

**Univerzita Karlova v Praze  
Filozofická fakulta**

# **Diplomová práce**

**2010**

**Bc. Jana Matoušková**

Univerzita Karlova v Praze  
Filozofická fakulta  
Katedra pedagogiky

Diplomová práce  
Jana Matoušková

**Podporované zaměstnávání a pracovní uplatnění  
lidí s mentálním postižením  
Supported Employment and Job Placement of  
Mentally Affected Persons**

Praha 2010

vedoucí práce: PhDr. Jitka Lorenzová, Ph.D.

Děkuji PhDr. Jitce Lorenzové, Ph.D. za vedení mé práce a poskytnutí cenných rad a připomínek.

Také děkuji za podnětné připomínky a náměty pro mou práci svým kolegyním Lence Sovové, DiS., a Bc. Marcele Linkeové.

*Prohlašuji, že jsem tuto diplomovou práci vypracovala samostatně a výhradně s použitím citovaných pramenů, literatury a dalších odborných zdrojů.*

*V Litoměřicích dne 25. 3. 2010*

## **Anotace**

MATOUŠKOVÁ, Jana. *Podporované zaměstnávání a pracovní uplatnění lidí s mentálním postižením*. Praha : Filozofická fakulta Univerzity Karlovy, 2010. s. 103.  
Diplomová práce

Teoretická část práce sleduje problematiku zaměstnávání osob s lehkým až středně těžkým mentálním postižením z hlediska jejich psychických znaků a specifík vzdělávání. Popisuje také systém sociálních služeb, které jsou lidem s mentálním postižením v České republice poskytovány. Obsahuje legislativní podmínky integrace a determinanty trhu práce ve vztahu k zaměstnávání lidí s mentálním postižením. Práce definuje podporované zaměstnávání a popisuje jeho jednotlivé fáze, charakterizuje návazné služby, nastiňuje situaci ve vzdělávání pracovníků podporovaného zaměstnávání v naší republice. Podává také jeden z příkladů dobré praxe v podobě Agentury podporovaného zaměstnávání v Litoměřicích.

Cílem mé diplomové práce bylo analyzovat vlivy tréninku dovedností potřebných pro práci v rámci pracovní zkušenosti u osob s mentálním postižením na jejich další pracovní uplatnění na otevřeném trhu práce. Poznatky v šetření jsou získávány kvalitativní metodou, technikami analýzy dokumentů, zprostředkovaného pozorování a rozhovoru. Na základě získaných poznatků jsou na závěr práce zařazeny postupy a opatření ke zlepšení pracovního uplatnění lidí s mentálním postižením v procesu služby podporované zaměstnávání.

Šetření se odehrávalo na Litoměřicku.

## **Klíčová slova**

Podporované zaměstnávání, mentální postižení, pracovní dovednosti,

## **Annotation**

MATOUŠKOVÁ, Jana. *Supported Employment and Job Placement of Mentally Affected Persons*. Philosophic Faculty, Charles University, 2010. pp. 103. Master Degree Thesis

Theoretical part of my thesis deals with the problems connected with employment of persons with mild and moderate form of mental retardation, especially from the perspective of their psychical characters and specific education. The thesis describes the system of social services that are provided to mentally affected persons too. It contains legislative determinants of integration and determinants of labor market related to the employment of mentally affected persons. This thesis defines the term „supported employment“ and describes its phases, it characterizes subsequent services and describes the situation in education of consultants, working in the field of supported employment, in the Czech Republic. The thesis presents one of the examples of good practice: The Agency of Supported Employment in Litoměřice.

The aim of this master thesis is to analyze the influence of training the skills, which are necessary for work during the work experience of mentally affected persons, to their next employability on labor market.

The knowledge gained during the investigation is obtained through the qualitative methodology, technics of documents analysis, mediated observation and interview. According to the obtained knowledge, the methods and arrangements to improve employability of mentally affected persons in the process of supported employment are placed at the end of the work..

The investigation was realized in the region of Litoměřice.

## **Keywords**

Supported employment, mental disability, job skills

*Motto: „Daruješ-li člověku rybu, nakrmíš ho na den, naučíš-li ho lovit, dáš mu potravu na celý život.“*

***Čínské přísloví***

## Obsah

Úvod .....	11
1 Lidé s mentálním postižením a jejich charakteristika ve vztahu k jejich integraci a uplatnění v životě a společnosti .....	13
1.1 Terminologie a pojmosloví .....	14
1.2 Typické znaky psychických vlastností lidí s mentálním postižením se zaměřením na jejich pracovní uplatnění (doplněné příklady z praxe) .....	16
2 Vzdělávání a příprava na zaměstnání u osob s mentálním postižením v ČR.....	26
2.1 Vzdělávání lidí s mentálním postižením v ČR .....	26
2.2 Vzdělávání dospělých osob s mentálním postižením.....	28
2.3 Výběr profese pro člověka s mentálním postižením .....	29
3 Sociální služby a zaměstnávání lidí s mentálním postižením v ČR .....	30
4 Právní podmínky, politika zaměstnanosti a trh práce ve vztahu k zaměstnávání lidí s mentálním postižením v ČR.....	33
4.1 Právní podmínky zaměstnávání lidí s mentálním postižením .....	33
4.1.1 Evropské právo a jeho souvislosti s právními podmínkami zaměstnávání mentálně postižených v ČR .....	33
4.1.2 Právní řád ČR a jeho souvislosti se zaměstnáváním mentálně postižených.....	34
4.1.3 Aktivní politika zaměstnanosti, činnosti úřadu práce a pracovní rehabilitace v souvislosti se zaměstnáváním lidí s mentálním postižením.....	36
4.1.4 Další podstatné legislativní problémy související s pracovním uplatněním lidí s mentálním postižením na otevřeném trhu práce.....	38
4.2 Trh práce a možnosti pracovního uplatnění pro osoby s mentálním postižením.....	40
5 Základní charakteristiky podporovaného zaměstnávání lidí s mentálním postižením .....	44
5.1 Principy podporovaného zaměstnávání .....	45
6 Proces podporovaného zaměstnávání lidí s mentálním postižením a jeho specifika .....	47
6.1 Dojednávání spolupráce mezi uživatelem služby a agenturou .....	47
6.2 Plánování kariéry.....	48
6.3 Zprostředkování zaměstnání a trénink pracovních dovedností.....	52
6.4 Podpora při nástupu do práce – pracovní asistence.....	55
6.5 Podpora poskytovaná zaměstnavateli v rámci procesu podporovaného zaměstnávání .....	57

6.5.1	Pracovní audity jako metoda práce se zaměstnavateli při podporovaném zaměstnávání mentálně postižených .....	59
6.6	Podpora poskytovaná blízkým osobám uživatele .....	60
7	Návazné služby a spolupracující organizace v oblasti podporovaného zaměstnávání.....	61
7.1	Návazné služby v oblasti podporovaného zaměstnávání lidí s mentálním postižením...	61
7.1.1	Podpůrné a paralelní aktivity .....	61
7.1.2	Návazné služby v případě, že podporované zaměstnávání není vhodnou službou	62
7.2	Spolupracující organizace v oblasti podporovaného zaměstnávání a souvislosti jejich činnosti s podporovaným zaměstnáváním .....	63
8	Vzdělávání pracovníků v oblasti podporovaného zaměstnávání .....	65
9	Agentura podporovaného zaměstnávání při Diakonii ČCE v Litoměřicích – příklad dobré praxe .....	67
10	Metodika empirického šetření.....	71
10.1	Téma a formulace výzkumného problému .....	71
10.2	Cíle šetření .....	72
10.3	Analýza výzkumného pole.....	72
10.4	Charakteristika základního souboru a výběru.....	72
10.5	Metody a techniky šetření.....	75
10.5.1	Nepřímé pozorování skrze analýzu dokumentů.....	76
10.5.2	Zprostředkované pozorování .....	77
10.5.3	Rozhovor.....	78
10.5.4	Dotazník.....	78
10.6	Průběh šetření.....	79
11	Výsledky šetření .....	80
11.1	Zprostředkované pozorování a analýza dat – výsledky šetření .....	80
11.1.1	Popisy průběhu procesu podporovaného zaměstnávání u vybraných uživatelů....	80
11.1.2	Skupiny dovedností a jejich souhrnné hodnocení u vybraných uživatelů.....	87
11.2	Rozhovory se zaměstnavateli – výsledky šetření.....	91
11.3	Shrnutí výsledků.....	93
12	Navržení možných postupů pro zlepšení uplatnění uživatelů služby podporované zaměstnávání na otevřeném trhu práce.....	94
12.1	Zahrnutí možnosti pracovní zkušenosti záměrně do procesu podporovaného zaměstnávání .....	94

12.2 Zvýšení informovanosti zaměstnavatelů o možnostech zaměstnávání lidí s mentálním postižením.....	95
Závěr .....	96
Zdroje .....	98
Seznam tabulek, obrázků a grafů .....	102
Seznam příloh.....	103

## Úvod

Pracovní uplatnění je pro člověka velice důležité. Nejen, že poskytuje prostředky pro život, ale je místem, kde se člověk setkává s lidmi, navazuje kontakty. Zaměstnání je také prostředkem k seberealizaci, k vědomí vlastní užitečnosti. I pro lidi s mentálním postižením má práce stejné významy. I oni, přestože to v naší společnosti ještě není zažité, mají právo na práci jako jakýkoliv jiný člověk.

Podporované zaměstnávání je pro člověka s mentálním postižením prostředkem hledání a udržení si práce. Lidé s mentálním postižením, ať primárně z důvodu svého handicapu nebo sekundárně díky nedostatku zkušeností, nemají často pro nás zcela běžné návyky a dovednosti a jejich naučení potřebují systematickou podporu. Proto je v rámci podporovaného zaměstnávání důležitý trénink dovedností potřebných pro práci.

Pracuji v jedné z agentur podporovaného zaměstnávání na Litoměřicku. Mojí zkušeností je, že často úspěšnost uplatnění ovlivňuje také uživatelova předchozí pracovní zkušenost. Je možné sledovat několik vlivů této skutečnosti. Trénink dovedností je v praxi intenzivnější a může klást jiné důrazy, než trénink teoretický odehrávající se v rámci konzultací. Předchozí pracovní zkušenost také ovlivňuje rozhodování zaměstnavatele o přijetí konkrétního člověka. Proto jsem se rozhodla ve své diplomové práci propojení pracovní zkušenosti, tréninku dovedností a pracovního uplatnění uživatelů s mentálním postižením více prozkoumat.

V teoretické části práce nejdříve definuji základní pojmy a také psychická specifika lidí s mentálním postižením ve vztahu k jejich zaměstnávání. Po té se věnuji procesu vzdělávání mentálně postižených lidí v České republice. Popisuji jednotlivé charakteristiky státem poskytovaných vzdělávání, ale i dalších typů vzdělávání, které poskytují neziskové organizace.

Třetí kapitola je věnována sociálním službám pro mentálně postižené v ČR. Podporované zaměstnávání je jednou z nich. Zaměstnávání nemůže fungovat jako služba vytržená z kontextu. Jen celý systém může člověku s postižením poskytnout podporu, aby se dokázal sám rozhodovat a mohl si vybrat službu, kterou potřebuje a dokázal se co nejvíce osamostatnit a začlenit do společnosti.

Následuje nastínění legislativních podmínek zaměstnávání lidí s mentálním postižením v ČR. V rámci této kapitoly se můžeme také seznámit s charakteristikami trhu práce ve vztahu ke zdravotně, resp. mentálně postiženým v ČR.

Pátá a šestá kapitola definují základní prvky podporovaného zaměstnávání, podávají výčet jeho fází a jejich popis, zaměřují se na cílovou skupinu osob s mentálním postižením.

Sedmá kapitola pojednává o návazných službách pro uživatele služby podporované zaměstnávání, o službách podporujících proces podporovaného zaměstnávání, ale také o službách, které si může uživatel vybrat, pokud mu není možné poskytnout službu podporovaného zaměstnávání.

Osmá kapitola popisuje systém současného vzdělávání pracovních konzultantů a další oblasti, v nichž by se měl pracovní konzultant vzdělávat, protože mají souvislost procesem a poskytováním kvalitní služby uživatelům.

Devátá kapitola se věnuje základním charakteristikám Agentury podporovaného zaměstnávání při Diakonii ČCE v Litoměřicích, kde pracuji a prováděla jsem zde své empirické šetření.

Pro svůj šetření jsem se v praktické části práce rozhodla použít metodu kvalitativní a to především proto, že si myslím, že uvedené jevy jsou lépe uchopitelné touto metodou. Šetření se opírá o analýzu dokumentů, zprostředkované pozorování realizované skrze jeden z nástrojů pracovní diagnostiky v podporovaném zaměstnávání a o rozhovory se zaměstnavateli.

Cílem práce je stanovit vlivy tréninku dovedností potřebných pro práci v rámci pracovní zkušenosti u osob s mentální postižením na jejich další pracovní uplatnění na otevřeném trhu práce. Na základě získaných poznatků na závěr práce navrhnou možné postupy a opatření ke zlepšení pracovního uplatnění lidí s mentálním postižením v procesu služby podporované zaměstnávání.

# TEORETICKÁ ČÁST

## 1 Lidé s mentálním postižením a jejich charakteristika ve vztahu k jejich integraci a uplatnění v životě a společnosti

Každý jedinec prožívá svůj život ve společnosti. Společnost jej obklopuje, vychovává, mění, on se jí přizpůsobuje a zpětně ji ovlivňuje. Lidé společnosti, nějak rozumí. Vytvářejí si své vlastní porozumění jevům, které se v ní vyskytují, jejím pravidlům, principům a možnostem, které nabízí. Lidé s mentálním postižením<sup>1</sup> jsou v souvislosti s uplatněním ve společnosti znevýhodněni. V minulosti byli vnímáni například jako „*sub-humánní bytost, věčné dítě, nemocný, objekt posměchu, objekt lítosti a záležitost charity, nebezpečí pro společnost.*“<sup>2</sup>

Lidé s mentálním postižením mají díky svému postižení omezeno pochopení zákonitostí většinové společnosti, některá pravidla nechápují a nedokáží principy generalizovat a uvést dovednost, naučenou v jedné situaci, do situace jiné. Samozřejmě je jejich omezení často způsobeno skutečností, že nebyli dostatečně vystavováni situacím, v nichž by mohli porozumění získat. Výhodiskem je práce s těmito lidmi, dostatečná podpora a snaha umožnit jim, aby se mohli co možná nejvíce zapojit do běžného života s podporou, jakou budou potřebovat.

„*V naší populaci se vyskytují zhruba 3% lidí s mentálním postižením.*“<sup>3</sup> V příloze číslo 1 je popsána etiologie mentálního postižení a klasifikace typů mentálního postižení se základními charakteristikami každé skupiny.

---

<sup>1</sup> Pro označení lidí se sníženými intelektovými schopnostmi, jimiž se ve své práci zabývám, používám označení člověk (dítě, mladiství) s mentálním postižením, které navrhuje i organizace Inclusion International, dříve známá jako Mezinárodní liga asociací pro osoby s mentálním handicapem (ISLMH). Tím má být vyjádřena skutečnost, že retardace není integrální součástí člověka, ale je pouze jedním z mnoha jeho osobnostních rysů.

<sup>2</sup> ŠIŠKA, Jan. *Mimořádná dospělost*. Praha : Univerzita Karlova, nakladatelství Karolinum, 2005. s. 16-17.

<sup>3</sup> VÁGNEROVÁ, M. *Psychopatologie pro pomáhající profese*. 3.vyd. Praha : Portál 2002. s. 146.

## 1.1 Terminologie a pojmosloví

Lidé s mentálním postižením jsou různí, stejně jako jsou různí lidé v ostatní populaci. Je poměrně těžké definovat jednoznačně tuto skupinu. Ani definice odborníků nám nepodává vyčerpávající a snadno aplikovatelné a uchopitelné charakteristiky.

Podle Švarcové „*se za mentálně postižené považují takoví jedinci (děti, mládež, dospělí), u nichž dochází k zaostávání vývoje rozumových schopností, k odlišnému vývoji některých psychických vlastností a k poruchám v adaptačním chování*“<sup>4</sup>.

Velmi často je uváděna i definice Vágnerové, která charakterizuje mentální retardaci jako „*souhrnné označení vrozeného defektu rozumových schopností. Postižení je definováno jako neschopnost dosáhnout odpovídajícího stupně intelektového vývoje (méně než 70% normy), přestože byl takový jedinec přijatelným způsobem výchovně stimulován. Nízká úroveň inteligence bývá spojena se snížením či změnou dalších schopností a odlišnostmi ve struktuře osobnosti*“<sup>5</sup>.

Jako shrnující a zastřešující definici lze uvést definici z roku 1977, která byla uvedena poprvé v Terminologickém speciálně pedagogickém slovníku vydaném UNESCO v tomto znění:

„*Pod heslem mentální retardace se rozumí celkové snížení intelektuálních schopností osobnosti postiženého, které vzniká v průběhu vývoje a je obvykle provázeno nižší schopností orientovat se v životě. Nedostatek adaptivního chování se projevuje:*

- *ve zpomaleném zaostávajícím vývoji,*
- *v ohraničených možnostech vzdělávání,*
- *v nedostatečné sociální přizpůsobivosti.*

*Přičemž se uvedené příznaky mohou projevovat samostatně nebo v různých kombinacích.*“<sup>6</sup>

„*Sebeobhájci čili dospělí lidé s mentálním postižením, kteří se v ČR snaží prosazovat své názory a zájmy, vytvořili tuto definici: lidé, kteří mají problémy v učení, porozumění, orientaci a komunikaci.*“<sup>7</sup>

---

<sup>4</sup> ŠVARCOVÁ, I. *Mentální retardace: vzdělávání, výchova, sociální péče*. 3. přepr. vyd. Praha : Portál 2006. s. 28.

<sup>5</sup> VÁGNEROVÁ, M. *Psychopatologie pro pomáhající profese*. 3. vyd. Praha : Portál 2002. s. 146.

<sup>6</sup> ČERNÁ, M. a kol. *Kapitoly z psychopedie*. přepr. vyd. Praha : Karolinum, 1995. s. 12.

Ráda bych ještě zmínila jedno vymezení mentálního postižení. Jde o pojetí, které vychází z toho, že se mentální postižení nedá chápat jako deficit uvnitř jedince, jako jeho problém, ale jako „*proměnná veličina daná vztahem jedince a prostředí.*“<sup>8</sup> . Jedná se o tzv. podpůrný model. Například Americká asociace pro mentální retardaci vychází především z toho, že diagnóza mentální retardace musí vést ke stanovení potřebné míry podpory pro daného jedince. Chápání jedince se tak posunuje od vědomí jeho deficitu k diagnostikování, plánování a realizování potřebné podpory, která je pro něj vhodná. „*Tím se převádí část odpovědnosti za znevýhodnění jedince na okolní prostředí.*“<sup>9</sup>

Tento model se mi zdá být v souvislosti s podporovaným zaměstnáváním velice vhodný, protože nenálepkuje člověka a nezařazuje jej do nějaké diagnostické přihrádky, při níž je určena daná metoda práce. Klade nárok na pracovníka a okolí uživatele služby, aby zkoumali každého jednotlivce zvlášť, aby se snažili přizpůsobit metody práce a chování k němu jeho vrozeným schopnostem, dovednostem, s nimiž přichází a jeho zkušenostem. Aby pracovník, který s ním pracuje, viděl silné stránky tohoto člověka. Je nutné, aby v práci s uživatelem byl kreativní a dokázal vymyslet nové možnosti, které budou podporovat daného člověka v naplnění jeho cílů a integraci do společnosti, v níž žije.



**Obrázek 1** Sociální model postižení

<sup>7</sup> HRUŠKOVÁ, H. LANDISCHOVÁ, E. MATOUŠEK, O. Sociální práce s lidmi s mentálním postižením. In MATOUŠEK, O. KOLÁČKOVÁ, J. KODYMOVÁ, P. *Sociální práce v praxi*. 1. vyd. Praha : Portál, 2005. s. 111.

<sup>8</sup> ŠIŠKA, J. *Mimořádná dospělost*. Praha : Univerzita Karlova, nakladatelství Karolinum, 2005. s. 10.

<sup>9</sup> Tamtéž. s. 11.

## ***1.2 Typické znaky psychických vlastností lidí s mentálním postižením se zaměřením na jejich pracovní uplatnění (doplňné příklady z praxe)***

Psychické variability jednotlivých lidí ovlivňují jejich život v různých oblastech, v oblasti soukromého života, pracovního života, zvládání zátěže, ve vztahu k dalším lidem, ke kolektivu, ke světu celkově. Nejinak tomu je i u lidí s mentálním postižením. Typické znaky jednotlivých schopností zde uvádím ve vztahu k jejich pracovnímu uplatnění. Soustředím se na osoby s mentálním postižením lehkým a středně těžkým, kteří jsou většinou uživateli služby podporované zaměstnávání. Pro lepší znázornění těchto odlišností uvádím i příklady z mé vlastní praxe.

*„Za mentálně postižené se považují takoví jedinci (děti, mládež, dospělí), u nichž dochází k zaostávání vývoje rozumových schopností, k odlišnému vývoji některých psychických vlastností a k poruchám v adaptačním chování.“<sup>10</sup>*

Lidé s mentálním postižením mají nejčastěji tyto psychické zvláštnosti:

- *„zpomalenou chápavost, jednoduchost a konkrétnost úsudků,*
- *sníženou schopnost až neschopnost komparace a vyvozování logických vztahů,*
- *sníženou mechanickou a zejména logickou paměť,*
- *těkavost pozornosti,*
- *nedostatečnou slovní zásobou a neobratnost ve vyjadřování,*
- *poruchu vizuomotoriky a pohybové koordinace,*
- *impulzivnost, hyperaktivitu nebo celkovou zpomalenost chování,*
- *citovou vzrušivost,*
- *sugestibilitu a rigiditu chování,*
- *nedostatky v osobní identifikaci a ve vývoji „já“,*
- *opožděný psychosexuálním vývojem,*
- *nerovnováhu aspirací a výkonů,*
- *zvýšenou potřebu uspokojení a bezpečí,*
- *poruchy v interpersonálních skupinových vztazích a v komunikaci,*
- *sníženou přizpůsobivost k sociálním požadavkům a některé další charakteristické znaky.*

---

<sup>10</sup> ŠVARCOVÁ, I. *Mentální retardace: vzdělávání, výchova, sociální péče*. 3.přepr.vyd. Praha : Portál 2006. s. 28.

*Jedince s postižením tedy nelze automaticky přirovnávat k mladšímu „normálnímu“ jedinci, neboť to není jenom otázka kvantitativní, ale dochází i ke změnám kvalitativním.“<sup>11</sup>*

Jedním ze základních psychických procesů je vnímání. Vnímání je proces bezprostředního odrazu skutečnosti. Osoby s mentálním postižením mají vnímání často opožděné a zpomalené. Vnímají povšečně, nedávají do souvislostí. Úzký rozsah vnímání ztěžuje osobám s mentální retardací orientaci v novém místě a v neobvyklé situaci. V procesu podporovaného zaměstnávání je nutné dbát na tuto stránku jejich handicapu a orientovat je v prostředí a situacích, a to v každé fázi procesu. Vše v rámci toho, jak je daný jedinec schopen tyto skutečnosti pochopit<sup>12</sup>.

Nedokonalé počítky a vjemy brzdí a zpomalují rozvoj vyšších psychických procesů, zejména myšlení a řeči. Myšlení u lidí s mentálním postižením „dosáhne v nejlepším případě, u jedinců s lehkou mentální retardací, úrovně konkrétních logických operací“.<sup>13</sup> V praxi to znamená, že nebude schopen generalizovat určité jevy, vytvořit si souvislosti mezi situacemi, nedovede odhlédnout od vlastního pohledu a objektivizovat, bude se soustředit především na vlastní potřeby a přání. V souvislosti se zaměstnáváním to znamená často nutnost podpory v oblasti pochopení určitých principů, sociálních vztahů na pracovišti, pravidel jednání s lidmi apod. To souvisí také s tím, že jen s dostatkem informací podaných jemu srozumitelnou formou může člověk s mentální retardací, rozhodovat o sobě. Teprve potom na své vlastní úrovni chápe, co pro něj rozhodnutí bude obnášet, jaké mu z toho plynou povinnosti, práva, výhody, nebezpečí apod.

Řeč lidí s mentálním postižením je většinou jednodušší, naplněná konkrétními pojmy, stereotypní, je podobná stylu myšlení v konkrétních pojmech. Je pro ně i obtížnější porozumět běžnému verbálnímu projevu. Při komunikaci i vysvětlování souvislostí je nutné používat jednoduchou řeč a krátké věty, vyhýbat se abstraktním pojmům a pokud možno uvádět uživateli známé příklady a aplikace. Pracovníci hojně používají a mají vytvořené obrazové a další názorné pomůcky.

---

<sup>11</sup> ŠVARCOVÁ, I. *Aktuální otázky z psychopedie*. vyd. neuvvedeno. Liberec : Pg F TU, 1998. s 15.

<sup>12</sup> V příloze číslo 2 najdete příklad v podobě obrazového materiálu, který znázorňuje v jednoduché podobě práci s počítačem.

<sup>13</sup> VÁGNEROVÁ, M. *Psychopatologie pro pomáhající profese*. 3. vyd. Praha : Portál 2002. s. 151.

### **Individuální plán a smlouva pana U.**

Pan U. dochází do Agentury půl roku. Je mu 60 let, má středně těžkou mentální retardaci. Je velice pracovitý a rád by pracoval jako pomocný zedník. Tuto práci již v životě dělal a rád na to vzpomíná. V dětství byl shledán nevzdělatelným a nemohl chodit do školy. Neumí číst, psát a počítat, nepozná, kolik je hodin. Je ale schopen naučit se nějakou cestu (například do agentury na konzultace dojíždí zcela sám), rozumí jednoduchým pracovním požadavkům, je schopen poslouchat nadřízeného, plnit pracovní úkoly spolehlivě a samostatně (byl na krátké pracovní stáži, kde tyto dovednosti prokázal). Aby se v plánu a jiných formulářích vyznal a chápal jejich význam, jsou tyto přizpůsobené, jak jeho postižení tak tomu, že neumí číst, psát a počítat. Tyto materiály jsou vedeny ve formě ilustrací, které si pan U. společně s pracovní konzultantkou hledá na internetu, případně doplněny fotografiemi činností, například v individuálním plánu. (Individuální plán pana U. najdete v příloze pod číslem 3).

Paměť je základní psychická funkce, která umožňuje vstípit, podržet a vybavit si mnohé z informací, jež se staly obsahem lidské psychiky a lidského vědomí. Paměť je základem většiny duševních procesů, uchová zkušenosti a znalosti pro použití v každodenních činnostech. „*Paměť bývá oslabena ve všech fázích – vstípivost (ta je často negativně ovlivněna koncentrací pozornosti), uchování (rychlé zapominání) a vybavování (které bývá pomalé a nepřesné).*“<sup>14</sup> V souvislosti s učením a pamětí lidí s mentálním postižením se mluví spíše o mechanické (zapamatování fakt bez souvislosti) paměti, než o logické (zapamatování souvislostí, vztahů a zákonitostí).

*Pro kompenzaci nedostatků se používají tyto metody: pravidelně opakovat různými způsoby. Nabízet rozmanitost podnětů, konkretizovat výukové elementy činnostmi, opakovací*

---

<sup>14</sup> ŠVINGALOVÁ, D. *Úvod do psychopedie*. 1. vyd. Liberec : Technická univerzita, 2003. s. 67

*úkoly musejí být přiměřené myšlení, verbalizovat prováděné činnosti, emocionálně podněcovat, častěji relaxovat.*<sup>15</sup>

Při zaměstnávání lidí s mentálním postižením je paměť důležitým elementem. Setkávají se zde s mnohými věcmi, které jim předtím byly neznámé, nebo je nikdy nezažili, nemají s nimi zkušenost. Dovednosti se s uživateli opakují několikrát, mnoha různými způsoby. Také se používají pomůcky, jako je například krizový plán, obsahující důležité skutečnosti znázorněné pro klienta pochopitelným způsobem.<sup>16</sup>

Regulace vlastního chování je u lidí s mentálním postižením do značné míry vázána na emocionální prožitky. Nedokáží své motivy a cíle usměrnit skrze racionální hodnocení a sebeovládání. Osoby s mentálním postižením dokážou vynaložit velké úsilí, aby dostaly něco, na čem jim opravdu záleží, naopak nedokáží si odříct něco přitažlivého, ani kvůli hodnotě mnohem zajímavější, ale časově i místně vzdálené. Na druhé straně jsou sugestibilní, přijímají pokyny a rady od okolí, nejsou schopni si věřit, ověřit si informace a srovnat je s vlastními zájmy a zkušenostmi. V procesu zaměstnávání je toto poměrně velký problém. Člověk s mentálním postižením, musí často omezit například svoje zájmy pro hodnotu, která pro něj v danou chvíli není hmatatelná – například to, že bude mít za nějak dobu práci a výplatu. Setkává se svou odpovědností, tedy se situací, kdy on sám může svým rozhodnutím a chováním ovlivnit nějakou další situaci ve svůj prospěch nebo neprospěch.

#### **Práce pana Ch.**

Pan Ch. má lehkou mentální retardaci, kombinovanou s afektivní duševní poruchou. Bere léky, které jej tlumí, jeho reakce jsou pomalejší. Pan Ch. dochází do Agentury již dva roky. Pracoval již dříve jako pomocník na stavbě. Je mu docela jedno, kde bude pracovat, chtěl by těžší manuální práci. Po zkušenostech z minulého zaměstnání již konzultantka ví, že mu velice záleží na tom, aby byl v kolektivu lidí, kteří se s ním budou bavit a budou ho respektovat. Ze začátku

---

<sup>15</sup> MÜLLER, O. *Lehká mentální retardace v pedagogicko-psychologickém kontextu*. Olomouc : Univerzita Palackého. 2001. s 39.

<sup>16</sup> V příloze číslo 4 je uveden krizový plán pana M.

procesu podporovaného zaměstnávání, naléhal každou hodinu na konzultantku, aby zavolala jeho předchozímu zaměstnavateli, aby jej vzal zpět. Konzultantka mu vysvětlovala, že zaměstnavatel již nemá možnost jej zaměstnat a že musejí hledat jinou práci. To trvalo zhruba dva až tři měsíce. Pan Ch. si pak v individuálním plánu stanovil, že chce hledat jinou práci. Několik týdnů hledali společně na stránkách úřadu práce a učili se různé pracovní dovednosti. Po této době přicházel uživatel téměř na každou schůzku s tím, že „už by konečně chtěl nějakou práci, jestli už mu konzultantka nějakou našla“. Konzultantka mu vysvětlovala, že především on je odpovědný za hledání práce. Uživatel se těžko vyrovnával s tím, že pro něj práce v současné době není. Na konci dvou let docházení do agentury, uživatel již přicházel s tím, že proces ukončí, uchyloval se i ke slovní agresii.

Citový vývoj má úzkou souvislost s vývojem osobnosti jedince, který se týká povahy, temperamentu, sociální přizpůsobivosti, schopností a procesu učení. City člověka s mentální retardací mají tyto charakteristiky:

- *„dlouhodobá nedostatečná diferencovanost citů, city jsou na úrovni malého dítěte (rozsah prožitků nevelký, buď jsou spokojeni, nebo nespokojeni)*
- *city jsou často neadekvátní a neproporcionální svou dynamikou k podnětům vnějšího světa (vážné události prožívají povrchně, rychle přecházejí z jedné nálady do druhé, jini jsou charakterističtí silou a niterností prožívání)*
- *egocentrické emoce silně ovlivňují tvorbu hodnot a postojů*
- *slabé řízení citů intelektem (má dopad na vytváření tzv. vyšších duchovních citů – svědomí, pocit povinnosti, zodpovědnosti)*
- *častěji se vyskytují chorobné citové projevy (projevy málo ovládané popudlivosti, epizodické poruchy nálad, euforie, apatie).“<sup>17</sup>*

---

<sup>17</sup> RUBIŠTEJNOVÁ, S. J. In MÜLLER, O. *Lehká mentální retardace v pedagogicko-psychologickém kontextu*. Olomouc : Univerzita Palackého, 2001. s. 25.

### **Pan T. a odpracované hodiny**

Pan T. je zhruba 30-letý člověk s lehkou mentální retardací. Před několika týdny nastoupil do závodu, který zpracovává a balí ovoce. Pan T. je odpovědný, již jednu práci, kterou dobře vykonával, měl, musel ale ze zdravotních důvodů odejít. Pan T. chodí do práce především kvůli penězům. Jsou pro něj hlavní motivací. Ze zdravotních důvodů nyní nemůže pracovat déle než 4 hodiny denně. Rád by ale déle pracoval, cítí se na to a připadá mu, že za 4 hodiny má málo peněz. Nejdříve přemlouval svou pracovní konzultantku, aby mohl pracovat na delší dobu. Potom šel přímo za vedoucí v zaměstnání, že by chtěl více hodin. Ta ovšem volala ihned do Agentury, jak to tedy je. Následovala schůzka zaměstnavatelky, pracovní konzultantky a uživatele. Na ní se domluvili, že po dobu dvou měsíců bude pan T. pracovat na 4 hodiny, pak se po konzultaci s lékařem, uvidí. Asi za tři dny přišel pan T. za vedoucí, že mu jezdí pozdě autobus a že by byl rád, kdyby si mohl hodiny nadpracovat a že by bylo dobré, kdyby si mohl celkově hodiny prodlužovat a mít přesčasy. Vedoucí mu zopakovala, na čem se na předchozí schůzce dohodli.

Také člověk s mentálním postižením si vytváří obraz sám o sobě. Ten je ale do značné míry zkreslený především omezenou schopností generalizace. Člověk s mentálním postižením nesprávně dekóduje okolní impulzy – nedokáže zevšeobecnit, že určité chování je nevhodné v různých situacích. Tím se jeho já dostává do častých konfliktů s požadavky okolního světa a negativně ovlivňuje sebeobraz. Často se stává, že lidé s mentálním postižením se buď výrazně podceňují, nebo naopak přeceňují.

### **Obraz slečny R.**

Slečna R. je 21-letá mladá žena s epilepsií a lehkým mentálním postižením. Má vystudován dvouletý obor pomocné sestry. Chodí velice pěkně oblékaná, má uhlazené chování. Do agentury dochází podruhé. Poprvé přišla ihned po vyučení,

její požadavky na zaměstnání byly v souvislosti s její diagnózou a dovednostmi nerealistické (chtěla pracovat na recepci hotelu, dělat sekretářku apod.). Byla navíc v tomto podporována svou matkou. Konzultantka nastalou situaci řešila vysvětlováním, poukazováním na podmínky v daném zaměstnání, přesvědčováním. Konzultantka nebyla ke slečně R. nepříliš citlivá a vše vyústilo v konflikt, po němž uživatelka službu ukončila. Vrátila se po dvou letech s tím, že by chtěla hledat práci pokojské, uklízet, případně jinou podobnou pozici. V průběhu doby, kdy do agentury nedocházela, pracovala něco přes měsíc v místní nemocnici, odkud ale musela odejít ve zkušební době, protože nezvládala nároky své pracovní pozice. Když přišla do agentury, podala informaci, že odešla sama, protože jí nedělal dobře pohled na krev a také na staré nemohoucí lidi (pracovala na LDN). Po nějaké době se zmínila o tom, že to bylo z důvodu, že nestíhala. Zbytek doby neúspěšně sháněla práci. V současné době má poměrně realistický náhled na své možnosti. I když občas přichází s tím, že by chtěla například pracovat jako chůva malých dětí. Konzultantka (jiná, než předtím) to řeší tím, že se slečnou R. projde požadavky dané pozice, nechá ji případně zkusit kontaktovat například agenturu zajišťující hlídání dětí a pak společně diskutují nad tím, co se dozvěděla.

*„Socializace (lat. socialis = společný) je sociologický pojem. Označuje proces, během kterého se jedinec začleňuje do společnosti.“<sup>18</sup> Socializace lidí s mentálním postižením je opožděna. „Lidé s mentální retardací mohou být v oblasti socializace handicapováni dvěma způsoby, jednak vlastním primárním defektem, jednak z něj vyplývajícím nedostatkem zkušeností.“<sup>19</sup>*

---

<sup>18</sup> MÜLLER, O. *Lehká mentální retardace v pedagogicko-psychologickém kontextu*. Olomouc: : Univerzita Palackého, 2001. s. 33.

<sup>19</sup> VÁGNEROVÁ, M. *Psychopatologie pro pomáhající profese*. 3. vyd. Praha: : Portál 2002. s. 157.

Při socializaci musíme brát v úvahu, o jakou hloubku postižení se jedná. Lidé s lehčím a středně těžkým mentálním postižením jsou většinou schopni zvládnout základní normy chování, jednoduché komunikační dovednosti a sociální návyky. To vše jim posléze usnadňuje adaptaci v jiném prostředí, než je vlastní rodina nebo ústavní prostředí. „V dospělosti člověk s mentálním postižením obvykle nemá rozvinuty všechny kompetence, které jsou potřebné k osamostatnění. Dospívání ovlivňuje vývoj mentálně retardovaných mnohem více biologicky, než psychosociálně.“<sup>20</sup> S dospíváním přichází sexuální potřeba. Mentálně postižený člověk si s vlastní sexualitou neví zpravidla rady, nemá příležitost ji uspokojit a často ani sám neví, jak by to měl udělat. V rodině je obvykle tato potřeba popírána a brána jako něco nepatřičného, málokterý rodič člověka s mentálním postižením dospěje k tomu, aby své dítě nějak poučil, nebo by mu poskytl například možnost vést partnerský život. Některá ústavní zařízení toto umožňují (samozřejmě s vhodnou antikoncepcí i sociální podporou).

V souvislosti se zaměstnáním a sexualitou lidí s mentálním postižením můžeme mluvit o dvou zásadních skutečnostech. Jednak ze strany okolí: Pokud klient přichází do zaměstnání, může se například v jeho pracovním kolektivu objevit předsudek o vyšším libidu člověka s mentálním postižením související se strachem z takového člověka. Může se stát, že člověk s mentálním postižením se jeho vlastním, ve společnosti nevhodným, způsobem snaží navázat kontakt s člověkem, který jej sexuálně přitahuje, případně se jinak nevhodně sexuálně projevuje (například odhalováním na veřejnosti). Tyto všechny sociálně problematické situace většinou pocházejí z neuspokojené sexuální potřeby (osobě s mentálním postižením je zakazován sexuální život s partnerem, případně autostimulace, nemá možnost mít své soukromí – například v ústavních zařízeních), nebo nedostatečné edukace v této oblasti (od teoretického vysvětlení pojmů až po praktickou pomoc). Na druhé straně můžeme také uvažovat o zvýšené sugestibilitě a závislosti u osob s mentálním postižením a s tím spojeným zvýšeným rizikem zneužívání všeho druhu, tedy i sexuálního.

#### **Sexuální „delikt“ pana V.**

Pan V. je třicetiletý mladý muž. Je velice schopný, má spoustu schopností a dovedností, koníčky, dokáže si věci sám zařídit, nebojí se si o něco říci a vyjádřit své pocity.

---

<sup>20</sup> VÁGNEROVÁ, M. *Psychopatologie pro pomáhající profese*. 3. vyd. Praha: : Portál 2002. s. 157.

V práci je velice aktivní, svou pracovní náplň zná, dokáže respektovat pracovní hierarchii a v práci si udělat pořádek tak, aby vše zvládal. Pracuje v malé továrně, kde dělá pomocného skladníka. Při zařazování do pracovního procesu měl problémy se sociální komunikací. Chtěl rychle navázat vztahy s kolegy a často se nevhodně slovně projevil. Pracovní konzultantka komunikovala s kolegy, vysvětlovala jim nastalé situace a probírala i s uživatelem, co je vhodné a co ne. Situace se nakonec stabilizovala. Uživatel našel na pracovišti přirozenou podporu v místním údržbáři, muži středního věku, který má na pracovišti velkou autoritu. Asi po dvou měsících se stalo, že se nedokázal ovládnout a v jednom ze skladů se sexuálně uspokojil. Většinou ve skladech nikdo není, bohužel v tomto případě se stalo, že ve chvíli, kdy si uživatel již zapínal oblečení, přišel jeden ze skladníků. Tento mladý muž ihned o celé situaci informoval všechny spolupracovníky v dosahu. Vedoucí situaci vyřešil tím, že dal panu V. na tři týdny volno a doporučil mu, aby si vzal nemocenskou, než si zaměstnavatel rozmyslí, co bude dál. S uživatelem se situace řešila s důrazem na to, že sexuální uspokojování není nic špatného, ale že to bylo nevhodné místo. Zaměstnavatel se rozhodl, že jej vezme zpět. V kolektivu po třech týdnech nebyly znatelné žádné potíže.

Důležitou roli v životě člověka a v jeho zařazení do společnosti hraje také pracovní uplatnění. Při hledání práce potřebují lidé s mentálním postižením podporu a vedení. Lidé s mentálním postižením většinou nemají předpoklady k provádění odborných činností, mohou však kvalitně vykonávat řadu pomocných prací v nejrůznějších oborech, práci, která *„odpovídá úrovni jejich myšlení, koncentraci pozornosti a nevyžaduje rychlé reakce a častou změnu pracovních operací.“*<sup>21</sup>

---

<sup>21</sup> VÁGNEROVÁ, M. *Psychopatologie pro pomáhající profese*. 3. vyd. Praha : Portál 2002. s. 158.

U lidí s mentálním postižením má zaměstnání podobné souvislosti a vlivy jako u lidí „zdravých“. Přináší jim ekonomickou nezávislost a vyšší životní úroveň (ve spojení s pobytem v domově sociální péče a placením služby je tato skutečnost sporná), má velký vliv na sebevědomí těchto lidí i na jejich sebehodnocení a sociální status, uchovává a rozvíjí jejich kompetence, umožňuje jim seberealizaci a poskytuje pocit užitečnosti a začlenění do kolektivu a společnosti. Ve vztahu ke společnosti zvyšuje sociální prestiž a celkově pohled nejen na jednoho člověka s mentálním postižením, ale na celou skupinu. Placená práce přispívá jednak člověku ke snížení závislosti okolí, jednak je pro společnost méně finančně náročné podporovat vytváření nových pracovních příležitostí, než poskytovat podporu v nezaměstnanosti.<sup>22</sup>

V současné době je velkým problémem to, že mnohým lidem s mentálním postižením bylo odepřeno základní vzdělání. Tito lidé jsou právě nyní v produktivním věku, nemožnost něco si přečíst nebo spočítat je odkazuje do větší závislosti na okolí, než která by nezbytně vyplývala z jejich postižení. Vzdělávání a příprava na zaměstnání je v životě člověka s mentálním postižením neméně důležitá než u lidí „zdravých“.

Výše byly uvedeny typické psychické znaky lidí s mentálním postižením. Skupinu lidí s mentálním postižením však nelze ani z hlediska těchto znaků zcela charakterizovat. Nejde o pouhé časové opoždění duševního vývoje, jde o strukturální vývojové změny. Každá osoba mentálně postižená je svébytný subjekt charakteristickými osobnostními rysy. Tak jako u jiných lidí, i u osob s mentálním postižením ovlivňují běh života nejen intelektuální předpoklady, ale i další vlastnosti a zkušenosti získané v životě.

---

<sup>22</sup> Podpora v nezaměstnanosti pro mentálně postiženého člověka viz. kapitola 4.1.3 Aktivní politika zaměstnanosti, činnosti úřadu práce a pracovní rehabilitace.

## 2 Vzdělávání a příprava na zaměstnání u osob s mentálním postižením v ČR

U lidí se mentálním postižením není vzdělávání jen nutností naučit se co nejvíce věcem, které umožní jejich pozdější co nejširší zapojení se do společnosti a běžného života. Systematickou prací, vzděláváním, stimulací, výchovným působením různými metodami se dají vlivy způsobené vrozenými dispozicemi výrazně snížit a připravit tak člověka s postižením k samostatnému životu v takové míře, jak je to jen možné.

### 2.1 Vzdělávání lidí s mentálním postižením v ČR

Cíl a úkoly vzdělávání kladou důraz na rozvíjení všech stránek osobnosti člověka tak, aby lépe porozuměl světu, v němž žije, získal znalosti a dovednosti důležité pro život a našel své místo ve společnosti. Švarcová uvádí, že „vzdělávání je každé záměrné působení na člověka rozvíjející jeho schopnosti duševní i fyzické a v podstatě i jakákoli stimulace jeho činnosti.“<sup>23</sup> Toto vše platí v nezměněné podobě i pro lidi s mentálním postižením.

V Národním programu rozvoje vzdělávání v České republice, takzvané Bílé knize, jsou uvedena *myšlenková východiska, obecné záměry a rozvojové programy, které mají být směrodatné pro vývoj vzdělávací soustavy ve střednědobém horizontu*<sup>24</sup> Část dokumentu je věnována vzdělávání osob zdravotně a sociálně znevýhodněných. Ta podle Národního programu rozvoje vzdělávání v České republice zaznamenala v průběhu 90. let 20. století kvalitativní posuny. Změnil se pohled na osoby se speciálními vzdělávacími potřebami, vznikla pro ně alternativní nabídka vzdělávacích programů a forem vzdělávání. Dále se zde uvádí: „širším zaváděním specifických rozvojových programů bude podporováno vzdělávání tělesně, mentálně a sociálně znevýhodněných. Výrazným aspektem bude zejména snaha o jejich integraci ve smyslu principu inkluzivní školy a zajištění maximálně dosažitelné úrovně jejich vzdělávání.“<sup>25</sup> Legislativní zakotvení změn vedoucích k rovnému přístupu ke vzdělání

---

<sup>23</sup> ŠVARCOVÁ, I. *Mentální retardace: vzdělávání, výchova, sociální péče*. 3. přepr. vyd. Praha : Portál 2006. s. 22.

<sup>24</sup> *Národní program rozvoje vzdělávání v České republice. Bílá kniha*. [online]. Ministerstvo školství, mládeže a tělovýchovy, 2001. Poslední aktualizace neuvedeno. [cit. 5.10.2009]. [Dokument ve formátu PDF]. Dostupné na WWW: <http://aplikace.msmt.cz/pdf/bilakniha.pdf> . s. 7.

<sup>25</sup> Tamtéž. s. 189.

všech osob bez rozdílu a bez ohledu na stupeň jejich zdravotního postižení či sociálního znevýhodnění přinesl v současnosti platný zákon č. 561/2004 Sb. o předškolním, základním, středním, vyšším odborném a jiném vzdělávání – školský zákon.

*„Základním cílem speciálně pedagogického působení na osoby s mentálním postižením je dosažení maximálně možného stupně rozvoje jejich osobnosti, což slouží k výslednému nalezení adekvátního místa pro jejich uplatnění ve společnosti.“<sup>26</sup>*

K tomu, aby mohl být tento cíl naplněn, slouží systém zařízení a institucí, které se dle svého specifického zaměření snaží poskytovat mentálně postiženým dětem, mládeži a dospělým kvalitní výchovnou, vzdělávací a sociální péči.

Řadíme sem:

#### **předškolní zařízení**

- mateřská škola speciální
- mateřská škola s integrovaným žákem
- třída (oddělení, skupina) pro žáky se zdravotním postižením při MŠ

#### **školní zařízení**

- základní škola praktická
- základní škola speciální (+ rehabilitační vzdělávací program pomocné školy)
- přípravný stupeň základní školy speciální
- třídy základní školy speciální při ÚSP
- základní škola s integrovaným žákem
- přípravný ročník pro žáky se sociálně znevýhodněného prostředí

#### **příprava na povolání**

- odborná učiliště
- praktické školy
- kurzy na doplnění vzdělání

#### **Tranzitní programy**

V přechodovém období mezi školou a zaměstnáním pomáhají tranzitní programy. Tyto programy podporují mladé lidi s postižením v posledních ročnících jejich školy, přípravě

---

<sup>26</sup> MÜLLER, O. *Lehká mentální retardace v pedagogicko-psychologickém kontextu*. Olomouc : Univerzita Palackého, 2001. s. 21.

na zaměstnání, „v jejich přechodu do dalšího života, v oblastech dalšího studia, zaměstnání, aktivit pro volný čas, soběstačnosti v běžných denních činnostech, bydlení, mezilidských vztazích a osobním rozvoji.“<sup>27</sup>

V českých podmínkách se tranzitní program uskutečňuje zatím ve spolupráci speciálních škol a agentur pro podporované zaměstnávání a jiných neziskových organizací, které se zabývají pomocí a podporou lidí se zdravotním, resp. mentálním postižením. Jde především o formu individuálních praxí s asistencí. Jedním z nejdůležitějších cílů a úkolů tranzitního programu je, že student získává reálnou představu o životě mimo školu a v nechráněném prostředí skrze konkrétní zkušenosti a zážitky. Student má možnost ověřit si své dosavadní dovednosti a znalosti mimo školní prostředí a může získat jistotu, která jej bude provázet i v době, kdy odejde ze známého školního prostředí a pomůže mu, když se bude muset ve svém dalším životě vyrovnávat se spoustou nejistot.

### **Večerní školy**

V rámci vzdělávání lidí s mentálním postižením můžeme zmínit ještě tzv. večerní školy, „kde si lidé s postižením obnovují nebo rozšiřují své znalosti“<sup>28</sup>. Školy jsou zároveň aktivitou společenskou (prostřednictvím vzdělávání se frekventanti dostávají do styku s jinými lidmi, mohou navázat nová přátelství, získávají nové zkušenosti, poznávají jiné názory). Jsou příkladem zájmového vzdělávání, které slouží zpravidla především rozvoji zálib nebo osobně motivovaných znalostí, zároveň však jsou jeho výsledky využitelné i v jeho profesní kariéře jednotlivce a přispívají ke zvyšování úrovně vzdělanosti. Večerní školy také naplňují strukturovanou aktivitou volný čas osob s mentálním postižením.

## **2.2 Vzdělávání dospělých osob s mentálním postižením**

Škola a vzdělání by měly člověka celkově připravovat na život. Měl by v rámci něj získat určité kompetence v rámci různých oblastí života – nejen vědomostních, ale také například pro veřejný a občanský život, partnerství a rodičovství, sociální kompetence, pro práci a povolání, orientaci v okolním světě apod. To beze zbytku platí i u lidí s mentálním

---

<sup>27</sup> STUPKOVÁ, V. NOVÁKOVÁ, H. KOLBLOVÁ, K. *Tranzitní program – ze školy do práce*. Praha : Jedličkův ústav a školy. 2004. s. 6.

<sup>28</sup> HRUŠKOVÁ, H. LANDISCHOVÁ, E. MATOUŠEK, O. *Sociální práce s lidmi s mentálním postižením*. In MATOUŠEK, O. KOLÁČKOVÁ, J. KODYMOVÁ, P. *Sociální práce v praxi*. 1.vyd. Praha : Portál, 2005. s. 125..

postižením. Možná je zde ještě větší důraz na přiměřený pedagogický doprovod při přechodu do profesního života.

V dnešní době můžeme sledovat snahu o vzdělávání dospělých osob s mentálním postižením. Tyto aktivity kladou za cíl především vyrovnávat kvalifikační handicapy, rozvíjet osobnost, podporovat setkávání s lidmi, získávat a posilovat sociální dovednosti a orientovat se lépe v okolním světě.

Při vzdělávání dospělých lidí s mentálním postižením, je nutno dávat důraz „na konkrétní projekty, ve kterých probíhá výukový program za reálných podmínek“<sup>29</sup>.

### **2.3 Výběr profese pro člověka s mentálním postižením**

Pokud budeme uvažovat o výběru povolání pro člověka s mentálním postižením, musíme vzít v úvahu, zdali půjde o přístup k žákovi s mentální retardací, který se o své profesní orientaci teprve rozhoduje a čeká ho praktická příprava, nebo k dospělému jedinci vstupujícímu na volný trh práce. Ke zjištění předpokladů žáka k profesi slouží metody speciálně pedagogické diagnostiky.

Dospělým lidem pomáhají agentury podporovaného zaměstnávání. V rámci tohoto procesu využívají pracovníci agentur podporovaného zaměstnávání také pracovní diagnostiku prováděnou pozorováním při konzultacích, modelových i reálných situacích.

Vhodnost profese nemusíme hodnotit pouze z pohledu přiměřenosti pracovních oborů a míry postižení, ale svobodné volby člověka s určitým omezením a s ohledem na okolnosti, které působí při realizaci pracovní integrace. Tento postup bere v úvahu individuální charakteristiky (schopnosti intelektové, další pracovní schopnosti) a také motivaci k práci daného člověka, jeho přirozenou podporu, pracovní příležitosti v regionu, další služby (např. chráněné bydlení, asistenci). Takové uvažování podstatně rozšíří možnosti pracovního uplatnění. Nalezením netradičních možností pracovního začlenění osoby s mentálním postižením můžeme vysoce zkvalitnit její život.

---

<sup>29</sup> DOLEŽEL, R. VÍTKOVÁ, M. a kol. *Zaměstnávání osob se zdravotním postižením: příručka pro zaměstnavatele k projektu OPL LZ 3.1 „Aktivizační a vzdělávací centrum“*. Brno : Paido, 2007. s. 26.

### 3 Sociální služby a zaměstnávání lidí s mentálním postižením v ČR

Jak píše Igor Tomeš „*dějiny Evropy jsou dějinami úsilí o právo člověka na důstojnou existenci, dějinami úsilí o to, aby člověk měl subjektivní práva, která musí respektovat ostatní občané a stát*“.<sup>30</sup> V současné době vychází koncepce práv člověka v Evropě z Listiny základních práv a svobod, která je základním právním dokumentem také v ČR. Ta zaručuje práva občanská, politická, ekonomická, sociální a kulturní. Tato práva náleží každému člověku bez ohledu na rasu, barvu pleti, pohlaví, jazyk, náboženství, politické přesvědčení nebo jiné smýšlení, sociální původ, majetek, rod, nebo jiné postavení. Lidé si samozřejmě nejsou rovni ve všem. Těm, kdo jsou znevýhodněni, se společnost snaží šance vyrovnávat, a to jednak z toho důvodu, že každý člověk jako jedinec má hodnotu, kterou nelze odvodit z jeho postavení a zásluh, zadruhé proto, že neřešení některých problémů by mohlo společnost destabilizovat.

Tato politika používá jako svůj nástroj sociální služby. Služby zajišťují realizaci cílů politiky a mohou být státní nebo nestátní. Vykonávání státních (tedy státem garantovaných, zajišťovaných, uznávaných) služeb mohou být pověřovány také nestátní organizace nebo sdružení občanů.

*„Sociální služby poskytovány lidem společensky znevýhodněným, a to s cílem zlepšit kvalitu jejich života, případně v maximální možné míře do společnosti začlenit, nebo společnost chránit před riziky, jejich jsou tito lidé nositeli. Sociální služby zohledňují jak osobu uživatele, tak jeho rodinu, skupiny, do nichž patří, případně zájmy širšího společenství.“*<sup>31</sup>

Pro osoby s mentálním postižením existují v České republice sociální služby podporující je v různých situacích v jejich životě (tranzitní programy, podporované zaměstnávání) i v běžném každodenním životě (asistenční služby, denní a týdenní stacionáře, ústavní zařízení, chráněné bydlení, chráněná pracoviště). Existuje mnoho individuálních i skupinových aktivit, které lidé s mentálním postižením mohou využívat a které rozvíjejí

---

<sup>30</sup> TOMEŠ, I. in MATOUŠEK, Oldřich. *Základy sociální práce*. 1. vyd. Praha: Portál, 2001. s. 167

<sup>31</sup> MATOUŠEK, O.. *Sociální služby: legislativa, ekonomika, plánování, hodnocení*. 1. vyd. Praha: Portál, 2007. s. 9.

jejich dovednosti a schopnosti a poskytují jim nové zkušenosti. Jsou to například různé terapie (taneční, muzikoterapie, arteterapie), mohou navštěvovat kurzy večerní školy, využívat volnočasové programy, mohou se nechat zaměstnat, odstěhovat se z ústavu, navštěvovat aktivity jako lidé bez postižení. Samozřejmě netvrdím, že spektrum služeb je pokryto typem služeb, ani místně. Na druhou stranu je to velký pokrok od dob, kdy se pobyt těchto lidí omezoval na prostory ústavů. Obecně lze v dnešní době sledovat tendenci upouštění od velkých pobytových služeb pro lidi s mentálním postižením a trend „co možná největší samostatnosti klientů za pomoci využití běžných zdrojů, aby žili v místním společenství životem co možná nejvíce podobným životu ostatních lidí bez postižení“.<sup>32</sup> K tomu náleží i přítomnost těchto lidí ve většinové společnosti, nejen jejich aktivita, snaha se začlenit, ale i přijetí těchto lidí společností a jejich akceptování, respektování, schopnost společnosti s nimi komunikovat, mít na ně reálné nároky a očekávání a neizolovat je.

Podporované zaměstnávání jako činnost vykonávaná se znevýhodněnými občany za účelem podpořit je v činnostech směřujících k nalezení a udržení si zaměstnání na otevřeném trhu práce sice v českém právním řádu není doslova zmíněna, ale spadá pod službu sociální rehabilitace. Dle zákona č. 108/2006 Sb. o sociálních službách je „*souborem specifických činností směřujících k dosažení samostatnosti, nezávislosti a soběstačnosti osob, a to rozvojem jejich specifických schopností a dovedností, posilováním návyků a nácvikem výkonu běžných, pro samostatný život nezbytných činností alternativním způsobem využívajícím zachovaných schopností, potenciálů a kompetencí. Sociální rehabilitace se poskytuje formou terénních a ambulantních služeb, nebo formou pobytových služeb poskytovaných v centrech sociálně rehabilitačních služeb*“.<sup>33</sup>

Jedním z cílů dnešního systému sociálních služeb je vytvořit variabilní služby, poskytnout uživateli svobodu výběru a vsadit na tržní systém, který udrží při životě to, co je potřebné a životaschopné a vyřadí ze systému to, co není. Člověk s mentálním postižením se ale může v takovém systému ztratit (často se v něm ztrácejí i lidé, kteří by na tom

---

<sup>32</sup> LANDISCHOVÁ, E. HRUŠKOVÁ, H. MATOUŠEK, O. in MATOUŠEK, O. KOLÁČKOVÁ, J. KODYMOVÁ, P. Sociální práce v praxi. 1.vyd. Praha: : Portál, 2005. s. 113.

<sup>33</sup> Ministerstvo práce a sociálních věcí. *Zákon o sociálních službách*. [online]. 2006. Poslední aktualizace neuvedeno [cit. 20.1.2010]. [Dokument ve formátu PDF]. Dostupné na WWW: [https://sluzbyprevence.mpsv.cz/dok/zakon-108\\_2006.pdf](https://sluzbyprevence.mpsv.cz/dok/zakon-108_2006.pdf)

z odborného hlediska měli být mnohem lépe v chápání jeho souvislostí, principů a z hlediska adaptability na něj). Proto je třeba poskytnout člověku s mentálním postižením „možnost spolurozhodovat a zároveň mu poskytnout potřebnou podporu“.<sup>34</sup>

Určité vodítko v tomto dilematu poskytuje O'Brian<sup>35</sup> v tzv. vedeném životě, kdy člověk, který doprovází člověka s mentálním postižením, v maximální možné míře podporuje jeho svobodu, ale zároveň má o něj zájem, dává mu možnost vybírat si alternativy, ale zároveň je přiměřeně omezuje. Tento vztah znázorňuje následující tabulka.

	<i>Y = míra příležitosti k rozhodování</i>	
<b>Zanedbávání</b>	<b>Svoboda k rozhodování</b>	
<b>Zneužívání</b>	<b>Nadměrný perfekcionismus</b>	<i>X = Zájem druhých o člověka s mentálním postižením</i>

**Tabulka 1** Vztah míry příležitosti klienta k rozhodování a zájmu personálu

Tento systém je možné podpořit několika skutečnostmi. Za prvé „rozšiřovat a upevňovat sociální vztahovou síť člověka s mentálním postižením, rozvíjet jeho samostatnost a vzájemnou závislost než nezávislost a uznat význam nejen interpersonálních vztahů jedince, ale také vztahů v širším sociálním prostředí“.<sup>36</sup>

Tomuto modelu odpovídá svým posláním, metodami i principy právě podporované zaměstnávání. Zaměstnání je pro většinu lidí místem, kde si přirozeně vytvářejí vztahovou síť, podporuje jejich nezávislost skrze finanční prostředky, dává jim poznání, že jsou pro společnost potřební a celkově užiteční. Zaměstnání umožní jedinci začlenění do společnosti pracujících lidí, tedy těch, kdo něco dokáží, rozumí věcem a umí spolupracovat. Také podporuje jeho samostatnost v různých pracovních úkonech, umožňuje mu rozšiřovat obzory. Pracovní právní a ekonomické vztahy vytvářejí vzájemnou závislost mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem, člověkem s mentálním postižením.

<sup>34</sup> ŠIŠKA, J. *Mimořádná dospělost*. Praha : Univerzita Karlova, nakladatelství Karolinum, 2005. s. 59

<sup>35</sup> In ŠIŠKA, J. *Mimořádná dospělost*. Praha : Univerzita Karlova, nakladatelství Karolinum, 2005. s. 59.

<sup>36</sup> ATKINSONOVÁ, D., WILLIAMSOVÁ, F. In ŠIŠKA, J. *Mimořádná dospělost*. Praha : Univerzita Karlova, nakladatelství Karolinum, 2005. s. 59.

## 4 Právní podmínky, politika zaměstnanosti a trh práce ve vztahu k zaměstnávání lidí s mentálním postižením v ČR

### 4.1 Právní podmínky zaměstnávání lidí s mentálním postižením

#### 4.1.1 Evropské právo a jeho souvislosti s právními podmínkami zaměstnávání mentálně postižených v ČR

Součástí právního řádu ČR jsou i mezinárodní smlouvy, které Parlament ČR ratifikoval. Jejich vztah k našemu právu je vymezen v 10. článku Ústavy ČR. Mají v našem právním řádu aplikační přednost. To znamená, že „pokud stanoví mezinárodní smlouva něco jiného než zákon, použije se mezinárodní smlouva“<sup>37</sup>. Mezi nejdůležitější dokumenty ve vztahu k lidem s mentálním postižením patří Mezinárodní pakt o občanských a politických právech a Mezinárodní pakt o hospodářských a sociálních právech, oba přijaté v rámci OSN. Dalším významným dokumentem je Úmluva o ochraně lidských práv a svobod, která byla přijata v rámci Rady Evropy. „V Úmluvě je zakotven zákaz diskriminace ve článku 14.“<sup>38</sup>

Dopad na situaci zdravotně postižených v ČR má také její vstup do Evropské unie a tím získaný vztah k evropskému právu. „Za stěžejní lze považovat ustanovení článku 13 Amsterodamské smlouvy, kde je zakotveno právo Rady na návrh Komise a po konzultaci s evropským parlamentem učinit jednomyslně opatření k potírání diskriminace z důvodu pohlaví, rasového nebo etnického původu, víry nebo světového názoru, zdravotního postižení, věku nebo sexuální orientace.“<sup>39</sup> Dále pak je podstatný 21. článek Charty základních lidských práv Evropské unie, tzv. antidiskriminační směrnice. V roce 2000 byla přijata směrnice „Rady 2000/78/AS, kterou se stanoví rámec pro rovné zacházení v zaměstnání a povolání, zakazuje diskriminaci na základě náboženského vyznání či víry, zdravotního postižení, věku nebo sexuální orientace v zaměstnání či povolání – ať jde již o podmínky přístupu k zaměstnání nebo samostatné výdělečné činnosti nebo povolání, přístup k poradenství pro volbu povolání, dále k odbornému vzdělávání, podmínky zaměstnání včetně propuštění nebo odměňování. ...

---

<sup>37</sup> Kolektiv autorů. *Antidiskriminační vzdělávání a veřejná správa v ČR : příručka pro zaměstnance správy.*

Praha : Multikulturní centrum Praha, 2006. s. 20.

<sup>38</sup> Tamtéž. s. 20.

<sup>39</sup> Tamtéž. s. 22.

*Je zde zakázána i nepřímá diskriminace, kterou se rozumí takové jednání, při němž byla v důsledku zjevně nestranného ustanovení, kritéria nebo praxe osoba ze stanovených důvodů znevýhodněna ve srovnání s jinými osobami.*“<sup>40</sup>

Směrnice v článku 5 také ukládá zaměstnavatelům povinnost přijmout některé úpravy pro zdravotně postižené osoby, aby jim tak umožnili přístup do zaměstnání, jeho výkon a postup, včetně možnosti absolvovat odborné vzdělání.

V červnu roku 2009 byl Parlamentem ČR schválen antidiskriminační zákon, který ochraňuje mimo jiné i práva mentálně postižených. Bez tohoto zákona by ČR hrozily velké pokuty od Evropské unie. Zákon vymezuje právo na rovné zacházení, konkrétně vyjmenovává skupiny, vůči kterým je diskriminace zakázána (mj. zdravotně postižené), zakazuje diskriminaci například v přístupu k zaměstnání, podnikání, vzdělání či zdravotní péči a zavádí do českého právního systému také pojem diskriminace nepřímá. Také vymezuje způsoby, jak se diskriminaci osoba může bránit (aby bylo upuštěno od diskriminačního jednání, nebo může žádat náhradu) a v neposlední řadě říká, že důkazní břemeno nesou obě strany.

#### **4.1.2 Právní řád ČR a jeho souvislosti se zaměstnáváním mentálně postižených**

Základním právním dokumentem, který nejen že stojí na vrcholu našeho práva, ale také zaručuje všem základní práva a svobody, a to bez rozdílu pohlaví, rasy, barvy pleti, jazyka, víry a náboženství, politického či jiného smýšlení, národního nebo sociálního původu, příslušnosti k národnostní nebo etnické menšině, majetku, rodu nebo jiného postavení je Listina základních práv a svobod. *„Zdravotní postižení Listina výslovně v článku 3 neuvádí, nicméně výkladem lze dovodit, že základní práva a svobody se zaručují všem bez ohledu na zdravotní postižení. V této souvislosti je však nutné podotknout, že osoby se zdravotním postižením již léta usilují o to, aby zde bylo výslovně uvedeno rovněž zdravotní postižení, aby tak bylo široké veřejnosti na první pohled patrné, že jim náleží rovná práva a svobody.“*<sup>41</sup>

Právo na práci je zakotveno v české legislativě ve 26. článku Listiny základních práv a svobod: *„Každý má právo na svobodnou volbu povolání a přípravu k němu, jakož i právo podnikat a provozovat jinou hospodářskou činnost ... Každý má právo získávat prostředky*

---

<sup>40</sup> Kolektiv autorů. *Antidiskriminační vzdělávání a veřejná správa v ČR : příručka pro zaměstnance správy.*

Praha : Multikulturní centrum Praha, 2006. s. 22.

<sup>41</sup> Tamtéž. s. 19.

*pro své životní potřeby práci.“ V článku 28 se dále píše, že: „Zaměstnanci mají právo na spravedlivou odměnu za práci a na uspokojivé pracovní podmínky. Podrobnosti stanoví zákon ... a ... osoby zdravotně postižené mají právo na zvýšenou ochranu zdraví při práci a na zvláštní pracovní podmínky. Mladiství a osoby zdravotně postižené mají právo na zvláštní ochranu v pracovních vztazích a na pomoc při přípravě k povolání.“<sup>42</sup>*

Ústava ČR v článku 4 dále říká, že „základní práva a svobody jsou pod ochrannou soudní mocí“<sup>43</sup>.

Zákony, na které LZPS odkazuje ve vztahu k právu na práci, jsou především občanský zákoník, zákoník práce a zákon o zaměstnanosti.

### **Občanský zákoník**

Občanský zákoník č.40/1964 Sb., v platném znění v § 11 – 17 je stanovuje, že každý má právo na ochranu osobnosti, zejména občanské cti a důstojnosti. V souvislosti s problematikou mentálně postižených také upravuje způsobilost k právním úkonům. Pracovněprávní předpisy vytvářejí osobám se zdravotním postižením výhodnější podmínky pro jejich zapojování do zaměstnání v závislosti na skutečnosti, zda se jedná o osobu plně invalidní, částečně invalidní či zdravotně znevýhodněnou.

### **Zákon o zaměstnanosti**

Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti upřesňuje v § 10 a 11 právo na práci uvedené v LZPS. Tento zákon také definuje pojem osoby zdravotně postižené, vymezuje pojem pracovní rehabilitace a upravuje povinnost zaměstnavatele zaměstnávat osoby se zdravotním postižením, stanovuje povinnosti úřadů práce vůči zaměstnavatelům a povinnosti zaměstnavatelů v souvislosti s místy pro osoby zdravotně postižené a vymezuje podmínky získání a výši příspěvku na podporu jejich zaměstnávání.

Dle § 81 jsou zaměstnavatelé s počtem zaměstnanců nad 25 povinni plnit tzv. povinný podíl. Lze jej naplnit třemi způsoby: zaměstnáváním osob se zdravotním postižením v pracovním poměru, odebíráním výrobků nebo služeb od zaměstnavatelů zaměstnávajících

---

<sup>42</sup> Ústavní zákon č. 2/1993 Sb. ve znění ústavního zákona č. 162/1998 Sb. [online]. Parlament ČR. Poslední aktualizace neuvedeno [cit.12.12.2009]. Dostupné na WWW: <http://www.psp.cz/docs/laws/listina.html>.

<sup>43</sup> Ústava České republiky. [online]. Parlament ČR. Poslední aktualizace neuvedeno [cit.12.12.2009]. Dostupné na WWW: <http://www.psp.cz/docs/laws/constitution.html>

více než 50 % zaměstnanců, kteří jsou osobami se zdravotním postižením nebo odvodem do státního rozpočtu. Způsoby je možno vzájemně kombinovat.

Zákon č.435/2004 Sb., o zaměstnanosti vyjmenovává možnosti, jakými stát skrze úřad práce podporuje lidi se zdravotním postižením, resp. lidi s mentálním postižením ve vztahu k zaměstnavatelům. V §75 definuje pojem chráněné pracoviště jako organizaci, která je provozována právníky nebo fyzickými osobami a určena pro občana se zdravotním postižením. Na zřízení chráněného pracoviště poskytuje ÚP příspěvek na dobu určitou. Dále vymezuje v §76 chráněnou dílnu jako firmu s 60 % zaměstnanců se zdravotním postižením, výše příspěvku se odvíjí od míry postižení. Dále je možno od úřadu práce získat příspěvek na podporu zaměstnávání osob s těžším zdravotním postižením, kterých musí zaměstnavatel zaměstnat víc jak 50% z celkového počtu svých zaměstnanců. Ten je jediný nárokový.

Dle tohoto zákona § 113 – 116 může úřad práce poskytnout zaměstnavateli příspěvek na zapracování, pokud zaměstnavatel přijímá do pracovního poměru osobu, které úřad práce věnuje zvýšenou péči §33. Dále příspěvek na zřizování společensky účelného pracovního místa. Podle §73 může úřad práce zaměstnavateli uhradit náklady na přípravu k práci těchto osob. Na tyto příspěvky není právní nárok.

### **Zákoník práce**

Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce upravuje pracovněprávní vztahy. V čl. 16 mluví o zákazu diskriminace a odkazuje na antidiskriminační zákon (viz výše).

Ve vztahu k zaměstnávání lidí s mentálním postižením se o tento zákoník opíráme v případě stanovení mzdy, při uzavírání pracovní smlouvy, stanovení délky dovolené apod.

### **Zákon o daních z příjmu**

Jedním ze zákonů, který se vztahuje k problematice zaměstnávání mentálně postižených je zákon 586/1992 Sb. o daních z příjmu. Stanovuje slevy na dani (snížení základu daně) zaměstnance i zaměstnavatele při zaměstnávání osoby se zdravotním, resp. mentálním postižením. Tento legislativní krok pomáhá zvyšovat ochranu zdravotně postižených na trhu práce.

#### **4.1.3 Aktivní politika zaměstnanosti, činnosti úřadu práce a pracovní rehabilitace v souvislosti se zaměstnáváním lidí s mentálním postižením**

Aktivní politika zaměstnanosti je v zákoně 435/2004 Sb., o zaměstnanosti definována jako „*souhrn opatření směřujících k zajištění maximálně možné úrovně zaměstnanosti. Aktivní*

politiku zaměstnanosti zabezpečuje ministerstvo a úřady práce; podle situace na trhu práce spolupracují při její realizaci s dalšími subjekty.“<sup>44</sup> Nástroji aktivní politiky jsou dle stejného zákona rekvalifikace, investiční pobídky, veřejně prospěšné práce, společensky účelná pracovní místa, příspěvek na zapracování, příspěvek při přechodu na nový podnikatelský program. Aktivní politika zaměstnanosti obsahuje rovněž poradenství, které provádějí nebo zabezpečují úřady práce při pracovní diagnostice jak osob bez postižení, tak osob se zdravotním postižením, zprostředkování vhodného zaměstnání a pro volbu přípravy k práci osob se zdravotním postižením a také poradenství v oblasti výběru vhodných nástrojů politiky zaměstnanosti.

Tato ochrana je realizována především skrze pobočky úřadů práce. Jsou to tyto formy:

- a) **„Pracovní rehabilitace** - souvislá činnost zaměřená na získání a udržení vhodného zaměstnání osoby se zdravotním postižením, úřad práce sestaví individuální plán pracovní rehabilitace.<sup>45</sup>
- b) **Přípravy k práci** - zapracování osoby se zdravotním postižením na vhodné pracovní místo. Příprava k práci může být prováděna s podporou asistenta. Tato příprava trvá nejdéle 24 měsíců.
- c) **Specializovaných rekvalifikačních kurzů** - jsou uskutečňovány za stejných podmínek jako ostatní rekvalifikace.<sup>46</sup>

Ve vztahu k zaměstnavatelům realizují úřady práce poradenství týkající se zaměstnávání osob se zdravotním postižením. Úřady práce požadují po zaměstnavatelích spolupráci při vyhrazování a vytváření pracovních míst zvláště vhodných pro osoby se zdravotním postižením a při řešení individuálního přizpůsobování pracovních míst a pracovních podmínek pro tyto osoby.

Uplatňování uvedených principů při přípravě na zaměstnání a při zaměstnávání osob s mentálním postižením je mnohdy velmi složité, především proto, že osoba s mentálním

---

<sup>44</sup> Informace o možnosti poskytování finančních příspěvků na jednotlivé nástroje aktivní politiky zaměstnanosti v roce 2010. [online]. Ministerstvo práce a sociálních věcí. Poslední aktualizace 2010-01-04 [cit. 18.1.2010]. Dostupné na WWW: [http://portal.mpsv.cz/sz/local/lb\\_info/trhprace/apz](http://portal.mpsv.cz/sz/local/lb_info/trhprace/apz).

<sup>45</sup> Vyhláška MPSV ČR č. 518, kterou se provádí zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti upravuje obsah individuálního plánu pracovní rehabilitace a stanovuje druhy nákladů na pracovní rehabilitaci hrazené úřadem práce.

<sup>46</sup> Zaměstnávání osob se zdravotním postižením. [online]. Ministerstvo práce a sociálních věcí. Poslední aktualizace 9.4.2009 [cit. 24.10.2009]. Dostupné na WWW: <http://www.mpsv.cz/cs/8#zozp>

postižením má většinou přiznán důchod podle §39 odst.1 písm. a)<sup>47</sup> zákona o důchodovém pojištění, což znamená, že se nemůže stát uchazečem o zaměstnání dle § 24 zákona 435/2004 Sb. o zaměstnanosti.

Od 1. 1. 2010 vešla v platnost novelizace zákona o důchodovém pojištění. V souvislosti se zaměstnáváním osob se jedná zejména o úpravy v oblasti zavedení tří stupňů invalidity namísto invalidity plné a invalidity částečné a transformace těchto důchodů. V současné době lze předpokládat, že situace bude stejná, protože v souběžné novelizaci zákona o zaměstnanosti se stanoví, že uchazečem o zaměstnání se nemůže stát osoba, která má stanoven důchod dle § 39 odst. 2 písm. c) zákona č. 155/1995 Sb., o důchodovém pojištění, vyjma případu, kdy je schopna výdělečné činnosti za zcela mimořádných podmínek podle § 39 odst. 4 písm. f) téhož zákona, což znamená, že opět nemůže být uchazečem o zaměstnání.

#### **4.1.4 Další podstatné legislativní problémy související s pracovním uplatněním lidí s mentálním postižením na otevřeném trhu práce**

##### **Problematika invalidních důchodů v souvislosti se zaměstnáváním lidí s mentálním postižením**

O provázanosti stanovení invalidního důchodu s aktivní politikou zaměstnanosti a s tím související činností úřadu práce jsem již psala výše. Není to však jediná souvislost invalidních důchodů se zaměstnáváním osob s mentálním postižením. Častou starostí, především opatrovníků<sup>48</sup>, je to, že s možností pracovat přijdou jejich opatrovanci o invalidní důchod celý, nebo o jeho část. Tato obava je u lidí s mentálním postižením neopodstatněná, protože přiznání invalidního důchodu těmto osobám vychází především z § 39 odst. 2 písm. c) zákona č. 155/1995 Sb., o důchodovém pojištění<sup>49</sup>, kdy se nepředpokládá, že by se schopnost soustavné výdělečné schopnosti v průběhu času změnila. Také se očekává, že daný člověk není schopen práce, ani za zcela mimořádných podmínek. V roce 2009 zaujala i Česká správa sociálního zabezpečení (dále ČSSZ) stanovisko k tomuto problému skrze dokument *Stanovisko České správy sociálního zabezpečení k problematice pracovního uplatnění osob s*

---

<sup>47</sup> Pokles schopnosti soustavné výdělečné činnosti nejméně o 66 %.

<sup>48</sup> Jedná se jak o opatrovníky z řad jak rodinných příslušníků, tak z domovů sociální péče nebo orgánů místní správy.

<sup>49</sup> Dříve § 39 odst.1 písm. a), viz. výše.

těžším zdravotním postižením, které si v rámci aktivity *Systematické sledování projevů diskriminace* vyžádalo o.s. Rytmus<sup>50</sup>. V tomto dokumentu se vyjádřila ČSSZ v tom smyslu, že vyplácení invalidního důchodu přiznaného dle ustanovení § 39 odst. 1 písmo a) zákona o důchodovém pojištění, v podstatě nelze odejmout z důvodu využití zbytkového pracovního potenciálu tímto člověkem, tím spíše, že se zde jedná o člověka s mentálním postižením, „u něhož nelze příznivý vývoj v dospělosti očekávat“.<sup>51</sup>

### **Problematika způsobilosti k právním úkonům a navrzení způsobilosti**

Osoby s mentálním postižením, které využívají službu podporovaného zaměstnávání, jsou většinou zbaveny zcela nebo částečně způsobilosti k právním úkonům. To při procesu služby vytváří zcela specifické problémy, které musí pracovní konzultant řešit.

Právní způsobilost je definována v § 8 odst. 1 občanského zákoníku. Právní způsobilostí je způsobilost fyzické osoby vlastními právními úkony nabývat práv a brát na sebe povinnosti. Vzniká v plném rozsahu zletilostí, ale pokud fyzická osoba pro duševní poruchu, která není jen přechodná, není vůbec schopna činit právní úkony, soud ji způsobilosti k právním úkonům zbaví. Také jestliže fyzická osoba pro duševní poruchu, která není jen přechodná, anebo pro nadměrné požívání alkoholických nápojů nebo omamných prostředků či jedů je schopna činit jen některé právní úkony, soud její způsobilost k právním úkonům omezí a rozsah omezení v rozhodnutí určí. Toto zbavení lze soudně zrušit, změnit-li se nebo odpadnou-li důvody, které k nim vedly.

Omezení právní způsobilosti je zásahem do nedotknutelnosti osoby podle 7. článku LZPS. Provádí se v zájmu ochrany osoby, o jejíž omezení se jedná. Současně se zbavením nebo omezením způsobilosti se také v druhé fázi stanoví opatrovník.

### **Institut opatrovnictví osob nezpůsobilých k právním úkonům**

Dle § 27 občanského zákoníku je zákonným zástupcem fyzické osoby, které byla způsobilost k právním úkonům rozhodnutím soudu omezena, nebo která byla této zbavena, je soudem stanovený opatrovník. V případě, že nemůže být opatrovníkem ustanoven příbuzný

---

<sup>50</sup> O.s. Rytmus Benešov rozeslalo agenturám podporovaného zaměstnávání v únoru 2009.

<sup>51</sup> *Stanovisko České správy sociálního zabezpečení k problematice pracovního uplatnění osob s těžším zdravotním postižením.* [online]. Česká správa sociálního zabezpečení. Poslední aktualizace: neuvedeno [cit. 15. 11. 2009] [Dokument ve formátu PDF] Dostupné z WWW: <http://www.unie-pz.cz/index.php/pz/321/Stanovisko%20%C4%8C%SSZ0001.pdf?action=download>

fyzické osoby ani jiná osoba, která splňuje podmínky pro ustanovení opatrovníkem, ustanoví soud opatrovníkem orgán místní správy, popřípadě jeho zařízení, jestliže je oprávněno vystupovat svým jménem. Skrze toto znění zákona jsou opatrovníkem lidé s mentálním postižením nejen rodinní příslušníci, ale také domovy sociální péče, v nichž uživatelé služby pobývají<sup>52</sup>, a také orgány místní samosprávy, což jsou většinou místní obecní úřady. Zásadní problémy, které musí pracovní konzultant řešit, souvisejí jak se službou (informování opatrovníka o docházení klienta do služby, podepsání potřebných dokumentů, např. souhlas se shromažďováním osobních údajů, dohoda o službě), ale také se samotným pracovněprávním procesem (podepsání smlouvy o praxi, pracovní smlouvy apod.). V podporovaném zaměstnávání s uživateli s mentálním postižením řeší konzultanti často problémy s opatrovníky. Nejčastěji jde o problémy související s jiným názorem opatrovníka na blaho klienta, než je vlastní názor opatrovnice, nebo liknavostí opatrovníka. Například, pokud se podepisování pracovní smlouvy protáhne a může dojít ztrátě případného zaměstnání, protože potenciální zaměstnavatel není ochoten čekat.

#### ***4.2 Trh práce a možnosti pracovního uplatnění pro osoby s mentálním postižením***

Trh práce je jedním ze vzájemně propojených segmentů tržního hospodářství, což je společenský systém založený na rozdělení práce, ve kterém ceny zboží a služeb jsou určovány ve volném systému cen daném nabídkou a poptávkou. V rámci tohoto hospodářství mohou lidé uspokojovat své potřeby nákupem statků vyrobených jinými. Práce hraje při výrobě statků nezastupitelnou roli, i když „*průmyslová revoluce dovedla proces rozvoje do stadia, které výrazně proměnilo její postavení mezi výrobními faktory, její vynakládání se stalo závislé na strojovém vybavení provozů... Význam trhu práce je zvýrazněn například tím, že je převodovým mechanismem mezi procesy výroby (nabídky, tzn. tvorby statků) a spotřeby (poptávky, které dávají užití výrobních faktorů smysl)*“.<sup>53</sup> Na jedné straně stojí výrobci, kteří zaměstnávají osoby a užívají tak jejich pracovní sílu a vyplácejí jim jejich mzdu, na druhé straně stojí ti samí lidé nakupující si za tuto mzdu výrobky a služby. Při zaměstnávání lidí se

---

<sup>52</sup> Dle zákona 108/2006 Sb., o sociálních službách je toto střet zájmu a domovy jsou povinny tuto situaci řešit přenesením institutu opatrovnictví na jiného opatrovníka.

<sup>53</sup> BUCHTOVÁ, B. a kol. *Nezaměstnanost: psychologický, ekonomický a sociální problém*. 1. vyd. Praha : Grada Publishing, 2002. s. 59.

zdravotním resp. mentálním postižením a vytváření podmínek pro možnost jejich uplatnění na trhu práce bychom se měli zamyslet i nad tím, že ekonomicky aktivní člověk je plátcem daní a spotřebitel a vytváří hodnoty.

S fenoménem trhu práce, nabídkou a poptávkou po pracovní síle souvisí téma nezaměstnanosti. Nezaměstnanost je brána v současné době jako velký problém s ohledem na zásadní a nezastupitelný význam práce pro život člověka po stránce finanční, ale také z hlediska „*denní aktivity, seberealizace, sociálního kontaktu, samostatnosti a nezávislosti*“.<sup>54</sup> Lidé s mentálním postižením spadají do jedné ze skupin v této oblasti rizikových skupin, které jsou nezaměstnaností více ohroženy. Jsou „*vystaveni riziku opakované nezaměstnanosti, nacházejí uplatnění spíše na sekundárním trhu práce a na méně placených pracích s nejistou budoucností... U nás k nim patří mladí lidé, ženy s malými dětmi, zdravotně postižení občané, starší lidé, lidé s nízkým vzděláním, romské etnikum a přicházející imigranti. Lidé se zdravotním postižením v dnešní době čelí vysokému tlaku ve vztahu k výkonu v práci, který často nemohou podávat tak velký jako lidé bez znevýhodnění*“.<sup>55</sup> Lidé s mentálním postižením navíc často mají nízké nebo žádné vzdělání. Tato skutečnost jim znesnadňuje přístup na trh práce.

V České republice v podstatě neexistuje statistika osob s mentálním postižením z hlediska trhu práce, tedy z hlediska toho, jak velké procento ekonomicky aktivních lidí z řad mentálně postižených pracuje, případně by chtělo pracovat a práci aktivně vyhledávají (např. za podpory agentur podporovaného zaměstnávání). Přitom tato statistika by výrazně pomohla apelovat na stát, aby více podporoval tyto lidi v začleňování na trh práce. Lidé s mentálním postižením většinou nejsou a nemohou být evidováni na úřadu práce jako uchazeči o zaměstnání, což by jim přinášelo výhody (viz. výše). Tím pádem neexistuje ani statistika, která by dokazovala nutnost s tímto fenoménem počítat.

Považuji za užitečné uvést si zde alespoň orientačně několik aktuálních statistických dat z evidence nezaměstnanosti zdravotně postižených<sup>56</sup>, kterou vedou úřady práce.

---

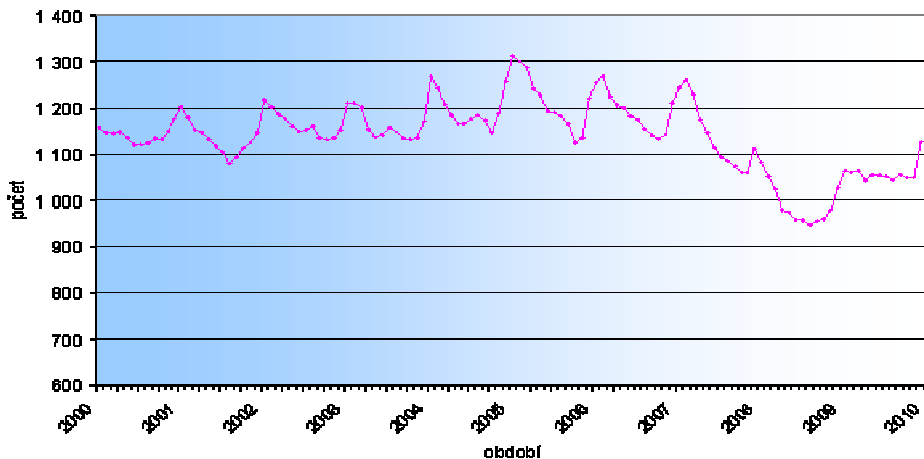
<sup>54</sup> VÁGNEROVÁ, M. *Psychopatologie pro pomáhající profese*. 3.vyd. Praha : Portál 2002. s. 398 – 399.

<sup>55</sup> BUCHTOVÁ, B. a kol. *Nezaměstnanost: psychologický, ekonomický a sociální problém*. 1. vyd. Praha : Grada Publishing, 2002. s. 109.

<sup>56</sup> Tedy lidé, kteří mají zdravotní postižení, nebo jsou uznáni zdravotně znevýhodněnými a dle legislativy mohou být vedeni jako uchazeči o zaměstnání na úřadu práce.

Dle statistiky ze stránek MPSV<sup>57</sup> je v České republice evidováno k 31. 12. 2009 539 136 osob jako uchazeči o zaměstnání. Z toho bylo 69 738 osob se zdravotním postižením, což je zhruba 12%. Z toho je plně invalidní 0,4%, 86% je částečně invalidní a 13% je osob se zdravotním znevýhodněním. Z toho plyne, že každý desátý člověk evidovaný na úřadu práce je člověk se zdravotním postižením.

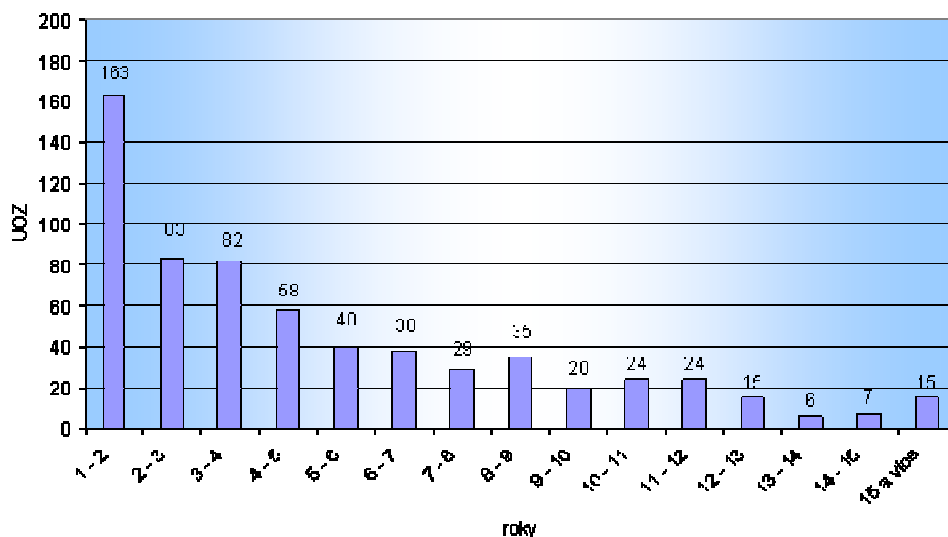
V Litoměřicích bylo k 31. 12. 2009 evidováno na úřadu práce 7 048 nezaměstnaných, z toho 16% lidí se zdravotním postižením.



**Graf 1** Vývoj počtu osob se ZP od roku 2000 až 2009

Na výše uvedeném grafu 1 můžeme vidět vývoj uchazečů o zaměstnání, kteří jsou uznáni jako zdravotně postižení nebo zdravotně znevýhodnění. Počet uchazečů v této kategorii se v roce 2009 vrátil k letům na začátku tohoto desetiletí. V průběhu celého roku se počet pohyboval +/- na stejné úrovni. V měsíci prosinci se zaevidovalo o 77 osob s OZP více. Jsou to především uchazeči, kteří vykonávali veřejně prospěšné práce.

<sup>57</sup> *Struktura uchazečů a volných pracovních míst k 31.12.2009.* [online]. Ministerstvo práce a sociálních věcí. Poslední aktualizace: 2010-02-03 [cit. 3. 2. 2010]. [Dokument ve formátu EXCEL]. Dostupné z WWW: <http://portal.mpsv.cz/sz/stat/nz/qrt>



**Graf 2** Počet UOZ s OZP v evidenci delší jak 12 měsíců k 31. 12. 09<sup>58</sup>

Z Grafu 2 můžeme vyčíst také, že v tomto regionu (jako i v jiných regionech) je nezaměstnanost lidí se zdravotním postižením spojena s nezaměstnaností dlouhodobou. O to těžší je pak pro tuto skupinu hledat uplatnění na trhu práce.

Jednou z možností většího začlenění osob se zdravotním resp. mentálním postižením na trh práce je podpora flexibilních forem zaměstnávání, například zkrácený úvazek. Flexibilní zaměstnávání je ale v ČR málo rozšířené a stát zaměstnavatele nijak nemotivuje k jeho využívání. Počtem zkrácených pracovních úvazků je ČR hluboko pod evropským průměrem.

Pokud se budeme zamýšlet nad řešením situace lidí s mentálním postižením na trhu práce, nemůžeme apelovat například jen na aktivní politiku zaměstnanosti. Ve hře je totiž mnohem více faktorů, než jen motivování zaměstnavatelů finanční pomocí nebo snížením daní. V současné době je ekonomika v krizi, která postihuje téměř všechna odvětví. Zaměstnavatelé mají ze situace obavy, a tak spíše stavy zaměstnanců snižují, než že by se zamýšleli nad tím, jak ušetřit díky opatřením, která nemají vyzkoušená (např. zaměstnání člověka se zdravotním postižením a z toho plynoucí výhody).

<sup>58</sup> Graf číslo 1 a 2 jsou výňatkem z roční zprávy za rok 2009, o osobách zdravotně postižených v evidenci ÚP v Litoměřicích.

## 5 Základní charakteristiky podporovaného zaměstnávání lidí s mentálním postižením

Podporované zaměstnávání je v ČR službou poměrně mladou. Poskytuje ji řada neziskových organizací ve většině krajů. Je to „časově omezená služba určená lidem, kteří si chtějí získat a udržet si placené zaměstnání v běžném pracovním prostředí. Jejich schopnosti získat a zachovat si zaměstnání jsou přitom z různých důvodů omezeny do té míry, že potřebují individuální osobní podporu poskytovanou před nástupem do práce i po něm.“<sup>59</sup>

Služba podporovaného zaměstnávání je určena různým skupinám lidí, které splňují výše uvedené charakteristiky. Moje práce se zaměřuje na lidi s mentálním postižením, proto i při popisu podporovaného zaměstnávání se budu soustředit na specifika tohoto procesu při práci s lidmi s mentálním postižením.

Význam práce pro člověka se zdravotním resp. mentálním postižením můžeme shrnout v následujících bodech:

- „poskytuje ekonomickou nezávislost a vyšší životní standard,
- pozitivně ovlivňuje sebeurčení člověka a jeho seberealizaci,
- status být zaměstnaným u člověka s postižením pozitivně ovlivňuje postoje společnosti ke zdravotně postiženým,
- pracovní místo v integrovaném prostředí je prostředkem pro vytváření a rozvíjení dovedností, kompetencí a intelektových schopností,
- placená práce přispívá k vysvobození z dlouhodobé závislosti na podpůrných službách a péči okolí
- vytváření nových pracovních příležitostí je pro společnost finančně výhodnější než poskytování podpory v nezaměstnanosti“<sup>60</sup>

Důležitou charakteristikou podporovaného zaměstnávání, které jej odlišuje od jiných služeb, je zaměstnávání na otevřeném trhu práce. Mnoho lidí spojuje zaměstnávání mentálně postižených s chráněnými dílnami, kde má pracovník chráněné pracovní podmínky.

---

<sup>59</sup> VITÁKOVÁ, P. *Souhrnná metodika podporovaného zaměstnávání*. Projekt EQUAL. o.s. Rytmus : Praha 2005. s. 16.

<sup>60</sup> ŠIŠKA, Jan. *Mimořádná dospělost*. 1. vyd. Praha : Univerzita Karlova, nakladatelství Karolinum, 2005. s. 49.

Charakteristikou pracovního místa, které člověk s mentálním postižením v rámci podporovaného zaměstnávání hledá, je jeho stabilní charakter, nejlépe na dobu neurčitou nebo na dobu, která je běžná u zaměstnavatelů v daném regionu. Při hledání zaměstnání se klade důraz na to, aby práce byla pro uživatele smysluplná a hodnotná, zaměstnavatel i zaměstnanec mají z odvedené práce užitek. Zaměstnanec s mentálním postižením má obdobné pracovní podmínky (prostředí, vybavení, mzdu) jako ostatní pracovníci.

Neméně důležitým bodem zaměstnání je sociální uplatnění uživatele. Pro mnohé uživatele je to v podstatě bod nejdůležitější. Možnost setkávat se s jinými lidmi (s kolegy, s dalšími lidmi po cestě do práce) je pro ně natolik důležitá, že jsou schopni překonat i mnohé překážky (naučit se nové věci, překonat trému a strach z lidí, odpoutat se od svých stereotypů, naučit se komunikovat, opustit jistotu a emocionální bezpečí, které poskytují známé osoby v jejich životě).

Pracovník také i během služby zprostředkovává kontakt na související a návazné služby – například sociálně-terapeutické dílny, stacionář, chráněné dílny, osobní asistenci apod. (viz. kapitola 7).

Služba podporované zaměstnávání je časově omezena na dobu trvání 24 měsíců, což odpovídá době trvání tradičních nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti.

### **5.1 Principy podporovaného zaměstnávání**

Lidská práva obsahují mimo jiné i právo na práci, na svobodnou volbu povolání, na spravedlivé ohodnocení, uspokojivé pracovní podmínky a ochranu proti nezaměstnanosti. Podporované zaměstnávání umožňuje uplatnění tohoto práva i pro lidi, kteří mají znevýhodnění a mohou uplatnit toto právo jen s určitou mírou podpory. Na druhou stranu podporuje i zaměstnavatele, aby očekával od zaměstnance hodnotný pracovní výkon, za nějž by mohl zaplatit odpovídající mzdu. Pracovník podporovaného zaměstnávání brání ve stigmatizaci zaměstnance. „*Jeho úkolem je změnit status klienta sociálních služeb ve status zaměstnance.*“<sup>61</sup> Jedná se o občanský princip.

Při této změně se pracovní konzultant soustředí na zjištění zájmů, přání, nadání, dovedností, zkušeností, možností uživatele a jejich využití při hledání a udržení práce. Nejde o kategorizaci člověka – práce schopen a neschopen, ale o objevení a využití konkrétních

---

<sup>61</sup> VITÁKOVÁ, P. *Souhrnná metodika podporovaného zaměstnávání*. Projekt EQUAL. o.s. Rytmus : Praha 2005. s. 11.

charakteristik u konkrétního uživatele, o tvořivý a konstruktivní přístup, nalézání různých řešení společně s uživatelem. Při podporovaném zaměstnávání se uplatňuje především vůle uživatele, vychází se z respektu k jedinečnosti každého člověka. Služby jsou poskytovány na základě individuálního plánu sestaveného každému uživateli dle jeho specifík. Při hledání a udržení zaměstnání se předpokládá, že uživatel služeb je zodpovědný za získání i udržení zaměstnání, a to i v případě, že je to člověk s mentálním postižením. Uživatel je v rámci služby aktivní. Úkolem pracovníka je poskytnout takovému člověku vhodným způsobem dostatek informací o možných alternativách a následcích jeho rozhodnutí. „*Pracovník podporovaného zaměstnávání poskytuje jen takovou podporu, která vyrovnává znevýhodnění uživatele na trhu práce.*“<sup>62</sup>

V rámci metody podporovaného zaměstnávání je uplatňován k uživateli přístup zvaný empowerment. Ten klade hlavní míru odpovědnosti za výsledek na uživatele služby. Doslovný překlad je „zmocnění“, „posílení“, „zplnomocnění“. Tento způsob práce směřuje „*k aktivitě uživatele, k jeho co největší možné nezávislosti, vlastnímu informovanému rozhodování uživatele a jeho odpovědnosti za toto rozhodnutí a k vlastnímu sebeřízení uživatele*“<sup>63</sup>.

Služba podporované zaměstnávání<sup>64</sup> je sociální službou podle zákona o sociálních službách a jako taková neposkytuje „*služby zaměstnanosti a nevytváří pracovní místa pro své klienty, ale připravuje klienty pro pracovní uplatnění.*“<sup>65</sup>

---

<sup>62</sup> VITÁKOVÁ, P. *Souhrnná metodika podporovaného zaměstnávání*. Projekt EQUAL. o.s. Rytmus : Praha 2005. s. 12.

<sup>63</sup> Tamtéž. s. 56.

<sup>64</sup> Ve své práci používám zkrácený pojem služba podporované zaměstnávání, ačkoliv je služba podporované zaměstnávání řazena dle zákona 108/2006 Sb., o sociálních službách pod službu sociální rehabilitace a v rámci sociálních služeb se označuje plným názvem služba sociální rehabilitace s využitím metody podporované zaměstnávání.

<sup>65</sup> KOŘÍNKOVÁ, D. JOHNOVÁ, M. WERNEROVÁ, J. BENEŠOVÁ, K. SCHLEGELOVÁ, A. *Pracovní uplatnění klientů ústavní péče. Příručka pro pracovníky*. Česká unie podporovaného zaměstnávání, QUIP – společnost pro změnu, Rytmus, 2006. s. 6.

## 6 Proces podporovaného zaměstnávání lidí s mentálním postižením a jeho specifika

V rámci procesu podporovaného zaměstnávání je poskytována podpora třem stranám – uživateli, zaměstnavateli a rodině uživatele.

Proces je ohraničen projevením zájmu konkrétního uživatele o nalezení pro něj vhodné práce a na druhé straně situací, kdy uživatel má vhodné pracovní místo a je předpoklad, že by si toto místo mohl dlouhodobě udržet a „nepotřebuje služby podporovaného zaměstnávání, případně má zajištěny návazné služby k udržení tohoto pracovního uplatnění“<sup>66</sup>. Budeme se věnovat jednotlivým podporám, nejdříve podpoře poskytované uživateli služby, tedy člověku s mentálním postižením, je omezen při hledání zaměstnání na otevřeném trhu práce. Cílem služby je umožnit uživateli nalézt a udržet si zaměstnání na tomto trhu práce.

Proces podporovaného zaměstnávání směrem k uživateli má čtyři fáze.

- 1) *„Dojednávání spolupráce mezi uživatelem a poskytovatelem služby podporované zaměstnávání*
- 2) *Plánování kariéry uživatele*
- 3) *Zprostředkování vhodného pracovního místa a trénink dovedností potřebných k získání a udržení vhodného pracovního místa*
- 4) *Podpora poskytovaná uživateli po uzavření pracovněprávního vztahu“*<sup>67</sup>

V následující části práce bych ráda načrtla zásadní rysy každé fáze a specifika každé z nich, pokud je služba poskytována člověku s mentálním postižením.

### 6.1 Dojednávání spolupráce mezi uživatelem služby a agenturou

V první fázi je základním úkolem pro pracovníka zjistit, zda je služba pro uživatele vhodná, při čemž se drží především preferencí uživatele. Ty jsou totiž pro vymezení vhodnosti služby nejpodstatnější. Uživatel by měl na konci služby najít zaměstnání, které je „v souladu s jeho aktuální představou o vhodném pracovním uplatnění.“<sup>68</sup> Pokud služba

---

<sup>66</sup> VITÁKOVÁ, P. *Souhrnná metodika podporovaného zaměstnávání*. Projekt EQUAL. o.s. Rytmus: : Praha 2005. s. 20.

<sup>67</sup> Tamtéž. s. 20.

<sup>68</sup> Tamtéž s. 51.

nemůže naplnit jeho aktuální představu, je pro uživatele nevhodná. U uživatele s mentálním postižením může jít o nesprávnou představu o dané službě nebo její nesprávné pochopení. Pracovník tedy musí způsobem pro uživatele srozumitelným vysvětlit, v čem služba spočívá, k čemu vede, jak probíhá. Především zdůrazní aktivitu uživatele, že uživatel je ten, kdo hledá práci, pracovník je pouze člověkem, který kompenzuje jeho nedostatky při hledání této práce. V případě lidí s mentálním postižením jde především o specifika v oblasti porozumění tomu, jak proces funguje, pracovník může například použít fotografie z procesu, fotografie zaměstnaných uživatelů, může umožnit setkání s již pracujícím uživatelem apod. (viz. příloha číslo 5).

Důležitým kritériem pro vhodnost procesu podporovaného zaměstnávání pro konkrétního uživatele je také to, zda je schopen a ochoten dodržovat pravidla služby. V první fázi se může ukázat, že uživatel sice chce pracovat, ale není ochoten čekat na práci nějakou dobu, není ochoten naučit se nové dovednosti, nebo dávat peníze za cestu do agentury. Pracovník jej může odkázat na jinou vhodnější službu.

Pravidla, práva a povinnosti ve službě podporovaného zaměstnávání jsou součástí dohody o službě. Podepsání dohody není u podporovaného zaměstnávání resp. služby sociální rehabilitace náležitostí ze zákona nutnou, ale je podstatné pro ujasnění cílů služby, způsobu jeho dosahování, práv a povinností obou smluvních stran a pro zakotvení podmínek, za jakých je možno službu ukončit. Konzultant může použít k seznámení s dohodou různých pomůcek – například fotografií z procesu služby, piktogramů, obrázků z klipartu nebo přístupných na internetu. Měl by si také zpětnými otázkami ověřit, že uživatel všemu rozumí. Dohodu podepisuje jak uživatel, tak v případě, že je člověk s mentálním postižením zbaven způsobilosti k právním úkonům a nemůže podepisovat smlouvy, opatrovník.

Těmito způsoby si pracovník co nejvíce zajistí, že si uživatel udělá představu o procesu služby a minimalizují se možnosti, že by se uživatel v průběhu služby rozhodl, že služba pro něj není vhodná a přestal se na ni aktivně podílet.

## **6.2 Plánování kariéry**

U uživatele podporovaného zaměstnávání je kariéra chápána jako postup od současného stavu uživatele služeb k zaměstnanci. Odpovídá to definici „*kariéra*

*v klasickém smyslu je postup směrem k vyššímu statusu, vyššímu sociálnímu postavení spojenému s vyšší prestiží, vyšším podílem na moci a vyšší úrovni příjmů.*<sup>69</sup>

Na začátku procesu se zjišťují výchozí podmínky. Jde především o uživatele služby a jeho charakteristiky v oblastech týkajících se přímo i nepřímo práce a také o momentální situaci na trhu práce, do něhož chce uživatel vstoupit.

Pro získání informací o uživateli se vytváří tzv. **osobní profil uživatele**. Tento profil může mít charakter uceleného souboru informací, které pracovník získá na jedné schůzce, případně může jít o více dokumentů rozdělených do několika konzultací nebo pracovník získává informace průběžně, zapisuje je do složky klienta a uvádí k nim různé důkazy, jak ke svému závěru došel.

Pracovník zjišťuje motivaci klienta k pracovnímu uplatnění. Motivací u lidí s mentálním postižením jsou nejčastěji finance, chuť setkávat se s lidmi, uplatnit své dovednosti a zkušenosti a také vyšší prestiž, kterou díky práci získají. Motivace se v průběhu procesu mění. Jako u ostatních lidí na ni mají vliv např. délka docházení do agentury, úspěšně nebo neúspěšně absolvované pohovory či telefonáty se zaměstnavateli a také okolí uživatele. Na pracovníkovi je, aby uživatele motivoval. Motivace opět musí být přizpůsobena konkrétnímu uživateli. Například může jít o možnosti setkat se s lidmi, kteří již pracují – jak u nich probíhal proces zaměstnávání – nebo setkání se zaměstnavatelem, s pracovníkem úřadu práce apod.

S dovednostmi, vzděláním, schopnostmi a dalšími atributy souvisí i schopnost orientace ve vlastních možnostech. Jak jsem již výše napsala, sebehodnocení je pro mnohé lidi s mentálním postižením problém. Díky jejich oslabené kognitivní stránce a díky dalším sekundárním omezením a případně i díky uzavřenému sociálnímu prostředí, v němž vyrůstali a nyní v něm žijí (například v ústavech, nebo v nadměrně protektivní rodině apod.), nejsou často schopni nahlédnout reálně své schopnosti, dovednosti. Nemají představu o podmínkách zaměstnávání, o jednání se zaměstnavateli, nemají základní komunikační a sociální dovednosti (například nevědí, co je vykání). Úkolem pracovníka je znát a volit vhodné možnosti, aby se uživatel v situaci zorientoval a dokázal nahlédnout realisticky své možnosti.

---

<sup>69</sup> LINHART, J., PETRUSEK, M., VODÁKOVÁ, A., Sociologický ústav Akademie věd ČR. *Velký sociologický slovník*. 1.vyd. Praha: : Univerzita Karlova - Karolinum, 1996. s. 476.

Orientace pro další průběh služby je základním kamenem pro plánování kariéry uživatele. Jde i o „*uvědomění si toho, co je potřeba k realizaci možností a jejich rozšíření*“<sup>70</sup>.

Pro každý lidský život jsou důležité zdroje. Zdroji v případě podporovaného zaměstnávání mohou být jak vnitřní zdroje – životní optimismus, veselá povaha, tak vnější – rodina, blízcí lidé, sociální pracovník v pobytové zařízení apod. Zase je nutné zdroje hledat, nacházet a zaznamenávat s uživatelem tak, aby to pro něj bylo srozumitelné (například fotografie, obrázky apod.). Zdroji jsou i lidé v okolí uživatele, ti se píšou například i do formuláře, s nímž přichází uživatel do styku nejčastěji – do individuálního plánu (viz. dále).

Důležité při hledání práce jsou další okolnosti, které by mohly mít na hledání a udržení místa vliv. Takovými okolnostmi jsou zdravotní stav, posudek od lékaře, rodinná situace, neobvyklé chování uživatele.

Tyto informace získává pracovník skrze rozhovor, analýzou dokumentace o uživateli, dotazníkem nebo pozorováním uživatele při konzultacích i v modelových a reálných situacích. Pracovník respektuje osobu klienta a o svých šetřeních mu podává srozumitelnou formou informace.

Důležitou metou na cestě za nástupem do zaměstnání je **získávání informací o potřebách trhu práce**. U lidí s mentálním postižením zase musí probíhat tak, aby jim uživatel rozuměl. Například mu pracovník může vysvětlit, k čemu je úřad práce a pak jej s ním navštívit, mohou se společně setkat s nějakým zaměstnavatelem, který podá informaci o tom, jakého pracovníka by potřeboval, mohou navštívit na pracovišti uživatele služeb, který již pracuje, na konzultacích navštěvovat internetové stránky úřadu práce a vyhledávat zde vhodné pozice dle požadavků uživatele. Je důležité, aby metody byly názorné a aby si pracovník ověřil, že klient souvislosti s jeho situací chápe.

Při hledání zaměstnání pro uživatele je důležité jak pro pracovníka, tak pro uživatele představa o **konkrétní podobě pracovního uplatnění**. Tato charakteristika by měla obsahovat: „*druh pracovní činnosti, pracovní náplň v budoucím zaměstnání, pracovní úvazek,*

---

<sup>70</sup> VITÁKOVÁ, P. *Souhrnná metodika podporovaného zaměstnávání*. Projekt EQUAL. o.s. Rytmus: : Praha 2005. s. 26.

*pracovní dobu, typ pracovněprávního vztahu, lokalitu pracoviště, fyzikální a sociální prostředí, mzdu a další speciální požadavky“.*<sup>71</sup>

Může se stát, že uživatel s mentálním postižením nemá představu o tom, co by chtěl dělat nebo je pro něj obtížné svoji představu vyjádřit. V těchto případech vychází pracovník například ze zájmů a zálib uživatele, co jej baví, co by si chtěl zkusit apod. Pracovník také ví, jaké předchozí pracovní zkušenosti uživatel má, jestli jej tato práce bavila. Může použít „*příklady, ukázky, či exkurze na některá pracoviště*“<sup>72</sup>, případně domluvit i praxi. Může využít služeb sociálně terapeutických dílen nebo tréninkového pracoviště.

Uživatelova představa může být také nereálná, nebo je úzce zaměřená. Pracovní konzultant nehodnotí, zda je představa uživatele o pracovním místě dobrá či špatná. I když přání uživatele může někdy na první pohled vypadat jako neuskutečnitelné, stojí za to se zabývat například motivací uživatele a vytěžit z ní maximum. Například zakázka uživatele je pracovat jako vizážista. Svoji představu popisuje jako práci na čistém místě, kde bude moci chodit pěkně oblečený a mluvit s lidmi. Práci najde v restauraci, kde zapisuje objednávky a roznáší jídla. Jeho představa je tím splněna, ačkoliv nepracuje na zvoleném pracovišti.

Uživatel může svou představu v průběhu procesu změnit. Pracovník by mu měl být nápomocen a vycházet z předpokladu, že rozvoj je žádoucí a podporovaný.

Červenou nití, která se vine procesem, je **plánování**. Plánování umožňuje uživateli, aby spolurozhodoval o procesu. On sám si za podpory konzultanta stanovuje jednotlivé kroky k cíli, k rozvinutí jednotlivých dovedností a schopností, které si zjistil v předchozích krocích. Při hodnocení těchto malých krůčků vidí své pokroky, což jej může motivovat. Může si také uvědomit zřetelněji své silné a slabé stránky.

Do plánu je možné, často dokonce nutné, zapojit další osoby – rodinu, blízké, opatrovníka, klíčového pracovníka v pobytové službě, kterou uživatel využívá.

Plánování neslouží jen uživateli, ale také agentuře podporovaného zaměstnávání. Té umožňuje omezit možná rizika nebo se na ně připravit a kontrolovat a hodnotit účinnosti svých přístupů a uplatnit systematickost v přístupu k uživatelům. To vše jako zpětná vazba vytváří podmínky pro zlepšování kvality služby, což pozitivně ovlivňuje nejen stávající, ale i budoucí uživatele, spokojenost pracovníků a jejich výkon.

---

<sup>71</sup> VITÁKOVÁ, P. *Souhrnná metodika podporovaného zaměstnávání*. Projekt EQUAL. o.s. Rytmus: : Praha 2005. s. 30.

<sup>72</sup> Tamtéž. s. 117.

### 6.3 Zprostředkování zaměstnání a trénink pracovních dovedností

Pokud je proces, jeho kroky naplánován dle předchozích zjištění o specifikách uživatele, jeho situace i situace na trhu práce, je možné přistoupit k vyhledávání vhodného místa a trénování dovedností potřebných k jeho získání a udržení.

Účelem **tréninku** není jen získání a rozvinutí **dovedností, skrze které může získat a udržet si práci**, ale také zvýšení míry soběstačnosti v procesu hledání práce i při jejím vykonávání na pracovišti a zachování či rozvinutí motivace pro tyto činnosti.

Dovednosti potřebné k získání a udržení práce nejsou jen specificky vztažené k samostatnému pracovnímu výkonu a k plnění pracovních povinností (umět rozkrájet rajčata, okopírovat papír), ale jsou to také sociální dovednosti (vztahy a komunikace s kolegy, nadřízenými), dovednosti přímo související s prací, které nejsou přímo v náplni práce, ale patří do pracovního procesu (najít se v jídelně) a nakonec dovednosti s prací přímo nesouvisející (přijít včas, poradit si v nepředvídané situaci). (Seznam dovedností používaný agenturou podporovaného zaměstnávání najdete jako přílohu č.6.)

Podporované zaměstnávání zahrnuje dvě základní formy tréninku – skupinovou, tzv. job klub, a individuální konzultace.

Skupinová technika, tzv. job klub, je lepší z hlediska sociálních interakcí, které v rámci ní mohou proběhnout. Kromě možností hraní rolí a dalších technik použitelných jen ve skupině je její výhodou i to, že se uživatel setká s dalšími lidmi, může s nimi sdílet svou situaci, vyměňovat zkušenosti, získává sebedůvěru v kontaktu s jinými, cizími lidmi, přijímá různé sociální role. Toto chráněné prostředí může uživatele připravit na situace, které ho v zaměstnání mohou potkat. Tady si je může v bezpečí vyzkoušet a nacvičit jejich možné varianty a řešení. Výhodou je také vzájemné povzbuzení, které si mohou uživatelé poskytnout.

Individuální konzultace mají výhodu v intenzivnějším věnování se pracovníka uživateli. Trénink konkrétních dovedností je cílený a je možno jej provést přímo v terénu a přizpůsobit jej konkrétnímu uživateli (v příloze č. najdete zápis z tréninku cesty 7) .

Při procesu podporovaného zaměstnávání může pracovník vybírat z různé škály metod. Je na jeho znalostech, zkušenostech i tvořivosti, kterou z nich použije, případně, zda si vytvoří nějakou novou. (Seznam metod používaných v podporovaném zaměstnávání nejčastěji najdete jako přílohu č. 8)

Při práci s lidmi s mentálním postižením je nutné klást velký důraz na to, aby uživatel rozuměl účelu jednotlivých dané dovednosti. Pracovní konzultant používá takové metody, aby toho dosáhl, a průběžně si ověřuje, zda uživatel pochopil vše správně.

Provázení uživatele spočívá v podpoře v oblasti „výběru vhodných způsobů vyhledávání, v předávání potřebných informací, pomoci strukturovat proces, s rozvržením času určeným pro hledání práce, ve formování postojů k různým událostem, ve formulování jednotlivých kroků, v přesvědčení druhého člověka, že je možné práci získat, v získání náhledu na situaci, ve vyhledání vhodných přirozených zdrojů (rodina, přátelé, úřad práce) apod.“<sup>73</sup>

K vyhledávání zaměstnání potřebuje většina uživatelů s mentálním postižením přímou pomoc pracovníka. To znamená, že některé činnosti vykonává pracovník za uživatele, některé uživatel sám. Vždy je třeba ale zvážit potřebnou míru podpory a snažit se docílit toho, aby maximum činností vykonával uživatel samostatně.

Jako první by měl uživatel za podpory pracovníka vytipovat vhodné pracovní příležitosti. Pracovník podporovaného zaměstnávání je v této fázi velmi nápomocen člověku s mentálním postižením, protože je to právě on, kdo v průběhu procesu především reaguje na veřejné nabídky (úřadu práce, v tisku, apod.). Pracovník také oslovuje různé firmy za účelem získání místa pro konkrétní uživatele, a také se snaží oslovit zaměstnavatele nepřímo pomocí prezentací a vystupování na různých akcích. Pracovníkovým záměrem je, aby se tohoto vyhledávání klient v co nejvyšší míře účastnil také – učí jej tedy, jak pracovat s internetem, zacházet s inzeráty, pokud uživatel neumí číst, snaží se společně s uživatelem najít způsoby, jak tyto nedostatky kompenzovat, například předkládat obrázkovou formou, nechat si informace od někoho přečíst apod.

Vhodné pracovní místo je takové, které je v souladu s představou uživatele o jeho pracovním uplatnění (zda odpovídá požadavkům pracovní doby, vykonávané činnosti, výše mzdy, místa výkonu práce atd.)<sup>74</sup>

Pracovník poskytuje podporu uživateli při setkání se zaměstnavatelem. „Osobní setkání slouží k vzájemnému představení svých požadavků a své nabídky.“<sup>75</sup> Součástí tohoto bodu může být nejen pohovor u zaměstnavatele s klientem, ale i návštěva pracoviště, jeho

---

<sup>73</sup> VITÁKOVÁ, P. *Souhrnná metodika podporovaného zaměstnávání*. Projekt EQUAL. o.s. Rytmus : Praha 2005. s. 43.

<sup>74</sup> Tamtéž. s. 45.

<sup>75</sup> Tamtéž. s. 45.

prohlídka za účelem vyhledávání vhodného pracovního místa pro konkrétního uživatele nebo pro širší okruh uživatelů. Úlohou pracovníka je poskytnout uživateli dostatečnou podporu při přípravě na osobní setkání (vytvoření strukturovaného životopisu, vhodné oblečení, podmínky pro včasný příchod, příprava na komunikaci se zaměstnavatelem – verbální i neverbální, realistická sebezprezentace uživatele a s tím související zpětná vazba pracovníka). Při setkání pracovník facilituje komunikaci mezi oběma stranami, celou dobu ale pamatuje, že poskytuje uživateli minimální efektivní podporu, nejedná za něj ve chvílích, kdy uživatel má schopnosti jednat sám za sebe. Pracovník se snaží uživatele co nejvíce zapojovat do komunikace, obracet komunikaci zaměstnavatele k uživateli apod. Pracovník upřesňuje a doplňuje informace o postižení a jeho vlivu na pracovní výkon zaměstnance.

Konzultantovým zájmem je také, aby člověk s mentálním postižením byl zaměstnán podle platných pracovněprávních předpisů a měl rovné pracovní podmínky. V mnoha případech je nutné vytvořit pro uživatele individuální pracovní podmínky (zkrácenou pracovní dobu, speciální pracovní náplň apod.), aby pracovní místo odpovídalo uživateli předstávě o jeho pracovním uplatnění.

Uživatel „může v rámci procesu absolvovat pracovní stáž, tedy práci na určitou dobu, bez nároku na mzdu. Děje se tak například z důvodu vytvoření konkrétní představy uživatele o daném pracovním místě, může si vyzkoušet danou činnost, konzultantovi slouží stáž k pozorování schopností uživatele“<sup>76</sup>. Stáže je možno také zařadit pokud se chce zaměstnavatel přesvědčit o schopnostech daného zaměstnance. Je podložena smlouvou o praxi, většinou ne delší než čtyři týdny. „Pracovní stáž je jedním z prostředků, na cestě k získání a udržení stabilního zaměstnání.“<sup>77</sup>

Úkolem pracovníka je zajistit podmínky domluvené s uživatelem i to, aby byly zapsány v příslušných dokumentech. Pracovněprávní vztah uzavírá vždy zaměstnavatel s uživatelem, pokud je uživatel zbaven způsobilosti k právním úkonům, zabezpečuje pracovník podporovaného zaměstnávání komunikaci s opatrovníkem.

Pracovníkovým úkolem na pracovišti je seznámit člověka s mentálním postižením s jeho pracovními podmínkami, zorientovat jej na pracovišti, seznámit s firemní kulturou, s nepsanými pravidly, na jeho úrovni mu poskytnout možnost porozumět pracovní smlouvě a

---

<sup>76</sup> VITÁKOVÁ, P. *Souhrnná metodika podporovaného zaměstnávání*. Projekt EQUAL. o.s. Rytmus : Praha 2005. s. 46.

<sup>77</sup> Tamtéž. s. 46.

dalším právním náležitostem a pravidlům o bezpečnosti práce. Pracovník také domlouvá formu a délku asistence na pracovišti se všemi zúčastněnými stranami – uživatelem, zaměstnavatelem i opatrovníkem a blízkými osobami uživatele.

#### **6.4 Podpora při nástupu do práce – pracovní asistence**

V této fázi se cíl služby přesouvá z oblasti nalezení vhodného zaměstnání do oblasti podpory vedoucí k udržení zaměstnání, do čehož spadá trénink potřebných sociálních a pracovních a dalších dovedností a postupné snižování podpory tak, aby si uživatel dokázal udržet nalezené zaměstnání na otevřeném trhu práce. Je to poslední fáze procesu.

Konzultant ve spolupráci jednak s uživatelem, ale nyní už i s konkrétním zaměstnavatelem, volí mezi podporou poskytovanou přímo na pracovišti a mimo pracoviště. Přítomnost konzultanta nebo pracovního asistenta na pracovišti se nazývá pracovní asistence. Jedná se o činnost, kdy je pracovní konzultant přítomen *„na pracovišti s uživatelem po celou pracovní dobu nebo její část a takové systematické působení na uživatele, které povede ke zvládnutí požadovaných úkolů, očekávaného chování a postupnému osamostatnění.“*<sup>78</sup> Pracovní asistent má možnost pozorovat uživatele přímo na pracovišti i korigovat jeho chování při konkrétních činnostech. Může pomáhat spolupracovníkům učit se jednat s uživatelem a řešit některé nepředvídatelné situace na pracovišti. Na pracovníkovi agentury podporovaného zaměstnávání je také, aby uživateli poskytoval takovou podporu, která jej nestigmatizuje v prostředí, pomohl mu najít člověka, který mu poskytne přirozenou podporu na pracovišti. Je to zpravidla pracovník, s nímž si uživatel rozumí, který rozumí uživateli a může mu pomoci zvládnout obtížné nebo nové situace *„Po skončení PZ bude uživatel mít pouze přirozenou podporu spolupracovníků a bude muset vystačit s přirozenými signály pracovního a sociálního prostředí.“*<sup>79</sup>

Mimo podporu na pracovišti poskytuje obvykle pracovník i nadále konzultace v agentuře. Na těchto konzultacích se většinou probírají situace vznikající na pracovišti. Může jít o situace, s nimiž se klient setkává poprvé, jimž nerozumí nebo které nezvládl tak, jak by bylo vhodné. Dá se využít nácviku modelových situací i dalších pomůcek. Tímto se dostáváme k důležitému bodu této fáze – krizovému plánu (viz **příloha č.4**). Tento plán by

---

<sup>78</sup> VITÁKOVÁ, P. *Souhrnná metodika podporovaného zaměstnávání*. Projekt EQUAL. o.s. Rytmus : Praha 2005. s. 48

<sup>79</sup> Tamtéž. s. 52.

měl obsahovat krizové situace, které může klient ve své práci a v souvislosti s ní (např. cestování) zažít a další situace dle individuálních charakteristik konkrétního uživatele. Jsou zde kontakty na lidi, kteří mu mohou v takovýchto situacích pomoci. Forma i obsah plánu je přizpůsoben konkrétnímu uživateli, jeho schopnostem a dovednostem (např. pokud neumí číst, je plán vytvořen za pomoci obrázků, případně je součástí práce s plánem také to, že se klient umí zeptat na pomoc).

**Komentář [M1]:** Případně bylo v posl. odstavci asi 5x, tak jsem ho tu zrušila

Při nástupu do zaměstnání se klient učí novým pracovním, sociálním a dalším dovednostem. Je velice důležité, aby proces učení byl přizpůsoben uživateli s mentálním postižením a jeho konkrétním vlastnostem, dovednostem, schopnostem a zkušenostem. Dovednosti, které je nutné se v práci naučit, a další informace nutné pro fungování v daném zaměstnání, získává konzultant od zaměstnavatele, spolupracovníků a z pozorování vznikajících situací přímo na pracovišti. Pracovní dovednosti je třeba rozdělit do jednotlivých úkonů (např. uklidit – vyluxovat podlahu, utřít prach na policích a stolech apod.). Pro uživatele je důležité, jakou formou se tyto úkony učí – ukázka, slovní sdělení, gesto, fyzické vedení, užívání pomůcky (například psaný popis, obrázkový popis), opakování, případně kombinací. Důležitá je pozitivní zpětná vazba.

S tím souvisí i dovednosti, které nejsou v přímé spojitosti s prací a pracovním výkonem. Jedná se jednak o dovednosti, které uživatel využívá přímo na pracovišti a při své práci, jednak o dovednosti, které využívá mimo svou práci – například cestování do práce. Do této podpory se zapojují i další lidé - blízké osoby uživatele, vzdělávací zařízení, nebo jiná služba (domovy, chráněné bydlení, dobrovolníci).

Proces služby nekončí uživatelským nastoupením do práce, ani bezprostředně po něm. Podpora je často nutná jak na začátku pracovního procesu, než se uživatel zapracuje a získá potřebné zdroje pro zvládnání situací na pracovišti, tak po nějakou dobu trvání pracovního procesu. Jako indikátory možnosti ukončení může konzultant použít například tyto skutečnosti:

- *„uživatel je zaměstnán v souladu se svou aktuální představou o vhodném pracovním uplatnění;*
- *je zaměstnán na základě platných právních předpisů;*
- *rozumí svým pracovním povinnostem a vykonává je v souladu s požadavky zaměstnavatele;*
- *rozumí své pracovní pozici na pracovišti a tuto roli naplňuje;*
- *umí vyřešit obvyklé situace související se zaměstnáním;*

- *ví o možnostech svého profesního růstu a kariérního postupu;*
- *má na pracovišti podporu potřebnou pro zvládnání nestandardních situací;*
- *ví, ve kterých případech se může na agenturu obrátit a jakým způsobem;*
- *má v případě potřeby zajištěny návazné služby.*<sup>80</sup>

Důležitou součástí ukončení je dohoda o ukončení služby. Pokud uživatel pracuje (pokud jde například o ukončení z důvodu nevhodnosti služby, pak tato položka v dohodě není), je zde napsáno vyjádření zaměstnavatele o jeho práci – zvládnání pracovních povinností, nových dovedností, spolupráce s kolektivem apod. Uživatel do dohody zapisuje své hodnocení procesu podporovaného zaměstnávání a také je zde vyjádření konzultanta. Všechny tři strany mají možnost zamyslet se nad tím, jak proces probíhal, v čem udělal uživatel pokrok, které dovednosti zdokonalil, kam se posunul. Pro člověka s mentálním postižením je takové shrnutí užitečné, dohodu o ukončení si odnáší s sebou jako hmatatelný výstup z procesu podporovaného zaměstnávání.

### **6.5 Podpora poskytovaná zaměstnavateli v rámci procesu podporovaného zaměstnávání**

Dalším uživatelem podporovaného zaměstnávání je zaměstnavatel. I jemu je v rámci procesu poskytována podpora. Zaměstnavatel si velice často nedokáže představit, že by ve své provozovně zaměstnal člověka, který je znevýhodněn v oblasti komunikace, chápání souvislostí, má nižší nebo žádnou kvalifikaci, nebo například neumí číst a psát, nezná hodiny apod.

Úlohou pracovního konzultanta je seznámení zaměstnavatele s agenturou, její činností, procesem podporovaného zaměstnávání, vysvětlení principu služby a samozřejmě zdůraznění služeb, které je agentura schopná zaměstnavateli poskytnout (poradenství, asistenci). Konzultant přiblíží zaměstnavateli cílovou skupinu, uvede příklady dobré praxe. Může zaměstnavateli dát k nahlédnutí obrazový materiál s již zaměstnanými uživateli při práci, reference z různých oborů od různých firem (příklad takového listu z katalogu je přílohou č.9). *„Pracovník reprezentuje lidi, kteří mají co nabídnout, na otevřeném trhu práce existují místa, která nejsou vhodná pro jiné pracovníky – například práce je stereotypní apod. a že zaměstnavatel může přijmout pouze takového pracovníka, o kterém je přesvědčen, že je pro*

<sup>80</sup> VITÁKOVÁ, P. *Souhrnná metodika podporovaného zaměstnávání*. Projekt EQUAL. o.s. Rytmus : Praha 2005. s. 51 – 52.

*jeho firmu přínosem.*<sup>81</sup> Pracovník se stává specialistou na propojení potřeb uživatele a zaměstnavatele.

Pracovník také poskytne zaměstnavateli odpovědi na otázky. Zdůrazní podporu zaměstnavateli při případných problémech souvisejících se zapracováním uživatele, sdělí ale jen ty informace, které je oprávněn sdělit a respektuje uživatele a jeho soukromí.

Při kontaktu se zaměstnavatelem může pracovní konzultant pomoci při vytváření vhodné pracovní náplně uživatele. Pracovní konzultant se seznámí s prostředím ve firmě, se spolupracovníky a dle svých znalostí a zkušeností zváží, jestli je ve firmě místo vhodné pro člověka s mentálním postižením (může například již myslet konkrétního uživatele, s nímž v rámci procesu podporovaného zaměstnávání pracuje), nebo může takové místo pomoci vytvořit a umožnit tak některému pracovníkovi ve firmě, který má vyšší kvalifikaci vykonávat místo toho jinou vhodnější práci. Pracovní konzultant pomáhá zaměstnavateli s vyřizováním formalit souvisejících s nástupem uživatele do zaměstnání, usnadňuje komunikační tok mezi zaměstnavatelem a uživatelem, případně opatrovníkem. Zaměstnavateli pracovní konzultant také poskytuje poradenství v oblasti legislativy pro zaměstnávání lidí se zdravotním resp. mentálním postižením.

Pracovní konzultant pomáhá člověku s mentálním postižením překonávat potíže zorientovat se v sociálním prostředí, které je pro něj neznámé, v komunikaci se zaměstnavatelem a s jeho spolupracovníky. Zaměstnavateli by měl být nápomocný v pro něj do té doby pravděpodobně neznámé a nyní zátěžové situaci komunikace s novým zaměstnancem. Konzultant by měl hovořit se zaměstnavatelem i se spolupracovníky uživatele, ptát se jich na jejich pocity, názory, jednat tak, aby uživatele představoval pozitivně, ale reálně, mluvil o jeho přednostech, způsobech, jak s ním komunikovat, aby dbal na respektování práv uživatele, ale i upozorňoval zaměstnavatele na nutnost pracovat se zaměstnancem s mentálním postižením tak, aby i on musel dodržovat pravidla, své povinnosti a náplň práce.

Pracovní konzultant poskytuje poradenství při řešení případných problémů na pracovišti a souvisejících s prací.

---

<sup>81</sup> VITÁKOVÁ, P. *Souhrnná metodika podporovaného zaměstnávání*. Projekt EQUAL. o.s. Rytmus : Praha 2005. s. 44.

### 6.5.1 Pracovní audity jako metoda práce se zaměstnavateli při podporovaném zaměstnávání mentálně postižených

Pro-aktivní metoda „audit pracovních příležitostí“ je metoda vytipování pracovních činností a pozic vhodných pro osoby se znevýhodněním. Skládá se z pěti fází. Je to kontaktování firmy, návštěva firmy a předložení materiálů o zaměstnávání osob se znevýhodněním, seznámení se s chodem firmy a její kulturou (hierarchie, pracovní podmínky a pozice, směny apod.), procházení firmy zároveň s dotazníkovým šetřením mezi zaměstnanci a návrh řešení.

Metodu pracovního auditu vytvořilo o.s. Jurta. Tato metoda vychází z přímého kontaktu se zaměstnavatelem a prostředím zaměstnavatele. Metoda je prováděna zdarma a zaměstnavateli umožňuje nahlédnout do konkrétních možností, výhod, které by mu zaměstnávání člověka se znevýhodněním přineslo.

*„Ačkoliv je provedení auditu příležitostí prováděno zdarma a výstupy jsou nezávazné, přesvědčování zaměstnavatelů je časově i motivačně velmi náročné. Na samotném auditu je klíčová motivace zaměstnavatele osobu se znevýhodněním na pracovišti zaměstnat.“<sup>82</sup>*

Zaměstnavatel se často obává fungování zaměstnance s mentálním postižením v podmínkách své firmy. Pracovní konzultant *„se snaží se obavy ze zaměstnávání lidí se znevýhodněním vyvrátit příklady dobré praxe, finančními výhodami, pracovní asistencí a přínosem pro pracovní kolektiv, uvádí samozřejmě i možné „nevýhody“ (zkrácené pracovní úvazky, pomalejší zapracování a tempo). Hledá například oddělení a směny, které jsou méně rušné (oddělené pracoviště mimo nákupní plochu, venkovní prostory, ranní směny v obchodech aj.) a činnosti, při kterých hrozí méně pracovních úrazů.“<sup>83</sup>*

Do konečného návrhu se píše konkrétní pracovní činnosti, vhodný úvazek i pracovní doba. Součástí je také konkrétní výčet vhodných kandidátů – zájemců o danou práci a také přibližné výdaje zaměstnavatele na zaměstnance včetně příspěvků od úřadů práce. Návrh řešení je oficiálním výstupem auditu. Není však pro zaměstnavatele závazný, a tak i přes pozitivní výsledky zůstává na něm, zda je využije.

---

<sup>82</sup> BROMOVÁ, M. Zkušenosti s audity pracovních příležitostí v projektech SUPP a SUPR, o.s. Rytmus. *Zpravodaj In.* 2008. s. 6.

<sup>83</sup> Tamtéž. s. 6.

## **6.6 Podpora poskytovaná blízkým osobám uživatele**

Blízké osoby uživatele jsou důležitým prvkem při podporovaném zaměstnávání. Rozhodují významně o životě postiženého člověka. Nejedná se jen o rodinu, protože mnoho z mentálně postižených lidí, kteří využívají služby podporovaného zaměstnávání, jsou lidé žijící v domovech sociální péče. Tady blízké osoby představují klíčový pracovníci, případně jiní lidé v komunitě (v obci, v návazných službách), s nimiž se uživatelé sblíží.

Blízcí lidé nabízejí a představují různé možnosti, služby, kterých uživatelé mohou a nemusí využít. Rozhodují také o tom, jak postižený člověk bude nahlížet na okolní svět, jestli se v něm bude – do jisté míry, které mu jeho postižení dovolí – orientovat, jestli jej bude považovat za přátelský, jestli se dokáže bránit případnému zneužití apod.

Hlavní body podpory, kterou může rodina, případně jiní blízcí lidé v procesu podporovaného zaměstnávání poskytnout uživateli a s níž pracují pracovní konzultanti, je v oblasti „*změn souvisejících s osamostatňováním uživatele a souvisejících s nástupem do zaměstnání*“.<sup>84</sup>

---

<sup>84</sup> VITÁKOVÁ, P. *Souhrnná metodika podporovaného zaměstnávání*. Projekt EQUAL. o.s. Rytmus : Praha 2005. s. 54.

## **7 Návazné služby a spolupracující organizace v oblasti podporovaného zaměstnávání**

### ***7.1 Návazné služby v oblasti podporovaného zaměstnávání lidí s mentálním postižením***

Někteří klienti nemohou z různých vnějších důvodů být uživateli služby podporované zaměstnávání. Může to být také vlastní volba daného uživatele. Také se může stát, že pro podporu uživatele v jeho životě je nutno zároveň se službou podporované zaměstnávání využít i jinou službu. Pracovní konzultant by měl mít dostatek informací, aby dokázal odkázat uživatele na službu, která by uživateli zajišťovala jeho potřeby, rozvíjela jeho potenciál, naplňovala jeho osobní cíle a celkově zkvalitňovala jeho život.

#### **7.1.1 Podpůrné a paralelní aktivity**

Do této skupiny jsem zahrнула služby, které často uživatel využívá společně se službou podporované zaměstnávání, může jít ale i o služby, které jsou uživateli doporučeny místo služby podporovaného zaměstnávání, např. z důvodu nedostatečných pracovních návyků nebo nestabilizovaného zdravotního stavu v psychické oblasti.

#### **Sociálně-terapeutické dílny**

Sociálně terapeutické dílny jsou službou ambulantního typu. V rámci této služby se uživatelům poskytuje podpora při osvojování sociálních a pracovních dovedností, které jim pomohou lépe se začlenit na chráněný nebo otevřený trh práce a tím i do společnosti. Uživatelé, kteří sem docházejí, mají většinou potíže s umístěním na otevřeném či chráněném trhu práce. Je to zpravidla způsobeno sníženými pracovními schopnostmi vyplývajícími ze zdravotního resp. mentálního postižení. Vychází se z nácviku jednotlivých dovedností v praxi. Hlavním cílem je, aby po absolvování tréninkového programu sociálně terapeutických dílen byl klient schopen uplatnit se na otevřeném nebo chráněném trhu práce s potřebou malé nebo žádné podpory. Práce v dílnách slouží k upevnění dovedností pracovníků, zručnosti, schopnosti setrvat u práce.

*„Sociálně terapeutické dílny lidé navštěvují dlouhodobě a pravidelně, zpravidla každodenně. Do dílen se dopravují sami nebo s doprovodem. Klientovi se při nácviku*

*poskytuje podpora týkající se dalších sociálních dovedností, jako je např. doprovod při cestě do dílen, učení orientace ve městě, doprovod při nakupování i jednání na úřadech.*<sup>85</sup>

### **Služby pro osoby s mentálním postižením kombinovaným s duševní nemocí**

Významným subjektem, který může pomáhat při procesu podporovaného zaměstnávání, jsou služby psychoterapie i psychiatrické služby. Uživatelé s mentálním postižením mají často postižení kombinované s psychiatrickou diagnózou, nebo trpí různými druhy neuróz, sociálních poruch a nemají zdroje řešit problémy s psychikou, sociálními vztahy a osamělostí. V případě těchto komplikací zesílených vyšší zátěží při hledání práce, případně při nástupu do práce, je nutno tento problém řešit, případně uživatele podpořit více, než je schopen kompetentní pracovní konzultant.

Klient může využívat například psychiatrické služby paralelně se službami podporované zaměstnávání, pokud je jeho stav stabilizovaný. Pokud dojde k destabilizaci stavu, službu je nutno přerušit. Až se uživatelův stav stabilizuje, tedy může se stát uživatelem podporovaného zaměstnávání.

Další možnou a efektivní pomocí jsou psychoterapeutické služby, které je dobré kombinovat se službou podporované zaměstnávání. Tyto služby mohou na jiné úrovni, než podporované zaměstnávání řešit problémy při vzniku pracovního poměru, udržení si práce, zhoršení zdravotního stavu, osamělosti apod.

#### **7.1.2 Návazné služby v případě, že podporované zaměstnávání není vhodnou službou**

##### **Chráněné dílny**

Chráněné dílny jsou definovány především v zákoně jako pracoviště s 60% zaměstnanců se zdravotním postižením nebo znevýhodněním. Chráněné dílny mají nejrůznější podobu a zaměstnanci zde pracují na základě pracovní smlouvy. Provoz těchto pracovišť je podporován z prostředků úřadů práce (zaměstnavatel získává příspěvek na zřízení těchto dílen a příspěvek na provoz) a jiných zdrojů.

Chráněné dílny se zabývají různorodou činností. Jde o drobnou výrobu upomínkových předmětů, kompletaci součástek, balení zboží, nebo například služby – prádelna

---

<sup>85</sup> *Sociálně terapeutické dílny*. [online]. CSS Klobouk. Diakonie Českobratrské církve evangelické Středisko křesťanské pomoci v Litoměřicích. Poslední aktualizace: neuvedeno[cit. 10.1 2010] Dostupné na WWW: <http://www.diakoniecceltm.cz/index.php/css-klobouk-diakonie-cce-v-terezine/socialn-terapeuticke-dilny>

s mandlovnou, restaurační služby apod. Některé z chráněných dílen jsou zároveň využívány jako tréninkové prostředí pro sociálně terapeutické dílny a sociální rehabilitaci.

Lidé s mentálním a jiným postižením jsou často znevýhodněni omezenou schopností podávat pravidelný a stálý výkon. Tyto služby jim umožňují, aby si mohli v bezpečném prostředí a s ohledem na jejich fyzické a psychické schopnosti a potřeby vyzkoušet své schopnosti, zdokonalit své dovednosti a naučit se zvládat pracovní zátěž, případně jim mohou poskytnout i stálý pracovní poměr, stabilní prostředí, možnost být užitečný a vytvářet hodnoty. Mohou tak pracovat i lidé, kteří by na otevřeném trhu práce neuspěli. Takto zaměřená a organizovaná práce má pro tyto osoby nejen praktický, ale zejména rehabilitační a socializační přínos.

## **7.2 *Spolupracující organizace v oblasti podporovaného zaměstnávání a souvislosti jejich činnosti s podporovaným zaměstnáváním***

Pracovní život člověka, ani zdravého ani s mentálním postižením, nelze přesně ohraničit. Pracovní život ovlivňuje a je ovlivňován mnoha vlivy. Je důležité, aby agentury podporovaného zaměstnávání spolupracovaly s dalšími organizacemi, ať to jsou provozovatelé sociálních služeb, úřady práce, orgány správy, případně spolupracující firmy, zaměstnavatelé potenciální i zaměstnávající klienty apod.

Například o.s. Rytmus uvádí tyto spolupracující organizace:

- *„Zastupitelstvo místního krajského úřadu, od něž může agentura čerpat jednak finanční prostředky, jednak poradenství, možnost publikovat informace o službě v oběžnících a publikacích kraje*
- *Ministerstva, je možno získat finanční prostředky a iniciovat legislativní změny*
- *Poslanci a senátoři – politická podpora podporovaného zaměstnávání*
- *Oddělení sociálních služeb/péče může zprostředkovat informování cílových skupin podporovaného zaměstnávání*
- *Úřad práce také může informovat cílové skupiny, je možno využít poradenství*
- *Správa sociálního zabezpečení může pomoci svou vstřícností při vyřizování nových důchodů nebo změn stávajících a formulaci pozitivních rekomandací uživatele (jakou práci dělat může, ne jakou nemůže)“<sup>86</sup>*

<sup>86</sup> VITÁKOVÁ, P. *Souhrnná metodika podporovaného zaměstnávání*. Projekt EQUAL. o.s. Rytmus : Praha 2005. s. 66 - 70

Dále mohou pomoci při informování uživatelů, poradenství a rozšiřování dobrých referencí na agenturu praktické, pomocné a speciální školy, odborní lékaři, vyšší odborné a vysoké školy, další poskytovatelé sociálních služeb, sdružení občanů se zdravotním postižením a samozřejmě zaměstnavatelé klientů.

## 8 Vzdělávání pracovníků v oblasti podporovaného zaměstnávání

Práce s mentálně postiženými je prací různorodou, přesto odborně poměrně náročnou. Při následujícím popisu personálního zajištění služby vycházím z metodické příručky pro podporované zaměstnávání, kterou vydala organizace Rytmus v rámci projektu Equal. Pokud jsou mé zkušenosti odlišné, uvádím je.

Personální zajištění služby je většinou pokryto vedoucím agentury, několika pracovními konzultanty. Asistenci na pracovišti klientů provádějí dobrovolní pracovníci, praktikanti odborných škol nebo placení pracovní asistenti s částečným úvazkem. Mojí zkušeností je, že ve městech s menší populací nebo ve městech, kde není vysoká škola, vykonávají pracovní konzultanti i práci asistentů.

Většina agentur podporovaného zaměstnávání má svou službu registrovanou jako službu sociální rehabilitace a proto musí pracovníci splňovat dostatečné vzdělání podle § 110 zákona 108/2006 Sb., o sociálních službách.

Vzdělávání pracovních konzultantů je v naší republice nesystematické. Samotní pracovní konzultanti přicházející do praxe z různých oborů a s různým vzděláním. V současné době je možné studovat povinný předmět „podporované zaměstnávání“ v rámci oboru „tělesná a pracovní výchova zdravotně postižených“ na Fakultě tělesné výchovy a sportu Univerzity Karlovy v Praze a dále volitelné předměty vztahující se k tomuto tématu na Vyšší odborné škole Jabok, Pedagogické fakultě Masarykovy univerzity v Brně, na Jihočeské univerzitě v Českých Budějovicích, na Pedagogické fakultě Univerzity Palackého v Olomouci. Základní kurz pro pracovní konzultanty v rozsahu 60 hodin a další kurzy poskytuje Školící a znalostní centrum České unie podporovaného zaměstnávání.

Tímto kurzem prošla většina pracovníků agentur podporovaného zaměstnávání a většina agentur, které jsou členy Unie PZ. Ta jej má ve svých stanovách pro své pracovníky jako povinný. Problémem je, že se tento kurz koná jen dvakrát do roka. Pokud Unie PZ pořádá během roku větší akci (např. mezinárodní konference EUSE, která se konala na jaře roku 2009) omezí svoji vzdělávací činnost. Kurz se pak koná jen jednou za rok. Kurz je zaměřen především na základní poznatky a metody v podporovaném zaměstnávání. Pokud již pracovník nějakou dobu v podporovaném zaměstnávání pracuje a je řádně zaškolen, zhruba po půl roce už tyto základní metody zná z praxe a při dostatečném počátečním dohledu pracovníků, hospitacích na jeho konzultacích a supervizích vedoucího je i zvládá. Potom již tento kurz od Unie PZ není pro něj aktuální.

Přínosem pro pracovníky jsou i stáže, které mezi sebou jednotlivé organizace domlouvají a realizují.

Tak jako v životě „zdravého“ člověka i v životě člověka s mentálním postižením oblast práce má mnoho souvislostí a mnohé do ní zasahuje. Proto by se měl pracovník v podporovaném zaměstnávání vzdělávat i v jiných oblastech. Základem jsou samozřejmě informace o mentálním postižení a jejich prohlubování, vyhledávání aktuálních poznatků o vlivech mentálního postižení na život člověka. V procesu utváření osobnosti působí na každého člověka mnoho vlivů, je dobré znát vlivy, které mohly nebo mohou na člověka působit, diagnostiku jeho schopností a jeho potenciálů. Nerovnoměrný vývoj osobnosti vyvolaný postižením se odráží ve všech složkách osobnosti. Hledání zaměstnání například významně ovlivňuje emocionální složka, motivace a vůle. Lidé s mentálním postižením jsou často náladovější, nedokáží nahradit krátkodobé uspokojení uspokojením dlouhodobějším, pokud by na něj museli nějakou dobu počkat apod. Tyto souvislosti by měl pracovník znát a umět s nimi pracovat. Významným faktorem v životě lidí s mentálním postižením se stává do nedávné doby skrývaný a opomíjený fakt sexuálních potřeb u těchto lidí. Z biologického ani psychologického hlediska není možné tuto skutečnost již dále zastírat, a proto je nutné hledat možnosti, jak s ní pracovat, začleňovat ji do života lidí s mentálním postižením, jak i je samotné informovat a vzdělávat v této oblasti. Pracovní konzultant je často pro mentálně postiženého člověka z domova sociální péče nebo i z vlastního domova důvěrníkem, který s ním jedná jako se schopným a potenciálem naplněným člověkem. Může tedy nastat situace, kdy se mu svěří s problémem, který je pro něj velmi citlivý (jako například oblast sexuálního života) a pracovník by měl minimálně vědět, jak k této oblasti přistupovat, jak nejlépe poradit, a poznat hranici, za kterou již jít nemůže a musí uživatele citlivě nasměrovat na místo, kde by mu mohli poradit kvalifikovaněji.

Dále by měl znát a prohlubovat znalosti v oblasti legislativy – základních lidských práv, mezinárodního práva vztahujícího se k právům lidí s postižením, pracovního práva, práva v oblasti sociálních služeb, invalidních důchodů a různých dávek pro lidi s mentálním postižením. Pracovník by také měl znát možnosti dalšího vzdělávání lidí s postižením. A jak již bylo napsáno výše, pracovní konzultant by měl mít povědomí o dalších sociálních službách v okolí, s nimiž by v případě potřeby mohl spolupracovat, nebo je klientovi nabídnout, nebo zprostředkovat kontakt.

## 9 Agentura podporovaného zaměstnávání při Diakonii ČCE v Litoměřicích – příklad dobré praxe

V této kapitole popisují základní charakteristiky Agentura podporovaného zaměstnávání (dále APZ) v Litoměřicích, v níž pracuji a kde jsem prováděla šetření uvedené ve druhé části této práce.

APZ je součástí Střediska křesťanské pomoci Diakonie ČCE. Diakonie Českobratrské církve evangelické (DČCE) je křesťanská nestátní nezisková charitativní organizace, která ve 33 střediscích po celé ČR poskytuje sociální a pastorační péči osamělým, ohroženým, nemocným a jinak potřebným lidem z církve i mimo ni, lidem věřícím i nevěřícím. V současné době Diakonie ČCE nabízí 123 různých sociálních služeb registrovaných dle zákona o sociálních službách 108/2006 Sb.

*„Středisko křesťanské pomoci v Litoměřicích je součástí Diakonie Českobratrské církve evangelické. Vzniklo jako nestátní nezisková organizace v roce 1992 s cílem pomáhat lidem z okraje společnosti. Původní azylové centrum se postupně proměňovalo podle potřeb klientů, až vyrostlo do nabídky služeb, jejichž smyslem je podpora sociálně slabých a lidí se zdravotním postižením.“<sup>87</sup>*

Toto středisko Diakonie ČCE je v regionu významnou neziskovou organizací, o čemž svědčí nejen počet registrovaných služeb, zaměstnanců a klientů, ale i jeho aktivita v oblasti komunitního plánování a public relations, případně také velikost finančních prostředků, které získává na provoz služeb, i to že pod toto středisko spadají i služby provozované nejen ve městě Litoměřice, ale také na území města Terežína<sup>88</sup>.

Agentura podporovaného zaměstnávání vznikla v roce 2005 na základě zjištění komunitního plánování města Litoměřice. Je jednou ze čtyř agentur podporovaného

---

<sup>87</sup> *Kdo jsme.* [online]. Diakonie Českobratrské církve evangelické Středisko křesťanské pomoci v Litoměřicích. Poslední aktualizace: neuvedeno [cit. 10.1.2010] Dostupné na WWW: <http://www.diakoniecceltm.cz/>

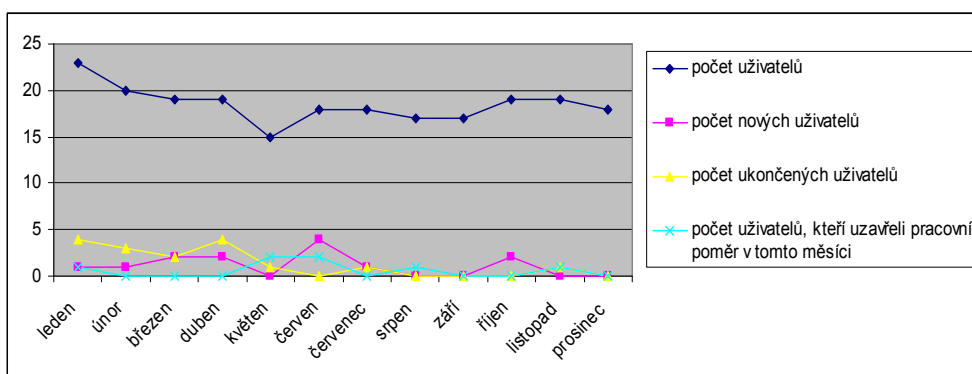
<sup>88</sup> Středisko má přes sto zaměstnanců, registrovaných šest sociálních služeb a denní kapacitu sedmdesát dva klientů. Jeho zástupci se zúčastňují komunitního plánování nejen v Litoměřicích, ale také v Lovosicích a Roudnici nad Labem. V roce 2009 bylo o Středisku nebo některém z jeho úseků a jimi organizovaných aktivitách napsáno okolo třiceti článků v místním tisku. Středisko v roce 2009 hospodařilo ze zhruba třinácti miliony z patnácti různých zdrojů (např. Veřejná zakázka Ústeckého kraje, zdroje z Evropských fondů, zdroje z Ministerstva práce a sociálních věcí, finance z rozpočtu města Litoměřice apod.).

zaměstnávání v Ústeckém kraji. V Litoměřicích má registrovanou službu sociální rehabilitace, s využitím metody podporovaného zaměstnávání. V APZ pracují čtyři pracovníci, služba má kapacitu 45 klientů za rok, realizuje jak terénní, tak ambulantní služby. Pracovní konzultanti při své práci vycházejí jednak z charakteristik registrované služby, jednak ze *Souhrnné metodiky podporovaného zaměstnávání*.

Cílovou skupinou „jsou lidé se zdravotním postižením: tělesným, mentálním, kombinovaným a duševním onemocněním, jejichž schopnosti získat a zachovat si zaměstnání jsou omezeny do té míry, že potřebují individuální osobní podporu poskytovanou před nástupem do práce i po něm.“<sup>89</sup> Služba je poskytována uživatelům z Litoměřicka ve věku 19 – 64 let. Uživatelé jsou především obyvatelé Domovů sociální péče v okolí, Chráněného bydlení v Terezíně a uživatelé, kteří žijí doma.

Pracovníci poskytují služby lidem z výše uvedené cílové skupiny, pouze s výjimkou smyslových postižení z důvodu nedostatečného vybavení pomůckami i vzděláním.

Za rok 2009 využívalo službu sociální rehabilitace s využitím metody podporovaného zaměstnávání v této agentuře třicet čtyři uživatelů. Z toho čtrnáct mělo uzavřený pracovní vztah se zaměstnavatelem. Do tohoto počtu je zahrnut počet uživatelů, kteří pracovali a kteří uzavřeli pracovní poměr i dříve než v roce 2009, přesto byli stále uživateli služby a potřebovali podporu na otevřeném trhu práce. Nově našlo v roce 2009 práci devět uživatelů. Vývoj v jednotlivých měsících roku 2009 je uveden níže v grafu.



**Graf 3** Uživatelé APZ Diakonie ČCE v Litoměřicích v roce 2009

<sup>89</sup> *Agentura podporovaného zaměstnávání*. [online]. Diakonie Českobratrské církve evangelické Středisko křesťanské pomoci v Litoměřicích. Poslední aktualizace: neuvvedeno[cit. 15.1 2010] Dostupné na WWW: <http://www.diakonieccltm.cz/index.php/agentura-podporovaneho-zamestnani>

Agentura také organizuje skupinovou práci s lidmi se zdravotním postižením, kteří si chtějí nalézt zaměstnání a kteří si chtějí natrénovat a procvičit dovednosti potřebné pro vstup na trh práce. Smyslem těchto tzv. job klubů je procvičování a rozvíjení dovedností ve skupině, tedy za použití skupinové dynamiky. Důležitým aspektem job klubů je společenské setkávání. Job klub se koná jedenkrát za čtrnáct dní, počet setkání je deset, délka setkání je devadesát minut. Počet účastníků ve skupině je šest až deset. Job-kluby jsou určeny pro uživatele podporovaného zaměstnávání, účast je dobrovolná. Job kluby organizuje agentura dle zájmu uživatelů. V roce 2009 pracovníci agentury zrealizovali jeden běh těchto skupinových aktivit.

Mimo individuální a skupinové činnosti s vlastními uživateli konala agentura také šest besed s uživateli centra denních služeb, z nichž se někteří v rámci služeb poskytovaných tímto úsekem Diakonie v Litoměřicích připravují na vstup na trh práce. V listopadu se uskutečnilo neformální posezení s uživateli zaměřené na změnu sídla APZ<sup>90</sup> a vytvoření pravidel pobytu v těchto prostorách.

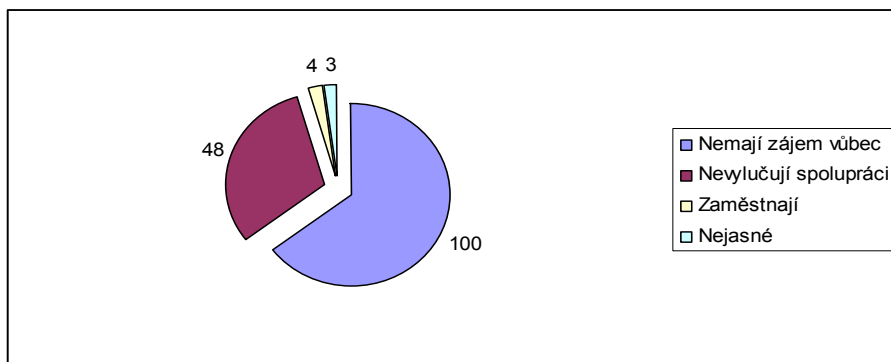
APZ v rámci kontaktování potenciálních uživatelů i poskytnutí informací o navazujících službách spolupracuje nejen s okolními domovy sociální péče (zhruba jednou za půl roku zde uspořádá besedu s klienty těchto zařízení, kde představí službu nejen jim, ale také pracovníkům domovů) a pobytovými službami pro uvedenou cílovou skupinu, ale také s dalšími neziskovými organizacemi s podobnou cílovou skupinou, s úřadem práce, městskými úřady apod. (viz. kapitola 7). Pro prezentaci služby má agentura vytvořeny tři typy letáků – leták pro veřejnost, pro zaměstnavatele a zjednodušený leták pro potenciální uživatele (viz. příloha č.10).

Uživatelé APZ našli práci u různých zaměstnavatelů na Litoměřicku. Nejčastější práce jsou pomocný kuchař, uklízeč, pomocný pracovník v zemědělství, pekař, balič ovoce a číšník.

---

<sup>90</sup> V červenci došlo k přestěhování do vhodnějších prostor (větší, bezbariérové, lepší umístění jednotlivých kanceláří, více světla). Uživatelé tuto událost hodnotili spíše pozitivně, pocítili však, že konzultantky na ně neměly tolik času, nevěnovali se jim, jak by uživatelé potřebovali. To bylo možné zjistit nejen z jejich zpětné vazby vyjádřené na setkání v listopadu, ale také z mnohem vyšší nemocnosti, odmítání práce zdánlivě bez důvodu (strach z toho, že jim konzultantky neposkytnou dostatečnou podporu v novém zaměstnání) i z verbálního vyjádření beznaděje a nesmyslnosti využívání služby podporovaného zaměstnávání v době zhruba jeden až dva měsíce po přestěhování.

Agentura je v kontaktu s množstvím zaměstnavatelů. V roce 2010 jich bylo osloveno sto padesát pět, většina z nich zaměstnat člověka se zdravotním postižením nechtěla (viz. Graf 4).



**Graf 4** Rozdělení zaměstnavatelů oslovených agenturou v roce 2009

APZ je od ledna roku 2009 financována z veřejné zakázky Krajského úřadu Ústeckého kraje.

# PRAKTICKÁ ČÁST

## 10 Metodika empirického šetření

### 10.1 Téma a formulace výzkumného problému

Tématem práce je podporované zaměstnávání a pracovní uplatnění lidí s mentálním postižením.

Výzkumný problém šetření lze shrnout takto: Ovlivňují dovednosti trénované v rámci pracovní zkušenosti další uplatnění mentálně postižených uživatelů služby podporované zaměstnání na otevřeném trhu práce?

Jde tedy o šetření zaměřené na uživatele, kteří před aktuálním zaměstnáním měli nějakou pracovní zkušenost, a jestli trénink dovedností, který probíhal v rámci této zkušenosti a ovlivnil další pracovní uplatnění uživatele.

Tento problém jsem se rozhodla zkoumat ze dvou odlišných úhlů. Za prvé ze strany uživatele, potenciálního zaměstnance, který je znevýhodněn svým postižením a využívá pro kompenzaci tohoto postižení službu sociální rehabilitace s využitím metody podporované zaměstnávání. Za druhé z pohledu zaměstnavatele, který zaměstnává, nebo by mohl zaměstnávat, člověka s mentálním postižením.

Pro člověka s mentálním postižením je při osvojování nových znalostí, dovedností, při rozšiřování jeho schopností, seznamování se s novými věcmi a při následném začleňování do společnosti podstatné, nakolik se setká s novými skutečnostmi v praxi. Samozřejmě je také důležité, kolik a jak přizpůsobené podpory se konkrétnímu člověku dostane. V rámci služby podporované zaměstnávání lze s uživateli trénovat jejich dovednosti jak teoreticky, případně na modelových situacích, ale také právě v praxi, na reálném pracovišti.

Na druhé straně samozřejmě o zaměstnání člověka s mentálním postižením nerozhodují jen faktory týkající se přímo charakteristik daného člověka, ale i zaměstnavatel, jeho podmínky pro zaměstnávání lidí s postižením, jeho názory na tyto lidi a jeho zprostředkované nebo vlastní zkušenosti s jejich prací. Proto je tento výzkum na druhé straně zaměřen i na zaměstnavatele.

Toto výzkumné šetření se z důvodu přístupnosti terénu odehrávalo na Litoměřicku, kde působí i agentura podporovaného zaměstnávání, v níž pracuji. Tento výzkum si neosobuje právo na zobecnění výsledků tohoto výzkumného šetření. Je spíše jakýmsi popisem procesů a

vztahů v daném čase, dané oblasti a v rámci daného problému. Výsledky výzkumu mohou pomoci ve zlepšení procesu podporovaného zaměstnávání v agentuře, v níž byl výzkum prováděn.

### **10.2 Cíle šetření**

- 1) Cílem šetření je analýza získaných poznatků z hlediska vlivů tréninku dovedností potřebných pro práci v rámci pracovní zkušenosti u osob s mentálním postižením na jejich další pracovní uplatnění na otevřeném trhu práce.
- 2) Druhým cílem je na základě zjištěných poznatků navrhnout možné postupy a opatření ke zlepšení pracovního uplatnění lidí s mentálním postižením v procesu služby podporované zaměstnávání.

### **10.3 Analýza výzkumného pole**

Do procesu podporovaného zaměstnávání lidí s mentálním postižením vstupuje množství vlivů. Tyto vlivy působí na uplatnění člověka na trhu práce. Pro oblast mého šetření jsem si vytyčila jako zásadní proměnné ovlivňující tuto skutečnost čtyři oblasti. Jsou to:

- vstupní charakteristiky člověka s mentálním postižením<sup>91</sup>
- zaměstnavatel a jeho možnosti zaměstnávání člověka s mentálním postižením<sup>92</sup>
- podmínky na trhu práce v daném regionu
- metody práce v rámci podporovaného zaměstnávání, které mají sloužit k vyrovnání handicapu v oblasti hledání a udržení si zaměstnání na volném trhu práce.

### **10.4 Charakteristika základního souboru a výběru**

Toto šetření se týkalo lidí s lehkým mentálním nebo středně těžkým mentálním postižením v rámci služby podporovaného zaměstnávání. Základním souborem byli lidé s mentálním postižením, kteří využívali službu sociální rehabilitace s využitím metody podporovaného zaměstnávání a zároveň absolvovali nějaký typ pracovní praxe.

---

<sup>91</sup> Předpoklady člověka s mentálním postižením k práci v oblasti především fyziomotoriky, pracovních dovedností, osobnostních charakteristik a zkušeností vztahujících se k práci.

<sup>92</sup> Jeho zkušenosti se zaměstnáváním lidí se zdravotním, resp. mentálním postižením a jeho možnosti vytvoření pracovního místa na daném pracovišti.

Výběr uživatelů byl náhodný, jednalo se o čtyři uživatele služby, kteří docházeli do Agentury podporovaného zaměstnávání v Litoměřicích. Šlo o uživatele, kteří měli s Agenturou uzavřenou dohodu o poskytování služby a využívali tuto službu v uplynulých dvou letech, a kteří absolvovali nějaký druh pracovní zkušenosti před aktuálním zaměstnáním. Jejich podrobnější charakteristiky jsou uvedeny níže.

Zaměstnání, které předcházelo aktuálnímu pracovnímu poměru, nazýváme v této práci pracovní zkušeností. Jeho charakteristiky jsou tyto: byl delší než měsíc a jednalo se o pravidelné docházení a o soustavné vykonávání pracovních úkolů. Mohlo jít i o předchozí pracovní právní poměr, který byl ukončen, a uživatel hledal nové místo. V této práci musela osoba s mentálním postižením uplatňovat pracovní, sociální a jiné dovednosti s prací související, které jsou uvedeny v kapitole 6 a v příloze č.6.

<b>Uživatel</b>	<b>Základní charakteristiky</b>
<i>Uživatel N.</i>	<p>Věk: 42 let</p> <p>Pohlaví: mužské</p> <p>Vzdělávání: sklář</p> <p>Typ handicapu: lehké mentální postižení</p> <p>Délka docházení do Agentury<sup>93</sup>: 2 roky a 6 měsíců (dohoda o službě dle vnitřních pravidel služby prodloužena)</p> <p>Délka a typ pracovní praxe: sklář a skladník (před dobou delší než 10 let); 2 měsíce – výrobní dělník, 4 měsíce – uklízeč venkovních prostor</p> <p>Délka současného pracovního poměru<sup>94</sup>: 13 měsíců</p> <p>Pracovní úvazek: 3 dny v týdnu 4 hodiny denně</p> <p>Pracovní zařazení: uklízeč</p>
<i>Uživatel P.</i>	<p>Věk: 30</p> <p>Pohlaví: mužské</p> <p>Typ handicapu: lehké mentální postižení</p>

<sup>93</sup> Od první schůzky s konzultantem, stejně i u dalších.

<sup>94</sup> K 1. 2. 2010, stejně i u dalších

	<p>Vzdělání: vyučen obor pomocný kuchař</p> <p>Délka docházení do Agentury: 2 roky a 6 měsíců (dohoda o službě dle vnitřních pravidel služby prodloužena)</p> <p>Délka a typ pracovní praxe: 11 měsíců, pomocný číšník, pomocná síla v kuchyni, chráněné pracoviště</p> <p>Délka současného pracovního poměru: 22 měsíců</p> <p>Pracovní úvazek: 0,75</p> <p>Pracovní zařazení: pomocný dělník v potravinářském průmyslu</p>
<i>Uživatel G.</i>	<p>Věk: 46</p> <p>Pohlaví: mužské</p> <p>Typ handicapu: lehké mentální postižení</p> <p>Vzdělání: základní</p> <p>Délka docházení do Agentury: 16 měsíců</p> <p>Délka praxe a typ pracovní praxe: 2 měsíce, číšník v restauraci, chráněné pracoviště</p> <p>Délka současného pracovního poměru: 25 měsíců</p> <p>Pracovní úvazek: v pracovní smlouvě uveden na 2x2 hodiny v týdnu, uživatel v současné době pracuje více, průměrně na 15 hodin za týden, dle potřeb zaměstnavatele</p> <p>Pracovní zařazení: pomocná síla, uklízeč</p>
<i>Uživatel Z.</i>	<p>Věk: 29</p> <p>Pohlaví: mužské</p> <p>Typ handicapu: lehké mentální postižení</p> <p>Vzdělání: základní, problémy se čtením a psaním</p> <p>Délka docházení do Agentury: 14 měsíců</p> <p>Délka a typ pracovní praxe: 2 měsíce, pomocné práce na poli</p> <p>Délka současného pracovního poměru: 20 měsíců</p> <p>Pracovní úvazek: 32,5 hodiny týdně</p> <p>Pracovní zařazení: pomocný dělník v rostlinné výrobě</p>

**Tabulka 2** Charakteristiky uživatelů zařazených do výzkumného šetření

Dalším výběrem jsou dvě skupiny zaměstnavatelů. Výsledky získané výzkumnou technikou rozhovoru u těchto dvou skupin budou v rámci výzkumu porovnány. Do jedné skupiny spadají zaměstnavatelé zaměstnávající jednoho z lidí s mentálním postižením z výše uvedeného výběru, druhou skupinu tvoří zaměstnavatelé, kteří takového člověka nezaměstnávají. Tato skupina byla vybrána v regionu Litoměřicka tak, aby každý zaměstnavatel, resp. firma zaměstnávající člověka s mentálním postižením měla paralelu ve firmě, která jej nezaměstnává. Tato druhá firma byla vybrána na základě podobnosti své činnosti (například nemocnice, reklamní agentura) a podobného počtu zaměstnanců. Vytvořily se tak čtyři dvojice zaměstnavatelů. Viz. tabulka 3.

<b>Zaměstnavatel (specifikace, obor činnosti)</b>	<b>Počet zaměstnanců</b>
<i>Nemocnice</i>	400 – 600
<i>Potravinářská firma, stravovací zařízení</i>	150 – 200
<i>Reklamní agentura</i>	2 – 5
<i>Soukromý zemědělec</i>	2 – 5

**Tabulka 3** Základní charakteristiky zaměstnavatelů zahrnutých do výzkumu

### **10.5 Metody a techniky šetření**

Při promýšlení metod a technik tohoto výzkumu jsem vzala v úvahu jak výzkumný problém a cíle tohoto šetření, tak možnosti přístupu do výzkumného pole a efektivitu jednotlivých metod a technik. Nakonec jsem se rozhodla pro kvalitativní metodu šetření.

Úkolem kvalitativního výzkumu je „odhalovat obsah faktorů, které sociální a sociálně psychické jevy ovlivňují nebo s nimi jinak souvisejí“.<sup>95</sup> V rámci této práce se zabývám otázkou ovlivňování dvou skutečností v rámci podporovaného zaměstnávání – tréninkem dovedností potřebných pro práci u osoby s mentálním postižením a pracovním uplatněním této osoby na otevřeném trhu práce. Myslím si, že toto šetření bude moci – samozřejmě v hranicích svého nevelkého rozsahu – „přispět k pochopení celkového kontextu a emočních a

---

<sup>95</sup> SURYNEK, A. KOMÁRKOVÁ, R. KAŠPÁRKOVÁ, E. *Základy sociologického výzkumu*. 1. vyd. Praha: Management Press, 2001. s. 26.

*psychosociálních aspektů určitého typu lidského jednání, které se promítá do celospolečenských jevů.*<sup>96</sup>

Při zkoumání těchto jevů a jejich vztahu jsem se rozhodla pro možnost nahlédnout na tento problém skrze kombinaci dvou, resp. tří vzájemně se doplňujících technik spadajících do kvalitativního výzkumu. Vývoj jednotlivých dovedností potřebných pro práci u uživatele služby podporovaného zaměstnávání byl sledován dvěma na sebe navazujícími a vzájemně se prostupujícími a doplňujícími se technikami. První z nich byla technika nepřímého pozorování skrze analýzu dokumentů, druhou zprostředkované pozorování skrze formulář dovedností potřebných k práci. Tyto techniky jsem při řešení výzkumného problému shledala nejefektivnější z toho důvodu, že umožňovaly použití materiálů, které zachycovaly dlouhodobý vývoj uživatele a poskytovaly mnoho cenných informací o dané problematice. Mimo to byly pro mě jako pracovního konzultanta velice dobře přístupné.

Pro zkoumání daného jevu ze strany zaměstnavatele jsem zvolila techniku strukturovaného rozhovoru s otevřenými otázkami. Tato technika minimalizovala pravděpodobnost, že rozsah odpovědí se bude zásadně lišit. Na stejné, nebo podobné (viz podrobnější popis techniky níže) otázky byly v rámci rozhovoru získány odpovědi, které lze mezi sebou porovnávat a získat tak v dané oblasti subjektivně důležitá témata.

#### **10.5.1 Nepřímé pozorování skrze analýzu dokumentů**

Technika pozorování byla do tohoto výzkumu zařazena z důvodu poskytnutí informací o dovednostech a dalších specifických bodech, které přinesl proces podporovaného zaměstnávání a které souvisejí s problémem tohoto výzkumného šetření u daných uživatelů.

Tyto dokumenty jsou vypracovávány klienty s podporou pracovního konzultanta, pracovním konzultantem, nebo vycházejí z pozorování uživatele při práci na konzultacích a při modelových i reálných situacích (záznamy o jednání s klientem).

V jednotlivých fázích procesu podporovaného zaměstnávání slouží k dojednávání spolupráce, plánování kroků k dosažení zaměstnání na otevřeném trhu práce, k nalezení vhodného zaměstnání a v neposlední řadě k trénování pracovních dovedností.

Při analýze jsem se opírala především o „záznamy z jednání s klienty“, kam se zapisuje průběh konzultací, tréninků mimo agenturu, praxí, stáží, pohovorů se zaměstnavatelem a asistencí na pracovišti, významné události a změny v procesu

---

<sup>96</sup> KRAUS, B. *Základy sociální pedagogiky*. 1. vyd. Praha : Portál, 2008. s 36.

podporovaného zaměstnávání i změny v životě uživatele, pokud nějak souvisejí s procesem zaměstnávání.

Všechny tyto dokumenty patří do složek uvedených čtyř klientů.

### 10.5.2 Zprostředkované pozorování

Informace získané z analýzy dokumentů jsou doplněny ještě zprostředkovaným pozorováním.

Technika se opírá o tzv. *Systém stanovení míry potřebné podpory a sledování vývoje dovedností uživatelů služeb podporovaného zaměstnávání*<sup>97</sup>. Tento materiál se používá jako diagnostická technika ve službě podporované zaměstnávání. Dovednosti v něm uvedené a posuzované se dotýkají získání a udržení zaměstnání na otevřeném trhu práce. „*Indikátory zahrnují jak klíčové kompetence potřebné ke zvládnutí obecných nároků jakéhokoli zaměstnání, tak všeobecné kompetence podmiňující širší uplatnění člověka ve společnosti. Posuzování se vztahuje pouze k běžným schopnostem, v nichž dospělí lidé běžně pomoc nepotřebují (nikoli na speciální, odborné postupy).*“<sup>98</sup> Jednotlivé indikátory se sledují průběžně po dobu procesu PZ, jsou vypracovány klíčovým pracovníkem klienta. Hodnocení se provádí skrze číselné hodnocení dle škály, která vyjadřuje míru podpory. Při posuzování pracovník využívá řadu technik: „*strukturovaný rozhovor, nestrukturovaný rozhovor, pozorování ve strukturované (modelové) a nestrukturované (reálné) situaci, posuzování relevantními osobami.*“<sup>99</sup>

Tento materiál používá naše organizace v upravené formě (viz. příloha č.6) . Úprava se týká především vynechání některých položek, které dle našich zkušeností nesouvisí přímo s prací. Materiál se tím stal více zaměřený na pracovní dovednosti. Tento formulář byl původně navržen pro kvantifikaci pokroku uživatele, tedy pro kvantifikaci vývoje jednotlivých dovedností. Já osobně jsem tento materiál uzpůsobila k využití v kvalitativním šetření. Vynechala jsem zcela číselné hodnocení dovedností a pod každou skupinu dovedností (např. *učení se novým věcem*) jsem vytvořila volné místo pro komentář pracovního konzultanta k daným dovednostem u konkrétního uživatele.

---

<sup>97</sup> VITÁKOVÁ, Petra. Souhrnná metodika podporovaného zaměstnávání. Projekt EQUAL. o.s. Rytmus : Praha 2005. s. 82 – 88.

<sup>98</sup> Tamtéž.. 80.

<sup>99</sup> Tamtéž. s. 80.

Materiál vyplňoval klíčový pracovník uživatele

Tento krok považuji za vhodný pro toto šetření proto, že pro kvalitativní výzkum byl důležitý vhled do problému pracovního konzultanta, který procházel s daným klientem procesem podporovaného zaměstnávání.

### **10.5.3 Rozhovor**

V rámci tohoto šetření bylo provedeno osm rozhovorů se zaměstnavateli ze dvou skupin (viz. výzkumný soubor). Byly vedeny na pracovištích zaměstnavatelů vždy s člověkem, který se v dané firmě zabývá personalistikou, případně který v dané době rozhodoval o přijetí uživatele služby do pracovního poměru. Rozhovor jsem pro účel výzkumu zvolila především pro přímý kontakt se zkoumanou osobou, pro možnost dostat širší výpověď a položit doplňující otázku. Rozhovor je standardizovaný, formulář vytvořený pro zaznamenání rozhovoru je přílohou č. 11. Zaměstnavatelé zaměstnávající člověka s mentálním postižením jsou označeni číslem 1, zaměstnavatelé nezaměstnávající jsou označeni písmenem A.

Rozhovor obsahuje pět otázek postupujících od obecných ke konkrétním. Otázky jsou svým zaměřením pro obě skupiny stejné. Ve skupině zaměstnavatelů zaměstnávající člověka s mentálním postižením jde o otázky zacílené na zaměstnávání daného uživatele, případně uživatelů služby podporované zaměstnávání, u druhé skupiny jsou tyto otázky modifikovány do podoby potenciálních možností, např. „Jaká byla vaše motivace přijmout pracovníka se zdravotním resp. mentálním postižením?“ a „Jaká by mohla být vaše motivace přijmout pracovníka se zdravotním resp. mentálním postižením?“

Otázky jsem zvolila spíše obecnější a to proto, aby motivovaly zaměstnavatele mluvit o různých vlivech na zaměstnávání člověka s mentálním postižením

### **10.5.4 Dotazník**

V původním zadání diplomové práce byl jako jedna z technik uveden dotazník. Po rozpracování teoretické i praktické části práce a po hlubší analýze výzkumného problému a pole jsem došla k tomu, že pro dotazníkové šetření není v této oblasti dost respondentů, k nimž bych měla přístup. Proto jsem raději upřednostnila další metody, které poskytnou dostatek informací pro cíle šetření.

## ***10.6 Průběh šetření***

Šetření probíhalo v rámci Agentury podporovaného zaměstnávání v Litoměřicích od září 2009 do února 2010.

Složky s dokumenty uživatelů jsem prostudovala v písemné i elektronické podobě od září 2009 do února 2010. Všichni uživatelé, kterých se šetření týkalo, byli seznámeni a podepsali – oni, nebo jejich opatrovníci – souhlas se zpracováním osobních údajů, v němž je obsažena i informace týkající se použití jejich materiálů pro vědecké účely. Na všech dokumentech, které jsem použila, jsou změněna, vymazána nebo začerněna jména a další údaje, které by mohli vést k identifikaci uživatele.

Formuláře hodnocení dovedností uživatelů byly v elektronické podobě. Vyplnily je dle mých instrukcí konzultantky daných uživatelů. Tyto záznamy byly provedeny od listopadu 2009 do ledna 2010.

Rozhovory se zaměstnavateli jsem vedla vždy u nich na pracovišti. Uskutečnily se od prosince 2009 do ledna 2010. Rozhovory jsem vždy vedla a zaznamenávala. Rozhovory byly zaznamenávány ve zvukové podobě na záznamník MP3. Zároveň s tím jsem si zapisovala poznámky. Přepisy rozhovorů jsou uvedené v příloze č. 12.

## 11 Výsledky šetření

Výsledky výzkumu jsem shrnula tak, že na prvním místě uvádím krátké popisy průběhu podporovaného zaměstnávání u daných čtyř uživatelů s důrazem na zlomové okamžiky ve vztahu k rozvíjení dovedností a pracovnímu uplatnění těchto uživatelů. Dále jsou jednotlivé celky dovedností dle výše zmíněného formuláře pracovní diagnostiky – *Systém stanovení míry potřebné podpory a sledování vývoje dovedností uživatelů služeb podporovaného zaměstnávání*. V rámci těchto celků analyzuji změny, k nimž došlo u jednotlivých uživatelů v průběhu procesu a vyzdvihuji ty nejdůležitější.

V druhé části vztahující se k rozhovoru se zaměstnavateli analyzuji tyto rozhovory ve vztahu k dovednostem potřebným k práci a pracovnímu uplatnění uživatelů.

### 11.1 Zprostředkované pozorování a analýza dat – výsledky šetření

#### 11.1.1 Popisy průběhu procesu podporovaného zaměstnávání u vybraných uživatelů

##### **Pan N.**

Pan N. je muž ve věku 42 let. Do agentury chodil 2 roky a pak mu smlouva byla prodloužena o šest měsíců. V průběhu docházení do agentury byl přijat do tří zaměstnání. První ze zaměstnání<sup>100</sup> bylo po dvou měsících zrušeno z ne zcela jasných důvodů, firma pravděpodobně neměla peníze na platy (vedoucí nejdříve zaměstnance chválili a byli s nimi maximálně spokojeni, pak během několika málo dnů obrátili a řekli, že je propouštějí, protože špatně pracují). Druhé místo bylo sezónní, od března do září.

Pan N. neměl problémy s běžnými školními dovednostmi jako je čtení, psaní. Během procesu podporovaného zaměstnávání dosáhl velkého pokroku v oblasti manipulace s penězi. Na začátku měl problémy s počítáním. Přesto, že před několika lety pracoval, nevěděl, kolik peněz by měl chtít, co by si za jakou částku mohl koupit. Během procesu se naučil kupovat si jízdenky, objednávat a zaplatit si obědy. Má omezenou způsobilost k právním úkonům a omezenou částku, s níž může v týdnu hospodařit, což situaci značně zjednodušuje –

---

<sup>100</sup>Tato pracovní zkušenost ve výrobě elektrosoučástek nebyla pro pana N. nijak zlomová. Ze záznamů nevyplývá, že by zde získal nějakou významnou novou dovednost.

nepřichází do styku s většími částkami. Pan N. si pamatoval, co je to úřad práce a podpora v nezaměstnanosti, ale nevěděl, že je zbaven způsobilosti k právním úkonům a co to pro něj znamená. Konzultantka jej s tím srozumitelným způsobem seznámila. V současné době je již sám schopen vysvětlit, co to pro něj znamená, donést příslušné dokumenty, posoudit, zda-li v dané situaci může jednat či nikoliv a vyhledat někoho, kdo mu případně pomůže.

Pan N. a jeho dovednosti se v průběhu procesu poměrně hodně proměnili. Nešlo ani tak o pracovní úkony, které by se v průběhu svých tří zaměstnání naučil, ale především o změny v oblasti jeho náhledu na sebe sama a své schopnosti a možnosti a také pokrok v oblasti sociálních dovedností.

Velkým problémem byla při průběhu hledání práce dochvilnost a plánování času. Chodil později nebo výrazně dříve, nedokázal si čas rozvrhnout tak, aby se před příchodem do agentury zastavil na úřadu práce a vypsal si inzeráty. Přitom orientovat se v čase, poznat hodiny, odhadnout čas potřebný k úkolu, dokázal. Pan N. nedokázal také ze začátku za tyto své nedostatky přijmout odpovědnost. Svaloval vinu na konzultanty, na vychovatele v ústavu. Mělo to souvislost s jeho nižším sebevědomím, nevěřil si, jakákoliv kritika byla pro něj nezvládnutelná, bral ji jako urážku. Velice mu záleželo na tom, aby si o něm konzultantky myslely jen to nejlepší.

Pan N. měl zpočátku problémy s rozlišováním hranic v sociálních vztazích. Jak uvádí jeho konzultantka: „choval se velmi familiérně, oslovoval zdrobněle, mluvil o velmi důvěrných věcech“. To se v průběhu procesu i pracovní zkušenosti upravilo. Konzultantka uvádí: „I když jsme tyto dovednosti trénovali i v agentuře na modelových situacích, důležité, podle mého názoru, bylo zaměstnání (měl 3), kde se Petr setkával s lidmi a mluvil s nimi. Občas se dostal do nepříjemných situací, protože neodhadl míru, co může a co ne. Později si na to dával pozor.“

Pan N. měl zpočátku problém s formulací své zakázky, jakou práci by chtěl mít. Chtěl spíše něco, kde by vynikal, čím by byl zajímavý, než zaměstnání, které by odpovídalo jeho možnostem. Jeho vybrané inzeráty byly například: prodavač na benzinové pumpě, provozní v útulku pro psy apod.

Čím déle docházel pan N. do agentury, tím více klesala jeho motivace a tím méně si věřil. Také v ústavu mu vychovatelé začali říkat, že si práci nenajde, že by měl ze služby odejít. Pana N. velice těžce nesl každý neúspěch a konflikt, k němuž došlo. Nedokázal se pak na konzultaci soustředit na nic jiného, měl tendenci mluvit jen o tom.

Téměř na konci dvouleté doby byl tak demotivován, že jeho přáním bylo službu ukončit. Komentoval to takto: „Raději to ukončíme, necítím se tady, asi nezvládám, nehodím se sem.“ V té době se naskytlo sezónní místo na dobu zhruba 4 měsíců. Přijal ho s tím, že po skončení ze služby odejde.

Šlo o práci při úklidu venkovních prostor. Pracovní doba byla 2x2 hodiny v týdnu. Pan N. se velice rychle na pracovišti zorientoval, seznámil se s vedoucím, dokázal vykonat zadané pracovní úkoly velice dobře. Připadal si najednou užitečný. Do práce chodil včas, ačkoliv do agentury se často opožděoval, nebo nepřišel vůbec. Jeho schopnost přijmout odpovědnost ale stoupla, byl schopen do agentury zavolat a omluvit se. Při asistenci zvládal kritiku, opravování a kontrolu svých pracovních úkolů, ačkoliv to komentoval tím, že raději pracuje sám. Jeho matka do agentury napsala, že se „už nehrouť, když mu někdo něco odepře“. Také se naučil jednat se zaměstnavatelem o dovolené nebo přehození směn.

Po skončení sezónní práce se pan N. rozhodl ve službě pokračovat a hledat další práci. Požádal o pomoc v oblasti sociálních kontaktů – aby se nestyděl. Při vytváření představy o budoucím zaměstnání vycházel ze svých zkušeností s prací. Chtěl „uklízet ve zdravotnickém zařízení, dříve u matky již dělal – úklid v ordinaci praktického lékaře“. Na konci roku byla domluvena možnost zaměstnání v místní nemocnici. Pan N. tam nastoupil na tři dny v týdnu čtyři hodiny denně. V práci je schopen domluvit si všechny potřebné věci, komunikovat s nadřízenými i kolegy. Ze začátku měl problém s docházkou, ale pak se to již neopakovalo. Uklízí v zařízení, které je poměrně složité, ale je schopen se zorientovat dle fotografií řazených za sebou v manuálu. Na daném místě vždy uklidí to, co je pod obrázkem popsáno (například ZDE UKLIDÍM WC), na další fotografii vidí, kam má pokračovat.

#### **Pan P.**

Pan je mladý muž, který se vyučil dvouletým oborem na pomocného kuchaře. Se školními znalostmi – čtení, psaní, počítání – neměl problémy, pokud šlo o základy. Počítání například dovolené bylo složitější. Byl velice odpovědný, plnil úkoly. Potřeboval však podporu, a to především v komunikaci s autoritami – úředníky, zaměstnavateli. Velkým problémem bylo například zajít sám na úřad práce. Jiné zadané úkoly ale plnil bez problémů. Prošel v průběhu procesu množstvím pohovorů – tři do první pracovní zkušenosti, další tři do druhé. Tyto pohovory jej ale neodradily a vždy se vrhal do dalšího hledání práce. Byl velice motivovaný, věděl, co pro něj práce bude znamenat a velice chtěl pracovat. I když

začínal s požadavkem pomocné síly v kuchyni, v průběhu, když se práce nedařila najít, přistoupil i na jiné práce, např. uklízeč, manipulační pracovník.

Na začátku procesu podporovaného zaměstnávání byl velice submisivní a ne příliš komunikativní, nedokázal vyjádřit svůj postoj. Konzultantka to popisuje slovy: „odpovídá jednoslovně, k věcem se příliš nevyjadřuje, spíše se nechává vést“.

Po zhruba sedmi měsících se pro pana P. našla práce na chráněném pracovišti. Protože byl poměrně mladý, do žádné práce zatím nechodil a toto místo odpovídalo jeho zakázce, rozhodla se agentura mu toto místo nabídnout. Pan P. jej přijal. V tomto zaměstnání měl na začátku na pomoc krizové plány, v nichž bylo popsáno cestování a jednání v neobvyklých situacích – zpoždění vlaku, nemoc apod. a byly zde uvedeny kontakty na důležité osoby – zaměstnavatel, pracovník agentury, domov sociální péče. Ze záznamů vyplývá, že během šesti týdnů byl na tomto místě schopen komunikovat s vedoucím, s kolegy, se zákazníky a celkově se jeho komunikační schopnosti zlepšily a nabyl sebevědomí a jistoty v pracovních úkolech.

Po devíti měsících práce na tomto pracovišti přichází dokonce sám s tím, že by rád práci změnil. Jako důvody uváděl nevyhovující dojíždění, malou návštěvnost restaurace a hlavně malou výplatu. Jeho nová zakázka byl na základě zkušeností z předchozího pracovního poměru mnohem podrobnější. Chtěl by se držet práce číšníka, nebo pomocného kuchaře, pracovat v kanceláři, například kopírovat, nebo roznášet letáky. Rád by pracoval v Litoměřicích, už se i lépe orientoval v penězích, které si za práci může říci, chce tedy 5000,- Kč. Jeho komunikační schopnosti zůstaly rozvinuty i po odchodu z práce. Nyní je schopen sám volat, formulovat postoje k věcem. Naopak ve vztahu k domovu sociální péče, který uživateli dělal opatrovníka, se bez odporu podřizuje v poměrně zásadních situacích, jako byl nesouhlas s nabídkou práce dle zakázky uživatele ze strany domova soc. péče kvůli nedostačující výplatě, která je ale vyšší, než v předchozím zaměstnání.

Po této pracovní zkušenosti následuje téměř rok, kdy uživatel docházel do agentury, především telefonoval a hodně se zdokonalil v hledání práce přes internet, na stránkách úřadu práce. Absolvoval tři neúspěšné pohovory. Po této době je přijat na základě jednání agentury do jednoho z největších stravovacích zařízení v regionu. Pracuje jako pomocná síla, dopoledne rozváží obědy, odpoledne pomáhá v kuchyni. Je zaměstnán na plný pracovní úvazek. Rychle se zaučil, v práci je schopen dobře komunikovat a rychle se učí novým věcem. Je přijat nejdříve na týdenní praxi, po té dostává pracovní smlouvu na dobu určitou, do konce školního roku. Asistenci v práci téměř nepotřebuje. Konzultantka domlouvá sepsání smlouvy, pan P. si ostatní věci – dodání potřebných dokumentů pro zaměstnávání člověka

s invalidním dýchodem, podepsání smlouvy opatrovníkem apod. zařizuje sám. Je spolehlivý a odpovědný. Z práce má velkou radost. S kolegy i s vedoucím si rozumí, chápe zadání práce, dobře se orientuje na pracovišti a zvládá i rozdělení pracovní doby na polovinu. Pracovní smlouvu má dodnes přes školní rok na dobu určitou a na plný úvazek, přes prázdniny dohodu o provedení práce na čtyři hodiny. Rozumí své pracovní smlouvě i dalším otázkám, které pro něj z tohoto vyplývají.

Krátce po nastoupení do této práce se rozhodl zkusit službu chráněné bydlení. Byl tam na týden na zkušebním pobytu a velice se mu tam líbilo. Rozhodl se přihlásit. Protože domov sociální péče, tedy jeho opatrovník, trval na tom, že se před přestěhováním musí opatrovník změnit, protože oni tak za něj nemohou být zodpovědní, pokud bude bydlet jinde (ačkoliv v jiných domovech s tímto neměli problém) a změna opatrovníka se u soudu protáhla, nastěhoval se pan P. do chráněného bydlení po více než dvou a půl letech po podání žádosti. Celou tu dobu si stál za svým, i když na něj v domově byl vyvíjen tlak, aby zůstal.

#### **Pan G.**

Pan G. je 46-letý aktivní muž s lehkým mentálním postižením. V komunikaci s lidmi byl a je velmi aktivní, i přesto, že se v řeči zadržává. Dokáže od začátku procesu poměrně dobře odhadnout svoje možnosti, občas zveličuje své zdravotní problémy. V administrativních záležitostech a ve věcech, které nezná a setkává se s nimi poprvé, rád nechává jednat jiné lidi, kterým důvěřuje, nicméně často jeho prosba vypadá spíše jako rozkaz nebo nátlak. V případě Agentury chápe, co znamená podporované zaměstnávání a jaká je role jeho a pracovní konzultantky, ale často nutil konzultantku, aby za něj dělala věci, které by měly být jeho starostí.

Pan G. píše, čte i počítá zcela samostatně. V čase se také dobře orientuje. Dokáže si činnosti naplánovat a plán dodržet. Sám se rozhodl, že si dodělá povinnou školní docházku a 3 roky dojížděl do školy a nakonec školu dokončil. Je velice cílevědomý se sklony k perfekcionismu. Tento povahový rys mu bohužel často komplikuje život.

Jeho první práce byla na chráněném pracovišti, kde byl dva měsíce zaměstnán jako číšník (nekasíroval, objednával a roznášel jídlo). Šlo o dvouměsíční brigádu na poloviční úvazek. Pan G. se velice snažil, učil se ochotně novým věcem, byl v procesu aktivní, zajímal se, co se kde děje, s čím je potřeba pomoci, seznamoval se s novými lidmi, s kolegy, komunikoval dobře se zákazníky.

Při jednání se zaměstnavatelem sice vysvitla šance, že by pan G. mohl být na tomto pracovišti zaměstnán a pracovat zde trvale, došlo ale k personálním změnám a práce pana G. skončila. V současné době je to již téměř dva roky, pan G. pracuje, ale stále cítí křivdu, které se na něm dle jeho slov zaměstnavatel dopustil. Interpretuje to tak, že se snažil a přesto jej vyhodili. Projevuje se zde egocentričnost, kdy si člověk s mentálním postižením myslí, že se vše točí kolem něj. Nerozumí tomu, že se některé věci v životě dějí i bez přičinění člověka, jehož se to týká.

Tato pracovní zkušenost zdokonalila u pana G. sociální dovednosti, umožnila mu seznámit se s novými lidmi. Naučil se pravidelně dojíždět do práce, sám cestovat, vyzkoušel si zadávání úkolů od nadřízeného. Více se osamostatnil a přitom mohl cítit podporu, kterou ve svém životě potřebuje. Ačkoliv je velmi šikovný a dokáže zvážit své možnosti, stále se bojí, aby něco nepopletl a aby se na něj někdo nezlobil. Konzultantka to popsala takto: „Vše si nechá dobře vysvětlit, při učení novým věcem potřebuje vše mnohokrát ukázat a vysvětlit, pak vše zvládá dobře.“

Pokud by neměl při sobě podporu v osobě pracovní konzultantky, pravděpodobně by se nikdy neodvážil cestovat do jiného města, pracovat s cizími lidmi a být v každodenním kontaktu se zákazníky. Pan G. si své práce velice váží. V současné době pracuje již přes dva roky u jiného zaměstnavatele. Tento zaměstnavatel je s ním velmi spokojen. Pan G. pracuje ve firmě zpracovávající grafiku a reklamu. Přesto že byl původně přijímán na pozici uklízeče, nyní všestranně pomáhá zaměstnavateli – jezdí na zakázky, zažehluje nápisy na trička, polepuje reklamní předměty, vyřizuje jednodušší věci pro firmu na poště apod. Zaměstnavatel se o něm vyjadřuje takto: „Snaží se vždy vyhovět zaměstnavateli. Komunikuje se zákazníky. Má příjemné vystupování a nebojí se řešit problémy.“

### **Pan Z.**

Pan Z. je mladý muž, uživatel s lehkým mentálním postižením. Jeho touhou byla od začátku práce na poli. Největší motivací pro něj bylo zřejmě to, že jeho kamarádi z domova sociální péče, kde bydlel, tam také pracují.

I když absolvoval povinnou školní docházku ve zvláštní škole, má pan Z. problémy se čtením, psaním a počítáním. Čte velice těžce, psát dokáže, jen když mu někdo písmenka předepíše. Počítat neumí vůbec, hodiny nepozná. S konzultantkou se věnovali především hodinám, protože ty jsou pro dojíždění do práce velice důležité. Pan Z. se za šest měsíců naučil poznávat na hodinách celou, víc hodin nebyl schopen rozpoznat.

Konzultace měl po 14 dnech, po třech měsících docházení byl schopen přijet bez doprovodu, konzultantka pro něj přišla na nádraží. Po dalších dvou nacvičeních cesty s pomocí konzultantky byl schopen dorazit sám.

Z domova jej ale stále musel někdo posílat, nebyl schopen si sám zapamatovat, kdy má do agentury jet, případně se sám v domově informovat, mít na paměti, že do Agentury musí přijet například v tomto týdnu, nebo příštím. Několikrát se stalo, že vůbec nedorazil, protože ho v domově zapomněli poslat, nebo proto, že se zabral do jiné práce. Pan Z. nedokázal za tyto věci převzít odpovědnost. Vždy se velice rozčílil, když s ním konzultantka chtěla tento problém řešit, mluvit s ním o tom, že by se měl zajímat o to, kdy do agentury jede, že až bude jezdit do práce, také si bude muset hlídat různé věci sám. Pan Z. ji obviňoval z toho, že to má být povinnost její nebo jiných lidí mu to připomenout. To se postupně zlepšovalo, například pan Z. zapomněl na jednu schůzku průkaz ZTP a když se pro něj vracel, ujel mu autobus a na schůzku se již nedostal. Byl schopen přijmout, že něco udělal špatně a napláňovat s konzultantkou postup, aby se to příště neopakovalo.

Po asi sedmi měsících se naskytlá práce dle zakázky pana Z. Jednalo se o práci na poli, poblíž Litoměřic. Pan Z. zvládl pohovor se zaměstnavatelem. Zaměstnavatel s ním byl spokojen a rozhodl se jej přijmout. S panem Z. konzultantka nacvičovala dojíždění, vytvořila mu krizový plán, v němž bylo obrázkovou formou vyjádřeno, co by uživatel mohl dělat například ve chvíli, kdy mu ujede autobus apod. Pan Z. nemá mobilní telefon. I když byl krizový plán vytvořen tak, aby mu uživatel rozuměl, pan Z. jej nepoužíval. Raději zapojil své sociální dovednosti a nebál se zeptat. Nebyl ostýchavý v takových situacích a věděl, na koho se má obrátit, případně se ptal tak dlouho, dokud se danou informací nedozvěděl.

Po dvou měsících musel tento zaměstnavatel snižovat stav zaměstnanců a rozhodl se pana Z. propustit. Pan Z. chtěl hledat dál takovou práci. Bylo vhodné takové zaměstnání hledat, protože byl duben, kdy zemědělci shánějí sezónní pracovní síly. Po několika týdnech se ozval jeden ze stávajících zaměstnavatelů agentury, soukromý zemědělec, že by rád zaměstnal ještě jednoho člověka. Pan Z. tuto nabídku přijal, společně s konzultantkou se připravili na pohovor, podívali se, jaké by bylo dojíždění do této vesnice. Výhodou v tomto případě bylo to, že u tohoto zaměstnavatele pracoval již měsíc jiný uživatel z téhož domova, jako byl pan Z. Mohli tedy jezdit spolu.

Zaměstnavatel vyzkoušel pana Z. a přijal jej. Pan Z. začal pracovat v této práci na plný úvazek. Je zde velice spokojený a zaměstnavatel jej chválí, v rozhovoru dokonce řekl, že by si pana Z. nechal, i kdyby na něj nebral žádné finance z úřadu práce.

Pan Z. na začátku jezdil s druhým zaměstnancem, ten ale po nějaké době odešel a pan Z. bez problémů pokračoval v práci. Ví, které dny jde do práce, se zaměstnavatelem se domlouvá samostatně, jeho odpovědnost za své záležitosti se výrazně zvýšila. Všechny administrativní věci za něj ale vyřizovala agentura a nyní jedná zaměstnavatel s domovem sociální péče. Čas se sice nenaučil, ale ráno jej z domova posílají a odpoledne jej posílá na autobus zaměstnavatel. I když je práce u zemědělců normálně sezónní, pan Z. zde pracuje celý rok, pomáhá s chodem statku. Zapojil se i do dění v obci, chodí se zaměstnavatelem do hospody a na různé akce, ve vesnici jej znají a chovají se k němu hezky.

### **11.1.2 Skupiny dovedností a jejich souhrnné hodnocení u vybraných uživatelů**

Po předchozích shrnutích nejvíce důležitých bodů v procesu podporovaného zaměstnávání u vybraných uživatelů bych ráda uvedla jednotlivé skupiny dovedností, upozornila na největší vlivy pracovních zkušeností na trénink dovedností potřebných pro práci a jejich vliv na další pracovní uplatnění.

#### **Sebeobsluha a péče o prostředí kolem sebe – manipulace s penězi**

Jeden z uživatelů, ačkoliv s konzultantkou to při konzultacích v agentuře trénovali, teprve v rámci zaměstnání získal povědomí o tom, kolik peněz by mohl dostávat. Jeden z uživatelů trénoval teoreticky v agentuře, což se nakonec podařilo a on je schopen s přidělenou částkou hospodařit. Jeden z uživatelů není schopen vůbec pochopit hodnotu peněz, neumí počítat.

#### **Pohyb v obci a použití veřejného vybavení**

Použití veřejné dopravy je většinou jedním ze zásadních úkolů, který musí konzultant s uživatelem natrénovat, ať jde o dojíždění do agentury, nebo později o cestování do zaměstnání. Třem uživatelům stačilo cestu jednou ukázat a pak již byli schopni sami dojet, jeden z uživatelů dojížděl delší dobu s asistentem z domova sociální péče, nebo s jiným uživatelem, který v domově bydlí. Po asi pěti měsících byl schopen dojet sám. Jeden z uživatelů měl problémy s dojížděním z hlediska plánování času – nedokázal si čas správně rozvrhnout a přijel pozdě, nebo brzy. Tento problém se při pracovní zkušenosti srovnal, ale při konzultacích v agentuře se vyskytoval stále, v současné práci s ním problémy nemá. Je to způsobeno pravděpodobně velkou hodnotou, kterou práce pro pana N. má.

Pro jednoho z uživatelů nebylo cestování do zaměstnání a jeho učení ničím obtížným. Zvládl se naučit, kde vystoupit, kde přesehnout, koupit si jízdenku, zvládal použití krizového plánu v případě, že byla například výluka nebo došlo ke zpoždění spoje.

Dva uživatelé měli z dojíždění obavy. Při cestování občas zmatkovali, potřebovali delší dobu podporu. Nakonec je ale i samostatné zvládnutí cesty povzbudilo v tom, že práci zvládnou a zvedlo jejich sebevědomí. Největší problém s dojížděním byl u pana Z., který neuměl číst, psát, počítat, nevyznal se v jízdním řádu, ani nebyl schopen používat krizový plán. V případě každodenního dojíždění to bylo vyřešeno tím, že jej z domova, kde bydlí, posílají, odpoledne jej pošle v daný čas na zastávku zaměstnavatel. V případě neobvyklé situace se ukázalo, že je pro něj jednodušší použít dovednosti sociální – dokáže vyhledat člověka, který mu pomůže a zeptat se ho a informaci využít správným způsobem.

#### **Vzdělání a trénink – použití školních dovedností, učení se novým věcem**

Jeden z uživatelů (pan Z.) neuměl školní dovednosti používat ani poznávat čas na hodinách. Při pracovní zkušenosti se ale ukázalo, že uživatel má a dokáže rozvíjet jinou dovednost, která mu toto dokáže kompenzovat.

Další uživatelé používají školní dovednosti. Po ukázce a natrénování, si dokázali přečíst důležité informace například o výlukách, zjistit si z inzerátu, krizového plánu nebo vizitky zaměstnavatele potřebné informace, například telefonní číslo.

V oblasti učení novým věcem se všichni uživatelé projeví jako schopní, dokázali se naučit zadanou práci bez problémů. Pan G. je velice opatrný a po absolvování pracovní zkušenosti se to ještě prohloubilo. Ověřuje si i sám, jestli zadanou práci správně pochopil. Je to asi způsobeno tím, že se bojí, aby něco neudělal špatně a o práci nepřišel (má velký strach ze ztráty zaměstnání).

Pan N. měl v tomto bodě obavy, má malé sebevědomí a nevěřil si, že se naučí nové dovednosti. Prokázal ale, že je schopen naučit se nové věci, kde je uloženo nářadí, kam má jít pro vodu apod. V novém zaměstnání se naučil poměrně složitý proces uklízení ve velké budově. Výrazně mu to zvedlo sebevědomí a sebedůvěru.

#### **Zaměstnání – motivace k práci, vlastní pracovní schopnosti a kariéra, provádění pracovních úkonů, orientace v hierarchii pracovníků**

Všichni uživatelé byli motivováni jít do práce. Pracovní zkušenost měla význam především pro pana N., který díky ní našel ztracenou motivaci hledat další práci, dokázal reálně nahlédnout své možnosti a také se zorientovat ve svých představách a přáních ohledně

své práce. V této práci si připadal užitečný a jeho sebevědomí vzrostlo. Také pan P. si díky pracovní zkušenosti dokázal úžeji definovat podmínky, jaké by jeho zaměstnání mělo splňovat (pracovní doba, finanční ohodnocení, místo vykonávání práce), zvážil své možnosti, schopnosti a dovednosti a více se začal rozhodovat dle toho, co sám chce. U pana G. se toto nijak výrazně neprojevalo.

### **Zdraví a bezpečnost**

U všech uživatelů bez problémů. Dokážou posoudit, co je pro ně bezpečné a co ne, dokáží odhadnout nebezpečnost situací, chrání si přiměřeně své věci. V rámci pracovních zkušeností se učili dovednosti odpovídající situacím, s nimiž se při cestování nebo na konkrétním pracovišti setkávali (uzamykatelné skříňky, možnost odložit si věci apod.)

### **Chování – zvládnání emocí/sebekontrola**

V tomto bodu dovedností myslím uživatelé rozvinuli své dovednosti v rámci pracovní zkušenosti ve velké míře. Všem se zvýšilo sebevědomí a rozšířili oblasti toho, v čem si věří.

Dva z uživatelů významně zvýšili odpovědnost za své chování. Když nastupovali pan N. a pan Z. do služby podporované zaměstnávání, nedokázali převzít odpovědnost za své chování, za neomluvenou absenci nebo pozdní příchody do agentury. I když pana Z. stále posílají na autobus vychovatelé z domova, sám si pamatuje, který den má jít do práce a sám se domlouvá se zaměstnavatelem. Pan N. poté, co si při pracovní zkušenosti ověřil, že je užitečný, dokáže si najít a dobře vykonávat práci, zvládl přijímat i kritiku, opravit si práci, když mu zaměstnavatel nebo konzultantka něco vytkli. Pana P. pracovní zkušenost povzbudila, on sám dokázal pak formulovat přesněji, co by chtěl.

Pro pana G. byla po této stránce pracovní zkušenost spíše traumatizující. Jednalo se jen o brigádu na dva měsíce. Pan G. byl ale přesvědčen, že když se bude dostatečně snažit, zaměstnavatel mu pracovní místo nechá. Konzultantka k tomu píše: „s nezdary se vyrovnává dlouho, těžce je nese“. To se v tomto případě potvrdilo. Ačkoliv tuto situaci probírali s konzultantkou, nedokáže ji dodnes pochopit. Často o ní vypráví svému současnému zaměstnavateli a má neustálou nejistotu, jestli jej tento zaměstnavatel nevyhodí.

### **Sociální dovednosti – kontakt s lidmi**

V případě sociální dovedností je předpoklad, že v zaměstnání více rozvinou. Uživatel přichází do prostředí, kde se setkává s více cizími lidmi, s nimiž se musí seznamovat, komunikovat s nimi, rozumět sdělení těchto lidí, nějak na ně reagovat.

Významně se rozvinuly dovednosti u pana P., který byl i přes svou nekomunikativnost zaměstnán na pozici číšníka v chráněném pracovním prostředí. Ukázalo se, že to pro něj byla prospěšná volba. Získání zaměstnání jako takového mu zvedlo sebevědomí a v kombinaci s prostředím a pracovní náplní rozvinul komunikační dovednosti. Když se rozhodl opustit toto zaměstnání a najít si nové, dokázal při hledání lépe komunikovat, sám telefonoval, na pohovorech byl aktivnější.

Pan Z. využil své sociální dovednosti jako kompenzaci nedostačujících jiných dovedností nutných především k řešení krizových situací.

Pan N. upravil v průběhu své pracovní zkušenosti ještě více své způsoby kontaktu s lidmi, dokáže se poučít, když mu lidé dají najevo, co je vhodné a co ne.

Pan G. rozvinul své schopnosti nejen díky setkávání se s lidmi v práci, ale také díky spontánnímu setkávání s lidmi po cestě do zaměstnání.

### **Ochrana a advokacie – právní a administrativní úkony, jednání a vyjednávání s autoritami**

V okruhu těchto dovedností získali uživatelé především dovednost jednat s vedoucím, vědět, že se musí s někým domluvit, pokud nemohou přijet. Nápomocný jim v tom byl krizový plán. Také se u nich s pracovní zkušeností prohloubilo vědomí, že musí dodržovat povinnosti a že mají práva – například právo na dovolenou, na peníze.

V jednání s autoritami se jednoznačně posunul pan P. V agentuře i ve vztahu k domovu sociální péče, tedy opatrovníkovi byl submisivní, nyní se dokáže prosadit, i díky pracovní zkušenosti si ujasnil své představy a přání a dokázal je formulovat.

Pan N. získal jistotu v jednání s lidmi, dokáže si vyjednat dovolenou, odevzdat neschopenku, domluvit se. V současné době si i přehazuje směny, domlouvá se s vedoucími o pracovních pomůckách, dokáže si adekvátně stěžovat apod.

Pan G. je schopen si domluvit se zaměstnavatelem změnu pracovní doby (má ji nepravidelně), dovolenou, odnést mu neschopenku. V jiných administrativních věcech za sebe nechává jednat ústav, i když by tyto věci zvládl sám – donést dokumenty o invalidním důchodu apod.

Pan Z. má povědomí o tom, co je to neschopenka, že ji musí odevzdat zaměstnavateli, když je nemocný, je schopen domluvit si dovolenou. V jiných věcech za sebe nechává jednat domov.

## **11.2 Rozhovory se zaměstnavateli – výsledky šetření**

V rámci výzkumu byly provedeny rozhovory se zaměstnavateli. (Jsou uvedeny jako příloha č. 12). Ve vztahu k zaměstnávání lidí s mentálním postižením z nich vyplynula tato témata:

### **Samostatnost a spolehlivost (v příloze vyznačeno růžovou barvou)**

Zásadní důraz zaměstnavatele při zaměstnávání člověka s mentálním postižením je na to, že zvládne tuto práci. To vyplynulo jak z rozhovorů se zaměstnavateli zaměstnávajícími člověka s mentálním postižením, tak nezaměstnávajícími. Jen jedna firma nezaměstnávající člověka s mentálním postižením by vzala takového člověka kvůli tomu, že by mu tím pomohla, neočekávali by od něj příliš pracovní výkon a prospěšnost firmě.

I otázka tréninku pracovních dovedností byla pro obě skupiny zásadní v souvislosti se samostatností a spolehlivostí zaměstnance. Uváděli, že je lépe připravený, samostatný a soběstačný, dva zaměstnavatelé, kteří zaměstnávali člověka s mentálním postižením, uvedli, že je pro ně zásadní, aby tento člověk dokázal dojíždět a věděli, že se to v rámci tréninku učil. Pro zemědělce byla podstatná především pracovní síla, výkon zaměstnance a ten byl velice uspokojující. Komentoval to tím, že uvedeným pracím je schopen naučit se každý. Na druhou stranu tento zemědělec by byl rád, kdyby se v rámci pracovních dovedností mohl jeho zaměstnanec naučit například číst a psát a počítat. Pro zaměstnavatele nezaměstnávající člověka s mentálním postižením měl trénink význam především jako prostředek pro zvýšení pracovního výkonu, omezení nedostatků, které předpokládají, že by takový člověk mohl mít (neumí číst a počítat).

V souvislosti s předchozí pracovní zkušeností motivovalo firmy například to, že viděly fotografie s jinými lidmi s postižením v práci, nebo přímo fotografie člověka, o kterého se jednalo.

Při přímé otázce na předchozí pracovní zkušenost tohoto člověka odpovídali dva zaměstnavatelé zaměstnávající člověka s mentálním postižením, že by vzali někoho i bez praxe, jeden z těchto zaměstnavatelů dokonce ani nevěděl, že by měl jeho zaměstnanec nějakou praxi. Pro zaměstnavatele nezaměstnávajícího člověka s postižením byla pracovní zkušenost také velkou motivací – tři zaměstnavatelé jí brali jako výhodu. Jako hlavní důvod obě skupiny uváděly to, že by pak mohli očekávat, že bude samostatnější, šikovný, mohou se na něj spolehnout, je schopen pracovat pod něčím vedením.

Zaměstnavatelé nezaměstnávající člověka s mentálním postižením kladli větší důraz na kontrolu a dohled na tohoto pracovníka (účel asistence, tréninku dovedností). (Vyznačeno tyrkysovou barvou.)

**Velké firmy kladly větší důraz na výběr pracovníka a jeho samostatnost** (vyznačeno v příloze žlutou barvou)

Hlavním rozdílem bylo to, že celkově zaměstnavatelé větších firem byli v zaměstnávání lidí s mentálním postižením opatrnější, než majitelé menších firem. Bylo to pravděpodobně i tím, že ve větších firmách o zaměstnání člověka nerozhodovali personalisté, nebo ředitelé, jichž odpovědnost za personální obsazení a problémy vyplývající ze špatného rozhodnutí by případně měly větší následky, než v případě majitelů menších firem, kteří byli v přímém kontaktu se všemi svými zaměstnanci a měli situaci na pracovišti pod přímým dohledem. To se ukázalo i při zvažování důležitosti předchozí pracovní zkušenosti nebo praxe pro zaměstnání člověka s mentálním postižením – větší firmy dávaly této praxi větší důležitost, menší firmy nikoliv.

Dalším rozdílem bylo to, že zaměstnavatelé z malých firem často zdůrazňovali svoji motivaci ve smyslu sociálního citění (a to jak zaměstnávající, tak nezaměstnávající), zástupci z větších firem sice mluvili o svém sociálním citění, ale nebyla to pro ně motivace, aby člověka s mentálním postižením přijali, rozhodovali na základě jiných kritérií. Mnohem větší motivací pro ně byly úlevy na daních a splnění povinného podílu. Jedna z menších firem zaměstnávající aktuálně člověka s mentálním postižením čerpala výhody od úřadu práce. U druhého zaměstnavatele nakonec kvůli složitému administrativnímu vyřizování na úřadu práce k čerpání dávky ani nedošlo, přesto zaměstnanci práci poskytl.

**Důraz na komunikaci a sociální dovednosti** (vyznačeno v příloze zelenou barvou)

Zaměstnavatelé, kteří nezaměstnávali člověka s mentálním postižením, předpokládali právě v této oblasti problém, a to jak ve vztahu s vedením, kolegy, při zadávání úkolů (pomoc konzultanta nebo asistenta) nebo tam, kde by k tomu docházelo, i se zákazníky. Tito zaměstnavatelé také předpokládali problémy v oblasti orientace člověka v prostředí a v pracovních úkolech a to vše v souvislosti s pracovním výkonem. Problémem by to bylo především u zemědělce, kde tento člověk musí být samostatný a výkonný a také v reklamní agentuře, kde se zaměstnavatel obával kontaktu člověka s mentálním postižením s „nebezpečnými“ tiskařskými stroji.

Zaměstnavatelé, kteří aktuálně zaměstnávají člověka s mentálním postižením, mluvili v souvislosti s komunikací, případně se zadáváním úkolů o poměrně bezproblémovém průběhu. Věděli, že s uživateli chodí do práce asistenti a pomáhají jim. Komunikovali s nimi o pracovním výkonu zaměstnance, jeho začleňování. Celkově byli zaměstnavatelé na odlišnost zaměstnance v tomto smyslu připraveni a bylo pro ně důležité především to, aby si byli jisti, že práci za nějakou dobu zvládne zcela bez problémů.

Např. majitel reklamní agentury zmínil, že zaměstnanci „musí říkat, co má dělat, musí se to obnovovat, opakovat a upozorňovat, co dělá špatně“. Převážně byli připraveni pracovníky agentury na to, že komunikace bude obtížnější, ale většinou je noví zaměstnanci příjemně překvapili.

### **11.3 Shrnutí výsledků**

Na otázku vytyčenou pro toto šetření dal výzkum odpověď ano, dovednosti trénované v rámci pracovní zkušenosti ovlivňují další uplatnění mentálně postižených uživatelů služby podporované zaměstnání na otevřeném trhu práce.

Tento výzkum byl veden ve dvou liniích, které sledovali odpověď na tuto otázku a splnění cíle. První linie byla zaměřena přímo na uživatele a jejich dovednosti ovlivňované touto pracovní zkušeností a dopad na pracovní uplatnění, druhá zkoumala tento vliv na zaměstnavatele.

V případě vlivů na dovednosti uživatelů se ukázal nejvýznamnější vliv v těchto oblastech:

- 1) Pohyb v obci, především cestování do zaměstnání
- 2) Zaměstnání a to konkrétně při vytváření představy o vlastním uplatnění a posouzení vlastních schopností u uživatelů.
- 3) Chování – zvládání emocí a sebekontrola, především rozhodování se a adekvátní reakce na okolí.

Ze strany zaměstnavatelů se jeví jako nejdůležitější tyto oblasti:

- 1) Samostatnost a spolehlivost zaměstnance
- 2) Komunikace se zaměstnancem a jeho sociální dovednosti

Z výše uvedených údajů a z těchto souhrnných výsledků lze vysledovat určité možnosti, jakými postupy by bylo možné zlepšit pracovní uplatnění uživatelů služby podporované zaměstnávání, přičemž tito lidé mají mentální postižení. Tato opatření uvádím v další kapitole.

## **12 Navržení možných postupů pro zlepšení uplatnění uživatelů služby podporované zaměstnávání na otevřeném trhu práce**

Navrhovaná opatření platí především pro agenturu podporovaného zaměstnávání v Litoměřicích, v jejích podmínkách.

### ***12.1 Zahnutí možnosti pracovní zkušenosti záměrně do procesu podporovaného zaměstnávání***

Z výsledků výzkumu vyplývá, že praxe významně ovlivnila uživatele v oblastech, které v podmínkách docházení do agentury nebylo možné trénovat, nebo tento trénink neměl takový vliv. Proto navrhuji zařadit do procesu podporovaného zaměstnávání v agentuře systematicky pracovní praxi.

Tato praxe by měla především za cíl:

- 1) Možnost vyzkoušet si práci a poskytnout uživateli podporu při posuzování vlastních schopností a dovedností pro zaměstnání
- 2) Rozvoj sociálních dovedností uživatele
- 3) Trénink dovedností potřebných k cestování
- 4) Trénink regulace chování a zvládnání emocí
- 5) Diagnostiku pracovních dovedností uživatele

Uvedené charakteristiky splňují sociálně terapeutické dílny. Ty fungují v rámci střediska Diakonie, pod níž patří i Agentura podporovaného zaměstnávání spadá. Agentura jejich služeb využívá, ovšem zatím jen v omezeném množství, většinou jen pro uživatele, kteří přímo projeví zájem, nebo je u nich zapotřebí diagnostika připravenosti na otevřený trh práce.

Další možností by bylo využití přechodného zaměstnávání. Toto zaměstnávání se liší od sociálně terapeutických dílen tím, že za vykonanou práci uživatel dostane alespoň symbolicky zapláceno. Ze šetření vyplynulo, že uživatele motivovalo i to, že za práci dostávali zapláceno.

V regionu nefunguje také žádná služba podobná tranzitnímu programu, který by měl za cíl poskytnout služby mladým lidem s postižením při přechodu ze školy do práce. To by v případě uživatelů uvedených v tomto výzkumu mohlo být použito u jednoho uživatele, který si dokončoval výuční obor.

## ***12.2 Zvýšení informovanosti zaměstnavatelů o možnostech zaměstnávání lidí s mentálním postižením***

V rámci rozhovorů vyšlo najevo, že zaměstnavatelé byli informováni o finančních výhodách zaměstnávání lidí se zdravotním, resp. mentálním postižením. Informovanost by se měla zvýšit spíše v oblasti pracovní náplně a pracovního výkonu člověka s mentálním postižením, tedy na jakých místech je možno tyto lidi zaměstnat, jak jim uzpůsobit pracovní náplň, co všechno jsou schopni zvládat, v čem jsou specifika zaměstnávání těchto lidí. Také chybí faktické informace o tom, jak s nimi komunikovat, jaké problémy mohou nastat, jaké výhody po stránce organizace práce může zaměstnání člověka s mentálním postižením celé firmě přinést. V rozhovorech se objevilo, že zaměstnavatelé, kteří by mohli být potenciálními zaměstnavateli uživatelů služby, uživatele spíše podceňují a nejsou schopni si představit, že by uživatele mohli zaměstnat ve své firmě. Na druhou stranu zaměstnavatelé, kteří zaměstnávají uživatele, mluvili o tom, že je ovlivnilo, když viděli například na fotografiích pracujícího uživatele. Také vyjádření nějakého zaměstnavatele, který má pozitivní zkušenost s prací člověka s mentálním postižením, by mělo svou váhu.

Proto navrhuji tato opatření:

- 1) Využívat více katalog agentury, v němž jsou fotografie pracujících uživatelů. Umístit do něj reference stávajících zaměstnavatelů. Je možno je získat buď přímo od zaměstnavatelů, nebo z dohody o ukončení, kde se zaměstnavatelé vyjadřují k pracovnímu výkonu a dovednostem uživatele.
- 2) Vytvořit krátký materiál, případně využít stávající leták pro zaměstnavatele. Ten umístit tak, aby se s ním zaměstnavatelé setkali někde, kde jsou ochotni si jej přečíst. Například kontaktovat místní hospodářskou komoru a získat možnost vložit jej do nějakých materiálů pro zaměstnavatele.
  - a. Materiál by obsahoval:
    - Výhody zaměstnávání člověka s mentálním postižením
    - Možnosti pracovních míst pro člověka s mentálním postižením s konkrétními příklady stávajících pracovních pozic a firem, v kterých jsou uživatelé zaměstnání
    - Reference zaměstnavatelů
  - Typy podpory, které je schopna agentura zaměstnavateli poskytnout

## **Závěr**

Moje diplomová práce se věnovala lidem s mentálním postižením a jejich zaměstnávání. V současné době je kladen velký důraz na začlenění lidí s postižením a mentálním neméně do společnosti. Zaměstnání je důležitým prostředkem, jak se člověk do společnosti začleňuje.

Na začátku své práce jsem dala za cíl stanovit vlivy tréninku dovedností potřebných pro práci v rámci pracovní zkušenosti u osob s mentální postižením na jejich další pracovní uplatnění na otevřeném trhu práce a na základě získaných poznatků na závěr práce navrhnout možné postupy a opatření ke zlepšení pracovního uplatnění lidí s mentálním postižením v procesu služby podporované zaměstnávání.

V teoretické části jsem k seznámení se s tématem uvedla základní informace o mentálním postižení, o specifických psychických znacích lidí s mentálním postižením, které mají vliv na jejich pracovní uplatnění. Jako ilustrace posloužilo několik příkladů z mé praxe. Dále jsem shledala důležitými informace o sociálních službách poskytovaných v ČR lidem s mentálním postižením a legislativní zakotvení zaměstnávání lidí s postižením se zaměřením na zaměstnávání lidí s mentálním postižením. Z této části vypnulo, že podpora zaměstnavatelů a motivace zaměstnávat lidi s mentálním postižením není dostatečná.

Dále jsem uvedla informace o podporovaném zaměstnávání, jeho fázích a specifických v případech, že je uživatelem člověk s mentálním postižením. Zmínila jsem návazné služby, vzdělávání pracovních konzultantů a krátce jsem popsala Agenturu podporovaného zaměstnávání v Litoměřicích, kde pracuji a prováděla jsem zde výzkum.

V praktické části jsem se věnovala odpovědi na výzkumnou otázku a splnění cílů práce. Dle šetření je odpovědí na výzkumnou otázku ano, dovednosti trénované v rámci pracovní zkušenosti ovlivňují další uplatnění mentálně postižených uživatelů služby podporované zaměstnávání na otevřeném trhu práce. Tyto vlivy lze pozorovat především v oblasti dovedností, kde při teoretickém tréninku nelze takové situace vyzkoušet – například cestování. Velký vliv také měla pracovní zkušenost u uživatelů na sebevědomí a uvědomování si sama sebe, svých možností na trhu práce. I zaměstnavatelé, s nimiž bylo vedeno šetření, podali k tomuto tématu cenné informace. Například informaci o tom, jak je důležité, aby byli různými formami seznámeni s dovednostmi člověka, o jehož přijetí se rozhodují. Zde je právě pracovní zkušenost efektivní. Zaměstnavatelé, kteří nezaměstnávali člověka s mentálním postižením, byli velice nejistí v oblasti komunikace s tímto člověkem.

Šetření poskytlo vodítka pro navržení opatření ke zvýšení možnosti uplatnění uživatele s mentálním postižením na otevřeném trhu práce. Jako opatření jsem navrhla zařazení návazných služeb sociálně terapeutických dílen, případně přechodného zaměstnávání do procesu podporovaného zaměstnávání ve větší míře, než je tomu dosud.

Ve vztahu k zaměstnavatelům je navrženým opatřením vytvoření nových a doplnění stávajících materiálů o údaje, které by dle výsledků šetření mohli více a lépe informovat zaměstnavatele o zaměstnávání lidí s mentálním postižením. Součástí opatření by mělo být zároveň i zefektivnění dostupnosti těchto materiálů zaměstnavatelům.

Toto šetření bylo pro mě jako pracovníka podporovaného zaměstnávání velice obohacující. Sama jsem se mohla hlouběji ponořit do souvislostí v procesu podporovaného zaměstnávání u jednotlivých zkoumaných uživatelů. Práce mi poskytla prostor zamýšlet se nad skutečnostmi, nad nimiž mnohdy nemám čas přemýšlet, nebo by mě tento směr uvažování ani nenapadl. Mohla jsem se více zamyslet nad osobnostmi uživatelů a komplexně vidět jejich situaci. Vidět situaci lidí, kteří na své cestě museli a musejí překonávat mnohé překážky. Setkávají se každý den se svým handicapem buď ve formě nedostatků, které více či méně úspěšně kompenzují, nebo ve formě reakcí okolní společnosti. Mají ale stejné potřeby jako my, chtějí dobře bydlet, dobře jíst, užívat hezké věci, chtějí chodit do práce, chtějí se bavit. Je důležité, abychom je v duchu motta této práce, naučili co nejvíce samostatnosti, soběstačnosti, ale také sebevědomí, schopnosti znát své možnosti a využívat je, komunikovat s lidmi a mít s nimi vztahy. Vždyť když jim uspokojíme jejich základní potřeby, zajistíme je jen na chvíli, ale pokud je naučíme dovednosti, získáme my i oni mnohem více – nejen přežití, ale kvalitní život, v němž se budou dle svých možností orientovat a cítit se v něm dobře.

*„DARUJEŠ-LI ČLOVĚKU RYBU, NAKRMÍŠ HO NA DEN, NAUČÍŠ-LI HO LOVIT, DÁŠ MU POTRAVU NA CELÝ ŽIVOT.“*

## Zdroje

1. Autor neuveden. *Antidiskriminační vzdělávání a veřejná správa v ČR: příručka pro zaměstnance správy*. Praha : Multikulturní centrum Praha, 2006. 78 s. ISBN 80-239-7825-X
2. BUCHTOVÁ, B. a kol. *Nezaměstnanost: psychologický, ekonomický a sociální problém*. 1. vyd. Praha : Grada Publishing, 2002. 236 s. ISBN 80-247-9006-8
3. ČERNÁ, M. a kol. *Kapitoly z psychopedie*. přepr. vyd. Praha : Karolinum, 1995. 82 s. ISBN 80-7066-899-7
4. DOLEŽEL, R. VÍTKOVÁ, M a kol. *Zaměstnávání osob se zdravotním postižením: příručka pro zaměstnavatele k projektu OPL LZ 3.1 „Aktivizační a vzdělávací centrum“*. Brno : Paido, 2007. 125 s. ISBN 978-80-7315-143-0
5. JESENSKÝ, J. *Profesní příprava zdravotně postižené mládeže v integrovaných podmínkách: sborník metodických materiálů*. Praha : Federace zdravotně postižených, 1992. 196 s. ISBN neuveden.
6. KOŘÍNKOVÁ, D. První dodatek k souhrnné metodice podporovaného zaměstnávání. Projekt Globální grant JPD 3 vzdělávání pracovníků v podporovaném zaměstnávání na území Hl.m. Prahy. Praha : Česká unie pro podporované zaměstnávání 2006
7. KOŘÍNKOVÁ, D. JOHNOVÁ, M. WERNEROVÁ, J. BENEŠOVÁ, K. SCHLEGELOVÁ, A. *Pracovní uplatnění klientů ústavní péče. Příručka pro pracovníky*. Česká unie podporovaného zaměstnávání, QUIP – společnost pro změnu, Rytmus, 2006.
8. KRAUS, B. *Základy sociální pedagogiky*. 1. vyd. Praha : Portál, 2008. 215 s. ISBN 978-80-7367-383-3
9. KREJČÍŘOVÁ, O. a kol. *Problematika zaměstnávání občanů se zdravotním postižením*. Praha : Rytmus, 2005. ISBN 80-903598-1-7
10. KREJČÍŘOVÁ, O. *Profesní příprava a pracovní uplatnění osob s mentálním postižením*. Ostrava : MONTANEX 2004. ISBN 80-7225-112-0

11. KREJČÍŘOVÁ, O. HUTYROVÁ, M. *Speciální pedagogika 6*. 1.vyd. Olomouc : Univerzita Palackého, 2006. 53 s. ISBN 80-244-1214-4
  
1. LINHART, J., PETRUSEK, M., VODÁKOVÁ, A., Sociologický ústav Akademie věd ČR. *Velký sociologický slovník*. 1.vyd. Praha : Univerzita Karlova - Karolinum, 1996. 1627 s. ISBN 80-7184-311-3
  
2. MATĚJČEK, Z. *Psychologie nemocných a zdravotně postižených dětí*. 3.přepř. vyd. Jinočany : H&H, 2001. 147 s. ISBN 80-86022-92-7
  
3. MATOUŠEK, O. *Základy sociální práce*. 1. vyd. Praha : Portál, 2001. 309 s. ISBN 80-7178-473-7
  
4. MATOUŠEK, O. a kol. *Sociální služby: legislativa, ekonomika, plánování, hodnocení*. 1. vyd. Praha : Portál, 2007. 183 s. ISBN 978-80-7367-310-9
  
5. MATOUŠEK, O. KOLÁČKOVÁ, J. KODYMOVÁ, P. *Sociální práce v praxi*. 1.vyd. Praha : Portál, 2005. 352 s. 80-7367-002-X
  
6. MÜLLER, O. *Lehká mentální retardace v pedagogicko-psychologickém kontextu*. 1. vyd. Olomouc : Univerzita Palackého, 2001. 87 s. ISBN 80-244-0207-6
  
7. PIPEKOVÁ, J. a kol. *Kapitoly ze speciální pedagogiky*. vyd. neuvedeno. Brno : Paido, 1998. 234 s. ISBN 80-85931-65-6
  
8. ŘÍČAN, P. KREJČÍŘOVÁ, D. a kol. *Dětská klinická psychologie*. 3.vyd. přeprac. a doplněné. Praha : Grada, 1997. 450 s. ISBN 80-7169-512-2
  
9. STUPKOVÁ, V. NOVÁKOVÁ, H. KOLBLOVÁ, K. *Tranzitní program – ze školy do práce*. Praha : Jedličkův ústav a školy. 2004. 18 s.
  
10. SURYNEK, A. KOMÁRKOVÁ, R. KAŠPÁRKOVÁ, E. *Základy sociologického výzkumu*. 1. vyd. Praha : Management Press, 2001. s. 160. ISBN 80-7261-038-4
  
11. ŠÍŠKA, J. *Mimořádná dospělost*. 1. vyd. Praha : Univerzita Karlova, nakladatelství Karolinum, 2005. 100 s. ISBN 80-246-0992-4

12. ŠVARCOVÁ, I. *Aktuální otázky z psychopedie*. 1.vyd. Liberec : Pg F TU, 1998. 81 s. ISBN 80-0238-6-1.
13. ŠVARCOVÁ, I. *Mentální retardace: vzdělávání, výchova, sociální péče*. 3.přepr.vyd. Praha : Portál 2006. 198 s. ISBN 80-7367-060-7
14. ŠVARCOVÁ, I. *Příprava mládeže s těžším mentálním postižením na trhu práce*. Vyd.neuved. Praha : TECH-MARKET 1996. 89 s. ISBN 80-902134-4-8
15. ŠVINGALOVÁ, D. *Úvod do psychopedie*. 1. vyd. Liberec : Technická univerzita, 2003. 107 s. ISBN 80-7083-696-2
16. VÁGNEROVÁ, M. *Psychopatologie pro pomáhající profese*. 3.vyd. Praha : Portál, 2002. 444 s. ISBN 80-7178-678-0
17. VITÁKOVÁ, P. *Souhrnná metodika podporovaného zaměstnávání*. Projekt EQUAL. o.s. Rytmus : Praha 2005

#### **Seriálové publikace**

18. BROMOVÁ, M. Zkušenosti s audity pracovních příležitostí v projektech SUPP a SUPR, o.s. Rytmus. *Zpravodaj In*. 2008, roč. 6, č. 5, s. 6. ISSN neuvedeno.

#### **Elektronické zdroje**

19. *Agentura podporovaného zaměstnávání*. [online]. Diakonie Českobratrské církve evangelické Středisko křesťanské pomoci v Litoměřicích. Poslední aktualizace: neuvedeno[cit. 15.1 2010] Dostupné na WWW: <http://www.diakoniecceltn.cz/index.php/agentura-podporovaneho-zamestnani>
20. *Informace o možnosti poskytování finančních příspěvků na jednotlivé nástroje aktivní politiky zaměstnanosti v roce 2010*. [online]. Ministerstvo práce a sociálních věcí. Poslední aktualizace 2010-01-04 [cit. 18.1.2010] Dostupné na WWW: [http://portal.mpsv.cz/sz/local/lb\\_info/trhprace/apz](http://portal.mpsv.cz/sz/local/lb_info/trhprace/apz)

21. *Kdo jsme*. [online]. Diakonie Českobratrské církve evangelické Středisko křesťanské pomoci v Litoměřicích. Poslední aktualizace: neuvедeno [cit. 10.1.2010] Dostupné na WWW: <http://www.diakoniecceltn.cz/>
22. *Národní program rozvoje vzdělávání v České republice. Bílá kniha*. [online]. Ministerstvo školství, mládeže a tělovýchovy, 2001. Poslední aktualizace neuvедeno. [cit. 5.10.2009]. [Dokument ve formátu PDF]. Dostupné na WWW: <http://aplikace.msmt.cz/pdf/bilakniha.pdf>
23. *Sociálně terapeutické dílny*. [online]. CSS Klobouk. Diakonie Českobratrské církve evangelické Středisko křesťanské pomoci v Litoměřicích. Poslední aktualizace: neuvедeno [cit. 10.1.2010] Dostupné na WWW: <http://www.diakoniecceltn.cz/index.php/css-klobouk-diakonie-cce-v-terezine/socialn-terapeuticke-dilny>
24. *Stanovisko České správy sociálního zabezpečení k problematice pracovního uplatnění osob s těžším zdravotním postižením*. [online]. Česká správa sociálního zabezpečení. Poslední aktualizace: neuvедeno [cit. 15. 11. 2009] [Dokument ve formátu PDF] Dostupné z WWW: <http://www.unie-pz.cz/index.php/pz/321/Stanovisko%20%C4%8CSSZ0001.pdf?action=download>
25. *Struktura uchazečů a volných pracovních míst k 31.12.2009*. [online]. Ministerstvo práce a sociálních věcí. Poslední aktualizace: 2010-02-03 [cit. 3. 2. 2010]. [Dokument ve formátu EXCEL]. Dostupné z WWW: <http://portal.mpsv.cz/sz/stat/nz/qrt>
26. *Ústava České republiky*. [online]. Parlament ČR. Poslední aktualizace neuvедeno [cit.12.12.2009]. Dostupné na WWW: <http://www.psp.cz/docs/laws/constitution.html>
27. *Ústavní zákon č. 2/1993 Sb. ve znění ústavního zákona č. 162/1998 Sb.* [online]. Parlament ČR. Poslední aktualizace neuvедeno [cit.12.12.2009]. Dostupné na WWW: <http://www.psp.cz/docs/laws/listina.html>
28. *Zákon o sociálních službách*. [online]. Ministerstvo práce a sociálních věcí., 2006. Poslední aktualizace neuvедeno [cit. 20.1.2010]. [Dokument ve formátu PDF]. Dostupné na WWW: [https://sluzbyprevence.mpsv.cz/dok/zakon-108\\_2006.pdf](https://sluzbyprevence.mpsv.cz/dok/zakon-108_2006.pdf)
29. *Zaměstnávání osob se zdravotním postižením*. [online]. Ministerstvo práce a sociálních věcí. Poslední aktualizace 9.4.2009 [cit. 24.10.2009]. Dostupné na WWW: <http://www.mpsv.cz/cs/8#zozp>

## Seznam tabulek, obrázků a grafů

<b>Obrázek 1</b> Sociální model postižení .....	15
<b>Tabulka 3</b> Vztah míry příležitosti klienta k rozhodování a zájmu personálu .....	32
<b>Graf 5</b> Vývoj počtu osob se ZP od roku 2000 až 2009.....	42
<b>Graf 6</b> Počet UOZ s OZP v evidenci delší jak 12 měsíců k 31. 12. 09 .....	43
<b>Graf 7</b> Uživatelé APZ Diakonie ČCE v Litoměřicích v roce 2009.....	68
<b>Graf 8</b> Rozdělení zaměstnavatelů oslovených agenturou v roce 2009.....	70
<b>Tabulka 4</b> Charakteristiky uživatelů zařazených do výzkumného šetření .....	74
<b>Tabulka 3</b> Základní charakteristiky zaměstnavatelů zahrnutých do šetření .....	75

## Seznam příloh

Příloha č. 1: Etiologie a klasifikace mentálního postižení

Příloha č. 2: Práce s počítačem

Příloha č. 3: Individuální plán pan U.

Příloha č. 4: Krizový plán pana M.

Příloha č. 5: Fáze podporovaného zaměstnávání pro uživatele

Příloha č. 6: Formulář HODNOCENÍ DOVEDNOSTÍ

Příloha č. 7: Trénování cesty

Příloha č. 8: Metody podporovaného zaměstnávání

Příloha č. 9: List z materiálu pro zaměstnavatele

Příloha č. 10.: Letáky Agentury podporovaného zaměstnávání při Diakonii ČCE v Litoměřicích

Příloha č. 11: Rozhovor se zaměstnavatelem – formulář

Příloha č. 12: Rozhovory se zaměstnavateli – přepisy

## **Příloha č. 1: Etiologie a klasifikace mentálního postižení**

### ***Etiologie mentálního postižení***

Tak jako u zdravých jedinců se na osobnosti člověka s mentálním postižením podílejí faktory endogenní i exogenní. Často je velmi těžké určit, které z těchto faktorů a do jaké míry se na výsledku podílely.

Švingalová uvádí jako endogenní zejména dědičnost resp. „*dědičné vlivy (geneticky podmíněné mentální postižení, které vzniká na základě poruch ve struktuře a funkci genového aparátu) a vrozenost (širší pojem, zahrnuje genetické vlivy i vlivy v negenové podobě – tj. působení teratogenních faktorů, které způsobují vrozené vady)*“.<sup>101</sup> Exogenními faktory jsou faktory sociální (výchova) a podmětová stimulace.

Švingalová zahrnuje do genetických vlivů mentální postižení „*způsobené chromozomálními aberacemi, poruchami počtu chromozomů, poruchami metabolismu a polygenní dědičností*“.<sup>102</sup>

Nejnámější syndrom spojený se změnou počtu chromozomů je Downův syndrom, který tvoří asi 10% výskytu mentálního postižení. Downův syndrom se vyznačuje příznaky v oblasti fyzické i psychické.

Dále může být příčinou mentálního postižení poruchami počtu pohlavních chromozomů. Jedná se například Turnerův syndrom, Klinefelterův syndrom nebo Lesch-Nyhanův syndrom.

Pokud díky odchýlné funkci jednoho genového páru dojde k metabolické poruše, často je sekundárním následkem mentální postižení. Způsobuje asi 8% výskytu. Jedná se například o fenylketonurii (poruchu metabolismu bílkovin, bez včasného zachycení – do 2. měsíce – dochází k nevratnému poškození mozku), vrozené poruchy metabolismu tuků (dochází i ke zrakové poruše), metabolismu glycidů (hromadění mléčného cukru v organismu a v důsledku toho postupnému poškození jater, šedému zákalu, mentální retardaci a trpasličímu vzrůstu), kretenismus (porucha štítné žlázy).

Jak se také zmiňuje Vágnerová, vzniká mentální postižení často na základě kombinace polygenně podmíněného nižšího nadání a výchovné nepodnětnosti, nebo přímo zanedbanosti. Jedná se o obyčejné děti obdobně postižených rodičů, kteří mají nízkou intelektovou úroveň a

---

<sup>101</sup> ŠVINGALOVÁ, D. *Úvod do psychopedie*. 1. vyd. Liberec : Technická univerzita, 2003. s. 44.

<sup>102</sup> Tamtéž. s. 45.

nízkou vzdělanost. Tito „*rodiče ovlivňují své děti negativně dvojitým způsobem: předávají jim horší genetické předpoklady k rozvoji rozumových schopností, nedokáží jim poskytovat přiměřenou výchovu, jelikož na ni sami intelektově nestačí*“.<sup>103</sup>

Teratogenní faktory mohou být podle charakteru fyzikální, chemické a biologické povahy. Za fyzikální teratogenní faktory se považují úrazy, RTG záření v těhotenství, mechanické poškození mozku při porodu (vznik porodního traumatu s následným krvácením do mozku – často provázeno vznikem dětské mozkové obrny s mentálním postižením). Mezi faktory chemické se řadí vlivy životního prostředí, požívání léků v těhotenství, požívání nikotinu a nealkoholových drog a alkoholu.

Matkám alkoholičkám se rodí děti s fetálním alkoholovým syndromem. Riziko je 30 – 50%.

Biologickými faktory jsou virové choroby (např. poškození embrya zarděnkami), bakteriální choroby (tuberkulóza a příjice) a onemocnění způsobená vyššími živočichy (např. toxoplasmóza přenášená domácími zvířaty). K biologickému poškození mohou vést také hormonální poruchy, placentární poruchy (zapříčiňují nedostatečnou výživu a nedostatečný přívod kyslíku), imunologický konflikt mezi Rh negativní matkou a Rh pozitivním plodem, zděděným po otci.

Čím dříve patogenní teratogen zasáhne, tím hlubší a trvalejší odchylky může způsobit. Prenatálně působí prostřednictvím matčina organismu. Nezávažnější jsou v prvním trimestru. Dochází k tzv. embryopatiím – poruchy vývoje zárodku. Jsou to například vady mozku a lebky – mikrocefalie, anencefalie, hydrocefalie.

Perinatálně může dojít k poškození plodu během a okolo porodu. Může dojít k hypoxii, asfyxii (nedostatku kyslíku), porodnímu traumatu (asi v 10% mentálního postižení), infikování plodu při porodu.

K poruše může dojít také krátce po porodu – například otravy, úrazy, choroby, záněty CNS (encefalitida, meningitida). Čím dříve k nim dojde, tím horší jsou následky. „*Do diagnostické skupiny mentálních retardací jsou zahrnována pouze taková postižení, která vznikla v průběhu prvních 18 měsíců*“.<sup>104</sup>

---

<sup>103</sup> VÁGNEROVÁ, M. *Psychopatologie pro pomáhající profese*. 3.vyd. Praha : Portál 2002. s. 151.

<sup>104</sup> Tamtéž. s. 146.

## ***Klasifikace mentálního postižení a jejich charakteristiky***

Nejčastější klasifikace mentálního postižení se udává v hloubce postižení, která se hodnotí pomocí srovnání s normou v populaci pomocí vyjádření inteligenčním kvocientem. „*Za člověka s mentálním postižením lze považovat jedince, který nedosahuje 70% normy*“<sup>105</sup> (70 bodů inteligenčního kvocientu). Nejčastěji se měří pomocí Wechslerovy stupnice pro děti či dospělé a inteligenční škály L. M. Termana a M. A. Merillové.

I když je tento způsob nejpoužívanější, mnozí odborníci upozorňují na to, že nemůže být přesný zejména *pro jejich poruchy adaptačního chování a zaostávání ve vývoji rozumových schopností. Při vyšetření je nutné zajistit takové podmínky, aby získané údaje byly co nejspolehlivější. Vždy však záleží na momentální psychické dispozici testovaného, na kvalitě testů i na způsobu kladení otázek. Proto se stává, že naměřené hodnoty často kolísají. Jsou proto pouze orientační. Rozhodující pro určení pásma mentální retardace musí být především kvalita zvládnutí životních nároků dítěte (dospělého) v jeho prostředí*<sup>106</sup>.

V současné době se používá členění podle desáté revize Světové zdravotnické organizace z roku 1992, která dělí mentální retardaci do šesti základních kategorií. Lehká (IQ 69 – 50), středně těžká (IQ 49 – 35), těžká (IQ 34 – 20), hluboká (IQ 19 – 0), dále se uvádí jiná mentální retardace, kdy je stanovení stupně zvláště nesnadné nebo nemožné pro přidružené senzorní nebo somatické poškození a nespecifikovaná, u níž je mentální retardace prokázána, ale není možno zařadit pacienta do jedné z uvedených kategorií.

Při hodnocení pomocí této stupnice speciální pedagogové a psychologové upouštějí od termínů, které se staly společensky nepřijatelnými (debilita, imbecilita, idiocie, defektologie) a nahrazují je termíny, které nemají stigmatizující nádech.

Osoby s mentálním postižením jsou heterogenní skupinou, která se vyznačuje celou řadou odlišností. Vývoj v jednotlivých obdobích života je opožděn a determinován stupněm mentálního postižení. Výskyt osob s mentálním postižením v populaci je podle Světové zdravotnické organizace 3,15%.

### **Lehká mentální retardace**

---

<sup>105</sup> VÁGNEROVÁ, M. *Psychopatologie pro pomáhající profese*. 3.vyd. Praha : Portál 2002. s. 146.

<sup>106</sup> ŘÍČAN, P. KREJČÍŘOVÁ, D. a kol. *Dětská klinická psychologie*. 3.vyd. přeprac. a doplněné. Praha : Grada, 1997. s. 67.

Tato skupina tvoří „80% osob s mentální retardací“<sup>107</sup>. Lehká mentální retardace se vyskytuje asi u 2,5 % populace.

Podle Matějčka se děti s lehkou mentální retardací sice vyvíjejí opožděně, ale přece jen tak, že v pozdní adolescenci dosahují úrovně přibližně středního školního věku, s horní hranicí kolem 11 let<sup>108</sup>.

Lidé s lehkým mentálním postižením většinou dosáhnou schopnosti užívat řeč účelně v každodenním životě, udržovat konverzaci a podrobit se klinickému interview, i když si mluvu osvojují opožděně. Ve svém životě jsou většinou plně nezávislí v osobní péči a praktických domácích činnostech, jen vývoj je oproti normě pomalejší. Problémy mají v teoretické práci ve škole. Většinou absolvují praktickou školu. Při splnění stanovených podmínek integrace mají možnost integrace běžné základní školy. Nejčastěji navštěvují odborná učiliště, kde jsou schopni „zvládnout jednoduché učební obory nebo se zaškolí v jednoduchých manuálních činnostech v praktické škole“<sup>109</sup>. Po pracovní stránce jsou zaměstnávání v praktických činnostech a v nekvalifikovaných manuálních pracích. Mají potíže s přizpůsobivostí kulturním tradicím, sociálním normám a očekáváním. Mohou mít díky tomu potíže s udržením zaměstnání, hlavně, pokud jsou emocionálně a sociálně nezralí. Pro nedostatek kritického usuzování však potřebují rady a pomoci v náročných životních okolnostech po celý život.

### **Středně těžká mentální retardace**

U většiny středně mentálně postižených lze diagnostikovat organickou etiologii. Většinou se diagnostikují pervazivní poruchy, autismus, někdy tělesná postižení, neurologická onemocnění, epilepsie. Tento stupeň mentální retardace se projevuje nápadným zpomalením celkového vývoje. Možnosti edukace se omezují na trivium, řeč je jednoduchá, obsahově chudá, někdy dokonce zůstává na nonverbální úrovni. Speciální vzdělávací programy mohou poskytovat příležitost k rozvíjení potenciálu a k získání základních vědomostí a dovedností. Důraz je kladen na zdokonalování sebeobsluhy a jednoduchých praktických činností. Tito jedinci bývají zpravidla mobilní a fyzicky aktivní. Většina z nich

---

<sup>107</sup> PIPEKOVÁ, J. a kol. *Kapitoly ze speciální pedagogiky*. vyd. neuvedeno. Brno : Paido, 1998. s. 174.

<sup>108</sup> Srov. dle MATĚJČEK, Z. *Psychologie nemocných a zdravotně postižených dětí*. 3. přepr. vyd. Jinočany : H&H, 2001. s. 38.

<sup>109</sup> PIPEKOVÁ, J. a kol. *Kapitoly ze speciální pedagogiky*. vyd. neuvedeno. Brno : Paido, 1998. s. 174.

prokazuje vývoj schopností k navazování kontaktu, ke komunikaci s druhými a podílí se na jednoduchých sociálních aktivitách. Po pracovní stránce jsou schopni vykonávat jednoduchou manuální práci, úkoly musí být pečlivě strukturovány a zajištěn odborný dohled. Práce je možná například v chráněných dílnách a na chráněných pracovištích.<sup>110</sup> V dospělosti zřídka možný samostatný život. „*U některých osob je nutno provést zbavení svéprávnosti nebo omezení v právních úkonech*“<sup>111</sup>, protože nejsou schopni úspěšně a samostatně řešit náročnější situace.

„*Výskyt v populaci mentálně postižených je asi 12%*.“<sup>112</sup>

### **Těžká mentální retardace**

U těžké mentální retardace jsou příčiny vzniku genetické i negenetické (poškození zárodečné buňky, malformace CNS, infekce). Snížená úroveň schopností je v této kategorii mnohem výraznější. Typická je nestálost nálad, impulsivita. „*Dlouhodobým tréninkem si může jedinec osvojit základní hygienické návyky a částečně i jiné činnosti týkající se sebeobsluhy, někteří však nejsou schopni udržet tělesnou čistotu ani v dospělosti*.“<sup>113</sup> Při soustavné výchovné péči jsou tyto jedinci schopni vykonávat jednoduché úkony, bývají celoživotně závislí na péči jiných osob. Zkušenosti ukazují, že včasná systematická a dostatečně kvalifikovaná rehabilitační, výchovná a vzdělávací péče může významně přispět k rozvoji jejich motoriky, rozumových schopností, komunikačních dovedností, jejich soběstačnosti a celkovému zlepšení kvality jejich života.

Možnosti výchovy a vzdělání jsou značně omezené. V současné době je pro ně alternativou plnění povinné školní docházky podle rehabilitačního vzdělávacího programu. „*Výskyt v populaci je asi 7%*.“<sup>114</sup>

### **Hluboká mentální retardace**

Ve většině případů hluboké mentální retardace jde o organickou etiologii. Osoby z této kategorie bývají často imobilní nebo výrazně omezené v pohybu. Běžné jsou těžké

---

<sup>110</sup> Srov dle PIPEKOVÁ, J. a kol. *Kapitoly ze speciální pedagogiky*. vyd. neuvedeno. Brno : Paido, 1998. s. 174.

<sup>111</sup> PIPEKOVÁ, J. a kol. *Kapitoly ze speciální pedagogiky*. vyd. neuvedeno. Brno : Paido, 1998. s. 174.

<sup>112</sup> Tamtéž. s. 174.

<sup>113</sup> Tamtéž s. 174.

<sup>114</sup> Tamtéž. s. 174.

neurologické nebo jiné tělesné nedostatky postihující hybnost, epilepsie, poškození zraku, sluchu. Časté jsou i nejtěžší formy pervazivních vývojových poruch – atypický artismus.

Jsou schopni pouze rudimentární neverbální komunikace, lze dosáhnout porozumění jednoduchým požadavkům. Základy sebeobsluhy nezvládají, vyžadují péči ve všech základních životních úkonech. „Tvoří 1 % z populace mentálně retardovaných.“<sup>115</sup>

*„Informace o stupni mentálního postižení jsou důležité zejména u dětí při jejich vzdělávání – poskytuje učiteli informaci o tom, na jaké vývojové úrovni by měl s dítětem pracovat, aby dítě nebylo přetěžováno, podceňováno, přeceňováno ani dostatečně motivováno ... je také jedním z kritérií při zařazování dětí do systému speciálních škol a zařízení psychopedického charakteru, a pro poskytování speciálně pedagogické péče, služeb a podpor“<sup>116</sup>* analogicky s tím můžeme mluvit o využití těchto informací při práci s dospívajícími i dospělými jedinci s mentálním postižením a poskytování poradenství, služeb a podpor této skupině lidí.

Proto si myslím, že je důležité znát tyto definice, charakteristiky jednotlivých podskupin mentálního postižení. Na druhé straně je třeba si uvědomit, že definice člověka se mentálním postižením se může uvádět i jako kvalitativní hodnocení jedince. Toto hodnocení „zahrnuje posouzení míry využitelnosti zachované inteligence“<sup>117</sup> daného člověka. Nejde tedy o aktuální úroveň nějaké psychické schopnosti, ale o její využitelnost, na níž se podílí i jiné faktory osobnosti, např. „emoční stabilita, adaptabilita jedince, úroveň jeho pozornosti, osobní tempo, motivace k činnosti apod.“<sup>118</sup>

---

<sup>115</sup> PIPEKOVÁ, J. a kol. *Kapitoly ze speciální pedagogiky*. vyd. neuvedeno. Brno : Paido, 1998. s. 174.

<sup>116</sup> Srov. ŠVINGALOVÁ, Dana. *Úvod do psychopedie*. 1. vyd. Liberec : Technická univerzita, 2003. s. 37.

<sup>117</sup> VÁGNEROVÁ, M. *Psychopatologie pro pomáhající profese*. 3.vyd. Praha : Portál 2002. s. 149.

<sup>118</sup> Tamtéž s. 149.

## Příloha č. 2: Práce s počítačem

- 1) počítač zapneme stisknutím velkého tlačítka na bedně (ta je postavená na zemi pod stolem nebo vedle počítače)



- 2) počítač ovládáme myší a to levým tlačítkem (vždy klikneme na nějaké tlačítko, které potřebujeme použít)



- 3) klávesnicí píšeme



**Příloha č. 3. Individuální plán pan U.**

**INDIVIDUÁLNÍ PLÁN č.: 2**

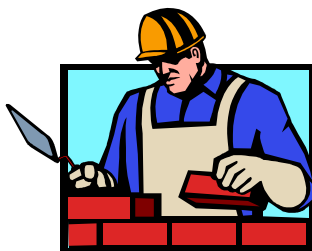
**Jméno:** [REDACTED]



**Co teď dělám?**



**Proč chodím do agentury?**



**Moje úkoly na tři měsíce:**

**1. ÚKOL**



**2. ÚKOL**



**3. ÚKOL**



**Kdo mi ještě může pomoci?**

sociální pracovnice z domova, pracovní



konzultantka Jana

**Datum, kdy**

**plán zkontroluji: 6.**

**4. 2010**

**Dnešní datum: 6. 1. 2010**

**Podpisy:**

## Příloha č. 4: Krizový plán pana M.

### Krizový plán – Marek

**Kde pracuji:** Firma V.

**Můj vedoucí v práci:** Pan Novák

#### Co dělat .....

• **Když onemocním:**

- 1) vše nahlásím **Ivě Boudové** v Domově – podle jejich pokynů budu jednat
- 2) zatelefonuji co nejdříve svému vedoucímu v práci – **p. Novákovi**, že nemohu přijít do práce, telefon: **603 123 821**.
- 3) pokud se nemohu do **firmy** dovolat, zavolám do **Agentury** na telefon: **416 700 315** nebo **konzultantce Martě Nové** na telefon: **775 251 558**

• **Když zaspím, ujede mi autobus, vlak:**

- 1) informuji o této situaci **Ivu Boudovou** nebo někoho ze zaměstnanců v Domově
- 2) zavolám co nejdříve do **firmy p. Novákovi** na telefon **603 123 821** a omluvím se

• **Když se mně či jiné osobě stane v práci úraz, udělá se mi špatně:**

- okamžitě informuji **svého vedoucího p. Nováka**, nebo někoho z přítomných v budově a v případě potřeby zavolám **záchrannou službu** na telefonní číslo: **155**

• **Kdyby začalo hořet:**

- okamžitě to oznámím svému **vedoucímu p. Novákovi**, nebo někomu z přítomných v budově, v případě potřeby zavolám **hasiče** na telefonní číslo: **150**

• **Když si s něčím nevím rady:**

- zavolám do **Agentury** na telefon: **416 700 315** nebo svému **pracovnímu konzultantovi Martě Nové** na telefon: **775 251 558**

#### Důležitá telefonní čísla:

☎ Pan Novák (vedoucí) - **603 123 821**

☎ Domov – **416 748 164**

☎ Agentura – **416 700 315**

☎ Marta Nová (pracovní konzultant) –  
**775 251 558**

☎ Záchránná služba – **155**

☎ Hasiči – **150**

☎ Policie – **158**

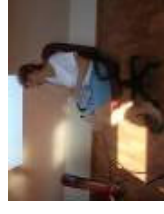


## **Příloha č. 5: Fáze podporovaného zaměstnávání pro uživatele**

### **AGENTURA PODPOROVANÉHO ZAMĚŠTNÁVÁNÍ**

Naučíme Vás **telefonovat** na inzerát, zeptat se zaměstnavatele na práci

nabízí pomoc při hledání a udržení si práce



### **Jak Vám můžeme pomoci:**

Poradíme Vám a seznámíme Vás s **různými pracemi**, které byste mohli a chtěli dělat



Pomůžeme Vám připravit se na **pohovor se zaměstnavatelem**



Pomůžeme s **hledáním práce v inzerátech**, na úřadě práce a na internetu



Nabízíme Vám **asistenci přímo v práci** – jak se dělá práce, jak cestovat do práce apod.



## Příloha č. 6: Formulář HODNOCENÍ DOVEDNOSTÍ

### SEBEOBSLUHA A PÉČE O PROSTŘEDÍ KOLEM SEBE

#### péče o domácnost (včetně adekvátních situací na pracovišti)

manipulace s penězi	porozumění hodnotě peněz, znalost vzhledu jednotlivých bankovek a mincí, spočítat si drobné nazpět, znalost způsobů výběru hotovosti (bankomat, poukázka) a placení (hotově, kartou, složenkou)
<b>Slovní hodnocení oblasti:</b>	

### POHYB V OBCI A VYUŽÍVÁNÍ VEŘEJNÉHO VYBAVENÍ VČETNĚ DOPRAVY

#### použití veřejné dopravy

nástup a výstup	rozpoznání správného dopravního prostředku, výstup na správné zastávce, přestupování
orientace v dopravním prostředku	znát vyhrazené místo pro pasažéry se ZTP, umět použít mechanismus otevírání dveří, vědět kde a jak dát znamení pro řidiče, znát adekvátně pravidla přepravy (např. pro přepravu vozíků)
jízdenky	zakoupení a použití lístku, použití ZTP a jiných průkazů, časové jízdenky
jízdní řád	orientace v jízdním řádu
řešení neobvyklých situací	poradit si, když zapomenu vystoupit, je výluka, dokázat zvolit náhradní trasu, jsem předmětem kontroly revizora apod., vědět koho požádat o pomoc
<b>Slovní hodnocení oblasti:</b>	

#### veřejné instituce a vybavení

vybavení obce	použití telefonního automatu, bankomatu, veřejné WC, drobné nákupy do domácnosti apod. (samoobsluha, pultový prodej), objednat si v restauraci
úřady	obeznámenost s běžnými úřady, volba správného úřadu (co se tam vyřizuje a jak), vyřizování základních dokladů
<b>Slovní hodnocení oblasti:</b>	

## VZDĚLÁVÁNÍ A TRÉNINK

### použití školních dovedností

čtení, psaní	porozumění obsahu jednoduchého textu (nápis, instrukce v dotazníku apod.), sestavení jednoduchého textu (životopis), vyplnění běžného dotazníku, sociální (globální) čtení
počty	rozpoznávání potřebných čísel (MHD, telefon apod.), matematická a prostorová představivost (hodně-málo, vysoký-nízký, těžký-lehký, nahoře-dole), spočítání potřebných položek/předmětů (drobné, lístky, dny, ...), kalkulačka
práce s počítačem	e-mailová zpráva a co s tím souvisí, použití internetu, schopnost použít Word
práce s časem	orientace v čase včetně použití hodin <sup>119</sup> a budíka (např. kdy je potřeba vstát, kdy mám někde být, kdy začíná a končí svačina/směna), odhad času potřebného na určitou činnost (příprava na odchod z domu, cesta do práce apod.), plánování s ohledem na čas, hodiny, dny v týdnu, měsíce
<b>Slovní hodnocení oblasti:</b>	

### učení se novým věcem

sledování pokynů	následování slovních instrukcí, záznam poznámek z instruktáže, zapamatování si jednoduchých úkonů a pracovních postupů, sledování instrukcí podávaných alternativní formou (obrázky, fyzická pomoc), schopnost zapamatovat si podané informace nebo je zaznamenat v průběhu rozhovoru
samostatné zvládnutí úkonů	opakování předvedených úkonů, zapamatování si posloupnosti úkonů, počet opakování potřebných k zapamatování, schopnost použít naučené postupy v jiném prostředí
<b>Slovní hodnocení oblasti:</b>	

## ZAMĚSTNÁNÍ

### motivace k práci

porozumění významu práce a zodpovědnost	porozumění výhodám a nevýhodám chození do práce, a tomu, co pro mě „mít práci“ znamená, proč chci práci sehnat, plnění dohodnutých úkolů
-----------------------------------------	------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

---

<sup>119</sup> Stačí např. postavení ručiček na hodinách, které je pro uživatele důležité.

zájem a iniciativa	vlastní nápady a návrhy postupu, spontánní aktivita (pasivita)
<b>Slovní hodnocení oblasti:</b>	

### vlastní pracovní schopnosti a kariéra

představa o vlastním pracovním uplatnění	reálná schopnost formulovat své tužby a představy o pracovním uplatnění, svůj cíl ve vlastní kariéře, mzdě, pracovním úvazku, typu práce, lokalitě
posouzení vlastních schopností	schopnost uvědomit si a posoudit vlastní přednosti a nedostatky, co mi jde, s čím mám zkušenost, co umím, praxe, oblíbené školní předměty, zvláštní dovednosti, koníčky apod., s čím nemám zkušenosti, v čem spočívají moje potíže (počítání, rychlost, ...)
zdravotní a sociální omezení	vysvětlit co nesmím dělat/zdravotní omezení (stres, práce výškách, fyzicky namáhavá práce apod.), vysvětlení zdravotních komplikací – epilepsie ... odpověď na otázky: proč má dýchod, ZPS, proč nemá tak dlouho v zápočtovém listě žádný záznam, apod.
orientace na pracovním trhu	jaké jsou typy (pomocné, odborné ...) a druhy práce, jací zaměstnavatelé přichází v úvahu v daném regionu
hledání práce	znalost a schopnost realizovat postupy a způsoby hledání práce - ÚP, internet, noviny, známí, zlaté stránky, ...telefonování, interview
<b>Slovní hodnocení oblasti:</b>	

### provádění pracovních úkonů

provádění	samostatnost, preciznost, rychlost a kvalita odvedené práce
fyzická zdatnost a obratnost	psychomotorika včetně koordinace očí a rukou při používání nástrojů a vybavení, míra únavy a zpomalenosti (např. přechodná díky medikaci)
sledování kvality odvedené práce	výstupní kontrola hotové práce, odhad nesouladu s požadovanou kvalitou – identifikace a oprava chyb
<b>Slovní hodnocení oblasti:</b>	

### orientace v hierarchii pracovníků

hierarchie	porozumění a znalost funkcí/postavení nejbližších pracovníků - přímý nadřízený, spolupracovníci
------------	-------------------------------------------------------------------------------------------------

orientace na pracovišti	schopnost odhadnout, s čím za kým jít - zadávání a odevzdávání práce relevantnímu pracovníkovi, řešení pracovních problémů, komunikace s kolegy, stížnosti apod.
<b>Slovní hodnocení oblasti:</b>	

## ZDRAVÍ A BEZPEČNOST

### každodenní péče o zdraví

běžné nemoci	rozeznání potřeby jít k lékaři nebo odejít z práce dřív domů, zvládnutí návštěvy lékaře, vědět, kde hledat pomoc při úraze či onemocnění
<b>Slovní hodnocení oblasti:</b>	

### bezpečné chování

schopnost bránit se zneužití	schopnost předcházet zneužití (nepůjčovat cizím lidem cenné věci, nenechat se někam odlákat nebo zdržet dlouhým řečením od cizích lidí apod.), uvědomění si vlastní intimní zóny, schopnost rozeznat obtěžování, sexuální zneužití, schopnost verbalizovat, schopnost adekvátně reagovat, chránit své osobní údaje (komu dávat jaké)
ochrana před okradením	bezpečná manipulace s cennostmi (peněženka, doklady, mobilní telefon apod.)
bezpečný pohyb venku	bezpečné přecházení silnice, použití přechodu pro chodce, vyhýbání se nebezpečným místům a lidem, schopnost rozpoznat nebezpečí úrazu (např. při pohybu venku)
<b>Slovní hodnocení oblasti:</b>	

## CHOVÁNÍ

### zvládání emocí/sebekontrola

reakce na okolí	adekvátní reakce na kritiku/pochvalu, výzvu k vykonání nějakého úkolu, zvládání nezdaru v práci, převaha kladných/záporných emocí
rozhodování se	schopnost získávat informace o důsledcích jednotlivých možnostech, dát informovaný souhlas v běžných situacích, schopnost vybrat si mezi alternativami
sebepojetí	odhad vlastních reálných schopností, schopnost být spokojen sám se sebou, mít k sobě pozitivní vztah, přijímat se

sebekontrola	schopnost předvídat důsledky svého chování, posoudit riziko užívání návykových látek (alkohol, drogy) a jejich vliv na pracovní výkon/docházku do práce, dochvilnost, splnění úkolů, dodržování denního režimu (např. vstávání, usínání, jídlo třikrát denně)
pozornost	koncentrace, schopnost soustředit se na činnost, schopnost se učit, schopnost udržet téma rozhovoru
<b>Slovní hodnocení oblasti:</b>	

## SOCIÁLNÍ DOVEDNOSTI

### **kontakt s lidmi**

zahájení rozhovoru	Slovní pozdrav a podání ruky, rozlišení tykání – vykání, představení se, zahájení rozhovoru, respektování intimní zóny druhých lidí
zevnějšek	společensky přijatelné vystupování na veřejném prostranství, přiměřené chování a konvence v kontaktu s lidmi (žádost o prokázání laskavosti, nežvýkat při rozhovoru se zaměstnavatelem apod.)
forma komunikace	adekvátní hlasitost a tempo řeči, srozumitelnost, schopnost případného použití alternativních způsobů komunikace - tabulka, znaková řeč, makaton, ..., oční kontakt, adekvátní výraz tváře
adekvátní prosazení se	odhad, kdy může vstoupit do probíhajícího rozhovoru jiných lidí, nechat druhé domluvit a neskákat do řeči, schopnost prosadit se v rozhovoru a říct své téma, schopnost zeptat se, když nerozumím
porozumění obsahu sdělení	schopnost vyjednat si, co potřebuji - vysvětlení důvodu rozhovoru, vysvětlení požadavku, dojednání schůzky, schopnost účastnit se rozhovoru na běžná témata (počasí, sport, ...), porozumění jednoduchým otázkám, adekvátní odpověď na jednoduché otázky, mluvit k věci, pamatování si lidí podle jmen a tváří
Kontakty	Schopnost navazovat kontakty, řešit mezilidské konflikty, nové soc. situace
<b>Slovní hodnocení oblasti:</b>	

## OCHRANA A ADVOKACIE

### **právní a administrativní úkony**

základní pracovně právní pojmy	pracovní smlouva, DPČ, DPP, práce na IČO, porozumění jednotlivým částem smlouvy/ujednáním (pracovní místo, mzda, pracovní doba, výpovědní lhůta, zkušební doba, výpověď důchodového zabezpečení, zdravotní pojištění,
--------------------------------	-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

	dovolená), další formuláře – žádost o dovolenou, neschopenka, evidenční list zaměstnance, výplatní páska atd., převod na účet, v hotovosti, souběh důchodu a mzdy
osobní údaje	znalost osobních údajů (věk, rodné číslo, datum narození, nejvyšší dosažené vzdělání, případné omezení k právním úkonům apod.) a schopnost jejich sdělení
právní postavení	reálnost posouzení schopnosti vlastního řešení právního postavení (dluhy, zbavení svéprávnosti, stíhání, obvinění, odsouzení, alternativní tresty, využití Probační a mediační služby apod.)
<b>Slovní hodnocení oblasti:</b>	

#### **jednání a vyjednávání s autoritami (zaměstnavatel, úřady apod.)**

povinnosti ve vztahu k autoritám	povinnosti vůči UP, zaměstnavateli, agentuře PZ, ...
stížnosti	co je to stížnost, proč se podává stížností, jak a komu
nepřítomnost z důvodu nemoci	postup v případě nemoci, neschopenka, omluva telefonická apod.
jednání a dojednávání	vyjednání si dovolené, jednání s úředníky, návštěvy lékaře, změna termínu schůzky, odmítnutí splnit zadaný úkol v práci apod.
<b>Slovní hodnocení oblasti:</b>	

## Příloha č. 7: Trénování cesty

**Uživatel:** ██████████ narozen 1. 4. 1976

**Trasa:** Křešice → Litoměřice → Terezín  
Terezín → Litoměřice → Křešice

**1. datum:** \_\_\_\_\_

Kdo trénoval:

Vyhodnocení trénování:

- znalost autobusových zastávek, orientace na nádraží:
- znalost času odjezdu a příjezdu spoje:
- komunikace s řidičem:
- zapamatování si, kde má uživatel nastoupit a vystoupit:
- znalost cesty na pracoviště a zpět:
- správný příchod a odchod z pracoviště včetně přestávek v práci:
- znalost řešení situace pokud uživateli ujede spoj, bude stávka či jiná nepředvídatelná situace:

**Hodnocení uživatele:**.....  
.....

**2. datum:** \_\_\_\_\_

Kdo trénoval:

Vyhodnocení trénování:

- znalost autobusových zastávek:
- znalost času odjezdu a příjezdu spoje:
- komunikace s řidičem:
- zapamatování si, kde má uživatel vystoupit:
- znalost cesty na pracoviště a zpět:
- správný příchod a odchod z pracoviště včetně přestávek v práci:

**Hodnocení uživatele:**.....  
.....

**3.**

.....  
uživatel služeb PZ

.....  
pracovník Agentury PZ

## **Příloha č.8: Metody podporovaného zaměstnávání**

Volná diskuze se využívá především ve skupinové práci. Účastníci se volně vyjadřují k danému tématu, sdělují si své znalosti, zkušenosti a názory. Slouží většinou k zahájení setkání. Skupinu většinou řídí pracovník.

Strukturovaný (řízený) rozhovor je možné využít při individuální konzultaci i při práci se skupinou. Pracovník vede účastníky podle předem připraveného programu určitým směrem. Uživatel/uživatelé jsou vedeni k tomu, aby si uvědomili a formulovali své potřeby, možnosti a další aspekty pracovního uplatnění, pracovník současně poskytuje uživateli zpětnou vazbu.

Hraní rolí v modelových situacích, slouží jako nácvik dovednosti, nácvik řešení nějaké situace.

Brainstorming je metoda vhodná i pro podporované zaměstnávání lidí s mentálním postižením. Uživatelé mohou přinášet ke konkrétní situaci, problému svá řešení na základě zkušeností nebo asociací, které se jim vybaví. Je možné situaci nějak přiblížit za pomoci sehrání scénky, promítnutí videa apod.

Plnění zadaných úkolů je nácvikem poměrně dost zásadním. Pracovník často používá tuto metodu, a to jak při práci s jednotlivcem, tak ve skupině, proto, aby dokázal rozpoznat, jestli se uživatel dokáže aktivně zapojit do procesu, jak si uživatel pamatuje, jestli je schopen přijmout odpovědnost a splnit úkol, jestli je schopen kolem sebe sám objevit zdroje – tedy lidi, kteří by mu z úkolem pomohli a konečně, jestli je schopen konkrétní úkol vykonat (jde například o vyhledání inzerátu na úřadu práce, což následuje ihned po konzultaci, kde se tomuto tématu věnovali).

Rozbor problému je pro lidi s mentálním postižením záležitostí dosti specifickou, aby tato metoda byla efektivní, musí ji pracovník podepřít množstvím adekvátních materiálů, jako je promítnutí videa, sehrání scénky, prohlížení fotek na dané téma. Pokud se to ale povede a situace vzbudí u klientů zájem a budou se jí věnovat, může přinést velmi dobré výsledky.

Přímý výklad a vysvětlování tématu je metodou ve specifikaci podobnou výše uvedenému rozboru problému. Je nutno ji opět podložit konkrétními příklady, nejlépe vizualizací. U osob s mentálním postižením se také pracovník musí řídit didaktickými pravidly, která jsou uvedena v kapitole **standardy nebo vzdělávání**. Je důležité vyvarovat se atmosféry školního prostředí, být co nejkonkrétnější a nejreálnější (nejlépe nacvičovat v reálném prostředí).

## **Příloha č. 9: List z materiálu pro zaměstnavatele**

**EMCO, s.r.o.**  
pomocník skladníka



**Gabriel s.r.o.**  
zahradník ve školce



**Čerozfrucht**  
třídění a balení ovoce



**Truhlářství a sklenářství Kubík**  
pomocný truhlář



## Příloha č. 10: Letáky Agentury podporovaného zaměstnávání při Diakonii ČCE v Litoměřicích

Leták obecný

**Diakonie**   
Českobratrské církve evangelické  
Středisko v Litoměřicích



**AGENTURA PODPOROVANÉHO ZAMĚSTNÁVÁNÍ**

Posláním Agentury podporovaného zaměstnávání je podporovat lidi se zdravotním postižením, aby se prostřednictvím získání práce a rozvoje dovedností přiblížili životu ve společnosti.

Uživatelé služby sociální rehabilitace s využitím metody podporovaného zaměstnávání jsou lidé se zdravotním postižením - tělesným, mentálním či kombinovaným, a duševním onemocněním ve věku od 19 do 64 let z Litoměřic a okolí.

Agentura spolupracuje s Úřadem práce a Městem Litoměřice, s ostatními agenturami podporovaného zaměstnávání a dalšími neziskovými organizacemi v Ústeckém kraji. Je členem České unie pro podporované zaměstnávání.

[www.diakoniecceltm.cz](http://www.diakoniecceltm.cz)

**Diakonie**   
Českobratrské církve evangelické  
Středisko v Litoměřicích

**Uživatelům nabízíme:**

- podporu ve všech oblastech souvisejících s prací a zaměstnáváním
- asistenci přímo na pracovišti
- podporu při hledání vhodného pracovního místa

Podpora je **individuální**, maximálně na dva roky.



Agentura dále nabízí poradenství pro zaměstnavatele. Zaměstnávání lidí se zdravotním postižením jim přináší řadu výhod:

- získání **motivovaného zaměstnance**
- **plnění povinného podílu**
- **daňové úlevy**
- **zvýšení prestiže firmy** v očích veřejnosti
- **pracovní asistence** hrazená Agenturou - přímo na pracovišti uživatele
- **bezplatné poradenství** Agentury

✉ Agentura podporovaného zaměstnávání při Diakonii ČCE v Litoměřicích  
Teplická 1, 412 01 Litoměřice  
@ [apz.litomericce@diakonieccce.cz](mailto:apz.litomericce@diakonieccce.cz)  
☎ 416 700 315; 775 251 553

[www.diakoniecceltm.cz](http://www.diakoniecceltm.cz)

## Leták pro (potenciální) uživatele

**Diakonie**   
Českobratrské církve evangelické  
Středisko v Litoměřicích



**AGENTURA PODPOROVANÉHO ZAMĚSTNÁVÁNÍ**

**HLEDÁTE PRÁCI, KTERÁ VÁS BAVÍ?**

Naše Agentura podporuje lidi se zdravotním postižením, aby se prostřednictvím získání práce a rozvoje dovedností přiblížili životu ve společnosti.

**PODPOŘÍME VÁS PŘI:**

- zjišťování, jakou práci byste chtěl/a a mohl/a dělat
- hledání práce, která by se Vám líbila a bavila Vás
- trénování telefonování, psaní životopisu, mluvení s vedoucím a jiné věci, které potřebujete v práci
- dojíždění do práce
- přímo při práci – do práce s Vámi chodí asistent, který Vám pomáhá, pokud si nevíte s něčím rady

[www.diakoniecceltm.cz](http://www.diakoniecceltm.cz)

**Diakonie**   
Českobratrské církve evangelické  
Středisko v Litoměřicích

**KDO MŮŽE CHODIT DO AGENTURY?**

- lidé se zdravotním postižením, kteří chtějí pracovat a hledat si práci
- lidé, kteří potřebují od Agentury pomoc, aby si práci našli
- lidé ve věku 19 – 64 let z Litoměřic a okolí

**Agentura nabízí také job kluby. To je práce ve skupině lidí, kteří se společně učí hledat zaměstnání.**



**KDY MÁME OTEVŘENO?**

Agentura má pro nové zájemce otevřeno **každé pondělí od 8:00 – 15:30**

Agenturu je možné navštívit i v jiný den. Je nutné předem zavolat.

**Do Agentury můžete chodit dva roky. Každý uživatel má svého pracovního konzultanta.**

**Rádi se Vám budeme věnovat a poradíme Vám, jak se hledá práce.**

✉ Agentura podporovaného zaměstnávání při Diakonii ČCE v Litoměřicích  
Teplická 1, 412 01 Litoměřice  
@ apz.litomerice@diakoniecce.cz  
☎ 416 700 315; 775 251 553

[www.diakoniecceltm.cz](http://www.diakoniecceltm.cz)

## Leták pro (potenciální) zaměstnavatele

# Diakonie

Českobratrské církve evangelické  
Středisko v Litoměřicích

## AGENTURA PODPOROVANÉHO ZAMĚSTNÁVÁNÍ



### VÁŽENÍ ZAMĚSTNAVATELÉ,

Chcete získat motivovaného, loajálního  
a pracovitěho zaměstnance?

Chcete zvýšit prestiž Vaší firmy v očích  
veřejnosti?

Chcete ušetřit na dani z příjmu?

Nabízíme Vám možnost, jak toho dosáhnout:

**Zaměstnejte ve své firmě člověka se  
zdravotním postižením!**

Naše Agentura Vám zdarma poskytne  
poradenství.

Posláním Agentury podporovaného zaměstnávání je podporovat lidi se zdravotním postižením, aby se prostřednictvím získání práce a rozvoje dovedností přiblížili životu ve společnosti.

[www.diakoniecceltm.cz](http://www.diakoniecceltm.cz)

# Diakonie

Českobratrské církve evangelické  
Středisko v Litoměřicích

## VÝHODY PRO VAŠI FIRMU:

- ✓ získáte motivovaného zaměstnance, který si práci váží
- ✓ jste-li firmou s více než 25 zaměstnanci, **splníte zákonnou povinnost zaměstnávat osoby se zdravotním postižením** (§81 zákona o zaměstnanosti)
- ✓ obdržíte **kompletní poradenství** týkající se problematiky zaměstnávání lidí se zdravotním postižením, např. **pomoc s vyřizováním administrativních záležitostí a získávání finančních výhod**
- ✓ se zapracováním uživatelů na místě pomáhá **pracovní asistent** (hrazený ze zdrojů Agentury)
- ✓ **všechny služby jsou Vám poskytovány zdarma**

### Příklady firem, v nichž našli naši uživatelé pracovní uplatnění:

- ELMO Schoř s.r.o., Lovosice – úklidové práce
- Gabriel s.r.o., České Kopisty – zahradník
- Městská nemocnice Litoměřice – uklízeč
- Centrální školní jídelna - pomocník v kuchyni
- Grafika Linke, Štětí – uklízeč
- Jiří Marjanko, Libotenice – zemědělský dělník
- Václav Fanta, Chotíněves – pomocný zedník  
...a další

Také byste rádi umožnili práci našim uživatelům?

### POKUD MÁTE ZÁJEM O SPOLUPRÁCI ČI BLIŽŠÍ INFORMACE, KONTAKTUJTE NÁS:

- ✉ **Agentura podporovaného zaměstnávání  
při Diakonii ČCE v Litoměřicích**  
Teplická 1, 412 01 Litoměřice  
@ [apz.litomerice@diakonieccze.cz](mailto:apz.litomerice@diakonieccze.cz)  
☎ 416 700 315; 775 251 553

[www.diakoniecceltm.cz](http://www.diakoniecceltm.cz)

## **Příloha č. 11: Rozhovor se zaměstnavatelem – formulář**

### **Rozhovor se zaměstnavatelem 1**

Zaměstnavatel:

1. Jaká byla vaše motivace přijmout pracovníka se zdravotním resp. mentálním postižením?
2. Jestli nějaké a jaké problémy jste museli řešit při zapracování pracovníka s mentálním postižením?
3. Jakou roli pro vás při přijímání člověka s mentálním postižením hrálo to, že jej bude doprovázet pracovník agentury podporovaného zaměstnávání? Co jste od toho očekávali?
4. Jakou roli pro vás při přijímání zaměstnance s mentálním postižením hrálo to, že již prošel nějakou přípravou v oblasti pracovních dovedností? Očekávali jste od toho něco?
5. Bylo pro Vás důležité, že má pracovník s mentálním postižením zkušenost s nějakým zaměstnáním? V čem?

### **Rozhovor se zaměstnavatelem A**

Zaměstnavatel:

1. Jaká by mohla být vaše motivace přijmout pracovníka se zdravotním resp. mentálním postižením?
2. Máte nějakou představu, a pokud ano, tak jakou, o tom, co byste museli řešit za problémy při zaměstnávání člověka s mentálním postižením?
3. Jakou roli by pro vás při přijímání člověka s mentálním postižením hrálo to, že jej bude doprovázet pracovník agentury podporovaného zaměstnávání? Co byste od toho očekávali?
4. Jakou by roli pro vás při přijímání zaměstnance s mentálním postižením hrálo to, že již prošel nějakou přípravou v oblasti pracovních dovedností? Očekávali byste od toho něco?
5. Bylo by pro vás důležité, že má pracovník s mentálním postižením zkušenost s nějakým zaměstnáním? V čem?

## Příloha č. 12: Rozhovory se zaměstnavateli – přepisy

### Nemocnice I

1. Jaká byla vaše motivace přijmout pracovníka se zdravotním resp. mentálním postižením?

*Chtěli jsme hlavně někoho, kdo by zvládl úklid a orientaci v nemocnici. Proč nedat příležitost někomu, kdo je zdravotně postižený a zvládne to. Na prvním klientovi, kterého jste nám poslali, ani nebylo vidět, že by byl nějak mentálně postižený. Kdybyste nám to neřekli, nepoznali bychom to. Potom jsme sháněli druhého člověka a přišel pan N.*

2. Jestli nějaké a jaké problémy jste museli řešit při zapracování pracovníka s mentálním postižením?

*Ani ne, měl od vás připravený plánec pro orientaci v nemocnici, co má dělat, vysvětlili jste mu, že má používat pracovní pomůcky. S opatrovníkem pana N. nebyl problém. Má dobré rodinné zázemí.*

3. Jakou roli pro vás při přijímání člověka s mentálním postižením hrálo to, že jej bude doprovázet pracovník agentury podporovaného zaměstnávání? Co jste od toho očekávali?

*Prošel s ním místa, která jsme ukázali, že má uklízet. Musel se naučit, kde jsou která oddělení, ale teď už to zvládá perfektně, stačí zavolat a ví, kam má jít.*

4. Jakou roli pro vás při přijímání zaměstnance s mentálním postižením hrálo to, že již prošel nějakou přípravou v oblasti pracovních dovedností? Očekávali jste od toho něco?

*Velkou, protože potřebujeme člověka, a i s tím jsme do toho šli, který bude samostatný a soběstačný. Důležité bylo, že dokáže sám cestovat, chodit na čas.*

5. Bylo pro Vás důležité, že má pracovník s mentálním postižením zkušenost s nějakým zaměstnáním? V čem?

*Ano, viděli jsme i fotky, které jste nám ukázali, že pracoval i jinde. Byl to pro nás důkaz, že je šikovný a nějakou práci již zvládal.*

### Nemocnice A

1. Jaká by mohla být vaše motivace přijmout pracovníka se zdravotním resp. mentálním postižením?

*Především jejich motivace. Mám pocit, že tito lidé si mnohem více váží příležitosti a práce.*

2. Máte nějakou představu, a pokud ano, tak jakou, o tom, co byste museli řešit za problémy při zaměstnávání člověka s mentálním postižením?

*Museli bychom být vnímavější, přizpůsobit mu určité věci. Umím si představit, že by asi byli problémy i s tím, že tento člověk je nesvéprávný, ale nemám představu, v jakém rozsahu, s tím skutečně nemám zkušenosti.*

3. Jakou roli by pro vás při přijímání člověka s mentálním postižením hrálo to, že jej bude doprovázet pracovník agentury podporovaného zaměstnávání? Co byste od toho očekávali?

*Asi bychom očekávali vedení toho, kdo daného člověka zná. Asi by to ale bylo individuální, někdo třeba zvládne práci sám, někdo potřebuje více vedení. Očekávali bychom, že to pro nás bude jednodušší.*

4. Jakou by roli pro vás při přijímání zaměstnance s mentálním postižením hrálo to, že již prošel nějakou přípravou v oblasti pracovních dovedností? Očekávali byste od toho něco?

*Asi to, že bude lépe přizpůsobený prostředí.*

5. Bylo by pro vás důležité, že má pracovník s mentálním postižením zkušenost s nějakým zaměstnáním? V čem?

*Určitě ano, především v tom, že to dokazuje, že zvládne pracovat pod vedením někoho, že vyjde s nadřízenými, že dokáže vnímat, co se po něm chce. Taky, že má zkušenost s nějakou prací a že je samostatný.*

## **Potravinářská firma 1**

1. Jaká byla vaše motivace přijmout pracovníka se zdravotním resp. mentálním postižením?

*Zaprvé to byla motivace z důvodu splnění povinného podílu. I když už jsme odebírali výrobky od chráněných dílen, stejně jsme chtěli ještě někoho zaměstnat. Chtěli jsme ale, aby práci zvládal, aby zapadl do kolektivu, aby zvládl bezpečnost práce a aby byl samostatný, aby pro nás provoz nebyl větší zátěží, než jiní zaměstnanci. Chtěli jsme, aby něco dostal, měl práci, ale abychom i my měli výkonného zaměstnance.*

2. Jestli nějaké a jaké problémy jste museli řešit při zapracování pracovníka s mentálním postižením?

*Nemuseli. Byl hodně samostatný, P. dělal, co se mu řeklo, věděl, co má dělat. Co se týče vykonávání té funkce, byl zcela bez problémů. Byl spolehlivý, když jsme například potřebovali podepsat od*

opatrovníka papíry, dali jsme mu je a on je další den přinesl podepsané. Pak jsme zkoušeli zaměstnat jinou paní na úklid a to byl problém, protože byla velice pomalá.

Naopak P. nám pak pomáhal i nad rámec svých povinností a našich očekávání na akcích například v kulturním domě, **nosil skleničky, jídlo apod. a nikdo by nepoznal, že je nějak postižený.** Zvládal to skvěle.

3. Jakou roli pro vás při přijímání člověka s mentálním postižením hrálo to, že jej bude doprovázet pracovník agentury podporovaného zaměstnávání? Co jste od toho očekávali?

Pro nás asi ne, ale pro P. to byla podpora. **Taky mu pomáhal vysvětlovat úkoly, co jsme chtěli,** aby P. plnil. Pomáhali mu při fasování materiálu a **při samotné práci ho podporovali,** aby si nepřipadal špatně. **Pomáhali mu taky vyřídit organizační záležitosti** – smlouvu apod. Pak jsme se domluvili, že už se zruší. Z hlediska nás jako zaměstnavatele nebyla nutná.

4. Jakou roli pro vás při přijímání zaměstnance s mentálním postižením hrálo to, že již prošel nějakou přípravou v oblasti pracovních dovedností? Očekávali jste od toho něco?

Ani jsme to nijak nevnímali, i když nevím, co jste se s ním museli všechno učit vy, jestli nějaké dojíždění apod. My jsme to nijak nevnímali. **Byl samostatný a zvládal.**

5. Bylo pro Vás důležité, že má pracovník s mentálním postižením zkušenost s nějakým zaměstnáním? V čem?

Pro nás to bylo dobré v tom, že P. měl tuším i snad vyučení. Vzpomínám si, že to byla **velká motivace ho vzít, že byl z oboru. Asi bychom nikoho mimo obor nevzali, nebo aby měl alespoň nějakou praxi.** Aby to nebylo mrhání časem někoho takového přijmout a jeho by to pak třeba přestalo bavit. Bylo pro nás důležité jak vzdělání, tak praxe.

### **Potravinářská firma A**

1. Jaká by mohla být vaše motivace přijmout pracovníka se zdravotním resp. mentálním postižením?

Určitě **plnění povinného podílu** skrze zaměstnávání zdravotně postižených. Máme tu jednoho hluchoněmého pána. Mohl by dělat například manipulační práce.

2. Máte nějakou představu, a pokud ano, tak jakou, o tom, co byste museli řešit za problémy při zaměstnávání člověka s mentálním postižením?

Určitě by to byla **kommunikace s takovým člověkem. Byla by to pro nás vyšší zátěž.** S tím, že je nesvéprávný bych asi neviděla problém, ale neumím si nějaké představit. Jinak asi žádný problém.

3. Jakou roli by pro vás při přijímání člověka s mentálním postižením hrálo to, že jej bude doprovázet pracovník agentury podporovaného zaměstnávání? Co byste od toho očekávali?

*Asi bychom od něj očekávali vysvětlení zaměstnanci, co bude dělat, dohled. My sami bychom neměli dost času mu při provozu pomáhat.*

4. Jakou by roli pro vás při přijímání zaměstnance s mentálním postižením hrálo to, že již prošel nějakou přípravou v oblasti pracovních dovedností? Očekávali byste od toho něco? *Bylo by pro nás lepší, kdyby uměl počítat. Hodiny by umět nemusel, protože by sem dorazil a pak by mu řekli, kdy má skončit. Taky čtení je důležité – například, aby si uměl přečíst označení nádob, kvůli hygieně.*

5. Bylo by pro vás důležité, že má pracovník s mentálním postižením zkušenost s nějakým zaměstnáním? V čem?

*Ano, určitě. Dokazovalo by to, že je schopen pracovat, že bude šikovnější a zručnější a že nějakou praxi má. Jinak práci nabízejí a člověka si vybírají především mistři na úsecích – řekli by mu, i co by dělal.*

## Grafické studio 1

1. Jaká byla vaše motivace přijmout pracovníka se zdravotním resp. mentálním postižením?

*Zaprvý šlo o to, že vlastně jsem myslel na toho člověka, aby se podíval někam jinam. Protože za těch komunistů asi byli dost zavřený a nemohli ven. A potom byla motivace to, že tady ty lidi, když něco dělají, tak se snažej a dělej to dobře a potom taky, že jsem pracoval a v ústavu, tak mám trochu sociální cítění. A taky kdyby se něco stalo mě, tak bych třeba potřeboval pomoc. Můžeme tam být všichni.*

To místo jste vytvářel pro něj, nebo jste sháněl na to místo „někoho“?

*Sháněl jsem někoho na úklid, ale hodil se mi G., protože ho to baví, občas mi pomůže i s jinými věcmi – separovat apod. Je to chlap, něco unese, žebřík do auta, jezdíme spolu na akce a on mi například podává náradí. Nebo je schopen něco vyřídit, můžu ho někam poslat.*

2. Jestli nějaké a jaké problémy jste museli řešit při zapracování pracovníka s mentálním postižením?

*Tak já jsem počítal s tím, že trochu ten člověk musí být hlídáný, protože není svéprávný, trochu jako takové malé dítě. Dost zapomíná ty činnosti, pořád se musí obnovovat, říkat, jak to má dělat a*

*upozorňovat, jak to má dělat, upozorňovat, že to dělá špatně. Musím mu to vysvětlovat víc, pomalu, nemůžu na něj pospíchat. Ale jinak žádný problém, s tím jsem počítal, když jsem ho bral.*

3. Jakou roli pro vás při přijímání člověka s mentálním postižením hrálo to, že jej bude doprovázet pracovník agentury podporovaného zaměstnávání? Co jste od toho očekávali?

*G. se styděl, že jet do nové práce, do jiného města, tak říkal, že se bál zezáčátku. Pro něj je lepší asistence, ukáže mu cestu, kam může jít, kde jsou krámy. Je to pro něj dobrý, protože bez toho by tam ani sám nejel.*

*Předčil očekávání, myslel jsem, že bude jen uklízet, ale on pomáhá. Někdy až moc se snaží. Pořád se bojí, že bych ho vyhodil.*

4. Jakou roli pro vás při přijímání zaměstnance s mentálním postižením hrálo to, že již prošel nějakou přípravou v oblasti pracovních dovedností? Očekávali jste od toho něco?

*Určitě byl líp připravený, ukázat mu na vlak cestu, hledání v jízdních řádech, nebát se zeptat. I pro toho člověka větší sebedůvěra. Kdyby mu řekli: tu máš adresu a jdi se zeptat, tak by nešel, i když P. má vyšší sebedůvěru, než většina. Je to pro něj podpora.*

5. Bylo pro Vás důležité, že má pracovník s mentálním postižením zkušenost s nějakým zaměstnáním? V čem?

*Ne to ne, já bych vzal i člověka, kterej nepracoval. Zaprvé je to úplně jiný obor. Jako mohl by si člověk říct, že už pracoval a že bude vědět, ale to je asi všude jiný, takže asi ne. Každý je jiný, záleží na povaze, i jak je postižený.*

## **Grafické studio A**

1. Jaká by mohla být vaše motivace přijmout pracovníka se zdravotním resp. mentálním postižením?

*Určitě spíš potřeba tomu konkrétnímu človíčku, než li potřeba mít levnou pracovní sílu. V tomhle případě bychom si určitě poradili jinak. Když si ho představuju v tom našem zmatku někoho takovýho. Kdybych viděla, že to zvládá, tak bych mu asi hodně fandila.*

2. Máte nějakou představu, a pokud ano, tak jakou, o tom, co byste museli řešit za problémy při zaměstnávání člověka s mentálním postižením?

*No to nemám. Protože kdy si řeknu třeba paměť, na kolik... každý člověk je neopakovatelný originál, to je individuální, to bych musela v konkrétní situaci, co si zapamatuje, co zapomene. Potom chodí tam zákazníci, k tomu by docházelo vždycky. Na kolik by dokázal odpovědět, kdyby se ho někdo zeptal. To si nedokážu představit. (Uvádí příklad konkrétní známé osoby s mentálním postižením, která ji*

oslovuje, protože ji zná před její dítě. Je velice sdílný.) *Tady jsou nebezpečné stroje a byl by to asi problém. Například laser, tam jde o oči, o ruce, já sama si na to moc netroufám. Tam bych se o tu dušičku vyloženě bála. Třeba lezeme po výškách, to si neumím představit.*

3. Jakou roli by pro vás při přijímání člověka s mentálním postižením hrálo to, že jej bude doprovázet pracovník agentury podporovaného zaměstnávání? Co byste od toho očekávali?

*Já bych musela říct vám, vy byste se to musela naučit, pak byste to poslala dál.* (Vysvětluji, jak asistence funguje – komunikace s uživatelem, jak se snižuje postupně podpora). *Toho klučimu, kterého znám, toho si nedokážu představit, že by sem sám chodil a něco tu dělal. Museli bychom se s ním naučit komunikovat.*

4. Jakou by roli pro vás při přijímání zaměstnance s mentálním postižením hrálo to, že již prošel nějakou přípravou v oblasti pracovních dovedností? Očekávali byste od toho něco? *To nevím. Pro mě je hrozné, že se někdo třeba neumí orientovat v denním čase, že ho to musíte zvlášť učit. Dneska musíte rychle vyrábět, abyste se užívali.* (Vysvětluji, co se učí). *Vysvětlujete, že se pracuje od – do?* (Vysvětluji, jak se učí například čas.)

5. Bylo by pro vás důležité, že má pracovník s mentálním postižením zkušenost s nějakým zaměstnáním? V čem?

*To určitě by byla výhoda. Určitě větší důvěry v jeho schopnosti, že něco zvládne. To je stejně jako u maturanta, to by bylo důležité, že se na něj můžeme více spolehnout.*

No, to teď mám o čem přemýšlet.

## Zemědělec 1

1. Jaká byla vaše motivace přijmout pracovníka se zdravotním resp. mentálním postižením? *První, že jsem měl na úřadu práce inzerát, že přijmu lidi. Ozvali se od vás, že mi nabízejí lidi. Na jaře přijeli a nabídli mi je. Já mám babičku v Třebenicích a tam odjakživa byl v sousedství takovej mentálně postižený člověk. A ten tak dělal a měl strašlivou sílu. Jsem si říkal, že je zkusíme a třeba se najde nějaký, dáme jim možnost. Druhá motivace byla, že na ně dostávám příspěvek, to je hodně velká motivace, třetí je, že si na ně odečítám z daní. Další věc, že je moc málo lidí, co chtějí pracovat v zemědělství. Kdyby mi vzali ty ostatní výhody, tak bych Z. stejně zaměstnal. Protože ten kluk udělá za dva chlapy práce. Takový člověk, co chce dělat na poli: „Vemte mě“, to jsem ještě nezažil.*

2. Jestli nějaké a jaké problémy jste museli řešit při zapracování pracovníka s mentálním postižením?

*Komunikace, než jsem si na ně zvyknul, manželka z nich byla vyděšená. Z. je v pohodě, ten je lidem takovej přístupnej. Neměl jsem s nima problémy, dohodl jsem se s nima. Jestli chtěj dělat, ať dělaj, jestli ne, můžou jít. Ale byla by to škoda, aspoň se někam podívaj. Z. bereme do hospody, na narozeniny apod. Je spokojenej.*

3. Jakou roli pro vás při přijímání člověka s mentálním postižením hrálo to, že jej bude doprovázet pracovník agentury podporovaného zaměstnávání? Co jste od toho očekávali?

*Oni, že se sem budou jezdit tejdén a budou ho pozorovat. Já na tom člověku vidím za 2 – 3 hodiny, jak se k té práci staví. Byli tady jeden den, zaplatil jsem jim to. S Z. tady byli dva dny, dokud se nenaučil jezdit autobusem. On zapadl, mám tu dvě důchodkyně, dva Ukrajince. Oni koukají, jak kdo dělá a M. dělá fakt za dva. Může se přijet podívat.*

4. Jakou roli pro vás při přijímání zaměstnance s mentálním postižením hrálo to, že již prošel nějakou přípravou v oblasti pracovních dovedností? Očekávali jste od toho něco?

*Žádnou roli. Bavili jsme se o tom. Vy jste mi ho popsali, že je takovej a takovej, doporučili jste mi ho, ten umí pracovat, ten na tu fyzickou sílu je. Přeci jen děláte s nima. Já bych chtěl dva chlapy, jo, máme tu. Jeden zůstal, jeden odešel, já mám kamaráda, jestli ho může přivést. Tak jsem volal k Vám, od vás se to schválilo. Určitou roli hrajete, říkáte, co od nich máme čekat.*

*Ale mohli byste ho třeba naučit číst, počítat, protože bych mu dal i jinou práci, ale takhle, když to neumí, tak ji dělají Ukrajinci a on dělá tu těžší práci.*

5. Bylo pro Vás důležité, že má pracovník s mentálním postižením zkušenost s nějakým zaměstnáním? V čem?

*Z. nikdy nepracoval na pracovní úvazek. To jsem měl asi šťastnej den. Dobrej člověk je půlka starosti. Já můžu říct, co je potřeba dělat a téměř se o něj nemusím starat.*

## **Zemědělec A**

1. Jaká by mohla být vaše motivace přijmout pracovníka se zdravotním resp. mentálním postižením?

*My jsme tu minulý rok jednoho takového od Vás měli. Ale chtěl dělat jen na dvě hodiny a to se nám nevyplatí. Pokud ten člověk nezvládne pracovat třeba od pěti hodin (takže problém s dojížděním), tak je mi k ničemu, že přijede na osmou, když já už musím mít něco odpracováno. Musí být flexibilní. Takže takového člověka jako má pan M. bych bral, s tím by nebyl problém.*

2. Máte nějakou představu, a pokud ano, tak jakou, o tom, co byste museli řešit za problémy při zaměstnávání člověka s mentálním postižením?

*Je to v podstatě o tom, co jsem říkal předtím, problém s brzkým příjezdem a celkově s pracovní dobou a výkonností toho člověka. Když bude mít zdravotní postižení, tak toho nezvládne tolik. Taky ho kontrolovat a dohlížet na něj. Když nad ním budu muset stát, tak si to můžu klidně udělat sám. Musí být samostatný.*

3. Jakou roli by pro vás při přijímání člověka s mentálním postižením hrálo to, že jej bude doprovázet pracovník agentury podporovaného zaměstnávání? Co byste od toho očekávali?

*My to mám hodně o přejiždění na jiná pole, každý den se dělá někde jinde a ten člověk musí být schopný se dostat na dané místo a sám. Neděláme na jednom místě. To by asi takový člověk potřeboval, aby si udělal to, co má a šel domů.*

4. Jakou by roli pro vás při přijímání zaměstnance s mentálním postižením hrálo to, že již prošel nějakou přípravou v oblasti pracovních dovedností? Očekávali byste od toho něco?

*No šlo by o to, jestli by to nějak zasahovalo do pracovního výkonu, jestli by se něco musel učit v průběhu. Tady se musí pracovat a hodně. Nesmí zdržovat.*

5. Bylo by pro vás důležité, že má pracovník s mentálním postižením zkušenost s nějakým zaměstnáním? V čem?

*To ani ne, to se naučí každý. Nehraje to roli. Musí jen chtít dělat.*

