

**UNIVERZITA KARLOVA V PRAZE
HUSITSKÁ TEOLOGICKÁ FAKULTA**

**Pracovně tréninkový program v kavárně Vesmírna: Přínos
Pracovně tréninkového programu z hlediska jeho uživatelů.**

**Work-trainink program in cafe Vesmírna: Profit of
work-trainink program from aspekt his klientů.**

Bakalářská práce

**Vedoucí práce:
RNDr. Jana Leontovyčová, CSc.**

**Autor:
Soňa Tancmanová**

2009

PODĚKOVÁNÍ

Na tomto místě bych velice ráda poděkovala vedoucí práce RNDr. Janě Leontovyčové, CSc. za dobré rady a pomoc při vedení bakalářské práce. Dále bych chtěla poděkovat všem trenérům v kavárně Vesmírna za poskytnuté informace a kontakty při psaní předložené práce a v neposlední řadě i všem uživatelům Pracovně tréninkového programu v kavárně Vesmírna za spolupráci na mém výzkumu.

Soňa Tancmanová

PROHLÁŠENÍ

Prohlašuji, že jsem předkládanou práci zpracovala samostatně a použila jen uvedené prameny a literaturu. Současně dávám svolení k tomu, aby tato bakalářská práce byla umístěna v Ústřední knihovně UK a používána ke studijním účelům.

V Praze dne 17.srpna 2009

Soňa Tancmanová

.....

(podpis)

ANOTACE

Bakalářská práce „Pracovně tréninkový program v kavárně Vesmírna: Přínos Pracovně tréninkového programu z hlediska jeho uživatelů“ pojednává o možnostech integrace mentálně postižených lidí nejen do pracovního procesu, ale i do společnosti jako celku. V práci se zabývám problematikou zaměstnávání zdravotně postižených lidí i komunikaci s postiženými na pracovišti. Představuji o.s. Máme otevřeno?, které spravuje Pracovně tréninkový program a následně i program tranzitní. Dále jsem se rozhodla udělat výzkum v kavárně Vesmírna za pomoci uživatelů Pracovně tréninkového programu. Zjišťovala jsem přínos tréninku sociálních dovedností, kterých uživatelé programu dosáhli v sociální komunikaci, z hlediska jeho uživatelů.

ANNOTATION

The bachelor's diploma thesis "Work-training program in cafe Vesmírna: Profit of work-training program from aspect his clients." deals with the integration possibilities of mentally challenged individuals, not only into the labor force, but also into society as a whole. At work I am dealing with problems about employing handicapped people and communication with handicapped at the workplace. I represent o.s. Mame otevreno? that administer Work-related training program and sequentially the transit program. I decided to make a research in Vesmirna cafe with help of users of Work-related training program. I was investigating gains in training social skills, which the users get in social communication, from the view of users.

KLÍČOVÁ SLOVA

Mentálně postižení, o.s. Máme otevřeno?, integrace, kavárna Vesmírna, Pracovně tréninkový program, Tranzitní program, podporované zaměstnávání

KEYWORDS

Mentally handicapped people, o.s. Máme otevřeno?, integration, Café Vesmirna, Work-training program, Transit program, labor force

OBSAH

ÚVOD	6
1. CÍLOVÁ SKUPINA KLIENTŮ	7
1.1. Vymezení skupiny.....	7
1.2. Mentální postižení.....	8
1.3. Organizace pro pomoc mentálně postiženým a autistům o.s. Máme otevřeno?.....	10
1.4. Demografický výzkum klientů pracovních tréninkového programu.....	15
2. ZAMĚSTNÁVÁNÍ MENTÁLNĚ POSTIŽENÝCH	17
2.1. Možnosti zaměstnání pro mentálně postižené.....	17
2.2. Legislativa.....	19
2.3. Zaměstnavatelé.....	20
2.4. Komunikace při pracovním procesu.....	22
2.5. Kavárna Vesmírna.....	23
3. PRACOVNĚ TRÉNINKOVÝ PROGRAM	25
3.1. Poslání a cíle programu.....	25
3.2. Klienti programu.....	25
3.3. Trénink.....	26
3.5. Postup klientů programem a ukončení programu.....	27
4. TRANZITNÍ PROGRAM	30
4.1. Navázání na pracovních tréninkový program.....	30
4.2. Služby.....	30
4.3. Příběhy klientů.....	31
5. HYPOTÉZY VÝZKUMU	33
6. VLASTNÍ VÝZKUM	34
7. VYHODNOCENÍ HYPOTÉZ	44
ZÁVĚR	46
POUŽITÁ LITERATURA	47
SEZNAM PŘÍLOH	49
PŘÍLOHY	50
RESUMÉ	62

ÚVOD

Pracovní integrace dává člověku s postižením možnost stát se finančně méně či vůbec závislým na svém okolí, po stránce sociální být platným a respektovaným členem společnosti. Cílem pracovně tréninkového programu je umožnit lidem s mentálním postižením získat, během dvou let, co nejreálnější pracovní zkušenosti a připravit je po pracovní i sociální stránce pro jejich další pracovní uplatnění na volném trhu práce.

Téma své bakalářské práce „Pracovně tréninkový program v kavárně Vesmírna: Přínos Pracovně tréninkového programu z hlediska jeho uživatelů.“ jsem si vybrala na základě svého dlouhodobého zájmu o tuto problematiku a vlastní praxe v kavárně Vesmírna. V předkládané práci se věnuji celému pracovnímu programu tak, jak ho vidí jeho uživatelé. Také zde uvádím problematiku zaměstnávání postižených lidí a vyhledávání nových zaměstnavatelů. Popisuji program tréninkový a tranzitní, jako dva programy navazující na sebe. V první kapitole představuji cílovou skupinu klientů programu a také občanské sdružení Máme otevřeno?, které program spravuje. Uvádím zde i vyhodnocený demografický výzkum, který jsem prováděla v kavárně Vesmírna s pomocí klientů Pracovně tréninkového programu. Výzkum byl prováděn formou dotazníku na 9 klientech programu. V kapitole druhé se věnuji problematice zaměstnávání mentálně i tělesně postižených lidí. Jak těžké je sehnat vhodného zaměstnavatele, vyřídit legislativu a obstát při komunikaci na pracovišti s mentálně postiženým člověkem. Také zde představuji tréninkovou kavárnu Vesmírnu. Třetí kapitola představuje Pracovně tréninkový program, jeho klienty, trenéry programu a jeho cíle. Tranzitní program představuji v kapitole čtvrté. Uvádím zde také přechod klientů z Pracovně tréninkového programu do Tranzitu, jeho služby a příběhy jeho bývalých uživatelů.

Pro praktickou část své práce jsem zvolila dvě hypotézy, které jsem zkoumala. Výzkum probíhal v kavárně Vesmírna za účasti vybraných klientů formou řízeného rozhovoru. Výzkum byl zaměřen na získávání sociálních dovedností z pohledu klientů programu.

Cílem předkládané práce je přiblížit Pracovně tréninkový program v kavárně Vesmírna a zaměstnávání mentálně postižených lidí. Také jsem chtěla zjistit, jak se na svůj postup tréninkovým programem dívají sami jeho uživatelé. Tohoto zjištění jsem dosáhla vyhodnocením odpovědí určitých klientů na otázky v řízeném rozhovoru.

1. CÍLOVÁ SKUPINA KLIENTŮ

Mentálně postižení lidé nemají mnoho možností na začlenění se do společnosti vlastní silou. Potřebují pomoc a tu jim mohou nabídnout organizace, které se na tuto problematiku zaměřují. Pomoc při začlenění do společnosti většinou probíhá formou asistence a občanské advokacie.

1.1. Vymezení skupiny klientů

Hlavní klientela Pracovně tréninkového programu a jiných programů sdružení Máme otevřeno? jsou lidé s mentálním postižením a autismem. Každý z programů sdružení je zaměřen na odlišnou skupinu postižených, ať jsou to mentálně postižené děti, autisté, dospělí klienti pracovních programů nebo lidé s těžším postižením. Nejprísnejší kritéria pro vstup do programu sdružení musí splnit klienti Pracovně tréninkového programu a Tranzitního programu. Tito klienti si musí během relativně krátké doby dvou let osvojit mnoho znalostí a dovedností. Ovšem s těmito zkušenostmi mohou lépe najít zaměstnání na volném trhu práce s minimální kontrolou.

Hlavní kritéria, která musí splňovat klienti Pracovně tréninkového programu v kavárně Vesmírna a budoucí zaměstnanci v podporovaném zaměstnání jsou:

- 18 let a výše (cca do 40 let)
- lehké až středně těžké mentální či kombinované postižení
- zdravotní stav, který umožňuje práci
- motivace pracovat a využívat službu

Každý klient Pracovně tréninkového programu má v kavárně svého asistenta a trenéra, který mu pomáhá natrénovat si nové znalosti a dovednosti. Klienti na začátku programu jsou pod neustálým dohledem trenérů a postupem času dostávají větší důvěru a stávají se více samostatnými. Za své činy již odpovídají sami.

1.2. Mentální postižení

Mentální postižení

Je postižení jedinců, při kterém dochází k zaostávání vývoje rozumových schopností, k odlišnému vývoji některých psychických vlastností a k poruchám v adaptačním chování. Mentálním postižením nebo mentální retardací je nazýváno **trvalé snížení rozumových schopností**, které vzniklo v důsledku organického poškození mozku. Není to nemoc, ale trvalý stav, který klasifikujeme do šesti základních kategorií.

Mentální postižení může vzniknout ve třech obdobích:

- prenatálním (před narozením dítěte) - kvůli infekci matky během těhotenství, jejímu špatnému životnímu stylu, úrazu
- perinatálním (během porodu nebo těsně po něm) - porod může být protražovaný (dlouhotrvající), může dojít k hypoxii plodu, tedy k nedostatku kyslíku atd.
- postnatálním (po porodu do 2 let věku dítěte) - infekce, úrazy, záněty mozku, těžká žloutenka, špatná výživa

Tělesné postižení

Jsou to přetrvávající nebo trvalé nápadnosti, trvalé omezení pohybových schopností nebo postižení působící na kognitivní, emociální a sociální oblasti.

Kombinované postižení

Je to kombinace mentálního postižení a tělesného postižení. Časté jsou somatické vady i senzorické vady.

Kategorie mentální retardace

Mírná mentální retardace (IQ 85 – 69)

Kategorie do níž spadají jedinci s opožděným rozumovým vývojem. K zaostávání došlo z jiných příčin než je organické poškození mozku, proto lidé s takovýmto IQ nejsou považováni za mentálně retardované.

Lehká mentální retardace (IQ 50 – 69)

Velký vliv zde má dědičnost a také sociokulturně znevýhodněné prostředí. Jedinci žijící v sociálně slabé rodině nebo ti, kteří nemají dostatek podnětů k rozvoji, jsou více ohroženi. Lehké mentální postižení můžeme rozpoznat až později. Do 3 let je dítě jen lehce psychomotoricky opožděno. Až mezi 3. a 6. rokem se objevují větší potíže, je opožděný vývoj řeči, slovní zásoba je malá, dítě je nedostatečně zvědavé a vynalézavé.

Většina lehké mozkové retardace se diagnostikuje až ve věku školní docházky, kdy má dítě nejvýraznější problémy: omezenost logického, abstraktního a mechanického myšlení, je lehce opožděna jemná a hrubá motorika, slabší paměť atd. Žáci většinou navštěvují speciální školy či školy praktické. Postižení jsou většinou schopni užívat řeč v každodenním životě, dosáhnou nezávislosti v osobní péči (jídlo, hygiena, oblékání apod.). K lehké mentální retardaci se mohou individuálně přidružit vývojové poruchy, **autismus**, tělesné postižení, **epilepsie** nebo poruchy chování. Většinu postižených jedinců (z horní hranice LMR) lze zaměstnat v praktických profesích. **Klienti Pracovně tréninkového programu mají ve většině případů právě lehké mentální postižení.**

Středně těžká mentální retardace (IQ 35 – 49)

Jedinec má výrazně opožděn rozvoj chápání a užívání **řeči**. Postižení zůstává na stejné úrovni po celý život. Při intenzivním tréninku jsou však možné malé postupy. Jen někteří jedinci si osvojí čtení, psaní a počítání. Vzdělávají se podle odpovídajícího vzdělávacího programu, nejčastěji v základních školách speciálních, další vzdělávání je možné ve škole praktické. Omezená je i zručnost a schopnost postarat se sám o sebe. Jsou schopni vykonávat jednoduchou manuální práci pod odborným dohledem nebo v chráněném prostředí (chráněné dílny, podporované zaměstnání). V dospělosti jsou jedinci málokdy schopni vést samostatný život, ale bývají fyzicky aktivní a mobilní se schopností **komunikovat** a navazovat kontakty. Často využívají asistenční služby. K středně těžké mentální retardaci se může přidat dětský **autismus**, tělesná postižení, **neurologická nemoc (epilepsie)** či nemoc **psychiatrická**.

Těžká mentální retardace (IQ 21 – 34)

Celková porucha motoriky a nervového systému. U jedince se často ani nerozvine řeč nebo je jednoduchá. Vzdělávání je složité a s nevelkými pokroky. Pomoc asistence těžce mentálně postižených je nutná. Časté jsou tělesné vady.

Hluboká mentální retardace (IQ nižší než 20)

Většina osob je imobilní nebo velmi omezená v pohybu, bývají inkontinentní, rozvine se pouze primitivní neverbální komunikace. Jedinci potřebují stálou péči. K hluboké mentální retardaci patří neurologické a jiné tělesné nedostatky postihující hybnost.

Jiná mentální retardace

Do této kategorie patří jedinci u nichž nelze určit stupeň intelektové retardace pomocí obvyklých metod nebo je to nesnadné či nemožné (např.: nevidomí, neslyšící, nemluvící, jedinci s těžkými poruchami chování, autismu).

Nespecifikovaná mentální retardace

Mentální retardace je prokázána, ale není dostatek informací pro to, aby byl jedinec zařazen do jedné z předchozích kategorií. Tento typ mentální retardace zahrnuje retardaci NS, mentální subnormalitu NS i oligofrenii NS.

Další poruchou, kterou trpí klienti o.s. Máme otevřeno? je autismus. Nejvíce klientů s touto poruchou navštěvuje programy Jiné odpoledne a Akce Pontony.

Autismus

Autismus patří do pervazivních vývojových poruch postihujících celou složku osobnost. Postižení jedinci žijí sami ve vlastním světě, nerozumí našemu světu a je pro ně chaosem, což vede k úzkosti. Mezi typické projevy patří narušena komunikace - mají problém užívat zájmena – „Já“. Neradi navazují oční kontakt, důležitý je nácvik. U mnohých jedinců se vůbec nevyvine řeč, převládá nonverbální komunikace. Mají rádi stereotypy, nesnáší změny a mají své rituály. Nepotřebují ostatní děti k tomu, aby si hráli. Zajímají je neobvyklé předměty, nejčastější je točení a házení věcmi. Mají rádi čísla, párátko, sirky- rádi je počítají.

1.3. Organizace pro pomoc mentálně postiženým a autistům o.s. Máme otevřeno?

Historie o.s. Máme otevřeno? v datech

1998

10. 6. bylo občanské sdružení Máme otevřeno? oficiálně zaregistrováno. V září zahájil svou činnost první projekt sdružení – Jiné odpoledne. Právní forma
Nestátní nezisková organizace - občanské sdružení (registrace MV ČR č. VS/1-1/36390/98-R)

1999

Realizuje se další projekt – Akce Pontony.

2000

Počet uživatelů stoupl na 30, byly získány prostory pro zřízení kavárny Vesmírna, proběhl první ročník benefiční akce Podzimní kafemletí.

2001

Počet uživatelů se zvýšil na 54, rozšířil se okruh zaměstnanců, dobrovolníků i příznivců. Dobrovolnictví je systematicky rozvíjeno jako další z cílů a poslání sdružení.

2002

Rozběhly se další programy Máme otevřeno?, o. s. – internetový server Dobromysl.cz, kavárna Vesmírna spolu s Tranzitním programem a D.Centrum – dobrovolnické centrum pro podporu lidí s postižením.

2003

Na podzim byl zahájen již čtvrtý ročník Podzimního kafemletí, byl vydán osvětový diář pro rok 2004. V rámci Kafemletí byl pokřtěn Klub přátel občanského sdružení Máme otevřeno? – Kosmos. Začal se připravovat projekt internetového dárcovství. První klienti dokončili pracovní-tréninkový program v kavárně Vesmírna a přešli do Tranzitního programu.

2004

Rok 2004 přinesl projekt Akce Pontony. Nově začal také vycházet časopis MYM.O! – v elektronické i tištěné podobě, přičemž redaktory jsou uživatelé služeb našeho sdružení. Třetí novinkou pak bylo zapojení se do projektu DMS (dárcovské SMS).

2005

O.s. Máme otevřeno? je stabilizované, pevné, bez finančních problémů. Všechny projekty dobře fungují, hledí se hlavně na kvalitu služby.

2006

V souvislosti s plánovaným rozšířením spektra poskytovaných služeb se intenzivně hledaly vhodné nové prostory.

2007

Výrazně se rozšířila působnost Tranzitního programu. Jeho služby mohou teď využívat i lidé, kteří neprošli Pracovně tréninkovým programem. Jsou organizovány pravidelné Job kluby. Začala se připravovat velká mediální kampaň Zaměstnanec s mentálním postižením? Zkuste to! Kancelář sdružení se přesunula na Prahu 10.

2008

Uvedení kampaně Zaměstnanec s mentálním postižením? Zkuste to!

Poslání

Občanské sdružení Máme otevřeno? podporujeme lidi se speciálními potřebami – převážně s mentálním postižením a autismem - v obhajobě jejich práv; uplatnění na trhu práce a volnočasových aktivit. Poslání organizace je naplňováno prostřednictvím cílů jednotlivých programů.

1) Informační a poradenské centrum (IPC)

Poskytuje informace se zaměřením na integraci lidí s mentálním postižením a autismem do společnosti, ale neodmítá ani další dotazy ze sociální sféry. Funguje prostřednictvím telefonní linky, e-mailu, internetové a osobní poradny. Jeho součástí je internetový portál www.dobromysl.cz, který je určen rodinám dětí se speciálními potřebami. Poskytuje aktuální a komplexní informace o problematice mentálního postižení a autismu a možnostech integrace v ČR. V provozu od r. 2002. Koordinátor projektu je Mgr. Filip Budák.

2) Dobromysl.cz (IPC)

Dobromysl.cz je jediným projektem svého druhu u nás a přináší informace, které jiné poradny nenabízejí. Měsíčně stránky navštíví přes 12000 uživatelů!

Dobromysl.cz je jedním z nástrojů Informačního a poradenského centra. Internetový portál pro lidi a o lidech kteří mají speciální potřeby.

3) Jiné odpoledne

Projekt Integrace a resocializace dětí s mentálním postižením a se specifickými potřebami, do zájmových činností (různých kroužků - např. výtvarné, skautské, sportovní, chovatelské). Jiné odpoledne je prostorem pro trávení volného času dětí s postižením a dětí bez postižení. Dává dětem šanci vzájemně se poznávat, hrát si a učit se spolu novým věcem za pomoci asistenta. Za podpory školených asistentů jsou děti vedeny k rozvoji sociálních dovedností a k samostatnosti. Projekt je realizován od roku 1998.

Koordinátorka programu- Mgr. Kateřina Herciková .

Cílem programu je vytvořit pro děti, rodinu i společnost podmínky sociální integrace - tzn. integrovat děti se speciálními potřebami do kolektivu vrstevníků bez postižení v rámci zájmového kroužku. Rozvíjet schopnosti a dovednosti dítěte podle jeho individuálních potřeb a dosáhnout u dítěte co největší možné míry samostatnosti. Napomáhat toleranci a prožitku spolupráce skrze integraci dítěte s postižením do kolektivu vrstevníků a tak přispívat k přijetí lidí s postižením běžnou populací bez předsudků. Program je určen dětem s mentálním postižením, autismem či kombinovaným postižením ve věku 5 – 18 let s trvalým bydlištěm v Praze.

4) Dobrovolnické centrum- akce Pontony

Akce Pontony jsou dobrovolnický program setkávání mládeže s postižením a bez - mladí lidé s postižením se seznamují s vrstevníky - školenými dobrovolníky. Vznikají tak dvojice, které se pravidelně schází a tráví společně volný čas. Centrum funguje také jako obecné kontaktní místo pro zájemce o dobrovolnictví v oblasti služeb pro osoby s postižením. Program je realizován ve spolupráci s Hestia - národním dobrovolnickým centrem. Centrum propojuje nabídku pomoci ze strany dobrovolníků a poptávky ze strany zájemců o pomoc dobrovolníka. Realizace započala v roce 1999. Koordinátorka programu- Pavla Šturmová .

Dobrovolnické centrum napomáhá k tomu, aby klienti zlepšili své schopnosti v uvědomění si a prosazování svých práv a zájmů a svou připravenost k odpovědnosti. Klienti

získají individuální podporu a pomoc při řešení konkrétních situací, získají přístup k novým možnostem, službám a informacím. Klienti programu rozvíjí své sociální a adaptační schopnosti nutné pro větší samostatnost, nezávislost a začlenění do běžné společnosti. Konkrétními cíly v programu jsou pak přímé zakázky klienta vedoucí při svém naplnění právě k již zmíněným obecným cílům programu. Nejčastější zakázky jsou pomoc a trénování: Orientace a cestování MHD, hodiny/orientace v čase, řešení krizových situací, zacházení s penězi, osamostatnění se v bydlení, partnerský život, komunikace s okolím, vyjadřování svých potřeb.

5) Pracovně tréninkový program

Pracovně tréninkový program probíhá v kavárně Vesmírna v centru Prahy. Cílem programu je zprostředkovat klientům pracujícím v kavárně pracovní a sociální zkušenosti a vytvořit prostor pro setkávání lidí s postižením a bez. V současné době je v kavárně zaměstnáno 9 klientů. Program je zaměřen na: trénink pracovních schopností, rozvoj komunikace, sociálních dovedností, sebeobsluhu a individuální přípravu přechodu do méně chráněného prostředí - do podporovaného zaměstnání či běžné práce. Pracovně tréninkový program bude více rozepsán v samostatné kapitole.

6) Tranzitní program

Tranzitní program je podporované zaměstnání. Cílem programu je pomoci klientům s postižením s přechodem na běžný trh práce. Tento program může navazovat na Pracovně - tréninkový program v kavárně Vesmírna, ale je určen i pro klienty, kteří přijdou sami a chtějí se do něj zapojit. V současnosti je zapojeno 5 klientů. Tranzitní program bude více rozepsán v samostatné kapitole.

7) Asistenční služba

„Asistenční služba je „odlehčením“, pomáhajícím najít určitý čas pro sebe lidem pečujícím o člověka s mentálním postižením. Asistentům přináší možnost podílet se na rozvoji schopností a dovedností klienta.“

Mgr. Veronika Tomková, koordinátorka programu.

Hlavním cílem programu je umožnit pečujícím osobám nalézt určitý čas pro sebe a zároveň v této době poskytnout našim klientům smysluplné využití tohoto času stráveného s asistentem.

Program je určen pro rodiny, které mají ve své péči dítě či dospělého s mentálním či kombinovaným postižením nebo autismem. Asistenční služba byla zavedena od roku 2007.

Mezi cíle Asistenční služby patří napomáhat uživateli s využitím jeho volného času, s rozvojem samostatnosti, motorických dovedností a komunikačních schopností a dalších činností vedoucích k sociálnímu začlenění. Pomáhat zejména rodině uživatele „odlehčit si“ od běžné péče o člověka s postižením a umožnit pečující fyzické osobě nezbytný odpočinek

Cílem je poskytnout přiměřenou podporu a pomoc při zvládnání běžných úkonů péče o vlastní osobu. Zprostředkovat kontakt se společenským prostředím.

Program zajistí vhodného asistenta pro dítě, mladistvého či dospělého (věk 3-50 let). Může též zajistit péči o dítě, mladistvého či dospělého, zejména asistenci při volnočasových aktivitách, doprovodu do školy nebo ze školy, zajišťování odpoledních aktivit a asistence při nich nebo asistenci doma.

1.4. Demografický výzkum klientů pracovního tréninkového programu

Demografický výzkum jsem prováděla v kavárně Vesmírna za pomoci klientů pracovního tréninkového programu. Pro výzkum jsem zvolila metodu dotazování. Každý z klientů dostal dotazník a samostatně ho vyplnil, pokud klient nerozuměl nějaké otázce, vysvětlila jsem mu otázku jinými slovy. Dotazník byl vyplněn 9 klienty Pracovního tréninkového programu.

Informace z vyplněných dotazníků ode všech klientů programu jsou vypracovány formou tabulky. V praktické části bakalářské práce jsou uvedeny rozšířené odpovědi od určitých klientů, jsou uvedeny jako součást přepsaných rozhovorů a nejsou limitovány uzavřenými otázkami v dotazníku.

Odpovědi na demografický dotazník- aktuální stav 1.-7. 2009

	Petra	Libor	Honza	Pavčina	
Věk	26	38	29	40	
Typ bydlení	s rodiči	s rodiči	s rodiči	chráněné bydlení	
Místo bydliště	Praha	Český Brod	Praha	Praha	
Vzdělání	praktická škola	praktická škola	praktická škola	praktická škola	
Praxe	žádná	chráněné zaměstnání	chráněná dílna	chráněné zaměstnání	
Info o programu	z internetu	na doporučení	od asistenta	v domově	
Jiné organizace	ne	ne	Pontony	Tranzit	
	Martina	Denisa	Monika	Hanka	Lucka
Věk	28	32	21	27	25
Typ bydlení	s rodiči	s rodiči	s rodiči	s rodiči	s rodiči
Místo bydliště	Praha	Praha	Praha	Praha	Praha
Vzdělání	praktická škola	praktická škola	praktická škola	praktická škola	praktická škola
Praxe	chráněné zaměstnání	chráněná dílna	chráněná dílna	žádná	žádná
Info o programu	z úřadu práce	od asistenta	na doporučení	od asistenta	ve škole
Jiné organizace	ne	Pontony	ne	ne	Tranzit

2. ZAMĚSTNÁVÁNÍ MENTÁLNĚ POSTIŽENÝCH

Proč pracovní integrace?

Každý člověk má právo na svobodnou volbu povolání a získání prostředků pro své životní potřeby prací. Lidé se zdravotním postižením mají stejná práva jako ostatní občané a mají právo na zvláštní pracovní podmínky a na pomoc při přípravě na zaměstnání. Pracovní integrace představuje jednu z nejpřirozenějších a nejočekávanějších forem pro začleňování dospělých lidí s postižením do společnosti. Pracovní integrace dává člověku s postižením možnost stát se finančně méně či vůbec závislým na svém okolí, po stránce sociální být platným a respektovaným členem komunity.

2.1. Možnost zaměstnání pro mentálně postižené

Jedním z velmi častých problémů spojených s životem tělesně handicapovaných je otázka zaměstnávání. Zaměstnání není pro lidi s tělesným handicapem jen zdrojem obživy, ale v nemenší míře prostředkem seberealizace s výrazným sociálně rehabilitačním účinkem. Proto není divu, že této problematice je věnována velká pozornost u nás i ve světě. Náš právní řád obecně neobsahuje problematiku zdravotně handicapovaných občanů jako celek, ale jen upravuje některá specifika zaměstnávání určitých skupin zdravotně handicapovaných občanů.

Obecně můžeme konstatovat, že zdravotně handicapovaný občan může najít pracovní uplatnění na normálním trhu práce nebo ve specializovaných organizacích vytvořených pro zaměstnávání těchto lidí, pokud mu to dovolí jeho zdravotní stav. Z hlediska uplatnění v zaměstnání je prioritní uplatnění lidí s handicapem na otevřeném trhu práce. Pouze v případech, kdy to není možné, protože takové zaměstnání by neodpovídalo specifickým potřebám těchto osob, jinou alternativou může být zaměstnání v chráněných dílnách a na chráněných pracovištích.

Podporované zaměstnání

Smyslem podporovaného zaměstnávání je vyrovnání příležitostí pro pracovní uplatnění lidí, kteří z důvodu zdravotního handicapu nebo jiných znevýhodňujících faktorů mají ztížený přístup na otevřený trh práce a v důsledku toho mohou být nebo jsou omezeni ve svém společenském uplatnění.

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.

(Projekt EQUAL. Souhrnná metodika podporovaného zaměstnávání. Praha: Rytmus, 2005, str. 16).

J. Votava charakterizuje podporované zaměstnávání jako systém, který pomáhá postiženému překonat překážky, spojené s nástupem do práce a adaptací na novou situaci, která pracovním začleněním vznikla.

„Hlavním cílem podporovaného zaměstnávání je umožnit lidem z cílové skupiny získat a udržet si takové zaměstnání na otevřeném trhu práce, které odpovídá jejich zájmům, schopnostem, nadání i osobním možnostem. Současně je cílem zvýšit úroveň samostatnosti uživatelů služeb – zprostředkovat vytvoření či rozvinutí jejich dovedností potřebných k nalezení, získání a udržení si práce, k posílení jejich pracovních návyků a rozšíření zájmu o profesní rozvoj.“ *(VOTAVA, Jiří. Ucelená rehabilitace osob se zdravotním postižením. Praha: Karolinum, 2005, str. 117).*

Zaměstnání se vykonává na otevřeném trhu práce. To znamená, že většina pracovníků zaměstnavatele není znevýhodněna a nepotřebuje tedy zvláštní pomoc. Dále má práce stabilní charakter, jelikož je pracovní poměr uzavřen na dobu neurčitou nebo na dobu, která je obvyklá u daného typu pracovního místa, zaměstnavatele či v daném regionu. Dohoda o provedení práce nebo dobrovolnické činnosti je akceptována jako fáze vedoucí k uzavření stabilního pracovněprávního vztahu. Pracovní místo odpovídá zájmům, schopnostem, nadání i osobním možnostem uživatele služeb a současně umožňuje jeho profesní rozvoj. Uživatel má příležitost na tomto pracovním místě získat nové dovednosti, může u něj dojít k pracovnímu postupu. Dalším charakteristickým znakem je, že uživatel má obdobné pracovní podmínky, prostředí, vybavení i mzdu jako ostatní pracovníci. Na pracovišti má příležitost k sociálnímu uplatnění, tedy k setkávání s ostatními pracovníky nebo zákazníky a k účasti na společenských akcích organizovaných zaměstnavatelem srovnatelně s ostatními pracovníky.

Velmi důležité je i poskytování podpory, která musí být vždy individuální a zaměřena na konkrétního člověka a zaměstnavatele. Většinu z cílové skupiny uživatelů podporovaného zaměstnávání tvoří lidé s mentálním, či kombinovaným postižením.

Chráněná pracoviště a chráněné dílny:

Za chráněnou dílnu a chráněné pracoviště jsou považována taková pracoviště provozována právníckými a fyzickými osobami, ve kterých pracuje alespoň 60% osob se

změněnou pracovní schopností. Procentní zastoupení zdravotně handicapovaných v chráněných dílnách je stanoveno s ohledem na jejich řádné fungování, kdy určité činnosti zajišťují zaměstnanci bez zdravotního handicapu. Chráněná práce je pracovní činností na vhodně zvoleném nebo upraveném výrobním programu, eventuelně vybrané pracovní náplni, kterou vykonává zaměstnanec s těžším zdravotním handicapem a za zcela mimořádných pracovních podmínek přizpůsobených jeho mentálním a fyzickým schopnostem na chráněném pracovišti. Soubor více pracovišť přiměřeně upravených k chráněné práci ve vymezeném prostoru nebo samostatném celku tvoří chráněnou dílnu. (VYSOKAJOVÁ, M. *Hospodářská, sociální, kulturní práva a zdravotně postižení. Praha: Karolinum, 2000, str. 88 - 89).*

2.2. Legislativa

V oblasti klasické politiky zaměstnanosti, tedy ve vztahu zaměstnavatel – zaměstnanec, upravuje podmínky Zákoník práce. Současný platný zákoník práce č.262/2006 je účinný od 1. 1. 2007. V souvislosti se zaměstnáváním zdravotně handicapovaných odkazuje v §237 na zvláštní předpis, kterým je v tomto případě zákon č.435/2004., o zaměstnanosti. Tento zákon upravuje v oblasti zdravotního postižení zejména: §4, který je zaměřen na rovné zacházení a zákaz diskriminace při uplatňování práva na zaměstnání, dále §9 o posuzování zdravotního stavu a součinnost zdravotnických zařízení při posuzování zdravotního stavu, dále §33, který se zabývá zvýšenou péčí o rizikové skupiny obyvatel, včetně obyvatel se zdravotním postižením, a dále je zaměstnáváním osob se zdravotním postižením věnována celá třetí část zákona tedy §67 - §84. Zde nalezneme okruh osob, které jsou považovány za zdravotně handicapované, působnost Úřadů práce, možnosti pracovní rehabilitace, teoretickou a praktickou přípravu pro zaměstnání, možnosti speciálních rekvalifikačních kursů. V §75 najdeme vše o chráněných pracovních dílnách a o chráněném pracovním místě. V § 81 nalezneme velmi důležité informace o povinnosti zaměstnávat občany se zdravotním postižením. Zaměstnavatel s více než 25 zaměstnanci je povinen přijmout do pracovního poměru minimálně 5% osob se zdravotním postižením.

Zdravotní postižení je určitá odchylka ve zdravotním stavu člověka, která jej omezuje v určité činnosti (pohyb, kvalita života, uplatnění ve společnosti). Pro účely zákona č. 108/2006 Sb., o sociálních službách se zdravotním postižením rozumí „tělesné, mentální, duševní, smyslové nebo kombinované postižení, jehož dopady činí nebo mohou činit osobu závislou na pomoci jiné osoby“. Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti pak vymezuje osoby se zdravotním postižením takto: Jedná se o fyzické osoby, které jsou orgánem sociálního

zabezpečení uznány jako plně invalidní či částečně invalidní a dále fyzické osoby, které jsou rozhodnutím úřadu práce uznány jako zdravotně znevýhodněné.

2.3. Zaměstnavatelé

Zaměstnavatel je fyzická nebo právnická osoba s právní subjektivitou. Zaměstnanec je fyzická osoba, která je způsobilá k právním úkonům. Za práci jí náleží mzda.

Handicapované osoby mohou být částečně invalidní, plně invalidní nebo zdravotně znevýhodněné. I tyto osoby mají právo na zaměstnání. Zaměstnávání znevýhodněných osob znamená dodržovat řadu podmínek, které jsou uvedeny v zákoníku práce. Zaměstnavatel musí svým zdravotně postiženým zaměstnancům přizpůsobit pracovní prostředí. Další nutností je vést evidenci těchto zaměstnanců a evidenci pracovních míst. Nejpodstatnější podmínkou je zaměstnávat více než 5% osob zdravotně postižených z celkového počtu svých zaměstnanců. Pokud jsou tyto podmínky dodrženy, zaměstnavatel má nárok na příspěvek

Zaměstnavatel, který nechce přijít o státní příspěvek, musí splnit určité podmínky. V daňové evidenci nesmí být zachyceny žádné daňové nedoplatky a nedoplatky na pojistném. Musí vést evidenci znevýhodněných zaměstnanců a evidenci pracovních míst. Zaměstnavatel musí svým zdravotně postiženým zaměstnancům přizpůsobit pracovní prostředí. Další podmínkou je zaměstnávat více než 5% osob zdravotně postižených z celkového počtu svých zaměstnanců. V případě že tyto podmínky nedodrží, může mu úřad práce vyměřit pokutu až do výše 1. 000 000 Kč.

Získávání zaměstnavatelů

Získávání zaměstnavatelů ochotných zaměstnat mentálně postiženého člověka je více než nesnadné. Mnoho firem se bojí o komplikace s prací takového člověka. Je rozšířen názor, že klienti nedokáží pracovat samostatně a je nutný neustálý dohled. Opak je však pravdou. Klienti, kteří absolvovali Pracovní tréninkový program nebo Tranzitní program, jsou schopni pracovat samostatně bez větší pomoci. Za svou práci jsou vděční a dělají ji rádi.

Seznam potencionálních zaměstnavatelů je k dispozici na Úřadu práce, který nabízí pracovní místa nezaměstnaným občanům s postižením. Své seznamy mají i jiné organizace, které se zabývají pracovní integrací. Zaměstnavatelé jsou hlavně firmy, které mají více jak 25

zaměstnanců bez postižení. Hlavní prací koordinátorů pracovních programů je kontaktovat stále nové firmy a shánět nová pracovní místa pro klienty programů.

Klient, který přešel do nového nechráněného zaměstnání je stále v kontaktu s organizací a svými bývalými trenéry. Může se podělit o nové zážitky ze zaměstnání nebo řešit své stížnosti.

Ekonomické výhody pro zaměstnavatele

Ekonomické výhody jsou jedním z mnoha aspektů, které podporují rozhodnutí zaměstnavatelů přijmout postiženého člověka. Finanční úlevy jsou uznány až po splnění určitých podmínek. Mezi finanční prostředky patří i příspěvek na vytvoření chráněného pracovního místa nebo uhrazení nákladů na přípravu k práci osob se zdravotním postižením. Bezplatné je i poradenství Úřadu práce. Pro zaměstnavatele jsou také důležité daňové úlevy, které se hodnotí podle stupně postižení zaměstnance.

Podle § 35 zákona č. 586/1992 Sb., o dani z příjmu se daňovým poplatníkům snižuje daň o částku 18 000,- Kč za každého zaměstnance se zdravotním postižením a 60 000,- Kč za každého zaměstnance s těžším zdravotním postižením. Příspěvky vydává Úřad práce.

Úřad práce může uzavřít dohodu o poskytnutí příspěvku na vytvoření chráněného pracovního místa i s osobou se zdravotním postižením, která se rozhodne vykonávat samostatnou výdělečnou činnost. Pro poskytnutí tohoto příspěvku platí podmínky stanovené v odstavcích 1 až 7 v Zákoníku práce s tím, že vrácení příspěvku nelze požadovat, pokud tato osoba přestane vykonávat samostatnou výdělečnou činnost ze zdravotních důvodů, nebo v případě jejího úmrtí.

Práva a povinnosti pro zaměstnavatele i postižené zaměstnance

Zaměstnavatel, který má více než 25 zaměstnanců bez postižení má povinnost zaměstnat zdravotně postiženého člověka nebo odebírat výrobky či využívat služby od zaměstnavatelů, kteří zaměstnávají více než 50% osob s postižením, včetně výrobků chráněných dílen. Pokud nesplňuje předešlé povinnosti, nahrazuje je odvodem do státního rozpočtu.

Zaměstnavatelé jsou oprávněni požadovat od úřadu práce informace a poradenství v otázkách spojených se zaměstnáváním osob se zdravotním postižením, součinnost při vyhrazování pracovních míst zvláště vhodných pro osoby se zdravotním postižením,

spolupráci při vytváření vhodných pracovních míst pro osoby se zdravotním postižením a spolupráci při řešení individuálního přizpůsobování pracovních míst a pracovních podmínek pro osoby se zdravotním postižením. Ke zdárnému plnění podmínek zaměstnavatele a úpravě pracoviště pomáhá i organizace tréninkového programu a bývalí trenéři klientů.

Práva zdravotně postižených uznává Listina základních práv EU. V článku 26 se jim přiznává „právo na opatření, jejichž cílem je zajistit jejich nezávislost, sociální a profesní začlenění a jejich účast na životě společnosti“. Evropská unie si je vědoma potřeby věnovat se otázkám týkajícím se zdravotně postižených zvláštní pozornost, aby tito občané, jichž je dnes v EU asi 15 %, mohli bez omezení využívat svá nezadatelná občanská práva.

I organizace spojených národů přijala 13. prosince 2006 Úmluvu o právech osob se zdravotním postižením, což je první mezinárodní dohoda o lidských právech přijatá v 21. století., jež chrání práva asi 650 milionů zdravotně postižených lidí. Úmluva stanovuje, co je diskriminace na základě zdravotního postižení. Vymezuje "přiměřené úpravy" budov, zejména sídel veřejných institucí, veřejných prostranství či dopravních prostředků. Osoby se znevýhodněním jsou v této úmluvě chápány šířeji, bez bližšího, třeba medicínského určení svého postižení.

Zaměstnanec má právo na mzdu za vykonanou práci. Jeho práva a povinnosti jsou uvedeny v Zákoníku práce i v pracovní smlouvě, kterou podepisuje se zaměstnavatelem s pomocí svého asistenta.

Zaměstnávání postižených osob znamená dodržovat řadu podmínek, které jsou uvedeny v zákoníku práce. Zaměstnavatel musí svým zdravotně postiženým zaměstnancům přizpůsobit pracovní prostředí. Další nutností je vést evidenci těchto zaměstnanců a evidenci pracovních míst. Nejpodstatnější podmínkou je zaměstnávat více než 5% osob zdravotně postižených z celkového počtu svých zaměstnanců. Pokud jsou tyto podmínky dodrženy, zaměstnavatel má nárok na příspěvek.

2.4. Komunikace při pracovním procesu

Jednou z překážek začlenění uživatele do pracovního procesu a do zaměstnání může být v oblasti komunikace. Jedná se hlavně o odlišné způsoby gestikulace a správné artikulace. Porozumění handicapovaných uživatelů představuje určitý nárok na adaptaci spolupracovníků. Nerušený anebo alespoň uspokojivý průběh komunikativního procesu je podmínkou jak pro výměnu informací, osvojování poznatků a dovedností, společnou činnost, tak pro uspořádání mezilidských vztahů. Komunikace je součástí všech kulturních procesů.

Komunikativní znevýhodnění je někdy způsobeno již tím, že lidi bez handicapu nejsou se zvláštnostmi v řeči handicapovaného obeznámeni a obzvláště u tělesných handicapů ani k žádným zvláštnostem v řeči a v komunikaci nemusí docházet. A právě toto si řada lidí neuvědomuje.

Vzájemná adaptace a přijetí postiženého člověka spolupracovníky může proběhnout různým tempem. Je důležité, aby si spolupracovníci na přítomnost člověka s handicapem zvykli. Užitečnou rolí v tomto procesu může sehrát asistent, který postupně svou pomoc omezuje a jde příkladem spolupracovníkům ve způsobech komunikace.

2.5. Kavárna Vesmírna

Tréninková kavárna Vesmírna, kterou provozuje sdružení Máme otevřeno? v centru Prahy od r. 2002, je přirozeným integračním prostředím, ve kterém se denně setkávají lidé s postižením a bez. Cílem Pracovně tréninkového programu je umožnit lidem s mentálním postižením získat, během dvou let, co nejreálnější pracovní zkušenosti a připravit je po pracovní i sociální stránce pro jejich další pracovní uplatnění na trhu práce. Kavárna Vesmírna s Pracovně-tréninkovým programem nabízí dospělým lidem s mentálním postižením reálnou placenou pracovní zkušenost.

Již pět let nabízí Kavárna Vesmírna (Ve Smečkách 5, Praha 1) své bezbariérové prostory maminkám s dětmi, studentům a ostatním zákazníkům. Stala se oblíbeným místem v centru města pro setkávání s přáteli i pro pracovní schůzky. Zákazníci oceňují příjemnou atmosféru, cenově dostupnou nabídku kvalitních jídel a nápojů nebo dětský koutek. Kavárna je po celý rok hostitelkou mnoha kulturních akcí, výstav, seminářů a workshopů. Spokojenost zákazníků dokazují každodenní četné rezervace.

Kavárna se liší od jiných tím, že nabízí pracovně-tréninkový program pro lidi s mentálním a kombinovaným postižením. Program mohou využívat zájemci starší 18 let po dobu dvou let. Vesmírna jim nabízí reálnou placenou pracovní zkušenost, trénink pracovních a sociálních dovedností a individuální vedení a podporu. Před ukončením pracovního poměru ve Vesmírně mohou zájemci vstoupit do Tranzitního programu, který jim pomáhá najít zaměstnání na otevřeném trhu práce. Zkušenosti z uplynulých let ukázaly, že absolvování tohoto programu výrazně zvyšuje šance uživatelů na nalezení a udržení si práce.

Kavárna je upravena tak, aby do ní měli přístup i postižení lidé. Přístup je bezbariérový, stejně tak i úprava toalet. Pro slabozraké hosty je připraven jídelní a nápojový lístek v Brailově písmu. Pro hosty s poruchou sluchu je v kavárně vždy jeden pracovník

ovládající český znakový jazyk. Vesmírna je připravena i na hosty z cizích zemí. Jídelní a nápojový lístek může poskytnou i v anglickém jazyce. Hlavní vedoucí směny hovoří alespoň jedním světovým jazykem, většinou anglickým.

Ve Vesmírně se koná také mnoho exkurzí a seminářů. Na praktickou ukázkou programu jsou zvány i SŠ, VOŠ a VŠ, které si mohou objednat placenou předváděcí přednášku.

Ocenění

Cena Mosty 2005 - nominace mezi 5-ti nejlepšími na výroční cenu MOSTY 2005 v kategorii II - "pro nestátní subjekty" pro o.s. Máme otevřeno? za provozování kavárny Vesmírna, udělována Národní radou osob se zdravotním postižením

Místo přátelské rodině 2007 - kavárna Vesmírna, pro instituce splňující přísná kritéria organizace Gender Studies, o.p.s.

Cena kvality v sociální péči 2008 - Cena sympatie pro kavárnu Vesmírna, vyhlašována redakcí časopisu Sociální péče.

Barman roku 2007/2008 – soutěže se účastní vybraní klienti Pracovně tréninkového programu, kteří si připraví svůj nápoj a reprezentují ho.

3. PRACOVNĚ TRÉNINKOVÝ PROGRAM

Integrace do společnosti patří k základním podmínkám rozvoje osobnosti. Nejlepší cesta, jak odstranit psychické bariéry, je poskytnout lidem s mentálním postižením příležitost vést pokud možno samostatný život bez závislosti na jiných. To znamená poskytnout jim takové individuální zdroje a sociální služby umožňující přístup ke stejným sociálním, politickým a kulturním příležitostem jako občanům bez postižení. J. Jesenský definuje integraci jako „stav soužití handicapovaných a nehandicapovaných při přijatelné míře konfliktnosti.“. (JESENSKÝ, Ján. *Uvedení do rehabilitace zdravotně postižených*. Praha: Karolinum, 1995, str. 57).

3.1. Poslání a cíle programu

Posláním Pracovně tréninkového programu je umožnit dospělým lidem s mentálním postižením získat v kavárně Vesmírna, po dobu dvou let, co nejreálnější pracovní zkušenost. Připravit lidi s mentálním postižením po pracovní i sociální stránce pro jejich další pracovní uplatnění, nejlépe na volném trhu práce. A tak pozitivním směrem ovlivňovat očekávání společnosti ohledně pracovních schopností lidí s postižením.

Cílem programu je zprostředkovat klientům pracujícím v kavárně pracovní a sociální zkušenosti a vytvořit prostor pro setkávání lidí s postižením a bez. Pozitivním směrem ovlivňovat očekávání společnosti ohledně pracovních schopností lidí s postižením. Umožnit těmto lidem získat co nejreálnější pracovní zkušenosti a připravit je po pracovní i sociální stránce pro jejich další pracovní uplatnění na volném trhu práce. Program je zaměřen na trénink pracovních schopností, rozvoj komunikace, sebeobsluhu a sociálních dovedností, individuální přípravu přechodu do méně chráněného prostředí - do podporovaného zaměstnání či běžné práce.

3.2. Klienti programu

Pracovně-tréninkový program je určen dospělým lidem s mentálním postižením (lehký až střední stupeň) a/nebo kombinovaným postižením. Lidem, kteří mají zájem pracovat a jejichž zdravotní stav to umožňuje.

Uživatel pracovně-tréninkového programu by si měl během dvou let osvojit konkrétní pracovní činnosti (obsluhu hostů, přípravu nápojů, mytí nádobí, úklidové práce). Naučit se

samostatnosti, zodpovědnosti a adekvátnímu sebehodnocení. Klienti se učí rozvíjet motoriku, paměť, pozornost a rozvíjet a učit se optimálnímu způsobu komunikace. Učí se adekvátně zhodnotit svůj pracovní výkon, uvědomit si smysl práce a naučit se, že výše finančního výdělku souvisí s kvalitou i kvantitou odvedené práce. Součástí programu je naučit klienty základům pracovních vztahů, přijmout pravidla a požadavky pracovního prostředí.

Služba je poskytována souběžně 10 uživatelům (ve výjimečných případech 11) po dobu 2 let a 3 měsíců (zkušební doba). Od roku 2002 využilo nebo využívá služby Pracovní tréninkového programu kavárny Vesmírna 73 lidí s mentálním nebo kombinovaným postižením od 18 do 47 let. V současné době je v programu 9 uživatelů.

Uživatelé programu pracují 4 hodiny denně od pondělí do pátku, ve směném provozu. První ranní směna pracuje od devíti hodin do jedné. Má na starosti ranní úklid a přípravu pracoviště. Úklid by měli klienti stihnout za jednu hodinu, poté si připravují svou část kavárny a obsluhují první hosty. Odpolední směna převezme práci v jednu hodinu a pracuje do pěti hodin. Klienti této směny se starají hlavně o hosty, objednávky a aby bylo jejich pracoviště čisté a v pořádku. Směna večerní začíná v pět hodina a končí v devět. Tato směna je určena převážně zkušenějším klientům, kteří již přivykli rychlému tempu, večer bývá v kavárně nejvíce hostů a je zapotřebí opět kavárnu připravit pro ranní směnu. Při předávání směn si klienti musí navzájem zkontrolovat celý úsek, jestli je vše uklizené, hosté obslouženi a jestli čekají na nějaké objednávky. Stejný postup následuje při předání úseku před a po přestávce na jídlo. Pracovní náplň zahrnuje úklidové práce, mytí nádobí, obsluhu hostů a přípravu nápojů.

Při práci je uživatelům poskytována průběžná pracovní podpora od pracovních asistentů. Míra asistence i požadavky na pracovní tempo zohledňují individuální možnosti a schopnosti uživatele. S růstem pracovních kompetencí uživatele klesá míra pracovní podpory. Důraz je přitom kladen na vytváření vhodných pracovních návyků. Program je zaměřen na pracovní rehabilitaci.

3.3. Trénink

První kontakt budoucího klienta s trenérem je vždy velmi důležitý. Oba dva se navzájem zkoumají a hodnotí. První schůzka připomíná pracovní pohovor. Trenér se klientovi představí a zeptá se, proč by chtěl v kavárně pracovat. Podle jeho odpovědí a posouzení zdravotního stavu se trenér rozhodne a sepiše své názory a dojmy do zprávy o pohovoru.

Vstupní dotazník dostane i budoucí klient, který ho vyplní sám nebo s pomocí doprovodu. Trenér podle toho navrhne zařazení do seznamu čekatelů nebo doporučení o odklad žádosti. Obdobné dotazníky klienti vyplňují i během svého pracovního zařazení.

Mezi metody získávání informací o klientech a o jejich blízkém okolí trenéři využívají především řízený rozhovor, dotazníkové šetření, nepřímé projektivní metody, pozorování a analýzu dokumentů atd. Nejzákladnější informace, které jsou uvedeny v osobní kartě každého klienta obsahují identifikační údaje(jméno, datum narození, adresa, atd.), rodinné pozadí klienta, sociální pozadí klienta, tělesný stav(stupeň postižení), dosažené vzdělání, emocionální chování(temperament, naučené chování), schopnost řešit problémy, dřívější zaměstnání a ekonomická situace klienta a celkový dojem z klienta.

Pracovníci programu mají odpovídající odbornou kvalifikaci (psychologickou, speciálně pedagogickou). Realizační tým kavárny je v pravidelné týmové supervizi pod vedením externí psycholožky. Tato supervize je kombinována s individuální supervizí formou VTI- videotréninku interakcí.

Jednou měsíčně se také koná supervize všech klientů a jejich trenérů(společná pracovní schůze), kde se na modelových příkladech „trénuje“ zvládání obtížných pracovních situací a probírají se základní pravidla pracovně-právních vztahů. Každý klient má i svou individuální schůzku, jen on a jeho trenér. Pokud se řeší nějaký konflikt mezi dvěma klienty, jsou na schůzku přizváni oba a problém se řeší otevřeně. Pracovní trenér s uživatelem pravidelně stanovují individuální plán. V plánu je uveden osobní cíl uživatele (čeho konkrétně chce prostřednictvím našich služeb dosáhnout), popis cesty vedoucí k naplnění daného cíle, časový horizont aj. Všechny tyto údaje se řeší na individuální pracovní schůzce.

3.4. Postup klientů programem a ukončení programu

Zkušební doba je 2-3 měsíce a nepočítá se ke dvou letům pracovního tréninku. První měsíc klienti pracují pouze 2 hodiny ráno od devíti hodin do jedenácti. Náplní jejich práce je pouze úklid. Učí se kvalitně uklízet pracoviště. Vynášet koše, umívat toaletu, celou kavárnu zamést a následně vytřít teplou vodou a Savem, vyluxovat čajový koutek, naklepat polštáře, uklidit rozházené hračky a umýt stolky. Učí se i zacházet s profesionálním mopem na úklid větších ploch a jinými hygienickými pomůckami(rukavice, čisticí prostředky). Každý klient dostane na starosti jednu 1 část kavárny ze tří (přední část kavárny, zadní část s čajovnou a bar) a tu si uklidí. Na jedné směně jsou vždy 3 klienti. Na úklid je čas jednu hodinu, začínající klient má nejprve dvě a poté se doba úklidu zkracuje na hodinu jako mají

ostatní. Nový klient je pod stálým dohledem trenéra a mohou mu pomoci i zkušenější klienti.

Během zkušební doby, mají zájemci o pracovní-treninkový program možnost seznámit se s konkrétní podobou, pravidly a podmínkami Pracovní-treninkového programu. Zkušební doba nabízí dostatek času k definování zájemcovy zakázky a k objasňování nabídky (možností) tréninkového programu. Uživatelé se učí vykonávat konkrétní pracovní činnosti jako úklidové práce, mytí nádobí, obsluhu hostů či přípravu nápojů. Po zkušební době se s klientem uzavře dohoda na dobu určitou, na dva roky. Program je určen na dobu určitou. Průběžně tedy jednotliví uživatelé ukončují svou účast v programu a na jejich místo jsou přijímáni noví uživatelé. Přijímání nových uživatelů probíhá přibližně každé 3-4 měsíce. Při práci je uživatelům poskytována průběžná pracovní podpora od asistentů pracovního tréninku a asistentů. Míra asistence i požadavky na pracovní tempo zohledňují individuální možnosti a schopnosti uživatele. S růstem pracovních kompetencí uživatele zpravidla klesá míra poskytované pracovní podpory.

Přestup do Tranzitního programu se uskutečňuje většinou 3 měsíce před ukončením pracovního tréninkového programu. Proto je tu velká šance, že klient sežene zaměstnání dříve než skončí své působení v kavárně a plynule přejde do jiného zaměstnání. Přestup do Tranzitního programu dohaduje vždy klient se svým trenérem a trenérem Tranzitu. Tranzitní program se orientuje na zařazování lidí s mentálním postižením na nechráněná pracovní místa. Náplní Tranzitního programu je nácvik znalostí a schopností potřebných pro vyhledávání, získání a udržení si pracovního místa na trhu práce. Klient Pracovního tréninkového programu nemusí nutně nastoupit do Tranzitu. Někteří klienti mají budoucí zaměstnání vyjednané již za svého působení v kavárně Vesmírna.

Program do roku 2008 ukončilo 20 uživatelů. 55% pracuje na běžném trhu práce (pomocná síla v kuchyni, pomocné práce v obchodě a v kavárně, úklid kanceláří, knihovník ve firmě, úklid parkoviště a drobná administrativa, obsluha v cukrárně, pomocné práce v hotelu), 15% pracuje na polochráněném pracovišti, 10% pracuje v chráněných dílnách, 5% začalo studovat a 15% si práci hledalo.

V průběhu roku byl Pracovní tréninkový program propagován pro odbornou veřejnost, bylo realizováno několik přednášek a exkurzí pro studenty sociálních oborů SŠ, VOŠ a VŠ jak z ČR, tak ze zahraničí (např. z Rakouska, Velké Británie, Koreje či Indie). Program byl představen odborným zahraničním delegacím z Ukrajiny, Srbska a Velké Británie. Dále byl program prezentován na semináři Českého helsinského výboru a na

semináři na téma Sociální inkluze osob se zdravotním či mentálním postižením v Liberci. Z obou seminářů vznikl dokument, který bude sloužit jako zpráva pro Evropskou unii. Pracovně tréninkový program je zaregistrován jako služba sociální rehabilitace (§ 70).

V listopadu 2008 se otevřel nový projekt a pravidelně 1x za 14 dní se pořádá Výtvarný kroužek- arteterapeutický kroužek. Jde o výtvarný program založený na arteterapeutických metodách. Jeho cílem je celková relaxace a zdokonalení jemné motoriky klienta. Díky užití různých výtvarných technik(kresba, malba, modelování, koláž, atd.) si klient procvičuje a posiluje drobné svalstvo rukou. Tento fyziologický rozvoj mu může pomoci v práci(zapisování objednávek, roznášení nápojů, atd.).

4. TRANZITNÍ PROGRAM

Tranzitní program byl zaveden v roce 2002 jako nástavba pro absolventy Pracovně tréninkového programu. Služba byla určena pro pomoc mentálně postiženým lidem najít lépe zaměstnání s pomocí asistentů. Nyní je služba otevřena i ostatním klientům, kteří neprošli, tréninkovým programem.

4.1. Navázání na pracovní tréninkový program

Absolventi pracovní-tréninkového programu mohou zkušenosti z kavárny Vesmírny využít v Tranzitním programu. Tranzitní program podporuje přechod lidí s mentálním postižením na volný pracovní trh, učí je orientovat se v běžném pracovním prostředí a poskytuje jim podporu při hledání a udržení pracovního místa. Tranzitní program je podporované zaměstnání. Cílem programu je pomoci klientům s postižením s přechodem na volný trh práce. Tento program může navazovat na Pracovně - tréninkový program v kavárně Vesmírna, ale je určen i pro klienty, kteří přijdou sami a chtějí se do něj zapojit. V současnosti je zapojeno 5 klientů. Tranzitní program vznikl jako navazující program po Pracovně tréninkovém programu. Pomáhá uživateli po dvou letech, během kterých nabyt zkušenosti v kavárně, získat zkušenosti nové, které mu pomohou při hledání práce. V programu si uživatelé mají možnost ujasnit, co by chtěli a mohli dělat. Učí se napsat životopis, připravit se na pohovory, vyhledat vhodná pracovní místa v inzerci. Pracovní konzultant pomůže s vyřízením formalit na úřadech, doprovodí klienta na vstupní jednání se zaměstnavateli. Po získání místa poskytne podporu na pracovišti až do úplného osamostatnění klienta. Zkušenosti z uplynulých let ukázaly, že absolvování tohoto programu výrazně zvyšuje šance uživatelů na nalezení a udržení si práce.

4.2. Služby

Služba je určena dospělým lidem s mentálním postižením lehkého a středního stupně a s postižením kombinovaným, kteří mají zájem o začlenění do běžného pracovního prostředí a potřebují podporu při uplatnění na otevřeném trhu práce. Pro lidi s mentálním postižením bývá obtížné zorientovat se v nabídce práce. Nabídka je z převážné části realizována přes internet nebo v novinové inzerci, pracovní pohovory se obvykle domlouvají telefonicky. Je potřeba najít místo schůzky, dostavit se včas k pohovoru a obstát v něm. právě to jsou úkony, které jsou pro lidi s mentálním postižením hůře zvládnutelné nebo jsou zcela mimo jejich

možnosti. Přestože pracovat by v mnoha případech mohli a chtěli, neobstojí při výběrových pohovorech nebo se k nim vůbec nedostanou. Už tím jsou ohroženi v začlenění do společnosti. Program trvá nejdéle 1,5 roku, vychází z individuálních potřeb a přání klientů, zahrnuje proces mapování představ a dovedností, tvorbu životopisu, pomoc při kontaktování zaměstnavatelů i zvládnutí pohovorů a vstupních formalit při nástupu do zaměstnání. V případě potřeby poskytuje Tranzitní program až 3 měsíční pracovní asistenci. Od roku 2007 je Tranzitní program otevřen nejen absolventům Pracovně tréninkového programu kavárny Vesmírna, ale všem uchazečům, kteří mají zájem najít hodnotné pracovní uplatnění.

Nově poskytuje Tranzitní program možnost účastnit se Job klubů. V Job klubech se setkávají lidé s mentálním postižením a bez. Lidé, kteří práci teprve hledají, s těmi, kteří pracují, a navzájem si předávají své zkušenosti. Tranzitní program nabízí také možnost podpory zaměstnavatelů. Pracovní konzultant pomáhá s výběrem vhodných a motivovaných zaměstnanců, s jejich zaučením na novém pracovním místě formou pracovní asistence, s výkladem legislativy, úpravou pracovního místa, vyřízením vstupních formalit. Tranzitní program je zaregistrován jako služba sociální rehabilitace (§ 70).

Tranzitní program nabízí také možnost podpory zaměstnavatelů. Pracovní konzultant pomáhá s výběrem vhodných a motivovaných zaměstnanců, s jejich zaučením na novém pracovním místě formou pracovní asistence, s výkladem legislativy, s úpravou pracovního místa, vyřízením vstupních formalit.

4.3. Příběhy klientů

Jaroslav Sklenář

Jarda byl v Tranzitním programu od července 2004 do prosince 2005 (od února do července 2005 program přerušen ze zdravotních důvodů). Pracuje teď ve firmě Bezpečnostní služba Pančej, s.r.o., jako pracovník úklidu a knihovník. Jarda pracoval od roku 2002 v kavárně Vesmírna. Po ukončení pracovně tréninkového programu vstoupil do Tranzitního programu. S pomocí pracovního konzultanta Jarde našel práci, která splňovala jeho představy. Získal smlouvu na dobu neurčitou v bezpečnosti agentuře. Vypomáhá zde s úklidem a stará se o knihovnu.

Lucie Pipková

Lucka byla v programu od ledna 2008, práci si našla od září 2008 a uzavřela smlouvu na dobu určitou. Nyní je uklízečka v Mateřské škole speciální Štírova. Lucka se vyučila švadlenou a ještě kuchařkou na praktické škole. Poté prošla dvouletým pracovně-tréninkovým programem

v kavárně Vesmírna. Hned zpočátku spolupráce s Tranzitním programem prohlásila: „Nejvíce bych chtěla pracovat v mateřské školce jako uklízečka.“ Lucka má moc ráda děti a do mateřské školky, kde pracuje její maminka, často chodila pomáhat. Navíc jí moc bavilo uklízet. S pracovním asistentem tedy začala kontaktovat mateřské školky s poptávkou práce uklízečky. Štěstí se usmálo až po více než půl roce, kdy Lucka získala práci v Mateřské škole, kde pracuje na poloviční úvazek jako uklízečka.

Veronika Pudilová

Veronika byla v programu od ledna 2008 a již od března 2008 uzavřela smlouvu na dobu neurčitou. Veronika pracovala v chráněné dílně – vyráběla svíčky. Chtěla vyzkoušet ještě jinou práci a tak přišla do Tranzitního programu. Pracovní asistent pomohl Veronice napsat životopis. Pak začalo hledání v inzerátech a obcházení různých pracovišť. V únoru se Veronika rozhodla zúčastnit pracovního pohovoru na práci žehlíčky v hotelu Imperial. Pracovní pohovor dopadl dobře, Veronika si šla napřed práci na dva dny vyzkoušet – práce ji bavila, a proto se rozhodla ji přijmout. Od března do srpna Veronika pracovala v hotelu na poloviční úvazek. Po úspěšném zapracování jí byl pracovní úvazek navýšen na 0,75.

Miroslav Urbánek

Mírek pracoval dva roky v kavárně Vesmírna. Pak vstoupil do Tranzitního programu, který mu pomohl s hledáním práce. V dubnu 2007 nastoupil Mírek do Sociální firmy Zahrada jako pomocný zahradník. Pracoval v zahradách Trojského zámku na 0,75 úvazku. Práce v zahradě Trojského zámku byla ale hodně náročná a Mírek se v červnu rozhodl z práce odejít. Začalo další hledání vhodného pracovního místa. Na konci července se Mírka rozhodli pozvat na pracovní pohovor do komunikační agentury Young&Rubicam. Mírek uspěl. V srpnu nastoupil na pozici asistenta – doplňuje papíry v kopírkách, pomáhá kolegům s přípravami materiálů, uvádí návštěvy na jednání atd. Mírek je v práci rád. Také kolegové jsou s ním spokojeni – oceňují jeho pomoc a stálý úsměv. Někdy zajde Mírek se svými kolegy na fotbal a v únoru s jejich pomocí uspořádal výstavu svých fotografií.

5. HYPOTÉZY VÝZKUMU

V praktické části práce jsem chtěla zjistit do jaké míry rozvíjí Pracovně tréninkový program sociální dovednosti jeho uživatelů. Je známo, že Pracovně tréninkový program má za cíl zlepšovat sociální komunikaci jeho uživatelů a umožnit jim získat co nejreálnější pracovní zkušenost. Já jsem se však zaměřila na klienty samotné a zjišťovala jsem jakou změnu cítí oni osobně. Vybrala jsem si dvě hypotézy, dvě tvrzení, která jsem chtěla potvrdit či vyvrátit a kterými jsem chtěla zjistit jak vnímají klienti svůj trénink sociálních dovedností.

Hypotézy:

- 1) **klienti Pracovně tréninkového programu si myslí, že díky jejich působení v programu umí lépe komunikovat s cizími lidmi**
- 2) **klienti Pracovně tréninkového programu si myslí, že díky tréninku lépe zvládají konfliktní situace a lépe vyřeší problémy**

6. VLASTNÍ VÝZKUM

Pro svůj výzkum jsem použila metodu řízeného rozhovoru. Kvůli malému počtu klientů jsem nemohla použít kvantitativní metody dotazování. Nemohla jsem ani uvést rozhovory se všemi klienty. Každý klient je jedinečná osobnost a musí se s ním jednat individuálně. Ne každý klient je pro metodu rozhovoru vhodný. Vybírala jsem klienty, kteří se nebojí komunikace a dobrovolně mi v mém výzkumu pomohou. Dalšími kritérii byla také srozumitelnost a rychlost uvažování klienta. Brala jsem v úvahu také dobu, po kterou klient službu užívá. Rozhovory jsem vedla se třemi klientkami Pracovně tréninkového programu. Vybrala jsem si různě zkušené klientky z důvodu porovnání postupu během programu. Klientka Denisa je v programu nejkratší dobu, pouze půl roku, přesto je její posun značný. Klientka Monika je uživatelkou programu již rok a půl. Poslední dotazovanou byla Martina, bývalá uživatelka programu a nyní zaměstnankyně v kavárně Vesmírna. Názory ostatních klientů jsem zjišťovala metodou pozorování a častými rozhovory během pracovní doby.

DENISA

Denise je 32 let a bydlí s rodiči v rodinném domku na Proseku v Praze 9. dokončila praktickou školu se zaměřením na keramiku a poté studovala SOU speciální, ale nedošlo k závěrečným zkouškám. Denisa rovnou nastoupila do chráněné dílny, kde vyráběla keramiku. Již několik let je Denisa členkou Akce Pontony, programu, který zřizuje o.s. Máme otevřeno?. Právě od své asistentky se dozvěděla o Pracovně tréninkovém programu a dojednala si schůzku. Denisa navštěvovala ještě sdružení Oáza, kde chodila na lekce tance a baletu. Velmi dobře ovládá počítač a hlavně internet, kde si může povídat se svými přáteli a seznamovat se s novými lidmi.

Denisa má velmi ráda pozornost ostatních lidí, ráda si povídá a komunikuje s médii. Když se natáčí nějaký dokument, hned se přihlásí jako herečka. Pracuje se s ní velmi dobře, je ochotná a usměvavá. Do provozu kavárny Vesmírna se začlenila velmi rychle a její postup je zřetelný.

Ahoj Denko, jak se máš?

Mám se bezvadně a ty ?

Já se mám taky dobře.

Tak to je dobrý. (smích)

Tak Denko, my jsme se tu dnes sešly abychom udělaly jeden rozhovor. Bude to takové povídání o naší kavárně, pracovně tréninkovém programu a také o tobě a tvém postupu do dalšího nechráněného zaměstnání. Souhlasíš s tím?

Určo. Bude legrace. Já jsem dost ukecaná.

Kde bydlíš?

Je to na proseku v Praze 9- Prosek

S kým a jak bydlíš?

Bydlím v rodinném domku s rodiči. S rodinou bydlím.

Jak jsi se dozvěděla o tomhle programu v kavárně?

Když jsem odešla ze školy Aloise Klára, tak mi řekla asistentka moje, že můžu tady pracovat.

Proč jsi šla do práce? Co tě na tom lákalo?

Ty hosti mě lákali. Jsem si říkala, že to bude dobrý, tady je obsluhovat ty hosty.

Těšila jsi se do práce?

To ano.

Jaký byl tvůj první dojem z pracoviště, kolegů, trenérů?

Tady je to bezvadný, pracovní prostředí je tady pěkné. Všichni trenéři mě tu mají rádi. Někdy jsou přísní, ale kdyby nebyla přísnost, tak by to nešlo. Ale jinak všechno v pohodě a mám tu kamarády. A když přijdou ti hosti, tak je vlastně obsluhuju. A že když jim přinesu to jídlo a pití, podle toho co si objednali, tak se na mě usmějí.

Jak dlouho pracuješ v kavárně?

Mám tady být dva roky. Jsem tu asi půl roku.

Myslíš, že ti práce ze začátku šla?

No na začátku jsem dělala ty záchody a tu čajovnu, pak tu podlahu. Úpravu stolečků pro hosty a když už jsem to uměla, tak tu byla ta obsluha.

A jak ti jde teď? Jde ti práce lépe?

To ano.

Vidíš pokrok od tvého nástupu do programu do teď?

Umim pracovat, to ano. Sice to ještě jde pomalu, to musím přiznat, ale snažim se, aby to bylo čistý.

Co se ti líbilo na tvém postupu PTP?

Byli tu ti hosti.

A co nelíbilo?

Třeba že to, že je trošku ta přísnost. Ale chápu, že to jinak nejde.

Jak jsi se cítila při práci s cizími lidmi/hosty?

Cítila jsem se dobře. Protože jsem se angličtinu učila na škole Aloise Klára a trochu anglicky umím.

Líbilo se ti to?

To Ano

Chceš se dále seznamovat s novými lidmi?

Ano určitě.

Myslíš, že nyní umíš lépe jednat s cizími lidmi než na začátku tréninku?

To ano

Chtěla by ses seznamovat i s jinými kamarády?

Ano. Abych se přiznala, tak si je dávám i do mobilu, dávám si je i do počítače. Jak jsem chodila na kurz počítačů, tak to umím. Teď jsme se učily, hledat přátele na facebooku. To už umím.

Myslíš, že naučené dovednosti upotřebíš i v domácnosti?

Ano. Třeba když něco mamka potřebuje tak ji s něčím pomůžu, třeba vyluxovat nebo utřít prach. Sice bydlím s rodičema, tak mám svůj pokojíček a tam si většinou sama uklízím i luxuju.

Pomáháš rodině finančně, když už vyděláváš?

Já si myslím, že vážně finančně pomáhám.

Myslíš, že nyní umíš lépe řešit problémy s hosty?

Kdyby hosti něco popletli, tak bych vzala ten lístek a šla bych k těm hostům a napsala to správně. A kdybych popletla něco já, tak bych přišla, že se omlouvám, že jsem to spletla a že to hned napravím.

Myslíš, že nyní umíš lépe řešit problémy s kolegy?

A musí se někdo hádat?

My se tady kamarádíme. Když si měníme ty směny, tak se domluvíme jestli by si za mě nevzali tu směnu. Já myslím, že ta komunikace je v pořádku. I jsem usmířovala 2 kamarády, když se pohádali, aby se dali dohromady. A já jsem měla na starost je zase usmířit.

Už víš, co bys chtěla dělat? Kde pracovat?

Ráda bych zůstala tou servírkou.

Těšíš se do nové práce?

Ano těším. Tam budu mít nové kamarády.

A bojíš se trochu?

Trošku trémy tam určitě bude, protože do té nové práce a taky jak se mnou budou jednat a jak to proběhne.

Já myslím, že to všechno proběhne dobře. Moc ti děkuju za tento rozhovor, Denko. Moc jsi mě s tím potěšila, že sis na mě udělala čas.

To je dobrý, já jsem ráda, když si se mnou někdo povídá. O mě se říká že jsem hrozně ukecaná.

Denisa uvedla již během přijímacího pohovoru, že jí nejvíce láká práce s novými lidmi a obsluha hostů. V Pracovně tréninkovém programu je pouze půl roku, ale sama už pocítuje značnou změnu. Díky tréninku a nacvičování modelových situací si uvědomuje, jak by sama mohla řešit problémy a nepříznivé situace, které by mohly nastat. Velmi ráda si povídá a komunikuje s okolím. Seznamování jí nedělá problémy a naopak se snaží nové přátele získávat. Při nácvičování obsluhování hostů si vedla dobře a stále dělá pokroky. Na počátku programu měla trému a trochu strach, aby si s hosty dobře rozuměla a nepopletla objednávky. Velmi ji těší pozitivní reakce hostů, stačí jeden úsměv a Denisa je spokojená po celý den. Pokud dojde k problému ze strany Denisy např. popletení objednávky, s úsměvem se dojde hostům omluvit a snaží se chybu napravit sama, popř. s pomocí trenéra. Pokud chybu udělá host, Denisa mu vstřícně pomůže ji napravit a objednat si správně. Na střední škole se učila angličtinu, kterou často využije při práci s hosty z cizích zemí. Se svým postupem je spokojena těší se ze získávání stále nových dovedností a znalostí.

MONIKA

Monice je 21 let a bydlí v bytě jen s matkou v Praze. Vystudovala praktickou školu se zaměřením na keramiku. Zkušenosti s prací získala v chráněné dílně. Monika byla v seznamu čekatelů na vstup do Pracovně tréninkového programu. Když se uvolnilo místo, kontaktovali trenéři programu matku Moniky a dohodli si schůzku.

Monika je velmi komunikativní, má však problém s výslovností a pořádku slov ve větě, vynechává zájmena. Chce se všem líbit a zavděčit, proto je obtížnější pokládat správné otázky a vyhodnotit pak výsledky. Často odpovídá jen to, co si myslí, že chce tazatel slyšet. Její odpovědi si občas odporují, avšak při správně formulovaných otázkách a přesvědčení, že

její odpovědi jsou soukromé údaje a kromě této práce nebudou nikde zveřejňovány, šlo docílit upřímných odpovědí.

Ahoj Moniko, my jsme se tu dnes sešly abychom udělaly jeden rozhovor. Bude to takové povídání o naší kavárně, pracovním tréninkovém programu a také o tobě a tvém postupu do dalšího nechráněného zaměstnání. Souhlasíš s tím?

Ale jo.

Jak jsi se dozvěděla o tomhle programu?

Věděla to. Mámě volali na mobil, že v kavárně mají volné místo, že odešli lidi a nastoupila jsem já. Měla jsem strach a totálně klepala strachy.

Proč jsi šla do práce, co tě k tomu vedlo?

Dokončila jsem školu dva roky a pak jsem mohla jít k tý kavárně.

Těšila jsi se do práce?

Moc těšila moc.

Jaký byl tvůj první dojem z pracoviště, kolegů, trenérů?

No bála se

A z kolegů: To taky bála. Skamarádila jsem se až za 2 měsíce.

A z trenérů?:(smích) No to jo no, hodně moc. Pan Vojta je srandovní, no a slečna Zuzka je v pohodě to jo, a nemám moc ráda slečnu Janu, vůbec.

Jak dlouho pracuješ v kavárně?

To bude už rok a půl.

Myslíš, že ti práce ze začátku šla?

Nešla.

A jak ti jde teď?

Ted' už to jde líp. Když jsem se něco naučila, co mám dělat a ted' už to naučila.

Vidíš pokrok od tvého nástupu do programu do teď?

Zlepšila se

A naučila jsi se nějaké nové věci, které mi můžeš vyjmenovat?

Naučila jsem se latte, kapučino, jak se dělá kafe a naučila jsem se za barem.

Co se ti líbilo na tvém postupu PTP?

Jako dělala nejvíc to latte.

A co nelíbilo?

Uklízení, to mě moc nebaví.(smích)

Jak jsi se cítila při práci s cizími lidmi/hosty?

Protože jako měla trému, měla strach a pak už jsem mluvila s hostama, ale teď už nemám strach. Předtím jsem měla strach s kolegama, ale teď už nemám.

Líbilo se ti to?

Líbilo moc.

Bavilo tě to?

To jo, až odejdu třeba do jiné kavárny tam budou taky lidi, budu pomáhat, mluvit.

Chceš se dále seznamovat s novými lidmi?

To jo, tady odejdu z kavárny a budu mluvit s jinými lidmi

Myslíš, že nyní umíš lépe jednat s cizími lidmi než na začátku tréninku?

To jo.

Myslíš, že nyní umíš lépe řešit problémy s hosty?

Ne, pletu objednávky.

A myslíš, že už ten problém umíš vyřešit sama?

Už řeším sama, dřív jsem měla strach, pořád pletla objednávky omylem, ale řeknu si o pomoc.

Myslíš, že zvládáš lépe řešit konfliktní situace?

No to řeším sama. A popletla objednávky, ale slečna Zuzka mi pomohla.

Myslíš, že naučené dovednosti upotřebíš i v dalším zaměstnání?

To asi ne, až taky vyjdu a půjdu do jiné kavárny, tak budu mít zase strach, ale jenom chvíli.

Jaké dovednosti a kde by jsi využila?

Nevim.

Myslíš, že naučené dovednosti upotřebíš i v domácnosti?

Mamince vařit, uklízet pomáhám, nápoje dělám doma. Chodíme ven.

Myslíš, že jsi se víc osamostatnila?

Více na rodiče jsem závislá

Jsem víc samotná než na začátku. Tady dělám i něco sama.

Pomáháš rodině finančně, když už vyděláváš?

No pomáhám.

Kupuješ třeba něco?

To jo. Furt kupuju něco mamince, dárečky furt.

Jsi také v tranzitním programu?

Nejsem ještě a asi nechci. Chci si hned najít nové zaměstnání.

Už víš, co bys chtěla dělat? Kde pracovat?

V ústavě malých dětí. Dělat svačiny, dělat u malých dětiček, pohrát si. Jako v mateřské školce. To byl nápad mojí matky.

Těšíš se do nové práce?

No hodně moc.

Jak myslíš, že bude vypadat ukončení tvého tréninku a přechod do zaměstnání?

Až skončím, tady bude smutno všechno všichni. Někdy půjdu navštívit.

Jaký bude ten přechod do nového zaměstnání?

Je lepší se jinam kouknout do světa. Kde na mě budou hodný, tady jsou zlí na mě. Slečna Jana vždycky řve na mě.

To asi něco pleteš, když ti slečna Jana něco říká, ne?

Já chodím moc brzo.

A tím rušíš ostatní klienty co pracují, máš chodit těsně před předáním směny, že ano?

No to jo.

Tak to je konec našeho povídání. Já ti moc děkuji za rozhovor, Mončo a přeji ti mnoho zdaru do dalšího nechráněného pracoviště. Měj se moc hezky.

Ty taky. Ahoj.

Monika je již v druhé polovině Pracovně tréninkového programu, avšak s komunikací s hosty má ještě malé problémy. Stále plete objednávky a občas na ně zapomíná. Jedním z důvodů různých nedorozumění jak s hosty, tak s kolegy je její nepozornost a špatná artikulace. Není příliš zodpovědná a občas se vyskytne konflikt mezi ní a trenérem, kdy Monika neuposlechne radu nebo neudělá pořádně svou práci. Pravidelně se účastní individuálních i společných schůzek a na svých nedostatcích pracuje.

MARTINA

Martině je 28 let, bydlí v pražském bytě jen s matkou. Vystudovala dvě praktické školy, jednu se zaměřením na keramiku a tkalcovství a druhou katolickou zaměřenou na ošetrovatelství. Zkušenosti se zaměstnáním má z chráněného pracoviště v obchodu IKEA, kde pracovala půl roku ve skladu. O Pracovně Tréninkovém programu jí řekla paní na Úřadu práce, která jí nabídla volné místo. Martina je velmi usměvavá a komunikativní, do nové práce se moc těšila.

Martina byla klientkou Pracovně tréninkového programu dva roky. Poslední měsíce své práce v kavárně Vesmírna nastoupila do Tranzitního programu. Hledala zaměstnání, které by jí bavilo a kde by využila své zkušenosti ze školy. To se jí nedařilo, ale přišla nová nabídka. Práci jí nabídla sama kavárna Vesmírna, která vytvořila 3 pracovní místa pro lidi s postižením, kteří již absolvovali Pracovně tréninkový program. Martina neváhala a přijala. Nyní pracuje stále v kavárně, ale už jako zaměstnanec. Má více pravomocí a již není pod dohledem trenérů. Novým klientům jde příkladem a ráda jim pomáhá na jejich cestě k nechráněnému zaměstnání.

Ahoj Martinko, my jsme se tu dnes sešly abychom udělaly jeden rozhovor. Bude to takové povídání o naší kavárně, pracovně tréninkovém programu a také o tobě a tvém postupu do dalšího nechráněného zaměstnání. Souhlasíš s tím?

Já nevím. Ale asi jo. Bude to legrace. (smích)

Jak jsi se dozvěděla o tomhle programu?

Pani na Úřadu práce mi to řekla.

Proč jsi šla do práce?

Protože mi to přišlo takový zajímavý, že jsem jako nebyla vyučená, a že mi to přišlo takový zajímavý.

Těšila jsi se do práce?

Jo, hodně, ale měla jsem ze začátku strach. Jako nový lidi a takový věci.

Jaký byl tvůj první dojem z pracoviště, kolegů, trenérů?

To už si nepamatuju, ale líbilo se mi tu.

Jak dlouho pracuješ v kavárně?

Asi 2,5 roku

Myslíš, že ti práce ze začátku šla?

Moc ne.

A jak ti jde teď?

Myslím, že trošku líp jo.

Vidíš pokrok od tvého nástupu do programu po teď?

Myslím že jo, naučila jsem se víc věcí.

Co se ti líbilo na tvém postupu PTP?

Bejt na baru.

A co nelíbilo?

Mít záchody.

Jak jsi se cítila při práci s cizími lidmi/hosty?

Ze začátku jsem se hrozně bála, protože je neznám a než se do toho člověk dostane, tak je to taky takový těžký.

Líbilo se ti to?

Když jsem dělala ještě jeden rozhovor nebo dva, tak pak už to nějak šlo samo.

Bavilo tě to?

Jo.

Chceš se dále seznamovat s novými lidmi?

Asi jo.

Myslíš, že nyní umíš lépe jednat s cizími lidmi než na začátku tréninku?

To určitě.

Myslíš, že nyní umíš lépe řešit problémy s hosty?

To ještě v tom nejsem taková jistá, ale je to trošku lepší.

A s kolegy?

Jenom jednou s Honzou, protože mi bral celý večer objednávky. Ale vyřešili jsme to jenom spolu.

Myslíš, že zvládáš lépe řešit konfliktní situace?

Jo.

Uved' příklad tvého konfliktu nebo problému a jeho vyřešení.

Jenom s tím Honzou. A pak jsme to vyřešili.

Myslíš, že naučené dovednosti upotřebíš i v dalším zaměstnání?

Možná jo, já nevím, podle toho kde bych pracovala.

Jaké dovednosti a kde by jsi využila?

No kdybych pracovala jako uklízečka, tak bych využila ten úklid a kdybych pracovala třeba, já nevím, v IKEA kde jsem pracovala asi půl roku ve skladu, tam bych koktejly asi nemohla dělat. (smích)

Myslíš, že naučené dovednosti upotřebíš i v domácnosti?

Jo, koktejly zkouším doma.

Myslíš, že jsi se víc osamostatnila?

Já myslím, že jo.

A stala méně závislou?

To úplně ne, ale méně.

Pomáháš rodině finančně, když už vyděláváš?

Jo, to suprově.(smích)

Jsi také v tranzitním programu?

Byla jsem, už nejsem, teď jsem už zaměstnanec.

Už víš, co bys chtěla dělat? Kde pracovat?

Chtěla jsem vždycky dělat jako pomocnou učitelku nebo pomocnou vychovatelku u keramiky, u postižených dětí. Ale nevyšlo mi to.

Těšila si se do nové práce?

Jo, to jsme se furt chodili trenérů Vojty a Jany ptát co budeme dělat a furt.

Jak vypadlo ukončení tvého tréninku a přechod do zaměstnání?

No řekli nám, když jsme jako byli ještě v tréninku, tak jsme se na to ptali, co vlastně to obnáší, tak nám řekli, že už budem pracovat jako samostatně, a že už si nás nebudou všímat. Jako trenéři, že už nejsme v tréninku. Takže jsme z toho všichni měli strach, velkej strach všichni tři(Libor, Petra, Martina). Ale teďko jsme si na to všichni zvykli a pracujeme samostatně.

Dobře. Já ti Martinko moc děkuji za spolupráci a tvůj volný čas. A přeji ti mnoho dalších úspěchů v zaměstnání i v dalším životě.

Jo dik. Tobě taky.

Martina měla ze začátku strach z komunikace s hosty, bála se jejich reakcí, kdyby něco popletla a udělala chybu v objednávce. Postupem času se díky konzultacím se svým trenérem velmi zlepšila. Stále je trochu nejistá, ale s vyšším postavením získala větší sebedůvěru. Martina je velmi optimistická a usměvavá, ale také pohotová a odpovědná. Jelikož už je zaměstnanec a ne klient, má na starosti i pomoc novým méně zkušeným klientům. Sama popisuje, že se díky tréninku určitě zlepšila v sociální komunikaci a řešení konfliktních situací.

7. VYHODNOCENÍ HYPOTÉZ

Z vyhodnocení předešlých rozhovorů jasně vyplývá, že klienti sami pozorují posun svých znalostí a dovedností během programu. Všechny klientky se shodují na tom, že na začátku programu měly strach z nového prostředí a hlavně z nových lidí. Podobné pocity mají i ostatní klienti. Jejich první seznamování v rámci programu bylo seznámení se s osobním trenérem a ostatními kolegy. Následovalo seznamování s hosty. Noví klienti chodí pracovat jen na ranní směny kde je méně hostů. Postupně si zvykají na větší počet cizích lidí kolem, se kterými musí komunikovat. U většiny klientů nastává změna přístupu k hostům již po 2-3 měsících. Zákazníky berou jak součást své práce a méně se ostýchají. Téma komunikace klienti probírají na individuálních i společných schůzích, kde se mohou svěřit se svými problémy a společně s trenérem nedostatky trénovat. Sami klienti si jsou svým zlepšením sociální komunikace s cizími lidmi vědomi a zlepšení připisují hlavně svým trenérům a modelových situacích na společných pracovních schůzích. Zlepšení sociální komunikace klienti upotřebí nejen na pracovišti, ale i v osobním životě. Dohodnou se třeba lépe v obchodě, u lékaře či na úřadu.

První hypotéza se tedy potvrdila.

Řešení možných konfliktních situací a problémů je další částí modelových situací. Uvádějí se konflikty, které mohou vzniknout na pracovišti i v osobním životě. Konflikty mezi klienty samotnými nebo jimi a hosty popř. trenéry. Konflikty, které se řeší v kavárně Vesmírna vznikají spíše jako nedorozumění. Klienti se je nejdříve snaží vyřešit sami a pokud potřebují pomoc požádají trenéra. Klienti se učí také samostatnosti a proto jim trenér jen vysvětlí kde je chyba a vyřešení problému je hlavně na nich. Pokud si neví stále rady, mají samozřejmě možnost pomoci. Každý klient je jiná osobnost a reaguje různým způsobem. Jeho reakce se mohou probrat s trenérem na individuální schůzce. Odpovědi klientek v rozhovoru se shodují, stejně tak názory ostatních klientů. Díky modelovým situacím na společných pracovních schůzích a konfliktům vzniklým na pracovišti a jejich vyřešení, se klienti naučili lépe zvládat konfliktní situace a sami vyřešit různá nedorozumění.

Druhá hypotéza se potvrdila také.

Výzkum s klienty Pracovně tréninkového programu v kavárně Vesmírna potvrdil obě hypotézy. Klienti se shodují, že tréninkový program rozvíjí jejich sociální dovednosti a komunikaci. V rámci svého zaměstnání jsou vystaveni mnoha situacím, ať již modelovým či skutečným a díky tréninku svých schopností je dokáží vyřešit a vědí jak se zachovat. Pracovně tréninkový program svým uživatelům zajišťuje daleko větší šanci obstát na volném trhu práce a vést plnohodnotný život jako ostatní lidé bez postižení.

ZÁVĚR

Lidé s mentálním postižením musí za svůj život překonat spoustu překážek. Jednou z nich je zaměstnání, které by mnozí z nich chtěli, ale nemají tu šanci. Díky podporovanému zaměstnání mají postižení lidé větší možnost uplatnění na trhu práce. Předkládaná práce mapuje možnosti zaměstnání postižených lidí. Také představuje o.s. Máme otevřeno?, které se touto problematikou zabývá a zřizuje tréninkovou kavárnu Vesmírna, kde probíhá Pracovně tréninkový program pro mentálně postižené lidi.

Ve své bakalářské práci jsem zkoumala a vyhodnotila dvě hypotézy, které se týkaly osobního postupu klientů Pracovně tréninkového programu v sociální komunikaci. Obě hypotézy se potvrdily.

POUŽITÁ LITERATURA

Primární literatura:

1. HUTAŘ, J., et al.: *Dobré příklady přístupu obcí k zaměstnávání osob se zdravotním postižením v České republice a Velké Británii*. Praha: Národní rada zdravotně postižených ČR, 2004. 56 s.
2. HUTAŘ, J.: *Sociálně právní minimum pro zdravotně postižené*. Praha: Národní rada zdravotně postižených v ČR, 2004. 136 s.
3. KRAHULCOVÁ, B.: *Postižený člověk v procesu senescence*. Praha, UK 2002.
4. MATOUŠEK, O.: *Sociální práce v praxi*. Praha, Portál 2005.
15. TITZL, B.: *Postižený člověk ve společnosti*. Praha: Karolinum, 2000. 250 s. ISBN 80-86039-90-0.
5. VÁGNEROVÁ, M.: *Psychopatologie pro pomáhající profese*. Praha, Portál 2008.
6. VANČURA, J.: *Zkušenosti rodičů dětí s mentálním postižením*. Praha, B. a P. 2007.

Sekundární literatura:

7. ČERNÁ, M., et al.: *Analýza zákona o sociálních službách z pohledu uživatelů a poskytovatelů*. Praha: Skok 2007. 56 s.
8. JANOUŠEK, J.: *Metody sociální psychologie*. Praha, Portál 1986.
9. JESENSKÝ, J.: *Uvedení do rehabilitace zdravotně postižených*. Praha: Karolinum, 1995. 159 s. ISBN 80-7066-941-1.
10. KŘIVOHLAVÝ, J.: *Psychologie nemoci*. Praha, Grada 2002.
11. MATOUŠEK, O., et al.: *Sociální služby*. Praha: Portál, 2007. 183 s. ISBN 978-80-7367-310-9.
12. NĚMEC, J.: *Kapitoly ze sociální pedagogiky a pedagogiky volného času*. Brno: Paido, 2002. 119 s. ISBN 80-7315-012-3.
13. PIPEKOVÁ, J., et al.: *Kapitoly ze speciální pedagogiky*. Brno: Paido, 1998. 204 s. ISBN 80-85931-65-6.
14. PRŮCHA, J.: *Moderní pedagogika. 3., přepracované a aktualizované vydání*. Praha: Portál, 2002.
15. ŠVARCOVÁ, I.: *Mentální retardace: vzdělávání, výchova, sociální péče*. Praha, Portál, 2000.
16. TOMICKÁ, V.: *Vybrané kapitoly k integraci ve školství*. Liberec, TUL, 2002.
17. VÁGNEROVÁ, M.: *Vývojová psychologie I.- dětství a dospívání*. Praha, Portál 2006.

18. VÁGNEROVÁ, M.: *Vývojová psychologie II.- dospělost a stáří*. Praha, Portál 2006.
19. VOTAVA, J.: *Ucelená rehabilitace osob se zdravotním postižením*. Praha: Karolinum, 2005, 117 s.

Sborníky a brožury:

1. *Desatero pro lepší komunikaci: pro pracovníky veřejné správy s osobami se zdravotním postižením*. Praha: Národní rada osob se zdravotním postižením ČR, 2008. 8 s.
2. *Národní akční plán sociálního začleňování 2004-2006*. Praha: Ministerstvo práce a sociálních věcí, 2005. 92 s. ISBN 80-86878-15-5.
3. Projekt EQUAL. *Souhrnná metodika podporovaného zaměstnávání*. Praha: Rytmus, 2005. 127 s. ISBN 80-903598-0-9
4. *Informace, kontakty a služby pro osoby se zdravotním postižením*. Praha: Městské centrum sociálních služeb a prevence, 2006. 159 s.
5. I. konference o stavu lidských a občanských práv osob se zdravotním postižením v ČR: *sborník příspěvků z konference*. Praha: Národní rada zdravotně postižených v ČR, 2005. 88 s.
6. Městské centrum sociálních služeb a prevence: *Informace, kontakty a služby pro osoby se zdravotním postižením*. Praha, 2004

Weby:

http://portal.mpsv.cz/sz/local/ab_info/zdravotne_postizeni, www.mesec.cz,
www.internetporadna.cz, www.dobromysl.cz, www.podnikatel.cz,
www.wikipedia.com

Zákoníky, předpisy:

§ 3 zákona č. 108/2006 Sb., o sociálních službách ze 14. března 2006
Vymezení osob se zdravotním postižením pro účely pracovněprávních předpisů
Zákoník práce
webová stránka Sekce OSN pro zdravotní postižení (anglicky)
Portál EU o veřejném zdraví

Časopisy: Gong, Můžeš, Speciální pedagogika, noviny Ministerstva práce a sociálních věcí

SEZNAM PŘÍLOH

Příloha č. 1: Pražské organizace určené klientům s mentálním postižením

Příloha č. 2: Demografický výzkum prováděný formou dotazníku mezi klienty

Pracovně tréninkového programu(ukázka dotazníku)

Příloha č. 3: Povinnost zaměstnávání osob se zdravotním postižením

Příloha č. 4: Etický kodex sociálního pracovníka ČR

PŘÍLOHY

Příloha č. 1: Pražské organizace určené klientům s mentálním postižením

Asociace rodičů a přátel zdravotně postižených dětí v ČR

Karlínské nám. 12, Praha 8, 186 03

Tel: 224 817 438, arzpdcr@cds-szdp.cz

poradenství, zájmové a sportovní činnosti dětem

Centrum pomoci ECAV v ČR

V Jirchářích 14, Praha 1

Tel: 224 931 150, ecav@ecav.cz

vyhledávání pracovních příležitostí

Centrum služeb pro zdravotně postižené

Praha 1- 21

Praha 8, 9,14,18,20,21

Nově na adrese: Lovosická 40/440, Praha 9 - Prosek, poliklinika

<http://www.czppraha.cz>

sociálně právní poradenství, terénní práci, přednáškovou a lektorskou činnost, služby pro zdravotně handicapované motoristy, půjčování pomůcek, pomoc při zřizování zvýhodněných telefonních stanic atd.

Domácí asistenční a pečovatelská služba HEWER

Pod Strašnickou vinicí 13, Praha 10, 100 00

Tel: 274 781 341, 776 018 466, hewer@pecovatel.cz

zaměstnávání lidí s handicapem

Formika, o. s.

Konstantinova 1476, Praha 4, 149 00

www.formika.org

poradenství a hledání vhodného pracovního uplatnění na běžném pracovišti

Handicap lyceum

Plavecká 404, Praha 2

Tel: 224 910 364, helpraha@volny.cz

vzdělávání, rekvalifikace, jazykové kursy

Homini, o. s.

Kodymova 2525/2, Praha13, 158 00

Tel: 251 613 390, homini@volny.cz

asistenční služby a poradenství

Prosaz

Kodymova 2526/4, Praha 5, 155 00

Tel: 251 614 469, prosaz@prosaz.cz

vzdělávání, zaměstnávání a poradenství, napojení na tísňovou linku

SALET

Letohradská 3, Praha 7, 170 00

Tel: 258 4440 703

Kontaktní osoba: Eva Ťulpíková, salet@atlas.cz

zaměstnání a chráněné dílny

Vlastní cestou, o. s.(asistence pro volný čas)

Nad Kajetánkou 10, Praha 6, 160 00

Tel: 220 510 722, 777 818 351, vlastnicestou@vlastnicestou.cz

www.vlastnicestou.cz

osobní asistence, doprovody, kursy, volnočasové aktivity

**Příloha č. 2: Demografický výzkum prováděný formou dotazníku mezi klienty
pracovně tréninkového programu(ukázka dotazníku)**

**DEMOGRAFICKÝ VÝZKUM KLIENTŮ PRACOVNĚ TRÉNINKOVÉHO
PROGRAMU V KAVÁRNĚ VESMÍRNA**

Pohlaví: muž žena

Věk:

Typ bydlení: s rodiči v chráněném bydlení jinde.....

Místo bydliště: Praha jinde.....

Nejvyšší dokončené vzdělání:

Speciální škola Praktická škola SOU speciální jiné.....

Praxe-zaměstnání: chráněná dílna jiné chráněné zaměstnání

nechráněné zaměstnání žádné jiné

Jak jste se o programu dozvěděl/a:

z internetu od mého asistenta ve škole na doporučení

z reklamy od sociálního pracovníka jinak

Navštěvujete jinou organizaci: ne ano, jakou.....

- správnou odpověď zakroužkujte
- pokud odpovíte jinak, správnou odpověď doplňte

Tyto údaje jsou anonymní a jako výzkum budou zveřejněny pouze v bakalářské práci.

Příloha č. 3: Povinnost zaměstnávání osob se zdravotním postižením

1. Povinnost zaměstnávání osob se zdravotním postižením

Zaměstnávání osob se zdravotním postižením podle zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, § 67 - 84.

Zaměstnavatelé s více než 25 zaměstnanci jsou povinni zaměstnávat osoby se zdravotním postižením. Tuto povinnost plní zaměstnáváním v pracovním poměru, odebíráním výrobků nebo služeb od zaměstnavatelů s více než 50% zaměstnanců se zdravotním postižením nebo odvodem do státního rozpočtu.

Zaměstnávání osob se zdravotním postižením se řídí platným zákoníkem práce stejně jako pro ostatní zaměstnance.

Povinnost zaměstnavatele

1. Zaměstnavatelé s více než 25 zaměstnanci v pracovním poměru jsou povinni zaměstnávat osoby se zdravotním postižením ve výši povinného podílu těchto osob na celkovém počtu zaměstnanců zaměstnavatele. Povinný podíl činí 4%.

2. Povinnost uvedenou v odstavci 1 zaměstnavatelé plní

- a) zaměstnáváním v pracovním poměru,
- b) odebíráním výrobků nebo služeb od zaměstnavatelů zaměstnávajících více než 50 % zaměstnanců, kteří jsou osobami se zdravotním postižením, nebo zadáváním zakázek těmto zaměstnavatelům nebo odebíráním výrobků chráněných dílen provozovaných občanským sdružením,⁴⁷⁾ státem registrovanou církví nebo náboženskou společností nebo církevní právnickou osobou ⁴⁸⁾ nebo obecně prospěšnou společností, ⁴⁹⁾ nebo zadáváním zakázek těmto subjektům nebo odebíráním výrobků nebo služeb od osob se zdravotním postižením, které jsou osobami samostatně výdělečně činnými a nezaměstnávají žádné zaměstnance, nebo zadáváním zakázek těmto osobám, nebo
- c) odvodem do státního rozpočtu, nebo vzájemnou kombinací způsobů uvedených v písmenech a) až c).

3. Zaměstnavatelé, kteří jsou organizačními složkami státu nebo jsou zřízeni státem, nemohou plnit povinný podíl podle odstavce 2 písm. c).

4. Pro zjištění celkového počtu zaměstnanců, celkového počtu zaměstnanců, kteří jsou osobami se zdravotním postižením, a povinného podílu je rozhodný průměrný roční přepočtený počet zaměstnanců.

5. Způsob výpočtu průměrného ročního přepočteného počtu zaměstnanců a výpočtu plnění povinného podílu stanoví ministerstvo prováděcím právním předpisem.

Odvody do státního rozpočtu

1. Výše odvodu do státního rozpočtu podle § 81 odst. 2 písm. c) činí za každou osobu se zdravotním postižením, kterou by zaměstnavatel měl zaměstnat, 2,5násobek průměrné měsíční mzdy v národním hospodářství za první až třetí čtvrtletí kalendářního roku, v němž povinnost plnit povinný podíl osob se zdravotním postižením vznikla. Výši průměrné mzdy za první až třetí čtvrtletí vyhlásí ministerstvo na základě údajů Českého statistického úřadu sdělením uveřejněným ve Sbírce zákonů.

2. Odvod do státního rozpočtu podle odstavce 1 poukazuje zaměstnavatel do 15. února následujícího roku do státního rozpočtu prostřednictvím úřadu práce, v jehož územním obvodu je sídlo zaměstnavatele, který je právnickou osobou, nebo bydliště zaměstnavatele, který je fyzickou osobou.

3. Nesplní-li zaměstnavatel povinnost podle § 81 odst. 1, stanoví mu úřad práce povinnost poukázat odvod do státního rozpočtu podle odstavce 1 rozhodnutím podle zvláštního právního předpisu.⁵⁰⁾

4. Vymáhání odvodu do státního rozpočtu vykonává místně příslušný územní finanční orgán podle sídla zaměstnavatele.

5. Plnění povinného podílu zaměstnávání osob se zdravotním postižením, včetně způsobů plnění, je zaměstnavatel povinen do 15. února následujícího roku písemně ohlásit úřadu práce příslušnému podle § 82 odst. 2.

2. Kdo jsou osoby se zdravotním postižením?

Osobami se zdravotním postižením jsou fyzické osoby, které jsou:

- a. orgánem sociálního zabezpečení uznány plně invalidními („osoby s těžším zdravotním postižením“),
- b. orgánem sociálního zabezpečení uznány částečně invalidními,
- c. rozhodnutím úřadu práce uznány zdravotně znevýhodněnými.

3. Výhody zaměstnávání osob se zdravotním postižením

- a. Daňové úlevy.
- b. Příspěvek na vytvoření chráněného pracovního místa.
- c. Uhrazení nákladů na přípravu k práci osob se zdravotním postižením.
- d. Poradenství úřadů práce.

Daňové úlevy

Podle § 35 zákona č. 586/1992 Sb., o dani z příjmu se daňovým poplatníkům snižuje daň o částku 18 000,- Kč za každého zaměstnance se zdravotním postižením a 60 000,- Kč za každého zaměstnance s těžším zdravotním postižením.

Chráněná pracovní místa

1. Chráněné pracovní místo je pracovní místo vytvořené zaměstnavatelem pro osobu se zdravotním postižením na základě písemné dohody s úřadem práce. Chráněné pracovní místo musí být provozováno po dobu nejméně 2 let ode dne sjednaného v dohodě. Na vytvoření chráněného pracovního místa může poskytnout úřad práce zaměstnavateli příspěvek.
2. Příspěvek na vytvoření chráněného pracovního místa pro osobu se zdravotním postižením může činit maximálně osminásobek a pro osobu s těžším zdravotním postižením maximálně dvanáctinásobek průměrné mzdy v národním hospodářství za první až třetí čtvrtletí předchozího kalendářního roku. Vytváří-li zaměstnavatel na základě jedné dohody s úřadem práce 10 a více chráněných pracovních míst, může příspěvek na vytvoření jednoho chráněného pracovního místa pro osobu se zdravotním postižením činit maximálně desetinásobek a pro osobu s těžším zdravotním postižením maximálně čtrnáctinásobek výše uvedené průměrné mzdy.
3. Příspěvek se poskytuje za podmínky, že zaměstnavatel nemá v evidenci daní zachyceny daňové nedoplatky, nemá nedoplatek na pojistném a na penále na veřejné zdravotní pojištění nebo na pojistném a na penále na sociálním zabezpečení a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti, s výjimkou případů, kdy bylo povoleno splácení ve splátkách a není v prodlení se splácením splátek.
4. Žádost o příspěvek na vytvoření chráněného pracovního místa obsahuje
 - identifikační údaje zaměstnavatele,

- místo a předmět podnikání.

5. K žádosti o příspěvek je nutné přiložit charakteristiku chráněných pracovních míst a jejich počet, potvrzení o stavu závazků ve věcech pojistného na sociální pojištění a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti, pojistného na veřejné zdravotní pojištění a doklad o zřízení účtu u peněžního ústavu.

6. Dohoda o vytvoření chráněného pracovního místa obsahuje:

- a. identifikační údaje účastníků dohody,
- b. charakteristiku chráněného pracovního místa,
- c. závazek zaměstnavatele, že na vytvořeném pracovním místě zaměstná osobu se zdravotním postižením,
- d. dobu, po kterou bude chráněné pracovní místo provozováno,
- e. výši příspěvku, jeho specifikaci a způsob úhrady,
- f. podmínky, za kterých bude příspěvek poskytován,
- g. způsob kontroly plnění sjednaných podmínek,
- h. podmínky a termín zúčtování poskytnutého příspěvku,
- i. závazek zaměstnavatele vrátit příspěvek nebo jeho poměrnou část, pokud mu byl jeho zaviněním poskytnut neprávem nebo v částce vyšší, než náležel, a lhůtu pro vrácení příspěvku,
- j. ujednání o vypovězení dohody.

7. Úřad práce je povinen v dohodě rozlišit podmínky pro poskytnutí příspěvku na:

- a. podmínky, jejichž porušení bude postihováno odvodem za porušení rozpočtové kázně podle zvláštního právního předpisu,⁴⁴⁾
- b. ostatní podmínky, jejichž porušení bude postihováno odvodem za porušení rozpočtové kázně podle zvláštního právního předpisu.⁴⁵⁾

Nedojde-li v dohodě k rozlišení podmínek, má se za to, že se jedná o podmínky stanovené podle písmene a).

8. Nedodržení podmínek poskytnutí příspěvku podle odstavce 7 nebo nevrácení příspěvku ve stanoveném termínu je porušením rozpočtové kázně.⁴⁶⁾

9. Úřad práce může uzavřít dohodu o poskytnutí příspěvku na vytvoření chráněného pracovního místa i s osobou se zdravotním postižením, která se rozhodne vykonávat samostatnou výdělečnou činnost. Pro poskytnutí tohoto příspěvku platí podmínky stanovené v odstavcích 1 až 7 s tím, že vrácení příspěvku nelze požadovat, pokud tato osoba přestane vykonávat samostatnou výdělečnou činnost ze zdravotních důvodů, nebo v případě jejího úmrtí.

10. Úřad práce může na základě písemné dohody se zaměstnavatelem nebo s osobou se zdravotním postižením, která se rozhodne vykonávat samostatnou výdělečnou činnost, poskytnout i příspěvek na částečnou úhradu provozních nákladů na chráněné pracovní místo obsazené osobou se zdravotním postižením; roční výše příspěvku může činit maximálně trojnásobek průměrné mzdy v národním hospodářství za první až třetí čtvrtletí předchozího kalendářního roku.

Uhrazení nákladů na přípravu

1. O přípravě k práci prováděné na pracovišti zaměstnavatele [§ 72 odst. 2 písm. a)] uzavírá úřad práce se zaměstnavatelem písemnou dohodu, která obsahuje

- a. identifikační údaje účastníků dohody,
- b. identifikační údaje osoby se zdravotním postižením, pro kterou je příprava k práci určena,
- c. obsah a délku přípravy k práci,
- d. způsob, výši a podmínky úhrady nákladů na přípravu k práci,
- e. dobu, po kterou bude příprava k práci prováděna s podporou asistenta,
- f. způsob kontroly plnění sjednaných podmínek,
- g. podmínky a termín zúčtování poskytnuté úhrady nákladů na přípravu k práci,
- h. způsob ověření získaných znalostí a dovedností,
- i. závazek zaměstnavatele vrátit poskytnutou úhradu nákladů nebo její poměrnou část, pokud nedodrží sjednané podmínky nebo pokud mu byla jeho zaviněním poskytnuta neprávem nebo v částce vyšší, než náležela, a lhůtu pro vrácení,
- j. ujednání o vypovězení dohody.

2. O přípravě k práci prováděné u právnické nebo fyzické osoby [§ 72 odst. 2 písm. b) a c)] uzavírá úřad práce s touto osobou písemnou dohodu, která kromě údajů uvedených v odstavci 1 dále obsahuje

- a. označení pracovní činnosti, na kterou se příprava k práci provádí,
- b. základní kvalifikační a zdravotní předpoklady potřebné pro přípravu k práci,
- c. místo a způsob provedení,
- d. rozsah teoretické a praktické přípravy.

3. Náhrada škody náležející v souvislosti s přípravou k práci, která je prováděna podle § 72 odst. 2 písm. b) a c), se řídí občanským zákoníkem.

Poradenství úřadů práce

Zaměstnavatelé jsou oprávněni požadovat od úřadu práce:

- a. informace a poradenství v otázkách spojených se zaměstnáváním osob se zdravotním postižením,
- b. součinnost při vyhrazování pracovních míst zvláště vhodných pro osoby se zdravotním postižením,
- c. spolupráci při vytváření vhodných pracovních míst pro osoby se zdravotním postižením,
- d. spolupráci při řešení individuálního přizpůsobování pracovních míst a pracovních podmínek pro osoby se zdravotním postižením.

Příloha č. 4: Etický kodex sociálního pracovníka ČR

(vydala Společnost sociálních pracovníků ČR, Mírovická 19, Praha 8)

1. Etické zásady

- 1.1. Sociální práce je založena na hodnotách demokracie a lidských práv. Sociální pracovníci proto dbají na dodržování lidských práv u skupin a jednotlivců tak, jak jsou vyjádřeny v Chartě lidských práv Spojených národů a v Úmluvě o právech dítěte. Dále se řídí zákony tohoto státu, které se od těchto kodexů odvíjejí.
- 1.2. Sociální pracovník respektuje jedinečnost každého člověka bez ohledu na jeho původ, etnickou příslušnost, rasu či barvu pleti, mateřský jazyk, věk, zdravotní stav, sexuální orientaci, ekonomickou situaci, náboženské a politické přesvědčení a bez ohledu na to, jak se podílí na životě celé společnosti.
- 1.3. Sociální pracovník respektuje právo každého jedince na seberealizaci v míře, aby současně nedocházelo k omezení takového práva druhých osob.
- 1.4. Sociální pracovník pomáhá jednotlivcům, skupinám, komunitám a dobrovolným společenským organizacím svými znalostmi, dovednostmi a zkušenostmi při jejich rozvoji a při řešení konfliktů jednotlivců se společností a jejich následků.
- 1.5. Sociální pracovník musí dávat přednost své profesionální odpovědnosti před svými soukromými zájmy. Služby, které poskytuje, musí být na nejvyšší odborné úrovni.

2. Pravidla etického chování sociálního pracovníka

2.1. Ve vztahu ke klientovi

- 2.1.1. Sociální pracovník vede své klienty k vědomí odpovědnosti sám za sebe.
- 2.1.2. Sociální pracovník jedná tak, aby chránil důstojnost a lidská práva svých klientů.
- 2.1.3. Sociální pracovník pomáhá se stejným úsilím a bez jakékoliv formy diskriminace všem klientům. Při žádné formě diskriminace nespolupracuje a nezúčastní se jí.
- 2.1.4. Chrání klientovo právo na soukromí a důvěrnost jeho sdělení. Data a informace požaduje s ohledem na potřebnost při zajištění služeb, které mají být klientovi poskytnuty a informuje jej o jejich potřebnosti a použití. Žádnou informaci o klientovi neposkytne bez jeho souhlasu. Výjimkou jsou osoby s omezenou způsobilostí k právním úkonům nebo jestliže jsou ohroženy další osoby. V případech správního řízení umožňuje účastníkům tohoto řízení nahlížet do spisů.

2.1.5. Sociální pracovník dbá, aby klienti obdrželi všechny služby a dávky sociálního zabezpečení, na které mají nárok a to nejen od instituce, ve které je zaměstnán, ale i ostatních příslušných zdrojů. Poučí klienty o povinnostech, které vyplývají z takto poskytnutých služeb a dávek. Pomáhá řešit i jiné záležitosti a problémy týkající se jiné sféry jeho života.

2.1.6. Sociální pracovník hledá možnosti jak zapojit klienty do procesu řešení jejich problémů.

2.2. Ve vztahu ke svému zaměstnavateli

2.2.1. Sociální pracovník odpovědně plní své povinnosti vyplývající ze závazku ke svému zaměstnavateli.

2.2.2. V zaměstnavatelské organizaci vytváří takové podmínky, které umožní sociálním pracovníkům v ní zaměstnaným přijmout a uplatňovat závazky vyplývající z tohoto kodexu.

2.2.3. Snaží se ovlivňovat sociální politiku, pracovní postupy a jejich praktické uplatňování ve své zaměstnavatelské organizaci s ohledem na co nejvyšší úroveň služeb poskytovaných klientům.

2.3. Ve vztahu ke svým kolegům

2.3.1. Sociální pracovník respektuje znalosti a zkušenosti svých kolegů a ostatních odborných pracovníků. Vyhledává a rozšiřuje spolupráci s nimi a tím zvyšuje kvalitu poskytované služby.

2.3.2. Respektuje rozdíly v názorech a praktické činnosti kolegů, ostatních odborných a dobrovolných pracovníků. Kritické připomínky k nim vyjadřuje na vhodném místě vhodným způsobem.

2.4. Ve vztahu ke svému povolání a odbornosti

2.4.1. Sociální pracovník dbá na udržení a zvyšování prestiže svého povolání.

2.4.2. Neustále se snaží o udržení a zvýšení odborné úrovně sociální práce a uplatňování nových přístupů a metod.

2.4.3. Brání tomu, aby odbornou sociální práci prováděl nekvalifikovaný pracovník bez patřičného vzdělání.

2.4.4. Je zodpovědný za své soustavné celoživotní vzdělávání a výcvik, což je základ pro udržení stanovené úrovně odborné práce a schopnosti řešit etické problémy a dilema.

2.4.5. Pro svůj odborný růst využívá znalostí a dovedností svých kolegů a jiných odborníků, naopak své znalosti a dovednosti rozšiřuje v celé oblasti sociální práce.

2.5. Ve vztahu ke společnosti

2.5.1. Sociální pracovník má právo i povinnost upozorňovat širokou veřejnost a příslušné orgány na způsoby, kterými společnost, vláda nebo organizace vytvářejí nebo přispívají k obtížím a utrpení lidí a nesnaží se o jejich ukončení.

2.5.2. Zasazuje se o zlepšení sociálních podmínek a zvyšování sociální spravedlnosti tím, že podněcuje změny v zákonech, v politice státu i v politice mezinárodní.

2.5.3. Upozorňuje na možnost spravedlivějšího rozdělení společenských zdrojů a potřebu zajistit přístup k těmto zdrojům těm, kteří to potřebují.

2.5.4. Působí na rozšíření možností a příležitostí ke zlepšení kvality života pro všechny lidi, a to se zvláštním zřetelem ke znevýhodněným a postiženým jedincům a skupinám.

2.5.5. Sociální pracovník působí na zlepšení podmínek, které zvyšují vážnost a úctu ke kulturám, které vytvořilo lidstvo.

RESUMÉ

Bakalářské práce

Pracovně tréninkový program v kavárně Vesmírna: Přínos Pracovně
tréninkového programu z hlediska jeho uživatelů.

Work-trainink program in cafe Vesmírna: Profit of
work-trainink program from aspekt his klientů.

2009

Předkládaná práce se zabývá problematikou zaměstnávání mentálně postižených lidí, podporovaným zaměstnáním a získáváním vhodných zaměstnavatelů. V bakalářské práci je představeno o.s. Máme otevřeno?, jeho programy a cílová skupina, která využívá jeho služeb. Více je rozveden Pracovně tréninkový program a navazující Tranzitní program. V praktické části práce je uveřejněn výzkum prováděný v kavárně Vesmírna za spolupráce uživatelů programu. Účelem bylo zjistit, co si sami klienti myslí o svém postupu programem a o svých nových dovednostech. Výzkum byl sestaven ze dvou hypotéz, které se potvrdily. Cílem výzkumu bylo zjistit, zda sami klienti pozorují změnu ve svých komunikačních dovednostech a zda dokáží lépe zvládat konfliktní situace, než na začátku programu.

SUMMARY

The work dealt with problems about employing handicapped people, labor force and getting acceptable employer. In the bachelor's diploma is represent o.s. Mame otevreno?, his programs and aim group, witch exploiting his services. Enter into details is Work-trainink program and Transit program. In practise section of the work is publish research carry on Vesmírna cafe with cooperation klientů of Work-trainink program. Aim of research was find out, if themselves klientů observe chance in themselves communication acquirements and if prove better manage conflicts situations, than on start of program.