

UNIVERZITA KARLOVA v PRAZE

Pedagogická fakulta

BAKALÁŘSKÁ PRÁCE

2011

Lucie ANDRLOVÁ

UNIVERZITA KARLOVA v PRAZE

Pedagogická fakulta

Katedra Speciální pedagogiky

Zaměstnávání dospělých osob s poruchami autistického spektra

Employment of people with autism spectrum disorders

Vedoucí bakalářské práce: Mgr. Pavlína Šumníková, Ph.D.

Autor bakalářské práce: Lucie Andrllová

Studijní obor: Speciální pedagogika

Forma studia: kombinovaná

Bakalářská práce dokončena: červen 2011

Prohlášení

Prohlašuji, že jsem bakalářskou práci na téma „Zaměstnávání dospělých osob s poruchami autistického spektra“ zpracovala samostatně na základě vlastních zjištění a materiálů uvedených v seznamu použité literatury.

Prohlašuji, že v souladu s § 47b zákona č. 111/1998 Sb. v platném znění, souhlasím s případným zveřejněním své bakalářské práce v tištěné nebo elektronické podobě.

V Praze dne 8.6. 2011

Lucie Andrllová

Poděkování

Ráda bych poděkovala především Mgr. Pavlíně Šumníkové, Ph.D. za vstřícný přístup, užitečné rady a odborné vedení této práce. Dále bych ráda poděkovala Mgr. Evě Gnanové, vedoucí sociálně rehabilitačního střediska organizace APLA Praha, Střední Čechy, o.s., za užitečné rady a zprostředkování kontaktu s lidmi v tréninkové dílně. Největší dík patří Editě, mamince dospělé ženy s autismem, která se se mnou ochotně podělila o životní příběh své dcery a její zkušenosti se zaměstnáním. A nakonec děkuji ostatním pracovníkům sdružení APLA Praha, Střední Čechy, o. s., a dalším lidem, kteří jakkoliv přispělí k vytvoření této bakalářské práce.

Anotace

Bakalářská práce se zabývá dospělými lidmi s poruchou autistického spektra, především s Aspergerovým syndromem a vysoce funkčním autismem, v souvislosti s jejich zaměstnáváním v České republice. Cílem je zjistit, jaké jsou možnosti pro tyto osoby v oblasti zaměstnávání a jaká podpora jim je poskytována.

Práce se skládá z teoretické části a kazuistiky. Úvodní kapitola přibližuje obecně problematiku autismu a vymezuje jednotlivé poruchy autistického spektra. Druhá kapitola je již zaměřena na dospělé osoby a na problémy, se kterými se potýkají a které je často vyčleňují z běžné společnosti. Třetí kapitola zahrnuje možnosti pracovního uplatnění osob s PAS, službu podporovaného zaměstnávání, legislativní rámec zaměstnávání osob se zdravotním postižením a výhody, které zaměstnání osob s PAS přináší. Kazuistika v závěru práce se týká muže s autismem, který si díky službě podporovaného zaměstnávání našel práci, která mu vyhovuje.

Klíčová slova

Poruchy autistického spektra, Aspergerův syndrom, vysoce funkční autismus, problémy plynoucí z diagnózy PAS, zaměstnávání, podporované zaměstnávání, legislativa

Annotation

The bachelor thesis deals with adult people with Autism Spectrum Disorders, especially Asperger's Syndrome and High Functioning Autism, in connection with their employment in the Czech Republic. The goal of this thesis is to find out the labour opportunities and the support for these people.

The thesis consists of a theoretical part and a case study. Introductory chapter describes Autism in general and defines all of Autism Spectrum Disorders. The second chapter is already focused on adults and the problems they face and which often set apart the current society. The third section includes the possibilities of employment for people with autism, supported employment services, the legislative framework of people with disabilities and last the benefits which employment of persons with autism provides. Case study in the end of the thesis concerns a man with autism who used supported employment services and found a job that suits him.

Keywords

Autism Spectrum Disorders, Asperger's syndrome, High Functioning Autism, problems going out of the diagnosis ASD, employment, supported employment, legislative

Obsah

Úvod.....	8
1 Charakteristika Poruch autistického spektra (PAS).....	10
1.1 Dětský autismus	11
1.2 Atypický autismus.....	12
1.3 Aspergerův syndrom	12
1.4 Dětská dezintegrační porucha	12
1.5 Rettův syndrom	13
1.6 Jiná pervazivní vývojová porucha	13
1.7 Autistické rysy.....	13
2 Problémy dospělých osob s autismem.....	14
2.1 Problémy v komunikaci.....	14
2.1.1 Problémy s porozuměním	14
2.1.2 Problémy s mluveným slovem.....	14
2.1.3 Problémy s reciprocitou	15
2.1.4 Možná pomoc s problémy v komunikaci.....	15
2.2 Problémy v sociálních vztazích	16
2.2.1 Problémy v sociálních interakcích	16
2.2.2 Možná pomoc s problémy v sociálních vztazích.....	18
2.3 Obsedantní chování	19
2.3.1 Problémy spojené s obsedantním chováním	19
2.3.2 Možná náprava obsedantního chování	20
2.3.3 Sebeřídící a relaxační techniky	21
2.4 Problémové chování	21
2.5 Problémy s předprofesní přípravou a zařazení do pracovního procesu.....	23
3 Zaměstnávání osob s PAS.....	25
3.1 Možnosti pracovního uplatnění	25
3.2 Podporované zaměstnávání	26
3.2.1 Obecné informace	26
3.2.2 Proces podporovaného zaměstnávání	27
3.2.2.1 Dojednání spolupráce a individuální plán.....	27
3.2.2.2 Nácvik potřebných dovedností	28
3.2.2.3 Vyjednávání se zaměstnavatelem.....	30
3.2.2.4 Podpora na pracovišti	30
3.2.2.5 Ukončení poskytování služeb.....	31
3.2.3 Podporované zaměstnávání v zahraničí.....	31
3.3 Legislativní rámec zaměstnávání osob s poruchami autistického spektra.....	32
3.3.1 Definice pojmu „osoba se zdravotním postižením“	32
3.3.2 Pracovně právní vztahy	34
3.4 Výhody plynoucí ze zaměstnávání osob s PAS	34
4 Praktický příklad pracovního uplatnění osoby s autismem	37
4.1 Vstup do terénu	37
4.2 Kazuistika ženy s autismem a mentální retardací.....	38
4.3 Zhodnocení a prognóza	42
Závěr.....	44
Použité zdroje	46

Úvod

Problematika autismu se v České republice dostává v posledních letech do popředí zájmu společnosti a současně na toto téma vychází mnoho odborných publikací i beletristických knih. Většina z nich se týká dětí, o dospívajících a dospělých jedincích s autismem nalezneme informace jen v omezené míře. Může to být dáno tím, že dříve tolik nedocházelo k diagnostice či byla stanovena diagnóza nesprávná, především mentální retardace s poruchami chování a schizofrenie (Howlin, 2005). Mnohé dospělé osoby s poruchou autistického spektra mají dodnes stanovenou špatnou diagnózu, nezachází se s nimi podle jejich potřeb, a tudíž nemají možnost žít tak kvalitní život, jaký by při správné diagnóze a odpovídající péči mohly. Díky otevřenějšímu a stále se zlepšujícímu postoji společnosti k osobám se zdravotním postižením po roce 1989 lze očekávat, že během pár let bude, stejně jako v zahraničí, dostupných mnohem více informací o životě dospělých osob s autismem, bude jim poskytnuta odbornější péče a zkvalitní se jejich život.

Tato práce je zaměřena na oblast zaměstnávání osob s PAS, která je zatím v počátcích svého vývoje a je třeba ji do budoucna rozšířit, podpořit a legislativně upravit. V období dospělosti patří výběr vhodného zaměstnání a spokojené setrvání v něm mezi nejdůležitější součásti života, což platí i pro ty osoby s PAS, které jsou díky lehčí formě poruchy schopny vykonávat kvalitní samostatnou práci, jen potřebují určitou formu podpory a porozumění týkající se jejich sociálního a komunikačního deficitu.

Cílem mé práce je zjistit, jaké jsou možnosti pro osoby s PAS v oblasti zaměstnání a jaká podpora je těmto osobám poskytována, aby mohli úspěšně čelit problémům, které jejich postižení provází, a aby měli možnost se samostatně uplatnit na trhu práce.

Teoretická část práce se orientuje především na osoby, které mají lehčí formu postižení, poněvadž právě tito lidé jsou často opomíjeni a není jim věnována dostatečná pomoc a podpora. Mají dobré schopnosti a dovednosti podložené středoškolským a často i vysokoškolským vzděláním, ale většinou je nedokáží adekvátně využít v praxi kvůli problémům v komunikaci a sociální interakci s ostatními lidmi. Toto je staví do složitého postavení ve společnosti, jelikož jejich postižení není na první pohled vidět a jeho následky jsou pro ostatní těžko představitelné, a proto jsou na ně často kladeny přehnané nároky, které nejsou schopni splnit a dochází k opakovanému selhávání, frustracím a pocitům méněcennosti.

První, úvodní, kapitola pojednává obecně o projevech autismu, o příčinách jeho vzniku, výskytu v populaci a v České republice, a vymezuje jednotlivé poruchy autistického spektra.

Druhá kapitola se již zaměřuje na dospělé osoby s PAS a na jejich problémy, se kterými se v dospělosti potýkají a které mají většinou negativní vliv na jejich zaměstnání, jelikož díky nim vyžadují speciální přístup a podporu. Kapitola obsahuje i možné způsoby řešení a strategie, jak nežádoucí projevy chování odstranit či alespoň zmírnit na přijatelnou úroveň, jelikož při vhodném zacházení a struktuře práce mohou být osoby s autismem oceňovanými zaměstnanci, kteří mají mnoho kladných vlastností.

Třetí kapitola je klíčová, protože se týká samotného zaměstnávání. Teoretických možností pracovního uplatnění osob s PAS je celá řada, mohou hledat uplatnění jak v chráněném tak na otevřeném trhu práce. Pro ty, kteří chtějí získat a udržet si zaměstnání na otevřeném trhu práce a potřebují k tomu určitou podporu, je vytvořena služba podporovaného zaměstnávání. Podporované zaměstnávání zatím není součástí žádného českého zákona, ale díky jeho potřebnosti jsou velké snahy o jeho prosazení. Součástí této kapitoly je i legislativní rámec, který definuje osobu se zdravotním postižením dle procentního poklesu pracovní schopnosti a upravuje pracovní právní vztahy mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem. Závěr kapitoly shrnuje výhody, které plynou ze zaměstnávání osob s PAS, jak pro samotné zaměstnance s postižením, tak pro zaměstnavatele i stát.

Poslední kapitola představuje kazuistiku dospělé ženy s autismem a mentální retardací, která byla v 15 letech zařazena do „Programu přechodu“ realizovaného občanským sdružením Rytmus a dnes má již třetí zaměstnání, stále pod záštitou tohoto sdružení. Vzhledem ke své závažné diagnóze potřebuje stálou podporu asistenta, nikdy nedosáhne nezávislosti a samostatnosti jak v zaměstnání, tak v životě. Hloubkou svého postižení se vymyká skupině osob, na kterou je tato práce především zaměřena, ale její pracovní život je velice zajímavý a dokazuje, že práce je důležitá pro každého člověka, jelikož pozitivně ovlivňuje jeho sebeurčení a posiluje pocit důležitosti a potřebnosti.

Využívala jsem poznatky z odborné literatury českých i zahraničních autorů, z vyhlášek a zákonů platných v České republice a dále z internetových zdrojů Národní rady osob se zdravotním postižením a dalších organizací. Pro ověřování a doplnění některých informací jsem vedla přímé rozhovory s osobami zainteresovanými v dané problematice. Praktická část obsahuje kvalitativní metodu výzkumu, ze které vzešla kazuistika jednoho konkrétního člověka s autismem

1 Charakteristika Poruch autistického spektra (PAS)

Poruchy autistického spektra patří do skupiny pervazivních vývojových poruch, tedy do poruch, které pronikají a narušují všechny složky osobnosti. Jedná se o vrozenou celoživotní neurovývojovou poruchu komunikačních a integračních funkcí v mozku. Přesná příčina vzniku není známá, ale předpokládá se, že díky variabilitě projevů existuje i mnoho faktorů zapříčiňujících vznik poruchy.

Mezi poruchy autistického spektra řadíme dětský autismus, atypický autismus, Aspergerův syndrom, dětskou dezintegrační poruchu a Rettův syndrom, který zaujímá zvláštní postavení, jelikož je známa příčina jeho vzniku.

Autismus není ojedinělý, dle nejnovějších výzkumů jeho výskyt dosahuje 0,9 % (Thorová, 2011). Takto vysoké číslo je dáno tím, že se rozšířily hranice diagnostických kritérií a neustále se zlepšuje schopnost určit správnou diagnózu. Thorová (2006) uvádí, že v České republice žije přibližně 15 000 osob s diagnózou dětský autismus a stejný počet osob s Aspergerovým syndromem. Počet osob s atypickým autismem je odhadován na 30 000. Rettův syndrom se vyskytuje asi u 1 000 žen a dětskou dezintegrační poruchou trpí přibližně 100 osob. Tyto údaje ukazují, že PAS se vyskytuje v hojné míře a je potřeba se tímto problémem zabývat a udělat vše pro zařazení takto postižených osob do společnosti.

Poruchy autistického spektra se diagnostikují pouze na základě projevů chování bez ohledu na přítomnost či nepřítomnost jakékoliv jiné přidružené poruchy (Thorová, 2011). Mezi nejproblémovější oblasti, které jsou zásadní pro diagnózu, patří takzvaná triáda postižení zahrnující sociální interakci, komunikaci a představitost. Jelikož každá oblast zahrnuje širokou škálu symptomů, které se projevují v různé míře, nelze najít dvě totožné osoby se stejnou diagnózou (Thorová, 2006).

Sociální interakce není stabilním jevem, může se s věkem měnit. Projevy mohou být od absolutní pasivity a odmítání kontaktu až po nepřiměřenou sociální aktivitu, která obtěžuje okolí. Běžně se v současnosti užívá dělení typu sociálního chování na typ osamělý, pasivní, aktivní zvláštní, formální (afektovaný) a typ smíšený zvláštní. Chování ostatních lidí bývá pro osoby s PAS často velice nesrozumitelné a vyvolává chaos a z toho vyplývající úzkost (Thorová, 2006).

Problémy s komunikací bývají prvním příznakem pro rodiče, že s dítětem není něco v pořádku. Osoby s PAS nemají vrozenou schopnost pochopit význam vzájemné komunikace (Howlin, 2005). Řečový vývoj je vždy abnormální, někteří jedinci si řeč neosvojí nikdy, jiní jsou výrazně jazykově nadaní. Deficity v komunikaci se projevují na úrovni verbální, neverbální, receptivní i expresivní. Časté jsou potíže v dekodování mimiky obličeje, postojů těla a gest, ale i v dekodování

prozodických¹ signálů. Jedinci s PAS nejsou schopni přemýšlet v širších souvislostech, chápat sociální kontext situace, zaměřují se na detail. Proto často dochází k nepříjemným situacím a nedorozuměním (*Thorová, 2006*).

Narušená schopnost představitivosti v souvislosti s PAS není myšlena jako nedostatek v kreativité, ale jedná se o určitou rigiditu v myšlení a chování (*Howlin, 2005*). Typické je repetitivní a stereotypní chování, omezený okruh zájmů a silné ulpívání a neodklonitelnost od určitého tématu či činnosti. Zacházení s předměty bývá často nefunkční, omezující se na nejjednodušší manipulaci v podobě roztáčení, houpání či řazení za sebou. Při snaze okolí o přerušení aktivity často dochází k problémovému chování v podobě křiku a agrese vůči sobě i ostatním (*Thorová, 2006*).

Kromě již zmíněné triády postižení se u osob s PAS mohou vyskytovat i další zvláštní projevy, které nazýváme nespecifické variabilní rysy. V oblasti vnímání se lze setkat s hyposenzitivitou či hypersenzitivitou na všechny druhy smyslových podnětů a s nadměrnou autostimulací. V motorice se často objevují stereotypní a bizarní pohyby celého těla, prstů a rukou, sebezraňující chování často neovlivnitelné vůlí, pohybová aktivita může být pasivní až velice impulzivní a hyperaktivní. Reakce týkající se emočních situací mohou být přecitlivělé, nepřiměřené situaci a podnětu (záchvaty pláče, vzteku či smíchu) nebo naopak dochází k nepatrné či žádné odezvě. Schopnost přizpůsobovat se změnám je v různé míře narušena u všech osob s PAS a určuje míru jejich schopnosti fungovat v běžném sociálním prostředí. Adaptační problémy se mohou projevit v situacích, kdy dochází ke změně činnosti, programu, prostředí, uspořádání či osob. Podle úrovně adaptability dělíme osoby s autismem na vysoce funkční, středně funkční a nízko funkční. S PAS se často pojí problémové chování: některé je naučené a dá se pomocí správného přístupu odstranit, jiné má biologický základ. Intenzita, frekvence a způsob problémového chování je velice různorodá, může se projevovat sebezraňováním, destrukcí, agresivitou či afektivními záchvaty. U těžkých poruch chování může jedinec ohrozit zdraví své i svého okolí. Mezi další časté projevy patří problémy se spánkem a jídlem, kdy dochází k extrémní vybíravosti či vyžadování stejnosti, nebo naopak k neudržitelnému přejídání se a konzumaci nejdých věcí. V sexuální oblasti patří mezi problémy excesivní masturbace, neschopnost rozlišovat mezi veřejným a intimním a neschopnost navázat adekvátní kontakt s tím, kdo vzbudil sexuální zájem (*Thorová, 2006*).

1.1 Dětský autismus

Dětský autismus je klíčovou poruchou mezi PAS, jeho závažnost může být od mírné až po těžkou formu, a projevuje se značnou variabilitou symptomů. Potíže musí být diagnostikovány ve všech oblastech triády postižení, dále mohou být přidruženy další dysfunkce, které způsobují navenek

¹Prozodie popisuje zvukové vlastnosti jazyka.

abnormální chování. Častá je přidružená mentální retardace. Dětský autismus lze diagnostikovat v každém věku, specifické projevy se s věkem mění (*Thorová, 2006*).

Pouze malé procento osob s vysoce funkčním autismem je schopno v dospělosti fungovat samostatně, osoby s autismem a přidruženou mentální retardací potřebují doživotní asistenci. Do jaké míry je člověk s autismem schopen vést samostatný život je závislé na míře adaptability, na vrozených dispozicích a na kvalitě rané péče a vzdělávacího programu, kterým dítě prošlo (*Thorová, 2006*).

1.2 Atypický autismus

Atypický autismus je kategorie, která zatím není přesně definována, ale spadají do ní osoby s PAS, které plně nesplňují diagnostická kritéria pro dětský autismus. V mnoha specifických sociálních, emocionálních a behaviorálních symptomech se atypický autismus shoduje s autismem dětským. Typické jsou potíže v navazování vztahu s vrstevníky a přecitlivělost na určité vnější podněty. Sociální dovednosti bývají narušeny v menší míře než u dětského autismu. Z hlediska péče a potřeby intervence je atypický autismus stejně náročný jako dětský autismus (*Thorová, 2006*).

1.3 Aspergerův syndrom

Aspergerův syndrom bývá často označován za lehčí formu autismu, což je značně zjednodušené, jelikož tato porucha má svá specifika, která mohou být stejně závažná jako u ostatních poruch. Klíčové jsou poruchy v komunikaci a sociálním chování, které jsou v nesouladu s dobrým intelektem (někdy až genialitou) a řečovými schopnostmi. Lidé s Aspergerovým syndromem mívají problémy s navazováním vztahů s lidmi, se zapojením se do kolektivu, mají nestandardní zájmy a zvláštní způsob uvažování. Často trpí úzkostmi a depresemi, které mohou být spojeny s poruchami chování. Řeč bývá zvláštní, encyklopedická, mívá šroubovitý formální charakter (*Thorová, 2006*).

Zapojení se do běžného života v dospělosti závisí, stejně jako u autismu, na míře symptomatiky, adaptabilitě a poskytované péči od dětství. Někteří lidé s Aspergerovým syndromem jsou sice považováni za nepraktické a podivínské, ale vedou zcela samostatný život, najdou si zaměstnání, ožení se a mají děti. Jiní, s hlubším sociálním deficitem, se potýkají s mnoha problémy či selhávají úplně a nemají šanci se sami začlenit do pracovního procesu a samostatně bydlet, proto nepracují a žijí s rodiči či v sociálních zařízeních. Pro tyto osoby je jediným možným řešením chráněné bydlení a určitá forma podporovaného zaměstnání (*Thorová, 2006*).

1.4 Dětská dezintegrační porucha

Dětská dezintegrační porucha se vyznačuje tím, že nejčastěji mezi třetím a čtvrtým rokem života dítěte po období normálního vývoje dochází k výraznému regresu a nástupu mentální retardace a

autistického chování. Dochází ke ztrátě již nabytých dovedností v řeči, sociálním chování, hře a někdy se sníží i úroveň motoriky a sebeobsluhy. Často se přidává agrese, úzkost a emoční labilita. Zhoršení stavu může být náhlé či postupné, může dojít i k opětovnému zlepšení stavu, ale normy již není nikdy dosaženo (*Thorová, 2008*).

1.5 Rettův syndrom

Rettův syndrom je doprovázen těžkým neurologickým postižením, které zasahuje somatické, motorické i psychické funkce. Příčinou syndromu je mutace genu na raménku chromozomu X, má mnoho podob a proto jsou i variabilní jeho projevy. Týká se pouze dívek, jelikož u chlapců tato mutace způsobí tak těžkou encefalopatii, že plod či novorozenec nepřežije. Mezi hlavní symptomy patří ztráta kognitivních schopností, porucha koordinace pohybů a ztráta již osvojených účelných pohybů rukou. V oblasti intelektu se hovoří o středně těžké až hluboké mentální retardaci. V různé míře se objevuje autistické chování, dochází ke ztrátě sociálních dovedností. Častý je spoluvýskyt epilepsie (*Thorová, 2006*).

1.6 Jiná pervazivní vývojová porucha

V případě, že osoba nesplňuje klasická kritéria pro autismus, je zařazena do přesně nespecifikované kategorie „jiné pervazivní vývojové poruchy“. Mělo by se jednat o přechodnou kategorii, dítě by mělo být dále diagnosticky sledováno, aby mohlo dojít ke specifikaci diagnózy. Výrazně je narušen sociální a emoční intelekt, představivost, schopnost plánování, porozumění i kvalita hry, ale ne v takové míře, aby odpovídal diagnóze autismu. Sociálně komunikační dovednosti jsou slabé, ale nevykazují mnoho společných znaků s autismem. Některé projevy v triádě postižení mohou dosahovat normy (*Thorová, 2006*).

1.7 Autistické rysy

Pojem „autistické rysy“ nemá žádnou oficiální definici, jedná se o širokou skupinu chování, kam jsou zařazovány děti, které frekvencí a intenzitou chování nesplňují kritéria pro diagnostikování žádné poruchy autistického spektra. Nelze hovořit o diagnóze, ale i přesto se tento termín v České republice těší veliké oblibě. Často toto označení získávají děti, u kterých je autismus evidentní, spojený s mentální retardací, či naopak u dětí, které nemají s autismem nic společného. Problémem je falešné zdání menší závažnosti potíží, kdy rodiče nemají legislativní podporu a nemohou využít sociálních služeb, které potřebují (*Thorová, 2006*).

2 Problémy dospělých osob s autismem

Každý člověk se ve svém životě potýká s mnoha problémy, které se snaží sám či s pomocí někoho dalšího řešit. Může se jednat o rodinné vztahy, partnerské vztahy, vztahy s vrstevníky, problémy ve škole, problémy se zákonem, z toho vyplývající psychické stavy a mnohé další. Dospělí lidé s autismem řeší stejné problémy, ale díky svému postižení mají tento úkol ztížený. Jejich diagnóza, jak už bylo řečeno, přináší problémy v oblasti komunikace, sociálních vztahů a představitosti v podobě rituálního a repetitivního chování, které přetrvávají i u těch nejschopnějších až do dospělosti. Všechny tyto problémy, které popisují Howlin (2005) a Jelínková (2001) ve svých knihách, mohou mít a většinou mají negativní vliv na hledání a udržení si zaměstnání.

2.1 Problémy v komunikaci

Komunikace a komunikační dovednosti jsou klíčové pro rozvoj osobnosti. Zhruba u 30 % osob postižených autismem se funkční verbální řeč nevytvoří nikdy, u mnohých, kteří mluví, je řeč značně narušena. Ale i u těch, u kterých je řeč dobře vyvinuta, nalezneme abnormality (Howlin, 2005).

2.1.1 Problémy s porozuměním

Problémy v komunikaci u autismu, na rozdíl od jiných logopedických postižení, se vyznačují dobrou úrovní vyjadřovacích schopností a bohatou slovní zásobou, ale velkými deficity v porozumění především v sociálním kontextu. Složitější slovní spojení a ironie jsou pro osoby s autismem velmi matoucí a jejich reakce jsou vyhodnocovány jako negativismus či neochota spolupracovat.

Dalším problémem v chápání jazyka je hyperrealismus, kdy jedinec interpretuje všechna sdělení doslovně. Občas toto nepochopení může být zdrojem pobavení, ale většinou působí jako schválnost, provokace či nezdvořilost.

Abstraktní pojmy, hypotetické myšlenky a neurčitá vyjádření mohou vyvolat úzkost a strach, je potřeba vyjadřovat se co nejpřesněji a nejkonkrétněji, popřípadě využít názorné pomůcky. Neschopnost porozumění abstraktním pojmům má negativní vliv i na vnímání citů, emocí a někdy i na vnímání fyzické bolesti, jenž může vést k vážným zdravotním následkům.

2.1.2 Problémy s mluveným slovem

Problémy v této oblasti mohou mít mnoho podob. Někteří mají tak špatnou výslovnost, že řeč je pro ostatní nesrozumitelná, jiní působí dojem mentální retardace díky velice pomalé mluvě a dlouhotrvajícímu nacházení vhodných slov. Přednes bývá zvláštní, mechanický, pronášený

jednotvárným monotónním hlasem či zvláštní intonací, což může vést k posměchu ze strany ostatních.

Bohatá slovní zásoba většinou v případě osob s autismem není výhodou, jelikož používají vysoce formální a pedantické výrazy bez ohledu na sociální prostředí. To jim ještě více uzavírá cestu k zapadnutí do kolektivu a vystavuje je nebezpečí šikany.

Charakteristickým znakem autismu je bezprostřední či opožděná echolálie, tedy opakování slyšeného. Většinou se objevuje při stresu, úzkosti a v nesrozumitelných situacích. Je důležité vždy vyhodnotit, co v dané situaci echolálie signalizuje. Může se jednat o prosté procvičování a zapamatování slov, snahu zvládnout situaci, které dotyčný nerozumí, či o snahu jednoduché komunikace. Lidé někdy bývají na základě echolálie falešně posuzováni jako schopnější než ve skutečnosti jsou, což na ně klade mnohem větší nároky, než jsou schopni zvládnout, a zapříčiňuje mnohé závažné problémy.

Repetitivní jazyk a ulpívání na vyhraněných, často velice zvláštních, tématech hovoru bývá pro okolí velice obtěžující, ale pro člověka s autismem to může být jedinou schůdnou možností jak navázat kontakt. Pokládá neustále se opakující otázky, na které zná odpovědi a vyžaduje stále stejnou odpověď. Nevyhovující odpověď může zapříčinit negativní reakce až záchvat vzteku. Většina osob, která si je tohoto chování a z toho vyplývajících negativ vědoma, se snaží své repetitivní projevy ovládat.

Jelikož lidé s autismem nemají vrozenou schopnost vcítit se do druhé osoby, tak nevhodně komentují vzhled či chování ostatních lidí, čímž se často dostávají bez zlého úmyslu do nezáviděníhodných situací, kdy je jejich chování považováno za urážlivé a nepřijatelné.

2.1.3 Problémy s reciprocitou

Nedostatek reciprocitu a vzájemnosti v komunikaci je problém týkající se všech osob s PAS bez ohledu na formu a hloubku postižení. Nechápují funkci běžné konverzace, neumějí si nezávažně povídat, nerespektují komunikačního partnera a jeho názor. Neustále stáčí rozhovor na svá oblíbená témata, o kterých hovoří bez ohledu na zájem ostatních.

2.1.4 Možná pomoc s problémy v komunikaci

Jak již bylo řečeno, komunikační nedostatky se týkají všech osob s autismem. Existují různé strategie, které mohou úspěšně pomoci v komunikačních obtížích a to jak mluvícím, tak i nemluvícím osobám. Je potřeba vždy zvolit vhodnou formu intervence, jež může pomoci lépe vyjádřit potřeby a porozumět okolnímu světu. Rozhodně nelze postiženému zcela zakázat hovořit o svém oblíbeném tématu bez snahy ho zaujmout tématem společensky přijatelnějším, jelikož

musíme brát v úvahu, že jeho řeč může pro něho být jediným možným způsobem jak se vypořádat s obtížnými situacemi, do kterých se neustále dostává.

Vhodnou strategií, aby osoba s autismem lépe porozuměla pokynům a sdělením, je zaměřit se na komunikační dovednosti ostatních. Je třeba dodržovat určitá pravidla, mluvit v krátkých srozumitelných větách bez použití nadsázky, ironie, abstraktních a neurčitých pokynů, strukturovat pokyny do více částí.

Pokud osoba s autismem dostatečně nepochopí řečené, či si není jistá správností, pokládá neustále dokola stejné otázky. Občas může pomoci pouhé přeformulování sdělení, ale mnohem účinnější je vizuální informace, která je mnohem konkrétnější, řekne dotyčnému více než pouhá slova a zbaví ho nejistoty. Vizuální podpora může být ve formě fotografií míst, osob či činností, ve formě piktogramů či nápisů. Mnohé osoby s autismem používají diář, kde mají přesně strukturovaný den a tudíž hmatatelnou jistotu, co se bude kdy dít.

V určitých případech je účinné nevhodnou konverzaci ignorovat. Při striktním dodržování, kterého je většinou schopno pouze nejbližší okolí, se postupem času může snížit intenzita a časnost opakování unavující konverzace, jelikož jedinec zjistí, že tímto způsobem nepřiláká pozornost.

Nejúčinnější strategií je již v raném věku stanovit pevná pravidla, kdy, kde, jak často, jak dlouho a s kým může rozhovor na oblíbená témata probíhat. Tento postup lze zahájit v kterémkoliv vývojovém stádiu, ale postupem věku, kdy hovor na určité téma nebyl regulován a zvyk se upevňoval, je mnohem složitější osobu s autismem usměrnit. V dětském věku mnohá konverzace působí roztomile, ale později je zcela nepřijatelná, proto je potřeba začít s intervencí dříve, než se chování stane problémovým.

Pro osoby s autismem může být pro lepší konverzační dovednosti velmi prospěšný nácvik sociálních dovedností, jako je potřesení rukou, pozdrav, oslovení, představení se a další již mnohem složitější dovednosti, jako naslouchání druhým a rozpoznání signálů, které pomocí hlasu, mimiky a gest vysílají.

2.2 Problémy v sociálních vztazích

Člověk je společenský tvor, žije v určitém společenství a pro jeho integraci je kromě funkční komunikace také nezbytné zvládnutí sociálních vztahů, které ovlivňuje všechny oblasti dospělého života.

2.2.1 Problémy v sociálních interakcích

Mezi typické deficity patří neschopnost vžít se do někoho jiného, chápat a správně reagovat na jeho city a emoce, a přizpůsobit své chování a jednání okolnostem. Pokud dochází k vyjadřování

vlastních emocí, děje se tak velmi formálním či nevhodným způsobem. Sdílet s někým radost je velice obtížné a výjimečné, a stejně tak obtížné je i vyjádření bolesti či špatné nálady. Gesta bývají afektovaná, postižen je výraz obličeje, úsměv i oční kontakt. Během života se mohou pomocí nácviku tyto dovednosti zdokonalit, ale většinou jsou použity ve špatnou chvíli či s nevhodnou intenzitou, čímž partnery komunikace často přivádí do rozpaků.

„I když mnozí lidé s vysoce funkčním autismem jsou si plně vědomi, že úsměv, postoj, gesta, výraz obličeje, oční kontakt a doteky hrají v sociálních vztazích klíčovou roli, mají velké potíže interpretovat tyto klíče správně.“ (Howlin, 2005, str. 84)

Problémy se vyskytují v porozumění a dodržování sociálních pravidel, v interpretaci sociálních situací a v pochopení způsobu chování ostatních v jednotlivých situacích. Osoby postižené autismem nemají natolik vyvinuté sociální chápání, aby si dokázaly uvědomit nevhodnost svého chování, které není apriori špatné, v určitém prostředí či kontextu. Osvojí si určité chování, které pak rigidně používají ve všech situacích, což je často uvádí do konfliktů v novém prostředí. Nedokážou pochopit, že v některých situacích je vhodné či dokonce nezbytné pravidla porušit, způsobuje jim to zmatek a stres. Nemají vrozený smysl rozeznávat nepsaná společenská pravidla.

Některé abnormality se s přibývajícím věkem mohou zmírňovat, dospělí se obvykle již tolik nevyhýbají kontaktu s ostatními a nevyhledávají samotu, naopak by si rádi našli přátele. Bohužel naše neznalost a nepochopení jejich způsobu myšlení je izoluje a vhání do samoty. Osoby s autismem správně nechápou složitost přátelského vztahu, jsou velice naivní, proto často za přátele považují osoby, které znají a se kterými mluví, aniž by se jednalo o skutečné porozumění a přátelství. „Lidé, kteří jsou k osobám s autismem milí a zdvořilí, se snadno stanou cílem těch, kteří si přejí mít přátele, a mohou jimi být vytrvale a bezohledně pronásledováni.“ (Howlin, 2005, str. 75)

Tato jejich naivita a neschopnost správné interpretace úmyslů jiných lidí je zároveň činí velmi zranitelnými a lehce manipulovatelnými. Mají velký strach, že někoho zklamou, proto cítí jako povinnost vyhovět každému požadavku jiných lidí.

O osobách s autismem se říká, že jsou „sociálně slepí“, což znamená, že nemají teorii mysli. Nechápu myšlenky, city, přání a jednání ostatních lidí, myslí si, že všichni lidé mají stejné informace a znalosti. Proto vedou monology na své oblíbené téma, jelikož si myslí, že druhého to zajímá stejně, ale ten o dané oblasti nemusí mít žádné znalosti a ani zájem o diskusi.

2.2.2 Možná pomoc s problémy v sociálních vztazích

Přestože u osob s autismem jsou deficity v sociálním porozumění velice hluboké a neznáme způsob, jak je odstranit, můžeme udělat mnoho pro zmírnění obtíží a pro předcházení druhotných problémů, které v souvislosti s tím mohou nastat.

Je důležité od raného věku vytvářet a modelovat jasná a srozumitelná pravidla chování, co je a co není vhodné. Při vytváření těchto pravidel rodiče musí myslet do budoucnosti dítěte, jelikož co je jednou správné, je už neměnné a přetrvává v chování navždy, což může v pozdějším věku být společensky naprosto nepřijatelné. Toto nezbytné opatření klade veliké nároky na schopnosti rodičů a v praxi je obtížně naplňováno.

Může být velice přínosné naučit postiženého reagovat na náznaky a upozornění jiných lidí, že jeho chování či téma konverzace je v danou chvíli nevhodné. Zásadní je v danou chvíli nevysvětlovat důvody nevhodnosti, jelikož dotýčný se dožaduje vysvětlení, což jen zhoršuje celou situaci.

Jak již bylo zmíněno, osoby s autismem nemají schopnost analyzovat a pružně se přizpůsobit různým situacím, pouze doslovně opakují chování, které dříve bylo přijato jako správné, a respektují naučená pravidla. Vždy platí, že nějaká, i když pozdě stanovená, pravidla jsou lepší než žádná, přestože mohou přinést mnoho problémů. Zároveň je důležité nejdříve vytvořit přísná jednoduchá pravidla, která se po osvojení mohou vhodně upravit, než rovnou vytvořit pravidla složitá a pružná.

Pomoc potřebují dospělé osoby s autismem i v oblasti osobní hygieny, jako je mytí, praní a udržování čistoty svého okolí. I zde je důležité stanovit pravidla, strukturovat jednotlivé aktivity a začlenit je do časového harmonogramu.

Již od dětství je nutné vštěpovat osobám postiženým autismem, které jsou lehce zneužitelné, že zdvořilé odmítnutí není projevem nepřátelství a je nutné umět říci důrazné „ne“ v případě, kdy někdo požaduje něco, co postižený nepovažuje za správné a tuší, že ho to může přivést do problémů.

Vhodnou strategií je naučit osoby s autismem hovořit o svých potížích v sociálním chování, aby o nich mohli předem informovat své okolí. Častými problémy jsou vyhýbání se přímému pohledu do očí, fyzickému kontaktu či blízkosti jiných lidí, kterým se ostatní lidé po předchozím upozornění mohou vyhnout a tím předejít konfliktům.

Mnohé aktivity, které jsou pro zdravé jedince zdrojem radosti, mohou být pro jedince s autismem velice stresující. Měli by mít možnost se dané aktivity účastnit, ale i kdykoliv odejít a věnovat se něčemu jinému.

Ověřenou strategií, která napomáhá v sociálním uvědomění klientů s autismem, je skupinový nácvik sociálních dovedností ušitý přímo na míru. Výuka se zaměřuje na správné chování při různých příležitostech, komunikační dovednosti, asertivitu a vyrovnání se s nepříjemnými situacemi. Problémem této výuky je vazba na určité prostředí spojená se skutečností, že osoby s autismem neumí zobecňovat a tedy aplikovat nabyté znalosti v praxi.

Lidé, kteří jsou v kontaktu s osobami s autismem, by se měly snažit předcházet situacím, které mohou vyvolat nepřijatelné chování a konflikt, a zároveň se snažit rozvíjet jejich schopnosti a dovednosti, ve kterých vynikají a mohou přispět k rozvoji sociálních vztahů. Ať lidé s autismem mají jakkoliv hluboký deficit v sociálních vztazích, je pro ně důležité mít pocit, že jsou platnými členy společnosti.

2.3 Obsedantní chování

Rituální a repetitivní chování může být velice různorodé, s přibývajícím věkem se může stávat složitějším. Pomáhá osobám s autismem ovládat svou úzkost a strach a vytvořit si pevné jistoty v chaotickém světě. Čím méně jsou u člověka postiženého autismem rozvinuty sociální, komunikační a poznávací dovednosti, tím více se upíná ke svému nutkavému chování.

2.3.1 Problémy spojené s obsedantním chováním

U některých dospělých s autismem přetrvávají od dětství tendence sbírat a hromadit nejrůznější předměty, často se ale přeorientují na sbírání informací. Získávají až encyklopedické znalosti týkající se jejich zájmu nákupem všech dostupných knih a časopisů o daném tématu, tráví veškerý čas v knihovnách či na internetu a vyhledávají všechny dostupné informace. Na jiné činnosti jim nezbyvá čas. Své nabyté znalosti bohužel nejsou schopni uplatnit v praxi a navíc jimi obtěžují okolí v podobě vyčerpávajících monologů. Někdy se nutkavé zájmy dotýkají ostatních jen nepřímo, někdy mohou mít negativní vliv přímý.

Mnozí postižení autismem se postupem věku naučí přijímat menší změny týkající se časového plánu či prostředí. Větší a především neočekávané změny zůstávají stresující, přinášejí úzkost, paniku a záchvaty vzteku.

Stereotypy a rutina jsou nesmírně důležité pro úspěšné zorganizování času a potažmo života. Pokud nijak nenarušují jiné aktivity, nejsou pro nikoho nebezpečné a neobtěžují okolí, není třeba je měnit. Problém nastává, když se změní okolnosti a zafixované stereotypy se stanou nepřijatelné. Změny se mohou týkat jak prostředí, tak i přibývajícího věku, kdy některé aktivity jsou v dospělosti zcela nevhodné.

Stereotypní pohyby časté u dětí, např. točení se dokola, třepetání rukama či kolébání, většinou časem vymizí. Pokud se objeví, je to nejčastěji známkou neklidu, napětí a úzkosti. Spouštěcím signálem může být cokoliv, co dotyčnému není příjemné, nějaká událost či nečekaná změna v denním režimu. Někdy se motorické stereotypy objeví, když dotyčný nemá vhodně strukturovaný volný čas a nudí se. V dospělém věku jsou projevy mnohem nápadnější než v dětství, což prohlubuje potíže v začlenění do běžné společnosti.

Obsedantní chování se často pojí se strachem. Lidé s autismem se mnohdy snaží podat co nejlepší výkony, být co nejdokonalejší a představa selhání v nich vyvolává neskutečnou úzkost. Mají strach o sebe a své okolí, proto striktně dodržují všechna pravidla, předpisy a zákazy, a často žalují na ostatní, když poruší nějaké pravidlo, jelikož mají obavu z nebezpečí.

2.3.2 Možná náprava obsedantního chování

Chceme-li odstranit či modifikovat nevhodné chování, vždy musíme pečlivě vyhodnotit situaci a vybrat co nejvhodnější způsob intervence s ohledem na specifika daného člověka s autismem. Je důležité, aby nutkavé chování bylo od dětství řízeno pečující osobou a ne, aby se okolí přizpůsobovalo potřebám nutkavého chování postiženého. Dále nesmíme dovolit, aby si dítě osvojilo chování, které bude v pozdějším věku nepřijatelné. Cílem není dané chování úplně odstranit, ale upravit tak, aby nenarušovalo život postiženého a jeho okolí.

Snaha o eliminaci obsedantního chování bývá kontraproduktivní, vyvolá úzkost, stres a problémové chování. Navíc může dojít k vytvoření si nového rituálu či nové formě repetitivního chování, které může být ještě mnohem méně vhodné než chování předešlé. Náprava chování je velice pomalým procesem, pokud je problémů více, je třeba se vždy zaměřit jen na dílčí část. Efektivní je vytvářet dohody a kompromisy postupně odstraňující nevhodné chování, které se srozumitelně sepíší, a každý zúčastněný v nich má přesně stanovenou roli. Pokud nastavený program selže, je třeba okamžitě přehodnotit situaci a vytvořit nejlépe s pomocí odborníka nový koncept.

Pokud odpor ke změnám je příliš velký a nelze se dohodnout na kompromisu, je třeba zvolit nekompromisní postup, jak redukovat nevhodné chování. Vytvoří se přesná pravidla, kdy, kde, s kým a jak dlouho se smí dotyčný svou oblíbenou činností zabývat. Omezení zavádíme postupně, aby nedošlo k velké tenzi, a je třeba, aby pravidla dodržovali všichni zúčastnění.

Jak již bylo řečeno, obsedantní chování je způsob jak se vyrovnat se stresem či úzkostí. K nápravě je potřeba odhalit skrytou příčinu pocitů a snažit se ji odstranit. Někdy stačí pouze jednoduše upravit pravidla či prostředí. Změny v prostředí či denním programu, které plánujeme provést, musí být postupné a je třeba na ně postiženého autismem předem připravit a vysvětlit důvod změn, aby se s nimi stihl vyrovnat. Může ale dojít k situaci, kdy se prostředí nedá upravit tak, aby vyhovovalo a

zabránilo obsedantnímu chování. V tom případě se volí jiné strategie, kognitivní a behaviorální terapie, pomocí nichž lze snížit úzkost a strach.

Určité způsoby chování nemusí být nijak ohrožující, jen mohou budit nežádoucí pozornost na veřejnosti, což může dotyčného či jeho doprovod stresovat. Řešením je snaha nevhodné projevy skrýt či najít alternativní činnost, která není tak nápadná a dotyčného zabaví natolik, že se nevhodné chování dostatečně zmírní.

Je nutné říci, že obsedantní chování může, i přes veškeré problémy popsané výše, hrát v životě postiženého i pozitivní roli. Může to být jediný prostředek k zajištění seberealizace a zábavy, může pomoci k rozvoji pracovních dovedností a k úspěšnému uplatnění v životě.

2.3.3 Sebeřídící a relaxační techniky

Běžné relaxační techniky, které při stresu pomáhají zdravým lidem, jsou pro občany s autismem, díky jejich fixaci na realitu a problémům s abstrakcí a představivostí, prakticky nepoužitelné. Každého uklidňuje něco jiného, může se jednat i o na první pohled absurdní záležitosti. Osvědčené strategie je vhodné opakovat často a pravidelně, aby si je postižený dostatečně osvoжил a mohl je samostatně praktikovat kdykoliv, kdy se objeví první náznaky úzkosti. Někdy je potřeba dopomoc či dohled jiné osoby.

Vzhledem k tomu, že nečekané situace a problémy se mohou objevit kdykoliv, kdy člověk nemá možnost okamžité pomoci, je důležité učit osoby s autismem ovládat své chování v co největší možné míře.

Nejzásadnějším problémem v chování jsou neočekávané změny, na které lze postižené autismem připravit naučením takových strategií, které jim pomohou se s novou situací vyrovnat. Tím, že se naučí alespoň částečně řešit potenciální problémy, které mohou nastat, se zlepší jejich pocity a předejde se následnému problémovému chování.

Vhodná technika je tzv. stop vtíravým myšlenkám, kdy se snažíme odvést pozornost od stresujících myšlenek a pomocí různých činností navozujeme myšlenky nekonfliktní. Nápomocné mohou být fotografie či kartičky s jednoduchými pokyny, které odvedou pozornost (Howlin, 2005).

2.4 Problémové chování

Z již uvedeného vyplývá, že osoby s autismem mají díky svému handicapu tendence k problémovému chování (agresivita, válení se po zemi, křik, klení apod.). „Toto chování se vyskytuje zejména ve chvíli, kdy se ze svého pohledu dostávají do složité situace, kterou nezvládají, nerozumějí jí a nemají jiné prostředky k tomu, jak by své pocity sdělili, natož aby v takové situaci dokázali požádat o pomoc.“ (Čadilová, 2007, str. 66)

Při odstraňování problémového chování je důležité se zaměřit na jeho příčiny. Nejvhodnější způsob je snaha o předcházení problémového chování pomocí specializovaných metod práce a vhodného vlastního přístupu k osobám s autismem. Pokud je to možné, měli bychom se snažit přizpůsobit podmínky osobě s autismem a ne naopak (*Čadilová, 2007*).

Problémové chování není tedy důsledkem pouze stanovené diagnózy. Jinými slovy osoba s autismem není nositelem problému, jedná se o vyústění vztahu mezi všemi zúčastněnými interakce. Navíc neexistuje žádné univerzální chování, které by bylo za všech okolností problémové. Problémovost chování dané osoby vyhodnocuje jeho okolí, rozhoduje o něm tedy běžná společenská norma. V některých případech problémové chování mizí pouhou změnou postoje okolí k danému chování. Je důležité nezaměřovat se pouze na terapii osoby s autismem, jelikož často není v našich silách nalézt úspěšné řešení, ale přistoupit, v případě zaměstnání, k terapii ostatních zaměstnanců a zaměstnavatele, popřípadě je-li to nutné, tak i širšího okolí. Terapií v tomto případě je myšlena snaha o změnu chování osoby s problémovým chováním k lepšímu (*Jún, 2010*).

Pokud má osoba s autismem sklony k agresivnímu chování a chce se ucházet o zaměstnání, měla by si osvojit zklidňující strategie a s pomocí asistenta by se měla při nácviku sociálních dovedností naučit ovládat své chování. Osoby s autismem, které nejsou schopny se naučit ovládat svou agresi, mohou být nebezpečné pro sebe i okolí, vyžadují speciální péči v odborných zařízeních a žádný zaměstnavatel je do zaměstnání nepřijme, jelikož by to pro něho znamenalo mnoho nepříjemností, včetně ohrožení sebe i ostatních na životě. Zajisté se může i přes úspěšný nácvik stát, stejně jako u lidí bez postižení, že daná osoba nezvládne situaci a agrese se objeví, ale mělo by se jednat pouze o zcela výjimečné případy.

Při fyzické agresi zaměstnance s autismem není cílem zaměstnavatele zvítězit, ale ustát situaci tak, aby spolupráce byla dále možná. *Jún (2010)* rozděluje emoční prožívání osoby s autismem na tři fáze, rozčilující, agresivní a zklidňující fázi. Zaměstnavatel i zaměstnanci v kontaktu s danou osobou by si měli, pro hladší zvládnutí možných problémových situací na pracovišti, osvojit vhodné strategie pro jednotlivé fáze.

Při rozčilující fázi osoba prožívá negativní emoci, může nadávat, plivat atd., ale ještě není fyzicky agresivní. V této fázi by mělo být snahou osobu uklidnit, aniž by došla do agresivní fáze. Při velice nízké intenzitě naštvání je vhodnou strategií ignorace chování. Pokud nezabere, či v daném případě není vhodná, nabízí se strategie vyřešení problému. Tato strategie bývá nemožná v případech, kdy neznáme problém, který vedl k negativní emoci, či problém známe, ale z objektivních důvodů ho nemůžeme řešit nebo ho řešit nechceme, abychom naplnili vyšší terapeutický cíl. Další strategií je převedení pozornosti. Pokud mentální schopnosti dané osoby s autismem jsou na vyšší úrovni, většinou postačí změnit téma rozhovoru. Při závažnějším mentálním handicapu je třeba dodat ještě

další stimul, který našťvaného zaujme a je často spojen se změnou prostředí. Při vyšší intenzitě negativní emoce je vhodné verbální zklidňování, které stojí na principu, že dotyčnému potvrdíme pravdivost situace či emoce, kterou prožívá. Souběžně s verbálním zklidňováním lze uplatnit i zklidňování neverbální postavené na řeči těla. Pokud dotyčný má rád kontakt, můžeme ho pohladit či obejmout, pokud jsme zdrojem vzteku, měli bychom se raději vzdálit. Rozhodnutí o tom, jakou strategii či kombinaci strategií použijeme, záleží na aktuální situaci, možnostech a času, který máme (Jůn, 2010).

Pokud se osoba již dostane do agresivní fáze, mělo by být cílem počínání ostatních, aby osoba nezranila sebe ani nikoho jiného a nezničila majetek vysoké hodnoty (Jůn, 2010). V této fázi již ale dochází k problému, jelikož restriktivní strategie, které Jůn (2010) popisuje, jsou určeny pro oblast sociálních služeb a zdravotnictví, a tudíž na pracovišti jsou právně napadnutelné. Chování na pracovišti jak ze strany zaměstnavatele, tak zaměstnance, je řešeno v zákoníku práce. Zaměstnanec má povinnost se podílet na vytváření bezpečného a zdraví neohrožujícího pracovního prostředí (Sb. z. 262/2006, §106). Jak již bylo řečeno, do této fáze by se za běžných okolností neměl zaměstnanec s autismem dostat, tudíž použití fyzické či mechanické restrikce k omezení pohybu agresivního zaměstnance je jen pro úplnost zmiňovaných postupů.

Ve zklidňující fázi je snahou nevrátit se do agresivní fáze a co nejrychleji nastolit vyrovnanou situaci. Toho můžeme dosáhnout převedením pozornosti nebo verbálním či neverbálním zklidňováním, na kterém se podílí někdo jiný, než kdo prováděl restriktivní zákrok. Poslední strategií, která se používá až po úplném odeznění incidentu je jeho rozbor, díky kterému se snažíme přijít na důvod problémového chování, abychom pro příště využili správnou prevenci a snížili pravděpodobnost výskytu problémového chování (Jůn, 2010).

2.5 Problémy s předprofesní přípravou a zařazení do pracovního procesu

Výběr budoucího profesního zaměření je důležitou součástí dospívání a i v případě osob s autismem je často ovlivňován jejich zájmy. V některých případech hrozí nepřiměřený výběr, kdy si osoba s autismem vybere obor, ve kterém díky svému handicapu v komunikačních a sociálních dovednostech může jen výjimečně dosáhnout uspokojivých výsledků. V tom případě je potřeba výběr ovlivnit směrem k oboru, který se vyznačuje rutinou, stereotypy a předvídatelností a nevyžaduje hluboce rozvinuté komunikační a sociální dovednosti. U mnohých je přidružena dyspraxie jemné motoriky, tudíž je nutno vyloučit i obory, kde je nutná manuální zručnost (Čadilová, Žampachová, 2006).

Aktuálním problémem při předprofesní přípravě je umístění žáka na střední školu. Mnoho diagnostikovaných dětí již dorůstá do středoškolského věku a bude tedy potřeba pedagogy, žáky i

veřejnost připravit na nutné změny v přístupu k výuce. Přijmout žáka, který je „jiný“, ve výuce se zaměřuje jen na oblasti svého zájmu, často nerespektuje učitele jako autoritu a dostává se s nimi i se spolužáky do konfliktů, je pro mnoho škol komplikací, které se snaží vyvarovat. Dalšími překážkami jsou individuálně vzdělávací plán doporučený poradenským pracovištěm, výrazná nesamostatnost v běžných záležitostech a přítomnost asistenta pedagoga ve třídě (Čadilová, Žampachová, 2006). To vše vybočuje ze zažitého průběhu výuky a vyžaduje dostatek času na systémové změny, proškolení personálu a přijetí nového modelu za správný a především potřebný.

Pro úspěšné pracovní zařazení zaměstnanců, kteří se díky svému postižení dostávají do konfliktů, je potřeba informovanost, pochopení, tolerance a vstřícnost všech zainteresovaných osob, tedy zaměstnavatele i ostatních spolupracovníků (Čadilová, Žampachová, 2006). Vhodnou pomoc při začleňování do pracovního procesu poskytují agentury podporovaného zaměstnávání a organizace specializující se na danou problematiku.

3 Zaměstnávání osob s PAS

Vzhledem k obtížím, které autismus provází, je zaměstnávání osob s touto diagnózou velice problematické. Problematikou autismu, jak již bylo řečeno, se v České republice zabýváme teprve od 90. let, proto většině dospělých osob s autismem nebyla od dětství věnována vhodná péče a tudíž jsou zcela neschopní se úspěšně začlenit do pracovního procesu. Tomu nasvědčuje i fakt, že většina dospělých s PAS nepracuje, starají se o ně rodiče či žijí v ústavech sociální péče.

Na druhou stranu je nutno opět zdůraznit, že projevy a tíže symptomatiky jsou u každého jiné, proto i schopnost začlenit se na pracovní trh je narušena do různé míry a případná podpora je taktéž potřebná v různém rozsahu. Někteří lidé, především s vysoko funkčním Aspergerovým syndromem, jsou schopni pracovat a fungovat v běžném životě bez pomoci, jen působí zvláštním dojmem. Je dokonce známo mnoho lidí s PAS, kteří se díky své práci stali slavnými, přišli s novými poznatky a posunuli vývoj společnosti o krok vpřed. Lze jmenovat vědce Alberta Einsteina, Isaaca Newtona či současnou psycholožku zvířat Temple Grandinovou.

3.1 Možnosti pracovního uplatnění

Teoretických možností pro osoby s autismem, stejně jako pro všechny osoby se zdravotním postižením, jak a kde hledat zaměstnání, je několik. Mohou hledat samostatně nebo s pomocí úřadu práce, a to ve státním, soukromém i neziskovém sektoru všemi obvyklými způsoby. Dále mohou využít agentur podporovaného zaměstnávání. Kromě otevřeného trhu práce se mohou ucházet o zaměstnání v chráněných pracovních dílnách, na chráněných pracovních místech či ve společnostech, které zaměstnávají alespoň 50 % OZP (*Krása a kol., 2009*).

Jelínková (2001) uvádí tři modely pracovního zařazení pro osoby s autismem. Zdůrazňuje, že vždy musí předcházet individuální nácvik pracovních a dalších potřebných dovedností, přizpůsobení prostředí a následná pomoc asistenta v již konkrétním zaměstnání.

Prvním modelem je individuální zařazení klienta do běžného zaměstnávání. Asistent se aktivně podílí na vhodném výběru práce, na adaptaci klienta a postupně se jeho pomoc omezuje na nutné minimum. Kromě aktivit spojených se zařazením do zaměstnání se asistent podílí na nácviku dalších činností spojených s každodenním životem. Vhodných zaměstnání je široká škála, od práce v restauracích, přes školy, úřady a kanceláře až po práce ve skladech. Jedná se o zaměstnání, která jsou stereotypní a nevyžadují velkou míru rozhodování a kreativity.

Jako druhý uvádí model malých pracovních skupin, kdy asistent má na starosti menší počet klientů v chráněné dílně. Působení asistenta je mnohem intenzivnější než u prvního modelu a v některých případech může trvat po celou pracovní životní etapu klienta. Asistent se stává prostředníkem mezi

klientem, zaměstnavatelem, rodinou a popřípadě pobytovým zařízením. Práce v chráněné dílně se co nejvíce snaží přiblížit potřebám klientů, někteří jsou citliví na sebemenší smyslové podněty, jiní nesnesou mnoho lidí v místnosti. Pracovní úkol musí být vždy jasně definovaný.

Model mobilních pracovních skupin je předstupněm k práci v chráněné dílně. Asistent má na starosti dva až tři klienty, kteří vykonávají pomocné práce bez pracovního poměru většinou v komunitě, kde žijí. Tento model je tréninkem pro klienty s problémovým chováním, kdy se s pomocí asistenta učí pracovním a sociálním návykům, aby byli schopni zařadit se s potřebnou mírou pomoci na trh práce (Jelínková, 2001).

3.2 Podporované zaměstnávání

Vzhledem k mnoha specifikům potřebuje mnoho osob s autismem schopných pracovat na otevřeném trhu práce individuální podporu před nalezením a v průběhu zaměstnání. Vhodnou službou, která pomáhá při začleňování těchto osob do běžného zaměstnání, je podporované zaměstnávání.

3.2.1 Obecné informace

„Podporované zaměstnávání je časově omezená služba určená lidem, kteří chtějí získat a udržet si placené zaměstnání v běžném pracovním prostředí. Jejich schopnosti získat a zachovat si zaměstnání jsou při tom z různých důvodů omezeny do té míry, že potřebují individuální osobní podporu poskytovanou před nástupem do práce i po něm.“ (Vitáková, 2005)

Smyslem podporovaného zaměstnávání je umožnit lidem znevýhodněným na trhu práce získat a udržet si zaměstnání, které odpovídá jejich zájmu, schopnostem a osobním možnostem. Cílem je zvýšit samostatnost, dovednosti potřebné k nalezení a udržení si zaměstnání, posílit pracovní návyky a rozšířit zájem o profesní rozvoj uživatelů služby. Zároveň poskytuje potřebnou podporu zaměstnavateli, aby mohl člověka se znevýhodněním zaměstnat (Bělohlávková, Gnanová, 2008).

V České republice tato služba funguje od roku 1995 a zatím je poskytována výhradně nevládními organizacemi, z nichž většina je sdružena pod zastřešující organizací s názvem Česká unie pro podporované zaměstnávání. Jejím cílem je formulovat, šířit a podporovat myšlenku podporovaného zaměstnávání. Krejčířová (2005) uvádí, že Unie s pomocí pracovníků agentur podporovaného zaměstnávání prosadila podporované zaměstnávání do zákona o zaměstnanosti, konkrétně do pracovní rehabilitace, která je součástí aktivní politiky zaměstnanosti (Krejčířová, 2005). Tento údaj je poněkud zkreslený, podporované zaměstnávání není ukotveno v žádném zákoně, ale je pravda, že mnohé aktivity podporovaného zaměstnávání se s pracovní rehabilitací shodují.

Některé organizace se orientují na více cílových skupin, jak z pohledu handicapu, tak z hlediska sociokulturních rozdílů, některé se orientují pouze na vybrané skupiny. Výhradně osobám s PAS poskytuje podporu občanské sdružení APLA, které se v této službě soustřeďuje na osoby s Aspergerovým syndromem a vysoce funkčním autismem. Dle slov Tomáše Hudce, pracovního asistenta organizace APLA Praha, Střední Čechy, o.s., v České republice není zaměstnávání osob se středně funkčním a tedy i nízko funkčním autismem v běžném prostředí příliš reálné. Metodika pro osoby s diagnózou Aspergerův syndrom i autismus vychází ze Standardů podporovaného zaměstnávání vydaných Českou unií pro podporované zaměstnávání, jen pro osoby s autismem je potřeba větší míra strukturalizace a vizualizace ze strany asistenta.

APLA Praha, střední Čechy, o.s., poskytuje podporované zaměstnávání v rámci různých projektů. Momentálně probíhají dva projekty spolufinancované Evropským sociálním fondem, *S pomocí to dokážu* a *Do práce bez bariér*(www.praha.apla.cz).

3.2.2 Proces podporovaného zaměstnávání

V procesu podporovaného zaměstnávání dochází ke sledu činností, které vedou k získání a udržení si vhodného pracovního místa na otevřeném trhu práce. Tento proces lze rozčlenit na několik základních fází, jimiž jsou dojednání spolupráce mezi zájemcem a poskytovatelem služeb podporovaného zaměstnávání, plánování kariéry uživatele, trénink potřebných dovedností a zprostředkování vhodného pracovního místa a nakonec podpora poskytovaná uživateli po uzavření pracovněprávního vztahu (Vitáková, 2005).

3.2.2.1 Dojednání spolupráce a individuální plán

Při projednávání spolupráce je potřeba si nejdříve ujasnit, zda je vůbec služba pro zájemce vhodná. Kritérii pro zařazení zájemce s Aspergerovým syndromem či autismem do služby jsou především snížená úroveň dovedností potřebných k nalezení a udržení si zaměstnání a potřeba dlouhodobé podpory před i po nástupu do zaměstnání společně s dodržováním pravidel služby. Mezi potřebné dovednosti patří veškeré obecné dovednosti, jako je sebeobsluha, pohyb v obci včetně využívání veřejné dopravy, motivace k práci, využívání veřejných institucí, provádění pracovních úkonů, schopnost komunikace se spolupracovníky, péče o zdraví a zevnějšek, společenské chování a mnoho dalších. Zájemce musí chtít úroveň těchto potřebných dovedností průběžně zvyšovat (Bělohávková, Gnanová, 2008).

V případě splnění kritérií je zájemce seznámen s průběhem a pravidly služby pro něho dostatečně srozumitelným způsobem. Mezi zájemcem a pracovním konzultantem se uzavře písemná dohoda, jejíž součástí by měl být individuální plán. Podílí se na něm uživatel, konzultant a popřípadě další zainteresovaná osoba. Individuální plán vytváří představu o vhodném pracovním místě pro

uživatele a popis cesty k jeho dosažení. Je pomůckou pro další spolupráci, vymezuje konkrétní cíle, úkoly, termíny a osoby, které se mají na jednotlivých úkolech podílet. Musí být vytvářen takovou formou, aby byl především srozumitelný uživateli, a během služby se musí revidovat (Bělohávková, Gnanová, 2008).

Možností, jak zjistit úroveň schopností a dovedností v jednotlivých oblastech rozvoje pro co nejefektivnější zařazení do pracovní činnosti, jsou speciální testy. Nejběžnější jsou testy AAPEP (Psychoedukační profil pro dospívající a dospělé). Tyto testy byly navrženy pro osoby s autismem a se střední až těžkou mentální retardací, jelikož tato skupina je nejpočetnější. Testy jsou vhodné i pro osoby s mentálním postižením bez autismu a lze je aplikovat i na vysoce funkční autisty. V testech jsou do škál zařazeny tři aspekty funkčnosti, hodnocení dovedností přímým pozorováním, hodnocení dovedností v domácím prostředí a hodnocení dovedností ve školním nebo pracovním prostředí. Cílem je ohodnotit klientovy současné i potenciální dovednosti v šesti funkčních oblastech, které jsou nejdůležitější pro úspěšný, co nejvíce nezávislý život. Funkčními oblastmi, občas vzájemně se překrývajícími, jsou pracovní dovednosti, nezávislé funkce (sebeobsluha, svépomoc), dovednosti volného času, pracovní chování, funkční komunikace a interpersonální vztahy. Vyhodnocení obsahuje úroveň „splnil-naznačuje-nesplnil“, které nám dá celkový obraz o klientových silných a slabých stránkách a pomůže vytvořit vhodný program pro zařazení do zaměstnání či do určitého typu pobytového zařízení (Mesibov, 2006).

Při vytváření představy o pracovním místě je nutno brát v potaz uživatelovy představy a přání, předešlé pracovní zkušenosti, zájmy, vzdělání a individuální schopnosti. Při nejasné představě je třeba využít praktických ukázek z různých profesí, nejlépe danou profesi uživateli zprostředkovat, aby si ji mohl vyzkoušet a ujistit se, zda by o ni měl zájem, jelikož slovní popis je většinou nedostačující. Při vytváření představy je vhodné využít osobní profil uživatele, který by měl obsahovat informace o jeho motivacích, vlastních představách a přáních, schopnostech a dovednostech, vzdělání, zájmech, pracovních zkušenostech a dalších okolnostech důležitých pro hledání vhodného pracovního místa (Bělohávková, Gnanová, 2008).

3.2.2.2 *Nácvik potřebných dovedností*

K dosažení vybraného pracovního místa je potřeba zvolit vhodné nácviky dovedností, které zvýší pravděpodobnost získání tohoto místa, jelikož u každého uživatele jsou potřeby velice individuální.

Jednou z možností nácviku dovedností a získání informací ohledně hledání zaměstnání je tzv. Job klub. Jde o skupinový vzdělávací kurz, kde se pracuje interaktivní formou. Každé setkání vedené lektorem je zaměřeno na určité téma, např. jaké jsou možnosti pracovního uplatnění, jak si hledat práci, jak se ucházet o práci, jak komunikovat se zaměstnavatelem. Skupina si předává názory a

zkušenosti s tématem spojené a má možnost si teoretické znalosti osvojit formou praktických nácviků (Bělohávková, Gnanová, 2008).

Pro některé uživatele je přijatelnější individuální nácvik dovedností s pracovním asistentem. Zaměřují se společně především na několik okruhů dovedností, které jsou pro vyhledání a nastoupení do zaměstnání nezbytné. Nácvik sociálních dovedností zahrnuje především cestování hromadnou dopravou a jednání na úřadech a v dalších institucích. Při nácviku komunikačních dovedností si uživatel zkusí nanečisto telefonický rozhovor se zaměstnavatelem a pracovní pohovor, kdy se s asistentem zaměřují na vystupování, mluvení a jednání se zaměstnavatelem o pracovních podmínkách. Pracovní asistent pomáhá při písemných formalitách, jakými je sepsání životopisu, vyplnění pracovního dotazníku či orientace v inzerátech. Dále pomáhá uživateli ujasnit si představu o budoucím povolání a správně vyhodnotit sociální situace, kdy je vhodné vstoupit do rozhovoru jiných lidí, jak se zeptat, když něčemu nerozumím atd. Neméně důležité jsou nácviky sebeobsluhy a nácviky praktických dovedností, kde lze jmenovat manipulace s penězi, nakupování a objednání si v restauraci (Bělohávková, Gnanová, 2008).

Pro potřeby uživatelů může být v rámci přípravy na zaměstnání zřízeno tréninkové pracoviště. To slouží k nácviku kompetencí a dovedností nutných pro udržení zaměstnání, pro rozvoj pracovních dovedností a pracovního rytmu. Tréninkové zaměstnání má dočasný charakter a jeho smyslem je podpořit uživatele, aby dokázal splnit požadavky, které jsou obecně na zaměstnance kladené (Kňážko, Mandys, 2008).

Existují vhodné a efektivní strategie, které člověku s Aspergerovým syndromem či autismem pomohou při nácviku daných situací. Lidé s Aspergerovým syndromem či vysoko funkčním autismem mají potíže instinktivně rozpoznat, co je v jednotlivých situacích vhodné a co se od nich očekává, proto se často snaží takovýmito situacím vyhnout. Je dobré takovouto situaci, se kterou má uživatel problémy, rozepsat krok po kroku na papír, který ze začátku může uživatel nosit u sebe, aby si mohl připomenout, jak se v takové situaci zachovat. Tato strategie popsání situace je vhodná při nácviku pozdravu, přerušení hovoru či při kratších rozhovorech na určité téma (Bělohávková, Gnanová, 2008).

Další strategií je přehrávání rolí, kdy si uživatel zkusí modelové situace nejprve v umělém prostředí, v Job klubu či individuálně s pracovním asistentem, pak s neznámým asistentem a postupně se přechází do prostředí reálného. Je důležité přesně stanovit, čeho chceme dosáhnout a pak lze situaci simulovat do doby, než uživatel získá dostatek zkušeností a bude si jistý. Při této strategii je vhodné zaměřit se vždy pouze na jednu situaci. Ze začátku se může objevovat problémové chování, které zapříčiňuje uživatelské obavy, ale postupně by se díky nácvikům mělo snížit na sociálně přijatelnou úroveň (Bělohávková, Gnanová, 2008).

Využití videa je vhodnou strategií v případě, kdy uživatel neví, i přes upozornění druhých, o svém nevhodném chování. K natáčení je potřeba získat souhlas uživatele. Videonahrávka slouží nejen jako důkaz nevhodného chování, ale i jako forma nácviku (Bělohlávková, Gnanová, 2008).

Osoby s PAS se lépe orientují a cítí se bezpečněji v situacích, které mají pravidla a řád, jsou předvídatelné. Proto je vhodné sestavit a sepsat co nejkonkrétnější pravidla i s uvedením výjimek např. v případě nebezpečí, která bude mít uživatel na viditelném místě. V případě problémové situace, ve které uživatel neví jak postupovat, lze využít přehledný formulář, kde si pomocí tabulky přesně naznačí, co má v konkrétní situaci udělat (Bělohlávková, Gnanová, 2008).

Velice efektivní strategií při obtížích s vyjadřováním pocitů a myšlenek je využití stupnic a škál, které pomáhají změřit situaci a zprostředkovat uživateli i jeho okolí srozumitelné informace (Bělohlávková, Gnanová, 2008).

3.2.2.3 *Vyjednávání se zaměstnavatelem*

Postup již při reálném hledání zaměstnání může probíhat podle následujícího scénáře. Uživatel společně s asistentem naleznou vhodnou nabídku volného pracovního místa a provedou nácvik potřebných dovedností k získání tohoto konkrétního pracovního místa. Pracovní asistent celou dobu postupuje tak, aby posiloval uživatelovu samostatnost. Po dostatečné přípravě a nácviku pracovního pohovoru je důležité, aby si uživatel odpověděl na otázku, zda chce pohovor podstoupit za přítomnosti pracovního asistenta. V druhém případě je nutné se předem dohodnout na míře podpory ze strany asistenta, jelikož samostatné zvládnutí je důležité nejen pro uživatele, ale i pro zaměstnavatele. Poté asistent domluví schůzku se zaměstnavatelem a seznámí ho s projektem podporovaného zaměstnávání a následně domluví pracovní pohovor, kam může popřípadě přijít s uživatelem (Bělohlávková, Gnanová, 2008).

3.2.2.4 *Podpora na pracovišti*

Podle potřeb uživatele a zaměstnavatele se rozhoduje, zda je na pracovišti potřeba přímá podpora pracovního asistenta. Přímá podpora se poskytuje buď po celou pracovní dobu, nebo jen na určitou část podle aktuálních potřeb s tím, že pomocí nácviků požadovaných úkolů postupně vedeme uživatele k samostatnosti. V případě samostatného zvládnutí úkolů na pracovišti není vhodné poskytovat přímou asistenci, někdy to ani není technicky možné. Každý uživatel by si měl domluvit pravidelné konzultace s pracovním asistentem minimálně během prvních tří měsíců v novém zaměstnání. Při konzultacích, které probíhají mimo pracovní dobu, má uživatel možnost mluvit o své práci, popřípadě řešit vzniklé problémy a nacvičovat různé situace. Pracovní asistent může v případě potřeby poskytnout konzultaci i zaměstnavateli (Bělohlávková, Gnanová, 2008).

3.2.2.5 Ukončení poskytování služeb

Služba podporovaného zaměstnávání, během které se uživatel učí samostatně zvládat své pracovní povinnosti a další dovednosti s tím spojené, se poskytuje maximálně na dobu dvou let. Přímá podpora na pracovišti se neustále snižuje, přechází v pouhé konzultace mimo pracoviště, jejichž frekvence se taktéž postupně snižuje. Služba končí ideálně ve chvíli, kdy uživatel již nepotřebuje žádnou podporu pracovního asistenta. Představa ukončení služby může být pro některé osoby s Aspergerovým syndromem či autismem velice stresující. Je vhodné s nimi dopředu sepsat situace, ze kterých mohou mít obavy, a společně vymyslet krizový plán obsahující celou řadu postupů, jak danou situaci řešit. Ve chvíli, kdy uživatel již nepotřebuje žádnou podporu, se podepisuje dohoda o ukončení služby podporovaného zaměstnávání. Ta by měla obsahovat i situace, za kterých se uživatel či zaměstnavatel mohou opět obrátit na pracovního asistenta, který může poskytnout jednorázovou či opakovanou konzultaci a obnovit krátkodobou spolupráci (Bělohávková, Gnanová, 2008).

3.2.3 Podporované zaměstnávání v zahraničí

Myšlenka podporovaného zaměstnávání ve formě na sebe navazujících zařízení, kde se na uživatele postupně zvyšují nároky a mají uživatele dovést až na otevřený trh práce, vznikla v 70. letech 20. století ve Spojených státech amerických. Tento systém byl velice zdoluhavý a neefektivní, proto se začala upřednostňovat forma, kdy je znevýhodněnému člověku poskytována podpora šitá na míru dle jeho individuálních potřeb (DUHA). V této podobě bylo v roce 1984 podporované zaměstnávání legislativně ukotveno, a to v zákoně Developmental Disability Act. Postupně se podporované zaměstnávání dostalo do Kanady a Austrálie, kde již dnes patří k zaběhlým standardům pomoci osobám s postižením, a v 90. letech se dostalo i do Evropy (Johnová a in www.dobromysl.cz).

V Evropě patří v této problematice k nejúspěšnějším skandinávské státy, především Norsko, kde je podporované zaměstnávání legislativně zakotveno a je i systémově financováno (DUHA). Mezi další evropské země, kde lze nalézt fungující národní systém podporovaného zaměstnávání, můžeme zahrnout Německo a Rakousko.

Na Slovensku je činnost agentur podporovaného zaměstnávání definována v zákoně č. 5/2004 o zaměstnanosti, jako jedno z aktivních opatření na trhu práce. Zajímavé je, že asistence na pracovišti není zahrnuta mezi služby, které agentura podporovaného zaměstnávání poskytuje (Johnová b in www.dobromysl.cz).

3.3 Legislativní rámec zaměstnávání osob s poruchami autistického spektra

Osoby s autismem nemají dostatečnou oporu v legislativě, v mnoha případech nejsou označeny za osoby se zdravotním postižením, což vede k problémům nejen s přiznáváním důchodů, ale i s přijetím a udržením si zaměstnání. Na druhou stranu je nutno podotknout, že někteří, s lehčí formou PAS, se snaží své problémy skrývat, a nechtějí být evidovaní jako osoby se zdravotním postižením, jelikož registrace vede k určitému stigma a zhoršení pozice při získávání zaměstnání (Howlin, 2005).

3.3.1 Definice pojmu „osoba se zdravotním postižením“

Právní řád České republiky neuvádí žádnou ucelenou definici osob se zdravotním postižením, svou definici vztahuje pouze k tomu, do jaké míry je daná osoba schopna pracovat. Jeden z nejdůležitějších dokumentů, který se zabývá problematikou zaměstnávání OZP je zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti. Tomuto tématu je vyhrazena celá třetí část zákona. V prvním odstavci §67 je řečeno, že fyzickým OZP se poskytuje zvýšená ochrana na trhu práce.

Novela zákona s účinností od 1. ledna 2010 definuje OZP z právního hlediska takto:

„Osobami se zdravotním postižením jsou fyzické osoby, které jsou

- a) orgánem sociálního zabezpečení uznány invalidními ve třetím stupni (dále jen „osoby s těžším zdravotním postižením“),
- b) orgánem sociálního zabezpečení uznány invalidními v prvním nebo druhém stupni,
- c) rozhodnutím úřadu práce uznány zdravotně znevýhodněnými (dále jen „osoby zdravotně znevýhodněné“).“ (Sb. z. 435/2004, §67, odst. 2)

Dle zákona č. 155/1995 Sb., o důchodovém pojištění je pojištěnec invalidní, jestliže z důvodu dlouhodobě nepříznivého zdravotního stavu nastal pokles jeho pracovní schopnosti nejméně o 35 %. Jednotlivé stupně invalidity jsou tímto zákonem definovány takto:

„Jestliže pracovní schopnost pojištěnce poklesla

- a) nejméně o 35 %, avšak nejvíce o 49 %, jedná se o invaliditu prvního stupně,
- b) nejméně o 50 %, avšak nejvíce o 69 %, jedná se o invaliditu druhého stupně,
- c) nejméně o 70 %, jedná se o invaliditu třetího stupně.“ (Sb. z. 155/1995, §39, odst. 2)

Lékařská posudková služba okresní správy sociálního zabezpečení, působící v resortu práce a sociálních věcí, posuzuje pokles pracovních schopností dle vyhlášky č. 359/2009 Sb., o posuzování invalidity, která je v platnosti od 1. ledna 2010. Pervazivní vývojové poruchy jsou v této vyhlášce zařazeny mezi poruchy psychického vývoje v páté kapitole o duševních poruchách a poruchách chování.

„K hodnocení dopadu poruchy na pracovní schopnost a schopnost vykonávat denní aktivity se využívá dotazníkových metod a posuzovacích škál, jimiž se hodnotí intenzita psychopatologických příznaků, subjektivní stav a prožívání, psychosociální adaptace a schopnost způsobu života přiměřeného sociálnímu postavení. Součástí posouzení je zpravidla i psychologické vyšetření, zejména zjištění vlivu poruchy na osobnost a výkon.“(příloha Sb. z. 359/2009, kap. V.)

<u>Poruchy psychického vývoje</u> Poruchy řeči a jazyka, smíšené specifické vývojové poruchy, pervazivní vývojové poruchy	Míra poklesu pracovní schopnosti v %
Posudkové hledisko: Při stanovení míry poklesu pracovní schopnosti je třeba zhodnotit duševní a mentální schopnosti, řečové, komunikační, motorické schopnosti, schopnost navazovat a udržovat vztahy, úroveň sociální adaptace a sociálních dovedností.	
Lehké postižení Lehce snížená úroveň sociálního fungování, některé denní aktivity vykonávány s obtížemi nebo výrazný odklon od normy při jejich výkonu	15-20
Středně těžké postižení Podstatně snížená úroveň sociálního fungování, podle rozsahu a tíže postižení funkčních schopností, výkon většiny denních aktivit narušen	35-60
Těžké postižení Těžké narušení sociálních dovedností, inteligence, řečových schopností, verbálního myšlení, dezintegrace, závažné komorbidity ² včetně mentální retardace, poruchy chování, podstatné snížení mobility	70-80

Zdroj: příloha Sb. z. 359/2009, kap. V., pol. 9

Jak z tabulky vyplývá, kritéria jsou velmi subjektivní a v praxi záleží na konkrétním posudkovém lékaři, jak vyhodnotí míru poklesu schopnosti pracovat. Posuzovaný člověk je proti názoru posudkového lékaře zcela bezmocný, i v případě, kdy odborní lékaři nesdílí stanovisko posudkového lékaře. Tento problém se ovšem netýká jen osob s pervazivní vývojovou poruchou, ale všech osob s jakýmkoliv zdravotním postižením. Nespokojenost se zastaralým systémem vyjádřil předseda Národní rady osob se zdravotním postižením Václav Krása v otevřeném dopisu ministru práce a sociálních věcí, ve kterém požaduje větší míru objektivitu založenou na týmovém posuzování zdravotního stavu několika odborníky podle vzoru okolních zemí (Krása, 2011). Pokud by dopis byl vyslyšen a začalo by se pracovat na komplexní reformě v posuzování invalidity OZP, mohli by osoby s PAS získat větší podporu od státu. Prozatím tomu ale bohužel nic nenavzdává, připravovaná sociální reforma ministra práce a sociálních věcí Jaromíra Drábka naopak ještě ztěžuje pozici OZP ve společnosti.

²Současný výskyt více nemocí

3.3.2 Pracovně právní vztahy

Pracovně-právní vztahy, které vznikají mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem, a zároveň pravidla pro skupiny osob, které jsou znevýhodněné kvůli nižší pracovní výkonnosti, jsou formulovány v zákoníku práce. V této oblasti je velký důraz kladen na lidskou důstojnost (*Krejčířová, 2005*).

Zaměstnavatel nesmí připustit, aby zaměstnanec vykonával pracovní činnosti, které neodpovídají jeho schopnostem a pracovní způsobilosti a při určování množství požadované práce a pracovního tempa musí brát v úvahu fyziologické a neuropsychické možnosti zaměstnance. Dále je povinen zajišťovat na vlastní náklady technické a organizační opatření pro OZP, především potřebnou úpravu pracovních podmínek a úpravu pracoviště, a zajišťovat zaškolení, zaučení a zvyšování kvalifikace těchto zaměstnanců. Při rozvázání pracovního poměru s OZP, je zaměstnavatel povinen tuto skutečnost oznámit písemně úřadu práce (*Sb. z. 262/2006*). V případě osob s autismem může úprava pracoviště znamenat například vizuální manuál požadované práce v podobě fotografií, nástěnný harmonogram pracovního dne atd.

3.4 Výhody plynoucí ze zaměstnávání osob s PAS

Zaměstnávání OZP je výhodné nejen pro samotné osoby s postižením, ale i pro zaměstnavatele a stát. Pro OZP znamená zapojení se na trh práce větší nezávislost na okolí, lepší finanční zajištěnost a především vlastní pocit důležitosti a potřebnosti ve společnosti. Zaměstnavatelé dostávají dotace od státu, zvyšuje se jejich prestiž v rámci společenské odpovědnosti firem, což je koncepce známá ve světě jako Corporate social responsibility. Stát je motivován tím, že každý ekonomicky aktivní občan je plátcem daní a vytváří nové hodnoty (*Andrlová, 2010*).

Přes veškeré problémy popsané výše, které jistě jsou komplikacemi v zaměstnání, lze u člověka s autismem ocenit mnoho vlastností, které z něho dělají kvalitního zaměstnance. Člověk s autismem není schopen přetvářky, lži či podvodu, tudíž je upřímně oddaným pracovníkem, který pečlivě dodržuje stanovená pravidla a je na něho spolehlivý. Má výbornou paměť, na téma, které ho zajímá, je skutečným odborníkem, zajímá se o fakta, orientuje se na detaily, které ostatní pracovníci mohou přehlédnout (*Bělohávková, Gnanová, 2008*).

Vhodným zaměstnáním je pro většinu lidí nezajímavá, rutinní práce, která má jasně danou strukturu a lze v ní jednoduše předvídat. Pokud je práce jednoznačně definovaná, přesně a jasně popsané jednotlivé kroky a vyhovuje zaměstnanci, může v ní být extrémně výkonný a spolehlivý. Specifický způsob myšlení může přinést neotřelá a přínosná způsoby řešení určitých problémů a situací, na něž by běžný člověk nepřišel (*Bělohávková, Gnanová, 2008*).

Mnoho lidí s autismem je vysoce talentovaných v určitých oblastech, čehož mohou využít při výběru svého povolání. Jsou schopni díky svým specifickým vlastnostem, jakými jsou přesnost,

obliba rutiny a menší zájem o interakci s ostatními, spolehlivě zastávat některá povolání lépe než zdraví lidé (*Bělohlávková, Gnanová, 2008*).

Kromě těchto výhod má zaměstnávání OZP pro zaměstnavatele i další, především finanční výhody ukotvené v zákoně č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti. Zaměstnavatel zaměstnávající více než 25 zaměstnanců je povinen zaměstnávat OZP v povinném podílu, jež činí 4 % těchto osob na celkovém počtu zaměstnanců, přičemž osoba invalidní ve třetím stupni se započítává jako tři osoby. Pokud zaměstnavatel tyto osoby ve stanovené míře nezaměstná, může provést náhradní plnění tak, že odebere zboží nebo služby ve výši 7,5 násobku průměrné mzdy v národním hospodářství za uplynulý rok od zaměstnavatelů, kteří zaměstnávají více než 50 % OZP, nebo odvede finanční prostředky do státního rozpočtu ve výši 2,5 násobku průměrné mzdy. Všechny tyto způsoby lze vzájemně kombinovat.

Další finanční výhodou je možnost daňových úlev, kdy se fyzickým i právnickým osobám, které zaměstnávají OZP, snižuje daň o 18 000 Kč za každého zaměstnance se zdravotním postižením a o 60 000 Kč za každého zaměstnance s těžším zdravotním postižením. U zaměstnavatelů zaměstnávajících nejméně 25 zaměstnanců, z nichž alespoň 50 % jsou OZP, se daň snižuje o polovinu z vypočítaného základu.

Stát se snaží motivovat zaměstnavatele i poskytováním různých příspěvků. Příspěvek na podporu zaměstnávání OZP, jediný příspěvek nárokového charakteru, poskytovaný úřadem práce, náleží zaměstnavateli zaměstnávajícímu více než 50 % OZP z celkového počtu zaměstnanců. Slouží k uhrazení vynaložených mzdových nákladů včetně zdravotního a sociálního pojištění na daného zaměstnance. Maximální částka příspěvku je 8 000 Kč.

Dalšími, již nenárokovými, příspěvky jsou příspěvky na chráněné pracovní místo, příspěvky na chráněnou pracovní dílnu, příspěvek na vytvoření společensky účelného pracovního místa, příspěvek na zapracování a úhrada nákladů na přípravu k práci OZP v rámci pracovní rehabilitace.

Příspěvek na zřízení chráněného pracovního místa, které musí být provozováno minimálně po dobu dvou let, lze získat od místně příslušného úřadu práce zejména tehdy, pokud pracovní místo potřebuje speciální úpravy nebo je jeho provoz kvůli speciálním potřebám OZP podstatně nákladnější. Příspěvek může činit pro osobu se zdravotním postižením maximálně osminásobek průměrné mzdy a pro osobu s těžším zdravotním postižením maximálně dvanáctinásobek průměrné mzdy. V případě, že zaměstnavatel zřídí více jak deset míst, výše příspěvku může činit až desetnásobek, respektive čtrnáctinásobek průměrné mzdy. Na částečnou úhradu provozních nákladů může být poskytnut roční příspěvek v maximální výši trojnásobku průměrné mzdy.

Na zřízení chráněné pracovní dílny, speciálně uzpůsobeného pracoviště s podílem minimálně 60 % zaměstnanců se zdravotním postižením, může úřad práce poskytnout příspěvek ve stejné výši, jako činí příspěvek na zřízení chráněného pracovního místa. Na částečnou úhradu provozních nákladů může zaměstnavatel dostat příspěvek do výše čtyřnásobku, v případě osoby s těžším zdravotním postižením do výše šestinásobku průměrné mzdy.

Společensky účelné pracovní místo se zřizuje pro osobu sociálně znevýhodněnou, která je dlouhodobým uchazečem o práci. Výše příspěvku může dosáhnout maximálně šestinásobku průměrné mzdy v okrese s průměrnou nezaměstnaností. Úřad práce může navíc v rámci tohoto příspěvku uhradit mzdové náklady na zaměstnance se zdravotním postižením po dobu maximálně 12 měsíců.

Příspěvek na zapracování poskytuje úřad práce zaměstnavateli, který přijímá do pracovního poměru uchazeče o zaměstnání, kterému úřad práce věnuje zvýšenou péči. Výše příspěvku může dosáhnout poloviny minimální mzdy a poskytuje se po dobu třech měsíců.

Úřad práce může uhradit zaměstnavateli, který na svém pracovišti provádí v rámci pracovní rehabilitace přípravu k práci OZP, náklady s touto činností spojené. Dále hradí náklady rekvalifikačních kurzů a může poskytnout i příspěvek na úhradu prokázaných nutných nákladů spojených s rekvalifikačními kurzy.

Zaměstnanci, kteří jsou poživateli invalidního důchodu, mají, v zájmu zvýšení jejich šancí na uplatnění na trhu práce, stanoveny nižší sazby minimální mzdy (*MPSV, 2009*). Minimální mzda pro zaměstnance, který je poživatelem invalidního důchodu pro invaliditu prvního nebo druhého stupně, činí 75 % obecně platných sazeb minimální mzdy. Pro zaměstnance ve třetím stupni invalidity je sazba minimální mzdy 50 % stanovených částek. Základní sazba minimální mzdy je od 1. ledna 2007 48,10 Kč za hodinu nebo 8 000 Kč za měsíc, tudíž minimální mzda pro osobu se zdravotním postižením v prvním nebo druhém stupni invalidity činí 36,10 Kč za hodinu nebo 6 000 Kč za měsíc a pro osobu ve třetím stupni invalidity 24,10 Kč za hodinu nebo 4 000 Kč za měsíc (*Sb. z. 567/2006, §2, §4*).

4 Praktický příklad pracovního uplatnění osoby s autismem

4.1 Vstup do terénu

Zkontaktovat se s pracujícím člověkem s PAS a získat souhlas se zpracováním informací o této osobě není jednoduché, navíc pokud nepracujete v daném oboru. Nejlepším způsobem, pokud člověk přímo nezná pracujícího člověka s PAS, je kontaktovat některou z organizací, které se zabývají pracovním uplatněním těchto osob. Vhodnými organizacemi jsou APLA Praha, Střední Čechy, o.s. a Rytmus, o. s.

Já jsem se rozhodla pro o.s. APLA, jelikož ta se zaměřuje výhradně na osoby s PAS. S prosbou o zkontaktování jsem neuspěla, jelikož pro většinu klientů by byl rozhovor s cizí osobou na neznámé téma velice stresovou situací spouštějící problémové chování. Při snaze o zkontaktování se s dospělým mužem s autismem, který je zaměstnán jako pomocná síla v ZOO, jsem narazila na nezáměr rodičů spolupracovat.

Během následujících několika měsíců jsem začala pracovat pro o.s. APLA a domluvila se, že se přijdu podívat do tréninkové dílny a pokusím se domluvit si schůzku s jedním klientem. První setkání s Petrem v tréninkové dílně nás oba rozhodilo. U Petra se projevilo nevhodné chování, při každém mém slovu dostal nezadržitelný záchvat smíchu, nebyl schopen se soustředit na svou práci. Nechtěla jsem Petra ještě více rozrušovat, tudíž na téma ohledně rozhovoru o jeho práci nepadlo ani slovo. Navíc jsem si nebyla jistá, jestli bych i já byla schopna rozhovor zvládnout, jelikož jsem nevěděla, jak na jeho projevy reagovat.

Na svém prvním respitním víkendu s o.s. APLA, kam jsem jela jako osobní asistentka, jsem se seznámila s klientkou Veronikou. Během dvou dnů, které jsme spolu strávily, jsme se vzájemně poznávaly a v jednu chvíli začaly mluvit o tom, jestli a kde pracuje. Veronika začala nadšeně povídat. Mnoho věcí jsem jí však nevěřila, myslela jsem si, že jen opakuje někde slyšené repliky. Po víkendu jsem zavolala její mamince, jestli by byla ochotna si se mnou popovídat o Veroničině zaměstnání a ona ochotně souhlasila. Setkání s maminkou pro mě byl neskutečně silný zážitek, vedly jsme několikahodinový přímý rozhovor, který se netýkal jen zaměstnání, ale celého Veroničina života.

Nejvhodnější způsob pro zpracování kazuistiky je jistě přímý rozhovor se sledovanou osobou, jelikož dokáže postihnout veškeré potřebné informace a subjektivní pocity týkající se pracovních úspěchů a překážek, které na pracovišti vznikají. Z důvodu, že s Veronikou se nedá vést funkční rozhovor, opakuje naučené fráze či slyšená slova a není schopna spontánně popsat své emoce, jsem pro rozhovor zvolila její maminku. Ta je pro Veroniku nejbližším člověkem, nejlépe tedy rozumí jejím pocitům a projevům. Na pracovišti sice nikdy s Veronikou nebyla, ale díky asistentce má o

všem podrobné informace. Společně s asistentkou vymýšlely strategie pro zvládání běžných, i méně častých situací v zaměstnání, tudíž Veroničina matka dokáže nejlépe popsat Veroničinu pracovní kariéru a její úskalí.

Veronika nezapadá do skupiny osob, na které je tato práce především zaměřena, protože nepatří mezi vysoce funkční osoby s autismem. Navíc má přidruženou mentální retardaci, tudíž potřebuje větší míru podpory ze strany asistenta. Její pracovní kariéra je ale natolik pestrá a dokazuje možnost a také důležitost zaměstnání i pro takto těžce postižené osoby, že její zařazení do této práce a poukázání na její příběh je jistě přínosem.

4.2 Kazuistika ženy s autismem a mentální retardací

Veronika je přátelská komunikativní jednatřicetiletá žena s diagnózou středně funkční dětský autismus a středně těžká mentální retardace. I přes počáteční odmítavý postoj odborníků, kteří ji označili za nezařaditelnou a nevzdělavatelnou, Veronika s velkými úspěchy a pokroky ve svých schopnostech vystudovala Pomocnou školu Rooseveltova 8 v Praze 6, dnes již Základní školu speciální.

V patnácti letech, tedy v době, kdy stále navštěvovala školu, byla zařazena do projektu „Program přechodu“, který je určen pro budoucí absolventy dnes již základních škol speciálních. Tento projekt realizovalo občanské sdružení Rytmus, které právě zahajovalo svou činnost. Veronika dostala asistentku, se kterou maminka dlouhou dobu vybírala pro Veroniku vhodný typ práce, aby ji zvládla a byla pro ni přínosem. Veronika měla mnoho omezení, například odmítala sahat na vlhké a mokré věci, ale měla blízko ke kancelářské činnosti, jelikož její maminka je účetní a Veronika odmala pomáhala třídít, zarovnávat, zakládat a skartovat papíry. Tato činnost se tedy jevila jako ideální, a tak asistentka sehnala pro Veroniku pracovní místo na Ministerstvu financí v rozmnožovně, kde bylo potřeba třídít papíry dle velikosti a barev.

Vzhledem k tomu, že toto zaměstnání mělo být pro Veroniku první aktivitou v životě bez matky, v neznámém prostředí a mezi neznámými lidmi, kde měla vykonávat neznámé požadavky, bylo potřeba natrénovat ještě před nástupem spoustu věcí. Veronika si musela zvyknout a začít důvěřovat své asistentce z Rytmu, která za ní nejdříve chodila domů, kde dělaly samostatně bez maminky různé aktivity a učily se soustředit. Setkávání s asistentkou probíhalo průměrně dvakrát týdně po dobu téměř dvou měsíců. Aby se neomezovaly pouze na domácí prostředí, učily se chodit ven, scházely se za doprovodu maminky ve městě, povídaly si a poznávaly se. Bylo důležité, aby Veronika asistentce důvěřovala a nabyla jistotu v modelu, že asistentka si pro ni přijde domů, odvede ji do zaměstnání, kde spolu budou pracovat, a po práci ji zase odvede, kam bude potřeba –

nejčastěji do školy. Teprve poté se pomalu mohly nabalovat další činnosti, které souvisely s výkonem práce.

Po nástupu do práce bylo pro Veroniku nejtěžší se soustředit, jelikož kolem sebe měla mnoho podnětů a lidí, se kterými měla potřebu komunikovat. Maminka s asistentkou dlouho vymýšlely strategii, jak donutit Veroniku, aby nejdříve vykonala svou práci a nenechala se rozptylovat ostatními. Jedinou možností bylo přemluvit ostatní zaměstnance, aby Veronice neodpovídali na její dotazy a nebo jednotně používali odpověď ve smyslu „teď pracujeme“. Zařídít, aby ostatní striktně Veroniku ignorovali, nebylo jednoduché, ale podařilo se a Veronice nezbylo nic jiného, než dodělat svou práci. V tu chvíli asistentka Veroniku pochválila, oznámila jí, že mají hotovo a tím si Veronika prožila pocit dobře vykonané práce, a hlavně postupně pochopila, co znamená začátek a co znamená „hotovo“. V této situaci bylo potřeba přizpůsobit okolí Verončiným potřebám a ne naopak, jelikož Veronice nemá smysl říkat, ať nepovídá, protože by i stejně tak dále povídala; je tedy třeba na její mluvení nereagovat.

Technicky byla Veronika schopna zvládnout veškerou uloženou práci, jen potřebovala, aby jí vše asistentka vysvětlila a popřípadě ukázala. Veronika byla z práce nadšená, resp. byla spíše nadšená z pozitivních reakcí svého okolí, především asistentky a maminky. Pro Veroniku je totiž rozhodující, jak se chovají a jak jsou naladění ostatní kolem ní. Důležitý je rytmus a tón hlasu, obsah sdělení je pro Veroniku vedlejší. Díky pozitivní energii od svých nejbližších a neustálé motivaci se Veronika do práce vždy těšila a s potěšením se učila i další věci s prací spojené. Trénovala s maminkou a postupně si osvojovala společensky předepsané chování a naučila se např. sama si připravit oblečení a boty do práce a obléknout se. Dostala svůj první parfém a kabelku.

Veronika pracovala na Ministerstvu financí celkem tři roky, nejdříve jednu hodinu týdně, postupem času dvě hodiny týdně s tím, že neměla přesně stanovenou pracovní dobu. Vždy záleželo na únavě či dalších okolnostech a především na úsudku asistentky. Za svou práci Veronika nedostávala sice žádný plat, ale zvýšilo se jí sebevědomí, posunula se ve svém rozvoji, vytvořila si pozitivní vazbu k práci a upevnila si své místo ve světě. Po třech letech musela Veronika odejít, protože její pracovní místo zrušili a dále již nebyli otevření k další spolupráci.

Po pár měsících se Veronice naskytla příležitost připravovat sendviče a saláty u McDonald's. I přes to, že určenou práci by Veronika s pomocí asistenta bez problému zvládla, setrvala v zaměstnání pouze pár dní, protože tam pro ni nebyly vyhovující podmínky. Byl to relativně velký prostor s mnoha lidmi a mnoha podněty, a proto se Veronika nebyla schopna zklidnit a koncentrovat na práci. Navíc měla stále problémy při kontaktu s vlhkými věcmi, např. když z rajčat při krájení vytekla šťáva, upnula se Veronika na utírání stolu, nebyla schopna přestat a už vůbec ne se vrátit ke

své práci. Ale i přes tuto předem známou fobii chtěla maminka s asistentkou toto zaměstnání vyzkoušet, jelikož to byl způsob, jak zjistit, kam se Veronika ve svých možnostech posunula.

Po několika dalších měsících, kdy Veronika navštěvovala pouze školu, se občanskému sdružení Rytmus podařilo sehnat pro ni pracovní uplatnění v prestižní nadnárodní auditorské společnosti PricewaterhouseCoopers (PwC), kde pracuje dvanáctým rokem. Po pěti letech dokonce začala dostávat plat – 500 Kč za měsíc. Jelikož se jedná o společensky odpovědnou zahraniční firmu a zaměstnávání osob s postižením pro ni není cizí, zaměstnává pod záštitou Rytmu více lidí, kterým vytváří speciální podmínky na pracovišti. I přes to, že má Veronika vzhledem k ostatním zaměstnancům nejzávažnější diagnózu a potřebuje největší podporu asistenta, všichni ji tam mají rádi. Tato příjemná atmosféra a ochota všech kolem způsobuje, že Veronika má ke své práci pozitivní vztah a vždy se do ní těší.

Zvlášť oblíbená pro Veroniku byla v PwC paní účetní Punčochářová, která každý měsíc předávala Veronice obálku s penězi a výplatní pásku, tzv. výplatku. Paní Punčochářová byla dohodnuta s maminkou a asistentkou, že každé předávání výplatky bude probíhat ve vážném – téměř slavnostním – duchu, což se Veronice velice líbilo, protože z výplatky měla vždy velkou radost. Vůbec jí nešlo o peníze schované v obálce, ale o pravidelně se opakující příjemný pocit z dobře vykonané práce, spojený s předáváním obálky. V jednu chvíli PwC začalo posílat peníze na účet, tak maminka dávala tajně každý měsíc asistentce peníze pro paní Punčochářovou, aby je dala spolu s výplatní páskou do obálky a předala Veronice. Později se ale paní Punčochářová odstěhovala, a tím skončilo i předávání výplatky, což bylo pro Veroniku velice těžké a mnoho měsíců se stále ptala, kdy dostane výplatku. Zpětně pro ni ale byla tato zkušenost velice cenná, jelikož se tím naučila, že ne vždy je všechno tak, jak chceme.

Od začátku dochází Veronika s asistentkou do zaměstnání jednou týdně na čtyři hodiny. Veronika chtěla chodit častěji, ale bohužel společnost jí nemohla nabídnout větší časový prostor. Ve skutečnosti má Veronika ve firmě privilegované postavení, jelikož PwC má na práci, kterou Veronika vykonává, najatou externí firmu. Veroničino pracovní místo tak bylo vytvořeno speciálně pro ni a bude jí vždy k dispozici. Podmínky jsou nastaveny tak, že pokud Veronika může, tak do práce chodí, a pokud například ze zdravotních nebo rodinných důvodů nemůže, tak přijít nemusí.

Veronika má vlastní kancelář, tj. malou místnost, kde jsou skartovací stroje. Vždy tam má na hromadě připravené papíry, ze kterých je potřeba sundat kancelářské sponky a pak je roztřídit podle toho, jestli je natištěný text pouze černý nebo je v něm část barevně. Tato činnost je pro Veroniku ideální – hned poté, co jí asistentka jednou ukázala, co se po ní chce, byla Veronika schopná práci vykonat sama. Veronika má fotografický pohled – když se podívá na papír, ihned v celém textu zaregistruje byť i jedno barevné písmeno, což jí značně urychluje práci. Roztřížené papíry musí

Veronika skartovat a pak nasypat do pytlů, což je jediná činnost, s kterou jí musí pomoci asistentka, jelikož si neumí sama podržet pytel a zároveň tam odpad nasypat.

K dalším Veroničiným pracovním povinnostem patří rozvést na určitých patrech pomocí vozíčku papíry do kopírek. Tento úkol byl pro Veroniku dlouhou dobu velkým problémem. Za prvé bylo nutno ji naučit zacházet s čipovou identifikační kartou, aby si dokázala otevřít potřebné dveře, a za druhé si musela osvojit model, že má vejít do místnosti, pozdravit, doplnit papíry do kopírky a odejít. Stejně jako na Ministerstvu financí měla Veronika neustálou potřebu si povídat s ostatními. Nácvik tohoto modelu trval opět několik měsíců, ale v dnešní době ho prý zvládá tak na 80-90 %, podle momentálního rozpoložení. V nácviku opět sehráli důležitou roli ostatní zaměstnanci, kteří přistoupili na to, že nebudou Veronice odpovídat na její dotazy.

Několik let se Veronika za pomoci asistentky učila zvládat stresové situace a reagovat klidněji. Nejkrizovější situace, kterou se musela naučit zvládat, bylo zaseknutí skartovacího stroje. Ze začátku se pokaždé dostala do úzkosti a pořád dokola opakovala „nerozbilo se to, nerozbilo se to“. V tuto chvíli se již s Veronikou nedal navázat kontakt a bylo velice obtížné ji uklidnit. V této konkrétní situaci je postup takový, že asistentka nejdříve klidným zúčastněným hlasem odsouhlasí situaci („A jéje, zase se nám ten stroj rozbil, to je ale nadělení“) a pak se Veroniky zeptá, co budou dál dělat. Veronika naučeně odpoví, že musí poruchu nahlásit a zavolat pana opraváře. Původně volaly hned pana údržbáře, ale když se náhodou stalo, že pan údržbář nebyl k dispozici, nastala pro Veroniku další stresová situace – proto po zkušenostech nejdříve poruchu nahlásí a tím zjistí, jestli je pan údržbář v práci a má momentálně čas, tak stroj vždy spraví. Pouze jednou se tak nestalo a Veronika z toho byla celý týden ve stresu a pořád opakovala „opraví se to, opraví se to“. Dnes je už schopna zvládnout i situaci, kdy pan údržbář nepřijde hned, ale je nutné ji na to upozornit. V tu chvíli je spokojená, jelikož ví, že pan opravář stroj někdy opraví a ona ho bude moci opět používat, čímž je celá situace uzavřena.

V budově PwC se v posledním poschodí nachází bufet, do kterého se Veronika s asistentkou učila několik let dojit si po pracovní době na oběd, a stále se v tomto prostředí učí sociální dovednosti. Z domova měla Veronika od maminky peníze, které se naučila dávat v peněžence do pracovní kabelky. S asistentkou se Veronika učila chovat v novém prostředí, vystát frontu na oběd, vybrat si z nabízených jídel, zaplatit, vzít si jídlo a posadit se k nějakému stolu a tam v klidu a společensky sníst jídlo a nakonec odejít.

Mimo budovu, kde Veronika pracuje, bylo nutné nacvičit bezpečné přecházení vozovky a vhodné cestování v dopravních prostředcích, jelikož Veronika chtěla s každým zapřádat rozhovor.

V neposlední řadě se Veronika musela naučit přijímat nové asistenty, aby nebyla dlouhou dobu fixovaná na jednoho, čímž se učila, že lidé jsou různí a různě jednají. Začátky byly těžké, ale dnes,

pokud jí starý asistent osobně představí nového asistenta, Veronika tuto změnu bez problému zvládne. Při výběru asistenta je důležité, aby měl nad Veronikou pevnou ruku, nelitoval ji a nesnažil se jí záměrně ulehčovat, věděl, co v danou chvíli dělat, a aby byl pozitivní v každé, i stresové, situaci. Pokud asistent nezpanikaří a převede sebenebezpečnější či sebestresovější situaci do legrace, tak je Veronika schopná překonat všechno.

V práci, ve společnosti PricewaterhouseCoopers, jsou na Veroniku všichni milí, hodně ji chválí a tím pádem je ona sama spokojená. Práce ji baví a maminka to využívá jako prostředek, kterým Veroniku motivuje k dalším věcem. Když se Veronika chová nevhodně nebo nechce dělat něco, co je zrovna potřeba, tak jí maminka řekne, že zavolá do práce, že tam Veronika už chodit nebude. Podle maminčiných zkušeností tato strategie vždy zabere a Veronika krůček po krůčku odstraňuje nevhodné projevy chování.

Díky tomu, že Veronika dostala příležitost pracovat, se jí rozšířil svět, má možnost stále rozvíjet a upevňovat své schopnosti a dovednosti, posílila se její osobnost a zažívá pocit potřebnosti a relativní nezávislosti, což je pro její setrvání v intaktní společnosti to nejdůležitější.

Pro maminku je ale z praktického hlediska nejvýznamnější to, že Veronika díky práci překonala neskutečnou hrůzu ze stříhání nehtů. Stříhání nehtů byl vždy neskutečný problém, maminka zkoušela Veronice stříhat nehty doma, venku, ve vaně, ve spánku, u jídla, při hudbě a při spoustě dalších příležitostech, ale vždy bez výsledku. Jediné, co nikdy nepoužila, byla hrubá síla. Jednou, když maminka potřebovala Veronice ostříhat nehty a Veronika opět odmítala, zeptala se: „Víš co Veroniko řekne paní Punčochářová, až přijdeš do práce s těmahle nehtama?“ Řekne: „Ne ne ne, krtky nebereme, tady krtci nemůžou pracovat, jenom holčičky s hezkýma nehtama.“ Slovní spojení „krtky nebereme“ spolu s představou, že by se paní Punčochářová zlobila, Veroniku natolik oslovilo, že okamžitě donesla nůžky na nehty a nechala si ostříhat obě ruce najednou. Od té doby s touto procedurou nemají problém. Pokaždé, když se maminka zeptá, jestli ostříhají nehty, tak Veronika odpoví: „Ano, protože krtky nebereme.“

4.3 Zhodnocení a prognóza

Tímto způsobem podaný pracovní život Veroniky může někomu připadat dětinský a zbytečně popisovaný do podrobností, které nejsou zásadní, ale toto je skutečný svět autismu, kde i nejbanálnější věc, kterou všichni bereme jako samozřejmost, může znamenat neskutečný posun ve vývoji a připravit prostor pro další pokroky.

Nikdo si neumíme představit, jak náročná je pro maminku péče o Veroniku a jak náročné je pro Veroniku žít na tomto světě, ale můžeme tušit, že i přes všechna úskalí společně prožívají plnohodnotný život a neustále se posouvají kupředu. Verončin život je plný rituálů, které se nedají

zcela odstranit, ale s velkou dávkou kreativity a energie se dají zmírnit a přizpůsobit každodennímu, i když netypickému, životu.

Co se týče Verončina zaměstnání, myslím, že je velká pravděpodobnost, že díky vstřícné nabídce, kterou dostala, setrvá u společnosti PricewaterhouseCoopers natrvalo. Díky příjemné atmosféře a vstřícnému přístupu personálu Veroniku práce baví a v dnešní době ji již velmi dobře zvládá. Za pomoci asistentky si Veronika bude i nadále osvojovat další dovednosti, které budou zvyšovat její kompetence. I když její náplň práce bude stále stejná, bude postupně docházet k dalšímu rozvoji, a je možné, že nutná podpora asistentky se bude stále snižovat, i když nikdy Veronika nedosáhne absolutní nezávislosti a samostatnosti. Navíc hledání nového zaměstnání by pro Veroniku bylo velice obtížné, jelikož naše společnost ještě obecně není připravena přijmout mezi sebe ty, kdo se výrazným způsobem odlišují. Pokud by se přeci jen takové zaměstnání našlo, vyžadovalo by mnoho času a energie naučit Veroniku fungovat v nových podmínkách a přizpůsobit prostředí jejím potřebám. Možnost, že by Veronika opustila zaměstnání, je dle mého názoru jen tehdy, pokud by nastala radikální změna ve vedení společnosti a ta by dále nepodporovala vytváření speciálních pracovních míst pro osoby s postižením nebo by došlo k uzavření či přesunutí dané pobočky.

Závěr

Cílem mé práce bylo zjistit, jaké osoby s PAS jsou schopny pracovat a do jaké míry, jaké možnosti a podporu v této oblasti mají. U osob s PAS není možné generalizovat, jelikož nenajdeme dvě osoby se stejnými deficity a potřebami; každá potřebuje individuální specifický přístup, tudíž odpovědi na dané otázky nemohou být zcela konkrétní.

Obecně se dá říci, že uplatnit se na otevřeném trhu práce za stále snižující se podpory asistenta jsou nejlépe schopni lidé s vysoce funkčním Aspergerovým syndromem, popřípadě dětským autismem. Lidé s diagnózou středně funkčního postižení se mohou uplatnit v chráněných dílnách či na speciálně zřízených pracovních místech za neustálé podpory asistenta. V těchto případech neplní zaměstnání roli ekonomickou, plat bývá pouze motivační, ale i přesto zaujímá nezastupitelnou roli v životě těchto lidí, jelikož posiluje jejich sebeurčení. U nízké funkčnosti u lidí s PAS je práce, dle mého názoru, vyloučena. Nízko funkční lidé nejsou schopni se přizpůsobit a lidé o ně pečující vynakládají mnoho energie jen k tomu, aby tito lidé prožili svůj život relativně bezpečně a důstojně.

Velká většina lidí s tímto postižením nepracuje, ale teoreticky by mnoho z nich mohlo vykonávat smysluplnou činnost, ve které by do určité míry obstáli. Zde však bohužel narážíme na ekonomické otázky. Existuje pouze málo organizací, které se zabývají oblastí zaměstnávání osob s PAS, a je tedy nedostatek asistentů, kteří by se mohli klientům plně věnovat a přispívat ke zkvalitnění jejich života. Tato situace je způsobena celkově malou finanční podporou sociální oblasti. Platy v sociálních službách, tedy i platy asistentů, jsou neadekvátní vzhledem k tomu, jak náročnou práci zaměstnanci vykonávají (*Bumba, 2011*). Dokud do pomáhajících profesí nebude investováno více peněz, situace se o mnoho nezlepší a organizace nebudou moci poskytovat kvalitní služby širší skupině klientů.

Nejlepší možností pro ty, kteří jsou schopni a chtějí získat a udržet si regulérní zaměstnání na otevřeném trhu práce, je využit služeb podporovaného zaměstnávání. Tato časově omezená služba je pro mnohé nezastupitelná, jelikož poskytuje potřebnou podporu a pomáhá klientům nabýt jistotu v jejich počínání. Podporované zaměstnávání není definováno v žádném zákoně České republiky, ale jsou snahy zainteresovaných osob o jeho prosazení mezi nástroje aktivní politiky zaměstnanosti, což, pokud se povede, bude dalším krokem kupředu.

Legislativa týkající se osob se zdravotním postižením není celkově zcela bez problému, někteří lidé se „nevejdou do předepsaných tabulek“, tudíž nejsou bráni jako lidé se zdravotním postižením a nemají tak nárok na výhody s tím spojené. Ministerstvo práce a sociálních věcí plánuje mnoho změn v legislativě, ale dle Václava Krásy, předsedy Národní rady osob se zdravotním postižením a dalších osob znalých problematiky, se těmito reformami situace osob s postižením ještě zhorší.

Je žádoucí, aby organizace zabývající se pomocí osobám se zdravotním postižením nadále informovaly veřejnost o dané problematice. Tím by se tito lidé mohli dočkat větší tolerance a mohli by získat možnost lépe se zařadit do intaktní společnosti. Ruku v ruce s tím je ale potřeba, aby se tyto aktivity dočkaly větší finanční podpory ze strany státu a potenciální zaměstnavatelé byli informováni o výhodách plynoucích ze zaměstnávání těchto lidí.

Občanské sdružení APLA se v poslední době snaží přiblížit široké veřejnosti zaměstnávání osob s Aspergerovým syndromem, svou práci v této oblasti prezentuje na mnoha akcích a vydalo i brožuru, ve které popisuje způsob práce a přípravu na pracovní uplatnění těchto klientů. Uvádí zde i několik příkladů dobré praxe integrace těchto osob na otevřený trh práce.

Zaměstnávání osob s PAS, které jsou i přes závažnější hloubku postižení schopny vykonávat za pomoci asistenta soustavnou činnost a tím zvyšovat kvalitu svého života, je v České republice spíše výjimkou. S tím souvisí fakt, že zatím není v České republice dostupná žádná literatura, která by o této problematice pojednávala. Vydání takovéto publikace, která by obsahovala metodiku práce pro zaměstnavatele a pracovní asistenty, odborné rady a praktické příklady z českého prostředí již zaměstnaných lidí, by mohlo napomoci odhalit společnosti určité tabu a otevřít těmto lidem nové pracovní možnosti.

Díky vstupu do terénu, seznámení se s Veronikou a s klienty v tréninkové dílně jsem si uvědomila, že projevy a problémy v zaměstnání jsou natolik rozdílné, že tato práce nemůže ani zdaleka pojmut všechna témata s problematikou spojená. Pro představu a skutečné pochopení toho, jaká úskalí musí osoby s PAS překonávat a co všechno se musí naučit, by bylo vhodné práci rozšířit o mnoho dalších kazuistik, které by řečenou variabilitu demonstrovaly. I přesto si ale myslím, že vzhledem k nízké dostupnosti zdrojů je práce ucelená a plná důležitých i zajímavých informací, které čtenáři srozumitelným způsobem přibližují problematiku zaměstnávání osob s PAS.

Použité zdroje








Tištěné zdroje:

- 📖 ANDRLOVÁ, Lucie: Analýza problematiky zaměstnávání osob se zdravotním postižením, bakalářská práce, VŠE, 2010
- 📖 BĚLOHLÁVKOVÁ, Lucie; GNANOVÁ, Eva: Podporované zaměstnávání pro lidi s Aspergerovým syndromem, 1. vydání, Praha, APLA Praha, Střední Čechy, o.s., 2008, 33 str.
- 📖 ČADILOVÁ, Věra; ŽAMPACHOVÁ, Zuzana a kol.: Specifika výchovy, vzdělávání a celoživotní podpory lidí s Aspergerovým syndromem, 1. vydání, Praha, Institut pedagogicko-psychologického poradenství ČR, 2006, 52 str., ISBN 80-86856-20-8
- 📖 ČADILOVÁ, Věra: Specifické přístupy k lidem s autismem a s mentální retardací. In: ČADILOVÁ, Věra; JŮN, Hynek; THOROVÁ, Kateřina a kol.: Agrese u lidí s mentální retardací a s autismem, 1. vydání, Praha, Portál, 2007, 248 str., ISBN 978-80-7367-319-2
- 📖 HOWLIN, Patricia: Autismus u dospívajících a dospělých, 1. vydání, Praha, Portál, 2005, 296 str., ISBN 80-7367-041-0
- 📖 JELÍNKOVÁ, Miroslava: Autismus IV., Péče o dospělé klienty s autismem, Praha, Institut pedagogicko-psychologického poradenství ČR, 2001, 22 str.
- 📖 JŮN, Hynek: Moc, pomoc a bezmoc v sociálních službách a ve zdravotnictví, 1. vydání, Praha, Portál, 2010, 144 str., ISBN 978-80-7367-590-5
- 📖 KŇAŽKO, Vladimír: Metodika práce v podporovaném zaměstnávání, 1. vydání, Praha, Evropské sociálně zdravotní centrum Praha, o.p.s., 2008, 48 str., ISBN 978-80-87244-07-4
- 📖 KŇAŽKO, Vladimír; MANDYS, Jan: Metodika práce v tréninkovém zaměstnávání, 1. vydání, Praha, Evropské sociálně zdravotní centrum Praha, o.p.s., 2008, 40 str., ISBN 978-80-87244-04-3
- 📖 KOŘÍNKOVÁ, Daniela a kol.: První dodatek k souhrnné metodice podporovaného zaměstnávání, 1. vydání, Praha, Česká unie pro podporované zaměstnávání, 2006, 134 str., ISBN 978-80-903939-0-5
- 📖 KREJČÍŘOVÁ, Olga a kol.: Problematika zaměstnávání občanů se zdravotním postižením, studijní texty, 1. vydání, Praha, Havlíčkův Brod, RYTMUS, 2005, 87 str., ISBN 80-903598-1-7

- 📖 MESIBOV, Gary a kol.: Psychoedukační profil pro adolescenty a dospělé (AAPEP), Svazek IV, Individualizované hodnocení a terapie dětí s autismem a dětí vývojově postižených, 1. vydání, Praha, Ministerstvo práce a sociálních věcí, 2006, 108 str., ISBN 80-86878-35-X
- 📖 THOROVÁ, Kateřina: Poruchy autistického spektra, 1. vydání, Praha, Portál, 2006, 456 str., ISBN 80-7367-091-7
- 📖 THOROVÁ, Kateřina: Výjimečné děti, Aspergerův syndrom, 2. vydání, Praha, APLA Praha, Střední Čechy, o.s., 2007, 46 str.
- 📖 THOROVÁ, Kateřina: Poruchy autistického spektra, Včasná diagnóza branou k účinné pomoci, 2. vydání, Praha, APLA Praha, Střední Čechy, o.s., 2008, 60 str.
- 📖 THOROVÁ, Kateřina: Poruchy autistického spektra u dětí, Sanquis č. 86, 2011, str.72
- 📖 VITÁKOVÁ, Petra a kol.: Souhrnná metodika podporovaného zaměstnávání, 1. vydání, Praha, Rytmus, 2005, 127 str., ISBN 80-903598-0-9

Internetové zdroje:

- 📖 APLA Praha, Střední Čechy, o. s.: S pomocí to dokážu, Informační brožura pro zaměstnavatele, citace 16. 4. 2011, dostupné z internetu:
<<http://www.praha.apla.cz/aktuality/informacni-balicek-pro-zamestnavatele-2.html>>
- 📖 BUMBA, Jan: Odbory žádají zvýšení platů pracovníků v sociálních službách o 10 %, 20.4.2011, citace 7.6.2011, dostupné z internetu:
<http://www.rozhlas.cz/zpravy/spolecnost/_zprava/odbory-zadaji-zvyseni-platu-pracovniku-v-socialnich-sluzbach-o-10-procent--882258>
- 📖 JOHNOVÁ a, Milena: Podporované zaměstnávání v evropských zemích, citace 22. 4. 2011, dostupné z internetu: <<http://www.dobromysl.cz/scripts/detail.php?id=258>>
- 📖 JOHNOVÁ b, Milena: Jak je to s PZ na Slovensku?, citace 22. 4. 2011, dostupné z internetu: <<http://www.dobromysl.cz/scripts/detail.php?id=618>>
- 📖 KRÁSA, Václav a kol.: Příloha č. 2 Legislativa materiálu Zaměstnávání osob se zdravotním postižením v ČR, pracovní materiál k projektu „Diverzita pro OZP“, 2009, dostupné z internetu: <http://www.diverzitaproozp.cz/KA1_final>
- 📖 MPSV, Informace pro osoby se zdravotním postižením v oblasti zaměstnanosti od 1. ledna 2009, citace 30. 3. 2011, dostupné z internetu:
<http://portal.mpsv.cz/sz/obcane/zamestnavani_ozp/informace_pro_osoby_se_zdravotnim_postizenim.pdf>

-  Národní rada osob se zdravotním postižením ČR: Otevřený dopis předsedy NRZP ČR Václava Krásky ministru práce a sociálních věcí ČR, Praha 2011, citace 3. 3. 2011, dostupné z internetu: <<http://www.nrzp.cz/aktualne/informace-predsedy-nrzp-cr/430-otevreny-dopis-predsedy-nrzp-cr-vaclava-krasy-ministru-prace-a-socialnich-veci-cr.html>>
-  Společnost DUHA, podporované zaměstnávání, historie, citace 22. 4. 2011, dostupné z internetu: <<http://pz.spolecnostduha.cz/?kategorie=1&clanek=17>>
-  Vyhláška č. 359/2009 Sb., o posuzování invalidity, citace 28. 2. 2011, dostupné z internetu: <http://www.cssz.cz/NR/rdonlyres/8000A7B2-7C7A-4C83-A6AF-5C941D68CEE5/0/359_2009_1.pdf>
-  Zákon č. 155/1995 Sb., o důchodovém pojištění, citace 28. 2. 2011, dostupné z internetu: <<http://business.center.cz/business/pravo/zakony/duchodpoj/cast4h2.aspx>>
-  Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, citace 28. 2. 2011, dostupné z internetu: <<http://business.center.cz/business/pravo/zakony/zamestnanost/cast3.aspx>>
-  Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, citace 30. 3. 2011, dostupné z internetu: <<http://business.center.cz/business/pravo/zakony/zakonik-prace/>>
-  Zákon č. 567/2006 Sb., o minimální mzdě a o nejnižších úrovních zaručené mzdy, citace 30. 3. 2011, dostupné z internetu: <http://portal.gov.cz/wps/portal/_s.155/701?kam=zakon&c=567/2006>