

UNIVERZITA KARLOVA V PRAZE

FAKULTA PEDAGOGICKÁ

KATEDRA PEDAGOGICKÉ A ŠKOLNÍ PSYCHOLOGIE

Obor: psychologie - speciální pedagogika



DIPLOMOVÁ PRÁCE

**Tranzit z kavárny do práce :
Volba povolání lidí s mentálním postižením**

Kateřina Figallová

Vedoucí práce: PhDr. Miroslav Klusák, CSc.

PRAHA 2006

PROHLÁŠENÍ

Prohlašuji, že jsem diplomovou práci vypracovala samostatně a použila jen uvedených pramenů a literatury.

V Praze dne 21.7.2006


.....
ky

PODĚKOVÁNÍ

Děkuji především PhDr. Miroslavu Klusákovi, CSc. za odborné vedení diplomové práce. Jeho připomínky pro mne byly směřodonné a velice inspirující. Děkuji také pracovní konzultantce a uživatelům tranzitního programu, u nichž jsem prováděla výzkum. Můj dík patří též mému manželovi Tomáši Figallovi a mé matce Daně Hromádkové za podporu, kterou mi při psaní této diplomové práce poskytli.

Obsah

1	ÚVOD	6
1.1	Metody sběru dat, jejich analýzy a interpretace.....	7
1.2	Členění práce	8
2	PORTRÉTY	9
2.1	Kamil.....	9
2.2	Marián	13
2.3	Ríša	18
2.4	Uršula.....	21
2.5	Věrka.....	25
3	KONSTRUKCE PROFESNÍ IDENTITY	29
3.1	ŽÁDOUCÍ PODOBA PROFESNÍ IDENTITY	30
3.1.1	Atraktivita: Láká mě pracovat jako.....	30
3.1.2	Být jako každý okolo vs. Zbývat na ocet.....	33
3.1.3	Lepší vrabec v hrsti než holub na střeše	36
3.2	KONFRONTACE	38
3.2.1	Být mimo	38
3.2.2	Shazování: Nemáš na to!	41
3.2.3	Špatnej zdravotní stav	46
3.2.4	Následky konfrontací	50
3.2.4.1	Povolání pomocník	50
3.2.4.2	Budu dělat cokoliv	51
3.3	PODMÍNKY PŘEDCHÁZEJÍCÍ ZÍSKÁNÍ PROFESNÍ IDENTITY	53
3.3.1	Jasnej cíl.....	53
3.3.2	Být za „pitomečka“	54
3.3.3	Dělat věci sám.....	57
3.4	STRATEGIE VEDOUCÍ K ZÍSKÁVÁNÍ PROFESNÍ IDENTITY	60
3.4.1	Dokážu, že já na to mám.....	60
3.4.2	Tah na branku	63
3.4.3	Vy mi to zařídíte	65
3.4.4	Zalíbit se okolí	67

3.5	NÁSLEDKY STRATEGIÍ.....	69
3.5.1	Následky dokazování.....	69
3.5.2	Dát gól.....	72
3.5.3	Být řízen a být drcen.....	73
4	DISKUSE	74
4.1	Aktivita/pasivita vůči druhým.....	74
4.2	Modalita volby.....	77
4.3	Průběh volby.....	79
5	SHRNUTÍ	83
6	ZÁVĚR	86
	Summary.....	89
	Literatura.....	91

1 ÚVOD

Hned na úvod je třeba objasnit název této diplomové práce - „Tranzit z kavárny do práce: Volba povolání lidí s mentálním postižením“. První část názvu hovoří o tranzitu (přechodu) lidí s mentálním postižením ze školícího pracovního programu kavárny do jiného pracovního prostředí. Tento tranzit zprostředkovává tzv. tranzitní program. Lidé s mentálním postižením nejprve získávají (po dobu maximálně dvou let) v kavárně pracovní zkušenosti a připravují se pro své další pracovní uplatnění na trhu práce.

Po čase stojí před otázkou: „Kam dál?“. Jednou z možností je vstoupit do navazujícího tranzitního programu. Ten jim má usnadnit přechod z kavárny do práce – učí je orientovat se v běžném pracovním prostředí a pomáhá jim při hledání a udržení zaměstnání. Konkrétně to znamená, že pracovnice tranzitního programu (tzv. pracovní konzultantka) nejprve uživatele vede k tomu, aby si utvořili představu „vhodného pracovního místa“¹, které odpovídá jejich možnostem i nabídce pracovního trhu. Zvolená povolání se pak společně snaží vyhledávat – odpovídají na inzerci, absolvují pohovory s potenciálními zaměstnavateli. Pakliže uživatel získá nové zaměstnání, poskytuje mu pracovní konzultantka dočasnou asistenci na pracovišti.

Do tranzitního programu vstupují uživatelé s určitými představami o svém budoucím pracovním uplatnění. Po konfrontaci s okolím a vlivem řady dalších činitelů jsou nuceni tyto představy pozměnit. Většina uživatelů si během tranzitního programu vytvoří představu „vhodného pracovního místa“ a všichni nakonec z kavárny někam přestoupí.

Cílem této diplomové práce (který je naznačen v podnázvu) je zmapovat, porozumět a získat hlubší pohled na proces volby povolání u uživatelů tranzitního programu. Jaké kategorie/pojmy vystoupí jako ústřední při analýze procesu volby povolání uživatelů tranzitního programu? Na základě jakých determinant dochází k volbě budoucí profese? Jak probíhá proces volby povolání vzhledem k reálným možnostem uživatelů? Co uživatelé dělají pro to, aby zvolená povolání získali?

Lze přitom předpokládat, že situace, které nastanou v průběhu tranzitního programu, řeší uživatelé pomocí takových modelů chování, jaké používají i v jiných životních situacích.

¹ Terminus technicus používaný v podporovaném zaměstnávání.

1.1 Metody sběru dat, jejich analýzy a interpretace

K výběru tématu mě vedla osobní praktická zkušenost z práce v kavárně, kde jsem zaměstnána od roku 2002 (původně jako pracovní terapeutka, později jako metodička). Pracovní program kavárny i tranzitní program jsou realizované jedním občanským sdružením, jejich pracoviště se nachází ve společných prostorách. Jako pracovní terapeutka jsem tedy byla „u toho“, když uživatelé vstupovali do kavárenského programu a následně jsem je vedla při práci v kavárně. Později jsem jako metodička (mající stůl vedle pracovní konzultantky) mohla pozorovat, jak jeden po druhém vstupují do tranzitního programu.

V době zadávání tématu diplomové práce byli v tranzitním programu první dva uživatelé (Marián a Věrka). S nimi proběhl předběžný sběr dat (pilotážní rozhovory), načež byla teoreticky rozčleněna zkoumaná zkušenost v tranzitním programu. Později zahájili tranzitní program další tři uživatelé (Ríša, Kamil a Uršula). Výzkumným vzorkem byla skupina pěti uživatelů, kteří v letech 2003 a 2004 vstoupili do tranzitního programu. Poslední nastoupivší Uršula ukončila tranzit jako první – po dvou měsících. Přibližně půl roku nato skončili Věrka, Ríša a Kamil. Sběr dat ovšem probíhal až do konce roku 2005, kdy tranzitní program ukončil poslední z pěti uživatelů (Marián). Vzhledem k tomu, že množství sebraných dat závisí na délce trvání jednotlivých tranzitů, došlo k nerovnoměrnému rozložení – je zde pochopitelně více dat o Mariánově tři roky trvajícím tranzitu a méně o Uršulině dvoutměsíční tranzitní epizodě. V rámci zachování anonymity vystupují v této práci všichni uživatelé pod pseudonymy, nejsou uvedeny oficiální názvy programů ani jméno sdružení, které programy provozuje.

Jelikož cílem této práce je zmapovat, porozumět a získat hlubší pohled na proces volby povolání uživatelů tranzitního programu, jedná se o kvalitativní výzkum. Postup, který jsem zvolila, je inspirován zakotvenou teorií Strausse a Corbinové (1999). Data jsem získávala především zúčastněným pozorováním a etnografickými rozhovory s uživateli a pracovní konzultantkou. Lze hovořit o dvou typech rozhovorů – jedny byly nahodilé (potkali jsme se v kavárně a „prohodili“ pár slov o aktuální situaci v tranzitním programu), druhé byly zacílené (setkali jsme se za účelem rozhovoru o průběhu tranzitního programu, kladla jsem otázky a vyptávala se na aktuální situaci v tranzitním programu). Obdobné to bylo s pozorováním: buď jsem se náhodně stala svědkyní interakce mezi uživatelem a konzultantkou, nebo jsem se jako pozorovatelka účastnila tranzitní schůzky.

Vzhledem k tomu, že data v hrubé podobě prezentuji v textu, nepřikládám k diplomové práci celý korpus dat v podobě přílohy. Specifikum při prezentaci dat se týká Kamila, který má těžkou vadu řeči. Z nahranych rozhovorů s ním jsem přepisovala pouze ty věty, které jsem vyslovila já, a které byly Kamilem schváleny jako vyhovující.

1.2 Členění práce

Úvodní kapitola *Portréty* nabízí informace o jednotlivých uživatelích, které si mezi sebou poskytují s nimi pracující lidé, nebo které lze vyčíst z dokumentace. Jedná se tedy o souhrn informací, které „se vědí“ mezi pracovníky programu, se kterými jsou nováčci poměrně rychle seznámeni. Zkrátka takové informace, které dělají „první dojem“ o uživatelích.

Hlubší pohled na to, co jednotliví aktéři prožívají jako uživatelé tranzitního programu, poskytuje kapitola o *Konstrukci profesní identity*. Podrobná analýza dat odhaluje pojmy, přes které lze shrnout zachycenou životní zkušenost uživatelů tranzitního programu. Společným jmenovatelem se stala profesní identita, jejíž následné konstruování je sledováno v rámci pěti podkapitol: *Žádoucí podoba profesní identity*, *Konfrontace*, *Podmínky předcházející získání profesní identity*, *Strategie vedoucí k získání profesní identity* a *Následky strategií*.

V jednotlivých podkapitolách se dozvídáme, že uživatelé do tranzitního programu vstupují s určitými (často idealizovanými) představami o svém budoucím pracovním uplatnění. Jejich prvotní představa žádoucí profesní identity je následně konfrontována s významnými druhými (pracovní konzultantkou, rodiči, příbuznými) a vzniká tak představa vhodného pracovního místa. Do hry však vstupují podmínky, které by uživatelé měli splňovat, pokud chtějí přejít z kavárny do jimi zvoleného zaměstnání. Ukázalo se, že tyto podmínky a způsob jejich naplňování (který se mezi jednotlivými uživateli různí) zásadním způsobem determinují průběh volby povolání uživatelů tranzitního programu. Různé jsou i strategie, které jednotliví uživatelé za účelem získání profesní identity volí. Následky strategií pak odhalují výhody a nevýhody jednotlivých způsobů řešení situací.

V *Diskusi* rozvádím hlavní dosažené závěry – zdůrazňuji téma *aktivity/pasivity vůči druhým*, které v procesu volby povolání uživatelů tranzitního programu vystoupilo jako ústřední. Životní zkušenosti našich uživatelů, které s touto dimenzí souvisí, diskutuji s texty Piageta a Inhelderové (2001). Dále se v diskusi zabývám *modalitou volby a průběhem volby*, který srovnávám s průběhem profi-volby žáků deváté třídy, jak ho prezentuje Kučera (2005).

Shrnutí poskytuje krátký přehled celé diplomové práce a zobecňuje výsledky jednotlivých kapitol. V *Závěru* jsou pak poznatky integrovány do konzistentního tvaru, navrhuji využitelnost výsledku i podněty pro případný další výzkum.

2 PORTRÉTY

V následujících podkapitolách jsou podrobně představeni jednotliví uživatelé tranzitního programu – Kamil, Marián, Ríša, Uršula a Věrka. Portréty představují informace o užívatelích, které si mezi sebou poskytují lidé s nimi pracující, nebo které lze vyčíst z dokumentace. Portréty jednotlivých uživatelů jsou vykresleny podle následující struktury:

- a) Zdravotní stav a jeho konkrétní dopad na praktický život uživatele (znalost trivia, sociální oblast apod.)
- b) Vnější vzhled uživatele
- c) Rodinné zázemí a jeho fungování
- d) Vystudované školy, předchozí pracovní zkušenosti, aktivity ve volném čase
- e) Kavárenský program – náplň práce, jak uživatel zvládal výkon jednotlivých pracovních činností, pracovní specifika apod.
- f) Tranzitní program – okolnosti vstupu, vlastního průběhu a ukončení programu.

2.1 Kamil

Kamil se narodil v roce 1980. Byla mu diagnostikována DMO² - spastická forma, kvadruparéza s převahou vpravo. Konkrétně to znamená, že svaly všech čtyř končetin (kvadru) jsou ztuhlé a trvale stažené (spastické), přičemž se jedná o oslabení (parézu) nikoli o ochrnutí (plegii). Dolní končetiny se vtáčejí dovnitř, jsou toporné, při chůzi se kříží kolena přes sebe a navzájem se dotýkají. Kamil má více oslabené končetiny pravé poloviny těla. Při chůzi na tuto stranu napadá a aby udržel stabilitu, nosí v pravé ruce hůl.

Narušena je i jemná motorika – má problémy s jemnými pohybovými vzorci (psaní, střihání nůžkami) i s motorikou mluvidel. Kamil vysloví asi jen dvacet jednoslabičných slov (jo, ne, já, ven, hej), popřípadě umí naznačit první písmeno slova. Řeči plně rozumí. S lidmi se nejčastěji dorozumívá tak, že vyslovuje nebo píše první hlásku či slabiku slova a dokončí ho gestem, pohybem rukou nebo těla. Druhý člověk se pak snaží uhodnout slova a věty, které asi Kamil naznačuje. Kamil je při komunikaci aktivní, trpělivý a udrží dlouho pozornost – obvykle hledá způsob vyjádření sdělení tak dlouho, dokud druhý člověk slovo

² Dětská mozková obrna (DMO) je zastřešující pojem pro označení skupiny chronických onemocnění charakterizovaných poruchou kontroly hybnosti. Označení dětská vyjadřuje období, kdy nemoc vzniká, pojem mozková vyjadřuje skutečnost, že příčina poruchy je v mozku, pojem obrna vyjadřuje, že jde o nemoc způsobující poruchu hybnosti těla. Příčinou špatné kontroly hybnosti a vadného držení trupu a končetin je u DMO porucha vývoje nebo poškození motorických (hybných) oblastí mozku (Živný, b.m.).

inteligence duf i pře vysoke, 1st nes

nebo větu nevysloví tak, jak Kamil chce. Přestože je zasažená jemná i hrubá motorika, je Kamil po zácvičku schopen řadu činností pomalu a pečlivě vykonávat.

Dále je narušena stabilita (obtíže s udržením rovnováhy) a Kamil je navíc velmi lekávy (stačí například, když na něj někdo rychle nebo zezadu promluví). Občas, když se lekne, upadne na zem, ale bez problémů umí tuto situaci řešit – zasměje se, zvedne se a pokračuje v přerušené činnosti.

Kamil je člověk se středně těžkým mentálním postižením. Číslice umí přečíst i napsat, sčítá a odčítá celá čísla v oboru do sta – ne vždy spolehlivě. Čte s obtížemi jednoduchá slova, zvládá opis krátkých sdělení, neumí písemně zformulovat jednoduchý text. Při psaní musí vynaložit značné úsilí (kvůli poruše jemné motoriky), volí převážně hůlkové písmo, rukopis je kostrbatý, špatně čitelný. Kamil si výborně pamatuje sdělené informace, dohodnuté věci i termíny a co si domluví, to dodrží. Bezpečně si pamatuje sdělené informace, umí používat diář. Umí se orientovat v čase a zkoordinovat v něm jednotlivé činnosti nebo schůzky. Výborně se orientuje v prostoru (bezpečně zná všechny trasy metra, vyzná se v pražských obvodech), po krátkém zacvičení dokáže samostatně cestovat.

Vzhledem k dlouhodobě nepříznivému zdravotnímu stavu pobírá Kamil plný invalidní důchod³.

Nemá potíže při seznamování se s novými lidmi nebo novým prostředím, je rád ve společnosti, je milý a usměvavý, šíří kolem sebe pohodu. Kamil je u lidí oblíben a sám je vděčný za jakýkoli pozitivní kontakt. Je slušný, klidný, nekonfliktní, trpělivý, zná a dodržuje základní společenské návyky.

Kamil je tmavý typ – má snědou pleť, hluboké hnědé oči a černé, na krátko střižené vlasy. Má štíhlou, středně vysokou postavu, horní polovina těla působí sportovním dojmem, dolní končetiny jsou v důsledku postižení DMO o trochu slabší, než je obvyklé.

Sestra Kamila je o dva roky starší, studuje vysokou školu. Otec je lékař stomatolog, má racionální pohled na věc, nedělá si iluze, v zájmu svého syna je ochoten nabídnout pomoc (dárčovství, vytvoření pracovního místa). Je velmi pracovně vytížen, nemá čas se synovi osobně věnovat a komunikovat s ním, přitom Kamil svá rozhodnutí často činí právě v závislosti na něm. *matka už ho boží C.A.S* Matka zemřela, když byl Kamil ještě dítě. Otec se po několika letech znovu provdal. S druhou ženou nemají žádné děti. O své nevlastí matce Kamil nikdy

³ Občan je podle zákona č. 155/1995 Sb., o důchodovém pojištění plně invalidní, jestliže z důvodu dlouhodobě nepříznivého zdravotního stavu poklesla jeho schopnost soustavné výdělečné činnosti nejméně o 66 procent nebo je schopen pro zdravotní postižení soustavné výdělečné činnosti jen za zcela mimořádných podmínek.

nemluví. Všichni žijí společně v rodinném domku v obci u Prahy, na víkendy pravidelně odjíždějí na chatu. Kamil má velmi blízký vztah ke své babičce z otcovy strany, která žije v Praze a zdá se, že mu emocionálně nahrazuje matku.

Volný čas tráví Kamil v rámci organizované zájmové činnosti (zaštiťuje sdružení provozující kavárnu a tranzitní program). Otec získal přes pracovníka volnočasového programu informace o tom, že do kavárny jsou přijímáni noví uživatelé. S Kamilem přišli na pohovor a domluvili se na nástupu. V tu dobu ještě Kamil navštěvoval odborné učiliště pro žáky s více vadami – obor keramické práce. Aby mohl nastoupit do kavárny, ukončil studium o několik měsíců dříve. Kamil nikdy nezkoušel hledat si práci sám.

V kavárně pracoval Kamil dva a půl roku, od pondělí do pátku na čtyři hodiny denně, ve směnném provozu (ranní, polední nebo večerní služba). Pracovní náplň zahrnovala úklidové práce (zametání, vytírání, luxování, úklid sociálního zařízení, mytí nádobí, čištění lednic a doplňování zásob), práce na obsluze (komunikace se zákazníky, přijímání, třídění a vyřizování objednávek, roznášení nápojů a jídel), práce za barem (příprava nápojů podle objednávek, obsluha pressovače, odšťavňovače, rychlomyčky, příprava teplých nápojů, rozlévání studených nápojů). Po zacvičení a osvojení pracovních postupů plnil stanovené úkoly samostatně a zodpovědně, pracoval sice pomalejším tempem, ale přesně a vytrvale. Pracovní postupy si rychle a trvale zapamatoval. Po náviku byl schopen, i přes postižení jemné a hrubé motoriky, vykonávat stanovené práce bezpečně a pečlivě. Uměl s rozvahou a rozmyslem vykonávat více činností najednou, vrátit se k rozdělané práci, ale preferoval dokončení jednoho úkolu a teprve pak zahájení dalšího. Sám si svou práci kontroloval, jeho hodnocení bylo objektivní, když něco udělal špatně nebo zjistil, že na něco zapomněl, bez pobízení to sám napravil. Po celou pracovní dobu odváděl stabilní výkon, jeho výkonnost neklesala. Adekvátně dokázal odhadnout své schopnosti a pokud bylo třeba, uměl si zažádat o pomoc. Dobře odolával stresujícím situacím – například, když měl připravit více objednávek najednou, zachoval klid a pracoval svým stabilním tempem. Vzniknul-li nějaký pracovní problém, uměl vyhodnotit situaci, vhodně reagovat, poradit se nebo požádat o pomoc. Při kolektivní práci v rámci svých možností spolupracoval, uměl dát přiměřeným způsobem najevo, když mu něco vadilo. Vždy dodržoval stanovená a dohodnutá pravidla. Vyznal se v rozpisu pracovních směn, uměl si s pomocí dohodnout výměnu směny s kolegy. Do práce chodil pravidelně a včas, dodržoval pracovní dobu, byl ochoten pracovat navíc.

Když Kamilovi začal v kavárně běžet poslední půlrok, v tranzitním programu se uvolnilo místo a to mu bylo nabídnuto. Kamil do tranzitního programu okamžitě vstoupil,

uvědomoval si časovou výhodu nabídky, a také tvrdil, že mu nic jiného nezbyvá, když stejně musí skončit v kavárně. Z pohledu otce je cíl (najít zaměstnání na otevřeném trhu práce) tranzitního programu utopický. Otec je skeptický a pesimistický, co se týká příštího pracovního zařazení svého syna. Uznal sice pokrok v rozvoji Kamilovy osobnosti a jistých dovednostech, ale zároveň prohlásil, že pokud Kamil nebude mít další práci, tak čas strávený v kavárně byl zbytečný. Otec také vytknul to, že kavárenský program dal Kamilovi na čas smysl života, o který ho v záměti připravil. Nejlepší by podle otce bylo, kdyby Kamil mohl zůstat pracovat v kavárně nastálo. Otec přišel s několika návrhy řešení: založit síť kaváren pro lidi s mentálním postižením, nabídl vytvoření pracovního místa v rámci své soukromé zubní ordinace pro jednoho člověka s mentálním postižením a na oplátku požadoval trvalé pracovní zařazení pro svého syna. V možnostech sdružení ale nebylo přistoupit na navrhované varianty, a tak zaměstnanci sdružení trvali na stanovené koncepci programů.

Poslední půlrok tedy Kamil současně pracuje v kavárně (čtyři hodiny denně) i chodí na schůzky tranzitního programu s pracovní konzultantkou (hodina týdně). Během těchto šesti měsíců však v rámci tranzitního programu nezačali hledat zaměstnání. Čtvrt roku strávili seznamováním se s náplní tranzitního programu, výkladem obsahu dohody o poskytování služeb, vyplňováním formulářů a podařilo se jim vytvořit představu vhodného pracovního místa – Kamil by chtěl pracovat buď v čajovně, v keramické dílně nebo uklízet nejlépe v mateřské školce. Po tomto období Kamil přichází s tím, že mu otec našel práci v chráněné keramické dílně. Kamil řeší dilema zda pracovat v chráněném nebo otevřeném pracovním prostředí. Nakonec se rozhodne, že práci v chráněné dílně si nechá jako jistotu a přitom se stále bude pokoušet s pomocí pracovní konzultantky najít uplatnění na volném trhu.

Během druhého čtvrtí troku byla zahájena teoretická příprava pro hledání zaměstnání – procházení a posuzování kvality inzerce, rozbor a psaní životopisu, vyplňování dotazníku. Ve všech těchto činnostech potřebuje Kamil trvalou asistenci (pomoc se čtením i psaním, kontrola správnosti údajů). Samostatně se orientuje ve zdrojích svých osobních údajů (občanský průkaz, rodný list, důchodový výměr) a umí příslušné informace přepsat.

Jakmile Kamilovi skončil pracovní-tréninkový program v kavárně, zažádal (společně s otcem) o ukončení účasti i v tranzitním programu. Zařazení do chráněné dílny plně odpovídá otcově představě o synových pracovních možnostech a dovednostech a Kamil s jeho názory souhlasí, není tedy potřeba nadále hledat jiné zaměstnání. Z obou programů Kamil navíc vystoupil začátkem července a nástup na nové pracoviště je

dojednán na září, takže prázdniny může strávit s otcem na dovolené a s babičkou na chatě. Kamil strávil v tranzitním programu celkem šest měsíců.

2.2 Marián

Marián se narodil v roce 1974 jako zdravý chlapec. V dětství při pádu ze stromu utrpěl úraz hlavy, došlo k poškození mozku, které se později projevilo na mentální úrovni – Mariánovi byla diagnostikována lehká mentální retardace. V důsledku úrazu mozku se u Mariána dále projevila epilepsie, užívá antiepileptika, doposud ale neměl žádný záchvat. K dalším Mariánovým zdravotním obtížím patří špatný zrak a mírně zhoršená stabilita. Vzhledem k dlouhodobě nepříznivému zdravotnímu stavu pobírá Marián plný invalidní důchod.

Čte dobře a s porozuměním, píše v krátkých větách a je schopen písemně zformulovat smysluplný text, skládá krátké raperské písně. Zpaměti počítá v oboru do tisíce – ne vždy spolehlivě, umí používat kalkulačku. Číslovky umí napsat i přečíst, ovládá jejich hodnoty a umí je porovnávat. Pamatuje si sdělené informace i dohodnuté termíny, používá elektronický diář. Umí se orientovat v čase a zkoordinovat v něm jednotlivé činnosti nebo schůzky. Dobře se orientuje i v prostoru, cestuje samostatně a pokud nezná cestu zeptá se. Rozhoduje se rychle, impulzivně, bez předchozího promyšlení situace a zásadně samostatně. Nemá rád, když mu kdokoliv radí.

Je rád mezi lidmi a rád s nimi komunikuje. Při interakci s druhými lidmi se dopouští řady závažných chyb, které si však neuvědomuje či nepřipouští. Mariánova řeč není vždy srozumitelná – má rychlé tempo, špatně vyslovuje některé hlásky, volí nepřiměřenou hlasitost řeči. Rychle považuje druhé lidi za své blízké: stačí, když kohokoliv opakovaně vidí a už ho vnímá jako svého kamaráda. Problémem je, že Marián má pocit, že ke „kamarádům“ si může leďacos dovolit. Komunikační zvláštností je, že Marián často mluví šepem na druhé lidi a naklání se k nim velice blízko (vstupuje do intimní zóny). Tuto formu komunikace volí bez ohledu na to, s kým hovoří a o čem (při vyznávání svých citů ženě, formálním jednání s nadřazeným, sdělování nějaké skutečnosti zákazníkovi). Dále Marián často nevhodně nakládá s neverbální složkou komunikace (dva lidé hovoří, Marián k nim přijde a hlasitě odkašlává, a tím naznačuje, že s nimi potřebuje mluvit). Marián má narušený vztah k ženám a špatně snáší, když jsou vůči němu v nadřazeném postavení. Občas nevhodně reaguje na lidi kolem sebe, zvláště pokud situace souvisí s ženami (zákaznici pochválí poprsí, plácne po zadku svou nadřazenou, je agresivní na zákazníka, který si v afektu stěžuje paní vedoucí na služby podniku).

Je velmi houževnatý, pracovitý, tvrdohlavý a má silnou vůli – cílů, které si vytyčí, chce za každou cenu dosáhnout. Na své cestě si ale nenechá poradit. Obvykle je impulsivní, výbušný, konfliktní a netrpělivý. Kvůli svému jednání a povaze není Marián u druhých lidí příliš oblíben. Pokud však Mariána někdo blíže pozná, pochopí, že se jedná o citlivého člověka, který se zatím jen nedokázal vyrovnat se svým osudem a zdravotním handicapem.

Marián je romského původu – má snědou pleť, černé středně dlouhé vlnité vlasy a hnědé oči, občas nosí knírek nebo kotlety. Vždy má nasazené dioptrické brýle. Má štíhlou, nižší postavu a nohy do X, při chůzi klade špičky k sobě, šmajdá. Oblečení barevně a stylově velmi netypicky kombinuje, oblíbeným doplňkem je plátěný klobouček svítivé barvy s reklamním logem.

Marián žije se svými rodiči v domku u Prahy. Rodina si zachovala v řadě oblastí tradiční způsob života – topí kamny na tuhá paliva, chovají drůbež, králíky, prasata, pěstují ovoce a zeleninu. Rodiče jsou již starší lidé, mnohé práce na hospodářství zastává syn. Marián má několik sourozenců, všichni žijí v téže obci se svými rodinami. Do svých aktivit Marián rodiče nijak nezapojuje ani je neinformuje, vše si vyřizuje zcela samostatně.

Absolvoval povinnou školní docházku na základní škole. Řadu let byl doma, pomáhal rodičům s hospodářstvím. Potom Marián našel inzerát v novinách, že v kavárně s programem pro lidi s mentálním postižením přijímají nové uživatele. Přišel na pohovor a po dojednání podmínek spolupráce nastoupil do programu.

V kavárně pracoval Marián jeden a půl roku, od pondělí do pátku na čtyři až šest hodin denně, ve směnném provozu. Pracovní náplň zahrnovala úklidové práce, práce na obsluhu a práce za barem. Po zacvičení a osvojení pracovních postupů byl schopen plnit zadané úkoly samostatně a svědomitě, pracoval rychle, přesně, vytrvale. Pracovní postupy si s jistotou a dlouhodobě pamatoval. Osvojl si všechny činnosti z náplně práce. Uměl svou práci zkontrolovat a adekvátně zhodnotit.

Občas přeceňoval své schopnosti, nedokázal vyhodnotit, co zvládne a co už ne (komunikace se zákazníkem v cizím jazyce, přijímání objednávek nad rámec oficiální nabídky). Usiloval o to, aby byl zákazník spokojen – k hostům byl vstřícný, ochotný, úslužný, pohotový. Dovedl vykonávat více činností najednou, vrátit se k rozdělané nebo nedodělané práci. Při problémech si vždy chtěl poradit sám a mnohdy volil nevhodná řešení (došlo pečivo, tak nabídl zákazníkovi vlastní rohlík od svačiny). Těžko přijímal kritiku a rady okolí.

Dobře snášel dlouhodobější zátěž, byl odolný vůči vypjatým situacím. Pracoval bezchybně a rychlým tempem, totéž ale požadoval od svých kolegů, čímž je stresoval.

Marián měl problém se začleněním do kolektivu uživatelů kavárenského programu. Při komunikaci s ostatními se nadřazoval, měl tendenci lidem kolem sebe radit a poučovat je, často kritizoval práci druhých.

O práci měl zájem, byl ochotný dělat činnosti nad rámec své pracovní náplně a pracovat přesčas. Do práce chodil pravidelně a včas. Vyznal se v rozpisu pracovních směn a když to potřeboval, uměl si dohodnout výměnu směny s kolegy. Chápal postavení jednotlivých zaměstnanců na pracovišti, orientoval se v něm a s dotazy se obracel na kompetentní osoby.

Vzhledem k tomu, že Marián byl pracovním velmi zdatný a patřil mezi nejschopnější uživatele kavárenského programu, byl mu tranzitní program nabídnut již po prvním roce stráveném v kavárně. Celkem šest měsíců Marián současně pracoval v kavárně (čtyři až šest hodin denně) a chodil na schůzky tranzitního programu s pracovní konzultantkou (hodina týdně).

V tranzitním programu byl Marián během prvních sezení seznámen s jeho náplní a cílem, podepsal dohodu o poskytování služeb, vyplnil spolu s konzultantkou formuláře a stanovil oblasti, ve kterých by chtěl najít pracovní uplatnění – v pohostinství jako barman, číšník, nebo v ideálním případě jako DJ v rádiu, na diskotékách nebo na koncertech. Celkem čtyři měsíce strávil teoretickou přípravou pro hledání a udržení zaměstnání. Vedle běžně probíraných okruhů (životopis, rozhovor se zaměstnavatelem, pracovní smlouva, inzeráty, výplatní páska, zkušební doba) se také věnovali Mariánovým osobním tématům (konfliktům na pracovišti, komunikaci s kolegy a nadřízenými, spolupráci na pracovišti).

Pracovní konzultantce se podařilo zkontaktovat úklidovou firmu, která měla zájem zaměstnávat člověka s postižením. Po poradě s odpovědnými osobami kavárenského programu vybrala konzultantka Mariána jako kandidáta pro nabízenou práci. Společně pak šli na pohovor, na kterém si Marián vedl dobře a zaměstnavateli se zamlouval. Zpočátku mu byl nabídnut úklid (vytírání víceposchodového domu) na jeden den v týdnu. Domluva byla taková, že až se Marián zaškolí, tak mu bude rozšířena pracovní náplň a sepíše se smlouva.

Marián si osvojoval (zaměstnavatelem požadovaný) postup vytírání, učil se vykonávat pracovní činnost ve stanoveném časovém limitu, musel znát a dodržovat pracovní povinnosti a pravidla firmy, zajišťoval si přístup do objektu. Během pracovní doby poskytovala konzultantka Mariánovi pracovní podporu, kterou postupně snižovala. Za čtvrt roku si Marián osvojil pracovní postupy a samostatně plnil své povinnosti.

Zaměstnavatel byl s Mariánovou prací spokojen a nabídl mu další činnost – úklid kanceláří na zbývajících čtyři dny v týdnu, práce hodinově vycházela na půl úvazek. Nebylo již časově možné, aby Marián nadále pracoval v kavárně, a tak s ním byla ukončena účast v kavárenském programu. Vzhledem k tomu, že bylo dosaženo cíle tranzitního programu (získání zaměstnání na otevřeném trhu práce) dohodl se Marián s konzultantkou na ukončení účasti i v tranzitním programu a na podmínkách další spolupráce. Mariána nová práce bavila, s vyšší mzdy byl spokojen. Bylo velice překvapivé, když krátce před podpisem smlouvy (měsíc po ukončení obou programů) podal zaměstnavateli z rodinných důvodů výpověď.

Mariánovi rodičům, kteří...

O čtyři měsíce později Marián opět vstoupil do tranzitního programu s tím, že rodinné problémy jsou vyřešeny a je tedy možné se věnovat vyhledávání zaměstnání. Zanedlouho se ovšem začaly objevovat první komplikace – Marián neodhadoval své schopnosti, nezajímal se o požadavky na uchazeče, pracovní místa vybíral podle výše honoráře, odmítal spolupracovat s konzultantkou, nechodil na tranzitní schůzky a neomlouval se, služeb konzultantky využíval pouze na cestování.

Po řadě neúspěchů se Marián rozhodl, že chce pracovat pouze příležitostně, brigádně. Jeho příbuzní tak také pracují a prý je nesmysl hledat si stálé zaměstnání. Tranzitní program je však určen pro ty, kteří hledají trvalé pracovní uplatnění na otevřeném trhu práce, a tak Marián musel z programu vystoupit.

S pracovní konzultantkou se domluvili na specifické formě poskytování služeb – na informačně-poradenské činnosti. Marián zvládá sám vyhledávat inzeráty v příslušných zdrojích, oslovit zaměstnavatele, domluvit si s ním pohovor a náležitosti související s výkonem práce (dohoda, podmínky, pravidla, práva a povinnosti). Pracovní asistenci Marián odmítá, protože je přesvědčen, že náplň práce si dokáže osvojit sám, bez pomoci druhých. Služeb pracovní konzultantky by chtěl nadále využívat pouze při cestování. Dále se domlouvají, že Marián může požádat pracovní konzultantku o schůzku, radu, pomoc či vysvětlení určitého problému.

Stanovili si nová pravidla pro poskytování informačně-poradenských služeb, které však Marián často porušoval (kontaktoval konzultantku pozdě v noci a požadoval, aby s ním okamžitě jela na pohovor do západních Čech). Marián obvykle nedokázal adekvátně využívat služeb pracovní konzultantky (neporadil se při výběru pracovního místa, nechtěl analyzovat nezdařené akce).

Brigády Marián získával přes zprostředkovatelské agentury – celkem byl zaregistrován ve třech. Postupně byl ale bohužel kvůli stížnostem ze zprostředkovaných

pracovišť nebo kvůli nevhodnému jednání se zaměstnanci agentur z registru všech agentur vyřazen.

Přetrvávajícím problémem byl tedy nevhodný způsob komunikace, kvůli kterému Marián často přicházel o práci. Měl stále silnější pocit, že se proti němu ostatní spikli a on si musí všechno řešit sám.

Po dvou letech od prvního vstupu do tranzitního programu přišel Marián s tím, že chce od pracovní konzultantky pomoci s udržení nového zaměstnání. Do tranzitního programu byl tedy Marián naposledy přijat s podmínkou, že musí dodržovat stanovené podmínky a pravidla spolupráce i veškeré dohody, které ústně uzavrou s konzultantkou.

Pracovní nabídku dostal přes internetový portál, umožňující lidem s postižením získat pracovní místo on-line. Jednalo se o úklidové a pomocné kancelářské práce, pracovní doba zahrnovala jedenáct hodin týdně během čtyř pracovních dnů. V průběhu týdne docházel Marián na tři různá pracoviště. Pracovní prostředí bylo členité, bezbariérové a rušné (pohyb zaměstnanců kanceláří). Konzultantka poskytovala Mariánovi pracovní asistenci (především podporu při koordinaci činností v čase, dodržování pracovních postupů, dokončení jedné činnosti a zahájení další). V každé místnosti měl vylepený papír se soupisem činností, které je třeba udělat. Na jednotlivých pracovištích byla Mariánovi představena osoba, na kterou se může v případě nejasností obrátit. Marián se v prostředí rychle zorientoval – věděl, kde najde pracovní pomůcky a díky zkušenosti z kavárny je uměl používat.

Po prvním měsíci Marián zažádal o ukončení asistence s tím, že vše již dobře zvládá a nepotřebuje nikoho, kdo na něj při práci dohlíží. Proběhla schůzka se zaměstnavatelem, který došel k závěru, že asistence na pracovišti je stále potřebná, avšak není nutná od začátku pracovní doby. K závěru pracovního dne tedy konzultantka docházela na pracoviště, společně s Mariánem kontrolovali a hodnotili odvedenou práci.

Mezi Mariánem a konzultantkou se postupně vyostřovaly vztahy – Marián považoval pracovní asistenci za zbytečnou, což dával najevo neslušným, místy až vulgárním chováním ke konzultantce. Ze strany tranzitního programu mu bylo postupně uděleno několik kárných důtek. Zároveň také dostal první ústní napomenutí od zaměstnavatele za nevhodné chování (drzost, odsekávání, ignorování) k zaměstnancům kanceláří.

Pracovní asistence byla se souhlasem zaměstnavatele ukončena po půl roce. Dohoda zněla tak, že pokud se opět vyskytnou problémy, může se zaměstnavatel obrátit na tranzitní program. Konzultantka nadále monitorovala Mariánovu práci. Monitoring probíhal formou

osobních návštěv na pracovišti a telefonováním se zaměstnavatelem. Ukázalo se, že Marián odvádí svou práci zodpovědně. Kontroluje si, zda vykonal veškeré činnosti z náplně práce a k ostatním zaměstnancům se chová slušně.

Po čtvrt roce ale musela být pracovní asistence znovu obnovena, protože si zaměstnavatel stěžoval na Mariánovo chování. Kvůli pracovní asistenci se zase objevily neshody mezi Mariánem a konzultantkou. Za hrubé a opakované porušování pravidel byl nakonec Marián z tranzitního programu definitivně vyloučen. Mariánovi se rozhodnutí nelíbilo, a tak si na postup konzultantky stěžoval vedení organizace. Na smluvenou schůzi se ale nedostavil, neomluvil se.

Mariánův tranzitní program trval celkem tři roky.

2.3 Ríša

*26. 11. 1977
30 let*

Ríša se narodil v roce 1977 v Praze. Pokud jde o zdravotní stav, má středně těžké mentální postižení, špatně vidí na obě oči a užívá léky na srdce.

Čte s obtížemi jednoduché slova, věty i vícemístné číslice. Počítá v oboru do deseti, porovná hodnoty výrazných číslic (deset, sto, tisíc). Při psaní musí Ríša vynaložit značné úsilí, píše toporně, křečovitě, volí převážně hůlkové písmo. Opíše krátké sdělení, neumí písemně zformulovat jednoduchý text. Vykazuje řadu dyslektických a dysgrafických rysů (při psaní zrcadlově obrací nebo přehazuje pořadí číslic, hlásek a slabik, zaměňuje tvary písmen i číslic, při čtení vynechává hlásky a slabiky ve slově, vynechává nuly při zápisu vícemístných číslic).

Ríša má sníženou orientaci v čase i prostoru - chybuje v určování času podle hodin, bezpečně pozná pouze polohu velké ručičky na meznících (čtvrt, půl, tři čtvrtě, celá). Po dlouhodobějším nácviku je schopen si osvojit několik tras, přesto nikdy nezkoušel cestovat sám.

Tempo řeči a schopnost vyjadřování myšlenek je pomalejší. Jemná motorika je mírně zhoršená (nepřiměřený tlak na tužku při psaní i kreslení, ve stresu dochází k výraznému třesu rukou). Není naučený rozhodovat se samostatně, rozhoduje se v závislosti na rodině a okolí.

Vzhledem k dlouhodobě nepříznivému zdravotnímu stavu pobírá Ríša plný invalidní důchod.

Rád se seznamuje s novými lidmi, nemá potíže v komunikaci s nimi, je zábavný společník. Hlavně v dopoledních hodinách je nabitý pozitivní náladou a šíří kolem sebe veselou a pohodovou atmosféru. Ríša umí vyjádřit svůj nesouhlas a odlišný názor. Někdy

se ve svých argumentacích „zasekne“ a není schopen nahlédnout a přiměřeně zhodnotit situaci.

Ríša je drobné, nižší postavy, má na krátko střížené světlé vlasy, modré oči a široký úsměv. Nosí silné dioptrické brýle. Při chůzi nedošlapuje na paty, šourá nohy a je v mírném předklonu dopředu. Působí mladším dojmem, než ve skutečnosti je.

Nemá stabilní domov. Hodně se upíná k matce, ale přitom bydlí více u babiček a tet. Každý týden je u někoho jiného, jen přes víkend bývá doma s matkou a sestrou. Ríša situaci komentuje tak, že nikdy neví, kde bude. V době, kdy byl Ríša uživatelem kavárenského programu, došlo k rozvodovému řízení mezi jeho rodiči. Pod vlivem okolí se Ríša postavil proti otci a navenek prohlašoval, že chce pomáhat matce, aby jí ulevil od starostí. Vztahy v rodině jsou narušeny, jednotliví členové se mezi sebou navzájem veřejně pomlouvají. Ríša má roli „rodinné vrby“ a každý se ho snaží získat na svou stranu. Pečující okolí za Ríšu přebírá řadu činností, které by byl sám schopen vykonávat a zamezuje mu tak v rozvoji samostatnosti. Ríša je zvyklý nemít žádné povinnosti ani zodpovědnost.

Všechny aktivity mu zařizuje babička z matčiny strany, Ríša nikdy nezkoušel hledat si sám práci. Po absolvování pomocné školy docházel do denního stacionáře u Prahy (čas trávil především prací na zahradě a zájmovými kroužky), dále navštěvoval chráněnou dílnu (tkaní a spravování bot), také vypomáhal v diakonii – pomáhal starým lidem na vozíku k lékaři, s prádlem, úklidem. Ve volném čase se zajímá o činnost hasičů Praha (dívá se na jejich internetové stránky, několikrát navštívil hasičský sbor, účastní se akcí pro veřejnost). Kontakt na kavárnu našla babička v novinách, společně přišli na pohovor a po dojednání podmínek spolupráce Ríša nastoupil do programu.

V kavárně pracoval Ríša dva a půl roku, od pondělí do pátku na čtyři hodiny denně, ve směnném provozu. Pracovní náplň zahrnovala úklidové práce, práce na obsluze a práce za barem. Po zacvičení a osvojení pracovních postupů plní stanovené úkoly samostatně a zodpovědně. Upřednostňuje pozvolné pracovní tempo, bez časového omezení. Klidnou atmosféru preferuje před tlakem na pracovní výkon. Nevadí mu stereotypní práce, ale potřebuje se učit stále novým věcem. Pracovní postupy činností, které pravidelně nevykonává, rychle zapomíná. Vytrvalost a ochota pracovat klesá s postupně se snižujícím zájmem o danou činnost. Nerad vykonává více činností najednou, potřebuje dokončit zadaný úkol a teprve pak dostat další. S množstvím úkolů se snižuje pravděpodobnost, že dokončí rozdělanou práci. Není ochoten dělat práci navíc. Pracovní výkon je nestabilní – je ovlivněn jednak Ríšovým aktuálním emočním rozpoložením, ale také tím, že se snadno

nechá vyrušit ze soustředění na danou činnost. Ríša není příliš schopen přizpůsobit se náhlé změně podmínek (přesednutí hostů k jinému stolu).

Motivuje ho spokojenost druhých lidí, když svou činností někoho potěší, je někomu prospěšný. Odměnou je pro něj pochvala a uznání okolí. Rád pracuje v kolektivu a je v interakci s lidmi, vyhovuje mu, když při práci s někým hovoří a spolupracuje.

Optimální pracovní doba je pro Ríšu buď každý den tři hodiny nebo třikrát týdně čtyři hodiny denně. V rozpisu pracovních směn se neorientoval a ani se o to nepokoušel. Když potřeboval dovolenou nebo vyměnit službu s kolegy, dojednávali to za něj příbuzní. Do práce ho vždy vodil ten člověk, u kterého daný týden bydlel. Na pracovní směny chodil včas a dodržoval pracovní dobu, častokrát však nedorazil na pracovní schůzky. Špatně si pamatuje sdělené informace a dohodnuté termíny, neumí používat diář nebo si zapsat poznámky. Ríša by rád dodržoval dohodnutá pravidla, závisí to však ve větší míře na informovanosti a zodpovědnosti pečujících osob.

Ríša má potenciál k dalšímu vývoji – během kavárenského programu se naučil psát a číst názvy všech stolů, většinou správně psal číselné kódy objednávek a uměl přečíst názvy jídel a nápojů v lístku. Naučil se také trasy mezi byty a kavárnou, takže by byl schopen samostatně cestovat, ale nikdy k tomu nedostal příležitost.

Po prvním roce, který Ríša strávil v kavárenském programu, vstoupili jeho dva kolegové (Marián a Věrka) do tranzitního programu. Existence dalšího programu Ríšu zaujala, začal se o něj zajímat a projevil přání vstoupit do tranzitního programu. Byl upozorněn vedoucími programů na podmínky a požadavek připravenosti uživatele pro vstup do tranzitního programu. Nakonec se společně shodli, že není kam spěchat, a tak Ríša do tranzitního programu vstoupil až o rok později, když mu v kavárně začalo běžet posledních šest měsíců. Po tuto dobu byl tedy Ríša uživatelem kavárenského a zároveň i tranzitního programu.

Podepsání dohody o poskytování služeb tranzitního programu se u Ríši několikrát odkládalo, protože z pohledu konzultantky nesplňoval dvě důležitá kritéria: zájem o program a motivaci pracovat na otevřeném trhu práce. Nakonec se konzultantka rozhodla Ríšu přijmout a připustila, že možná budou hledat práci i v chráněných podmínkách.

Problém spočíval v tom, že Ríša často nedorazil na schůzku s pracovní konzultantkou, takže nebylo možné realizovat náplň tranzitního programu. Důvodem časté nepřítomnosti byla Ríšova závislost na informovanosti, zodpovědnosti a přístupu pečujícího okolí. Postoj pečovatelů k poslání tranzitního programu byl ovšem skeptický. Požadovali, aby pracovní konzultantka našla co nejrychleji Ríšovi vhodné pracovní místo,

kteřé si „omrknou“ a pokud budou spokojeni, tak tam Ríša nastoupí. Také si přáli, aby byl nástup na nové pracoviště zajištěn ke dni ukončení práce v kavárně. Jakékoliv jiné činnosti v rámci tranzitního programu vnímají jako ztrátu času. Ačkoliv Ríša tvrdil, že se chce účastnit tranzitních schůzek, nedokázal se situaci nic udělat.

Na schůzkách, které se uskutečnily, si Ríša vytvořil představu vhodného pracovního místa (pomocné práce všeho druhu), dozvěděl se, co je životopis, byl navážen k samostatnosti a řešil dilema, zda má či nemá chodit do tranzitního programu. Měl se také rozhodnout, zda chce v budoucnu spíše pracovat pro radost v chráněných podmínkách, nebo být zaměstnán na otevřeném trhu práce, dostávat za práci finanční odměnu, mít povinnosti a méně času na zábavu. Všechna témata však zůstala jen v teoretické rovině a nijak se nepromítla do Ríšova běžného života.

Kavárenský program skončil Ríšovi v červnu. Do začátku prázdnin měl od babičky vyjednanou docházku do stacionáře a na prázdniny měl zaplacený tábor a dovolenou. Ríša s matkou si během června přišli do kavárny pro výplatu, o tranzitní program se nezajímali. Na dotaz pracovní konzultantky, zda bude Ríša chodit na tranzitní schůzky, odpověděli, že teď budou prázdniny, a pak se uvidí. Během července a srpna se konzultantka několikrát pokoušela kontaktovat Ríšu a jeho rodinu, ale vždy neúspěšně. Z důvodů dlouhodobé neúčasti byl Ríša z tranzitního programu konzultantkou vyloučen.

Po prázdninách přišel Ríša s babičkou za pracovní konzultantkou, aby jí oznámil, že do tranzitního programu již nebude chodit. Důvodem je, že tranzitní program již Ríša nepotřebuje, protože mu babička zajistila denní stacionář (jedná se o ten, do kterého již chodil před časem). Konzultantka seznámila Ríšu se skutečností, že z programu byl pro nedodržení dohodnutých podmínek vyloučen. Ríša to vnímal jako nespravedlnost, protože o prázdninách mívají přece lidé volno. Ríšův tranzitní program trval celkem šest měsíců.

2.4 Uršula

Uršula se narodila v roce 1975 v Praze jako prvorozené dítě svých rodičů. Ihned po porodu jí zjistili srdeční vadu, která jí byla ve čtrnácti letech operována. Přibližně od jedenácti let trpí kolapsovými stavy nejasného původu – zatmí se jí před očima, neslyší, cítí tlak v hlavě a horko v těle. Někdy vykřikne, načež strnule upadne dozadu. Za několik vteřin se vzpamatuje, na výzvu okamžitě a adekvátně reaguje. Po zvednutí je schopná postarat se o sebe a bez problému se vrátí k rozdělané činnosti. Vnímá, když kolaps přichází, ale neumí mu předejít. Frekvence kolapsů je nepravidelná – někdy se objevují jednou měsíčně, ale někdy i několikrát týdně. Dalšími Uršulinými zdravotními obtížemi

jsou mírná inkontinence a porucha příjmu potravy – bulimie. Užívá neuroleptika, aby nebyla nervózní.

Uršula je člověk s lehkým mentálním postižením. Pokud jde o znalost trivia – čte dobře a s porozuměním, píše v krátkých větách a je schopna písemně zformulovat smysluplný text. Počítá z paměti v oboru do tisíce, umí používat kalkulačku, ovládá malou násobilku. Číslovky umí napsat i přečíst, částečně ovládá jejich hodnoty a umí je porovnávat. Bezpečně si pamatuje sdělené informace i dohodnuté termíny, umí používat diář a využívá ho. Umí se orientovat v čase a zkoordinovat v něm jednotlivé činnosti nebo schůzky. Dobře se orientuje i v prostoru, po krátkém zacvičení dokáže samostatně cestovat.

Vzhledem k dlouhodobě nepříznivému zdravotnímu stavu pobírá Uršula plný invalidní důchod.

Její řeč je plynulá a srozumitelná. Uršula ráda komunikuje s lidmi a často se s nimi snaží navázat blízký vztah. Usiluje o to jednak neverbálně – lidem při komunikaci často vstupuje do intimní zóny (drží za ruku, hladí po rameni, tulí se) – jednak obsahem sděleného (snaží se vlichotit, vyznává se ze své náklonnosti, přizpůsobuje své názory).

Fixuje se zvláště na lidi, kteří jsou k ní vstřícní, nebo kteří představují autoritu. Uršula je závislá na hodnocení okolí a na náladě druhých. Špatně snáší kritiku a na svou obhajobu je schopná i lhát. Po delším styku s Uršulou se někteří lidé cítí být „vysátí“.

Uršula má drobnou, středně vysokou postavu, na krátko střižené hnědé vlasy, velké oči a nápadný horní ret s mírným předkusem. Dbá na to, aby byla vždy čistě a vkusně oblečená. Vypadá o hodně mladší, než ve skutečnosti je.

Má ještě dvě sestry – první je o jeden rok, druhá o deset let mladší. Starší ze sester studuje speciální pedagogiku na vysoké škole a angažuje se v pomáhajících oborech. Rodiče mají středoškolské vzdělání, otec je podnikatel, matka úřednice. Zdravotní stav ostatních členů rodiny je dobrý. Všichni žijí ve společné domácnosti v Praze. Ekonomický status rodiny je mírně nadprůměrný. Rodina dbá hodně na to, aby navenek dobře působila – nepřipouští si problémy, vysokou hodnotou je pro ně milé vystupování a hezký vzhled (oblékají se podle módy, investují do péče o zevnějšek).

Po zvláštní škole chodila Uršula na praktickou školu rodinnou. Po absolvování studia pracovala sedm let v Drutěvě. Tam vykonávala především jednostranně zaměřenou monotónní práci (např. balení příborů do sáčků, třídění sponek). Pracovala sedm a půl hodin denně, což na ní bylo příliš dlouho – cítila se unavená, nervózní, bolely jí záda a za krkem. Uršule také nevyhovovalo, že hodně lidí pracovalo na jednom místě vedle sebe a při komunikaci na sebe museli křičet.

Nakonec se rozhodla, že skončí. Výpovědní doba byla jeden měsíc, poté byla doma a práci jí hledali rodiče, příbuzní a známí. Do kavárny jí přivedla náhoda: Uršulina sestra dobrovolně pracovala na benefiční sbírce, organizované na podporu otevření kavárny pro lidi s mentálním postižením. Získala tak kontakt na sdružení, matka Uršuly na něj o několik dní později zatelefonovala a vyjednala dceři schůzku se zástupci kavárny. Po dojednání podmínek spolupráce nastoupila Uršula do kavárenského programu.

V kavárně pracovala Uršula dva roky, od pondělí do pátku čtyři hodiny denně, ve směnném provozu (ranní, polední nebo večerní služba). Pracovní náplň zahrnovala úklidové práce (zametání, vytírání, luxování, úklid sociálního zařízení, mytí nádobí, čištění lednic a doplňování zásob), práce na obsluze (komunikace se zákazníky, přijímání, třídění a vyřizování objednávek, roznášení nápojů a jídel), práce za barem (příprava nápojů podle objednávek, obsluha pressovače, odšťavňovače, rychlomyčky, příprava teplých nápojů, rozlívání studených nápojů). Po zacvičení a osvojení pracovních postupů byla schopna samostatně a v optimálním tempu plnit úkoly spojené především s úklidem a prací na obsluze. Největší potíže činila Uršule práce za barem, zvláště při poledních a večerních směnách, kdy bývalo hodně objednávek. Veškeré pracovní postupy si Uršula sice rychle zapamatovala, ale ve stresových situacích v nich chybovala. V těchto případech bylo Uršule nutné poskytnout podporu, kontrolovat jí a vést jí k tomu, aby dokončila nejprve jeden úkol a teprve pak začala další.

Vypjaté situace Uršula obvykle „řešila“ tím, že zkolabovala nebo odcházela zvracet na toaletu. Množství a kvalita odvedené práce, jakož i schopnost využívat naučené postupy se tedy zhoršovala se stoupajícím vnitřním napětím, fyzickou a psychickou nepohodou a děním okolo. Ve chvílích, kdy byla schopná udržet pozornost, kontrolovala svoji práci samostatně, uměla vyhodnotit, co nedodělala nebo pokazila, a dokončit to správně, bez pobízení. Uršulino soustředění na práci však během pracovní doby výrazně kolísalo a pracovní výkon byl nestabilní.

Uršula preferovala organizování práce i zadávání úkolů zvenčí: vyhovovala jí permanentní přímá podpora a vedení, jejich nepřítomnost ji znejišťovala a zhoršovala kvalitu výkonu. Ráda si požádala o pomoc, když nevládala zadané úkoly. Pokud něčemu nerozuměla, uměla se zeptat a nechala si poradit. Zažádala si o přestávku, když jí potřebovala, po odpočinku se vracela sama k práci, kterou nedodělala. Ukázalo se, že optimální pracovní doba je pro Uršulu tři (maximálně čtyři) hodiny denně s možností přestávky na patnáct minut. Uršula se vyznala v rozpisu pracovních směn a když to

potřebovala, uměla si samostatně dohodnout výměnu služby s kolegy. Do práce chodila včas a dodržovala pracovní dobu.

Když Uršule běžel poslední půlrok programu, začaly se z kasy v kavárně ztrácet peníze. Později se ukázalo, že u toho vždy nějak figurovala právě Uršula. Podezření ještě zesílilo, když Uršula začala svým nadřazeným kupovat dárky a květiny. Nosila u sebe také větší obnosy peněz. Situace se začala řešit veřejně a Uršula se posléze sama přiznala (vedení kavárny i rodičům), že peníze brala ona. Jako důvod nejdříve uvedla, že za svou práci dostává málo zapláceno, ale potom výpověď změnila tak, že chtěla ostatním kupovat dárky a dělat jim tak radost. Jako řešení Uršula nejdříve sama navrhla vyloučení z programu kavárny, ale potom zažádala o „druhou šanci“. Uršula nakonec musela ze svého platu uhradit stanovenou škodu a všem spolupracovníkům musela o svém prohřešku říct. Dohodlo se, že pokud se problém bude opakovat, dojde k okamžitému rozvázání spolupráce. Uršula na tyto podmínky přistoupila a splnila je, takže kavárenský program s ní byl ukončen proto, že uplynula časová lhůta dvou let a Uršula si dle svých možností osvojila pracovní i sociální dovednosti ze stanovené náplně práce.

V den ukončení kavárenského programu Uršula oficiálně vstoupila do tranzitního programu. Uršulin tranzit z kavárny do nového prostředí trval pouze dva měsíce. První měsíc trávila Uršula seznamováním s náplní tranzitního programu, výkladem obsahu dohody o poskytování služeb, vyplňováním a vytvářením představy vhodného pracovního místa. V té době zároveň Uršuliny rodiče aktivně hledali pro svou dceru pracovní příležitost v chráněných podmínkách. Uršula například za doprovodu otce absolvovala pohovor v kavárně pro lidi s duševním onemocněním, ale nebyla přijata, protože nespádala do cílové skupiny lidí, pro které je program určen.

Rodiče vnímali účast Uršuly v tranzitním programu jako ztrátu času. Po prvním „promarněném“ měsíci proto žádali, aby Uršula účast v programu ukončila. Uršula tedy naléhala na pracovní konzultantku, aby okamžitě začaly hledat zaměstnání na otevřeném trhu práce. O několik dnů později se však chování Uršuly změnilo – při telefonickém hovoru s pracovní konzultantkou například dělala, že neví, s kým hovoří (ačkoliv se konzultantka Uršule opakovaně představila) a žádala, aby dotyčná osoba vyřídila pracovní konzultantce, že nepřijde na smlouvanou schůzku. Jindy zase během jednoho hovoru několikrát změnila svou výpověď. Za nejasných okolností nakonec Uršula z tranzitního programu vystoupila s tím, že jí otec sehnal nové zaměstnání. Postupem času pracovní konzultantka přišla na to, že Uršula má novou práci v chráněné zahradnické dílně, kterou provozuje sdružení, podporující lidi s duševním onemocněním.

2.5 Věrka

vojtěcha kovář

Věrka se narodila v roce 1981. Od dětství se léčí kvůli epilepsii, užívá antiepileptika, za posledních deset let neměla žádný záchvat. Na ruku má sotva patrná ložiska atopického ekzému. Věrka má lehké mentální postižení.

Čte s porozuměním, píše v krátkých větách a je schopná písemně zformulovat jednoduchý text. Počítá z paměti v oboru do tišícice – ne vždy spolehlivě, umí používat kalkulačku. Číslovky umí napsat i přečíst, částečně ovládá jejich hodnoty a umí je porovnávat. Bezpečně si pamatuje sdělené informace i dohodnuté termíny, umí používat diář. Dobře se orientuje v prostoru, po krátkém zacvičení dokáže samostatně cestovat. Orientace v čase je mírně zhoršená – sice ovládá hodiny, ale někdy neodhadne délku trvání děje v čase (v kolik hodin potřebuje vyjít z jednoho místa, aby do druhého dorazila v požadovanou dobu). Umí se samostatně rozhodovat, potřebuje k rozhodování čas a klid, nemá ráda nátlak.

Její řeč je srozumitelná, umí komunikovat s ostatními, když něčemu nerozumí, umí se zeptat. Má k lidem přátelský a rovný přístup. Pokud je to v jejích možnostech, ráda druhému poradí a pomůže. Je slušná, klidná, nekonfliktní, trpělivá, zná a dodržuje základní společenské návyky.

Věrka je plnoštíhlé, středně vysoké postavy. Má kulatý obličej, modrošedé oči, trochu odstáté uši a dlouhé světle hnědé vlasy, které nosí nejčastěji stažené do culíku. Chodí sportovně oblečená – nejčastěji v džíněch, tričku a teniskách.

Věrka má dobré rodinné zázemí. Se svým starším bratrem a rodiči žije v domku u Prahy. Největší oporu je pro ni matka, která se Věrce věnuje, učí jí nové věci, vede jí k samostatnosti a trpělivosti. Matka má na Věrku adekvátní očekávání, v aktivitách dceru podporuje a důvěřuje jí. Je vyučená prodavačka, pracuje v lahůdkách v centru Prahy. Otec je vyučený mechanik elektronických zařízení. Před několika lety v důsledku glaukomového poškození zrakového nervu definitivně přišel o zrak. Nemohl tedy nadále vykonávat své povolání a šel do invalidního důchodu. Absolvoval rekvalifikační kurz a v současné době si přivydělává jako masér – v domku má jeden pokoj zařízen pro své klienty. Bratr Věrky se vyučil automechanikem a pracuje v oboru. Ekonomická situace rodiny vyžaduje, aby každý člen vydělával peníze.

Věrka má výuční list z odborného učiliště pro mládež s více vadami – obor tkadlena. Po absolvování školy byla půl roku doma, kde zastávala veškeré domácí práce. Poté našla matka v novinách inzerát, že na práci do kavárny jsou přijímáni lidé s mentálním

postižením. Společně přišly na pohovor a po dojednání podmínek spolupráce Věrka nastoupila do programu.

V kavárně pracovala Věrka dva roky, od pondělí do pátku na čtyři až šest hodin denně, ve směnném provozu (ranní, polední nebo večerní služba). Pracovní náplň zahrnovala úklidové práce, práce na obsluhu a práce za barem. Po zacvičení a osvojení si pracovních postupů byla schopná plnit zadané úkoly samostatně a svědomitě, pracovala rychle, přesně, vytrvale. Pracovní postupy si s jistotou a dlouhodobě pamatovala. Osvojila si všechny činnosti z náplně práce a své znalost. Dovednosti dokázala vhodnou formou předávat méně zdatným nebo začínajícím kolegům.

Uměla svou práci zkontrolovat a adekvátně zhodnotit. Věrka nepřeceňovala, ale ani nepodceňovala své schopnosti, dokázala dobře vyhodnotit, co zvládne a co ne. Dovedla vykonávat více činností najednou, vrátit se k rozdělané nebo nedodělané práci. Při problému si uměla sama poradit. Dobře snášela dlouhodobější zátěž, byla poměrně odolná krátkodobým stresujícím situacím. Většinou pracovala svým stabilním tempem, nezmatkovala.

Potřebovala se učit stále novým věcem. O práci měla zájem, byla ochotná dělat i činnosti nad rámec své pracovní náplně. Úroveň jejího pracovního výkonu výrazně klesla jen výjimečně. Docházelo k tomu zpravidla tehdy, když Věrka nabyla dojmu, že svou práci bezpečně zvládá – přestala být pozorná a unikaly jí nedostatky, kterých se při činnostech začala dopouštět. Pokud jí na tuto skutečnost někdo upozornil, byla apatická a na výzvu reagovala s dlouho časovou prodlevou.

Chápala postavení jednotlivých zaměstnanců na pracovišti, orientovala se v něm a s dotazy se obracela na kompetentní osoby. Při skupinové nebo kolektivní práci dobře spolupracovala. Do práce chodila pravidelně a včas, dodržovala pracovní dobu. Vyznala se v rozpisu pracovních směn a když to potřebovala, uměla si dohodnout výměnu směny s kolegy.

Vzhledem k tomu, že Věrka byla velmi šikovná a patřila mezi nejschopnější uživatele kavárenského programu, byl jí tranzitní program nabídnut již po prvním roce stráveném v kavárně. Druhý rok tedy Věrka současně pracovala v kavárně (čtyři až šest hodin denně) a chodila na schůzky tranzitního programu s pracovní konzultantkou (hodina týdně).

V tranzitním programu byla Věrka během prvních sezení seznámena s jeho náplní a cílem, podepsala dohodu o poskytování služeb, vyplňovala spolu s konzultantkou formuláře (kartu uživatele, osobní profil, individuální plán) a utvářela si představu

vhodného pracovního místa. Celkem dva měsíce byly věnovány teoretické přípravě na hledání zaměstnání – probíranými okruhy byly například životopis, rozhovor se zaměstnavatelem, pracovní smlouva, inzeráty, telefonování, práce na počítači, zkušební doba, nástupní plat. Věrka si rychle osvojila nové poznatky, probíraná témata dokázala dávat do souvislosti se zkušenostmi z kavárny.

Po čtvrt roce začala Věrka spolu s pracovní konzultantkou vyhledávat zaměstnání na otevřeném trhu práce. Její představa pracovního místa byla jasně zformulovaná – chtěla pracovat v gastronomii, obor studená kuchyně (přímá práce s potravinami či pomocné práce v kuchyni) nebo tkát na stavu. Délka pracovní doby by se měla pohybovat mezi čtyřmi až šesti hodinami denně, chtěla by pracovat ve všední dny, nejlépe od pondělí do pátku.

Pracovní nabídky vyhledávala a ucházela se o ně sama, s pracovní konzultantkou nebo s matkou. Jako zdroj inzerátů nejčastěji používala noviny nebo internet. Věrce občas dělalo potíže telefonovat – zapoměla se zeptat na důležité informace, překroutila sdělení, dojednala pohovor na špatný termín. Na pohovor s potenciálním zaměstnavatelem se Věrka připravovala za pomoci pracovní konzultantky: představovaly si, co by se asi zaměstnavatel mohl zeptat, formulovaly odpovědi, hrály scénky, vytiskly životopis, plánovaly cestu. Na vlastní pohovor chodila Věrka (dle svého přání) buď sama nebo v doprovodu konzultantky. S pracovní konzultantkou nezdařené akce podrobně analyzovaly a následně nacvičovaly správné způsoby řešení.

Během jednoho roku se Věrka ucházela o řadu pracovních nabídek. Příčinou neúspěchu byla nejen konkurence, ale i požadavek na zkrácenou pracovní dobu či Věrčin zdravotní stav. Věrka ale byla velmi vytrvalá, neztrácela naději a po celou dobu ji psychicky podporovala matka, která jí zároveň aktivně pomáhala při vyhledávání pracovních míst. Situaci Věrka zvládala velmi dobře také díky tomu, že po většinu času zároveň ještě pracovala v kavárně.

Po ukončení účasti v kavárenském programu si Věrka s vedením dojednala, že na dohodu o provedení práce bude prát špinavé utěrky z kavárny a také dostala možnost vystavovat v prostorách své tkalcovské výrobky k prodeji. Stále využívala služeb tranzitního programu – s konzultantkou vyhledávaly vhodné pracovní nabídky, připravovaly se a chodily na pohovory.

O dva měsíce později Věrka nastoupila do nového zaměstnání. Šlo o pomocné práce v kuchyni. Pracovní náplň zahrnovala úklidové práce v kuchyni a kantýně (zametání a vytírání podlah, čištění dřezů, leštění skel, utírání stolů a táců, zvedání a sundávání židlí),

práci s nádobím (příprava, sbírání a uklízení nádobí, mytí nádobí ručně i v myčce), popřípadě mohla Věrka pomáhat kuchaři s výdejem jídla. Pracovní doba byla od pondělí do pátku na čtyři hodiny denně.

Ze začátku chodila Věrka na pracoviště v doprovodu pracovní konzultantky. Asistenci potřebovala zejména při cestování do zaměstnání a první den na pracovišti, aby se snadněji adaptovala na nové prostředí. Samotný výkon práce nečinil Věrce potíže – podobnou činnost vykonávala v kavárně i doma a své zkušenosti byla schopna využít. O týden později Věrka cestovala i pracovala již bez asistence. Nadále udržovala s konzultantkou především telefonický kontakt – vždy se po skončení pracovní doby spojily a zhodnotily situaci.

Pracovní konzultantka občas zkontaktovala zaměstnavatele a optala se, jak si Věrka vede. Vedoucí byl s tím, jak Věrka vykonává svou práci, vždy spokojen. Věrka odváděla kvalitní výkon – vždy měla čistě uklizeno, práci si kontrolovala, nespěchala a přitom dodržovala časový rozvrh, nezapomínala na žádnou z činností. Prokázala, že je schopná správně vyhodnocovat situace (včasné doplňování talířů, příborů, skleniček) i řešit neobvyklé situace (nefunkční myčka). Pracovala zcela samostatně a pokud to bylo potřeba, dokázala se poradit s ostatními. Pakliže to bylo v jejích možnostech, ráda pomohla svým kolegům. Na pracovišti se chovala slušně a reprezentativně pro firmu.

Do nového pracovního kolektivu se Věrka začlenila rychle. Jde o mladý (vrstevníci Věrky) a malý (čtyři pracovníci) kolektiv. Kolegové jsou vstřícní, hovorní, nápomocní, vzali Věrku mezi sebe takovou, jaká je. Spolupracovníci dbají na to, aby jim Věrka při komunikaci rozuměla (mluví pomalu a v jednoduchých větách, nepoužívají abstraktní slova). Věrka se hladce zapojila do plánování celého kolektivu, účastní se i mimopracovních aktivit.

Po dvou měsících, které Věrka bez potíží strávila na novém pracovišti, se s konzultantkou domluvily na ukončení účasti v tranzitním programu. Věrka odchází s tím, že v případě potřeby může požádat pracovní konzultantku o radu či pomoc, dohodly se také na dalším monitoringu (konzultantka bude po dobu jednoho roku v určitých časových periodách telefonovat zaměstnavateli a zjišťovat, jak si Věrka na pracovišti vede). Tranzitní program Věrky trval celkově jeden a půl roku.

3 KONSTRUKCE PROFESNÍ IDENTITY

Na začátku tranzitního programu uživatelé nejdříve hovoří s pracovní konzultantkou o tom, co by chtěli v životě dělat za práci, jakou mají představu o svém budoucím pracovním uplatnění. Uživatelem ideálně (utopisticky) zkonstruovaná žádoucí identita je v průběhu tranzitního programu konfrontována s okolím, které (v čele s pracovní konzultantkou, rodiči a příbuznými uživatelů) usiluje o to, aby „žádoucí“ bylo pro uživatele i „vhodné“. Do konfrontace se dostává „to, co chci“ versus „to, na co mám“ versus „jak mě ostatní odhadují, vidí“. Mnozí uživatelé se tak doberou k představě vhodného pracovního místa, ke kterému by za pomoci tranzitního programu měli dospět. Jak budou uživatelé na vzniklou situaci reagovat? Jaké strategie zvolí k dosažení cílů? Budou ochotni změnit své představy a konstrukce o sobě? Co všechno bude mít vliv na jejich cestu z kavárny do práce?

Následující tabulka ukazuje přehled volby povolání uživatelů tranzitního programu. Jednotlivé položky jsou v následujícím textu podrobně rozebrány. Pro předběžnou orientaci uvádím, že „žádoucí“ jsou ta povolání, která jsou pro uživatele z nějakého důvodu atraktivní, přitažlivá, lákavá. Jsou to vytoužená povolání, která by si uživatelé v ideálním případě přáli dělat. „Vrabec v hrsti“ představuje ty pracovní oblasti, o kterých si uživatelé myslí, že pro jejich vykonávání splňují určité předpoklady. „Vhodná“ jsou ta pracovní místa, jejichž představa vznikla na základě konfrontace s významnými blízkými a jimi (respektive pracovní konzultantkou, rodinou či příbuznými) byla také schválena. Poslední kolonka „Kde skončili?“ prezentuje místa, která uživatelé nakonec zvolili, a ve kterých ukončili svůj tranzit z kavárny.

JMÉNO	ŽÁDOUCÍ	VRABEC V HRSTI	VHODNÉ	KDE SKONČILI?
Kamil	Čajovnik Práce s dětmi	Čajovnik Keramik	Pomocné práce v čajovně Práce pro děti – úklid v MŠ Pomocné práce v keramické dílně nebo MŠ	Chráněná keramická dílna
Marián	DJ v rádiu, na koncertech, diskotékách	Práce v pohostinství – číšník, barman		Úklid kanceláří
Ríša	Hasič Herec Pilot Plavčík	Hasič Herec	Pomocné práce všeho druhu	Denní stacionář
Uršula	Kavárnice Práce s dětmi nebo lidmi s postižením	Kavárnice Práce s dětmi nebo lidmi s postižením	Pomocné práce v kavárně	Chráněná zahradnická dílna
Věrka	Práce v kuchyni Dělaní jídla	Tkadlena	Tkadlena Dělaní jídla Pomocné práce v kuchyni nebo tkadlecké dílně Uklízečka	Pomocné práce v kuchyni

3.1 ŽÁDOUCÍ PODOBA PROFESNÍ IDENTITY

Uživatelé vstupují do tranzitního programu s určitými představami svého budoucího pracovního uplatnění. Očekávají, že tranzitní program jim pomůže najít práci, *jakou bychom chtěli, jakou bychom si představovali*. Na úvodních sezeních hovoří uživatelé s pracovní konzultantkou o tom, čím nebo kým by chtěli v budoucnu být. Představy jednotlivých uživatelů jsou rozdílně ne-propracované, ne-reálné, uživatelé pro výkon povolání ne-splňují požadavky a dlouhodobě se na dané povolání ne-připravovali. Nic a nikdo jim však v této fázi nebrání v tom, aby své ideální, žádoucí až utopistické představy o své budoucí profesní identitě vyslovovali nahlas a tím pádem i očekávali, že daná povolání s pomocí tranzitního programu získají.

3.1.1 Atraktivita: Láká mě pracovat jako...

Žádoucí podoba profesní identity - to jsou ta povolání, která jsou pro uživatele z nějakého důvodu atraktivní, přitažlivá, lákavá. Povolání, po kterých touží Ríša (*hasič, herec, plavčík, pilot*) jsou pro něj z našeho pohledu jasně nedostižnými sny. Možná i Ríša tuší, že taková povolání nikdy vykonávat nebude. Možná, že jeho volba není ani tolik o tom, že neví, co dané povolání obnáší (viz kapitola 3.2 „Konfrontace“): zřejmě si to dovede představit a během konfrontace dokonce dokáže na otázky týkající se pracovní náplně daných povolání správně odpovídat. Nic mu však nebrání v tom, aby o sobě snil jako o *hasiči, herci, plavčíkovi* či *pilotovi*. Každý asi takto sníme, ale na rozdíl od Ríši to nevyslovujeme nahlas před ostatními, natož třeba před výchovnou poradkyní či jinými odborníky na profi-volbu. Proč? Protože stejně víme, že pokud své sny vyslovíme, tak nás daný odborník usměrní, „usadí“, či slovy Mariána *srazí* a nasměruje jinam. Stejně jak to udělala pracovní konzultantka v Ríšově případě, který se nakonec spokojil s neatraktivními pomocnými pracemi všeho druhu.

I ostatní klienti mají své atraktivní pracovní oblasti, v nichž by sami sebe rádi viděli působit. Jejich volby se také pohybují na hranici dostupnosti: čajovník Kamil pracující s dětmi, kavárnice Uršula pečující o děti nebo lidi s postižením, *DJ Pálivá paprika* alias Marián. Nejlepší (z hlediska dosažitelnosti snu) to má Věrka, která touží po čemkoliv, co souvisí s *děláním jídla* nebo *kuchyní*⁴.

⁴ Jako jediná „dědí“ profesi po rodiči - matce. Ostatní uživatelé se při volbě povolání na profese rodičů neohlížejí a možná ani nemohou (otec Kamila je lékař, rodiče Uršuly podnikatelé). U Věrky v rodině se řemeslo – práce rukama – opravdu cení, je to uznávané, a možná i proto pro Věrku atraktivní. Věřčinou výhodou také je, že vařit umí a je manuálně zručná. A po méně atraktivní, ale pro Věrku přijatelné alternativě – pomocných pracích v kuchyni – je na trhu práce skutečná poptávka.

Kamil: V kavárně mě ze všeho nejvíc bavilo děláni čajů a taky mi to šlo. Chtěl bych pracovat v čajovně. Dělat čaje a obsluhovat hosty.

Kamil: Mám rád děti, chtěl bych pracovat s dětma.

Uršula: Chci tu kavárnu!

Uršula: Bavilo by mě pracovat s dětma... Taky bych mohla pomáhat postiženým lidem – tak jako já jsem postižená, chtěla bych jim pomáhat s oblíkáním, chodit s nima na procházku...

Marián: Jóó s muzikou bych chtěl dělat, bejt v rádiu nebo někde na diskotékách nebo na koncertech. Říkal bych si DJ Pálivá paprika.

Věrka: Dělat chlebičky nebo teplou kuchyni, to mě baví nejvíc, ale zatím nevím, jestli by mě někde chtěli. Baví mě hlavně vaření a studená kuchyně.

Pro uživatele nejsou atraktivní jen konkrétní povolání, ale často hovoří i o pracovním prostředí, ve kterém by si přáli pracovat. Někdy je pro uživatele pracovní prostředí natolik důležité, že jsou ochotni zcela upustit od původní představy pracovní náplně, jen když zůstanou v požadovaném místě. Takže Věrka, která *chce ze všeho nejvíc pracovat někde v kuchyni*, se z inzerátů dovídá, že na trhu práce existuje pozice *pomocná síla v kuchyni*. Je to *někde v kuchyni*, čímž je splněn důležitý požadavek místa: *Pomáhat v kuchyni, to by se mi taky líbilo* - i přesto, že náplň práce zahrnuje *mytí nádobí a uklízení*. Na druhé straně Kamil by sice *chtěl pracovat v čajovně*, ale na rozdíl od Věrky by tam *chtěl pouze dělat čaje a obsluhovat hosty*. Čajovna tedy pro Kamila není tak osudová jako kuchyně pro Věrku. Kdyby se Kamilovi naskytla možnost *v čajovně uklízet záchody*, pravděpodobně by odmítl. Podobně to má i Marián s prací *v rádiu, na diskotékách nebo na koncertech*, kde by *chtěl dělat jenom s muzikou*.

Jindy volba místa výkonu povolání bezprostředně souvisí s tím, ke komu chtějí uživatelé svou pracovní činnost nasměrovat, nebo komu se chtějí při práci vyhnout. Například Kamil toužící *pracovat s dětma* volí *mateřskou školku*, ve které by chtěl *pomáhat v kuchyni* nebo *uklízet po dětech*. Stejnou práci by však *nedělal v domově důchodců*, protože *nechce pracovat se starýma lidma*. Podobně to má Marián, který se snaží volbou prostředí předejít strachu z chování potenciálních zákazníků: *praxi v pohostinství by chtěl vykonávat v kavárně nebo v malý a klidný hospůdce – mám strach z opilců a těch co dělaj bordel*. Určitou paralelou je, že Kamil nechce být v kontaktu *se starýma lidma*, a proto by nešel pracovat do *domova důchodců*, Marián zase nechce *obsluhovat opilce a ty, co dělaj bordel*, a tak by nešel dělat do hospody. Volbou mateřské školky se Kamil přiblíží k dětem, stejně jako si Marián volbou *kavárny nebo malý a klidný hospůdky* zajistil spořádané zákazníky.

Metonymie o.j.

Kamil: Klidně budu v mateřský školce pomáhat v kuchyni – dělat čaje, rozdávat jídlo, mejt nádobí po dětech. To samý nechci dělat v domově důchodců. Nechci pracovat se starejma lidma.

Marián: Mohl bych dělat třeba ve stejný praxi – v pohostinství a takhle. Chtl bych pracovat v kavárně nebo v malý a klidný hospůdce – mám strach z opilců a tč,h co dělaj bordel.

Někdy si uživatelé kladou podmínky, které by pracovní místo mělo splňovat. Uršula, která přesně ví, jak by ta její kavárna neměla vypadat, je později v terénu zákonitě nespokojená a ze svého plánu pracovat v kavárně záhy upouští.

Uršula: Chci pracovat v kavárně, ale neměl by tam bejt hluk ani zakouřino. Ta kavárna by měla bejt tak malinká jako XY. (školící kavárna)

Žádoucí podoba profesní identity je někdy uživateli vymezována negativně – stanovují, jaké pracovní činnosti by nikdy nedělali, co je pod jejich úroveň. Někdy se jedná pouze o osobní přání či preference (co chtějí, co je láká), jindy požadavky vycházejí z fyzických omezení uživatelů (co mohou, na co mají). Takové požadavky na pracovní místo sice mohou tvořit překážku při hledání zaměstnání na otevřeném trhu práce, nebo mohou být neslučitelné s podmínkami zaměstnavatelů, ale k vymezení „žádoucího“ takové postoje přirozeně patří.

Uršula: Hlavně nechci uklízet záchody ani mejt schody nebo nádobí. Když jsem dlouho ohnutá, tak mě strašně bolí za krkem.

Kamil: V nejhorším vezmu uklizení, ale ne záchodů. Prostě mi vadí mejt záchody.

Marián: Nechci dělat práci za jiný lidi – za mně ji taky nikdo dělat nebude.

Věrka: Nezajímaj mě inzeráty, kde je napsaný, že hledaj dívky do klubů.

Pro všechny uživatele je přitažlivá představa, že „ten který pracuje“, je „ten, který je mezi lidmi“. Všichni by tedy zákonitě chtěli pracovat mezi lidma. Při vymezování představy o pracovním kolektivu se uživatelé nejčastěji vyjadřují k jeho věkové struktuře a velikosti. Přirozeně všichni volí takové sociální prostředí, o kterém si myslí, že by jim vyhovovalo, a ve kterém by se nejspíš cítili dobře – přičemž výsledná objednávka skupiny je nejednotná. Z toho, co bylo řečeno v portrétech, je zřejmý určitý rozpor mezi tím, co Marián „chce“ volit, a „na co má“ – s komunikačními problémy je rád ve větším počtu lidí, rád poznávám nový lidi a mluvím s nima.

Uršula: Chtěla bych, aby byli ty lidi starý jako já a aby nás tam bylo jen pár, abychom se mohli spolu kamarádit a v klidu si povídat.

Riša: Jsem radší mezi starejma lidma. Jsou to lidi, se kterejma si budu rozumět, co maj stejný problémy jako já...Mám radši menší kolektivy.

Chtl bych být aspoň s početně fyzicky

Určitým unikátem mezi uživateli je Ríša, který vlastně otevřeně přiznává, že je pro něj velmi žádoucí, aby se v práci mohl „flákat“. Takové přání má možná řada lidí, ale jen málokdo to takto oficiálně deklaruje. S jistou nadsázkou by se dalo tvrdit, že je to ukazatel určité a/sociálnosti. Ríšovi jeho postoj každopádně zkomplikoval vstup do tranzitního programu, když ho pracovní konzultantka podezřívala z *neklasického vztahu k práci*.⁵ Ríša vnímá práci spíš jako zábavu, odpočinek a způsob trávení volného času, než jako povinnost a zaměstnání.

Ríša: Můžu pracovat tak dlouho jako v kavárně – to mi vyhovovalo. Ale radši pracuju dopoledne, odpoledne jsem už unavenej a nebyl by čas na zábavu. Chci mít volno na sebe a na odpočinek. Chci pracovat, kdy se mi zachce – co neudělám dneska nevádi, udělám to až se mi bude chtít...Měla by to bejt taková práce, která by bavila a málo práce a né těžká práce. A hlavně chci brát hodně peněz.

3.1.2 Být jako každý okolo vs. Zbývat na ocet

Pro uživatele jsou lákavá pracoviště na tzv. otevřeném trhu. Proč tomu tak je? Určitě je důležité připomenout, že jednou z podmínek vstupu do tranzitního programu bylo, že uživatelé budou hledat zaměstnání na otevřeném trhu práce. Rozhodně jsou tedy k volbě otevřeného trhu tlačeni tranzitním programem, potažmo pracovní konzultantkou.

Je také důležité si uvědomit, že uživatelé jsou k tomu, aby pracovali v běžném zaměstnání, tlačeni společnostmi. V euroamerické kultuře je vysoce ceněné, když člověk pracuje, což potvrzuje i Paul Wehman (2003) ve svém článku o pracovní inkluzi lidí s postižením a jejich spolupracovníků. Autor hovoří mimo jiné o tom, že pracující člověk má ve společnosti celou řadu výhod, což platí pro lidi s postižením i bez. V článku je uvedeno pět příkladů. Za prvé: společnost má tendenci soudit hodnotu jednotlivce jeho produktivitou. To, že člověk vykazuje skutečnou práci a platí daně, může zvyšovat jeho status a sebedůvěru. Za druhé: plat a zaměstnanecké výhody zvyšují finanční zabezpečení jednotlivce a kontrolu nad osobními životními volbami. Za třetí: jednotlivci, kteří pracují, jsou vnímáni v produktivní a kompetentní roli, což snižuje stigma spojované s postižením. Za čtvrté: práce poskytuje jednotlivci s postižením možnost interagovat se spolupracovníky, rozvíjet interpersonální vztahy a domlouvat si společné aktivity po

⁵ Na začátku tranzitního programu si pracovní konzultantka *vůbec není jistá, že je pro něj ten program vhodnej. Chviloma myslim, že jo, ale v zápětí se rodina postaví míno a Ríša v tu ránu ztrácí zájem o program. Taky není vhodným adeptem kvůli neklasickému vztahu k práci*. Konzultantka při formulování teze o *neklasickém vztahu k práci* vychází ze své zkušenosti s Ríšou v kavárně: *Je nejraděj, když není žádná práce a může si jen povídat s ostatníma a naopak, když je hodně práce, tak jen hudruje, že ho to nebaví, že to nemá za potřebí, že je to nespravedlivý*. Tuto situaci patrně každý někdy zažil. Problém u Ríši spočívá v tom, že se jedná o jeho dlouhodobý postoj k práci a očekává, že i v běžném zaměstnání budou jeho anti-pracovní priority naplněny.

pracovní době. A za páté - vydělávat si na živobytí přispívá ke zvyšování nezávislosti, zvyšuje kvalitu života a osobní spokojenost.

Výše uvedené důvody tedy mohou mít souvislost s tím, proč je pro uživatele žádoucí být těmi, kteří pracují na otevřeném trhu. Co si ale vlastně uživatelé představují pod pojmy otevřený a chráněný trh?

Chráněný trh – to jsou chráněné dílny, stacionáře... místa, která jsou uživatelům dobře známá, kde už kdysi pracovali (jsou tam stejní lidé – *taky postižení, nic se tam neděje*). V pracovní době se mohou „flákat“ (*povídat si, hrát hry, chodit plavat, na výlety, sportovat, hrát fotbal...*), jsou druhým na obtíž (*dohlížej tam na tebe, mají za nás zodpovědnost, dávají na nás pozor...*), prostředí je tam tak trochu „nenormální“ (*všichni mě měli rádi a nemusel jsem dělat nic, co mě nebavilo*), jedná se vlastně o „školu-učiliště“ a nikoliv o pracoviště (*naučil bych se tam spoustu nových věcí - sám vařit, takovou různorodou práci jsem tam dělal*). Z hlediska tranzitního programu je vstup na chráněná pracoviště krokem zpátky. Dalo by se tedy říct, že do chráněných dílen nastoupí ti, kteří v tranzitním programu neuspějí, o které na otevřeném trhu nebude zájem, kteří zbudou na ocet.

Riša: Dřív jsem pracoval v takovém domě pro postižený (stacionář). Pracoval jsem na zahrádce, všichni mě měli rádi a nemusel jsem dělat nic, co mě nebavilo. Když jsem chtěl, tak mi někdo pomohl. Pořád jsme hráli hry a učili se nové věci. Chtěl bych tam zas, naučil bych se tam spoustu nových věcí - sám vařit. Chodil bych na plavání, výlety, sportování, fotbal. Byl bych mezi lidma. Nejvíce se těším na nové kolektiv... Já bych raději do domova pro mentálně postižený, jsou taky postižený... Vedoucí mě tam bude učit nové věci. Měl za nás zodpovědnost, dával na nás pozor. Takovou různorodou práci jsem tam dělal. Byl jsme na zahradě - pletl záhony, vozil trávu, sázel kytičky, dělal keramiku, jezdil na výlety, chodil plavat, a bavilo!

Uršula: Nechci pracovat v chráněných dílnách. Tam už to znám, jsou tam lidi taky postižený, dohlížej tam na tebe. Chtěla bych dělat normální práci, jako tady v kavárně. Ale rodiče to nezajímá. Já jim neřekla, že chci pracovat v normální práci. Bojím se jim to říct, oni by se na mně zlobili, sháněj mi práci v chráněných dílnách. Jsem ráda, že mi pomáhají, nevím co bych si počala doma. Táta říká: „Hlavně abys něco dělala a neseseděla doma“ a má pravdu, nejhorší je nic nedělat.

Na rozdíl od chráněného trhu je ten otevřený pro uživatele velká neznámá, a proto lákavá představa. V normální práci se v pracovní době pracuje a „nefláká“, člověk je jako většina ostatních lidí a hlavně je v normě – splňuje očekávání společnosti. Dále je ku prospěchu (když už nemá zodpovědnost za něco, tak jí má každopádně sám za sebe. Také vydělává peníze – je soběstačný, není na obtíž). Otevřený trh tak představuje pro uživateleistou výzvu. Ta nahání uživatelům strach a spouští řadu otázek: Obstojím? Nebo selžu? Potěším nebo rozzlobím tím své blízké?

Kamil: V normální práci bych musel v pracovní době pracovat a nemohl bych si s nikým povídat. To bych mohl až po práci...Chci něco dělat sám, mít za něco zodpovědnost. Nejenom bejt na obtíž. A nechci bejt někde, kde se nic neděje – v chráněný dílně. Mám z toho strach, ale chci to zkusit.

Pro uživatele je lákavé podstoupit zkoušku odvahy a hledat si zaměstnání na otevřeném trhu. Kamil, Uršula i Ríša mají ambice bejt jako každéj okolo. Kamil, kterému otec hned zkraje zajistil práci v chráněné keramické dílně, by si chtěl zkusit hledat zaměstnání na otevřeném trhu, i když se toho zároveň bojí. Připomíná to volbu střední školy, kdy si žák na první pokus napíše školu, o které vždy snil. Chce si poměřit své síly s ostatními, trochu si zariskovat. Odvází se k tomu, zvláště když ví, že na „druhou školu“ ho vezmou na průměr.

Věrka (o hledání nové práce na otevřeném trhu): Je to zkouška odvahy, podstoupíme ji všichni.

Kamil: Chci hledat práci – normální. Chci to aspoň zkusit, jestli na to mám. Bojím se, ale za zkoušku nic nedám, třeba bych to zvládl. Ale táta si myslí, že ne. Mám bejt rád, že mám nějakou práci a nemusím sedět doma. Keramickou dílnu mám jistou, ale nechci tam.

Ríša: Chci si hledat práci v nechráněnejch podmínkách...Myslím si, že bych dokázal dělat práci jako ostatní.

V jiné situaci oproti Uršule, Kamilovi a Ríšovi jsou Věrka s Mariánem. Ti alternativu práce na chráněném trhu vůbec neuvádějí. Pro oba dva je samozřejmostí, že se stanou těmi, kteří pracují „normálně“, jako každéj okolo. Jednak jsou tlačeni ekonomickými důvody – skutečně potřebují peníze, jejich rodiny je nemohou finančně podporovat. A jednak má u nich v rodině „ten, který je zaměstnán“ uznávanou pozici. U Věrky v rodině každý něco dělá (*brácha automechanika, táta maséra, máma prodavačku v lahůdkách*) a tím něco vydělá do rodinného rozpočtu. Mít práci znamená mít jasno, nemít práci znamená jen „zbývat na ocet“, nebýt v rodině, sobě ani okolí ku prospěchu.

Věrka: Brácha to má jasný, dělá automechanika. Táta to má teď taky jasný, dělá maséra. Takže zbejvám já, najít si nějakou práci.

Marián získal hned z počátku tranzitního programu místo v úklidové firmě. K situaci se vyjádřil: Teď jsem jako každéj okolo. Po několika měsících se Marián místa v úklidové firmě vzdal. K situaci se vyjádřil: Tam jsem měl zkušební lhůtu, prostě jsem vytíral schody a takovýhle a měl jsem jít na kanceláře, ale prostě z rodinných důvodů to nevyšlo – dělat v tý kanceláři, takže jsem zbyl na ocet.

3.1.3 Lepší vrabec v hrsti než holub na střeše

Vrabec v hrsti, to je pro Mariána povolání, které pro něj sice není tolik přitažlivé, ale z jeho pohledu snadno dosažitelné (*ve stejný praxi – v pohostinství a takhle*). Holub na střeše, to je vysněná profese, těžko dostupná, která může „uletět“, ale která je pro něj velmi přitažlivá (*DJ v rádiu, na diskotékách nebo na koncertech*). Vydat se za snem znamená riskovat ztrátu jistoty.

Marián: V kavárně jsem se něčemu vyučil – číšníkem a barmanem. Chci sice dělat něco jinýho, ale aspoň lepší vrabec v hrsti než holub na střeše. Že jsem něčím vyučeněj. To jsem uměl i dřív, ale nebyl jsem k tomu kva-kva-li-fikovanej, fujtajbl. Teďka jsem k tomu kvalifikovanej.

Za „vrabce v hrsti“ považují uživatelé ty pracovní oblasti, pro které mají nějaký předpoklad – vklad v podobě nabytých pracovních zkušeností či vědomostí, kterých v předchozích letech dosáhli, nebo si myslí, že jich dosáhli⁶. Uživatelé stejně jako Věrka počítají s tím, že *to, co všechno umim, co jsem se učila, bude zaměstnavatele zajímat*. Představy budoucího povolání pak dávají do souvislosti s nabitým či chybějícím vzděláním. Předpokládají, že ať už oficiální či jiné uznání jejich schopností jim zvyšuje šanci najít práci v daném oboru. Předchozí pracovní zkušenosti uživatelů jsou pak podstatné spíše pro výběr povolání než pro jeho získání, jak potvrzuje i dotazníkové šetření, zjišťující vliv podporovaného zaměstnávání na situaci a postoje uživatelů (Polívka, 2005). „Vrabec v hrsti“ se tak stal díky své zdánlivé dostupnosti pro uživatele žádoucím.

Věrka: Dochodila jsem textilní školu pro mládež s více vadama a mám výuční list. Bavi mě tkaní na stavu. Chtěla bych si v tom něco najít a dělat svůj obor.

Kamil: Chtěl bych pracovat s hlinou. Učil jsem se to ve škole.

Věrka: Máma dělá chlebičky a když má nějakej kšeft, tak jí je pomáhám připravovat. A máma říká, že mi jdou nejlíp. Dělat chlebičky nebo teplou kuchyni, to mě baví nejvíc.

Uršula: Chtěla bych pracovat v kavárně i možná v hotelu, ale na ten hotel se necejtím, protože nejsem vyučená.

Z tohoto pohledu „žádoucí“ (protože „jisté“) je pro Uršulu, Mariána a Kamila být těmi, kterými byli – vrátit se k čerstvě opuštěné identitě. Nejvíce rigidní ke změně je Uršula, která *chce tu kavárnu*, a jak se později ukázalo, *chtěla přesně tu kavárnu s jakou měla zkušenost a žádnou jinou*. To Marián s Kamilem jsou flexibilnější – přistoupili by i na transformaci kavárníka v hostinského nebo čajovníka.

Marián: Moh bych dělat třeba ve stejný praxi – v pohostinství a takhle.

Kamil: Bavi mě dělání čajů, umim to. Chci pracovat v čajovně.

Například Uršula s Mariánem se mylně domnívají, že praxe v kavárně automaticky znamená cośi jako výuční list. Říša si mylně myslí, že filmovému průmyslu má co nabídnout, protože s herectvím už má zkušenost – „hrál“ v reklamě na kavárnu apod.

Uršula: Ze všeho nejvíc bych asi chtěla pracovat v kavárně. Znáš to tady a taky jsem se tu práci tady jednou naučila, tak je škoda toho nechat... Chci tu kavárnu!

Pracovní konzultantka (PK): Je to hrozně těžký tady odtud z té kavárny odejít a mít představu o práci jinou než v kavárně. Kamil má představu práce v čajovně a je to pro něj těžký si představit něco jiného. Je to asi tím, že jsou si jistý v týchle práci – co uměj a jsou sebejistý, že uměj tu kavárenskou činnost a nedovedou si představit, že jinde je to jiný než tady.

„Vrabcem v hrsti“ je tedy pro Věrku tkadlena, pro Uršulu kavárnice, pro Mariána hostinský, pro Kamila čajovník i keramik a kupodivu i pro Ríšu herec („hrál“ v reklamě) a hasič (ve svém volném čase „pomáhá“ hasičům a na dané téma dokáže velice fundovaně hovořit).

Ríša: *Ve volným čase chodím k hasičům. Teď momentálně se tam pořád něco děje – třeba bude „den otevřených dveří“ a tak. Práce je tam plno – kontrola aut, aby byly připravený na výjezd, aby nic nechybělo. Chemický obleky, aby tam byly, všelijaký obleky. Se to tam střídá, ty směny, dvacetčtyři hodin. Co tam dělám? Pomáhám jim tam. Když maj nějaký cvičení, tak s nima cvičím – umělý dýchání, vynést člověka, rozstříhat auto hydraulickýma nůžkama. Ty fungujou na takovej volej, kterej tlačí do těch nůžek. Takový nafukovací velký vaky, když je chodec zabloknej u tramvaje, tak pod tu tramvaj dáme polštáře z hodně pevný gumy, který unesou i tramvaj. Potom tam máme cepíny, to jsou zvláštní sekery s ostrým hrotem.*

Problém tedy spočívá v tom, že v hrsti není vrabec, ale spíš domněnka vrabce – to platí pro Ríšovu praxi v oblasti herectví a hasičství, stejně jako pro matkou uznávanou „chlebičkářku“ Věrku či Uršulu s Mariánem, kteří se mylně domnívají, že jsou z kavárny kvalifikovaní pro práci číšníků, barmanů nebo pro Kamila, který si myslí, že zkušenost s přípravou čajů v kavárně je přenosná do čajovny. Zrovna tak i oficiálně potvrzené předpoklady – Kamilův a Věrčin výuční list ze speciálního školství pravděpodobně jen stěží obstojí v konkurenci otevřeného trhu, kde proti nim budou stát „opravdové“ výuční listy. Jedinými skutečnými „vrabci v hrsti“ tedy pro uživatele zůstávají chráněná pracoviště, která však pro ně nejsou dost atraktivní, žádoucí.

3.2 KONFRONTACE

Uživatelé se na něco cítí, nějak se vidí, mají vytvořen obraz žádoucí profesní identity. Nyní přichází na řadu konfrontace s okolím, které je může vidět trochu nebo úplně jinak.

V „Souhrnné metodice podporovaného zaměstnávání“ (2005) je uvedeno, že pokud je náhled uživatele na vlastní situaci nerealistický, volí pracovní konzultant vhodné způsoby k tomu, aby se uživatel v oblasti zorientoval. V této fázi je tedy úkolem pracovní konzultantky poskytnout uživatelům realistický náhled na situaci a změnit tak jejich utopistické představy v očekávání, které více odpovídá skutečnosti.

3.2.1 Být mimo

Je zřejmé, že uživatelé někdy nedokáží správně zhodnotit pracovní náplň, ani to, co je pro výkon povolání nutné znát; popřípadě se mýlí v úrovni svých schopností, znalostí či zkušeností. Přecenění vlastních schopností může souviset s tím, co je nastíněno v předchozí kapitole: uživatelé někdy zaměňují fakta za představy. Z kavárenského programu se tak v jejich představách lehce může stát obor barman-číšník na odborném učilišti.

Jako červená nit se tranzitním programem táhnou situace, kdy se očekávání uživatelů míjejí s realitou. Nejmenší problém s tím má Věrka a Kamil, kteří dokáží docela dobře odhadnout, co jednotlivé profese obnášejí a na co sami mají. V tzv. teoretické fázi tranzitního programu (když si uživatelé povídají s pracovní konzultantkou o tom, co chtějí dělat), se „mimo“ realitu ocitli téměř všichni, nejvýrazněji ovšem *hasič, pilot, herec, plavčík* Ríša. Marián povídáním o své profesní budoucnosti prošel bez větších problémů. „U stolu“ sice uměl vhodně odpovídat a pracovní konzultantku svými vizemi povětšinou uspokojil, v terénu se ale ukázalo, že má podobný problém jako Ríša. Podobně atraktivní profese, o kterých Ríša pouze sní, chce totiž Marián dobývat ve skutečnosti.

Uživatelé se ocitnou „mimo“ tehdy, když nesprávně zhodnotí pracovní náplň zvoleného povolání. Náplní pedagogické profese je pak v Uršuliných představách hlavně strojení druhých, procházky a hra. Nereálné očekávání dále vychází i z toho, že uživatelé neodhadnou, co je pro výkon povolání nutné znát. Uršula předpokládá, že pro výkon pedagogické profese jí stačí zkušenosti z rekreací ve společnosti dětí s postižením.

Uršula: Bavilo by mě pracovat s dětma. To bych si s dětma hrála, převlíkala, oblíkala a mohla bych s nima chodit ven, pomáhala bych s dětma vychovatelkám. Taky bych mohla pomáhat postiženejm lidem – tak jako já jsem postižená, chtěla bych jim pomáhat s oblíkáním, chodit s nima na procházku... Nemám strach z práce s dětma ani s postiženejma lidma. Mám zkušenosti z táborů, kam jsem jezdila, jezdily tam hodně postižený děti.

Podobně jako Uršula ani Ríša neodhadne, co dané povolání obnáší: *Plavčík se kouká na lidi v bazénu a pomáhá jim*. Herectví je zase v Ríšových představách vlastně taková „práce na povel“, která mu skutečně jde ze všeho nejlépe. Má představu, jak snu dosáhnout, ale ta je také naivní a nerealistická (*zavolám nějakejm vlivnejm lidem a zeptám se jich, jestli někoho nehledají*). Věří v náhodu – fatalismus: možná zasáhne vyšší moc a náhle se stane hercem.

Pozorování: pracovní konzultantka se ptá Ríši, co by chtěl dělat za práci.

Ríša: Chci bejt plavčík. Plavčík se kouká na lidi v bazénu a pomáhá jim.

PK: Co potřebuje plavčík k povolání?

R: Plavat.

PK: Umíš plavat?

R: Ne. Ale tak by mi někdo pomáhal, třeba jako v tom seriálu o pobřežní hlídce.

Ríša: Maminka byla u kartářky a ta jí řekla, že budu filmová hvězda.

PK: Co musí herec umět?

R: Nic. Oni mi řeknou co mám dělat a já to udělám. Vim to, hrál jsem v tý reklamě na kavárnu, takže mám s hraním zkušenost.

PK: Jak seženeš práci?

R: No zavolám nějakejm vlivnejm lidem a zeptám se jich, jestli někoho nehledaj.

Uživatelé tedy někdy neodhadnou, co je pro výkon povolání nutné znát, chybně zhodnotí pracovní náplň. Někdy se zase mylně domnívají, že splňují předpoklady pro výkon daného povolání.

Marián tvrdí, že *zvládne každou práci*, ale není schopen si reálně představit, co všechno musí člověk umět, aby mohl vykonávat určitou činnost. Nevidí, že pokud chce například *vážít ryby, který si zákazníci vybrali a lepit na ně cenovky*, tak je k tomu potřeba pochopit systém kódování, zorientovat se v uspořádání čísel na ploše, identifikovat o jakou rybu se jedná, přiřadit k ní příslušný kód atd. K výkonu každé činnosti je potřeba „něco“ – určité předpoklady, schopnosti, dovednosti – a to ještě nemluvíme o „samozřejmostech“ jako je funkčnost zrakového analyzátoru, koordinace pohybů ruky a oka, kterých se uživatelům tranzitního programu občas nedostává. Pro výkon každého povolání musí být jedinec určitým způsobem vybaven.

Rozhovor výzkumnice (K.F.) s Mariánem:

KF: Ty myslíš, že můžeš dělat úplně všechny práce?

Marián: Proč ne?

KF: Protože na některý práce potřebuje člověk školu, schopnosti...

Marián: Bourat barák nebo kopat támhle někde to mi prostě nevadí. Můžu dělat třeba práci kopat, skladníka můžu dělat, prodávat v krámě. Cokoliv, zvládnu každou práci!

Marián je tedy jednak přesvědčen, že pro výkon jakékoliv profese nemusím nic umět. Zároveň je sebevědomý a myslí si o sobě, že umím všechno, všechno zvládnu. Výsledkem těchto dvou domněnek je, že Marián dle pracovní konzultantky nemá soudnost.

V terénu – když se uchází o zaměstnání – se pak Marián zákonitě setkává s tím, že nesplňuje předpoklady pro výkon zvoleného povolání.

Marián: Budu pít rohlíky v jedné pekárně. Řekli: „Jestli máte zdravotnický průkaz, tak vás bereme.“ Pít rohlíky, na tom nic není – zaplácet rohlíky umím, aspoň myslím, i když jsem to nikdy nedělal. Jím stačí zdravotnický průkaz vokopírovat.

PK: Marián si myslí, že všechno zvládne. Příklad s prací v úseku zelenina: „Umíte třídit zeleninu a dávat jí do regálů? Co to znamená?“ A Marián na to odpoví, že zkažené ovoce vyhodím. To bylo v pohodě, ale problém nastal, když se ho ten vedoucí zeptal: „A budete umět objednat zeleninu?“ A Marián na to: „Jasně není problém!“. „A jak to uděláte?“ Marián: „Tak třeba brambory v jedné domácnosti spotřebujou jedno kilo, tak bych objednal třicet.“ Vedoucí: „Ale taky je něco na skladě, na krámu.“ „Tak bych šel za pokladníma a zeptal se, kolik brambor se prodalo.“ Ten chlápek ho chtěl přivést k tomu jak na to a ukazoval mu i takovou tabulku, ale Mariánovi je vždycky všechno hned jasné.

Z pohledu pracovní konzultantky Marián nemá soudnost. Co pod tento jev konzultantka zahrnuje? Jednak hovoří o tom, že Marián se často uchází o zaměstnání, na která nemá – přičemž své schopnosti přeceňuje a naopak podceňuje náročnost povolání.

PK: Marián není schopen posoudit inzerát a ani své schopnosti a dovednosti... Má na své schopnosti a možnosti dalšího zaměstnání nereálný náhled. V průběhu ledna byl třeba na pohovoru na pracovníka sítě UPC nebo číšníka v Café Louvre, kde byly podmínkou dva aktivní jazyky... Práce o který se ucházel: prodávat DVD, pracovník na kase v obchodním domě, ozval se i na inzerát, kde stálo vyučený a znalost angličtiny! Marián nemá soudnost, ptám se ho, jestli umí anglicky, a on že jo, že zná i italsky!

A na druhé straně odmítá zaměstnání-příležitosti, na které dle konzultantky má.

PK: Marián dostal nabídku, že by mohl pracovat jako pomocník ve skladu – skládat bedny, uklízet, třídit bedýnky a tak. Ale Marián tuhle nabídku odmítl, že to není ono, že je to pro lidi, i co nemá žádný zkušenosti, a že on chce práci na úrovni – hodně peněz a že bude mít na starost lidi.

Proč k tomu dochází? Problém je vedle nesoudnosti i ve strategii, s níž Marián vybírá inzeráty – nehledí na požadavky a podmínky, ale nejspíš se rozhoduje podle toho, jestli je pro něj inzerát lákavý či nikoliv, jestli pracovní pozice naplňuje žádoucí podobu profesní identity. Rozhodující tedy je, zda se jedná o „práci na úrovni“. Člověk, který má „práci na úrovni“ například bere vysoký honorář a je vůči ostatním ve vedoucím postavení.

PK: Marián má tendenci vybírat si inzeráty podle výše honoráře, moc nekouká na požadavky a podmínky.

PK: Marián neprošel pohovorem, protože nespĺňoval základní požadavek: nemá řidičský průkaz.

Odvahu k tak husarským kouskům (jakými ucházení o pracovní pozice, na které nespĺňuje požadavky, bezesporu je) čerpá Marián dle konzultantky z toho, že předpokládá, že situace – nastanou-li komplikace – se nějak zakamufluje, nějak se to zařídí. Za povšimnutí zde stojí také Ríša. I on vlastně předpokládá, že „nějak se to zakamufluje“,

když chce být plavčíkem, ale neumí plavat. Počítá s tím, že někdo bude plavat za něj. Ale na rozdíl od Mariána ze své představy kamufláže upouští ještě „u stolu“.

PK: Marián má pocit, že tranzit mu pomůže sehnat jakoukoliv práci a upravit podmínky podle toho, jak mu to bude vyhovovat, jak on bude potřebovat.

PK: Snažila jsem se Mariána dovídat k tomu, co to je mít na starosti lidi, výst tím, jaký jsou potřeba znalosti, ale Marián pořád odpovídal, že vždycky se to dá nějak udělat a zařídit.

Situace je patová v tom, že Marián nechce, aby s ním bylo jednáno „jako s pitomečkem“, nepotřebuje radit (viz kapitola 3.3.2 „Být za pitomečka“) a největší zbraň konzultantky – kterou je konfrontace s realitou – na Mariána neplatí (viz následující kapitola).

PK: Přibližně třikrát, čtyřikrát tejdne chodí na pohovory, ale ty volí nevhodně a poradit si nenechá.

3.2.2 Shazování: Nemáš na to!

Během konfrontace by se žádoucí profesní identita měla změnit v představu „vhodného pracovního místa“, které v ideálním případě bude pro uživatele také lákavé. Pakliže sobě tyto dva konstrukty od počátku odpovídají (jako u Věrky, pro kterou jsou „žádoucí“ i „vhodné“ práce v kuchyni), nemusí k takové konfrontaci vůbec docházet.

Pracovní konzultantka používá více způsobů, jak měnit žádoucí, ale utopistické představy svých uživatelů v představy, které více odpovídají skutečnosti. První cestou je pokládání návodných otázek a snaha o to, aby uživatel sám dospěl k rozhodnutí, zda dané povolání může nebo nemůže vykonávat.

PK: Ptám se jich většinou: Co umíš? Co k té práci potřebuješ? A zrovna Ríša je schopnej na tyhle otázky adekvátně odpovědět, takže většinou dojdeme k závěru, že je to nesmysl. Dobrali jsme se toho, co všechno je na to potřeba a jestli to opravdu zvládne. Pochopil sám. Pokládala jsem takové otázky, že on si na to odpovídal. Bavil se o tom i doma s rodičema, takže bylo vidět, že o tom přemýšlí, že ví, že on to letadlo řídit nemůže, že na to nemá ty znalosti, že na to potřebuje nějakou tu školu. Přišli jsme k tomu, že je třeba: nějaký školy, nějaký zkušenosti, že musí bejt naprosto v pořádku zdravotní stav, takže potom jsme si řekli, že ne.

Druhou cestou je „opravování“ představ – některé aspekty zvoleného povolání jsou zdůrazňovány, jiné potlačovány. Z takového procesu vzejde představa „vhodného pracovního místa“, které odpovídá jak možnostem uživatele, tak i nabídce pracovního trhu. Například Kamil, který si (shodně s Uršulou) přál *pracovat s dětma*, zůstal po konzultaci u své představy pracovního prostředí, ale svým očekáváním ohledně pracovní náplně se více přiblížil svým schopnostem. Slevil ze svých tužeb a spokojil se jenom s prací, kterou podle konzultantky může vykonávat.

PK: Nakonec jsme se dohodli, že by mu i stačilo třeba **pracovat v zařízení jako mateřská školka a jenom tam uklízet** – to je ta práce, co by bavila. Jenom v zařízení, kde jsou děti – ne teda přímá práce s dětma, ale vědět, že tam ty děti jsou.

Pro Kamila tedy pracovní konzultantka vybrala na budoucím povolání jako podstatné to, pro koho bude danou činnost vykonávat. Není-li v Kamilových možnostech přímo *pracovat s dětma*, bude alespoň *pracovat pro děti*. Na „vhodném povolání“ by měla být pro Kamila přitažlivá třeba představa, že při výkonu pracovní činnosti se dostane do kontaktu s dětmi. Otázkou ovšem je, zda vědomí toho, že v *mateřský školce meje nádoby po dětech*, může dlouhodobě uspokojovat jeho přání být pedagogickým pracovníkem. Kamil tak možná nebude šťastný jako uklízeč nebo pomocník v kuchyni, byť v mateřské školce plné dětí.⁷

Kamil: Klidně budu v mateřský školce pomáhat v kuchyni – dělat čaje, rozdávat jídlo, mejt nádoby po dětech.

Kamil, Uršula a Ríša byli konfrontováni s pohledy okolí a zjistili, že je druzí nevidí tak, jak by se sami vidět chtěli. Na názory druhých přistoupili, a tak rezignovali na některé z žádoucích podob profesní identity – Uršula řekla *definitivní ne dětem i postiženým*, Ríša *hasičovi, herci, plavčíkovi i pilotovi*. Žádnou jinou alternativu, kompromis či sublimaci žádoucího povolání nepřijali. Kamil přistoupil na *nižší třídu silnice*, když se z „žádoucí“ *práce s dětmi* stala „vhodná“ práce pro děti, neboli z pedagoga klesl k uklízeči v mateřské školce. Po konfrontaci se tedy z žádoucích povolání zachovali: Uršule kavárnice, Kamilovi čajovník a Ríšovi nic.

Zatímco Uršula, Kamil a Ríša trhem práce prošli pouze virtuálně a zklamání prožili „u stolu“, Marián si řadu nárazů prožil přímo v terénu. V aktivní fázi tranzitního programu *chodí přibližně třikrát, čtyřikrát tejdně na pohovory, ale ty volí nevhodně*. Pracovní konzultantka to vidí tak, že *Marián není schopen posoudit inzerát a ani své schopnosti a dovednosti, řešením je pak jediné konfrontace s realitou*.

⁷ Je určitá paralela mezi procesem, kterým prochází Kamil, a kterým procházeli někteří Kučerovi žáci z Hnědé třídy. Kučera (2005) ve svém textu o profi-volbě žáků deváté třídy hovoří mimo jiné o strategiích využívaných v situacích, kdy žáci z nějakých důvodů nepoužijí přímou cestu k vytouženému cíli, tj. v našem případě k žádoucí profesní identitě. Mezi tyto strategie patří například *snižování třídy silnice* (spočívající v tom, že cesta vede nebo nevede na tutéž tématickou adresu, ale je v nějakém ohledu nižší úrovně a někdy bude též pokračování z ní obtížnější). Můžeme tedy spolu s Kučerou (2005, s.41) konstatovat, že: „*Snižování třídy silnice má svou velkou výhodu, s níž zacházela i výchovná poradkyně, v tom, že udrží stejné přání ve smyslu vykonávané činnosti (sublimace). Má ale i rizika, spojená právě se šíří či úzkostí tématu. Jednak silnice nižší třídy může obsahovat jedny (praktické) prvky a nemít jiné (teoretické, intelektuální), které samo téma pozmění, nebo, v téže linii uvažování nepřipraví žáka na pokračování, ať už ho chtěl mít z důvodů úrovně nebo tématu: tak Vašek K. možná nebude šťastný jako opravář nebo prodavač, byť „počítačových věcí“*“

Konfrontace s realitou je založena na předpokladu, že uchazečovy schopnosti neodpovídají požadavkům pracoviště, a proto je vysoce pravděpodobné, že při pohovoru bude odmítnut.

Pozorování:

Marián (M) vchází do kanceláře a hovoří k pracovní konzultantce (PK): Teď jsem volal na inzerát - satelit a internet a v pondělí v deset tam musím být.

PK čte inzerát: Internet, satelit, televize...tak o tom bys měl i něco znát. Viš jak se ovládá kabelová televize?

M: No jasně, zmačknu ovladač.

PK: Jak funguje satelit?

M: Přijímá z družice.

PK: Jak internet?

M: No na počítači.

PK: Musíš přemyslet o tom, co pro takovou práci budeš potřebovat. Třeba jestli umíš na počítači.

M: Umím.

PK: Píšeš na něm. Pro takovou práci musíš vědět, jak to funguje.

M: Bezplatný školení píšou.

TA: To je rozšířený vzdělání, co na běžný škole je nenaučej. Jde o pokládání kabelů.

M: Budu dělat jen satelit.

PK: Budou chtít schopnosti, znalosti.

M: Už jsem tam volal a ptal jsem se, jestli mě vezmou.

PK: Cos musel umět, když jsi chtěl dělat pokladního?

M: No ale to byla těžká otázka! Katko, kolik je dvacet tři padesátikorun?

PK: Třeba já osobně bych tam jít nemohla, protože znám jen jak pustit satelitní program, ale jak satelit namontovat nevim, nemám ty znalosti.

M: To nevadí, uvidíme.

PK: Tak dobře. (Začnou si domlouvat sraz)

M odchází a PK mi říká: Zažije ty schopnosti, ať ví co to znamená, když ten inzerát je takhle naformulovanéj. Stálo v něm mimo jiný komunikační schopnosti a pak kolonka zaučime - bezplatný školení, ale přirozeně někoho, kdo už to umí. Marián si to asi ještě potřebuje zažít. Marián za prvý není schopen posoudit inzerát a ani své schopnosti a dovednosti, řešením je pak jediné konfrontace s realitou.

V „Souhrnné metodice podporovaného zaměstnávání“ (2005) je uvedeno, že následujícím úkolem pracovního konzultanta je pomoci uživateli získat pozitivní náhled na danou zkušenost a využít situaci k tomu, aby si dotyčný uvědomil své skutečné možnosti a příště si vybral pracoviště, na jehož požadavky stačí. *Konfrontace s realitou* pak probíhá podle následujícího scénáře:

Konzultantka uživatele nejprve naposledy varuje, že pracovní pozice, o kterou se chce ucházet, neodpovídá jeho schopnostem, a že je vysoce pravděpodobné, že neuspěje: „O ta kamna se popálíš!“ Konkrétně pokládá Mariánovi návodné otázky a snaží se ho dovést k tomu, že je to nesmysl. To, co fungovalo s ostatními, však na Mariána neplatí. K tomu, aby se vypravil například na pohovor na pracovníka sítě UPC, mu stačí znalosti, že kabelová televize se ovládá tak, že zmačknu ovladač. Satelit funguje tak, že přijímá z družice a internet je na počítači.

PK: *Ptám se ho, jestli umí anglicky.*

PK: *Pak jsme o tom mluvili a Marián se trochu zarazil a nevěděl, co má dělat. Došlo mu, že nefunguje „on to někdo zařídí“.*

PK: *Snažila jsem se Mariána dovísta k tomu, co to je mít na starosti lidi, výst tím, jaký jsou potřeba znalosti...*

Pakliže je uživatel k varování lhostejný, tak ho konzultantka nechá „vyzkoušet si to na vlastní kůži“ – *konfrontovat se s realitou*. Do cesty se pak uživateli postaví buď živá nebo neživá překážka – „popálí“ se o dotazník, požadavky zaměstnavatele, nebo třeba o něco úplně jiného.

PK: *Samotnému pohovoru na místo poradce v realitní kanceláři předcházelo vyplnění dotazníku, kterej zjišťoval věk, dosažený vzdělání, předchozí pracovní zkušenosti a tak. Marián se zasekl až u kolonky vzdělání, kde byly jen dvě možnosti – střední a vysokoškolský, kam mám teda napsat základku? Vzdělání bylo jedním z předpokladů pro danou pozici a taky bylo třeba umět jeden světově jazyk aktivně. Marián se cejtil ukřivděně, proč po něm někdo teď chce jazyk a maturitu.*

PK: *Marián neprošel pohovorem, protože nesplňoval základní požadavek: nemá řidičskéj průkaz.*

PK: *Šel třeba i na pohovor na gigola, společníka osamělých žen. Šel tam strašně vyšvihnutěj: navoněnej, zaholenej, vestička, košile. O výsledku nechtěl mluvit.*

Nyní nastala vhodná chvíle k poučení uživatele a k vyvození důsledků: „Spálil ses, příště dej na mé rady!“

PK: *Vzhledem k tomu, co se stalo, řekla jsem Mariánovi, aby před zavoláním na inzerát to ještě se mnou konzultoval.*

Konzultantka asi předpokládala, že na základě výše popsaného postupu vznikne u Mariána pocit, že k pohybu v terénu nutně potřebuje pomoc tranzitního programu. Mariánův případ ale ukázal, že může nastat i situace, kdy bude uživatel „nepoučitelný“ a bude stále volit stejnou cestu k cíli.

PK: *Marián ale neodpověděl, na pobídnutí reagoval, že nepotřebuje, že už ví co a jak. Bohužel ani střet s realitou nehnul s jeho názoroma a postojema.*

Marián v terénu zažívá rozpor mezi tím, jak se vidí, a jak je viděn. Vnímá se jako nejlepší, prezentuje se tak (*nejvíc jsem tam makal já, byl jsem nejlepší z nich*), ale setkává se s opačnými reakcemi (*stěžovali si, že jsem nějakej pomalej*). Je shazován a zrazován se s opačnými reakcemi (pracovní konzultantkou, zaměstnavateli, dotazníkem) ze svých aspirací, ze své cesty, z toho, na co se cítí, že má. Při vstupu do tranzitního programu Marián očekával, že společně s pracovní konzultantkou budou hledat práci, jakou bychom chtěli. Nyní je konfrontován s tím, že *Martina mi nechce sehnat práci, jakou bych chtěl*.

Marián: *Já jsem se s Martinou pohádal, protože Martina mi jako ne nechtěla sehnat práci takovou jakou bych chtěl já, ale prostě mě pořád ze všeho shazovala, že na to nemám....*

Uživatelé své plány konfrontují nejen s pracovní konzultantkou nebo v terénu, ale také se svými rodiči a blízkými (s výjimkou Mariána). Uršula, Ríša a Kamil jsou svými rodiči zrazováni od toho, aby se ucházeli o zaměstnání na otevřeném trhu. Z našich pěti uživatelů jsou to ti tři, kteří jsou svým postižením více handicapováni. Rodiče se tedy obávají, že postižení bude tvořit jejich dětem nepřekonatelnou překážku.

Kamil: Táta si myslí, že mi nenajdete práci, protože nemluvim, špatně chodím.

Ríša: Maminka chce, abych chodil do práce, ale myslí si, že žádnou práci nenajdeme.

PK: Otec ho taky pěkně utnul, když Kamilovi řekl, že cestování by nezvládl. Rovnou tu práci pro něj zavrhl.

Rodiče a blízcí mají takovou zkušenost, že hledání práce pro jejich děti je obtížné až nemožné.

Ríša: Babička říká, že práci mi stejně nenajdete, protože mi ji nemůže najít ani ona. Já tomu věřím, že mi tu práci najdete, ale asi to nebude hned – je to těžký.

Sen o práci na bájném otevřeném trhu se nemluvícímu Kamilovi, odpadávající Uršule a nesamostatnému Ríšovi po konfrontaci s rodiči zvolna rozplývá. Nejenže rodiče uživatelům říkají: „Nemáš na to“, ale přebírají za své děti i kompetence a „dělají to za ně“ – shánějí jim práci v chráněných dílnách (a následně i seženou a umístí své děti do chráněných pracovišť). Rodiče nevěří tomu, že by jejich děti práci na otevřeném trhu sehnali a následně zvládli (především kvůli zdravotnímu postižení). Sice doufají – také sní, přejí si, aby jejich dítě bylo jako ostatní – ale naučili se uvažovat reálně a snění tak nechají na pracovní konzultantce. Raději hledají tam, kde snadněji naleznou.

Uršula: Chtěla bych dělat normální práci, jako tady v kavárně. Ale rodiče to nezajímá. Já jim neřekla, že chci pracovat v normální práci. Bojím se jim to říct, oni by se na mně zlobili, sháněj mi práci v chráněnejch dílnách.

PK: Kamilův otec je skeptický co se týká zařazení jeho syna v nechráněném prostředí. Myslí si, že není možný najít Kamilovi práci. Doufá, že se to povede, ale moc tomu nevěří.

Kamila, Uršulu a Ríšu jejich rodiče nevidí jako pracovníky otevřeného trhu. Z jejich ambic je zrazují a vyzývají je k pokoře.

Uršula: Táta říká: „Hlavně abys něco dělala a neseďla doma.“ A má pravdu, nejhorší je nic nedělat.

Kamil: Táta říká, že mám být rád, že mám nějakou práci (v chráněné keramické dílně, kterou mu sehnal otec – pozn.K.F.) a nemusím sedět doma.

Vzniklé situaci se všichni tři uživatelé bouří. Nejvíce a nejdéle Kamil (který má v souvislosti s dobýváním otevřeného trhu i své plány). Říša s Uršulou pouze akademicky – je to od nich konzultantkou očekáváno, jsou k tomu tlačeni pravidly tranzitního programu. Tvrdí a trvají na tom, že chtějí podstoupit zkoušku odvahy – chtějí zkusit otevřený trh. Na oko se snaží svým slovům dostat, ale nikdo z nich to nedotáhne dál než „ke stolu“.

Zato Věrky rodina (především matka) jí dodává odvalu, věří jí, podporuje a předpokládá, že Věrka práci najde – je jen otázkou kde a za jak dlouho. Věrka zároveň není pozitivním očekáváním rodiny příliš přetěžována, protože matka připouští, že jejich očekávání nemusí Věrka dostat, ale v tom případě se nic neděje, je to také v pořádku. Důležité je připomenout, že (jak již naznačují portréty) Věrka je „hvězdou mezi postiženými“ – tak proč by jí matka nepodporovala? Životní zkušenost matky s Věrkou je taková, že její dcera řadu věcí dokázala, v kavárně byla opravdu nejlepší, zapracovala se tak, že se vyrovnala ostatním zdravým zaměstnancům a svým postiženým kolegům radila, pomáhala.

Věrka: Máma mi dodává odvalu. Třeba když se mi nechce do práce (do kavárny – pozn. K.F.), řekne mi, že jí se taky kolikrát nechce. Máma se má stejně. Myslim si o mámě, že mi věří, říká mi: „Ty to zvládneš,“ a taky, že „když se to nepovede, tak to nevadí“.

Věrka: Máma říká ne abyste našli nějakou práci v květnu, to už nehledejte, abysme mohli jet někam na dovolenou. Chceme si s mámou hodně užít volno, jela bych na sedm dní na dovolenou.

3.2.3 Špatnej zdravotní stav

Specifická situace našich uživatelů při volbě povolání spočívá v tom, že se jedná o lidi s mentálním postižením. V řadě situací je jejich volba omezena či tlačena právě špatným zdravotním stavem. Uživatele například znevýhodňuje na trhu práce to, že žádný z nich není schopen pracovat na plný pracovní úvazek. Věrka s Mariánem byli v terénu konfrontováni s faktem, že to, co jsou schopni nabídnout, nekoresponduje s požadavky oborů, o které se chtějí ucházet. Ostatní uživatelé by to asi také zjistili, kdyby došli tak daleko. Čajovny, kavárny, pohostinství, kuchyně, hotely, rádia... tam všude obvykle mívají nepřetržitý provoz.

Uršula: Zvládnou pracovat čtyři hodiny denně od pondělí do pátku. Pozdějc bych chtěla zkusit i soboty.

Věrka: Chtěla bych pracovat nejvíc šest hodin denně, ve všední dny. Vyzkoušela jsem si to v kavárně a vim, že víc nezvládnou.

Marián: Klidně budu pracovat šest nebo třeba osm hodin denně. Záleží co bude šéf chtít. Víkendy bych radši měl volný, musím pomáhat doma.

Pro některé zaměstnavatele a priori postižení není překážkou.

PK: Paní, která pracovní pozici (tkadlena – pozn. K.F.) nabízela, byla spokojená, že Věrka je vyučená tkadlena a to, že má nějaký postižení není překážkou.

Všudypřítomným požadavkem ovšem je, aby uchazeč splňoval nároky pracovní pozice, kterým uživatelé mnohdy nemohou dostát právě z důvodů špatného zdravotního stavu. Například Věrka byla při pohovorech na tkadlenu úspěšná a pracovní pozice jí byla nabídnuta s tím, že musí nastoupit na plný pracovní úvazek. Věrka ale požadavky zaměstnavatele nemohla splnit právě proto, že to není v jejích fyzických možnostech (z důvodů postižení), a tak práci odmítla, protože ví, že víc jak šest hodin nezvládne. Jindy se zase ucházela o místo číšnice v baru – jednání se vyvíjelo slibně, ale nakonec to Věrka nemohla vzít, protože chtěli někoho na krátkou a dlouhou směnu a bylo to hrozně hodin denně. Jedná se tedy o konfrontaci toho, na co fyzicky mám (jak jsem zdravotně omezen) versus to, co bych měl zvládat, pakliže chci být tím, který pracuje jako...

O něco extrémnější jsou situace nebo interpretace situací, kdy uživatelé přímo a otevřeně zažívají, že postižení je jedinou překážkou k získání pracovního místa. Jsou přímo konfrontováni s tím, že jejich stav je staví „mimo hru“: například pracovní nabídka je určena pouze pro lidi bez postižení anebo pro lidi s jiným postižením, a je jedno, co konkrétní člověk umí, jaký je.

Věrka: Našly jsem s mamkou v novinách zajímavou nabídku. Mamka tam volala, ale ta nabídka byla pro lidi bez postižení. Lidi jsou různý, vždyť se mě ani na nic nezeptal, nechtěl vědět co všechno umím, co jsem se učila, holt to tak je, každý jsme náký.

Marián: Vyberu inzerát, zavolám na něj, oni mi řeknou přidejte, a pak ne vybereme vás, protože jste invalida.

Uršula: U nich pracovat nemůžu, protože nemám nemoc, se kterou tam lidi pracujou. Je to totiž kavárna pro hyperaktivní lidi.

PK: Zaměstnavatelé se boje právě toho, že jsou to lidi s mentálním postižením, když jim řekneš, že jde o člověka s postižením, tak řeknou dobře, ale lidi s mentálním postižením nechtěj brát.

Jejich stav je ovšem také může „dostat do hry“ – a právě toho využívá pracovní konzultantka při jednání s potenciálními zaměstnavateli. Mezi její ověřené strategie totiž patří seznamování zaměstnavatelů s finančními výhodami, které jim zaměstnání člověka s postižením přinese. Druhou otázkou ovšem je, jak se k této situaci staví samotní uživatelé, a zda strategii pracovní konzultantky přijímají či nikoliv.⁸

⁸ Mariánovi se to nelíbí. Přál by si, aby zaměstnavatelům o to nešlo, že tak budou mít menší nebo větší daň. Je pro něj zřejmě ponižující představa, že pracovní místo by měl získat pro své postižení a ne pro své přednosti. Věrka tuto otázku neřeší a nechá pracovní konzultantku dělat svou práci. Ostatní uživatelé se s tranzitním programem tak daleko nedostali.

PK: Zaměstnavatelé – Řekové měli zájem hlavně kvůli finančním úlevám, už si dokonce i ověřili, že na dvacetpět zdravejch má být jeden postižený. Jim jde hlavně o ty peníze, řekli to na rovinu

Marián: Protože lidi jakoby jsou zarputilí, když jim řekneš, že seš po úrazu a když tě uviděj, že seš Rom, tak řeknou - ne seš Romák a jsi ještě k tomu po úrazu, tak to nejde. Neuměj si říct - heleď já tě vezmu, protože...no ani by o to nešlo, že tak bude mít menší nebo větší daň, ale prostě řeknou: „Jo vezmu tě, na zkoušku, když něco provedeš, tak letíš.“

Mít stigma (být Romák po úrazu) je jedna věc, ale diskreditovaným se člověk stává až v momentě, kdy se setká s odmítavým postojem okolí, které ho odmítá právě a jen kvůli tomu, že je Romákem po úrazu. Odmítavý postoj okolí je podle Mariána alfou a omegou všech potíží, které se mu při hledání zaměstnání staví do cesty. Konkrétně se jedná o zarputilost, nepřipravenost a cosi jako vyloučení a vypočítavost druhých lidí.

Marián: Prostě takovejch brigád, už spoustu jsem byl a tam mě odmítli, protože jsem Romák, prostě po telefonu tě bere každej, každej ti naslibuje hory doly, že tě berou, budete tu mít takovýhle a takovýhle možnosti, ale prostě když tam přijedeš tak: „Jo to už né. Tedka tedka před chvílíčkou, než jste přišel jsme přijmuli člověka.“ Prostě to je vychcanost!

Marián: Vem si třeba ten obchodák, oni mě nechtěli kvůli důchodu. Už jsme šli podepsat smlouvu a na schodech jsem mu řekl, že beru peníze. Ale myslím, že i kdybych nebral ty peníze, tak mě nevezme. Nechtěli si mě vzít na triko, že by u něj dělal postižený. On byl zarputilej: „Ne ne ne ne ani brigády ne!“ Když on nechce, tak se mu vnucovat nebudu, mám svoji hrdost.

Marián: Lidi prostě nejsou připravený na to, aby vzali do... „Jé ty seš postižený!“ ...tak ho vzali a je to.

V Mariánově pojetí nemají odmítavý postoj k lidem s postižením pouze jednotlivci, ale jedná se o celospolečenský problém. Člověk s postižením pak usiluje o překonávání překážek, které mu ostatní nastavují, a které jsou v podstatě nepřekonatelné.

Marián: Chtěl bych práci nastálo, ale doktorka mi k tomu nedá povolení, kdyby mi dala, tak mám práci v obchodáku tady poblíž. Doktorka mi nedá povolení kvůli tý blbě nemoci – úraz mozku, ztratím rovnováhu. Pracovní povolení potřebuješ, když jdeš do nové práce, tak jim musíš dát pracovní povolení. V Anglii je to jiný, tam tě zaměstnaj na černo, ale tady ti vláda šlape na paty. Martina říká, že musíme tu doktorku nějak ukecat, ale ráno tam se mnou nepojede. Je to neprůstředný, samej problém. Zkousím na tu doktorku láskyplný pohledy a nic. „Jóó, když chcete do práce a ten zaměstnavatel vás vezme, tak jděte, ale já vám potvrzení nedám.“ Všude chtěj potvrzení. Na brigádách ne, tam jim pošlou pracovníky a víc je nezajímá.

Otázkou ovšem zůstává, do jaké míry je Marián diskreditovaným Romákem po úrazu, který nemá navzdory svým přednostem šanci získat práci. A do jaké míry to je pouze Mariánova interpretace situace. Jak totiž ukazují následující kapitoly, jedním z následků Mariánovy strategie je právě to, že nemluví pravdu, vyloučá se.

PK: Důležitým úkolem bude naučit Mariána mluvit pravdu, naučit ho, aby si řekl o pomoc, aby dokázal reálně posoudit své schopnosti a dovednosti a komunikovat s okolím a naučit se přijmout negativní zprávu.

Více než v jiných situacích je markantní rozdíl mezi Mariánovou interpretací situace a pohledem konzultantky. Pracovní konzultantka mluví o Mariánově romském původu pouze jako o příčině toho, že si nenechá od ní pomoci, v čemž pracovní konzultantka shledává velký problém.

PK: Nabídla jsem mu, že bych mu mohla pomoci já, ale to Marián nechce... Vadí mu, že jsem ženská a ještě k tomu bílá – to je pod úroveň chlapa Róma a ještě je starší než já a on si to všechno uvědomuje. Je škoda, že Marián touhle cestou zbytečně přichází o práci.

Konzultantka dále vidí příčinu Mariánových neúspěchů především v selhávání v komunikaci (*hádá se, utrhává se, křičí, nadává, nerozumí, ignoruje*), ve špatném chování, nevědomosti a přeceňování svých schopností.

PK: Marián dostal možnost vzít brigádně záskok na tejdén za nemocného pracovníka s tím, že pokud se osvědčí, tak ho přijmou nastálo. Nakonec z toho byly jen tři dny. Naprosto selhal v komunikaci, ale Mariánovi řekli, že se kolega uzdravil a že už ho nepotřebují. On sice pokaždý udělal svoji práci, ale hádal se. Mně řekli pravej důvod, ale Mariánovi jsem to neřikala, protože jsem se to dozvěděla za jeho zády.

PK: Největším problémem je Mariánovo chování k ostatním, jak komunikuje a to, že to považuje za bezproblémový, nepřizná si to. Příčinu jeho neúspěchu vidím v tom, že neodhadne své síly a že neumí komunikovat, utrhává se a je drzej.

Zdá se tedy, že teorie o diskreditovaném Romákovi po úrazu je pro Mariána štítem, který ho chrání před přijetím faktu, že na neúspěchu má svůj podíl i to, jak jednal, jaký je. Sám sebe i okolí přesvědčuje, že není pomalej, blbej ani nešikovnej, že on je jen Romák po úrazu, což samo o sobě nic neznamená a v ničem ho to neomezuje, ale druzí lidé tomu neprávem přisuzují negativní konotace a to Mariána handicapuje.

Marián: Když jsem si sháněl práci, zavolał jsem tam a říkám jim: „Heleďte jsem po úrazu a chci u vás dělat číšnickou práci.“ „Jo bereme vás, bereme!“ A když jsem tam přišel tak: „Néné!“ Prostě mě viděli a přítom to bylo menší ještě než kavárna ten prostor.

Marián: Tam jsem skončil, protože si stěžovali ze dvou prací, že jsem nějaký pomalej, ale spíš to nebylo tím, nechtěli Romáka, no, a ještě k tomu po úrazu.

3.2.4 Následky konfrontací

Konfrontací se dostáváme od „chtěl“ k „mohl“, tj. od žádoucí profesní identity k té, na kterou jsou uživatelé ještě ochotni přistoupit. Dostáváme se k identitě přijatelné jak po stránce schopností (moci danou práci vykonávat, tj. „mít na to“), tak po stránce přitažlivosti (mohl bych to ještě vzít, mohl bych na to ještě kývnout).

3.2.4.1 Povolání pomocník⁹

S výjimkou Mariána dospěli všichni uživatelé během konfrontace k tomu, že by svou práci mohli někomu nebo někde pomáhat. Podstatu pomocných prací vystihuje Ríša, který *nechce myslet nad tím, co mám dělat teď, jak to udělat, rozhodovat se o tom. Ať mi někdo řekne, co mám dělat.* Společným znakem pomocných prací je také to, že ve většině případů nevyžadují kvalifikaci, tudíž uživatelé „mají na to“ takové práce vykonávat. Lákavé je pro uživatele na povolání pomocník to, že svou práci by byli někomu ku prospěchu, protože pomáhat někomu je hezké a záslužné.

Věrka má svou lásku – kuchyni – a dělala by v ní snad cokoliv, takže je ochotna přistoupit na *pomocné práce v kuchyni*. Společně s Kamilem má zase to, že oba sázejí na „vrabce v hrsti“ – výuční list, který chtějí uplatnit. Proč by tedy nepřistoupili na *pomocné práce* v příslušných dílnách?

Věrka: Ze všeho nejvíc by se mi líbilo pracovat v kuchyni, klidně třeba jako pomocná síla – budu zkoušet co to dá. Taký můžu pomáhat v tkadlecký dílně, jsem vyučená tkadlena, takže bych to použila.

Kamil: Můžu třeba v keramický dílně pomáhat lidem, co tam pracujou – nosit jim hlinu, umejvat nářadí, pomáhat u pece.

Největší posun je patrný u Ríši, který následkem konfrontace upustil od svých atraktivních povolání (*hasiče, herce, pilota, plavčíka*) a kývl na neatraktivní pomocné práce všeho druhu. Ukázalo se, že Ríša by byl ochoten pomáhat kdekoliv a komukoliv. Pravděpodobně je pro něj lákavá vlastní podstata pomocných prací, která se dobře hodí k jeho *neklasickému vztahu k práci*.

⁹ Dotazníkové šetření prezentuje přehled zaměstnání, ve kterých lidé znevýhodnění na trhu práce našli uplatnění. Mezi pracovními místy jednoznačně dominují pomocné práce. Nejvíce pomocníků je potřeba v kuchyni a v zahradnictví, další našli uplatnění ve školce, v knihovně, pěkárně, penzionu a u veterináře (Polívka, 2005). Přetavené představy našich uživatelů v očekávání, že se na trhu práce uplatní jako pomocníci, tedy odpovídá realitě. Vyhledávání takových pozic však někdy může být problematické, jak potvrzuje pracovní konzultantka: *Důležitý je dozvědět se od zaměstnavatele o nekvalifikovaný práci, kterou jeho zaměstnanci běžně dělají: skartování papíru, obsluha kopírky a tak. No a potom mu na takovou práci nabídnout naše síly. V prestižních firmách je ale problém, že dbají na to, jak jejich zaměstnanci vypadají, protože reprezentují tu firmu. Od vzniku tranzitu jsem jednala už se strašně moc zaměstnavateli a skoro vždycky bezvýsledně. Většinu kontaktů jsem získala přes známý a neformální cestou a s tím mám teda blbou zkušenost – v hospodě se nabízej, že to půjde, a když dojde na konkrétní jednání, tak couvnou.*

Riša: Mohl bych pomáhat truhláři: podávat laťky, nosit dřevo, když mu ho přivezou... Mohl bych pomáhat třeba třídit šroubky a matice podle velikosti do krabiček, skládat to do obálek nebo dávat hračky tam, kam patří.

Jak bylo uvedeno výše, Marián je ke konfrontaci s konzultantkou imunní: má zkrátka svůj názor a za ním si stojí. V případě odmítání povolání pomocníka může Mariánův odlišný postoj vycházet z toho, že nechce dělat práci za jiný lidi – za mně ji taky nikdo dělat nebude, také nechce být za pitomečka ani za „pomocníka na nic“, protože má svou hrdost, chce práci na úrovni, kde bude mít na starosti lidi.

3.2.4.2 Budu dělat cokoliv¹⁰

Pracovní konzultantka popisuje, že uživatelé postupem času, když zjišťovali, že to není až tak jednoduchý – najít tu (žádoucí) práci, tak přicházeli s návrhem, že by mohli dělat něco jiného. Vyptávala jsem se jich, co jiného by chtěli dělat kromě těch zvolenejších prací. Zoufalá Uršula nakonec nabízí: Klidně budu dělat cokoliv, hlavně když budu pracovat. Odevzdaný Kamil zase tvrdí, že je vcelku jedno co dělá, stačí, když něco udělá. Jde spíše o chvilkovou bezradnost vzniklou následkem konfrontace, než o to, že by Uršula s Kamilem opravdu chtěli dělat cokoliv. Možná jsou nyní ochotnější přizpůsobit své požadavky realitě a vzít práci, která sice není ideální a neodpovídá zcela jejich původním idealizovaným představám, ale určitě se stále jedná o práci společensky přijatelnou – i v tuto chvíli by určitě dali za pravdu Věrce a ani oni by nešli dělat dívku (chlapce) do klubu.

Věrka: Hledám inzeráty, kde je napsaný o jakou jde práci. Nezájímá mě inzeráty, kde je napsaný, že hledaj dívky do klubů.

Jinak to má Marián, který při „slevování“ ze svých nároků tvrdí, že bude rád dělat jakoukoliv práci. V jeho případě je ovšem potřeba brát nabídku, že vezme jakoukoliv práci opravdu vážně. Na pracovním trhu se ucházel o nejrůznější povolání: od uklízeče, přes gigola-společníka osamělých žen, až po marketingového ředitele. Upustil sice od svého snu být DJ a hrát v rádiu, na diskotékách nebo na koncertech a rozhodl se, že když nemůže dělat práci, po které touží, tak vezme jakoukoliv jinou, paradoxně ho však toto rozhodnutí ještě více vzdálilo od šance najít si práci: jeho volby povolání jsou často nerealistické a neodpovídají jeho schopnostem. Zajímavé je v této souvislosti srovnání s Kamilem, kterému je také jedno co dělá, ale když mu konzultantka čte inzeráty, tak některé

¹⁰ V kvalitativní studii, zjišťující pohled třiceti uživatelů na podporované zaměstnávání a sociální inkluzi je konstatováno, že možnost pracovat je uživateli více ceněna, než možnost vybrat si typ práce (Wistow – Schneider, 2003)

automaticky odmítá, protože ví, že nemůže dělat prodavače, pracovat na kase, manažera, dělat s počítačem. Konzultantka říká, že někdy se Kamil tomu směje, že to jako ani nemám číst, že to pro něj vůbec není. Očividně tedy nabídka dělat cokoliv má u jednotlivých uživatelů rozdílný obsah.

Věrka při snižování nároků postupuje (na rozdíl od svých kolegů) daleko uvážlivěji. V jejích představách už to není ani *tkadlena*, ani *dělání chlebičeků* či *teplá kuchyně*: doufá jen, že to vyjde v kuchyni. Jak bylo uvedeno, Věrka chce ze všeho nejvíc pracovat někde v kuchyni, klidně třeba jako pomocná síla. Aby se dostala do kuchyně, tak to bude zkoušet co to dá, takže klidně bych dělala i něco jiného než studenou kuchyni. Mohla bych jít třeba pracovat do klubu – mejt nádobí. Byla by to šance, protože mě poznaj a třeba mi potom daj i jinou práci. Zůstala tedy věrná místu, kam chce být povolána, ale slevila z představy o svém působení na něm. Ačkoliv by nikdy nešla dělat *dívku do klubu*, tak za svou „láskou“ (kuchyni) by zašla i tam. Teprve když to nepůjde jinak, tak vezme uklízení, ale Věrka ví, že má na víc, tak to chce zkoušet. Uklízení je Věrčinou „záchrannou brzdou“, na kterou se může kdykoliv spolehnout.¹¹

Představy o budoucím pracovním uplatnění korigují uživatelé na základě konfrontace s významnými blízkými (pracovní konzultantkou, rodiči, příbuznými) nebo v terénu. V důsledku toho snižují své nároky (u Mariána se snížením nároků paradoxně stoupla míra nedostupnosti pracovního místa). Většina uživatelů volí radikální postoj a nabízí, že bude *dělat cokoliv*, Věrka postupně přizpůsobuje své požadavky nabídce pracovního trhu. Konfrontace měla dále za následek posun od žádoucího k vhodnému povolání a mnozí uživatelé (v teoretické rovině) dospěli k tomu, co předkládá i dotazníkové šetření: lidé s mentálním postižením jsou obvykle ochotni přijmout i nekvalifikovanou a špatně placenou práci, v důsledku čehož jsou při nalézání zaměstnání úspěšnější než ostatní skupiny osob znevýhodněných na trhu práce (Polívka, 2005). Následující kapitoly ukáží, zda snižování nároků během konfrontace mělo na úspěšnost uživatelů při získávání zaměstnání tento dopad.

¹¹ Věrčin předpoklad potvrzuje i pracovní konzultantka, která tvrdí, že v tomto oboru mají lidé s mentálním postižením dobrou reputaci: V úklidech vědí, že tihle lidé uklízí dobře.

3.3 PODMÍNKY PŘEDCHÁZEJÍCÍ ZÍSKÁNÍ PROFESNÍ IDENTITY

Z analýzy vyplynulo, že existují určité podmínky, které by uživatelé měli splňovat, pokud chtějí přejít z kavárny do vybraného zaměstnání. Ukázalo se, že tyto podmínky a způsob jejich naplňování zásadním způsobem determinuje průběh volby povolání uživatelů tranzitního programu. Třemi klíčovými podmínkami tedy jsou: *jasnej cíl, být za „pitomečka“ a dělat věci sám.*

3.3.1 Jasnej cíl

Mít práci znamená pro Věrku „mít jasno“. Nemít jí znamená jen „zbývat do počtu“. Ve Věrčině rodině mají všichni jasno, všichni vykonávají nějakou profesi. Ve srovnání s ostatními uživateli má Věrka o svém budoucím pracovním uplatnění nejjasnější představu. Díky konfrontaci se ještě více zaměřila na cíl a uvědomila si, kam až je pro svůj sen ochotna zajít.

Věrka: Jsem spíš klidás, když se mi nedaří, tak jsem z toho sice nákou dobu smutná, ale pak si řeknu, že to musím zkoušet dál. Můj cíl je jasnej – najít si práci, kde budu spokojená a která mě bude bavit.

Nejvíce bude Věrka spokojená v kuchyni – obor studená nebo teplá kuchyně, popřípadě pomocný práce v kuchyni. Při formulování představy pracovní náplně užívá výraz *dělat* (nikoli vařit) *jídlo*. *Dělat jídlo* znamená: nakrájet, ostrouhat, očistit, nazdobit, připravit... Věrčina představa oboru *studená kuchyně* je následující: *dělat saláty, krájet zeleninu, dělat chlebičky, různý mísy, třeba i omáčky a tak*. *Teplou kuchyni* by Věrka také *brala* (vždyť se jedná o kuchyni), zřejmě by v ní však také pouze *dělala s jídlem*: zamíchat, přecedit, osolit, nachystat na talíře... Pozice *pomocná síla v kuchyni* zahrnuje ve Věrčiných představách *dělání jídla* s akcentem na *loupání brambor, mytí nádobí a uklizení*, ale také, *kdyby ty kuchařky si něco třeba řekly, tak jim pomoci*.

Na jedné straně tedy stojí *jasnej cíl – najít si práci*, který je společný Věrce i Mariánovi. Oba chtějí hledat práci na otevřeném trhu. První rozdíl mezi nimi je ale v tom, že Věrka přesně ví, jakou práci na trhu hledá, kdežto Marián (kterého neusměrnila ani konfrontace s konzultantkou, ani konfrontace v terénu) si hledá *jakoukoliv* práci (s akcentem na „*jakoukoliv*“). Druhý rozdíl mezi Mariánem a Věrkou je ve strategiích, které k dosažení *jasného cíle* volí (viz kapitola 3.4 „Strategie vedoucí k získání profesní identity“).

Na straně druhé stojí „zkonfrontování“ uživatelé (Kamil, Uršula a Ríša), kteří se od okolí dozvěděli, že práce, které by chtěli vykonávat, dělat nemohou. Jejich cíle se tedy značně rozmazaly a oni vlastně ani nevědí, co chtějí. Zároveň se dostali mezi mlýnské kameny: na jedné straně je rodiče tlačí do chráněných dílen, na straně druhé stojí tranzitní program s podmínkou zaměstnání na otevřeném trhu (strategie, kterými tato trojice vzniklou situaci řeší, jsou popsány v kapitole 3.4).

3.3.2 Být za „pitomečka“

Uživatelé v průběhu tranzitního programu konzultují své profesní plány s okolím. Průvodcem při tranzitu z kavárny do práce jim má být pracovní konzultantka. Ta uživatelům na jejich cestě poskytuje jednak podporu a pomoc, ale občas jim i radí, poučuje je – a místy vychovává. Ne všichni uživatelé se ale v této roli „žáků“ cítí dobře: především pro Mariána je nepřijatelné, aby mu někdo do jeho cesty mluvil, ba dokonce radil, poučoval, pomáhal. Marián se pak cítí jako „pitomeček“, a tak řadu služeb, které jsou mu v rámci tranzitního programu nabízeny až vnucovány, odmítá a vnímá jako zbytečné.

Marián: Já prostě nejsem rád, když se mnou zachází někdo: „Jéé to nemůžeš dělat, to je těžká práce!“. Buď je to práce, kterou můžu dělat a dělám jí, buď jí umím nebo neumím. Když řeknou: „Hele pujdeš na stavbu a budeš bourat barák“, řeknu: „Jo dobře, budu bourat barák“, ale nezacházej se mnou jako s nějakým pitomečkem.

Marián důvěřuje především vlastnímu úsudku a schopnostem a *dělá věci sám*. Má své plány a sám si volí, jak jich dosáhne a co k tomu potřebuje. Ze služeb tranzitního programu si vybral jedinou – od pracovní konzultantky se nechá pouze *navigovat po Praze*.

Marián: Martina mě naviguje, já se nevyznám v Praze. Martina to nemá ráda, tak jsme se kvůli tomu i hádali. Ona říká, že tam se mnou jede kvůli tomu, aby mi radila a ne aby mi dělala doprovod, ale já jí na radě nepotřebuju. Vem si třeba ten vobchoďák, taky by si s tím neporadila, voni mě nechtěli kvůli důchodu. Už sme šli podepsat smlouvu a na schodech jsem mu řek, že беру peníze. Ale myslím, že i kdybych nebral ty peníze, tak mě nevezme. Nechtěli si mě vzít na triko, že by u něj dělal postiženěj. On byl zarputilej: „Ne ne ne ani brigády ne!“ Když on nechce, tak se mu vnucovat nebudu, mám svou hrdost.

Marián: Martinu tolik nevyužívám, já prostě nejsem rád, když za mně někdo mluví. Jsem sice málomluvnej, ale když se rozmluvím, tak nejsem k zastavení. Radši si věci vyřizuju sám podle svýho. Nepotřebuju radit.

Situace je paradoxní v tom, že Marián se právě tím, jak odmítá být za „pitomečka“, často v terénu jedním takovým stává – třeba když se uchází se o povolání, na které nespĺňuje požadavky a kolegové mu pak vyčítají, že je snad *blbej, že to pořád plete*.

To Věrka si dovolila být za „pitomečka“ před tím, než se stane tou, která pracuje – nechá se kontrolovat (odposlech telefonních hovorů), vyhovuje jí dohled (na inzeráty radši volám s Martinou), je ochotna měnit své vnitřní parametry („hraje“ si s pracovní

konzultantkou, trénuje s mamkou), nechá si poradit – připouští si chyby a chce je opravit, vyvarovat se jich (prosí pracovní konzultantku, aby za ní opravila pokažený telefonát), v opodstatněných případech deleguje své kompetence na ostatní (nechá za sebe mluvit) a navíc je za to pracovní konzultantce vděčná (což pozitivně utužuje vazbu mezi nimi).

Věrka: Děláme jenom jako, že tam volám a Martina zvedne telefon a já se s ní jako domlouvám – jestli to platí ještě nebo ne, a pak si dohodnu schůzku.

Věrka: Volala jsem sama na inzerát do školní jídelny, ale řekli mi jenom co to bude za práci a já řekla děkuji a položila jsem to. Máma říkala co dělám, že jsem se nezeptala na pracovní dobu, za kolik a tak. Máma pak ještě volala Martině a poprosila ji, aby tam ještě jednou zavolala a zjistila všechno potřebný. Takže tam potom ještě volala Martina a ta ty paní řekla, že jsme trochu zazmatkovaly u toho pohovoru. No a ona se ptala proč jako ta paní nezavolala znova sama a Martina jí řekla: „No ona trochu znejistěla z toho, když jste se jí zeptala, jestli to někdy dělala nebo nedělala“. Já sem se jí zapomněla představit a položila jsem to. Víš jako tady když volám s Martinou, tak jsem si jistá, cejtím se v pohodě, tak se představím, ale doma jako jsem si byla nejistá. S Martinou je to lepší než doma. Martina jí to teda vysvětlila a domluvila mi ten pohovor. Já sem Martině poděkovala. Martina mi říkala, že když jsem si s tím nevěděla rady, tak jsem jí měla zavolat a že by rovnou zakročila.

Na straně „pitomečka“ se tedy můžeme setkat se spokojeností nebo nelibostí s touto pozicí, následně pak s ochotou či neochotou participovat na této roli a čerpat nebo nečerpat z takového postavení výhody (využívání nebo odmítání pomoci, podpory, ohledů, pomůcek apod.)

PK: Byla jsem se za Mariánem podívat, jak prodává kabelky – stojí a vyvolává: „Káábelky, kupte si kabelky“, akorát šly okolo tři Němky a Marián hned na ně: „Gute“ a splácal všechny řeči dohromady. Jedna si kabelku nakonec koupila – cena 190. Marián se zarazil, když mu podala 200, pak se nadechl: „Dobře“ a běžel do trafiky, vrátil se s rozměněným penězma a vrátil jí 10 korun. Asi je domluvenej s tím v trafice a takhle tam bude vracet ty peníze. Nabídla jsem mu, že bych mu mohla pomoci já, ale to Marián nechce, prej: „Vodháněla bys mi zákazníky.“ Vadí mu, že jsem ženská a ještě k tomu bílá – to je pod úroveň chlapa Róma a ještě je starší než já a on si to všechno uvědomuje. Je škoda, že Marián touhle cestou zbytečně přichází o práci.

PK: Marián se snaží odvádět práci dobře, je vidět snaha. Pořád ale zapomíná na některý činnosti, zejména z kancelářský části pracovní náplně. Přitom má na pracovišti jasnou pomůcku jak poznat, že je všechno hotový – v každé místnosti má vylepenej papír s činnostma, který je potřeba dělat, ale Marián tu pomůcku nepoužívá. On tu pomůcku ignoruje! Nevidí důvod, proč by jí měl používat, protože ostatní si prej vždycky najdou něco, co neudělal. Nabídnutý nový pomůcky odmítnul s tím, že je nepotřebuje.

V interakci s ostatními je „pitomečkova“ důstojnost buď zachována (cítí se být rovný ostatním) nebo nezachována (cítí se být ponižován a shazován ostatními). Jednání okolí interpretuje buď jako spravedlivé (cítí k sobě objektivní přístup) nebo nespravedlivé (pocit, že okolí nadržuje ostatním, nebo že si na něj někdo zasedl). Dochází tak ke vzájemnému ne-porozumění.

PK: Marián dostal důtku za to, že se k nám chová neslušně a vulgárně. Řekl na to, že my mu nerozumíme. Nevidí žádný chyby ve svém chování, podle něj jsme si na něj všichni zasedli. Odmítá cokoli řešit, protože on přeci žádnéj problém nemá. S asistentkou jsme se dohodly na tom, že Mariánovi se budou říkat věci jasně a stručně, přímo se mu řekne co udělal blbě a nebudou se při tom používat návodný otázky.

Zatímco Věrka se ve většině případů pohybuje na kladném pólu a díky roli „pitomečka“ požívá výhod z ní plynoucích, Marián vidí pouze negativní dimenze této role, a proto ji striktně odmítá. Asistenci na pracovišti vnímá jako zbytečnou buzeraci (kecání „pitomečkovi“ do práce, šlapání po „pitomečkovi“, ponižování, zadávání hloupých úkolů), sledování (kontrolování a dohlížení na „pitomečka“), dále cosi jako „chytračení“ (poučování, udílení rad), a v neposlední řadě i přebírání kompetencí (mluvení za „pitomečka“, „pitomeček“ si to není schopen zajistit sám).

Marián o asistenci na pracovišti: Taky nemám rád, když po mě někdo šlape, buzeruje mě a chce po mě věci, který jsou hloupý nebo je má dělat někdo jinej. Nerad dělám práci za někoho, kdo se fláká.

PK: Marián slovně napadl asistenta, který mu sděloval při společné kontrole úklidu WC, že nějaká práce není dokončená. Asistent se snažil vysvětlit, jak se věci maj, a Marián na to: „Proč ze mě děláš blbce, já jsem tu práci dělal. Nekecej mi do toho.“

PK: Mariánovi vadí, když ho stále někdo kontroluje a zadává mu další úkoly, jako kdyby si to nebyl schopnej zajistit sám. Pak dochází k problémům, hlavně komunikačním. Marián prostě nesnese, když ho někdo poučuje, radí mu a tak.

PK: Marián si přeje, aby už byla ukončená asistence na pracovišti, protože už prej všechno umí a nepotřebuje nikoho, kdo na něj dohlíží. Navíc začal být drzej na asistentku a v práci ignoroval její pomoc. Asistenci nechce, připadá si tím bejt ponižovanej.

Marián věří ve vlastní schopnosti, věří v to, že je schopen vymyslet vlastní postup. Ten pak ale plánuje rychle, neuváženě, „vaří z vody“ – což je i součást jeho strategie (viz kapitola 3.4.1 „Dokážu, že já na to mám“). Naproti tomu stojí pracovní konzultantka se svými zkušenostmi a teoretickými znalostmi z oblasti speciální pedagogiky. Náplní práce konzultantky je mimo jiné vymýšlet, jak usnadnit integraci člověka s postižením do nového prostředí. Za tímto účelem vytváří pomůcky, postupy, využívá strategie... Vychází ze schopností daného uživatele, možností pracoviště, má zmapovanou osobnost uživatele. V konfrontaci s Mariánovým narychlo vymyšleným postupem tak stojí erudovaný přístup konzultantky, který je značně propracovaný a zakotvený. Aby uživatel mohl přistoupit na nabídky tranzitního programu, musí si nejprve připustit, že jeho pomoc potřebuje. Neměl by se stydět být dočasně za „pitomečka“.

PK o Mariánově práci v úseku zelenina: Problém nastal, když se ho ten vedoucí zeptal: „A budete umět objednat zeleninu?“ a Marián na to: „Jasně není problém!“ „A jak to uděláte?“ Marián: „Tak třeba brambory v jedný domácnosti spotřebujou kilo, tak bych objednal třicet kilo.“ Vedoucí: „Ale taky je něco na skladu, na krámu.“ „Tak bych šel za pokladníma a zeptal se, kolik brambor se prodalo.“ Ten chlápek ho chtěl přivést k tomu jak na to a ukazoval mu i takovou tabulku, ale Mariánovi je vždycky všechno hned jasný. Přitom Marián umí telefonovat a měli tam jednoduchej systém – odshora se spočítaly regály s chybějícíma bedýnkama se zeleninou a tolik kusů se telefonicky objednalo. Připravovala jsem mu postupy, jak objednat – konkrétní věty obsahující představení a co má říct. Velký tištěný papíry, který by měl před očima u telefonu. Zeleninu by objednával asi šestkrát do měsíce, jinak by pracoval v zelenině – třídil by ovoce, vyhazoval shnilý a tak – pozice vedoucího úseku zelenina.

3.3.3 Dělat věci sám

Aby se uživatelé mohli stát těmi, kteří pracují, měli by být alespoň do určité míry samostatní, měli by být schopní dělat věci sami – alespoň jsou k tomu tlačeni pracovní konzultantkou. Je to podmínka tranzitního programu.

PK: Ríša se musí nejdřív osamostatnit – zvládnout se telefonicky omluvit, vyřídít si dovolenou – jako zvládnout domluvit se sám s lidma, aby dostal volno a tak. Teprve až pak mu budu pomáhat najít si práci. Měl by se dostat ze spárů rodiny, protože ta má na Ríšův přístup k práci negativní vliv.

Jak bylo uvedeno v kapitole „Portréty“, nejvíce nesamostatný je Ríša, o kterém v tomto ohledu nemá rodina valného mínění, takže za něj věci raději dělají. Hodně závislý na okolí je také Kamil, který má těžkou řečovou vadu a svým postižením je ve společnosti výrazně handicapován. Hovoříme tedy o parametru „ne-mít na to“ *dělat věci sám*. Kamil na to podle svého soudu nemá – z důvodu *špatného zdravotního stavu (neumim říct, co chci)* a nemůže si tedy sám shánět práci. Tento názor s ním sdílí i jeho otec, ale pracovní konzultantka je přesvědčena, že i pro Kamila existují cesty, jak *dělat věci sám* (a tak ho k tomu tlačí).

Kamil: Nevim, jak se s cizíma lidma domluvim, jak jim něco řeknu, na něco se zeptám. Nezvládnou to, nejde to, nikdo mi nerozumí. Vy mi rozumíte, protože mě už znáte. Já si nemůžu shánět práci. To musí za mně dělat Martina.

K.F.: Jak jsi sehnal tu práci v keramický dílně? Sám nebo s Martinou?

Kamil: To myslíš vážně? Neštvi mě těmahle výchovnejma otázkama! Jestli sis nevšimla, tak nemluvim, prostě je to tak a já s tím nic nenadělám – nemůžu si shánět práci. Tu práci mi sehnal táta.

PK: Přestože má Kamil problémy s komunikací, tak rád s lidma „mluví“. Snaží se každému vyjít vstříc a vysvětlit mu, co chce. Používá alternativní způsoby komunikace – píše písmena, ukazuje na piktogramy, naznačuje řečí část slova a pomocí gest to doplňuje. Má velkou trpělivost, rozumí obsahu řečeného, udrží dlouho pozornost, co bylo řečeno si dobře a nadlouho zapamatuje. Samozřejmě to, jestli se s lidma domluví, záleží i na trpělivosti a ochotě toho okolí s ním spolupracovat.

Jak se ukázalo, tak Kamil, který tvrdí, že nemá na to *dělat věci sám*, to nakonec přece jen dokáže – když je schůdná cesta:

Kamil: Chtěl jsem pracovat v keramický dílně, psal jsem smsku kamarádovi – dělal šéfa keramický dílny při škole, co sem do ní chodil. Kamarád mi volal, že ta dílna už není.

Ríša má pro změnu na to být samostatnější, ale rodina ho nenechá – zkazil by jim radost, kdyby *dělal věci sám*. Na druhé straně by si Ríša přál svou situaci změnit a začít *dělat věci sám*, alespoň to tvrdí pracovní konzultantce, která to vlastně od něj chce slyšet. Ríša se opět ocitá mezi mlýnskými kameny, které mu zároveň zakazují i nutí samostatnost.

Tlak, ve kterém se ocitá, potvrzují i protimluvy, kterých se dopouští – *chci být víc samostatnej, dělat věci sám* versus *lepší je nedělat nic*.

Ríša: *Chci být víc samostatnej, chodit do práce sám. Chci umět volat sám – do práce, mamince nebo když se něco stane. Dělat věci sám.*

Ríša: *Lepší je nedělat nic, kdybych něco dělal, zklamal bych je.*

PK: *U babičky a tety nesmí Ríša nic dělat, mají ho pro radost.*

Dělat věci sám znamená mít na akcích svůj podíl. K tomu se vztahuje důležitá podmínka – vědět o tom.

Pozorování: Ríša přišel na tranzitní schůzku o čtyřicet minut pozdě s úsměvem a se slovy: „Tak jsem tady!“ Pracovní konzultantka ho upozornila, že přišel pozdě a tudíž se už schůzka konat nebude. Ríša se tvářil překvapeně a měl pocit, že je to od konzultantky nespravedlivé. Obořil se: „Já za to ale nemůžu!“ Vysvětloval, že teta dala přednost obědu před schůzkou a že s tím nemohl nic dělat. Teta, která zřejmě tušila, že budou problémy, vyprovodila tentokrát Ríšu pouze před kavárnu, ale dovnitř nezašla.

Ríšova teta tedy měla na akci (pozdním příchodu) svůj podíl a byla si svého přestupku vědoma, a tak to řešila únikem ze situace, protože je schopna anticipovat následky svého chování, předvídat problém. „Vědět o tom“ tedy znamená „být v obraze“, „mít nadhled“ a tudíž nepotřebovat „mít dohled“ a být za „pitomečka“. Podmínkou samostatnosti je tedy vědět o tom, že něco dělám, jak to dělám, zařídit se podle toho, a nebýt „mimo“ jako Ríša, který ani neví, že jde pozdě (*Tak jsem tady!*).

Když člověk *dělá věci sám*, tak podstupuje riziko, že udělá chybu, zvláště jedná-li se o člověka s mentálním postižením (chodit do práce [přijít pozdě, jinam], telefonovat [pokazit hovor], jednat s lidmi [přetáčet informace] atd.)

PK: *Věrka chtěla jít přímo na pohovor sama. Jenom jsem jí doprovodila na místo a pak čekala venku. Věrka tam byla dvacet pět minut, vyšla, a řekla mi pár informací, ale cestou to už začala přetáčet. Myslím si, že první informace je ta správná, protože čím o tom Věrka víc přemýšlela a mluvila, tak tím tam dosazovala spíš svoje přání a představy. Verze, kterou řekla terapeutkám v kavárně, pak byla úplně jiná. Věrka tak alspůň měla zkušenost na reálném trhu práce s reálnou konkurencí, vyzkoušela si to.*

Věrcina výpověď: *Ten pán, se kterým jsme se měli setkat, tam vůbec nepřišel. Je to divný, protože ještě v úterý mi volal a potvrzoval ten dnešní (čtvrtek – pozn.K.F.) termín.*

Realita dle zjištění K.F.: *Za prvé on nevolal jí, ale Věrka volala jemu – jak už to při ucházení o práci bývá. Věrka měla na pohovor přijít hned ten den, hodinu po skončení hovoru. Hovor neproběhl v úterý, ale v středu a Věrka s konzultantkou tam přišly o den později než zněla domluva.*

PK: *V inzerátu hledali kohokoliv na přípravu chlebičků. Věrka tam sama telefonovala. Chlápek řekl, že už před ní se nějaká paní ozvala, ale že mu má druhý den vědět, jestli to bere. Věrka teda volala znova druhý den v jedenáct ráno a ten chlap řekl, že ta paní to nechce, ať Věrka přijde ten den do dvanácti. Věrka položila telefon a mámě to přetlumočila, tak, že má přijít až druhý den ve dvanáct. Spojila si to tak proto, že ten den nemohla, musela do kavárny a nestihla by to. Druhý den jsme tam společně přišly a už to bylo obsazený. Ještě jsem si to ověřila: zavolala jsem tam jako zkušená uchazečka o danou pozici a že mám o tu práci zájem, ale chlápek potvrdil svou výpověď, byla to směla. Asi zavedu telefonování na hlasitý odposlech, protože k překrucování informací dochází.*

Na druhé straně *nedělat věci sám* má své výhody. Člověk nemusí zodpovídat za své chování, v akcích se ocitá nevině a tudíž může navenek stále vystupovat jako „hodný chlapec“, který se jen snaží *dělat* druhým lidem *radost* (více v kapitole 3.4.4 „Zalíbit se okolí“).

Pozorování: Ríša velmi často vůbec nepřišel na tranzitní schůzku a když už přišel, tak mnohdy s velkým časovým zpožděním. Pracovní konzultantka se ho vždy ptala na důvody jeho nepřítomnosti či pozdního příchodu. Ríšovou odpovědí bylo například: „Nikdo mi to nepřipomněl.“ Nebo „Maminka zapomněla ten papír (dohodu o poskytování služeb tranzitního programu – pozn.K.F.) v práci a my jsme šli s babičkou nakupovat.“

Opakem Ríši je Marián, který *si věci vyřizuje sám podle svého*, myslí si, že *nepotřebuje radit*, ale to se pracovní konzultantce také nelíbí. Tlačí ho zase k tomu, že by si měl nechat radit, že by měl být dočasně za „pitomečka“, dříve než se stane pracujícím.

Marián: Martinu tolik nevyužívám, já prostě nejsem rád, když za mě někdo mluví. Jsem sice málomluvnej, ale když se rozmluvím, tak nejsem k zastavení. Radši si věci vyřizuju sám podle svého. Nepotřebuju radit.

Co je tedy z hlediska získávání zaměstnání vhodné? Být samostatný – *dělat věci sám* – nebo být závislý na okolí? Kategorie „*dělat věci sám*“ má totiž vztah ke kategorii „*být za pitomečka*“. Nejlepší situace (z hlediska získávání práce) je být samostatným „pitomečkem“. To je případ Věrky, která dokáže a *dělá věci sama*, avšak pakliže je to nutné, je ochotna nechat ze sebe dělat „pitomečka“ (odposlech telefonních hovorů apod.).

Poměrně komplikovaná situace nastává v případě samostatného Mariána, který odmítá být „pitomečkem“ a ještě ke všemu *nemá soudnost*. Poslání tranzitního programu pak zcela selhává a uživatel se pouští na vlastní, nekontrolovatelný tranzit z kavárny do práce.

V ostatních případech se jedná o nesamostatné „pitomečky“. Zodpovědnost pak přechází z uživatelů na jejich okolí. Úkolem pracovní konzultantky i uživatelů je potom *přesvědčit* okolí – „strůjce akcí“ – aby spolupracovali.

PK: Ríšova máma je schopná pochopit, co se po ní chce a je ochotná pomoci. Domluvili jsme se, že taky bude hledat novou práci – poptá se známých, bude hledat ve svém okolí a pomůže s výběrem práce pro Ríšu.

PK: Přestože už došlo k několika jednáním s rodinou, nikam to nevedlo, nebo jenom na chvíli. Rodina bohužel pořád nechce, odmítá spolupracovat. Vzhledem k tomu, že chtějí, aby Ríša pracoval a nechtějí se o něj starat, měli by spolupracovat a umožnit Ríšovi chodit do tranzitu. Je nutná aktivita a zájem! Nic nepochopili.

„Strůjci“ (ve všech případech rodinní příslušníci) by tak měli „vědět, o co jde“ (*chápat vs. nic nepochopit*), „mít na to“ (*schopnost pochopit o co jde*), „chtít“ (*být ochoten pomoci*), „dělat pro to něco“ (*hledat, spolupracovat, mít zájem, pomáhat*). Je tedy patrné, že v takových případech přecházejí kompetence z uživatelů na „strůjce akcí“, kteří tak mají průběh tranzitního programu do značné míry ve svých rukách.

3.4 STRATEGIE VEDOUČÍ K ZÍSKÁVÁNÍ PROFESNÍ IDENTITY

V následujících podkapitolách jsou popsány postupy a způsoby řešení situací, které jednotliví uživatelé využívají při získávání profesní identity. Ukázalo se, že většina strategií uživatelů je ve své podstatě buď aktivní (Mariánova „dokazovací“ strategie a Věřčin „tah na branku“) anebo pasivní (při níž Říša, Uršula a Kamil nechávají druhé, ať „to zařídí“). U jednotlivých strategií je připomenuto, jaké podmínky vzniku strategie předcházely.

3.4.1 Dokážu, že já na to mám

Jak bylo uvedeno výše, konzultantka v případě Mariána zjistila, že *ani střet s realitou nehnul s jeho názoroma a postojema*. Proč tomu tak je? Patrně jde o následek Mariánových strategií, které volí ve chvílích, kdy je konfrontován s realitou.

Do nepříznivé situace se Marián dostává tak, že neodhadne své schopnosti (*umím všechno*) nebo neví, co práce obnáší (*nemusím nic umět*). Kritický pohled konzultantky vnímá jako *shazování*, kdy jsou sráženy nejen jeho schopnosti, ale i lidská hodnota.

Marián: Martina mi někdy říká, že takovou práci ne, že na to nemám. Ale o tom to přeci není! Nedá se říct, že nějaký člověk je horší, to mi vadí.

Marián se tak dobrovolně vrhá do prací, které přesahují jeho schopnosti. Náročnost pracovní pozice si chce vyzkoušet na vlastní kůži. Buď dokáže ostatním i sobě, že „na to má“ anebo zjistí, že nikoliv. Marián navíc nechce, aby s ním bylo jednáno jako s „pitomečkem“, a proto zaměstnavatele neinformuje o svém špatném zdravotním stavu.

PK: Marián odmítá sdělit zaměstnavateli předem svojí diagnózu – má na to právo, přeje si, abych předem neuváděla, že je mentálně postižený. Říkáme, že má změněnou pracovní schopnost, že pobírá důchod. Tyhle informace musí zaměstnavatel znát, ale většinou jim to nic moc neříká.

Marián předpokládá, že *špatnej zdravotní stav* mu není překážkou k výkonu jakéhokoliv povolání, protože je mylně přesvědčen, že *i když jsem postižený, tak nejsem blbej*.¹² Marián se tedy dostane do situace, kdy okolí předpokládá, že s ním může jednat jako se zdravým, dobře chápacím člověkem. Takovým nárokům však Marián nemůže dostát, takže zažívá neklidné a netrpělivé vedení, které mu jeho stav vyčítá. Při práci na něj nikdo nepřetržitě nedohlží, nekontroluje ho a neasistuje mu. Brzy tedy nastane zvrát, který

¹² Pakliže je ale Marián při ucházení se o zaměstnání neúspěšný, tak tento neúspěch připisuje na vrub právě špatnému zdravotnímu stavu. Jak bylo uvedeno v kapitole 3.2.3, je to dáno *zarputilostí lidí*, kteří ho předem a bezdůvodně odsoudí, protože je *Romák po úrazu* a nedají mu ani šanci ukázat, co v něm je.

je ještě urychlen tím, že Marián *selhává v komunikaci*. Je konfrontován s náročností, kterou s sebou pracovní činnost přináší.

*Marián: Měl jsem tam dělat práci v úseku zelenina – vybírat zkažený kusy a doplňovat ovoce a zeleninu. V pohodě sem to zvládal, ale druhý den mi řekli: „Hele, pudeš dělat do ryb.“ Řekl jsem: „Jasně budu dělat do ryb,“ a tak jsem šel. Měl jsem za úkol vážit ryby, který si zákazníci vybrali a lepit na ně ty cedulky, co je tam napsáno, co to stojí a tak. Přidělili mi takový dva kluky, co mi jako měli ukázat, jak se ty ryby vážej a tak. **No, dost se na mě utrhovali, že jsem snad blbej, že to pořád pletu, že mi to pořád vysvětlujou dokola a prej ať na něj neřvu, ale já sem se jen bránil, když von na mě tak, tak já na něj zpátky, ať mi nenadáva, že mám špatný oči a že nemůžu za to, že ty kódy jsou tak malý. Pletl sem to proto, že jsem na to neviděl, nemaj to mít tak malý! Pak si **odskočili na cigárko a já sem jako nevěděl, co mám mačkat**. Mačkal jsem ty kódy tak dlouho, dokud nevyjel ten správnej štítek. Zkoušel jsem to prostě tolikrát, dokud nevyjel. Zákazníci byli nervózní a tvořila se fronta. Druhý den jsem přišel normálně do práce, ale už pro mě nic neměli. Volal jsem do Ax (zprostředkovatelská firma – pozn. K.F.) a vyřídil si to s tou paní, co mi to dohodila, že takhle to nejde, že jsme byli domluvený na jeden druh práce a to v zelenině a neměl jsem dělat v rybách.***

Marián volí strategie, kterými chce vzniklou situaci, kdy „neví jak na to“, zvládnout. Rozhodne se, že všem i sám sobě *dokáže, že to dokáže*. Jeho strategie připomíná kamikadze, kdy jde hlavou proti neprorazitelné zdi. A tak se snaží poradit si sám – vymyslí vlastní postup, který není propracován ani ověřen, spíš jde o okamžitý nápad, improvizaci. Takové postupy ale bývají neefektivní jak ve výsledku, tak z časového hlediska (například řešení problému „pokusem a omylem“: *Mačkal jsem ty kódy tak dlouho, dokud nevyjel ten správnej štítek. Zkoušel jsem to prostě tolikrát, dokud nevyjel*). A nebo zvolí poněkud kostrbaté řešení, které si vyzkoušel při prodeji kabelek v metru, kdy *běhal za trafikantem a rozměňoval si u něj peníze*, aby věděl, kolik korun má zákazníkům vrátit. Marián setrvává v nepříznivé situaci, vydrží to – ignoruje obtíže (*jinak je to dobrý*) a snaží se zachovat normální stav (*druhý den jsem přišel normálně do práce*).

Marián: Martina mě pořád ze všeho shazovala, že na to nemám. Tak jsem jí v tom stánku musel dokázat, že to dokážu. Tam jsem prodával kabelky, všem jsem vracel dobře, prostě jsem jí to musel dokázat, že já na to mám. I když jsem postiženej, tak nejsem blbej! Umím si spočítat, kolik mám vrátit a kolik ne. Prostě teď jak jsem tam byl, tak jsem se spletl to jo o čtyřicet korun, ale jinak to je dobrý... Nemám rád prostě, když se člověk shazuje, že to nedokáže, prostě to nemám rád, musíš pak dokazovat tomu člověku, že na to máš a to prostě nejde furt dokazovat, necháš toho člověka - mávneš rukou a vovejdeš, když si myslí, že na to nemám. Tak dobře, jdu pryč, třeba si mě vezmou někde jinde.

Pro Mariána je dále charakteristické to, že si chce za každou cenu prosadit svou: chce být pánem situace, druzí by měli respektovat jeho postupy. Je až neuvěřitelné, jakým způsobem dokáže Marián přesvědčit okolí, aby alespoň dočasně dosáhl svého záměru. V průběhu tranzitního programu se mu například do jisté míry podařilo „osedlat“ si

pracovní konzultantku a upravit si fungování tranzitního programu podle svých představ a potřeb¹³.

Dle Blažka a Olmrové (1985) lze lidský život pojmut jako proces řešení problémů. Člověk má sklon zobecňovat své způsoby řešení, přenášet je na podobné problémy, a tak si je osvojovat jako kdykoliv použitelné strategie. Různé kombinace strategií pak vytvářejí určité příznačné styly jednání. Autoři v kapitole o „stylech tvořivosti trpících a postižených“ uvádějí několik strategií, kterými se lidé s postižením vyrovnávají se svým stavem. Strategie nesou tyto názvy: autismus, robinzonství, kompenzace, překompenzování, podstupování rizika a utrpení, směna, otevřený dialog.

V Mariánově stylu jednání lze nalézt kombinaci strategií robinzonství a překompenzování. Autoři uvádějí, že v případě robinzonství je člověk odkázán sám na sebe, nikdo mu neumí, nebo ani nemůže pomoci. U některých jedinců se aktivují všechny síly, objevují v sobě nečekané zdroje vůle, houževnatosti a vynalézavosti. S postižením svádějí boj jako s nepřitelem a život je nesen s nadějí, že se všechny tyto překážky podaří odstranit. Když člověk v takovéto zkoušce obstojí, přináší mu to velké uspokojení a většinou i uznání okolí.

U překompenzování zase „postižený člověk může mít ve skrytu vysoké sebehodnocení, které je neustále jitrěno příkořimi – ať už jsou z druhé strany záměrná, nebo zcela nezaviněná. Může se v něm zrodit plán dokázat světu, že se v něm mýlil: že ho neprávem přehlížel nebo podceňoval.“ (Blažek – Olmrová, 1985, s. 368). Autoři dále uvádějí, že tento styl má obzvlášť úrodnou půdu ve společnosti, orientované na výkon, která nejvýše hodnotí kvantitativně měřitelný výsledek. Aby se člověk s postižením

¹³ Marián trápil pracovní konzultantku neustálými odchody a příchody z tranzitního programu – skoro jako v partnerském vztahu. Pak následovalo udobřování a kladení podmínek: Zůstanu s tebou, ale budeš mě poslouchat! Situace došla až tak daleko, že spolu chodili na pohovory a neměli soudnost. „Macho“ Marián si jako „správný“ Romák „osedlal“ bílou konzultantku, která dělala, co mu na očích viděla. Byla schopná pro Mariána udělat i výjimku v tranzitním programu – PK: Poté, co jsme se pohádali, tak jsme tranzit ukončili, ale pak jsem si říkala, že ten Marián o to pořád stojí. Vykašlala jsem se na standardy, a i když jsme to ukončili, tak jsme znova pokračovali. Ale dala jsem si novou podmínku, že s ním bude chodit asistent na pracoviště. Konzultantka si sice při udobřování kladla své podmínky, ale Marián to očividně vždy odkýval jen proto, aby dosáhl svého, ale dodržovat dohodu příliš nehodlal. Marián popisoval vztah s pracovní konzultantkou v době „příměří“ těmito slovy: Už to máme za sebou, nehádáme se a jsme klidní. Prostě dobrý: „Jo Mariáne, chceš tenhle inzerát, napíšeme na něj nebo zavoláme, dobře, vyřídíme to, půjdu tam s tebou na ten pohovor, ten den se sejdeme nebo když ne, no tak tam pojedíš sám a pak mi dáš vědět, jak to je anebo já ti zavolám, jak to je a takhle. Prostě vycházíme spolu teďka. Nesmím to zakřičet, musím to zaklepat. Druhá Mariánova výpověď o vztahu s pracovní konzultantkou ještě více evokuje partnerský vztah: V tranzitu můžu být do té doby, než najdu práci. My jsme se spíš hádali, ale nikdy jsme to neukončili. Ona neměla nervy, já neměl nervy. Nikdy jsme to neukončili. Myslím, že Martina je spokojená. Teďka, jak jsme byli naposled v tom obchodáku, tak si tam nakoupila a ani se nezlobila, že jsem jí tam nechtěl. Někdy jede jenom kus se mnou a vystoupí dřív. Vždycky se sejdeme v kavárně. Buď mě doveze až tam a počká, ale když už znám cestu, tak mě jen posadí na tramvaj a já tam dojedu sám. Já jsem rád, že je to Martina, já jsem na ni zvyklej.

vyrovnal ostatním i v tom nejzákladnějším, musí obvykle podat mnohem větší výkon. Často je pak ničen neúspěchem a vyčerpáním. Ten, kdo překompenzovává, obvykle tvrdí, že dokáže vše, co dokážou druzí: „Řekněte si, v čem si to chcete rozdat a já vám dokážu, že jsem lepší! (...) Ti kdo jsou tvořiví ve stylu překompenzování, obvykle nechtějí ani slyšet o tom, že by byli trpící nebo postižení. Bývají jako svíčka zapálená na obou koncích (...), mají potřebu stále zrychlovat. Žijí proto v trvalém ohrožení, které se jim do jisté míry stává kořením života. Bývají sociálně zdatní potud, pokud to vyžaduje jejich vášeň. Na zastavení a naslouchání jim však často nezbyvá čas. V tom může být jejich schopnost vést skutečný dialog ohrožována. (Blažek – Olmrová, 1985, s. 370).

Marián: Doma mě vždycky učili, že když je člověk postižený, tak by měl dělat všechno proto, aby to nebylo poznat. Má se snažit být rychlejší a lepší, než jsou třeba i zdraví lidi. Pak není žádný rozdíl, být rychlejší jako být normální.

3.4.2 Tah na branku

Za prvé: aby člověk mohl mít „tah na branku“, musí vědět, kde ta branka je a jak vypadá. Musí mít jasnej cíl a vědět, jaké zaměstnání hledá. Tuto podmínku do detailů splňuje pouze Věrka. Za druhé: pro Věrku (a to má společné s Mariánem) je příznačná vytrvalost – hledá furt, nenechá se odradit neúspěchem.

Věrka: Teď mám volat do jedné jídelny, kvůli práci v kuchyni, zkusím to. Už neberu každý volání jako velkou šanci. Spíš počítám s tím, že to nevyjde. Nečekám, jestli to vyjde nebo ne, ale hledám furt.

Věrka: Byla jsem dneska na tom pohovoru. Šlo o úklid, mytí nádobí, dávání nádobí do myčky, vytírání kuchyně, pomoci, oloupat brambory a tak. Teď ještě dvě holky budou za mnou a ta paní mi potom zavolá, jak se rozhodla. Doufáme, že mi zavolá, no. Měla bych tam dobrý spojení. Nechávala jsem jí tam i životopis. Když by to nevyšlo, tak holt budeme hledat s Martinou dál.

Pozorování v terénu: Věrka přišla na tranzitní schůzku s tím, že už jí volala paní ze školní jídelny, aby jí oznámila, že na pozici pomocná síla v kuchyni (o kterou se Věrka ucházela) přijali někoho jiného. Věrka byla velmi zklamaná, protože doufala, že právě tuto práci získá. Vzápětí však z tašky vytáhla Annonci a ukázala Martině zakroužkovaný inzerát – „hledáme pomocnou sílu do menší závodní jídelny, vyučení není podmínkou,“ a na tento inzerát ihned zavolala a domluvila si schůzku.

Hledání zaměstnání je zkouškou odvahy, a proto je nutné při „nájezdech na branku“ mít odvahu a věřit si (nečekat, nebát se, volat hned). Marián si sice opravdu věří a má kuráž na rozdávání, ale není mu to nic platné. Naopak, spíš mu to škodí. Zato Věrka s odvahou a sebedůvěrou nakládá užitečně, čerpá z vlastních zdrojů sebedůvěry, ale i z okolí. Od matky Věrka získává nejen psychickou podporu, ale i podporu technickou: pomáhá jí se čtením (*ještě jsem tu dohodu četla s mamkou, ale psala jsem to sama*),

telefonováním (*máma tam volala*), sháněním práce (*koukáme po inzerátech, a pak na ně voláme*).

Věrka: Máma mi dodává odvalu. Třeba když se mi nechce do práce, řekne mi, že ji se taky kolikrát nechce. Máma se má stejně. Myslím si o mámě, že mi věří, říká mi: „Ty to zvládneš“ a taky, že „když se to nepodaří, tak to nevádí“.

Věrka: Z prvního pohovoru jsem měla dobrej pocit, nejdřív jsem byla trochu nervózní, ale pak mi to přešlo, myslím, že jsem na všechno dobře odpověděla. Když to nevyšlo, byla jsem smutná, ale teď už si z toho nic nedělám. Věřím, že si najdu nějakou práci.

Velký rozdíl mezi Věrkou a Mariánem je v tom, že Věrka se chybami učí, kdežto Marián si tvrdohlavě stojí stále za svým, je nepoučitelný. Věrka ví, že za chyby se platí, a proto volí takové strategie, aby pokud možno chybám předešla, nebo když už se jich dopustí, tak aby je dokázala napravit. Věrka je zkrátka poučitelná (přijímá rady od okolí, učí se ze situací), a tak z nezdarů a konfrontací v terénu čerpá a posouvá se dál – přibližuje se k brance. Věrka je ochotna měnit své vnitřní parametry, učit se.

Věrka o práci v kavárně: Už teď nedělám takový chyby jako na začátku, když něco udělám blbě, tak vim, že se to má zaplatit. Když udělám limonádu, tak jí dám do lednice a vim, že si jí třeba někdo objedná, ale když spletu kafe, tak to musím zaplatit. Někdy se mi stane, že rozbiju víčko od cukřenky nebo svícen na svíčku. Když se mi něco stane – rozbije, tak si řeknu, že už to nerozbiju. Dávám si pozor. Dávám si věci na stranu, abych to nesrazila.

Věrka: Teď vim, že když se mi nějaké inzerát líbí, tak na něj musím volat hned. Nečekat, protože práce může bejt hned pryč... Někdy, když je to ten den, tak stejně už je všechno obsazený. Martina říká, že i záleží na tom, v kolik hodin na ten inzerát voláš.

PK po nezdařené akci v terénu: Věrka tak alespoň měla zkušenost na reálném trhu práce s reálnou konkurencí, vyzkoušela si to.

Věrka moc dobře ví, že aby mohla „dávat góly“, musí spolupracovat s ostatními hráči na hřišti, potřebuje jejich asistenci. Do hry tak zapojila mámu, ale především výborně spolupracuje s tranzitním programem. A také se všemi vydatně trénuje.

Věrka: Už jsem do toho taky zapojila mámu, že mi pomáhá hledat práci... Já jsem doma trénovala s mamkou.

Obdoba Věřčiny strategie „tahu na branku“ je popisována v případové studii s mladými ženami s poruchami učení od Benze a Lindstroma (2002). Tato studie se zaměřuje na fáze vývoje kariéry a popisuje kombinaci faktorů, které ovlivňují volbu kariéry a aspirace, týkající se zaměstnání. Věrka se dle této studie nachází v nejvyšší, třetí „zacílené“ fázi vývoje kariéry. „Zacílená“ fáze je charakterizována stabilitou v zaměstnání i jasností kariérních cílů. Ženy s poruchami učení už během studií měly ujasněné aspirace na zaměstnání a průběžně se připravovaly na svou profesní kariéru – absolvovaly odpovídající školení a odborné programy, které je na budoucí zaměstnání připravovaly. Analýza dále ukázala, že ženy s poruchami učení byly schopné dosáhnout sebou

definovaných cílů, pokud u nich byla přítomna vysoká úroveň individuální motivace a osobního přesvědčení. Tato schopnost zaměřit se na jeden cíl a vytrvat byla pro jejich dlouhodobý úspěch klíčová. Schopnost stanovit si cíle a dosáhnout jich, ochota obhájit a udržet si je v době obtíží a schopnost překonávat překážky – to všechno jsou specifické manifestace individuálních motivací a osobního přesvědčení. Klíčovou roli sehrává podle studie i rodinná podpora a obhajoba. Adekvátně vysoká očekávání rodičů, víra v dobrou budoucnost svých dcer a nepodmíněná rodičovská podpora zvyšují pravděpodobnost dosažení kariérních cílů.

3.4.3 Vy mi to zařídíte

Oproti převážně aktivním strategiím Mariána a Věrky volí Kamil, Ríša i Uršula strategie daleko pasivnější – nechávají hledání práce na druhých.

Ríša: Chtěl bych, aby mi Martina našla nějakou práci, já si sám práci nenajdu. Babička mi to vyběhává, maminka se ptá všude možně a nic. Najít práci je těžký, přál bych si, aby mi to dopadlo dobře.

PK: Kamil to má tak: „Vy mi to zařídíte“. Představuje si to tak, že bude za mnou chodit a já mu budu hledat práci, protože on to nezvládne, protože má problémy s komunikací. Přitom je třeba, aby vyvíjel aktivitu a snažil se, nenechával hledání na ostatních.

PK: U Kamila mu ten táta teď už shání práci a ptá se známejch. Kamil to spíš nechává, co mu najdou ostatní... Ví, že jsem to já, která mu sháním tu práci a scházím se s ním a tam něco děláme, ale Kamil čeká, že přijdu a řeknu: „Tak mám pro tebe tu práci!“, aniž by projevil nějakou činnost on.

Ríša, Uršula i Kamil tedy shánějí někoho, kdo za ně převezme jejich kompetence, než aby se sami aktivně podíleli na svém tranzitu. Všichni původně počítali s tím, že „jim to zařídí“ pracovní konzultantka, ale brzy byli konfrontováni s podmínkami tranzitního programu a tedy i s tím, že musejí *dělat věci sami*. Tento požadavek se neshoduje s jejich strategií, a tak Ríša, Uršula i Kamil hledají pomoc jinde. Naleznou ji mezi rodiči a příbuznými, kteří za ně přebírají kompetence – až tak, že zásadním způsobem zasahují do „žádoucí podoby identity“ a „konfrontací“ ji přetavují v identitu, která je žádoucí spíš pro ně než pro uživatele. V rodičích a příbuzných tedy našli Ríša, Uršula a Kamil pomocníky až tak náruživé, že nic víc už dělat nemuseli a kompletní tranzit z kavárny do „nějaké práce“ jim byl zprostředkován.

Kamil je přesvědčen, že „nemá na to dělat věci sám“, ale „má vlastní plány“. K jejich uskutečnění potřebuje být samostatný, jenže není... Najde si tak strategie, jak svých plánů dosahovat. K získání toho co chce jednak využívá svého postižení, jednak se pokouší osedlat si lidi, kteří by pak měli dělat to, co chce on.

PK: Už si osedlal i mě, že se mu snažím co nejvíc těch nabídek dát, ale on nepřijde s ničím, že by něco chtěl, a pak si to uvědomím a ptám se, jestli má něco nového a on udělá takhle... (pokrčí ramena, pozvedne ruce s dlaněmi nahoru, pozvedne obočí a koutky úst stočí směrem dolů: nemohoucí výraz – pozn. K.F.). Je to asi daný tím, že nemluví. On dokáže člověku říct, co chce, a zároveň dokáže toho využít. Určitě ví, že chce nějakou práci. Táta mu našel chráněnou keramickou dílnu. Tam Kamil nechce a tak chce do té doby, než by tam měl jít, což je než skončí v kavárně – tak chce sehnat nějakou jinou práci. Když jsme začali hledat v těch inzerátech – četla jsem mu v nich a on jako že jo a jako že ne. Kamil pak, že ho to nebaví, on nechápe, že on musí projevit ten zájem a hledat. On neví, nebo spíš nechce vědět, že on je ten, kdo má hledat tu práci.

K tomu, aby získali, co chtějí a co je pro ně žádoucí, musí Ríša, Kamil a Uršula přesvědčovat okolí. Získat druhého člověka na svou stranu, přesvědčit ho o tom, že to, co chci já, je to správné. Energii tak investují do přesvědčování na úkor toho, aby zkoušeli „dělat věci podle svého“.

Kamil o tom, že nechce pracovat v chráněné keramické dílně: Neumím to tátovi říct, ale budu to zkoušet. Čekám na dovolenou, že si s ním o tom promluvim tam. Tam by mohl mít na mě čas.

Pozorování: Ríša se při tranzitní schůzce svěřuje P.K.: „Teta mě odmítla odvíst do práce, to mi vadí, nevím co mám dělat.“ P.K. Ríšovi radí, že příště by jí měl zavolat a omluvit se ze sezení, aby věděla, co se děje a zbytečně na něj nečekala. Ríša její návrh odkývá, ale jakoby neposlouchá a stále opakuje svoji verzi řešení: „Musím tetu přesvědčit. Budu jí to říkat!“

Ríšův postoj k postižení je zcela v opozici k Mariánovým stylům jednání (robinzonství a překompenzování). Ríša rád upozorňuje na svůj špatnej zdravotní stav. Chce, aby na něj druzí lidé brali ohledy, aby mu jeho situace byla usnadňována. Postižení vnímá jako důvod k tomu, že se musí šetřit, že se může „flákat“ a neměl by tedy příliš pracovat.

Ríša: Jsem přeci postižený a nemocnej na srdíčko. Musím se šetřit! Je to nebezpečný. Kdybych třeba hodně pracoval a neodpočíval, tak to se mnou může špatně skončit. Důležitý je hlavně zdraví.

Ríša: Tuhle jsem jel v tramvaji a tam byli nějaký Němci, a nastoupí paní a ta paní má hůl. A oni jako nic, tak jsem na ně vyjel, já německy neumím, a taková slečna ji nakonec pustila sednout. Já si starých lidí vážím a chci v takovejch chvílích pomáhat. Nemocnejm a starejm lidem by se mělo pomáhat! Třeba jako mě. Já jsem špatnej na srdíčko, tak by po mně nikdo neměl nic chtít. No nemám pravdu? Mně se tuhle udělalo tak špatně – musel jsem si sednout, vzít si sklenici vody. No to si nemysli, to je nebezpečný, to se nesmí podceňovat.

Ríša, Kamil a Uršula si uvědomují, že špatnej zdravotní stav jim přináší i určité výhody a naučili se jich využívat. Dle Blažka a Olmrové (1985) jim tedy náleží kategorie stylu tvořivosti „směna“. Autoři uvádějí, že bránou ke světu se takto jednajícím lidem s postižením stávají druzí lidé – zprostředkovatelé. Ti se však zároveň mohou stát i jejich strážci, ba dokonce věznicemi vůči těm kontaktům s vnějším světem, které považují za nežádoucí.

Protipólem k přístupu „vy mi to zařídíte“ je jednoznačně Mariánův postoj („dokážu, že já na to mám“), ale zajímavé je, že i Marián v jedné etapě tranzitního programu zvolil obdobný systém jako Ríša, Uršula a Kamil – totiž profesionální zprostředkovatelské firmy. Díky „dohazovačům“ si usnadnil řadu kroků, které vedou k získání práce: oni hledají a ucházejí se o práci, oni překonávají překážky, oni Mariána *navigují* atd. Zatímco Ríšovi, Uršule a Kamilovi dělají „dohazovače“ především jejich rodiče a příbuzní, tak Marián (který svou rodinu o ničem neinformuje a je zcela samostatný) našel oficiálně uznávaný způsob, díky němuž ostatním na chvíli dovolil, aby to zařídili za něj.

Marián: Oni sjednávají brigádu, oni mi dali brigádu a řekli tam a tam pojeděš. Já jsem tam jel, udělal jsem to svoje a oni mi dali peníze. Prostě ti seženou práci a nejdřív se oni zeptají: „Chcete Róma?“ – „Jo chceme Róma“ – „Je po úrazu.“ – „No dobře vemem ho.“ Oni mi zavolají: „Máte brigádu támhle támhle, jste ochotnej tam jet, chcete to vzít?“ A já řeknu jo nebo ne. Zatím jsem bral všechno co bylo... sehnali to, zavolali mi asi tak v devět čtyřicet večer mi zavolali, no a jestli jsem ochoten tam jet. Já říkám: „Jo беру to, dobře, jedu tam.“ Nejprve mi napsali sms, jestli беру tu brigádu, já jsem jim zavolal a ptám se jaká je to brigáda. Oni, že je to v chladírně, tak si vemte něco na sebe. Já sem říkal: „Jak se tam dostanu?“ A jestli mi můžou poslat sms, jaká je cesta tam a takhle a oni říkali: „Jo, pošleme vám sms jak se tam dostanete.“

Z hlediska cílů tranzitního programu má nejefektivnější způsob, jak si nechat zaříditi věci od druhých, opět Věrka. Ta využívá služeb tranzitního programu, pomoci matky, ale i vlastní aktivitu – navíc všechno vyváženě.

3.4.4 Zalíbit se okolí

Druhá Ríšova strategie spočívá v tom, že se snaží zalíbit okolí. Toho dosahuje například tím, že se chová jako „hodný chlapec“ (*plní přání, dělá radost, nezlobí*).

PK: Myslím si, že Ríša chodí do kavárny hlavně proto, že si to ostatní přejou a plní tak jejich přání a všichni jsou tak spokojení. Ríšova touha a snaha pracovat vychází pouze z dobře naučených frází z domova – chce jim udělat radost.

Ríša: Nechci, aby se na mně zlobili, že nepracuju, nemám peníze.

Ríša o práci v kavárně: Někdy mám takový chvíle, že se mi něco nelíbí, ale pak si řeknu: musím to vydržet, aby se nezlobili a lidi měli radost, že takový lidi tu pracujou a pracující děti měli radost z hostů.

Dalším způsobem jak si získat okolí je říkat druhým to, co chtějí slyšet – „kam vítr, tam plášt“.

PK: Ríša přebírá názory ostatních, který jsou pesimistický a zcestný: Proč navštěvuje program, když práci stejně nenajde a je to zbytečný? Proč se má něco učit? Jen ať má práci!

Ríša se často ocitá „v zajetí pravidel“: chtěl by dodržovat pravidla, „mělo by se to“ (v Ríšových výpovědích se tento motiv stále opakuje), ale prakticky toho není schopen a

nic pro to nedělá. Pouze o tom mluví a zřejmě si opravdu přeje být tím, který dodržuje pravidla; ve skutečnosti jím ale není. K porušování pravidel přitom dochází v důsledku toho, že „nedělá věci sám“ a „je závislý na druhých“. Chce se zalíbit okolí, ale právě porušováním pravidel své okolí (respektive pracovní konzultantku) nejvíce štve.

Ríša: Říkal jsem babičce, že chci jít na sezení, že jsou to naše pravidla a ty musím dodržovat, ale babička mě neposlouchala. Šli jsme na procházku a na oběd. Bylo to dobrý, ale Martina se na mě zlobila, že takhle to nejde, že to bysme nebyli kamarádi.

Opakem Ríšovy strategie je Mariánův postoj, který je prototypem „zlobivého chlapce“. Vždy říká, co si myslí a často jde do opozice k názoru druhého: nechce se zalíbit okolí a je mu jedno, co si kdo o něm myslí.

*on k tomu říká, že - ale je to utváření
M AD + OAKY
dovít se je
ne, když, už je
když už.*

3.5 NÁSLEDKY STRATEGIÍ

Strategie, zvolené uživateli tranzitního programu, mají své následky. Některé následky byly očekávané a žádoucí, jiné nebyly zamýšlené ani předvídatelné a jsou pro uživatele velmi nepříjemné. Jedna strategie obvykle vyústila v několik následků.

3.5.1 Následky dokazování

Dokazování, kdy Marián jde „hlavou proti zdi“ a snaží se prorazit překážky, které okolí vidí jako nepřekonatelné (a tím ho *shazuje*), má – jak se dalo předpokládat – za následek rozbitou hlavu. Jednak téměř doslova, kdy Marián ať už vinou svou nebo okolí není vybaven pro výkon pracovního úkolu a dojde tak k fyzické újmě (*rozedřený ruce*), jednak ztrátu materiální (*dlužím peníze*). V neposlední řadě je to psychický stres – musí snášet *nadávky, nervozitu zákazníků* a celkově negativní reakce okolí, které bezprostředně zažívá.

Marián: Pak jsem pracoval na jedné stavbě, kde zbourali barák a my jsme z toho vybírali takový ty železné pruty. Já jsem neměl rukavice, nedali mi rukavice, tak jsem z toho měl rozedřený ruce.

Marián o prodeji kabelek v metru: No, špatně jsem vrátil a dlužím tam teď peníze. Dneska to bylo prodělečný, hmm, to se mi nevyplatilo.

Marián o práci v úseku zelenina: Zákazníci byli nervózní a tvořila se fronta.

Pakliže člověk delší dobu dokazuje sobě a okolí, že dokáže neskutečné, tak je z toho po čase logicky vyčerpán. Tato strategie je velmi energicky náročná a účinná jen krátkodobě: rychle se tak ukáže výsledek – buď to dokáže, anebo se se zlou potáže.

Marián: Musíš pak dokazovat tomu člověku, že na to máš a to prostě nejde furt dokazovat, necháš toho člověka - mávneš rukou a vovejdeš, když si myslí, že na to nemám, tak dobře, jdu pryč, třeba si mě vezmou někde jinde.

V případě, že se se zlou potáže, je nasnadě, jak se „dokazovatel“ s potvrzením negativní předpovědi okolí (kterou původně označil za *shazování*, ale nyní se ukazuje, že to byl střízlivý odhad situace) vyrovná. Mariánova technika, pravděpodobně vedoucí k ochraně ega (*zachovat si hrdost*), spočívá ve vymlouvání se. Sám sobě i okolí namlouvá, že to bylo jinak. Tento problém – kdy Marián sebe prezentuje jako stigmatizovaného – je rozpracován v kapitole 3.2.3 „Špatnej zdravotní stav“.

Marián: Prodal jsem kabelku za 289 korun místo za 350. Když ona je v tom metru tma, oni tam daj lampičku a myslej si, že to stačí. Asi už tam nebudu pracovat. Nemám na to náladu, tam sedět a čumět jak lidi choděj a to. Prostě někde ve stánku bych chtěl bejt, třeba novinovým. Lepší je, že jseš ve stánku, tady jsi venku v prostranství.

Marián: Oni mi nejdřív dali pálit dříví: „Běž pálit dříví!“. Ale ono to dřevo bouchalo, prostě, když si ho dala do ohně tak střálo to prostě z toho dřeva. Přišel tam šéf a já mu to říkám, že se toho bojím, prostě že sem vyhořel a takovýdle.

Marián se tedy vymlouvá a hledá viníka: příčina problému je vně (malý kódy, lampička ve tmě), tj. selhává vybavení pracoviště nebo ostatní lidé (nedali mi rukavice), nebo předkládá zástupný vnitřní problém – například lepší je „být slepý než blbý“ (že mám špatný oči a že nemůžu za to, že ty kódy jsou tak malé). Vymlouvá se, že ona je v tom metru tma, oni tam daj lampičku a myslej si, že to stačí – samozřejmě, že to nestačí. Ještě je potřeba, aby prodávající uměl dobře počítat, a to Marián neumí. Pokud je příčina potíží přeci jen uvnitř (například strach z ohně), tak kořeny této příčiny pocházejí opět z vnějších, Mariánem nezaviněných událostí (vyhořel a tak není divu, že se bojí „střílejícího“ ohně), nebo se jedná o výjimečné pochybení – „i mistr tesař se utne“ (Prostě teď jak jsem tam byl, tak jsem se spletl to jo o čtyřicet korun, ale jinak to je dobrý, ale ve skutečnosti není schopen takové početní úkony dlouhodobě a spolehlivě řešit).

Dle pracovní konzultantky Marián nemluví pravdu, což je možné vysledovat i v různých se výpovědích, které Marián poskytl na jedno téma:

Marián o prodeji kabelek v metru: Prostě jsem se s ní seznámil a řekl jsem: „Hele Zdeno, potřebuješ někoho sem?“ A ona řekla: „Jo, já se zeptám šéfa.“ Ten její šéf se jmenuje Rami Ovejs. Já jsem se s ním bavil a on říkal: „Jo Zdena tě doporučila, tak já tě vezmu sem na chvílku, jestli to půjde a jestli dneska budeš mít velký rito, tak si tě tady nechám a jak ne, tak tady budeš jen zaskakovat. Nebylo velký rito. Vydělal jsem patnáctset. Na to, že má nájem takovejch patnáctset, tak jenom na nájem jsem mu vydělal. On řekl, že ne, že jenom, když mě bude chtít Zdena jako záskok. Když jsem třeba tady, tak mi řekne, jak potřebuje – jestli na hodinu nebo na půl hodiny nebo na celý den.“

Jiný den Marián o stejné situaci: Kabelky mi nevyšly. Byl jsem tam dva dny na zkušební dobu, **tržba dobrý**. Prachy od nich dostanu až za 14 dní. **Nevzali mě, protože chtěj ženskou.**

PK: Posledně si Marián domluvil pohovor na číšníka a přitom v inzerátu byly podmínky: angličtina, tři roky praxe a samostatnost. Pak jsme o tom mluvili a Marián se trochu zarazil a nevěděl, co má dělat. Došlo mu, že nefunguje „on to někdo zařídí“, a tak se rozhodl ještě jednou tam zavolat a pohovor zrušit. Řekl jim: „**Už mám něco jinýho, tak sorry.**“ Ptala jsem se ho, proč **nemluvil pravdu** a on, že mu bylo trapný říct jim, že nemá patričný schopnosti.

Mariánova dokazovací strategie ho dříve nebo později dovede do situace, která je společná všem jeho akcím: příště už nechod! (ztráta zaměstnání, rozchody a návraty k pracovní konzultantce, vyhazov z tranzitního programu, vyhazov ze zprostředkovatelských firem). „Partneři“ byli různě trpěliví – nejtrpělivější byla pracovní konzultantka, která to měla v popisu práce. Sešli a rozešli se celkem třikrát a i přes velkou benevolenci a snahu konzultantky to skončilo špatně – vyhozením a „uražením“ Mariána, který si odnesl pocit krivdy a nespravedlnosti. Zprostředkovatelské firmy byly také trpělivé – Marián byl jejich zákazník. Postupně s ním ale skončily všechny tři. Nejrychleji byl

Marián vyhazován z brigád – mnohdy hned po první zkušenosti zaměstnavatele s ním (nevázanost smluvní ani jiná vedla k okamžitému vyjádření postoje zaměstnavatele).

Marián o prodeji kabelek v metru: Asi už tam nebudu pracovat... nemám na to náladu, tam sedět a čumět jak lidi choděj a to.

Marián o práci na stavbě: „Mám zejtra přijít? Asi ne vidíte.“ A on říkal: „Bojiš se ohně, tak ne.“

Marián o práci v chladírnách: Neřikali mi nic, protože jsem se neptal vůbec nikoho, jestli mám přijít nebo ne, ale už nebyla práce. Jeden chlap tam přišel a druhý se ho zeptal, jestli máme přijít ten druhý den a on říkal, že už ne, že tohle stačí. Z těchhle chladíren i z té stavby si nakonec stěžovali v U. (zprostředkovatelská firma – pozn. K.F.), že jsem pomalejš.

Marián o práci v úseku zelenina: Druhý den jsem přišel normálně do práce, ale už pro mě nic neměli.

Nakonec Mariánovi nezbyvá než snít. Snít o „zemi zaslíbené“, kde je všechno jinak, kde by se nemusel potýkat s problémy, kde by nemusel nic dokazovat. *Cizina* – místo, kde by nemusel procházet peripetemi. Co může a co nemůže dělat by bylo dáno oficiálně. Nemusel by bojovat se svými ambicemi a dokazovat sám sobě i ostatním, že „na to má“. Nemusel by řešit absurdní situace a bylo by o něj postaráno (přestože jako o „pitomečka“). Je to sen, který si dovede připustit jen v představách. Ve skutečnosti, když mu jsou v rámci tranzitního programu nabízeny služby, o kterých sní, je ale nedokáže přijmout. Je to v rozporu s jeho pojetím sebe – on přece něco takového nepotřebuje, poradí si sám, nic na tom není... Aby dokázal žít svůj „americký“ sen, musel by si nejdřív připustit, že pomoc potřebuje. Pak by i mohl využívat služeb tranzitního programu.

Marián: Prostě v Americe nebo takhle někde jinde v cizině ti řeknou: „Jo, jste postižený, dobře, my se o vás postaráme, my vám seženeme práci takovou, na kterou máte a je to“. Tady v té České republice není moc pro postižený práce. Tady prostě jseš a buď budeš sedět na prdeli – promiň, že to takhle říkám – nebo budeš dělat práci, kterou ti daj... Ale tranzit, to taky není všechno! To není jako tranzit, prostě tam přijdeš do agentury anebo tam máš zákon, že můžeš dělat jenom tuhle práci a je to. V cizině. Prostě tahle Česká republika chce jít do Unie, ale není připravená. V Americe to máš lepší anebo v cizině, i když někdy třebaš taky ne.

Marián: V Anglii je to jiný, tam tě zaměstnají na černo, ale tady ti vláda šlape na paty.

3.5.2 Dát gól

Následkem strategie „tah na branku“ je skutečnost, že Věrka dokázala, že „na to má“, že získala práci, o jaké snila. Spolupracovníci a lidé ji mají rádi, stala se vzorem pro ostatní. Věrka je vzorovým příkladem (uváděným v prezentačních materiálech tranzitního programu), jak má vypadat tranzit z kavárny do práce. Byla nejschopnější, měla nejméně *špatnej zdravotní stav* a fáze konfrontace jí téměř nezasáhla. Měla spolupracující matku a dobré rodinné zázemí, nechala si poradit, potřebnou chvíli byla i za „pitomečka“. Měla *jasno* – věděla, kde je branka, a zvolila vhodnou strategii k dosažení cíle.

Věrka: Našla jsem inzerát v novinách a zavolala tam. Řekli mi, že místo je už obsazený, protože vzali ňákou paní na zkušební dobu, ale ať ještě znova zavolám za pár dní. Zavolala jsem a dopadlo to dobře – pro mě. Šla jsem na pohovor a vzali mě a nastoupila jsem tam. Pomáhám v kuchyni v jedné velký jídelně, mám na starosti kantýnu – připravuju stoly, židle, aby se lidi cejtili dobře, umejvám nádobí a tak. Rozhoduju se v práci, co je třeba udělat hned a co můžu nechat na pozděj, a co třeba můžu nechat na druhej den.

Věrka a Marián měli v podstatě oba *jasnej cíl*: chtěli „dát gól“ – získat za každou cenu zaměstnání na otevřeném trhu. Oběma se to nakonec podařilo. Věrka ovšem „dala gól“ do vysněné branky, kdežto Marián vzal úklid, který kdysi na začátku tranzitního programu odmítal z údajných rodinných důvodů. V případě Mariána to tedy nebyl ani tak „gól“ jako spíš „únava materiálu“ způsobená urputným, tři roky trvajícím snažením. „Gól“ by padl, kdyby Marián získal angažmá jako DJ, ale místo toho pracuje jako uklízeč a ještě k tomu ve společnosti, která se zaměřuje na podporované zaměstnávání lidí s mentálním postižením¹⁴.

¹⁴ Také Věrka našla pracovní uplatnění ve firmě, která má zaměstnávání lidí s postižením jako své krédo a strategii, jak přežít na trhu práce. Přesto se v obou případech jedná o zaměstnání na tzv. otevřeném trhu práce. Podle zákona o zaměstnanosti č.435/2004 Sb. totiž termín „otevřený trh práce“ zahrnuje všechna pracoviště zaměstnavatele, kde většina pracovníků nemá zdravotní postižení ani nejsou jinak znevýhodněni na trhu práce, tzn. nepatří do skupiny občanů, kteří potřebují zvláštní pomoc. V našem případě ovšem podstata „otevřenosti“ spočívá především v ohotě zaměstnavatelů zaměstnávat lidi s postižením.

3.5.3 Být řízen a být drcen

Vyústěním zbývajících dvou strategií, které jsou založené na okolí („Vy mi to zařídíte“ a „Zalíbit se okolí“) je to, že uživatelé jsou „drceni“ či „řízeni“ svým okolím.

Nejvíce je „drcen“ Ríša, který se chce zalíbit všem, a tak se snadno ocitá mezi „mlýnskými kameny“. Na jedné straně ho tlačí pracovní konzultantka, v protisměru ale působí rodiče a příbuzní. Oběma stranám říká to, co chtějí slyšet, ale jsou to protimluvy, takže nemůže dostát svým slovům. Strany se přetahují, Ríšu trestají, zlobí se na něj, křičí.

Kamil, Ríša i Uršula hodně spoléhají na pomoc okolí – „vy mi to zařídíte“. Všichni tři pak ale musejí dělat to, co „zařizovatelé“ chtějí, anebo vyplýtvat hodně energie na přesvědčování druhých, aby jednali podle nich – získat nad „zařizovateli“ nadvládu, osedlat si je. To je ovšem pro lidi s mentálním postižením náročný úkol, a tak jejich strategie končí tím, že jsou to právě oni, kteří dělají věci podle druhých a pro druhé. Jsou řízeni okolím a jeho potřebami. Možná je to *nespravedlivé*, ale je to logické vyústění jejich pasivních strategií.

Kamil: Práci v dílně mi našel táta. Řekl, že tam nastoupím, až skončím v kavárně. Já tam nechci pracovat, to chce táta. Nemůžu s ním o tom mluvit, táta pořád nemá čas, má hodně práce. Neumím mu to říct, ale budu to zkoušet. Čekám na dovolenou, že si s ním o tom promluvim tam. Tam by mohl mít na mě čas.

Kamil: S Martinou jsme našli inzerát – balení časopisů, to by se mi líbilo. Chtěl bych tu práci, ale táta nechce, abych to dělal.

PK: Ríša je řízen rodinou a jejími potřebami.

4 DISKUSE

4.1 Aktivita/pasivita vůči druhým

Je zřejmé, že uživatelé tranzitního programu konstruují svou profesní identitu především sociálně – vůči významným druhým (rodičům, příbuzným, pracovní konzultantce). Aktivně nebo pasivně se vztahují k druhým a volí různé strategie, které by měly vést k získání profesní identity.

Situace je paradoxní v tom, že aktivita či pasivita je důležitější právě vůči významným druhým než vůči potenciálním zaměstnavatelům. Zaměstnavatelé sice mají v tomto procesu právo veta – říkají zda uživateli dají či nedají práci, ale zásadním způsobem do konstruování profesní identity nezasahují; nevychovávat, neradí, nevstupují aktivně do formování představ.

Pracovní konzultantka do konstruování profesní identity vnáší hledisko vhodnosti pracovního místa. Rodiče a příbuzní zase ovlivňují proces volby povolání očekáváními a požadavky, které vůči uživatelům mají, a které jsou mnohdy žádoucí spíše pro ně, než pro jejich děti. Někdy tak dojde ke střetu zájmů pracovní konzultantky a rodičů či příbuzných, kdy obě strany chtějí mít na procesu volby povolání uživatelů hlavní vliv.

Není tomu ovšem automaticky tak, že aktivita rovná se úspěch a pasivita znamená neúspěch. Princip je ve vyváženosti podmínek, které předcházejí získání profesní identity. Aktivita s pasivitou musí najít své formy v *bytí za „pitomečka“*, *jasném cíli a dělání věci samostatně*.

Aktivita toho, který je za „pitomečka“, například spočívá ve vstřícnosti vůči názorům druhých. Důležité je umět naslouchat radám druhých (jako Věrka) a pokud je to nutné, tak se nechat třeba i *odposlouchávat*. Míra vstřícnosti však nesmí být přehnaná, protože pak to může dopadnout jako v případě Ríši, který většinu své energie vydával na to, aby se zalíbil okolí. Právě proto, že profesní identita je konstruována v interakci s druhými, není možné být jen horlivý a vysílat požadavky do svého okolí, jako to dělá Marián.

Vytyčení *jasného cíle* je dlouhodobější a aktivní proces. Ideální je, když cíl (zvolené povolání) má své kořeny v minulosti uživatele, je podporován a schvalován významnými blízkými, a uživatel pro jeho získání splňuje určité předpoklady, vydatně trénuje a je ochoten měnit své vnitřní parametry. Může tak vzniknout dostatečně stabilní a *jasný cíl* jako u Věrky, která přesně ví, jakou práci chce v životě dělat, a co pro její získání musí podstoupit. Na druhé straně Kamil, Ríša a Uršula se k této podmínce stavěli dosti

laxně – nechali si změnit žádoucí podobu profesní identity ve vhodné pracovní místo a jejich cílem bylo značně nejasné *cokoliv*.

S cílem bezprostředně souvisí podmínka *dělat věci sám*. Pokud má člověk vlastní plány, vlastní cíle, je nutné, aby byl schopen těchto vizí samostatně dosahovat. Jakmile se totiž stane závislým na okolí, může se stát, že se bude přibližovat spíše k cílům druhých lidí, než k cíli vlastnímu. Opět je ovšem potřeba *dělat věci sám* vyváženě – nebýt pouze zcela samostatný jako Marián (který nepotřebuje nikoho), ani nebýt zcela závislý jako Ríša (který bez druhého v podstatě nefunguje). Ideál opět naplňuje pouze Věrka, která je samostatná, ale pokud je to nutné, nechá si pomoci od matky i od konzultantky a je schopná poučit se z chyb, kterých se při *dělání věci sama* dopouští.

Věrka tedy ukazuje, jak lze vhodným způsobem vyvážit poměr aktivity a pasivity u podmínek, které získání profesní identity předcházejí. Jako jediná je schopná samostatně se přibližovat k *jasnému cíli* a nechat si při tom radit jako „pitomeček“. Ostatní představují různé *nevyvážené* modely, v nichž u jednotlivých podmínek převládá příliš velká míra pasivity či aktivity.

Podmínky mají zásadní vliv na podobu strategií vedoucích k získání profesní identity, potažmo na následky těchto strategií. Úspěch aktivního Věřčina „tahu na branku“ byl vlastně předem zaručen. Věrka měla *jasnej cíl* – věděla, kde je branka. Byla za „pitomečka“ – nechala si poradit a pomoci. A nakonec i trénovala, *dělala věci sama* – vstřelila tedy gól do správné branky.

Obtížnost Mariánovy „dokazovací“ strategie spočívala v tom, že jeho cílem bylo dokazovat druhým nemožné, a to zásadně v osamocení a bez pomoci. Následky jsou pak kruté – od „rozbité hlavy“ přes vnitřní zklamání až k uchýlení se do vysněného světa.

Pasivní strategie Kamila, Uršuly a Ríši také vyplývají ze způsobu naplňování podmínek: všichni tři jsou v podstatě nesamostatnými a vstřícnými „pitomečky“ s nejasnými cíly. Druzí za ně určují cíl, druzí se k cíli přibližují a Kamilovi, Ríšovi a Uršule nezbyvá než cíl přijmout za svůj a spokojit se s ním.

Jako ústřední kategorie v procesu volby povolání uživatelů tranzitního programu tedy vystoupila dimenze aktivity/pasivity vůči druhým. Životní zkušenosti našich uživatelů, které s touto dimenzí souvisí, lze přiřadit k vývojovým fázím, o kterých hovoří Piaget a Inhelderová (2001).

Autoři uvádějí, že dítě okolo třetího roku v krizi vzdoru se vyznačuje potřebou sebeuplatnění, nezávislosti a rivalitou vůči jednomu z rodičů nebo vůči starším lidem. To

vše se neustále projevuje v jednání dítěte. Sebeuvědomování sice vede dítě k tomu, aby se stavělo proti okolí, ale zrovna tak je podněcuje, aby usilovalo o náklonnost a úctu druhého, neboť v tomto období mu na prvním místě jde o hodnocení. V krizi vzdoru jde o nezávislost (anomii), přesněji o opozici, o složitou a rozporuplnou situaci, kdy „já“ chce být zároveň svobodné i uznávané druhými. (Piaget – Inhelderová, 2001).

Z našich uživatelů se tomuto období nejvíce přibližuje Marián, který si chce svobodně volit svou cestu a za tímto účelem věci vyřizuje sám podle svého, poradit si nenechá, všechno zvládne... Na jedné straně odmítá druhé, staví se proti nim a rivalizuje s nimi: je přesvědčen, že v situacích, kdy se stává diskreditovaným Romákem po úrazu by si neporadila ani pracovní konzultantka, a tak jí na radě nepotřebuje, protože se zarputilostí lidí se nedá nic dělat. Na druhé straně jsou ostatní zároveň těmi, kterým dokazuje, že to dokáže, jejichž uznání chce získat, kvůli kterým chce mít práci na úrovni.

U dětí do sedmi až osmi let se dle Piageta a Inhelderové (2001) projevuje tzv. heteronomie. Působení příkazu je zpočátku podmíněno fyzickou přítomností toho, kdo jej udělil. V nepřítomnosti druhého ztrácí zákon svou působnost a jeho porušení vyvolává jen přechodný zážitek selhání.

Této fázi odpovídá Ríša, toužící po tom být „hodným chlapcem“, který plní přání, dělá radost, nezlobí a poslouchá. Problém je v tom, že v jeho životě je těch významných blízkých přespříliš (matka, babička, teta a jiní příbuzní, pracovní konzultantka). Příkazy jednotlivých osob jdou mnohdy proti sobě, a tak Ríša svého cíle „zalíbit se okolí“ může dosáhnout pouze tak, že každému říká to, co chce slyšet. A tak si například v přítomnosti babičky užije oběd a nedorazí na smlouvanou schůzku s pracovní konzultantkou, aby posléze zažíval pocit selhání, když mu konzultantka vyčítá prohřešek proti pravidlům. Rádoby „hodný chlapec“ Ríša slibuje, že příště se polepší, že příště pravidla dodrží. Řada podobných situací vede k tomu, že Ríša je svým okolím trvale „řízen a drcen“.

Autoři dále uvádějí, že příkaz postupně získává trvalou vážnost. Jedinec se identifikuje s obrazem rodiče či autority. Toto podřízení však nemůže být úplné a představy autority se v různých případech stávají ambivalentní: vzniká směs náklonnosti a nepřátelství, sympatie a agresivity. Následné pocity viny jsou pak spojeny spíše s touto ambivalencí než s pouhým působením příkazů a počátečního respektu (Piaget – Inhelderová, 2001). Pro Kamila, Uršulu a Ríšu je velmi závazné a rozhodující to, co si jejich blízcí přejí – přijímají jejich vize své profesní budoucnosti. Pro své volby povolání jsou všichni tři částečně motivováni heteronomními důvody: Ríšova maminka bude mít radost, Uršula nechce rozzlobit své rodiče, Kamil poslouchá svého otce. Kamil s Uršulou

jistě zažívají ambivalentní pocity, neboť nechtějí pracovat tam, kam je jejich rodiče tlačí, ale zároveň jsou jim vděční za to, že jim shánějí a následně i seženou práci.

Piaget a Inhelderová (2001) dále uvádějí, že starší dítě začne chápat nové morální vztahy, které jsou založeny na vzájemné úctě a vedou k jisté autonomii. Autonomie spočívá v podřízení „já“ pravidlům („nomie“), která si subjekt ukládá sám („auto“), nebo která si svobodně vypracovává ve spolupráci s bližními. Zatímco mladší děti (v heteronomním období) považují pravidla za „svatá“, nedotknutelná, nadosobní, tak starší děti vidí naopak v pravidlu výsledek dohody mezi současníky a připouští, že je lze měnit, když se na tom účastníci demokraticky shodnou. Hlavním výsledkem vzájemného respektu a reciprocit je cit pro spravedlnost. Ta již okolo sedmi až osmi let stále více a více nabývá vrchu nad poslušností a stává se ústřední normou.

K autonomii má nejbliže Věrka: respektuje pravidla, na která při vstupu do tranzitního programu přistoupila. Během tranzitu si dovolila být za „pitomečka“ – nechá se kontrolovat, vyhovuje jí dohled, je ochotna měnit své vnitřní parametry, nechá si poradit, v opodstatněných důvodech deleguje své kompetence na ostatní. Významných blízkých si váží, je jim vděčná za jejich podporu a pomoc, a vztahy s nimi vnímá jako spravedlivé. Hovoří-li Věrka o nespravedlnosti, tak se o nespravedlivost skutečně jedná: například situace, kdy byla zaměstnavatelem odmítnuta jenom z důvodu postižení. Kdežto popisuje-li obdobné situaci „nespravedlnosti“ Marián, jde často o diskutabilní záležitost. Je skutečně diskreditovaným *Romákem po úrazu*, anebo jen člověkem, který *selhává v komunikaci* a navíc přeceňuje své schopnosti?

4.2 Modalita volby

V průběhu tranzitu uživatelů z kavárny do práce vystupují určitá kritéria, která zásadním způsobem ovlivňují průběh volby povolání. Hlavními hledisky volby jsou: „mít na to“ (předpoklady pro výkon povolání – schopnosti, znalosti, dovednosti), „být lákán“ (přitažlivost, atraktivita povolání, chtít, toužit vykonávat povolání), „být tlačěn“ (muset něco dělat, být k tomu nucen), „být si vědom“ (chápat, uvědomovat si souvislosti).

Na začátku tranzitního programu uživatelé formulují, co by chtěli v životě dělat za práci, jaká povolání jsou pro ně lákavá, přitažlivá, atraktivní. Hovoříme o tzv. žádoucí podobě profesní identity. Uživateli ideálně (utopisticky) zkonstruovaná žádoucí identita je v průběhu tranzitního programu konfrontována s významnými blízkými. Do konfrontace se tak dostává „to, co chci“ versus „na co mám“ versus „jak mě ostatní odhadují, vidí – kam

mě tlačí“. Pakliže je například velký rozpor mezi tím, jak se uživatel vnímá a jak ho vidí jeho okolí (jako u Mariána), tak se dotýčný může cítit *shazován* ostatními.

Během konfrontace by se žádoucí profesní identita měla změnit v představu vhodného pracovního místa, které by zároveň mělo být pro uživatele lákavé. Ideální ovšem je, když tyto dva konstrukty sobě od počátku odpovídají (jako u Věrky, pro kterou jsou „žádoucí“ i „vhodné“ práce v kuchyni – „láká jí to“ a „má na to“). Hlavním kritériem „vhodnosti“ povolání je to, zda uživatel „má na to“ danou práci vykonávat. „Vhodná“ pracovní místa jsou obvykle významnými blízkými schvalována až vnucována, uživatelé jsou k jejich volbě druhými „tlačeni“.

Po konfrontaci se dostáváme od „chtěl“ k „mohl“, tj. od žádoucí profesní identity k té, na kterou jsou uživatelé ještě ochotni přistoupit. Nastupuje identita přijatelné jak po stránce schopností (moci danou práci vykonávat, tj. „mít na to“), tak po stránce přitažlivosti (mohl bych to ještě vzít, mohl bych na to ještě kývnout). V praxi tato proměna probíhá obvykle tak, že k „žádoucímu“ povolání se přiřadí slovní spojení „pomocné práce“. Někdy se však podstata původně „žádoucího“ povolání změnila natolik, že přestane být pro uživatele lákavé (žádoucí přímá práce s dětmi versus vhodný úklid v mateřské školce).

Sami uživatelé o dimenzi „ne-mít na to“ uvažují, když počítají s „vrabcem v hrsti“. „Vrabcem“ představuje ty pracovní oblasti, o kterých si uživatelé myslí, že pro jejich vykonávání splňují určité předpoklady. Problém však spočívá v tom, že v hrsti není vrabec, ale spíš domněnka vrabce: uživatelé si pouze myslí, že splňují požadavky, mají předpoklady, ale ve skutečnosti tomu tak není. Dostáváme se k hledisku „být si vědom“. Uživatelé jsou někdy „mimo realitu“: nesprávně zhodnotí pracovní náplň, neodhadnou, co je pro výkon povolání nutné znát; popřípadě se mýlí v úrovni svých schopností, znalostí či zkušeností. Spojí-li se „nevědomost“ s přeceňováním vlastních schopností, vzniká *nesoudnost*, která byla příznačná pro Mariánův průběh tranzitního programu.

Uživatelé jsou v průběhu tranzitního programu „tlačeni“ pracovní konzultantkou k tomu, aby splňovali podmínky, předcházející získání profesní identity. Konzultantka usiluje o to, aby si uživatelé vytyčili *jasný cíl*. Ukázalo se však, že *jasnost* spočívá spíše v přitažlivosti, lákavosti a žádoucnosti cíle – nikoli v jeho vhodnosti a dostupnosti. „Vhodné“ cíle, ke kterým byla většina uživatelů pracovní konzultantkou dotlačena, pro ně tím pádem záhy přestaly existovat.

Konzultantka dále „tlačí“ uživatele k tomu, aby *dělali věci sami*. Pokud toho nejsou schopni, tak pracovní konzultantka požaduje po rodičích a blízkých uživatelů, aby s ní na vytyčených cílech spolupracovali. V neposlední řadě „tlačí“ konzultantka uživatele k tomu,

aby se sebou nechali jednat *jako s „pitomečkem“* (respektovali pravidla a metodiku tranzitního programu) a nevzpírali se nabídkám programu jako například Marián.

Z pohledu modality volby jsou tranzity jednotlivých uživatelů následující: pro Mariána je ústředním kritériem „mít na to“. Jeho strategie je založena na přesvědčování okolí, že povolání, ze kterých je *shazován*, dokáže vykonávat – „má na to“ dělat *jakoukoliv práci*. Práce si vybírá z hlediska „lákovosti“ (*práce na úrovni, vysoký honorář*). Svým okolím se nenechá do ničeho „tlačit“.

Strategie Věrky je především o „lákovosti“ – branka ji přitahuje k sobě a ona jde za svým cílem, „má na to“, „uvědomuje si souvislosti“ a „je tlačena“ motivací pracovat, potřebou vydělávat peníze a přispívat do rodinného rozpočtu.

Kamil, Ríša a Uršula jsou „tlačeni, řízeni a drceni“ významnými blízkými. Mnohdy ani „nevědí“, co se s nimi děje, kam je okolí vede. Cíl je sice „neláká“, ale cesta k němu je schůdná – takže „na to mají“.

4.3 Průběh volby

Je pravděpodobné, že způsob, kterým uživatelé konstruovali svou profesní identitu, nebude v jejich životě ojedinělý. Lze předpokládat, že obdobné modely jednání používají i v jiných životních situacích, což dokládá i kapitola „Portréty“. „Přenositelnost modelu“ pravděpodobně platí jak pro výše popsanou dimenzi aktivity/pasivity vůči druhým a modalitu volby, tak pro následující zobecňující popis průběhu volby.

Zajímavé je srovnat průběh volby povolání našich uživatelů a žáků deváté třídy, jak ho popisuje Kučera (2005) ve svém textu o profi-volbě v Hnědé třídě. Kučera uvádí strategie využívané v situacích, kdy žáci z nějakých důvodů nepoužijí přímou cestu k vytouženému cíli (tj. k žádoucí profesní identitě). Mezi tyto strategie patří například *změna destinace* – žák se rozhodne pro něco jiného, jde na jinou tématickou adresu; *volba silnice nižší třídy* – cesta vede nebo nevede na tutéž tématickou adresu, *destinaci*, ale je v nějakém ohledu nižší úrovně a někdy též pokračování z ní bude obtížnější; *plánem objížďky* – i když cesta, kterou zvolili, je tématickou destinací nebo úrovní neuspokojivá, tak se později plánují vrátit na dálnici či hlavní cestu; a nakonec *kompenzace v rovině konička*. Přitom *plán objížďky a koniček* jsou strategiemi, jak se vyrovnat se *změnou destinace* nebo se *snížením úrovně silnice*.

Kučera (2005) také upozorňuje na obtíže spojené s návratem na *dálnici* po *uhnutí na objížďku* a na nevýhody *silnic nižší třídy*. Rizikem *silnic nižší třídy* může být to, že i samo povolání a činnost v něm nakonec prováděná, se svými parametry může lišit od původního

přání: počítače opravovat nebo prodávat je něco jiného než počítače programovat, i když téma počítačů zůstává stejné. Pro Kamila byla tato hrozba zrady na vlastním přání aktuální ve chvílích konfrontace s pracovní konzultantkou, když přistoupil na to, že bude klidně pracovat pro děti (uklízet po nich a pomáhat v kuchyni), když s nimi nemůže pracovat (hrát si a vychovávat je). Sám Kamil si zřejmě byl vědom zrady na vlastním přání, a tak se ani nepokusil získat „vhodné“ povolání uklízeče v mateřské školce.

V případě našich uživatelů je tedy *silnici nižší třídy* Kamilova chráněná keramická dílna – byla zachována *destinace* (keramika), ale v *nižší* chráněné dílně namísto *vyššího* otevřeného trhu. Je dost nepravděpodobné, že se Kamil z tohoto místa propracuje na vyšší úroveň (původně myslel, že „má na to“ pracovat v běžné keramické dílně). Se *snížením úrovně silnice* se Kamil vyrovnával *plánem objížďky*. Tvrdil, že z dílny bude dojíždět do tranzitního programu, aby s konzultantkou hledal žádoucí zaměstnání na otevřeném trhu. *Silnice nižší třídy* vedoucí do chráněné dílny za Prahou ho však zavedla tak daleko, že na plán návratu na *hlavní silnici* záhy zapomněl.

Změna destinace zase proběhla u Mariána, Ríši a Uršuly. Marián si zachoval *vyšší třídu silnice* (otevřený trh), Uršula zvolila *silnici nižší třídy* (chráněnou dílnu) a Ríša se dal dokonce na „polní cestu“ (denní stacionář), která primárně k práci ani nevede. Přestože u Ríši došlo k tématické změně oboru a výraznému *snížení třídy silnice*, může být částečně spokojený: v denním stacionáři se totiž může „flákat“, což by se mu jako *hasiči, plavčíkovi, herci či pilotovi* rozhodně nepodařilo. Alespoň jeden (pro Ríšu zřejmě velmi podstatný) atribut žádoucí podoby profesní identity tak zůstal zachován. Méně spokojený asi bude uklízeč Marián (který toužil být *DJ*), a který se se *změnou destinace* vyrovnává pomocí kompenzace v rovině *koníčka* – skládá si pro radost raperské písně.

Věrka toužící po kuchyni jako jediná putovala po *dálnici* přímo k cíli a dojela až do požadovaného místa.

Budeme-li stejně jako Kučera (2005) považovat spokojenost s volbou za indikátor prosazení přání, pak musíme konstatovat, že z našich uživatelů může být plně spokojena pouze Věrka: konečné „skóre“ je tak jedna ku čtyřem ve prospěch zrady na vlastním přání (tento poměr se přibližuje situaci v Hnědé třídě, kde s volbou mohla být plně spokojena jedna čtvrtina žáků, tj. pět osob z dvaceti).

Co způsobilo, že se u většiny uživatelů neprosadilo přání povolání (žádoucí podoba profesní identity)? Jak bylo řečeno, aktivita a pasivita byla namířena vůči významným druhým. Může se tedy zdát, že právě vůle významných druhých měla zásadní vliv na volbu, která odvrátila uživatele od jejich původního přání. Přesto lze souhlasit s Kučerou

(2005, s.37), že „V zásadě na rodiče nelze házet paušální zodpovědnost, že by dětem jejich přání rozmluvili: opravdu silný zájem jako u obou návrhárek se prosadil prostě už tím, že obě dlouhodobě na svou plánovanou profesi trénovaly, ba už ji začali amatérsky provádět.“ Obdobně jako návrháčky z Hnědé třídy postupovala i Věrka, která se s matkou i pracovní konzultankou dlouhodobě připravovala na „přijímací řízení“ na „dívku do kuchyně“: učila se telefonovat, „hrála si“ na pohovory, pomáhala matce s přípravou chlebičků na rauty. Věrce by zkrátka kuchyni nikdo nerozmluvil. Věděla co chce, měla jasnej cíl. To se o žádném jiném uživateli říct nedá. Zvláště ne o „zkonfrontovaných“ Uršule, Ríšovi a Kamilovi, kteří byli rodiči zcela odvráceni od svých přání a vliv rodičů na jejich volbu byl tudíž významný.

Kučera (2005) dále uvádí několik kritérií, která ovlivňují volbu rodičů. Tato kritéria se objevují i u rodičů našich uživatelů. Jedná se o bezpečnost potomka (chráněná pracoviště), praktický zřetel (hlavně dělat něco, být někde mezi lidmi a nesedět doma) a přání neztratit děti z dohledu. „Všechny tyto zřetele se zdají být v obecné tendenci pro rodiče důležitější než zachování (původní?) destinace přání, jeho tématu.“ (Kučera, 2005, s.38).

Zatímco u Kučerových žáků bývá obecná tendence rodičů vést své děti spíše k silnicím vyšší třídy i za cenu změny destinace, tak u rodičů našich uživatelů se tato tendence neprokázala. Rodiče Uršuly, Kamila a Ríši měli naopak sklon tlačit své děti k silnicím nižší třídy i za cenu změny destinace. Tuto rozdílnou tendenci lze vysvětlit zdravotním stavem uživatelů, kteří z pohledu rodičů „nemají na to“ vykonávat povolání „vyšší třídy“.

Snižování třídy silnice, a to jako prostředek pro zachování destinace coby tématu, je naopak obecnou strategií žáků Hnědé třídy, používanou k tomu, aby se vyhnuli neúspěchu u zkoušek, kvůli strachu ze zkoušek, z neabsolvování vybrané školy a špatnému prospěchu (Kučera, 2005). To našim uživatelům se nedá upřít velká kuráž (nebo nesoudnost?): jejich obecnou tendencí na startovní čáře (před tím než byli zkonfrontováni a ovlivněni významnými druhými) bylo mířit na silnice vyšší třídy. A to i přesto, že cítili strach z neúspěchu, popřípadě obavy, že na žádoucí povolání „nebudou mít“. Uvědomovali si tedy důvody, které žáky Hnědé třídy vedly ke snižování třídy silnice. Naše uživatele vedli ke snižování třídy silnice především významní druzí. Přitom Kučera (2005) apeluje na to, aby děti byly školou vedeny k vyhýbání se silnicím nižší třídy či objížďkám, neboť se jedná o laciné strategie.

Situace je paradoxní v tom, že naši uživatelé „mají odvahu“, ale „nemají na to“, zatímco žáci Hnědé třídy „nemají odvahu“ a spíše „na to mají“. Oběma skupinám je ovšem společná absence dlouhodobé a systematické přípravy na budoucí povolání, včasné vytyčení *jasného cíle*. Málokdo má zkrátka trvalý „tah na branku“ jako Věrka.

5 SHRNUTÍ

Lidé s mentálním postižením, kteří ukončují svou účast ve školícím pracovním programu kavárny, stojí před důležitým rozhodnutím: „Kam dál?“. Obvykle vstupují do navazujícího tranzitního programu, který jim pomáhá zvládnout přechod z kavárny do jiného prostředí. Cílem této diplomové práce je zmapovat, porozumět a získat hlubší pohled na proces volby povolání u lidí s mentálním postižením, využívajících služeb tranzitního programu.

Výzkumným vzorkem je skupina pěti uživatelů, kteří v letech 2003 a 2004 vstoupili do tranzitního programu. Sběr dat probíhal až do konce roku 2005, kdy tranzitní program ukončil poslední z pěti uživatelů. Postup zpracování dat je inspirován zakotvenou teorií Strausse a Corbinové (1999), jedná se o kvalitativní výzkum. Data byla získána především zúčastněným pozorováním a etnografickými rozhovory s uživateli a pracovníci tranzitního programu (tzv. pracovní konzultantkou).

O procesu volby povolání je uvažováno jako o problematice profesní identity. Do tranzitního programu vstoupil každý z uživatelů s určitou představou o svém budoucím pracovním uplatnění. Hovoříme o žádoucí profesní identitě, kterou představují povolání pro uživatele z nějakého důvodu atraktivní, přitažlivá, lákavá. Žádoucí povolání jsou však pro uživatele často nedostupná.

Významní druzí (pracovní konzultantka, rodiče, příbuzní) se snaží poskytnout uživatelům realistický náhled na situaci a změnit tak jejich ideálně – až utopisticky – zkonstruovanou profesní identitu v očekávání, které více odpovídá skutečnosti. Uživatelé jsou konfrontováni s pohledy okolí. Diskrepance mezi tím, jak se uživatelé vidí a jak jsou viděni, může být zdrojem konfliktů a potíží. Následkem konfrontace s okolím se uživatelé dostávají od *chtěl k mohl*, tj. od žádoucí profesní identity k realistické představě vhodného pracovního místa. To je však mnohdy přitažlivé spíš pro druhé než pro samotné uživatele, kteří se s touto situací vyrovnávají různě.

Třemi základními podmínkami, které předcházejí získání profesní identity, jsou (řeceno slovy uživatelů programu):

- 1) *mít jasnej cíl*
- 2) *být za „pitomečka“*
- 3) *dělat věci sám*

Tyto podmínky a způsob jejich naplňování zásadním způsobem determinují průběh volby povolání uživatelů tranzitního programu. Podstatná je především vyváženost aktivity

s pasivitou ve způsobu naplňování těchto podmínek. To, jak jsou podmínky naplňovány, má zásadní vliv na podobu strategií, vedoucích k získání profesní identity, potažmo na následky těchto strategií.

Z analýzy dat vyplynulo, že účastníci tranzitního programu využívají k získání profesní identity čtyři následující strategie:

- 1) Tah na branku
- 2) Dokážu, že já na to mám
- 3) Vy mi to zařídíte
- 4) Zalíbit se okolí

Vyváženou a tedy ideální strategií je „Tah na branku“: *jasnej cíl* určuje, kde je branka. *Dělat věci sám* představuje schopnost samostatně „vstřelit gól do správné branky“, vyvážené *býti za „pitomečka“* znamená ochotu měnit své vnitřní parametry, naslouchat a poučit se z rad druhých, spolupracovat s ostatními, v opodstatněných případech i delegovat své kompetence na ostatní apod.

Ostatní strategie představují různě nevyvážené modely.

Strategie „Dokážu, že já na to mám“ spočívá ve vytyčení *jasného cíle* a v přehnaném odmítání pomoci druhých (*nikdy nebýt za „pitomečka“* a zásadně *dělat věci sám*).

Strategie „Vy mi to zařídíte“ spočívá v přehnané delegaci kompetencí na ostatní (pořád *být za „pitomečka“* a *nikdy nedělat věci sám*) a tudíž cíl, ke kterému je směřováno, je cílem druhých.

Strategie „Zalíbit se okolí“ spočívá v tom, že jednotlivé podmínky jsou naplňovány v závislosti na přání a fyzické přítomnosti druhého, tedy dočasně. V nepřítomnosti druhého pak ztrácí počínání svůj význam a porušování způsobu naplňování podmínek vyvolává jen přechodný zážitek selhání.

Některé následky strategií jsou očekávané a žádoucí, jiné nejsou zamýšlené ani předvídatelné a jsou pro uživatele nepříjemné. Úspěch vyváženého „tahu na branku“ je vlastně předem zaručen a znamená „dát gól“: získat žádoucí povolání, obdiv a oblibu ostatních.

Převážně aktivní „dokazovací“ strategie sice vede k povolání, které splňuje jeden z žádoucích atributů, ale průběh této strategie je natolik vyčerpávající, že na radost z částečného úspěchu pak nezbývá síla. Při dokazování může dojít například k fyzické újmě, materiálním ztrátám, psychickému stresu a jiným nepříjemnostem, takže dokazovatel se pak uzavírá do vlastního světa snění a výmluv.

Převážně pasivní strategie, které jsou založené na pomoci a existenci druhých („Vy mi to zařídíte“ a „Zalíbit se okolí“) vyústily v trvalé *drcení a řízení* okolím: lidé využívající tyto strategie dělají věci podle druhých a pro druhé.

Z výše řečeného je zřejmé, že profesní identita je uživateli konstruována především sociálně – vůči významným druhým (rodičům, příbuzným, pracovní konzultantce). Aktivní či pasivní vztahování se vůči významným druhým je pak pro uživatele paradoxně důležitější než vůči potenciálním zaměstnavatelům.

Závěrem snad jen konstatovat, že způsob, kterým uživatelé konstruovali svou profesní identitou, není v jejich životě ojedinělý: obdobné modely jednání používají i v jiných životních situacích.

6 ZÁVĚR

Pro lidi s mentálním postižením (a jejich okolí), kteří stojí před otázkou „Kam dál?“ je nejpodstatnější přestoupit hlavně *někam*. Za úspěch je považováno, když se podaří člověka s mentálním postižením umístit *někam*, kam bude moci pravidelně docházet, kde bude mezi lidmi, popřípadě kde bude vykonávat *nějakou* činnost. Méně často už se ptáme, proč se dotyčný vydal právě tímto směrem, zda průběh jeho volby byl dramatický nebo spíše klidný, či jakou měrou se podílel na svém přesunu z jednoho pracovního místa na druhé.

Tato práce se díky získaným datům, které poskytli především sami uživatelé, dívá na jejich tranzit (přesun) z jednoho místa do druhého jako na proces volby povolání. Co jsme se dozvěděli?

- Ukázalo se, že o procesu volby povolání je možné uvažovat jako o problematice profesní identity. Ta je uživateli konstruována především sociálně – vůči významným druhým (rodičům, příbuzným, pracovní konzultantce). Významní druzí mají na průběh volby povolání uživatelů tranzitního programu zásadní vliv, nikoliv však fatální.
- V procesu volby povolání uživatelů tranzitního programu vystupuje jako ústřední dimenze aktivita/pasivita. Aktivní či pasivní vztahování se vůči významným druhým je pro uživatele důležitější než vztahování se vůči potenciálním zaměstnavatelům.
- Žádoucí podoba profesní identity se neprosadila u čtyřech uživatelů z pěti. „Zradu“ na vlastním přání zapříčinila nejen konfrontace s okolím, ale i způsob naplňování podmínek předcházejících získání profesní identity či zvolené strategie.
- Mezi kritéria volby patří: mít na to, být lákán, být tlačen a být si vědom. U lidí s mentálním postižením hrají tato hlediska v procesu volby povolání významnou roli. Specifická situace je ve způsobu naplňování jednotlivých kritérií. Uživatelé, kteří například sami operují s kritériem *mít na to*, se mnohdy mýlí (*nejsou si vědomi*) v odhadu úrovně svých znalostí, dovedností, schopností, zaměňují fakta za představy, neodhadnou situaci apod. Výběr původního přání povolání je také často motivován parametrem *lákovosti*, přitažlivosti dané práce pro uživatele. Uživatelé tak mnohdy vyslovují přání, která jsou nereálná. V neposlední řadě jsou také uživatelé často *tlačeni* druhými a okolnostmi, ať už k tomu, aby kritéria volby naplňovali zodpovědněji či k čemukoliv jinému.

➤ Lidé s mentálním postižením se během procesu volby povolání pravděpodobně nevyvarují toho, aby občas „byli mimo realitu.“ Musí se počítat s tím, že neodhadnou své schopnosti, náplň práce některých povolání, co je pro výkon povolání nutné znát apod. Tyto situace ostatně obvykle vyřeší konfrontace s okolím. Problém je v tom, že konfrontace de facto mnohdy odradí uživatele od zájmu pracovat. Tento vliv konfrontace je způsoben tím, že u uživatelů tranzitního programu se často setkáváme s velkou diskrepancí mezi „žádoucím“ a „vhodným“ povoláním (užitečný hasič versus pomocník „na nic“). Přirozené je pak to, že „zkonfrontovaný“ uživatel zvolí zcela jinou cestu („flákat“ se v diakonii). Ovšem v opačném případě, kdy existuje shoda mezi „žádoucím“ a „vhodným“ (například pracovat v kuchyni), slouží konfrontace k vyjasňování cíle (poskytuje informace, že na trhu práce existují tzv. pomocné práce v kuchyni, jejichž náplň se dobře hodí k žádoucí podobě profesní identity). Proč lze s jedním uživatelem vyjasňovat cíl a druhého konfrontace odradí od záměru pracovat? V prvním případě totiž není volba povolání náhodná, nýbrž se jedná o dlouhodobý, amatérsky trénovaný zájem, podporovaný rodinou. *Jasný cíl* by měl být vytyčen již dlouho před samotným procesem volby povolání. Je tedy nezbytné včas mapovat individuální koníčky a zájmy uživatelů a projevovat jim podporu. Konkrétně: posunout proces volby povolání do období přípravy na zaměstnání v kavárenském programu. Daleko dříve než při vlastním vstupu do tranzitního programu by se mělo zjišťovat, co chtějí uživatelé v budoucnu dělat za práci. Bylo by dobré reagovat na jejich volby konkrétní podporou (rekvalifikačními kurzy, amatérským trénováním, praxí na pracovištích apod.). Významní druzí by měli být do procesu zaměřování *jasného cíle* zapojováni, být s ním srozuměni.

Závěrem je třeba poznamenat, že tato práce zachycuje průběh volby specifické skupiny uživatelů tranzitního programu. Bylo by například zajímavé prozkoumat, jak probíhá volba povolání u absolventů speciálních škol. Ti totiž mnohdy nemají žádnou pracovní zkušenost, nebyli připravováni speciálním školícím pracovním programem kavárny na přechod ze školy do práce, a nevyužívají pro svůj „přesun“ speciální tranzitní program. Zpozorovali bychom u těchto absolventů stejné mechanismy jako u uživatelů tranzitního programu? Bylo by také zajímavé zjistit, jak se dál vyvíjí situace našich pěti uživatelů: jestli se v novém místě udrželi a proč, jestli jsou se svou situací skutečně spokojeni, či zda touží po změně.

Jsem si vědoma toho, že přes veškerou snahu o objektivitu v mapování procesu volby povolání uživatelů tranzitního programu jsem se ve svých prezentacích, analýzách a interpretacích neubránila jisté míře subjektivity. Konečně čtenář si může udělat vlastní názor na proces volby povolání uživatelů tranzitního programu z jejich autentických výpovědí (i když připouštím, že do tvorby jeho názoru zasahuje tato práce již samotným výběrem citací a tím, že výpovědi jsou předkládány strukturované).

Věřím, že poznatky, které tato práce prezentuje a shrnuje, by mohly být inspirující pro pracovníky tranzitních programů, nebo by mohly najít své využití v oblasti podporovaného zaměstnávání.

Summary

As their café training programme comes to a close, the mentally disabled persons involved face an important decision: "What next?". They usually enter a follow-up transit programme, which helps them to deal with the transformation from the café environment to a different one. The objective of this dissertation was to map, understand and gain a deeper view into the process of career choices among mentally disabled people who have made use of the transit programme.

The research group consisted of a group of five subjects who entered the transit programme in 2003 and 2004. Data was collected until the end of 2005 when the transit programme was completed by the last of the five subjects. The data processing procedure was inspired by the qualitative grounded theory of Strausse and Corbin (1999). The data were obtained particularly through active observation and ethnographic interviews with the subjects, and an employee of the transit programme (working consultant).

The process of a career choice is considered to be an issue of professional identity. All subjects entered the transit programme with a certain idea about their future careers. We generally speak about a desirable professional identity, represented by jobs which the subjects find attractive for some reason. However, such attractive jobs are often out of reach for them.

Those close to the subjects (i. e. the consultant, parents, and relatives) try to provide them with a realistic view of their situations, and change their idealistic – or even utopian – views on possible professional identities to an expectation that is more realistic. The subjects are confronted with the opinions of people around them. The discrepancy between how they see themselves, and how they are seen by others, may constitute a source of conflict and complication for them. As a consequence of this confrontation with their surroundings, subjects move from the approach *would like* to *could*, i.e. from their desired professional identity to a realistic ideal of a suitable job. However, this is often attractive for people other than for the subjects themselves, who may find it hard to cope with the situation.

Three basic preconditions which precede the finding of a professional identity are (in the words of the programme subjects): **a. to have a clear target** **b. to act as an "idiot"** and **c. to do things on one's own**. These preconditions and the method of their fulfilment significantly determine the course of career choice among the transit programme subjects. It is especially important to reach a balance between activity and passivity as regards the

fulfilment of these preconditions. The way in which such preconditions are fulfilled is critical for the type of strategies chosen leading to the generation of professional identity, or the consequences of such strategies.

It has turned out that subjects construct professional identities mainly through social interaction with others. It seems to be a paradox that active or passive comparison with others is more important for the subjects than their relationship with potential employers.

In conclusion, we can say that the way in which the subjects have constructed their professional identity is not unique in their lives: similar activity models are applied in other life situations as well.

Literatura

BENZ, M.R.; LINDSTROM, L.E. Phases of Career Development : Case Studies of Young Women with Learning Disabilities. *Exceptional Children*, 2002, vol. 69, no.1, s.67-83.

BLAŽEK, B.; OLMROVÁ, J. *Krása a bolest*. Praha : Panorama, 1985.

KUČERA, M. Profi volba v hnědé třídě. In PRAŽSKÁ SKUPINA ŠKOLNÍ ETNOGRAFIE. *Profi-volba z deváté třídy*. Praha : UK PedF, 2005. ISBN 80-7290-216-4.

PIAGET, J.; INHELDEROVÁ, B. *Psychologie dítěte*. Praha : Portál, 2001. ISBN 80-7178-608-X.

POLÍVKA, M. *Podporované zaměstnání : Vyhodnocení dotazníkového šetření uskutečněného v rámci projektu EQUAL*. Praha, Rytmus 2005.

Souhrnná metodika podporovaného zaměstnávání : projekt Equal – rozšíření metodiky, národní a evropská spolupráce. [uspořádala Vitáková, P.]. Praha, Rytmus 2005. ISBN 80-903598-0-9.

STRAUSS, A.; CORBINOVÁ, J. *Základy kvalitativního výzkumu*. Boskovice: Albert, 1999. ISBN 80-85834-60-X.

WEHNAN, P. Workplace inclusion : Persons with disabilities and coworkers working together. *Journal of Vocational Rehabilitation*, 2003, 18, s. 131-141.

WISTOW, R; SCHNEIDER, J.: Users' views on supported employment and social inclusion : a qualitative study of 30 people in work. *British Journal of Learning Disabilities*, 2003, 31, s. 166-174.

Zákon č. 155/1995 Sb., o důchodovém pojištění [online]. b.m. [cit. 2006-06-17]. Dostupné na WWW: http://www.duchodovareforma.cz/texty/155_1995.htm.

Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti [online]. b.m. [cit. 2006-06-17]. Dostupné na WWW: <http://www.zakonik.wz.cz/0700.htm>

ŽIVNÝ, B. *Dětská Mozková Obrna (DMO) : základní informace pro nemocné a rodiče dětí s DMO* [online]. b.m. [cit. 2006-06-17]. Dostupné na WWW: http://www.neurocentrum.cz/DMO_info.htm#DMO.

Ústřední knih.Pef UK



2592063294