

UNIVERZITA KARLOVA V PRAZE

Pedagogická fakulta

Katedra speciální pedagogiky

**Podporované zaměstnávání osob
s vysoce funkčním autismem**

Diplomová práce

Vedoucí práce: PhDr. Iva Strnadová, Ph.D.

Autor práce: Kateřina Budkovská

Obor: Speciální pedagogika - učitelství na speciálních školách

Typ studia: Prezenční

Praha 2009

PODĚKOVÁNÍ

Děkuji především své práci PhDr. Ivě Strnadové, Ph.D. za odborné vedení. Děkuji také všem, kteří byli ochotni zapojit se do výzkumu a stát se součástí mé práce.

Především však děkuji svým partnerovi a rodině za trpělivost a podporu v době vzniku této práce.

Prohlašuji, že jsem diplomovou práci vypracovala samostatně s použitím uvedené literatury a informačních zdrojů.

V Praze

Dne 7.4. 2009

Kateřina Budkovská *Kateřina Budkovská*

PODĚKOVÁNÍ

Děkuji vedoucí mé práce PhDr. Ivě Strnadové, Ph.D. za odborné vedení. Děkuji také všem, kteří byli ochotni zapojit se do výzkumu a stát se součástí mé práce.

Především však děkuji svému partnerovi a rodině za trpělivost a podporu v době psaní diplomové práce.

SOUHLAS

Souhlasím s poskytnutím této diplomové práce zájemcům pro studijní účely.

Kateřina Budkovská

Praha, 2009

Anotace:

Diplomová práce se zabývá problematikou podporovaného zaměstnávání osob s vysoce funkčním autismem. První část práce se zaměřuje na projevy vysoce funkčního autismu v dospělosti. Konkrétně v ní najdeme informace, které se týkají komunikace, sociálních vztahů a chování. Další část je věnována službě podporovaného zaměstnávání. V poslední části jsou rozebrána specifika zaměstnávání osob s vysoce funkčním autismem. Ve výzkumné části jsou prezentovány výsledky dotazníkového šetření, které probíhalo v zařízeních poskytujících službu podporovaného zaměstnávání v ČR. Cílem šetření bylo zmapovat situaci při uplatňování osob s vysoce funkčním autismem prostřednictvím služby podporovaného zaměstnávání na trhu práce. To by mohlo přispět k získání nových poznatků pro poskytovatele služby podporovaného zaměstnávání i pro ostatní, kteří pracují a pomáhají lidem s vysoce funkčním autismem.

Annotation:

My diploma thesis is focused to a supported employment of people with high-functioning autism (HFA). First part is focused on behavioral identifiers of people with HFA in adult age. Chapter deals with communication, social relationship and behavior in general. Following chapter mainly describes supported employment service. Last chapter is dedicated to specific tasks during introduction of people with HFA to an employment process. In the research part of the thesis there are presented results of questionnaires that were answered by variety of institutions providing supported employment service in the Czech Republic. The main aim of the research was to provide information about positioning of people with HFA at labour market. This might be helpful and provide valuable information for both supported employment agencies or the others that are helping to people with HFA.

Obsah:

ÚVOD	6
1 PROJEVY VYSOCEFUNKČNÍHO AUTISMU U DOPĚLÝCH	7
1.1 PERVAZIVNÍ VÝVOJOVÁ PORUCHA	7
1.2 VYSOCE FUNKČNÍ AUTISMUS V DOSPĚLÉM VĚKU	10
1.2.1 <i>Vysoce funkční autismus v dospělosti</i>	10
1.2.2 <i>Projevy vysoce funkčního autismu v jednotlivých oblastech</i>	14
1.2.2.1 Problémy v komunikaci	14
1.2.2.2 Sociální vztahy	18
1.2.2.3 Obsedantní a rituální chování	21
2 PODPOROVANÉ ZAMĚŠTNÁVÁNÍ	26
2.1 VYMEZENÍ POJMU A CÍLE PODPOROVANÉHO ZAMĚŠTNÁVÁNÍ	26
2.2 CÍLOVÁ SKUPINA	27
2.3 CHARAKTERISTICKÉ RYSY PODPOROVANÉHO ZAMĚŠTNÁVÁNÍ	28
2.4 POSKYTOVANÁ PODPORA	30
2.5 PRINCIPY PODPOROVANÉHO ZAMĚŠTNÁVÁNÍ	32
2.6 LEGISLATIVNÍ ZAKOTVENÍ SLUŽEB PODPOROVANÉHO ZAMĚŠTNÁVÁNÍ	34
2.7 POSKYTOVATELÉ SLUŽBY PODPOROVANÉ ZAMĚŠTNÁVÁNÍ, HODNOTICÍ SYSTÉMY A PRŮBĚH SLUŽBY PODPOROVANÉHO ZAMĚŠTNÁVÁNÍ	37
3. ZAMĚŠTNÁVÁNÍ OSOB S VYSOCE FUNKČNÍM AUTISMEM	41
3.1 OBECNÁ CHARAKTERISTIKA ZAMĚŠTNÁVÁNÍ OSOB S VYSOCE FUNKČNÍM AUTISMEM	41
3.1.2 <i>Oblast zaměstnávání osob s poruchou autistického spektra</i>	42
3.2 VYTYPOVANÉ PRACOVNÍ POZICE A VHODNÁ POVOLÁNÍ PRO OSOBY S VYSOCEFUNKČNÍM AUTISMEM	43
3.3 <i>Modely pracovního zařazení</i>	47
3.4 <i>Problémy a omezení na pracovišti</i>	48
3.4.1 Problémy v komunikaci	50
3.4.2 Problémy v chování a v sociálních vztazích	52
3.5 <i>Výhody zaměstnávání osob s vysoce funkčním autismem</i>	53
3.6 <i>Soubor opatření pro maximální míru podpory</i>	55
3.7 Hledání vhodného zaměstnání a vstupní pracovní pohovor	59
3.8 Projekt i s autismem to jde aneb situace v zaměstnávání osob s vysoce funkčním autismem u nás	60
4 METODOLOGIE	65
4.1 CÍL ŠETŘENÍ	65
4.2 POUŽITÉ VÝZKUMNÉ METODY	66
4.2.1 <i>Dotazník</i>	67
4.3 HARMONOGRAM DOTAZNÍKOVÉHO ŠETŘENÍ	70
5. VLASTNÍ VÝZKUMNÁ ČÁST	72
5.1 CHARAKTERISTIKA VÝZKUMNÉHO VZORKU	72
5.2 PRŮBĚH ŠETŘENÍ	72
6. ANALÝZA DOTAZNÍKOVÉHO ŠETŘENÍ	74
7. DISKUSE	100
ZÁVĚR	104
POUŽITÁ LITERATURA	106
PŘÍLOHY Č. 1 - Č. 8	

Úvod

„Je zvláštní, že se mluví o autistických dětech a už ne tak často o autistických dospělých. Jako by tyto děti nedorostly do dospělosti - jako by záhadně mizely ze světa“. (Sack 1997, s. 16)

Když jsem si vybírala téma diplomové práce, již jsem věděla, že se bude týkat autismu. Této problematice se věnuji již několik let. Působila jsem jako asistentka v chráněné dílně a v autistické třídě. Dále jsem během studia absolvovala praxe, kde jsem se setkala s dětmi s autismem i s dospívajícími klienty. Přemýšlela jsem jaká oblast by mi nejvíce vyhovovala a zároveň jsem chtěla zvolit téma, které ještě nebylo zpracováno. Většina diplomových prací na téma autismus se věnuje převážně dětskému věku. Proto jsem si zvolila problematiku dospělých jedinců. Domnívám se, že je do jisté míry „přehlížena“. Když jsem procházela publikace, našla jsem značný nepoměr mezi počtem těch, které se věnují dětem a těm, které dospělé populaci.

Poté, co jsem se rozhodla pro dospělé klienty s autismem, jsem přemýšlela, co je pro ně v tomto věku rozhodující. Jistě to je jejich rodina, výběr životního partnera či náplň volného času. Nejdůležitějším aspektem však, dle mého názoru, je najít si vyhovující pracovní uplatnění, při kterém dojde k seberealizaci. Klienti s autismem budou mít při svém výběru ztížené podmínky. Najít si práci běžným způsobem pro ně nebude ve většině případů optimální, proto existuje forma podporovaného zaměstnávání, aby to těmto lidem pomohla při jejich výběru. Protože jsem zvolila formu podporovaného zaměstnávání, budu se věnovat osobám s vysoce funkčním autismem. Svou volbu vysvětlím v jedné z kapitol. O co tedy jde v podporovaném zaměstnávání? Jde především o to, aby klient našel místo, které mu bude vyhovovat a aby si ho i udržel.

Vzdělávání osob s autismem je u nás často diskutovaným a řešeným tématem. Co se ale stane s těmito lidmi poté, co získají potřebné vzdělání? Jakým způsobem budou tito lidé hledat práci? Na koho by se měli obracet? Jaká opatření bude nutno uskutečnit během jejich zaměstnávání? Existuje řada otázek, týkajících se této problematiky. Nejsou však příliš často diskutovány. Když se řekne služba

podporované zaměstnávání, mnohým se vybaví, že je to služba poskytovaná lidem s určitým znevýhodněním. Nejčastěji nás asi napadnou lidé s mentálním, smyslovým či tělesným postižením. Osoby s vysoce funkčním autismem ale také potřebují naši pomoc při volbě vhodného uplatnění. Proto by se toto téma mělo dostat více do podvědomí odborníků i laické veřejnosti. Neboť mezi nimi mohou být ti, kteří tuto službu potřebují. Klienti s autismem mají svá specifika, na která je třeba brát ohledy. Najdou-li však práci, která jim bude vyhovovat, budou v ní výkonní a spolehliví. Nejčastěji budou spokojeni při práci, kde mohou předvídat, co nastane. Jedná se o rutinní práci, která nebývá pro ostatní zaměstnance příliš zajímavá.

Při zpracování diplomové práce na téma podporované zaměstnávání osob s vysoce funkčním autismem vycházím z odborné literatury, z článků, které se zabývají touto problematikou, z příslušné legislativy, z informací dostupných na internetu a konzultací s odborníky.

Teorie je doplněna dotazníkovým šetřením. Dotazníky byly rozeslány organizacím, které poskytují službu podporovaného zaměstnávání. Cílem šetření bylo zmapovat situaci v poskytování služby podporovaného zaměstnávání osobám s vysoce funkčním autismem v ČR.

1 Projevy vysoce funkčního autismu u dospělých

1.1 Pervazivní vývojová porucha

Autismus se řadí mezi pervazivní vývojové poruchy charakterizované jako narušení vývoje mnohočetných základních psychologických funkcí (Hrdlička, Komárek 2004).

Pervazivní vývojová porucha nebo-li porucha autistického spektra je porucha, která proniká celou osobností člověka, projevuje se na více úrovních. Projevy v jednotlivých oblastech jsou rozdílné a velmi individuální v závislosti na osobě a typu poruchy.

Osoby, kterým je autismus diagnostikován, vykazují symptomy v oblastech triády, tzn. v oblasti sociálních vztahů, v oblasti komunikace a v oblasti omezených vzorků chování a imaginace (Gillberg, Peeters 1998).

Rozeznáváme několik pervazivních vývojových poruch. Ty vykazují v některých ohledech odlišné symptomy (Zvolský 1998 in Valenta 2003).

V 10. revizi Mezinárodní statistické klasifikaci nemocí a přidružených zdravotních problémů (MKN -10) jsou do skupiny pervazivních vývojových poruch (statistické označení F 84) zahrnuty tyto diagnostické kategorie: dětský autismus (F 84.0), atypický autismus (F 84.1), Rettův syndrom (F 84.2), jiná dezintegrativní porucha v dětství (F 84.3), hyperaktivní porucha spojená s mentální retardací a stereotypními pohyby (F 84.4), Aspergerův syndrom (F 84.5), jiné pervazivní vývojové poruchy (F 84.8), nespecifikovaná pervazivní vývojová porucha (F 84.9) (Mezinárodní klasifikace nemocí 10. revize, 1994).

Jiné rozdělení má Americká psychiatrická asociace. Diagnostický a statistický manuál duševních poruch (DSM-IV-TR) dělí pervazivní vývojové poruchy následovně: Autistický syndrom, Rettův syndrom, Dezintegrační porucha v dětství, Aspergerův syndrom a Pervazivní vývojová porucha nespecifikovaná (Diagnostic and statistical manual of mental disorders, 2000).

Frekvence symptomů a tíže poruchy se u každého jedince liší. Některé dovednosti mohou zcela chybět, jiné jsou jen výrazně opožděné. Projevy se kombinují v nesčetných variacích, tudíž nenajdeme dva jedince s totožnými projevy (Thorová 2006).

Poruchy autistického spektra diagnostikujeme vždy na základě přítomné určité sumy symptomů ve specifických oblastech, nikdy ne na základě jen několika projevů. Pervazivní vývojové poruchy diagnostikujeme bez ohledu na přítomnost či nepřítomnost jakékoli jiné přidružené poruchy či nemoci, což znamená, že autismus se může pojít s jakoukoli jinou nemocí či poruchou. V sedmdesátých letech vymezila Wingová (in Thorová 2006) styčné problémové oblasti, které jsou klíčové pro diagnózu a nazvala je triádou poškození (Triad of Impairments). Patří sem potíže v sociálním chování, komunikaci a představitosti. Pervazivní vývojové poruchy se projeví již v prvních letech života, typické věkové rozmezí záleží na konkrétním typu poruchy. Ke stanovení diagnózy je zapotřebí několik symptomů v jednotlivých oblastech triády (Thorová 2006, s. 58).

Přítomnost poruchy autistického spektra ovlivní v mnoha ohledech fungování dítěte a později i dospělého člověka. V různé míře jsou narušeny komunikační a sociální dovednosti. Výrazně odlišné je tedy i chování, což přináší v životě mnoho komplikací a to např. při vzdělávání, kontaktu s ostatními lidmi i v zaměstnání (Thorová 2006).

1.2 Vysoce funkční autismus v dospělém věku

1.2.1 Vysoce funkční autismus v dospělosti

Coffield uvádí, že se mladý člověk stává definitivně dospělým, stane-li se zaměstnaným. Dlouhodobá nezaměstnanost staví naopak mladého člověka do sociálního neurčita mezi stádiem dětství a dospělosti (Coffield 1987 in Šiška 2005, s.39).

Dospělost je schopnost jedince přijmout určité úkoly, zejména přijetí své profesní role, vytvoření stabilního partnerství a rodičovství. Role dospělosti je pro většinu osob s postižením nedostupná, případně jen v omezené míře a s určitou podporou a pomocí (Bartoňová, Bazalová, Pipeková 2007).

Problematické péče o dospělé osoby s autismem se věnuje bohužel jen málo odborníků. Návaznost jak ve vzdělání, tak i v poskytování specializované péče v konkrétních zařízeních stále chybí. Ze zkušenosti vyplývá, že většina osob s autismem zůstává i v dospělosti závislá na péči rodiny či institucí. Jen asi třetina jedinců s autismem má předpoklady alespoň částečně dosáhnout samostatnosti. Jestli se tyto předpoklady rozvinou, to závisí především na včasné diagnostice a intervenci následované dlouhodobými speciálními edukačními, tréninkovými a rehabilitačními programy (Hrdlička, Komárek 2004).

Dospělý s poruchou autistického spektra je svázán svými zvyky a rituály. V dospělém věku je jeho chování méně tolerováno okolím než v dětství. Jako každý člověk má však v sobě i osoba s poruchou autistického spektra potřebu sebenaplnění a potřebu sociálních vztahů. Proto znalost problémů dospívajících a dospělých občanů s autismem může přispět k vymezení speciálních potřeb péče o takto postižené a následně pak zlepšit kvalitu jejich života (Jelínková 2001).

Ve své práci bych se chtěla věnovat problematice zaměstnávání lidí s vysoce funkčním autismem.

Budu tento pojem užívat, někdy ho nahradím termínem osoby (lidé, jedinec atd.) s autismem.

Jsou to lidé, kteří mají vyšší intelektuální funkce. Mají však problémy v oblasti sociálních vztahů a jejich chování bývá nevhodné, někdy až nepřijatelné. Mohou používat jazyk zvláštním způsobem. Lidé s vysoce funkčním autismem mívají problémy, které se týkají sebeovládání, socializace a chování v zaměstnání.

Nebývá narušen vývoj řeči ani inteligence. Verbální projev takto postižených jedinců bývá nápadný svou monotónností a pedantickým důrazem na správnost použití jazyka. Bývají motoricky neobratní. Jejich zájmové zaměření je rovněž nápadné, mívají velice specifické, stereotypní zájmy (www.brno.apla.cz/aplajm_psvchop.htm).

Jejich IQ bývá v normě či dokonce nadprůměrné. Pozorujeme u nich zvláštní typ sociální interakce. Jejich chování nebývá intuitivní a spontánní. Působí spíše mechanicky a afektovaně. Mívají velmi vyhraněné zájmy, když se je podaří využít v zaměstnání, bývají v něm úspěšní (Jelínková 2001).

U osob s vysoce funkčním autismem se méně vyskytuje problémové chování. Jsou zachovány dílčí sociální dovednosti a projevy emoční vzájemnosti. Jedinec je schopný lépe spolupracovat, reaguje na pokyny, dokáže se podřídit. Má více vyhraněné zájmy (<http://www.autismus.cz/clanky/rozhovor-s-phdr.-katerinou-thorovou.html>).

Tuto skupinu lidí jsem si vybrala z toho důvodu, že je u nich větší míra integrace, než u lidí s nízko funkčním autismem, kteří mohou být integrováni do společnosti jen v omezené míře. Myslím si, že forma podporovaného zaměstnávání je pro lidi s vysoce funkčním autismem vhodná. Pro lidi s nízko funkčním autismem bych volila spíše formu práce v chráněných dílnách. Je to jakási forma pracovní rehabilitace a nejde zde o klasický pracovní poměr jako je tomu u služby podporovaného zaměstnávání. Dílny bývají většinou v zařízeních internátního typu, kde jsou osoby s autismem zároveň i ubytovány. Osoby s vysoce funkčním autismem ale většinou zůstávají v rodině a měli by mít také své příležitosti uplatnit se na běžném trhu práce.

U osob s vysoce funkčním autismem je integrace možná, pokud protetické prostředí vytváří kvalifikovaný asistent. Přispívá k tomu strukturování činnosti, ve které je jedinec zcela nezávislý (např. samostatná práce) a strukturování času. Asistencí při sociálních interakcích během dne se zabrání vzniku problémového chování, či je jednotlivé konkrétní chování usměrňováno (www.autismus.cz).

Lidé s vysoce funkčním autismem budou potřebovat v dospělosti vyšší míru pomoci. Samostatného fungování dosáhne pouze menší procento lidí s vysoce funkčním autismem. Na budoucí život člověka s poruchou autistického spektra má vliv celá řada faktorů (vrozené dispozice týkající se poruchy, raná péče, kvalita vzdělávacího programu) (Thorová 2006).

Wingová uvádí, že samostatnosti dosáhne v dospělosti 5 – 10 % lidí s autismem (in Jelínková 2001).

Do této skupiny patří právě lidé s vysoce funkčním autismem.

V adolescenci může dojít u jedinců s autismem k akceleraci celkového pozitivního vývoje. Byly však zaznamenány i případy zhoršujících se projevů, většinu z nich souvisí s probíhající pubertou (Thorová 2006).

Zapojení vysoce funkčních osob s autismem do běžného života bude záležet na míře symptomatiky poruchy, celkové adaptabilitě, podpoře a speciální péči, která se těmito lidem dostává v dětství. Někteří z nich vedou zcela samostatný život, jen je jejich okolí považuje za podivný, kteří jsou nepraktičtí a introvertní. Najdou si i udrží zaměstnání, ožení se a mají děti. Někteří jedinci s poruchou autistického spektra se v životě dostávají do problémů kvůli své naivitě, nepraktičnosti, neschopnosti vžít se do myšlení druhých a pojímat situace v širším kontextu. Domácnost vedou většinou její jiní členové. Mnoho lidí s vysoce funkčním autismem však zcela selhává, někdy se mohou objevit i jiné psychické obtíže. Na trhu práce mají ztížené postavení. Nejsou schopni samostatného bydlení a nejsou schopni si obstarat základní potřeby. Pak je jediným řešením určitá forma podporovaného zaměstnávání a chráněná forma bydlení (Thorová 2006).

Průběh adolescence je u každého člověka s poruchou autistického spektra jiný. U některých dojde ke zlepšení. Upraví se problémové chování a dosáhnou pokroku v sociálních vztazích. U některých jedinců s autismem nezaznamená jejich rodina žádné změny. U určitého procenta se však mohou problémy v adolescenci zesílit. Nejčastěji se jedná o poruchu aktivity (hypoaktivitu nebo hyperaktivitu), problémové chování (agresivitu, sebepoškozování, stereotypní chování) a zhoršení sociálního kontaktu (uzavřenost, odmítání společnosti, rezervovanost). Menší část se může zhoršit i v komunikačních a sebeobslužných dovednostech (Gillberg 1995).

V adolescenci dochází ke změně prožívání. Někteří mladí dospělí touží po navazování vztahů či kamarádství. Chtějí kladné přijímání a ocenění od svého okolí. Kvůli svému handicapu se ale dostávají do problémů. Začnou si uvědomovat svou odlišnost a sociální izolovanost. Velkou roli hrají sebehodnotící emoce. Ty jsou často nepřiměřené, sebedohodnocují se, pohrdají sebou. Pociťují úzkost a mohou dostat deprese nebo se u nich může rozvinout fobie či panická porucha. Např. úzkost ze sociálního kontaktu může dosáhnout takové intenzity, že se u tohoto člověka rozvine obsedantně - kompulzivní porucha. Často je pak stanovena diagnóza vysoko funkčního autismu (Thorová 2006).

Aby tito lidé unikli náročnému okolí, vytváří svůj vlastní svět. Ztrácí zájem o sociální kontakty, hovoří si sami pro sebe (Thorová 2006).

Autismus je celoživotní postižení, které často vyžaduje intenzivní celoživotní vedení. Přiměřeným výcvikem a podporou i v pozdějším věku lze docílit toho, že mnoho dospělých s autismem žije a pracuje v normálním prostředí a většina je schopna dosáhnout vyššího stupně nezávislého života. Důležité je podporovat kontinuální vzdělávání, pracovní výchovu, hledat možnosti vhodného zaměstnání a zkvalitnit trávení volného času (Schopler 1997).

Vstup do profesionálního života je stále nevyřešený problém. V době dospívání se osoba s vysoce funkčním autismem stává často vstřícnější, přístupnější a otevřenější, proto této skupině není věnována pozornost tolik jako dětem (Vocilka 1996).

1.2.2 Projevy vysoce funkčního autismu v jednotlivých oblastech

Při přechodu do období dospělosti si většinou jedinec s postižením vytvoří určitý životní styl, který zapadá do některých ze tří kategorií popsanych v odborné literatuře. První skupinu tvoří jedinci takzvaně autisticky uzavření, kteří často odmítají opustit místnosti svého známého obydlí a aktivně se vyhýbají kontaktu s lidmi. Druhou skupinu tvoří aktivní osoby s autismem, ale jednostranní. Tato charakteristika se týká především přístupu k jiným osobám. Někdy se fyzicky dotýkají jiných lidí, ale jejich způsob sociálních kontaktů je mnohdy společensky nepřijatelný. Třetím druhem osob s autismem jsou jedinci pasivní a přátelští. Pro společnost jsou právě tito jedinci nejpřijatelnější, a to proto, že pasivně přijímají okolní společnost ostatních lidí a z tohoto důvodu je okolí za osoby s autismem někdy vůbec nepovažuje. Ovšem nastane-li nějaká změna v jejich navyklém pořádku nebo zvýší-li se sociální napětí, nastane zcela zřetelný návrat k jádru autistických symptomů. Do některé z těchto tří skupin bylo dítě jistě zařazeno již v mladším věku, ovšem až v dospělosti je obraz postižení natolik jasný, že můžeme tuto klasifikaci považovat za zaručenou (Gillberg, Peeters 2003).

1.2.2.1 Problémy v komunikaci

Naučit se chápat účel komunikace znamená naučit se znát její sílu. Osoby autismem si často nejsou dostatečně vědomi existence prostředků, kterými by mohli ovlivnit své prostředí. Chápání významu komunikace u nich totiž není dostatečně vyvinuto. Osoby s autismem nerozumí účelu komunikace. Slova jsou pro ně jen slova, obrázky jsou jen obrázky a předměty jsou jen předměty. To, že všechny tyto symboly mají sloužit ke komunikaci, se proto musí speciálně naučit (Čadilová 2008).

Forma komunikace musí být individualizovaná. Musí být přizpůsobena úrovni abstraktního myšlení osoby s autismem (Čadilová 2008).

Někteří lidé s poruchou autistického spektra mají daleko lepší schopnosti rozumět komunikaci druhých než se vyjádřit. Nicméně v případě mnohých jiných osob s autismem budeme muset věnovat velkou pozornost naučit je rozumět nám, stejně tak jako je učíme komunikovat (Bondy 2007).

Verbální komunikace je příliš abstraktní, proto musíme osobám s autismem pomáhat užíváním vizuálních komunikačních systémů. Zde je spojení mezi symbolem a významem názornější. Každý dospělý s autismem by měl mít individuální komunikační systém (Peeters 1998).

Často tedy využíváme ke komunikaci na pracovišti vizualizaci, je-li potřeba. Záleží vždy na jednotlivci a jeho potřebách. O vizualizaci se budu zmiňovat ještě později, až se budu zabývat souborem opatření, které je nutno uskutečnit pro maximální míru podpory během zaměstnávání osob s autismem.

Většina dospělých s autismem se naučí určité komunikační dovednosti, které jim mohou pomoci. Místo křiku či odbíhání pryč při vykonávání určité činnosti požádají o pauzu. Navzájem se můžeme dohodnout na pár bodech, které pomohou práci osoby s autismem zlepšit a usnadnit (patří sem: požádání o pomoc, o radu, o zvýšení počtu přestávek, otevření okna atd.) (Bondy 2007).

Osoby s autismem mají problémy se spontánní generalizací, proto je pro ně složité naučit používat komunikaci v různých situacích a s různými lidmi. Lidé s autismem komunikují nejlépe v prostředí, které je chápou, rozumí jejich potřebám a kde se cítí bezpečně. To vyžaduje spolupráci všech, kteří jsou zainteresováni na výchově a vzdělání osob s autismem (Čadilová 2008).

Uvedu příklad, který mne v souvislosti s tímto tvrzením napadá. Osoba s vysoce funkčním autismem je schopna komunikovat běžným způsobem ve známém, asi nejčastěji domácím prostředí či ve škole, kterou pravidelně navštěvovala, tudíž to pro ni bylo známé prostředí. Problém může nastat v neznámém prostředí, kterým pro ni bude nové zaměstnání, kde bude v kontaktu s novými lidmi a novými věcmi.

U osob s vysoce funkčním autismem je řeč zdánlivě na dobré úrovni a to včetně slovní zásoby a skladby vět. Problémy bývají s porozuměním. Osoby s vysoce funkčním autismem pak chybně reagují na pokyny. Bývá to chápáno jako negativismus či neochota spolupracovat. Dalším problémem je tendence interpretovat sdělení doslovným způsobem (Howlin 2005).

To může činit osobám s vysoce funkčním autismem potíže v souvislosti s neporozuměním zadaných instrukcí pro plnění pracovních úkolů. Dochází pak k nedorozumění, kdy je neporozumění chápáno jako neochota plnit pracovní úkol a zapojit se tak do pracovního procesu.

Mluvený projev se u osob s vysoce funkčním autismem s věkem lepší, přetrvávají však problémy, které ovlivňují mnohé oblasti lingvistických funkcí. Někdy i v dospělém věku přetrvává špatná výslovnost. Řeč je pak obtížně srozumitelná. Např. jednotvárný, monotónní hlas dělá na okolí dojem, že úroveň postiženého je mnohem nižší. I styl mluvy může působit problémy. Často hovoří odposlouchaným jazykem a to bez ohledu na sociální prostředí (Howlin 2005).

V zaměstnání, kde je zapotřebí komunikace s ostatními (např. řešení problémových situací, řízení týmu atd.), to může činit potíže oběma stranám, jak osobě s vysoce funkčním autismem, tak jeho spolupracovníkům. Proto bych osobám s vysoce funkčním autismem nedoporučovala vedoucí funkce.

Slovní zásoba osob s vysoce funkčním autismem může být i v dospělosti omezena. U některých se však vyjadřovací schopnosti s věkem lepší. Pokračují ale problémy v hledání vhodných slov a výrazů k vyjádření vlastních myšlenek.

Echolalie může u osob s vysoce funkčním autismem signalizovat to, že jedinec nerozumí a snaží se jen zvládnout situaci. Vyskytuje se, je-li dotyčný ve stresu či trpí úzkostí. Díky repetitivnímu způsobu používání jazyka si může postižený vytvořit kontakt s ostatními nebo záměrně upoutává pozornost. Vždy však narušuje normální konverzaci. S postupujícím věkem se někteří naučí své repetitivní projevy ovládat. Vymyšlená slova se v dospělosti vyskytují mnohem méně. Když přetrvávají, tak pouze jako vtipy používané v rodinném prostředí (Howlin 2005).

Dle mého názoru se echolalie u vysoce funkčního autismu v dospělosti tak často nevyskytují, tudíž nejsou problémem, který by narušoval pracovní proces. Vyskytnou-li se, mohou signalizovat určitou reakci na nějaký rušivý podnět. Je dobré zjistit, co bylo jejich příčinou a později se takovým podnětům vyhnout.

Osoby s autismem se mnohem častěji než my vracejí k výrazům a větám, které se naučili nazpaměť (Peeters 1998).

Hlavním problémem dospělých s autismem je v tom, jak slova používají. Mají totiž vrozený nedostatek v sociálních vztazích. Nechápují sociální pravidla. Jejich poznámky vůči ostatním pak mohou vypadat jako necitlivé chování či urážka. Jejich komentáře pak působí nevhodně. Abstraktní pojmy bývají pro osoby s vysoce funkčním autismem zdrojem problémů. Problémy vyvolává i ironie. Neschopnost rozumět abstraktním pojmům ovlivňuje i porozumění emocím či fyzické bolesti (Howlin 2005).

Ostatní spolupracovníci by na nevhodné poznámky a komentáře neměli reagovat. Předem by měli být seznámeni s tím, co obnáší vysoce funkční autismus, aby s tím byli později srozuměni.

Specifický kognitivní styl, ke kterému přispívá doslovné a přesné chápání instrukcí a situací, rigidita myšlení, egocentrismus s omezenou schopností empatie, malá nebo žádná schopnost porozumět metakomunikaci a neschopnost zobecňovat, lidem s pervazivní vývojovou poruchou neumožňuje chápat jemnost a komplexitu sociálních vztahů a situací (Thorová 2006).

Pozor by si zde měli dát ti, kteří budou osobě s vysoce funkčním autismem zadávat instrukce či pracovní úkoly, neboť ta často dodržuje přesné zadání, což může být někdy na škodu.

Dospívající lidé s autismem se chtějí stýkat s ostatními a být jimi přijímáni. Nejsou však schopni se zapojit do nezávazného povídání si. Většinou ostatní spíše ruší (Howlin 2005).

Může to způsobovat potíže v pracovním procesu např. během přestávek, oběda či při běžné komunikaci, kterou lidé během práce často používají a jak se říká „mezi sebou prohodí pár slov.“

Nyní bych ve stručnosti chtěla vyjmenovat projevy lidí s Aspergerovým syndromem

v dospělém věku, které uvádí Thorová ve své publikaci (Meyer 1997 in Thorová 2006). Osoba s vysoce funkčním autismem může mít problémy s vyjadřováním, emocí a problémy s hovorovými a ustálenými výrazy, běžnými humornými výrazy, přenesenými výrazy. Tito lidé mívají malou schopnost porozumět vzájemným pravidlům konverzace (přerušování, snaha o dominanci, malá frekvence účasti, potíže iniciovat a ukončit konverzaci, ulpívání na tématu). Jsou méně citliví na neverbální signály, které vysílají ostatní lidé (postoje, výrazy v obličeji). Často doslovně interpretují slova a fráze. Používají neologismy. Mívají potíže se zobecňováním. Někdy se u osob s vysoce funkčním autismem vyskytuje afektovaný, pedantický konverzační styl (tzv. Styl profesor).

1.2.2.2 Sociální vztahy

Dospělí s poruchou autistického spektra se obvykle nevyhýbají fyzickému kontaktu či přítomnosti druhých lidí. Naopak mnozí z nich chtějí mít přátele, bavit se s lidmi a účastnit se společenských aktivit. Mají však problém s porozuměním sociálních kontaktů. Nerozumí a nezachovávají základní pravidla vzájemného soužití. Nejsou schopni interpretovat ani nejjednodušší sociální situace (Jelínková 2001).

Porozumět abstraktním pojmům jako je např. přátelství je pro většinu osob s vysoce funkčním autismem nedostupné. Dospělí s vysoce funkčním autismem sice tvrdí, že mají přátele, za ně však považují lidi, se kterými se znají a kteří jsou na ně milí. Nepochopí správně složitost takového vztahu. Z tohoto nedorozumění pak mohou vznikat problémy (např. neustálé kontaktování až narušování soukromí). Lidé, co přijdou s dospělými s vysoce funkčním autismem do kontaktu, tedy v případě zaměstnání ostatní spolupracovníci a nadřízení, by na to neměli zapomínat a měli si přesně stanovit hranice, které by neměly být překročeny. Problém může vzniknout i na druhé straně. Lidé s autismem jsou lehce zranitelní a ovlivnitelní. Je třeba dávat pozor na to, aby se nestali obětí, např. aby někdo nezneužíval jejich dobrotu a ochoty vyhovět požadavkům druhých (Howlin 2005).

V případě zaměstnávání je třeba dávat pozor na to, aby nedocházelo ke zneužívání kvůli ochotě plnit všechny zadané úkoly, které by třeba nemusely přímo souviset se

zadanou prací. Např. aby ostatní nepřeváděli na osobu s vysoce funkčním autismem svou práci. Na to by měl dohlédnout nadřízený.

Lidem s autismem chybí přirozená schopnost reagovat na sociální podněty adekvátním způsobem. Nerozlišují vztahy ke známým a cizím lidem. Na své okolí tak mohou působit jako necitliví až emocionálně chladní. Své emoce často vyjadřují pouze formálně, což je nepřirozené. Osoba s vysoce funkčním autismem např. nedokáže vyjádřit hluboké emoce jako smutek. Rozpoznání silných emocí druhých je u osob s autismem též silně narušeno. Často vůbec nerozumí, co se děje. Nechápu, že existují různé emoce. Protože nejsou lidé s autismem schopni pochopit, jak druzí myslí a cítí se, sociální interakce jsou pro ně obtížné (Howlin, 2005).

Neschopnost reagovat adekvátně na sociální podněty může působit potíže více v osobním než v pracovním životě. V osobním životě bychom měli být empatičtí a měli bychom se umět vcítit do pocitů svých nejbližších, což je pro osoby s vysoce funkčním autismem problematické. Naopak v pracovní oblasti, kde není normálně nutná taková míra empatie, nejsou pro tyto osoby vhodné pomáhající profese typu psycholog, terapeut, sociální pracovník atd., které empatii vyžadují.

Osoby s poruchou autistického spektra nemají tzv. teorii mysli. To znamená, že nechápu myšlenky, přání, city a záměry jiných lidí (Jelínková 2001).

Dále si osoby s vysoce funkčním autismem neuvědomují dopad svého chování. Nechápu, proč jejich chování ostatním vadí. S okolím nesdílejí společné zážitky, jako je např. pocit radosti a štěstí, či „umět se bavit“. Nerozumí různým společenským zvyklostem a událostem. Neprojevují radost z úspěchů a štěstí svých blízkých. Stejně tak se nedokážou podělit ani o bolest. Nesdělí to, že jsou rozladěni a necítí se dobře. Osoba s vysoce funkčním autismem má problém hovořit o svých pocitech. Nedokáže popsat, co zrovna prožívá (Howlin 2005).

Též se to bude týkat spíše osobního života osoby s vysoce funkčním autismem.

Specifický kognitivní styl, ke kterému přispívá doslovné a přesné chápání instrukcí

a situací, rigidita myšlení, egocentrismus s omezenou schopností empatie, malá nebo žádná schopnost porozumět metakomunikaci a neschopnost zobecňovat, lidem s pervazivní vývojovou poruchou neumožňuje chápat jemnost a komplexitu sociálních vztahů a situací (Thorová 2006).

Chování samo o sobě nemusí působit špatně, ale nevhodně v určitém prostředí nebo sociálním kontextu. Chování, které je v dětství přijatelné, se může v dospělém věku stát nepřijatelným. Stejně tomu je i s používáním gest a mimiky. Osoby s vysoce funkčním autismem si uvědomují, že gesta, výraz obličeje, oční kontakt a doteky hrají v sociálních vztazích velkou roli, ale mají potíže interpretovat to správně (Howlin 2005).

Mezi potíže na pracovišti by v tomto případě mohlo patřit nedodržování společenských norem, jako je nedodržování přiměřené mezilidské vzdálenosti, nepřiměřené dotýkání druhých atd.

Častým problémem bývá i to, že osoby s vysoce funkčním autismem nedokážou něco nebo někoho odmítnout. Neumí říci ne, aby se zavděčili a nebyli nezdvořilí. Proto je dobré je to naučit a tím se vyhnout zbytečným komplikacím. Je na nás, abychom jim pomohli pochopit, jak v dané situaci reagovat.

Jejich nadřízený by měl pamatovat na to, aby je nepřehlcovl velkým množstvím zadaných úkolů. Měli by pak pocít, že je všechny musí splnit a to za každou cenu.

Člověk má určitý životní styl. Gillberg a Peeters dělí osoby s autismem do tří kategorií. Jsou to: 1) autistický, uzavřený - osoby s poruchou autistického spektra se aktivně vyhýbají jiným lidem, 2) aktivní, ale zvláštní - tyto osoby bývají považovány za problémové, neboť jejich přístup k ostatním lidem je jednostranný a způsob chování je často společensky nepřijatelný, 3) pasivní a přátelský - tyto osoby pasivně přijímají společnost ostatních, projevy autismu vyniknou nejčastěji při změnách či napětí (Gillberg, Peeters 1995).

Jedním ze způsobů, jak mohou osoby s vysoce funkčním autismem ovlivnit příznivým způsobem svůj život, je vysvětlení svých potíží v sociální oblasti ostatním (Thorová 2006, s. 96).

Nyní opět ve stručnosti vyjmenuji projevy lidí s Aspergerovým syndromem v dospělém věku, které uvádí Thorová ve své publikaci (Meyer 1997 in Thorová 2006). Osoba s vysoce funkčním autismem obtížně akceptuje kritiku a opravování, mívá potíže ve vnímání, akceptování a používání nepsaných sociálních pravidel a má zhoršený cit pro společenské chování. Objevují se u ní projevy celkové sociální nezralosti a má potíže rozlišit, jaké činnosti si může dovolit jen v soukromí. Tito lidé bývají důvěřiví a plašší. Své emoce mohou vyjadřovat necitlivě a mívají problémy vyjádřit empatii a útěchu ostatním. Při hraní společenských her se nezapojují. Osoba s vysoce funkčním autismem se nepřizpůsobí poučování a bývá manipulována či vedena ostatními. Bývá nepřiměřeně podezřívavá. Mívá bizarní smysl pro humor. Činí ji obtíže přizpůsobit chování různým sociálním rolím. Osoba s vysoce funkčním autismem se sama od sebe nezapojuje se do volnočasových aktivit. Má potíže ve vytváření přátelství a partnerských vztahů, lpí si na svém soukromí, mívá problémy s odhadem osobního prostoru u druhého člověka a svým okolím je vnímána, jako by žila ve svém světě.

Na závěr bych k tomu dodala, že bychom k osobám s autismem měli přistupovat velmi opatrně. Nepoučí se jako my ze svých chyb či minulých zkušeností a nedají na svou intuici, tudíž jsou více zranitelní. Dokládá to i fakt, že lidé s autismem nikdy nebudou podvádět a lhát. Což je jistě nesmírným přínosem hlavně pro zaměstnavatele. Je to pro ně sled událostí, kterým nerozumí. Jsou proto poctiví a my bychom je měli ochránit před nástrahami, které by jim jejich okolí mohlo připravit.

1.2.2.3 Obsedantní a rituální chování

„Realita je pro postižené autismem zmateným, vzájemně propojeným souborem událostí, lidí, míst, zvuků a zrakových vjemů. Zdá se, že neexistují žádné hranice, řád nebo smysl čehokoli. Největší část svého života trávím hledáním nějakého vzorce za tím vším. Soubor stereotypů, časů, přesných cest a rituálů.

To vše mi pomáhá vnést aspoň určitý pořádek do nesnesitelně chaotického života. Snažím se udržet neměnný pořádek, abych omezila hrozný strach.“

(Jolliffe a kol. 1992 in Howlin 2005, s. 110).

V případě, že se lidé s vysoce funkčním autismem cítí ohroženi či v nebezpečí,

to může nastat pokud se jich někdo cizí dotýká, sahá jim na věci, zasahuje do jejich prostoru, či práv. V té chvíli se začnou cítit ve velkém stresu, mohou začít sténat, kývat se, třepat rukama, rychle se pohybovat. Pokud je jejich pocit stresu vysoký, cítí se zoufalí nebo nepochopeni či nemohou dosáhnout toho o co moc usilují, mohou začít křičet, mávat rukama, hájit svoji pravdu za každou cenu, byť se může jednat o prkotinu nebo se začít chovat agresivně. Může dojít i k sebezraňování - kousání se do předloktí, bití se do hlavy, tlučení hlavou o zeď či do dveří nebo destrukce předmětu. Může dojít i ke škrabání obličeje a trhání vlasů. Je to velmi individuální. Přestože se jejich reakce zdají být velmi silné a oni se jeví být nebezpečnými, případy např. napadení druhé osoby, jsou ale velmi vzácné u jedinců s průměrnou nebo vyšší inteligencí (u osob s vysoce funkčním autismem). Nejsou schopni převzít plnou kontrolu nad svým chováním a ve chvíli, kdy dojde k podobnému chování, nejsou schopni přemýšlet nad tím, jaké důsledky pro ně toto chování bude mít – např. výpověď z práce. Lidé s vysoce funkčním autismem nejsou v jeden moment schopni myslet na dvě věci zároveň.

Proto je důležité mít na paměti, že osoby s vysoce funkčním autismem vnímají náš svět odlišně a to je důvodem, proč se jejich chování může jevit neobvyklým, překvapivým či neadekvátním. Je způsobeno neurologickými odlišnostmi a toto chování není výsledkem jejich arogance, nesnášenlivosti ani vlivem nevychovanosti. Proto bychom se je měli snažit pochopit a pomoci jim (<http://www.dobromvsl.cz/scripts/detail.php?id=1216>).

Návrat stereotypních pohybů může vyvolat i změna v denním, v pracovním rozvrhu či nějaká nečekaná událost. Problémem může být také nevhodná stimulace a nepodnětné prostředí. Vyvolává pak nežádoucí pozornost, která vede k narušení vzájemných sociálních interakcí (Howlin 2005).

Měli bychom se proto snažit vyjít jim vstříc, a to buď jako jejich zaměstnavatelé, či spolupracovníci.

Všeobecně lze říci, že lidé s poruchou autistického spektra se ve svém dospělém věku chovají velmi podobně jako v dětství. Přebírají si své zvyky, rituály a pravidla. Dospělý či dospívající člověk s poruchou autistického spektra nepochopí, proč

to, co bylo dříve přijímáno velmi příznivě a bylo považováno za roztomilé, mu najednou působí velké problémy. Základní pravidla vhodného chování se musí vytvářet co nejdříve a s co největší důsledností (Jelínková 2001).

Aby se pak jejich rituály a zvyky nestaly v pracovním procesu jakýmsi rušivým elementem, proto je dobré začít je eliminovat, co nejdříve to bude možné. Rodiče dětí s autismem by měli mít na paměti, že později budou jejich děti vést co nejvíce samostatný život a budou např. docházet do zaměstnání, kde toto chování nebude žádoucí.

U osob s vysoce funkčním autismem se některé obsese stávají v dospělosti složitějšími. Totéž platí i rituálních projevů. Jsou pro postiženého mnohdy jedinou možností, jak může ovládat svůj strach a úzkost. Vývojové faktory a prostředí hrají velmi důležitou roli. Osoba s vysoce funkčním autismem bývá více závislá na rituálech a obsesích, když jsou jeho dovednosti v těchto oblastech na nižší úrovni (Howlin 2005).

Rutiny patří k životu většiny postižených autismem, a to jak v dětství tak i v dospělosti. V určitou hodinu vstávají, odcházejí do práce, jí v pravidelných intervalech, vytvoří si pravidelný postup při oblékání a mají určité návyky pro trávení volného času. Soubor rutinních návyků jim pomáhá organizovat jejich každodenní činnosti a zvládat zvýšené nároky, které na ně život v dospělém věku klade (Jelínková 2001).

Dospělí s vysoce funkčním autismem sbírají informace o předmětu jejich zájmu. Často vám podají vyčerpávající informace o tom, co je zajímavé. V některých oborech mívají obdivuhodné vědomosti a znalosti. Informace si hledají v knihách, odborných časopisech nebo na internetu. Stráví tím celé hodiny. Proto je v dospělém věku velkým problémem čas, který tímto vyhledáváním a zjišťováním stráví. Poté o získaných informacích dokážou hovořit celé hodiny. Zabere jim to většinu času a na ostatní činnosti ho pak moc nezbývá. Díky svému zájmu a vyčerpávajícím znalostem v určité oblasti mohou být osoby s vysoce funkčním autismem užiteční v jimi vybraných oborech, kde své znalosti mohou využít a tím být i prospěšní. Jejich zájem o určité téma však může i ostatní rušit. Konverzují často jen o tématu, které

je zajímavá, což ostatní často obtěžuje či ruší při práci (Howlin 2005).

Někteří dospělí s vysoce funkčním autismem konverzují na jimi vybrané téma i mimo jejich pracoviště. Navazují rozhovor s každým, koho potkají. Cizí lidi to obtěžuje a osoby s vysoce funkčním autismem jsou pak ohroženi ať už slovními nadávkami či dokonce fyzickým útokem. Jsou považovány běžnou populací za podiviny.

Podle diagnostických kritérií MKN - 10 se omezené, opakující se a stereotypní vzorce chování, zájmů a aktivit se projevují alespoň v jedné z následujících oblastí:

- stálé zabývání se jedním nebo více omezenými zájmy, které jsou abnormální co do obsahu nebo zaměření, nebo jedním nebo více zájmy, které jsou abnormální ve své intenzitě a přesně vymezeném druhu, i když ne v obsahu a zaměření,
- zdánlivě kompulzivní lpění na specifických, nefunkčních rutinách nebo rituálech,
- stereotypní a opakující se motorické manýry, které zahrnují buď poklepávání, nebo kroucení rukama, nebo prsty, anebo komplexní pohyby celého těla,
- zájem o části předmětů nebo nefunkční prvky hraček (jako např. vůně, omak, hluk nebo vibrace, které vytvářejí

(Diagnostická kritéria MKN – 10, 1994).

S přibývajícím věkem přijímají změny někteří lidé s vysoce funkčním autismem lépe, někdy dokonce i s radostí. Většinou však stále odmítají změny, které se týkají prostředí (bydliště, pracoviště, místa pro rekreaci). Neobvyklé reakce vyvolávají neočekávané změny. Osoby s vysoce funkčním autismem nemají rádi, když se manipuluje s jejich věcmi, proto je dobré věci nepřemisťovat (Howlin 2005).

Ostatní spolupracovníci by to měli brát úvahu a neměli by např. zasahovat do pracovního místa osoby s vysoce funkčním autismem, měnit navyklé uspořádání pracovního režimu atd. Ještě bych chtěla upozornit např. na společné stravování v jídelně, kde by jistě bylo dobré, kdyby osoba s vysoce funkčním autismem mohla mít dopředu k dispozici jídelní lístek, který by se neměl, je-li to možné, měnit.

U některých jedinců s autismem může dominovat obsedantní lpění na neměnnosti života a prostředí. Projevuje se to dodržováním nefunkčních rituálů a odporem i k sebemenším změnám osobního prostředí (Hrdlička, Komárek 2004).

Dospělí s vysoce funkčním autismem bývají v mnoha případech více úzkostliví. Nutkavé chování a strach spolu souvisí. Osoba s vysoce funkčním autismem může mít v dětství svůj oblíbený předmět, kterého se pak v dospělosti bojí (např. reakce na určitý zvuk - mixér, fén, vysavač atd.). (Howlin 2005).

Mělo by to být bráno v úvahu při výběru vhodného povolání pro osobu s vysoce funkčním autismem. Např. aby nedělala v hlučném prostředí továrny, bude-li citlivá na zvýšenou hladinu hluku. Nebo aby nedělala uklizecí práce, bude-li jí vadit např. zvuk vysavače.

Naprostá neužitečnost některých forem nutkavého chování je pro rodiny postižených velkou zátěží a jen stěží může být tolerována (Thorová 2006, s. 118).

Stěží může být tolerována i ostatními pracovníky, bude-li se jednat o činnost, která by bránila v pracovním nasazení osoby s vysoce funkčním autismem.

V závěru kapitoly o obsedantním a rituálním chování opět uvedu výčet projevů u Aspergerova syndromu, které uvádí Thorová ve své publikaci (Meyer 1997 in Thorová 2006).

Dospělí s vysoce funkčním autismem jsou přecitlivělí na různé smyslové podněty, jsou více citliví na zvuky, světla, zápachy či chutě. Autostimulační chování redukuje úzkost a stres, nebo je pro ně jakýmsi potěšením. U osob s vysoce funkčním autismem se může vyskytnout sebezbraňující či zohyzďující chování. Mohou si kousat nehty či zvláště chodit. Bývají vybíraví v jídle nebo mají vůči určitým druhům jídla averzi. Zároveň se u nich může projevit neobvyklé rigidní chování v souvislosti s přijímáním potravy. Problémem se může stát špatná nebo neobvyklá osobní hygiena.

2 Podporované zaměstnávání

2.1 Vymezení pojmu a cíle podporovaného zaměstnávání

Podporované zaměstnávání je komplex služeb určených pro lidi se zdravotním postižením, kteří při získání, anebo udržení zaměstnání, respektive pracovního místa potřebují specifickou podporu. Základní ideou podporovaného zaměstnávání je, že práce má být poskytována v přirozeném prostředí a má být odměňována pravidelnou mzdou za vykonanou práci (Vítková 2005).

Podporované zaměstnávání nalezneme v zákoně pod titulem sociálně aktivizační služby. Spočívá v pomoci asistenta, který spolu s uživatelem této služby dochází na běžné pracoviště. Pomůže mu zde zajistit vhodné pracovní podmínky a přiměřené vedení. Při nástupu pomáhá klientovi se samotnou pracovní činností. Po určité době se jeho úloha přesouvá k pomoci řešit situace, které jsou pro klienta náročné (Matoušek 2007).

Jedinci s vysoce funkčním autismem nebo s lehkou mentální retardací mohou využít služeb podporovaného zaměstnávání. Je to komplex služeb, jehož cílem je poskytovat člověku takovou podporu, aby si našel a udržel místo na otevřeném trhu práce a to za rovných pracovních podmínek (Doležel, Vítková 2007).

Hlavním cílem podporovaného zaměstnávání je zabránit sociálnímu vyloučení snadno zranitelných občanů z pracovního procesu (Doležel, Vítková 2007).

Cílem podporovaného zaměstnávání je, aby lidé s určitým typem znevýhodnění získali a udrželi si takové zaměstnání, které bude odpovídat jejich zájmům, schopnostem a možnostem. Současně je cílem, aby uživatelé této služby byli co nejvíce samostatní. Jejich dovednosti k získání a udržení práce by bylo vhodné posílit i pracovními návyky a motivací k práci či dalšímu profesnímu růstu. Zároveň by nabízené služby měly odpovídat potřebám zaměstnavatelů (Projekt Equal).

Cílem podporovaného zaměstnávání je vyrovnat příležitosti pro pracovní uplatnění lidí, kteří mají ztížený přístup na otevřený trh práce. V důsledku toho mohou být omezeni ve svém společenském uplatnění. Díky službám podporovaného

zaměstnávání tito lidé získají a poté si udrží vhodné zaměstnání a tím se zvýší míra samostatnosti těchto osob. Zároveň se posílí i jejich pracovní návyky a motivace do dalšího profesního rozvoje (Opatřilová, Zámečnicková 2005).

2.2 Cílová skupina

Podporované zaměstnávání je určeno lidem, kteří chtějí pracovat na otevřeném trhu práce, ale potřebují k tomu pomoc a podporu a to jak při hledání práce, tak i při jejím udržení. Tito lidé vyžadují různou míru podpory postavenou na osobní pomoci pracovníka. Ta závisí na individuálních specifických potřebách každého z nich. Jedná se o osoby se zdravotním postižením, se závislostmi na návykových látkách, bezdomovce, osoby v situaci po návratu z výkonu trestu odnětí svobody a další (Krejčířová 2005).

Cílovou skupinou služby podporované zaměstnávání jsou lidé se zdravotním a sociálním znevýhodněním. Nejvíce lidí, kterých se tato služba týká jsou lidé s fyzickým postižením. Je jich cca 25 %. Lidí s kombinovaným postižením je cca 22 %.

Nejméně zastoupeni jsou lidé se smyslovým postižením. Těch je cca 6 %. Lidí bez postižení (sem patří např. lidé se sociálním znevýhodněním), kteří tuto službu využívají je cca 12 %. (Polívka 2005, s. 9).

Když organizace nabízí své služby, musí vědět, pro koho je daná služba vhodná. Tedy i pro kvalitní poskytování služby podporovaného zaměstnávání je důležité vymezit cílovou skupinu uživatelů. Podporované zaměstnávání je určeno těm, kteří chtějí pracovat na běžném pracovišti, kde většina zaměstnanců není ve svém pracovním uplatnění znevýhodněna. Služba je určena lidem v produktivním věku, kteří potřebují pomoc a podporu při hledání práce a při jejím udržení i při práci samotné. Potřeba podpory vyplývá z individuálních specifických potřeb jednotlivce. Služby podporovaného zaměstnávání jsou určeny těm, jejichž dovednosti týkající se pracovního uplatnění jsou oproti ostatním na nižší úrovni. Tito lidé mají méně příležitostí k běžnému pracovnímu uplatnění, ale zároveň mají zájem pracovat. Může se jednat také o lidi, kteří tyto dovednosti mají, ale v běžných podmínkách je nedokážou uplatnit (např. lidé s poruchou autistického spektra) (Krejčířová 2005).

Uživatelé služby podporovaného zaměstnávání patří ve většině případech ke skupině dlouhodobě nezaměstnaných.

Kritérium k posouzení vhodnosti využití služby podporovaného zaměstnávání však není příslušnost ke zmiňovaným skupinám lidí, ale úroveň jejich dovedností.

Dovednostmi vztahujícími se k získání a udržení si práce jsou míněny veškeré všeobecné dovednosti v oblastech, které úspěšnost v tomto ohledu ovlivňují, jimiž jsou například péče o sebe a o své prostředí, pohyb po obci včetně užívání veřejné dopravy, využívání veřejných institucí, používání školních dovedností a učení se novým věcem, motivace k práci, vlastní pracovní předpoklady a kariéra, provádění pracovních úkonů, orientace v hierarchii pracovníků včetně jednání se spolupracovníky, každodenní péče o zdraví, bezpečné chování, zvládnutí emocí, úprava zevnějšku a společenské chování a další.

(Zdroj: Systém stanovení míry potřebné podpory a sledování vývoje dovedností uživatelů podporovaného zaměstnávání, verze leden 2005, Česká unie podporovaného zaměstnávání).

2.3 Charakteristické rysy podporovaného zaměstnávání

Typickým znakem podporovaného zaměstnávání je **aktivní přístup** - tzn., že uživatel služby podporovaného zaměstnávání není pouze pasivním příjemcem, ale samostatně se rozhoduje o své kariéře.

Dalším znakem je **okamžité umístění na pracovní místo a trénink uživatele přímo na pracovišti**. K tréninku uživatelských dovedností dochází až po nástupu do práce. Je tomu tedy jinak než u ostatních služeb, kdy klient prochází nejprve rekvalifikačními kursy.

Dále ke znakům podporovaného zaměstnávání patří **zaměstnání v běžném prostředí**. Uživatelům jsou nabízena místa na otevřeném trhu práce. Zde mají možnost pracovat s lidmi bez postižení.

Posledním hlavním znakem je **průběžná podpora**. Pracovní asistent poskytuje podporu klientovi přímo na pracovišti a to v souladu s jeho individuálními potřebami. Pomáhá uživateli při získávání pracovních a sociálních dovedností. Cílem je, aby se klient postupně osamostatnil (Pipeková 2006).

K dalším znakům patří to, že klient vykonává konkurence schopnou práci, tedy že odměna za vykonanou práci a pracovní doba ve většině případech odpovídají běžným podmínkám. Podpora poskytovaná klientovi je uskutečňována dle jeho reálných možností (Johnová 1999 in Valenta 2003).

Je to služba, poskytovaná a nabízená na **otevřeném trhu práce**.

Většina zaměstnanců daného zaměstnavatele není znevýhodněna, tudíž nepotřebuje zvláštní pomoc a individuální podporu. Pracovní poměr se uzavře na dobu neurčitou a nebo s minimální platností 6 měsíců. Práce má stabilní charakter.

Uživateli služby podporovaného zaměstnávání odpovídá vybrané pracovní místo. Uživatel zde může získat nové dovednosti a může být povýšen. Uživatelé sdílejí s ostatními spolupracovníky prostor pro práci, vzájemně spolupracují a komunikují. Jedná se o hodnotnou, smysluplnou práci, z které mají obě strany pracovního procesu užitek. Uživatel podporovaného zaměstnávání se na pracovišti setkává s ostatními spolupracovníky či zákazníky, což vede k sociálnímu uplatnění a zlepšení sociálních vztahů. Služba podporovaného zaměstnávání je zajišťována na tak dlouho, jak je potřeba. Je poskytována **maximálně 2 roky**. Na ní pak navazují další služby (např. osobní asistence). Službu lze využít opakovaně a to v zájmu zachování pracovního místa nebo nalezení nového místa. Míra poskytované podpory je závislá na specifických potřebách uživatele. Vždy se vychází z možností daného člověka. Uživatel služby podporovaného zaměstnávání je aktivním příjemcem této služby. Podílí se na výběru práce, na plánování i formulování cílů (www.unie-pz.cz).

2.4 Poskytovaná podpora

Podporou se zde rozumí podpora poskytovaná přímo na pracovišti. Podpora se zaměřuje na potřeby konkrétního zaměstnance i na potřeby zaměstnavatele. Postupem času je podpora postupně snižována a to v závislosti na vývoji dovedností uživatele. Podpora je kontinuální. Sleduje jak získání vhodného zaměstnání, tak i jeho zachování a udržení. Je poskytována také po uzavření pracovního vztahu a to i v jiných oblastech než je zvládnutí práce samotné. Podporu může uživatel využít opakovaně (Krejčířová 2005).

Podstatou podpory je osobní pomoc pracovníka poskytovatele podporovaného zaměstnání. Dále pak pracovníci poskytují podle potřeby klienta další služby:

- odborné poradenství v pracovní právní oblasti
- kariérové poradenství
- doprovází klienta do zařízení
- jednají se zaměstnavateli
- poskytují klientovi podporu při zvládnání pracovních povinností

Podpora se zaměřuje na získání a uplatnění znalostí, návyků a dovedností, které uživatel potřebuje při vyhledání, získání a uchování svého zaměstnání.

Jedná se o:

- motivaci k práci
- pracovní dovednosti
- sociální adaptaci
- zvládnání změn a jejich vliv na pracovní uplatnění

Součástí podpory jsou také poskytovatelé přirozené podpory na pracovišti ale také mimo pracoviště. Jsou to lidé, kteří uživateli služby podporovaného zaměstnání budou pomáhat se zvládnáním pracovních úkolů a dalších činností, které s tím souvisejí. Nejčastěji se jedná o členy rodiny či ostatní spolupracovníky.

Patří sem:

- včasný příchod do práce

- pomoc v časové orientaci
- navázání vztahů s dalšími zaměstnanci
- oblékání
- příprava jídla

Poskytovatel podporovaného zaměstnávání pomáhá zajistit návazné služby, které ovlivňují získání a zachování vhodného zaměstnání .

Jsou to:

- osobní asistence
- poradenství

Podpora je poskytována takovým způsobem, aby byla pro uživatele co nejpřirozenější. Nemá zbytečně na uživatele upozorňovat. Je poskytována taková míra podpůrných aktivit, která je nutná k dosažení stanoveného cíle. Podpora má vést uživatele k aktivní účasti při hledání práce, dojednávání pracovních podmínek, k rozhodování o pracovním uplatnění - druh práce, místo výkonu práce, pracovní úvazek.

Podpora je zároveň poskytována i zaměstnavateli uživatele a to zejména s administrativou, týkající se přijetí uživatele podporovaného zaměstnávání do pracovního poměru (např. úpravou pracovního místa, úpravou pracovní náplně, motivací a podporou zaměstnavatele a jeho pracovníků, s vytvořením podmínek pro jeho přijetí do pracovního kolektivu).

Zaměstnavateli je poskytována sleva na dani z příjmu - podle § 35 zákona č. 586/1992 Sb. Dále je mu úřadem práce poskytnuta přímá finanční pomoc (příspěvek na podporu zaměstnávání osob se zdravotním postižením, úhrada nákladů pracovní rehabilitace, příspěvek na dopravu a další) (www.formika.cz).

Služba podporovaného zaměstnávání tedy zahrnuje: pracovní asistenci, zastupování a pomoc při jednání s úřady, poradenství a individuální konzultace, doprovázení atd. (Valenta 2004).

2.5 Principy podporovaného zaměstnávání

Principy podporovaného zaměstnávání vymezují tuto službu jako způsob, který výrazně napomáhá znevýhodněným lidem k jejich pracovnímu uplatnění vstupem do práce.

Smyslem podporovaného zaměstnávání je vyrovnání příležitostí pro pracovní uplatnění lidí se zdravotním postižením nebo jiným znevýhodněním. Tito lidé mají ztížený přístup na otevřený trh práce a v důsledku svého znevýhodnění mohou být omezeni ve svém společenském uplatnění. Současně představuje podporované zaměstnávání významnou službu zaměstnavateli, kterému poskytuje potřebnou podporu, aby takového člověka mohl zaměstnat. Z toho plyne, že základním principem podporovaného zaměstnávání je vzájemná oboustranná výhodnost. Nabídka uchazeče o práci odpovídá potřebám zaměstnavatele a naopak (Projekt Equal 2005).

Podporované zaměstnávání se opírá o filosofii, kterou reprezentují následující principy (Projekt Equal, 2005, s. 11):

- princip uplatnění práva na práci
- občanský princip
- princip konstruktivního přístupu
- princip individuálního přístupu
- princip aktivního přístupu uživatele služeb

Princip uplatnění práva na práci

Každý člověk má právo na práci, na svobodnou volbu zaměstnání, na spravedlivé a uspokojivé pracovní podmínky a na ochranu proti nezaměstnanosti (Všeobecná deklarace lidských práv vyhlášená Valným shromážděním spojených národů, článek 23).

Šancí nalézt vhodnou práci však nemají všichni lidé rovnocennou. Ti, kteří jsou na trhu práce znevýhodněni, mohou často toto právo uplatnit pouze s určitou mírou podpory.

Občanský princip

Člověk znevýhodněný na trhu práce má nejen stejná práva, ale i stejné povinnosti jako člověk bez tohoto znevýhodnění. To znamená, že na jedné straně nelze připustit jeho diskriminaci, na straně druhé je třeba podpořit zaměstnavatele v oprávněném očekávání odvedeného hodnotného pracovního výkonu, za který zaplatí odpovídající mzdu. Pracovník podporovaného zaměstnávání předchází i jakékoli další stigmatizaci v důsledku znevýhodnění či naopak v důsledku zvýhodnění oproti ostatním lidem. Jeho úkolem je pomoci člověku změnit jeho status klienta sociálních služeb ve status zaměstnance.

Princip konstruktivního přístupu

Zařazení člověka do kategorie „práce neschopný“ neodráží jeho skutečné předpoklady pro práci, ale vůli schopnost společnosti řešit jeho situaci znevýhodnění na trhu práce. Cestu k získání vhodného pracovního uplatnění lze nalézt spíše na základě zjištění zájmů, přání, nadání, dovedností a možností člověka. Podporované zaměstnávání se nesnaží posoudit, zda člověk může či nemůže pracovat, ale hledat cestu, jak propojit jeho možnosti a potřeby s možnostmi a potřebami zaměstnavatele. Takto otevřeným postojem zároveň posiluje sebedůvěru.

Princip individuálního přístupu

Podporované zaměstnávání respektuje jedinečnost každého člověka. Při utváření představy o vhodném pracovním místě vychází pracovník podporovaného zaměstnávání z jeho přání, zájmů, schopností a dovedností. Služby jsou poskytovány vždy na základě individuálně sestavovaného plánu pro každého uživatele.

Princip aktivního přístupu uživatele služeb

Podporované zaměstnávání předpokládá, že uživatel služeb je zodpovědný

za získání a udržení si práce. Úkolem pracovníka je poskytnout mu vhodným způsobem informace o možných alternativách a důsledcích rozhodnutí pro ně, nikoli rozhodovat za uživatele služeb. Těžiště aktivit směřujících k získání a udržení si práce spočívá v uživateli, pracovník podporovaného zaměstnávání poskytuje pouze takovou podporu, která vyrovnává jeho znevýhodnění na trhu práce.

2.6 Legislativní zakotvení služeb podporovaného zaměstnávání

Ačkoli první sdružení poskytující službu podporované zaměstnávání vzniklo již před třinácti lety, tato služba nebyla dlouho legislativně vymezena. V roce 2004 vládou schválený dokument Národní plán vyrovnávání příležitostí pro občany se zdravotním postižením stanovil Ministerstvu práce a sociálních věcí ČR povinnost předložit legislativní zakotvení této služby. Legislativní zakotvení měl přinést Zákon o zaměstnanosti č. 435/2004 Sb. Vešel v platnost 1. 10. 2004. Zákon umožňuje spolupráci úřadů práce s dalšími subjekty jako jsou např. Neziskové organizace. Dále umožňuje poskytovat podporované zaměstnávání jako jednu z forem tzv. pracovní rehabilitace (Henzlová 2007).

K legislativě vztahující se k službě podporovaného zaměstnávání tedy patří zákon o zaměstnanosti - Zákon č. 435/2004 Sb., který vymazuje pojem pracovní rehabilitace, definuje pojem osoby se zdravotním postižením a upravuje povinnost zaměstnavatele zaměstnávat osoby se zdravotním postižením (Projekt Equal).

V souvislosti se zákonem vyšla prováděcí vyhláška č 178/2004 Sb.

Další vyhláška č. 518, kterou provádí zákon č. 435/2004 Sb. O zaměstnanosti mimo jiné upravuje stanovuje druhy nákladů na pracovní rehabilitaci hrazených úřadem práce a způsob jejich úhrady, dále pak upravuje obsah individuálního plánu pracovní rehabilitace. Zákon 586/1992 Sb. O daních z příjmu upravuje podmínky slevy na dani při zaměstnávání osob se zdravotním postižením. Zákon 155/1995 Sb.

O důchodovém pojištění vymezuje podmínky získání invalidního důchodu. Dalšími zákony, které se vztahují k této problematice jsou: Zákon č. 65/1965 Sb. (zákoník

práce) a Zákon č. 40/1964 Sb. (občanský zákoník) – oba v aktuálním znění (Projekt Equal).

Problematicke zaměstnávání osob se zdravotním postižením se věnuje třetí část zákona o zaměstnanosti č. 435/2004 Sb. Konkrétně to jsou paragrafy 67 až 84.

Fyzickým osobám se zdravotním postižením se poskytuje zvýšená ochrana na trhu práce (Zákon č. 435/2004 Sb., paragraf 67, odstavec 1).

Dále jsou v zákoně o zaměstnanosti vysvětleny tyto pojmy: osoba se zdravotním postižením, zdravotně znevýhodněná osoba a dlouhodobě nepříznivý zdravotní stav (paragraf č. 76, odstavce 2., 3., 4. Zákona č. 435/2004 Sb.).

Pro poskytovatele služby podporovaného zaměstnávání je nejdůležitější paragraf č. 69, který definuje již zmiňovanou pracovní rehabilitaci. Stanovuje, že zajištěním pracovní rehabilitace mohou úřady práce pověřit jiné organizace s tím, že jim náklady uhradí (Henzlová 2007).

Paragraf 69 se věnuje pracovní rehabilitaci (paragraf č. 69 Zákona č. 435/2004 Sb.).

Osoby se zdravotním postižením mají právo na pracovní rehabilitaci (Zákon č. 435/2004 Sb., paragraf 69, odstavec 1).

Pracovní rehabilitace je souvislá činnost zaměřená na získání a udržení vhodného zaměstnání osoby se zdravotním postižením, kterou na základě její žádosti zabezpečují úřady práce a hradí náklady s ní spojené (Zákon č. 435/2004 Sb., paragraf 69, odstavec 2).

Pracovní rehabilitace bez problémů zahrne podporované zaměstnávání. Paragraf 69 vytváří prostor pro uplatnění podporovaného zaměstnávání v podobě pracovní rehabilitace. V rámci pracovní rehabilitace je pak vypracován individuální plán. Ten obsahuje: předpokládaný cíl pracovní rehabilitace, její formy, předpokládaný časový průběh a termíny a způsob hodnocení účinnosti stanovených forem pracovní rehabilitace (Šveidlerová 2007).

Po vysvětlení pojmu pracovní rehabilitace se paragraf 69 věnuje tomu, co vše pracovní rehabilitace zahrnuje a kdo na ni má nárok (paragraf č. 69, odstavec 5. Zákona č. 435/2004 Sb.).

Následující paragraf 70 rozebírá Dohodu o zabezpečení pracovní rehabilitace, konkrétně co vše musí tato obsahovat (paragraf č. 70, Zákona č. 435/2004 Sb.).

Paragrafy 71 a 72 věnují pozornost teoretické a praktické přípravě pro zaměstnávání osob se zdravotním postižením (paragraf č. 71, 72 Zákona č. 435/2004 Sb.).

Příprava k práci je cílená činnost směřující k zapracování osoby se zdravotním postižením na vhodné pracovní místo a k získání znalostí, dovedností a návyků nutných pro výkon zvoleného zaměstnání nebo jiné výdělečné činnosti. Tato příprava trvá nejdéle 24 měsíců (Zákon č. 435/2004 Sb., paragraf 72, odstavec 1).

Příprava k práci osoby se zdravotním postižením se provádí:

- a) na pracovištích jejího zaměstnavatele individuálně přizpůsobených zdravotnímu stavu této osoby, příprava k práci může být prováděna s podporou asistenta,
- b) v chráněných pracovních dílnách a na chráněných pracovních místech právnické nebo fyzické osoby, nebo
- c) ve vzdělávacích zařízeních státu, územních samosprávných celků, církví a náboženských společností, občanských sdružení a dalších právnických a fyzických osob (Zákon č. 435/2004 Sb., paragraf 72, odstavec 2).

Úhrada nákladů na přípravu k práci osob se zdravotním postižením je rozebrána v paragrafu 73 (paragraf č. 73 Zákona č. 435/2004 Sb.).

Pro osoby se zdravotním postižením mohou být organizovány také rekvalifikační kurzy (paragraf č. 74 Zákona č. 435/2004 Sb.).

Chráněné pracovní místo je pracovní místo vytvořené zaměstnavatelem pro osobu se zdravotním postižením na základě písemné dohody s úřadem práce. Chráněné pracovní místo musí být provozováno po dobu nejméně 2 let ode dne sjednaného

v dohodě. Na vytvoření chráněného pracovního místa může poskytnout úřad práce zaměstnavateli příspěvek (Zákon č. 435/2004 Sb., paragraf 75, odstavec 1).

Výše příspěvku na vytvoření chráněného pracovního místa odpovídá počtu chráněných míst. Přesné násobky jsou zde uvedeny. V 3. odstavci stejného paragrafu jsou podmínky poskytování tohoto příspěvku. (paragraf č.75, odstavec 2. Zákona č. 435/2004 Sb.).

Chráněná pracovní dílna musí být provozována po dobu nejméně 2 let a zaměstnáno je v ní alespoň 60 % osob se zdravotním postižením. V 2. a 3. odstavci je vymezena výše příspěvku a podmínky, za kterých je poskytován. (paragraf č. 76, odstavec 1. Zákona č. 435/2004 Sb.).

Zaměstnavateli zaměstnávajícímu více než 50 % osob se zdravotním postižením z celkového počtu svých zaměstnanců se poskytuje příspěvek na podporu těchto osob (Zákon č. 435/2004 Sb., paragraf 78, odstavec 1).

Výše příspěvku činí měsíčně: 0,66násobku průměrné měsíční mzdy pro osobu s těžším zdravotním postižením nebo 0,33násobku pro osobu se zdravotním postižením (paragraf č. 78, odstavec 2. Zákona č. 435/2004 Sb.).

Příspěvek je poskytován vždy za předchozí čtvrtletí.

Zaměstnavatelé s více než 25 zaměstnanci v pracovním poměru jsou povinni zaměstnávat osoby se zdravotním postižením ve výši povinného podílu těchto osob na celkovém počtu zaměstnanců zaměstnavatele. Povinný podíl činí 4 % (Zákon č. 435/2004 Sb., paragraf 81, odstavec 1).

2.7 Poskytovatelé služby podporované zaměstnávání, hodnotící systémy a průběh služby podporovaného zaměstnávání

Podporované zaměstnávání vzniklo v USA a poté se rozšířilo i do Evropy.

V České republice je tato služba poskytována nevládními organizacemi. V roce 1995 vznikla první agentura podporovaného zaměstnávání v Praze. Je to občanské sdružení Rytmus. Rytmus je v současné době největší agenturou, které nabízí službu podporovaného zaměstnávání. Další známá agentura je občanské sdružení Spolu v Olomouci (Pipeková 2006).

Od té doby se služba podporovaného zaměstnávání rozšířila i do dalších regionů, tudíž roste počet poskytovatelů této služby. K největšímu nárůstu počtu poskytovatelů dochází po roce 2000 a to díky prostředkům z EU. V současnosti je podporované zaměstnávání zastoupeno ve všech krajích. Poskytovatele podporovaného zaměstnávání sdružuje Česká unie pro podporované zaměstnávání. Zároveň podporuje rozvoj nových agentur. Česká unie pro podporované zaměstnávání vznikla v roce 2000. Hlavním cílem této organizace je formulovat, podporovat a šířit myšlenku podporovaného zaměstnávání u nás. Česká unie pro podporované zaměstnávání chce efektivně prosazovat zájmy poskytovatelů služby podporovaného zaměstnávání na národní úrovni (zdroj: Česká unie pro podporované zaměstnávání).

U nás je služba podporovaného zaměstnávání poskytována neziskovými organizacemi. První agentura vznikla v roce 1995 v Praze. Od roku 2000 je tato služba rozšířena i do dalších regionů a v současnosti je služba podporovaného zaměstnávání poskytována téměř ve všech krajích. Nejvíce agentur se nachází v Praze. Pro bližší představu uvádím v příloze č. seznam agentur, které poskytují službu podporovaného zaměstnávání po celé ČR (zdroj: Česká unie pro podporované zaměstnávání).

Agentury podporovaného zaměstnávání jsou financovány na základě grantů (státní dotace MPSV ČR), dále pak granty krajských a obecních úřadů, nadacemi atd. Rozvoj sítě agentur je financován především z prostředků Evropské unie (Projekt Equal 2005).

Česká unie pro podporované zaměstnávání vymezuje i kritéria získané práce. Práce má stabilní charakter a pracovní místo je na otevřeném trhu práce. Velikost pracovního úvazku zohledňuje specifické potřeby každého uživatele.

Nárůst poskytovatelů služby podporovaného zaměstnávání přispěl k tomu, že vznikla potřeba formulovat ucelený souhrn požadovaných kritérií k zajištění poskytování kvalitních služeb. Základním prvkem v systému hodnocení služby podporované zaměstnávání se staly v roce 2004 Standardy kvality podporovaného zaměstnávání. Ty označují minimální úroveň, které musí být dosaženo, aby poskytovaná služba byla podporovaným zaměstnáváním. Bez jejich formulování by nebylo možné zjistit, jestli poskytované služby odpovídají stanoveným požadavkům. Konečným výsledkem používání Standardů by tedy mělo být udržet vysokou kvalitu služby a zlepšit prestiž této služby na poli služeb zaměstnanosti (Standardy 2004).

Pracovní tým agentury má vždy svého vedoucího, který je zodpovědný za provoz celé agentury. Dalšími členy jsou pracovní konzultanti (nebo konzultant v menší agentuře). Je to člověk, který komunikuje s uživatelem, zaměstnavateli, úřady a dalšími institucemi. Podporu uživatele na pracovišti zajišťuje pracovní konzultant. Má na starost i další úkoly a to plánování a spolupráci s ostatními. Každý uživatel by měl mít svého pracovního asistenta a to po dobu, kdy bude jeho služeb potřeba. Větší agentury mívají i koordinátora asistentů. Ten má na starost skupinku pracovních asistentů (supervize, plánování, práce na projektech...). Dále je ve větších agenturách zapotřebí práce ekonoma a pracovníka, zajišťujícího účetnictví. Někdy to splyne s funkcí vedoucího, který má manažerské dovednosti (Projekt Equal 2005).

Nyní ve stručnosti popíšeme průběh procesu zprostředkování služby podporovaného zaměstnávání. Zprostředkování má několik fází. Nejprve se dojedná spolupráce, poté se uzavře dohoda o vzájemné spolupráci, plánuje se pracovní kariéra uživatele, dojde k vytvoření osobního profilu uživatele, ten by si měl vytvořit představu o vhodném pracovním místě a nakonec dojde ke zprostředkování vhodného pracovního místa a tréninku dovedností potřebných k získání a udržení pracovního místa. Na závěr dochází k ukončení služby podporovaného zaměstnávání. Součástí může být i závěrečný plán (Uhrová 2008).

K tomu všemu dochází za pomoci pracovního konzultanta.

Spolupráce s agenturou je služba časově omezená. Zpravidla se jedná o dva roky. V případě potřeby může být prodloužena. Očekává se, že se klient zapojí ve všech fázích zprostředkování. Cílem totiž je, umístit klienta za jeho spolupráce na co nejvhodnější pracovní místo.

Pracovní konzultant pomáhá zároveň zaměstnavatelům, s vyřízením veškerých dokumentací apod. Intenzita a délka podpory se vždy přizpůsobuje individuálním potřebám jednotlivých klientů (Vrbková 2006).

Průběh služby podporovaného zaměstnávání:

- První kontakt: Zájemce poprvé navštíví agenturu a je pracovním konzultantem informován o službě podporované zaměstnávání.
- Fáze kontraktování a sepsání dohody: Několik setkání uživatele služby a pracovního konzultanta, jejichž výsledkem je dohoda o spolupráci a o cíli, k němuž chtějí obě strany na základě vzájemné spolupráce dospět.
- Vytvoření individuálního plánu: V individuálním plánu vytváří uživatel služby za pomoci pracovního konzultanta své osobní cíle.
- Fáze hledání práce: Vzájemná spolupráce, jejíž podmínky (práva a povinnosti účastníka programu podporovaného zaměstnávání) jsou určeny dohodou. V této fázi se nejen hledá zaměstnání, ale klient se učí různým dovednostem nutným pro získání práce (například jak napsat životopis, jak hledat práci v inzertním tisku, jak komunikovat, atd.).
- Nalezení práce a podepsání pracovní smlouvy: Uživatel služby nalézá práci a se svým zaměstnavatelem podepisuje pracovní smlouvu.
- Pracovní asistence: Aktivní podpora uživatele přímo na pracovišti.

Dosažení cíle: Osamostatnění uživatele služby nebo uplynutí 2 let poskytování služby (Goldmann 2005).

3. Zaměstnávání osob s vysoce funkčním autismem

3.1 Obecná charakteristika zaměstnávání osob s vysoce funkčním autismem

Na úvod této kapitoly bych chtěla citovat názor Opekarové. Ta říká: „Počet pracujících lidí s autismem lze spočítat na prstech jedné ruky. Stát zajistí dětem s autismem povinnou školní docházku a řekl tedy A, ale už neřekl B. S dalším umístěním osob s autismem bývá problém. Mají totiž při hledání zaměstnání ztížené podmínky“:

Ještě složitější je zaměstnání osob s vysoce funkčním autismem. Opekarová tvrdí: „O pracovním uplatnění lidí s tímto typem autismu víme nejméně. Tito jedinci nemusí mít postiženou mentální složku, ale mají postiženou sociální adaptaci. V sociálních vazbách je sice z jejich strany jistá dohodnutelnost, ale kdokoli s nimi komunikuje, musí mít na zřeteli typ jejich postižení. Jejich zaměstnatelnost bývá velmi problematická, u dospělých registrujeme značnou fluktuaci, často změnu deseti zaměstnavatelů ve velice krátkém čase“. (Opekarová in Klusáková, 2004) (http://www.brno.apla.cz/aplajm_zamest.htm).

Jde o to, že si žáci po skončení povinné školní docházky dále prodlužují školní docházku tím, že jdou do dalších škol, ale po jejich ukončení nastává ten samý problém, jaký tu byl předtím. Což jejich pracovní uplatnění neřeší.

Jelínková dále připomíná, že nedostatek pracovních příležitostí znamená pro osobu s autismem významné zhoršení jeho stavu. Dítěti s autismem se dostane odborného vzdělání, ale protože není návaznost, tak se dostane na mnohem nižší úroveň a pokud ve správném vzdělání nepokračuje, nastává regrese (Jelínková in Klusáková, 2004). (http://www.brno.apla.cz/aplajm_zamest.htm)

Mnozí lidé s vysoce funkčním autismem jsou potencionálně nejlepší pracovníci. Když svou práci zvládnou, potrpí si na jejím perfektním provedení. Rádi práci, kterou dělají dobře, opakují, mají nejnižší absence. Nejraději by pracovali i o přestávkách, víkendech a o prázdninách. Někdy však své zaměstnání ztrácejí pro své nepřizpůsobivé pracovní chování (Gillberg, Peetrs 1998).

Z hlediska zaměstnávání je autismus postižením v oblasti komunikace, sociálních vztahů a představitosti, smyslové abnormality, neschopnosti intuitivního chápání času atd. Úprava pracoviště není náročná. Je však třeba, aby zaměstnavatel i ostatní spolupracovníci byli povaze tohoto postižení dobře informováni. Pak mohou svou kolegyni či svého kolegu lépe pochopit. (Jelínková 2001).

Vstup na volný trh práce je jedním z nejdůležitějších projevů společenské emancipace osob se zdravotním postižením. Poskytuje jim zvýšení sebeúcty a sebevědomí dále pak větší kontrolu nad vlastním životem, rozšíření okruhu zájmů, nové sociální kontakty, zlepšování každodenních dovedností, lepší naplnění představ o pracovním uplatnění, lepší využití schopností při výkonu práce, podporu role dospělého, možnost získat společenský respekt a přirozené zapojení se do společnosti (Johnová 1999 in Valenta 2003).

Podle Listiny základních práv a svobod (článek 26) mají všichni občané právo na práci. Volba povolání či pracovní zařazení klienta s autismem hraje velmi důležitou roli, stejně tak jako u kteréhokoli jiného člověka. Je to klíčové rozhodnutí pro jeho budoucí život, jeho seberealizaci, další rozvoj, životní pohodu. Zaměstnání přinášející radost i odpovídající finanční odměnou je považováno za jeden z klíčových aspektů kvality života. Pracovní uplatnění je nejen významné pro samostatného zaměstnaného, ale také je nástrojem eliminace sociálního vyloučení (Šiška 2005).

Se vstupem na trh práce pomáhají lidem s vysoce funkčním autismem právě programy podporovaného zaměstnávání.

3.1.2 Oblast zaměstnávání osob s poruchou autistického spektra

Přechod ze školy do zaměstnání je významnou životní událostí všech dospívajících, obzvláště jedinců se speciálními vzdělávacími potřebami. Tuto situaci komplikují faktory souvisejícími s jejich postižením. Ze strany společnosti jsou konfrontováni s takovými společenskými faktory, jako jsou předsudky, neznalost práce s osobami se specifickými potřebami, a z toho plynoucí obavy z jejich

zaměstnávání. Důležitou roli hraje rodina jedince. Negativně působí nadměrná ochranná výchova. Na straně jedince samotného se potom jedná o nedostatečnou kvalifikaci, nedostatečné profesní dovednosti, malé či žádné dosavadní pracovní zkušenosti, neznalost práce a mechanismu trhu práce, neadekvátní aspirace a někdy také neochota pracovat. Všechny tyto faktory pak ovlivňují a zároveň komplikují jejich možnosti přístupu k zaměstnání.

Situace lidí s poruchou autistického spektra je na otevřeném trhu práce výrazně odlišná od lidí s mentální retardací. Lidé s vysoce funkčním autismem často nezvládají každodenní pracovní povinnosti ne z důvodu nižší mentální kapacity, ale z důvodu handicapu v sociálních interakcích. Tito lidé nejsou mentálně postižení, jejich IQ je v pásmu normy až nadprůměru, dosahují středoškolského nebo vysokoškolského vzdělání, mají tedy kompetence zvládnout intelektově náročnější práci. Problémem zůstávají sociální interakce, kde jednájí velmi naivně nebo neadekvátně. Časté bývá nevhodné dotazování, neustálé tykání, neudržení očního kontaktu (<http://www.praha.apla.cz/nase-proiektv/i-s-autismem-to-ide-podporovane-zamestnavani-pro-osobv-s-aspergerovym-svndromem.html>).

Zaměstnání osob s autismem musí předcházet individuální pracovní výcvik a poté následná dlouhodobá podpora. Jen málo osob s autismem je schopno nastoupit do zaměstnání bez předchozího výcviku, adaptace prostředí a dočasné pomoci asistenta (Jelínková, 2001).

3.2 Vytypované pracovní pozice a vhodná povolání pro osoby s vysocefunkčním autismem

„Je jen málo míst, kde mladý člověk s vysoce funkčním autismem může obstát, pracovat samostatně, svým tempem, sám na svém projektu bez spolupráce s ostatními. Na většině pracovních míst zaměstnavatel požaduje pružnost, flexibilitu, týmovou práci, apod. To vše je, co osoba s vysoce funkčním autismem není schopna nabídnout. Proto, pro ně nezbyvá, než být samostatným počítačovým expertem, podnikatelem, apod. Avšak ne každý má tyto možnosti a schopnosti. V poslední době se naštěstí začaly objevovat sdružení na pomoc lidem s postižením v oblasti zaměstnávání, ovšem ochota zaměstnavatelů, zaměstnat si "problém" je mizivá.“

(citace maminky dítěte s AS)

(zdroj: <http://www.dobromysl.cz/scripts/detail.php?id=1315>).

Osoby s poruchou autistického spektra mohou pracovat v chráněných dílnách, nebo na chráněných pracovištích. Mohou ale také využít služeb podporovaného zaměstnávání.

Pracovní uplatnění osob s autismem se může, jak již jsem zmiňovala, uskutečňovat v chráněných dílnách, jejichž nový název je Sociálně terapeutické dílny. Podle MPSV ČR jsou tyto dílny specifická pracoviště pro občany, kteří mají ztíženou možnost případně se vůbec nemohou uplatnit na trhu práce. Poskytují jim pracovní a společenské uplatnění formou pracovní činnosti (www.mpsv.cz).

Při hledání vhodného pracovního uplatnění pro osoby s vysoce funkčním autismem je podstatným výchozím bodem zjištění motivace, předpokladů, schopností a pracovních kompetencí jedince.

Tento psychoedukační profil je souborem testů, který slouží k profesní diagnostice klienta. Testy přesně určí, jaký typ práce je pro něj vhodný a jaké má pracovní dovednosti. Zároveň zjišťuje i chování klienta. A to jestli klient může pracovat v kolektivu, jestli je schopen pracovat samostatně nebo zda potřebuje asistenta. Testy určí, jestli klient vydrží pracovat čtyři, šest nebo osm hodin. Dále stanovují míru nezávislých funkcí, tzn. jestli může daný člověk s poruchou autistického spektra sám cestovat MHD, zda umí zacházet s penězi, nebo jestli je schopen dodržovat v práci bezpečnostní předpisy. Testy umožňují použití i u osob s vysoce funkčním autismem. Testy se modifikují přidáním 4 náročnějších položek ve škále přímého pozorování. Tyto položky rozšíří rámec testů a poskytnou více informací o schopnostech klienta v oblastech, kde dosahuje velmi dobrých výsledků (Mesibov 2006).

Vhodné typy práce (Jelínková 2001):

- Pohostinství - restaurace, bistra, kavárny: úklid stolů, mytí nádobí, mytí podlahy, příprava jednoduchých jídel na talíře (studený bufet) apod.
- Kancelářské práce: kopírování, skenování, zařazování knih v knihovnách, vyhledávání dokumentů pro mikrofilmy apod.
- Skladové hospodářství: doplňování zboží v obchodech, přísun materiálu v dílnách apod.
- Školy, úřady: školník, domovník, vrátný
- Potravinářské, zdravotnické, chemické laboratoře: mytí laboratorního skla, úklid
- Péče o zeleň na sídlištích, péče o zvířata
- Úklid kanceláří, pomocné práce
- Průmyslové podniky: montážní linky (výjimečně).

Pokud je někdo osoba s vysoce funkčním autismem některá povolání jsou pro něj vhodnější než jiná (<http://www.dobromysl.cz/scripts/detail.php?id=512>).

Vhodná povolání:

- grafický návrhář
- počítačový programátor
- počítačový technik nebo operátor
- vědec výzkumník
- vědec – medicínský výzkumník
- architekt

Nevhodná povolání:

- obchodník
- manažer
- advokát nebo právník
- policejní důstojník
- lékař, dentista nebo zdravotník

- učitel na střední škole
- pilot

Nevhodná povolání jsou většinou stresová. Tedy taková, kde je rivalita, nebo kde se musí činit vážná rozhodnutí a kompromisy pod intenzivním tlakem jiných lidí.

Dále by dle mého názoru mohla být vhodná tato povolání - práce v knihovnách, v zahradnictvích, odborné překladatelství, práce v oblasti informačních technologií (IT specialisté). Jsou to povolání, kde lidé s vysoce funkčním autismem vykonávají práci, při které nejsou příliš často v kontaktu s ostatními. Vyhnou se tak sociálním a komunikačním problémům. Mají jasně stanovený úkol, na kterém pracují a to jim vyhovuje.

Pro některé jedince s autismem bude vyhovující, když se své práci budou věnovat z domova. Ne však u každé práce to jde. Lze to např. u programátorů.

Howlin ve své knize uvádí zaměstnání, ve kterých se klienti s autismem uplatnili. Jsou to: práce v kanceláři, úředník, programátor, úředník na poště, dělník, pomocná síla v supermarketu, kartograf, analytik, malíř pokojů, projektant v továrně, elektrikář, uhlíř a hrobník. I když měli klienti často dokončené i vyšší vzdělání (maturita, VŠ vzdělání), většina zastávala nekvalifikovaná místa. Dokonce i ti, kteří pracovali v IT či účetnictví, zastávali místa mnohem nižší kvalifikace. Málo klientů pracovalo na odpovídajícím místě. To je nejčastějším problémem v zaměstnávání osob s vysoce funkčním autismem, neboť ti často mají vyšší vzdělání než dané místo předpokládá. Osoby s vysoce funkčním autismem si snadno osvojí pracovní dovednosti. Nejsou-li však brány v úvahu jejich specifické problémy, potom dochází k nedorozuměním a ukončení pracovního poměru (Howlin 2005).

Lidé s vysoce funkčním autismem si mohou najít vyhovující pracovní uplatnění, pokud by se mohli specializovat v oblastech jejich zájmu. Ideální by pro ně byla práce, kde by mohli zúročit svůj talent i vzdělání.

3.3 Modely pracovního zařazení

Jelínková (2001) uvádí tři následující modely pracovního zařazení. U všech třech modelů je nutno zajistit individuální ohodnocení schopností klienta podle AAPEP (specifické testy pro osoby s autismem), jeho silné a slabé stránky a preference. Musíme samozřejmě vybrat vhodnou práci a upravit pracovní místo. Počítáme pak s dopomocí a nácvikem nezbytných dovedností.

Testy nám určí:

- Druh práce, ve které by mohl být klient úspěšný a zároveň i spokojený
- Rozsah a charakter nezbytné dopomoci (např. alternativní způsob komunikace, asistent, strukturalizace, vizualizace...)
- Pracovní dobu
- Dobu, kdy klient bude potřebovat dopomoc
- Úroveň nezávislosti klienta (sebeobsluha, samostatnost...)
- Pracovní chování (např. schopnost práce v kolektivu, plnění úkolů, postup podle návodu...)

Budu vycházet z rozdělení Jelínkové a jednotlivé modely stručně popíši.

1) Model individuálního zařazení klienta

Osoba s vysoce funkčním autismem je zařazena do běžného zaměstnání. Asistent zajišťuje svému klientovi výběr vhodné práce a zpočátku i intenzivní výcvik.

Po skončení výcviku se pomoc ze strany asistenta postupem času omezí a to na např. občasné návštěvy asistenta na pracovišti, jednání se zaměstnavatelem, rodinou, průběžné telefonáty či pomoc při vedení chráněného bydlení. Nácvik v zaměstnání je doplněn modelováním vhodného typu chování, nácvikem využívání volného času, různými relaxačními technikami, jednáním s úřady a nácvikem dopravování se do zaměstnání.

2) Model malých pracovních skupin

V tomto případě osoby s autismem pracují v chráněné dílně. Asistent má na starosti určitý počet klientů (3 až 5). Pracuje s nimi po celou dobu pracovní směny. Jeho pomoc je zde mnohem intenzivnější než v předcházejícím modelu. Asistent je jakýmsi prostředníkem mezi zaměstnavatelem a klientem. Pomáhá s plněním pracovních úkolů. Zároveň řeší i problémy týkající se chování klienta či jeho zdravotních obtíží. Při výběru práce pro klienta přihlíží k jeho individuálním schopnostem a možnostem. Práce pro osoby s poruchou autistického spektra by měla být předvídatelná a pracovní úkol musí být jednoznačně definovaný. Důležité je věnovat pozornost i pracovnímu místu. Osobu s autismem může rozptýlit i nepatrný podnět. Může jí vadit i více lidí v místnosti. Asistent spolupracuje s rodinou klienta či se zařízením, ve kterém klient pobývá.

3) Model mobilních pracovních skupin

Osoby s poruchou autistického spektra v tomto případě nejsou v pracovním poměru. Vykonávají různé pomocné práce pod dozorem svého asistenta (např. pomocné práce v kuchyni, práce na zahradě atd.) Většinou to bývá v komunitě, kde žijí. Ve srovnání s oběma předcházejícími modely je v tomto případě míra závislosti na asistentovi vysoká. Osoby s autismem, kterých se tento model týká mívají často problémy s chováním (Jelínková 2001).

V zahraničí se též prosadil model tzv. „chráněného“ podniku. Zde pracují lidé s různým typem postižení, mezi nimi i osoby s autismem.

3.4 Problémy a omezení na pracovišti

V praxi je zaměstnanost osob s autismem velký oříšek, který vyplývá z povahy tohoto postižení. Lidé s autismem nedokážou spolupracovat s ostatními, většinou nejsou schopni respektovat pracovní ani sociální hierarchii. V běžném zaměstnaneckém poměru se pak mohou jevit jako konfliktní nebo málo pracovití, když neodevzdají hotovou práci včas a nepřihlásí se o další. Osoba s autismem

pracuje ve svém stereotypu a kvůli nepatrným změnám není často schopna v práci pokračovat. Problém není ve výši IQ ani v jejich schopnostech, ale v autistickém postižení komunikace a sociálních vztahů

(http://www.brno.apla.cz/aplajm_zamest.htm)

Meyer (1997 in Thorová 2006) uvádí, že osoba s vysoce funkčním autismem má potíže s týmovou prací. Dobrovolné stažení se z výkonného vrcholu kvůli víře, že nejlepší úsilí může zůstat nerozeznáno, neodměněno a neocenoeno ostatními. Intenzivní pýcha osoby s vysoce funkčním autismem při plnění úkolu, bývá ostatními interpretovaná jako nafoukané chování. Dále jsou pro osoby s vysoce funkčním autismem typické sarkasmus, negativismus a přílišná kritičnost. Osoba s vysoce funkčním autismem mívá obtíže akceptovat komplimenty, vtipy nebo kritiku. Typické pro ni bývá tendence „ztratit se“ kvůli sensorickému přetížení, požadavku několika úkolů najednou, nebo pokud jsou stanoveny zmatečné nebo protichůdné priority. Má potíže začít projekt, nerada soutěží a má pak nepřiměřené reakce při prohrách. Je u ní malá motivace vykonávat úkoly bez okamžitého osobního prospěchu. K dalším projevům patří: velký zájem o pořádek a vzhled pracovního místa, pomalé plnění úkolů a perfekcionismus. Osoba s vysoce funkčním autismem mívá potíže s nestrukturovaným časem. Není ochotna požádat o pomoc nebo vyhledat útěchu. Typické pro vysoce funkční autismus je nadměrné dotazování a potíže se slohem či psaním zpráv. Často se tyto osoby spoléhají na vnitřní hlas při plnění úkolů. Mívají potíže s vyjednáváním, ať už v konfliktních situacích, nebo při vlastní obhajobě. Je u nich velmi nízká schopnost asertivity. Odmítají akceptovat autoritu a supervizi. Mají silnou touhu vést nováčky a mentorovat. Celkově mají osoby s vysoce funkčním autismem potíže ve vztazích s osobami, které reprezentují autoritu.

Často bývají považováni za zranitelné či méně schopné odolávat týrání a šikaně.

Jejich velkým kladem je přesnost a svědomitost při vykonávané práci.

Vyhýbají se však společenským akcím, společným procházkám, nezávazné konverzaci a to v práci i mimo ni.

Dále budu tuto podkapitulu prokládat převážně případy z praxe které, dle mého názoru, mohou nejlépe přiblížit s jakými překážkami se mohou lidé s autismem na

svém pracovišti setkat. Některé z nich pak mohou bránit úspěšnému pracovnímu uplatnění.

3.4.1 Problémy v komunikaci

„Začínala jsem u nejjednoduššího stroje, vyřezávače knoflíkových dírek... Pracovala jsem velmi usilovně a strašně rychle. Moje krabice na kožichy se utěšeně plnila, až to bylo mistrovi divné a rozhodl se zkontrolovat kvalitu mé práce. Jeho obličej se zkrivil vzteky a začal křičet... „Cos to proboha udělala? Knoflíkové dírky na rukávech, knoflíkové dírky na límcích, knoflíkové dírky na zádech. Jdi k čertu.“ „Mohla bych dostat svůj plat?“ zeptala jsem se plaše. „Ne,“ zařval. „Víš, cos udělala škodu za několik tisíc dolarů. Vypadni, než tě vykopu.“ Neuvědomila jsem si, že se knoflíkové dírky nemohou dělat jen tak nahodile.“

(Donna Williams 1995)

Ukázka z autobiografické knihy ženy s vysoce funkčním autismem dokresluje nejčastější problém, kterému osoby s autismem čelí a to je neporozumění zadaným instrukcím. Ty zadává většinou jejich nadřízený či jejich spolupracovníci. Nastává tak problém ve vzájemné komunikaci. To, že zaměstnanec s autismem není schopen funkčně komunikovat může ovlivnit jeho pracovní proces. Ať už se bude jednat o nepochopení zadaných instrukcí či běžné komunikace s ostatními zaměstnanci.

Aby lidé s autismem našli řešení problémů, spoléhají na jasná pravidla. V závislosti na stupni inteligence se mohou naučit velké množství pravidel. Řešení problémů je více závislé na odhadu intuice než na výpočtech. Odhad a intuice nejsou pro lidi s autismem lehké. Oni potřebují jasná pravidla.

Betty, dívka s autismem, pomáhá s úklidem firemních prostor. Jednoho dne je požádána, aby vyčistila všechny schody. Začne vést monolog. Nahlas mluví sama k sobě. Nemůže se rozhodnout, zda má začít dole nebo nahoře. Vyjmenuje všechny druhy argumentů pro a proti. Nemůže se ale rozhodnout, z jakého místa bude pro ni nejlepší začít. Nelze to vypočítat. Nakonec jí bude muset někdo jiný říci, jak má postupovat. Dalším příkladem z praxe je Kevin, který pracuje jako asistent v kanceláři. I jednoduchá práce jako je kopírování však vyžaduje řadu složitých

rozhodnutí (např. kolik kopií udělat, kopírovat jednostranně či oboustranně, je nutné kopie seřadit či spojit atd.) (Vermeulen 2006).

Problémy s komunikací měla i další žena s vysoce funkčním autismem.

Neschopnost mluvit byla naprostým nezdarem. Když na mě přímo mluvili dospělí, rozuměla jsem všemu, co říkali, ale nedostala jsem ze sebe slovo. Bylo to jako silné zadržávání. Když jsem se ocitla v trochu stresující situaci, slova někdy tuto bariéru překonala a mluvila jsem (Temple Grandin – An inside view of autism, Center for the Study of Autism, Oregon, www.autism.org, překlad Martina Jakubův) (<http://www.dobromvsl.cz/scripts/detail.php?id=157>).

Lidé s autismem mají tendenci dělat chyby v interpretaci. Jejich neschopnost pochopit myšlenku v komunikaci má vztah k problémům, které zakoušejí se sociálním kontextem. Sociální aspekt komunikace je pro ně největším problémem. Myšlenka komunikace jim často uniká.

Mrzne až praští. Frank, mladý muž s autismem, odchází z práce. Vedoucí skupiny mu říká, aby si vzal čepici a rukavice. Frank kývne a odchází. Vedoucí vyhlédne z okna a vidí ho bez čepice a rukavic. Zavolá na něj: „Franku, říkala jsem ti, aby sis vzal čepici a rukavice.“ Frank se otočí a řekne: „Ano, mám je s sebou.“ A vytáhne je z kapsy kabátu (Vermeulen 2006).

Neschopnost funkčně komunikovat ovlivňuje mnohé aspekty pracovního procesu. Ned byl analytikem u počítačové firmy. Nedokázal však svým kolegům vysvětlit, v čem byla chyba, proč počítač nefungoval a jak se mají chybě vyhnout. Problémy ve vzájemné komunikaci výrazně omezily jeho možnosti v pracovním zařazení (Howlin 2005).

Vzhledem k problémům v komunikaci a sociálních vztazích, není vhodné pro osoby s autismem volit vedoucí postavení, kdy by měli za úkol jednat s kolegy či s ostatními. Proto povýšení (i když se týká pouze malého počtu jedinců s autismem) může být zdrojem nečekaných obtíží.

Na závěr uvedu citát z knihy Petera Vermeulena. „...ve skutečnosti má menší problém například se složitým násobením, okamžitým sečtením stovek párátek či zapamatováním si karet na hrací ploše, než se zvládním normální nestrukturované konverzace...“ (Vermeulen 2006, s. 27).

3.4.2 Problémy v chování a v sociálních vztazích

Obecně platí, že lidé s vysoce funkčním autismem mohou mít problémy se sociálními interakcemi. Nemívá to však výrazně nepříznivý vliv na jejich schopnost komunikovat s ostatními pracovníky na běžné pracovní úrovni. Ostatním se mohou jevit jako vážní nebo příliš seriózní. Chybí jim schopnost konverzovat. Vyhýbají se proto společenským a firemním akcím (<http://www.answers-about-autism.info/high-functioning-autism-pros-and-cons.html>).

Rušivé mohou být pro ostatní zaměstnance rituály a návyky osob s autismem. Může se jednat o smyslové problémy, citlivost na určité zvuky či různé taktilní podněty.

Mé smysly byly přecitlivělé na hlasitý zvuk a dotek. Hlasitý zvuk mi zraňoval uši a před dotykem jsem couvala, abych zabránila ohromujícímu vjemu. Vytvořila jsem stahovací přístroj, který mi pomáhal uklidnit nervy a snášet dotek. V pubertě začaly strašné „nervové“ záchvaty úzkosti a zhoršovaly se s věkem. Tuto úzkost utišila antidepresiva. (Temple Grandin – An inside view of autism, Center for the Study of Autism, Oregon, www.autism.org. překlad Martina Jakubův) (<http://www.dobromysl.cz/scripts/detail.php?id=157>)

Problémy mohou způsobovat i nevhodné doteky, nedodržování osobní zóny při vzájemné komunikaci či pokládání různých často neadekvátních otázek. Mnozí lidé s autismem jsou schopni pracovat velmi dobře pod vedením mistra či instruktora. Při samostatné práci však nemusejí být iniciativní a nedokážou řídit a sledovat postup své činnosti. Randell, počítačový programátor, pracoval dobře, když jednotlivé kroky dané operace byly specifikovány. Neměl-li však přesné pokyny, nepracoval a to ani když zadaná práce byla plně v jeho schopnostech. Další mladý muž Sean zadával vstupní data do počítačů. Jeho práce byla perfektní, když pracoval pod dohledem. Pracoval-li samostatně, zvolnil tempo a pracoval

bez sebemenšího zájmu o správnost své práce (Howlin 2005).

Stuart měl nevhodné poznámky, které se týkaly vzhledu jeho kolegů v zaměstnání. Nechtěl nikoho urazit, ale jeho výroky byly pro ostatní nepřijatelné. Adrian se zase stavěl k lidem příliš blízko, nevhodně se jich dotýkal a kladl nevhodné otázky. Gerald odpuzoval své spolupracovníky tím, že nedodržoval základní hygienické návyky. Písařka Margaret trvala na tom, že každou její dokončenou stránku musí někdo zkontrolovat. Simon, pracovník knihovny, se vždy rozčílil, když byla práce něčím narušena. Trval na tom, aby všechny schůzky a porady byly v polední pauze či po pracovní době. Graham, dobrovolník v nemocnici neměl rád změny. Jednoho dne hodil šálek kávy na ženu, která rozdávala jídlo a to proto, že dala mléko do jiné konvice. Anthony chodil pozdě spát, proto nebyl pak schopen přizpůsobit svůj denní režim. Jim si zase vytvořil návyk sledovat západ slunce, jakmile však byla zima, odcházel kvůli tomu z práce dřív (Howlin 2005).

Z uvedených příkladů můžeme vidět, jak rituály, návyky či nechuť ke změnám mohou narušit pracovní režim osoby s vysoce funkčním autismem. Ta pak může být ohrožena sankcemi či dokonce výpovědí z práce.

Lidé s autismem často lpí na rituálním či automatickém chování, protože jim nabízí bezpečí a je pro ně pohodlné. Rituály se nemění, ale všechno ostatní ano a tudíž to je nepředvídatelné (Vermeulen 2006).

3.5 Výhody zaměstnávání osob s vysoce funkčním autismem

Lidé s vysoce funkčním autismem bývají spokojeni při rutinní, předvídatelné práci, která je většinou lidmi vnímána jako nepříliš zajímavá. Pokud jim zaběhlý pracovní postup vyhovuje, jsou extrémně výkonní a spolehliví. Často minimalizují svou komunikaci na pracovišti a věnují se plně své práci. Zpravidla dodržují všechny pokyny a předpisy zaměstnavatele (http://www.unie-pz.cz/index.php/knihovna/320/Zpravodaj%20IN_prosinec_08.pdf?action=download)

Zpočátku bude muset zaměstnavatel počítat s tím, že bude muset věnovat osobě s vysoce funkčním autismem více času a pozornosti. Zaměstnávání těchto osob má však i své výhody. Mnozí zaměstnavatelé potvrdí, že po vytvoření určitých podmínek

(o souboru opatření budu hovořit v následující kapitole) jsou pak tito lidé extrémně výkonní, způsobilí a spolehliví. Pracují většinou usilovně po celou pracovní dobu. Vzhledem k svým problémům v komunikaci nevyhledávají kontakty s ostatními pracovníky. Nechodí „pokecat“, nepomlouvají a nevysedávají u kávy. Obliba rutinní činnosti je velkou výhodou. Když si osoba s autismem vytvoří pracovní stereotyp, pevně se ho drží. Nedělá přestávky, není-li to nutné, nemá absence a pracuje velmi pečlivě. Poctivost patří k dalším kladným vlastnostem lidí s autismem, neboť podvod vyžaduje předvídatelnost a velkou dávku rafinovanosti. Pracovník s autismem dodržuje pokyny, pravidla a předpisy. Zaměstnavatel mu může plně důvěřovat (Howlin 2005).

Zaměstnavatelé osob s vysoce funkčním autismem mohou mít prospěch z jejich dovedností a vlastností. Lidé s vysoce funkčním autismem jsou spolehliví, mívají vysokou míru motivace a tvrdě pracují. Mají smysl pro detail. Jsou přesní a pečliví. Vydrží u stále se opakujících úkolů. Jejich technické dovednosti bývají na vysoké úrovni. Výhodou v zaměstnání může být i jejich dobrá znalost faktů či práce s početnými operacemi (<http://www.autism.org.uk/nas/jsp/polopoly.jsp?d=1937&a=4508>).

K dalším pozitivní aspektům vysoce funkčního autismu patří schopnost soustředit se intenzivně a delší časový úsek na zadaný pracovní úkol. Lidé s vysoce funkčním autismem mají často hluboké znalosti o různých často i obtížných tématech. Myslím tím např. oblast vědy a techniky. Proto se tito lidé mohou stát vynikajícími vědci či inženýry (<http://www.answers-about-autism.info/high-functioning-autism-pros-and-cons.html>).

3.6 Soubor opatření pro maximální míru podpory

Vizuální podpora a úprava prostředí

Vizualizace slouží k zmírňování handicapu v paměťových, komunikačních a abstraktních schopnostech. Připomíná pořadí či postup řešení činnosti. Informuje o správném umístění předmětu a jeho funkci. Situuje v časové orientaci. Vizualizovaný denní program pomáhá osobám s autismem rozlišovat jednotlivé aktivity. Vede tak klienta k větší samostatnosti. Při tvorbě vizuální podpory je třeba brát v úvahu klientovy schopnosti a dovednosti. K typům vizuální podpory patří konkrétní předměty, fotografie, piktogramy či nápisy (<http://www.dobromvsl.cz/scripts/detail.php?id=1253>).

Některé činnosti mohou být pro lidi s autismem velmi stresující (např. hlučné prostředí, hlučné společenské akce...). Je třeba vždy znát zaměstnance s vysoce funkčním autismem a snažit se ho respektovat. Je proto důležité, abychom dokázali upravit pracovní prostředí, bude-li to třeba, a dali tak podmínky osobám s autismem k tomu, aby měli příležitost pracovat s námi. Musíme jim pomoci najít vhodnou náplň pro pracovní čas, tak aby byli spokojeni. Optimální je pro osobu s autismem klidné místo (Jelínková 2001).

Strukturalizace prostoru a času

Vnější uspořádání prostoru je pro osoby s autismem velmi důležité. Použití konzistentních vizuálně jasných oblastí a hranic pro jednotlivé činnosti umožní osobám s autismem porozumět svému okolí a vztahům v něm. Místa pro dané činnosti by měla být organizována s ohledem na různé potřeby jednotlivých klientů. Stupeň strukturalizace se volí individuálně s ohledem na již osvojenou nezávislost (Schopler, Mesibov 1997).

Klient s autismem by se měl naučit za pomoci asistenta rozlišovat svůj pracovní prostor, který bude sloužit jen k práci. Zde od něj bude očekáváno pracovní chování, tedy plnění zadaných pracovních úkolů.

Dále je dobré, aby se naučil rozeznávat prostory jako je např. toaleta, kuchyňka či jídelna. K tomu jistě přispěje vizualizace těchto prostor (např. pomocí symbolů).

Lidé s autismem se potřebují situovat v čase. Potřebují „vidět“ čas. Jestliže ho „nevidí“, snaží se to často kompenzovat rutinním chováním a rituály. Osoby s autismem chtějí, aby všechny denní činnosti probíhaly ve stejném sledu. Chtějí svůj život dostat pod kontrolu a vytvořit si tak vlastní předvídatelnost. Lidé s vysoce funkčním autismem se dokážou se změnou rozvrhu vyrovnat, jsou-li na ni dopředu připraveni (Gillberg 2003).

Člověk s autismem potřebuje upravit své prostředí tak, aby měl pocit kontroly nad svým okolím (Lawson 2008).

Podpora poskytovaná na pracovišti

Pracovní asistence znamená přítomnost pracovního asistenta nebo konzultanta 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 (Projekt Equal 2005, s. 48).

Jedná se o pracovní asistenci, kterou poskytuje klientovi s vysoce funkčním autismem pracovní asistent či konzultant po nástupu do zaměstnání. Po dobu, kterou klient tuto pomoc potřebuje. Podpora ze strany asistenta se postupně snižuje. Pracovní asistent pozoruje chování klienta a zároveň i chování jeho spolupracovníků, aby klientovi pomohl ke snadnějšímu začlenění se do kolektivu. Zároveň je jeho úkolem, aby vytipoval případné problémy z obou stran a mohl včas zasáhnout. Je tedy jakýmsi prostředníkem mezi klientem a jeho zaměstnavatelem.

Myslím si, že pro některé klienty s vysoce funkčním autismem by mohla být pracovní asistence užitečná. Alespoň v začátcích pracovního procesu. Podstatné je nejenom to, aby si klient odpovídající práci našel, ale především to, aby si ji udržel.

Je důležité, jasně definovat zadání pracovního úkolu (tj. poskytnout jednoznačné informace o jednotlivých krocích), zajistit vhodný dohled a řízení a srozumitelnou zpětnou vazbu. Podle situace je pak vhodné zajistit kontrolu dílčích etap pracovního úkolu. Zejména ze začátku, poté již není nutné kontrolovat klienta tak často, ale jen za určitý časový úsek (např. den, týden).

Základní podmínkou úspěšného zaměstnání osob s vysoce funkčním autismem je jasné a přesné zadání pracovního úkolu. Většina osob s vysoce funkčním autismem potřebuje explicitní vysvětlení, co mají dělat a jak to mají dělat. Jsou-li jasně stanoveny cíle práce, vyhneme se problémům. Verbální instrukce nemusejí být dostačující kvůli možnému postižení v oblasti komunikace. Proto bude potřeba vytvořit jednoznačné informace o jednotlivých krocích a je třeba sestavit časový rozvrh a určit i dobu a způsob kontroly jednotlivých etap.

Nechť ke změnám způsobuje špatný pracovní návyk, který se pak těžko napravuje. Je proto důležité učit člověka s autismem všechny činnosti správně už od samého začátku. Je-li od počátku stanovena jasná řídicí hierarchie, dá se mnohým problémům předejít. Správnost opatření je nutno vyhodnocovat průběžně. Osoba s autismem má určenou osobu, na kterou se může kdykoli obrátit. Zpočátku bude potřeba kontrolovat práci osoby s autismem více než u ostatních zaměstnanců. Lidé s autismem potřebují ve větší míře ujišťovat o správnosti své práce. Vytvoří-li se vyhovující podmínky pro práci, dozor se postupně zmenšuje. Dále by měli být ti, kteří pracují s osobami s vysoce funkčním autismem seznámeni s nutností poskytovat srozumitelné hodnocení. Osoby s vysoce funkčním autismem nemusejí totiž rozumět např. jemným náznakům nesouhlasu. Nastanou-li problémy, musí jim být jasně řečeno, že jejich práce či chování je neuspokojivé (Howlin 2005).

Zkrácení pracovní doby

Zákoník práce v § 79 odst. 3 vymezuje případy, kdy může dojít ke zkrácení pracovní doby bez snížení mzdy pod výše uvedený rozsah. Další zkrácení pracovní doby bez snížení mzdy lze dohodnout v kolektivní smlouvě nebo stanovit ve vnitřním předpisu. To se týká jen zaměstnavatelů, kteří provozují podnikatelskou činnost. Zkrácení stanovené týdenní pracovní doby však nesmí provést zaměstnavatel uvedený v § 109 odst. 3 (zaměstnavatel, který poskytuje zaměstnanci za práci plat).

Vedle takto stanovené týdenní pracovní doby rozlišuje zákoník práce i tzv. kratší pracovní dobu (§ 80), v praxi označovanou jako "zkrácený pracovní úvazek".

Kratší pracovní doba je založena na smluvním základě mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem. V případě sjednání kratší pracovní doby náleží zaměstnanci mzda

nebo plat, odpovídající této sjednané délce pracovní doby (<http://www.mpsv.cz/ppropo.php?ID=IPB030>).

Zkrácenou pracovní dobu upravenou v § 79 odst. 3 ZP, lze charakterizovat jako stanovenou týdenní pracovní dobu. Ovšem její délka je zkrácena pod rozsah stanovené týdenní pracovní doby uvedené v odst. 1 a 2 bez snížení mzdy. Uvedené zkrácení stanovené týdenní pracovní doby může obsahovat jen kolektivní smlouva nebo vnitřní předpis. Takové opatření však nemohou provádět zaměstnavatelé, kteří neprovozují podnikatelskou činnost, tj. stát, územní samosprávné celky, státní fond, příspěvkové organizace, jejíž náklady na platy a odměny jsou plně zabezpečovány z příspěvku na provoz poskytovaného z rozpočtu zřizovatele nebo z úhrad podle zvláštních předpisů, a školská právnická osoba zřízená Ministerstvem školství, mládeže a tělovýchovy, krajem, obcí nebo dobrovolným svazem obcí podle školského zákona. I v případě zkrácené pracovní doby náleží zaměstnanci mzda v plném rozsahu. Současný platný ZP již neobsahuje úpravu zkrácené pracovní doby bez snížení mzdy ze zdravotních důvodů. Nutno upozornit, že zkrácená pracovní doba není totéž, co kratší pracovní doba.

Kratší pracovní doba (§ 80 ZP) je kratší než stanovená týdenní pracovní doba, je sjednávána individuálně a zaměstnanci za ni náleží alikvotní část mzdy nebo platu, která odpovídá této kratší pracovní době. Sjednání kratší pracovní doby je výsledkem vzájemné dohody mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem. Iniciátorem ve sjednání kratší pracovní doby může být jak zaměstnanec, tak zaměstnavatel. Byla-li kratší pracovní doba sjednána dvoustranným právní úkonem, nelze ji jednostranně měnit. U zaměstnanců bývá nejčastěji žádost o sjednání kratší pracovní doby vázána rodinnými, zdravotními či jinými důvody. Zákoník práce nedefinuje formu sjednání kratší pracovní doby. Nejčastěji se jedná o ústní nebo písemnou formu. Lze pouze doporučit, aby sjednání kratší pracovní doby bylo uvedeno v pracovní smlouvě jako jedna z nepovinných náležitostí pracovní smlouvy. Kratší pracovní dobu nelze sjednat v kolektivní smlouvě (Jakubka 2007).

Zkrácení pracovní doby by mohlo být pro některé klienty s autismem přínosné. Vždy však bude ale záležet na jednotlivém klientovi a jeho stávajících potřebách. Postupně může být jeho pracovní úvazek převeden i na plný, bude-li to možné.

3.7 Hledání vhodného zaměstnání a vstupní pracovní pohovor

Představy a volba vhodného zaměstnání vycházejí z osobního profilu, z identifikace zájmů, možností a specifických potřeb (Krejčířová 2005, s. 23)

Dle mého názoru je pro klienty s vysoce funkčním autismem nejvhodnější buď forma skupinové práce (tzv. job kluby) a nebo individuální konzultace. Vhodné jsou méně četné skupiny.

Předností skupinové práce je mimo získání určitých znalostí a dovedností přináší skupinová práce svému uživateli i další zisky. Uživatel dochází na pravidelná setkání a plní určité úkoly. Obě okolnosti znamenají přípravu na budoucí zaměstnání, kde bude mít klient odpovědnost za plnění zadaných úkolů v určitém čase atd. Také se zde klienti cvičí ve vzájemné sociální interakci. Ztrácejí strach z kontaktu s ostatními. Oproti tomu individuální konzultace umožňují intenzivní práci s uživatelem. Jsou tedy nezbytné při identifikaci uživatele při vytváření představy o vhodném povolání, vyhledávání pracovního místa, vyjednávání se zaměstnavatelem či úpravě pracovních podmínek.

Při individuální práci s klientem či při skupinové formě tréninku dovedností může pracovní konzultant vybírat z rozsáhlé škály metod. K nejužívanějším patří volná diskuse, hraní rolí, brain storming, nácvik v reálné situaci, plnění zadaných úkolů, rozbor problému a jiné (Projekt Equal 2005).

Lidé s vysoce funkčním autismem mívají potíže s komunikací, s vedením rozhovorů. Proto pro ně pracovní pohovor nebude jednoduchý. Při pracovních pohovorech hraje klíčovou roli řeč těla a oční kontakt. Chybějící oční kontakt při pracovním pohovoru může být vnímán potenciálním zaměstnavatelem jako fakt, že kandidát neříká pravdu (není upřímný) nebo není v dané problematice zainteresován. Proto může mít osoba s vysoce funkčním autismem ztížené podmínky při hledání zaměstnání (<http://www.answers-about-autism.info/high-functioning-autism-pros-and-cons.html>).

3.8 Projekt i s autismem to jde aneb situace v zaměstnávání osob s vysoce funkčním autismem u nás

Tento projekt je projektem občanského sdružení APLA.

APLA je **Asociace pomáhající lidem s autismem** APLA Praha, Střední Čechy, o.s. APLA je občanské sdružení poskytující služby psychologické, psychiatrické, sociální a vzdělávací.

Od počátku svého vzniku (duben 2003) si APLA ustanovila **dva základní pilíře činnosti:**

- podporovat systematickou a komplexní odbornou pomoc lidem s poruchami autistického spektra
- spoluvytvářet podmínky pro všestrannou a konkrétní podporu jejich rodin

Poslání sdružení: "Pomáháme světu porozumět autismu a lidem s autismem porozumět světu."

Vize: Naší vizí je poskytovat kvalitní a cenově dostupné komplexní služby lidem s poruchou autistického spektra, jejich rodinám a odborné veřejnosti prostřednictvím vysoce motivovaných profesionálů. Chceme prosazovat a zvyšovat standardy kvality sociálních služeb. Samozřejmostí je plně individuální přístup k uživatelům. Budeme podporovat komplexní profesionální péči o lidi s autismem a jejich blízké především v těchto oblastech:

- a) psychologické a psychiatrické služby
- b) sociální služby
- c) vzdělávací, pracovní a sociální odborné programy pro lidi s poruchou autistického spektra
- d) vzdělávání odborníků, zejména psychologů, lékařů, pedagogů a podpůrného personálu, který se podílí na péči o osoby s poruchou autistického spektra
- e) informovanost a osvěta odborné i laické veřejnosti.

Efektivního využívání služeb chceme dosáhnout i prostřednictvím finanční spoluúčasti uživatelů. Fungování organizace zajistíme ze všech dostupných veřejných a soukromých zdrojů. Chceme také aktivně rozvíjet a hledat

možnosti samofinancování, firemního a individuálního fundraisingu a podnikat kroky vedoucí k trvalé udržitelnosti a finanční nezávislosti organizace. Důvěryhodnost organizace budeme i nadále udržovat transparentním hospodařením. Zaměstnancům organizace budeme poskytovat motivující finanční ohodnocení, jehož výši mohou aktivně ovlivňovat. K tomu budeme poskytovat stabilní zázemí, možnost využívat a propagovat značku APLA, zvyšovat a upevňovat svou kvalifikaci doma i v zahraničí.

1. Pro naplnění vize si sdružení vytyčilo **tyto cíle**:

1. zlepšení diagnostiky PAS v České republice
2. rozvoj komunikace, kognitivních a jiných schopností osob s PAS
3. prevence a eliminace problémového chování, rozvoj a podpora vzdělávacích programů pro osoby s PAS
4. podpora rodin osob s PAS směrem k jejich funkčnímu životu
5. informovanost široké veřejnosti o problematice PAS
6. rozšíření znalostí odborníků (zejména pediatrů, psychologů, psychiatrů, neurologů a pedagogů) v oblasti péče o osoby s PAS

zprostředkování dalších sociálních služeb a poradenství
(<http://www.praha.apla.cz/o-nas/o-nas.html>)

Projekt „I s autismem to jde“ je zaměřen na osoby s diagnostikovaným Aspergerovým syndromem, kterým při vstupu na trh práce brání nejrůznější bariéry. Snahou projektu je tyto bariéry překonávat a umožnit těmto lidem seberealizaci i v pracovní oblasti pomocí podporovaného zaměstnávání.

V rámci projektu budou zaměstnáni pracovní konzultant a dva asistenti, kteří budou zajišťovat podporované zaměstnávání pro osoby z cílové skupiny.

Součástí projektu je i vytvoření ucelené metodiky pro podporované zaměstnání lidí s Aspergerovým syndromem. Takto specificky pojatá metodiky nebyla v České republice zatím vytvořena. Metodika bude využívána i v následujících letech, kdy se očekává nárůst osob s diagnostikovaným Aspergerovým syndromem, které dokončí školní docházku a budou hledat uplatnění na trhu práce

(http://www.prahafondv.eu/cz/ipd3/projekty/76_i-s-autismem-to_reacislo3035.html?support=&reacislo=&zadpartner=&obsah=&z-all=).

Informace o probíhajícím projektu a následně i metodika budou poskytnuty všem úřadům práce v Praze a dalším organizacím, které pracují nebo se setkávají s touto cílovou skupinou.

Partnery projektu, kteří se budou podílet na zaškolení zaměstnanců, tvorbě metodiky, jejím ověřování a distribuci a také vyhledávání vhodných pracovních míst, jsou Rytmus, o.s., Úřad práce Praha východ a Point advertising agency, s.r.o. Projekt potrvá do poloviny roku 2008. Tento projekt byl podpořen z Evropského sociálního fondu, státního rozpočtu České republiky a rozpočtu hl. m. Prahy (<http://www.praha.apla.cz/nase-projekty/i-s-autismem-to-ide-podporovane-zamestnavani-pro-osobv-s-aspergerovym-svndromem.html>).

Asociace pomáhající lidem s autismem - APLA Praha, Střední Čechy, o. s. nabízí v rámci svých služeb od roku 2006 také službu podporovaného zaměstnávání, kterou poskytuje v rámci balíčku služeb sociální rehabilitace. Tyto služby jsou určeny především pro osoby s Aspergerovým syndromem a vysoce funkčním autismem.

Aspergerův syndrom patří mezi poruchy autistického spektra. Vyznačuje se především potížemi v komunikaci a sociálním chování, které jsou v rozporu s celkově dobrým intelektem (u některých jedinců může být i nadprůměrný) a řečovými schopnostmi (pasivní slovní zásoba bývá bohatá, vývoj řeči není opožděn). Jedinci s Aspergerovým syndromem (dále jen AS) obvykle dosahují středoškolského nebo vysokoškolského vzdělání a jsou tedy schopni vykonávat i tomu odpovídající práci. Problémy však mohou nastat např. při psaní životopisu, telefonování s potenciálním zaměstnavatelem nebo při vlastním pohovoru (např. nevhodné dotazování, neudržení očního kontaktu či osobní zóny).

Značné problémy jsou patrné zejména při prvním kontaktu se zaměstnavatelem, protože jedinci s AS se cítí nejistě a často jednájí velmi naivně nebo neadekvátně. Většinu zaměstnavatelů nevhodné společenské chování odradí právě při prvním pohovoru.

Na druhou stranu jsou lidé s AS obvykle spokojeni při rutinní, předvídatelné práci, která je většinou lidmi vnímána jako nepřilíš zajímavá. Pokud jim zaběhlý pracovní postup vyhovuje, jsou extrémně výkonní a spolehliví. Často minimalizují svou komunikaci na pracovišti a věnují se plně své práci. Zpravidla dodržují všechny pokyny a předpisy zaměstnavatele. U lidí s AS lze uvažovat o několika cestách zapojení do pracovního procesu. Někteří z nich jsou schopni nalézt a udržet si práci sami. Jiní potřebují podporu, jak v hledání, tak i udržení si práce. V tom jim má pomoci právě služba podporovaného zaměstnávání. Asociace pomáhající lidem s autismem nabízí v rámci služby sociální rehabilitace mimo jiné i skupinové nácviky praktických dovedností. Nácviky jsou určeny pro jedince od patnácti let. Náplní těchto kurzů jsou nácviky dovedností, které jsou nezbytné pro praktický život. Na skupiny dochází 4 až 6 uživatelů a 2 terapeuti. Jednotlivá setkání se skládají z teoretických a praktických nácviků. Témata setkání jsou např. doprava (plánování trasy, orientace v jízdním řádu, zvládnání krizových situací např. revize jízdenek, využití ZTP, ztráta v MHD), orientace v čase a prostoru (práce s mapou, návštěva informačního centra), nácvik telefonování, vyplňování formulářů (např. složenky, žádosti), plánování volného času. Náplň setkání vychází z přání a potřeb účastníků. Dále nabízíme počítačové kurzy pro mírně a středně pokročilé. Účastníci kurzu se postupně učí pracovat v jednotlivých programech balíčku Microsoft Office (Word, Excel, PowerPoint) a dalších počítačových programech. Ve výuce jsou využity speciální výukové programy. Získané dovednosti jsou nezbytným předpokladem pro uplatnění na trhu práce i podmínkou efektivního rozvíjení profesní a zájmové činnosti. Řada našich uživatelů využívá možnosti individuálních konzultací souvisejících s hledáním práce. Tito uživatelé potřebují většinou pouze 2 – 3 konzultace na určité téma, např. připravit se na pracovní pohovor, podporu při psaní motivačního dopisu nebo životopisu.

Stěžejní službou sociální rehabilitace je vlastní podporované zaměstnávání, ve kterém zajišťujeme podporu při hledání práce, a to způsobem odpovídajícím konkrétním potřebám uživatele. Části uživatelů postačí pouze konzultace, týkající se jednotlivých témat souvisejících s hledáním práce. Po poradě jsou schopni již sami oslovit zaměstnavatele a zařadit se na volném trhu práce. Po nalezení zaměstnání využívají možnosti tzv. nepřímé asistence, v rámci níž dochází na pravidelné konzultace, na kterých se probírají konkrétní problémy, se kterými se klient potýká na

pracovišti, a jejich řešení. Jiní uživatelé vyžadují intenzivnější podporu v celém procesu podporovaného zaměstnávání, včetně přímé asistence na pracovišti. Účastníci mají možnost navštěvovat Job kluby, tedy skupinová setkání, kdy jednotlivá setkání tematicky souvisí s hledáním práce.

Pro uživatele služeb podporovaného zaměstnávání s AS je stejně jako u ostatních lidí vhodná taková práce, která je jim něčím blízká a kterou díky tomu budou vykonávat se zájmem. V ideálním případě dokážou v pracovní sféře uplatnit i své nadprůměrné schopnosti. U našich uživatelů nelze zevšeobecnit předpoklad stupně dosaženého vzdělání. Někteří se mohou uplatnit v oborech jako např. informatika, dopravní inženýrství, odborné překladatelství, jiní jsou naopak schopni pracovat např. v knihovně či vypomáhat v zahradnictví. Od začátku služby se podařilo nalézt zaměstnání 9 uživatelům. Někteří z nich pracují jako specialisté v oblasti informačních technologií, jiní vykonávají různé pomocné práce (http://www.unie-pz.cz/index.php/knihovna/320/Zpravodaj%20IN_prosinec_08.pdf?action=download).

Jak vypadá poskytovaná podpora nabízená Aplou? Je to služba určená lidem s Aspergerovým syndromem a vysoce funkčním autismem. Ve formě jobklubů je klientům zprostředkováno 6 skupinových sezení. Během sezení se klienti učí:

- orientovat se ve světě práce
- jak a kde najdou práci
- jak správně napsat životopis a motivační dopis
- připravují se na pracovní pohovor
- učí se sociálně právnímu minimu

(<http://www.praha.apla.cz/o-nas/o-nas.html>)

Myslím si, že by problematice zaměstnávání osob s vysoce funkčním autismem měla být věnována větší pozornost.

4 Metodologie

4.1 Cíl šetření

Tématem šetření je podporované zaměstnávání osob s poruchou autistického spektra.

Hlavním cílem je zmapovat situaci v zaměstnávání osob s poruchou autistického spektra. Obrátím se proto na organizace v celé České republice, které nabízejí službu podporovaného zaměstnávání a to formou dotazníkového šetření.

Díličím cílem šetření bude zjistit kolik organizací, poskytující službu podporovaného zaměstnávání, pracuje s touto cílovou skupinou a jaké jsou jejich zkušenosti.

Hlavní otázky, které si v souvislosti s tímto stanoveným cílem kladu jsou:

- Jakou část klientely, využívající službu podporovaného zaměstnávání, tvoří osoby s poruchou autistického spektra?
- V jakém pracovním odvětví se klienti s poruchou autistického spektra nejčastěji uplatňují?
- Jaká opatření je nutno uskutečnit při zaměstnávání osob s poruchou autistického spektra?
- Jaké problémy a omezení mají osoby s poruchou autistického spektra v zaměstnání?
- Jaká je odezva ze strany zaměstnavatelů, kteří zaměstnávají osoby s poruchou autistického spektra?
- Jaká kritéria jsou rozhodující pro nalezení vhodného zaměstnání osobám s poruchou autistického spektra?

Má diplomová práce by tedy měla přinést poznatky o poskytování služby podporovaného zaměstnávání osobám s poruchou autistického spektra v ČR.

Do jaké míry je tato služba touto skupinou klientů využívána a jaké zkušenosti mají zaměstnanci organizací se zaměstnáváním této skupiny.

4.2 Použité výzkumné metody

Za výzkumnou techniku jsem si zvolila dotazník.

Dotazník jako technika je obvykle vázán se statistickou procedurou dotazníkového šetření. Je mezi nimi mnoho gnoseologických a praktických spojitostí (Lamsers 1966).

Dotazník je vlastně rozhovor předložený v písemné podobě. Šetří čas a lze ho obvykle dobře kvantifikovat. Otázky by měly být dostatečně srozumitelné. Má také zpravidla nižší věrohodnost a jeho příprava vyžaduje větší pečlivost (Ferjenčík 2000 in Valenta 2003).

V psychopedii se využívá dotazníků, které se převážně týkají těch, které pečují o klienty s handicapem (Valenta 2003).

Stejně tak i já jsem oslovila organizace, konkrétně agentury podporovaného zaměstnávání, které se starají o to, aby svým klientům našli práci, která by jim nejvíce vyhovovala.

Pro dosažení stanovených cílů jsem použila dotazníkové šetření.

Cílem dotazníkového šetření v mé práci je zjistit stav v zaměstnávání osob s poruchou autistického spektra, a to právě u poskytovatelů této služby.

Šetření, které uplatňuji ve své práci, poskytuje odpovědi na otázky, které mají bezprostřední význam pro praxi. Zabývá se hledáním řešení praktických problémů. Provedený výzkum je výzkumem evaluačním, ve kterém jde především o hodnotové posouzení intervencí a programů na základě empirických dat a z nich odvozených tvrzení (Hendl 2005).

4.2.1 Dotazník

Dotazník je nejfrekventovanější metoda ke zjišťování údajů. Frekventovanost je dána jeho zdánlivě lehkou konstrukcí. Dotazník je určen pro hromadné získávání údajů. Proto se považuje za velmi ekonomický výzkumný nástroj a v možnosti získávat velké množství informací při malé časové investici má přednost před ostatními výzkumnými metodami (Gavora 1996).

Je to výzkumná metoda, která se používá pro hromadné šetření a pro opatřování statistických dat. Musí splňovat určité podmínky, jako je například dostatečný počet respondentů a jejich vhodný výběr pro vytvoření reprezentativního vzorku. (Maňák a kol. 1994).

Jako i jiné metody má i dotazník své přednosti a rizika. Dotazníkové šetření je vysoce efektivní metoda. Lze při ní získat údaje od velkého počtu jedinců a to při relativně malých nákladech. K dalším pozitivům patří poměrně snadný způsob získávání informací v kontextu oslovených respondentů, času i finančních prostředků. Mezi výhody patří i anonymita. K záporným stránkám patří nároky na ochotu spolupráce dotazovaných, možnost zodpovězení otázek někým jiným než tím pro kterého byl dotazník určen. V neposlední řadě sem patří nízká návratnost (Disman 1993).

K dalším nevýhodám můžeme zařadit nemožnost respondenta upřesnit svou odpověď a podmínka formulace jednoduchých a srozumitelných otázek (Jeřábek 1993).

Technika dotazníků je pozorování na dálku. Komunikace mezi tazatelem a respondentem tedy není bezprostřední (Lamser 1966).

Dotazník jsem zpracovala tak, aby ho respondenti měli k dispozici na vytvořených webových stránkách. Formu webových stránek jsem zvolila proto, abych

zjednodušila respondentům práci při jeho vyplňování. Odkaz na vytvořené webové stránky jsem jim poslala prostřednictvím emailové pošty spolu s průvodním dopisem.

Během sestavování dotazníku jsem se snažila neopomenout pravidla uspořádání dotazníku, přesnou a jasnou formulaci otázek a také jejich validitu. Snažila jsem se dodržet přiměřenou délku dotazníku.

Dotazník, který jsem předkládala svým respondentům má tři části. Vstupní část obsahuje průvodní dopis. V němž jsem se respondentům představila a vysvětlila jsem jim cíl a záměr dotazníku. K motivaci respondentů jsem využila nabídku možnosti získat výsledky výzkumu zaslané v elektronické podobě během března 2009. Vstupní část obsahuje i pokyny, jak dotazník správně vyplňovat.

Druhá část dotazníku obsahuje vlastní otázky. Je jich celkem 17. Na úvod jsem zařadila snadnější otázky a otázky s faktografickými údaji.

Snažila jsem se je formulovat co nejjasněji, aby na ně mohli respondenti jednoznačně odpovídat.

V poslední části dotazníku jsem respondentům poděkovala za jejich ochotu a spolupráci.

Předvýzkum

Znění otázek jsem si vyzkoušela v předvýzkumu, který jsem dělala pomocí rozhovoru. Předvýzkum byl proveden distribucí dvou dotazníků. Rozhovor proběhl po předem domluvené schůzce, se dvěma pracovníky z Prahy, kteří poskytují službu podporovaného zaměstnávání. Předvýzkum se zaměřil na to, zda jsou pro respondenty otázky dotazníku zodpověditelné. Respondentky neměly se zodpovídáním otázek větší problémy. Pouze drobnější úpravy jsem poté zapracovala a finální verzi dotazníku jsem rozeslala vybranému reprezentativnímu vzorku. O něm se budu ještě zmiňovat. Předvýzkum potvrdil použitelnost dotazníku.

Délka dotazníku má být taková, aby výzkumník získal všechny potřebné údaje. Nemůže být však tak dlouhá, aby respondenty unavovala. Délka dotazníku je jakýsi kompromis mezi požadavky výzkumníka a schopnostmi a zájmem respondentů.

R. M. Wolf (1988 in Gavora) doporučuje maximální délku vyplňování 30 minut.

U dotazníků zasílaných poštou by délka vyplňování měla být maximálně 15 minut (Gavora, 1996).

Vyzkoušela jsem si dotazník vyplnit a nezabralo mi to více než 15 minut. Poté jsem si tuto informaci ověřila i u dvou zmiňovaných osob v předvýzkumu.

4.2.2 Typy otázek

Základní dělení otázek v dotazníku je podle stupně otevřenosti. Rozlišujeme otázky uzavřené, polouzavřené a otevřené (Gavora 1996).

Otevřené otázky, ve kterých respondent uvádí své vlastní názory a formulace jsem ve svém výzkumu nevyužila. Jedním z důvodů bylo i snadnější zpracování odpovědí respondentů.

Nejčastěji jsem využívala uzavřené a polouzavřené otázky.

Uzavřené otázky jsou nejčastějším typem otázek používaných v dotaznících. Jsou orientovány na možnost statistického zpracování (Lamser 1966).

Uzavřená otázka je taková, která nabízí hotové alternativní odpovědi. Úkolem respondentů je označit vhodnou odpověď. Hotové odpovědi si výzkumník připravuje na základě poznání dané problematiky a to především prostřednictvím prostudované literatury a na základě předvýzkumu. Výhodou uzavřených otázek je jejich lehké zpracování. Polouzavřené otázky nabízejí nejprve alternativní odpovědi a poté

mohou žádat i její vysvětlení. Otázka dotazníku může obsahovat kromě nabízených pevných alternativ i otevřenou možnost odpovědi (jiné, vypište:...) (Gavora 1996).

Uzavřené otázky mají dopředu stanovené varianty odpovědí. Ty by měly být správně připraveny, aby nenutily respondenta přiklonit se k odpovědi, která mu ne zcela vyhovuje (Surynek 2001).

Uzavřené otázky by měly být tedy co nejjednodušeji a nejpřesněji formulovány.

4.3 Harmonogram dotazníkového šetření

Bezproblémový průběh všech fází výzkumu by nám měl zaručit časový plán – harmonogram. V něm je třeba stanovit termíny splnění jednotlivých úkolů a jejich následnost či souběh. Celková délka realizace výzkumu však není součtem jednotlivých termínů, neboť některé fáze mohou probíhat současně. Délka realizace výzkumu roste se složitostí zkoumané problematiky, ale také s rozšiřováním počtu lidí (Surynek 2001).

Květen – září 2008

- sběr a studium literatury
- výběr metod
- formulování cílů

Říjen 2008

- výběr vhodných otázek a jejich formulace
- konzultace

Říjen – listopad 2008

- zhotovení dotazníku
- pracovní verze dotazníku

Listopad 2008

- odborná konzultace

- tvorba webových stránek, kde je dotazník pro respondenty k dispozici
- výběr vhodných institucí, obstarávání kontaktů

Prosinec 2008

- předvýzkum
- odeslání dotazníků spolu s instrukcemi k vyplnění

Prosinec – leden 2008/2009

- sběr dat

Únor - březen 2009

- zpracování výsledků
- interpretace dat a vyhodnocení
- závěry

5. Vlastní výzkumná část

5.1 Charakteristika výzkumného vzorku

V mém případě jde o šetření výběrové. V tomto šetření je ze základního souboru vybrána pouze jeho část nebo - vzorek. Vzorek je dostupná část objektu výzkumu, na kterou se orientují výzkumné nástroje (Surynek 2001).

Dotazníkové šetření je určeno pro poskytovatele služby podporovaného zaměstnávání, proto jsem stanovila za výzkumný vzorek poskytovatele této služby, tedy zařízení po celé ČR. Organizace byly vybrány nenáhodným výběrem, tedy záměrně podle mé potřeby. Důležitým ukazatelem pro mne bylo to, zda vybraná organizace poskytuje službu podporovaného zaměstnávání. Vybírala jsem organizace podle informačního zdroje České unie podporovaného zaměstnávání (viz příloha č. 1).

Nejčastěji se do dotazníkového šetření zapojili poskytovatelé z měst, která mají 10 - 100 tisíc obyvatel (56 %), dále následovala města s více než 100 tisíc obyvatel (33 %). Nejméně v mém šetření figurují poskytovatelé z měst, která mají do 10 tisíc obyvatel (11 %).

5.2 Průběh šetření

Dotazníkové šetření bylo určeno poskytovatelům služby podporovaného zaměstnávání v ČR. Vybírala jsem organizace podle informačního zdroje České unie podporovaného zaměstnávání (viz příloha č. 1). Nejvýznamnější pro mě bude Apia Praha, Střední Čechy, o.s., s níž jsem byla v komunikaci. Ta poskytuje tuto službu v rámci sociální rehabilitace.

Dotazníkové šetření proběhlo prosinci roku 2008.

Zvolila jsem emailovou formu komunikace. Celkem bylo rozesláno pomocí emailu s průvodním dopisem a odkazem na webové stránky, kde byl dotazník k dispozici, 46 dotazníků.

Úkolem respondentů bylo vyplnit dotazník (viz příloha č.7) obsahující celkem 17 otázek. Dotazník je k dispozici na webových stránkách:

<http://tsr.selfip.info/dotaznik.htm>. U každé otázky měl respondent za úkol vybrat jednu nebo více možností, které nejlépe vystihovaly jeho odpověď. Některé otázky obsahovaly i možnost vypsát vlastní odpověď. Byly to otázky s č. 2, 7, 8, 9, 12, 13, 14 a 15. Na konci dotazníku jsem nechala respondentům prostor k tomu, aby zde napsali vlastní názor či komentář k dotazníku.

Zpět se mi navrátilo 22 dotazníků. Z toho 7 zařízení mi zodpovědělo pouze první otázku a to, že nemají klienty s autismem.

Mesada: „*Dobrý den, moc se omlouvám, ale s touto skupinou lidí jsme zde ještě nepracovali*“. (zdroj: dotazníkové šetření).

Liga za práva vozičkářů, o.s.: „*Dobrý den, v rámci naší služby s touto cílovou skupinou nepracujeme. Orientujeme se především na službu sociální rehabilitace*“. (zdroj: dotazníkové šetření).

Slezská diakonie: „*Dobrý den, osoby s poruchou autistického spektra nejsou naší cílovou skupinou*“. (zdroj: dotazníkové šetření).

Agentura podporovaného zaměstnávání Fokus Mladá Boleslav: „*Dobrý den, naše cílová skupina je široká, ale s autisty zkušenosti nemáme*“. (zdroj: dotazníkové šetření).

Agentura podporovaného zaměstnávání Oblastní charita Uherské Hradiště: „*Dobrý den, i když klienti s poruchou autistického spektra spadají do naší cílové skupiny, během tříletého fungování naší agentury se u nás zatím člověk s takovýmto zdravotním znevýhodněním neobjevil a nežádal o naše služby*“. (zdroj: dotazníkové šetření).

Zbylých 15 zařízení dotazníky vyplnilo.

5 zařízení mi odpovědělo emailovou cestou, že již službu podporovaného zaměstnávání neposkytují. Znamená to, že reagovalo celkem více než 1/2 dotázaných respondentů.

Menssana: „Dobrý den, naše zařízení již služby PZ neposkytuje“. (zdroj: dotazníkové šetření).

3 emailové adresy již nebyly funkční, pokusila jsem se je proto vyhledat a kontaktovat, ale nebyla jsem úspěšná.

Dále se pokusím interpretovat zjištěná data a hledat v nich odpovědi na dílčí otázky dotazníkového šetření.

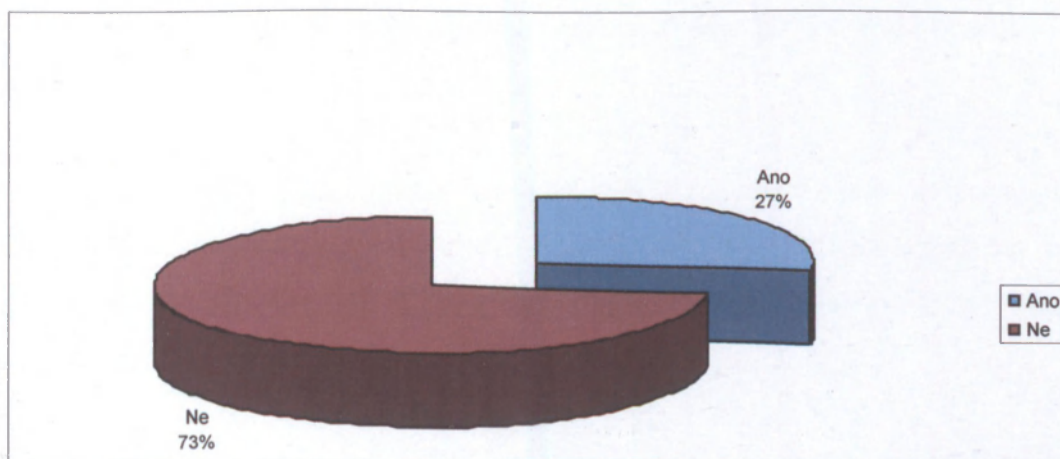
6. Analýza dotazníkového šetření

Dílčí otázka:

Poskytuje Vaše zařízení službu podporovaného zaměstnávání osobám s poruchou autistického spektra?

Graf. č. 1

Poskytování služby podporovaného zaměstnávání osobám s autismem



Z grafu č. 1 vyplývá, že z celkového počtu zařízení, která mi na dotazník odpověděla (tzn. těch, kteří vyplnili dotazník bylo celkem 22) poskytuje službu podporovaného zaměstnávání osobám s poruchou autistického spektra 27%. Jejich klientelu tedy tvoří i lidé s autismem.

Nejvíce klientů, kteří tuto službu využívají měla Apia Praha, Střední Čechy, o.s. V současné době mají 25 klientů s autismem, kteří tuto službu využívají. Jde o zařízení specializující se na poskytování péče a podpory dětem i dospělým klientům s autismem. Je tedy velmi specifické, neboť se zaměřuje právě na vybranou skupinu klientů. Ostatní poskytovatelé služby podporovaného zaměstnávání pracují převážně i s jinými skupinami lidí s handicapem.

Na to s kterými konkrétně mi dala odpověď následující otázka šetření a graf č. 2.

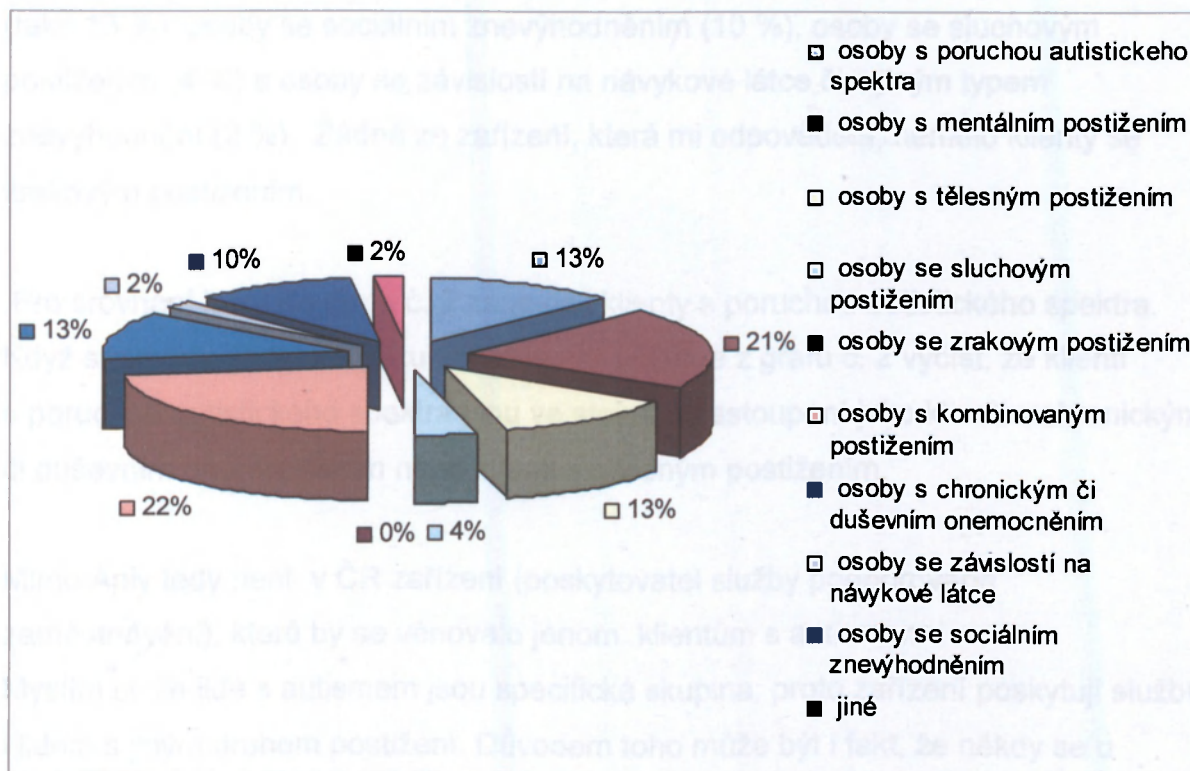
Ostatní zařízení, která mi odpověděla kladně měla v průměru 1 – 3 klienty s poruchou autistického spektra.

Dílčí otázka:

Kterým dalším skupinám klientů zprostředkovává Vaše zařízení tuto službu?

Graf. č. 2

Skupiny klientů využívající službu podporovaného zaměstnání



Skoro všechna zařízení, která mi odpověděla se zaměřovala i na další typy postižení či znevýhodnění. Mimo zmiňované Aply Praha, Střední Čechy, o.s. I toto zařízení však mělo ve své klientele lidi nejen s autismem ale i lidi s kombinovaným postižením.

Anonymní poskytovatel: „Naší cílovou skupinou jsou lidé s mentálním postižením, s lehčím tělesným postižením, se sníženou úrovní sociálních dovedností a nízkokvalifikovaní lidé. Této cílové skupině poskytujeme službu Podporované zaměstnávání.“ (zdroj: dotazníkové šetření).

Kombinované postižení, jak můžeme vidět z grafu č. 2 mělo nejčastější zastoupení ve složení klientely vybraných zařízení. Celkem 22 %. K dalším nejčastějším typům postižení patřilo mentální postižení. Celkem 21 %. To znamená, že organizace

poskytující službu podporovaného zaměstnávání v ČR poskytují své služby nejčastěji klientům s kombinovaným a mentálním postižením.

Službu podporovaného zaměstnávání využívají též osoby s chronickým onemocněním či duševním onemocněním (13 %), osoby s tělesným postižením (také 13 %), osoby se sociálním znevýhodněním (10 %), osoby se sluchovým postižením (4 %) a osoby se závislostí na návykové látce či s jiným typem znevýhodnění (2 %). Žádné ze zařízení, která mi odpověděla, nemělo klienty se zrakovým postižením.

Pro srovnání jsem do grafu č. 2 zanesla i klienty s poruchou autistického spektra. Když srovnáme jednotlivé skupiny klientů, můžeme z grafu č. 2 vyčíst, že klienti s poruchou autistického spektra jsou ve stejném zastoupení jako klienti s chronickým či duševním onemocněním nebo klienti s tělesným postižením.

Mimo Aply tedy není v ČR zařízení (poskytovatel služby podporované zaměstnávání), které by se věnovalo jenom klientům s autismem.

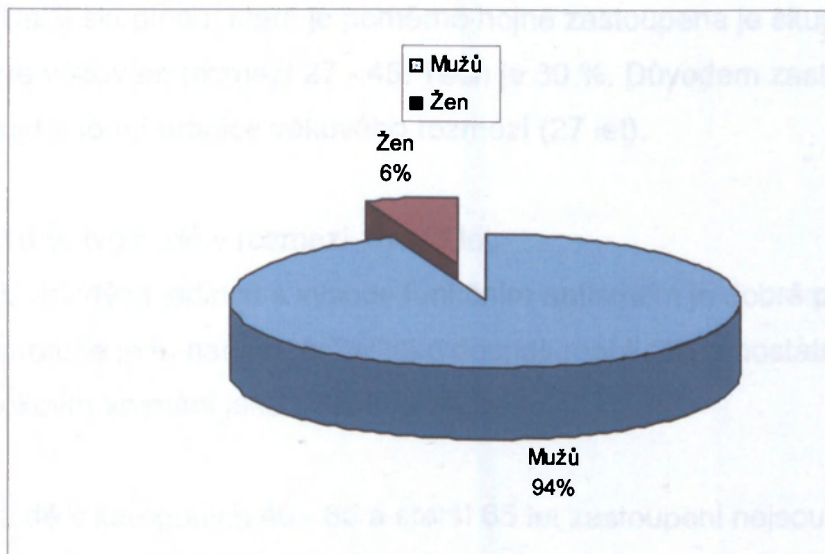
Myslím si, že lidé s autismem jsou specifická skupina, proto zařízení poskytují službu i lidem s jiným druhem postižení. Důvodem toho může být i fakt, že někdy se u daného jedince může objevit i více druhů postižení (nejčastěji se jedná o kombinované postižení).

Dílčí otázka:

Jaký je poměr mezi pohlavími?

Graf. č. 3

Poměr mezi pohlavími



Z grafu č. 3 který se věnuje pohlaví uživatelů s poruchou autistického spektra, kteří využívají službu podporovaného zaměstnávání, vyplývá, že službu využívají mnohem více muži. Celkový počet mužů s autismem, kteří využívají službu podporovaného zaměstnávání činí 94 %. Žen je pouze 6%. Daleko vyšší počet zastoupení mužské populace se dal čekat, neboť autismus se daleko častěji vyskytuje právě u mužů.

Poměr mezi pohlavími se udává 4 - 5:1 (Hrdlička, Komárek, 2004)

Obecně platí, že vývojovými poruchami častěji trpí chlapci než dívky v poměru 4:1. Jak uvádí Čadilová a Žampachová a u vysoce funkčního autismu je tento poměr ještě vyšší, cca 8:1 (Čadilová, Žampachová 2004).

Dílčí otázka:

Které věkové kategorie klientů s poruchou autistického spektra využívají služba podporovaného zaměstnávání ve Vašem zařízení?

Nejvíce jsou ve skupině klientů využívající službu podporovaného zaměstnávání zastoupeni mladší lidé (19 - 26 let). Ti tvoří více než polovinu klientely s autismem,

konkrétně 60 % . Vysvětlením by mohla být větší informovanost zejména absolventů, protože velká část agentur PZ spolupracuje s ÚP nebo provozuje tranzitní program.

Další skupinou, která je poměrně hojně zastoupena je skupina osob s autismem ve věkovém rozmezí 27 - 45. Těch je 30 %. Důvodem zastoupení této skupiny může být spodní hranice věkového rozmezí (27 let).

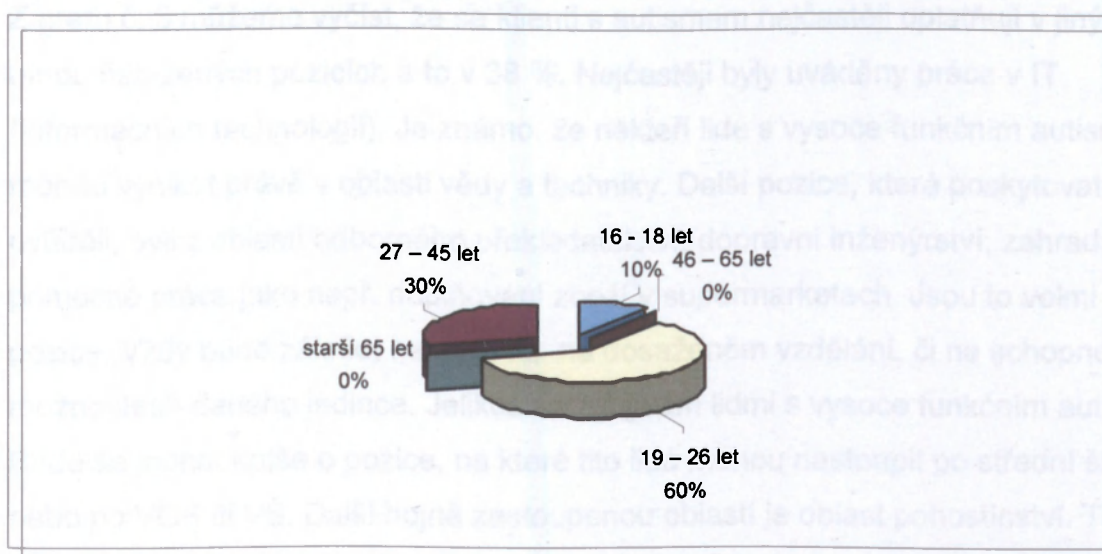
10 % tvoří lidé v rozmezí 16 -18 let.

U mladých jedinců s vysoce funkčním autismem je dobré posilovat adaptabilitu, protože je tu naděje, že by jako dospělí mohli žít samostatně, i když můžou být okolím vnímáni jako zvláštní lidé.

Lidé v kategoriích 46 - 65 a starší 65 let zastoupeni nejsou. Důvodem může být fakt, že tato věková skupina, buď již někde zaměstnána je, nebo už o hledání vhodného zaměstnání nemá zájem (např. z důvodu určitých již zažitých návyků).

Graf. č. 4

Věkové kategorie klientů s autismem

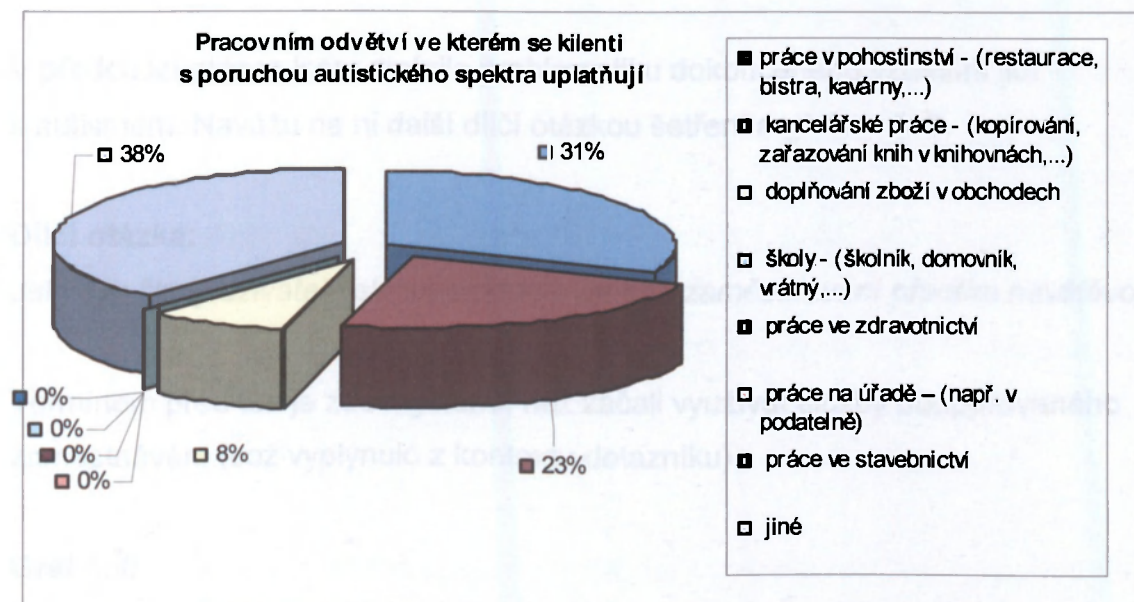


Dílčí otázka:

V jakém pracovním odvětví se klienti s poruchou autistického spektra dle Vašich zkušeností nejčastěji uplatňují?

Graf č. 5

Pracovní odvětví, kde se uplatňují osoby s autismem



Z grafu č. 5 můžeme vyčíst, že se klienti s autismem nejčastěji uplatňují v jiných než mnou nabízených pozicích a to v 38 %. Nejčastěji byly uváděny práce v IT (informačních technologií). Je známo, že někteří lidé s vysoce funkčním autismem mohou vynikat právě v oblasti vědy a techniky. Další pozice, které poskytovatelé uváděli, byli z oblastí odborného překladatelství, dopravní inženýrství, zahradnictví a pomocné práce jako např. doplňování zboží v supermarketech. Jsou to velmi odlišné pozice. Vždy bude záležet na míře IQ, na dosaženém vzdělání, či na schopnostech a možnostech daného jedince. Jelikož se zabývám lidmi s vysoce funkčním autismem. Bude se jednat spíše o pozice, na které tito lidé mohou nastoupit po střední škole nebo po VOŠ či VŠ. Další hojně zastoupenou oblastí je oblast pohostinství. Ta je zastoupena v 31 % a administrativní práce ty jsou zastoupeny v 23 %. Často byla poskytovateli jmenována i práce v knihovně. Nebylo však blíže rozebráno jaké konkrétní činnosti se tato práce týká. V 8 % byly jmenovány pomocné práce jako např. doplňování zboží v supermarketech. Ve školství, ve zdravotnictví, ve stavebnictví ani na úřadě nebyl zaměstnán žádný z klientů oslovených agentur.

V závěru uvádím příklad, který uvádí jeden anonymní poskytovatel:

„Vybavuje se mi případ člověka s poruchou autistického spektra, který využívá program Asistenční služba, pracuje jako pomocná síla v restauraci (uklízí stolky a další drobnosti). V práci však potřebuje stálý dohled asistenta, bez jeho podpory si nedokáže hlídat pracovní povinnosti a práci zkrátka nedělá. Zaměstnavatel je vstřícný, ale jednoznačně vyžaduje přítomnost asistenta.“ (zdroj: dotazníkové šetření).

V předchozí otázce jsem zmínila problematiku dokončeného vzdělání lidí s autismem. Navážu na ni další dílčí otázkou šetření a grafem č. 6.

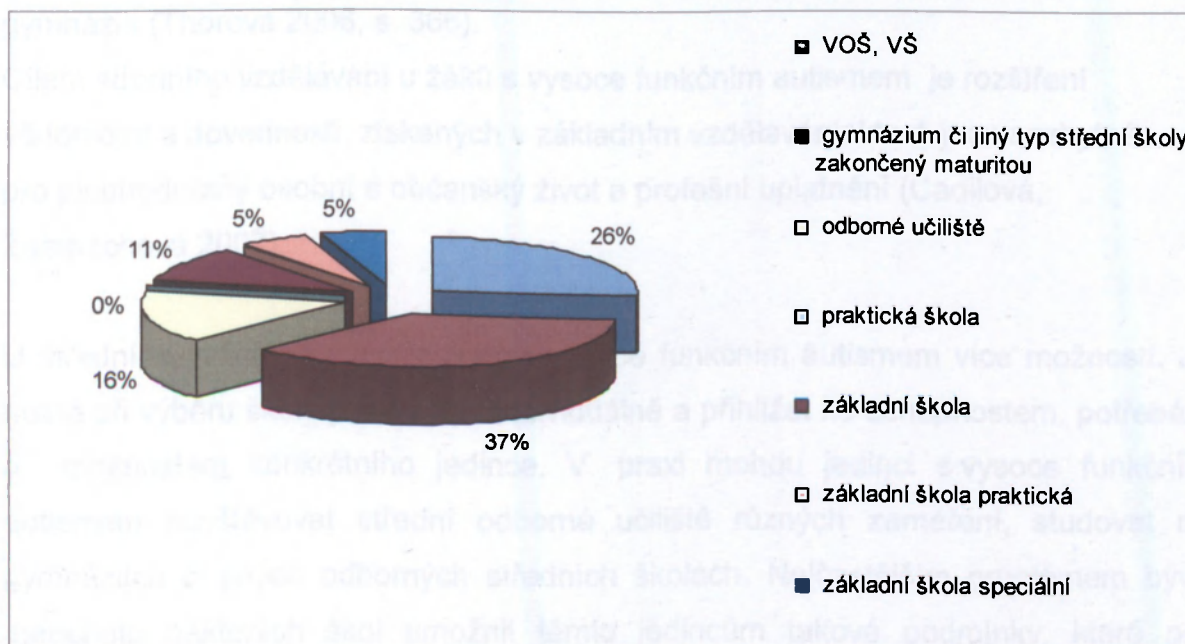
Dílčí otázka:

Jaký typ školy uživatelé služby podporovaného zaměstnávání předtím navštěvovali?

Termínem před tím je zde myšleno, než začali využívat služby podporovaného zaměstnávání (což vyplynulo z kontextu dotazníku).

Graf č. 6

Typy dokončeného vzdělání klientů s autismem



Očekávala jsem, že služba podporovaného zaměstnávání bude nejčastěji poskytována klientům s vysoce funkčním autismem, u nichž bych předpokládala, že

nejčastějším nejvyšším dokončeným vzděláním bude vzdělání středoškolské. Roli můžou hrát různé faktory, např. to jak dané školy budou vstřícné a budou přistupovat k žákovi s vysoce funkčním autismem (např. žákovi umožní pracovat podle IVP atd.). Vždy však bude záležet na konkrétním jedinci a jeho možnostech.

Nebylo tomu tak ale ve všech případech. Graf č. 6 nám sice ukazuje, že klienti s autismem měli v nejvíce případech dokončené středoškolské vzdělání zakončené maturitní zkouškou a to v 37 %. Dále následovalo vzdělání vysokoškolské či vzdělání na některém typu vyšších odborných škol. V 16 % se promítlo i odborné učiliště. Pořád se tedy jedná o středoškolské vzdělání.

V 11 % se vyskytlo jako nejvyšší dokončené vzdělání, vzdělání základní. Zastoupení 5 % měly dokonce i základní škola praktická a základní škola speciální. Tento typ škol mi nepříjde typický pro lidi s vysoce funkčním autismem. Vysvětlením může být fakt, že poskytovatelé často uváděli, že klientelu netvoří pouze klienti s autismem, ale také lidé s kombinovaným postižením.

Děti s poruchou autistického spektra navštěvují prakticky všechny typy středních škol - učební obory, průmyslové školy, humanitně i technicky zaměřené střední školy, gymnázia (Thorová 2006, s. 366).

Cílem středního vzdělávání u žáků s vysoce funkčním autismem je rozšíření vědomostí a dovedností, získaných v základním vzdělávání, které jsou nezbytné pro plnohodnotný osobní a občanský život a profesní uplatnění (Čadilová, Žampachová 2007).

U středního vzdělávání má jedinec s vysoce funkčním autismem více možností. Je nutné při výběru školy postupovat individuálně a přihlížet ke schopnostem, potřebám a možnostem konkrétního jedince. V praxi mohou jedinci s vysoce funkčním autismem navštěvovat střední odborná učiliště různých zaměření, studovat na gymnáziích či jiných odborných středních školách. Nejčastějším problémem bývá neochota některých škol umožnit těmto jedincům takové podmínky, které pro vzdělávání potřebují: např. neakceptují přítomnost osobního asistenta ve výuce, nevytvoří protetické prostředí, neumožní podporu při komunikaci atd.

S vyšším vzděláním těchto jedinců zatím není dostatek zkušeností ke zhodnocení dané situace (SPC, 2006).

SPC - Koncepce činnosti, 2006

Sdělení Aply Praha, Střední Čechy, o.s.:

„Klienti navštěvovali v podstatě všechny typy škol od základního vzdělání po vysokoškolské“.(zdroj: dotazníkové šetření).

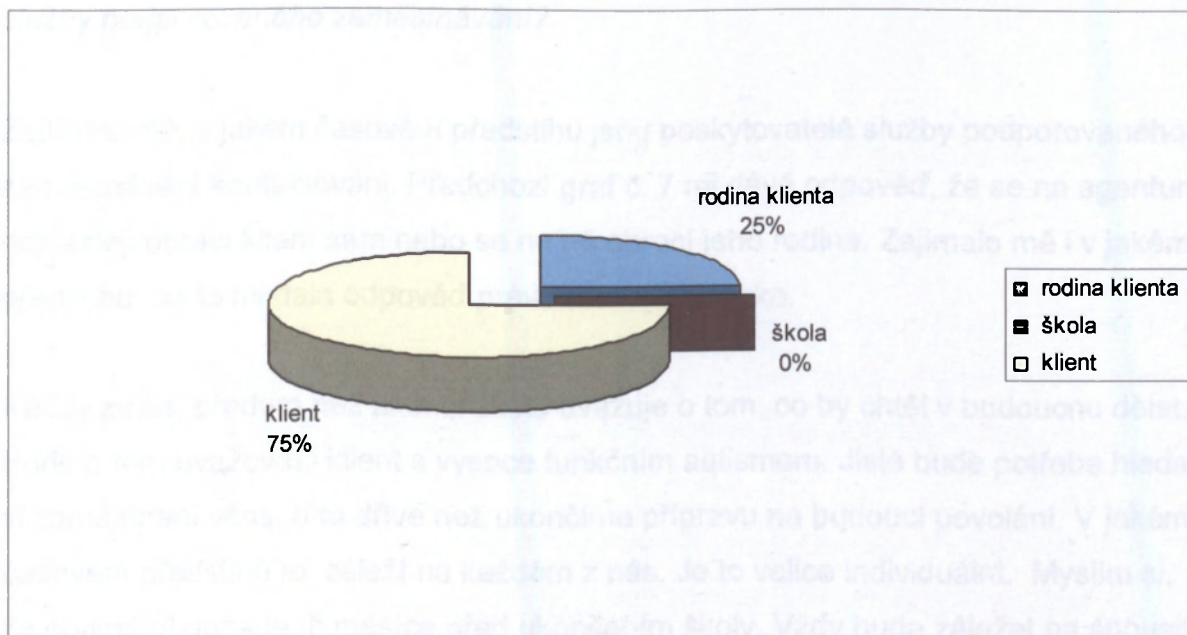
Nyní se budu věnovat období před nalezením vhodného zaměstnání pro osobu s autismem. Budu se zabývat tím, kdo kontaktuje poskytovatele v případě zájmu o zprostředkování této služby, v jakém časovém předstihu k tomu dochází a jaká kritéria by měli klienti s autismem splňovat, aby jim bylo nalezeno vhodné zaměstnání.

Dílčí otázka:

Kdo Vás nejčastěji kontaktuje v případě zájmu o zprostředkování vhodného zaměstnání pro lidi s poruchou autistického spektra?

Graf. č. 7

Kdo kontaktuje poskytovatele



Jelikož zařízení nejčastěji poskytují službu podporovaného zaměstnávání osobám ve věku 19 -26 (jak může vyčíst z grafu č. 4 je tomu tak v 60 %) a nejčastějším

dosaženým vzděláním klientely je vzdělání středoškolské nebo vysokoškolské (graf. č. 6), lze předpokládat, že se na zařízení obrátí klient sám. Většinou bude klient natolik samostatný, aby byl schopen zkontaktovat poskytovatele a sjednat si s ním schůzku. IQ klientů s vysoce funkčním autismem bývá v normě či dokonce nadprůměrné. Co se týče služeb, jsou tito lidé do jisté míry soběstační (Jelínková, 2001). Graf č. 7. tento fakt potvrzuje. Na poskytovatele se záměrem najít si vhodné zaměstnání se v 75 % obrátil přímo sám klient. Rodinní příslušníci jsou lidé klientovi nejbližší, proto jsem očekávala, že se i oni zapojí do procesu uplatnění se klienta s autismem na trhu práce. Někdo z klientů rodiny kontaktoval zařízení, která nabízejí službu podporovaného zaměstnávání v 25 %. Jak můžeme vidět z grafu č. 7 škola se do zprostředkovatelského procesu vůbec nezapojila. Vysvětlením může být, že škola mohla formu podporovaného zaměstnávání klientovi pouze doporučit a zbytek už nechala na něm. Klient se však mohl o této službě dozvědět i z jiných zdrojů (např. od úřadu práce, z internetu atd.).

Na předchozí otázku naváže otázka týkající se časových údajů.

Dílčí otázka:

V jakém časovém předstihu jste kontaktováni při požadavku o zprostředkování služby podporovaného zaměstnávání?

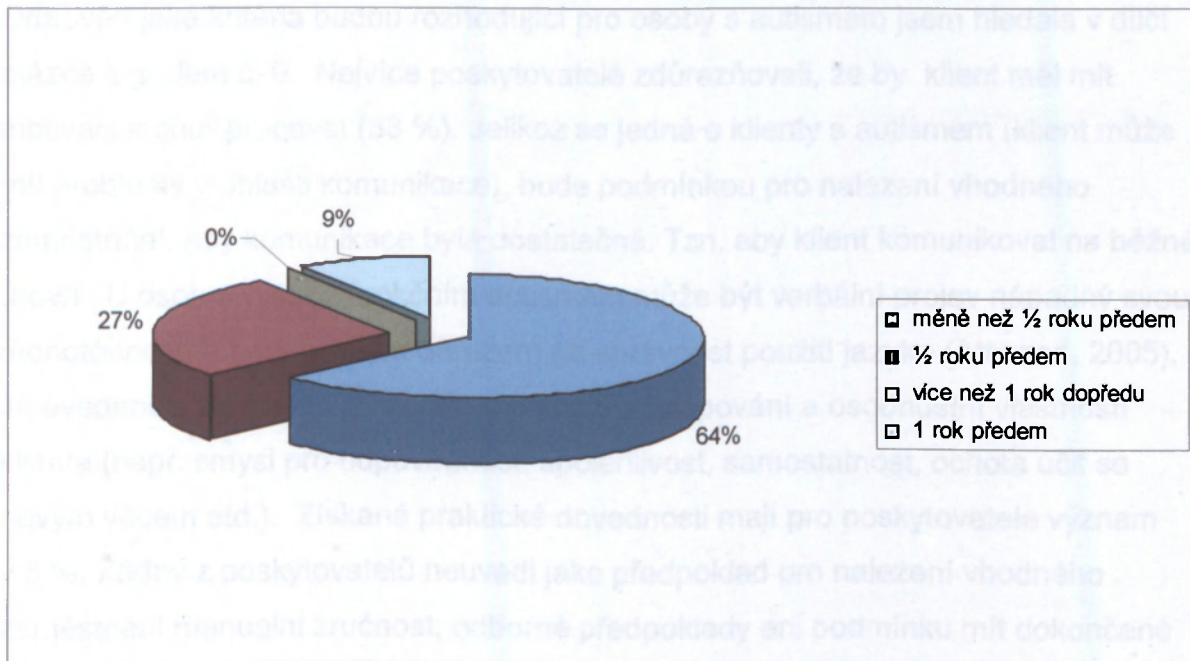
Zajímalo mě, v jakém časovém předstihu jsou poskytovatelé služby podporovaného zaměstnávání kontaktováni. Předchozí graf č. 7 mi dává odpověď, že se na agentury nejčastěji obrací klient sám nebo se na ně obrací jeho rodina. Zajímalo mě i v jakém předstihu, na to mi dala odpověď právě tato dílčí otázka.

Každý z nás, předtím než ukončí školu uvažuje o tom, co by chtěl v budoucnu dělat. Bude o tom uvažovat i klient s vysoce funkčním autismem. Jistě bude potřeba hledat si zaměstnání včas, a to dříve než ukončíme přípravu na budoucí povolání. V jakém časovém předstihu to záleží na každém z nás. Je to velice individuální. Myslím si, že optimální doba je tři měsíce před ukončením školy. Vždy bude záležet na spoustě okolností a faktorů (např. v jakém odvětví, v jakém regionu atd.). Lidé s postižením mívají ztíženou možnost uplatnění se na trhu práce, proto by s hledáním práce měli začít dříve.

Jak dlouho dopředu? Na tuto otázku mi dal odpověď graf č. 8. Lze z něho vyčíst, že poskytovatelé jsou kontaktováni nejčastěji s méně než půl ročním předstihem (v 64 %). Půl roku dopředu kontaktuje zařízení 27 % klientů či jejich rodinných příslušníků. Pouze 9 % pak kontaktuje zařízení s ročním předstihem.

Graf. č. 8

Časový interval před kontaktováním poskytovatele



Dílčí otázka:

Která kritéria považujete za rozhodující pro nalezení vhodného zaměstnání osob s poruchou autistického spektra?

Osoba s vysoce funkčním autismem by v první řadě měla chtít pracovat v běžném pracovním prostředí a měla by být ochotna aktivně spolupracovat s ostatními. Měla by být do určité míry samostatná a měl by jí to dovolit i její zdravotní stav.

Kritériem k posouzení - za účelem nalezení vhodného zaměstnání - bude úroveň klientových dovedností. Dovednostmi jsou míněny veškeré obecné dovednosti v oblastech, které ovlivňují klientovu úspěšnost. Jsou to např. péče o sebe a o své prostředí, pohyb v obci včetně používání veřejné dopravy, využívání veřejných institucí, používání školních dovedností a ochota učit se novým věcem, motivace k práce schopnosti provádění zadaných pracovních úkonů, orientace v hierarchii

pracovníků a jednání se spolupracovníky, bezpečné chování, zvládání emocí, úprava zevnějšku a další (Projekt Equal 2005).

Myslím si, že v každém jednotlivém případě je to velice individuální, proto bude záležet na pracovním konzultantovi, aby posoudil, zda je vybraná pracovní pozice pro danou osobu s vysoce funkčním autismem vhodná či nikoliv.

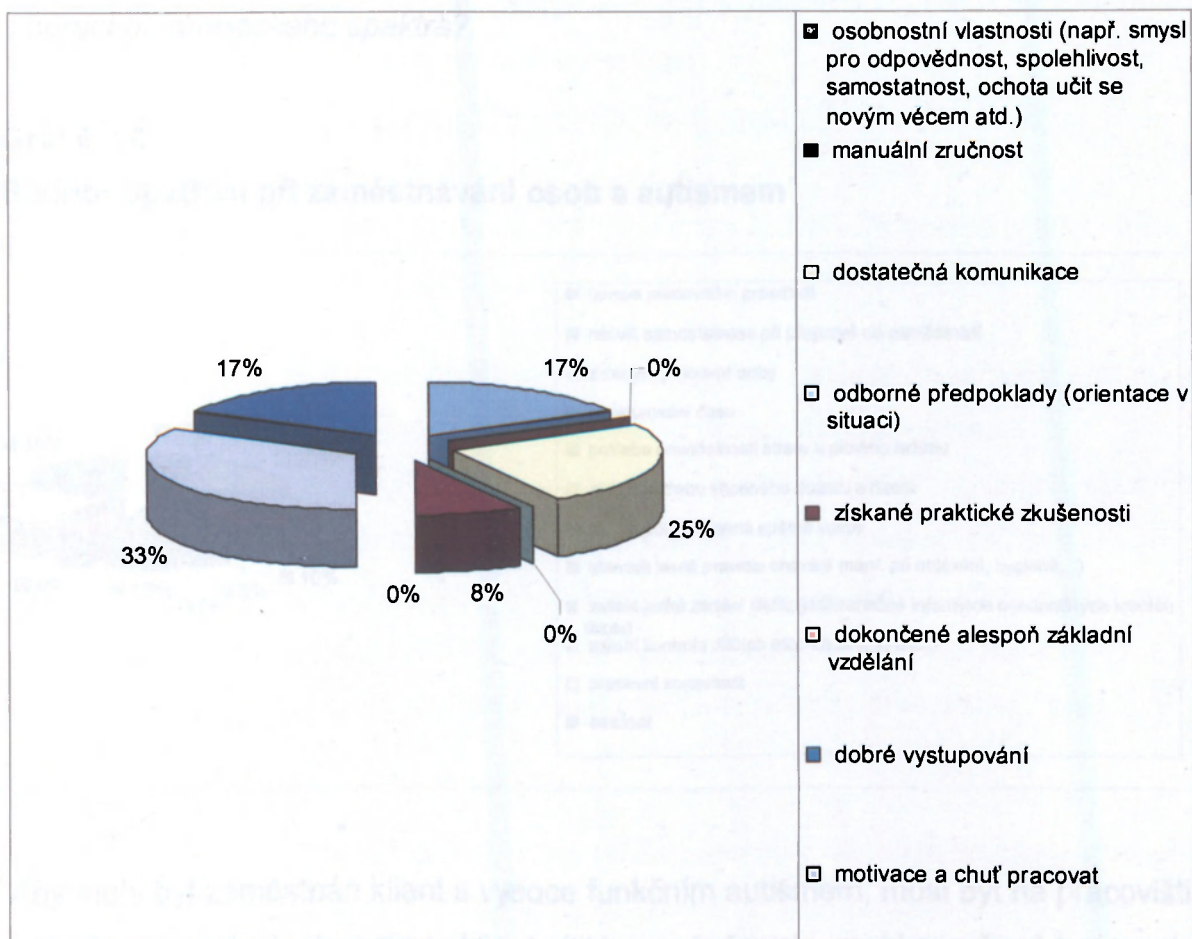
Odpověď jaká kritéria budou rozhodující pro osoby s autismem jsem hledala v dílčí otázce s grafem č. 9. Nejvíce poskytovatelé zdůrazňovali, že by klient měl mít motivaci a chuť pracovat (33 %). Jelikož se jedná o klienty s autismem (klient může mít problémy v oblasti komunikace), bude podmínkou pro nalezení vhodného zaměstnání, aby komunikace byla dostatečná. Tzn. aby klient komunikoval na běžné úrovni. U osob s vysoce funkčním autismem může být verbální projev nápadný svou monotónností a pedantickým důrazem na správnost použití jazyka (Attwood, 2005). Je uvedena v 25 %. V 17 % hraje roli dobré vystupování a osobnostní vlastnosti klienta (např. smysl pro odpovědnost, spolehlivost, samostatnost, ochota učit se novým věcem atd.). Získaná praktické dovednosti mají pro poskytovatele význam v 8 %. Žádný z poskytovatelů nevedl jako předpoklad pro nalezení vhodného zaměstnání manuální zručnost, odborné předpoklady ani podmínku mít dokončené alespoň základní vzdělání.

Sdělení Aply Praha, Střední Čechy, o.s.: „*Základním kritériem pro úspěšné zařazení na trh práce, je taková práce, která danému jedinci vyhovuje a baví ho, tzn. ideálně je předmětem jeho vyhraněného zájmu*“ (zdroj: dotazníkové šetření).

Sdělení anonymního poskytovatele: „*Osoba s postižením tohoto typu do programu může vstoupit, jestliže splňuje další kritéria pro vstup (schopnost samostatně dojíždět, věk nad 18 let atd.), pak už záleží jen na jejích individuálních možnostech a schopnostech*“ (zdroj: dotazníkové šetření).

Graf č. 9

Rozhodující kritéria pro nalezení vhodného zaměstnání



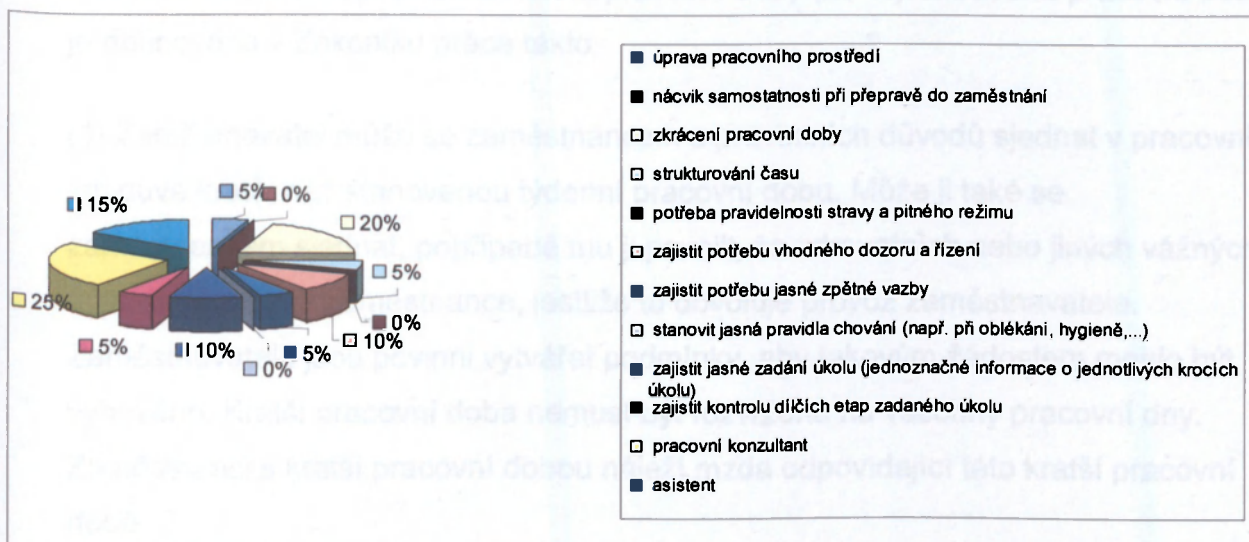
Následující dílčí otázky a jejich grafická znázornění se věnují stavu, když už je klient s autismem zaměstnán, co vše to obnáší a jaká je odezva ze strany zaměstnavatelů.

Dílčí otázka:

Jaká opatření je nutno dle Vašich zkušeností uskutečnit při zaměstnávání osob s poruchou autistického spektra?

Graf č. 10

Soubor opatření při zaměstnávání osob s autismem



Aby mohl být zaměstnán klient s vysoce funkčním autismem, musí být na pracovišti provedena opatření, aby se zde klient cítil bezpečně a aby mohl nerušeně pracovat. Která opatření bude nutné uskutečnit může vyčíst z grafu č. 10. Vždy ale bude záležet na jednotlivém klientovi a jeho konkrétních potřebách. To, co bude vyhovovat jednomu nemusí vyhovovat druhému. Každý člověk s autismem je jedinečný. Nebude to však záviset pouze na klientovi. Záleží také na konkrétním zaměstnavateli, na finančních prostředcích, na ochotě přizpůsobit se potřebám klienta, na provozu a chodu zařízení (např. přizpůsobení pracovní doby) atd. Vliv na to, jestli bude moci podnik zaměstnat jedince s postižením (v našem případě jedince s vysoce funkčním autismem) bude mít jistě vliv i současná politika zaměstnanosti a stav nezaměstnanosti v daném regionu.

Nyní se již budu věnovat konkrétním opatřením, která se uskutečňují v případě, že zaměstnavatel bude ochoten osobu s vysoce funkčním autismem zaměstnat.

Nejvíce poskytovatelů odpovědělo, že v 25 % bude nutné zajistit klientovi pracovní konzultanta.

Pracovní konzultant je pracovníkem agentury podporovaného zaměstnávání, který s klienty hledá práci a trénuje s nimi dovednosti potřebné pro nalezení a udržení práce. Poskytuje také podporu a rady zaměstnavatelům

(<http://radost.diakoniecce.cz/download/pz/pz-vereinnost.pdf>).

Za ním následovala potřeba zkrácení pracovní doby (20 %). Zkrácená pracovní doba je definována v Zákoníku práce takto:

(1) Zaměstnavatel může se zaměstnancem z provozních důvodů sjednat v pracovní smlouvě kratší než stanovenou týdenní pracovní dobu. Může ji také se zaměstnancem sjednat, popřípadě mu ji povolit, ze zdravotních nebo jiných vážných důvodů na straně zaměstnance, jestliže to dovoluje provoz zaměstnavatele.

Zaměstnavatelé jsou povinni vytvářet podmínky, aby takovým žádostem mohlo být vyhověno. Kratší pracovní doba nemusí být rozvržena na všechny pracovní dny. Zaměstnanci s kratší pracovní dobou náleží mzda odpovídající této kratší pracovní době.

(2) Dovoluje-li to provoz zaměstnavatele, může zaměstnavatel povolit zaměstnanci na jeho žádost ze zdravotních nebo jiných vážných důvodů na jeho straně jinou vhodnou úpravu stanovené týdenní nebo kratší pracovní doby, popřípadě ji s ním za týchž podmínek na jeho žádost sjednat v pracovní smlouvě.

(3) Se souhlasem zaměstnance může pracovní doba podle předchozího odstavce v jednotlivých dnech výjimečně přesáhnout devět hodin (§ 84 odst. 2) a její nerovnoměrné rozvržení není vázáno na podmínky stanovené v § 85 (§ 86, Zákon č. 65/1965 Sb., zákoník práce).

V 15 % se poskytovatelé domnívají, že klient potřebuje pomoc asistenta.

Problematicke asistenta se věnuje následující dílčí otázka s grafem č. 12.

Po 10 % měla dvě opatření. Konkrétně zajistit potřebu vhodného dozoru a řízení a jasné zadání úkolu.

Základní podmínkou úspěšného zaměstnávání je jasné zadání úkolu. Většina postižených potřebuje explicitní vysvětlení, co mají dělat a jak. Běžné zadání obvykle nestačí (Howlin 2005, s. 199).

Navazují na to grafem č. 12, který se týká konkrétního problému na pracovišti a to neschopnosti klienta pracovat samostatně. Z toho vyplývá, že tato opatření budou v praxi potřebná.

Z grafu č.10 je dále patrné, že poskytovatelé v 5 % poukazovali i na úpravu pracovního prostředí, strukturování času, zajištění potřeby zpětné vazby a zajištění kontrolu dílčích etap pracovního úkolu.

Úprava pracovišť pro klienty s autismem není zas až tolik náročná, je ale třeba, aby vedoucí i spolupracovníci byli dobře o povaze tohoto postižení informováni a vedeni k pochopení svého kolegy či kolegyně s autismem. Při zaměstnání osoby s autismem jsou důležitá tato hlavní opatření: adaptace pracovního prostředí (důsledná strukturalizace a vizualizace prostoru a času), individuální hodnocení dovedností a schopností tohoto pracovníka, individuální pracovní zácvik, dlouhodobá dopomoc a podpora (Jelínková 2001).

V předchozí otázce byla nabídnuta jako jedna z možností opatření, která je nutno uskutečnit při zaměstnávání osob s autismem pomoc asistenta. Zajímalo mne, jak dlouho bude klient s autismem pomoc asistenta na pracovišti potřebovat. Odpověď mi přinesla další dílčí otázka a graf s č. 11.

Pracovní asistence je dočasná podpora poskytovaná přímo na pracovišti. Jejím účelem je zaučit klienta podporovaného zaměstnávání v nové práci. Délka a rozsah asistence závisí na potřebě klienta.

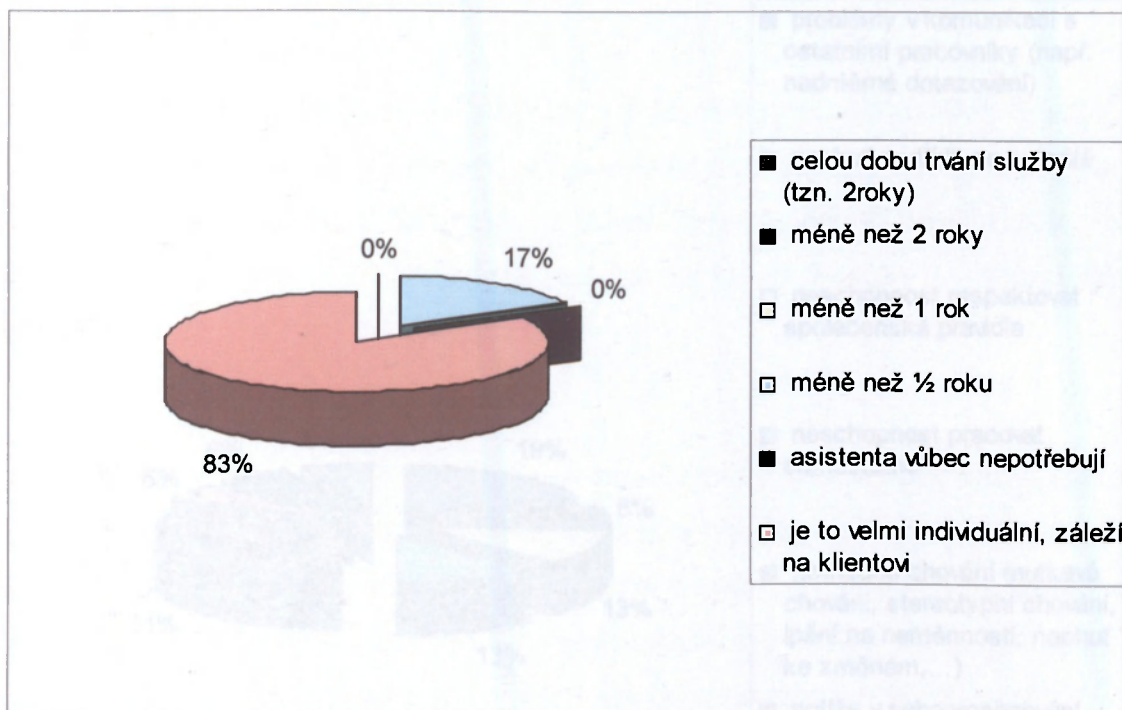
Pracovní asistent je pracovníkem agentury podporovaného zaměstnávání, který klientům poskytuje podporu přímo na pracovišti a pomáhá jim zvládnout konkrétní pracovní úkoly (<http://radost.diakoniecce.cz/download/pz/pz-vereinost.pdf>).

Dílčí otázka:

Jakou dobu v průběhu služby podporovaného zaměstnávání potřebují klienti s poruchou autistického spektra asistenta?

Graf. č. 11

Jak dlouho klienti s autismem potřebují asistenta



Každý z klientů s vysoce funkčním autismem je jedinečný a má rozdílné potřeby. Nenajdeme dva jedince s autismem, kteří by měli zcela stejné příznaky. V tom se autismus liší od jiných postižení. Proto jsem předpokládala, že otázka potřeby asistenta bude velmi individuální a vždy bude záležet na konkrétním klientovi. Moje hypotéza se potvrdila. 83 % poskytovatelů mi odpovědělo, že je to velmi individuální a záleží na klientovi.

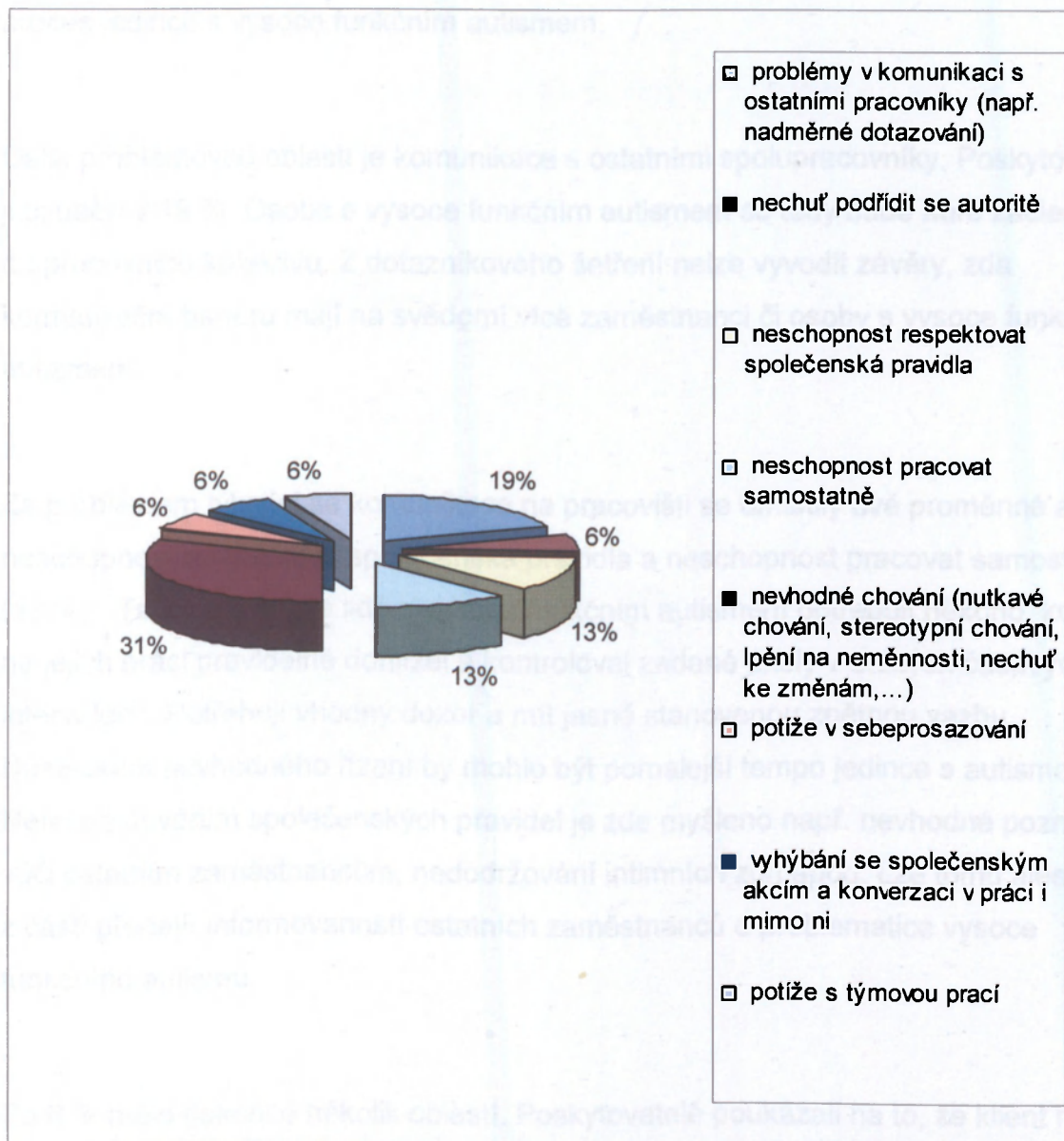
Zbýlých 17 % respondentů odpovědělo, že klient s vysoce funkčním autismem bude potřebovat službu asistenta po dobu kratší než půl roku. Je to doba, během které si klient s autismem zvyká na nové pracovní prostředí a na své spolupracovníky. Díky asistentovi bude vzájemná komunikace snazší pro obě strany (pro klienta i pro zaměstnavatele a ostatní spolupracovníky).

Dílčí otázka:

Jaké problémy a omezení mají tito lidé nejčastěji v zaměstnání?

Graf. č. 12

Problémy a omezení na pracovišti



Nejvíce poskytovatelů (31 %) označilo za nejproblematictější záležitost nevhodné chování (nutkavé chování, stereotypní chování, lpění na neměnnosti, nechuť ke změnám atd.). Problémové chování nebývá u jedinců s vysoce funkčním autismem typickou symptomatikou, projevy jsou však časté. Jedná se především o sníženou adaptabilitu vůči okolnímu světu a fungování v něm. S velkými obtížemi snášejí

změny v navyklém řádu a rutině. Výsledkem pak bývá obsesivní rituální chování, které provádějí buď sami nebo je vyžadují od ostatních lidí. Nutkové chování a stereotypy působí často na veřejnosti velké problémy, jelikož přitahují nežádoucí pozornost, omezují účast postiženého na společenském životě. Narušuje jeho každodenní aktivity (Jelínková 2002). Problémové chování může narušit i pracovní proces jedince s vysoce funkčním autismem.

Další problémovou oblastí je komunikace s ostatními spolupracovníky. Poskytovatelé ji označili v 19 %. Osoba s vysoce funkčním autismem se tedy bude hůře začleňovat do pracovního kolektivu. Z dotazníkového šetření nelze vyvodit závěry, zda komunikační bariéru mají na svědomí více zaměstnanci či osoby s vysoce funkčním autismem.

Za problémem týkající se komunikace na pracovišti se umístily dvě proměnné a to neschopnost respektovat společenská pravidla a neschopnost pracovat samostatně (13 %). To znamená, že lidé s vysoce funkčním autismem potřebují někoho, kdo by na jejich práci pravidelně dohlížel a kontroloval zadané úkoly v určitých časových intervalech. Potřebují vhodný dozor a mít jasně stanovenou zpětnou vazbu. Důsledkem nevhodného řízení by mohlo být pomalejší tempo jedince s autismem. Nerespektováním společenských pravidel je zde myšleno např. nevhodné poznámky vůči ostatním zaměstnancům, nedodržování intimních zón apod. Lze tomu alespoň z části předejít informovaností ostatních zaměstnanců o problematice vysoce funkčního autismu.

Po 6 % mělo dokonce několik oblastí. Poskytovatelé poukázali na to, že klient měl problémy v těchto oblastech: potíže se sebeprosazováním, vyhýbání se společenským akcím a konverzaci v práci i mimo ni, potíže s týmovou prací, nechuť podřídit se autoritě. Myslím si, že nejvíce by klienta s autismem mohlo ohrozit to, že nebude ochoten podřídit se autoritě. Proto by měla být pravidla hierarchie jasně stanovena, aby jim klient mohl porozumět. Zaměstnavatel by se měl snažit být do určité míry vstřícný.

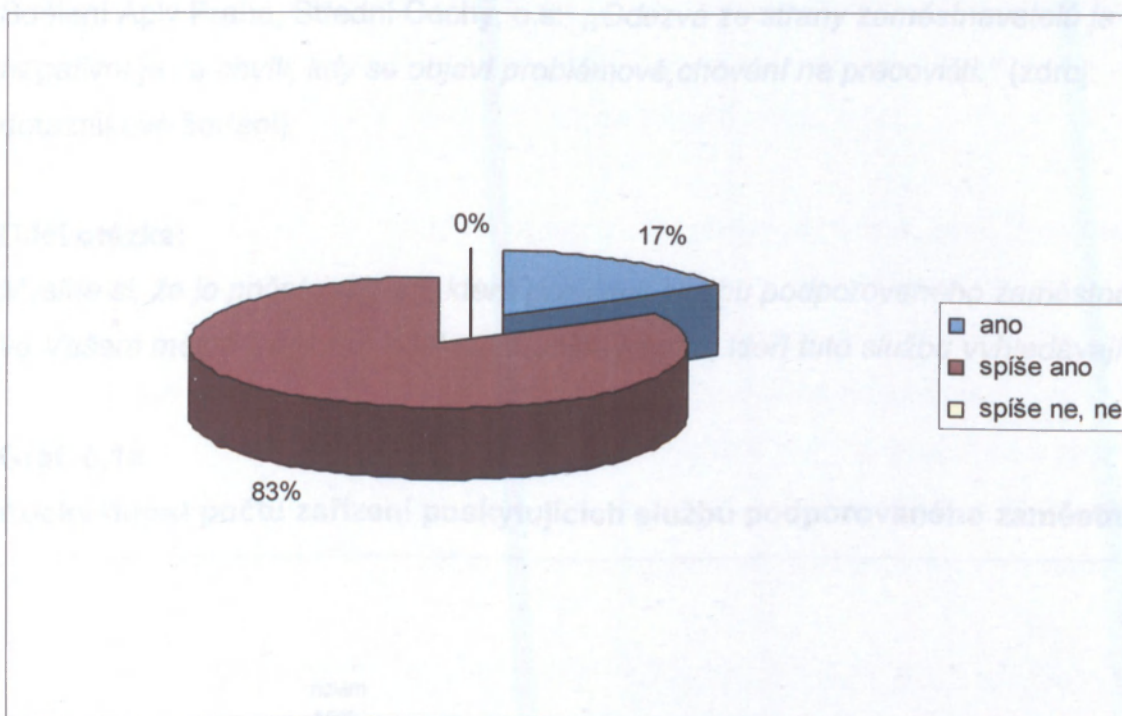
Když se pracovní podmínky přizpůsobí klientovi s vysoce funkčním autismem, neměl by mít v zaměstnání žádné vážnější problémy. Ne vždy je však zaměstnavatel ochoten ustoupit ze svých požadavků a zohlednit tak člověka s autismem a jeho potřeby.

Dílčí otázka:

Je odezva ze strany zaměstnavatelů, kteří zaměstnávají osoby s poruchou autistického spektra pozitivní?

Graf. č.13

Odezva ze strany zaměstnavatelů



Myslím si, že v současné době již naštěstí nepřetrvává trend nezaměstnávat osoby se zdravotním postižením, nebo se tato situace alespoň začíná zlepšovat. Důkazem toho jak se tento předpoklad promítá do praxe ukazuje graf č.13. Zajímalo mě jaká je odezva ze strany zaměstnavatelů, kteří zaměstnávají osobu s vysoce funkčním autismem. Odezva zaměstnavatelů byla z pohledu poskytovatelů služby podporovaného zaměstnávání spíše kladná a to v 83 %. Kladná odezva byla v 17 %. Žádná odezva ze strany zaměstnavatelů klientů s autismem nebyla záporná. Pro praxi to znamená velmi pozitivní výsledek. Jsou to však pouze názory poskytovatelů

služby a ne zaměstnavatelů samotných. Přesto si myslím, že zpětná vazba by se jim měla od zaměstnavatelů dostávat, neboť monitorují klientovo počínání si v zaměstnání. Je tomu však pouze po dobu poskytování služby. To jak si klient počíná dále již poskytovatel nesleduje a je tedy na klientovi, aby si své zaměstnání udržel.

Apia Praha, Střední Čechy, o.s. sice odpověděla, že odezva bývá spíše pozitivní, ale upozornila na problémové chování klienta, které by mohlo ovlivnit jeho působení na pracovišti.

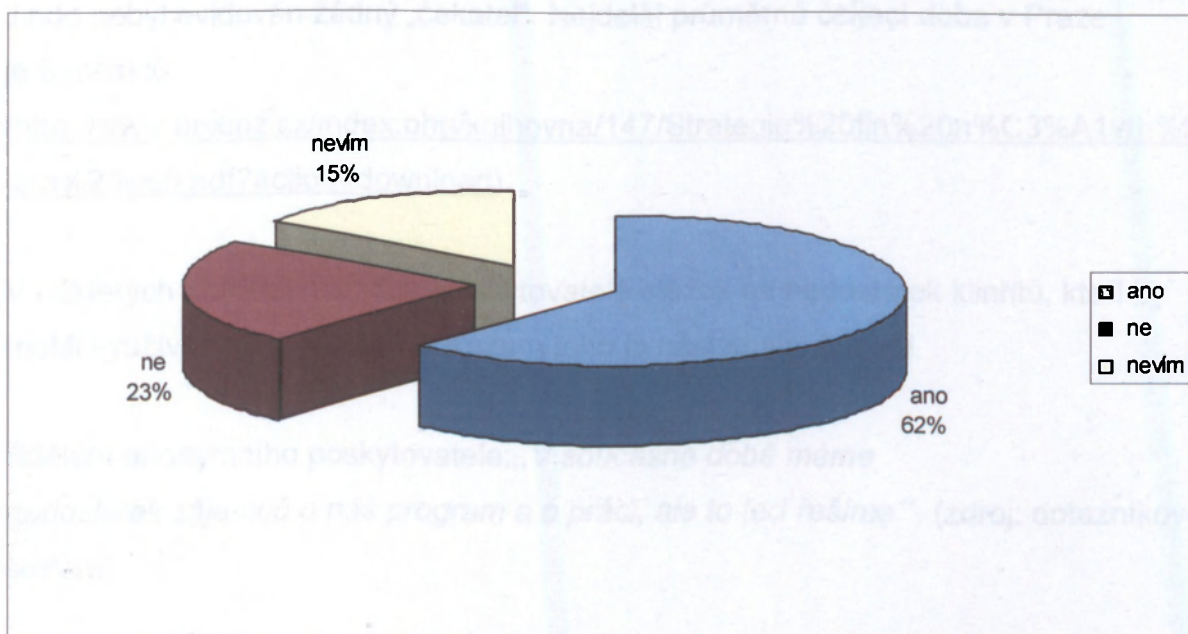
Sdělení Aply Praha, Střední Čechy, o.s: „Odezva ze strany zaměstnavatelů je negativní je ve chvíli, kdy se objeví problémové chování na pracovišti.“ (zdroj: dotazníkové šetření).

Dílčí otázka:

Myslíte si, že je počet zařízení, která poskytují službu podporovaného zaměstnávání ve Vašem městě (regionu) adekvátní počtu klientů, kteří tuto službu vyhledávají?

Graf. č.14

Adekvátnost počtu zařízení poskytujících službu podporovaného zaměstnávání



Nejvíce respondentů odpovědělo, že je počet zařízení úměrný počtu klientů. Tzn., že ve většině z případů zařízení pokrývají poptávku svých klientů. Poptávka nepřevyšuje nabídku. Ano odpovědělo 62 % poskytovatelů. 23 % odpovědí bylo záporných (převažující poptávka oproti nabídce). Poskytovatelé odpověděli, že počet zařízení není adekvátní počtu klientů, které jejich služby vyhledávají. Jednalo se převážně o hlavní město Praha. Podle údajů, které zveřejnil Český statistický úřad, měla Praha k datu 30. 9. 2008 celkem 1,226.697 obyvatel (zdroj: <http://www.ceskenoviny.cz>). Což znamená i vyšší procento lidí s postižením. Dalším vysvětlením může být to, že lidé s postižením vyhledávají služby spíše ve větších městech. Očekávají více nabízených možností, vyšší kvalitu a kumulaci nabízených služeb. Je to však velmi individuální, bude to záležet na klientovi (místo bydliště, způsob dopravy atd.). Poptávka po službách podporovaného zaměstnávání se může zvýšit i v určitých obdobích (např. v době po skončení školního roku, nebo na konci prázdnin se může počet klientů, co hledají práci, zvýšit).

V některých oblastech ČR podporované zaměstnávání není dostupné. V mnohých krajích je služba podporované zaměstnávání sice regionálně dostupná, ale naprosto nestačí kapacitou. Více jako polovina poskytovatelů eviduje žadatele o službu, které nemůže uspokojit. Průměrná čekací doba na podporované zaměstnávání je cca 1 měsíc. Počet neuspokojených zájemců o službu a doba čekání se v regionech liší. Největší převis poptávky nad nabídkou byl v Praze a Moravskoslezském kraji. Jinde nebyl evidován žádný „čekatel“. Nejdelší průměrná čekací doba v Praze je 6 měsíců (<http://www.uniepz.cz/index.php/knihovna/147/Strategie%20fin%20n%C3%A1vrh%20na%20web.pdf?action=download>).

V některých oblastech si však poskytovatelé stěžují na nedostatek klientů, kteří by mohli využívat jejich služeb. Důkazem toho je následující tvrzení.

Sdělení anonymního poskytovatele: „*V současné době máme nedostatek zájemců o náš program a o práci, ale to teď řešíme*“ (zdroj: dotazníkové šetření).

15 % poskytovatelů odpovědělo, že neví, jestli je počet zařízení adekvátní počtu klientů.

V ČR existují zařízení, která poskytují službu podporovaného zaměstnávání lidem s rozličným zdravotním spektrem. Nejvíce klientů má Apis Praha, Střední Čechy, o.s. Všechna zařízení však poskytují službu podporovaného zaměstnávání i jiným skupinám lidí s postižením. Nejčastěji je služba poskytována lidem s kombinovaným nebo mentálním postižením.

Mezi klienty s autismem najdeme mnohem více mužů než žen. Co se týče věku klientů, nejvíce využívají službu podporovaného zaměstnávání mladí lidé v období stud. let ve věku 19 -25 let). Pracovní odvětví, ve kterých se klienti s autismem učí práci jsou různá. Nejčastěji však klienti nacházejí práci v oblasti měřičské a inženýringové, v pohostinství, v překladatelství či v administrativě.

Klienti s vysokou funkčním autismem, kteří využili služby podporovaného zaměstnávání, mají nejčastěji dokončeno středněškolské vzdělání různého typu. Při poskytování se oborů a požadavkem najít vhodné zaměstnání sami klienti, pomáhal jejich rodinní příslušníci a to ve většině případů méně než půl roku před zařazením do služby.

Rozhodujícími kritériem pro nalezení vhodného zaměstnání bylo, aby klienti byli motivovaní a měli chuť pracovat v běžném prostředí. Pro poskytovatele bylo dále velmi důležité, že klient s vysokou funkčním autismem komunikuje na běžné úrovni a je do určité míry soběstačný. Aby mohl být klient s autismem zaměstnán v běžném pracovním prostředí, musí být na pracovišti provedena určitá opatření. Nejvíce byla uváděna potřeba pomoci pracovního konzultanta, zkrácení pracovní doby a pracovního času. Jak dříve bude klient asistentní pomocí potřebovat je velice individuální a záleží na konkrétním uživateli služby podporovaného zaměstnávání.

Legislativní úprava zohledňuje spíše poskytovatele v nevhodném chování klienta zaměstnaného v běžném prostředí a v jeho začleňování se do pracovního kolektivu. Překvapilo nás, že výjimka ze zákona zaměstnavatelů, kteří zaměstnávají osobu s vysokou funkčním autismem, byla typicky negativní. Znamená to pro práci stále pozitivní

Závěr šetření:

V ČR se našla zařízení, která poskytují službu podporovaného zaměstnávání lidem s poruchou autistického spektra. Nejvíce klientů má Aplá Praha, Střední Čechy, o.s. Všechna zařízení však poskytují službu podporovaného zaměstnávání i jiným skupinám lidí s postižením. Nejčastěji je služba poskytována lidem s kombinovaným nebo mentálním postižením.

Mezi klienty s autismem najdeme mnohem více mužů než žen. Co se týče věku klientů, nejvíce využívají službu podporovaného zaměstnávání mladí lidé s autismem (tzn. lidé ve věku 19 - 26 let). Pracovní odvětví, ve kterých se klienti s autismem uplatňují jsou různá. Nejčastěji však klienti nacházejí práci v oblasti informačních technologií, v pohostinství, v překladatelství či v administrativě.

Klienti s vysoce funkčním autismem, kteří využili služby podporovaného zaměstnávání, měli nejčastěji dokončeno středoškolské vzdělání různého typu. Na poskytovatele se obraceli s požadavkem najít vhodné zaměstnání sami klienti, popřípadě jejich rodinní příslušníci a to ve většině případech méně než půl roku před zahájením služby.

Rozhodujícím kritériem pro nalezení vhodného zaměstnání bylo, aby klient byl motivován a měl chuť pracovat v běžném prostředí. Pro poskytovatele bylo dále rozhodující, zda klient s vysoce funkčním autismem komunikuje na běžné úrovni a je dostatečně soběstačný. Aby mohl být klient s autismem zaměstnán v běžném pracovním prostředí, musí být na pracovišti provedena určitá opatření. Nejvíce byla uváděna tato opatření: pomoc pracovního konzultanta, zkrácení pracovní doby a pomoc asistenta. Jak dlouho bude klient asistentovu pomoc potřebovat je velice individuální a vždy záleží na konkrétním uživateli služby podporovaného zaměstnávání.

Nejproblematičtější záležitostí spatřují poskytovatelé v nevhodném chování klienta s autismem na pracovišti a v jeho začleňování se do pracovního kolektivu. Překvapilo mě, že odezva ze strany zaměstnavatelů, kteří zaměstnávají osobu s vysoce funkčním autismem, byla spíše kladná. Znamená to pro praxi velice pozitivní

výsledek. Počet zařízení, která poskytují službu podporovaného zaměstnávání, je v ČR adekvátní k počtu jejich uživatelů.

První z uvedených výsledků řešení jsem našla diplomové práce, které by se přímo týkaly poskytovatelů zaměstnávání osob s autismem. Většina diplomových prací na tomto území pojednává spíše o dětském věku, proto jsem hledala i v oblasti podpory zájmového zaměstnávání. Našla jsem pouze diplomové práce o podporovaném zaměstnávání lidí s jiným zdravotním postižením či znevýhodněním (např. lidi s mentální retardací, s tělesným postižením, zaměstnávání Romů apod.). Práce týkající se autismu nebo Aspergerova syndromu pojednávají spíše o výchovně vzdělávacím procesu, o sociálních vztazích, o komunikaci, o rodině, o pracovní aktivitě, o kvalitě života a jiných tématech. Žádná z prací se však týkala zaměstnávání osob s autismem. Když jsem našla zmínku o zaměstnávání osob s poruchou autistického spektra, byla to pouze okrajově, např. v podkapitole týkající se organizování a dopravy lidí s autismem.

Vzhledem k tomu, že bych se obracela na poskytovatele služby podporovaného zaměstnávání jsem našla pouze v rámci diplomové práce. Autorem práce s tématem: Zaměstnávání zdravotně postižených je Karolína Krušáková. Ta ve své práci uvádí analýzu podporovaného zaměstnávání u lidí se zdravotním postižením. Stejně jako je ve své práci uvádí, že agentury poskytují tuto službu v ČR.

Krušáková ve své práci uvádí: „Analýza podporovaného zaměstnávání je ukázkou typné prostřední úrovni dotazníkového řešení. Česká unie pro PZ sdružuje 40 poskytovatelů podporovaného zaměstnávání. Dvě agentury vznikly až v únoru 2008 a v průběhu dotazníkového řešení teprve zajišťovaly personál. Dvě agentury neměly zveřejněnou emailovou adresu a další dvě využívaly stejnou emailovou adresu. Ze 40 agentur PZ bylo tedy osloveno 35. O dotazníkové řešení se zapojilo 23 z nich (úř. 60, 23). Krušáková 2008, s. 57).

Zařadit Krušáková prováděla dotazníkové řešení v roce 2008 a já v roce 2008/2009 seznam poskytovatelů se rozšířil. Počet jsem dotazník do 406 zařízení.

7. Diskuse

Pro srovnání výsledků šetření jsem nenašla diplomové práce, které by se přímo týkaly problematiky zaměstnávání osob s autismem. Většina diplomových prací na téma autismus pojednává spíše o dětském věku, proto jsem hledala i v oblasti podporovaného zaměstnávání. Našla jsem pouze diplomové práce o podporovaném zaměstnávání lidí s jiným zdravotním postižením či znevýhodněním (např. lidí s mentální retardací, s tělesným postižením, zaměstnávání Romů apod.).

Práce týkající se autismu nebo Aspergerova syndromu pojednávali spíše o výchovně edukačním procesu, o sociálních vztazích, o komunikaci, o rodině, o osobní asistenci, o kvalitě života a jiných tématech. Žádná z prací se však tématu zaměstnávání nevěnovala. Když jsem našla zmínku o zaměstnávání osob s poruchou autistického spektra, byla to pouze okrajově, např. v podkapitole týkající se dospívání a dospělosti jedinců s autismem.

Výzkum, který by se obracel na poskytovatele služby podporovaného zaměstnávání jsem našla pouze v jedné diplomové práci. Autorem práce s tématem: Zaměstnávání zdravotně postižených je Karolína Kudělková. Ta ve své práci uvádí analýzu podporovaného zaměstnávání u lidí se zdravotním postižením. Stejně jako já se obrátila na agentury poskytující tuto službu v ČR.

Kudělková ve své práci uvádí: „Analýza podporovaného zaměstnávání je uskutečněna prostřednictvím dotazníkového šetření. Česká unie pro PZ sdružuje 40 poskytovatelů podporovaného zaměstnávání. Dvě agentury vznikly až v únoru 2006 a v průběhu dotazníkového šetření teprve zajišťovaly personál. Dvě agentury neměly zveřejněnou emailovou adresu a další dvě využívají stejnou emailovou adresu. Ze 40 agentur PZ bylo tedy osloveno 35. Do dotazníkového šetření se zapojilo 23 z nich (tj. 66 %).“ (Kudělková 2006, s.57).

Jelikož Kudělková prováděla dotazníkové šetření v roce 2006 a já v roce 2008/2009, seznam poskytovatelů se rozšířil. Poslala jsem dotazník do 46ti zařízení.

5 zařízení mi odpovědělo emailovou cestou, že již službu podporovaného zaměstnávání neposkytují. Takže jsem oslovila 40 poskytovatelů. Odpovědělo mi 22 poskytovatelů.

Kudělková měla během spolupráce s agenturami zhruba stejné zkušenosti jako já. Poté, co jsem dotazník odeslala, reagovalo pouze pár agentur, proto jsem musela některé z poskytovatelů znovu oslovit a požádat je o vyplnění dotazníku. Některé emailové adresy nebyly funkční a nepodařilo se mi jejich majitele zkontaktovat.

V závěru diplomové práce Kudělková uvádí: „V průběhu diplomové práce bylo požádáno 35 agentur poskytující službu podporované zaměstnávání o navázání spolupráce. Zpočátku se spolupráce jevila náročná, neboť agentury neprojevovaly příliš zájmu. Později se ukázalo, že některé uváděné emailové adresy již nejsou aktuální a agentury jsou velmi zaneprázdněné, jak mnohé uváděly.“ (Kudělková 2006, s.76).

Kudělková se stejně jako já zabývala složením klientely, která využívá služeb podporovaného zaměstnávání. Její výsledky poukazují na to, že podíl počtu osob se zdravotním postižením na celkovém počtu uživatelů podporovaného zaměstnávání se pohybuje mezi 39 % - 100 %. 10 agentur se zaměřuje výlučně na občany se zdravotním postižením a 4 z nich pouze na osoby s určitým typem postižení (1x lidé pohybující se pomocí invalidního vozíku, 2x mentální postižení, 1x duševní postižení), ostatních 6 agentur má cílovou skupinu s různými typy postižení (Kudělková 2006, s.58).

Ve svém výzkumu jsem nenašla poskytovatele, který by se zabýval výlučně jedním typem postižení. I když jsem oslovila zařízení, u kterých bych to předpokládala (např. Asistence, o.s., Liga za práva vozíčkářů, o.s., Tyflocentrum, Agentura profesního poradenství pro neslyšící). Vysvětlením může být, že se do dotazníkového šetření vůbec nezapojili. Všichni poskytovatelé, kteří vyplnili dotazník, nabízeli své služby lidem s různými typy postižení, nejčastěji lidem s kombinovaným či mentálním postižením.

V jedné z otázek jsem se ptala poskytovatelů na nejčastější věkové složení klientů s autismem. Nejpočetnější skupinou byli mladí lidé ve věku 19 - 26 let.

V rámci doplnění analýzy využila Kudělková dotazníkové šetření uskutečněné v rámci projektu EQUAL v roce 2005 jehož autorem je Mgr. Polívka (Podporované zaměstnávání, dostupné z <http://www.equal.rytmus.org>).

Z věkového složení klientů je zřejmé, že zájem o služby podporovaného zaměstnání mají spíše mladší lidé. Více než polovina je tvořena osobami ve věku do 30 let (57 %). Čtvrtinu všech respondentů tvoří dokonce velmi úzká skupina ve věku 21-25 let (<http://www.equal.rytmus.org/kolo1/dokumenty/vvzkum.pdf>).

Další zajímavostí, kterou jsem ve výzkumu Equal našla byla informace, která se týkala nejvyššího dosaženého vzdělání klientů.

Struktura vzdělání klientů je ve srovnání s celkovou českou populací odlišná. Jednak je to způsobeno kumulací osob s mentálním postižením, z nichž více než polovina má nejvýše základní vzdělání, jednak pozorujeme téměř jednu desetinu osob s vysokoškolským vzděláním, což je více než v celé populaci. Vysoký podíl vysokoškoláků je zejména mezi osobami s duševním onemocněním (30 %) (<http://www.equal.rytmus.org/kolo1/dokumenty/vvzkum.pdf>).

Z výsledků mého šetření vyplývá, že nejvíce dosahují lidé s autismem středoškolského vzdělání. Za ním následovalo vzdělání vysokoškolské. Poskytovatelé ve výzkumu uskutečněném v rámci projektu Equal, mohou osoby s autismem řadit do skupiny lidí s duševním onemocněním. Ve výzkumu totiž nebyli lidé s autismem nikde uváděni jako samostatná skupina.

V dotazníkovém šetření Kudělkové jsem ještě našla graf, který se týkal odezvy ze strany zaměstnavatelů. Vyšlo jí, že odezva ze strany zaměstnavatelů v případě zaměstnávání osob se zdravotním postižením byla většinou záporná, a to v 70 %. (Kudělková 2006, s. 67).

Z mého šetření naopak můžeme vyčíst, že odezva ze strany zaměstnavatelů byla spíše kladná (83 %) a záporná v 17%. Vysvětlením proto může být, že vysoce funkční autismus není natolik závažné postižení, které by jim bránilo v úspěšném vykonávání zaměstnání, neboť zaměstnavatelé byli víceméně spokojeni. Je to však výsledek, podložený pouze názory poskytovatelů služby podporovaného zaměstnávání a ne samotných zaměstnavatelů.

Své výsledky jsem se snažila porovnat i s odbornou literaturou. Chtěla bych zde poukázat na skutečnost, že publikací zabývajících se problematikou lidí s autismem v dospělosti není mnoho, proto jsem pracovala i s odbornými články či s literaturou týkající se autismu obecně. Většinou se výsledky šetření shodují s teoretickými východisky.

Myslím si, že zaměstnávání osob s autismem není v ČR příliš často diskutovanou a více do hloubky prozkoumanou oblastí. Jedinou organizaci, kterou jsem našla a věnuje se tomuto problému je Apia Praha, Střední Čechy, o.s. Nečekala jsem, že by nějaké zařízení mělo výrazně vyšší počet klientů s autismem. Proto mě překvapilo, že Apia Praha, Střední Čechy, o.s. má 25 klientů, využívajících službu podporovaného zaměstnávání. V ostatních zařízeních buď tito klienti nebyli (neměli s nimi ani zkušenosti) nebo měli nejvíce 3 klienty.

Moje diplomová práce by mohla být alespoň malým impulsem, aby se této problematice začalo věnovat více lidí a pomohlo tak zmapovat stav v zaměstnávání lidí s autismem a v jejich konkrétních potřebách. Informace o službě podporovaného zaměstnávání by se měli více dostávat i k lidem s autismem. Dle mého názoru by se na tom měli více podílet vzdělávací zařízení, kde se žáci s autismem připravují na výkon svého budoucího povolání.

Závěr

Pro lidi s autismem je náš svět surrealistický. To, co někdy zakoušíme při pohledu na surrealistické umění („Vidím spoustu věcí, ale ničemu nerozumím! Co to všechno znamená?“), je denním chlebem pro osoby s autismem (Peeters 1995 in Vermeulen 2006, s.29).

Jakmile jedinec s vysoce funkčním autismem ukončí daný stupeň vzdělání, nastává otázka, kam se bude ubírat do budoucna. Při vytvoření vhodných podmínek může pokračovat v navazujícím studiu nebo se řeší výběr profese. Mnoho lidí s vysoce funkčním autismem vystudovalo i vysokou školu. Někdy ale mohou selhávat v sociálních a praktických situacích a kvůli tomu školu nedokončit nebo jich vystřídat několik (Thorová 2006).

Ve výběru povolání je třeba se více orientovat na individuální profese nevyžadující sociální a komunikační zainteresovanost, vyznačující se rutinními a stereotypními zvyklostmi a předvídatelností při plánování činností. Lidé s vysoce funkčním autismem mohou být dobrými pracovníky v oblasti vědy či experti v oblasti výpočetní techniky, případně strojírenství (Čadilová, Žampachová 2006). Také se nabízí možnost vést jedince s vysoce funkčním autismem k tomu, aby si v dospělosti sám založil živnost. Také může pro svého zaměstnavatele pracovat doma, nebo se může specializovat na obor, při jehož vykonávání se nemusí stávat součástí hierarchie zaměstnanců, nýbrž může pracovat o samotě (Attwood 2005). Lidé s vysoce funkčním autismem mohou být nadaní v různých oblastech (např. v oblasti literární, v psaní poezie, v paměťových dovednostech atd.). Jsou mezi nimi rychločtenáři, lidé s vynikajícím matematickým a logickým uvažováním, šachisté, malíři (Thorová 2006).

Cílem této diplomové práce bylo posoudit situaci v zaměstnávání lidí s vysoce funkčním autismem. Za tímto účelem byl proveden kvantitativní výzkum metodou dotazníkového šetření. Výsledky šetření jsem zpracovala do grafů a poté interpretovala. Všechny dílčí otázky tedy byly zodpovězeny.

Myslím si, že otázka zaměstnávání osob s autismem v ČR bude ještě běh na dlouhou trať a že je v této oblasti stále co objevovat. Jistě to bude velmi zajímavé

V první řadě by vždy mělo jít o zkvalitnění života lidí s autismem. Toto téma by do budoucna mohlo být vhodným námětem pro zpracování dalších diplomových prací.

ISBN 978-80-7315-475-8

BAZALOVÁ, M., PIPEKOVÁ, J., VITKOVÁ, M.: Integrace handicapovaných na trhu práce v mezinárodních dimenzích. 1. vyd. Brno, MSD2005, 201s. ISBN 8086633314.

BAPTISTOVÁ, M., BAZALOVÁ, B., PIPEKOVÁ, J.: Psychopedie. Texty k distančnímu vzdělávání. 2. vyd. Brno, Paido 2007, 150 s. ISBN 978-80-7315-161-4.

Borový, R.: Vzdělání komunikační strategie v autismu. Praha, Grada 2007, 144 s. ISBN 9788024729531.

Bučková, L.: Odběhové služby v systému sociální péče poskytované rodinám osob s autismem. Praha, Katedra speciální pedagogiky, Pedagogická fakulta UK 2008. Diplomová práce

Čadivová, M., Zampachová Z.: Strukturované učení vzdělávání dětí s autismem a jinými vývojovými poruchami. Praha, Portál 2006, 408 s. ISBN: 978-80-7307-475-5.

ČADIVOVÁ, M., ZAMPACHOVÁ, Z. a kol.: Edukačně hodnotící profil dítěte s poruchou autistického spektra (do 7 let). 1. vyd. Praha, Institut pedagogicko-psychologického poradenství ČR, 2004, 47 s. ISBN 80-56859-02-X, a 2. vyd. 2007

Diagnostic and statistical manual of mental disorders. American psychiatric association, 2000.

Dobráň, M.: Jak se vyrábí sociologická znalost. Praha, UK 1993.

DUBMAN, H.: Jak se vyrábí sociologická znalost. Praha, Karolinum, 2002, 374s. ISBN 8024001367

DUPLEZEC, R., VITKOVÁ, M. (eds.): Zaměstnávání osob se zdravotním postižením. Příloha k úloze zaměstnavatele k projektu OPR LZ 3.1. Brno, Paido, 2002. ISBN 978-80-7315-143-0.

DRÁVOVÁ, Petr: Úvod do pedagogického výzkumu. Brno, Paido, 2000, 207 s. ISBN 8085931796.

Dravos, P.: Výzkumné metody v pedagogice. Brno, Paido 1996, 130 s. ISBN: 80-85631-15-X.

GILLBERG, CH., PETERSS, F.: Autismus - zdravotní a výchovné aspekty. 1. vyd. Praha, Portál 1993, 138 s. ISBN 80-7 178-856-2.

GILLBERG, CH., PETERSS, T.: Autismus - zdravotní a výchovné aspekty. 2. vyd. Praha, Portál 2003, 122 s. ISBN 978-80-7307-498-4.

Goldmann, E.: Výzkum a učebny ze sociálních disciplín. Olomouc - Univerzita Palackého v Olomouci, PF 2004, 131 s. ISBN 80-244-0350-3.

Použitá literatura:

- ATTWOOD, T.: Aspergerův syndrom. Praha, Portál 2005. 203s.
ISBN 80-7178-979-8.
- BARTOŇOVÁ, M., PIPEKOVÁ, J., VÍTKOVÁ, M.: Integrace handicapovaných na trhu práce v mezinárodních dimenzích. 1.vyd. Brno, MSD2005. 201s. ISBN 8086633314.
- BARTOŇOVÁ, M., BAZALOVÁ, B., PIPEKOVÁ, J.: Psychopedie. Texty k distančnímu vzdělávání. 2.vyd. Brno, Paido 2007. 150 s. ISBN 978-80-7315-161-4.
- Bondy, A.: Vizuální komunikační strategie v autismu. Praha. Grada 2007, 144 s.
ISBN: 9788024720531.
- Buřičová, J.: Odlehčovací služby v systému sociální péče poskytované rodinám osob s autismem. Praha:,Katedra speciální pedagogiky, Pedagogická fakulta UK 2008.
Diplomová práce.
- Čadilová V., Žampachová Z.: Strukturované učení Vzdělávání dětí s autismem a jinými vývojovými poruchami. Praha, Portál 2008, 408 s. ISBN: 978-80-7367-475-5.
- ČADILOVÁ, V., ŽAMPACHOVÁ, Z. a kol.: Edukačně-hodnotící profil dítěte s poruchou autistického spektra (do 7 let). 1. vyd. Praha, Institut pedagogicko-psychologického poradenství ČR, 2004. 47 s. ISBN 80-86856-02-X. a 2. vyd. 2007
- Diagnostic and statistical manual of mental disorders. American psychiatric association, 2000.
- Disman, M.: Jak se vyrábí sociologická znalost. Praha , UK 1993.
- DISMAN, M.: Jak se vyrábí sociologická znalost. Praha, Karolinum, 2002. 374s.
ISBN 8024601397.
- DOLEŽEL, R., VÍTKOVÁ, M. (eds.): Zaměstnávání osob se zdravotním postižením. Příručka pro zaměstnavatele k projektu OPR LZ 3.1. Brno, Paido, 2007.
ISBN 978-80-7315-143-0.
- GAVORA, Petr: Úvod do pedagogického výzkumu. Brno, Paido, 2000. 207 s.
ISBN 8085931796.
- Gavora, P. : Výzkumné metody v pedagogice. Brno, Paido 1996. 130 s.
ISBN: 80-85931-15-X.
- GILLBERT, CH., PEETERS, T.: Autismus - zdravotní a výchovné aspekty. 1. vyd. Praha, Portál 1995. 119 s. ISBN 80-7178-856-2.
- GILLBERT, CH., PEETERS, T. : Autismus - zdravotní a výchovné aspekty. 2. vyd. Praha, Portál 2003. 122 s. ISBN 978-80-7367-498-4.
- Goldmann, R.: Vybrané kapitoly ze sociálních disciplín. Olomouc - Univerzita Palackého v Olomouci, PF 2004. 131 s. ISBN 80-244-0350-1.

Hadon, M.: Podivný případ se psem. Praha, Argo 2003.175 s. ISBN 807203541

HENDL, J.: Úvod do kvalitativního výzkumu. Praha, Karolinum, 2005. 278 s.
ISBN 8024600307.

HENDL, J.: Kvalitativní výzkum. Praha, Portál, 2005.

Henzlová, L. : Evaluace programu Podporované zaměstnávání nabízeného o. s. Agapo (z pohledu uživatelů). Brno, Filozofická fakulta, Ústav pedagogických věd, Masarykova univerzita 2007. Diplomová práce.

HOWLIN, P.: Autismus u dospívajících a dospělých. Praha:,Portál 2005. 291 s.
ISBN 80-7367-041-0.

HRDLIČKA, M., KOMÁREK, V. Dětský autismus. 1 .vyd. Praha:,Portál 2004. 203 s.
ISBN 80-7178-813-9.

Chráška, M. :Úvod do výzkumu v pedagogice. Olomouc, Univerzita Palackého 2006.
200 s. ISBN: 80-244-1367-1.

Jakubka, J.: Zákoník práce 2007 s výkladem. Právní stav k 1.1.2007. Praha,
Nakladatelství GRADA Publishing, 2007.

JELÍNKOVÁ, M.: Autismus IV. Péče o dospělé klienty s autismem. Praha, IPPP2001.

Jelínková, M.: Autismus VI. Diagnostika a možnosti korekce chování u klientů
s autismem. Praha, IPPP,2002.

JELÍNKOVÁ, M.: Vzdělávání a výchova dětí s autismem. Praha, Pedagogická fakulta
Univerzity Karlovy 2001. ISBN 80-7290-042-0.

KREJČÍŘOVÁ, O. a kol: Problematika zaměstnávání občanů se zdravotním
postižením : studijní texty. Praha , Rytmus 2005. 87 s.
ISBN 8090359817.

Kudělková, K.: Zaměstnávání zdravotně postižených, Brno, Ekonomicko správní
fakulta Masarykovy univerzity, 2006. Diplomová práce.

Lamser, V.: Základy sociologického výzkumu. Praha, Nakladatelství Svoboda, 1966.

Lawson, W. :Život za sklem. Praha, Portál 2008. 100 s. ISBN 978-80-7367-389-5.

Maňák, J. a kol.: Kapitoly z metodologie pedagogiky. Brno, MU 1994.

Matoušek, Oldřich: Sociální služby, 1. vyd. Praha, Portál, 2007.
ISBN 978-80-7367-310-9.

MESIBOV G. et al.: Individualizované hodnocení a terapie dětí s autismem a dětí
vývojově postižených. Sv. IV, Psychoedukační profil pro adolescenty a dospělé
(AAPEP). Praha :,Ministerstvo práce a sociálních věcí, 2006. 107s.

ISBN 808687835X.

Mezinárodní klasifikace nemocí 10. revize. Praha, Psychiatrické centrum, 1996. 282 s. ISBN 8085121379.

NESNÍDALOVÁ, R.: Extrémní osamělost. Praha, Portál 1995. 163s. ISBN 80-7178-024-3.

OPATŘILOVÁ, D.: Podporované zaměstnávání. In VÍTKOVÁ, M.: Otázky speciálně pedagogického poradenství. Základy, teorie, praxe. Brno, PedF MU v Brně, 2004. 231 – 239 s. ISBN 8086633233.

OPATŘILOVÁ, D., ZÁMEČNÍKOVÁ, D.: Předprofesní a profesní příprava zdravotně postižených. Brno, MU 2005. ISBN 80-210-3718-0.

Orjasaeterová, T.: Můj mlčenlivý syn. Praha, Albatros 1991.

Pátá, P.K.: Mé dítě má autismus. Praha, Grada 2007. 120 s. ISBN 978-80-247-2185-9.

PEETERS, T.: Autismus - od teorie k výchovně-vzdělávací intervenci. 1. vyd. Praha, Scientia , 1998. 167 s. ISBN 80-7183-114-X.

PIPEKOVÁ, J., a kol.: Kapitoly ze speciální pedagogiky. Brno, Paido, 1998. 234 s. ISBN 80-85931-65-6.

PIPEKOVÁ, J. Osoby s mentálním postižením ve světle současných edukativních trendů. 1. vyd. Brno, Paido, 2006. 199 s. ISBN 80-86633-40-3.

Projekt Equal: Souhrnná metodika podporovaného zaměstnávání. Praha, Rytmus 2005. 127 s. ISBN 80-903598-0-9.

RICHMAN, S.: Výchova dětí s autismem. Praha, Portál, 2006. 127s. ISBN 80-7367-102-6.

SACKS, O.: Antropoložka na marsu. Praha, Mladá fronta, 1997. 251s. ISBN 80- 204-0635-2.

Schöffelová, M.: Vliv autismu na sourozence dětí s autismem. Praha, Pedagogická fakulta, Katedra speciální pedagogiky UK, 2007. Diplomová práce.

SCHOPLER, E., MESIBOV, G. :Autistické chování. 1. vyd. Praha, Portál 1997. 300 s. ISBN 80-7178-133-9.

SCHOPLER, E.: Příběhy dětí s autismem a příbuznými poruchami vývoje. Praha, Portál 1999. 172 s. ISBN 80-7178-202-5.

SCHOPLER, E., REICHLER, R., LANSINGOVÁ, M.: Strategie a metody výuky dětí s autismem a dalšími vývojovými poruchami. 1. vyd. Praha, Portál, 1998. 269 s. ISBN 80-7178-199-1.

SCHOPLER, E., MESIBOV, G. :Autistické chování. 1. vyd. Praha, Portál 1997. 300 s. ISBN 80-7178-133-9.

Standards podporovaného zaměstnávání. Praha, Česká unie pro podporované zaměstnávání 2004. 11 s.

SURYNEK, A., KOMÁRKOVÁ, R., KAŠPAROVÁ, E. :Základy sociologického výzkumu. Praha, Management Press 2001. 160 s. ISBN 80-7261-038-4.

ŠIŠKA, J.: Mimořádná dospělost. Praha, Karolinum 2005. 100 s. ISBN 80-246-0992-4.

ŠVARCOVÁ, I.: Mentální retardace. 2. vyd. Praha, Portál 2003. 184 s. ISBN 80-7178-821-X.

Šveidlerová, J.: Celoživotní vzdělávání a pracovní uplatnění osob s mentálním postižením. Brno, Katedra speciální pedagogiky, Pedagogická fakulta, Masarykova univerzita, 2007. Diplomová práce.

THOROVÁ, K.: Poruchy autistického spektra. 1.vyd. Praha, Portál2006. 452 s. ISBN 80-7367-091-7.

Uhrová, M.: Příčiny syndromu vyhoření z pohledu pracovníků agentur podporovaného zaměstnávání. Brno, Katedra sociální pedagogiky, Pedagogická fakulta, Masarykova univerzita 2008. Diplomová práce.

VALENTA, M., MÜLLER, O. : Psychopedie. 1. vyd. Praha, Parta 2003. 439 s. ISBN 80-7320-039-2.

VERMEULEN, P.: Autistické myšlení. Praha, Grada 2006. 130s. ISBN 8024716003.

VÍTKOVÁ, M.: Integrativní speciální pedagogika. Brno, Paido 2004. 453 s. ISBN 80-7315-071-9.

Vítková, M. a kol.: Integrace handicapovaných na trhu práce v mezinárodní dimenzi. Brno, MSD, spol. s.r.o. 2005.

VOCILKA, M.: Výchova a vzdělávání autistických dětí. Praha:,Septima,1994. 69 s. ISBN 80-85801-33-7.

VOCILKA, M. :Autismus. Praha, TECH-MARKET 1996. 86 s. ISBN 80-902134-3-X.

Vrbková, K.: Význam podporovaného zaměstnávání pro sociální integraci zdravotně postižených. Brno, Katedra sociální politiky a sociální práce, Fakulta sociální politiky a sociální práce, Masarykova univerzita 2006. Diplomová práce.

WILLIAMSOVÁ, Dona: Nikdo nikde. Praha, Svoboda1995. 228s. ISBN 80-205-0462-1.

ŽAMPACHOVÁ Z., ČADILOVÁ V., a kol.: Specifika výchovy, vzdělávání a celoživotní podpory lidí s Aspergerovým syndromem. Praha, IPPP ČR 2006. 51s. ISBN 80-86856-20-8.

Internetové zdroje:

APLA Asociace pomáhající lidem s autismem, dostupný na [www](http://www.apla.cz): (<http://www.apla.cz>).

AUTISM, dostupné na [www](http://www.autism.com/individuals/jobs.htm): (<http://www.autism.com/individuals/jobs.htm>).

AUTISMUS, dostupné na [www](http://www.autismus.cz): (<http://www.autismus.cz>).

AUTISTIK o. s., dostupný na [www](http://www.volny.cz/autistikwww.autistik.cz): (<http://www.volny.cz/autistikwww.autistik.cz>).

Centrum Paraple. Podporované zaměstnávání [on-line]. c2000. [cit. 2006-03-06]. Dostupné na [www](http://www.paraple.cz/Odkazy/legislativa/PZ.doc): (<http://www.paraple.cz/Odkazy/legislativa/PZ.doc>).

Česká unie pro podporované zaměstnávání. Dostupný na [www](http://www.unie-pz.cz): (<http://www.unie-pz.cz>).

Dobromysl.cz Internetový server poskytující komplexní informace o problematice zdravotního postižení, dostupný na [www](http://www.dobromysl.cz): (<http://www.dobromysl.cz>).

Podporované zaměstnání - Soubor zpráv z České republiky zpracovaných pro Projekt Quality in Practice. [online]. Praha: Výzkumný ústav práce a sociálních věcí, 2002, 39 s. Dostupný na [www](http://www.quip.at/QUIPCzech.doc): (<http://www.quip.at/QUIPCzech.doc>).

Projekt EQUAL. Dostupný na [www](http://www.equalcr.cz): (<http://www.equalcr.cz>).

RYTMUS Podporované zaměstnávání, integrace, školní integrace, pracovní rehabilitace, středisko podpory integrace, dostupné na [www](http://www.rvtmus.cz): (<http://www.rvtmus.cz>).

My "normální" a "Aspíci" Aspergerův syndrom 2002 [online]. Dostupné na WWW: (<http://www.dobromysl.cz/scripts/detail.php?id=1216>).

Aspergerův syndrom od dětství po dospělost. [online]. Dostupné na WWW: (<http://www.dobromysl.cz/scripts/detail.php?id=1315>).

O zaměstnání [online]. Dostupné na WWW: (<http://www.dobromysl.cz/scripts/detail.php?id=512>).

Temple Grandin – An inside view of autism, Center for the Study of Autism, Oregon, překlad Martina Jakubův. [online]. Dostupné na WWW: (<http://www.dobromysl.cz/scripts/detail.php?id=157>).

Pros and Cons of High Functioning Autism. 2006. [online]. Dostupné na WWW: (<http://www.answers-about-autism.info/high-functioning-autism-pros-and-cons.html>).

Zpravodaj IN, 12/2008. [online]. Dostupné na WWW: (http://www.unie-pz.cz/index.php/knihovna/320/Zpravodaj_20IN_prosinec_08.pdf?action=download).

Employment informatik. [online]. Dostupné na WWW: (<http://www.autism.org.uk/nas/isp/polopoly.isp?d=1937&a=4508>).

Základní principy strukturovaného vyučování [online]. Dostupné na WWW: (<http://www.dobromysl.cz/scripts/detail.php?id=1253>).

Příručka pro personální a platovou agendu, MPSV. 12/2008. [online]. Dostupné na WWW: (<http://www.mpsv.cz/ppropo.php?ID=IPB030>).

Apia Praha – O nás. 2009. [online]. Dostupné na WWW: (<http://www.praha.apla.cz/o-nas/o-nas.html>).

Jednotný programový dokument pro Cíl 3 – Projekty. 2006. [online]. Dostupné na WWW: (http://www.prahafondv.eu/cz/ipd3/projektv/76_i-s-autismem-to_reqcislo3035.html?support=&reqcislo=&zadpartner=&obsah=&z-ail).

Podporované zaměstnávání. 2007. [online]. Dostupné na WWW: (<http://radost.diakoniecce.cz/download/pz/pz-vereinost.pdf>).

Vyhodnocení dotazníkového šetření uskutečněného v rámci projektu EQUAL. 2005. . [online]. Dostupné na WWW: (<http://www.rvtmus.org/equal/kolo1/dokumentv/vvzkum.pdf>).

Rozhovor s PhDr. Kateřinou Thorovou: Marie Těthalová 21. června 2007 [online]. Dostupné na WWW: (<http://www.autismus.cz/clanky/rozhovor-s-phdr.-katerinou-thorovou.html>).

Petra Klusáková, Zdravotnické noviny, [cit. 14. 12. 2004]. [online]. Dostupné na WWW: (http://www.brno.apla.cz/aplaim_zamest.htm).

Ukázka z knihy: Psychopatologie pro pomáhající profese. 2008. [online]. Dostupné na WWW: (www.brno.apla.cz/aplaim_psvchop.htm).

I s autismem to jde - podporované zaměstnávání pro osoby s Aspergerovým syndromem. 2007. [online]. Dostupné na WWW: (<http://www.praha.apla.cz/nase-projektv/i-s-autismem-to-ide-podporovane-zamestnavani-pro-osobv-s-aspergerovvm-syndromem.html>).

POLÍVKA, M. Podporované zaměstnávání – vyhodnocení dotazníkového šetření uskutečněného v rámci projektu EQUAL. Praha: Rytmus, 2005, 53 s. Dostupný na WWW: (<http://www.equal.rytmus.org/kolo1/dokumenty/vyzkum.pdf>).

www.mpsv.cz

www.autism.org

www.zdravcentra.cz

www.autismus.cz

www.formika.cz

www.praceprozp.cz

www.ceskenoviny.cz

www.radost.diakoniecce.cz

www.answers-about-autism.info

Zákony a vyhlášky:

Zákon č. 435/ 2004 Sb., o zaměstnanosti

Všeobecná deklarace lidských práv vyhlášená Valným shromážděním spojených národů

Zákon č. 65/1965 Sb., zákoník práce

8. Eilm Vsetín
Dolní náměstí 1356
755 01 Vsetín
email: apz@eilmvsetin.cz

9. Esot Help
Halkova 805
149 00 Praha 11
email: esot@help@volny.cz

10. Fokus Mladá Boleslav
Ptáčka 138
293 01 Mladá Boleslav
email: fokus@fokus-mb.cz

11. Fokus Praha
Doláková 24
161 00 Praha 8
email: cprn@fokus-praha.cz

12. Fokus Vysočina, středisko
Havlíčkův Brod
Rezkova 2334
580 01 Havlíčkův Brod
email:
fokus.vysocina@fokusvysocina.cz

13. Fokus Vysočina, středisko
Pelhřimov
Humpolecká 736
383 01 Pelhřimov
email:
stredisko.pelhrimov@fokusvysocina.cz

Příloha č. 1

Seznam agentur poskytující službu PZ, které sdružuje Česká unie pro PZ

(zdroj: Česká unie pro PZ - dostupné z <http://www.unie-pz.cz/index.php/pz/24>)

1. Agentura PZ při oblastní charitě Uherské Hradiště

Na Splávku 1182
686 01 Uherské Hradiště
email: apz.uhradiste@caritas.cz

2. Agentura Pondělí

T. G. Masaryka 575
407 77 Šluknov
email: info@agenturapondeli.cz

3. Agentura PZ při Diakonii ČCE

Velká Krajská 46/5
421 01 Litoměřice
email: apz@razdva.cz

4. Asistence, o.s.

V Pevnosti 4
128 41 Praha 2
email: stredisko@asistence.org

5. Agapo

Cejl 68
602 00 Brno
email: info@agapo.cz

6. Centrum služeb postiženým Zlín

o.p.s. – Agentura PZ
Tečovská 1052
760 01 Zlín-Malenovice
email: apz@cspzlin.cz

7. Česká abilympijská asociace

J. Palacha 324/23
530 02 Pardubice
email: pz@abilympics.cz

8. Elim Vsetín

Dolní náměstí 1356
755 01 Vsetín
email: apz@elimvsetin.cz

9. Eset Help

Hekrova 805
149 00 Praha 11
email: esethelp@volny.cz

10. Fokus Mladá Boleslav

Ptácká 138
293 01 Mladá Boleslav
email: fokus@fokus-mb.cz

11. Fokus Praha

Doláková 24
181 00 Praha 8
email: cppz@fokus-praha.cz

12. Fokus Vysočina, středisko Havlíčkův Brod

Rozkošská 2331
580 01 Havlíčkův Brod
email:
fokus.vysocina@fokusvysocina.cz

13. Fokus Vysočina, středisko Pelhřimov

Humpolecká 736
393 01 Pelhřimov
email:
stredisko.pelhrimov@fokusvysocina.cz

14. Formika

Hornomlýnská 1255/b
148 00 Praha 4
email: formika@formika.org

15. Jurta, Agentura Osmý den, Děčín

17. listopadu 637/8
405 01 Děčín
email: osmyden@jurma.cz

16. Jurta, Agentura Osmý den, Ústí nad Labem

Dvořákova 6
400 01 Ústí nad Labem
email: osmyden@jurma.cz

17. Koník České Budějovice

U Tří lvů 4
370 29 České Budějovice
email: cb@konik.cz

18. Koník Strakonice

Heydukova 349
386 01 Strakonice
email: os.konik@tiscali.cz

19. Koník Tábor

Fügnerova 822
390 01 Tábor

20. Máme otevřeno?

Ve Smečkách 5
110 00 Praha 1
email: tranzit@mameotevreno.cz

21. MESADA Písek

Nábřeží 1. Máje 2259
397 01 Písek
email: mesada@volny.cz

22. MESADA České Budějovice

J. Š. Baara 21
370 05 České Budějovice
email: mesada.cb@volny.cz

23. MESADA Jindřichův Hradec

Růžová 30/II
377 01 Jindřichův Hradec
email: mesada.jh@volny.cz

24. MESADA Vimperk

1. máje 74, P. O. Box 18
385 01 Vimperk
email: mesada.v@volny.cz

25. MENS SANA

Rošického 1082
721 00 Ostrava Svinov
email: menssana.apz@email.cz

26. Piafa

Žerotinova 2
682 01 Vyškov
email: piafa@piafa.cz

27. Rytmus Praha 2

Bruselská 16
120 00 Praha 2
email: pz@rytmus.org

28. Rytmus Praha 6

Studentská 3
160 00 Praha 6
email: dejvice@rytmus.org

29. Rytmus Benešov

Piaristická kolej – Masarykovo nám. 1
256 01 Benešov u Prahy
email: benesov@rytmus.org

30. Rytmus Chrudim

Městský park 274
537 01 Chrudim
email: rytmus.cr@centrum.cz

31. Rytmus Liberec

Tanvaldská 269
463 11 Liberec 30
email: liberec@rytmus.org

32. Rytmus Litvínov

Mostecká 21
436 01 Litvínov
email: rytmus.litvinov@quick.cz

33. Slezská diakonie Ninive

Zámecké náměstí 13
794 01 Krnov

34. Slezská diakonie středisko Český Těšín

Mánesova 25
737 01 Český Těšín
email: apz@slezskadiakonie.cz

35. Slezská diakonie, středisko Bruntál

Kalvalcova 7
792 01 Bruntál
email: apz@slezskadiakonie.cz

36. Slezská diakonie Třinec

Pod břehem 796
739 61 Třinec

37. Společnost DUHA

Bolevecká 468190 00
109 00 Praha 15
email: pz@duha.nsnet.cz

38. Spolu Olomouc

Dolní náměstí 38
772 00 Olomouc
email: spolu.apz@volny.cz

39. Agentura PZ Pomněnka

Šumavská 11
787 01 Šumperk
www.volny.cz/apz-pomnenka

40. APLA Praha, Střední Čechy, o.s.

V Holešovičkách 593/1A
182 00 Praha 8
tel: 284 684 959
email: gnavova@apla.cz

41. TyfloCentrum Praha

Krakovská 21
110 00 Praha 1
tel: 221 462 497, 221 462 498
email: zamestnani-praha@tyflocentrum.cz

42. Agentura profesního poradenství pro neslyšící (APPN)

Vratislavova 12/28
128 00 Praha 2 - Vyšehrad
tel: 222 519 835, SMS: 739
245 161
e-mail: appn@appn.cz
www.appn.cz

43. Asociace TRIGON Skautská 1045

708 00 Ostrava-Poruba
tel: 596 630 246
email: info@asociacetrigon.eu

**44. Centrum sociální
rehabilitace - Liga za práva
vozičkářů, o. s.**

Bezenecká 23, 628 00 Brno
tel.: 537 021 485
mob.: 774 120 113
e-mail: centrum@ligavozic.cz

45. Práh

Tuřanská 12
620 00 Brno
tel: 545 229 339
email: prace@prah-brno.cz

46. Atta Valašské Meziříčí

Příloha č. 2

AAPEP - Psychoedukační profil pro dospívající a dospělé (MESIBOV 2006)

Skladba testů AAPEP

- I. Škála přímého pozorování - hodnocení provádí klinický pracovník či terapeut
- II. Škála dovedností v domácím prostředí - hodnotí se na základě pohovoru s rodiči nebo vychovateli pobytového zařízení
- III. Škála dovedností v pracovním či školním prostředí - vychází z informací učitele či mistra chráněné dílny

Výsledky těchto tří samostatných oddílů se spojí a jsou podkladem pro vytvoření vzdělávacího či pracovního plánu klienta.

Každá ze tří škál je rozdělena do šesti funkčních oblastí, které se skládají z potřebných dovedností.

- 1) Pracovní dovednosti: Položka obsahuje ve Škále přímého pozorování třídící a přiřazovací úkoly. Ve Škále dovedností v pracovním či školním prostředí počítání a sestavování celků. Ve Škále dovedností v domácím prostředí vhodné používání kuchyňských pomůcek.
- 2) Nezávislé funkce: Položka se skládá ze dvou částí:
 - a) úroveň svépomoci - oblékání, česání, mytí.
 - b) sebeřídící funkce - schopnost cestovat samostatně veřejnou dopravou, manipulace s penězi.
- 3) Dovednosti volného času: Hodnotí se úroveň zájmů klienta a jeho schopnost vytrvat u určité činnosti (společenské stolní hry, poslech hudby, schopnost hrát sportovní hry atd.).
- 4) Pracovní chování: Je velmi důležitou položkou. Hodnocena je schopnost

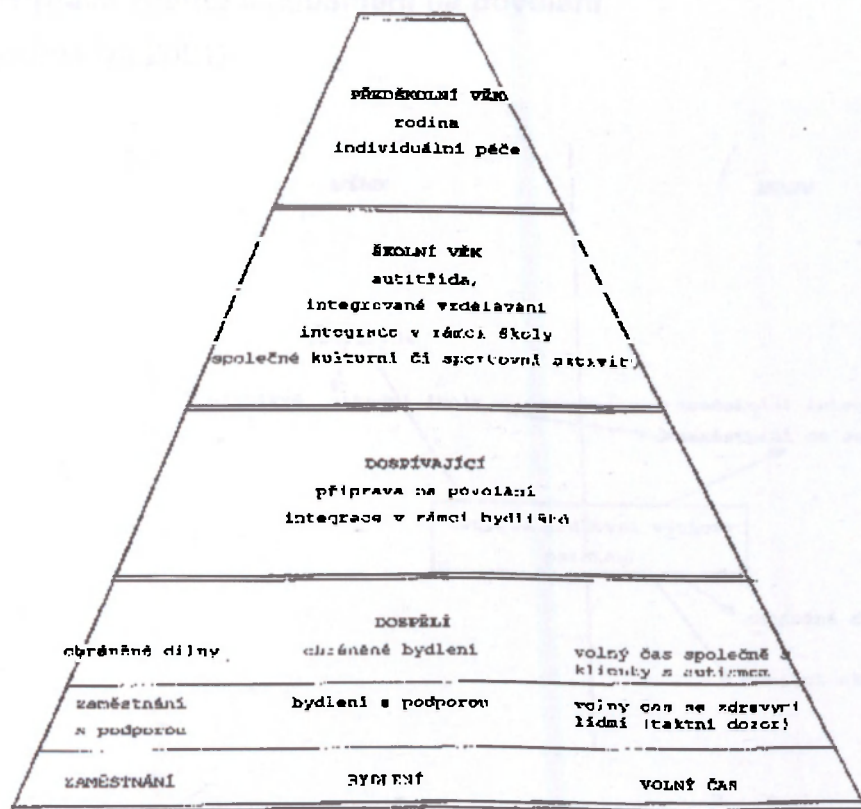
samostatné práce, schopnost pracovat podle návodu, dodržování pracovní kázně a pravidel bezpečnosti práce. Klienty s autismem vyřazuje z pracovního procesu častěji nepřijatelné chování než malé pracovní dovednosti.

- 5) Funkční komunikace: Účelem je nalezení nejvhodnější formy komunikace s klientem, což má velký význam např. při zadávání pracovních instrukcí.
- 6) Interpersonální chování: Položka hodnotí schopnost klienta pracovat, aniž ruší spolupracovníky, jeho reakce na přítomnost známých i neznámých lidí apod.

Vyhodnocením testů bychom měli zjistit, jaký druh práce je klient schopen vykonávat a jeho preference. Testy určí rozsah a charakter nezbytné pomoci (nutnost strukturovaného prostředí, nezbytnost vizualizace, osobní asistent). Zjistíme, jak dlouhá je doba, po kterou bude klient schopen pracovat a po kterou bude potřebovat pomoc. Z testu vyplyne i nejvhodnější uspořádání pracovního místa (sám u stolu, zády k místnosti), vhodná odměna (pro klienty s autismem nejsou peníze obvykle odměnou) a organizace přestávek v práci (klienti s autismem se neumějí zabavit, dělá jim problémy nestrukturovaná doba).

Příloha č. 3

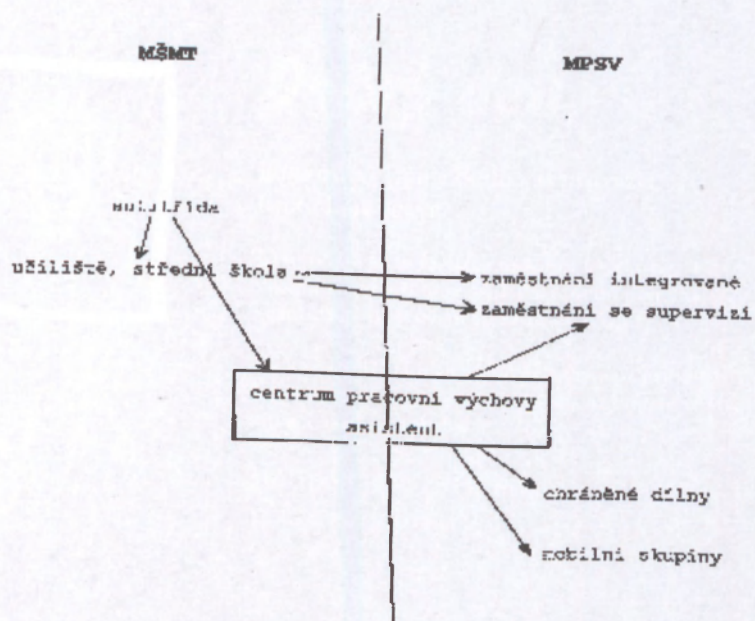
Schéma celoživotní péče o klienty s autismem (Jelínková 2001)



Příloha č. 4

Příprava klientů s autismem na povolání

(Jelínková 2001)



Příloha č. 5

O tom jak tom hledá práci a agentura podporovaného zaměstnávání pomůže

(Rytmus, 2005)



Dobrý den,

jmenuji se Tom a budu vás provázet tímto komiksem.

Uvidíte, jak jsem hledal a nakonec našel práci a co všechno jsem při tom zažil. Při tom mi pomáhala agentura podporovaného zaměstnávání.

Na levé straně najdete moje příběhy a na pravé další informace. Třeba to pomůže i vám, až budete ve stejné situaci, jako jsem byl já.

Hodně štěstí při hledání práce vám přeje

a teď vám povím svůj příběh...



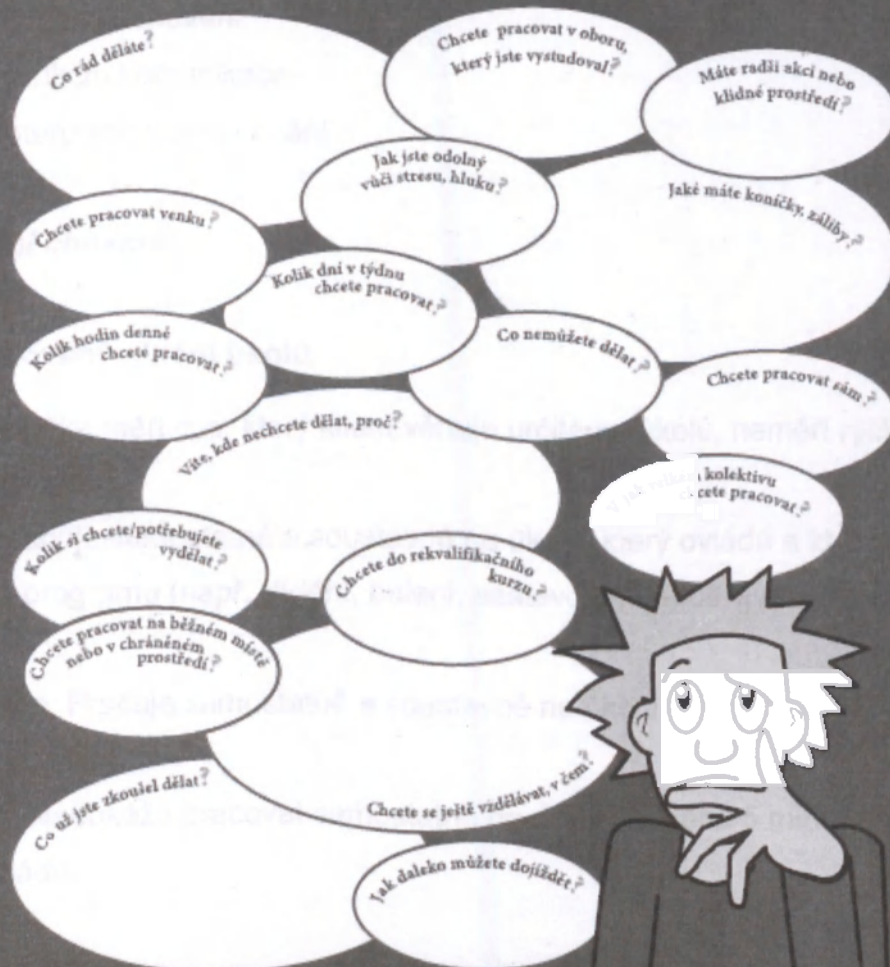


Ne všechna pracovní místa najdete u bazenu...

Chcete pracovat, ale nevíte přesně, co byste chtěli dělat?

Někdo si je jistý, co by chtěl dělat.

Někteří o tom teprve přemýšlejí. Těm by mohly následující otázky pomoci k vymyslení toho pravého místa (možná vám pomůže, když si svoje odpovědi napíšete):



Jestli vás napadnou další otázky, určité si je napíšete na papír a proberte je se svým pracovním konzultantem.



Na úspěšné práci u známého šéfa, pracovní tempo kolísá od zlého a vytrvalé
produktivity, zaměstnanec si postupně rychle zvyšuje pracovní produktivitu se hodinu od hodiny

Příloha č. 6

AAPEP Škála dovedností ve školním nebo pracovním prostředí (Mesibov 2006):

- Pracovní dovednosti
- Nezávislé funkce
- Dovednosti volného času
- Pracovní chování
- Funkční komunikace
- Interpersonální chování

Pracovní chování

Čas věnovaný plnění úkolu

(Tato položka měří čas, který klient věnuje určitému úkolu, neměří rychlost produkce.)

Splnil: pracuje samostatně a soustavně na úkolu, který ovládá a který je součástí denního programu (např. třídění, balení, sestavování apod.), po dobu nejméně 30 minut.

Naznačuje: Pracuje samostatně a soustavně na úkolu, který ovládá, po dobu nejméně 5 minut.

Nesplnil: Nedokáže pracovat samostatně po dobu nejméně 5 minut ani na úkolu, který ovládá.

Pracovní tempo

Splnil: Pracuje na známém úkolu konstantním tempem a se s tejnou hodinovou produkcí.

Naznačuje: pracuje-li na známém úkolu, pracovní tempo kolísá od stálé a vytrvalé práce k nesoustavné a proměnlivé rychlosti a pracovní produkce se hodinu od hodiny mění.

Nesplnil: I když pracuješ známém úkolu, pracovní tempo je pomalé nebo extrémně proměnlivé. Zaznamenáme známý úkol a odhadneme klientovo obvyklé pracovní tempo (jednotka za hodinu), se kterým pracuje na tom úkolu.

Čestnost chyb

Splnil: Úkoly v rámci svých možností plní obvykle bez nebo jen s minimálním množstvím chyb (0-10%).

Naznačuje: Čestnost chyb se obvykle různí v závislosti na úkolu (11-50%).

Nesplnil: Obvykle plní úkoly s velkým počtem chyb (více než 50%).

Zaznamenáváme známý úkol a odhadneme čestnost klientových chyb na tomto úkolu.

Bezpečnostní pravidla

Splnil: Soustavně dodržuje bezpečnostní pravidla (např. : nástroje užívá bezpečně, reaguje na bezpečnostní signály jako „pozor jde“ nebo „hoří“, rozezná nebezpečná místa a přístroje).

Naznačuje: Občas (2krát až 3krát do měsíce) poruší bezpečnostní předpisy nebo má problémy s dodržováním složitějších předpisů.

Nesplnil: Často (4krát nebo víckrát měsíčně) porušuje bezpečnostní pravidla nebo má problémy s rozeznáním i jednoduchých předpisů.

Respektování vlastnictví, pravidel a předpisů

Splnil: Soustavně respektuje vlastnictví, pravidla a předpisy. Je opatrný na cizí majetek.

Naznačuje: Občas (2krát až 3krát do roka) poruší pravidla či předpisy nebo je neopatrný na majetek druhých.

Nesplnil: Často (4krát nebo víckrát do roka) poruší pravidla či předpisy nebo vlastnická práva.

Práce v blízkosti jiných

Splnil: Chování není negativně ovlivňováno přítomností jiných (např.: pokračuje v plnění úkolu, neprojevuje úzkost ani uzavřenost).

Naznačuje: Vyskytuje se mírně nepatřičné chování (např.: problémy s pozorností, vyhýbá se očnímu kontaktu) nebo v blízké přítomnosti jiných sníží pracovní tempo.

Nesplnil: Chování v přítomnosti jiných je velmi nepatřičné (např.: úplná uzavřenost, plácání rukama) nebo se zřetelně sníží pracovní tempo.

Vztahy k autoritám

Splnil: Poznává autority, plní pokyny, velmi zřídka ruší nebo se hádá, nevyskytuje se nevhodné fyzické chování (např.: agresivní nebo extrémně přítulné chování).

Naznačuje: Občas (2krát až 5krát týdně) se k autoritám chová nevhodně (např.: jasná neposlušnost, hádání, mírná fyzická agrese, přehnané mazlení). Toto chování je však zvládnutelné.

Nesplnil: Častí (6krát nebo vícekrát týdně) se vyskytuje nevhodné chování vůči autoritám nebo se občas objeví velmi rušivé či agresivní chování.

Školní nebo pracovní docházka

Splnil: Ve škole či na pracovišti, chybí méně než dva dny v měsíci a je přítomen práci po celou dobu vyučování či práce, odchází jen se svolením (např. návštěva lékaře).

Naznačuje: V práci či ve škole chybí 3 až 8 dní v měsíci nebo příležitostně (jednou za měsíc) opustí třídu či pracoviště bez dovolení.

Nesplnil: Ve škole či v práci chybí více než 9 dní v měsíci nebo často (více než jednou měsíčně) odejde bez dovolení.

Příloha č. 7

Dotazník pro poskytovatele služby podporovaného zaměstnávání osobám s poruchou autistického spektra

průvodní dopis:

Dobrý den,

ráda bych se na Vaše zařízení obrátila s prosbou o vyplnění krátkého dotazníku týkající se problematiky podporovaného zaměstnávání osob s poruchou autistického spektra. V rámci diplomové práce na PedF UK zpracovávám šetření, které se zabývá touto problematikou a ráda bych zmapovala situaci v zaměstnávání osob s poruchou autistického spektra. Obracím se proto na organizace, které tuto službu nabízejí.

Garantem šetření je PhDr. Iva Strnadová, PhD. Šetření bude probíhat celorepublikově. Sběr dat se bude konat v průběhu prosince 2008. Výsledky pak budou anonymně zpracovány. Na požádání Vám je mohu zaslat v elektronické podobě.

Dotazník obsahuje 17 otázek a vyplňování by Vám nemělo zabrat více než 15 minut času. Na závěr bych Vás chtěla poprosit o co nejupřímnější odpovědi.

Děkuji Vám za Vaši ochotu a spolupráci.

Doufám, že šetření přinese zajímavé výsledky a přispěje tak k zmapování této problematiky.

S pozdravem Kateřina Budkovská.

Dotazník pro poskytovatele služby podporovaného zaměstnávání

Chtěla bych Vás poprosit o vyplnění krátkého dotazníku, který se týká problematiky zaměstnávání osob s poruchou autistického spektra. Cílem šetření je zmapovat tuto situaci v České republice.

Sběr dat bude probíhat v prosinci 2008. Výsledky pak budou anonymně zpracovány.

V případě zájmu o výsledky šetření mě kontaktujte na emailové adrese:

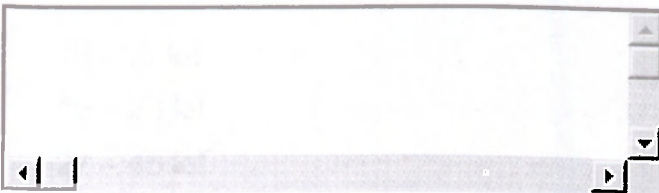
katkaab@seznam.cz.

Instrukce k vyplnění dotazníku:

U každé otázky zaklíkněte jednu nebo více možností, které nejlépe vystihují Vaši odpověď.

Vyplněný dotazník odešlete kliknutím na tlačítko [Odeslat vyplněný dotazník].

Chcete-li, můžete uvést název a adresu instituce, za kterou se účastníte průzkumu:



1. Poskytuje Vaše zařízení službu podporovaného zaměstnávání osobám s poruchou autistického spektra?

- Ano
- Ne

2. Kterým dalším skupinám klientů zprostředkovává Vaše zařízení tuto službu?

- osoby s mentálním postižením
- osoby s tělesným postižením
- osoby se sluchovým postižením
- osoby se zrakovým postižením
- osoby s kombinovaným postižením
- osoby s chronickým či duševním onemocněním
- osoby se závislostí na návykové látce
- osoby se sociálním znevýhodněním
- jiné

3. Jaký je počet obyvatel města, ve kterém Vaše zařízení poskytuje službu podporovaného zaměstnávání?

- do 10 tisíc obyvatel
- 10 – 100 tisíc obyvatel
- více než 100 tisíc obyvatel

4. Kolik činí celkový počet osob s poruchou autistického spektra využívající službu podporovaného zaměstnávání ve Vašem zařízení?

Vypište:

5. Jaký je poměr mezi pohlavími?

Mužů je: Žen je:

6. Které věkové kategorie klientů s poruchou autistického spektra využívají službu podporovaného zaměstnávání ve Vašem zařízení?

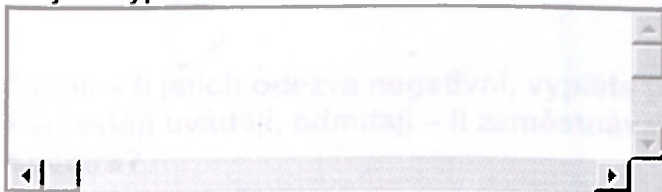
- 16 - 18 let
- 19 – 26 let
- 27 – 45 let
- 46 – 65 let
- starší 65 let

7. V jakém pracovním odvětví se klienti s poruchou autistického spektra dle Vašich zkušeností uplatňují?

- práce v pohostinství - (restaurace, bistra, kavárny,...)
 - kancelářské práce - (kopírování, zařazování knih v knihovnách,...)
 - doplňování zboží v obchodech
 - školy - (školník, domovník, vrátný,...)
 - práce ve zdravotnictví
 - práce na úřadě – (např. v podatelně)
 - práce ve stavebnictví
- jiné, vypište:

8. Jaká opatření je nutno dle Vašich zkušeností uskutečnit při zaměstnávání osob s poruchou autistického spektra?

- úprava pracovního prostředí
- nácvik samostatnosti při přepravě do zaměstnání
- zkrácení pracovní doby
- strukturování času
- potřeba pravidelnosti stravy a pitného režimu
- stanovit jasná pravidla chování (např. při oblékání, hygieně,...)
- zajistit potřebu vhodného dozoru a řízení
- zajistit potřebu jasné zpětné vazby
- zajistit jasné zadání úkolu (jednoznačné informace o jednotlivých krocích úkolu)
- zajistit kontrolu dílčích etap zadaného úkolu
- pracovní konzultant
- asistent
- jiné vypište:



9. Jaké problémy a omezení mají tyto lidé v zaměstnání?

- problémy v komunikaci s ostatními pracovníky (např. nadměrné dotazování)
- nechuť podřídit se autoritě
- neschopnost respektovat společenská pravidla
- neschopnost pracovat samostatně
- nevhodné chování (nutkavé chování, stereotypní chování, lpění na neměnnosti, nechuť ke změnám,...)
- agresivita, sebepoškozování
- stres, frustrace
- negativismus
- problémy při zvládnání sebeobslužných dovedností
- potíže v sebeprosazování
- vyhýbání se společenským akcím a konverzaci v práci i mimo ni

- potíže s týmovou prací
 - potíže s časovým rozvržením úkolu (organizace, plánování)
 - neochota požádat o pomoc ostatní
 - pomalé pracovní tempo
- jiné vypište:

10. Je odezva ze strany zaměstnavatelů, kteří zaměstnávají osoby s poruchou autistického spektra pozitivní?

- ano
- spíše ano
- spíše ne
- ne
- nevím

11. Je – li jejich odezva negativní, vypište prosím důvody, které zaměstnavatelé nejčastěji uvádějí, odmítají – li zaměstnávat osoby s poruchou autistického spektra?

Vypište:

12. Která kritéria považujete za rozhodující pro nalezení vhodného zaměstnání osob s poruchou autistického spektra?

- osobnostní vlastnosti (např. smysl pro odpovědnost, spolehlivost, samostatnost, ochota učit se novým věcem atd.)
- manuální zručnost
- dostatečná komunikace
- odborné předpoklady (orientace v situaci)
- získané praktické zkušenosti
- dokončené alespoň základní vzdělání

- dobré vystupování
 - motivace a chuť pracovat
 - ochota spolupracovat s ostatními
- jiné vypište:

13. Kdo Vás nejčastěji kontaktuje v případě zájmu o zprostředkování vhodného zaměstnání pro lidi s poruchou autistického spektra?

- rodina klienta
 - škola
 - klient
- někdo jiný, vypište:

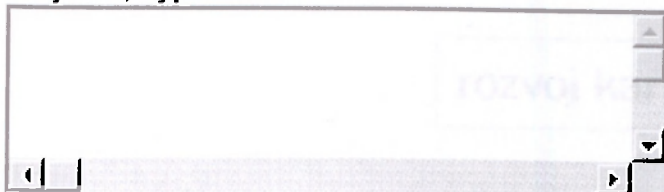
14. V jakém časovém předstihu jste kontaktováni při požadavku o zprostředkování služby podporovaného zaměstnávání?

- méně než ½ roku předem
- ½ roku předem
- 1 rok předem
- více než 1 rok dopředu
- v jiném

15. Jaký typ školy uživatelé služby podporovaného zaměstnávání předtím navštěvovali?

- VOŠ, VŠ
- gymnázium či jiný typ střední školy zakončený maturitou
- odborné učiliště
- praktická škola

- základní škola
- základní škola praktická
- základní škola speciální
- základní škola určená pro žáky s jiným druhem zdravotního postižení (formou individuální nebo skupinové integrace)
- žádnou z nich
jinou, vypište:



16. Jakou dobu v průběhu služby podporovaného zaměstnávání potřebují klienti s poruchou autistického spektra asistenta?

- celou dobu trvání služby (tzn. 2roky)
- méně než 2 roky
- méně než 1 rok
- méně než ½ roku
- asistenta vůbec nepotřebují
- je to velmi individuální, záleží na klientovi

17. Myslíte si, že je počet zařízení, která poskytují službu podporovaného zaměstnávání ve Vašem místě působení adekvátní počtu klientů, kteří tuto službu vyhledávají?

- ano
- ne
- nevím

Zde můžete
napsat Váš komentář.....

Příloha č. 8

Rozvoj kariéry lidí s postižením

(www.radost.diakonie.cz)

