

Univerzita Karlova v Praze

Filozofická fakulta

Katedra sociální práce

Diplomová práce

**Bc. Klára Pojslová**

**Integrace osob se zrakovým postižením na trh práce**

**– projekt „Jak uspět na trhu práce“**

**Integration of Visually Handicapped People in the Labour Market**

**– project „How to Succeed in the Labour Market“**

Praha  
2011

Vedoucí práce:  
PhDr. Jaroslava Šťastná

## **Poděkování**

Ráda bych poděkovala PhDr. Jaroslavě Šťastné za odborné vedení, její cenné rady a podněty, které mi poskytla při zpracování mé diplomové práce. Poděkování patří také účastníkům projektu „Jak uspět na trhu práce“ za jejich ochotu spolupracovat, za upřímnost a čas, který mi věnovali.

## **Prohlášení**

Prohlašuji, že jsem diplomovou práci vypracovala samostatně, že jsem řádně citovala všechny použité prameny a literaturu a že práce nebyla využita v rámci jiného vysokoškolského studia či k získání jiného nebo stejného titulu.

V Praze 12. 8. 2011

.....

## **Abstrakt**

POJSLOVÁ, Klára. *Integrace osob se zrakovým postižením na trh práce – projekt „Jak uspět na trhu práce“*. Praha: Filosofická fakulta Univerzity Karlovy, 2011. 84 s. Diplomová práce.

Předkládaná diplomová práce s názvem „Integrace osob se zrakovým postižením na trh práce – projekt „Jak uspět na trhu práce“ se věnuje problematice pracovního uplatnění osob se zrakovým postižením na otevřeném trhu práce. Jejím hlavním cílem je identifikace bariér na straně osob se zrakovým postižením, které mají vliv na jejich pracovní uplatnění, a následně posouzení efektivity projektu „Jak uspět na trhu práce“.

Diplomová práce se nejprve zabývá teoretickou rovinou zaměstnávání osob se zrakovým postižením. Vedle samotného vymezení pojmu „osoba se zrakovým postižením“ pojednává o významu práce jako jednoho z nástrojů pro uspokojení potřeby seberealizace a o možnostech podpory při její ztrátě. Dále se již cíleně věnuje postavení osob se zrakovým postižením na otevřeném trhu práce s důrazem na existující bariéry, které jejich pracovní uplatnění ztěžují. Na to navazuje informacemi o projektu „Jak uspět na trhu práce“, jehož hlavním cílem bylo zvýšení kvalifikace a rozvoj klíčových kompetencí osob se zrakovým postižením tak, aby odpovídaly současným potřebám zaměstnavatelů.

V empirické části se diplomová práce zaměřuje na zmapování efektivity projektu „Jak uspět na trhu práce“ ve vztahu k existujícím bariérám na otevřeném trhu práce, které se vyskytují na straně osob se zrakovým postižením. Pro zjištění potřebných informací bylo využito analýzy dokumentů a metody dotazování, konkrétně pak techniky polostrukturovaného rozhovoru. Analýze dokumentů bylo podrobena 10 individuálních plánů profesního rozvoje, kdy každý z účastníků projektu měl vytvořený vlastní individuální plán. Rozhovory probíhaly se samotnými účastníky projektu.

Závěr diplomové práce shrnuje uvedené teoretické poznatky a výsledky výzkumného šetření, tzn. dopady projektu „Jak uspět na trhu práce“ na situaci v oblasti zaměstnávání osob se zrakovým postižením.

**Klíčová slova:** osoby se zrakovým postižením, otevřený trh práce, bariéry, rozvoj schopností a dovedností

## **Abstract**

POJSLOVÁ, Klára. *Integration of Visually Handicapped People in the Labour Market – project „How to Succeed in the Labour Market“*. Praha: Philosophical Faculty, Charles University, 2011, 84 pp. Master's Thesis.

The thesis titled „Integration of Visually Handicapped People in the Labour Market - the project „How to Succeed in the Labour Market“ deals with the issue of jobs for people with visual disabilities in the open labour market. The main aim of the thesis is to identify the barriers which visually handicapped people have to face that affect their employment, and subsequently assess the effectiveness of the project „How to succeed in the labour market.“

This thesis firstly discusses the theory of employment of people with visual disabilities. Apart from the definition of „person with visual impairment“ as such the thesis discusses the importance of job as one of the tools to meet self-realization needs and also possibilities of support when the job is lost. This thesis specifically deals with the status of visually handicapped people in the open labour market with an emphasis on existing barriers that hinder their employment. Last but not least the thesis contains an information about the project „How to succeed in the labour market“, which main objective was to increase skills and develop key competencies of visually handicapped people in order to meet needs of current employers.

The thesis in its empirical part focuses on mapping of effectiveness of the project „How to succeed in the labour market“ in relation to the existing barriers of the open labour market, which occur on the side of visually handicapped people. To find the necessary information a document analysis and interviewing methods, concretely semi-structured interview, was used. The subject of the document analysis was 10 individual professional development plans, where each of the project participants had had their own individual plan created. Interviews were held with project participants themselves.

The conclusion of the thesis summarizes the theoretical findings and the results of the research, this means impacts of the project „How to succeed in the labour market“ on employment situation of visually handicapped people.

**Key words:** visually handicapped people, the open labour market, barriers, development of skills and competences

## Obsah

Úvod.....	8
1. Vymezení osob se zrakovým postižením.....	11
1.1. Nejčastější zrakové vady.....	13
1.2. Statistické údaje.....	15
2. Zaměstnávání osob se zrakovým postižením.....	17
2.1. Význam práce .....	17
2.2. Podpora při hledání zaměstnání .....	20
3. Postavení osob se zrakovým postižením na otevřeném trhu práce.....	24
3.1. Faktory ovlivňující kvalitu života osob se zrakovým postižením .....	25
3.2. Specifické problémy osob se zrakovým postižením .....	26
3.3. Bariéry v oblasti zaměstnávání osob se zrakovým postižením na otevřeném trhu práce.....	28
3.4. Výsledky výzkumného šetření v rámci bakalářské práce .....	33
4. Popis projektu „Jak uspět na trhu práce“.....	35
4.1. Cílová skupina osob se zrakovým postižením .....	37
5. Výzkumné šetření.....	40
5.1. Formulace výzkumných cílů .....	40
5.2. Metodologické ukotvení.....	41
5.2.1. Výzkumná metoda a technika.....	41
5.2.2. Charakteristika zkoumaného souboru.....	42
5.2.3. Charakteristika sběru dat .....	42
5.3. Řetězec transformací v kvalitativním výzkumu.....	43

<b>5.4.</b>	<b>Interpretace zjištěných dat a zhodnocení dílčích cílů.....</b>	<b>47</b>
5.4.1.	<i>Analýza dokumentů a její výsledky.....</i>	<i>47</i>
5.4.2.	<i>Výsledky rozhovorů s účastníky projektu.....</i>	<i>53</i>
5.4.3.	<i>Zhodnocení dílčích cílů .....</i>	<i>66</i>
<b>6.</b>	<b>Závěr.....</b>	<b>68</b>
	<b>Seznam použité literatury.....</b>	<b>71</b>
	<b>Přílohy .....</b>	<b>76</b>
<b>PŘÍLOHA A</b>	<b>Přepis rozhovoru s účastníkem projektu „Jak uspět na trhu práce“</b>	
<b>PŘÍLOHA B</b>	<b>Přehled nejčastějších mýtů a předsudků, které se týkají osob se zrakovým postižením</b>	

## Úvod

*„Kdo chce, hledá způsoby; kdo nechce, hledá důvody.“*

*Lidová moudrost*

Problematika zaměstnávání osob se zdravotním postižením je v posledních letech velmi aktuálním tématem, a to nejen v České republice, ale i v celé Evropské unii. Na poli České republiky byla jedním z nápomocných kroků, vedoucích ke zlepšení situace v této oblasti, novelizace Zákona o zaměstnanosti v roce 2004. Vedla k tomu, že se situace na otevřeném trhu práce ve vztahu k osobám se zdravotním postižením začala zlepšovat, zaměstnavatelé se přestali bránit zaměstnávání těchto osob a začali si uvědomovat, jak užitečné a prospěšné to pro ně může být. Změnou svého přístupu tak napomáhají k tomu, že osoby se zdravotním postižením mohou žít plnohodnotný život a cítit se užitečně a prospěšně. Přesto ještě těchto zaměstnavatelů není tolik, aby to uspokojilo poptávku.

Ke změně v oblasti pracovního uplatnění osob se zdravotním postižením napomohl také rozvoj sítě sociálních služeb zaměřených na podporu pracovního uplatnění osob znevýhodněných na trhu práce a podporu zaměstnavatelů, kteří se rozhodnout krok ke změně udělat. Díky nim dochází k podpoře integrace osob se zdravotním postižením na otevřený trh práce, k posílení povědomí zaměstnavatelů o pracovních schopnostech a možnostech těchto osob a v neposlední řadě také k větší propojenosti a zintenzivnění spolupráce s úřady práce.

Osoby se zdravotním postižením patří mezi nejpočetnější minoritní skupiny ohrožené sociálním vyloučením a znevýhodněním při pracovním uplatnění. K posílení integrace osob sociálně vyloučených nebo sociálním vyloučením ohrožených a k odstraňování bariér vstupu a udržení se na trhu práce pro tyto osoby se Česká republika zavázala v rámci Národního akčního plánu sociálního začleňování na léta 2006 – 2008. Prostřednictvím národních akčních plánů plní Česká republika cíle Lisabonské strategie Evropské unie, kterými je např. usnadňování účasti na zaměstnání a přístupu ke všem zdrojům, právům, zboží a službám a předcházení rizikům sociálního vyloučení. K cílům Lisabonské strategie se zavázaly všechny členské státy Evropské unie v roce 2000,



a to nejen za účelem vytvoření vysoce konkurenceschopné ekonomiky a udržitelného rozvoje, ale i se snahou dosáhnout plné zaměstnanosti a zdokonalení sociální soudržnosti.

Po vstupu do Evropské unie se také České republice otevřela jedinečná možnost využívat strukturálních fondů Evropské unie. Jedním z těchto fondů je Evropský sociální fond, jehož hlavním posláním je rozvíjení zaměstnanosti, snižování nezaměstnanosti, podpora sociálního začleňování osob a rovných příležitostí se zaměřením na rozvoj trhu práce a lidských zdrojů. V současné době lze prostředky z Evropského sociálního fondu využívat prostřednictvím tří operačních programů. Těmi jsou Operační program Lidské zdroje a zaměstnanost, Operační program Vzdělávání pro konkurenceschopnost a Operační program Praha – Adaptabilita. A právě prostřednictvím Operačního programu Praha – Adaptabilita, zaměřeného na zvýšení konkurenceschopnosti Prahy posílením adaptability a výkonnosti lidských zdrojů a zlepšením přístupu k zaměstnání pro všechny, byl realizován projekt „Jak uspět na trhu práce“, kterému je tato diplomová práce věnována.

Realizátorem projektu byla organizace TyfloCentrum Praha, o.p.s. Mé zapojení v projektu bylo v podobě asistenta pro cílovou skupinu, což v praxi znamenalo pozici klíčového pracovníka pro účastníky projektu, kdy jsem pro ně byla stěžejní osobou po celou dobu vzdělávání a k dispozici při řešení nastalých potíží. Z této pozice jsem už od samého počátku projektu přemýšlela nad tím, jaký úspěch bude tento projekt mít, zda bude pro ty, kteří se ho zúčastní, přínosný a zda opravdu přispěje ke zlepšení situace v oblasti zaměstnávání osob se zrakovým postižením.

Projekt byl rovněž úzce propojen se službou sociální rehabilitace realizovanou metodou podporovaného zaměstnávání, jež se zaměřuje na podporu při hledání, nalezení a udržení si zaměstnání. Snahou jak projektu, tak služby sociální rehabilitace formou metody podporovaného zaměstnávání bylo a je zmírňování či odstraňování bariér ztěžujících vstup osob se zrakovým postižením na otevřený trh práce. Z toho důvodu jsem se rozhodla tuto práci zaměřit právě na tento projekt.

Hlavním cílem diplomové práce je identifikace bariér na straně osob se zrakovým postižením, které ztěžují jejich pracovní uplatnění na otevřeném trhu práce, a následně posouzení efektivity projektu „Jak uspět na trhu práce“, který se zaměřuje na zvýšení kvalifikace a rozvoj klíčových kompetencí těchto osob tak, aby odpovídaly současným potřebám zaměstnavatelů. K dosažení tohoto cíle využiji teoretického rozboru poznatků

zabývajících se touto problematikou a dále pak analýzy samotného projektu a tvrzení jeho účastníků s důrazem na informace vypovídající o dopadu projektu na identifikované bariéry.

Věřím, že zjištěné výsledky budou přínosné zejména pro samotnou organizaci TyfloCentrum Praha, o.p.s., neboť mohou posloužit jako užitečný podklad při přemýšlení o dalším směřování organizace v oblasti podpory zaměstnávání osob se zrakovým postižením.

## 1. Vymezení osob se zrakovým postižením

Jak už je z názvu diplomové práce patrné, celý její obsah se zaměřuje na cílovou skupinu osob se zrakovým postižením. Proto považuji za důležité hned v začátku pojem osoba se zrakovým postižením vysvětlit, a to i s poukázáním na nejčastější zrakové vady a jejich projevy v praxi.

„Osobou se zrakovým postižením je ten, u něhož poškození zraku nějak ovlivňuje činnosti v běžném životě a u něhož běžná optická korekce nepostačuje. Nepatří sem tedy člověk, který nosí dioptrické brýle a s nimi docela dobře vidí. Tento člověk sice má zrakovou vadu, ale s pomocí brýlí zvládá běžné činnosti bez potíží“ (Schindler, Pešák [online] 2002 – 2011a).

V praxi to znamená, že sem nepatří ten, který z hlediska svého zraku nemá potíže v orientaci a samostatném pohybu, nemá omezen přístup k informacím a není např. znevýhodněn v oblasti pracovního uplatnění či v oblasti sociálních potřeb. Někdy je tato skupina lidí označována termínem lidé s těžkým zrakovým postižením.

„Zrakovou vadou (defektem) rozumíme ztrátu nebo poškození anatomické stavby zrakového analyzátoru a poruchy v jeho funkcích. Defekty zraku se projevují jako anomálie vzhledu a vidění. Trvalý defekt zraku tvoří podstatnou složku invalidity. Příмым důsledkem defektu zraku a poruch vidění jsou různé stupně snížení výkonnosti a schopností (disaptibility) a s nimi spjaté znevýhodnění (handicap) zrakově postižených“ (Jesenský, 1988, s. 21).

„Zrakové vnímání je složitý komplexní děj, jehož kvalita je určována funkcemi zrakového analyzátoru: zejména zrakovou ostrotí (tzv. visus), zorným polem, barvocitem, adaptací, akomodací, binokulárním viděním, citlivostí na kontrast“ (Keblová, 2001, s. 6 – 7).

Porucha zrakových funkcí může být různě závažná, kvalitativně odlišná, může vzniknout v různém období a je spojená s rozdílným rizikem vzniku kombinovaného poškození. Z hlediska závažnosti zrakového postižení lze rozlišovat tři stupně:

- slabozrakost;
- praktická nevidomost;
- nevidomost (Vágnerová, 2004).

Při slabozrakosti jde o snížení zrakové ostrosti různého původu. Slabozrakost se vyznačuje snížením zrakové ostrosti na obou očích, jde o omezení vizuálních možností i s brýlovou korekcí. Rozlišuje se lehká, střední a těžká slabozrakost (Keblová, 2001). Dle Jesenského (1988) je pro vnímání slabozrakých lidí charakteristické snížení rychlosti a přesnosti vnímání a také zúžení zorného pole. Výsledkem pak je, že jejich představy jsou ve srovnání s lidmi normálně vidícími nepřesné, nejasné a případně i nesprávné. Slabozrací lidé se také rychleji unavují při činnostech, kde je více používán zrak. Nicméně, i když tito lidé mají oslabené vidění, zůstává jejich zrakový analyzátor na rozdíl od lidí nevidomých stále tím vůdčím analyzátozem.

Druhým stupněm zrakového postižení je praktická nevidomost, praktická slepota. Jde o mezistupeň mezi slabozrakostí (horní hranice) a slepotou (dolní hranice). Někdy se také můžeme setkat s označením člověk se zbytky zraku. Uvádí se, že člověk trpící praktickou slepotou rozeznává prsty až těsně před očima, je schopen číst plakátové písmo za pomoci speciální optiky. Prakticky nevidomí lidé se obtížně pohybují samostatně v prostoru, většina není schopná se při chůzi orientovat zrakem, a tak je nucena používat bílou hůl (Keblová, 2001).

Nejtěžším stupněm postižení zraku je nevidomost, slepota. „Jde o defekt, obou očí, při kterém nevznikají zrakové počítky. Mezi nevidomé se zařazují osoby, které v prostorové orientaci, v učení a při práci nemohou používat zrak jako vedoucí analyzátor“ (Jesenský, 1988, s. 33). Dle Světové zdravotnické organizace se za osoby nevidomé považují ty, jejichž ostrost zraku s co nejlepší korekcí se pohybuje od maxima 3/60<sup>1</sup> po stav, kdy jedinec nevnímá světlo (Květoňová-Švecová, 1998). Je-li zachována schopnost rozlišovat světlo a tmou, mluvíme o tzv. schopnosti světlocitu. Dokáže-li nevidomý člověk dokonce určit směr, odkud světlo přichází, hovoříme o světlocitu s projekcí (Vágnerová, 2004).

---

<sup>1</sup> Vizus 3/60 v praxi znamená, že to, co zdravé oko vidí na 60 metrů, tak oko poškozené zrakovou vadou vnímá v rozsahu maximálně 3 metrů.

## 1.1. Nejčastější zrakové vady

Dle Květoňové – Švecové (2000) rozlišujeme pět skupin poruch zraku:

- ztráta zrakové ostrosti;
- postižení šíře zorného pole;
- okulomotorické problémy;
- obtíže se zpracováním zrakových informací;
- poruchy barvocitu.

U lidí se zrakovým postižením se lze často setkat s tím, že mají současně problémy v několika z těchto oblastí.

Lidé se **ztrátou zrakové ostrosti** nevidí zřetelně. Mají obtíže s rozlišováním detailů, u velkých předmětů tomu tak být nemusí. Stupeň poškození bývá velmi rozdílný a v těchto případech nelze narazit na dvě stejná poškození zraku (Květoňová – Švecová, 2000).

**Postižení zorného pole** se projevuje omezením prostoru, které člověk vidí. Může se projevovat omezením zrakové ostrosti, potížemi s rozlišováním barev či zhoršujícím se viděním za šera a při adaptaci na změnu osvětlení (tamtéž).

**Okulomotorické poruchy** vznikají při vadné koordinaci pohybu očí. Potíže se objevují při používání obou očí, při sledování pohybujícího se předmětu a při jeho prohlížení. Člověk trpící okulomotorickou poruchou sleduje daný předmět nejprve jedním okem, poté okem druhým. Objevují se potíže při uchopování předmětu a s přesně mířenými pohyby (tamtéž).

**Problémy se zpracováním zrakových podnětů** jsou způsobeny poškozením zrakových center. Tyto potíže se mohou projevovat i u člověka, u jehož zraku nedošlo k poškození sítnice či zrakového nervu – jedná se např. o lidi s kortikálním postižením (tzv. korová slepota). Objevují se problémy s interpretací zrakové informace a jejím spojením s ostatními smyslovými vjemy při vytváření zrakového obrazu (tamtéž).

**Poruchy barvocitu** spočívají v neschopnosti vidění barev v celém spektru. Mohou se projevovat potížemi ve vnímání určité barvy za určitých podmínek či určitou barvu člověk s takovou vadou zraku nevnímá vůbec. Může se jednat i o barvoslepost úplnou, kdy člověk nevnímá žádné barvy (Keblová, 2001).

Na základě mé několikaleté praxe s lidmi se zrakovým postižením a informací získaných od kolegů z Tyfloservisu, o.p.s., mohu konstatovat, že v současné době patří mezi nejčastější zrakové vady věkem podmíněná makulární degenerace, zelený zákal a diabetická retinopatie.

Nejvíce zastoupená u osob se zrakovým postižením je **věkem podmíněná makulární degenerace**, která označuje nezánettivé, pomalu se zhoršující onemocnění centrální oblasti sítnice (žluté skvrny – makuly). Tato zraková vada se projevuje tak, že centrální část sledovaného předmětu je neostrá, jako kdyby uprostřed byla rozmazaná skvrna. Okolí zamlžené oblasti je jasné, periferní vidění je zachováno. Jednou z hlavních příčin je stáří. Toto onemocnění v zásadě není léčitelné a lidem s touto zrakovou vadou lze pomoci pouze s výběrem některých vhodných optických pomůcek (Pitrová a kol., 1993).

Lze se setkat i s pojmem **pigmentová degenerace sítnice**. Tato zraková vada se projevuje zúžením zorného pole, centrální vidění je zachováno, zraková ostrost je v normálu. Vlivem této zrakové vady dochází k potížím v prostorové orientaci (Keblová, 2001). Důsledkem pigmentové degenerace sítnice může být tzv. trubicové vidění, při kterém je v různém rozsahu zúženo zorné pole. Na základě toho dochází ke ztrátě periferního vidění a člověk je při pohybu omezen natolik, že se neobejde bez pomoci bílé hole. Zároveň je ale schopen si např. přečíst noviny.

**Zelený zákal** neboli glaukom je onemocněním, které patří mezi nejčastější příčiny slepoty u nás. Trpí jím asi 2 % populace nad 40 let. Je-li včas diagnostikován, lze slepotě ve většině případů předejít. Podstatou zeleného zákalu je vysoký nitrooční tlak, který poškozují zrakový nerv. Tím dochází ke zhoršování centrálního vidění. Lidé trpící zeleným zákalem mohou mít potíže se zaostřováním při čtení či neostře vidět při špatném osvětlení. Glaukom se léčí pomocí očních kapek, tablet, laserového paprsku nebo operace. Tím se zabrání dalšímu poklesu vidění. Nicméně je důležité po zbytek života glaukom kontrolovat (Pitrová a kol., 1993).

Považuji za důležité na tomto místě zmínit i další zrakovou vadu, a to **šedý zákal** (katarakta). Na první pohled by se mohlo zdát, že se jedná o podobnou vadu jako zákal zelený, ale není tomu tak. Jedná se o dvě zcela odlišné zrakové vady. Dle Pitrové a kol. (1993) označuje šedý zákal stav, při kterém se kalí oční čočka. Způsobuje postupné

zhoršování vidění, nikdy ne náhlou ztrátu zraku. Člověk trpící šedým zákalem může zároveň trpět i světloplachostí či šeroslepostí, obraz je nejasný, časté je i jeho rozdvojení. Šedý zákal se léčí operací, kdy dojde k vyjmutí zkalené čočky a jejímu nahrazení čočkou umělou, a to z důvodu toho, aby po operaci člověk nemusel nosit silné dioptrické brýle.

**Diabetická retinopatie** je komplikací cukrovky, která postihuje oko. Je způsobena poškozením cév, které vyživují sítnici. Obraz, který vzniká na takto poškozené sítnici, je rozmazaný, snižuje se zraková ostrost, dochází k výpadkům zorného pole. Riziko vzniku tohoto onemocnění je vyšší u lidí, kteří cukrovkou trpí dlouhodobě. Diabetická retinopatie je na prvním místě mezi chorobami, které vedou u dospělých lidí v civilizovaných státech světa ke slepotě (Pitrová a kol., 1993).

## 1.2. Statistické údaje

Podle údajů Světové zdravotnické organizace je na světě 45 milionů nevidomých. Dle údajů z Velké Británie je v Evropě asi 11 milionů slabozrakých a asi 1 milion nevidomých. Jiné zdroje zase uvádějí, že lidé se zrakovým postižením tvoří přibližně 1 – 1,5 % z populace. Přesné statistické údaje však neexistují, ani v rámci jednotlivých zemí. (Schindler, Pešák [online] 2002 - 2011).

Zajímavé také je, že 9 z 10 nevidomých žije v rozvojových zemích a odhaduje se, že 80 % slepoty může být léčeno nebo jí šlo předejít. Procento slabozrakých osob v populaci průběžně roste a jedním z rozhodujících faktorů je prodlužování délky lidského života. Stárnutí je významným činitelem, který vede ke vzniku zrakové vady. 70 – 75 % nových případů zrakových vad vzniká u osob starších 65 let (tamtéž).

V roce 1999 byl odhad počtu osob se zrakovým postižením v české populaci ustálen na čísle 100 000 (Novosad, 2009). Koláčková, Kodymová (in Matoušek, 2005) uvádí odhad osob se zrakovým znevýhodněním v počtu 60 000, z toho 17 000 s velmi těžkým postižením. V roce 2007 provedl Český statistický úřad průzkum, který ukázal, že v České republice je 87 000 osob s postižením zraku, a to z celkového počtu 1 015 548 osob se zdravotním postižením (Novosad, 2009). Dle Olgy Buriánkové z organizace Tyfloservis, o.p.s. je v současné době v České republice 1,5 – 2 % osob se zrakovým

postižením, tedy cca 150 000. Převažují osoby slabozraké. Asi 12 – 15 000 osob z uvedeného počtu 150 000 je zcela nevidomých (bez schopnosti světlocitu).



## **2. Zaměstnávání osob se zrakovým postižením**

Lidé se zrakovým postižením mají stejné potřeby jako ostatní lidé. Dle Maslowovy hierarchie potřeb hovoříme o fyziologických potřebách, potřebě bezpečí a jistoty, potřebě lásky, přijetí a sounáležitosti, potřebě uznání, úcty a potřebě seberealizace (Hartl, Hartlová, 2000).

Jednou z možností, jak lze naplnit např. potřebu seberealizace, je práce. Dle Novosada (2009, s. 45) se za práci považuje „smysluplná tělesná a duševní aktivita vedoucí k určitému, předem zřejmému, cíli a k vytváření hodnot, které mají význam pro jedince i společnost.“

Dle Tomeše (2009, s. 204) je potřeba rozlišovat pojmy práce (pracovní činnost) a zaměstnání. „Práce může často vykazovat stejné znaky jako zaměstnání, ale rozdíl je právě v záměru získat za práci odměnu. Například práce na zahradě je pro někoho koníček a pro někoho, koho najmeme a zaplatíme, zaměstnání.“ Jiní autoři zase naopak pojmy práce a zaměstnání pojímají jako ekvivalent. Proto se v této diplomové práci lze setkat s oběma pojmy, a to vždy v takovém kontextu, v jakém jsou používány danými autory.

### **2.1. Význam práce**

Práce je důležitým aspektem každého člověka. Znamená pro něj nejen formu materiálního zajištění, ale zároveň mu dává prostor pro seberealizaci a pocit společenské užitečnosti. Práce dodává člověku současně určitou strukturu dne, výplň volného času a také umožňuje zachování pracovních návyků. Prostřednictvím ní lze navazovat sociální kontakty a tím si budovat a vytvářet své postavení ve společnosti. Mít zaměstnání dodává člověku určitou úroveň sebevědomí a sebeúcty (Buchtová, 2002).

„Pro některé osoby s postižením je důležitost zaměstnání jako finančního zabezpečení velmi diskutabilní, neboť příjmy z pracovní činnosti jsou často velmi nízké. Své opodstatnění však pro ně má práce zejména v dimenzi sociální, neboť mají možnost pracovat i v kolektivu lidí bez postižení, mohou se setkávat, budují nové vztahy a jsou tak aktivně začleňováni do majoritní skupiny obyvatelstva“ (Hamadová, 2006, s. 134 - 135).

Práce má pro člověka následující význam:

- **Existenční a materiální** – vytváření, výroba produktů nutných pro člověka nebo společnost. Prostřednictvím odměny, mzdy za odvedenou práci si může člověk obstarat produkty nutné k jeho existenci i k uspokojení osobních potřeb.
- **Rozvojový a tvořivý** – práce rozvíjí duševní i tělesné schopnosti člověka a umožňuje mu tvůrčím způsobem realizovat představy o světě i výsledcích a funkčních produktech lidské společnosti.
- **Kooperační a socializační** – člověk svou prací navazuje na práci jiných lidí, spolupracuje s nimi, učí se je respektovat a komunikovat s nimi, stává se součástí pracovní skupiny a vytváří podmínky pro své začlenění do společnosti.
- **Estetický a kulturní** – člověkem vytvářené i používané produkty reflektují určitá individuální estetická kritéria, která překračují i do oblasti umělecké tvorby a ve zevšeobecněné podobě přetrvávají v povědomí společnosti a v její kulturnosti.
- **Relaxační** – práce odvádí člověka od jednostranné zátěže a psychického napětí. Dává mu příležitost k činnostem, které ho emocionálně obohacují, přinášejí mu potěšení (Novosad, 2009).

Na základě výše uvedeného lze říci, že „práce je smysluplná a cílená tělesná a duševní činnost zaměřená na výdělek, obživu, sebeučení či seberozvoj, uspokojování materiálních i duchovních potřeb každého člověka“ (Novosad, 2009, s. 46).

Dojde-li ke ztrátě zaměstnání, které má dlouhodobý charakter, znamená to pro člověka zásah do různých oblastí jeho života. Nabourá se tím struktura celého dne, dojde k omezení sociálních kontaktů a samozřejmě také k narušení finanční jistoty. Čím více se prodlužuje doba, po kterou je člověk bez zaměstnání, tím více se snižuje aktivita vynakládaná na hledání nového zaměstnání a zvyšují se pochybnosti o vlastních schopnostech. To vše vede k celkové pasivitě nezaměstnaného člověka a jeho izolaci od společnosti (Pojslová, 2009). Dlouhodobá nezaměstnanost může vést také ke ztrátě kvalifikace a je vždy spojena s výrazným poklesem životní úrovně (Klíma, 2006).

Stane-li se člověk nezaměstnaným, má to bezpochyby dopad i na ekonomiku státu. Tím, že člověk přestane být ekonomicky aktivní, nepřináší společnosti ekonomický efekt – nevydělává, a tak neutráčí. Ve chvíli, kdy se ekonomika dostane do stavu, že nemůže

vytvořit dostatek pracovních příležitostí pro všechny, kteří chtějí pracovat, tak dochází k nevyužití práce jakožto významného výrobního faktoru. To má za následek ztráty na výrobcích a službách, nebo-li na produktu (HDP, HNP), který nezaměstnaní mohli vyrobit (Klíma, 2006). Celkově lze říci, že nezaměstnanost destabilizuje společnost i jednotlivce, který ztrácí nejen kvalifikaci, ale často životní jistotu, rodinné zázemí a chuť hledat novou práci (Erbenová, Kupka, Tůma, 1992).

Nezaměstnanost neohrožuje stejnou měrou všechny skupiny obyvatelstva. „Uplatnění člověka na trhu práce je podmíněné řadou charakteristik (věk, zdravotní stav, vzdělání, pohlaví, příslušnost k etnické skupině), které vyčleňují skupiny lidí s větším rizikem ztráty práce a předurčují je pro dlouhodobou nezaměstnanost. Tyto skupiny jsou také vystaveny riziku opakované nezaměstnanosti. Jejich příslušníci nacházejí uplatnění spíše na sekundárním trhu práce a na méně placených pracích s nejistou budoucností“ (Buchtová, 2002, s. 109).

Mezi rizikové skupiny patří mimo jiné i lidé se zdravotním postižením. „Osobami se zdravotním postižením jsou fyzické osoby, které jsou orgánem sociálního zabezpečení uznány invalidními ve třetím stupni (osoby s těžším zdravotním postižením), invalidními v prvním nebo druhém stupni či rozhodnutím úřadu práce uznány zdravotně znevýhodněnými (osoby zdravotně znevýhodněné)“ ([http://portal.mpsv.cz/sz/obecne/prav\\_predpisy/akt\\_zneni/z\\_435\\_2004](http://portal.mpsv.cz/sz/obecne/prav_predpisy/akt_zneni/z_435_2004)).

Zdravotní postižení je „dlouhodobý nebo trvalý stav, který nelze léčbou zcela odstranit, lze však nepříznivý dopad zdravotního postižení zmírnit soustavou promyšlených opatření“ (Hartl, Hartlová, 2000, s. 442). Dle Matouška (2003, s. 271) se zdravotním postižením myslí „postižení člověka, které nepříznivě ovlivňuje kvalitu jeho života, zejména schopnost navazovat a udržovat vztahy s lidmi a schopnost pracovat.“

U osob se zdravotním postižením vystupují do popředí dle Buchtové (2002, s. 113) „nejen ekonomické, sociální a psychické problémy, ale zejména problém přiměřeného smyslu života, problém pocitu lidské důstojnosti. Vzhledem ke stále většímu důrazu na produktivitu práce a výkon mají tito lidé v současné společnosti čím dále menší šanci uplatnit se na trhu práce.“

## 2.2. Podpora při hledání zaměstnání

V dnešní době existují instituce a organizace, kde mohou ti, jež patří mezi výše uvedenou skupinu osob, najít pomoc a podporu při návratu na otevřený trh práce. Pojmeme otevřený trh práce se míní „všechna pracoviště zaměstnavatele, kde většina pracovníků nemá zdravotní postižení ani nejsou jinak znevýhodněni na trhu práce, tzn. nepatří do skupiny občanů na trhu, kteří potřebují zvláštní pomoc“ (<http://www.dobromysl.cz/scripts/detail.php?id=1328>).

Poskytovaná pomoc a podpora má různou podobu. Může se jednat o:

- informační a poradenskou činnost – např. informace o možnosti hledání nového zaměstnání, o možnosti hmotného zabezpečení v případě nezaměstnanosti apod.;
- zprostředkování zaměstnání – aktivní hledání práce;
- nácvik schopností a dovedností potřebných pro hledání zaměstnání – sepsání životopisu, motivačního dopisu, způsoby reagování na pracovní nabídku, nácvik průběhu pracovního pohovoru apod.;
- vzdělávací činnost – rekvalifikace, job kluby.

Uvedené formy pomoci zcela či z části poskytují různé instituce. Těmi jsou úřady práce, personální agentury (agentury práce) a neziskové organizace (Pojslová, 2009).

Zprostředkováním zaměstnání se dle Zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti zabývají úřady práce, anebo právnické či fyzické osoby, pokud mají povolení ke zprostředkování zaměstnání od MPSV – tzv. agentury práce.

Úřady práce jsou orgány státní správy, které zajišťují služby zaměstnanosti na daném území. Plní základní funkce, mezi které patří např. poskytování informací o volných pracovních místech, o nabídce pracovních sil, sociálně-právní poradenství, zprostředkování zaměstnání uchazečům práce, zprostředkování rekvalifikace, poskytování hmotného zabezpečení apod. (Krebs, 2007).

Agentury práce provádějí zprostředkování zaměstnání na území ČR nebo z území ČR do zahraničí a ze zahraničí na území ČR. Zprostředkování zaměstnání provádí bezplatně nebo za úhradu. Zákon o zaměstnanosti hovoří i o tzv. zprostředkování zaměstnání formou dočasného přidělení zaměstnance k výkonu práce pro jinou právnickou

nebo fyzickou osobu. V praxi to znamená, že takový člověk je zaměstnancem agentury práce, ale na základě smlouvy o dočasném přidělení zaměstnance je umístěn k zaměstnavateli, se kterým tuto smlouvu agentura uzavřela (Tomeš, 2009). V tomto kontextu se lze setkat i s rozlišováním pojmů personální agentura a agentura práce, kdy personální agenturou se většinou rozumí taková agentura, která vyhledává pro firmy (zaměstnavatele) vhodné kandidáty na daná pracovní místa. Vybraní uchazeči se pak stávají zaměstnanci firmy, nikoliv personální agentury. Oproti tomu agentura práce zaměstnává uchazeče o práci, které následně „pronajímá“ do firem, kde zaměstnanec vykonává stejnou či podobnou práci jako kmenoví zaměstnanci firmy. Tzn., že mzdu dostává zaměstnanec od agentury práce, která inkasuje peníze za odvedenou práci zaměstnance u firmy na základě faktury (<http://www.hledampraci.cz/poradna-zamestnani/personalni-agentury-agenturni-zamestnavani.php>).

Zprostředkováním zaměstnání se dle Zákona o zaměstnanosti rozumí:

- vyhledání zaměstnání pro fyzickou osobu, která se o práci uchází, a vyhledání zaměstnanců pro zaměstnavatele hledajícího nové pracovní síly;
- zaměstnávání fyzických osob za účelem výkonu jejich práce pro uživatele, jímž se rozumí jiná právnická nebo fyzická osoba, která práci přiděluje a dohlíží na její provedení;
- poradenská a informační činnost v oblasti pracovních příležitostí.

([http://portal.mpsv.cz/sz/obecne/prav\\_predpisy/akt\\_zneni/z\\_435\\_2004](http://portal.mpsv.cz/sz/obecne/prav_predpisy/akt_zneni/z_435_2004))

Při zprostředkování zaměstnání je věnována zvýšená péče uchazečům o zaměstnání, jež ji z důvodu svého zdravotního stavu, věku, péče o dítě nebo z jiných vážných důvodů potřebují, tedy i osobám se zdravotním postižením (tamtéž).

Osoby se zdravotním postižením mají právo na pracovní rehabilitaci. Pracovní rehabilitaci zabezpečuje úřad práce ve spolupráci s pracovními rehabilitačními středisky nebo může na základě písemné dohody pověřit zabezpečením pracovní rehabilitace jinou právnickou nebo fyzickou osobu. „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. Pracovní rehabilitace zahrnuje zejména poradenskou činnost zaměřenou na volbu povolání, volbu zaměstnání nebo jiné výdělečné činnosti, teoretickou a praktickou přípravu pro zaměstnání

nebo jinou výdělečnou činnost, zprostředkování, udržení a změnu zaměstnání, změnu povolání a vytváření vhodných podmínek pro výkon zaměstnání nebo jiné výdělečné činnosti“ (tamtéž). Úřad práce v součinnosti s osobou se zdravotním postižením sestavuje individuální plán pracovní rehabilitace.

Pomoc při návratu na otevřený trh práce lze také nalézt u neziskových organizací, jež poskytují služby, patřící podle Zákona č. 108/2006 Sb., o sociálních službách do kategorie sociální rehabilitace.

„Sociální rehabilitace je soubor specifických činností směřujících k dosažení samostatnosti, nezávislosti a soběstačnosti osob, a to rozvojem jejich specifických schopností a dovedností, posilováním návyků a nácvikem výkonu běžných, pro samostatný život nezbytných činností alternativním způsobem využívajícím zachovaných schopností, potenciálů a kompetencí. Sociální rehabilitace se poskytuje formou terénních a ambulantních služeb, nebo formou pobytových služeb poskytovaných v centrech sociálně rehabilitačních služeb“ (<http://www.sagit.cz/pages/sbirkatxt.asp?zdroj=sb06108&cd=76&typ=r>).

„Sociální rehabilitace je zaměřena na posilu osobních kompetencí, schopností a dovedností člověka, aby mohl využívat běžné společenské zdroje a fungovat v přirozeném prostředí, zejména v oblasti zaměstnání a v návaznosti pak i ve všech dalších oblastech kulturního a společenského života“ (<http://www.unie-pz.cz/3-pz/15-socialni-rehabilitace.html>).

„Přínos sociální rehabilitace pro zrakově postižené je v rozvíjení kompenzačních smyslů, využívání zbytků zraku, rozvoje soběstačnosti a samostatnosti, mobility a orientace ve známém i neznámém prostředí, komunikačních dovedností a nácviku dalších dovedností. Je důležitým předpokladem pro přijetí sama sebe a k dalšímu celoživotnímu učení se zaměřením na hledání cest k uplatnění se ve společnosti“ (Zelinková, 2007, s. 48).

Většina neziskových organizací, zaměřených na oblast zaměstnávání osob se zdravotním postižením, realizuje službu sociální rehabilitace metodou podporovaného zaměstnávání. „Podporované zaměstnávání je časově omezená služba určená lidem, kteří chtějí získat a udržet si placené zaměstnání v běžném pracovním prostředí. Jejich schopnosti získat a zachovat si zaměstnání jsou přitom z různých důvodů omezeny do té míry, že potřebují individuální osobní podporu poskytovanou před nástupem do práce

i po něm“ (Rytmus, 2005, s. 16). Význam podporovaného zaměstnávání tkví zejména v tom, že respektuje individuální potřeby osob se zrakovým postižením a zároveň pružně reaguje na jejich změny a proměny. To samé činní podporované zaměstnávání ve vztahu k zaměstnavatelům samotným.

### **3. Postavení osob se zrakovým postižením na otevřeném trhu práce**

Pracovní uplatnění osob se zrakovým postižením patří mezi problematické oblasti. Statistiky ukazují, že ve skupině osob se zrakovým postižením produktivního věku je téměř 70 % nezaměstnaných. Na území hl. m. Prahy se míra nezaměstnanosti osob se zrakovým postižením pohybuje kolem 43 %. Z toho 14 % zaměstnaných pracuje pouze na částečný úvazek. V porovnání s nezaměstnaností osob se zrakovým postižením v ostatních krajích České republiky je toto číslo celkem příznivé, ovšem ve vztahu k celkové míře nezaměstnanosti v kraji je alarmující (TyfloCentrum Praha, o.p.s., 2006).

Protože patří zaměstnání mezi faktory mající vliv na kvalitu života každého člověka, je této problematice, respektive problematice zaměstnávání osob se zdravotním postižením věnováno tolik pozornosti.

Společným jmenovatelem všech snah o zkvalitnění života osob se zrakovým postižením je pojem integrace. Integrace patří k základním fenoménům rozvoje osobnosti a utváření kvality života osob se zdravotním postižením (Ivanovová, 2001).

„Integrace je plným začleněním a splynutím osoby s postižením se společností. Předpokládá samostatnost, nezávislost jedince, jenž nevyžaduje zvláštní ohledy nebo přístupy ze strany přirozeného prostředí. Znevýhodnění plynoucí z postižení se u něho v podstatě nerozvinulo, případně se s ním plně vyrovnal a jeho následky dokázal adekvátně kompenzovat, je schopen plnit všechny funkce vyplývající z plné socializace a je rovnoprávným partnerem, aktérem ve všech běžných oblastech profesní přípravy, osobního i pracovního uplatnění a společenského života“ (Novosad, 2009, s. 21 – 22).

Naší snahou by mělo být poskytnout osobám se zdravotním postižením příležitosti vést pokud možno samostatný život bez závislosti na jiných. To znamená, poskytnout jim takové individuální zdroje a sociální služby, které jim umožní přístup ke stejným sociálním, politickým a kulturním příležitostem jako lidem bez postižení. Lze k tomu využít prostředky jako sociální rehabilitace, enkulturace, speciální výchova a vzdělávání, psychologické působení a pracovní uplatnění. Podporou jistě budou také rehabilitační, kompenzační a reedukační pomůcky. Pro úspěch integrace je potřebné klást důraz na uchované schopnosti člověka se zrakovým postižením a jejich rozvoj oproti



neschopnostem či sníženým schopnostem. Negativní dopad na integraci mají naopak technické, organizační a jiné bariéry, které mají vliv na samostatnost a nezávislost osoby s postižením. Je tedy potřeba tyto bariéry odstraňovat, zmírňovat jejich dopad, a tím napomoci k uplatnění schopností a dovedností osob se zrakovým postižením (Ivanovová, 2001).

### **3.1. Faktory ovlivňující kvalitu života osob se zrakovým postižením**

Vše, co negativním způsobem ovlivňuje proces integrace, lze označit slovem bariéry. V určitých případech by bylo spíše žádoucí použít slovo překážky, ale pro zachování jednotné terminologie jsem se rozhodla ve své diplomové práci využívat výhradně pojmu bariéry.

„Život zdravotně postiženého člověka je utvářen jednak činiteli vnitřními (somatické a psychické vybavení) a jednak činiteli vnějšími (celé jeho životní prostředí, společenskokulturní, výchovně vzdělávací, pracovní, ekonomické, materiálně technické a přírodní). Zdravotní postižení, zvláště pak zdravotní postižení trvalé, vyvolává stav, kdy u činitelů vnitřních dochází ke změnám a běžně působící vnější činitelé mohou tyto změny prohlubovat a znásobovat, nebo vyvolávat i další zdravotní, osobní i společenské komplikace“ (Jesenský, 1995, s. 16).

„Trvalé (nezvratné) zdravotní postižení má podobu defektů organismu nebo poruch jeho funkcí. Tyto negativně ovlivňují schopnosti existovat a vyvíjet aktivity směrem k prostředí. Projevují se jako neschopnosti (disaptibility) postiženého člověka zvládat nejrůznější životní úkoly. Projevují se taky jako stavy znevýhodnění (handicap) a poškození člověka v jeho postavení ve společnosti“ (Jesenský, 1995, s. 12). Všechno toto má vliv na osobnost člověka s postižením, na jeho motivaci, potřeby i postoj k sobě samému, což pak souvisí také se seberealizací. Důsledkem pak mohou být bariéry projevující se např. nízkou sebedůvěrou, podceňováním, strachem z neúspěchu, odmítnutí, selhání apod. Vše závisí na intenzitě a míře postižení a schopnosti daného jedince vyrovnat se s jeho dopadem. Důležitý je také postoj samotné veřejnosti k osobám se zdravotním postižením, v tomto případě k osobám s postižením zrakovým. Ideálem je, aby k nim byla zdravá populace tolerantní a usnadnila jim tak jejich adaptaci na společenský život, a tím

také umožnila jejich integraci. Dojde-li z jejich strany k utváření bariér např. v podobě zdůrazňování jejich neschopností, pasování do role nemohoucích a neschopných samostatně jednat a rozhodovat se až po přesvědčení o jejich celkové nesamostatnosti a závislosti na ostatních, vyústí to ve ztíženou společenskou adaptaci a narušení vztahů osob se zrakovým postižením k samotné společnosti (Pojslová, 2009).

Dle Filipiové (1998) lze bariéry rozdělit na fyzické a psychické. „Fyzickými bariérami jsou reálná omezení v prostředí, ve kterém žijeme, ve kterém se každý den pohybujeme. Komplikují nebo zcela znemožňují pohyb osob s postižením v daném prostředí“ (Filipiová, 1998, s. 8). K odstranění nebo omezení těchto bariér pomáhají činnosti služeb sociálních, zdravotnických, architekti, projektanti, stavební a jiní technici. Jako příklad lze uvést Středisko pro odstraňování architektonických bariér, působící pod Sjednocenou organizací nevidomých a slabozrakých ČR. Psychické bariéry existují jak na straně osob se zrakovým postižením, tak na straně „zdravých“ lidí. Mezi „zdravou“ populací existuje mnoho mýtů a předsudků o osobách se zrakovým postižením<sup>2</sup>, které ve svém důsledku negativně ovlivňují přístup k těmto osobám. Při odstraňování psychických bariér sehrává významnou roli samotný proces výchovy, kterým prochází každý z nás. Na změnu přístupu k osobám se zrakovým postižením mají vliv rodinná společenství, školská zařízení a masmédia (Žáčková).

### **3.2. Specifické problémy osob se zrakovým postižením**

Mezi oblastmi, ve kterých mají lidé se zrakovým postižením kvantitativně i kvalitativně specifické problémy, patří:

- možnosti získávání, zpracovávání, využívání i reprodukování informací;
- možnosti samostatného a nezávislého života;
- možnosti společenského styku a rozvinutých společensko-pracovních aktivit (Jesenský, 1988).

Možnost získávat, zpracovávat, ukládat, uchovávat a znovu využívat informace je dle Cerhy (in Čálek, Cerha, Holubář, 1992) předpokladem úspěšné existence každého

---

<sup>2</sup> Přehled nejčastějších mýtů a předsudků, které se týkají osob se zrakovým postižením, je uveden v příloze B.

člověka. U osob se zrakovým postižením dochází k deficitu, jenž spočívá v omezení množství a kvality informací. Označuje se pojmem informační deficit. Za běžných okolností člověk přijímá 90 % informací zrakem, 8 % informací sluchem, 1 % hmatem a 1 % dalšími cestami. Tato čísla ukazují, že míra informačního deficitu bezprostředně po ztrátě zraku je velmi vysoká. Jednou z cest, jak zabránit zvyšování informačního deficitu u lidí se zrakovým postižením je využívání různorodých tyfloinformačních médií a prostředků jako např. bodové hmatové písmo, záznam na magnetofonový pásek, digitální záznam, čtecí přístroje na bázi převaděčů a výstupů v bodové hmatové podobě či zvukové podobě, reliéfní grafické zobrazení, upravený černotisk, zvětšovací pomůcky a zařízení apod. (Jesenský, 1988). V dnešní době je také velmi potřebná a žádaná schopnost práce na počítači. U osob se zrakovým postižením probíhá práce na počítači buď prostřednictvím zvětšovacího počítačového softwaru, anebo prostřednictvím softwaru s hlasovým výstupem (tzv. odečítač obrazovky).

Zrakové postižení částečně omezuje a také částečně mění schopnost lidí s tímto postižením žít samostatně a nezávisle na pomoci druhých. Míra závislosti je individuální a u lidí, kteří prošli úspěšně rehabilitací, nemusí být vysoká. Posuzuje se z pohledu dvou velkých oblastí, a to prostorové orientace a samostatného pohybu a sebeobsluhy osob se zrakovým postižením. Prostorová orientace a samostatný pohyb spočívá ve schopnosti samostatně se orientovat, schopnosti pohybu, schopnosti zachovávat bezpečnost pohybu a schopnosti používat orientační pomůcky a úpravy prostředí. Základní pomůckou užívanou při nácviku prostorové orientace a samostatného pohybu je bílá hůl (Jesenský, 1988). Do oblasti sebeobsluhy patří řada dovedností a postupů, které umožňují lidem se zrakovým postižením pečovat o svou osobu či své okolí. Konkrétně se jedná o péči o svou osobu (osobní hygiena, kosmetika, oblékání, udržování čistoty oblečení), péče o své blízké (ošetřování nemocného, péče o děti, partnerský a manželský život), vedení domácnosti (vybavení bytu, úprava, úklid a údržba domácnosti, příprava jídel a stolování, nakupování, využívání různých služeb), trávení volného času (zájmy a záliby) (Cerha, 1992).

Oblast možnosti společenského styku a rozvinutých společensko-pracovních aktivit úzce souvisí s integrací lidí se zrakovým postižením do společnosti, o které jsem již mluvila. „Socializace těchto osob postupně probíhá ve vztazích partnerských, rodinných,

přátelských a sousedských, ve skupinách relativně uzavřených (kolektivy) až ke vztahům a kontaktům s organizacemi veřejného života, ke vztahům občanského angažovaného projevu nebo plného pracovního uplatnění. Toto postupné zatěžování usnadňuje společenskou adaptaci, růst a prohlubování dovedností a návyků samostatného společenského chování, vystupování, jednání nebo pracovního uplatnění“ (Jesenský, 1988, s. 74).

Podstatnou podmínkou je také zvládnutí výše uvedených oblastí. Bez zvládnutí sebeobsluhy, prostorové orientace a samostatného pohybu a bez dovedností umožňujících získávat informace se domnívám, že vstup na otevřený trh práce pro člověka se zrakovým postižením bude značně ztížen. Bude mít potíže např. s dopravou do zaměstnání, s orientací na pracovišti, se zpracováváním informací potřebných pro výkon daných pracovních činností, s vyřízením si záležitostí souvisejících s nástupem do zaměstnání apod.

Oblastí pracovního uplatnění osob se zrakovým postižením se budu podrobněji zabývat v následujících kapitolách.

### **3.3. Bariéry v oblasti zaměstnávání osob se zrakovým postižením na otevřeném trhu práce**

Práce patří k charakteristickým aktivitám dospělého člověka. Pracovní činností vrůstáme, integrujeme se do společnosti. To stejné platí i pro osoby se zdravotním postižením, které jsou však v tomto procesu znevýhodněny (Jesenský, 1993).

V oblasti zaměstnávání osob se zdravotním postižením se lze setkat s určitými problémy:

- nedostatek vhodných pracovních míst pro osoby se zdravotním postižením;
- nedostatečná kvalifikace osob se zdravotním postižením;
- psychické bariéry v důsledku dlouhodobé nezaměstnanosti;
- obavy a nedůvěra zaměstnavatelů;
- mnohdy skutečný nezájem o práci (Ondráková, 2008).

Zrakové postižení má za následek změnu pracovních schopností člověka. Vlivem toho dochází k zúžení okruhu oblastí, ve kterých se tyto lidé mohou uplatnit a vykonávat pracovní činnosti. Důležité je odhalit stávající schopnosti člověka se zrakovým postižením a na základě toho hledat odpovídající zaměstnání, ve kterém bude moci své dovednosti a schopnosti uplatnit, a tím udělat další krok v integraci. Dle Cerhy (in Čálek, Cerha, Holubář, 1992) lze říci, že pracovní uplatnění je pro osoby se zrakovým postižením krokem ke skutečné soběstačnosti, samostatnosti a ekonomické nezávislosti.

„Zrakové postižení s sebou nese mnoho závažných problémů, které v kontextu současného dynamického vývoje společnosti (zejména v oblasti technologie a informací) vede ke stále větší míře vyloučení zrakově postižených občanů jak z trhu práce, tak z běžného života společnosti vůbec. Rozvoj technických prostředků a služeb pro takto postižené občany je přes veškerou dynamiku pomalejší, než propad efektivity práce takto postižených lidí. Stimulace zaměstnavatelů k zaměstnávání nevidomých občanů, resp. občanů s těžkým zrakovým postižením, je nedostatečná, protože nevyvažuje náklady, které se zaměstnáváním takto postiženého člověka vznikají“ (<http://www.tyfloemploy.org/problematika-zamestnanosti>).

Jak jsem již uvedla výše, je pro člověka se zrakovým postižením nezbytné, aby se dokázal postarat sám o sebe, zvládl orientaci v prostoru a uměl pracovat s informacemi. Bubeníčková (2007, s. 80) to shrnuje následovně: „Nezbytným předpokladem pro to, aby se člověk se zrakovým postižením uplatnil na trhu práce, je zvládnutí všech tří pilířů sociální rehabilitace na poměrně dobré úrovni:

- umět se sám o sebe postarat, obsloužit se;
- zvládnout prostorovou orientaci v interiéru a ve venkovním prostředí;
- umět využívat kompenzační pomůcky a zvládnout základy komunikace, tj. čtení a psaní (nejlépe prostřednictvím PC).“

Velmi důležité je zároveň to, aby člověk, který si chce najít zaměstnání, byl motivovaný, tedy chtěl opravdu pracovat. Motivovaný člověk lépe nahlíží na jednotlivé nabídky práce, je ochoten upustit od některých svých požadavků a přijmout i práci, která na první pohled nevypadá tolik lákavě. Získané práce si váží, svědomitě plní pracovní úkoly a díky tomu se pak může vypracovat i na lepší pozici. Motivovaný člověk je přízpůsobivější např. tehdy, pokud je potřeba absolvovat rekvalifikační kurz, který mu

poté zvýší jeho šance na získání vytouženého zaměstnání. Pokud není motivace dostatečná, je šance na nalezení zaměstnání velmi malá (Pojslová, 2009).

Další velkou oblastí, která přímo souvisí s nalezením požadovaného zaměstnání na otevřeném trhu práce, je oblast vzdělání, nebo-li odpovídající kvalifikace. Cílem by mělo být dosažení co nejvyššího možného vzdělání. Ne vždy je ale dosažené vzdělání dostačující. U některých profesí je potřeba, aby se člověk vzdělával i po skončení samotného studia. Příkladem může být profese maséra. Chce-li se v dnešní době někdo živit jako masér a být v této oblasti relativně úspěšný, měl by absolvovat alespoň základní masérský kurz. Lidé se zrakovým postižením mají často absolvovaný kurz maséra pro sportovní a rekondiční masáž. Dnešní společnost má ale spíše zájem o masáže speciální, proto je dobré, když člověk se zrakovým postižením absolvuje ještě další návazné masérské kurzy a nadále se zajímá o novinky týkající se dané oblasti. Konkurence je v dnešní době velká, proto je potřeba, aby ten, kdo se chce opravdu jako masér uživit, byl šikovný a jeho nabídka služeb byla nadstandardní. To jsou lákadla, která působí na zákazníky a která je vedou k opakovaným návštěvám (tamtéž).

Vliv na pracovní schopnosti osob se zrakovým postižením mají také bariéry, jež bych označila jako technické. Týkají se zejména kompenzačních pomůcek. Využití pracovních schopností člověka se zrakovým postižením závisí mimo jiné na funkčnosti a výkonnosti používané kompenzační pomůcky. Výsledky v pracovním procesu a jejich kvalita je ovlivněna např. kompatibilitou počítačového zvětšovacího softwaru či softwaru s hlasovým výstupem s vnitřním počítačovým programem dané firmy a vůbec se svolením zaměstnavatele používat tyto speciální počítačové softwary a další kompenzační pomůcky jako např. braillský řádek, Pichtův psací stroj, zvětšovací lupu apod. (tamtéž).

Další skupinou bariér, vztahujících se k této oblasti, jsou bariéry architektonické. „Nedostatečná výkonnost postiženého může být znásobena, ne-li zcela eliminována, v důsledku projektových stavebních, konstrukčních a designérských prvků, které nepředpokládají omezení antropologických a ergonomických parametrů postiženého člověka“ (Jesenský, 1995, s. 17). U osob se zrakovým postižením se jedná zejména o architektonické bariéry, se kterými se tito lidé musejí potýkat při cestě do zaměstnání jako např. neozvučená světelná signalizace, chybějící vodící pásy či jejich chybné provedení, chybějící varovné pásy, nefunkční či vypnutá zvuková signalizace v MHD,

špatně umístěné dopravní značky, neoznačené velké prosklené plochy apod. Lze sem řadit i bariéry v podobě nedostatečně zabezpečených výkopů, neoznačených lešení, špatně zaparkovaných aut či neoznačených reklam (tzv. „áček“) před obchody.

Zaměstnávání osob se zrakovým postižením je v dnešní době ztížené i díky ústupu povolání, jež jsou již mnoho let považována za typická pro osoby nevidomé a slabozraké. Jedná se zejména o řemesla jako košíkář, čalouník, kartáčník apod. Nyní se zaměřím na profese, které se to v posledních pár letech nejvíce týká. Jedná se o pozici telefonního operátora, telefonisty. Většina telefonních ústředen je dnes rušena a nahrazována výkonnými počítačovými programy, které již nepotřebují přímou lidskou obsluhu. Jednou z mála možností, kterou současný pracovní trh nabízí a lze ji považovat za jakousi paralelu k původnímu povolání telefonního operátora, je pozice operátora telemarketingu či operátora dispečinku. Tyto pozice jsou ale obecně hodnoceny jako velmi psychicky náročné, a proto nejsou pro všechny vhodné a rovněž ani nejsou ze strany osob se zrakovým postižením hojně vyhledávané. Při ucházení se o tyto pozice často lidé se zrakovým postižením narážejí na neochotu zaměstnavatelů při instalaci speciálního počítačového softwaru do jejich interní počítačové sítě. I přesto, že tyto softwary umožňují lidem se zrakovým postižením vykonávat spolehlivě zadanou práci na počítači, jsou ze strany zaměstnavatelů odmítáni s tím, že přítomnost cizího softwaru není možná. Tento problém se netýká pouze pozice telefonního operátora, ale má dopad na další pracovní pozice, které jsou zaměřeny na práci s počítačem. Výhodou bývá, když může osoba se zrakovým postižením při výkonu pracovních úkolů používat vlastní počítačovou techniku jako např. notebook. To však často bývá možné pouze u prací vykonávaných z domova (Pojslová, 2009).

„Schopnost pracovat je u zdravotně postižených ovlivněna typem a mírou jejich zdravotního handicapu. Zdravotní handicap může znamenat problém například při zapracování na nové pracovní místo nebo s ohledem na produktivitu práce. K těmto reálným znevýhodněním, která lze překonávat pomocí specializovaných nástrojů a programů (např. pomocí podporovaného zaměstnávání), však mohou být bariéry přístupu na pracovní trh posilovány negativními postoji zaměstnavatelů. Zdravotně postižení jsou totiž často vystaveni stigmatizaci – pouhý fakt, že je někdo zdravotně postižený, bývá považován za dostatečný důvod k tomu, aby ho zaměstnavatel do práce nepřijal“ (Rákozcyová [online] 2006 - 2007).

Zaměstnavatelé si často neumí představit, jakou práci by mohl člověk se zrakovým postižením vykonávat. Zaměstnavateli nestačí vědět, že tento člověk zadanou práci zvládne, ale zejména ho zajímá, jakou efektivitu jeho výkon bude mít. To je aspekt, na základě kterého se zaměstnavatel rozhoduje. Zároveň je to aspekt, který nejvíce vylučuje osoby se zrakovým postižením z trhu práce. „Cílem veškerých vzdělávacích a výukových služeb musí být tedy nejen naučit danou dovednost, ale naučit ji tak, aby se efektivita činnosti prováděné zrakově postiženými pracovníky co nejvíce blížila efektivitě činnosti prováděné běžnou populací“ (Bubeníčková, 2007, s. 80 – 82).

Výzkum Wolffa a Spungina prováděného v roce 2002 ve 102 organizacích pro osoby se zrakovým postižením v 75 zemích ukázal, že bariéry v oblasti zaměstnávání těchto osob jsou následující (řazeny v sestupném pořadí):

- chudoba;
- diskriminace;
- nedostatek vzdělání a zdrojů;
- povědomí zaměstnavatele o schopnostech osob se zrakovým postižením;
- nedostatek potřebné technické pomoci a přístrojů;
- nedostatečná legislativní podpora;
- ekonomické faktory, které ovlivňují společnost jako celek;
- potíže s pohyblivostí a fyzickou přístupností k pracovišti;
- příležitosti pracovní síly ovládané vysoce technicky vyspělými průmyslovými odvětvími;
- neschopnost číst tisk;
- nedostatek potřeby „se uchytit“, zapojit na pracovním poli;
- nepříznivé pracovní podmínky;
- nedostatek sociálních dovedností;
- nedostatek vzorů (La Grow, Daye [online] 2005).

V souvislosti s tím byl proveden i výzkum na Novém Zélandu, který byl rovněž zaměřen na zmapování bariér majících vliv na pracovní uplatnění osob se zrakovým postižením. Výsledkem byla identifikace následujících bariér:

- faktory vyplývající ze zrakového postižení;
- přístup k zaměstnání a prostředí;



- diskriminace ze strany zaměstnavatelů a spolupracovníků;
- osobní charakteristiky;
- nevědomost na straně zaměstnavatelů, pokud jde o potenciální schopnosti; pracovníků se zrakovým postižením;
- nedostatečné vzdělání;
- financování odborné přípravy a rekvalifikace;
- nedostatek specializovaných zařízení (tamtéž).

Shrnu-li dosavadní informace, lze konstatovat, že bariéry ztěžující vstup osob se zrakovým postižením na otevřený trh práce se mohou vyskytnout jak na straně zaměstnavatelů, tak na straně samotných osob se zrakovým postižením. Podstatné je uvědomění si těchto bariér a následná snaha o jejich překonání. Je-li si člověk se zrakovým postižením vědom překážek na své straně, má větší šanci vymyslet a zvolit řešení, které mu pomůže danou překážku překonat, a tím zlepšit své šance na nalezení zaměstnání. Podaří-li se odhalit bariéry na straně zaměstnavatele, lze snáze vymýšlet strategie, jak se s tím vyrovnat a pokusit se změnit jeho postoj (Pojslová, 2009).

Aby mohl člověk se zrakovým postižením vykonávat určité práce, závisí to na těchto aspektech: jak je způsobilý k výkonu práce nebo má možnost se tomu naučit – jako každý jiný zaměstnanec, zda chce – stejně jako jakýkoli jiný zaměstnanec, zda potřebuje a má nástroje k výkonu funkce – jako každý jiný zaměstnanec, jestli dostane příležitost k práci – jako každý jiný zaměstnanec. Jediný rozdíl mezi člověkem se zrakovým postižením a "běžným" zaměstnancem je, že člověk se zrakovým postižením potřebuje speciální pomůcky, které mu kompenzují zrakovou vadu (Hawthorne [online] 2007).

### **3.4. Výsledky výzkumného šetření v rámci bakalářské práce**

Výsledky mé bakalářské práce, která byla orientována na zmapování hlavních bariér mající vliv na zaměstnávání osob se zrakovým postižením s důrazem na identifikaci samotných bariér, identifikaci nositelů těchto bariér a rovněž i způsobů jejich řešení a překonávání, potvrdily existenci výše uvedených faktorů ztěžujících vstup osob se zrakovým postižením na otevřený trh práce. Informace byly získávány od 7 osob

se zrakovým postižením a 4 pracovníků TyfloCentra Praha, o.p.s., kteří se věnují problematice zaměstnávání těchto osob. Všichni dotazovaní uvedli bariéry na obou stranách, tedy jak na straně zaměstnavatelů, tak na straně samotných osob se zrakovým postižením. Na straně zaměstnavatelů byla za hlavní bariéru označena jejich komunikace s lidmi majícími zrakovou vadu, dále pak nedůvěra v jejich schopnosti a dovednosti, neakceptace používaných kompenzačních pomůcek (zejména speciálních počítačových softwarů) a celkově nedostatečná informovanost o cílové skupině osob se zrakovým postižením (jak s nimi navázat kontakt, jak se k nim chovat apod.). Na straně osob se zrakovým postižením byly bariéry spatřovány zejména v nedostatečných znalostech a dovednostech v oblasti jazyků a práce s počítačem, dále se pak jednalo o menší sebedůvěru, malé či žádné pracovní zkušenosti, chybějící pracovní návyky a sociální dovednosti, ztíženou dostupnost a orientaci na pracovišti. V tomto kontextu byla také ze strany pracovníků TyfloCentra Praha, o.p.s. zmiňována nízká motivovanost osob se zrakovým postižením k hledání zaměstnání a celkově i k výkonu práce samotné. V oblasti překonávání identifikovaných bariér byl kladen důraz na zvyšování povědomí a informovanosti zaměstnavatelů o možnostech zaměstnávání osob se zrakovým postižením s důrazem na zviditelňování jejich schopností a dovedností. Apelováno bylo také na nutnost doplňování chybějících znalostí a dovedností ze strany osob se zrakovým postižením, které jsou na současném trhu práce vyžadovány. Osoby se zrakovým postižením projevíly o další vzdělávání velký zájem. Mezi nástroji, umožňujícími překonávání daných bariér, byly zmiňovány projekty Evropského sociálního fondu a metody podporovaného zaměstnávání (Pojslová, 2009).

Zastávám názor, že lidé se zrakovým postižením mohou vykonávat stejnou práci jako zdraví lidé. Jen je potřeba určité trpělivosti na obou stranách. Lidé se zrakovým postižením jsou vzdělaní, kvalifikovaní a i přes svůj handicap se snaží podávat stejné výsledky jako ostatní. Na zaměstnavatelích a kolezích je, aby projevíli dobrou vůli a byli nápomocní. Na člověku se zrakovým postižením je, aby našel dostatek sil a motivace k práci samotné (Pojslová, 2009).

## 4. Popis projektu „Jak uspět na trhu práce“

TyfloCentrum Praha, o.p.s. jako organizace poskytující sociální služby lidem se zrakovým postižením usiluje o podporu těchto osob v plné integraci do společnosti. Posláním TyfloCentra Praha, o.p.s. je zmírňovat těžkosti, které zrakové postižení přináší, a tím pomáhat lidem s tímto postižením naplňovat jejich představy o vlastním životě, zprostředkovávat jim příležitosti vedoucí k jejich osobnímu rozvoji a větší míře seberealizace. Toto poslání je naplňováno prostřednictvím poskytovaných sociálních služeb, kterými jsou: odborné sociální poradenství, průvodcovské a předčitatelské služby, sociálně aktivizační služby pro seniory a osoby se zdravotním postižením (volnočasové a vzdělávací aktivity) a sociální rehabilitace (program Podporované zaměstnávání a dobrovolnický program).

Prostřednictvím programu Podporované zaměstnávání se TyfloCentrum Praha, o.p.s. snaží zlepšovat situaci v oblasti zaměstnávání osob se zrakovým postižením, zejména pak s důrazem na individuální podporu při hledání, získání a udržení si zaměstnání na otevřeném trhu práce. Pro daného člověka se zrakovým postižením, který se chce uplatnit na trhu práce, je tento program jakousi berličkou, o kterou se může opřít při překonávání bariér, jež potkává na cestě za zaměstnáním. Může využít podpory při tréninku komunikačních dovedností, při osvojování si potřebných schopností a dovedností nutných pro výkon daných pracovních činností, při posilování své sebedůvěry či podpory při nácvičku prostorové orientace na novém pracovišti.

V rámci tohoto programu usiluje TyfloCentrum Praha, o.p.s. také o zmírnění či odstranění bariér ztěžujících vstup osob se zrakovým postižením na otevřený trh práce, které se vyskytují na straně zaměstnavatele. Pracovníci programu Podporované zaměstnávání se zaměřují na zvyšování informovanosti v oblasti zaměstnávání osob se zrakovým postižením, na zmírnění předsudků panujících v této oblasti, na zmírnění obav a nejistot zaměstnavatelů. Poskytují také informace a podporu při posuzování možnosti používání speciálního počítačového softwaru na pracovišti či jiných kompenzačních pomůcek, podporu v oblasti komunikace s lidmi se zrakovým postižením (zejména formou nabídky školení o zásadách kontaktu s osobami se zrakovým postižením).

Za účelem zvýšení zaměstnatelnosti<sup>3</sup> osob se zrakovým postižením začalo TyfloCentrum Praha, o.p.s. realizovat v roce 2009 projekt s názvem „Jak uspět na trhu práce“, který byl financovaný z prostředků Evropské Unie v rámci Evropského sociálního fondu (ESF), z rozpočtu hlavního města Prahy a státního rozpočtu České republiky v rámci Operačního programu Praha – Adaptabilita (OPPA).

OPPA je jedním z programů, který umožňuje čerpání prostředků z ESF v oblasti lidských zdrojů v období 2007 – 2013. Globálním cílem OPPA je zvýšení konkurenceschopnosti Prahy posílením adaptability a výkonnosti lidských zdrojů a zlepšením přístupu k zaměstnání pro všechny. OPPA se proto zaměřuje na podporu konkurenceschopnosti, vzdělávání, boje proti sociálnímu vyloučení a vstupu na trh práce na území hlavního města Prahy (<http://www.esfcr.cz/07-13/oppa>). Cílem je podpořit profesní potenciál zaměstnanců, pomoci lidem, kterým ve vstupu na trh práce brání nějaká překážka, a v neposlední řadě investovat do rozvoje škol, nových studijních programů a vzdělávání učitelů. Program OPPA má 3 oblasti (prioritní osy), na které se zaměřuje (<http://www.prahafondy.eu/cz/oppa.html>).

Projekt „Jak uspět na trhu práce“ byl realizován v rámci prioritní osy 2 – Podpora vstupu na trh práce. Specifickým cílem této prioritní osy je zlepšení dostupnosti zaměstnání pro znevýhodněné osoby a zvýšení jejich účasti na trhu práce. Mezi podporované aktivity patří začleňování znevýhodněných osob, rozvoj organizací podporujících začleňování znevýhodněných osob, podpora souladu pracovního a soukromého života a rozvoj kapacit malých organizací ([http://www.prahafondy.eu/cz/oppa/pro-prijemce/337\\_zamereni-prioritni-osy-2---podpora-vstupu-na-trh-prace.html](http://www.prahafondy.eu/cz/oppa/pro-prijemce/337_zamereni-prioritni-osy-2---podpora-vstupu-na-trh-prace.html)).

Cílem projektu „Jak uspět na trhu práce“, individuálního vzdělávacího a rozvojového projektu pro osoby se zrakovým postižením, bylo zvýšení kvalifikace a rozvoj klíčových kompetencí těchto osob tak, aby odpovídaly současným potřebám zaměstnavatelů a standardu trhu práce na území hlavního města Prahy. Projekt probíhal v období leden 2009 - červen 2011, samotný komplexní vzdělávací a rozvojový program pro osoby se zrakovým postižením pak probíhal v období září 2009 – červen 2011 (TyfloCentrum Praha, o.p.s., 2008).

---

<sup>3</sup>„Schopnost jednotlivce najít takové zaměstnání, které je v souladu s jeho individuálními charakteristikami, tak s objektivními požadavky trhu práce.“ (Kuchař, 2007, s. 113.)

Projekt byl zaměřen na dvě cílové skupiny – cílová skupina osob se zrakovým postižením a cílová skupina zaměstnanců TyfloCentra Praha, o.p.s. Ve vztahu k druhé cílové skupině, tedy k zaměstnancům TyfloCentra Praha, si projekt stanovil následující cíle:

- rozšířit své stávající znalosti v oblasti projektového a procesního řízení;
- získat nástroje a metody řízení všech procesů v organizaci;
- mít optimalizovány veškeré procesy v organizaci;
- zvýšit profesionalitu poskytovaných služeb;
- rozšířit spektrum nabízených služeb pro osoby se zrakovým postižením (tamtéž).

Stěžejní cílovou skupinou celého projektu byly osoby se zrakovým postižením, a proto se jim budu samostatně věnovat v následující kapitole.

#### **4.1. Cílová skupina osob se zrakovým postižením**

Projekt si kladl za úkol přinést cílové skupině osob se zrakovým postižením:

- zvýšení kvalifikace v oblasti práce na počítači a anglického jazyka;
- získání specializované kvalifikace dle individuální potřeby každého účastníka projektu;
- rozvoj klíčových kompetencí požadovaných na současném i budoucím trhu práce;
- možnost ověřit si získané znalosti v praxi prostřednictvím tréninkových aktivit přímo v reálném prostředí potencionálních zaměstnavatelů;
- znalost současného trhu práce, orientaci v prostředí firemních subjektů – potencionálních zaměstnavatelů;
- motivaci samostatně a aktivně se zapojovat do společenského dění i na trh práce (TyfloCentrum Praha, o.p.s., 2008).

Projektu se celkem zúčastnilo 45 osob se zrakovým postižením, z toho 44 úspěšně. Vzdělávací program pro tyto osoby se skládal ze dvou částí – první část s názvem „Základní vzdělávací program“ a druhá část nazvaná „Intenzivní vzdělávací program“.

Základní vzdělávací program byl zaměřen na postupné nabytí všech dovedností nezbytných k možnosti ucházet se o pracovní místo na současném trhu práce v Praze. Program obsahoval kurz Psaní všemi deseti prsty na klávesnici, kurz Práce s počítačem I., kurz Orientace na trhu práce a terénní nácvik dovedností.

Zvládnutí techniky psaní na počítači všemi deseti prsty je u osob se zrakovým postižením základním předpokladem pro podstatnou část dalšího vzdělávání i praktický život. Bez něj tito lidé nemohou úspěšně pracovat s informačními technologiemi. Výuka probíhala individuálně v rozsahu odpovídající potřebě daného účastníka projektu. Z této dovednosti pak vychází navazující specializované vzdělávací programy, a to výuka práce na počítači za použití speciálního počítačového softwaru. V rámci projektu byl kladen důraz na nácvik základních dovedností práce s počítačem, zejména nástrojů Microsoft Office, vyhledávání informací a jejich reprodukci, práce s internetem. Každý účastník projektu si mohl zvolit na základě svých potřeb rozsah výuky v oblasti počítačových dovedností, a to v rozsahu 5 – 20 hodin. Výuka rovněž probíhala individuálně.

Kurz Orientace na trhu práce se skládal z 6 skupinových setkání v rozsahu 3,5 hodiny. Každé setkání bylo věnováno určitému tématu jako např. jak a kde hledat práci, jak napsat životopis a motivační dopis, jak napsat inzerát, legislativa, komunikační dovednosti. Výstupem z tohoto kurzu byl každým účastníkem vypracovaný životopis, motivační dopis a inzerát. Životopis a motivační dopis byly poté nezbytným podkladem pro terénní nácvik získaných dovedností prostřednictvím tréninkového pracovního pohovoru pod vedením pravého personalisty. Samotnému pohovoru předcházelo definování pracovní pozice, na kterou se chce daný účastník projektu hlásit, a určení firmy, která pozici nabízí. Tyto náležitosti byly důležité pro co největší přiblížení reality a tím umožnění aplikace získaných dovedností a poznatků do praxe. Díky tréninkovému pohovoru si mohli účastníci projektu přímo vyzkoušet přípravu na pracovní pohovor (zjištění informací o firmě, příprava informací o svých předpokladech pro danou pracovní pozici, vymezení si představy o mzdě, příprava na cestu do firmy apod.) a průběh pracovního pohovoru (mluvit o svých silných a slabých stránkách, sdělovat srozumitelným způsobem informace o svém zrakovém postižení, trénovat si schopnost prodat se apod.).

Všechny tyto kurzy byly povinné pro každého z účastníků projektu. Výjimkou byl kurz Psaní všemi deseti, kde každý účastník prošel vstupní diagnostikou a prokázal-li, že tuto dovednost ovládá, kurz již absolvovat nemusel.

Intenzivní vzdělávací program navazoval na zkušenosti a poznatky z předchozího modulu. Každý z účastníků si mohl vybrat jeden z následujících odborných kurzů: kurz Práce s počítačem II., Komunikační dovednosti či Anglický jazyk. Časová dotace těchto kurzů byla 50 hodin. Kurzy probíhaly individuálně, vyjma kurzu Komunikační dovednosti, to byla skupinová vzdělávací aktivita. V případě, že si účastník projektu nevybral z těchto třech kurzů, měl možnost výběru kurzu volitelného. Volen byl např. kurz Pracovník v sociálních službách, kurz Manažerské dovednosti, kurz Krizová intervence, kurz Základy podnikání či kurz doplňujících masáží.

S každým účastníkem projektu byl vypracován individuální plán profesního rozvoje, během jehož tvorby byl kladen důraz na vstupní diagnostiku a pojmenování vzdělávacích potřeb daného účastníka projektu v oblasti osobního a profesního rozvoje. Při tvorbě plánu byly stěžejními body informace o dosavadním vzdělání, pracovních zkušenostech, silných a slabých stránkách účastníka projektu, představách o budoucí pracovní pozici a požadavcích na dané zaměstnání. Klíčová byla také motivace účastníka projektu, se kterou do tohoto vzdělávacího projektu vstupuje a následně stanovení dlouhodobých a krátkodobých cílů a jednotlivých kroků vedoucích k jejich dosažení.

V průběhu vzdělávacího programu každý z účastníků projektu absolvoval 6 individuálních konzultací, v rámci kterých mu byla poskytována podpora při rozvoji jeho schopností a dovedností. První konzultace byla věnována vytvoření výše uvedeného individuálního plánu profesního rozvoje, další pak jeho revizi, tzn. reflektování plnění stanovených cílů, podpora při rozhodování a volbě intenzivního vzdělávacího kurzu, zpětná vazba k tréninkovému pracovnímu pohovoru a podpora při ujasňování si představ o zaměstnání. Poslední šestá konzultace byla zaměřena na vypracování závěrečného individuálního plánu s důrazem na celkové zhodnocení a přínos absolvovaných vzdělávacích kurzů pro účastníka projektu. Obsahem byla i konfrontace se stanovenými cíly při vstupu do projektu a jejich zhodnocení ve vztahu k aktuální situaci, tzn. zda cíle zůstávají stejné či došlo k nějaké změně.

## 5. Výzkumné šetření

Ve výzkumné části se zaměřuji na efektivitu projektu „Jak uspět na trhu práce“ ve vztahu k existujícím bariérám na otevřeném trhu práce v oblasti zaměstnávání osob se zrakovým postižením. Prostřednictvím výzkumného šetření jsem se snažila zjistit, zda tento projekt napomohl ke zmírnění či odstranění bariér ztěžujících pracovní uplatnění osob se zrakovým postižením.

### 5.1. Formulace výzkumných cílů

Hlavním cílem výzkumného šetření je zmapování, respektive posouzení efektivity projektu „Jak uspět na trhu práce“ ve vztahu k existujícím bariérám na otevřeném trhu práce vyskytujících se na straně samotných osob se zrakovým postižením. Efektivita projektu je hodnocena z pohledu účastníků projektu.

Výsledky výzkumného šetření by měly poskytnout odpověď na tyto výzkumné otázky:

- Na jaké bariéry narážejí lidé se zrakovým postižením při snaze uplatnit se na otevřeném trhu práce?
- Pomohl projekt „Jak uspět na trhu práce“ reagovat na identifikované bariéry, vedl k jejich zmírnění nebo odstranění?
- Jsou účastníci projektu schopni získané znalosti a dovednosti aplikovat v praxi?

Z výše uvedeného vyplývají následující dílčí cíle:

- odkrýt, o jaké bariéry vyskytující se na straně osob se zrakovým postižením a mající vliv na jejich pracovní uplatnění, se jedná;
- zjistit, v čem byl projekt pro účastníky projektu přínosný a co si z projektu odnesli;
- zjistit, zda získané znalosti a dovednosti byly přenositelné do praxe;
- zmapovat šance účastníků projektu na otevřeném trhu práce po absolvování vzdělávacího programu;



- zjistit, zda došlo ke zmírnění nebo odstranění identifikovaných bariér na straně účastníků projektu.

## **5.2. Metodologické ukotvení**

Pro výzkumné šetření jsem zvolila kvalitativní výzkumnou strategii. „Kvalitativní výzkum je nenumerné šetření a interpretace sociální reality“ (Disman, 2008, s. 285). Cílem kvalitativního výzkumu je porozumění sociální situaci a vytvoření teorie o ní (Disman, 2008). Konkrétně se jedná o výzkumné šetření exploratorní neboli průzkumové, během kterého zjišťuji efektivitu projektu „Jak uspět na trhu práce“ ve vztahu k pracovnímu uplatnění osob se zrakovým postižením.

### **5.2.1. Výzkumná metoda a technika**

Metodami, které mi pomohly dosáhnout vytyčených cílů, byly metoda analýzy dokumentů a metoda dotazování. Jako výzkumná technika byla zvolena analýza dokumentů a polostrukturovaný rozhovor.

„Analýza dokumentů je analýza jakýchkoliv dokumentů, které nebyly vytvořeny za účelem našeho výzkumu. Záznamem mohou být právě tak dobře psané dokumenty jako jakékoliv materiální stopy lidského chování. Analýza dokumentů může být prováděna ve standardizované formě“ (Disman, 2008, s. 124). „Analýza dokumentů patří ke standardní aktivitě jak v kvalitativním, tak v kvantitativním výzkumu. Dokumenty – všechno napsané nebo prostě zaznamenané – mohou být podrobeny analýze z různých hledisek“ (Hendl, 2008, s. 130).

Cílem analýzy dokumentů bylo zjistit potřebné informace o každém z účastníků projektu pro účely následného polostrukturovaného rozhovoru. Na základě získaných informací z analýzy dokumentů jsem mohla již konkrétněji zaměřit samotné vedení rozhovoru s daným účastníkem projektu a naplnit tak dílčí cíle výzkumného šetření.

Dotazování je „nejběžnější a nejčastěji využívanou metodou, která je založená na výpovědích lidí – dotázaných“ (Surynek, Komárková, Kašparová, 2001, s. 79). Na základě mnou položených otázek jsem získala od respondentů údaje potřebné pro zodpovězení dílčích cílů výzkumného šetření.

„Polostrukturovaný rozhovor je jednou z nejrozšířenějších forem rozhovoru. Pro tazatele obsahuje závazné schéma, které specifikuje okruhy a témata pokládaných otázek. Obvykle je možné měnit znění otázek a pořadí jednotlivých okruhů podle situace. Tzv. jádro rozhovoru tvoří minimum otázek a témat, které je nutné probrat. Vhodné je použít následné upřesňování a vysvětlování odpovědí“ (Vaculík, Ježek, Wortner, 2006, s. 10).

Díky polostrukturovanému rozhovoru jsem mohla s respondenty podrobněji probrat oblasti, které se přímo vztahují k samotnému výzkumnému šetření, a zároveň pružněji reagovat na jejich odpovědi tak, aby jimi sdělené informace byly pro mě srozumitelné a použitelné při interpretaci dílčích cílů.

### **5.2.2. Charakteristika zkoumaného souboru**

Zkoumaný soubor byl tvořen účastníky projektu „Jak uspět na trhu práce“, tedy osobami se zrakovým postižením. Rozhovory byly provedeny s 10 účastníky projektu.

Výběr respondentů nebyl náhodný. Účastníky projektu jsem volila tak, aby byla zastoupena jak skupina osob nevidomých a prakticky nevidomých, tak skupina osob slabozrakých. Zároveň jsem respondenty z řad účastníků projektu vybírala tak, aby se jednalo jak o respondenty s většími zkušenostmi na otevřeném trhu práce, tak i o respondenty, kteří mají těchto zkušeností méně.

### **5.2.3. Charakteristika sběru dat**

Analýze dokumentů bylo podrobena 10 individuálních plánů profesního rozvoje účastníků projektu. Pro potřeby analýzy dokumentů jsem u každého účastníka projektu zvolila individuální plán profesního rozvoje, který byl vytvořen při vstupu do projektu (označení IPPR 1), a dále pak závěrečná revize individuálního plánu profesního rozvoje, který byl vytvořen po ukončení celého vzdělávacího programu, tedy při ukončení účasti v projektu v rámci 6. konzultace s personalistkou a psycholožkou projektu (označení IPPR 6). IPPR 1 i IPPR 6 byl vytvořen za účasti účastníka projektu, personalisty, psychologa a klíčového pracovníka účastníka projektu.

Polostrukturované rozhovory byly realizovány v prostorách TyfloCentra Praha, o.p.s. Toto místo bylo zvoleno s ohledem na samotné respondenty. Jedná se o prostory, které znají, orientují se v nich a jsou schopni se tam dostat samostatně, bez pomoci průvodce. Rozhovory byly provedeny v měsíci červnu 2011. Pro záznamy rozhovorů jsem se souhlasem respondentů využila diktafonu. Použitím diktafonu jsem nebyla nucena zaznamenávat jednotlivé odpovědi respondentů přímo při samotném rozhovoru, ale mohla jsem se více soustředit na samotný průběh rozhovoru a pružněji tak reagovat na získané informace. Na ukázkou přikládám přepis jednoho rozhovoru (viz Příloha A). Přepisy všech rozhovorů jsou k dispozici na vyžádání u autorky.

### 5.3. Řetězec transformací v kvalitativním výzkumu

Dílčí cíl	Výzkumná otázka	Výzkumná technika	Zdroj zjištění	Dokumenty
<p><b>1.</b> Odkrýt, o jaké bariéry vyskytující se na straně osob se zrakovým postižením a mající vliv na jejich pracovní uplatnění, se jedná</p>	<p>Na jaké bariéry narážejí lidé se zrakovým postižením při snaze uplatnit se na otevřeném trhu práce?</p>	<p>Analýza dokumentů</p>	<p>Individuální plány profesního rozvoje (IPPR)</p>	<p>IPPR 1</p>
<p><b>2.</b> Zjistit, v čem byl projekt pro účastníky projektu přínosný a co si z projektu odnesli</p>	<p>Pomohl projekt „Jak uspět na trhu práce“ reagovat na identifikované bariéry, vedl k jejich zmírnění nebo odstranění?</p>	<p>Analýza dokumentů</p>	<p>Individuální plány profesního rozvoje (IPPR)</p>	<p>IPPR 6</p>

Dílčí cíl	Výzkumná otázka	Výzkumná technika	Zdroj zjištění	Otázky do rozhovoru
<p><b>1.</b> Odkrýt, o jaké bariéry vyskytující se na straně osob se zrakovým postižením a mající vliv na jejich pracovní uplatnění, se jedná</p>	<p>Na jaké bariéry narážejí lidé se zrakovým postižením při snaze uplatnit se na otevřeném trhu práce?</p>	<p>Polostrukturovaný rozhovor</p>	<p>Účastníci projektu</p>	<p>Jakou trpíte zrakovou vadou a jak se projevuje? V čem Vám činí potíže? Jaké používáte kompenzační pomůcky?</p> <p>Popište mi Vaše pracovní zkušenosti před vstupem do projektu, příp. důvody ukončení.</p> <p>Na jaké bariéry (překážky) jste při hledání zaměstnání narážel/a?</p> <p>Proč jste se přihlásil/a do projektu?</p> <p>Co jste od projektu očekával/a?</p>

Dílčí cíl	Výzkumná otázka	Výzkumná technika	Zdroj zjištění	Otázky do rozhovoru
<p><b>2.</b> Zjistit, v čem byl projekt pro účastníky projektu přínosný a co si z projektu odnesli</p>	<p>Pomohl projekt „Jak uspět na trhu práce“ reagovat na identifikované bariéry, vedl k jejich zmírnění nebo odstranění?</p>	<p>Polostrukturovaný rozhovor</p>	<p>Účastníci projektu</p>	<p>V čem byl pro Vás projekt přínosný?</p> <p>Co jste v projektu postrádal/a? Jaké jsou Vaše doporučení a návrhy na zlepšení?</p> <p>Co jste si z projektu odnesl/a? V čem došlo ke změně, posunu?</p>
<p><b>3.</b> Zjistit, zda získané znalosti a dovednosti byly přenositelné do praxe</p>	<p>Jsou účastníci projektu schopni získané znalosti a dovednosti aplikovat v praxi?</p>	<p>Polostrukturovaný rozhovor</p>	<p>Účastníci projektu</p>	<p>Jsou získané poznatky přenositelné do praxe?</p>

Dílčí cíl	Výzkumná otázka	Výzkumná technika	Zdroj zjištění	Otázky do rozhovoru
<p><b>4.</b> Zmapovat šance účastníků projektu na otevřeném trhu práce po absolvování vzdělávacího programu</p>	<p>Pomohl projekt „Jak uspět na trhu práce“ reagovat na identifikované bariéry, vedl k jejich zmírnění nebo odstranění?</p> <p>Jsou účastníci projektu schopni získané znalosti a dovednosti aplikovat v praxi?</p>	<p>Polostrukturovaný rozhovor</p>	<p>Účastníci projektu</p>	<p>Jak nyní hodnotíte své šance na trhu práce? Podařilo se Vám nalézt zaměstnání?</p> <p>Jsou nyní ještě nějaké oblasti, ve kterých byste rád/a dosáhl/a zlepšení, rozvoje, posunu?</p>
<p><b>5.</b> Zjistit, zda došlo ke zmírnění nebo odstranění identifikovaných bariér na straně účastníků projektu</p>	<p>Pomohl projekt „Jak uspět na trhu práce“ reagovat na identifikované bariéry, vedl k jejich zmírnění nebo odstranění?</p>	<p>Polostrukturovaný rozhovor</p>	<p>Účastníci projektu</p>	<p>Jak nyní hodnotíte své šance na trhu práce? Podařilo se Vám nalézt zaměstnání?</p> <p>Co jste si z projektu odnesl/a? V čem došlo ke změně, posunu?</p>

## **5.4. Interpretace zjištěných dat a zhodnocení dílčích cílů**

### ***5.4.1. Analýza dokumentů a její výsledky***

Analýza dokumentů mi umožnila nastínit celkový obraz situace respondentů před samotnou interpretací rozhovorů. Aby byla analýza jednotná, vyhledávala jsem v individuálních plánech profesního rozvoje následující informace (v závorce uvádím zdrojový dokument):

- nejvyšší dosažené vzdělání respondentů (IPPR 1);
- motivace respondentů pro vstup do projektu „Jak uspět na trhu práce“ (IPPR 1);
- slabé stránky respondentů identifikované při vstupu do projektu (IPPR 1);
- cíle respondentů při vstupu do projektu (IPPR 1);
- respondenty zvolené oblasti vzdělávání v rámci projektu (IPPR 1);
- přínosnost projektu pro respondenty (IPPR 6).

<b>Zkoumané oblasti</b>	<b>Nejvyšší dosažené vzdělání</b>	<b>Motivace pro vstup do projektu</b>	<b>Slabé stránky</b>	<b>Cíle při vstupu do projektu</b>	<b>Oblasti vzdělávání</b>	<b>Přínosnost projektu</b>
<b>Respondenti</b>						
<i>Respondent č.1</i>	Střední s maturitou	Zvýšit si kvalifikaci, lépe se uplatnit na trhu práce, zlepšit si angličtinu, počítače	Pomalejší pracovní tempo, schopnost naslouchat druhým	Zlepšit sebeprezentační dovednosti, naslouchání druhým, umět sestavit životopis, motivační dopis, znalost přijímajícího pohovoru	Angličtina, počítač	Získání dovedností v oblasti sebeovládání, ke zvládnutí situací během přijímajícího pohovoru, vylepšení životopisu a motivačního dopisu
<i>Respondent č.2</i>	Střední s maturitou	Zdokonalit se v počítači	Jazyky pouze pasivně, pomalejší tempo	Zjistit možnosti finančního ohodnocení, zjistit reálné pracovní možnosti, mít přehled o nabídkách práce, být dobře připraven na pracovní pohovor, zvýšit sebevědomí, asertivní přístup, zvládnout práci s internetem	Angličtina, počítač	Zvýšení sebevědomí, potvrzení vlastních schopností a dovedností, vypracování životopisu a motivačního dopisu, zvýšení orientace při hledání zaměstnání, získání slovní zásoby v angličtině
<i>Respondent č.3</i>	Vyšší odborné	Hledat nové možnosti uplatnění, rozšířit si obzory	Malá průbojnost	Zjistit finanční přehled o ceně práce	Angličtina	Zvýšení úrovně komunikace v anglickém jazyce, získání přehledu o finančním ohodnocení své práce
<i>Respondent č.4</i>	Střední – výuční list	Najít si práci	Strach ze společnosti	Zjistit reálné pracovní možnosti, mít přehled o nabídkách práce, být dobře připraven na přijímající pohovor	Počítače, kurz Pracovník v soc. službách	Absolvování rekvalifikace Pracovník v sociálních službách, zbavení se strachu ze společnosti, lidí, navázání nových kontaktů



<b>Zkoumané oblasti</b>	<b>Nejvyšší dosažené vzdělání</b>	<b>Motivace pro vstup do projektu</b>	<b>Slabé stránky</b>	<b>Cíle při vstupu do projektu</b>	<b>Oblasti vzdělávání</b>	<b>Přínosnost projektu</b>
<b>Respondenti</b>						
<i>Respondent č.5</i>	Vyšší odborné	Zdokonalit se v angličtině	Nedochvilnost	Naučit se dobře anglicky, vytvořit si životopis v angličtině	Angličtina	Zlepšení komunikace v angličtině, vytvoření životopisu a motivačního dopisu,
<i>Respondent č.6</i>	Vyšší odborné	Najít si práci	Přílišná důvěřivost, nejistota	Získat přehled o nabídkách práce, být dobře připraven na přijímací pohovor	Počítače, komunikační dovednosti	Zlepšení v práci na počítači, vypracování životopisu a motivačního dopisu, zvýšení sebejistoty v komunikaci se zaměstnavatelem
<i>Respondent č.7</i>	Vyšší odborné	Získat novou kvalifikaci	Netrpělivost	Ujasnění nové pracovní pozice, náplně práce, získat přehled nabídek práce, vytvoření životopisu, motivačního dopisu, nácvik vstupního pohovoru, vzdělávání v oblasti počítačů	Počítače, angličtina	Získání realistické vize pro změnu profese v případě zdravotních důvodů, získání dovedností v plánování, zlepšení práce na počítači
<i>Respondent č.8</i>	Vysokoškolské – magisterské	Rozvíjet své znalosti, dovednosti	Nic neuvedeno	Pracovat na své sebe prezentaci, doplnění kvalifikace v oblasti počítačů a právnické angličtiny	Počítače, angličtina	Zdokonalení právnické angličtiny, rozvoj sebe prezentčních dovedností

<b>Zkoumané oblasti</b>	<b>Nejvyšší dosažené vzdělání</b>	<b>Motivace pro vstup do projektu</b>	<b>Slabé stránky</b>	<b>Cíle při vstupu do projektu</b>	<b>Oblasti vzdělávání</b>	<b>Přínosnost projektu</b>
<b>Respondenti</b>						
<i>Respondent č.9</i>	Vysokoškolské – magisterské	Nic neuvedeno	Nedostatečná asertivita, time management	Vypracování motivačního dopisu, životopisu, nácvik asertivního jednání, nácvik sebe prezentace, timemanagement – hospodaření s časem, nácvik pracovního pohovoru	Komunikace	Zvýšení komunikačních dovedností, zvládnutí sebe prosazení, asertivity
<i>Respondent č.10</i>	Střední – výuční list	Zdokonalit si práci na počítači, psaní všemi deseti	Nic neuvedeno	Zdokonalení psaní všemi deseti, práce na počítači, nácvik pracovního pohovoru	Počítače, masérský kurz	Zdokonalení v práci na počítači

## **Doplnění k tabulce – analýza dokumentů**

### ***Nejvyšší dosažené vzdělání respondentů***

Z analýzy dokumentů rovněž vyplynulo, že mezi obory, které respondenti absolvovali, patří speciální pedagogika, právo, klasický zpěv, hra na kytaru a violoncello, pedagogické minimum, ekonomie a čalounictví. Zajímavé také je, že 4 respondenti ještě absolvovali určitý rekvalifikační kurz jako např. masérský kurz či kurz telemarketingu. Lze tedy konstatovat, že každý z respondentů disponuje určitými odbornými dovednostmi a znalostmi, které může zaměstnavateli nabídnout.

### ***Motivace respondentů pro vstup do projektu „Jak uspět na trhu práce“***

Z uvedených informací je patrné, že respondenti vstupovali do projektu s touhou po získání nových znalostí a dovedností za účelem zvýšení svých šancí na trhu práce. V centru zájmu byly zejména dovednosti týkající se práce na počítači a anglického jazyka a také získání informací o dalších možnostech pracovního uplatnění.

### ***Slabé stránky respondentů identifikované při vstupu do projektu***

Při výčtu slabých stránek respondentů se vyskytovalo zejména pomalejší pracovní tempo v důsledku zrakové vady; v oblasti komunikace schopnost naslouchat druhým, nedostatečná asertivita, malá průbojnost, strach ze společnosti (z komunikace s lidmi); nedochvilnost a netrpělivost; pasivní znalost anglického jazyka. Vše, kromě pomalejšího pracovního tempa, považuji za aspekty, které lze na straně respondentů označit za faktory mající vliv na jejich pracovní uplatnění na otevřeném trhu práce. Pomalejší pracovní tempo nevnímám jako překážku na straně osob se zrakovým postižením, jelikož se jedná o důsledek zrakové vady daný náročností zadaného pracovního úkolu a možností použití potřebné kompenzační pomůcky a její výkonnosti.

### ***Cíle respondentů při vstupu do projektu***

Z individuálních plánů profesního rozvoje vyplývá, že respondenti v rámci projektu chtěli dosáhnout posunu zejména v oblasti komunikace - lepší sebezprezentační dovednosti, nácvik asertivity, zvýšení sebevědomí a s tím bezpochyby související i příprava na osobní pracovní pohovor u zaměstnavatele. Dále respondenti vstupovali do projektu za účelem

vytvoření životopisu a motivačního dopisu odpovídajícího současným požadavkům na trhu práce, získání přehledu o současných nabídkách zaměstnání a o finančním ohodnocení jednotlivých pracovních pozic. V neposlední řadě usilovali respondenti o rozvoj znalosti anglického jazyka a o získání dovedností v oblasti počítačových technologií a s tím související schopnost psaní všemi deseti na klávesnici.

### ***Respondenty zvolené oblasti vzdělávání v rámci projektu***

S výše uvedenými cíli korespondují i oblasti vzdělávání, které respondenti označili za preferované. Jednalo se anglický jazyk, počítačové dovednosti, komunikační dovednosti a specifickým byl rekvalifikační kurz Pracovník v sociálních službách.

### ***Přínosnost projektu pro respondenty***

Z individuálních plánů profesního rozvoje vyplynulo, že projekt „Jak uspět na trhu práce“ byl pro respondenty přínosný v mnoha oblastech. Zejména to byla oblast sebeprezentačních dovedností – posílení schopnosti sebeovládání, sebejistoty, asertivity a zvýšení sebevědomí, a to zejména pro potřeby komunikace se zaměstnavatelem. Velký přínos lze vidět i v oblastech odborných znalostí a dovedností jako je znalost práce na počítači, anglického jazyka či dokonce získání osvědčení o možnosti vykonávání nové profese v podobě pracovníka v sociálních službách. Podle respondentů se jako užitečné také jeví vytvoření či vylepšení životopisu a motivačního dopisu, což je vlastně první možnost, jak zaměstnavatele informovat o svých kvalitách a přednostech, a proto je nutné tuto fázi hledání zaměstnání nepodceňovat. Vzdělávání v rámci projektu přineslo i zorientování se v celém procesu hledání zaměstnání, získání realistických vizí o vlastním pracovním uplatnění a rovněž i potvrzení vlastních schopností a dovedností respondentů a odbourání sociální izolace.

### ***Shrnutí***

Shrnu-li získané informace z analýzy dokumentů, mohu konstatovat, že respondenti již před vstupem do projektu disponovali určitými odbornými znalostmi a dovednostmi. Přesto zároveň identifikovali oblasti, ve kterých chtěli získat nové poznatky či dosáhnout dalšího rozvoje a posunu.

V mnoha pádech byla skloňována slova jako komunikace, počítač, angličtina, životopis, motivační dopis, možnosti pracovního uplatnění, finanční ohodnocení, současný trh práce. Všechno toto bylo respondenty označeno jako to, v čem má prostřednictvím projektu dojít ke změně, a to takové, aby se zvýšily jejich šance na současném trhu práce.

Posun byl ze strany respondentů zaznamenán zejména v oblasti sebeprezentačních dovedností, získání nových odborných znalostí a dovedností (v oblasti počítačů či cizího jazyka), rozšíření povědomí o fungování současného trhu práce a nabídkách zaměstnání. Stěžejní bylo také vytvoření životopisu a motivačního dopisu podle současných požadavků zaměstnavatelů. V neposlední řadě vedl projekt také k odbourání sociální izolace a navázání nových kontaktů.

#### **5.4.2. Výsledky rozhovorů s účastníky projektu**

Pro lepší orientaci v níže uvedené tabulce uvádím scénář rozhovorů:

1. Jakou trpíte zrakovou vadou a jak se projevuje? V čem Vám činí potíže? Jaké používáte kompenzační pomůcky?
2. Popište mi Vaše pracovní zkušenosti před vstupem do projektu, příp. důvody ukončení.
3. Na jaké bariéry (překážky) jste při hledání zaměstnání narážel/a?
4. Proč jste se přihlásil/a do projektu?
5. Co jste od projektu očekával/a?
6. V čem byl pro Vás projekt přínosný?
7. Co jste v projektu postrádal/a? Jaké jsou Vaše doporučení a návrhy na zlepšení?
8. Co jste si z projektu odnesl/a? V čem došlo ke změně, posunu?
9. Jsou získané poznatky přenositelné do praxe?
10. Jak nyní hodnotíte své šance na trhu práce? Podařilo se Vám nalézt zaměstnání?
11. Jsou nyní ještě nějaké oblasti, ve kterých byste rád/a dosáhl/a zlepšení, rozvoje, posunu?

<b>Respon Otázka</b>	<b>Respon. č. 1</b>	<b>Respon. č. 2</b>	<b>Respon. č. 3</b>	<b>Respon. č. 4</b>	<b>Respon. č. 5</b>	<b>Respon. č. 6</b>	<b>Respon. č. 7</b>	<b>Respon. č. 8</b>	<b>Respon. č. 9</b>	<b>Respon. č. 10</b>
<i>č.1</i>	Měla jsem šedý zákal, nyní odoperovaný Text ale musím mít blíž k očím. Používám dioptrický brýle.	Trpím Stargartovým syndromem. To je vada sítnice. Špatně zaostřuji. Při čtení používám lupu.	Já mám degeneraci sítnice, plus sekundární glaukom. Nyní nevidím skoro už nic – jen obrysy. Chodím s bílou holí.	Mám šedý zákal, zelený zákal. Nosím dioptrický brýle a s těmi vidím dobře. Ale takto vidím jen na levé oko, pravé oko mám slepý.	Mám vysoký oční tlak, zelený zákal. Vidím barvy a velké obrysy na pravé oko, na levé oko nevidím nic. Používám bílou hůl a ozvučený software na PC.	Jsem po operaci šedého a zeleného zákalu. Obrysy vidím, detaily ne. Používám PC s hlasovým výstupem.	Já mám degenerativní proces na sítnici, k tomu zelený zákal. Nevidím plasticky. Používám PC s hlasovým výstupem a taky televizní lupu.	Já mám okulární degeneraci sítnice. Vidím velký kontrast, obraz trochu rozmazaný. Používám zvětšovací software a i hlasový výstup.	Narodila jsem se s vrozeným šedým zákalem. Mám pravé ucho postižené středně těžkou nedoslýchavostí. Taky těžká dalekozrakost a glaukom. Text čtu přes kamerovou lupu, silné dioptrické brýle a příruční lupu. Na počítači mám zvětšený software.	Já mám pigmentovou degeneraci sítnice. Mám zúžené zorné pole. Taky mám ještě šeroslepost. Používám počítač s hlasovým výstupem.

<b>Respon Otázka</b>	<b>Respon. č. 1</b>	<b>Respon. č. 2</b>	<b>Respon. č. 3</b>	<b>Respon. č. 4</b>	<b>Respon. č. 5</b>	<b>Respon. č. 6</b>	<b>Respon. č. 7</b>	<b>Respon. č. 8</b>	<b>Respon. č. 9</b>	<b>Respon. č. 10</b>
č.2	Práce v administr., personalitice, knihovně. Ukončeno z důvodu nezvládání výkonu, zaměstnav. nebral ohled na zrakovou vadu.	Pracovala jsem v administrat., masérství – masérka a lektorka. Pak jsem působila jako OSVČ.	Pracovala jsem jako učitelka hudby – zpěv, a německého jazyka. Byla to práce na přechodnou dobu.	Pracovala jsem jako telefonistka. Pak 20 let jsem se starala o syna a rodiče.	Pracovala jsem jako telefonní operátor, telefonní prodej, číšník v restauraci. Důvodem ukončení finanční problémy.	31 let jsem učila na hudební škole kytaru. Ukončeno z důvodu nadbytečnosti. Pak jako lektorka v DDM – zde pak nezáměr žáků.	Celý život jsem pracoval jako masér. Důvody ukončení už si nepamatuju. Pak jsem přešel na živnostenský list.	Vždy jsem pracovala jako právník. Ukončeno proto, že nové vedení nepřijalo mé zrakové potíže.	Lektorka výpočetní techniky. Ukončeno z finančních důvodů. Pak jsem hledala práci speciálního pedagoga nebo asistenta, ale marně.	Pracoval jsem jako čalouník a telefonista – spojovatel. Skončeno z důvodu hromadného propouštění nebo změny majitele.
č.3	Neuměla jsem mluvit o své vadě, styděla jsem se za to. Určitě i sebezprezentace – neuměla jsem se prosadit. Práce v knihovně nebyla vhodná.	Narážela jsem na neinformovanost zaměstnavatelů. Vypadla jsem z práce na počítači. Nevěděla jsem, jak to na trhu práce dnes funguje. A taky možná ten jazyk.	Tak možná to sebevědomí moje nebylo úplně nejlepší. Taky angličtina nebo počítač nebyly na takové úrovni.	Nebála jsem se práce jako takové, ale měla jsem strach z lidí.	Narážela jsem na technické potíže, neakceptování vady. Na mé straně možná ta angličtina, abych se dostala do zahraničí.	Možná kdybych byla suverénnější, tak by to bylo lepší. Možná trochu lepší prezentace své práce, větší průbojnost.	Potíže nebyly, byla velká poptávka po zřetelně postižených masérech. Ale uvědomoval jsem si, že moje sebevědomí není to z těch nejvyšších.	Měla jsem obrovsky nízké sebevědomí. Bála jsem se přiznat znalost cizího jazyka. Neovládala jsem právnickou angličtinu. Rezervy jsem měla i v počítačích.	Měla jsem lépe vybírat prac.pozice. Také být více průbojná, více sebevědomější. Mít i lépe vypracovaný životopis a motivační dopis. A lépe taky komunikovat - nenechat si vymluvit díru do hlavy.	Všude chtěli vzdělání s maturitou. Ale možná jsem si tolik nevěřil, bál jsem se nového neznámého prostředí.

<b>Respon Otázka</b>	<b>Respon. č. 1</b>	<b>Respon. č. 2</b>	<b>Respon. č. 3</b>	<b>Respon. č. 4</b>	<b>Respon. č. 5</b>	<b>Respon. č. 6</b>	<b>Respon. č. 7</b>	<b>Respon. č. 8</b>	<b>Respon. č. 9</b>	<b>Respon. č. 10</b>
č.4	Hlavní důvod bylo naučit se sebeprezentovat. Umět se prodat, obhájit to, co umím. Naučit se mluvit o tom postižení.	Zdokonalit se v práci na počítači. Vědět, jak to na trhu práce funguje.	Začaly se mi zhoršovat oči, a tak jsem chtěla zjistit, jak se uplatnit na trhu práce, abych byla připravená na případnou pracovní změnu.	Motivoval mě můj kluk a strach ze samoty, z úplné izolace. A více se přiblížit profesi sociálního pracovníka.	Motivem byla asi angličtina a trošku i domněnka, že mi to pomůže přiblížit se k práci.	Chtěla jsem pracovat, nechtěla jsem doma zůstat zavřená v bytě.	Zdalo se mi, že bych mohl získat nové znalosti a dovednosti a otevřít si další možnost z hlediska pracovních možností.	Určitě získat ty informace o softwarech, možnostech, vyzkoušet si to. Důležitý taky bylo, že bylo řečeno, že tam bude individuální přístup.	Určitě z důvodu dlouhodobé nezaměstnanosti. Jsem si říkala, kde dělám chybu. A tohle byla možnost, že mi ji pomůžete najít, tu chybu.	Ten projekt se prezentoval jako vzdělávací, to mě zajímalo, že bych se něco naučil.
č.5	Neočekávala jsem vůbec nic. Šla jsem do toho úplně otevřená.	Že se dostanu na takovou úroveň, že se budu schopná o nějaké to místo ucházet a hlavně ho získat.	Zopakovat si psaní všemi deseti, práci na počítači. Zvýšit si své sebevědomí.	Mít možnost tu práci skutečně najít. Poznat, co je potřeba umět a udělat k nalezení práce.	Očekávala jsem to, že se naučím tu angličtinu, chtěla jsem více konverzovat.	Že ještě budu mít šanci něco zkusit, že se odhodlám k nějaké práci, zvýším si šance.	Zdokonalím se na počítači, v angličtině. Získám informace o pracovních právních vztazích.	Setkání s ostatními lidmi, profesemi, psychická podpora. Rozvoj počítače, jazyka.	Vypracování kvalitního životopisu, motivačního dopisu. Informace o vhodnosti pracovních pozic.	Něco se naučím, ověřím si své schopnosti – př. počítač. Potkám nové lidi.



<b>Respon Otázka</b>	<b>Respon. č. 1</b>	<b>Respon. č. 2</b>	<b>Respon. č. 3</b>	<b>Respon. č. 4</b>	<b>Respon. č. 5</b>	<b>Respon. č. 6</b>	<b>Respon. č. 7</b>	<b>Respon. č. 8</b>	<b>Respon. č. 9</b>	<b>Respon. č. 10</b>
č.6	Sebeprezentace – asertivita. Vědomí toho, že v tom nejsem sama, že i ostatní mají podobné problémy.	Informace o dnešním trhu práce. Dovednost práce na PC. Rady pro další rekvalifikaci.	Procvičení klávesnice, výměna zkušeností, znalost práce na počítači.	Samotný kurz pracovníka v sociálních službách, ale i ty informace o tom, co ta práce všechno obnáší.	Nejvíce přínosná byla ta angličtina. Konverzovali jsme. Taky to, že jsme dělali ty inzeráty, bylo to dobře stylizačně zpracované.	Vůbec jsem nevěděla, jak se vyřizuje nástup do práce – životopis, motivační dopis, průběh pracovního pohovoru. Viděla jsem, že mnozí jsou na tom hůř, tolik jsem se nelitovala.	Zdokonalení se v práci na počítači. Informace o pracovně právních vztazích. Zlepšil jsem se v komunikaci v anglickém jazyce.	Rozvoj profesních dovedností. Naučila jsem se, co jsem potřebovala. Velkým přínosem byl individuální přístup a psychologická podpora.	Mám vytvořený životopis a motivační dopis. Projekt rozvinul moje komunikační dovednosti.	Hlavně kurz psaní všemi deseti, taky kurz práce s počítačem, kurz komunikace a kurz podnikání.
č.7	Nemohla jsem chodit na jazyky nebo 108 (pozn. kurz Pracovník v sociálních službách).	Možná více informací o tom, kde tu práci hledat, způsoby – praktický nácvik.	Řekla bych, že to bylo vyvážené.	Očekávala jsem, že když ten kurz udělám, tak že mi tu najdou práci. Na to jsem trochu hřešila.	Že budou kontaktováni konkrétní zaměstnavatelé. Že bude větší spolupráce s firmami, veřejností.	Zdržovala mě teorie v oblasti komunikace, více bych uvítala více konkrétních otázek.	Trefil jsem se do svého očekávání. Představy byly reálné.	Přidala bych více individ. rozhovorů s psychologem. Postrádala jsem jistotu – realizace PC kurzu.	Představovala jsem si, že se s tím počítačem skamarádím o trochu více.	Nic, byl jsem vcelku spokojen.

<b>Respon Otázka</b>	<b>Respon. č. 1</b>	<b>Respon. č. 2</b>	<b>Respon. č. 3</b>	<b>Respon. č. 4</b>	<b>Respon. č. 5</b>	<b>Respon. č. 6</b>	<b>Respon. č. 7</b>	<b>Respon. č. 8</b>	<b>Respon. č. 9</b>	<b>Respon. č. 10</b>
č.8	Naučila jsem se mluvit o zrakovém postižení, prezentovat se. Já doufám, že jsem nyní v pohovoru jistější.	Počítače – z 0 na 100 %. Angličtina – ovládám nyní základní komunikaci. Dokážu podat informace o svém zrak. postižení srozumitelně.	Angličtinu. Víím, jak napsat inzerát, jak ho podat. Taký znalost na počítači - napíšu si sama třídnici.	Zdokonalila jsem se v komunikaci a zbavilo mě to strachu z lidí. Naučila jsem se mluvit. Dnes už bych se nenechala vyhodit ze dveří.	Mám nyní odvahu konverzovat a rychlá reakce – v anglickém jazyce. Projekt mi dodal sebevědomí.	Zlepšila jsem se na počítači. Jsem klidnější a jistější, sebejistější v prezentaci. Víím, že musím sama, je to na mně.	Zvýšení počítačových znalostí, zlepšení anglického jazyka, posílení sebevědomí, rozšíření oblastí pracovního uplatnění	Zlepšení sebevědomí, posílení komunikace, získání zpětné vazby. Jistota v tom, že mám co zaměstnav. nabídnout. Angličtina.	Došlo k velkému posunu ve všem – sebevědomí, komunikace, mám vypracovaný kvalitní životopis a motivační dopis.	Zvýšilo se mi sebevědomí. Posílil jsem si schopnost psaní všemi deseti. Umím mluvit o svém zrakovém postižení.
č.9	Ano, a snad budu schopná to i v reálu použít.	Domnívám se, že ano, ale záleží i na tom zaměstnavateli, jak je informovaný.	Ano, určitě.	Vše je přenositelné do praxe.	Domnívám se, že ano.	Vše je přenositelné do praxe. V praxi to používám.	Aplikuji v praxi zejména to, že pracuji s programem Excel – vedení evidence, objednávání lidí.	Určitě ano, nebojím se nyní říci, že umím angličtinu a používat jí.	Určitě to přenositelné je. Vstupuju na pohovor s pocitem, že jdu nabídnout své služby. Zvládám lépe time-management.	Ano, jsou přenositelné, myslím si, že ano.

<b>Respon Otázka</b>	<b>Respon. č. 1</b>	<b>Respon. č. 2</b>	<b>Respon. č. 3</b>	<b>Respon. č. 4</b>	<b>Respon. č. 5</b>	<b>Respon. č. 6</b>	<b>Respon. č. 7</b>	<b>Respon. č. 8</b>	<b>Respon. č. 9</b>	<b>Respon. č. 10</b>
<i>č.10</i>	Tak snad teď budu lépe zvládat ty pracovní pohovory a tím se mi ty šance můžou zvýšit.	Hodnotím své šance jako vyšší, ale záleží na tom, na jakého zaměstnavatele narazíte. Když nemá ty informace, tak vás může odmítnout předem, aniž by se přesvědčil, že to třeba nebude problém.	Myslím si, že bych šance mohla mít větší. Nyní práci mám.	Své šance hodnotím jako vyšší. Kdyby se, nedej bože, něco stalo s očima, tak můžu pracovat i v jiné profesi – umím s počítačem. Nyní zaměstnání mám – osobní asistentka.	No možná to větší sebevědomí, větší odvaha, psychická podpora. Nebát se někam oslovit – pozitivnější myšlení. Rýsuje se mi nové zaměstnání.	Přestala jsem se bát a našla jsem si vlastní žáky. Nyní učím žáky doma a jsem spokojená. Umím pracovat s internetovou třídní knihou.	Jsem přesvědčen, že práci si vždycky najdu. Nyní pracuji na ŽL doma a docházím i do dvou podniků.	Své šance hodnotím určitě jako vyšší. Už bych si na to troufla – tam, kde potřebují angličtinu. Nyní pracuji jako OSVČ.	Jsem více připravená na ten pracovní trh vstoupit a nabízet tam svoje dovednosti. A podařilo se mi najít práci na zkrácený úvazek na Neviditelné výstavě.	Budu se cítit jistější při pracovním pohovoru. Pomohlo mi také, že jsem v jednom pohovoru uspěl a pracuju jako průvodce na Neviditelné výstavě.
<i>č.11</i>	Tak komunikace je pro mě stále těžká, takže ta komunikace a asertivita.	Doplňuji si dovednosti v anglickém jazyce, a určitě bych se taky mohla naučit spoustu věcí na počítači ještě.	Já myslím, že ne.	Trošku je pro mě problém stanovit si mantinely – mezi klientem a mnou.	Já bych pořád pracovala na té angličtině. Ale především bych musela mít peníze, které nemám.	Posílit suverenitu - komunikace, dovednosti na PC. Odbourat obavy - když něco nejde, tak se to dá řešit.	Angličtina. Uvažoval jsem taky o kvalifikaci na jiné druhy masáží.	Počítače, angličtina – pokračovat v tom. Potřebovala bych se naučit, jak si říci o peníze – to je pro mě oříšek.	Oblast komunikace – rozvíjet jí, protože moje současná práce je především o komunikaci.	Já bych se chtěl naučit něco nového – absolvovat kurz maséra, abych měl větší šance se uplatnit.

## **Doplnění k tabulce – polostrukturované rozhovory**

### ***Otázka č. 1 - Jakou trpíte zrakovou vadou a jak se projevuje? V čem Vám činí potíže? Jaké používáte kompenzační pomůcky?***

Z odpovědí respondentů vyplynulo, že každý má určitým způsobem zrak poškozen, a to převážně v důsledku šedého či zeleného zákalu, anebo degenerace sítnice. V případě, že ke kompenzaci už nepomohou pouze silné dioptrické brýle nebo zvětšovací lupy, využívají respondenti speciální počítačové softwary – zvětšovací software či software s hlasovým výstupem. Díky používaným kompenzačním pomůckám jsou schopni samostatně vykonávat činnosti jak běžného života, tak života pracovního.

### ***Otázka č. 2 - Popište mi Vaše pracovní zkušenosti před vstupem do projektu, příp. důvody ukončení.***

Při odpovědích respondentů na tuto otázku, zejména na část týkající se důvodů ukončení, jsem se snažila rozkrýt první náznaky o možných bariérách, které jim ztěžovaly vstup na otevřený trh práce.

Ze získaných informací bylo patrné, že všichni respondenti měli před vstupem do projektu alespoň jednu pracovní zkušenost. Jednalo se zejména o administrativní činnosti, lektorské či pedagogické pozice či manuální činnosti. Důvodem ukončení pracovních poměrů byla např. nadbytečnost, finanční důvody či vlastní rozhodnutí zaměstnance (přechod na živnostenský list). Dvěma respondenty bylo také zmíněno, že důvodem ukončení daného pracovního poměru byla neakceptace zrakové vady a potíží s tím souvisejících (pomalejší pracovní tempo, nutnost používání kompenzačních pomůcek) ze strany zaměstnavatele. Toto lze považovat za bariéru mající negativní dopad na pracovní uplatnění osob se zrakovým postižením na otevřeném trhu práce. Nositelem je však v tomto případě zaměstnavatel, nikoliv člověk se zrakovou vadou.

### ***Otázka č. 3 - Na jaké bariéry (překážky) jste při hledání zaměstnání narážel/a?***

Respondenty byly při rozhovorech identifikovány následující bariéry, jež jsou jimi považovány za faktory, které mají negativní dopad na pracovní uplatnění a snižují jejich šance na současném trhu práce:

- chybějící schopnost mluvit o svém zrakovém postižení srozumitelným způsobem;

- nedostatečné dovednosti v práci na počítači;
- neznalost či nedostatečná znalost cizího jazyka, popř. odborného cizího jazyka;
- nízké sebevědomí, malá průbojnost;
- potíže se sebezprezentací, s prezentací vlastních schopností a dovedností;
- strach z lidí;
- nevypracovaný životopis a motivační dopis, popř. jeho podoba neodpovídala současným požadavkům zaměstnavatelů;
- neznalost fungování současného trhu práce;
- neinformovanost zaměstnavatelů, neakceptování zrakové vady;
- technické potíže.

Poslední tři body jsou bariéry vyskytující se na straně zaměstnavatele, nositeli ostatních bariér jsou samotní lidé se zrakovým postižením.

Na základě výše uvedených informací lze konstatovat, že respondenti si jsou vědomi toho, že mají na své straně oblasti, ve kterých nedosahují potřebných znalostí a dovedností, což je může limitovat při ucházení se o danou pracovní nabídku. Za důležité však považují to, že si respondenti tyto bariéry uvědomují a ví o nich. Tím udělali první krok na cestě za jejich odstraněním či zmírněním.

#### ***Otázka č. 4 - Proč jste se přihlásil/a do projektu?***

S identifikovanými bariérami korespondovala i motivace respondentů ke vstupu do projektu „Jak uspět na trhu práce“. Jak už vyplynulo z analýzy dokumentů, usilovali respondenti o získání nových a potřebných znalostí a dovedností a tím zvýšení svých šancí na otevřeném trhu práce. Provedené rozhovory toto potvrdily. Dalším důvodem ke vstupu do projektu byla např. příprava na případnou změnu zdravotního stavu a s tím související změna zaměstnání, dále také odhalení chyb při ucházení se o zaměstnání či strach ze samoty a sociální izolace se snahou o získání potřebných odborných schopností, které umožní uplatnění se na trhu práce, a tím také sociální začlenění.

#### ***Otázka č. 5 - Co jste od projektu očekával/a?***

Od projektu respondenti očekávali nejen to, že se dozví nové informace a naučí se novým věcem, ale zároveň také to, že posílí své sebevědomí, budou se cítit více připraveni na hledání zaměstnání, setkají se s novými lidmi a budou si moci vyměnit zkušenosti z

oblasti pracovního uplatnění. Dále také, že získají potřebnou psychickou podporu, která je velmi důležitá při vyrovnávání se s případnými neúspěchy, ale i při sdílení zážitků pozitivních.

***Otázka č. 6 - V čem byl pro Vás projekt přínosný?***

Rozhovory s respondenty potvrdily informace vyplývající z analýzy dokumentů. Prospěch projektu lze spatřovat zejména v oblastech sebeprezentačních dovedností, odborných znalostí a dovedností (psaní všemi deseti na klávesnici, ovládání práce na počítači, komunikace v cizím jazyce či specifická odbornost jako např. rekvalifikace na pracovníka v sociálních službách) či informace o současném trhu práce, jeho fungování a požadavcích. Opomenout nelze ani výměnu zkušeností mezi samotnými respondenty v průběhu vzdělávání a psychickou podporu poskytovanou realizátory projektu.

Na základě zjištěných informací lze konstatovat, že projekt byl zacílen správně. Přinesl užitek přesně v oblastech, které byly respondenty identifikovány jako problematické a hodné dalšího rozvoje a posílení.

***Otázka č. 7 - Co jste v projektu postrádal/a? Jaké jsou Vaše doporučení a návrhy na zlepšení?***

Projekt „Jak uspět na trhu práce“ nebyl samozřejmě bez chyb. Ze strany respondentů byla vytýkána např. nedostatečná komunikace s lektory vzdělávacích kurzů, která měla za následek nejistotu v termínech konání či náplni kurzů. Doporučena byla větší praktičnost sdělovaných informací v rámci vzdělávání, a to ve smyslu většího podílu praktických informací nad informacemi teoretickými. Toto jsou věci, nad kterými by se měla organizace TyfloCentrum Praha, o.p.s. zamyslet a v případě realizace dalšího podobného projektu je mít na mysli, vzít si z nich ponaučení a do budoucna se jim vyvarovat.

Při setkávání se s respondenty v průběhu jejich vzdělávání a i z jejich výpovědí v rámci rozhovoru bylo patrné, že by uvítali, kdyby mohli absolvovat libovolný počet kurzů v libovolném rozsahu, dle jejich individuálních potřeb. Toto je ideál, kterého by dle mého názoru chtěla dosáhnout každá organizace realizující projekt zaměřený na posílení dovedností a schopností dané cílové skupiny. Nicméně vždy je každý projekt limitován finančními prostředky, které na jeho realizaci byly uvolněny, a zároveň i dobou, během

kteřé má být dosaženo vytyčených cílů. Z tohoto důvodu nemohou být nikdy zcela naplněny všechny očekávání a přání účastníků daného projektu.

Z rozhovorů také vyplynulo, že projekt dostatečně nereagoval na potřebu respondentů setkávat se se zaměstnavateli, mít možnost s nimi více komunikovat a popř. si nalézt zaměstnání. Je však potřeba říci, že toto nebylo hlavním cílem projektu, ani to nebylo v jeho počátcích slibováno a deklarováno. Lze to vnímat pouze jako nadstavbu. Došlo-li v průběhu projektu např. k tomu, že si někdo z účastníků projektu našel zaměstnání či navázal komunikaci se zaměstnavatelem za účelem jeho budoucího pracovního uplatnění v dané firmě, bylo to vnímáno jako určitý benefit, který tento projekt přinesl.

### ***Otázka č. 8 - Co jste si z projektu odnesl/a? V čem došlo ke změně, posunu?***

U otázky č. 6 jsem již uvedla, v jakých oblastech byl projekt přínosný a měl pro respondenty užitek. Ale k jakým konkrétním změnám a pokrokům došlo, to bylo předmětem zjištění u této otázky.

Na základě výpovědí lze konstatovat, že projekt měl za následek změnu a posun oproti původnímu stavu definovanému na začátku vzdělávacího procesu, a to u každého respondenta.

Respondenti po absolvování projektu umí:

- mluvit o svém zřakovém postižení;
- prezentovat své schopnosti a dovednosti;
- mluvit s lidmi beze strachu a obav;
- být sebevědomí a sebejistí při pracovním pohovoru;
- vypracovat kvalitní životopis a motivační dopis, napsat inzerát a podat ho;
- psát všemi deseti na klávesnici;
- pracovat na počítači;
- komunikovat v anglickém jazyce.

Je potřeba podotknout, že každý z respondentů dosáhl jiné úrovně zlepšení, a to na základě svých schopností a možností a také s ohledem na své potřeby.

***Otázka č. 9 - Jsou získané poznatky přenositelné do praxe?***

Všichni respondenti považují získané informace a nově nabyté schopnosti a dovednosti za přenositelné do praxe, tzn. za použitelné a aplikovatelné v běžném životě či v pracovním prostředí. Někteří z respondentů si to už dokonce reálně vyzkoušeli.

***Otázka č. 10 - Jak nyní hodnotíte své šance na trhu práce? Podařilo se Vám nalézt zaměstnání?***

Z odpovědí je patrné, že respondenti považují své šance na pracovním trhu po absolvování komplexního vzdělávacího programu za vyšší. Kromě vyšší odbornosti a rozšíření spektra svých profesních předností jsou respondenti daleko sebevědomější, vědomi si svých silných stránek, zdatnější v komunikaci a připraveni odpovídajícím způsobem a bez ostychu prezentovat sebe a svůj pracovní potenciál, a to vše na rovině partnerské, nikoli v pozici prosícího člověka.

Jako každá mince má dvě strany, tak i oblast pracovního uplatnění má dvě strany, a to nabídku a poptávku. Na jedné straně stojí uchazeč o zaměstnání, který nabízí svoji pracovní sílu, a na straně druhé zaměstnavatel, který pracovní sílu poptává. Proto ani v případě zaměstnávání osob se zrakovým postižením nelze stranu zaměstnavatele opomenout. A jak respondenti uvádějí, záleží na jeho informovanosti a ochotě spolupracovat a akceptovat určitá specifika vyplývající ze zrakového postižení. Bez toho může velmi snadno dojít i přes výše uvedené přednosti kandidáta na zaměstnání k odmítnutí a znemožnění ukázat zaměstnavateli své kvality.

Velmi pozitivní je, že 7 respondentů našlo v průběhu projektu nebo po jeho dokončení zaměstnání. 1 respondent měl zaměstnání již před vstupem do projektu a stále v něm setrvává. Z toho vyplývá, že 8 z 10 respondentů je v současné době uplatněno na otevřeném trhu práce. To považuji za velký úspěch, a to i z důvodu toho, že nalezení zaměstnání nebylo definováno jako cíl projektu. Proto tomuto výsledku přiřkládám velkou váhu. Zásahu na tom má dle výpovědí respondentů právě jejich účast v projektu a absolvování vzdělávacích kurzů. Jsem přesvědčena, že prostřednictvím projektu „Jak uspět na trhu práce“ došlo ke zmírnění bariér na straně osob se zrakovým postižením, jež jim ztěžují jejich pracovní uplatnění.



***Otázka č. 11 - Jsou nyní ještě nějaké oblasti, ve kterých byste rád/a dosáhl/a zlepšení, rozvoje, posunu?***

Nelze předpokládat, že díky jednomu projektu dojde k získání všech potřebných znalostí a dovedností a již nebude potřeba dalšího vzdělávání a seberozvoje. Říká se, že člověk musí celý život trénovat a posilovat své silné stránky a rovněž pracovat na stránkách slabých tak, aby byl stále na trhu práce konkurence schopným.

Potřeba dalšího vzdělávání vyplývá i z výpovědí respondentů, kteří za oblasti hodné dalšího rozvoje označili komunikaci, práci na počítači, cizí jazyk, posilování sebevědomí, umět se ocenit a říci si o vyšší plat, zvýšit si kvalifikaci. Mohlo by se zdát zvláštní, že respondenti uvedli právě oblasti, na které bylo zaměřené vzdělávání v rámci celého projektu, a mohlo by to vyvolat debatu o efektivitě projektu, respektive jednotlivých vzdělávacích kurzech. Pouze to však potvrzuje fakt, že díky finančnímu rozpočtu a časovému harmonogramu, kterým je projekt vázán, nelze plně uspokojit potřeby všech účastníků projektu.

***Shrnutí***

Identifikované bariéry plně korespondovaly s motivací respondentů pro vstup do projektu. Na to pak plyně navazoval vzdělávací program, sestaven podle potřeb a cílů každého respondenta.

Přínosnost projektu z pohledu respondentů byla ve shodě s informacemi získanými prostřednictvím analýzy dokumentů. Za důležité a stěžejní bych označila změny, ke kterým u respondentů vlivem absolvování vzdělávacích kurzů došlo. Nejedná se o pouhá slova a tvrzení z úst respondentů, ale již o konkrétní fakta ověřená praxí. To, že si respondenti uvědomují jednotlivé pokroky, je jedním ze znaků vypovídajících o efektivitě projektu „Jak uspět na trhu práce“. Umět prezentovat sebe sama, své znalosti a dovednosti, veškeré informace zaměstnavateli poskytnout srozumitelným způsobem, to považuji za jednu z hlavních schopností, kterou v dnešní době člověk hledající zaměstnání musí disponovat.

Za další významný aspekt dokládající efektivitu projektu lze označit 8 respondentů uplatněných na otevřeném trhu práce. I když se nejednalo o vydefinovaný cíl, kterého měl tento projekt dosáhnout, považuji tento výsledek za velký úspěch, který může dát

i ostatním lidem se zrakovým postižením naději, že je možné se na současném trhu práce uplatnit. Chce to pouze udělat ten první krok a uvědomit si, že bez vlastní píce a snahy to nepůjde.

Ověření vlastních schopností, poznání svých slabých stránek a určení oblastí pro další rozvoj – to jsou další oblasti, ve kterých lze na základě výpovědí respondentů spatřovat efekt projektu „Jak uspět na trhu práce“. Respondenti nyní mají přehled o tom, co umí, co mohou nabídnout, a zároveň si uvědomují potřebu dalšího vzdělávání a seberozvoje.

### **5.4.3. Zhodnocení dílčích cílů**

#### **Zhodnocení dílčího cíle č. 1**

Dílčím cílem č. 1 bylo odhalení bariér vyskytujících se na straně osob se zrakovým postižením a majících vliv na jejich pracovní uplatnění.

Z analýzy dokumentů a rozhovorů vyplynulo, že na straně osob se zrakovým postižením se vyskytují bariéry, které ovlivňují jejich šance na otevřeném trhu práce při snaze nalézt si zaměstnání. Výčet identifikovaných bariér byl uveden již při interpretaci zjištěných dat, proto pouze shrnu, že se tyto bariéry týkají zejména odborných znalostí a dovedností, požadovaných současnými zaměstnavateli, a také sebeprezentačních schopností a míry sebevědomí.

#### **Zhodnocení dílčího cíle č. 2**

Dílčí cíl č. 2 se zaměřil na zjištění, v čem byl projekt pro účastníky projektu přínosný a co si z projektu odnesli.

Na základě získaných informací lze konstatovat, že projekt „Jak uspět na trhu práce“ přinesl respondentům mnoho užitečného a vybavil je potřebnými znalostmi a dovednostmi. Přínos a posun byl zaznamenán jak v podobě nabytí nových dovedností jako např. práce na počítači či komunikace v cizím jazyce, tak i v rovině individuálních předpokladů jako např. sebejistota, komunikativnost, dostatečné sebevědomí, sebeprezentace a umění prodat své dovednosti.

### **Zhodnocení dílčího cíle č. 3**

Dílčí cíl č. 3 se zabýval zjištěním, zda získané znalosti a dovednosti byly přenositelné do praxe.

Odpovědi respondentů na dotaz týkající se tohoto tématu byly kladné. Z toho vyplývá, že to, co respondenti získali absolvováním vzdělávacího programu, považují za uplatnitelné a použitelné přímo v praxi.

### **Zhodnocení dílčího cíle č. 4**

Dílčí cíl č. 4 se zaměřil na zmapování šancí účastníků projektu na otevřeném trhu práce po absolvování vzdělávacího programu.

Ze zjištěných informací vyplývá, že projekt „Jak uspět na trhu práce“ vedl ke zvýšení šancí respondentů při ucházení se o volná pracovní místa. Tomuto tvrzení napomáhá i fakt, že 8 respondentů je již v současné době zaměstnáno.

### **Zhodnocení dílčího cíle č. 5**

Dílčím cílem č. 5 bylo zjistit, zda došlo ke zmírnění nebo odstranění identifikovaných bariér na straně účastníků projektu.

Projekt „Jak uspět na trhu práce“ svojí strukturou v podobě jednotlivých vzdělávacích kurzů měl pozitivní dopad právě na ty oblasti, které byly respondenty označeny jako problematické ve vztahu k jejich snaze nalézt si zaměstnání. Z výpovědí respondentů vyplynulo, že tento projekt zvýšil jejich šance na otevřeném trhu práce. Vedl ke zmírnění či odstranění identifikovaných bariér, neboli faktorů, které ztěžují pracovní uplatnění osob se zrakovým postižením.

Z výše uvedených informací je patrné, že všech dílčích cílů bylo dosaženo a prostřednictvím nic byl také naplněn hlavní cíl výzkumného šetření. Tím bylo zmapování, respektive posouzení efektivity projektu „Jak uspět na trhu práce“ ve vztahu k existujícím bariérám na otevřeném trhu práce vyskytujících se na straně samotných osob se zrakovým postižením.

## 6. Závěr

Integrace osob se zrakovým postižením na otevřený trh práce není oblastí, ve které by se snadno dosahovalo úspěchů a pozitivních výsledků. Cestu za kýženým zaměstnáním komplikují jak bariéry na straně zaměstnavatele, tak na straně samotných osob se zrakovým postižením. Nelze říci, že by jedna strana byla nositelem více bariér než strana druhá. Každá má svá specifika a odlišnosti.

Úvodem do empirické části diplomové práce bylo shrnutí teoretických poznatků o problematice zaměstnávání osob se zrakovým postižením. Poskytla jsem přehled různých faktorů majících vliv na život člověka se zrakovým postižením, zejména pak na oblast jeho pracovního uplatnění. Dále jsem se již konkrétně zaměřila na bariéry na straně samotných osob se zrakovým postižením a shrnula informace o projektu „Jak uspět na trhu práce“, realizovaného organizací TyfloCentrum Praha, o.p.s., jehož smyslem bylo zvýšení kvalifikace a rozvoj klíčových kompetencí osob se zrakovým postižením za účelem zvýšení jejich šancí na otevřeném trhu práce.

V empirické části jsem se cíleně věnovala posouzení efektivity výše uvedeného projektu ve vztahu k existujícím bariérám na otevřeném trhu práce, které se objevují na straně osob se zrakovým postižením. Cílem výzkumného šetření bylo odhalení těchto bariér z pohledu účastníků projektu, zjištění přínosů a dopadů projektu pro jeho účastníky, zmapování přenositelnosti získaných znalostí a dovedností do praxe, nynějších šancí účastníků projektu na otevřeném trhu práce a zjištění, zda ve výsledku došlo ke zmírnění či odstranění identifikovaných bariér. K získání potřebných informací jsem využila metody analýzy dokumentů a metody dotazování, konkrétně techniky polostrukturovaného rozhovoru. Analýze dokumentů bylo podrobena 10 individuálních plánů profesního rozvoje, kdy každý z účastníků projektu měl vytvořen vlastní plán. Analýza dokumentů mi pomohla získat potřebné informace o každém z účastníků projektu, které mi pak pomohly konkrétněji zacílit samotné rozhovory. Ty byly provedeny s 10 účastníky projektu a společně s informacemi z analýzy dokumentů vedly k zodpovězení vytyčených cílů a stanovených výzkumných otázek.

Z výsledků výzkumného šetření vyplývá, že osoby se zrakovým postižením se při hledání zaměstnání potýkají s určitými bariérami, které jejich šance na otevřeném trhu práce negativně ovlivňují. Jedná se zejména o rezervy v odborných znalostech

a dovednostech jako je práce na počítači či znalost cizího jazyka, o nedostatky v komunikačních a sebezprezentačních dovednostech a v neposlední řadě také nízké sebevědomí, nejistota a nedůvěra ve svůj potenciál. Jedním z kroků, jak přispět ke zmírnění či odstranění těchto a dalších bariér na straně osob se zrakovým postižením, byl právě projekt „Jak uspět na trhu práce“.

Velmi mě těší, že na základě zjištěných informací mohu konstatovat, že projekt přinesl jeho účastníkům užitek a změny právě ve výše identifikovaných oblastech. Z toho vyplývá, že vedl ke zmírnění či odstranění některých uvedených bariér. Vedle získání nových znalostí a dovedností jsou účastníci projektu dnes schopni přesvědčivým způsobem prezentovat své schopnosti, srozumitelným způsobem informovat zaměstnavatele o svém zrakovém postižení, vypracovat si kvalitní životopis a motivační dopis a v celém procesu hledání zaměstnání vystupovat sebevědomě a sebejistě. A co je velmi žádoucí, účastníci projektu toto vše považují za přenositelné do praxe a tudíž za prospěšné a užitečné v oblasti pracovního uplatnění. Projekt „Jak uspět na trhu práce“ tak vedl ke zvýšení šancí osob se zrakovým postižením na otevřeném trhu práce.

Zároveň tento projekt otevřel účastníkům projektu obzory a možnosti v oblasti dalšího vzdělávání a seberozvoje. Nyní vědí, v čem by bylo vhodné získat nové poznatky a tím rozšířit spektrum svých silných stránek a předností. Informace o vhodnosti dalšího vzdělávání jsou také velmi důležité pro samotnou organizaci TyfloCentrum Praha, o.p.s., které se tím otvírá další cesta při přemýšlení, jak i nadále podporovat osoby se zrakovým postižením při hledání zaměstnání a v jakých oblastech jim nabízet možnosti posílení jejich schopností a dovedností.

Jsem přesvědčena o tom, že výstupy výzkumného šetření mají využití na několika rovinách. Jednu už jsem zmínila, a to organizaci TyfloCentrum Praha, o.p.s. Pro ni to jsou velmi cenné informace, které mohou ukázat další směr v oblasti řešení problematiky zaměstnávání osob se zrakovým postižením. Organizace TyfloCentrum Praha, o.p.s. si také uvědomuje, že pouze posílení schopností a dovedností na straně těchto osob nestačí, je nutné pracovat se zaměstnavateli a i u nich se snažit o zmírnění či odstranění existujících bariér. Proto by ráda opět využila prostředků ESF a zaměřila se na rozvoj spolupráce se zaměstnavateli. Tím by také byla naplněna potřeba účastníků projektu, která vyplynula z rozhovorů, a to více se setkávat se zaměstnavateli a mít možnost prezentovat svůj pracovní potenciál.

I pro mě samotnou, jakožto pracovníka TyfloCentra Praha, o.p.s., jsou získané výstupy přínosem. Zejména realizování rozhovorů mi umožnilo více proniknout do pohledu respondentů na efektivitu projektu „Jak uspět na trhu práce“ a pomohlo mi to lépe pochopit jejich potřeby v oblasti jejich budoucího pracovního uplatnění.

Domnívám se také, že informace, které jsem prostřednictvím výzkumného šetření získala, jsou cenným materiálem při komunikaci s Ministerstvem práce a sociálních věcí či Magistrátem hlavního města Prahy ve smyslu obhajování a plánování dalšího rozvoje služeb pro osoby se zrakovým postižením. Zároveň jistě budou dobrým podkladem při žádostech těchto institucí o spolupráci při přípravě nových projektů. Stalo se tak například při vyplňování dotazníku, který byl součástí analýzy potřebnosti k připravovanému projektu „Vzdělávání a podpora sociální integrace pro znevýhodněné osoby na území hl. m. Prahy“, jehož cílem by mělo být zavedení propracovaného systému rozvoje a vzdělávání cílové skupiny s ohledem na požadavky trhu práce, tedy zaměstnavatelů.

Závěrem bych chtěla říci, že jsem velmi potěšena, že projekt „Jak uspět na trhu práce“ je z pohledu účastníků projektu hodnocen kladně, je vnímán jako přínosný a co je nejdůležitější, umožnil účastníkům projektu získat a rozvinout chybějící dovednosti a tím zvýšit své šance při hledání zaměstnání na otevřeném trhu práce.

## Seznam použité literatury

*Analýza potřeb a zaměstnanosti zrakově handicapovaných občanů na území hl.m. Prahy.* TyfloCentrum Praha, o.p.s., 2006, 56 s.

BUBENÍČKOVÁ, Hana. O zrakovém postižení a zrakově postižených. *Česká oční optika.* 2007, roč. 48, č. 1, s. 80-82. ISSN 1211-233X.

BUCHTOVÁ, Božena a kolektiv. *Nezaměstnanost. Psychologický, ekonomický a sociální problém.* 1. vyd. Praha: Grada, 2002, 240 s. ISBN 80-247-9006-8.

CERHA, Josef. Možnosti společenského uplatnění těžce zrakově postižených osob. In ČÁLEK, Oldřich, CERHA, Josef, HOLUBÁŘ, Zdeněk. *Vývoj osobnosti zrakově těžce postižených.* Praha: Achát, 1992, s. 144 – 149.

DISMAN, Miroslav. *Jak se vyrábí sociologická znalost.* 3. vyd. Praha: Karolinum, 2008, 372 s. ISBN 978-80-246-0139-7.

ERBENOVÁ, Michaela, KUPKA, Martin, TŮMA, Zdeněk. *Makroekonomie I.* 1.vyd. Praha: Karolinum, 1992. 164 s. ISBN 80-7066-675-7.

FILIPIOVÁ, Daniela. *Život bez bariér.* 1. vyd. Praha: Grada, 1998, 204 s. ISBN 80-7169-233-6.

HARTL, Pavel, HARTLOVÁ, Helena. *Psychologický slovník.* 1. vyd. Praha: Portál, 2000, 776 s. ISBN 80-7178-303-X.

HENDL, Jan. *Kvalitativní výzkum.* 2. vyd. Praha: Portál, 2008, 408 s. ISBN 978-80-7367-485-4.

JESENSKÝ, Ján. *Prostor pro integraci.* Praha: Comenia Consult, 1993, 132 s.

JESENSKÝ, Ján. *Tyflologické minimum a základy komplexního zabezpečení zrakově postižených.* 1. vyd. Praha: Horizont, 1988, 208 s.

JESENSKÝ, Ján. *Uvedení do rehabilitace zdravotně postižených.* 1. vyd. Praha: Karolinum, 1995, 159 s. ISBN 80-7066-941-1.

- KEBLOVÁ, Alena. *Zrakově postižené dítě*. 1. vyd. Praha: Septima, 2001, 67 s. ISBN 80-7216-191-1.
- KLÍMA, Jan. *Makroekonomie*. 1. vyd.. Praha: Alfa Publishing, 2006. 144 s. ISBN 80-86851-27-3.
- KOLÁČKOVÁ, Jana, KODYMOVÁ, Pavla. Sociální práce se zdravotně znevýhodněnými. In MATOUŠEK, Oldřich, KOLÁČKOVÁ, Jana, KODYMOVÁ, Pavla (eds.). *Sociální práce v praxi*. 1. vyd. Praha: Portál, 2005, s. 89 – 109. ISBN 80-7367-002-X.
- KREBS, Vojtěch. *Sociální politika*. 4. vyd. Praha: Aspi, 2007, 503 s. ISBN 978-80-7357-276-1.
- KUCHAŘ, Pavel. *Trh práce – sociologická analýza*. 1. vyd. Praha: Karolinum, 2007, 183 s. ISBN 978-80-246-1383-3.
- KVĚTOŇOVÁ – ŠVECOVÁ, Lea. *Oftalmopedie*. 2. vyd. Brno: PAIDO, 2000, 70 s. ISBN 80-85931-84-2.
- KVĚTOŇOVÁ – ŠVECOVÁ, Lea. Oftalmopedie. In PIPEKOVÁ, Jarmila a kol. *Kapitoly ze speciální pedagogiky*. Brno: PAIDO, 1998, s. 163 – 169. ISBN 80-85931-65-6.
- MATOUŠEK, Oldřich. *Slovník sociální práce*. 1. vyd. Praha: Portál, 2003, 288 s. ISBN 80-7178-549-0.
- NOVOSAD, Libor. *Poradenství pro osoby se zdravotním a sociálním znevýhodněním*. 1. vyd. Praha: Portál, 2009, 272 s. ISBN 978-80-7367-509-7.
- ONDRÁKOVÁ, Ivana. *Zaměstnávání osob se zdravotním postižením*. Příspěvek z konference Zaměstnávání bez bariér = zaměstnání pro všechny, konaná dne 17. 4. 2008.
- POJSLOVÁ, Klára. *Podporované zaměstnávání u osob se zrakovým postižením*. Hradec Králové, 2009, 82 s. Bakalářská práce (Bc.). Univerzita Hradec Králové, Pedagogická fakulta, Katedra sociální práce a sociální politiky.
- PITROVÁ, Šárka a kol. *Chraňte svůj zrak*. Praha: Grada Avicenum, 1993, 120 s. ISBN 80-7169-037-6.



*Projekt „Jak uspět na trhu práce“*, TyfloCentrum Praha, o.p.s., 2008.

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

SURYNEK, Alois, KOMÁRKOVÁ, Růžena, KAŠPAROVÁ, Eva. *Základy sociologického výzkumu*. 1. vyd. Praha: Management Press, 2001, 160 s. ISBN 80-7261-038-4.

TOMEŠ, Igor a kol. *Sociální správa: úvod do teorie a praxe*. 2. vyd. Praha: Portál, 2009, 304 s. ISBN 978-80-7367-483-0.

VACULÍK, Martin, JEŽEK, Stanislav, WORTNER, Václav. *Základní pojmy z metodologie psychologie*. Brno: Masarykova univerzita, Fakulta sociálních studií, Katedra psychologie, 2006, 16 s. ISSN 1802-128X.

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

## **Použité internetové zdroje**

HAMADOVÁ, Petra. *Socioprofesionální dimenze edukace žáků se zrakovým postižením*. Brno, 2006, 231 s. Disertační práce (PhD.) Masarykova univerzita. Pedagogická fakulta, Katedra speciální pedagogiky. Dostupné také z: [http://is.muni.cz/th/11726/pedf\\_d/](http://is.muni.cz/th/11726/pedf_d/)

HAWTHORNE, Nan. *Everything You Always Wanted to Know About Blind Employees But Were Reluctant to Ask*. [online]. E-Sight Careers Network (USA), September, 2007. [cit.14.7.2011]. Dostupné z: <http://www.accessibilitynews.ca/cwdo/resources/resources.php?resources=204>

IVANOVOVÁ, Stanislava. *Integrace zdravotně postižených osob do společnosti*. [online]. Olomouc: Digitální knihovna historických fondů Vědecké knihovny v Olomouci, 2005. [cit.14.2.2009]. Dostupné z: <http://dig.vkol.cz/refer003.htm>

LA GROW, Steven J., DAYE, Paula. Barriers to Employment Identified by Blind and Vision-Impaired Persons in New Zealand. [online]. Ministry of Social Development, Nový Zéland, November 2005. [cit.14.7.2011]. Dostupné z: <http://www.msd.govt.nz/about-msd-and-our-work/publications-resources/journals-and-magazines/social-policy-journal/spj26/26-barriers-to-employment-identified-by-blind-and-vision-impaired-persons-pages173185.html#Results6>

*OP Praha – Adaptabilita (OPPA)*. [online]. Ministerstvo práce a sociálních věcí, Evropský sociální fond v ČR, 2008. [cit.16.5.2011]. Dostupné z: <http://www.esfcr.cz/07-13/oppa>

*Operační program Praha – Adaptabilita: Více příležitostí pro lepší život Pražanů*. [online]. Evropský sociální fond, Operační program Praha – Adaptabilita, 2010. [cit.16.5.2011]. Dostupné z: <http://www.prahafondy.eu/cz/oppa.html>

*Personální agentury a agenturní zaměstnávání*. [online]. Hledám Práci.cz, personální server. [cit. 10.4.2011]. Dostupné z: <http://www.hledampraci.cz/poradna-zamestnani/personalni-agentury-agenturni-zamestnavani.php>

*Principy podporovaného zaměstnávání*. [online]. Dobromysl.cz, přístup šitý na míru, 2002 – 2011. [cit. 10.4.2011]. Dostupné z: <http://www.dobromysl.cz/scripts/detail.php?id=1328>

*Problematika zaměstnanosti*. [online]. SONS ČR, Projekt Tyfloemployability, 2005 - 2007. [cit.10.4.2011]. Dostupné z: <http://www.tyfloemploy.org/problematikazamestnanosti>

RÁKOZCYOVÁ, Miroslava. *Integrace zdravotně postižených na pracovní trh*. [online]. MOPO, Nová sociální rizika trhu práce a potřeby reformy jeho politické regulace po vstupu ČR do EU, 2006 - 2007. [cit. 10.4.2011]. Dostupné z: <http://www.mopo.cz.eu/stranky/integrace-zdravotne-postizenych-na-pracovni-trh>

SCHINDLER, Radek, PEŠÁK, Milan. *Kdo je zrakově postižený*. [online]. SONS ČR, 2002 – 2011a. [cit. 10.4.2011]. Dostupné z: <http://www.sons.cz/kdojezp.php>

SCHINDLER, Radek, PEŠÁK, Milan. *Některé mýty o zrakově postižených*. [online]. SONS ČR, 2002 – 2011b. [cit. 7.8.2011]. Dostupné z: <http://www.sons.cz/myty.php>

*Sociální rehabilitace*. [online]. Česká unie pro podporované zaměstnávání. [cit. 10.4.2011]. Dostupné z: <http://www.unie-pz.cz/3-pz/15-socialni-rehabilitace.html>

*Zaměření prioritní osy 2 - Podpora vstupu na trh práce.* [online]. Evropský sociální fond, Operační program Praha – Adaptabilita, 2009. [cit.16.5.2011]. Dostupné z: [http://www.prahafondy.eu/cz/oppa/pro-prijemce/337\\_zamereni-prioritni-osy-2---podpora-vstupu-na-trh-prace.html](http://www.prahafondy.eu/cz/oppa/pro-prijemce/337_zamereni-prioritni-osy-2---podpora-vstupu-na-trh-prace.html)

*Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti.* [online]. Integrovaný portál MPSV, 2011. [cit. 10.4.2011]. Dostupné z: [http://portal.mpsv.cz/sz/obecne/prav\\_predpisy/akt\\_zneni/z\\_435\\_2004](http://portal.mpsv.cz/sz/obecne/prav_predpisy/akt_zneni/z_435_2004)

*Zákon č. 108/2006 Sb., o sociálních službách.* [online]. Nakladatelství Sagit, 1996 – 2011. [cit. 10.4.2011]. Dostupné z: <http://www.sagit.cz/pages/sbirkatxt.asp?zdroj=sb06108&cd=76&typ=r>

ZELINKOVÁ, Klára. *Posilování sociálních a pracovních kompetencí osob se zrakovým postižením.* Brno, 2007. 88 s. Diplomová práce (Mgr.). Masarykova univerzita, Pedagogická fakulta. Katedra speciální pedagogiky. Dostupné také z: <http://www.tyfloemploy.org/vystupy-projektu/dp-zelinkova.pdf>

ŽÁČKOVÁ, Jana. *Problematika kvality života zdravotně (zrakově) postižených na Opavsku.* [online]. [cit. 14.2.2009]. Dostupné z: <http://www.interreg.uni.opole.pl/biblioteka/docs/cz-zackova.pdf>

## **Přílohy**

**PŘÍLOHA A** Přepis rozhovoru s účastníkem projektu „Jak uspět na trhu práce“

**PŘÍLOHA B** Přehled nejčastější mýtů a předsudků, které se týkají osob se zrakovým postižením

## PŘÍLOHA A

### Přepis rozhovoru s účastníkem projektu „Jak uspět na trhu práce“

#### **1. Jakou trpíte zrakovou vadou a jak se projevuje? V čem Vám činí potíže? Jaké používáte kompenzační pomůcky?**

*„Já mám několikero očních onemocnění. Celé moje postižení vzniklo na základě toho, že maminka v 3. měsíci těhotenství onemocněla zarděnkama, já jsem se potom narodila s vrozeným šedým zákalem totálním. Ve 4 letech pak ještě zjistili, že mám postižený pravé ucho středně těžkou nedoslýchavostí. Ten šedý zákal mi byl odoperovaný, byla mi vyňata čočka z obou očí, čímž vznikla potom těžká dalekozrakost a byly nandány brýle asi plus 10 dioptrií. S postupem času se zjistilo, že kromě toho vážného porušení zrakové ostrosti mám deficity v zorném poli zejména v oblasti periferního vidění. Stacionárně se to projevovalo do nějakého 16. - 17. roku života, kdy jsem byla zařazena do kategorie slabozrakých. Chodila jsem první tři roky do speciální školy pro slabozraký, pak jsem přešla do integrace do kmenové školy. Ta vada se projevovala tím, že jsem neviděla ostře, neviděla jsem detaily, četla jsem pouze zvětšený černotisk. Takže jsem byla vylučována z tělocviku a různě. Postupně v 17ti letech byl zjištěn sekundární glaukom na obou očích. Od té doby velmi postupně ubývá to zorné pole a přes pubertu se zhoršila zraková ostrost, takže dneska mám na jednom oku 14 a na druhém oku 15,5 dioptrie. Ani s těmi dioptriemi nejsem schopna vidět jako zdravý člověk. Stále vidím víceméně pouze barevné fleky a když se na ten předmět dostatečně zaměřím a dostatečně se k němu přiblížím, a to mluvíme o vzdálenosti pod metr, tak vidím základní obrysy. Ale v životě si neprohlídnu ozdobený dům, protože ty ozdobičky na něm už nevidím. Text čtu přes kamerovou lupu, přes silné dioptrické brýle a příruční lupu. Braila pořád neumím. Na počítači používám zvětšovací software.“*

#### **2. Popište mi Vaše pracovní zkušenosti před vstupem do projektu, příp. důvody ukončení.**

*„Pracovala jsem jako lektorka výpočetní techniky v Tyflokabinetu. Trvalo to 3 měsíce na půl úvazku. Ukončeno z finančních důvodů. Pak jsem hledala práci speciálního pedagoga nebo asistenta, ale marně.“*

### 3. Na jaké bariéry (překážky) jste při hledání zaměstnání narážel/a?

*„Před dobou před projektem jsem studovala, a tak jsem práci moc nehledala. Po ukončení studia jsem začala ale uvažovat o svém budoucím zaměstnání a udělat si v hlavě nějakou konkrétní představu, jak by mělo to zaměstnání vypadat. A na základě toho jsem začala hledat po internetu, a to v oboru speciální pedagogiky, konkrétně místo speciálně pedagogické poradkyně, což spočívá v práci ve speciálně pedagogickém centru, kde bych byla ve styku s rodinami, které mají zrakově postižené dítě nebo jinak postižené, ale primárně jsem chtěla zrakově postižené. Těmto rodinám bych poskytovala poradenství v oblasti školního zařazení dítěte, individuálního plánu rozvoje dítěte atd., v podstatě to, co jsem studovala. V tom jsem nebyla úspěšná, několik pohovorů jsem na podobné pozice absolvovala. V SPC tam snad inzeráty na internet ani nedávají. Tam někdo přijde a je tam víceméně do důchodu nebo do mateřské, to znamená všude plno, nikde nové zaměstnance nehledají. Ve státě obecně chybí peníze, to že by přijaly novou pracovníci, to ani náhodou. Důvodem tedy prvotně byly finance, finančně kapacitní důvody.*

*Potom jsem tedy začala hledat pozice podobné, a to sice asistenci u školních dětí s postižením jako asistence pedagoga ve třídě. A tam už nastávaly problémy, protože ti asistenti ve třídě jsou velmi žádaní, jsou podporováni. Některé školy na to ale i tak nemají. Ale i ty, co přímo vypsalý výběrové řízení na takovouto pozici, tak v momentě, kdy jsem tam přišla, tak v podstatě všichni byli velice taktí, velice ohleduplní, ale velice jasně mi dali najevo, že handicapovaný člověk jim nebude dělat asistenta u handicapovaného dítěte. Že prostě hledají někoho, kdo teda vidí. Nenechali si vysvětlit, že jsem ve třídě schopná pracovat zcela běžně. Pokud budu mít dítě řekněme tělesně postižené, které bude potřebovat podávat věci do ruky, případně odvést na záchod na vozíčku, tak jsem toho schopná. Pravda, už nejsem schopná ho z toho vozíčku zvednout a přendat ho na záchod, protože nesmím zvedat nic nad 5 kg.*

*Mohla jsem být více průbojná, více sebevědomější. Já jsem tam vždycky přišla více méně se schlíplýma ušima, takže to jsem měla být více sebevědomější.*

*Měla jsem lépe vybírat pracovní pozice. Faktem je taky, že na pozici asistentky, která by měla zastat oči, ruce, nohy i nějakého dalšího dítěte, se skutečně hlásit nemohu. A to mi opravdu došlo taky až tady, kdy jsem si pořádně uvědomila, co ta asistence je.*

*Mít i lépe vypracovaný životopis a motivační dopis. A lépe taky komunikovat – nenechat si vymluvit díru do hlavy.“*

#### **4. Proč jste se přihlásil/a do projektu?**

*„Určitě z důvodu dlouhodobé nezaměstnanosti, dlouhodobý neúspěch, kdy vlastně mi ve většině případů na mnou zasláný životopis a odpověď na inzerát už ani neodpověděli zpátky. Tak jsem si říkala, kde dělám chybu, kde je chyba. A když tady byla možnost, že mi jí pomůžete najít a opravit tu chybu, tak jsem si říkala, to vlastně asi potřebuju, jinak v životě práci nenajdu.“*

#### **5. Co jste od projektu očekával/a?**

*„Očekávala jsem konkrétně, když jsem četla informace k projektu, že vypracujeme kvalitní životopis, vypracujeme motivační dopis, což jsem ani nevěděla, co je. Tak jsem si říkala, že se konečně dozvím, co to po mně všichni chtějí. A potom určitě pracovní kompetence. Říkala jsem si, že jestliže se tu budeme bavit o pracovním trhu, o nabídce pracovních pozic, tak třeba si konečně utřím, které pracovní pozice jsou pro mě opravdu ty vhodné, na které se mohu opravdu hlásit s tím vědomím, že tam opravdu obstojím a na který to radši zkoušet nemám. Že prostě získám informace o vhodnosti pracovních pozic.“*

#### **6. V čem byl pro Vás projekt přínosný?**

*„Určitě byl přínosný. Životopis a motivační dopis splňující nejnovější kritéria vytvořený mám. Určitě mám jasnější představy o tom, jakou pozici mohu zastávat. A potom určitě, to nesmím opomenout, ten projekt rozvinul moje komunikační dovednosti nejenom v kurzu komunikace, který jsem absolvovala, ale i vlastně i tím, že jsem se tu setkávala s vámi, s kolegy, s různými dalšími novými lidmi a byla jsem nucena s nimi komunikovat na nějaké úrovni, tak tím se samozřejmě ta komunikace rozvíjí, než když sedí doma a komunikuje jenom s přítelem. Toto hodnotím jako velký posun, protože dnes jsem schopná komunikovat na ulici s cizími lidmi na úrovni, která si myslím, že je dostačující k tomu, abych ukázala, že tedy nejsem tak úplně mimo mísu, jak se říká. Dříve to tak určitě nebylo na takové úrovni, komunikovat jsem vždycky nějak uměla, ale spíše jsem se předem stavěla do podřízené role, vůbec ne do role, že stojíme na stejné úrovni jako partner.“*

A co to určení hranic, stanovení mantinelů při komunikaci? *„Už se to lepší. Zjišťuju, že umím rozpoznat, kdy toho člověka už nechci poslouchat a kdy už opravdu nejvím o tu komunikaci zájem. Už jsem pochopila, že není neslušný a neomalený říci*

*děkuju, ale já už musím jít nebo něco podobného. Že je to vlastně normální a že se to dělá.“*

### **7. Co jste v projektu postrádal/a? Jaké jsou Vaše doporučení a návrhy na zlepšení?**

*„Tak určitě jsem si představovala, když se tu nabízely kurzy počítačů, že se s tím počítačem skamarádím o trošku víc, ale tam byla ta chyba, že jsem si neporozuměla s tím textem a že jsem 10 nebo 20 hodin brala jako čistého času. Nějak jsem to zašmodrchala a ty lekce pak byly kratší. Ten počet byl menší a já jsem si to vlastně špatně rozplánovala. Já jsem to brala jako šedesátku ne-li devadesátku, ale ono to bylo 45 minut. Já jsem to brala jako 20 setkání, ale ono to bylo 10 setkání po 2 hodinách, takže já jsem si to špatně rozplánovala na základě této mylné informace. Tím pádem jsem nestihla celý Excel. Ale umím si alespoň v Excelu svést příjmy a výdaje pro svou vlastní osobu, takovou tu nejjednodušší formu účetnictví, že v jednom sloupečku si počítám - dostala jsem, v druhém sloupečku - utratila jsem. A dokážu ten Excel donutit, aby ty sloupečky spočítal za mě.“*

### **8. Co jste si z projektu odnesl/a? V čem došlo ke změně, posunu?**

*„Došlo k velkému posunu ve všem – sebevědomí, komunikace, mám vypracovaný kvalitní životopis a motivační dopis. Jsem dneska dobře nastartovaná v tý komunikaci, k tomu to ještě více rozvíjet.“*

### **9. Jsou získané poznatky přenositelné do praxe?**

*„Určitě to přenositelné je. Určitě je přenositelná ta věc, že když někde vstupuju do pracovního řekněme na pracovní pohovor, tak když vstupuju do něčí kanceláře na pracovní pohovor, tak už tam nevstupuju s pocitem, já jsem tady podřízená, já se tady musím zalíbit, já tady musím podležat, ale už vstupuju s takovým pocitem – jistě, musím se zalíbit, musím trošičku hrát, ale jenom trošičku a rozhodně já jsem tady někdo, kdo se uchází o jejich práci, oni mě za ní teda budou platit, ale já jim jdu vlastně nabídnout svoje služby. To se u mě změnilo a to je samozřejmě na tom vystupování vidět. Toto se změnilo v průběhu projektu, kde jsem si uvědomila, že vlastně – no jo, oni mě sice platí, ale oni hledají pracovní sílu a já jim jí jdu nabídnout. Ty role se trošičku rovnají. Oni něco chtějí a já jim to jdu nabídnout.“*

*Taky nemůžu zanedbat, že ten projekt byl přínosný po celkově lidské stránce, že prostě jsem dvakrát, třikrát v týdnu opustila ten svůj byt a vyšla mezi lidi, měla jsme*



*příležitost se obléct, upravit se, získat nějaký návyky pro nějaký řád. Když se řeklo, že se začíná v půl 5, tak tady opravdu v těch půl 5 být. To jsem už pomalu ztrácela, když je člověk rok doma a nikam nemusí, tak to pak dopadá strašně. Měla jsme dříve potíž s time managementem a projekt mě posílil v té organizaci ráno vstát a někam dojít a splnit určité povinnosti. A taky si hlídat, jak dlouho se kam přesouvám. To mi bylo naprosto ukradený, jak dlouho kam jedu. Já jsem nevěděla, když se mě někdo ptal, jak dlouho se jede ode mě na Mírák, tak já jsem to nevěděla, říkala jsem, že to nevím, že tam jezdím často, ale nikdy jsem si to nestopovala. A ono mě to najednou donutilo zjistit, že se ode mě z domova na Mírák jede půl hodiny. Samozřejmě jsem ze začátku do projektu docházela pozdě, protože jsem to neměla odstopovaný a postupem času jsem zjistila – aha, tak na Mírák se jede půl hodiny, jenže já jdu ještě 10 minut na tramvaj a pak jdu ještě od tramvaje 10 minut nahoru. Takže si musím dát hodinu, protože nechci přijít o ten začátek. A díky tomu dnes přicházím do práce včas. Myslím si, že nebýt tohoto, tak bych se ze začátku nevedla určitě dobře. Ono by se to natrénovalo, ale ono to nedělá dobrotu, když člověk chodí soustavně pozdě.*

*Dostalo se mi i individuálních konzultací nad vhodností a nevhodností určitých pracovních pozic, individuálních konzultací nad životopisem a motivačním dopisem, dostalo se mi nácvikových situací jak v komunikaci, tak nácvikové pohovory, telefonáty. Toho všeho bylo hodně.“*

#### **10. Jak nyní hodnotíte své šance na trhu práce? Podařilo se Vám nalézt zaměstnání?**

*„Nejsem si jistá tím, zda se mi snáze hledá práce, protože pořád situace na českém pracovním trhu je velmi neutěšená, toho jsem si vědoma. Ale, co můžu říct, že opravdu jsem více připravená na ten pracovní trh vstoupit a nabízet tam svoje dovednosti. Protože pracovní trh není nic jiného než nabídka dovedností a poptávka po dovednostech. A už jsem nějak více připravená a naučená udělat na sebe reklamu, když to řeknu takhle. Prodat ty své dovednosti, své zkušenosti. Říci – podívejte se, tady jsem a tohle umím.*

*A mně se podařilo nalézt zaměstnání. Podařilo se mi to těsně ke konci projektu, kdy jsem se dozvěděla přes mailovou konferenci a i přes různé kamarády i TyfloCentrum o Neviditelné výstavě. A já jsem o tom dlouho přemýšlela, protože tam bylo vysloveně napsáno – hledáme nevidomé průvodce a já jsem tak přemýšlela, říkám si – ale já ještě nejsem nevidomá. No takže jsem si říkala, bohužel nebo bohu díky nejsem ještě úplně nevidomá, takže nevím, zda se tam mohu hlásit, protože tam bylo výslovně slovo nevidomý.*

*Potom jsem se dozvěděla, a tuším, že od vás, že nehledají pouze nevidomé, ale vůbec těžce zrakově postižené, kteří by byli schopní tuhle práci zastat. No a to už pro mě byl samozřejmě impuls, protože jsem si říkala – i kdyby to nakonec nevyšlo, musím zkusit alespoň ten pohovor. No, takže jsem tam zavolala, domluvila jsem si pohovor. Neměla jsem moc času přemýšlet a nějak se připravovat, protože jsem měla od toho zavolání do pohovoru ani ne 24 hodin. Takže jsem stihla provést jen základní údržbu těla, vymyslet si, co si tak vezmu na sebe, no a druhý den jít na Novoměstskou radnici, o které jsem tušila, že je na Karláku, ale proboha kde na Karláku – tak to jsem ještě poprosila přítele, aby šel se mnou. No a nakonec to dopadlo dobře. Zkonstatovali – přišla jste včas, umíte o sobě dobře hovořit, umíte se o sobě dobře vyjadřovat, umíte anglicky a německy, tak mi to s vámi zkusíme. Tak jsem si řekla, tak já to s nimi taky zkusím a uvidím. Ještě jsem si řekla, že uvidím, jak tu práci vydržím na nohy (mám dlouhodobě problémy s kyčlema), ale když do toho půjdu s obavou předem, tak nenastoupím. Tak nakonec se z toho vyvinul zkrácený úvazek, protože na plný úvazek to nevydržím dělat, ale přesto dělám do 30ti hodin týdně.“*

*Mělo na úspěch vliv to, čím jste si v rámci projektu prošla? „Určitě, protože jsem na ten pohovor šla s tím pocitem, že se jim jdu vlastně nabídnout a oni potřebují moji práci, moji pracovní sílu, s tím jsem tam šla a já se jim jdu nabídnout.*

*Ráda bych i zkusila návrat k pedagogické činnosti, je to přeci jen něco, v čem mám dosažené nejvyšší vzdělání a ráda bych se k tomu vrátila. Ale pokud bude lukrativní nabídka i někde jinde a já budu schopná tu práci zastat, tak samozřejmě na té speciální pedagogice tak úplně netrvám. I když samozřejmě, nabídne-li se mi pěkné místo někde v poradenství za slušný plat a slušných pracovních podmínek, tak to samozřejmě vezmu.“*

**11. Jsou nyní ještě nějaké oblasti, ve kterých byste rád/a dosáhl/a zlepšení, rozvoje, posunu?**

*„Počítače, doškolení v Excelu – např. grafy – zatím je nevytvořím, nemám to zažitý. U toho je už potřeba více přemýšlet, je to přeci jen už matematický program a tam bych uvítala ještě vyšší hodinovou dotaci. Ale nevím, kam se nyní obrátit. Ale ten Excel bych potřebovala dotáhnout, aby si v tom byla jistá.*

*Oblast komunikace – rozvíjet jí, protože moje současná práce je především o komunikaci.“*

## PŘÍLOHA C

### *Přehled nejčastějších mýtů a předsudků, které se týkají osob se zrakovým postižením*

- **Slepí vidí jen tmou.**

Existuje jen malý počet těch, kteří opravdu nic nevidí. Většinou mají zachovanou alespoň schopnost světlocitu – to znamená, že jsou schopni rozpoznat světlo a tmou, obrysy věcí apod.. Často se také stává, že jedno oko trpí jinou vadou, než oko druhé. O to je to ještě horší.

- **Slepí mají od narození vyvinutý zvláštní smysl pro vnímání překážek a navíc mají mnohem lepší (často i hudební) sluch a hmat.**

Není pravdou, že nevidomí člověk má od narození lépe vyvinutý některý z dalších smyslů. Vše je jen otázkou tréninku a zkušeností. I mnoho nevidomých nemá hudební sluch, nejsou manuálně zruční a mají špatný orientační smysl.

- **Ve společnosti nevidomého by se nemělo mluvit o barvách a jiných zrakových vjemech. Obrátům jako „podívej se, uvidíme se“ apod. je potřeba se vyhnout.**

Vůbec není potřeba se těmito pojmy vyhýbat. Z úst nevidomých často uslyšíte tyto slova – např. včera jsem viděl pěkný film. My většinu informací přijímáme očima, oni zase hmatem, sluchem apod.

- **Kdo chodí s bílou hůl (příp. kdo nosí černé brýle), je slepý.**

Bílá hůl označuje člověka, který má vážný problém se zrakem. Neznamená to však, že se jedná pouze o člověka nevidomého. Bílou hůl používají i lidé slabozrací, neboť jim dává pocit jistoty a bezpečí při pohybu a zároveň má signalizační charakter.

- **Na slepého musíme mluvit nahlas a zřetelně.**

Je potřeba si uvědomit, že mluvíme s člověkem zrakově postiženým, a ne člověkem neslyšícím (pokud se tedy nejedná o osobu hluchoslepu). Není zde tedy důvod, proč s tímto člověkem mluvit jinak, než s kýmkoliv jiným.

- **V bytě nevidomého nemají obrazy a zrcadla co dělat.**

Leckdo by si mohl říci, proč tito lidé mají ve svých domácnostech zrcadla a obrazy. Ale i když oni se např. v zrcadle nevidí, jejich vidící návštěva zrcadlo jistě uvítá. Stejně tak je to s obrazy. Jak byste se cítili, kdyby jste přišli do bytu, kde by byli holé zdi. Stejně jako pro nás, vidící, je i pro osoby se zrakovým postižením důležité mít svůj byt pěkně zařízený.

- **Slepému může být docela jedno, jak je oblečen, stejně na sebe nevidí. Proto jej druzí nemají kritizovat.**

Zpravidla každý člověk, tedy i člověk nevidomý, chce na své okolí působit co nejpříjemněji. Je však těžké bez kontroly zraku sladit své oblečení. Naštěstí již dnes existují kompenzační pomůcky, které tomu pomáhají.

- **Slepého zásadně neupozorňujeme na špinavé boty, nevhodné oblečení či chování, protože bychom ho tím uráželi.**

Zde je potřeba, aby veškerý stud šel stranou. Sami zrakově postižení uvítají, když je někdo upozorní, že mají špinavé oblečení. Sami nejsou schopni zjistit, že se např. někde otřeli o špinavou značku či o zed'. Je však důležité toto sdělení provést citlivě a taktně (Schindler, Pešák [online] 2002 – 2011b).