

UNIVERZITA KARLOVA

Filozofická fakulta

Katedra sociální práce

BAKALÁŘSKÁ PRÁCE

Petra Makrlíková

Podporované zaměstnání jako nástroj sociálního začleňování

Supported Employment as an Instrument of Social Inclusion

Vedoucí práce:

PhDr. Jaroslava Šťastná Ph.D.

Praha 2017

Poděkování:

Ráda bych vyjádřila poděkování PhDr. Jaroslavě Šťastné, Ph.D., za užitečné podněty a rady při vedení mé práce. Velké díky patří i všem respondentům, kteří mi ochotně věnovali svůj čas a zkušenosti. A v neposlední řadě moc děkuji své skvělé rodině, která se mnou měla trpělivost a podpořila mě v nesnázích.

Prohlášení:

Prohlašuji, že jsem tuto bakalářskou práci vypracovala samostatně a výhradně s použitím citovaných pramenů, literatury a dalších odborných zdrojů. Současně dávám svolení k tomu, aby tato práce byla zpřístupněna v příslušné knihovně UK a prostřednictvím elektronické databáze vysokoškolských kvalifikačních prací v depozitáři Univerzity Karlovy a používána ke studijním účelům v souladu s autorským právem.

V Praze, dne 21.dubna.2017.

.....
Petra Makrlíková

Klíčová slova

Podporované zaměstnání, zdravotní postižení, zapojování, právo na práci a zaměstnání, nezaměstnanost, aktivní politika zaměstnanosti

Abstrakt

Cílem mé bakalářské práce „Podporované zaměstnání jako nástroj sociálního začleňování“ je analyzovat službu určenou lidem, kteří chtějí získat a udržet si placené zaměstnání na otevřeném trhu práce. Cílová skupina této služby potřebuje vzhledem ke svému zdravotnímu stavu nebo sociální situaci odbornou pomoc při nalezení práce.

Teoretická část práce zabývá principy, vznikem a zastoupením služby Podporovaného zaměstnání v České republice. Teoretická část se zaměřuje také na problematiku osob se zdravotním postižením, mechanismy zapojování do společnosti, právo na práci a zaměstnání, otázky nezaměstnanosti a nástroje aktivní politiky zaměstnanosti.

Praktická část práce vychází z výsledků kvalitativního výzkumu autorky této práce. Srovnává životní situaci lidí, kteří využívají/li službu podporovaného zaměstnání a lidí, kteří se s touto službou nikdy nesetkali.

Keywords

Supported employment, disability, inclusion, right to work and employment, unemployment, active employment policy

Abstract

The aim of my bachelor thesis „Supported Employment as an Instrument of Social Inclusion“ is analyzing the service for people who want to search and keep a paid job in the open labour market. The target group of the service needs a professional support to find a job because of their disability or their social situation.

The theoretical part of the thesis deals with principles, establishment and representation of the service Supported Employment in the Czech Republic. The theoretical part of the thesis also deals with issues of disability, mechanisms of integration into society, the right to work and be employed, issues of unemployment and tools of active labour market policy.

The practical part is based on results by the author. The situation of people who use the service of Supported Employment and people who do not have experience with this service is compared.

OBSAH:

ÚVOD..	8
1 VÝZNAM ZAMĚSTNÁNÍ	10
2 OSOBY SE ZDRAVOTNÍM POSTIŽENÍM V NAŠÍ SPOLEČNOSTI	12
2.1 VYMEZENÍ POJMŮ SPOJENÝCH SE ZDRAVOTNÍM POSTIŽENÍM	12
2.2 VYMEZENÍ POJMU ZDRAVOTNÍ POSTIŽENÍ	13
2.3 KLASIFIKACE A DRUHY ZDRAVOTNÍHO POSTIŽENÍ	14
3 VÝCHODISKA PRO ZAPOJOVÁNÍ LIDÍ SE ZDRAVOTNÍM POSTIŽENÍM DO SPOLEČNOSTI	15
3.1 KRÁTKÝ POHLED DO HISTORIE 20. STOLETÍ	15
3.2 VÝCHODISKA PRO ZAPOJOVÁNÍ OZP DO SPOLEČNOSTI	15
3.2.1 <i>Integrace</i>	15
3.2.2 <i>Inkluze</i>	16
3.2.3 <i>Exkluze</i>	17
4 PROBLÉMY OSOB SE ZDRAVOTNÍM POSTIŽENÍM NA TRHU PRÁCE	18
4.1 PRÁVO NA PRÁCI A ZAMĚSTNÁNÍ	18
4.2 ZVÝŠENÁ OCHRANA ZDRAVOTNĚ POSTIŽENÝCH OSOB NA TRHU PRÁCE	18
4.3 PROBLÉM NEZAMĚSTNANOSTI	19
4.3.1 <i>Problém nezaměstnanosti pro jedince a společnost</i>	19
4.3.2 <i>Příčiny nezaměstnanosti</i>	21
4.3.3 <i>Problematika pečujících osob o nezaměstnané OZP</i>	22
5 NÁSTROJE AKTIVNÍ POLITIKY ZAMĚSTNANOSTI VE VZTAHU K OSOBÁM SE ZDRAVOTNÍM POSTIŽENÍM	25
5.1 POLITIKA ZAMĚSTNANOSTI	25
5.2 AKTIVNÍ POLITIKA ZAMĚSTNANOSTI	25
5.2.1 <i>Aktivní politika zaměstnanosti pro osoby se zdravotním postižením</i>	26
5.3 PASIVNÍ POLITIKA ZAMĚSTNANOSTI	27
6 PODPOROVANÉ ZAMĚSTNÁNÍ	28
6.1 VYMEZENÍ POJMU PODPOROVANÉ ZAMĚSTNÁNÍ	28
6.2 ZNAKY PODPOROVANÉHO ZAMĚSTNÁNÍ	29

6.3	ZÁKLADNÍ PRINCIPY PZ.....	30
6.4	CÍLOVÁ SKUPINASLUŽBY PZ.....	31
6.5	HISTORICKÝ VÝVOJ PZ.....	32
6.6	PODPOROVANÉ ZAMĚSTNÁNÍ V ČR.....	33
6.6.1	<i>Vznik v ČR.....</i>	33
6.6.2	<i>Personální zabezpečení PZ.....</i>	33
6.6.3	<i>Financování PZ.....</i>	35
6.7	PODPOROVANÉ ZAMĚSTNÁNÍ JAKO PROCES.....	35
6.8	TRANZITNÍ PROGRAM	38
7	PRAKTICKÁ ČÁST	39
7.1	CÍLE VÝZKUMNÉHO PROBLÉMU	39
7.2	VÝZKUMNÉ METODY	39
7.2.1	<i>Metoda výzkumu.....</i>	39
7.2.2	<i>Organizace a průběh výzkumu.....</i>	40
7.2.3	<i>Způsob výběru respondentů</i>	41
7.2.4	<i>Charakteristika výzkumného souboru.....</i>	42
7.2.5	<i>Metoda zpracování dat – analýza dat.....</i>	43
7.3	VÝSLEDKY VÝZKUMU (ŠETŘENÍ)	43
7.3.1	<i>Popis pracovní náplně respondentů využívajících službu PZ.....</i>	43
7.3.2	<i>Srovnání sledovaných faktorů u dvou různých skupin respondentů</i>	46
7.3.2.1	<i>Prožívání všedního dne.....</i>	46
7.3.2.2	<i>Záliby a koníčky mnou zvolených respondentů</i>	47
7.3.2.3	<i>Závislost na okolí a potřeba pomoci.....</i>	47
7.3.2.4	<i>Finanční situace respondentů, pobírané dávky.....</i>	49
7.3.2.5	<i>Největší radosti a starosti respondentů</i>	50
7.3.2.6	<i>Předpokládaná vize budoucnosti respondentů.....</i>	51
7.3.2.7	<i>Sociální vazby, které mají respondenti</i>	51
7.4	INTERPRETACE VÝSLEDKŮ.....	53
	SHRNUTÍ A DISKUSE	55
	POUŽITÁ LITERATURA.....	59
	PŘEHLED POUŽITÝCH ZKRATEK	65
	SEZNAM TABULEK A PŘÍLOH.....	66

ÚVOD

Dle statistik je v naší republice více než milion lidí se zdravotním postižením, kteří tvoří 10% celkové populace.¹ Proto se toto téma stává stále diskutovanější a naše legislativa je upravována tak, aby se podporovalo začleňování osob se zdravotním postižením do společnosti.

S odlišností zdravotního postižení jsem se seznámila již v mateřské škole, kde jsme měli spolužáka s Downovým syndromem. Spouštějícím impulsem k mému zájmu o zapojování zdravotně postižených do společnosti však bylo navázání spolupráce se společností FOSA o.p.s., pro kterou jsem pracovala jako osobní asistent. Práce se zdravotně postiženými lidmi mi pomohla vnímat tuto skupinu z jiné perspektivy. Začala jsem vidět ztížené možnosti přístupu ke vzdělání, zaměstnání a informacím. Když jsem doprovázela klienty do zařízení (stacionáře, speciální školy) uvědomila jsem si, že poskytováním asistenční služby není možné začlenit jednotlivce do společnosti. Proto jsem se začala zajímat o přístup a možnosti OZP na otevřeném trhu práce, což považuji za jeden z nejdůležitějších momentů inkluze.

Má bakalářská práce je rozdělena do dvou částí, a to na část teoretickou – analytickou a praktickou. První část je věnována službě – podporované zaměstnání. V této části se věnuji také otázce zdravotního postižení, podstatě sociálního začleňování, významu placené práce a nástrojům aktivní politiky zaměstnanosti. V druhé části jsou představeny výsledky kvalitativního výzkumu na základě srovnání sledovaných faktorů u zaměstnaných a nezaměstnaných lidí se zdravotním postižením.

Mezi hlavní metody teoretické – analytické části práce patří především sekundární analýza dat dokumentů zaměřených na problematiku podporovaného zaměstnání a význam zaměstnání, sociálního začleňování zdravotně postižených do společnosti a oblast kvality života. K vytvoření teoretické části bylo nutné zpracovat množství odborné literatury, zákonů, vyhlášek a jiných legislativních opatření související se zjišťovanou tematikou. Cennými radami v mé práci pro mě byly také rozhovory s aktéry neziskového sektoru (Stacionář Klíček Sušice, FOSA o.p.s.) anebo se samotnými lidmi z řad zdravotně postižených a jejich

¹KOTÝNEK, Josef a Tomáš CHRÁMECKÝ. Se zdravotním postižením žije každý desátý občan ČR. *Český statistický úřad* [online]. 2014 [cit. 2017-04-17]. Dostupné z: https://www.czso.cz/csu/czso/se_zdravotnim_postizenim_zije_kazdy_desaty_obcan_cr_20140416

pečujících osob. Výpovědi respondentů jsou uváděny v práci anonymně a psané kurzívou. O použité metodologii praktické části bude více pojednáno v praktické části práce.

Hlavním cílem práce je analýza jednoho z nástrojů sociální politiky – podporované zaměstnání (dále jen „PZ“). Pozitivum tohoto nástroje spatřuji v tom, že osoba se zdravotním postižením je začleňována na otevřený trh práce, kde se setkává s lidmi bez postižení. Další výhodou je, že uživateli služby je poskytována podpora přímo na pracovišti i mimo něj.

K celkovému cíli práce se také vážou dílčí cíle. Jako dílčí cíle mé práce jsem si zvolila:

- zmapovat význam práce a placeného zaměstnání pro člověka;
- identifikovat a analyzovat nástroje aktivní politiky zaměstnanosti ve vztahu k OZP;
- analyzovat možné příčiny neúspěchů osob se zdravotním postižením na trhu práce.

1 VÝZNAM ZAMĚSTNÁNÍ

V životě každého člověka zaujímá práce nezastupitelné místo. Mluvím – li takto o práci, mám na mysli placené zaměstnání. Giddens shrnuje šest základních charakteristik placeného zaměstnání, které mají pro život člověka zásadní význam:²

- finanční zabezpečení;
- typ činnosti;
- rozmanitost žití;
- struktura času;
- sociální kontakt;
- osobní identita.

Pro pracující znamená zaměstnání dělicí čáru mezi časem stráveným v zaměstnání a časem, který mají pro sebe a svůj volný čas. Jak uvádí Mareš „*Tradiční sociologie stejně jako marxistická sociologie sdílí názor, že práce je základním sociálním faktorem, kterým je oddělená od ostatních sociálních aktivit a sfér.*“³ V práci stráví zaměstnanec zhruba polovinu svého života, a proto je velmi nutné, aby byly pracovní podmínky upraveny zákonnými předpisy, které chrání bezpečnost a zdraví zaměstnanců.

Zaměstnání v životě člověka vytváří určitou strukturu, jejíž funkce zasahují do všech sfér lidského života. Už naši předci viděli v práci ekonomický zdroj. Pozůstatky tohoto můžeme objevit například ve starých příslovích „*Bez práce nejsou koláče.*“⁴ Z tohoto plyne, že placené zaměstnání je jedním z nejpodstatnějších legálních zdrojů lidské obživy.

Vedle ekonomického hlediska nelze opomenout ani utváření sociálního pole, pomocí kterého vytváří člověk svůj status ve společnosti, rozšiřuje svůj sociální kapitál navazováním kontaktů a přátelství. Jedinec pomocí zaměstnání posiluje i sám sebe, seberealizuje se, zvyšuje svou sebeúctu a sebedůvěru, uspokojuje svou potřebu ctižádosti. Zvláště práce ve skupině je pro člověka velice prospěšná, protože se jedinec hodnotí a srovnává s ostatními. „*V konkrétní práci, k níž jsou nezbytné znalosti, schopnosti a dovednosti, se rozvíjí lidská*

²GIDDENS, Anthony a Philip W. SUTTON. *Sociologie*. Vydání první, aktualizované a rozšířené. Praha: Argo, 2013. ISBN 9788025708071, s. 308

³MAREŠ, Petr. *Nezaměstnanost jako sociální problém*. 3. vyd. Praha: SLON, 2002. 172 s. ISBN 80-86429-08-3, s. 58

⁴BUCHTOVÁ, Božena. *Nezaměstnanost: psychologický, ekonomický a sociální problém* [online]. Vyd. 1. Praha: Grada, 2002 [cit. 2016-10-12]. Psyché. ISBN 80-247-9006-8. Dostupné z: <http://alephuk.cuni.cz/CKIS-28.html>, s. 75

*identita.*⁵

V kontextu života jedince určuje doba strávená v zaměstnání začátek i konec ekonomické aktivity. Doba strávená v zaměstnání znamená také mnoho nabytých zkušeností, které mohou být předávané dětem. Na každém mladém člověku je, jestli se ztotožní s rodičem nebo si z něj vezme osobní příklad.

⁵BUCHTOVÁ, Božena. *Nezaměstnanost: psychologický, ekonomický a sociální problém* [online]. Vyd. 1. Praha: Grada, 2002 [cit. 2016-10-12]. Psyché. ISBN 80-247-9006-8. Dostupné z: <http://alephuk.cuni.cz/CKIS-28.html>, s. 75

2 OSOBY SE ZDRAVOTNÍM POSTIŽENÍM V NAŠÍ SPOLEČNOSTI

Zdravotní postižení je systémem omezení ovlivňující všechny sféry života jedince, který je tímto postižením poznamenáný. „Zdravotní omezení, která jsme si zvykli označovat jako postižení, provádějí lidstvo od samého začátku, existují a existovat přes veškeré úsilí patrně budou.“⁶ Předtím, než definuji zdravotní postižení, je nutné vymezit pojmy, které jsou s tím spojené.

2.1 Vymezení pojmů spojených se zdravotním postižením

Zdravotní stav jedince není konstantní. Mění se v čase a podléhá mnohým faktorům. Mezi základní faktory ovlivňující zdravotní stav člověka patří genetika, demografické a zeměpisné vlivy, systém zdravotní péče a životní styl.

Zdraví je v populaci pojímáno různými způsoby. Dle definice WHO (World Health Organization, dále jen „WHO“) lze zdraví uchopit jako „stav úplné fyzické, psychické, duševní a sociální pohody.“ Jelikož je však v naší společnosti velké procento lidí nemocných a postižených, je dle mého názoru definice WHO velmi idealistická. Proto se můžeme setkat s negativní definicí zdraví jako absencí nemoci. Zdraví lze také chápat jako „*schopnost organismu vyrovnat se s měnícími se nároky a podmínkami vnějšího prostředí, přizpůsobit se jim, snést a vyvážit je- stav labilní rovnováhy (homeostázy) mezi organizmem a prostředím.*“⁷

Také v případě hledání definice nemoci se setkáváme s rozdílným pojetím. Za nemoc lze považovat protipól zdraví. Je však poměrně těžké najít hranici, protože zdraví často pozvolna přechází do nemoci. Lékaři obecně definují nemoc jako souhrn reakcí organismu na poruchu rovnováhy mezi organizmem a prostředím, které jsou podmíněné jak genetickými dispozicemi, tak nedostatkem odolnosti vůči chorobám. Nemoc je charakterizována různým průběhem. Na rozdíl od zdraví je sociální událostí, kterou způsobuje potřeba péče a ztráta příjmů v důsledku pracovní neschopnosti.

Pokud se zdravotní stav člověku nezlepšuje, trvá déle než jeden rok a omezuje výkon určitých schopností, můžeme hovořit o invaliditě. Invalidita se vyznačuje více

⁶TITZL, Boris. *Postižený člověk ve společnosti: hledání počátků*. Praha: Pedagogická fakulta Univerzity Karlovy, 1998. ISBN 8086039307, s. 7

⁷ NOVOSAD, Libor. *Poradenství pro osoby se zdravotním a sociálním znevýhodněním: základy a předpoklady dobré poradenské praxe*. Vyd. 1. Praha: Portál, 2009, 269 s. ISBN 978-80-7367-509-7, s. 14

poznamenaným zdravotním stavem v důsledku vážného onemocnění nebo úrazu. Dle Tomeše⁸ lze invaliditu považovat za stabilizovanou fázi nemoci se zdravotním postižením dlouhodobějšího rázu. Invalidita je také definovaná⁹ jako pokles výdělečné činnosti z důvodu dlouhodobého nepříznivého stavu a to nejméně o 35%. Jelikož invalidita trvale nebo dlouhodobě znevýhodňuje člověka ve standardních situacích, jedná se o sociální událost.

V souvislosti s invaliditou se často setkáme také s pojmem handicap. Dle Švarcové¹⁰ lze chápat handicap jako konflikt ve vztahu osoby s postižením a prostředím. Tento pojem má tedy mnohem širší význam a znamená, že postižený ztratil nebo má omezené příležitosti účastnit se života ve společnosti tak jako ostatní.

2.2 Vymezení pojmu zdravotní postižení

V souvislosti s problematikou zdravotního postižení se setkáváme s množstvím pojmů, které jsou s tímto pojmem ztotožňovány. Jedná se o pojmy jako například handicap, defekt, invalidita nebo znevýhodnění.

Zdravotní postižení lze chápat jako „*tělesné, mentální, duševní, smyslové nebo kombinované postižení, jehož dopady činí nebo mohou činit osobu závislou na pomoci jiné osoby.*“¹¹ Kvůli množství pojmů, které se v oblasti vymezení zdravotního postižení uvádějí, proběhl v minulosti pokus o terminologické sjednocení. Významný posun nastal v roce 1980, kdy WHO vytvořila Mezinárodní klasifikaci vad, postižení a znevýhodnění.¹²

Dnes v české právní úpravě nenalezneme žádný zákon, který by se zabýval výhradně oblastí lidí se zdravotním postižením. Jednotlivé otázky, které se týkají zdravotního postižení, nalezneme v dílčích zákonech.¹³ Už v Listině základních práv a svobod ČR jsou články o zdravotním postižení. „*Ženy, mladiství a osoby zdravotně postižené mají právo na zvýšenou ochranu zdraví při práci a na zvláštní pracovní podmínky.*“¹⁴ Tento článek vystihuje zvýšenou

⁸TOMEŠ, Igor. *Úvod do teorie a metodologie sociální politiky*. Praha: Portál, 2010. ISBN 978-80-7367-680-3., s. 216

⁹ § 39, z.č. 155/1995 Sb., o důchodovém pojištění

¹⁰ŠVARCOVÁ-SLABINOVÁ, Iva. *Mentální retardace: vzdělávání, výchova, sociální péče*. Praha: Portál, 2001. Speciální pedagogika. ISBN 8071785067, s. 25

¹¹§ 7, z.č.108/2006 Sb., o sociálních službách

¹² více viz.TOMEŠ, Igor. *Úvod do teorie a metodologie sociální politiky*. Praha: Portál, 2010. ISBN 978-80-7367-680-3., s. 292

¹³např. z.č.435/2004 Sb., o zaměstnanosti

¹⁴ Listina základních práv a svobod, článek 29 (1)

ochranu OZP na trhu práce, která je dále upravena v z.č.435/2004 Sb., o zaměstnanosti.

2.3 Klasifikace a druhy zdravotního postižení

Každé zdravotní postižení ovlivňuje život jedince. Působí na něj způsobem, který je dár typem a závažností postižení. Podstatným znakem jsou také příčiny vzniku.

Postižení může být buď vrozené, nebo získané. Vrozené postižení dlouhodobě ovlivňuje život jedince. Naproti tomu získané postižení způsobí hluboký zásah do podoby života jedince, který se s ním musí naučit žít. Člověk, který se stal zdravotně postiženým, má za sebou mnohé zkušenosti, které druhé skupina postrádá.

Nejběžnější diferenciaci zdravotního postižení je dle Michalíka podle převládajícího postižení a to:¹⁵

- tělesné;
- mentální;
- zrakové;
- sluchové;
- řečové;
- civilizačními chorobami.

Pokud dojde k situaci, že postižení jsou propojená, můžeme hovořit o kombinovaném postižení, jako je např. hluchoslepota.

¹⁵ MICHALÍK, Jan. *Zdravotní postižení a pomáhající profese*. vyd. 1. Praha: Portál, 2011. ISBN 978-80-7367-859-3, s. 34

3 VÝCHODISKA PRO ZAPOJOVÁNÍ LIDÍ SE ZDRAVOTNÍM POSTIŽENÍM DO SPOLEČNOSTI

3.1 Krátký pohled do historie 20. století

Přístup k lidem se zdravotním postižením vždy závisel na hodnotách, normách a postojích společnosti, které pro ni byly vlastní. Hodnotové orientace se po staletí mění v čase, a proto se v průběhu let měnily i postoje k lidem se zdravotním postižením. Negativní přístupy ke zdravotně postiženým jsou často opodstatněny nedostatkem informací nebo omezenými a nepříznivými zkušenostmi.¹⁶

Ohledem k historii našeho státu lze zaznamenat mnohé změny, které nastaly v oblasti sociálních služeb pro osoby se zdravotním postižením na přelomu 20. a 21. století. Sociální služby ve 20. století měly povahu tzv. ústavního modelu, který podporoval roli velkých ústavních zařízení. Tyto ústavy se staraly o svěřence, kteří byli odtrženi od svého sociálního prostředí, a společnost to považovala za jediné správné.

Proces transformace v ČR po roce 1989 byl výrazně ovlivněn aplikací ochrany lidských práv a přechodu od poskytování sociálních služeb ústavního charakteru ke službám zaměřeným na potřeby jedince. Ve své podstatě se jedná o přechod od služeb institucionální péče ke službám komunitního typu, který podporuje začleňování jedince s postižením do majoritní společnosti.¹⁷

3.2 Východiska pro zapojování OZP do společnosti

Práce patří v životě člověka k nejdůležitějším momentům socializace. Proto je ztráta zaměstnání, zvláště u zdravotně postiženého člověka, velkým problémem, který má znatelný zásah i do individuální roviny (viz. kapitola 4.3. Problematika nezaměstnanosti). Proto v této kapitole stručně představím východiska, která na problematiku zaměstnávání osob se zdravotním postižením mají významný vliv.

3.2.1 Integrace

Jedním z nejzákladnějších procesů v životě každého jedince je jeho integrace neboli

¹⁶VÁGNEROVÁ, Marie. *Současná psychopatologie pro pomáhající profese*. Praha: Portál, 2014. ISBN 9788026206965, s. 601

¹⁷ČÁMSKÝ, Pavel, Jan SEMBDNER a Dagmar KRUTILOVÁ. *Sociální služby v ČR v teorii a praxi*. Praha: Portál, 2011. ISBN 9788026200277, s. 10-12

začleňování do společnosti. Sociálním začleňováním je „proces, který zajišťuje, že osoby sociálně vyloučené nebo sociálním vyloučením ohrožené dosáhnou příležitostí a možností, které jim napomáhají plně se zapojit do ekonomického, sociálního i kulturního života společnosti a žít způsobem, který je ve společnosti považován za běžný.“¹⁸

Integrace je rovnoprávný proces, který je přirozenou součástí života každého z nás. Integrace, pro sociálně zaměřené vědy, znamená sjednocování nebo spojování v kohezní celek. Pro širší vymezení použiji definici sociální integrace dle Novosada „proces rovnoprávného začleňování specifických minoritních skupin (jako jsou např. etnické a národnostní skupiny, lidé se zdravotním postižením, staří občané, sociálně nepřizpůsobiví lidé) do vzdělávacího i pracovního procesu a do života společnosti.“¹⁹

Ačkoli by měla být integrace postavena na rovnoprávnosti a nediskriminaci, setkáváme se u mnohých lidí s tím, že jsou ze společnosti vytlačováni. Často je to dáno nerespektováním norem, které vytvořila společnost. Jedná se o skupiny osob s různou etnickou příslušností, nezaměstnané, lidi s nízkým vzděláním apod. Pokud je tento problém stupňován lze hovořit o tzv. segregaci.

Pro účely této práce můžeme integraci vykládat jako spolužití osob se zdravotním postižením a majoritní společnosti. Mou snahou bude vysvětlit integraci na příkladu osob se zdravotním postižením při jejich začleňování na otevřený trh práce.

3.2.2 Inkluze

Integrace je v souvislosti se zdravotně postiženými jedinci pojem dnes už obecně velmi známý. Používá se v mnohých odvětvích, a proto bývá pro sociálně zaměřené vědy nahrazován pojmem sociální inkluze. Matoušek definuje inkluzi jako „souhrnné označení pro postupy a strategie, které předcházejí sociálnímu vyloučení [...] Člověk zahrnutý do společnosti je touto společností přijímán a oceňován, může podle svého rozhodnutí a zájmu participovat na společenském životě.“²⁰

¹⁸ ČÁMSKÝ, Pavel, Jan SEMBDNER a Dagmar KRUTILOVÁ. *Sociální služby v ČR v teorii a praxi*. Praha: Portál, 2011. ISBN 9788026200277, s. 10-12

¹⁹ NOVOSAD, Libor. *Poradenství pro osoby se zdravotním a sociálním znevýhodněním: základy a předpoklady dobré poradenské praxe*. Vyd. 1. Praha: Portál, 2009, 269 s. ISBN 978-80-7367-509-7, s. 20

²⁰MATOUŠEK, Oldřich. *Slovník sociální práce*. Praha: Portál, 2003. ISBN 8071785490, s. 77

Sirovátka uvádí, že, „*Sociální inkluze je v individuální rovině chápána jako sociální participace, jako přístup k životním šancím a k důležitým kvalitám života. V sociální rovině je spojována se sociální integrací, s kolektivitou, solidaritou, právy, legitimitou.*“²¹ Inkluze je tedy nejvyšším stupněm začlenění člověka se zdravotním postižením na základě splynutí se společností, která mu utvoří rovnoprávné podmínky pro život.

3.2.3 Exkluze

V moderní společnosti vzrůstá zájem států o sociální začleňování jedinců, kteří to sami nezvládnou, i přesto je ve společnosti mnoho obyvatel vyloučených – exkludovaných. Exkluze nenastane okamžitě, je to dynamický proces, který je ovlivněn kumulujícími se faktory a poruchou sociálních vztahů.

Sirovátka uvádí, „*Jde především o odtržení („detachment“) od důležitých oblastí života v určité komunitě (zvláštní význam ve výkonné společnosti má odtržení od světa placené práce), od přirozených společenských vazeb a seskupení stejně jako organizací.*“²² Jedinec se svou neúčastí na společenském životě odlučuje od životního stylu a kultury, která je pro společnost typická. Vedle toho také snižuje své sociální sítě, prohlubuje se strádání a omezuje přístup k práci. Sociálním vyloučením se také rozumí „*vyčlenění osoby mimo běžný život společnosti a nemožnost se do něj zapojit v důsledku nepříznivé sociální situace.*“²³

²¹T, Sirovátka: *Úvodem* in: KATRŇÁK, Tomáš. *Sociální inkluze*. Brno: Masarykova univerzita, 2003. Sborník prací Fakulty sociálních studií brněnské univerzity. Sociální studia. ISBN 802103131X, s. 9

²²T, Sirovátka: *Politika pracovního trhu a sociální inkluze* in: KATRŇÁK, Tomáš. *Sociální inkluze*. Brno: Masarykova univerzita, 2003. Sborník prací Fakulty sociálních studií brněnské univerzity. Sociální studia. ISBN 802103131X, s. 88

²³§3 (f) , z.č.108/2006 Sb., o sociálních službách

4 PROBLÉMY OSOB SE ZDRAVOTNÍM POSTIŽENÍM NA TRHU PRÁCE

4.1 Právo na práci a zaměstnání

Právo na práci a zaměstnání patří mezi základní sociální práva. „Právo na práci bylo poprvé deklarováno jako občanské právo v jakobínské ústavě v roce 1794.“²⁴ Dnes je právo na práci mezinárodně uznávaným lidským právem. Náš stát už jako ČSR ratifikoval množství mezinárodních dokumentů, které zaručují právo na práci.

V českém právním řádu je právo na práci upraveno v Listině základních práv a svobod ČR z roku 1993.²⁵ Právo na práci znamená „možnost zvolit si svobodně zaměstnání za důstojných a uspokojivých pracovních podmínek a za přiměřenou odměnu, právo získat práci v mezích společenských možností nebo peněžitou podporu v nezaměstnanosti, která by zajistila přiměřenou a lidsky důstojnou životní úroveň. Zahrnuje i právo na přípravu na povolání.“²⁶

Vedle práva na práci je užším vymezením právo na zaměstnání,²⁷ kterým se rozumí právo na konkrétní pracovněprávní vztah. Pracujícím je zaručena ochrana před jakoukoliv diskriminací,²⁸ garantovány uspokojivé pracovní podmínky a zajištěno právo na spravedlivou odměnu.²⁹

4.2 Zvýšená ochrana zdravotně postižených osob na trhu práce

Ačkoliv právo na práci zakazuje jakoukoliv diskriminaci, jsou skupiny, kterým se poskytuje zvýšená ochrana při práci z důvodu jejich ztíženého přístupu k zaměstnání. Jedná se o ženy, mladistvé a zdravotně postižené.

²⁴TOMEŠ, Igor. *Sociální právo České republiky*. 2., přepracované vydání. Praha: WoltersKluwer, 2015. ISBN 9788074789410. Dostupné také z: <http://www.wolterskluwer.cz/obchod>, s. 279

²⁵ Viz. Článek 26, Listina základních práv a svobod ČR

²⁶TRÖSTER, Petr. Předmět a systém práva sociálního zabezpečení z českého pohledu. *Pocta Zdeňku Jičínskému k 80. narozeninám*. s. 263-274, ISBN 9788073574178, s. 7

²⁷ viz. §10, z.č.435/2004 Sb., o zaměstnanosti

²⁸ viz. §12, z.č.435/2004 Sb., o zaměstnanosti

²⁹ Listina základních práv a svobod, článek 28

Zaměstnavatelé v ČR vzhledem k osobám se zdravotním postižením mají povinnost vyhradovat pracovní místa, spolupracovat s ÚP při poskytování pracovní rehabilitace, vést evidenci zdravotně postižených občanů a míst pro ně vhodných. Vedle toho má každý zaměstnavatel povinnost plnit povinný podíl 4% zdravotně postižených, pokud zaměstnává více než 25 lidí.³⁰

Aby se zaměstnavatelé nedostali do nesnází, mohou od ÚP požadovat³¹:

- informace a poradenství v otázkách spojených se zaměstnáváním osob se zdravotním postižením;
- součinnost při vyhradování pracovních míst zvláště vhodných pro osoby se zdravotním postižením;
- spolupráci při vytváření vhodných pracovních míst pro osoby se zdravotním postižením;
- spolupráci při řešení individuálního přizpůsobování pracovních míst a pracovních podmínek pro osoby se zdravotním postižením.

4.3 Problém nezaměstnanosti

4.3.1 Problém nezaměstnanosti pro jedince a společnost

Nezaměstnanost je jevem, kterému je v současné době věnována zvýšená pozornost. Jedná se o nejdiskutovanější jev tržní ekonomiky, který je v současné době zkoumán i pro sociální účely.

Nezaměstnanost je ovlivňována nabídkou a poptávkou po pracovní síle. Z důvodu technologických změn a modernizace jsou kladeny zvýšené nároky na kvalitu a dovednosti zaměstnanců. Pracovní síla je dnes pod tlakem, protože významnou roli na trhu hraje také ekonomická soutěž, a proto je nutné, aby byli zaměstnanci flexibilní. „*Tempo proměn může být pro část populace nepřiměřené, sociálně diskriminující, frustrující a stresující.*“³²

³⁰ § 80-81, z.č.435/2004 Sb., o zaměstnanosti

³¹ § 79, z.č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti

³² ŠMAJS, J.: *Práce- téma k zamyšlení* in: BUCHTOVÁ, Božena. *Nezaměstnanost: psychologický, ekonomický a sociální problém* [online]. Vyd. 1. Praha: Grada, 2002 [cit. 2016-10-12]. Psyché. ISBN 80-247-9006-8. Dostupné z: <http://alephuk.cuni.cz/CKIS-28.html>, s. 12

O nezaměstnanosti bylo provedeno v historii množství výzkumů, které se zabývaly dopady na jednotlivce i skupinu. Jedním z nich je analýza rakouského města Marienthal ve 30. letech 20. století. Autoři výzkumu zde zaznamenali velké změny v chování u nepracujících mužů. „*Muži postávají nekonečné hodiny na ulicích, sami nebo v malých skupinkách, opírají se o zeď domů nebo o zábradlí mostu. Když obcí projede nějaké vozidlo, jenom se za ním netečně otočí; někteří kouří dýmku.*“³³ Stejně tak jako výzkum ve městě Marienthal byly zkoumány další oblasti.

Na výzkumech o nezaměstnanosti se ve 30. letech 20. století podílela také Jahodová (1979), která uvádí pět základních potřeb, které jsou naplněné jen pomocí zaměstnání. Placené zaměstnání dle ní:³⁴

- vytváří pro zaměstnaného člověka reálnou strukturu času (dne, týdne, roku);
- znamená příležitost pravidelně sdílené sociální zkušenosti mimo rámec rodiny;
- umožňuje jedinci podílet se na cílech a účelech, které ho přesahují;
- vymezuje jeho osobní status a identitu;
- vynucuje si řadu aktivit, k nimž člověk bez zaměstnání není motivován.

Ačkoli od provedení výzkumu Jahodové uplynulo více než 80 let, její zjištění jsou i pro dnešní dobu stále aktuální. Jedinec, který nepracuje, nemá, čím uspokojovat základní potřeby, které plynou z lidské podstaty.

Neuspokojováním základních potřeb se jedinec potýká s mnohými změnami. Jedná se o pokles sebevědomí, ekonomické problémy, ztrátu motivace atd. Nezaměstnanost má také velké dopady na sociální role a status člověka, protože zaměstnání je ve společnosti připisována velká hodnota a jeho ztráta může být chápána jako selhání jedince. S dlouhotrvající nezaměstnaností je spojená ztráta struktury dne a pokles pracovních návyků.

³³JAHODA, Marie, Paul Felix LAZARSELD a Hans ZEISEL. *Marienthal: sociografie komunity nezaměstnaných*. 1. vyd. Brno: Masarykova univerzita, 2013. Poprvé v češtině. ISBN 978-80-210-6226-9, s. 123

³⁴ Citováno podle MAREŠ, Petr. *Nezaměstnanost jako sociální problém*. 3. vyd. Praha: SLON, 2002. 172 s. ISBN 80-86429-08-3, s. 59

Ztráta zaměstnání může podnítit jednotlivé psychické a somatické projevy. Ty způsobuje zátěžová situace, kterou vyvolala ztráta zaměstnání. Vágnerová uvádí výčet psychických změn, které jsou reakcí na ztrátu zaměstnání:³⁵

- změny prožívání;
- změna uvažování;
- změna potřeb a hodnot;
- změny v chování.

Při ztrátě zaměstnání jedinci reagují na tuto událost různě. Někteří zvládají řešit vzniklou situaci s rozvahou, pro jiné to znamená změnu v prožívání i chování podmíněnou selháním jedince. Pro tohoto člověka je nezaměstnanost velké břímě, protože ho zatěžují změny v psychické a somatické oblasti, které mu znemožňují řešit ostatní dopady nezaměstnanosti.

4.3.2 Příčiny nezaměstnanosti

V České republice je zkoumána nezaměstnanost, stejně tak jako příčiny, které ovlivňují její vzrůst. Příčiny jsou dány vnějším prostředím například makroekonomickými podmínkami v regionech, zaměstnanost člověka závisí též na jeho individuálních schopnostech a dovednostech.

Příčinou proměn pracovního trhu jsou v dnešní době technologie, které člověku zlehčují práci, zároveň mu ji i berou. Svět prošel třemi průmyslovými revolucemi. Tu první započala zařízení poháněná párou. V současné době můžeme mluvit o čtvrté revoluci a technologiích 4.0. Základem všeho je propojování internetu věcí, služeb i lidí a s tím související objemy dat pro komunikaci. *„Vzniknou nové globální sítě založené na propojení výrobních zařízení do kyberneticko-fyzických systémů – CPS (Cyber-Physical Systems). CPS budou základním stavebním prvkem „inteligentních továren“, budou schopny autonomní*

³⁵VÁGNEROVÁ, Marie. *Současná psychopatologie pro pomáhající profese*. Praha: Portál, 2014. ISBN 9788026206965, s. 672-675

výměny informací, vyvolání potřebných akcí.“³⁶

V postmoderní a globalizované společnosti jsou kladeny vysoké nároky na produktivitu práce,³⁷ schopnost adaptace na nejrůznější změny pracovního trhu a na flexibilitu pracovní síly.³⁸

Lidé se zdravotním postižením mají snížené adaptační možnosti a možnosti flexibility, bývají na pracovních trzích hůře hodnoceni a obtížněji akceptováni, často je jim připisován nižší status. Příčiny problémů prosazení se na pracovním trhu jsou u těchto osob především dány povahou zdravotního postižení, často i nižším vzděláním, proto i chybějící kvalifikací a dovednostmi. Jedinec se zdravotním postižením je „omezen v životních možnostech, které se v daném sociologickém prostředí a v dané době považovali za normální.“³⁹ Postoj zaměstnavatelů může být ovlivněn obavou z nevykonnosti, horší přizpůsobivosti či zvýšené nemocnosti. Často zaměstnavatelé také předpokládají, že zdravotně postižení nebudou stíhat požadovanému tempu a nárokům na kvalitu práce.⁴⁰

4.3.3 Problematika pečujících osob o nezaměstnané OZP

I přes značná omezení v České republice „Od roku 2006 do roku 2010 vzrostl počet zaměstnaných OZP o 21 %.“⁴¹ Tento nárůst byl ovlivněn především vzrůstající podporou zaměstnávání osob zdravotně postižených na trhu práce pomocí nástrojů politiky zaměstnanosti pro OZP. Vedle zvýšení zaměstnanosti OZP, vzrůstaly v minulých letech samozřejmě i náklady (o 76%) na zaměstnávání OZP.

³⁶VLÁDA ČR. Iniciativa Průmysl 4.0. In: *Ministerstvo průmyslu a obchodu* [online]. Praha, 2016, 233 s. [cit. 2017-04-04]. Dostupné z: <http://www.mpo.cz/assets/dokumenty/53723/64358/658713/priloha001.pdf>, s. 23-25

³⁷MICHALÍK, Jan. *Zdravotní postižení a pomáhající profese*. Vyd. 1. Praha: Portál, 2011. ISBN 978-80-7367-859-3, s. 71

³⁸SIROVÁTKA, Tomáš, WINKLER, Jiří, ŽIŽLAVSKÝ, Martin. *Nejistoty na trhu práce*. Brno: Fakulta sociálních studií (Institut pro výzkum reprodukce a integrace společnosti) Masarykovy univerzity v Brně v nakl. Albert, Boskovice, 2009. ISBN 9788073261726. Dostupné také z: http://toc.nkp.cz/NKC/201003/contents/nkc20102033468_1.pdf, s. 12

³⁹TITZL, Boris. *Postižený člověk ve společnosti: hledání počátků*. Praha: Pedagogická fakulta Univerzity Karlovy, 1998. ISBN 8086039307, s. 7

⁴⁰VÁGNEROVÁ, Marie. *Současná psychopatologie pro pomáhající profese*. Praha: Portál, 2014. ISBN 9788026206965, s. 670

⁴¹VLÁDNÍ VÝBOR PRO ZDRAVOTNĚ POSTIŽENÉ OBČANY. Národní plán podpory rovných příležitostí pro osoby se zdravotním postižením na období 2015–2020: schválený usnesením vlády České republiky ze dne 25. května 2015 č. 385. In: *Úřad vlády České republiky* [online]. Praha, 2015, 66 s. [cit. 2017-04-04]. Dostupné z: https://www.vlada.cz/assets/ppov/vvzpo/dokumenty/Narodni-plan-OZP-2015-2020_2.pdf, s. 52

Ti jedinci, kteří nemají to štěstí a nemohou chodit do zaměstnání, se dostávají do bezvýhodné situace. Často je dlouhodobým problémem pro ně najít zaměstnání, které by odpovídalo jejich možnostem a schopnostem. U zdravotně postižených lidí se stejně jako u zdravé populace dostávají do popředí finanční, sociální a psychické problémy, ale také problém s nacházením smyslu života, který je prací lidem zabezpečován.⁴² Nezaměstnaní se tedy stávají zátěží pro svou rodinu, která o ně musí pečovat.⁴³

Pokud jeden ze členů rodiny rezignuje na svůj pracovní potenciál a začne se plně věnovat péči o osobu se zdravotním postižením, znamená to pro rodinu významnou ekonomickou ztrátu. Pro pečující osobu znamená péče o člena rodiny významný zásah do struktury jeho života. Dlouhodobá péče znamená pro pečujícího také ztrátu kontaktu s pracovním trhem, změnu pohledu na vnímání vlastní osobnosti, někdy dochází i ke zhoršení vztahů mezi partnery.

Ačkoliv je osobě závislé na péči, dle stupně její závislosti, poskytován příspěvek na péči, pečující osoba nemá žádný příjem, který by zabezpečil ušlou mzdu z důvodu celodenní péče o člena rodiny. Třebaže je péče o člena rodina velkou, nejen ekonomickou, zátěží pro rodinu, pro stát je to značnou výhodou. Jak uvádí ve své knize Michalík „*Osoba ve III. stupni závislosti na péči obdrží příspěvek ve výši osm tisíc korun měsíčně z něj jsou hrazeny potřeby péče – tudíž např. i odměna pěstouna. Při umístění do zařízení s celoročním pobytem stoupne požadavek na veřejné rozpočty nejméně dvojnásobně, ale také čtyřnásobně.*“⁴⁴

V současné době je podpora pečujícím osobám o osoby se zdravotním postižením jedním z cílů Národního plánu podpory a rovných příležitostí pro osoby se zdravotním postižením na období 2015-2020, který byl schválený vládou ČR 25. května 2015. Jedním z cílů je „*Systémově rozvíjet podporu pečujících osob tak, aby péče vedla ke zlepšení kvality života osob se zdravotním postižením a usnadnila pečujícím osobám návrat na trh práce.*

⁴²BUCHTOVÁ, Božena. *Nezaměstnanost: psychologický, ekonomický a sociální problém* [online]. Vyd. 1. Praha: Grada, 2002 [cit. 2016-10-12]. Psyché. ISBN 80-247-9006-8. Dostupné z: <http://alephuk.cuni.cz/CKIS-28.html>, s. 113

⁴³ Více viz: FITZNEROVÁ, Ivana. *Máme dítě s handicapem*. Vyd. 1. Praha: Portál, 2010. Rádci pro rodiče a vychovatele. ISBN 978-80-7367-663-6

⁴⁴ MICHALÍK, Jan. *Zdravotní postižení a pomáhající profese*. Vyd. 1. Praha: Portál, 2011. ISBN 978-80-7367-859-3, s. 98

*V případě potřeby navrhnout odpovídající legislativní změny.*⁴⁵

⁴⁵VLÁDNÍ VÝBOR PRO ZDRAVOTNĚ POSTIŽENÉ OBČANY. *Národní plán podpory rovných příležitostí pro osoby se zdravotním postižením na období 2015–2020: schválený usnesením vlády České republiky ze dne 25. května 2015 č. 385* [online]. In: *Úřad vlády České republiky*. Praha, 2015, s. 66 [cit. 2017-04-04]. Dostupné z: https://www.vlada.cz/assets/ppov/vvzpo/dokumenty/Narodni-plan-OZP-2015-2020_2.pdf, s. 57

5 NÁSTROJE AKTIVNÍ POLITIKY ZAMĚSTNANOSTI VE VZTAHU K OSOBÁM SE ZDRAVOTNÍM POSTIŽENÍM

5.1 Politika zaměstnanosti

V globalizované ekonomice se vyskytují skupiny lidí, kteří jsou vystaveni ve vysoké míře potížím při nalezení vhodného zaměstnání. Ke zvýšení dostupnosti vhodného zaměstnání slouží mimo jiné aktivní politika zaměstnanosti a její nástroje. Politika zaměstnanosti⁴⁶ je v naší republice spravována Ministerstvem práce a sociálních věcí. MPSV zřizuje úřady práce, které navrhuji služby a nástroje podporující uchazeče k aktivnějšímu hledání nového pracovního uplatnění. Úřady práce vykonávají kontrolní činnost na úseku zaměstnanosti, sledují plnění povinného podílu osob se zdravotním postižením a sledují vztah mezi nabídkou a poptávkou ve svém regionálním obvodu.

„ČR se k Evropské strategii zaměstnanosti přihlásila 5.5.1999, kdy byl vládou ČR schválen první Národní plán zaměstnanosti.“⁴⁷Národní akční plány pro zaměstnanost byly započaty rokem 1999, kdy EU Lucemburským procesem zahájila strategii, která sloužila k hodnocení situace pracovního trhu. V českých akčních plánech se soustřeďuje činnost na úkoly:⁴⁸

- podpora zaměstnanosti;
- podpora podnikání;
- podpora schopnosti podniků a zaměstnanců přizpůsobit se změnám;
- podpora rovných příležitostí všech osob.

5.2 Aktivní politika zaměstnanosti

Nezaměstnané osoby mohou u pracovníků ÚP, kromě služeb zabezpečujících zprostředkování vhodného zaměstnání, využít i služby aktivní politiky zaměstnanosti, které jsou podpůrnými prostředky pro zvýšení zaměstnanosti nezaměstnaných skupin obyvatel.

⁴⁶ Více viz. z.č.435/2004 Sb., o zaměstnanosti

⁴⁷TOMEŠ, Igor. *Úvod do teorie a metodologie sociální politiky*. Praha: Portál, 2010. ISBN 978-80-7367-680-3, s. 286

⁴⁸TOMEŠ, Igor. *Úvod do teorie a metodologie sociální politiky*. Praha: Portál, 2010. ISBN 978-80-7367-680-3, s. 287

Mezi nástroje aktivní politiky zaměstnanosti patří:⁴⁹

- rekvalifikace;
- investiční pobídky;
- další nástroje aktivní politiky zaměstnanosti:
- veřejně prospěšné práce;
- společensky účelná pracovní místa;
- překlenovací příspěvek;
- příspěvek v době částečné nezaměstnanosti;
- příspěvek na zapracování;
- příspěvek při přechodu na nový podnikatelský program.

5.2.1 Aktivní politika zaměstnanosti pro osoby se zdravotním postižením

K nástrojům aktivní politiky zaměstnanosti patří také nástroje, které podporují zaměstnávání osob se zdravotním postižením. Dnes „*se věnuje zvýšená péče uchazečům o zaměstnání, kteří ji pro svůj zdravotní stav, věk, péči o dítě nebo z jiných vážných důvodů potřebují.*“⁵⁰

K nástrojům podpory zdravotně postižených patří pracovní rehabilitace, kterou zabezpečují krajské pobočky Úřadů práce. „*Pracovní rehabilitace zahrnuje zejména poradenskou činnost zaměřenou na volbu povolání, volbu zaměstnání nebo jiné výdělečné činnosti, teoretickou a praktickou přípravu pro zaměstnání nebo jinou výdělečnou činnost, zprostředkování, udržení a změnu zaměstnání, změnu povolání a vytváření vhodných podmínek pro výkon zaměstnání nebo jiné výdělečné činnosti.*“⁵¹ Na základě dohody s úřadem práce se formou pracovní rehabilitace může uskutečňovat i podporované zaměstnání, které zajišťují agentury podporovaného zaměstnání.

⁴⁹ § 104 (2), z.č.435/2004 Sb., o zaměstnanosti

⁵⁰ § 33 (1), z.č.435/2004 Sb., o zaměstnanosti

⁵¹ § 69 (3), z.č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti

Vedle práva na pracovní rehabilitaci mají zdravotně postižení možnost využít chráněné pracovní místo⁵²(dále jen „CHPM“). CHPM zřizuje zaměstnavatel po dohodě s úřadem práce, který poskytuje zaměstnavateli příspěvek. Jednou z podmínek pro zřízení CHPM je obsazení místa na tři roky. Pro zaměstnavatele v CHPM, který má „více než 50 % osob se zdravotním postižením z celkového počtu svých zaměstnanců se poskytuje příspěvek na podporu zaměstnávání těchto osob formou částečné úhrady vynaložených prostředků na mzdy nebo platy a dalších nákladů.“⁵³

Pro lepší uplatnitelnost na trhu práce může být klientovi se zdravotním postižením vytvořením individuální akční plán,⁵⁴ který stanoví postup a rozložení jednotlivých opatření, která vedou k větší uplatnitelnosti na trhu práce. Dokument vypracovává krajská pobočka ÚP na základě žádosti klienta, nebo pokud je uchazeč déle než pět měsíců veden v evidenci uchazečů o zaměstnání. Dokument obsahuje informace o kvalifikaci, zdravotním stavu, možnostech a schopnostech uchazeče.

5.3 Pasivní politika zaměstnanosti

Vedle aktivní politiky zaměstnanosti, která se snaží redukovat nezaměstnanost svými nástroji, existuje i pasivní politika zaměstnanosti. Pasivní politika zaměstnanosti zprostředkovává uchazeči o zaměstnání finanční či hmotné zabezpečení, které kompenzuje ztrátu příjmu, pomocí dávky podpory v nezaměstnanosti. Pasivní politika nezaměstnanosti je financována z rozpočtu státu, kam ekonomicky aktivní občané odvádí daně.

O finančních podporách panuje mezi liberály přesvědčení, že vysoké podpory jsou důsledkem toho, že nezaměstnaný není motivován hledat si nové zaměstnání.⁵⁵ Nicméně zkušenosti společnosti ukazují, že ani motivovaní lidé si často nemohou najít práci. Je to dáno několika faktory např. region s obecně nízkou zaměstnaností, vysoký věk, anebo špatný zdravotní stav.

⁵² § 75z.č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti

⁵³ § 78 (1), z.č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti

⁵⁴ § 33 (2), z.č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti

⁵⁵ MAREŠ, Petr. *Nezaměstnanost jako sociální problém* [online]. 3. upr. vyd. Praha: Sociologické nakladatelství, 2002 [cit. 2016-11-24]. Studijní texty. ISBN 8086429083. Dostupné z: <http://alephuk.cuni.cz/CKIS-28.html>, s. 27

6 PODPOROVANÉ ZAMĚŠTNÁNÍ

Nyní bych ráda představila podporované zaměstnání jako významný nástroj sociální politiky pro integraci znevýhodněných skupin na otevřený trh práce.

6.1 Vymezení pojmu podporované zaměstnání

Podporované zaměstnání není v současnosti v ČR nástrojem APZ, přesto je to pro jedince s různými typy znevýhodnění nebo zdravotního postižení jedna z možností, jak se začlenit na otevřený trh práce.

Význam PZ uvedla Česká unie podporovaného zaměstnání „PZ je časově omezená služba určená lidem, kteří chtějí získat a udržet si placené zaměstnání v běžném pracovním prostředí. Jejich schopnosti získat a udržet si zaměstnání jsou přitom z různých důvodů omezeny do té míry, že potřebují individuální osobní podporu poskytovanou před nástupem do práce i po něm.“⁵⁶ Užší vymezení přináší i Evropská unie podporovaného zaměstnání (dále jen „EUSE“), podle něhož je PZ „poskytující podporu lidem s postižením nebo jiným znevýhodněným skupinám zajistit a udržet placené zaměstnání na otevřeném trhu práce.“⁵⁷

V české právní úpravě se zaměstnáním zabývá zákon o zaměstnanosti, PZ je však sociální službou – sociální rehabilitace. „Sociální rehabilitace je soubor specifických činností směřujících k dosažení samostatnosti, nezávislosti a soběstačnosti osob, a to rozvojem jejich specifických schopností a dovedností, posilováním návyků a nácvikem výkonu běžných, pro samostatný život nezbytných činností alternativním způsobem využívajícím zachovaných schopností, potenciálů a kompetencí.“⁵⁸ Rehabilitaci lze chápat jako „široké spektrum aktivit a procesů, jejichž cílem je umožnit lidem s disabilitou dosáhnout a udržet si optimální funkční úroveň fyzických, sensorických, psychologických nebo sociálních funkcí.“⁵⁹

Sociální rehabilitace uskutečňovaná formou PZ se skládá z těchto složek:⁶⁰

- nácvik dovedností pro zvládání péče o vlastní osobu, soběstačnosti a dalších činností

⁵⁶ VITÁKOVÁ, Petra. a kol. *Souhrnná metodika podporovaného zaměstnávání: projekt Equal - rozšíření metodiky, národní a evropská spolupráce*. Vyd. 1. Praha: Rytmus, 2005, 127 s. ISBN 80-903-5980-9, s. 18

⁵⁷ Definice. *Evropská unie podporovaného zaměstnání* [online]. Belfast: EUSE, 2017 [cit. 2017-04-04]. Dostupné z: <http://www.euse.org/index.php/resources/definition>

⁵⁸ § 70 (1), z.č.108/2006 Sb., o sociálních službách

⁵⁹ JELÍNKOVÁ, Jana, Mária KRIVOŠÍKOVÁ a Ludmila ŠAJTAROVÁ. *Ergoterapie*. Vyd. 1. Praha: Portál, 2009. ISBN 978-80-7367-583-7, s. 18

⁶⁰ § 35, z.č.108/2006 Sb., o sociálních službách

vedoucích k sociálnímu začleňování;

- zprostředkování kontaktu se společenským prostředím;
- výchovné, vzdělávací a aktivizační činnosti;
- pomoc při uplatňování práv, oprávněných zájmů a při obstarávání osobních záležitostí;
- pomoc při osobní hygieně nebo poskytnutí podmínek pro osobní hygienu, jde – li o bytovou formu služby v centrech sociálně rehabilitačních služeb.

6.2 Znaky podporovaného zaměstnání⁶¹

Jak jsem již uvedla výše cílem PZ je dle individuálních potřeb klienta najít pro něj zaměstnání, které odpovídá jeho zájmům, schopnostem, dovednostem a možnostem na otevřeném trhu práce. Nový zaměstnanec tímto získá zaměstnání stabilního typu, které má ošetřené pracovní smlouvou. Obvykle se jedná o zkrácený úvazek (přibližně 30 hodin týdně).⁶²Zaměstnanec získá místo, které odpovídá jeho požadavkům. Je rozvíjena jeho samostatnost a posilovány pracovní návyky pro další profesní rozvoj.

Uživatel nesmí být nikdy na pracovišti znevýhodňován a musí mu být nabízené stejné podmínky jako ostatním. Pro zaměstnaného je zisk zaměstnání velmi stěžejní a důležitý integrační prvek. „*Lidé s postižením přinášejí běžným firmám nezanedbatelné výhody, musí však dostat šanci a najít tu správnou cestu ke svému zaměstnavateli.*“⁶³Ve své podstatě se jedná o oboustrannou výhodnost zaměstnance i zaměstnavatele.

Dalším znakem je poskytovaná podpora, která je vždy individuální vzhledem ke dvojici zaměstnanec – zaměstnavatel. Podpora je zpočátku zabezpečována pracovníky služby přímo na pracovišti proto, aby si jedinec vzal za své návyky a pracovní dovednosti, je však také nutná k důvodu zvládnutí změny. Nejlepší pro klienta je tzv. přirozená podpora na pracovišti, kterou mu poskytují jeho spolupracovníci. Velmi účinné se jeví, když se během spolupráce míra poskytované podpory snižuje dle zvyšujících se dovedností a přizpůsobení se chodu práce. Zaměstnavateli je zprostředkována podpora také a to např. v přijímání pracovníka a tvorbě pracovní náplně, vytváření podmínek pro začlenění do kolektivu aj.

⁶¹ VITÁKOVÁ, Petra. a kol. *Souhrnná metodika podporovaného zaměstnávání: projekt Equal - rozšíření metodiky, národní a evropská spolupráce*. Vyd. 1. Praha: Rytmus, 2005, 127 s. ISBN 80-903-5980-9, s. 16-17

⁶² Viz. má praktická část

⁶³ Podporované zaměstnávání. *Rytmus - Od klienta k občanovi* [online]. Praha, 2017 [cit. 2017-04-04]. Dostupné z: <http://www.rytmus.org/stranka/o-podporovanem-zamestnavani>

Pro efektivnost služby je také nutné stanovit časové omezení trvání služby. Ve většině případů se jedná o 24 měsíců, kdy je snahou dosažení cíle. Čas může být i delší, pokud to vyžaduje míra znevýhodnění nebo pracovní prostředí. V porovnání například s Portugalskem,⁶⁴ kde se jedná o čtyřletý program, je u nás trvání služby poměrně krátké.

V České republice je celá řada služeb, které mají se službou PZ mnohé společné znaky, vždy se však najde něco, v čem se služba od PZ liší. Proto nyní uvedu základní identifikační znaky, kterými lze podporované zaměstnání rozpoznat od ostatních služeb:⁶⁵

- okamžité umístění na pracovní místo;
- trénink pracovníka přímo na pracovišti;
- konkurence schopná práce;
- zaměstnávání v běžném pracovním prostředí;
- průběžná podpora;
- „na míru šitá“ podpora;
- aktivní přístup uživatele PZ.

6.3 Základní principy PZ⁶⁶

Jedním z deklarovaných cílů rozvoje společnosti je to, aby lidé s postižením žili ve společnosti lidí, která nejvíce odpovídá jejich okolí.

PZ vychází z filozofie, pro kterou jsou základní tyto principy:⁶⁷

- *princip uplatnění práva na práci – právo na práci;*⁶⁸
- *občanský princip – „Člověk znevýhodněný na trhu práce má nejen stejná práva, ale i stejné povinnosti jako člověk bez tohoto znevýhodnění.“⁶⁹Jedinec nemůže být diskriminován, ale zároveň nesmí být povyšován oproti ostatním. Z klienta*

⁶⁴SPJELKAVIK, Øystein a Michael J. EVANS. *ImpressionofSupportedEmployment: A study ofsomeEuropeanSupportedEmploymentservices and theiractivities* [online]. Oslo: WorkResearch Institute, 2007, 81 s. [cit. 2017-04-04]. ISBN 978-82-7609-211-0. Dostupné z: <http://sid.usal.es/idos/F8/FDO21070/spjelkavik.pdf>, s. 26

⁶⁵ KREJČÍŘOVÁ, Olga. *Problematika zaměstnávání občanů se zdravotním postižením: studijní texty*. Vyd. 1. Praha: Rytmus, 2005. ISBN 80-903598-1-7, s. 18

⁶⁶ VITÁKOVÁ, Petra. a kol. *Souhrnná metodika podporovaného zaměstnávání: projekt Equal - rozšíření metodiky, národní a evropská spolupráce*. Vyd. 1. Praha: Rytmus, 2005, 127 s. ISBN 80-903-5980-9, s. 11

⁶⁷ Tamtéž

⁶⁸ Více viz. Kapitola 3.1.

⁶⁹ VITÁKOVÁ, Petra. a kol. *Souhrnná metodika podporovaného zaměstnávání: projekt Equal - rozšíření metodiky, národní a evropská spolupráce*. Vyd. 1. Praha: Rytmus, 2005, 127 s. ISBN 80-903-5980-9, s. 11

sociální služby se stává zaměstnanec;

- *princip konstruktivního přístupu* – pomocí zájmů, přání, nadání, dovedností a možností člověka, ne jeho znevýhodnění, se PZ snaží najít zaměstnavatele, který má stejné možnosti a potřeby jako uživatel;
- *princip individuálního přístupu* – každý člověk je jedinečný, a proto je při práci s klienty nutné vytvořit individuální plán, kam se promítají přání, zájmy, dovednosti a schopnosti uživatele služby;
- *princip aktivního přístupu uživatele služeb* – zájem získat zaměstnání vychází vždy od uživatele služby, který chce získat a udržet si zaměstnání. Pracovník je průvodcem a podporou.

V rámci Evropy existuje také dohoda na základních hodnotách, které vyzdvihují dodržování občasných práv osob během celého procesu PZ. Jsou to:⁷⁰

- individualita;
- respekt;
- sebezapojení (sebeurčení);
- informované rozhodování;
- empowerment (zplnomocnění)
- důvěrnost;
- flexibilita;
- dostupnost.

Empowerment vyznačuje přístup, kdy je uživatel služby ústřední osobou na cestě ke svému cíli. Empowerment se vyznačuje zapojením, posílením a zplnomocněním uživatele, čímž se směřuje k⁷¹ aktivitě, nezávislosti rozhodování a zodpovědnosti uživatele.

6.4 Cílová skupina⁷² služby PZ

Dle definice podporovaného zaměstnání je cílovou skupinou skupina lidí, kteří mají omezenou schopnost získat a udržet si zaměstnání na otevřeném trhu práce. Jejich dovednosti

⁷⁰ Hodnoty. *Evropská unie podporovaného zaměstnání* [online]. Belfast: EUSE, 2017 [cit. 2017-04-04]. Dostupné z: <http://www.euse.org/index.php/resources/values>

⁷¹ VITÁKOVÁ, Petra a kol. *Souhrnná metodika podporovaného zaměstnávání: projekt Equal - rozšíření metodiky, národní a evropská spolupráce*. Vyd. 1. Praha: Rytmus, 2005, 127 s. ISBN 80-903-5980-9., s. 58

⁷² Tamtéž, s. 19

a schopnosti pro získání a udržení zaměstnání jsou nižší, a proto je pro ně stěžejní určitá míra podpory od kvalifikovaného pracovníka.

Klienty PZ se nejčastěji stávají osoby se zdravotním postižením, může se také jednat o osoby závislé na návykových látkách, lidi bez domova, osoby sociálně vyloučené aj. Společným znakem všech uživatelů služby je zájem pracovat s lidmi bez znevýhodnění a produktivní věk.

6.5 Historický vývoj PZ

Osobám se zdravotním postižením jsou pro získání zaměstnání poskytovány služby jako pracovní rehabilitace a tranzitní programy. Podporované zaměstnání vzniklo jako alternativa k tradičním službám zaměstnanosti pro lidi s mentálním postižením, které se ukázaly jako neúčinné, v 70. letech 20. století v USA a Kanadě.⁷³ Původním účelem služby bylo to, aby si lidé s postižením našli běžnou práci.

PZ od samého počátku znamenalo změnu v pojetí tréninku a plánování. Původně se pracovalo podle modelu „train then place“, což znamenalo, že pracovní rehabilitace probíhala nejprve formou tréninku dovedností, a až později byl uživatel umístěn na pracoviště. Jelikož tato metoda nevedla k integraci zdravotně postižených, přešlo PZ k metodě „train and place“, kdy se veškeré dovednosti potřebné pro práci učí uživatel na pracovišti. Uživatel služby proto potřebuje být zabezpečen množstvím podpory, kterou mu poskytuje pracovní konzultant.⁷⁴

„V roce 1984 bylo v USA PZ legislativně upraveno zákonem *Developmental Disability Act*.“⁷⁵ Účelem tohoto zákona bylo zajistit lidem s postižením a jejich rodinám přístup ke službám a dalším druhům pomoci, které podporují nezávislost a začlenění do života společnosti.⁷⁶ Koncem století se PZ rozšiřovalo americkým kontinentem a počátkem 90. let se dostalo až do Evropy. Od roku 1993 funguje Evropská unie podporovaného zaměstnání (dále jen „EUSE“), která se snaží o rozvoj PZ v rámci Evropy.⁷⁷

⁷³ Tamtéž, s. 15

⁷⁴ Dějiny. *Evropská unie podporovaného zaměstnání* [online]. Belfast: EUSE, 2017 [cit. 2017-04-04]. Dostupné z: <http://www.euse.org/index.php/about-euse/history>

⁷⁵ VITÁKOVÁ, Petra. a kol. *Souhrnná metodika podporovaného zaměstnávání: projekt Equal - rozšíření metodiky, národní a evropská spolupráce*. Vyd. 1. Praha: Rytmus, 2005, 127 s. ISBN 80-903-5980-9., s. 15

⁷⁶ AIDD: History of the DD Act. *Administration for Community Living* [online]. Washington, DC [cit. 2017-04-04]. Dostupné z: https://acl.gov/Programs/AIDD/DD_History/index.aspx#ftn2

⁷⁷ O EUSE. *Evropská unie podporovaného zaměstnání* [online]. Belfast: EUSE, 2017 [cit. 2017-04-04]. Dostupné

6.6 Podporované zaměstnání v ČR

6.6.1 Vznik v ČR

Do České republiky se myšlenky PZ začaly šířit v 90. letech 20. století. Byla to doba, kdy se odborníci na problematiku lidí se zdravotním postižením setkávali s myšlenkami PZ na kurzech americko – židovské nadace JDC. Zmíněné myšlenky byly spouštěcím mechanismem pro rozvoj služby PZ u nás.⁷⁸

V České republice je vznik služby PZ datován rokem 1995, kdy začala službu poskytovat organizace Rytmus. Tato organizace byla podpořená ze zdrojů Americké vládní agentury pro mezinárodní rozvoj.⁷⁹ Dalšímu šíření služby přispěly nadregionální projekty⁸⁰ Palmif a Equal. V roce 2000 vznikla v ČR Česká unie podporovaného zaměstnání, která měla za cíl šířit a podporovat myšlenky PZ v ČR, od roku 2016 je však její činnost ukončena.⁸¹

Dnes je služba PZ poskytovaná ve všech krajích republiky s výjimkou Plzeňského kraje.⁸² Celkově se jedná o 54 agentur nabízející službu podporovaného zaměstnání.⁸³ Největší zastoupení služby má hlavní město Praha,⁸⁴ kde byla služba poskytovaná jako první.

6.6.2 Personální zabezpečení PZ

V současné době se jeví efektivní, pokud má pracovní tým poskytující službu PZ alespoň tři zaměstnance na plný úvazek tj. vedoucího pracovníka a dva pracovní konzultanty.

z: <http://www.euse.org/index.php/about-euse>

⁷⁸ KREJČÍŘOVÁ, Olga. *Problematika zaměstnávání občanů se zdravotním postižením: studijní texty*. Vyd. 1. Praha: Rytmus, 2005. ISBN 80-903598-1-7, s. 17

⁷⁹ VITÁKOVÁ, Petra. a kol. *Souhrnná metodika podporovaného zaměstnávání: projekt Equal - rozšíření metodiky, národní a evropská spolupráce*. Vyd. 1. Praha: Rytmus, 2005, 127 s. ISBN 80-903-5980-9, s. 14

⁸⁰ Tamtéž.

⁸¹ Kontakt: Oznámení. *Česká unie pro podporované zaměstnání* [online]. Praha [cit. 2017-04-04]. Dostupné z: <http://www.unie-pz.cz/2-o-nas/7-kontakt.html>

⁸² Srovnáno: Poskytovatelé služby PZ. *Česká unie pro podporované zaměstnání* [online]. Praha [cit. 2017-04-04]. Dostupné z: <http://www.unie-pz.cz/3-podporovane-zamestnavani//23-poskytovatele-sluzby-pz.html>, Registr poskytovatelů sociálních služeb - hledání poskytovatele sociální služby. *MPSV* [online]. Praha [cit. 2017-04-04]. Dostupné z: http://iregistr.mpsv.cz/socreg/hledani_sluzby.do?sd=soci%C3%A1ln%C3%AD+rehabilitace&zak=Plze%C5%88sk%C3%BD&zaok=&SUBSESSION_ID=1491330939848_4

⁸³ VITÁKOVÁ, Petra. Údaje o podporovaném zaměstnávání v ČR v roce 2014. In: *Česká unie pro podporované zaměstnání (unie-pz.cz)* [online]. Praha, 2016, s. 1 [cit. 2017-04-04]. Dostupné z: http://www.unie-pz.cz/files/files/knihovna/statistika_pz_2014_cupz.pdf

⁸⁴ Poskytovatelé služby PZ. *Česká unie pro podporované zaměstnání (unie-pz.cz)* [online]. Praha [cit. 2017-04-04]. Dostupné z: <http://www.unie-pz.cz/3-pz/20-pro-uzivatele-sluzby/23-poskytovatele-sluzby-pz.html?kraj=10>

Na každého pracovníka poté připadá asi 5-7 uživatelů služby.⁸⁵

Vedoucí agentury PZ je nejvýše postavenou osobou. Zodpovídá za provoz agentury, za kvalitu a efektivitu služeb. Hlídá to, jestli služba dodržuje hlavní myšlenky práce a stará se o to, aby byli jeho pracovníci metodicky vedeni a chráněni za pomoci supervize. Je to osoba, na kterou se lidé obracejí se zásadními věcmi, které ovlivňují chod služby. Vedoucí agentury jedná ohledně projektů, vytváří kontakty s dalšími organizacemi, úřady, informuje veřejnost o službě a sám se neustále vzdělává a účastní supervize.

Pracovní konzultant je vysokoškolsky vzdělaný pracovník. „*Měl by to být člověk schopný komunikovat s klientem, zaměstnavateli, úřady a dalšími organizacemi, který rád pracuje v týmu, který se umí vžít do situace klienta, ale i zaměstnavatele.*“⁸⁶ Konzultant zabezpečuje individuální plánování s klienty a vedle toho i metodické plánování s pracovními asistenty. V agentuře se jedná obvykle o dva pracovníky, proto aby se mohli v případě nepřítomnosti zastupovat.

Pracovní asistenti jsou vzhledem k agentuře PZ dobrovolníci, praktikanti odborných škol nebo pracovní asistenti se smlouvou na částečný úvazek. Jsou vedeni pracovními konzultanty. Pracovní asistenti jsou ti, kteří podporují uživatele služeb v osvojování pracovních a sociálních dovedností důležitých pro práci přímo na pracovišti.

V závislosti na velikosti agentury se lze setkat i s větším personálním zabezpečením služby. Jedná se například o ekonoma, účetní, personalistu nebo koordinátora pracovních asistentů.

V AgPZ se klade značný důraz na týmovou spolupráci. Je to důležitý prvek, který napomáhá tomu, aby jeden pracovník nemohl rozhodovat o jiném člověku. Nikdy se nesmí zapomínat na to, že hlavní slovo má uživatel služby, ačkoliv pracovní konzultant je ten, kdo činí rozhodnutí na základě vyjádření všech zainteresovaných.

⁸⁵ VITÁKOVÁ, Petra. a kol. *Souhrnná metodika podporovaného zaměstnávání: projekt Equal - rozšíření metodiky, národní a evropská spolupráce*. Vyd. 1. Praha: Rytmus, 2005, 127 s. ISBN 80-903-5980-9., s. 61

⁸⁶ KREJČÍROVÁ, Olga. *Problematika zaměstnávání občanů se zdravotním postižením: studijní texty*. Vyd. 1. Praha: Rytmus, 2005. ISBN 80-903598-1-7, s. 20

6.6.3 Financování PZ

PZ je službou, která je v naší republice zajišťována jen nevládními neziskovými organizacemi. Finanční částka, kterou přispívají uživatelé služeb, je velmi nízká, a proto je nutné, aby agentury měly zdroje, které zabezpečí jejich chod. Jedná se o:⁸⁷

- státní dotace (poskytované prostřednictvím jednotlivých ministerstev);
- dotace krajských místních úřadů;
- finanční zdroje úřadů práce pro úhradu nákladů na pracovní rehabilitaci;
- fondy Evropské unie;
- fondy nadací (prostřednictvím výběrového řízení v rámci grantových programů);
- individuální dárce (fyzické osoby);
- firemní dárce;
- vlastní činnost agentury (například kurzy, školení, rekvalifikace pracovníků).

Z celkového výčtu finančních zdrojů PZ má služba největší zdroje příjmu z Evropského sociálního fondu (42%) a Ministerstva práce a sociálních věcí ČR (30%).⁸⁸ Z těchto peněz je hrazen chod služby a také náklady na místa klientů, kdy jedno místo stojí ročně 78 859 Kč.⁸⁹

6.7 Podporované zaměstnání jako proces

PZ je proces vymezený jednotlivými kroky, které vedou k nalezení a udržení pracovního místa na otevřeném trhu práce. Na základě toho, že AgPZ podávají informace o poskytování své služby, přicházejí jejich klienti po doporučení např. úřadů práce, poraden, odborných lékařů aj. Během procesu vedoucímu k získání pracovního místa je podpora nejvíce zaměřena na uživatele služby, podpořen však musí být i zaměstnavatel a rodina klienta.

Proces podporovaného zaměstnání lze rozdělit do pěti fází:⁹⁰

⁸⁷ VITÁKOVÁ, Petra. a kol. *Souhrnná metodika podporovaného zaměstnávání: projekt Equal – rozšíření metodiky, národní a evropská spolupráce*. Vyd. 1. Praha: Rytmus, 2005, 127 s. ISBN 80-903-5980-9., s. 65

⁸⁸ VITÁKOVÁ, Petra. Údaje o podporovaném zaměstnávání v ČR v roce 2014. In: *Česká unie pro podporované zaměstnání (unie-pz.cz)* [online]. Praha, 2016, s. 1 [cit. 2017-04-04]. Dostupné z: http://www.unie-pz.cz/files/files/knihovna/statistika_pz_2014_cupz.pdf

⁸⁹ Tamtéž.

⁹⁰ EVROPSKÁ UNIE PRO PODPOROVANÉ ZAMĚSTNÁVÁNÍ. *Metodika pro rozmanitost* [online]. Praha: Česká unie podporovaného zaměstnání, 2010, 141 s. [cit. 2017-04-04]. Dostupné z: <http://www.unie-pz.cz/files/files/knihovna/euse-se-toolkt.pdf>, s. 10

1. zapojení uživatele

V první fázi poskytovatel služby informuje potenciálního uživatele o své službě, čímž uživatel získá základní informace. Je nutné vytvořit si představy o tom, jaké má člověk preference o svém pracovním uplatnění, a jestli je služba vhodným nástrojem k naplnění „zakázky.“ Pokud je klient seznámen s cílem a průběhem služby, se svými právy a povinnostmi, může se přistoupit k uzavření smlouvy. Uzavřenou smlouvou stvrzují strany, že se dohodly na cíli, způsobech dosahování cíle, závazcích, právech i podmínkách, za kterých je možné smlouvu ukončit.⁹¹

2. pracovní profil a plánování

V procesu plánování je cílem vytvořit individuální plán – časový sled postupových kroků k nalezení zaměstnání. Pro získání představy o dovednostech, schopnostech, vzdělání, motivaci a představách uživatele je nutné vytvořit pracovní profil. Vedle představ klienta je stěžejní nabídka volných pracovních míst. Na základě srovnání pracovního profilu a nabídky pracovních míst by měl uživatel získat obraz vhodného zaměstnání, což je často jedním ze zásadních okruhů podpory klientů z důvodu jejich časté minimální pracovní zkušenosti a neuskutečnitelných představ. Uživatel je vždy tím, kdo udává cestu, čímž se rozvíjí jeho dovednosti a zodpovědnost za proces.

3. Hledání zaměstnání

Ve fázi hledání zaměstnání probíhají tréninky dovedností zaměřené na získání pracovního místa, a to buď ve skupině tzv. jobkluby⁹² nebo individuálně s konzultantem. „V podporovaném zaměstnání je běžné vytvářet pracovní místa pomocí nestandardních metod jako je vytváření nových pracovních míst, ústní doporučení, neformální kontakty a zaměstnání jako výsledek praxe.“⁹³ Vedle těchto metod jsou i metody standardní, které zahrnují dotazníky, žádosti o práci, práci s životopisem a nácvik chování na pohovoru. Při nalezení pracovního místa je vždy nutné pracovní místo nejprve analyzovat.

4. Zapojení zaměstnavatele

⁹¹VITÁKOVÁ, Petra. a kol. *Souhrnná metodika podporovaného zaměstnávání: projekt Equal - rozšíření metodiky, národní a evropská spolupráce*. Vyd. 1. Praha: Rytmus, 2005, 127 s. ISBN 80-903-5980-9., s. 25

⁹²více viz: VITÁKOVÁ, Petra. a kol. *Souhrnná metodika podporovaného zaměstnávání: projekt Equal - rozšíření metodiky, národní a evropská spolupráce*. Vyd. 1. Praha: Rytmus, 2005, 127 s. ISBN 80-903-5980-9., s. 40

⁹³EVROPSKÁ UNIE PRO PODPOROVANÉ ZAMĚSTNÁVÁNÍ. *Metodika pro rozmanitost* [online]. Praha: Česká unie podporovaného zaměstnání, 2010, 141 s. [cit. 2017-04-04]. Dostupné z: <http://www.unie-pz.cz/files/files/knihovna/euse-se-toolkt.pdf>, s. 31

Po nalezení vhodného zaměstnavatele je úkolem konzultanta předat mu informace o službě PZ, představit uživatele služby jako vhodného kandidáta pro získání pracovní pozice, zjistit potřeby zaměstnavatele, najít pro uživatele vhodné místo, vytvořit mu náplň práce a pracovní smlouvu. V neposlední řadě je důležité, aby byl konzultant schopný předat zaměstnavateli informace o výhodách, které nastanou, pokud zaměstná osobu se zdravotním postižením. Vždy je nutné, aby vytvoření nového pracovního místa bylo vhodné a přínosné pro obě strany.

5. Přímá a nepřímá podpora

Proto, aby si mohl uživatel udržet pracovní místo, začlenil se do kolektivu a získal pracovní návyky, je nesmírně důležitá přímá podpora na pracovišti zajištěná poskytovatelem služby – pracovní rehabilitace. „*Je důležité si uvědomit, že efektivní podpora na pracovišti je více než pouhá návštěva uživatele v zaměstnání, ale jedná se o komplexní zajištění instrumentální, informační a emoční podpory a získání zpětné vazby zúčastněných stran.*“⁹⁴ Vedle toho je podstatná i podpora nepřímá mimo zařízení, která je uskutečňována formou konzultací.⁹⁵ Stěžejní je pro osobu se zdravotním postižením také přirozená podpora, která je uživateli poskytována prostřednictvím spolupracovníků, se kterými je v práci v neustálém kontaktu. Podpora je vždy v průběhu procesu snižována.

Pokud mezi uživatelem služby a poskytovatelem dojde k dohodě, že zaměstnavatel ani uživatel již nepotřebují další podporu agentury PZ, dojde k podepsání dohody o ukončení čerpání služeb.⁹⁶ Ačkoli je snahou najít klientům stabilní místo na otevřeném trhu práce, 56% uživatelů služby skončí se zaměstnáním během jednoho roku.⁹⁷

Proto, aby mohl pracovník poskytnout kvalitní podporu a nedostal se během spolupráce na pokraj svých sil, musí mít prostor „*dívat se na věci s odstupem a uvažovat, příležitost vyrovnat se snadné cestě obviňování druhých...*“,“⁹⁸ pracovník musí mít možnost

⁹⁴EVROPSKÁ UNIE PRO PODPOROVANÉ ZAMĚSTNÁVÁNÍ. *Metodika pro rozmanitost* [online]. Praha: Česká unie podporovaného zaměstnání, 2010, 141 s. [cit. 2017-04-04]. Dostupné z: <http://www.unie-pz.cz/files/files/knihovna/euse-se-toolkt.pdf>, s. 39

⁹⁵ VITÁKOVÁ, Petra. a kol. *Souhrnná metodika podporovaného zaměstnávání: projekt Equal - rozšíření metodiky, národní a evropská spolupráce*. Vyd. 1. Praha: Rytmus, 2005, 127 s. ISBN 80-903-5980-9., s. 48

⁹⁶ Tamtéž, s. 52

⁹⁷ VITÁKOVÁ, Petra. Údaje o podporovaném zaměstnávání v ČR v roce 2014. In: *Česká unie pro podporované zaměstnání (unie-pz.cz)* [online]. Praha, 2016, s. 1 [cit. 2017-04-04]. Dostupné z: http://www.unie-pz.cz/files/files/knihovna/statistika_pz_2014_cupz.pdf

⁹⁸HAWKINS, Peter a Robin SHOHET. *Supervize v pomáhajících profesích*. Vyd. 1. Praha: Portál, 2004. ISBN 80-7178-715-9, s. 17

supervize, která mu zabezpečí ochranu a rozjímání nad případy.

6.8 Tranzitní program

„V nejširším slova smyslu tranzitní program (dále i TP) představuje podporu a pomoc jakémukoliv člověku při přechodu z jednoho životního období do dalšího. Podpora se může uskutečňovat v přechodu ze školy do dalšího studia a soustředit se na získání soběstačnosti v běžných denních činnostech, v bydlení, ve volném čase, dalším studiu a na celkový rozvoj samostatnosti.“⁹⁹

Mluvíme – li o tranzitním programu, často se dostáváme do spojitosti s PZ, kdy je tranzitní program určen pro studenty střední škol, absolventy a lidi v produktivním věku se zdravotním postižením, kterým jsou zajišťovány praxe na běžném trhu práce. Studenti tím získají pracovní zkušenosti a rozvíjí sociální dovednosti.¹⁰⁰

„Do Rytmusu jsem vstoupila ještě, když jsem chodila do školy. První jsem chodila na kurzy angličtiny a počítačů. Pak jsem byla v tranzitním programu. V programu jsem chodila na praxe. Byla jsem v Mc‘Donaldu a pak jsem pracovala v kanceláři. Tam jsem skartovala papíry, ale pak už tam pro mě neměli práci. Tady v KFC je to nejlepší, jsem tu tři roky.“¹⁰¹

Tranzitní program přechodu do práce má s PZ společný cíl, kterým je nalezení zaměstnání na otevřeném trhu práce, tudíž má s PZ mnohé společné znaky:¹⁰²

- je v něm potřeba klást důraz na priority uživatele – studenta (ale i jeho rodiny);
- v co největší míře vyžaduje týmovou spolupráci;
- pracuje se v něm se studentovými zájmy a možnostmi;
- program je postaven na dovednostech studenta – uživatele (nikoli na omezeních, vyplývajících z postižení nebo jiného znevýhodnění).

⁹⁹ KREJČÍŘOVÁ, Olga. *Problematika zaměstnávání občanů se zdravotním postižením: studijní texty*. Vyd. 1. Praha: Rytmus, 2005. ISBN 80-903598-1-7, s. 36

¹⁰⁰ Tranzitní program. *Rytmus - Od klienta k občanovi* [online]. Praha, 2017 [cit. 2017-04-04]. Dostupné z: <http://www.rytmus.org/stranka/o-tranzitnim-programu>

¹⁰¹ Ústní sdělení : *respondentka (Downův syndrom), 1.11.2016*

¹⁰² KREJČÍŘOVÁ, Olga. *Problematika zaměstnávání občanů se zdravotním postižením: studijní texty*. Vyd. 1. Praha: Rytmus, 2005. ISBN 80-903598-1-7, s. 37

7 PRAKTICKÁ ČÁST

7.1 Cíle výzkumného problému

Výzkumným cílem mé práce je zjistit, jak ovlivňuje zaměstnání na otevřeném trhu práce člověka se zdravotním postižením v jeho každodenních aktivitách, ekonomické situaci a sociálních vazbách.

Výzkumná otázka: Jak se mění život osoby se zdravotním postižením, pokud má zaměstnání na otevřeném trhu práce?

K celkové výzkumné otázce se blíším podotázkami v mém dotazníku. Jednotlivé podotázky dotazníku jsem rozčlenila do okruhů otázek týkajících se informací o pracovní náplni respondentů, trávení volného času, ekonomické situace, psychologických aspektů a sociálních vztahů

7.2 Výzkumné metody

7.2.1 Metoda výzkumu

Jako metoda výzkumu byl zvolen kvalitativní výzkum. *„Kvalitativní výzkum je proces hledání porozumění, založen na různých metodologických tradicích zkoumání daného sociálního nebo lidského problému. Výzkumník vytváří komplexní, holistický obraz, analyzuje různé typy textů, informuje o názorech účastníků výzkumu a provádí zkoumání v přirozených podmínkách.“*¹⁰³Kvalitativní výzkum jsem si vybrala, protože se pomocí něho získává podrobný popis a vhled při zkoumání, čímž se sbírají bohatá a hloubková data.¹⁰⁴

Pro získání dat bylo použito techniky polostrukturovaného rozhovoru (také rozhovor pomocí návodu). Tato forma rozhovoru je založena na seznamu otázek či témat, která budou diskutována během konverzace a výzkumník je má jako kostru, které se musí držet. Na tazateli však zůstává, v jakém sledu a jakým způsobem získá odpovědi. *„Výzkumníkovi je během rozhovoru ponechána volnost, v co pro něj a respondenta nejlepší formulaci otázek, která napomáhá výzkumníkovi uplatnit jeho perspektivy a zkušenosti. Tato volnost napomáhá*

¹⁰³HENDL, Jan. *Kvalitativní výzkum: základní teorie, metody a aplikace*. Čtvrté, přepracované a rozšířené vydání. Praha: Portál, 2016. ISBN 9788026209829, s. 50

¹⁰⁴HENDL, Jan. *Kvalitativní výzkum: základní teorie, metody a aplikace*. Čtvrté, přepracované a rozšířené vydání. Praha: Portál, 2016. ISBN 9788026209829, s. 55

také využití aktuální situace a individuálnosti respondenta. ¹⁰⁵

7.2.2 Organizace a průběh výzkumu

Můj výzkum probíhal od června 2016 do ledna 2017. V této době se mi podařilo zrealizovat 16 rozhovorů, 8 rozhovorů s lidmi využívajícími službu podporovaného zaměstnání na území hlavního města Prahy a 8 rozhovorů s lidmi se zdravotním postižením z Klatovska.

Respondenty – uživatele služby PZ jsem oslovovala na území hlavního města. Shromažďovala jsem je daleko problematičtěji, než jsem si zpočátku své práce myslela. Jelikož jsou pracovníci sociálních služeb vázáni přísnou mlčenlivostí, hledala jsem zaměstnavatele lidí se zdravotním postižením pomocí výročních zpráv poskytovatelů služby podporovaného zaměstnání. Některé zaměstnavatele jsem oslovila elektronicky, však jen v několika případech se mi dostalo odpovědi. Nejvíce mých respondentů bylo zaměstnáno u firmy AmRest s.r.o., která zaměstnává OZP ve svých kavárnách a restauracích. Na základě kontaktu na jednu restauraci zaměstnávající OZP, jsem získala doporučení na další provozovny, kde jsem získala další respondenty.

Rozhovory s uživateli služeb PZ probíhaly většinou na půdě jejich získaného pracoviště. Jednalo se o restaurace, kavárny nebo kanceláře společností, kde bylo vždy možné provést rozhovor. Po celou dobu nám vždy bylo plně zachováno soukromí a nebyli jsme ničím rušeni. V několika případech jsem se setkala s velkou náklonností vedoucích pracovníků, kteří mi ochotně poskytli další informace o spolupráci se zdravotně postiženým.

Rozhovory s respondenty využívající sociální služby probíhaly vždy v zařízení dané služby. Konkrétně se jednalo o ZŠ T. G. Masaryka v Sušici (integrovanou třídu), Domov pro osoby se zdravotním postižením v Újezdci, Stacionář Klatovy a Stacionář Klíček Sušice.

Vždy jsem nejprve kontaktovala vedoucí zařízení nebo sociální pracovníci, se kterými jsem se sešla, vysvětlila jim účel mé práce a cíl mého zkoumání. Pracovníci mi poté doporučili respondenty, kteří byli ochotní se mnou provést rozhovor. K práci mi vždy byly umožněny prostory, které nám s respondentem zaručovaly soukromí. Pracovníci služeb mi

¹⁰⁵HENDL, Jan. *Kvalitativní výzkum: základní teorie, metody a aplikace*. Čtvrté, přepracované a rozšířené vydání. Praha: Portál, 2016. ISBN 9788026209829, s. 174

nikdy do práce nezasahovali a nechávali rozhovory plně v mé režii. Po provedení rozhovoru byli všichni pracovníci ochotni doplnit informace, které jsem se od respondentů nedověděla.

Všichni respondenti byli během našeho společného setkání seznámeni s mým výzkumem. Uvedla jsem jim, za jakým účelem se jich tážu, a ujistila jsem je o anonymitě jejich sdělení. Za přítomnosti respondentů jsem si dělala poznámky, které jsem zaznamenávala do archu, a posléze přepracovala formou zhuštěného zápisu do elektronické podoby. Průměrná délka jednoho rozhovoru s respondentem byla 45 minut (většinou se jednalo o delší dobu s respondenty využívající službu PZ).

7.2.3 Způsob výběru respondentů

V práci bylo využito teoretického výběru, který je dle Dismana založený na úsudku výzkumníka. Výzkumník sám zadává předmět toho, co chce zkoumat a pozorovat. Sám stanovuje, čemu se bude věnovat, jaký člověk je pro něj vhodným respondentem. Proto je při práci s teoretickým výběrem velmi důležité mít jasně a přesně definovanou cílovou populaci. Konečným stavem výzkumu je dosažení teoretické saturace, což znamená vznik výzkumné teorie.¹⁰⁶

Při tvoření rozhovorů jsem začala se skupinou zdravotně postižených lidí, kteří nemají zaměstnání. Tyto respondenty jsem dle teoretického výběru začala oslovovat v zařízeních na Klatovsku, která poskytují služby osobám se zdravotním postižením. Během výběru respondentů jsem se ve dvou případech setkala s tím, že oslovený respondent se mnou odmítl spolupracovat. V obou případech si respondenti nepřáli sdílet své zkušenosti. Přiznali, že měli strach, že se budu tázat na osobní informace.

Respondenty využívající službu podporovaného zaměstnání jsem nacházela teoretickým výběrem podle kritéria. Kritériem v mé práci byl věk (18-64) a druh postižení. Mou snahou bylo zajistit respondenty, kteří budou odpovídat svým zdravotním postižením a věkem přibližně výše zmíněné skupině.

¹⁰⁶DISMAN, Miroslav, Jiří ORT a Olga ŠMÍDOVÁ. *Jak se vyrábí sociologická znalost* [online]. Vydání první. Prague, [Czech Republic]: Karolinum, 2011 [cit. 2016-11-30]. Dostupné z: <http://site.ebrary.com/lib/cuni/Doc?id=10887146>, s. 112-113

7.2.4 Charakteristika výzkumného souboru

Jako svou cílovou skupinu jsem si zvolila osoby se zdravotním postižením v produktivním věku (18-64let). Tuto širokou skupinu lidí jsem omezila na respondenty z hlavního města Prahy a okresu Klatovy.

V Praze se mými respondenty stali uživatelé služby podporovaného zaměstnání. Prahu jsem zvolila, protože je zde nejvíce poskytovatelů sociálních služeb, čímž i služby podporovaného zaměstnání.¹⁰⁷Druhou skupinu jsem vybrala záměrně z Klatovska, protože zde není služba PZ poskytována a zdravotně postižení ji většinou vůbec neznají. Dalším faktorem mého výběru bylo, že mi je tato oblast blízká. Zním problematiku daného regionu a zastoupení sociálních služeb. Ačkoliv jsem uvedla faktory, které by mohly ovlivnit mou práci, snažím se v textu o maximální objektivitu.

Pro práci jsem využila rozhovory s 16 respondenty, jedná se o 6 žen a 10 mužů. Průměrný věk všech mnou tázaných respondentů je 35 let, přičemž skupina, která nechodí do zaměstnání, má věkový průměr 33.5 roku a skupina, která získala práci prostřednictvím PZ, 36 let. Budu – li chtít své respondenty klasifikovat dle zdravotního postižení, pracovala jsem se třemi duševně nemocnými (autismus), s jedním tělesným postižením (rozštěp páteře) a s dvanácti mentálně nemocnými (mentální retardace, Downův syndrom).

Tabulka č. 1: Charakteristika respondentů – nepracující z Klatovska

Nepracující	Pohlaví	Věk	Druh postižení
Respondent č. 1	Žena	25	Autismus
Respondent č. 2	Žena	47	Mentální retardace
Respondent č. 3	Muž	47	Mentální retardace
Respondent č. 4	Muž	35	Mentální retardace
Respondent č. 5	Žena	34	Mentální retardace
Respondent č. 6	Muž	28	Rozštěp páteře
Respondent č. 7	Muž	22	Mentální retardace
Respondent č. 8	žena	30	Mentální retardace

¹⁰⁷Poskytovatelé služby PZ. *Česká unie pro podporované zaměstnání (unie-pz.cz)* [online]. Praha [cit. 2017-04-04]. Dostupné z: <http://www.unie-pz.cz/3-pz/20-pro-uzivatele-sluzby/23-poskytovatele-sluzby-pz.html?kraj=10>

Tabulka č. 2: Charakteristika respondentů – uživatelé služby PZ z Prahy

Pracující	Pohlaví	Věk	Druh postižení
Respondent č. 1	Žena	21	Downův syndrom
Respondent č. 2	Muž	32	Autismus
Respondent č. 3	Muž	35	Autismus
Respondent č. 4	Muž	38	Mentální retardace
Respondent č. 5	Muž	29	Mentální retardace
Respondent č. 6	Žena	54	Mentální retardace
Respondent č. 7	Muž	52	Mentální retardace
Respondent č. 8	Muž	29	Mentální retardace

7.2.5 Metoda zpracování dat – analýza dat

Po získání dat z rozhovorů jsem získaná data zpracovala formou zhuštěného zápisu. Všechny provedené rozhovory jsou v elektronické podobě přístupné v mém úložišti.

Ke zpracování získaných dat bylo přistoupeno rámcovou analýzou pro interpretaci. Rámcová analýza je nástroj, který pomáhá lepší organizaci dat. Dle Hendla je prvním krokem analýzy samotná organizace dat, kdy se získaná data pečlivě roztřídí a redukuje. Data se třídí podle počátečních témat a konceptů, kdy se výzkumník důkladně seznamuje se získaným materiálem a jeho strukturou. V dalším kroku dochází k interpretaci dat, ze které se utváří popisná nebo explanatorní zpráva. Tato zpráva se vytváří na základě práce s tematickými tabulkami nebo grafickými schémata, při čemž jednotlivé tabulky vždy zachycují hlavní téma a jeho podtémata.¹⁰⁸

7.3 Výsledky výzkumu (šetření)

7.3.1 Popis pracovní náplně respondentů využívajících službu PZ

Sedm z osmi pracujících respondentů uvedlo, že mají předchozí pracovní zkušenost. Předmětem mého zájmu však nebylo zkoumat to, jaký pracovní poměr respondenti vykonávali, byla to jen doplňující informace. Respondent, který předchozí pracovní poměr neměl, využíval před podporovaným zaměstnáním služby tranzitního programu, který mu dal také četné pracovní zkušenosti pomocí praxí.

¹⁰⁸HENDL, Jan. *Kvalitativní výzkum: základní teorie, metody a aplikace*. Čtvrté, přepracované a rozšířené vydání. Praha: Portál, 2016. ISBN 978802620982, s. 217

Tabulka č. 3: Informace o vykonávaném zaměstnání uživatelů služby PZ

Respondenti	Druh konané práce	Rozsah práce	Dojezdná vzdálenost	Přirozená podpora	Přínos pro zaměstnaného
Respondent č. 1	Příprava masa, úklid	30hodin/týdně	20min (a)	Mladý kolektiv	Finance, struktura dne
Respondent č. 2	Úklid kavárny	20 hod/týden	30min (t)	Mladý kolektiv	Finance, sebedůvěra
Respondent č. 3	Úklid restaurace	30hodin/týdně	1hod (a, m)	Mladý kolektiv	Finance, kontakty
Respondent č. 4	Úklid kanceláří	20 hod/týden	1hod (a, m)	Pracovníci společnosti	Finance, smysl života
Respondent č. 5	Úklid restaurace	30hodin/týdně	20min (t)	Mladý kolektiv	Finance, kontakty
Respondent č. 6	Úklid restaurace	30hodin/týdně	30min (m,t,a)	Mladý kolektiv	Kontakty
Respondent č. 7	Úklid restaurace	30hodin/týdně	10min (a)	Mladý kolektiv	Finance, kontakty
Respondent č. 8	Úklid restaurace	30hodin/týdně	15min (m,a)	Mladý kolektiv	Finance, kontakty

*Pozn. autorem použité zkratky v závorkách v oddílu dojezdná vzdálenost je: a – autobus, m – metro, t – tramvaj

Všichni respondenti vzhledem ke svému smyslovému, fyzickému nebo psychickému omezení vykonávají práce, které odpovídají jejich dovednostem a schopnostem. Ve všech případech se jedná o práce úklidového typu. Jedná se o úklidy v restauračních provozech, kavárnách nebo objektech kancelářského typu. Jeden z respondentů popsal svou pracovní náplň takto „*Zametám tu lobby, nosím tácky a třídím odpad.*“¹⁰⁹ Na těchto pozicích nemusí zaměstnanci doplňovat svou kvalifikaci, nepotřebují odborné znalosti ani dovednosti. Tyto práce se proto zdají být vhodné právě z důvodu nižší náročnosti na výkon zaměstnance. V práci se zaměstnanci naučí jednoduchým úkonům, které využívají po celou dobu zaměstnání.

Všichni dotázaní respondenti uvedli, že mají smlouvu na dobu neurčitou a zkrácenou formu úvazku. Ve většině případů se jednalo o plný úvazek zkrácený s fondem 30 hodin/týden. Jelikož mají respondenti smlouvu na dobu neurčitou, můžu tímto podtrhnout to, že

¹⁰⁹ Ústní sdělení : *respondent (Downův syndrom), 1.11.2016*

mají jistotu zaměstnání i do budoucnosti.

Uživatelé služby se téměř ve všech případech ve svém zaměstnání setkávají s mladšími lidmi, kteří tvoří mladé, perspektivní a nadějně týmy. Žádný s respondentů nevedl, že by se v zaměstnání setkával spíše se starší generací.

Všichni uživatelé služby PZ do získaného zaměstnání dojíždí. Je to dáno především infrastrukturou a výstavbou hlavního města. Při cestách do práce však nikdo z dotazovaných nepotřebuje pomoc. „*Na začátku jsem jezdil s tetou, ale teď už to umím.*“¹¹⁰Tato výpověď ukazuje, že i prvotní cesty do práce byly pro některé nemalými překážkami, všichni dotazovaní se postupem času zbavili závislosti. Mezi uživateli služby PZ je však poměrně značný rozdíl v době dojíždění a složitosti cesty do zaměstnání. Někteří mají cestu jednoduchou, závislou na jednom spojení s krátkým časem, jiní musí při cestě do práce několikrát přestupovat. „*Jezdím do práce z Benešova, a pak jedu z Kačerova metrem, jsem tu za hodinu.*“¹¹¹Mezi respondenty však panovala shoda, že maximální doba cesty do práce je hodina.

Uživatelé služby podporovaného zaměstnání se všichni shodli na tom, že je pro ně možnost práce nemalým přínosem. Někteří z respondentů uvedli, že je pro ně zaměstnání motivací, jak na sobě pracovat, být lepší a neustále se zdokonalovat. Jeden respondent uvedl svou motivaci touto větou. „*Chci být v práci rychlejší.*“¹¹²Respondenti ve většině případů řekli, že je pro ně zaměstnání zdrojem finančních příjmů, dalším přínosem jsou rostoucí sociální sítě. „*Baví mě to, že nejsem sám*“¹¹³

Respondenti sdělili i to, že je pro ně zaměstnání velmi důležité z důvodu organizace jejich času. Pokud by neměli zaměstnání, pravděpodobně by se doma nudili a neměli, co dělat. „*Nejvíce se mi líbí to, že mám co dělat a jsem mezi lidmi.*“¹¹⁴Takovéto odpovědi byly nejčastější na otázku, co se respondentům líbí v práci. Během sběru dat, nebyl zaznamenán žádný pracující, komu by se v práci něco zásadního nelíbilo. Přestože by neměli být zdravotně postižení respondenti na výši oproti ostatním zaměstnancům, je jim vždy poskytována větší míra podpory od vedoucích, aby se v provozu lépe cítili.

¹¹⁰ Ústní sdělení : *respondent (mentální retardace)*, 21.1.2017

¹¹¹ Ústní sdělení : *respondent (mentální retardace)*, 11.11.2016

¹¹² Ústní sdělení : *respondent (Downův syndrom)*, 1.11.2016

¹¹³ Ústní sdělení : *respondent (mentální retardace)*, 11.11.2016

¹¹⁴ Ústní sdělení : *respondent (mentální retardace)*, 11.11.2016

7.3.2 Srovnání sledovaných faktorů u dvou různých skupin respondentů

Nyní bych ráda přistoupila k tomu, že představím jednotlivé okruhy otázek, které jsem zahrнула do svého dotazníku. Vždy je mou snahou stopovat v jednotlivých okruzích to, co je pro dvě skupiny respondentů stejné a v čem se názorově rozcházejí.

7.3.2.1 Prožívání všedního dne

Všední den pracujících i nepracujících osob se zdravotním postižením má podobnou strukturu. Pracujícím zabere několik hodin jejich dne doba strávená v zaměstnání, nepracující stráví průměrně stejný čas denně ve službě – stacionáři nebo škole. Po ukončení doby strávené ve službě nebo zaměstnání se však tyto dvě skupiny značně rozcházejí aktivitami svého volného času.

Zaměstnaní lidé po práci zajišťují své základní potřeby. „*Když skončím v práci jdu nakoupit, doma uvařím a uklidím. Když mám čas, dívám se pak na televizi.*“¹¹⁵ Čas na záliby a přátele je u zaměstnaných lidí na druhém místě doplňkovou a volnočasovou náplní. Oproti tomu lidé, kteří využívají služby mají více času pro sebe. „*Ze stacionáře přijdu ve čtyři. Dívám se na televizi a hraju na počítači. Někdy pomáhám vyndat věci z myčky, ale moc ne.*“¹¹⁶ Podle mého názoru je tato rozdílná situace dána především tím, že lidé z Klatovska jsou více závislí na svém rodinném prostředí, často se nevyvázali ze života ve své primární rodině, která jim ve značné míře ulevuje v práci o domácnost, sebeobsluhu, přípravě jídla aj.

V neposlední řadě je nutné uvést i to, jak vypadá všední den u lidí, kteří využívají službu pobytovou – domov pro osoby se zdravotním postižením. Všední den těchto lidí není rozdělen jako u výše zmíněných respondentů, tím pádem nemá žádnou pevně danou strukturu. Lidé v zařízeních podrobují kompletně celý svůj den koníčkům. „*Mám tady svoji zahrádku, tam si pěstuju mrkev a zeleninu. Když se mi chce tak chodím třeba do dílny.*“¹¹⁷ Práce v zařízení není pro uživatele služby povinností, a tak se uživatelé mohou plně věnovat sami sobě. Tento fakt je dán úplnou svobodou výběru trávení volného času a nenaléháním pracovníků služby k aktivitě.

¹¹⁵ Ústní sdělení : respondent (autismus), 21.11.2016

¹¹⁶ Ústní sdělení : respondent (mentální retardace), 26.9.2016

¹¹⁷ Ústní sdělení : respondent (mentální retardace), 9.8.2016

7.3.2.2 Záliby a koníčky mnou zvolených respondentů

Život člověka by měl být vždy rozvržený tak, aby měl jedinec čas vedle svých povinností a práce i na sebe, přátele a své záliby. Záliby a koníčky patří proto v životě člověka k velmi podstatné výplni volného času. I pro lidi se zdravotním postižením jsou záliby velmi stěžejní. U zaměstnaných OZP se jedná především o výplň toho času, kdy je jedinec oproštěn o to, starat se o domácnost a zabezpečovat sebe sama.

Tak jako jsou ve většinové společnosti záliby různé, je tomu i mezi lidmi se zdravotním postižením. Nelze najít jasnou hranici, která by vymezovala záliby lidí využívající sociální služby a lidí navštěvující zaměstnání. Nejdůležitějším předpokladem pro vytvoření zájmu je vedení rodičů, orientace nejbližších přátel a možnosti, které nabízí daná lokalita nebo služby, které respondent využívá.

Mezi nejvíce zastoupené záliby patří sportovní aktivity, ruční práce, muzika a sledování televizních pořadů. Nejvíce oblíbenými sportovními aktivitami jsou turistika, plavání nebo sledování sportu v televizích. Mezi ručními pracemi je nejvíce oblíbená keramika.,,Keramiku mám nejradši ze všeho, co tu děláme.“¹¹⁸ Keramika dle respondentů patří k jednomu z nejvíce navštěvovaných aktivit v rámci motorické aktivizace.

Velmi překvapující pro mě bylo, jak oblíbené je mezi zdravotně postiženými bojové umění – krav maga, o které mi vypověděli 3 z 8 dotazovaných osob na území Prahy.,,Na krav magu jsem dostal voucher od přítelkyně a prostě mi to chytlo.“¹¹⁹ Bojové umění se proměnilo jednak v zálibu a možnost ochránění sebe sama.

7.3.2.3 Závislost na okolí a potřeba pomoci

Otázky týkající se závislosti na okolí a potřebě pomoci vytvářely během mé práce nejsilnější a nejznatelnější hranici mezi mými dvěma sledovanými skupinami respondentů. Už předtím, než jsem začala tvořit výzkumnou sondu, jsem předpokládala, že lidé z Klatovska budou vykazovat větší míru závislosti na pomoci svého sociálního okolí. Tento předpoklad vznikl na základě toho, že na Klatovsku znám několik lidí se zdravotním postižením, nikdo z nich však nemá svou vlastní domácnost a všichni jsou závislí na rodičích nebo blízké

¹¹⁸ Ústní sdělení : respondent (mentální retardace), 9.9.2016

¹¹⁹ Ústní sdělení : respondent (autismus), 24.10.2016

rodině.

Vytvořený výzkum potvrdil uvedený předpoklad. Skupina z Klatovska vykazuje větší závislost, ne však takovou jako jsem před provedením výzkumu předpokládala.

Tři respondenti z Klatovska sdělili, že jsou na svém okolí závislí téměř ve všem. Jeden respondent potřeboval od svého okolí pomoc se sebeobsluhou a vařením. Zbylí respondenti by byli schopní žít samostatně, potřebují však pomoc s hospodařením s penězi a jednáním s úřady.

Všichni respondenti z Klatovska žijí buď se svými rodiči ve společné domácnosti, nebo v pobytovém zařízení z toho důvodu, že už nemají žádnou rodinu. Nikdo z dotazovaných neobstarává vlastní domácnost. Rodina nebo zařízení jsou zde významnými faktory, které ulevují jedincům v sebezpečí a drží je v závislém postavení. Toto zjištění potvrdila i sociální pracovnice, která se vyjádřila o rodičích své klienty. „*H. nepotřebuje tolik pomáhat, ale její rodiče jí moc ulevují, ale mi tady jí nenecháme. Dvěře si třeba zvládne otevřít sama.*“¹²⁰ Z tvrzení plyne, že u jedinců rodiny nehledí na míru zdravotního omezení a nepodporují aktivizaci.

Skupina lidí využívající službu podporovaného zaměstnání vykazuje dle mého zjištění podstatně menší míru závislosti. Tato nižší závislost je dána především tím, že tito lidé mají svou vlastní domácnost, nebo využívají chráněného bydlení, jen malá část žije ve své rodině. Předpokládám, že právě zjištěná situace samostatného a nezávislého bydlení, hraje podstatnou roli proto, že je tato skupina lidí méně závislá na pomoci druhých. Dalším faktorem je zaměstnání.

Během výzkumu se ukázalo, že dva mnou dotazovaní respondenti nepotřebují od nikoho žádnou pomoc, žijí s přítelem/kyní, pracují a starají se sami o domácnost. Tři respondenti potřebují asistenci u vaření, jídlo by si sami nepřipravili. Zbývající polovina respondentů potřebuje pomoc při hospodaření s penězi. Jeden respondent se mi takto přiznal, „*Přítel mi pomáhá počítat, já to moc neumím.*“¹²¹

¹²⁰ Ústní sdělení: Bc. Jana Kulhánková (vedoucí zařízení); Stacionář Klíček Sušice, 26.9.2016

¹²¹ Ústní sdělení: respondent (mentální retardace), 11.10.2016

Mezi respondenty panuje shoda, že je pro ně největší mírou podpory rodina nebo asistenti chráněného bydlení. „*Nejvíc mi pomáhá mamka, ale já jí také pomáhám,*“¹²² takto popsal jeden z respondentů spolupráci s matkou.

7.3.2.4 Finanční situace respondentů, pobírané dávky

Po provedení rozhovorů týkajících se finanční situace jsem dospěla, pro mě, k překvapivým výsledkům. Zaměstnaní lidé vykazovali poměrně slabší finanční situaci. Zaměstnaní ve více než polovině případů (5 z 8 respondentů) uvedli, že se svými financemi vycházejí tak akorát. Často jim finance stačí na zaplacení nájmu a potřeb do domácnosti, takže nemohou nic ušetřit. Tři zaměstnaní respondenti sdělili, že díky svému příjmu ze zaměstnání mají finance i na to, aby si mohli dopřát svých zájmů. „*Kdybych nechodil do práce, nemohl bych třeba jezdit na Spartu,*“¹²³ uvedl respondent zajímající se o fotbal.

Čtyři pracující respondenti uvedli, že bez placeného zaměstnání by nemohli žít samostatně, jelikož by bydlení z dávek nezaplatili. Z toho dva respondenti řekli, že by jim po zaplacení nájmu nezbylo na obživu. Tři zaměstnaní by byli schopní uhradit z dávek své bydlení. Jeden respondent se k této problematice nevyjádřil.

V případě lidí z Klatovska byla vystopovaná poměrně lepší finanční situace, která je ovlivněna rodinou, ve které osoby žijí. Jen ve dvou případech bylo zjištěno, že rodina nemá dostatek financí a není schopná ušetřit. „*Naši se kvůli penězům často hádají a to mi dost vadí.*“¹²⁴ I takto popsal jeden respondent těžkou finanční situaci, která dává vznik konfliktům v rodině. Tíživou situaci mi sdělil i jeden respondent z pobytové služby, který uvedl, „*Máme tady tak málo peněz na týden, že si nemůžu koupit všechno, co chci.*“¹²⁵ Více než polovina respondentů sdělila, že jejich finanční situace je poměrně dobrá a tudíž nemají problémy jet například každý rok na dovolenou.

Při hodnocení finanční situace bylo vystopováno, že asi nejpodstatnější při hodnocení je to, jak náročný je klient. Posuzování finanční situace stejně jako jiných hledisek je velmi individuální, závisející na jedinci. Setkala jsem se například s tím, že dva respondenti se zcela odlišných ekonomických podmínek, sledují svou finanční situaci totožně.

¹²²Ústní sdělení: *respondent (mentální retardace)*, 11.11.2016

¹²³Ústní sdělení: *respondent (mentální retardace)*, 11.10.2016

¹²⁴ Ústní sdělení: *respondent (mentální retardace)*, 26.9.2016

¹²⁵ Ústní sdělení: *respondent (mentální retardace)*, 9.9.2016

Respondenti byli, kromě finanční situace, tázáni také na dávky, které pobírají. Ve všech případech pobírali invalidní důchod z důvodu jejich zdravotního, smyslového nebo tělesného omezení. Téměř všichni respondenti uvedli, že mají příspěvek na péči (14 respondentů). Jen tři respondenti uvedli, že pobírají také příspěvek na mobilitu.

7.3.2.5 Největší radosti a starosti respondentů

Při sledování psychologických otázek, bylo zjišťováno, co je pro lidi v jejich životě příjemné, potěšující a milé. Vedle toho byly sledovány také jevy a události, kterým se respondenti snaží vyhybat, mají z nich obavy a jsou pro ně nepříjemné.

V této oblasti jsem došla jasných a shodných výpovědí v otázkách týkajících se příjemných věcí. Téměř všichni respondenti došli k závěru, že je pro ně velmi podstatné, když o ně někdo jeví zájem. Respondenti mají rádi, když mají kolem sebe blízké lidi, přátele a rodinu, jsou však také rádi za vlídné slovo svého okolí. „*Největší radost mám, když mi někdo osloví, někdo se o mě zajímá, jako třeba vy teď.*“¹²⁶Toto mi sdělil respondent při rozhovoru. „*Potěší mě, když mi bratr napíše dopis,*“¹²⁷ například takto vyjádřil další respondent svou radost. Respondenti obou skupin se dále shodli i na tom, že je pro ně radostí, pokud se mohou věnovat svým zájmům a koníčkům.

V případě lidí využívajících službu podporovaného zaměstnání byla nejčastější starostí samota. Jeden respondent mi při rozhovoru sdělil „*Nemám rád, když se dovím špatné zprávy, třeba o válce, že umírají lidi.*“¹²⁸Překvapivé bylo zjištění, že jen dva respondenti mají strach ze ztráty zaměstnání. Tento fakt podnítil otázku, co způsobuje, že se pracující neobávají ztráty zaměstnání. Oni často odůvodnili své jistoty tím, že mají smlouvu na dobu neurčitou a zaměstnavatel s nimi nemá žádné potíže.

Druhá část mých respondentů byla při otázkách týkajících se jejich starostí více rozličná. Respondenti uvedli ve dvou případech samotu, zmínili však i další věci jako je lékař, pomluvy, hádky rodičů, nové věci nebo psi. Předpokládám, že daná skupina nesleduje samotu tak frustrující, protože se ještě stále se samotou nesetkala. Tento fakt je dán i tím, že zdravotně

¹²⁶ Ústní sdělení: *respondent (mentální retardace)*, 9.8.2016

¹²⁷ Ústní sdělení: *respondent (mentální retardace)*, 16.8.2016

¹²⁸ Ústní sdělení: *respondent (mentální retardace)*, 26.10.2016

postižení z Klatovska sdílejí své domovy s blízkými a nikdy od nich nebyli odloučeni. Samotu jako největší starost uvedli jen dva respondenti, kteří jsou umístěni v pobytových zařízeních v důsledku ztráty své rodiny.

7.3.2.6 Předpokládaná vize budoucnosti respondentů

Při pokládání otázky na to, jak respondenti vidí svou budoucnost, uvedli téměř všichni, že by byli rádi, kdyby se v jejich životech nic nezměnilo.

Všichni dotazovaní z Prahy řekli, že by si přáli, kdyby jejich životní situace zůstala zachovaná a mohli i nadále pracovat, žít se svými partnery. „*Chtěl bych chodit do práce a mít přítele, doufám, že to tak bude. Takhle jsem spokojený,*“¹²⁹sdělil jeden respondent.

Přání toho, aby životní situace zůstala zachovaná, projeví i tři respondenti z řad nepracujících. Čtyři respondenti z Klatovska projeví zájem mít kolem sebe přátele a najít si přítele/kyni, čímž by ve své budoucnosti zamezili tomu, aby u nich došlo ke vzniku samoty. Dva respondenti mi sdělili, že by si rádi našli práci. Jeden z respondentů mi řekl, „*Jednou budu dospělej a půjdu k policii a bude klid!*“¹³⁰Tato vize budoucnosti byla jediná idealistická ze všech. Všechny ostatní vize představovaly realizovatelné cíle.

7.3.2.7 Sociální vazby, které mají respondenti

Primárním zdrojem inkluze pro člověka je rodina, kterou získává každý z nás základní sociální vazby. Další sociální vazby získává člověk v průběhu života, kdy obohacuje svůj sociální kapitál. Při stopování sociálních vztahů bylo zjištěno, že všichni respondenti (kromě těch, kdo již nemají rodinu) mají velmi dobré vztahy se svou rodinou, která je pro ně velkým zdrojem opory. U většiny respondentů je však rodina prvním a zároveň také posledním tvořením sociálních kontaktů.

Ze skupiny osob se zdravotním postižením z Prahy tři respondenti uvedli, že jsou jejich vazby omezené jen na rodinu, že nemají s nikým dalším utvořené hlubší vztahy. Tři respondenti sdělili, že mají široké sociální vazby. „*Mám mnoho kamarádů, se kterými jezdím*

¹²⁹ Ústní sdělení: *respondent (mentální retardace)*, 20.12.2016

¹³⁰ Ústní sdělení: *respondent (mentální retardace)*, 9.9.2016

na fotbal,“¹³¹zde je patrné, že přátelství většinou vzniká na základě zájmů. Jen dva respondenti vypověděli, že jsou jejich vazby velmi široké a že mají mnoho přátel i z řad osob bez postižení.

Ve všech případech jsem došla přesvědčení, že širší sociální vazby a navazování přátelství se u nikoho z dotazovaných neutváří na pracovišti. „*V práci se mi líbí, ale na kafe chodím jen s Mařenkou, nebo s ní půjdu na Staromák na punč.*“¹³²Ačkoliv všichni dotazovaní respondenti vypověděli, že mají dobrý pracovní kolektiv, nikdo z nich nevedl, že by se s kolegy navštěvoval mimo pracovní dobu. Nejvíce stěžejní pro vznikání nových vztahů jsou zájmové spolky a sportovní kluby.

Pro osoby se zdravotním postižením z Klatovska je základem tvorby sociálních vztahů rodina. Další vztahy sice vznikají, nedochází ale ke vzniku přátelství s osobami bez postižení, čímž by docházelo k prohlubování integrace.

Tři z respondentů využívající službu stacionáře mi sdělili, že je pro ně rodina stěžejní při tvorbě sociálních vztahů. „*Do stacionáře chodím, ale s nikým odsad' se tu nestýkám, většinou jsem doma.*“¹³³ Z tohoto sdělení je patrné, že stacionář je pro respondenta aktivizační službou, která vyplňuje jeho volný čas. Další tři respondenti uvedli, že je pro ně stacionář nepostradatelný. Neznamená jen aktivizační činnost, ale především vznik sociálních kontaktů, které jsou činnostmi stacionáře prohlubovány a rozvíjeny.

Sociální vztahy u lidí z pobytových zařízení jsou ve své podstatě omezené jen na vazby s uživateli dané služby. „*Já mám přátele jen tady. Kamarádím se všema. Rodinu už nemám, a tak nemám za kým jezdit.*“¹³⁴U respondentů z pobytových zařízení je velmi charakteristické to, že zařízení je pro ně jakýmsi suplentem rodiny.

¹³¹ Ústní sdělení: *respondent (mentální retardace)*, 11.11.2016

¹³² Ústní sdělení: *respondent (mentální retardace)*, 21.1.2017

¹³³ Ústní sdělení: *respondent (tělesné postižení)*; 26.9.2016

¹³⁴ Ústní sdělení: *respondent (mentální retardace)*, 9.8.2016

7.4 Interpretace výsledků

Nyní bych ráda přistoupila ke srovnání svého výzkumu s teoretickými východisky. V první části výzkumu jsem se věnovala pracovním aspektům uživatelů podporovaného zaměstnání. Dle výpovědí se ukázalo, že respondenti vykonávají pro ně vhodné práce, které odpovídají jejich dovednostem a schopnostem, u kterých nejsou omezení rozsahem zdravotního postižení. Ačkoliv mnou oslovení mají zkrácené úvazky, v zaměstnání mají vždy smlouvu na dobu neurčitou, která jim zaručuje stabilitu získaného místa. Tímto zjištěním bylo dosaženo shody se znaky podporovaného zaměstnání. Respondenti získali pracovní místo na otevřeném trhu práce, jejich zaměstnání je stabilní a odpovídá jejich schopnostem a dovednostem.

Druhá část výzkumu je zaměřena na prožívání všedního dne. Po osmi rozhovorech s pracujícími respondenty je zřejmé, že placená práce má mnoho přínosů, které jsou uvedené již v teoretické části. Získané zaměstnání znamená pro jedince se zdravotním postižením lepší organizaci jeho času, ze kterého jsou vyřazené okamžiky nudy, které mohl dříve zažívat. Zaměstnání dává dni strukturu, která je významným přínosem v životě člověka. Pracující neměli problém uvést sled věcí, které během dne vykonají. Jejich den je jasně rozdělený na čas strávený v zaměstnání, čas, kdy zabezpečují své potřeby, a čas odpočinku. Vysledované zjištění potvrzuje například tvrzení Anthony Giddense (viz. kapitola 1. Význam zaměstnání), že placené zaměstnání charakterizuje struktura času.

V textu byla také analyzovaná ekonomická situace lidí se zdravotním postižením. Sedm z osmi pracujících respondentů shledalo finance, jako velmi podstatný přínos z jejich zaměstnání. Získané peníze jim pomáhají zajistit životní potřeby, financovat zájmy, ale také kryjí náklady způsobené jejich zdravotním postižením. Výpovědi oslovených proto jasně ukázaly, že zaměstnání výrazně zasahuje do ekonomické situace jedinců a ovlivňuje ji. Tímto zjištěním bylo dosaženo teoretického předpokladu, že placené zaměstnání zaručuje jedinci finanční zabezpečení.

Když jsem popisovala výše v textu sociální vazby osob se zdravotním postižením, bylo shledáno, že tito jedinci nenavazují v zaměstnání hlubší vztahy, o kterých lze mluvit jako o přátelství. Tento fakt má své příčiny, které jsou dány osobností jedince, stejně tak charakterem společnosti. Ani tímto tvrzením, však nelze obejít teoretické východisko, že zaměstnání má význam při tvorbě sociálních kontaktů. U OZP sice nevznikají hluboké přátelské

vztahy, i přesto mají zaměstnaní širší sociální sítě zajištěné mladými členy majoritní společnosti. Zaměstnání je tudíž významné při tvorbě sociálních kontaktů.

Otázky stopující závislost na okolí a potřebě pomoci ukázaly, že pracující respondenti mají nižší míru závislosti na pomoci svého sociálního okolí. Pomocí zaměstnání a vhodných vzorů jsou tyto lidé motivováni ke zlepšení, vyvíjení vyšší rychlosti a zdokonalování se. Každý z nás zvláště pak osoba se zdravotním postižením se pomocí práce učí sebehodnotit. Práce podněcuje jedince k nalézání své osobnosti, čímž se dle teorií tvoří identita člověka.

SHRNUTÍ A DISKUSE

Zaměstnávání lidí se zdravotním postižením je v současné době velmi důležitou otázkou a integrační snahou. Proto, aby se předcházelo omezením plynoucím z povahy zdravotního postižení, je zaměstnávání OZP upraveno zákonnými normami a lidsko-právními dokumenty.

Tato bakalářská práce se věnuje tématu zaměstnání osob se zdravotním postižením, jehož vysvětlení je nezbytné k pochopení služby podporovaného zaměstnání. Hlavním mým cílem bylo analyzovat tuto službu. Cíle bylo dosaženo na základě představení znaků a principů, cílové skupiny, zmapování historického vývoje ve světě i u nás a popsání procesu služby. V teoretické části byl zmapován význam práce a placeného zaměstnání pro člověka. Byly identifikovány nástroje aktivní politiky zaměstnanosti pro OZP, protože mají neopomenutelný význam při hledání zaměstnání, a zmapovány příčiny, které brání vstupu OZP na trh práce.

V praktické části práce je zodpovězeno na výzkumnou otázku – jak se mění život osoby se zdravotním postižením, pokud má zaměstnání na otevřeném trhu práce. Odpověď je formulovaná na základě výpovědí osob se zdravotním postižením na jejich každodenní aktivity, ekonomickou situaci, psychologické aspekty a sociální vazby. Tyto aspekty jsou srovnány u dvou skupin s rozdílným přístupem k zaměstnání na otevřeném trhu práce, zaměstnaní z Prahy a nepracující z Klatovska. Srovnání těchto dvou skupin podtrhuje změny, které způsobuje zaměstnání.

V praktické části jsou také popsány pracovní aspekty osob se zdravotním postižením, které získaly zaměstnání pomocí služby PZ v Praze. Výzkum byl zrealizován na základě analýzy šestnácti polostrukturovaných rozhovorů. Shromážděná data byla zpracována pomocí rámcové analýzy.

Respondenti vždy ochotně spolupracovali a podali mi patřičné informace potřebné pro mou práci. Polostrukturovaný rozhovor se ukázal být velmi dobrou volbou, protože během něj mohli být respondenti usměrňováni doplňujícími otázkami. Důvodem bylo přiblížení se k dané otázce a také lepší porozumění. Respondenti v rámci svého vyprávění leckdy odpověděli na otázky, které se v osnově rozhovoru nacházely až dále, a tak byly získané

informace během zápisu systematicky rozřizeny. Po provedení rozhovorů vystoupila do popředí omezení, která má člověk se zdravotním postižením oproti majoritní společnosti.

Na základě výpovědí respondentů se ukázalo, že je značný rozdíl mezi mými dvěma zkoumanými skupinami. U lidí z Klatovska hraje největší roli život v rodinném prostředí, který značně ovlivňuje všechny sféry života. Život v rodině respondenti uvedli, jako jedno z nejčastějších přání. U této skupiny neprobíhá integrace do majoritní společnosti.

U pracujících respondentů z Prahy vystupuje do popředí samostatnost, která je dána jednak nezávislým bydlením, dále pak zaměstnáním. Nezávislost na okolí způsobuje i to, že finanční situace pracujících je slabší, protože se musí o všechno starat sami. Pracující by si nejvíce přáli, aby jejich životní situace zůstala do budoucna nezměněna, tzn. aby mohli pracovat a mít kolem sebe přátele.

Mezi zaměstnanými OZP byli při sběru respondentů nalezeni i ti s kombinovaným postižením např. hluchoněmotou. Z důvodu jazykových bariér, ale nebyl provedený žádný rozhovor. Jeden z vedoucích pracovníků mně uvedl, že za dobu spolupráce našel se zaměstnancem cestu k tomu, jak se nejlépe domlouvat a zaměstnanec je dnes jedním z nejlepších. Při sběru respondentů jsem se však nesešla s tím, že by byl zaměstnaný někdo s tělesným postižením.

Jedním z nejpálčivějších témat v praktické části práce byly otázky týkající se finanční situace respondentů. Předpokládám, že tato situace vznikla i na základě toho, že jsem se neuměla na dané otázky správně zeptat. Pro respondenty bylo poměrně snadné mi říct, jaké dávky pobírají a jaká je jejich výše. Problémem však bylo zhodnotit svou celkovou finanční situaci. Respondenti využívající službu podporovaného zaměstnání často svou finanční situaci zhodnotili na základě toho, co si mohou dovolit navíc na základě platu ze zaměstnání. Pomocí tohoto byla zhodnocena jejich ekonomická situace. Nezaměstnaní často uvedli, že rodina má dostatek peněz nebo naopak nedostatek.

Po srovnání své teoretické a praktické části jsem si vědoma toho, že vzorek, vzhledem ke svému rozsahu i způsobu výběru, není dostatečně reprezentativní. Jisté omezení nastalo při volbě míst, ze kterých byli respondenti vybíráni. Praha a okres Klatovy jsou dvě lokality, které mají úplně jinou infrastrukturu i zastoupení sociálních služeb. Další zkruslení může být

způsobeno výběrem respondentů, protože do celkového výzkumu bylo zařazeno jen šest žen. Tyto dvě genderově rozlišné skupiny mohou vnímat svou situaci jinak. Nemalé zkreslení vzniklo také na základě toho, že jsem při sběru respondentů nepřemýšlela o tom, jakou roli může hrát rodina dotázaného. Proto mělo být v textu zahrnuto kritérium týkající se finanční situace respondentů a jejich rodin, dále pak financí potřebných k zajištění základních potřeb.

Předpokládám, že pro OZP je do budoucnosti velmi podstatné to, aby se zvýšilo povědomí o službě PZ, protože je dnes mnoho jedinců, kteří danou službu neznají. Tito lidé tím pádem nejsou integrováni do majoritní společnosti, protože se s jejími členy téměř nesečávají. Informace o službě sociální rehabilitace by měly být klientům předány pomocí subjektu sociální politiky – úřadu práce.

ÚP je vhodným místem, protože se jeho pracovníci s OZP často setkávají. Důvodem jejich setkání jsou např. dávky pro soby se zdravotním postižením nebo příspěvek na péči. ÚP zároveň poskytuje AgPZ peníze na pracovní rehabilitace, v rámci kterých je realizovaná služba podporovaného zaměstnání. Úskalím tohoto řešení by se však mohlo stát, že na malých městech, je nedostatečné zastoupení sociálních služeb a chybí služby pro zdravotně postižené, tzn. i sociální rehabilitace.

Lepší vztahy osob se zdravotním postižením na pracovišti by mohly vyřešit agentury zajišťující službu PZ. K zlepšení by pomohla vyšší spolupráce se zaměstnavatelem a zaměstnanci získaného pracovního místa. Zvýšení informovanosti by pomohlo vyřešit negativní postoje většiny vůči jedinci se zdravotním postižením. Zaměstnanci by tímto také lépe navázali spolupráci, věděli by jak jedince oslovit a lépe by osoby se zdravotním postižením přijímali jako rovnocenné pracovníky.

Vytvoření práce mi přineslo, jak teoretické poznatky, které jsem získala studiem odborné literatury, tak i poznatky praktické související s mým výzkumným šetřením. Do budoucnosti by bylo zajímavé prozkoumat to, v jakých regionech ČR je největší zastoupení osob se zdravotním postižením na trhu práce. Nosné by bylo také zjistit, v jakých sektorech je největší podíl zaměstnanosti OZP a o jaké konkrétní profese se jedná.

Předkládaná bakalářská práce je v zásadě o základním lidském právu každého jedince, o právu mít práci a zaměstnání. Doufám, že tato práce poskytne dostatek informací

k pochopení tématu Podporované zaměstnání jako nástroje sociálního začleňování a snad bude i zdrojem pro zaměstnávání osob se zdravotním postižením.

POUŽITÁ LITERATURA

Knižní zdroje:

BUCHTOVÁ, Božena. *Nezaměstnanost: psychologický, ekonomický a sociální problém* [online]. Vyd. 1. Praha: Grada, 2002 [cit. 2016-10-12]. Psyché. ISBN 80-247-9006-8.

Dostupné z: <http://alephuk.cuni.cz/CKIS-28.html>

ČÁMSKÝ, Pavel, Jan SEMBDNER a Dagmar KRUTILOVÁ. *Sociální služby v ČR v teorii a praxi*. Praha: Portál, 2011. ISBN 9788026200277.

DISMAN, Miroslav, Jiří ORT a Olga ŠMÍDOVÁ. *Jak se vyrábí sociologická znalost* [online]. Vydání první. Prague, [Czech Republic]: Karolinum, 2011 [cit. 2016-11-30]. Dostupné z: <http://site.ebrary.com/lib/cuni/Doc?id=10887146>

FITZNEROVÁ, Ivana. *Máme dítě s handicapem*. Vyd. 1. Praha: Portál, 2010. Rádci pro rodiče a vychovatele. ISBN 978-80-7367-663-6.

GIDDENS, Anthony a Philip W. SUTTON. *Sociologie*. Vydání první, aktualizované a rozšířené. Praha: Argo, 2013. ISBN 9788025708071.

HENDL, Jan. *Kvalitativní výzkum: základní teorie, metody a aplikace*. Čtvrté, přepracované a rozšířené vydání. Praha: Portál, 2016. ISBN 9788026209829.

HAWKINS, Peter a Robin SHOHET. *Supervize v pomáhajících profesích*. Vyd. 1. Praha: Portál, 2004. ISBN 80-7178-715-9.

JAHODA, Marie, Paul Felix LAZARSELD a Hans ZEISEL. *Marienthal: sociografie komunity nezaměstnaných*. 1. vyd. Brno: Masarykova univerzita, 2013. Poprvé v češtině. ISBN 978-80-210-6226-9.

JELÍNKOVÁ, Jana, Mária KRIVOŠÍKOVÁ a Ludmila ŠAJTAROVÁ. *Ergoterapie*. Vyd. 1. Praha: Portál, 2009. ISBN 978-80-7367-583-7.

KATRŇÁK, Tomáš. *Sociální inkluze*. Brno: Masarykova univerzita, 2003. Sborník prací

Fakulty sociálních studií brněnské univerzity. Sociální studia. ISBN 802103131X.

KREJČÍŘOVÁ, Olga. *Problematika zaměstnávání občanů se zdravotním postižením: studijní texty*. Vyd. 1. Praha: Rytmus, 2005. ISBN 80-903598-1-7.

MAREŠ, Petr. *Nezaměstnanost jako sociální problém* [online]. 3. upr. vyd. Praha: Sociologické nakladatelství, 2002 [cit. 2016-11-24]. Studijní texty. ISBN 8086429083. Dostupné z: <http://alephuk.cuni.cz/CKIS-28.html>

MATOUŠEK, Oldřich. *Slovník sociální práce*. Praha: Portál, 2003. ISBN 8071785490.

MATOUŠEK, Oldřich, Pavla KODYMOVÁ a Jana KOLÁČKOVÁ (eds.). *Sociální práce v praxi: specifika různých cílových skupin a práce s nimi*. Vyd. 2. Praha: Portál, 2010. ISBN 978-80-7367-818-0.

MICHALÍK, Jan. *Zdravotní postižení a pomáhající profese*. Vyd. 1. Praha: Portál, 2011. ISBN 978-80-7367-859-3.

NOVOSAD, Libor. *Poradenství pro osoby se zdravotním a sociálním znevýhodněním: základy a předpoklady dobré poradenské praxe*. Vyd. 1. Praha: Portál, 2009, 269 s. ISBN 978-80-7367-509-7.

SIROVÁTKA, Tomáš, WINKLER Jiří, ŽIŽLA VSKÝ Martin. *Nejistoty na trhu práce*. Brno: Fakulta sociálních studií (Institut pro výzkum reprodukce a integrace společnosti) Masarykovy univerzity v Brně v nakl. Albert, Boskovice, 2009. ISBN 9788073261726. Dostupné také z: http://toc.nkp.cz/NKC/201003/contents/nkc20102033468_1.pdf

ŠVARCOVÁ-SLABINOVÁ, Iva. *Mentální retardace: vzdělávání, výchova, sociální péče*. Praha: Portál, 2001. Speciální pedagogika. ISBN 8071785067.

TITZL, Boris. *Postižený člověk ve společnosti: hledání počátků*. Praha: Pedagogická fakulta Univerzity Karlovy, 1998. ISBN 8086039307.

TOMEŠ, Igor. *Úvod do teorie a metodologie sociální politiky*. Praha: Portál, 2010. ISBN 978-

80-7367-680-3.

TOMEŠ, Igor. *Sociální právo České republiky*. 2., přepracované vydání. Praha: WoltersKluwer, 2015. ISBN 9788074789410. Dostupné také z: <http://www.wolterskluwer.cz/obchod>

TRÖSTER, Petr. Předmět a systém práva sociálního zabezpečení z českého pohledu. *Pocta Zdeňku Jičínskému k 80. narozeninám*. s.263-274, ISBN 9788073574178.

VÁGNEROVÁ, Marie. *Současná psychopatologie pro pomáhající profese*. Praha: Portál, 2014. ISBN 9788026206965.

VITÁKOVÁ, Petra. a kol. *Souhrnná metodika podporovaného zaměstnávání: projekt Equal - rozšíření metodiky, národní a evropská spolupráce*. Vyd. 1. Praha: Rytmus, 2005, 127 s. ISBN 80-903-5980-9.

Internetové zdroje:

AIDD: History of the DD Act. *AdministrationforCommunityLiving* [online]. Washington, DC [cit. 2017-04-04]. Dostupné z: https://acl.gov/Programs/AIDD/DD_History/index.aspx#ftn2

Definice. *Evropská unie podporovaného zaměstnání* [online]. Belfast: EUSE, 2017 [cit. 2017-04-04]. Dostupné z: <http://www.euse.org/index.php/resources/definition>

Dějiny. *Evropská unie podporovaného zaměstnání* [online]. Belfast: EUSE, 2017 [cit. 2017-04-04]. Dostupné z: <http://www.euse.org/index.php/about-euse/history>

EVROPSKÁ UNIE PRO PODPOROVANÉ ZAMĚSTNÁVÁNÍ. *Metodika pro rozmanitost* [online]. Praha: Česká unie podporovaného zaměstnání, 2010, 141 s. [cit. 2017-04-04]. Dostupné z: <http://www.unie-pz.cz/files/files/knihovna/euse-se-toolkt.pdf>.

Hodnoty. *Evropská unie podporovaného zaměstnání* [online]. Belfast: EUSE, 2017 [cit. 2017-04-04]. Dostupné z: <http://www.euse.org/index.php/resources/values>

Iniciativa Společenství EQUAL v České republice. *Iniciativa Společenství EQUAL: boj s diskriminací a nerovnostmi na trhu práce* [online]. Praha, 2006 [cit. 2017-04-04]. Dostupné z: <http://www.equalcr.cz/clanek.php?lg=1&id=397>

Kontakt: Oznámení. *Česká unie pro podporované zaměstnání* [online]. Praha [cit. 2017-04-04]. Dostupné z: <http://www.unie-pz.cz/2-o-nas/7-kontakt.html>

KOTÝNEK, Josef a Tomáš CHRÁMECKÝ. Se zdravotním postižením žije každý desátý občan ČR. *Český statistický úřad* [online]. 2014 [cit. 2017-04-04]. Dostupné z: https://www.czso.cz/csu/czso/se_zdravotnim_postizenim_zije_kazdy_desaty_obcan_cr_2014_0416

O EUSE. *Evropská unie podporovaného zaměstnání* [online]. Belfast: EUSE, 2017 [cit. 2017-04-04]. Dostupné z: <http://www.euse.org/index.php/about-euse>

PALMIF - fond aktivních opatření na trhu práce. *Národní vzdělávací fond* [online]. Praha: Národní vzdělávací fond, 2002 [cit. 2017-04-04]. Dostupné z: <http://old.nvf.cz/archiv/palmif/index.htm>.

Podporované zaměstnávání. *Rytmus - Od klienta k občanovi* [online]. Praha, 2017 [cit. 2017-04-04]. Dostupné z: <http://www.rytmus.org/stranka/o-podporovanem-zamestnavani>

Poskytovatelé služby PZ. *Česká unie pro podporované zaměstnání (unie-pz.cz)* [online]. Praha [cit. 2017-04-04]. Dostupné z: <http://www.unie-pz.cz/3-pz/20-pro-uzivatele-sluzby/23-poskytovatele-sluzby-pz.html?kraj=10>

Registr poskytovatelů sociálních služeb - hledání poskytovatele sociální služby. *MPSV* [online]. Praha [cit. 2017-04-04]. Dostupné z: http://iregistr.mpsv.cz/socreg/hledani_sluzby.do?sd=soci%C3%A1ln%C3%AD+rehabilitace&zak=Plze%C5%88sk%C3%BD&zaok=&SUBSESSION_ID=1491330939848_4

SPJELKAVIK, Øystein a Michael J. EVANS. *Impression of Supported Employment: A study of some European Supported Employment services and their activities* [online]. Oslo: Work Research Institute, 2007, 81 s. [cit. 2017-04-04]. ISBN 978-82-7609-211-0. Dostupné z: <http://sid.usal.es/idos/F8/FDO21070/spjclkavik.pdf>

Tranzitní program. *Rytmus - Od klienta k občanovi* [online]. Praha, 2017 [cit. 2017-04-04]. Dostupné z: <http://www.rytmus.org/stranka/o-tranzitnim-programu>

VITÁKOVÁ, Petra. Údaje o podporovaném zaměstnávání v ČR v roce 2014. In: *Česká unie pro podporované zaměstnání (unie-pz.cz)* [online]. Praha, 2016, s. 1 [cit. 2017-04-04]. Dostupné z: http://www.unie-pz.cz/files/files/knihovna/statistika_pz_2014_cupz.pdf

VLÁDA ČR. Iniciativa Průmysl 4.0. In: *Ministerstvo průmyslu a obchodu* [online]. Praha, 2016, 233 s. [cit. 2017-04-04]. Dostupné z: <http://www.mpo.cz/assets/dokumenty/53723/64358/658713/priloha001.pdf>, s. 23-25

VLÁDNÍ VÝBOR PRO ZDRAVOTNĚ POSTIŽENÉ OBČANY. Národní plán podpory rovných příležitostí pro osoby se zdravotním postižením na období 2015–2020: schválený usnesením vlády České republiky ze dne 25. května 2015 č. 385. In: *Úřad vlády České republiky* [online]. Praha, 2015 [cit. 2017-04-04]. Dostupné z: https://www.vlada.cz/assets/ppov/vvzpo/dokumenty/Narodni-plan-OZP-2015-2020_2.pdf

Zákony:

Listina základních lidských práv a svobod

z. č. 155/1995 Sb., o důchodovém pojištění

z. č.108/2006 Sb., o sociálních službách

z. č.435/2004 Sb., o zaměstnanosti

PŘEHLED POUŽITÝCH ZKRATEK

AgPZ – agentura podporovaného zaměstnání

EUSE – evropská unie podporovaného zaměstnání

CHPM – chráněné pracovní místo

MPSV – ministerstvo práce a sociálních věcí ČR

PZ – podporované zaměstnání

o.p.s. – obecně prospěšná společnost

OZP – osoba zdravotně postižená

ÚP – úřad práce

WHO – World Health Organization

SEZNAM TABULEK A PŘÍLOH

Tabulka 1 – Obecné informace o nepracujících respondentech z Klatovska

Tabulka 2 – Obecné informace o uživatelích služby PZ z Prahy

Tabulka 3 – Informace o vykonávaném zaměstnání uživatelů služby PZ

Příloha 1 – Dotazník používaný při práci s respondenty

Příloha 2 – Analýza dat – uživatelé služby PZ z Prahy

Příloha 3 – Analýza dat – nepracující z Klatovska

Příloha 1

Dotazník používaný při práci s respondenty

A)Základní otázky:

1. Jste muž/ žena?
2. Kolik je vám let?
3. Jaké máte postižení?
4. Chodíte do práce?
5. Znáte službu podporovaného zaměstnání?

B)Otázky na pracující:

1. Jaký druh práce vykonáváte?
2. Jaký je rozsah vaší práce (kolik hodin tam týdně trávíte)?
3. Jakou máte jistotu zaměstnání (druh pracovní smlouvy, délka pracovní doby)?
4. Jak je místo vaší práce dostupné? Dojíždíte? Jakým způsobem dojíždíte? Jak dlouho vám to trvá? Potřebujete pomoc druhé osoby?
5. Co v práci děláte? S kým se v práci setkáváte?
6. Co se vám v práci nejvíc líbí/ Co vám dělá největší obtíže (je nejtěžší)?
7. Co byste se rád v práci naučil/ v čem byste se chtěl zdokonalit?
8. Co vám možnost práce přináší? (dovednosti, kompetence, sociální vztahy)
9. Kdo je pro vás v práci oporou/ potřebujete něčí pomoc?
10. Co dalšího vám vaše práce přináší?

C)Volnočasové otázky:

1. Jak vypadá váš všední den? Co běžně děláte?
2. Jak trávíte například prázdniny, svátky, Vánoce, víkendy?
3. Co děláte ve vašem čase navíc/ co oživuje váš život? (záliby, koníčky)
4. S kým trávíte svůj volný čas?
5. Kdo se o vás stará? S čím vším vám pomáhá?
6. Kdo tvoří vaše síť opory, v čem se o ně můžete opřít?
7. V jakých věcech / situacích vyhledáváte pomoc druhých?
8. Máte dostatek lidí, kteří jsou vám ochotni pomoci?
9. Co vám dělá v životě radost? Co vám dokáže zpříjemnit den?
10. Jste někdy smutný/é a proč?

D)Ekonomické otázky:

1. Jaké finanční dávky pobíráte?
2. Jakou část vašeho celkového příjmu (dávky invalidity, jiné dávky, plat) tvoří vaše platové ohodnocení?
3. Jak s vašimi příjmy vycházíte? Musí vám ještě někdo další finančně pomáhat?
4. Jak by se vám po ekonomické stránce žilo, kdybyste nechodil do práce?

E)Psychologické otázky:

1. Co je pro vás v životě největší radostí? Co vás potěší?
2. Co je pro vás v životě starostí/ čeho se obáváte?
3. Co je pro vás ne/ příjemné?
4. Je něco co je pro vás těžké a rád byste se to naučil?
5. Máte nějaké vize do budoucna? Jak byste si přál/ a prožít vaší budoucnost?

F)Sociální otázky:

1. Jaké máte domácí zázemí/ s kým žijete?
2. Je nějaký člen domácnosti, který vám pomáhá a je oporou?
3. Jaké vazby máte s vaší rodinou?
4. Setkáváte se s členy širší rodiny?
5. Máte kolem sebe síť přátel/ nebo se jim spíše vyhýbáte?
6. Můžete doplnit něco dalšího o vašem životě/ rodině/ přátelích?

Příloha 2

Analýza dat – uživatelé služby PZ z Prahy

	Volný čas	Záliby	Potřeba pomoci	Fin.situace, dávky	Radosti/starosti	Budoucnost	Sociální vazby
1	Domácnost	Turistika	Asistent-vaření	Dobré, ID+PnP	Rodina, práce x samota	Beze změn	Omezené na rodinu
2	Domácnost přítelkyně, zájmy	Plavání, krav-maga	Nic	Tak-tak, ID+PnP	Přítelkyně x samota	Beze změn	Velmi široké
3	Domácnost	Sport-fotbal	Asistent-vaření, finance	Dobré, ID	Práce x ztráta práce	Beze změn	Rodina, spolubydělci
4	Domácnost, přítelkyně	Turistika, krav-maga	Nic	Tak-tak, ID	Přítelkyně x samota	Beze změn, zlepšení přítelkyně	Velmi široké
5	Pomoc rodičům	Turistika, houbaření	Rodina-finance	Tak-tak, ID+PnP	Zájem x neuvedl	Beze změn	Rodina přátelé
6	Domácnost	Seriály, kytara, vaření	Matka-finance	Dobré, ID+PnP	Zájem x ztráta práce	Beze změn	Rodina, přátelé
7	Domácnost	Televizní pořady	Teta-vaření, finance	Tak-tak, ID+PnP	Zájem x samota	Beze změn	Omezené na rodinu
8	Domácnost, relax, zájmy	Muzika	Přítel-finance	Tak-tak, ID	Zájem, přítel x samota	Beze změn	Omezené na rodinu

*Pozn. použité zkratky autora: ID – invalidní důchod, PnP – příspěvek na péči, PnM – příspěvek na mobilitu

Příloha 3

Analýza dat – nepracující z Klatovska

	Volný čas	záliby	Potřeba pomoci	Fin. situace, dávky	Radosti/starosti	budoucnost	Sociální vazby
1	Relaxace, příprava škola	Kavárny, restaurace	Matka- skoro vše	Tak-tak, ID+PnP+PnM	Zájem x lékaři, nové věci	Přátelé	Rodina
2	Záliby	Ruční práce	Zařízení-vaření, sebed péče	Tak- tak, ID+PnP	Přítel x pomluvy, samota	Přátelé, práce	Přítel, zařízení
3	Záliby	zahradničení	Zařízení-finance	Dobré, ID+PnP	Zájem x samota	práce	zařízení
4	Záliby	Keramika, turistika	Rodina- skoro vše	Dobré, ID+PnP+PnM	Keramika užitečnost x psy	Beze změn	Rodina, stacionář
5	Záliby	Sport v tv	Matka-finance, úřady	Dobré, ID+PnP+PnM	Sport, filmy x obtěžování	Být policista	rodina
6	Pomoc doma, záliby	Starost o psa, křížovky	Rodiče-finance	Dobré, ID+PnP	Zájem x myšlenky budoucnosti	Přátelé	Rodina
7	Záliby	Muzika	Rodiče-finance	Tak- tak, ID+PnP	Přítelkyně x spor rodiny	Život s druhým	Rodina, stacionář
8	Záliby	Seriály, výlety	Rodiče-téměř vše	Dobré, ID+PnP	Výlety x vstávání	Beze změn	Rodina, stacionář

*Pozn.použité zkratky autora: ID – invalidní důchod, PnP – příspěvek na péči, PnM – příspěvek na mobilitu