

**Univerzita Karlova v Praze
Fakulta humanitních studií**

Bakalářská práce

**Zaměstnávání osob se zdravotním postižením na
otevřeném trhu práce**

Podporované zaměstnávání lidí s mentálním postižením

Kristýna Urbanová

UČO: 8457

Vedoucí práce: **Prof. PhDr. RNDr. Helena Haškovcová, Csc.**

Praha 2008

Prohlašuji, že jsem práci vypracovala samostatně s použitím uvedené literatury a souhlasím s jejím eventuálním zveřejněním v tištěné nebo elektronické podobě.

V Praze dne 16.května 2008

.....

podpis

Děkuji Prof. PhDr. RNDr. Heleně Haškovcové, Csc. za odborné vedení práce. Za pomoc a ochotu děkuji Kamile Šmídové z Agentury Pondělí, Lukáši Adámkovi z Domova Laguna, skupině sebeobhájců Sami a spolu a všem, kteří mi poskytli rozhovory. Za podporu a trpělivost také děkuji své rodině a všem blízkým.

Obsah

1. Úvod	4
2. Fenomén práce	6
2.1 Význam práce	6
2.2 Právo na práci	8
2.3 Role státu	9
2.4 Nezaměstnanost	11
3. Osoby se zdravotním postižením	13
3.1 Osoby se zdravotním postižením – zákonné definice	13
3.1.1 Způsobilost k právním úkonům	14
3.1.2 Invalidita a invalidní důchody	16
3.2 Práva a povinnosti zaměstnavatelů v oblasti zaměstnávání osob se zdravotním postižením	16
3.3 Možnosti zaměstnávání lidí se zdravotním postižením	18
Chráněné dílny	18
Sociální a pracovní rehabilitace	19
Podporované zaměstnávání	19
Pracovní poradenství	19
Sociální firmy	19
Výrobní družstva	20
Otevřený trh práce	20
4. Pohled na osoby se zdravotním postižením	21
4.1 Přístup a péče o osoby se zdravotním postižením v historii	21
4.2 Změny po roce 1989	24
4.3 Sebeobhajování	26
5. Lidé s mentálním postižením	29
5.1 Mentální postižení - definice	29
6. Podporované zaměstnávání	33
6.1 Historie podporovaného zaměstnávání - vývoj ve světě a u nás, současná situace	33
6.2 Co to je podporované zaměstnávání	34
6.3 Podporované zaměstnávání pro lidi s mentálním postižením	37
7. Popis organizací	40
7.1 Evropská unie pro podporované zaměstnávání	40
7.2 Česká unie pro podporované zaměstnávání	40
7.3 Poskytovatelé služby podporovaného zaměstnávání	41
Agentura Pondělí	41
Rytmus	42
7.4 Ostatní zaměstnavatelé respondentů výzkumné sondy	42
Domov Laguna	42
Drutěva	42
Textilní ergoterapeutická dílna Gawain	43
8. Empirická část	44
8.1 Výzkumný problém/oblast výzkumu	44

8.2 Cíl výzkumné sondy	44
8.3 Hypotézy	45
8.4 Metoda výzkumu	45
8.5 Soubor respondentů	46
8.6 Analýza rozhovorů	47
8.7 Hodnocení hypotéz	51
9. Závěr	53
10. Zdroje	56
Příloha 1: Deklarace sebeobhájců, skupiny Sami a spolu	60
Příloha 2: Standardy podporovaného zaměstnávání	61
Příloha 3: Jak se liší podporované zaměstnávání od jiných forem zaměstnávání	64
Příloha 4: Vztahový rámec Zaměstnávání osob s mentálním a kombinovaným postižením na otevřeném trhu práce.....	66
Příloha 5: Otázky ke kvalitativní sondě	68
Příloha 6: Souhlas s využitím dokumentu s osobními údaji a podmínky pro zacházení s ním	72
Příloha 7: Přepsané rozhovory s respondenty a respondentkami výzkumné sondy.....	73
Rozhovor č. 1.....	74
Rozhovor č. 2.....	80
Rozhovor č. 3.....	85
Rozhovor č. 4.....	89
Rozhovor č. 5.....	95
Rozhovor č. 6.....	101
Rozhovor č. 7.....	106
Rozhovor č. 8.....	111
Rozhovor č. 9.....	116
Rozhovor č. 10.....	121
Rozhovor č. 11.....	127
Rozhovor č. 12.....	133
Příloha 8: Rozbor rozhovorů.....	137

1. Úvod

Ve své bakalářské práci se budu věnovat jedné z hlavních oblastí spojených s životem každého člověka, a to zaměstnání. Konkrétně se zaměřím na problematiku zaměstnávání lidí s mentálním postižením na otevřeném trhu práce, kdy jednou z možných strategií je využití služby agentur podporovaného zaměstnávání.

Podporované zaměstnávání je cestou, jak lidem se zdravotním postižením usnadnit přístup na otevřený trh práce. Je to forma podpory v průběhu hledání i následného výkonu zaměstnání. Člověk se zdravotním postižením má možnost využít služeb pracovního konzultanta, který mu poradí, jak práci hledat, učí jej vše od základních věcí jako je vytvoření životopisu, umění orientovat se v inzerátech, kontaktování potenciálního zaměstnavatele, a připravuje ho na pracovní pohovory. Přímo na pracovišti, na kterém dotyčný získá místo je poté přítomný pracovní asistent, který nejen umí poradit s konkrétními úkoly, pomůže najít metodu, jak který úkol splnit, ale je i určitou spojkou mezi člověkem se zdravotním postižením a jeho spolupracovníky a zaměstnavatelem. Podporované zaměstnávání má už poměrně dlouhou tradici a jeho principy a vývoj budou také obsahem práce.

Pod pojmy práce a zaměstnání je možné představit si řadu věcí, v první části této bakalářské práce se budu věnovat vymezení zmíněných termínů. Součástí bude i vyjasnění toho, co kromě s prací obvykle spojovaného výdělků zaměstnání člověku přináší. Předmětem zájmu bude také role státu – je samozřejmé, že ne všichni pracovat chtějí, ale těm, kteří o to zájem mají a zároveň mají nějaké znevýhodnění, by měl stát podat pomocnou ruku. Vymezím pojem *osoba se zdravotním postižením* a představím pohled na tuto skupinu lidí v historii a také možnosti jejich pracovního uplatnění. Blíže se budu věnovat definici mentálního postižení a specifikům spojeným s touto diagnózou.

Téma zaměstnávání lidí s mentálním postižením jsem si vybrala především z toho důvodu, že jsem se této problematice dříve věnovala. Pracovala jsem jako pracovní asistentka v rámci občanského sdružení Rytmus o.s.. V rámci této praxe jsem se setkala s velkým osobním rozvojem u řady uživatelů služeb, kteří byli zapojeni do dalších programů jako asistence pro volný čas, osobní asistence, pracovní a sociální rehabilitace a později přešli do programu podporovaného zaměstnávání. Lidé, kteří dříve byli téměř absolutně nesamostatní, získali nový režim, novou motivaci učit se něco nového a snahu zapojit se do většinové společnosti. I když funguje pro osoby s mentálním postižením řada sociálních služeb a rozhodně nemohu hodnotit, jestli dobře nebo špatně, domnívám se, že je potřeba se na situaci dívat i očima přímo možných

klientů a klientek. Zajímá mě vlastní pohled lidí s mentálním postižením na to, jak vnímají svůj život, konkrétně na svoje možnosti být zaměstnán na otevřeném trhu práce.

Tomuto pohledu se bude věnovat empirická část této bakalářské práce. Na základě zpracovaných teoretických podkladů budou vystavěny otázky, které poslouží jako základ pro provedení kvalitativní sondy do tématu metodou strukturovaných rozhovorů s lidmi s mentálním postižením.

Práce si na základě výše uvedeného bude klást následující otázky: Mají lidé s mentálním postižením zájem pracovat? Je možné jejich uplatnění na otevřeném trhu práce? Zvyšuje se díky zaměstnání člověku s postižením sociální status? Je pro člověka s mentálním postižením významným motivačním faktorem, proč chce pracovat, možnost vydělat si peníze? Rozšíří se mu možnosti navázání sociálních kontaktů? Zvyšuje zkušenost se zaměstnáním samostatnost člověka s postižením? Jelikož se jedná o výzkumnou sondu, neočekávám výsledky, které by měly reprezentativně zhodnotit situaci lidí s mentálním postižením na pracovním poli a které by vyjádřily názory všech. Věřím, že se povede vystihnout alespoň základní okruhy problému a navodit možnou diskusi o možnostech zaměstnávání lidí s mentálním postižením na otevřeném trhu práce a o možnostech zapojení se právě těchto lidí do této diskuse.

2. Fenomén práce

Pracovat a pracovat v zaměstnání není totéž. Práce je základním procesem lidského způsobu existence. Práce jako fenomén se stala ústředním tématem celé řady filosofů, kteří zdůrazňovali především to, že „člověk se v práci zpředměňuje a předmět je tak pozměněn a opracován“ (34, s. 347) nebo vyzdvihovali kreativní (tvořivý) rys práce a její význam pro člověka. V praktické poloze se však nyní stírá rozdíl mezi prací jako takovou a prací, která je realizovaná v určitém zaměstnaneckém poměru. Tématem mé práce je především ta forma práce, která odpovídá faktické zaměstnanosti.

2.1 Význam práce

Význam práce pro člověka nespočívá pouze v jeho hmotném zajištění, ale hraje velkou roli v udržení významné sociální role a pro celkové udržení sebeúcty. Zaměstnání má důležitý vliv na psychický stav jedince, určuje jeho každodenní rytmus činností a také ovlivňuje vnímání jedince společností. Práce je prostředkem pro vytváření sociálních vztahů. Význačný sociolog Anthony Giddens rozepisuje šest hlavních charakteristik placené práce, které mají klíčový význam pro člověka, takto:

„Peníze. Pro mnoho lidí představuje mzda či plat za práci hlavní zdroj obživy. Pokud tento příjem ztratí, začnou mít daleko větší obavy, že si neporadí s každodenními životními problémy.

Míra aktivity. Práce obvykle poskytuje lidem šanci osvojit si a používat určité znalosti a schopnosti. I stereotypní práce představuje strukturované prostředí, které usměrňuje a odčerpává energii jedince. Kdo zůstane bez zaměstnání, ten často ztrácí šanci své znalosti a schopnosti nějak uplatnit.

Změna. Práce umožňuje člověku poznat nové prostředí, které se liší od domácího. Mnohé lidi těší už to, že dělají něco jiného než doma, i když sama jejich práce není příliš stimulující.

Strukturovaný čas. U osob pracujících na plný úvazek se struktura dne obvykle řídí podle rytmu práce. Ten sice může představovat určitou zátěž, ale současně dává celému dni řád, který osobám bez práce často chybí. Pro nezaměstnané bývá častým problémem nuda. Přestávají si všimnout toho, jak čas běží, a stávají se apatickými.

Sociální kontakty. V pracovním prostředí si lidé často nacházejí přátele a příležitost podílet se na společných činnostech. Po ztrátě zaměstnání se okruh potencionálních přátel a známých obvykle zmenšuje.

Osobní identita. Pracovníkovi poskytuje jeho zaměstnání pocit pevné sociální identity, který je pro něj velmi cenný. Zvláště u mužů bývá sebeúcta spojena s tím, jaký je jejich ekonomický přínos k chodu domácnosti.“ (13, s. 12)

Peníze jsou sice v tomto výčtu uvedeny na prvním místě, ale je zřejmé, že nejsou tím hlavním a jediným důvodem, proč by měl člověk pracovat. Člověk bez práce je většinou vnímán jako někdo, kdo pracovat nechce, především pokud má jiný příjem, zejména sociální dávky. Toto vnímání je však značně zjednodušené. Jak píše Petr Mareš: „Vzhledem k významu práce a zaměstnání pro život v naší kultuře je nepochybné, že nezaměstnanost má značný vliv na společenský život i na život nezaměstnaných jedinců. Nejde jen o pokles jejich životní úrovně, spojený s poklesem příjmů, ale i o hluboké důsledky nezaměstnanosti pro jejich „každodenní život“, společenské vztahy, hodnoty a pro řadu sociálních institucí (zejména pro rodinu).“ (25, s. 74)

Často se mezi lidmi mluví o touze nepracovat, nemuset chodit do práce, ale ve skutečnosti si to málokdo umí představit. Pokud člověk vypadne z pravidelného rytmu pracovního týdne na delší dobu, často si připadá neužitečný, nemá čím volný čas vyplnit. „Převládající skupina osob se shodne na tom, že jejich práce je obtížná, monotónní a rutinní a že nepřináší žádné vnitřní uspokojení, ale jen málo z nich si přeje zůstat nezaměstnanými. Dokonce i v případech, kdy je lidem dána možnost vyjádřit se k tomu, zda dávají přednost své práci nebo nepracovnímu příjmu ve stejné či větší výši, přiklánějí se spíše k práci. Ztráta zaměstnání neznamena jen ztrátu statusu spojeného obecně s faktem „mít zaměstnání“ a konkrétně s „povahou tohoto zaměstnání“. Znamená také přijmout nový status (nezaměstnaného), status inferiorní (podřadný), spojený i s určitými nepříjemnými povinnostmi.“ (25, s. 88)

Jak z výčtu charakteristik od Anthony Giddense, tak z pohledu Petra Mareše na nezaměstnanost vyplývá, že pro lidi je práce součástí života a její ztráta přináší řadu negativních skutečností. K tomuto se váží i slova Heleny Haškovcové, které potvrzují skutečnost, že práce, zaměstnání, dává člověku určitou sociální roli, a když o ni přijde, ať už z důvodu nemoci, stáří nebo jiného handicapu, cítí se vykořeněný: „V současném světě je uznávanou rolí být pracujícím. Ztráta této dominantní role znamená tragické vykořelení. ... Práce, ať chceme nebo nechceme, se v současném industriálním světě stala páteří, osou toho, čemu říkáme program života. ... Pracující člověk se těší vysokému společenskému statutu. Opakovaně prožívá pocity satisfakce, dostává se mu hmotných a jiných odměn, upevňuje svou prestiž a moc.“ (15, s. 46) Na druhou stranu jsou skupiny osob, u kterých je to, že nepracují, vnímáno jako něco normálního, práce se u nich často ani nepředpokládá. Jsou to lidé trpící

dlouhodobou nemocí, lidé s fyzickým, psychickým nebo mentálním handicapem. Tito lidé mají možnost nepracovat, díky fungování principu sociálního státu. „Sociální stát je založen na principu určité sociální solidarity, sociální soudržnosti společnosti, předpokládající solidární vztah a solidární jednání ve prospěch sociálně potřebných občanů.“ (51, s. 32) Praktickou otázkou pro každého jednotlivce však zůstává, jestli je pro něj přínosnější využívat státní podpory nebo se alespoň částečně zapojit do pracovního procesu.

2.2 Právo na práci

Práce byla součástí lidského života již od nepaměti. Dříve nebylo pracoviště odděleno od bydliště, to se změnilo až po průmyslových revolucích. Přístup k zaměstnávání se měnil stejně jako pohled na kvalitu lidského života. „Teprve ve 20. století státy uznaly, že občan má právo na lidsky důstojný život. Nová kvalita je v tom, že místo definování formy a obsahu povinnosti státu (obce) se vychází z přirozeného práva člověka, které stát musí uspokojovat (prvotní je potřeba člověka, forma a obsah pomoci jsou druhotné). Vrcholem tohoto vývoje bylo přijetí Všeobecné deklarace lidských práv (1948).“ (26, s. 167) Obsahem Deklarace je mimo jiné i právo na práci. Ze Všeobecné deklarace lidských práv, kterou schválila Organizace spojených národů po druhé světové válce v roce 1948, vychází právní řády jednotlivých států.

Pro naši současnou právní úpravu přirozených práv občana (včetně sociálních) je rovněž vzorem mezinárodně uznávané právo a zásady. *Listina základních práv a svobod* byla přijata jako součást ústavního pořádku České republiky (pod č. 2/1993 Sb.). Ve 44 článcích Listina upravuje základní občanská a politická práva, hospodářská, sociální a kulturní práva a práva národnostních menšin. Tématu této práce se týkají především následující:

- „Každý má právo na svobodnou volbu povolání a přípravu k němu, jakož i právo podnikat (čl. 26/1).
- Každý má právo získat prostředky pro své životní potřeby prací. Občany, kteří toto právo nemohou bez své viny vykonávat, stát v přiměřeném rozsahu hmotně zajišťuje (čl. 26/3).
- Občané mají právo na přiměřené hmotné zabezpečení ve stáří a při nezpůsobilosti k práci, jakož i při ztrátě živitele (čl. 30/1).
- Každý, kdo je v hmotné nouzi, má právo na takovou pomoc, která je nezbytná pro zajištění základních životních podmínek (čl. 30/2).
- Každý má právo na vzdělání. Občané mají právo na bezplatné vzdělání v základních a středních školách, podle schopností občana a možností společnosti též na vysokých školách

(čl. 33).“ (23)

Právo na zaměstnání je rovněž stanoveno v *Zákoně č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti v platném znění*: „Právem na zaměstnání je právo fyzické osoby, která chce a může pracovat a o práci se uchází, na zaměstnání v pracovněprávním vztahu..., na zprostředkování zaměstnání a na poskytnutí dalších služeb za podmínek stanovených tímto zákonem.“ (§10). „Fyzická osoba má právo si sama svobodně zvolit a zabezpečit zaměstnání a vykonávat je na celém území České republiky...“ (§11). (57)

K právům lidí se zdravotním postižením se vyjadřuje i text Madridské deklarace, která byla přijata Evropským kongresem o osobách se zdravotním postižením v roce 2003. Mimo jiné se v ní píše: „Zaměstnání jako cíl k sociální integraci. Na podporu přístupu zdravotně postižených osob k zaměstnání, přednostně na běžném trhu práce, je nutné vynaložit veškeré úsilí. Je to jedna z nejdůležitějších forem boje proti sociální exkluzi a za prosazení nezávislosti a důstojnosti zdravotně postižených osob.“ (24)

Z výše uvedeného je zřejmé, že právo na práci má každý člověk a mělo by záležet pouze na něm, jestli pracovat chce nebo nechce. Rozhodně by nemělo být zdravotní postižení důvodem, proč zůstat závislým pouze na vůli svého okolí a jeho podpoře.

2.3 Role státu

Právo na práci je sice právem každého člověka, ale ne každý pracovat může nebo chce. Rolí státu a jeho sociální politiky je zajistit možnost pracovat těm, kteří o to mají zájem a postarat se o ty, kteří nemůžou z důvodu nemoci, stáří nebo nějakého handicapu.

Cestou ke snížení nezaměstnanosti ve skupině lidí se zdravotním postižením je nejen podpora těchto lidí, ale i pobídka firem tyto osoby zaměstnávat daná zákonem a podpora neziskových organizací zajišťujících služby podpory zaměstnanosti.

Po roce 1989 došlo k velkým změnám téměř ve všech oblastech lidského života, a tak i v oblasti pracovního trhu, pracovních příležitostí a státní politiky zaměstnanosti. Přestal být prosazován princip plné zaměstnanosti, o kterém píše Martin Potůček: „Zestátnění všech sektorů národního hospodářství a centralistický způsob regulace pohybu pracovní síly vedly k uměle udržované plné zaměstnanosti. Právo na práci a zároveň povinnost pracovat byly vtěleny do zákonných norem. ... Občané byly vtlačeni do role pasivních příjemců služeb, o jejichž podobě či kvalitě nemohli rozhodovat.“ (33, s. 26) Nyní záleží na každém jednotlivci, jestli má zájem pracovat a jakým způsobem si práci hledá (např. pomocí inzerátů, agentur, osobních

kontaktů...). Úkolem státu je starat se o snižování nezaměstnanosti, ale být zaměstnaný už není povinností. „V roce 1990 byla přijata koncepce utváření trhu práce, kde se rozhodujícím prvkem staly úřady práce.“ (33, s. 129) Úřady práce jsou formou podpory pro ty, kteří práci hledají. Od října roku 2004 platí zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, který zrušil dosavadní zákon o zaměstnanosti, tj. zákon č. 1/1991 Sb., o zaměstnanosti a působnosti orgánů České republiky na území zaměstnanosti. Tento zákon upravuje zabezpečování státní politiky zaměstnanosti, jejímž cílem je dosažení plné zaměstnanosti a ochrana proti nezaměstnanosti. Zprostředkování zaměstnání tedy zajišťují nejen úřady práce, ale i agentury práce na komerčním základě a neziskové organizace, které se zaměřují především na hledání zaměstnání lidem se zdravotním postižením nebo lidem ve specifických životních situacích (např. po návratu z výkonu trestu apod.).

Orgány státní správy zabezpečující státní politiku zaměstnanosti v České republice jsou: „Ministerstvo práce a sociálních věcí ČR (MPSV), které řídí a kontroluje výkon státní správy a dodržování zákonnosti při zabezpečování státní politiky zaměstnanosti; úřady práce jako správní úřady, na území hlavního města Prahy je úřadem práce Úřad práce hlavního města Prahy; Okresní správy sociálního zabezpečení (OSSZ) se zřizují pro obvody, které jsou shodné s územními obvody okresů, na území hlavního města Prahy vykonává působnost OSSZ Pražská správa sociálního zabezpečení.“ (3, s. 289, 291, 94) Jedním z poradních a pracovních orgánů vlády České republiky je Vládní výbor pro zdravotně postižené občany. „Je stálým koordinačním, iniciativním a poradním orgánem vlády České republiky pro problematiku podpory zdravotně postižených občanů. Byl zřízen usnesením vlády ČR ze dne 8. 5. 1991 č. 151. Výbor se zabývá problémy, které nemůže samostatně vyřešit jediný resort. Jeho cílem je pomáhat při vytváření rovnoprávných příležitostí pro zdravotně postižené občany ve všech oblastech života společnosti. Prostřednictvím svých zástupců ve Výboru se na jeho činnosti podílejí sami občané se zdravotním postižením.“ (51)

2.4 Nezaměstnanost

Za nezaměstnaného považujeme pouze toho, kdo nemá práci a nějakou si hledá. Míra nezaměstnanosti se zjišťuje podle počtu osob nahlášených na úřadech práce. Jedná se o registrovanou nezaměstnanost. Důvodem pro registraci na úřadu práce je jednak to, že úřad má k dispozici informace o volných pracovních místech a může tedy pomoci práci najít, ale zároveň je to také podmínka pro získání podpory v nezaměstnanosti. Jelikož se řada nezaměstnaných na úřad práce nehlásí, je skutečná nezaměstnanost vždy o něco vyšší než

registrovaná nezaměstnanost. Může to být proto, že si lidé hledají práci samostatně nebo o ni nemají vůbec zájem. Roli hraje i černý trh práce.

O tom, že nezaměstnanost je svým způsobem přirozená a v podstatě nikdy nemůže být nulová, píše ekonom Robert Holman. Rizikem je až dlouhodobá nezaměstnanost: „Přirozeným znakem tržní ekonomiky je, že neustále přizpůsobuje svou strukturu měnícím se poptávkám. Průvodním jevem jsou pohyby na pracovních trzích, při nichž mnoho lidí stále do nezaměstnanosti „vstupuje“ a opět z ní „vystupuje“. Pokud je nezaměstnanost krátkodobá, nepůsobí lidem žádné vážnější problémy. Skutečným problémem je dlouhodobá nezaměstnanost. Dlouhodobá nezaměstnanost může mít vážné sociální důsledky, může přivodit existenční potíže člověka a jeho rodiny, ztrátu kvalifikace a ztrátu sebeúcty.“ (17, s. 307) Pokud je člověk dlouhou dobu bez práce, je pravděpodobné, že si nakonec na tuto situaci zvykne. Smíří se s touto sociální rolí, najde si v ní určité výhody. Praktikuje pak životní styl bez práce a to zpravidla v komunitě stejně sociálně postavených osob. Samozřejmě tento proces záleží na tom, v jakém postavení člověk ve svém předcházejícím zaměstnání byl, jaký druh práce vykonával, jak dlouho pracoval atd. Robert Holman dále uvádí: „Je pozorováno, že lidé, kteří jsou dlouho nezaměstnaní, ztrácejí motivaci hledat si práci. Jednak ztratili naději, že je práce pro ně vůbec k nalezení, a jednak si mnozí z nich zvyknou na život bez práce a na skromnější, avšak pohodlnější živobytí ze státních podpor.“ (17, s. 307)

V posledních letech průměrná nezaměstnanost v České republice podle statistik uvedených na webových stránkách Ministerstva práce a sociálních věcí ČR klesá: „Míra registrované nezaměstnanosti k 31. 1. 2008 činila 6,1 % (prosinec 2007 – 6,0 %, leden 2007 – 7,9 %). Na jedno volné pracovní místo v současné době připadá v průměru 2,5 uchazeče.“ K porovnání je rovněž uvedeno: „K tomuto datu (31.1.2008, pozn. aut.) evidovaly ÚP 4 438 volných pracovních míst pro osoby se zdravotním postižením, na jedno volné pracovní místo připadalo 14,8 osob se ZP.“ (www.mpsv.cz) Tato statistika vypovídá o tom, že míra zaměstnanosti lidí se zdravotním postižením je mnohem nižší než u většinové společnosti. K zlepšení situace by měla přispět fungující aktivní politika zaměstnanosti. Jak píše Anna Arnoldová: „Nástroji státu (k snižování nezaměstnanosti, pozn. aut.) jsou aktivní opatření, jako je podpora vzniku nových pracovních míst, zaměstnávání absolventů škol, zaměstnávání zdravotně postižených občanů, rekvalifikační programy, apod., a pasivní opatření, mezi něž patří podpora v nezaměstnanosti ze státního rozpočtu.“ (3, s. 287) Jedním z nástrojů je rovněž podpora agentur zajišťujících podporované zaměstnávání pro osoby se zdravotním postižením dotacemi ze státního rozpočtu nejen prostřednictvím úřadů práce.

3. Osoby se zdravotním postižením

3.1 Osoby se zdravotním postižením – zákonné definice

Právo na práci vyplývá už z Listiny základních práv a svobod. Každý má podle ní právo získávat prostředky na své životní potřeby prací. Právo na zaměstnání je právem každé fyzické osoby, tedy i osoby se zdravotním postižením. V zákoně o zaměstnanosti je zdůrazněno rovné zacházení a zákaz diskriminace. Podle § 4 *Zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti v platném znění* je: „při uplatňování práva na zaměstnání zakázána přímá i nepřímá diskriminace z důvodu pohlaví, sexuální orientace, rasového nebo etnického původu, národnosti, státního občanství, sociálního původu, rodu, jazyka, zdravotního stavu, věku, náboženství či víry, majetku, manželského a rodinného stavu nebo povinností k rodině. ... Za diskriminaci se považuje i jednání zahrnující podněcování, navádění nebo vyvolávání nátlaku směřujícího k diskriminaci.“ (57) Člověk se zdravotním postižením nemůže být tedy zaměstnavatelem odmítnut pouze z důvodu, že má jisté znevýhodnění.

Podle § 67 téhož zákona o zaměstnanosti v platném znění: „1) Fyzickým osobám se zdravotním postižením se poskytuje zvýšená ochrana na trhu práce.“ Tento paragraf dále definuje osoby se zdravotním postižením, dříve osoby se změněnou pracovní schopností: „2) Osobami se zdravotním postižením jsou fyzické osoby, které jsou:

- a) orgánem sociálního zabezpečení uznány plně invalidními (dále jen „osoby s těžším zdravotním postižením“),
- b) orgánem sociálního zabezpečení uznány částečně invalidními,
- c) rozhodnutím úřadu práce uznány zdravotně znevýhodněnými (dále jen „osoby zdravotně znevýhodněné“).“ (57)

Evidenci osob se zdravotním postižením vede úřad práce a poskytuje jim služby podle tohoto zákona. „K získání statutu osoby se zdravotním postižením stačí předložit posudek o plné nebo částečné invaliditě nebo rozhodnutí o přiznání plného nebo částečného invalidního důchodu. Osoby, které nejsou uznány plně ani částečně invalidní, trpí tedy lehčím zdravotním postižením, a domnívají se, že jejich zdravotní postižení je znevýhodňuje na trhu práce, mohou žádat o uznání osobou zdravotně znevýhodněnou u příslušné Okresní správy sociálního zabezpečení (OSSZ) a doložit svůj statut rozhodnutím OSSZ.“ (20, s. 25)

Lidé se zdravotním postižením mají právo na pracovní rehabilitaci, jejímž cílem je získání

a udržení vhodného zaměstnání. Součástí je poradenství, teoretická a praktická příprava na zaměstnání, zprostředkování pracovního místa apod. Přípravu k práci definuje § 72 *Zákona 435/2004 Sb., o zaměstnanosti v platném znění*:

1. Příprava k práci je cílená činnost směřující k zapracování osoby se zdravotním postižením na vhodné pracovní místo a k získání znalostí, dovedností a návyků nutných pro výkon zvoleného zaměstnání nebo jiné výdělečné činnosti. Tato příprava trvá nejdéle 24 měsíců.
2. Příprava k práci osoby se zdravotním postižením se provádí:
 - a) na pracovištích jejího zaměstnavatele individuálně přizpůsobených zdravotnímu stavu této osoby; příprava k práci může být prováděna s podporou asistenta,
 - b) v chráněných pracovních dílnách a na chráněných pracovních místech právnické nebo fyzické osoby, nebo
 - c) ve vzdělávacích zařízeních státu, územních samosprávných celků, církví a náboženských společností, občanských sdružení a dalších právnických a fyzických osob.“ (57)

Tímto zákonem spadá podporované zaměstnávání do oblasti státní politiky zaměstnanosti a není vedeno jako sociální služba, což vede ke komplikacím ve financování této služby.

Postavení osob se zdravotním postižením na trhu práce je dáno zákonem o zaměstnanosti, existují však také další normy, které možnost jejich pracovního uplatnění rovněž ovlivňují. Jedná se především o problematiku způsobilosti k právním úkonům a posouzení invalidity a nároku na invalidní důchod. Tyto věci zmiňují rovněž z toho důvodu, že mají vliv na zapojení do programu podporovaného zaměstnávání (podepisování smlouvy, délka pracovní doby atd.)

3.1.1 Způsobilost k právním úkonům

Otázka omezení nebo zbavení způsobilosti k právním úkonům je diskutabilní vzhledem k jeho nadměrně častému užívání. Může dojít i k zneužití za účelem zjednodušení manipulace s člověkem s postižením. „Omezení nebo dokonce zbavení způsobilosti k právním úkonům lidem se zdravotním postižením značně komplikuje a limituje možnost zařazení do běžného života včetně pracovního uplatnění a přitom rozsah omezení často neodpovídá jejich skutečným schopnostem.“ (20, s. 10)

Právní úkon je podle platného *Občanského zákoníku* definován jako: „projev vůle

směřující zejména ke vzniku, změně nebo zániku těch práv nebo povinností, které právní předpisy s takovým projevem spojují“ (54) Aby právní úkon platil, musí jít o skutečný projev vůle, musí být učiněn svobodně a srozumitelně. Právním úkonem je každá situace, kdy má člověk v úmyslu právně jednat. Jsou to většinou i normální denní činnosti, které bychom takto běžně neoznačili. Např. nákup či prodej drobných věcí, využití nějaké služby, jízda hromadnou dopravou, nákup lístku do kina apod. Člověk, který nemá způsobilost k právním úkonům, má však právo majetek vlastnit. Jednou z možností jak jej může nabýt je získat ho jako odměnu za svou práci, jako mzdu. V případě, že je člověk omezen nebo zbaven způsobilosti k právním úkonům, činí za něj pracovně právní úkony jeho opatrovník.

Způsobilost k právním úkonům upravuje *zákon č. 40/1964 Sb., občanského zákoníku v platném znění* § 8 a 9; § 10 definuje podmínky omezení způsobilosti k právním úkonům a její vrácení. Způsobilost k právním úkonům vzniká v plném rozsahu zletilostí. Zvláštní podmínky platí v pracovně právních vztazích, které upravuje *zákon č. 65/65 Sb., zákoníku práce v platném znění*. Např. v § 12 je významná skutečnost, že opatrovník nemůže za člověka s omezenou způsobilostí nebo zbaveného způsobilosti podepsat dohodu o hmotné zodpovědnosti, což může vést ke komplikacím při hledání místa pro tyto osoby.

O omezení a zbavení způsobilosti rozhodují soudy. „Soud omezí způsobilost k právním úkonům, jestliže osoba trpí duševní poruchou (duševní onemocnění, mentální retardace, závislosti), která není jen přechodná, a jestliže v důsledku této duševní poruchy je osoba schopná činit jen některé právní úkony. Soud v rozsudku určí rozsah omezení. ... Jestliže fyzická osoba trpí duševní poruchou, v jejímž důsledku není vůbec schopna činit právní úkony, soud ji způsobilosti k právním úkonům zcela zbaví. ... Omezení způsobilosti k právním úkonům je zásahem do nedotknutelnosti osoby, kterou zaručuje Listina základních práv a svobod. Provádí se tak, aby bylo do tohoto ústavně zaručeného práva zasaženo v minimální nutné míře.“ (20, s. 12)

Jak už bylo uvedeno výše, omezení způsobilosti k právním úkonům může vést k omezení běžných denních činností. Je otázkou do jaké míry je toto omezení potřeba. Například právě v otázce zaměstnávání, kdy je výdělek jedním z motivačních prvků, by bylo vhodné, aby člověk se svými finančními prostředky mohl alespoň částečně nakládat.

3.1.2 Invalidita a invalidní důchody

Invaliditu definuje *zákon č. 155/1995 Sb., o důchodovém pojištění v platném znění*

a rovněž vymezuje podmínky následného přiznání plného nebo částečného důchodu.

Z § 39 tohoto zákona plyne: „1) Pojištěnec je plně invalidní, jestliže z důvodu dlouhodobě nepříznivého zdravotního stavu: a) poklesla jeho schopnost soustavné výdělečné činnosti nejméně o 66 %, nebo b) je schopen pro zdravotní postižení soustavné výdělečné činnosti jen za zcela mimořádných podmínek.“ Definicí částečné invalidity obsahuje § 44: „1) Pojištěnec je částečně invalidní, jestliže z důvodu dlouhodobě nepříznivého zdravotního stavu poklesla jeho schopnost soustavné výdělečné činnosti nejméně o 33 %. 2) Pojištěnec je částečně invalidní též tehdy, jestliže mu dlouhodobě nepříznivý zdravotní stav značně ztěžuje obecné životní podmínky. Okruh zdravotních postižení značně ztěžujících obecné životní podmínky stanoví prováděcí předpis.“ (56)

Osoby, kterým je přiznán invalidní důchod, mají i nadále možnost pracovat. Výše výdělku je sledována pouze v případě uznané částečné invalidity podle prvního odstavce § 44.

Rozhodnutí o přiznání invalidního důchodu vydává Česká správa sociálního zabezpečení na základě doporučení posudkového lékaře Okresní správy sociálního zabezpečení o zdravotním stavu pojištěnce ve vztahu k výdělečné činnosti. Posudkoví lékaři vycházejí především z lékařských zpráv odborných lékařů, zákon jim však umožňuje udělat i vlastní šetření (viz. zákon č. 582/1991 Sb., o organizaci a provádění sociálního zabezpečení, vyhláška č. 182/1991 Sb., kterou se provádí zákon o sociálním zabezpečení a zákon o působnosti orgánů ČR v sociálním zabezpečení). Invalidita osob s mentálním postižením se posuzuje podle vyhlášky č. 284/1995 Sb., kterou se provádí zákon o důchodovém pojištění.

3.2 Práva a povinnosti zaměstnavatelů v oblasti zaměstnávání osob se zdravotním postižením

Zákon 435/2004 Sb., o zaměstnanosti v platném znění specifikuje práva a povinnosti zaměstnavatelů vztahující se k zaměstnávání lidí se zdravotním postižením.

Zaměstnavatel s více než 25 zaměstnanci v pracovním poměru je podle § 81 tohoto zákona povinen: „1) ...zaměstnávat osoby se zdravotním postižením ve výši povinného podílu těchto osob na celkovém počtu zaměstnanců zaměstnavatele. Povinný podíl činí 4 %. 2) Povinnost uvedenou v odstavci 1 zaměstnavatelé plní:

- a) zaměstnáváním v pracovním poměru,
- b) odebíráním výrobků nebo služeb od zaměstnavatelů zaměstnávajících více než 50 % zaměstnanců, kteří jsou osobami se zdravotním postižením, nebo zadáváním zakázek

těmto zaměstnavatelům nebo odebíráním výrobků chráněných pracovních dílen provozovaných občanským sdružením, 47) státem registrovanou církví nebo náboženskou společností nebo právnickou osobou evidovanou podle zákona upravujícího postavení církví a náboženských společností 48) nebo obecně prospěšnou společností, 49) nebo zadáváním zakázek těmto subjektům nebo odebíráním výrobků nebo služeb od osob se zdravotním postižením, které jsou osobami samostatně výdělečně činnými a nezaměstnávají žádné zaměstnance, nebo zadáváním zakázek těmto osobám, nebo

c) odvodem do státního rozpočtu,

nebo vzájemnou kombinací způsobů uvedených v písmenech a) až c).“ (57)

Za nejvhodnější se pokládá, aby zaměstnavatel tuto povinnost splnil tzv. přímým zaměstnáváním osob se zdravotním postižením. Může tak učinit jak formou pracovního poměru, tak i dohodou o pracovní činnosti a dohodou o provedení práce. Lze i sjednávat pracovní poměr na dobu určitou s osobami se zdravotním postižením.

Pokud zaměstnavatel zaměstnává více než 50% osob se zdravotním postižením z celkového počtu svých zaměstnanců, má nárok na příspěvek na podporu zaměstnávání těchto osob. Zaměstnavatelé jsou také povinni informovat úřad práce o volných pracovních místech vhodných pro osoby se zdravotním postižením, rozšiřovat podle svých možností počet pracovních míst pro osoby se zdravotním postižením, spolupracovat s úřadem práce při zajišťování pracovní rehabilitace a vést evidenci pracovních míst vyhrazených pro osoby se zdravotním postižením. Úřad práce na druhou stranu poskytuje zaměstnavatelům informace a poradenství ohledně zaměstnávání těchto osob. (viz. 20, s. 70; 57; 59) Pro lepší orientaci zaměstnavatelů v možnostech náhradního plnění fungují informační webové stránky www.nahradniplneni.cz. Nabízejí přehled legislativy, doporučení postupu, poskytují zkušenosti a odkazy na další zdroje informací apod.

Pro doplnění uvádím údaje o povinných kvótách v zaměstnávání osob se zdravotním postižením v zemích Evropské unie ze srovnávací studie vydané Parlamentem České republiky v roce 2007: „Ve většině členských států Evropské unie je právní úprava zaměstnávání zdravotně postižených osob založena na systému kvót. V souladu s touto právní úpravou mají zaměstnavatelé povinnost rezervovat určitý počet pracovních míst pro zdravotně postižené osoby. V případě, že zaměstnavatel nesplní tuto povinnost, zpravidla mu vzniká povinnost platby poplatků do zvláštního státního fondu. Do této skupiny náleží Belgie, Francie, Německo, Rakousko, Polsko a Itálie. Jiné členské státy zvolily cestu antidiskriminačních zákonů nebo

zákonů o rovnosti při zaměstnávání, které zakazují zaměstnavatelům diskriminaci na základě zdravotního postižení při vstupu do zaměstnání, pracovním postupu, propouštění ze zaměstnání a v jiných aspektech souvisejících se zaměstnáním. Do této skupiny náleží ze států shora uvedených Dánsko, Švédsko a Velká Británie.“ (29)

3.3 Možnosti zaměstnávání lidí se zdravotním postižením

Zaměstnání je jednou ze základních oblastí sociálních vztahů budovaných mimo vlastní rodinu. Možnost a schopnost pracovat a být zaměstnán je důležitým aspektem hodnocení každého člena společnosti, i důležitým aspektem sebehodnocení a sebedůvěry. Proto je třeba zřizovat programy pracovní rehabilitace a podpory zaměstnávání, které umožňují lidem se zdravotním postižením zařadit se na trhu práce. „Právo na samostatný dospělý život vnímejme prosím jako jedno ze základních práv každého člověka, tedy i člověka s postižením. A mějme toto právo vždy na mysli, když hledáme nové formy služeb pro lidi se speciálními potřebami.“ (18, s. 40) Pro osoby s postižením existuje více cest, jak se na pracovním trhu uplatnit:

Chráněné dílny

To „jsou pracoviště provozovaná právníky a fyzickými osobami, pracuje-li v nich alespoň 60% občanů se zdravotním postižením (ZPS).“ (2, s. 103)

Více o chráněných dílnách píše Dana Kořínková: „Chráněné dílny mohou být pracovního charakteru, tzn., že lidé zde pracují na základě pracovní smlouvy nebo dohody a za odvedenou práci dostávají peníze. Jiným typem chráněných dílen jsou dílny terapeutického zaměření. Lidé, kteří zde pracují, jsou vlastně klienty služby zvané pracovní rehabilitace. ... Z hlediska podpory sociálního začleňování chráněné prostředí přináší nové sociální kontakty převážně z okruhu lidí, kteří jsou znevýhodněni. Šance seznámit se s „nepostiženými“ lidmi jsou omezené. jinou nevýhodou je omezený okruh činností, se kterými se lze v chráněném prostředí zpravidla setkat.“ (20, s. 57)

Sociální a pracovní rehabilitace

V poslední době se i u nás rozšiřují specifické aktivity sociální a pracovní rehabilitace, které jsou definovány jako: „sociální služba, která slouží jako příprava na zaměstnání na otevřeném trhu práce. Uživatel této služby si v prostředí chráněných dílen osvojuje dovednosti a návyky nezbytné pro budoucí zaměstnání. Pracuje pod vedením pracovního asistenta a sociálního pracovníka. Tato služba je zacílena na dovednosti i schopnosti nezbytné

pro samostatnou práci v běžném pracovním prostředí. Klíčové je například dojíždění na pracoviště, dodržování pracovní doby i přestávek a úspěšná komunikace s kolegy i nadřízeným.“ (40)

Podporované zaměstnávání

Cílem je najít a udržet si stále pracovní místo. K dispozici je uživateli služby pracovní asistent, míra podpory je ale menší než v chráněných dílnách. Podporované zaměstnávání probíhá v běžných podmínkách, na otevřeném trhu práce. Je časově omezené. Z hlediska podpory sociálního začleňování je při této formě podpory možnost navázat nové sociální kontakty z okruhu spolupracovníků – lidí bez postižení. Cílem je zaměstnání bez podpory asistenta na otevřeném trhu práce.

Pracovní poradenství

Podporou při hledání vhodného zaměstnání je rovněž pracovní poradenství. „Idea pracovního poradenství vychází z aktivního zájmu klientů; těm je nabízena možnost bezplatné podpory při hledání práce – ne však její zprostředkování. Klienti tak mají možnost získat informace o konkrétních volných pracovních pozicích, vhodných pro jejich kvalifikaci či pracovní zkušenost, mají možnost si za podpory poradce domluvit schůzku se zaměstnavatelem, případně mohou využít doprovodu poradce na pracovní pohovor.“ (32) Další formou poradenství je tzv. job club, jehož cílem je především vzájemná výměna zkušeností a podpora lidí, kteří již pracují nebo si práci hledají.

Sociální firmy

Zajímavým modelem jsou tzv. sociální firmy, které poskytují uplatnění osobám kvůli svému zdravotnímu nebo sociálnímu znevýhodnění obtížný vstup na otevřený trh práce a mají problémy se na něm udržet. „Sociální firma je ekonomicky udržitelným podnikatelským subjektem působícím na běžném trhu. Zaměstnává určité procento znevýhodněných osob společně s lidmi bez znevýhodnění, čímž dochází k vzájemné integraci. Sociální firma poskytuje svým zaměstnancům určitou míru podpory (zejména při zaučení, příp. i během zaměstnání) a zároveň klade důraz na profesní rozvoj svých spolupracovníků a umožňuje jejich další vzdělávání.“ (39)

Výrobní družstva

Výrobní družstvo je další staronovou alternativou pro ty, kteří pracovat chtějí, ale nedaří se jim uplatnit na běžném trhu práce. Podle *zákona 435/2004 Sb., o zaměstnanosti v platném znění* musí družstvo zaměstnávat víc jak 50% osob se zdravotním postižením. (viz. 57)

Otevřený trh práce

Na otevřeném trhu práce se lidé se znevýhodněním uplatňují obtížně, i když existují určité pracovní pozice, které by psychicky i fyzicky zvládli. Takové místo si však člověk se zdravotním postižením hledá sám těžko, a proto se mohou uplatňovat dvě základní strategie. Jedna spočívá v tom, že úřad práce aktivně vyhledá místo pro člověka se zdravotním postižením, a nebo že je nějakým způsobem zvýhodněn zaměstnavatel pokud člověka se zdravotním postižením upřednostní. Zvýhodnění se může týkat přímé podpory nebo zvýhodněné půjčky. I když najít místo pro člověka se zdravotním postižením na otevřeném trhu práce není jednoduché, má to něj řadu výhod. „...otevřený trh práce umožňuje nejvyšší míru sociálního začlenění, protože se zde člověk s postižením setkává s jinými lidmi; přináší velkou možnost seberealizace v oboru, lze využít širokou škálu profesí; nabízí se větší možnost dalšího profesního i osobního rozvoje člověka; mzdy pracovníků s postižením na otevřeném trhu jsou vyšší v porovnání se stejnou skupinou lidí v chráněných dílnách a práce v běžném prostředí znamená vyšší sociální status.“ (20, s. 58)

4. Pohled na osoby se zdravotním postižením

4.1 Přístup a péče o osoby se zdravotním postižením v historii

Pohled na osoby se zdravotním postižením se samozřejmě postupně měnil a vyvíjel. Od toho, že měli ostatní z těchto lidí strach, považovali je za posedlé d'áblem, po jejich přijetí do společnosti jako rovnoprávných členů. O období, kdy se k lidem společnost chovala represivně, likvidovala je nebo segregovala píše František Kábele a Jiří Kracík: „Úsilí o zachování rodiny, rodu nebo kmene jakožto životaschopné skupiny vyžadovalo mnohdy vyloučení slabých a nemocných jedinců, kteří svou existencí snižovali zdatnost a životaschopnost skupiny, k níž náleželi. Takových jedinců se skupina zbavovala buď přímou likvidací nebo vyloučením a opuštěním.“ (19, s. 3) Stejně tak se tomuto věnuje Marie Renotiérová: „Novorozené děti, které byly považovány z mnoha důvodů za nežádoucí, byly segregovány nebo přímo likvidovány ... Pokud se někdo dítěte ujal, stalo se jeho otrokem a často bylo ještě více a nápadněji znetvořeno, aby při žebrotě pro svého pána vzbuzovalo co největší soucit.“ (36, s. 9) Rozporuplnost přístupu k lidem s postižením vystihují slova Zuzany Hadj-Mousovové: „To, co člověka odpuzuje, zároveň ho i svým způsobem přitahuje právě pro svou odlišnost a jinakost. Postižení byli zpravidla zavrhováni, zároveň jim však byly připisovány magické schopnosti (prorocký dar slepců, znetvořená čarodějnice vybavená kouzelnou mocí), které k nim přitahovaly, i když s příměsí strachu. Velmi často se tak postižení stávali nositeli zvláštních schopností, které jim svým způsobem zajišťovali místo ve společnosti.“ (50, s. 11) Péče o potřebné však začala být zajišťována už před řadou století, a to s příchodem křesťanství a jeho ideálu lásky k bližnímu. Více se dočteme také u Pavla Mühlpachera: „Zakládání zvláštních útulků pro handicapované jedince a děti bez rodin se objevuje až s příchodem křesťanství. ... V období raného středověku vznikaly při jednotlivých křesťanských kláštřích nemocniční zařízení, tzv. hospitaly. Poskytují azylovou a nemocniční péči nikoli z hlediska medicínského, nýbrž sociálně charitativního, jako projev nutnosti chránit společnost.“ (21, s. 74) František Kábele a Jiří Kracík pohlíží na křesťanský přístup k lidem s postižením jako na zásadní změnu ve vztahu k nim. „Poprvé lze zde mluvit o určité péči v pravém slova smyslu. Kromě toho se v některých útulcích a zařízeních charitativní péče začínalo postupně i s výchovnou činností.“ (19, s. 7) Další vývoj směřoval především směrem k ústavní péči. Z církevních institucí se starost o potřebné přenáší také na obce. „Koncem 17. a počátkem 18. století začínají být duševně nemocní vylučováni ze společnosti, jsou pro ně zřizovány velké ústavy, ve kterých jsou spolu s nimi drženi i mentálně retardovaní, kriminální osoby, chudí, vojáci.“ (21, s. 80)

Do rozvoje ústavní péče však brzy pronikly humanistické postoje. Hlavní vzdělávací proud pro všechny požadoval již Jan Amos Komenský ve své Pansofii (viz. 14, s. 23) a vliv jeho myšlenek se projevil nejen v charitativních zařízeních, ale pronikl i do prvních ústavů. (viz. 36, s. 11) Vývoj péče o osoby se zdravotním postižením byl poměrně složitý a zasluhoval by samostatné pojednání. Velmi podrobně o vývoji vnímání lidí s nějakým znevýhodněním a vztahu společnosti k nim píše také Boris Titzl ve své knize *Postižený člověk ve společnosti*. Věnuje se tomuto tématu od prehistorie a období starověku až po rozšíření křesťanství a s tím spojených institucí. (47)

Přehled postupného vzniku ústavů pro lidi s různým typem postižení na našem území podává Richard Sobotka: „Zařízení pro zdravotně postižené děti a mládež v podobě odborných ústavů začala u nás vznikat v druhé polovině 18. století. Prvým takovým byl ústav pro hluchoněmé (neslyšící) v Praze v r. 1786, r. 1804 pro slepé (nevidomé), r. 1871 pro idioty (mentálně postižené), r. 1883 vychovatelna mravně postižené mládeže. V roce 1896 byla v Praze otevřena první třída pro děti slabomyslné. I přes toto poměrně široké spektrum zařízení (všechna existovala v Čechách, kdežto na Moravě a ve Slezsku ani jedno) scházel ústav pro děti zmrzačené, neboli mrzáčky. Odborné ústavy pro postižené byly zpočátku zřizovány jen soukromými iniciativami. Teprve roku 1902 přijetím zákona č. 78 mohly být v případě potřeby zřizovány ústavy „k výchově a ošetřování dětí nezdravých“ z prostředků zemského sirotčího fondu; ve výčtu postižených však byli opomenuti mrzáčci, třebaže jich bylo všude mnoho. ... Roku 1910 vznikl v Liberci německý ústav Gottsteinův. A r. 1913 v Praze český Jedličkův ústav.“ (38, s. 173) Pro srovnání uvádím: „Začátky ústavní péče o slabomyslné je třeba hledat ve Francii. Lékař Felix Voisin založil v r. 1824 v Paříži první ústav pro slabomyslné.“ (19, s. 10)

Během 1. světové války vznikaly rehabilitační ústavy pro válečné invalidy. Velký význam měl např. Jedličkův ústav v Praze. Ten byl založen už v r. 1913, ale v průběhu 1. světové války došlo k jeho rozšíření o Školu pro vojíny – invalidy. Už tehdy byla realizována koncepce komplexní rehabilitační péče, souhrn péče léčebné, výchovně vzdělávací, sociální, psychologické, technické, právní a ekonomické. Podrobněji o vývoji Jedličkova ústavu v Praze, který je ukázkou přístupu k lidem s postižením, píše Richard Sobotka (38), Boris Titzl (48) a František Kábele a Jiří Kracík (19).

Rozporuplným obdobím pro lidi s postižením byla 2. světová válka. Duševně nemocní, ale také třeba lidé homosexuálně orientovaní byli zbavováni života. Někteří další, tj. lidé se zdravotním postižením, byli využíváni jako pracovní síla kvůli nedostatku dělníků. „Nedostatek pracovních sil ve zbrojním průmyslu byl řešen mj. zapojením klientů ústavů pro

mentálně postižené do výroby. Schopnost učit se a pracovat, kterou prokázali, a sílíci hnutí za lidská a občanská práva v šedesátých a sedmdesátých letech, se staly jedním z impulsů k deinstitucionalizaci i v oblasti zaměstnávání osob s postižením.“ (44, s. 52)

K rozdílnému vývoji, a to totálnímu upřednostnění ústavní péče došlo po roce 1948 u nás. Místem celoživotního pobytu lidí s postižením byly většinou ústavy sociální péče. Tito lidé byli od společnosti separováni a příliš se o nich ani nemluvalo. „Rodičům dětí s postižením se často hned v porodnici doporučovalo, aby své dítě dali do kojeneckého ústavu nebo aby si pořídili další dítě.“ (27, s. 115) Žili odděleně od většinové společnosti, a to včetně období vzdělávání, pokud měli vůbec k nějakému příležitosti. O tom, že jediným poskytovatelem sociálních služeb byl stát, píše Jiřina Šiklová: „Jediným zaměstnavatelem a jediným zabezpečovatelem sociálních opatření se stal stát, řízený KSČ (Komunistická strana Československa, pozn. aut.). Vláda i parlament byly zcela podřízeny této straně. ... V první polovině padesátých let pokračovala redukce sociálních služeb, které byly předávány (často násilně, vyháněním řeholnic) z rukou charitativních či dobrovolnických pod přímé řízení státu.“ (26, s. 141) Dál pokračuje popisem situace v sociální oblasti v tomto období: „Sociální politika je vždy důležitá pro profilaci postojů obyvatelstva k vládě a politickému systému. ... Představitelé tehdejšího politického režimu si uvědomovali politický dosah těchto témat, proto byly později výsledky mnoha výzkumů, jejichž zveřejnění by mohlo negativně ovlivnit představu o životě socialistického člověka, cenzurovány. Týkalo se to především drogové závislosti mládeže, alkoholismu, sebevraždnosti, výskytu psychických poruch, sociálních podmínek důchodců, životních podmínek v ústavech pro tělesně a mentálně retardované, v psychiatrických léčebnách, ve věznicích, ale i v domovech důchodců a dětských domovech.“ (26, s. 149)

Existoval Svaz zdravotně postižených občanů rozdělený na více sekcí, a to podle typu postižení. Byla zakládána tzv. výrobní družstva invalidů. Už tehdy vznikaly chráněné dílny, ale stále byli všichni znevýhodnění odděleni od zdravé populace. Výjimkou byli ti, kteří např. při částečném invalidním důchodu pracovali nejčastěji jako spojovatelé nebo vrátní.

V poslední třetině 20. století začíná být zřejmé, že lidé se zdravotním postižením mají být součástí zdravé společnosti. Začíná se nově hovořit o jejich postavení, sociálním statutu – jsou označováni jako klienti. Tento přístup je velkým krokem ke změnám a pohledu na osobu s postižením především jako na člověka.

4.2 Změny po roce 1989

Po roce 1989 se situace začala pozvolna měnit směrem k větší otevřenosti a lidé s postižením se začali objevovat v běžné společnosti. Byl nastartován trend integračních a inkluzivních programů ve smyslu základního mota už zmíněné Madridské deklarace z roku 2003: „Zákaz diskriminace plus pozitivní akce rovná se sociální inkluze“. (24) Bylo zřízeno množství nestátních organizací a občanských sdružení, které začaly poskytovat rozmanité služby lidem s postižením jako alternativu k převažující ústavní péči. Příkladem jsou služby jako osobní asistence, azylové domy, respitní péče, domy na půli cesty a další. Přístup k lidem s postižením se začal posouvat směrem k uznání jejich práv na důstojný život. Jak píše Milan Cháb: „Služby jsou nabízeny, aby každý občan

- mohl žít v bezpečném prostředí
- měl možnost žít se svou rodinou ve své domácnosti v obci
- měl možnost volby – přítomné i budoucí, která ovlivní jeho život, včetně volby druhu poskytovaných služeb
- měl možnost udržovat smysluplné vztahy se členy rodiny, přáteli a dalšími lidmi
- měl možnost navštěvovat místní školy, měl svou práci a účastnil se aktivit založených na individuálním nadání, zájmu a volbě
- měl možnost účastnit se jakékoli aktivity v obci podle své volby (církve, kluby, spolky, pracovní skupiny...)
- měl možnost přístupu ke stejným službám jako všichni ostatní občané pro uspokojení svých denních potřeb“ (18, s. 13)

Zásadní změna vedoucí k odbourání dominance ústavů se však zatím nestala, i když je jejich provoz nákladnější a pro klienty sociálních služeb méně vyhovující. „U nás stále trvající praxe vylučování těchto lidí (osob s mentálním postižením, pozn. aut.) ze společnosti a jejich umístění do ústavů je dnes oprávněně kritizováno proto, že většina lidí s mentální retardací by se ve společnosti uplatnit mohla, kdyby jim byly vytvořeny přiměřené podmínky.“ (28, s. 106) Pravdou však je, že řada ústavů se o změny snaží. Nejznámějším příkladem je ÚSP Horní Poustevna, který byl rozpuštěn a jeho obyvatelé přešli do chráněného bydlení. Jeho vzoru následují další např. ústav v Leducích u Slaného a Buda na Kolínsku. V rámci nich se zavádí mimo jiné programy podporovaného bydlení a podporovaného zaměstnávání. Jistou formou zdůraznění změn je i změna názvu z ústavu sociální péče na Domov (např. Domov Laguna

v Psárech). Neziskové organizace se přesto snaží o další průlomové změny a přínosem by mělo být rovněž zavedení Standardů sociálních služeb, které kladou důraz mimo jiné na osobnost klientů sociálních služeb.

Postavení člověka se zdravotním postižením se v posledních letech výrazně změnilo i vůči pomáhajícímu. „Od sedmdesátých let 20. století rozvinuté demokratické země prosazují angažovanost člověka s postižením a jeho právo rozhodovat o poskytovaných službách a tím si aktivně utvářet vlastní budoucnost. Vyslovit vlastní názor, svobodně a informovaně se rozhodovat je vnímáno jako demokratické a morální právo klienta. Příležitost k rozhodování je považována za komplexní otázku mocenských pozic mezi pracovníkem a klientem.“ (44, s. 57) To, že se klient podílí na rozhodovacím procesu, vede k lepší spolupráci mezi ním a pomáhajícím, pomáhající osoba může lépe reagovat na jeho potřeby a přispívat k jeho přeměně z pasivního na aktivního uživatele sociálních služeb. „Nezávislost pro zdravotně znevýhodněného člověka garantují takové individuální zdroje a sociální služby, které mu umožní přístup ke stejným sociálním, politickým, ekonomickým a kulturním příležitostem jako většinové populaci.“ (27, s. 102)

V tomto smyslu i Jan Šiška klade důraz na skutečnost, že způsob financování sociálních služeb na základě rozhodnutí klientů, může ovlivnit jejich kvalitu. Služby si lidé jednoduše kupují podle své osobní potřeby. „Způsob financování sociálních služeb založený na koncepci trhu, resp. tržních vztazích mezi klientem a poskytovatelem služeb, je další cestou k rozhodování člověka s postižením o množství a způsobu poskytování sociálních služeb a ve svém důsledku o jeho budoucím životě. Tržní způsob zdůrazňuje, že otevřením prostoru soukromému a občanskému sektoru dojde k expanzi ve variabilitě služeb.“ (44, s. 58) Na této myšlence je založena změna Zákona o sociálních službách (*Zákon č.108/2006 Sb., o sociálních službách v platném znění*), který je platný od 1.1. 2007. Tento zákon umožňuje, že si člověk prostřednictvím příspěvku na péči bude moci sám svobodně a aktivně rozhodovat o tom, jaké služby využije, v jakém rozsahu a u kterého poskytovatele. Jinými slovy, bude záležet na každém jednotlivci, jak si své postižení bude kompenzovat. Tato situace však není zatím úplně ideální z toho důvodu, že si lidé svůj příspěvek na péči mohou také spořit, a tím vznikají problémy poskytovatelům sociálních služeb, kteří tak přicházejí o zdroj příjmů. Hrozí tak jejich zánik.

4.3 Sebeobhajování

Ukázkou snahy o prosazení práv lidí s postižením je myšlenka sebeobhajování. „Angažovanost lidí s mentálním postižením byla výrazně ovlivněna vznikem a rozvojem Hnutí

sebeobhájců (Self Advocacy Movement).“ (21, s. 37) Jedna ze skupin sebeobhájců vznikla téměř před deseti lety v Praze a jmenuje se Sami a spolu. Tato skupina byla založena také díky podpoře Jany Adamčíkové pracující v té době pro Rytmus, o.s. a Jana Šišky vyučujícího na Pedagogické fakultě Univerzity Karlovy, který přivezl zkušenosti s hnutím Self Advocacy z pobytu ve Velké Británii. „Lidé ze skupiny sebeobhájců Sami a spolu jsou lidé, kteří mají různé problémy. Například v myšlení, v učení, v orientaci, v komunikaci. Tomu se říká mentální postižení.“ (4)

Cílem je, aby členové skupiny uměli a mohli umluvit sami za sebe. Aby mohli říct svůj názor společnosti, ve které žijí. Tito lidé se učí mluvit o svých právech a chtěli by je dále prosazovat. Seznámit okolí s tím, co si myslí a jaké jsou jejich potřeby. Kromě toho se učí znát své povinnosti a nést odpovědnost za své chování.

„Lidé s problémy nebo s postižením potřebují příležitosti, aby mohli mluvit a konat za sebe - stejně jako ostatní. Potřebují příležitost vůbec se to naučit, zkusit si to. Je také důležité, aby se ostatní dozvěděli o názorech, zkušenostech, myšlenkách sebeobhájců. Proto lidé z Prahy založili skupinu sebeobhájců Sami a spolu.“ (4)

Jednou z cest, jak je možné říci svůj názor nahlas, je uspořádání konference. Sebeobhájcům se to už povedlo několikrát. Jedna z nejvýznamnějších se konala 20.6. 2003 v budově Poslanecké sněmovny Parlamentu ČR. Konference se účastnili lidé z různých ústavů, chráněných zařízení, stacionářů apod. Několik přítomných zástupců lidí se zdravotním postižením proneslo svůj příspěvek, který se vztahoval k tématu konference Můj život. Následovaly tři workshopy – o bydlení, práci a osobní asistenci, které vedli členové skupiny Sami a spolu. V závěru byla vyhlášena Deklarace sebeobhájců (viz. příloha 1) adresovaná lidem z okolí, lidem, kteří poskytují a vytvářejí služby pro lidi s postižením, lidem z dalších skupin sebeobhájců: chceme se vzdělávat, nechceme být nesvéprávní, chceme práci, chceme být samostatní, nechceme být v životě sami.

Výchozími body konference byly různé životní příběhy jednotlivých sebeobhájců. Pokud se člověk s mentálním postižením rozhodne něco udělat – např. se vdát/oženit, přestěhovat se apod., vždy musí jeho přání schválit někdo jiný, kdo za něj odpovídá. Tím však mohou nastat rozmanité komplikace, které jsou pro většinu z nás jen těžko představitelné. Jeden z takových příběhů má například Štěpán. Po smrti jeho matky ho příbuzní vystěhovali z bytu, kde do té doby žil. Stalo se tak kvůli penězům; Štěpánův byt pak mohli pronajímat. V novém bydlišti se mu ale nelíbilo. Nesměl dělat, to co by chtěl, nesměli jej navštěvovat kamarádi ani nesměl chodit sám ven. Známi, u nichž Štěpán bydlel, se ho snažili učinit nesvéprávným, aby o sobě dál nemohl rozhodovat. Štěpán se však obrátil na sebeobhájce, kde o jeho problému mluvili, snažili se mu

poradit. Po několika letech se mohl vrátit do původního bytu, kde nyní bydlí se svým synovcem. Může se sám rozhodnout, co chce dělat, kamarádi ho můžou navštěvovat, také sám hospodaří s penězi a stará se o byt. Štěpánův příběh dopadl dobře a jak on říká, velice mu pomohlo, že měl svůj problém komu říct a našel se někdo, kdo mu s ním pomohl.

Podobných případů je mnoho. Některé zazněly na konferenci, o některých se mluví pouze na skupině a jsou i takové, o kterých se nikdo nedoví. Skupina Sami a spolu se snaží, aby takové příběhy měl kdo poslouchat, a aby byl i někdo ochotný je řešit. Chtějí mluvit o svých problémech a potřebách, chtějí se podílet na rozhodování o jejich vlastním životě. Jejich cílem ale není jen mluvit o starostech vlastních, chtějí dál předávat své zkušenosti v sebeobhajování. Krokem k tomu, aby se jim to povedlo, je jejich snaha založit vlastní občanské sdružení.

Na závěr této části uvedu další slova z Brožurky, účelové publikace skupiny Sami a spolu: „Schůzky nejsou pro rodiče a pro zaměstnance organizací. Protože si potřebujeme povídat o tom, co je důležité pro nás. Chceme si poradit vzájemně. Chceme říkat co si myslíme. Na schůzkách jsou asistenti, ale schůzky nejsou pro ně. Oni jen pomáhají pokud je to potřeba nebo pokud požádáme o pomoc.“ (4) Tato citace vyjadřuje, jak skupina funguje, a že je skutečně vše na samotných členech skupiny. Je na nich zajištění místnosti, přípravě na schůzku, promýšlení, co dál, rozdělení úkolů, role moderátora a zapisovatele, posílání pozvánek atd. Na každém sebeobhájci záleží, jestli jejich skupina bude fungovat a povede-li se jí prosadit to, co chce.

Skupiny sebeobhájců vznikají a fungují po celé České republice s podporou různých neziskových organizací, např. Agentury Pondělí, Osa, o.s., Formika, Společnosti Duha, o.s. Rytmus. Organizace sebeobhájců sdružuje Evropská platforma sebeobhájců, která „pomáhá lidem rozhodovat se více o sobě samých, říká lidem o schopnostech lidí s mentálním postižením, pomáhá skupinám sebeobhájců na místní úrovni, bojuje za lepší přístup k informacím a internetovým stránkám.“ (35) Svůj vliv na život lidí s postižením však má celková atmosféra ve společnosti, která by měla své členy podporovat a naslouchat jim.

5. Lidé s mentálním postižením

5.1 Mentální postižení - definice

Podle Slovníku sociální práce Oldřicha Matouška je mentální retardace definována jako: „vrozené a trvalé postižení osobnosti projevující se nízkou úrovní rozumových schopností, nízkou kontrolou emocionality, vysokou potřebou akceptace, nízkou schopností odhadovat vlastní možnosti, vysokou sugestibilitou, omezenou schopností rozumět řeči a řeč používat, tendencí k stereotypnímu chování, konkrétním myšlením bez schopnosti zobecňovat a dalšími příznaky.“ (28, s. 106) Americká asociace pro mentálně retardované (AAMR) používá následující definici: „Mentální postižení je podstatné omezení stávajícího výkonu vyznačující se podprůměrnou úrovní intelektových schopností se současným omezením v nejméně dvou z následujících adaptačních dovedností – komunikace, sebeobsluha, sociální dovednosti, bydlení ve vlastním domě, využití služeb obce, sebeurčení, zdraví a bezpečnost, školní výkon, volný čas a práce.“ (27, s. 111)

Mezi hlavní rysy mentálního postižení patří jeho vrozenost a trvalost. „Být mentálně retardovaný je zpravidla považováno za absolutní stav – člověk buď je mentálně retardovaný nebo není.“ (44, s. 9) Rozepisuje to Marie Vágnerová: „Mentální retardace je vrozená, dítě se již od počátku svého života nevyvíjí standardním způsobem. Mentální retardace je trvalá, přestože je v závislosti na etiologii a kvalitě stimulace možné určité zlepšení. Horní hranice dosažitelného rozvoje jedince s mentální retardací je dána jak závažností a příčinou defektu, tak individuálně specifickou vhodností působení prostředí, tj. výchovných, výukových a terapeutických vlivů.“ (49, s. 289) Iva Švarcová klade důraz na to, že určení stupně mentálního postižení není jednoduché a je potřeba se dívat z více úhlů pohledu. Pod definici mentálního postižení spadá rozmanitá škála projevů. „Stanovení diagnózy mentální retardace se opírá o podrobné vyšetření psychologické, psychiatrické, případně neurologické a o zhodnocení dlouhodobého pozorování dítěte v přirozených podmínkách života. Významnou, ale pouze dílčí část psychologického vyšetření, tvoří testy inteligence. ... Výzkumy ukazují, že individuální rozdíly v rozumových schopnostech jsou výsledkem působení biologických a socializačních činitelů.“ (45, s. 37)

Za zakladatele testů inteligence je považován Alfred Binet. „Tento významný francouzský psycholog zůstává v dějinách psychologie jako spoluautor (spolu se Simonem) prvních variant psychologických testů inteligence, tzv. metrických škál inteligence.“ (50, s. 34) Jak uvádí Stanislav Štech, už on sám však nepovažuje tyto škály za jediné měřítko inteligence člověka:

„Pro Bineta je samozřejmé, že úroveň inteligence je vztahovou záležitostí ovlivněnou prolínáním činitelů fyziologických i sociálních. Inteligence je vždy určitý způsob, jak něco udělat, realizovat určité úkoly, je to činnost – a ne jednou provždy daná věc existující nezávisle na těchto úkolech a na této činnosti. ... Inteligence je pak, široce vzato, vztah mezi jedincem a jeho sociálním světem.“ (50, s. 35) Hodnoty IQ jsou tedy podle všeho spíše orientačním prvkem a je třeba pohlížet i na další okolnosti, které se daného člověka týkají a vztahují se k jeho osobě a jednání.

„Od roku 1992 vstoupila v platnost 10. revize Mezinárodní klasifikace nemocí zpracovaná Světovou zdravotnickou organizací v Ženevě, která dříve užívanou klasifikaci poněkud mění. Podle nové klasifikace se mentální retardace dělí do 6 základních kategorií:

F 70 lehká mentální retardace	IQ 50-69
F 71 středně těžká mentální retardace	IQ 35-49
F 72 těžká mentální retardace	IQ 20-34
F 73 hluboká mentální retardace	IQ je nižší než 20
F 78 jiná mentální retardace	
F 79 nespecifikovaná mentální retardace	

Hodnoty IQ se vyznačují určitou kolísavostí, takže při opakovaných vyšetřeních lze často získat i dosti odlišné výsledky. Záleží na časovém odstupu, momentální psychické dispozici testované osoby, na formě kladení otázek a často také na kvalitě testu, jeho konstrukci a vhodnosti pro osobu s mentální retardací. I tak je testování dětí s mentální retardací velmi ošidné a jeho výsledky by měly podléhat pravidelným prověrkám, aby získané „nálepky“ neomezovaly děti v dalším rozvoji.“ (45, s. 40) Je potřeba si připomínat, že: „Psychika mentálně retardovaných v sobě skrývá řadu dosud neodhalených možností v oblasti specifických vloh, kreativity, intuice, empatie apod. Každý mentálně retardovaný jedinec je svébytnou bytostí s vlastními lidskými potřebami i problémy a s vlastními vývojovými potencialitami, které je možné a nutné podporovat a rozvíjet.“ (45, s. 37) Rozdílnost ve vnímání vlastního postižení pak dokládají slova Zuzany Hadj-Mousové: „V praxi ostatně často vidíme, že prožívaná závažnost postižení není v přímé úměře k jeho reálné závažnosti, lehčí postižení může způsobovat těžší sekundární postižení psychiky, pokud se s ním postižený hůře vyrovnává.“ (50, s. 60)

K názoru společnosti na osoby se zdravotním postižením přispívá i její informovanost o těchto lidech a zkušenost s nimi. Iva Švarcová píše, že lidé s mentálním postižením „... představují mezi postiženými jednu z nejpočetnějších skupin, a přesto se o nich ví poměrně

málo. Představy „normálních“ lidí o mentálně postižených bývají opředeny mnoha nejasnostmi a často i neopodstatněnými obavami. Z toho vyplývá rozpačitý, někdy i nepřátelský postoj společnosti k lidem s mentálním postižením.“ (46, s. 13) S předsudky společnosti souvisí i terminologie, která se lidí se zdravotním postižením týká. Tomuto tématu se věnuje Jan Šiška. „Změny v pojmosloví v oblasti mentální retardace potvrzují skutečnost, že termíny označující negativní lidskou odchylku, jakou je mentální retardace, obsahují hluboce zakořeněné socio-kulturní mýty, které nejsou statické, nýbrž podléhají změnám. Jak se mění opodstatněnost některých mýtů, ztrácejí s nimi související terminologické pojmy na aktuálnosti (např. již se nepoužívá zabarvený pojem „mongol“ pro označení člověka s Downovým syndromem). A tak v době, kdy se nové termíny dostávají do běžně používaného slovníku, získávají vedlejší pejorativní obsah.“ (44, s. 14) Tato skutečnost je zřejmá na příkladech dříve odborných pojmů jako debilita, imbecilita, idiotie. Dochází však také k dalším ne tak výrazným, ale významným změnám. Klienti sociálních služeb jsou jejich „uživatelé“. Dříve se většinou mluvilo o pacientech, chovancích, chráněncích. Nepoužívá se mentálně retardovaný, ale „člověk s mentálním postižením“, příp. „člověk se speciálními vzdělávacími potřebami“. Lidé s mentálním postižením by neměli být označováni jako „děti“, což se často stává především ve velkých zařízeních jako jsou ústavy sociální péče. Domnívám se, že i správná a jasná terminologie může přispět k odbourání některých předsudků a pozitivnímu vnímání lidí s postižením společností.

Podle všeho však lze souhlasit s Ivou Švarcovou, že: „Zřejmě bude ještě nějaký čas trvat, než převažující část společnosti pochopí, že je běžné nejen u nás, ale po celém světě, že určitá část populace bývá odlišná od společenského průměru, ať už mimořádným nadáním nebo různými formami postižení.“ (46, s. 14) K tomu by měli přispět především integrační a inkluzivní programy, jejichž úkolem je, aby lidé s jakýmkoli postižením byli absolutní součástí naší společnosti se všemi právy a povinnostmi. „Současným ideálem je směřování k tomu, aby lidé s mentálním postižením mohli využívat běžné zdroje, tedy instituce, jež poskytují služby veřejnosti. To znamená, aby žili v místním společenství způsobem, který co možná nejvíce odpovídá životu ostatních lidí bez postižení. S tím souvisí představa o co možná největší samostatnosti klientů. Podpora ze strany pracovníků sociálních a jiných služeb by měla být poskytována jen v záležitostech, které uživatel sám nezvládá. Naopak tam, kde si umí poradit, by měl mít dostatečný prostor pro svoje řešení. Služby nemají řídit život uživatele, ale pomoci mu, aby ho mohl co nejvíce řídit sám.“ (27, s. 113)

Na rozdíl od doby minulé, jsou nyní lidé s postižením do společnosti zařazováni už

od svého raného dětství. Samozřejmě, že stále existují případy, kdy lidé s postižením skončí v ústavu sociální péče, ale dá se tomu předejít. Záleží hlavně na situaci, do které se dítě s postižením narodí. Jednou z cest k začlenění je integrace už v období vzdělávání. Děti s postižením jsou v běžných školách a školách, mají přístup ke vzdělání jako ostatní, i když mohou mít větší problémy a může jim něco trvat delší dobu. „Současný školský zákon již označení zvláštní a pomocná škola neuvádí a všechny děti budou plnit povinnou školní docházku v základních škole. Zvláštní a pomocné školy se tímto opatřením transformovaly na základní školy s upravenými vzdělávacími programy.“ (46, s. 134) Možností podpory je také např. pomoc školního asistenta. Tuto službu poskytují různá občanská sdružení, např. Rytmus, o.s. Absolventi zvláštních škol však také nejsou vyloučeni z dalšího vzdělávání. „Na základě nových legislativních předpisů přijatých v roce 2000 se mohou absolventi zvláštní školy ucházet o přijetí na kteroukoliv střední školu.“ (45, s. 45) Pro ulehčení přechodu ze školy do práce fungují tzv. transitní programy, kdy si člověk s postižením formou praxe už během školní docházky vyzkouší jaké je to pracovat a jaké povinnosti s tím souvisí. Pro ty, kteří tuto službu využít nemohli je možností, jak si doplnit vzdělání a snáze najít práci, některá z forem celoživotního vzdělávání pro lidi s mentálním postižením. „V rámci aktivit různých společenských organizací ve spolupráci se speciálními školami vznikají některé formy vzdělávání, z nichž nejznámější jsou večerní školy, kurzy k doplnění vzdělání a připravuje se nová forma dalšího vzdělávání s pracovním názvem aktivační centra.“ (46, s. 107)

6. Podporované zaměstnávání

Cílem integračních a inkluzivních programů je, aby i lidé s mentálním postižením byli rovnoprávními občany v naší společnosti. „Integrující výchova a vzdělávání jsou pro člověka podstatné, neboť realizují jeho základní právo na spolubytí s druhými. ... Znevýhodněný jedinec se zdravotním postižením už není jakýsi diskvalifikovaný podivín, nýbrž reprezentuje pouze jiný, naprosto přípustný způsob lidské existence. Integrace nemění bytí, ale způsob bytí. Akceptuje postižení ve všech jeho důsledcích, neodstraňuje jej definicemi, nezamlčuje jej, ani jej nezlehčuje.“ (14, s. 23) Jak již bylo řečeno, práce je jednou z indicií, která tuto pozici určuje. Zaměstnání dává člověku mimo jiné společenský status. Nejlépe vyhovující jsou takové sociální služby, které dávají klientovi určitou volnost, možnost rozhodování a samostatného působení. Ve vztahu ke službám podporujícím zaměstnavatelnost je to například podporované zaměstnávání, kterému se věnuje tato kapitola. Existují však také další druhy podpory, které by neměly být opomenuty, podporovanému zaměstnávání se blíží nebo jsou cestou k němu. Jedná se o „tzv. tréninkové programy, které pomáhají uživatele připravit na práci v běžných podmínkách (např. obsluhování v kavárnách kvůli tomu vytvořených). Cílem je získávání pracovních návyků a postupné zlepšování komunikace a dalších sociálních dovedností.“ (27, s. 123) Příkladem je provoz kavárny Vesmírna v Praze občanským sdružením Máme otevřeno nebo Pracovní centrum Slapy provozované občanským sdružením Portus Praha, kde funguje dílna na výrobu nakládaných hermelínů.

6.1 Historie podporovaného zaměstnávání - vývoj ve světě a u nás, současná situace

Podstatou myšlenky tzv. podporovaného zaměstnávání (PZ) je podpora zaměstnance na pracovišti, kterou zajišťuje přítomný asistent. Tato podpora je postupně snižována s tím cílem, že je člověk s postižením schopen pracovat zcela samostatně. „Základy metody podporovaného zaměstnávání (supported employment) položil americký psycholog Mark Gold. Metoda podporovaného zaměstnávání je pružný systém podpory lidí s těžším stupněm mentálního postižení na jejich cestě k zaměstnání v integrovaném prostředí.“ (44, s. 53) Jak se lze dočíst například na stránkách České abilympijské asociace, o.s.: „Jedná se o alternativu k systému, který je dosud běžný v celé řadě vyspělých zemí, ačkoli je známo, že zdaleka nenaplňuje očekávání. Jeho postupný přechod člověka se zdravotním postižením z méně náročného prostředí do náročnějšího. Američtí odborníci tento systém v 80. letech 20. století zkoumali a zjistili, že vstoupí-li do něj průměrný dvaadvacetiletý člověk s mentálním postižením, aby

začal procházet navazující řadou stále náročnějších zařízení a chráněných dílen, dostane se do cíle, tj. na otevřený trh práce, v 78 letech.“ (53) Závěrem je, že ideální je najít rovnou vhodné pracovní místo přímo na otevřením trhu práce. O tomto píše i Vlasta Stupková z občanského sdružení Asistence o.s.. (43)

Postupně se metoda podporovaného zaměstnávání rozšiřovala po světě. Podrobný přehled podává Petra Vitáková: „V roce 1984 bylo v USA legislativně upraveno zákonem Developmental Disability Act. Z USA se PZ dostalo do Kanady a Austrálie, zemí, kde tato metoda patří k běžným způsobům pomoci lidem s postižením, a v devadesátých letech konečně také do Evropy. ... V Evropě patří k nejúspěšnějším průkopníkům skandinávské státy. ... Fungující národní systém podporovaného zaměstnávání najdeme v Německu. Služba se nazývá „služby expertů na integraci“ a je zajišťována privátními organizacemi. ... V ostatních západoevropských státech je podporované zaměstnávání stejně jako v ČR nerovnoměrně dostupnou službou, protože síť poskytovatelů je nerovnoměrně vyvinutá.“ (41, s. 13)

Do České republiky přišla myšlenka podporovaného zaměstnávání na začátku devadesátých let minulého století. Odborníci pracující s lidmi s postižením se s PZ měli možnost setkat v kurzech americko židovské nadace JDC (The American Jewish Joint Distribution Committee). Zanedlouho potom, na základě inspirace z těchto kurzů se začalo PZ v ČR uskutečňovat a rozvíjet. „První agentura PZ v Praze vznikla roku 1995 na základě finančních prostředků ze zdrojů Americké vládní agentury pro mezinárodní rozvoj.“ (41, s. 14) V současné době existuje Česká unie pro podporované zaměstnávání, která je členem Evropské unie pro podporované zaměstnávání (European Union of Supported Employment – EUSE). V Praze funguje osm agentur podporovaného zaměstnávání. (5) Z výroční zprávy Unie za rok 2006 vyčteme, že podporované zaměstnávání již v té době fungovalo v 31 ze 77 okresů České republiky. (7)

6.2 Co to je podporované zaměstnávání

Smyslem podporovaného zaměstnávání je podle definice České unie pro PZ: „Vyrovňování příležitostí pro pracovní uplatnění lidí, kteří v důsledku zdravotního postižení nebo jiných znevýhodňujících faktorů mají ztížený přístup na otevřený trh práce a v důsledku toho mohou být nebo jsou omezeni ve svém společenském uplatnění. V rámci podporovaného zaměstnávání je poskytována podpora rovněž zaměstnavatelům uživatelů služby.“ (6)

Cílem podporovaného zaměstnávání je podle Standardů PZ: „Umožnit lidem z cílové

skupiny získat a udržet si vhodné zaměstnání na otevřeném trhu práce. Současně je cílem zvýšit míru samostatnosti uchazečů/pracovníků. Podporované zaměstnávání je poskytováno lidem, kteří za účelem získání a udržení práce potřebují odbornou individuální podporu postavenou na osobní pomoci. Vysoká míra znevýhodnění přitom není důvodem k neposkytnutí této služby.“ (42, s. 5)

Proces podporovaného zaměstnávání definují Standardy PZ v následujících bodech takto (více viz. příloha 2): „

1. Podpora je jednotlivým uchazečům/pracovníkům poskytována podle individuálních potřeb a s respektem k jejich prioritám. Podpora je časově omezená.
2. Podpora je kontinuální, tzn. sleduje nejen získání, ale také udržení zaměstnání.
3. Podstatou podpory je osobní odborná pomoc pracovníka poskytovatele. Za běžný prvek podpory se považuje podpora poskytovaná přímo na pracovišti.
4. Cílem poskytované podpory je pomoci uchazečům/pracovníkům získat a udržet si vhodné zaměstnání na otevřeném trhu práce a zvýšit míru jejich samostatnosti.
5. Poskytovatel je schopen v případě potřeby koordinovat pomoc ze strany rodiny a dalších návazných služeb, které mohou ovlivnit získání a udržení vhodného zaměstnání.
6. Podpora na pracovišti je poskytována tak, aby působila přirozeným dojmem.
7. Podpora se orientuje na rozvoj tzv. přirozené podpory na pracovišti.
8. Poskytovatel vytváří příležitosti k aktivní účasti uchazeče/pracovníka při hledání práce, dojednávání pracovních podmínek a stanovování míry poskytované podpory.
9. Zaměstnavateli je podle potřeby poskytována odborná pomoc při přijímání pracovníka i po jeho nástupu do práce.“ (42, s. 6-11)

Výsledkem procesu podporovaného zaměstnávání je, že pracovní místo je na otevřeném trhu práce, práce má stabilní charakter, pracovní místo odpovídá potřebám a dovednostem člověka s postižením a umožňuje mu i jeho další profesní rozvoj, pracoviště je místem s příležitostmi k sociálnímu začlenění a člověk s postižením pracuje za stejných pracovních podmínek jako jeho spolupracovníci bez postižení. Blíže se tomu věnuje Brožura Evropské unie pro podporované zaměstnávání (viz. 11, s.38). Uvádí mimo jiné indikátory, podle kterých závěrečnou fází procesu podporovaného zaměstnávání můžeme určit. Následující citace se vrací k významu práce pro člověka a poukazuje na přínos podporovaného zaměstnávání. „Moderní

společnosti jsou společnostmi práce, vybudované kolem pracovní etiky, profesionálních rolí a následně společnostmi konzumu. V této kultuře je zaměstnání spojováno se zařazením člověka do společného řádu. Pracovní uplatnění je významné nejen pro samotného zaměstnaného, ale také pro občanskou společnost jako nástroj eliminace sociálního vyloučení. Ve strategii celoživotního učení je zdůrazňováno využití především integrovaného pracoviště a komunity. Model podporovaného zaměstnávání, jako jeden z prostředků této strategie, dokazuje svoji životaschopnost.“ (44, s. 55)

V České republice existuje a vzniká celá řada služeb, které mají některé znaky společné se službou podporovaného zaměstnávání, ale zároveň se odlišují. Za PZ nelze podle Petry Vitákové považovat např.:

- „služby, jejichž cílem je především aktivizace lidí, strukturování jejich času, terapie (např. programy center denních služeb, terapeutické programy),
služby, jejichž primárním cílem je osobní pomoc v oblasti zajištění základních životních potřeb, např. bezpečnosti při cestování dopravními prostředky, používání sociálního zařízení na pracovišti apod. (např. osobní asistence),
- služby, jejichž cílem je výhradně získání pracovních zkušeností nebo rozvoj dovedností a návyků potřebných k získání a udržení si práce (např. přechodné zaměstnání),
- služby, které vedou k získání a uchování práce ve speciálním pracovním prostředí, převážně mezi lidmi znevýhodněnými na otevřeném trhu práce (např. sociální služby, chráněné dílny),
- služby cíleně poskytované pouze před nástupem do práce (např. poradenství s osobní pomocí při jednání s úřady nebo zaměstnavatelem).“ (41, s. 17)

Olga Krejčířová uvádí jakými znaky se PZ liší od jiných forem zaměstnávání (více viz. příloha 3):

- „okamžité umístění na pracovní místo
- trénink pracovníka přímo na pracovišti
- konkurenceschopná práce
- zaměstnání v běžném pracovním prostředí
- průběžná podpora
- „na míru šitá“ podpora
- aktivní přístup uživatele služeb PZ “ (22, s. 18)

6.3 Podporované zaměstnávání pro lidi s mentálním postižením

Život lidí s mentálním postižením je často z velké části ovlivněn lidmi z jejich okolí. Řada rozhodnutí se děje podle představy rodiny, asistentů, pečovatelů atd. Důležité je určit, jaká míra podpory je pro ně nezbytná a jaká je přílišným zásahem do jejich osobního prostoru. „Lidé s mentálním postižením představují skupinu lidí, kteří se učí, orientují, rozumějí a komunikují v okolním světě obtížněji než ostatní lidé, a proto v těchto oblastech zpravidla potřebují podporu.“ (41, s. 116) K tomuto tématu se ve vztahu k podporovanému zaměstnávání vyjadřuje i Jan Šiška: „Nezbytným předpokladem proniknutí mentálně postižených do hlavního pracovního proudu je podpora ze strany služeb včetně vzdělávacích institucí, ve které mají stávající nebo budoucí uchazeči o zaměstnání důvěru.“ (44, s. 53) Podporované zaměstnávání je jednou ze služeb, která je otevřenou podporou závislou především na přání jejího uživatele.

K zaměstnávání lidí s mentálním postižením všeobecně se váží slova Marie Vágnerové: „Pracovní aktivita a s ní spojený pravidelný denní režim vhodným způsobem stimulují a udržují mnohé kompetence mentálně postižených. Dává jejich životu náplň a smysl. Je však třeba, aby tato činnost odpovídala jejich možnostem, úrovni jejich myšlení, koncentrace pozornosti, nevyžadovala rychlé reakce a častou změnu pracovních operací. ... I pro tyto lidi bývá pracoviště místem potřebného sociálního kontaktu, představuje pro ně určité zázemí. Zvládnutí profesní role nezávisí jen na inteligenci, ale i na dalších schopnostech, osobních vlastnostech, motivaci a na obecné sociální adaptabilitě. Přijatelné sociální chování je mnohdy důležitější než úroveň kognitivních a motorických znalostí.“ (49, s. 312) K tomu, aby lidé s mentálním postižením měli možnost se zlepšovat a trénovat svoje sociální dovednosti, pomáhají rovněž doplňující služby agentur podporovaného zaměstnávání, tzv. sociální a pracovní rehabilitace.

Lidé s mentálním postižením většinou nemají žádnou kvalifikaci pro vykonávání odborných prací, ale mohou se věnovat pomocným činnostem různého zaměření, které jsou pro většinu lidí nepřijemné kvůli své monotónnosti nebo jim zabírají čas, který by mohli věnovat své hlavní činnosti. Zjednodušeným příkladem může být situace, kdy pomocník, člověk s postižením, uvaří kolegovi mechanikovi kávu nebo mu něco podá, a tím mu tak ušetří i čas s umýváním rukou. Lidem s mentálním postižením často stejnorodá práce vyhovuje. Pro jednodušší představu bych to přirovnala k nabídce brigády pro studenty středních škol. Může se jednat např. o doplňování zboží v obchodě, úklidové práce, výpomoc v kuchyni, jednoduché zahradnické práce, skartování, práce v kuchyni, práce skladníka, pomocné administrativní práce apod.

Při hledání zaměstnání v rámci podporovaného zaměstnávání pomáhá klientovi především pracovní konzultant. Zájemci o práci poskytuje podporu v jednotlivých činnostech, které jsou pro nalezení místa potřebné. Na začátku jde hlavně o to, aby bylo jasné, jaké místo hledají. Vychází se z dosavadních zkušeností uživatele, jeho vzdělání, zájmů a koníčků. Potom se učí psát životopis, hledat v inzerátech, kontaktovat zaměstnavatele atd. Místem, kde se klienti hledající zaměstnání mohou setkat, mají příležitost k výměně svých zkušeností a naučení se nových věcí je tzv. job club – kurz přípravy na zaměstnání.

Formou podporovaného zaměstnávání jsou také tranzitní programy, programy přechodu ze školy do práce. Tato služba ulehčuje mladým lidem s mentálním postižením vyzkoušet si zaměstnání formou praxe už během školy. „Tak si klienti v době, kdy mají ještě zázemí ve škole, vyzkoušejí práci v běžné firmě a mohou tam nabývat pracovní návyky a dovednosti. To jim většinou umožní získat ještě před ukončením školní docházky pracovní místo.“ (27, s. 123)

Vzhledem k tomu, že lidé s mentálním postižením mívají potíže v komunikaci, pomáhají zásady, které by měl pracovní konzultant agentury PZ dodržovat. Tyto zásady uvádí Petra Vitáková. Hlavní body jsou: používat jednoduché, krátké věty, vyhýbat se cizím slovům a abstraktním pojmům; chovat se ke klientům jako k rovnoprávným dospělým lidem; používat praktické názorné příklady; ujišťovat se, že uživatel rozuměl; hovořit přímo na něj a ne na jeho průvodce. (viz. 41, s. 116)

Dá se však říct, že tato pravidla by se měla dodržovat pro komunikaci všeobecně. Další osobou, která se do procesu zapojuje, je pracovní asistent. Je to člověk, který je s uživatelem přímo na pracovišti, je jeho hlavní oporou a zároveň je jeho úkolem i podpora zaměstnavatele a ostatních spolupracovníků. Podpora asistenta na pracovišti není stálá, ale postupně se snižuje v závislosti na schopnostech a dovednostech klienta. Každý uživatel má svůj individuální plán, podle kterého se postupuje. Ve chvíli, kdy asistentův úkol podpory končí, by měl být člověk s postižením na pracovišti samostatný a měl by vědět, kam se obrátit v případě problémů.

Jak už bylo řečeno, úkolem asistenta, resp. agentury podporovaného zaměstnávání je i podpora zaměstnavatele a komunikace s ním. Cílem je informovat ho o skutečnostech, které mohou práci zaměstnance s postižením ovlivnit a také vyjasnit podmínky práce – pracovní smlouvu, především pokud se jedná o člověka zbaveného způsobilosti k právním úkonům. Agentura PZ rovněž nabízí podporu rodině uživatele.

Podpora agentury podporovaného zaměstnávání trvá zpravidla maximálně dva roky. Potom je možný přechod do programu osobní asistence, ale to záleží na možnostech a nabídce služeb

agentury.

Na závěr citace o přínosu podporovaného zaměstnávání z inzertního a informačního portálu Stejná šance, který provozuje Rytmus, o.s.: „Zaměstnávání lidí se znevýhodněním je přínosné pro obě strany – zaměstnavatele i lidi znevýhodněné. Zaměstnavatelům přináší finanční a společenské výhody (slevy na daních, příspěvky od úřadu práce, zlepšení image firmy), zaměstnancům se znevýhodněním zlepšení jejich dovedností a schopností a přirozené zapojení do běžné společnosti.“ (31)

7. Popis organizací

7.1 Evropská unie pro podporované zaměstnávání

Evropská unie pro podporované zaměstnávání – The European Union of Supported Employment (EUSE) byla založena za účelem rozšíření myšlenky podporovaného zaměstnávání po Evropě. Byla založena v roce 1993. Cílem je výměna informací a předávání zkušeností v rámci podporovaného zaměstnávání. EUSE zajišťuje základnu pro propojování a spolupráci organizací a asociací na evropské a světové úrovni.

Hlavní aktivity Evropské unie pro podporované zaměstnávání zahrnují:

- organizování Konference jednou za dva roky
- rozšiřování informací o podporovaném zaměstnávání formou mailových zpráv, novinových článků a webových stránek (www.euse.org)
- ovlivňování evropské sociální a ekonomické politiky
- spolupráce s dalšími evropskými asociacemi a spolupráce s celosvětovými organizacemi
- rozvoj nových národních unií – pomoc a podpora organizacím zakládajícím vlastní národní unie podporovaného zaměstnávání
- propagace a lobování za práva lidí se zdravotním postižením na možnost pracovní rehabilitace a zaměstnávání
- výzkum a rozvoj fungujících modelů podporovaného zaměstnávání, školení zaměstnanců, standardy kvality, sebeobhajování, legislativa
- servis pro členy a podpora národních unií.

(viz. 11)

7.2. Česká unie pro podporované zaměstnávání

Posláním České unie pro podporované zaměstnávání je:

- sdružovat poskytovatele a obhájce služeb podporovaného zaměstnávání
- vytvořit a průběžně aktualizovat metodiku podporovaného zaměstnávání v souladu s požadavky Evropské unie pro podporované zaměstnávání (EUSE)
- podporovat vznik a rozvoj nových poskytovatelů služeb podporovaného zaměstnávání

- prosazovat a obhajovat podporované zaměstnávání jako soubor služeb, bez kterých se otevřená společnost neobejde
- být aktivním členem EUSE
- šířit vzdělanost v tomto oboru se zvláštním důrazem na potřeby členů
- jednat s ústředními státními institucemi ČR, s reprezentanty nestátního sektoru atd.

Nabídka služeb České unie pro podporované zaměstnávání:

- vzdělávací programy a informační servis
- vydávání informačního zpravodaje IN
- kolokvia – diskusní setkání věnované podporovanému zaměstnávání.

Česká unie pro podporované zaměstnávání sídlí v Praze, Hálkova 4, Praha 2. Webové stránky, které provozuje jsou na adrese: www.unie-pz.cz. (viz. 7)

7.3 Poskytovatelé služby podporovaného zaměstnávání

Občanských sdružení, která poskytují službu podporovaného zaměstnávání a další doplňující služby je celá řada. Jejich adresář je dostupný na webových stránkách České unie pro podporované zaměstnávání. Já se zde zmíním jenom o těch, se kterými jsem spolupracovala v rámci své bakalářské práce.

Agentura Pondělí

Agentura Pondělí byla založena v roce 2001 a její působnost je především ve Šluknovském výběžku. Cílem Agentury je podporovat začleňování osob se specifickými potřebami do života místní komunity a přispívat k vyrovnávání příležitostí pro tyto občany na otevřeném trhu práce. Cílovou skupinou jsou lidé s těžkým zdravotním postižením (může jít o mentální, smyslové, fyzické nebo kombinované postižení, klienty s kognitivními problémy a s duševním onemocněním). Agentura Pondělí poskytuje služby podporovaného zaměstnávání, sociální a pracovní rehabilitace, tranzitní program (přechod ze školy do práce) a provozuje dětské centrum Josífek. (viz. 1)

Rytmus

Posláním o.s. Rytmus je umožnit lidem se znevýhodněním aktivní zapojení a seberealizaci zejména při vzdělávání a pracovním uplatnění v běžném prostředí. Cílovou skupinu tvoří lidé

se zdravotním nebo sociálním znevýhodněním, převážně s mentálním postižením. V oblasti pracovního uplatnění poskytuje služby sociální rehabilitace, podporované zaměstnávání a tranzitní program, pracovní rehabilitace, poradenská činnost v oblasti zaměstnání, výzkum a publikační činnost. Rytmus se věnuje rovněž inkluzi dětí s postižením do škol.

Toto občanské sdružení provozuje webové stránky Stejná šance – inzertní portál zveřejňující nabídku i poptávku pracovních míst pro osoby se zdravotním postižením. Vyhláší soutěž Zaměstnavatel roku, soutěž zaměstnavatelů, kteří lidem se znevýhodněním dávají na pracovním trhu stejnou šanci jako ostatním a tím aktivně přispívají k jejich začleňování do společnosti. Uděluje Cenu Milana Chába. Cílem této soutěže je na prvním místě ocenit osobnosti, které svou činností a osobním přístupem přispívají k začleňování sociálně anebo zdravotně znevýhodněných lidí do společnosti, a poděkovat jim za jejich úsilí. (viz. 37)

7.4 Ostatní zaměstnavatelé respondentů výzkumné sondy

V rámci kvalitativní sondy do problematiky zaměstnávání lidí s mentálním postižením, která je součástí této práce byly provedeny rozhovory i s lidmi, kteří nejsou zapojeni do programu podporovaného zaměstnávání, ale pracují v chráněných dílnách. Respondenty byli také klientky Domova Laguna a pracovnice výrobního Družstva Drutěva.

Domov Laguna

Domov Laguna je bývalý ústav sociální péče Psáry. „Posláním Domova Laguna Psáry je poskytovat podporu dětem, mládeži a dospělým osobám, kteří mají sníženou schopnost uspokojovat své potřeby a uplatňovat svá lidská práva. Hlavním cílem našeho Domova Laguna je rozvoj osobnosti všech klientů prostřednictvím celoživotního vzdělávání, tvůrčích a pracovních programů a pohybových, rehabilitačních a relaxačních aktivit.“ (viz. 9) Klientky Domova Laguna, se kterými proběhl rozhovor pracují na otevřeném trhu práce. Zaměstnání získaly díky individuální podpoře pracovníků Domova.

Drutěva

Drutěva Praha je výrobní družstvo s dlouholetou tradicí. Bylo založeno již 1.1.1950 jako první družstvo, které umožnilo pracovní zařazení osobám s různým typem zdravotního postižení. Družstvo udržuje od svého založení několik základních výrobních programů vhodných i pro pracovní rehabilitaci osob se zdravotním postižením, kterých zaměstnává 64%. (viz. 10)

Textilní ergoterapeutická dílna Gawain

Gawain je textilní umělecko terapeutická dílny určené především pro handicapované občany. Je zaměřená na textilní tvorbu a čerpá z technik starých lidových řemesel. Propojením arteterapeutických a užitkově uměleckých zkušeností vytváří prostor pro rozvíjení lidské individuality a tvořivosti. Hlavní náplň dílny tvoří techniky práce s ovčí vlnou. Snahou je rozvíjet vlohy všech účastníků dílny, podporovat je v samostatnosti, ale zároveň je vést k práci v kolektivu. (viz. 12)

8. Empirická část

Záměrem této části práce je pomocí kvalitativní sondy přiblížit pohled lidí s mentálním postižením na možnosti jejich zaměstnatelnosti, jejich vnímání sebe jako pracujících, zaměstnanců na otevřeném trhu práce. Proč kvalitativní výzkum? S jeho pomocí se sice nedobereme reprezentativních dat o celé zkoumané populaci, budeme však moci u zkoumaného tématu proniknout do větší hloubky. „Cílem kvalitativního výzkumu je porozumění. Porozumění pak vyžaduje vhléd do co největšího množství dimenzí daného problému.“ (8, s. 286) Výhodou rozhovorů je možnost poskytnout respondentům prostor pro postřehy či informace, se kterými se při přípravě výzkumu nepočítalo. Výsledná zjištění pak mohou sloužit mimo jiné jako podklad pro další rozsáhlejší šetření.

8.1 Výzkumný problém/oblast výzkumu

Ve vnímání lidí s postižením došlo v naší společnosti k velkému posunu. Tito lidé jsou programově vnímáni jako rovnoprávná skupina – je jim přiznáváno právo na hodnotný život, čehož součástí je i právo na práci v běžném prostředí. V praktickém životě však naráží plná akceptace lidí se zdravotním postižením stále na určité překážky. Nyní v rámci nosného programu inkluze (zahrnutí, náležení k celku) je i lidem s postižením přístupný otevřený trh práce. Otázkou zůstává do jaké míry, a co to lidem s postižením a společnosti celkově přináší. „Integrace a inkluze jsou procesy, které usilují o plnohodnotný společný život hendikepovaných i zdravých jedinců s respektováním jejich individuálních schopností a možností rozvoje. Hlavním kritériem k určení stupně integrace člověka je kvalita společenských vztahů.“ (27, s. 97) Je důležité lidi s mentálním postižením podporovat v jejich snaze o „normální“ život, ne je z tohoto života předem vylučovat. Jedním z příkladů takové podpory konkrétně v oblasti zařazování na otevřený trh práce je podporované zaměstnávání.

8.2 Cíl výzkumné sondy

Cílem výzkumné sondy, je získat přehled o možnostech zaměstnávání lidí s mentálním postižením na otevřeném trhu práce. Speciálně jsou otázky zaměřené na strategii podporovaného zaměstnávání s počáteční podporou asistenta. Cílem je zjistit a přiblížit obtíže, s nimiž se lidé s postižením setkávají při vyhledávání pracovních míst a také při výkonu svého povolání. Zjistit, co jim zaměstnání přináší a proč je pro ně vhodný právě otevřený trh práce. Z výsledků sondy by mělo být zřejmé, jaké vlivy působí na to, aby člověk s postižením měl stejnou šanci získat práci

jako člověk bez postižení. Jestli potřebuje specifické podmínky a jaké by to měly být. Na co by se měli lidé s postižením zaměřit při hledání práce, na co agentury podporovaného zaměstnávání a zaměstnavatelé. Měli by být ověřeny vypsané hypotézy. Východiskem je rovněž vztahový rámec vypracovaný k tématu práce. Jeho závěr je uveden v příloze číslo 4.

8.3 Hypotézy

Hypotéza 1: Lidé s mentálním postižením chtějí pracovat.

Hypotéza 2: Pro lidi s postižením je vhodné zaměstnání přímo na otevřeném trhu práce.

Hypotéza 3: Díky zaměstnání se člověku s postižením rozšíří možnost sociálních kontaktů.

Hypotéza 4: Zaměstnání zvyšuje člověku s postižením sociální status.

Hypotéza 5: Možnost vydělat si peníze je pro člověka s postižením významným faktorem, proč chce pracovat.

Hypotéza 6: Zkušenost se zaměstnáním zvyšuje samostatnost člověka s postižením.

8.4 Metoda výzkumu

Kvalitativní sonda do tématu. Sběr dat proběhl na základě strukturovaných rozhovorů s respondenty a respondentkami, kterými jsou lidé s mentálním postižením, kteří pracují nebo by mohli pracovat na otevřeném trhu práce, příp. využívají služeb některé z agentur podporovaného zaměstnávání. Jedním z kritérií pro zvolení metody rozhovoru byla i dostupnost dat od lidí s mentálním postižením, kteří často neumějí číst a psát nebo jim to dělá obtíže. Tím byl vyloučen dotazník. Při rozhovoru je navíc možnost okamžité zpětné vazby, vysvětlení otázky a doptání se na jasnější odpověď nebo rozvedení zajímavého postřehu respondenta.

Byla využita kvalitativní metoda sběru dat - strukturovaný rozhovor s otevřenými otázkami. S kvalitou sondy souvisí i požadavek triangulace. „Pod pojmem triangulace se rozumí kombinace různých metod, různých výzkumníků, různých zkoumaných osob nebo skupin, různých lokálních a časových okolností a teoretických perspektiv, jež se uplatňují při zkoumání určitého jevu.“ (16, s. 149) Tato výzkumná sonda je doplněna o analýzu dalších zdrojů (rozhovor s pracovníky a pracovníci agentur podporovaného zaměstnávání, vlastní zkušenost s prací s lidmi s mentálním postižením), respondenti pocházejí z různého prostředí.

Otázky pro strukturovaný rozhovor jsem vypracovala speciálně pro účely tohoto výzkumu (viz. příloha č. 5). Vycházela jsem ze závěru vztahového rámce, z daných hypotéz a vlastních

zkušeností s prací s lidmi s mentálním postižením. Předem připravené otázky byly v průběhu rozhovoru doplňovány sondážními otázkami za účelem lepšího ujasnění odpovědi. „Sondáž slouží k prohloubení odpovědi v určitém směru.“ (16, s. 170) Otázky byly přizpůsobeny situaci a byly pokládány tak, aby byly pro respondenty/ky srozumitelné. Někdy bylo potřeba otázku říct více způsoby nebo se na ni doptat postupně. „V kvalitativním interview se často narazí na aspekty, s nimiž analýza nepočítala. Pokud mají vztah k základnímu problému nebo jsou důležité z hlediska udržení rozhovoru, tazatel musí pohotově formulovat otázky ad hoc.“ (16, s.171) Z důvodů lepší orientace v přepsaných rozhovorech jsou demografické údaje (pohlaví, věk, vzdělání a současné zaměstnání) uvedeny vždy na konci přepisu. Při samotných rozhovorech však jejich zařazení záleželo na kontextu – při rozhovoru bylo důležité navodit atmosféru důvěry.

Rozhovory byly uskutečněny v období od března do května 2008. Byly nahrávány a v jejich průběhu jsem si zároveň pořizovala psané poznámky. Poté byly rozhovory přepsány.

Etika výzkumné sondy byla zajištěna tak, že byl respondentům/kám předložen k podpisu informovaný souhlas s využitím dokumentu s osobními údaji a podmínky pro zacházení s ním (viz. příloha 6). Text Souhlasu jim byl přečten a dovysvětlen. Konkludentní souhlas dal pouze respondent, který je nevidomý.

Konečný soubor respondentů, se kterými byl proveden rozhovor, vznikl na základě oslovení více zástupců společností, které pracují s lidmi se zdravotním postižením nebo přímo konkrétní osoby na základě dřívější známosti. Dalo by se říct, že se jednalo o výběr metodou „sněhové koule“, kdy výzkumník zvolí jednoho nebo několik málo jedinců k interview. Tyto osoby slouží pak jako informátoři pro doporučení dalších zajímavých členů populace.“ (16, s. 152) Počet oslovených byl dán celkovou dosažitelností, časovými možnostmi a jejich zájmem o dané téma. Domnívám se, že účastníci rozhovoru pokrývají základní vzorek, vycházejí z různého prostředí, liší se jejich pracovní zkušenosti.

8.5 Soubor respondentů

Soubor respondentů tvořili klienti a klientky následujících společností. V závorce je uveden počet těch, kteří byli osloveni lomeno těmi, kteří svolili k rozhovoru.

- lidé z Domova Laguna, Psáry (bývalý ÚSP) (4/3)
- skupin sebeobhájců Sami a spolu (7/3)
- klienti agentury PZ Rytmus (2/2)

- klienti Agentury Pondělí (3/3)
- pracovník chráněné dílny Gawain (1/1)

Celkově bylo osloveno 17 osob a s dvanácti byl proveden rozhovor. Dalo by se říct, že většina oslovených s rozhovorem souhlasila a byli rádi, že ho mohou poskytnout. Velký rozdíl v počtu oslovených a v počtu rozhovorů je u skupiny sebeobhájců. V tomto případě byl důvod především časový, než v nezájmu.

Dotazovaní se cítili zpravidla poctěni, že byli osloveni a snažili se vyhovět. Tím může dojít k mírnému zkreslení dat.

Rozhovory proběhly se sedmi ženami a pěti muži ve věku od 18 do 61 let. Naprostá většina má dokončenou speciální školu, jeden člověk má úplné základní vzdělání a dva lidé jsou vyučeni. Pouze jeden z respondentů je nezaměstnaný, jedna žena pracuje ve výrobním družstvu, dva respondenti pracují v chráněných dílnách a osm jich pracuje na otevřeném trhu práce. S podporou agentury podporovaného zaměstnávání má zkušenost nebo zná její činnost deset osob.

8.6 Analýza rozhovorů

V rámci kvalitativní výzkumné sondy proběhlo dvanáct rozhovorů s muži a ženami s mentálním postižením. Sonda nemůže zhodnotit situaci v celé populaci, ale může přinést nový vhled do problematiky, východisko k další diskusi o tématu.

Jelikož jsou respondenty lidé se zdravotním postižením, klienti sociálních služeb, nebyly rozhovory zaměřené na podmínky dané státem pro zaměstnavatele a agentury PZ. Zjišťoval se především pohled člověka s postižením na jeho postavení v práci, jak se tam cítí, co mu práce přináší. Za jakých podmínek si práci hledal a co mu k nalezení práce pomohlo. Co může zaměstnavateli nabídnout.

Ukázalo se, že většina respondentů má pouze základní vzdělání – speciální školu. V rámci této školy neměli příležitost ke školní praxi. U mladších respondentů je častější i vyšší vzdělání – rodinná škola, vyučení a možnost praxe. Tito respondenti také za kratší dobu vyzkoušeli víc způsobů a druhů zaměstnání.

Naprostá většina respondentů odpověděla, že lidé s mentálním postižením měli chodit do práce a nezůstávat doma. Pouze jedna respondentka řekla, že by pracovat neměli, ale po položení sondážní otázky doplnila: „No když nejsou moc postižení, tak můžou, ale jinak ne.“

(rozhovor č. 9) Domnívám se, že celá skupina dotazovaných nevnímala své postižení jako nějak výrazné, které by významně ovlivňovalo jejich život. V průběhu rozhovorů bylo časté zdůraznění toho, že by lidé s postižením neměli zůstat doma, měli by chodit mezi lidi, aby je lidé poznávali, nestyděli se za ně, aby nevznikaly fámy. Dokládají to následující slova: „Já si myslím, že jo. Že by neměli zůstat doma a nic nedělat. Pak se o nich, já nevím, šíří nějaký pomluvy.“ (rozhovor č. 11) A také: „Já si myslím, že by měli pracovat. Takhle chodit mez lidma. Aby je lidé poznávali, aby se za ně nestyděli. ... Poznat lidi, musí chodit mezi lidma, to je dobrý. Jako já, já jsem spokojená.“ (rozhovor č. 1) Myslím, že zapojení do běžné společnosti je pro lidi se zdravotním postižením velmi důležité a že si to sami uvědomují. Práce je pro ně významným faktorem, který přispívá k jejich zařazení do společnosti. To, že jsou to lidé jako všichni ostatní, vyplývá i z toho, že to, jestli chce člověk s postižením pracovat záleží na něm, na jeho povaze. V tomto smyslu se opět vyjádřila většina. S tímto faktem by se mělo počítat i při tvorbě podpůrných programů, sociálních služeb. Příkladem z tohoto vzorku je muž, který nepracuje a ani o to nejeví zájem. (rozhovor č. 7) Je spokojený s tím, že je doma, má svůj režim. I když byly snahy ho do pracovního procesu zapojit, nepodařilo se to.

Ve vzorku respondentů je většina osob, které pracují a řada z nich vyzkoušela i více zaměstnání. V této skupině se jako nápomocný neukázal úřad práce. Buď tam dotazovaní vůbec nešli nebo jim nepomohli. I když se nedá říct, že by z rozhovorů vyplývalo, že se nesnažili nebo nebyli ochotní. Když však respondenti práci přes úřad práce získali, většinou jim nevyhovovala. „... třeba hlídání parkoviště a hlídat až do večera.“ (rozhovor č. 11) „Tam jsem taky byl, ale tam mi nic vhodného nenašli.“ (rozhovor č. 4) Jako možná forma zaměstnání pro lidi se zdravotním postižením se potvrdilo výrobní družstvo a chráněné dílny. V těchto případech však všichni projevíli zájem časem pracovat na otevřeném trhu práce, v „normálním“ zaměstnání. Paní pracující v Drutěvě to zavrhlá pouze z důvodu svého věku, že by ji jinde nevzali a že je zvyklá. I když ne všechny zkušenosti se zaměstnáním na otevřeném trhu práce byly pozitivní, ukázalo se je vhodné místo možné najít. Procesem hledání dobrého zaměstnání však prochází asi každý, kdo se rozhodl pracovat.

Významnou roli ať v hledání nebo udržení zaměstnání hraje podpora rodiny nebo blízkého okolí. Pro respondentky žijící v Domově Laguna to jsou například jeho pracovníci. Rodina však nemusí být jen oporou, může člověka s postižením i držet doma. Tato skutečnost vyplývá nejen ze zkušeností, ale zazněla i v rozhovorech. „Ono taky záleží na rodiče. Některý je chtěj mít doma a některý je pustěj do práce.“ (rozhovor č. 1) U dotazovaných se spíš projevila podpora rodiny a okolí. Prostředí, ve kterém se člověk pohybuje na něj má také svůj vliv. Příkladem je žena

zapojená do transičního programu ze školy do práce, kdy k jejímu rozhodnutí pracovat přispěl i vzor kamarádek. (rozhovor č. 3)

Řada otázek se týkala zkušeností s prací s pomocí agentury podporovaného zaměstnávání (PZ). Většina respondentů nyní s podporou agentury PZ pracuje, ale i ostatní se s ní setkali nebo o ní alespoň slyšeli. Ti, kteří ji znají, dokázali i popsat její činnost. Pouze dvě respondentky vůbec neznají žádnou agenturu PZ ani její činnost. Jedná se o klientky Domova Laguna, kde jim práci zprostředkovávají v případě zájmu jeho pracovníci. Většina dotazovaných zná agenturu PZ od známých, jedna žena ji zná ze školy a jeden muž ze zaměstnání. Nikomu nebyla tato agentura doporučena úřadem práce. Pouze jedna z respondentek odpověděla, že nikdy nepracovala jinak než s pomocí agentury PZ. Jedná se o ženu, která je zapojena do tranzitního programu a nikdy dřív si práci nehledala. Jeden respondent pracoval pouze v chráněných rehabilitačních dílnách. Dá se shrnout, že většina dotazovaných považuje činnost agentur podporovaného zaměstnávání za užitečnou a chápou ji jako jednu z možností, jak si najít práci a pracovat na otevřeném trhu práce. Co je dobrého na činnosti agentury PZ? „Protože jsem ji hned získal, tu práci, našel jsem ji rychle.“ (rozhovor č. 8) A také: „Oni to dokážou vysvětlit líp i tomu zaměstnavateli. A navíc, že jsou v kontaktu, kdyby se něco stalo. Přijedou a dají to do pořádku.“ (rozhovor č. 10) Bylo však také několikrát zmíněno, že hledání práce s agenturou se nemusí podařit hned. Lidem z Domova Laguna pomáhá především pan ředitel. Pokaždé mluvili o tom, že pracují tam, kde má pan ředitel známé. Jiné možnosti moc neznají nebo jim nedůvěřují. V tomto smyslu se vyjádřila jak k činnosti agentur PZ, tak k inzerátům. „No já tomu nevěřím, to je podvod.“ (rozhovor č. 9)

V rámci rozhovoru se dotazovaní vyjadřovali také k činnosti pracovního asistenta. Jeden z respondentů odpověděl, že neví. Devět dotazovaných považuje jeho činnost za užitečnou a dva ne. Důležitou roli hraje to, že je to člověk, který v práci poradí, jak co dělat. „Já si myslím, že je to určitě dobrý. Že mi třeba vysvětlí určitý postupy, jak se to má dělat, který bych jinak nevěděl.“ (rozhovor č. 4) Pracovní asistent může pomoci při komunikaci s vedoucím nebo spolupracovníky. „No to je užitečný, protože ten asistent Vám spíš pomůže, když někde jste, jít za tím vedoucím.“ (rozhovor č. 6) Významné je také to, že asistenti mohou pomoci i s učením cestování do práce a z práce a dalších každodenních činností spojených nejen s pracovním režimem. „Musí mu pomoci se na tu práci připravit. Ale musí to být tak, aby na něm ten klient nebyl závislej pořád. Aby ten klient nebyl závislej na tom asistentovi. A pak i to cestování do práce a domů.“ (rozhovor č.7) Domnívám se, že v řadě odpovědí se projeví vlastní zkušenosti respondentů především právě v otázkách týkajících se oblasti podporovaného zaměstnávání a činnosti pracovního asistenta.

Jak je uvedeno v první kapitole, zaměstnání člověku přináší mnohem víc než jen možnost výdělků. Peníze sice hrají velkou roli, ale nejsou jedinou motivací. Respondenti uvedli především: poznání nových lidí, být mezi lidma, nebýt doma, zkusit něco nového. „...bez práce bych se doma nudila, bez lidí bych byla doma otrávená, jak já se znám.“ (rozhovor č. 2) „Doma jsem nechtěl bejt, to jsem neměl co dělat. A chtěl jsem si vydělat nějaký peníze.“ (rozhovor č. 12) „Chtěla jsem to zkusit a říkali nám ve škole, že je to dobrý.“ (rozhovor č. 3) Několik respondentů mluvilo o tom, že si v práci našli nové kamarády. „A je to moje krédo, to že dělám. Hodně mi to dá, protože jsem mezi lidma a zjistil jsem, že práce mezi lidma je moc hezká. Až tady třeba jednou skončím, tak mi to bude moc chybět.“ (rozhovor č. 10) Pouze jedna respondentka však uvedla, že by pracovala i bez toho, aby za práci dostávala zapláceno. „No tak kdybych byla venku za bránou tak jo.“ (rozhovor č. 5) Jedna paní, která žije v ÚSP Krásná Lípa by chtěla alespoň zaplatit výlohy s cestou do práce. „Kdybych třeba dostávala aspoň na autobus, abych si tam mohla dojet uklidit, tak asi jo.“ (rozhovor č. 6) Když jsem však mluvila s pracovnící Agentury Pondělí, ona se domnívá, že by alespoň někteří klienti pracovali i bez finančního ohodnocení. Klienti, kteří jsou obyvatelé ústavů sociální péče často část svého platu odevzdávají na pokrytí výloh spojených s jejich pobytem. Otázka finančního ohodnocení je však hodně hypotetická. Každý potřebuje nějaké peníze na krytí svých životních nákladů a tedy očekává i za svou práci ocenění.

Každé zaměstnání přináší člověku množství zkušeností a může se také dost naučit. Důležitá je už příprava na práci, umění zodpovědnosti, určitá samostatnost. Pracovní režim dává režim celému týdnů. Agentury podporovaného zaměstnávání si to uvědomují, a proto fungují také programy sociální rehabilitace – průpravy na zaměstnání. Osobní asistenti zase mohou člověku se zdravotním postižením pomoci s naučením cesty do práce, hlídání času apod. Z rozhovorů s respondenty, ale i s pracovníci agentur PZ a z vlastních zkušeností z této oblasti bych zdůraznila to, že zaměstnání lidem s mentálním postižením přináší mnoho nových podnětů a vede k jejich dalšímu rozvoji.

8.7 Hodnocení hypotéz

Hypotéza 1: Lidé s mentálním postižením chtějí pracovat.

Z rozhovorů jasně vyplynulo, že lidé s mentálním postižením zájem pracovat mají. Tak jako u všech lidí však záleží na povaze a možnostech každého jednotlivce. S tím, že jsou i tací, kteří se do pracovního procesu zapojit nechtějí nebo nemůžou, se musí počítat i při nastavení sociálních služeb na podporu zaměstnanosti lidí se zdravotním postižením.

Hypotéza 2: Pro lidi s postižením je vhodné zaměstnání přímo na otevřeném trhu práce.

Nalézt pracovní místo pro člověka se zdravotním postižením může být sice obtížnější, ale je to možné. Vyplývá to především z toho, že tito lidé zaměstnání na otevřeném trhu práce mají a se svým místem jsou většinou spokojeni. Respondenti, kteří pracují v chráněných dílnách, by časem také rádi našli uplatnění v „normálním“ zaměstnání. Výjimkou je paní, která pracuje ve výrobním družstvu, ale ta změnu odmítá především z důvodu svého věku.

Hypotéza 3: Díky zaměstnání se člověku s postižením rozšíří možnost sociálních kontaktů.

Z rozhovorů vyšlo najevo, že pro respondenty je možnost být zaměstnán významná i z toho důvodu, že jim to umožňuje navázat více sociálních kontaktů, mají možnost seznámit se s novými lidmi. Je pro ně důležité se mezi lidmi pohybovat a nezůstávat doma v uzavřeném prostředí. Toto platí jak pro zaměstnání na otevřeném trhu práce, tak v chráněném prostředí.

Hypotéza 4: Zaměstnání zvyšuje člověku s postižením sociální status.

Potvrzení této hypotézy vyplývá jak z teoretické části, tak z rozhovorů a především z přímého kontaktu s respondenty. To, že tito lidé chtějí pracovat, že se jim v jejich práci líbí, mají tam své kamarády a většinou se setkávají s podporou svého okolí, ukazuje, že jim zaměstnání sociální status zvyšuje. Přispívá k tomu i možnost postavit se na vlastní nohy díky tomu, že za svoji práci dostávají dostatečné ohodnocení.

Hypotéza 5: Možnost vydělat si peníze je pro člověka s postižením významným faktorem, proč chce pracovat.

Výdělek je i pro lidi se zdravotním postižením jedním z motivačních faktorů, proč by měli pracovat. Bez výplaty by téměř nikdo z respondentů nepracoval. Výše finančního ocenění je už další otázkou. Záleží na tom, jestli se jedná o lidi žijící v ústavu sociální péče nebo ty, kteří musí zajišťovat nebo přispívat na chod domácnosti. Pro všechny je však odměna za práci důležitá.

Hypotéza 6: Zkušenost se zaměstnáním zvyšuje samostatnost člověka s postižením.

Jak už bylo uvedeno výše, zaměstnání umožňuje člověku větší finanční nezávislost. Navíc je příležitostí k učení se novým věcem, sociálním i pracovním dovednostem. Dává člověku určitý životní režim. Už jenom příprava na zaměstnání samostatnost člověka se zdravotním postižením zvyšuje.

9. Závěr

V závěru celé práce bych se nejdřív chtěla vrátit k úvodu, ve kterém jsem vyslovila jsem několik hypotéz, které měla potvrdit nebo vyvrátit kvalitativní výzkumná sonda. Věnovat jsem se aspektům souvisejícím se zaměstnáváním lidí s mentálním postižením. Předpokládám, že řada uvedených kapitol by si zasloužila podrobnější rozpracování, ale cílem této práce bylo víc uvedení do problematiky než vytvoření něčeho objevného. Něco nového by měla přinést především empirická část.

Nejdříve jsem se věnovala vymezení termínů práce – zaměstnání. Na základě vyjádření několika autorů jsem ukázala, že práce člověku přináší něco víc než jen finanční ohodnocení. Jako příklad lze uvést získání sociálního statutu, práce je prostředkem pro vytváření sociálních vztahů, zaměstnání je prostředek dalšího vzdělávání. I přesto, že zaměstnání člověku přináší řadu kladů, ne všichni však pracovat chtějí. Rolí státu je pak pomoci těm, kteří pracovat chtějí, ale z důvodu nějakého handicapu jsou na pracovním trhu znevýhodněni. Každopádně by nikdo neměl být do práce nucen, ale ani být z pracovního procesu vylučován.

Definice osob se zdravotním postižením je dána zákonem 435/2004 Sb., o zaměstnanosti. Tento zákon také upravuje jejich postavení na trhu práce a specifikuje práva a povinnosti zaměstnavatelů vztahující se k zaměstnávání lidí se zdravotním postižením. Zaměstnání na otevřeném trhu práce není jedinou možností, ale nejen z pohledu sociálních kontaktů s lidmi z většinové společnosti a učení se sociálních dovedností je pro osoby se zdravotním postižením vyhovující. Chráněné dílny, sociální firmy nebo výrobní družstva jsou také formou zaměstnání, ale jejich podstatou je zaměstnávání většinového podílu osob se zdravotním postižením a z pohledu integračních a inkluzivních trendů v dnešní společnosti jsou pro lidi s postižením omezující.

Přístup k lidem s nějakým handicapem se v průběhu staletí značně měnil a vyvíjel. Propagace integračních a inkluzivních programů je v současné společnosti značná, ale k úplnému zrušení ústavní péče je ještě daleko. Jednou ze strategií jak se lidé s mentálním postižením sami do snahy o rovnocenné postavení zapojují je hnutí sebeobhájců (Self Advocacy Movement). Jednu ze skupin sebeobhájců s názvem Sami a spolu jsem oslovila s žádostí o rozhovory. Mezi hlavní rysy mentálního postižení sice patří jeho vrozenost a trvalost, ale to neznamená, že také neměnnost. Pokud se lidem s mentálním postižením věnuje dostatek, ale ne přebytek pozornosti, pokud někdo poslouchá také jejich představy o způsobu podpory, kterou by potřebovali, je možnost velkého rozvoje každé osobnosti.

Cílem empirické části bylo na základě teoretického vymezení zjistit, co člověku s mentálním postižením zaměstnání na otevřeném trhu práce přináší. Byla provedena kvalitativní výzkumná sonda do problematiky metodou strukturovaných rozhovorů s lidmi s mentálním postižením. Respondenty a respondentkami byli lidé zaměstnaní jak na otevřeném trhu práce, tak v chráněných dílnách, výrobním družstvu a jeden nepracující. Otázky byly vystavěny na základě informací získaných v průběhu teoretické části, na základě vztahového rámce a daných hypotéz.

Ukázalo se, že zapojení do běžné společnosti je pro lidi se zdravotním postižením velmi důležité a že si to sami uvědomují. Práce je pro ně významným faktorem, který přispívá k jejich zařazení do společnosti. To, že jsou to lidé jako všichni ostatní, vyplývá i z toho, že to, jestli chce člověk s postižením pracovat záleží na něm, na jeho povaze. V tomto smyslu se vyjádřila naprostá většina dotazovaných. Otevřený trh práce je pro lidi s mentálním postižením přístupný sice obtížně, ale je možné zde uplatnění najít. Obzvlášť s nějakou podporou, ať se jedná o podporu blízkého okolí, instituce jako jsou agentury podporovaného zaměstnávání nebo státní podporu přímo zaměstnavatelů. V rámci rozhovorů se i lidé, kteří v současnosti pracují mimo otevřený pracovní trh, vyjádřili tak, že by časem chtěli pracovat v běžném prostředí. Zaměstnání dává každému člověku pocit sebedůvěry, zvyšuje jeho pocit důležitosti a upevňuje jeho postavení ve společnosti. Je běžné, že pracující člověk je okolím vnímán pozitivněji než nepracující a stejné je to u lidí se zdravotním postižením. Samozřejmě je tu aspekt míry postižení a následných obtíží při hledání vhodného pracovního místa. Zaměstnání se časem pro člověka stává i místem určitých stabilních sociálních kontaktů, příležitostí k poznání nových lidí, můžou se navázat i bližší přátelství. Tento fakt je pro dotazované významný. Toto platí jak pro chráněné pracovní prostředí, tak pro otevřený trh práce. V rámci chráněného prostředí se dá předpokládat menší šance k navázání kontaktů s lidmi bez postižení. Motivací, proč člověk chodí do práce jsou také peníze. Jisté omezení může nastat v případě omezení způsobilosti, kdy pracující pak může se svým výdělkem nakládat pouze podle předem daných pravidel a míry omezení. V případě uznání částečné invalidity podle zákona 155/1995 Sb., o důchodovém pojištění § 44 1) je výše výdělku také sledována. Komplikace s možností nakládat se svým výdělkem mohou mít také obyvatelé ústavů sociální péče, jelikož jim tím vzniká povinnost doplácet více za svůj pobyt. Respondenti se vyjádřili ve smyslu, že bez finančního ohodnocení by nepracovali, což bylo jedním z předpokladů. Očekávala jsem však větší míru zaváhání, které se projevilo minimálně. Zaměstnání je pro dotazované spojeno také s výdělkem. Jako hypotézu jsem uvedla, že: Zkušenost se zaměstnáním zvyšuje samostatnost člověka s postižením. Domnívám se, že tato hypotéza se potvrdila nejen v rozhovorech, ale především v přímém kontaktu s uživateli agentur

podporovaného zaměstnávání a všech respondentů. Když bych se vrátila zpět k otázce peněz, řada lidí mluvilo o tom, co si mohli koupit, díky pracovnímu režimu se uspořádá režim celého dne, v práci se člověk pořád něco učí, i když někdo pomaleji. Z vlastní zkušenosti vím, že po čase se o tom přesvědčilo i mnoho rodičů člověka s mentálním postižením, kteří své dítě dřív nechtěli pustit nikam samotné a postupně si sami uvědomili pokrok, ke kterému v rámci celého procesu došlo.

Pokládám za důležité na závěr zdůraznit, že naslouchání potřebám potenciálních klientů a klientek sociálních služeb je důležité pro všechny strany. Tato skutečnost vyplývá jak ze slov autorů citovaných v teoretické části, tak z rozhovorů s respondenty. Je zřejmé, že lidé s mentálním postižením o své situaci přemýšlejí a plánují si svou budoucnost stejně jako všichni ostatní. Měli bychom se zamyslet nad tím, jaký způsob podpory je pro ně nejlepší, a jestli cesta k jejich samostatnosti by nemohla být jednodušší. Neměli bychom zapomenout zeptat se přímo těch, kterých se to týká.

10. Zdroje

- 1) Agentura Pondělí, <http://www.agenturapondeli.cz> (5.3.2008)
- 2) Arnoldová A.: Slovník sociálního zabezpečení, Galén, Praha, 2002
- 3) Arnoldová A.: Vybrané kapitoly ze sociálního zabezpečení, I. díl, Karolinum, Praha, 2004
- 4) Brožurka skupiny Sami a spolu, Sebeobhájci, Praha, 2003 (účelová tiskovina)
- 5) Česká unie pro podporované zaměstnávání, Poslání a cíl, <http://www.unie-pz.cz/index.php/unie/15> (29.3.2008)
- 6) Česká unie pro podporované zaměstnávání, Podporované zaměstnávání principy, <http://www.unie-pz.cz/index.php/pz> (29.3.2008)
- 7) Česká unie pro podporované zaměstnávání, Výroční zpráva 2006, <http://www.unie-pz.cz/index.php/unie/195> (29.3.2008)
- 8) Disman, M.: Jak se vyrábí sociologická znalost, Karolinum, Praha, 1993
- 9) Domov Laguna, <http://www.lagunapsary.cz/app/jnp/cz/home/index.html> (5.3.2008)
- 10) Drutěva Praha, <http://www.drutevapraha.cz> (5.3.2008)
- 11) European Union of Supported Employment, Information booklet and quality standards, EUSE, 2005, <http://www.unie-pz.cz/index.php/knihovna/164> (14.3.2008)
- 12) Gawain, <http://gawain.webpark.cz/> (5.3.2008)
- 13) Giddens, A.: Sociologie, Argo, Praha, 1999
- 14) Hájková, V.: Integrativní pedagogika, Institut pedagogicko-psychologického poradenství ČR, Praha, 2005
- 15) Haškovcová, H.: Fenomén stáří, Panorama, Praha, 1990
- 16) Hendl, J.: Kvalitativní výzkum, základní metody a aplikace, Portál, Praha, 2005
- 17) Holman, R.: Ekonomie, C. H. Beck, Praha, 2005
- 18) Cháb, M.: Svět bez ústavů, QUIP – Společnost pro změnu, Praha, 2004
- 19) Kábele, F., Kracík, J.: Nárys vývoje péče o mládež tělesně postiženou, nemocnou a zdravotně oslabenou, Univerzita Karlova – Pedagogická fakulta, Praha, 1982

- 20) Kořínková, D., Johnová, M., Wernerová, J., Benešová, K., Schlegelová, A.: Pracovní uplatnění klientů ústavní péče, Česká unie pro podporované zaměstnávání, QUIP – Společnost pro změnu, Rytmus, Praha, 2005
- 21) Krahulcová, B. a kol.: Postižený člověk v procesu senescence, Univerzita Karlova – Pedagogická fakulta, Praha, 2002
- 22) Krejčířová, O., Medvecová, A., Opatřilová, D., Stupková, V., Vojtová, V.: Problematika zaměstnávání občanů se zdravotním postižením, Rytmus, Praha, 2005
- 23) Listina základních práv a svobod, Ústavní zákon č. 2/1993 Sb.
- 24) Madridská deklarace, Madrid, 2003, <http://www.dobromysl.cz/scripts/detail.php?id=104> (11.4.2008)
- 25) Mareš, P.: Nezaměstnanost jako sociální problém, Sociologické nakladatelství, Praha 1998
- 26) Matoušek a kol.: Základy sociální práce, Portál, Praha, 2001
- 27) Matoušek, O., Kodymová, P., Kolářková, J. (eds.): Sociální práce v praxi, Portál, Praha, 2005
- 28) Mentální retardace/mentální postižení (heslo) Matoušek, O: Slovník sociální práce, Portál, Praha, 2003
- 29) Pejchalová Grünwaldová, V.: Povinnost zaměstnavatelů zaměstnávat zdravotně postižené osoby, <http://www.psp.cz/kps/pi/PRACE/pi-5-265.pdf> (8.4. 2008)
- 30) Počet volných pracovních míst rekordně stoupl, <http://www.mpsv.cz/cs/5150> (31.3.2008)
- 31) Podporované zaměstnávání, <http://www.stejnasance.cz/index.php?page=pz> (4.4.2008)
- 32) Portál pracovního poradenství, http://www.pracovniporadenstvi.cz/?cz_detail_clanku&artclID=3 (28.4.2008)
- 33) Potůček, M.: Sociální politika, Sociologické nakladatelství, Praha, 1995
- 34) Práce (heslo) Stručný filosofický slovník, Academia, Praha, 1966
- 35) Pravidla správné podpory, Inclusion Europe, Brusel, 2005, (http://www.inclusion-europe.org/MMDP/CZ/CZ_Support.pdf (8.4. 2008)
- 36) Renotiérová, M.: Somatopedické minimum, Univerzita Palackého – Pedagogická

37) Rytmus, www.rytmus.org (5.3.2008)

38) Sobotka, R.: Bezruký Frantík, Tilia, Šenov u Ostravy, 2003

39) Sociální firma – šance pro znevýhodněné na trhu práce,

<http://www.socialnifirmy.cz/index.php?action=main&subject=12&lang=cz> (28.4.2008)

40) Sociální rehabilitace, <http://www.jurta.cz/index.php?cmd=page&id=14>, (28.4.2008)

41) Souhrnná metodika podporovaného zaměstnávání, Projekt EQUAL, rozšíření metodiky, národní a evropská spolupráce, (uspořádala Petra Vítáková), Rytmus, Praha, 2005

42) Standardy podporovaného zaměstnávání (uspořádala Milena Johnová), Česká unie pro podporované zaměstnávání, Praha, 2004

43) Stupková, V.: Tranzitní program v Jedličkově ústavu a školách v Praze a ve Středisku Asistence, o.s. Asistence, Praha, 2000

44) Šiška, J.: Mimořádná dospělost: edukace člověka s mentálním postižením v období dospělosti, Karolinum, Praha, 2005

45) Švarcová, I. a kol.: Kapitoly ze speciální pedagogiky pro učitele integrovaných žáků, Pedagogické centrum, Praha, 2002

46) Švarcová, I.: Mentální retardace, Portál, Praha, 2006

47) Titzl, B.: Postižený člověk ve společnosti, Univerzita Karlova – Pedagogická fakulta, Praha, 2000

48) Titzl, B.: To byl český učitel: František Bakule, jeho děti a zpěváčci, Společnost Františka Bakule, Praha, 1998

49) Vágnerová, M.: Psychopatologie pro pomáhající profese, Portál, Praha, 2004

50) Vágnerová, M., Hadj-Mousová, Z. Štech, S.: Psychologie handicapu, Karolinum, Praha, 2004

51) Večeřa, M.: Sociální stát, Východiska a přístupy, Sociologické nakladatelství, Praha, 1993

52) Vládní výbor pro zdravotně postižené občany,

<http://www.vlada.cz/cs/rvk/vvzpo/uvod.html> (3.5.2008)

- 53) Vznik podporovaného zaměstnávání, <http://www.abilympics.cz> (14.3.2008)
- 54) Zákon č. 40/1964 Sb., občanský zákoník
- 55) Zákon č. 155/1995 Sb., o důchodovém pojištění
- 56) Zákon č.108/2006 Sb., o sociálních službách
- 57) Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti
- 58) Zákon č. 65/1965 Sb., zákoník práce
- 59) Zaměstnávání osob se zdravotním postižením?, <http://www.ledovec.cz/pcl/brozura.pdf>
(8.4.2008)

Příloha 1: Deklarace sebeobhájců, skupiny Sami a spolu

vydaná při příležitosti konference "Můj život" 20.6.2003

Jsme skupina sebeobhájců "**SAMI A SPOLU**". Snažíme se mluvit za sebe a za ostatní lidi, kteří mají potíže s učením, porozuměním, orientací a komunikací.

20.6.2003 jsme uspořádali s pomocí dobrovolníků v Poslanecké sněmovně Parlamentu ČR konferenci "*Můj život*". Záštitu nad konferencí převzal první místopředseda Poslanecké sněmovny ČR ing. Jan Kasal.

Při příležitosti konference "*Můj život*" jsme přijali tuto deklaraci:

chceme se vzdělávat

nechceme být nesvéprávní

chceme práci

chceme být samostatní

nechceme být v životě sami

Tuto deklaraci adresujeme lidem z našeho okolí, lidem, kteří poskytují a vytváří služby pro nás, lidem z dalších skupin sebeobhájců.

Příloha 2: Standardy podporovaného zaměstnávání

Proces podporovaného definují Standardy PZ v následujících bodech:

1. Podpora je jednotlivým uchazečům/pracovníkům poskytována podle individuálních potřeb a s respektem k jejich prioritám. Podpora je časově omezená.

Poskytovatel podporovaného zaměstnávání má vypracován a používá systém zjišťování míry potřebné podpory.

Z dokumentace, která je pro jednotlivé uchazeče/pracovníky vedena, je patrné, že podpora se přizpůsobuje individuálním potřebám a představám každého uchazeče/pracovníka. Je poskytována právě taková míra podpůrných aktivit, která je nezbytně nutná k dosažení stanoveného cíle.

Délka poskytování podpory, kterou poskytovatel uvede ve veřejné nabídce, je nejvíce dva roky. Prodloužení této doby, pokud k němu dojde, se týká jednotlivců a je odůvodněné.

2. Podpora je kontinuální, tzn. sleduje nejen získání, ale také udržení zaměstnání.

Podpora je poskytována i po uzavření pracovně právního vztahu mezi zaměstnavatelem a pracovníkem.

Před ukončením podpory jsou zajištěny předpoklady důležité pro udržení práce, zejména sociální začlenění, zvládnutí všech potřebných, s prací přímo i nepřímo souvisejících dovedností, zajištění přirozené podpory na pracovišti, možnost opětovného oslovení poskytovatele.

Poskytovatel umožňuje opakované využití podpory, zejména v případech, kdy podporu je třeba poskytnout v zájmu udržení stávajícího pracovního místa, pokud pracovník, který v minulosti podporu využíval, přišel o práci nebo jestliže hledá práci jinou, která by mu více vyhovovala.

3. Podstatou podpory je osobní odborná pomoc pracovníka poskytovatele. Za běžný prvek podpory se považuje podpora poskytovaná přímo na pracovišti.

Pracovníci poskytovatele poskytují pracovně právní poradenství a kariérové poradenství, podle potřeby doprovází uchazeče/pracovníka na úřady, k zaměstnavateli apod., jednají v jeho zájmu s institucemi a poskytují mu podporu při zvládnání pracovních návyků

a dovedností.

Možnost poskytování osobní podpory přímo na pracovišti je součástí veřejné nabídky poskytovatele.

4. Cílem poskytované podpory je pomoci uchazečům/pracovníkům získat a udržet si vhodné zaměstnání na otevřeném trhu práce a zvýšit míru jejich samostatnosti.

Individuální plány jednotlivých uchazečů/pracovníků se zaměřují na hledání a udržení zaměstnání na otevřeném trhu práce a rozvoj jejich dovedností v této oblasti.

Poskytovatel podporuje u jednotlivých uchazečů/pracovníků rozvoj dovedností, znalostí a návyků, které jsou potřebné pro získání práce i udržení konkrétního zaměstnání.

5. Poskytovatel je schopen v případě potřeby koordinovat pomoc ze strany rodiny a dalších návazných služeb, které mohou ovlivnit získání a udržení vhodného zaměstnání.

Podpora je pro jednotlivé uchazeče/pracovníky koordinována jedním stanoveným pracovníkem, který odpovídá za poskytování služeb tomuto uchazeči/pracovníkovi.

Poskytovatel má vypracován a používá systém získávání přehledu o službách a dalších možných zdrojích, které by bylo/je možno využít pro pracovní uplatnění uchazečů/pracovníků, kteří si koordinaci zdrojů sami nedokáží zajistit.

6. Podpora na pracovišti je poskytována tak, aby působila přirozeným dojmem.

Poskytovatel má vypracován a používá systém hledání takové formy podpory, která co nejvíce odpovídá prostředí pracoviště.

Podpora na pracovišti nečiní uchazeče/pracovníka zbytečně nápadným.

7. Podpora se orientuje na rozvoj tzv. přirozené podpory na pracovišti.

Součástí podpory je hledání spolupracovníků, kteří mohou znevýhodněnému pracovníkovi pomáhat zvládnout pracovní úkoly a další související dovednosti.

8. Poskytovatel vytváří příležitosti k aktivní účasti uchazeče/pracovníka při hledání práce, dojednávání pracovních podmínek a stanovování míry poskytované podpory.

Poskytovatel má vypracován a používá systém podpory uchazeče/pracovníka k aktivní účasti při hledání a udržení pracovního místa.

Uchazeč/pracovník se aktivně podílí na tvorbě plánu poskytované podpory a rozhodování o tom, jak má vypadat pracovní místo, zejména druh práce a místo výkonu práce, velikost

pracovního úvazku apod.

Forma individuálního plánu, dohod o poskytování podpory nebo jiných dokumentů, které jsou určeny i pro uchazeče/pracovníka, odpovídají jeho možnostem vnímat a chápat.

9. Zaměstnavateli je podle potřeby poskytována odborná pomoc při přijímání pracovníka i po jeho nástupu do práce.

Poskytovatel má vypracován a používá systém zjišťování potřeb, které mají zaměstnavatelé v souvislosti se zaměstnáním uchazeče/pracovníka.

V případě potřeby poskytovatel zajišťuje zaměstnavateli pomoc s přijetím uchazeče do pracovního poměru, s úpravou pracovního místa a pracovní náplně, s vytvořením podmínek pro přijetí pracovníka do pracovního kolektivu apod. Podpora je přizpůsobována potřebám zaměstnavatele.

Standardy podporovaného zaměstnávání (uspořádala Milena Johnová), Česká unie pro podporované zaměstnávání, Praha, 2004

Příloha 3: Jak se liší podporované zaměstnávání od jiných forem zaměstnávání

PZ se liší od jiných forem zaměstnávání následujícími znaky:

- okamžité umístění na pracovní místo (Od tradičních služeb v oblasti zaměstnanosti se PZ liší změnou v pořadí trénink – umístění na pracoviště. Zatímco u většiny pracovních metod proběhne nejprve vzdělávání (rekvalifikace) a teprve po něm následuje nástup na pracoviště, u PZ se vychází ze stávajících možností zájemce o práci, na základě kterých se hledá pracovní místo. K tréninku dovedností dochází až po nástupu do práce.)
- trénink pracovníka přímo na pracovišti (Dovednosti, které jsou pro dané pracovní místo požadovány, se člověk využívající služby PZ učí přímo na pracovišti, kde jsou optimální podmínky. Tím odpadají potíže spojené s přenosem dovedností z jednoho místa na druhé. Nadto trénink přímo na pracovišti podporuje sociální integraci a usnadňuje ostatním zvyknout si pracovat po boku spolupracovníků s postižením.)
- konkurenceschopná práce (Neoddělitelnou součástí PZ je skutečnost, že pracovník s postižením dostává za stejnou práci obdobnou odměnu jako člověk bez postižení. Navíc pracovní doba odpovídá běžnému rozsahu úvazku, včetně možností pracovat na zkrácenou pracovní dobu. Přitom pracovní doba odpovídá možnostem konkrétního člověka.)
- zaměstnání v běžném pracovním prostředí (Jde o pracovní místa, kde lidé s postižením pracují mezi lidmi bez postižení, sdílí s ostatními nejenom pracovní prostor, ale spolupracují a komunikují při společně vykonávané práci. Takové prostředí umožňuje rozvoj smysluplné sociální integrace.)
- průběžná podpora (Aby bylo pracovní umístění úspěšné, je podpora zajištěna na tak dlouho, jak je potřeba, nejdéle však po dobu 2 let. Doba trvání podpory je určována potřebami daného člověka. V případě, že pracovník potřebuje podporu déle než dva roky, musí být zajištěna jinou formou, např. osobní asistencí.)
- „na míru šitá“ podpora (Pro podstatu a míru poskytované podpory jsou určující specifické potřeby člověka. Cílem podpory a tréninku není změnit člověka, ale v zájmu

zajištění úspěšného pracovního uplatnění upravit pracovní náplň a pracovní prostředí. Při zajišťování podpory se vychází z možností člověka, ne z jeho omezení. Člověk dostane právě tolik podpory, kolik potřebuje, ne víc ani méně.)

- aktivní přístup uživatele služeb PZ (Uživatel PZ není pasivním příjemcem služeb. Ve výběru práce, v procesu plánování i při formulování životních cílů je jeho hlas určující.)

**Krejčířová, O., Medvecová, A., Opatřilová, D., Stupková, V., Vojtová, V.:
Problematika zaměstnávání občanů se zdravotním postižením, Rytmus, Praha, 2005**

Příloha 4: Vztahový rámec Zaměstnávání osob s mentálním a kombinovaným postižením na otevřeném trhu práce

V současné době je problematické uplatnit se na trhu práce obzvláště pro lidi s nějakým handicapem. Většina z nich zůstává doma a pobírá pouze důchod, někteří pracují v chráněných dílnách a jiní se snaží o to, aby našli zaměstnání na otevřeném trhu práce. Důvodů, proč by měli lidé s postižením pracovat je řada – ekonomické, psychosociální i edukační. Jako příklad lze uvést vyvázání se z ekonomické závislosti, získání sociálního statutu, práce je prostředkem pro vytváření sociálních vztahů, zaměstnání je prostředek dalšího vzdělávání.

Tento výzkum je zaměřen právě na možnost získání zaměstnání na otevřeném trhu práce. Vychází z myšlenky podporovaného zaměstnávání, a proto je mezi vlivy uvedena i působnost asistenta a agentury. Cílem vztahového rámce je uspořádat vlivy, které působí na to, jestli člověk práci získá. Specifická je okolnost, že práci hledá člověk s postižením, k čemuž má velká část společnosti dosud určité předsudky. Výzkum by měl pak ukázat, na co by se člověk s postižením hledající práci nebo agentura podporovaného zaměstnávání měli zaměřit.

Závěr

Zaměření výzkumu bude po závěrečné redukci na vlivy:

- zkušenost člověka s postižením v nějakém zaměstnání IbA20
- přítomnost pracovního asistenta IaC19
- podpora člověka s postižením na pracovišti ze strany zaměstnavatele Idc16
- podpora státu pro zaměstnavatele lidí s postižením IbE15
- podpora člověka s postižením ze strany agentury zajišťující práci IdD18
- praxe v době školní docházky IibA21
- onemocnění (např. epilepsie) IiaA34
- dovednosti člověka s postižením IicA13
- počet lidí s postižením na jednom pracovišti IiaC9
- množství zaměstnanců na pracovišti IiaC10
- velikost pracoviště (firmy) IibC29

Zájem se obrací převážně do oblastí podpory člověka s postižením hledajícího práci,

na jeho dovednosti, zkušenosti a na podmínky na pracovišti.

Mapována bude podpora ze strany agentury podporovaného zaměstnávání (přítomnost pracovního asistenta, podpora člověka s postižením ze strany agentury zajišťující práci) a podpora státem v podobě zvýhodněných podmínek pro zaměstnavatele lidí s postižením (podpora státu pro zaměstnavatele lidí s postižením). Tyto dva subjekty rozšiřují prostor pro člověka s postižením, zajišťují prostředí, ve kterém je pro něj jednodušší práci najít a poté v ní i setrvat.

Významným faktorem je i sama osobnost člověka majícího zájem pracovat. Co on sám může zaměstnavateli nabídnout a jaké jsou jeho potřeby (zkušenost člověka s postižením v nějakém zaměstnání, praxe v době školní docházky, dovednosti člověka s postižením, onemocnění (např. epilepsie).

Posledním cílovým bodem výzkumu jsou podmínky, které jsou vhodné na pracovišti, kde je člověk s postižením zaměstnán. Zájem by měl být na tom, co je dobré pro zaměstnavatele, zaměstnance a pro pracovníka se znevýhodněním. (podpora člověka s postižením na pracovišti ze strany zaměstnavatele, počet lidí s postižením na jednom pracovišti, množství zaměstnanců na pracovišti, velikost pracoviště (firmy)). Jednou z otázek je, jestli člověk s mentálním postižením potřebuje pro práci specifické pracovní prostředí nebo je-li vyhovující běžné pracoviště s případnou zvýšenou podporou.

Příloha 5: Otázky ke kvalitativní sondě

1. Získal/a jste praxi v nějakém zaměstnání už během školní docházky?

A pokud ano, kde?

2. Byl/a jste už někdy zaměstnán/a mimo praxi v rámci školní docházky?

Pokud ano, kde?

3. Myslíte si, že lidé s mentálním postižením mají právo pracovat?

4. Domníváte se, že lidé s mentálním postižením chtějí pracovat?

5. Znáte nějakou agenturu podporovaného zaměstnávání (PZ) a její činnost?

6. Jakým způsobem jste se dozvěděl/a o působení agentury PZ?

Od známých, od rodičů, z inzerátu, ve škole, v zaměstnání, na úřadu práce?

7. Jakým způsobem jste se pokoušel/a získat zaměstnání?

Samostatně (př. inzerát), s podporou rodiny, s podporou agentury PZ, na úřadu práce?

8. Pracoval/a jste někdy bez podpory agentury PZ?

9. Jaká byla Vaše motivace hledat si práci?

Nebýt doma, peníze, poznání nových lidí, kamarádů, něco nového se naučit?

10. Proč jste začal/a pracovat s podporou agentury PZ?

11. Pracoval/a byste, i kdybyste za práci nedostával/a zapláceno?

12. Podle jakých kritérií jste si vybral/a zaměstnání, které vykonáváte?

Je to koníček, podle oboru vzdělání, podle nabídky agentury PZ, nevybral/a jste si ho - bylo to jediné možné?

13. Chtěl/a byste pracovat víc než pracujete nyní?

14. Máte pocit, že peníze, které za práci dostáváte jsou odpovídající Vašemu výkonu?

15. Máte pracovní smlouvu?

16. Kdo Vás odrazoval od hledání zaměstnání kvůli Vašemu znevýhodnění?

Rodina, známí, pracovníci na úřadu práce, lékař, spolupracovníci?

17. Kdo Vás podporoval při hledání zaměstnání?

Rodina, známí, pracovníci na úřadu práce, lékař, spolupracovníci?

18. Setkal/a jste se někdy s negativním přístupem spolupracovníků v zaměstnání spojeným s Vaším znevýhodněním?

19. Máte pocit, že se k Vám spolupracovníci chovají jinak než k ostatním?

20. Jste v zaměstnání spokojený/á?

21. Je s Vámi na pracovišti více osob se zdravotním postižením?

22. Máte nějaké specifické potřeby ohledně Vaší práce?

23. Přišel/a jste někdy kvůli svému znevýhodnění o práci?

24. Považujete za užitečnou přítomnost pracovního asistenta na pracovišti?

25. Považujete za užitečnou činnost pracovního konzultanta?

Pokuste se to zdůvodnit.

26. Jaké výhody či nevýhody má podle Vás zaměstnávání s podporou agentury podporovaného zaměstnávání?

Základní údaje o respondentech:

1. Pohlaví:

a) muž

b) žena

2. Věk:

a) 18-24

b) 25-34

c) 35-54

d) 55-

3. Vzdělání:

- a) nedokončená ZŠ
- b) ZŠ
- c) speciální škola, zvláštní škola
- d) vyučen
- e) SŠ
- f) jiné:

4. Jaké je Vaše současné zaměstnání?

Příloha 6: Souhlas s využitím dokumentu s osobními údaji a podmínky pro zacházení s ním

Data z rozhovoru budou zpracována a použita pro bakalářskou práci Zaměstnávání osob se zdravotním postižením na otevřeném trhu práce v rámci studia bakalářského programu na FHS UK. Vedoucí práce je Prof. PhDr. RNDr. Helena Haškovcová, Csc.

Téma práce je zaměřeno na zaměstnávání lidí s mentálním postižením na otevřeném trhu práce. Cílem je získat přehled o možnostech zaměstnávání lidí s mentálním postižením na otevřeném trhu práce s počáteční podporou asistenta v rámci metody podporovaného zaměstnávání. Zjistit a přiblížit obtíže, s nimiž se tyto lidé setkávají při vyhledávání pracovních míst a také při výkonu svého povolání.

Prosím Vás o spolupráci při rozhovoru, který bude zpracován anonymně a jeho výsledky budou použity pouze pro odborné účely.

Děkuji!

Souhlasím, že jsem dne poskytl/a rozhovor Kristýně Urbanové pro účely uvedené výše a pro účely na ně navazující.

Podpis

Příloha 7: Přepsané rozhovory s respondenty a respondentkami výzkumné sondy

Rozhovor č. 1

Žena, uklízečka v Domově důchodců, žije v Domově Laguna v Psárech

T: Získal/a jste praxi v nějakém zaměstnání už během školní docházky? Jestli jste chodila do práce, už když jste chodila do školy?

R: Jo pracovala jsem. Tady jsem dělala zdravotní sestru.

T: Tady v Domově?

R: Ano, tady v ústavě.

T: Vy jste to studovala?

R: Ne, jenom jsem tady vypomáhala. Já jsem chodila do zvláštní školy.

T: Byla jste už někdy zaměstnána mimo školní docházku?

R: Nebyla. Až teď pracuju.

T: A můžete mi říct, co děláte?

R: Já pracuju v domově důchodců, u babičkách.

T: Vy se staráte o ty babičky?

R: Ne, já tam uklízím. Uklízečka.

T: Myslíte si, že lidé s mentálním postižením mají právo pracovat?

R: Mají.

T: Jestli je lepší, aby pracovali nebo zůstali doma?

R: Já si myslím, že by měli pracovat. Takhle chodit mezi lidma. Aby je lidi poznávali, aby se za ně nestyděli. Aby viděli, že jsou i tyhle děti.

T: Domníváte se, že lidé s mentálním postižením chtějí pracovat? Nebo, že by radši zůstali doma.

R: No ono záleží, některý jsou hodně postižený, některý ne. Ono taky záleží na rodiče. Některý je chtějí mít doma a některý je pustí do práce.

T: Myslíte si tedy, že spíš chtějí pracovat, pokud by měli tu možnost?

R: Já myslím, že jo. Já myslím, že kdyby se jim lidi věnovali, nestyděli by se za to, že by chtěli. Poznat lidi, musí chodit mezi lidma, to je dobrý. Jako já, já jsem spokojená.

T: Znáte nějakou agenturu podporovaného zaměstnávání a její činnost? Víte co to je, co je podporované zaměstnání? To je taková agentura, která lidem s postižením pomáhá najít práci, učí je, jak si práci najít, jak třeba zavolat na inzerát, učí je napsat životopis, co kde pracovali a co umí. Nějakou dobu je tam s nimi i pracovní asistent, který jim pomáhá přímo v práci, a když odejde, tak by měli už umět pracovat sami.

R: To neznám.

T: A jak to funguje u vás v Domově? Tady vám s hledáním práce pomáhají lidé přímo z Domova?

R: Nám tady pomáhá pan Adámek. Pan ředitel.

T: Vy si vyberete tu práci sami?

R: Ne, to mi vybral pan Adámek.

T: A podle čeho?

R: Podle... známí, on tam má známí.

T: A to podle toho, že se Vám ta práce líbila, že jste chtěla dělat něco takového?

R: Ne, já jsem nechtěla být uklízečkou. Já bych si přála... mezi chlapama...

T: A co mezi chlapama?

R: No třeba dělat zedníka. Někde na stavbě. Mezi chlapama je zábava. Ženský jsou nějaký protivný a pomlouvají... ale už jsem si zvykla.

T: Vy jste tedy hledala práci pomocí lidí z Domova. Zkoušela jste třeba hledat práci na úřadu práce, nebo Vám pomáhala rodina?

R: Ne to jsem nezkoušela. A rodinu tady nemám, já jsem odsud.

T: Jaká byla Vaše motivace hledat si práci? Proč jste chtěla pracovat?

R: No abych si něco vydělala, nějakou korunu, nějaký kapesný, abych si koupila něco dobrýho...

T: A třeba poznat nové lidi, abyste nemusela zůstat doma?

R: Taky jsem chtěla poznat nové lidi.

T: A našla jste si v té práci také nové kamarády, známý?

R: Já Vám řeknu jednu věc, já si rozumím se starýma lidma, babičkama nebo

dědečkama. Ale nejradši mám dědečkové.

T: S těma co tam bydlí v tom domově?

R: Ano.

T: Pak mám takovou otázku: Pracovala byste, i kdybyste za práci nedostával zapláceno?

R: No, to je už těžká otázka... Já myslím, že nepracovala. Já co si vydělám, tak koupím i zvířatům...

T: Peníze jsou pro Vás tedy důležité?

R: Ne, nejsou. Peníze nejsou všechno.

T: Dál jsem se chtěla zeptat, proč jste si vybrala tohle zaměstnání?

R: To mi vybral pan ředitel.

T: Chtěla byste pracovat víc než pracujete teď?

R: Já si myslím, že ne.

T: A jak často chodíte do práce?

R: Do pátku.

T: Od pondělí do pátku?

R: Ano. Já jezdím v šest hodin a ve dvanáct končím.

T: Máte pocit, že peníze, které za práci dostáváte jsou dobré, jestli je to dost za to, co děláte?

R: Já myslím, že to stačí.

T: Máte pracovní smlouvu podepsanou?

R: Mám.

T: A stalo se Vám někdy, že Vám někdo říkal, že nemáte pracovat, že máte nějaké znevýhodnění?

R: No, to se mi taky stalo. Někdy lidi u nás v práci. Ale to já neposlouchám.

T: A je někdo kdo Vás podporoval, kdo Vám pomáhal, když jste si hledala práci?

R: Tady pan Adámek.

T: A někdo jiný, třeba sestra?

R: Ne to ne, my si neumíme takhle sami pomoci, něco si zařídit.

T: Ale že Vám řeknou, že je to dobré, že chcete pracovat...

R: Jo, to jo.

T: Setkala jste se někdy s negativním přístupem kolegů v zaměstnání spojeným s Vaším znevýhodněním? Máte pocit, že se k Vám chovají jinak než k ostatním? Nebo si tam připadáte v pohodě?

R: To je taky těžká otázka. Já si myslím, že ne. Některý mě tam berou... to už záleží na člověku jakou má tu povahu.

T: Jste v zaměstnání spokojená?

R: Úplně.

T: Pracuje s Vámi ještě někdo, kdo má nějaké znevýhodnění?

R: Ne, jenom já.

T: A máte nějaké specifické potřeby ohledně vaší práce?

R: Co to je?

T: Jestli potřebujete s něčím víc pomoci, nebo něco, kdybyste byla nemocná a tak.

R: Ne, to ne.

T: Pracovala jste někdy dřív kromě téhle práce?

R: Ne, nepracovala.

T: A pracovala jste někdy s pracovním asistentem? Že by Vám někdo na pracovišti přímo pomáhal?

R: Já si myslím, že ne.

T: Vy jste do práce přišla a rovnou jste pracovala sama?

R: Ano.

T: A myslíte si že, by Vám to na začátku pomohlo?

R: Já nevím... možná.

Základní údaje o respondentech

1. Pohlaví:

a) muž

b) žena

2. Věk:

a) 18-24

b) 25-34

c) 35-54

d) 55-

3. Vzdělání:

a) nedokončená ZŠ

b) ZŠ

c) speciální škola, zvláštní škola

d) vyučen

e) SŠ

f) jiné:

4. Jaké je Vaše současné zaměstnání?

uklízečka v domově důchodců

Rozhovor č. 2

Žena, pracuje ve výrobním družstvu Drutěva, členka skupiny Sebeobhájců Sami a spolu

T: Jaké je Vaše zaměstnání?

R: V Drutěvě dělám špendlíky, pytlíky na psí exkrementy, dáváme do pytlíků lopatky, stejně si myslím, že to moc lidí nedělá, počítáme špendlíky, rozdělujeme je.

T: A mohla byste mi říct něco o Drutěvě jak to funguje?

R: Oni na nás dostávají nějaký dotace, ale asi to nebude nějak velký, to Vám neřeknu kolik, to nevím.

T: A kolik vás pracuje dohromady?

R: Asi 18.

T: A to jsou všechno lidé s postižením?

R: Ano. Jenom vedoucí ne.

T: Pracovala jste někdy už během doby, když jste chodila do školy?

R: Ne.

T: A pracovala jste ještě někde jinde kromě Drutěvy?

R: V nemocnici asi půl roku. Rozvážela jsem tam obědy. To je už hodně dlouho.

T: A kdy jste začala pracovat v Drutěvě?

R: Asi 1963. Po škole jsem šla rovnou do Drutěvy, už jsem tady asi přes třicet let.

T: Myslíte si, že lidé s mentálním postižením mají právo pracovat mají právo na práci?

R: Mají, ale některý to taky nezvládnou.

T: A proč si myslíte, že mají právo pracovat?

R: Aby přišli mezi lidi.

T: A myslíte si, že chtějí pracovat?

R: Myslím, že některý i chtějí. Ale ty družstva už zanikly, co byly. Jenom Drutěva existuje, co já vím.

T: A znáte nějakou agenturu podporovaného zaměstnávání?

R: Myslím, že to je Rytmus nebo Osa. A Formika.

T: A víte co tahle agentura dělá?

R: Shání lidem... Učí je, jak tu práci hledat. Poprvé tam s nima někdo jde, aby jim to ukázal. Je tam ten pracovní asistent.

T: A jak jste se dozvěděla, že je něco jako agentura podporovaného zaměstnávání?

R: Protože my jsme měli asistentku, která v Rytmusu pracovala a nějaký sebeobhájci tam chodili.

T: A uvažovala jste někdy, že byste si hledala práci přes takovou agenturu nebo chcete zůstat v Drutěvě?

R: Mě by už asi nikam nevzali, mně už je šedesát.

T: Chtěla jste někdy dřív změnit práci, že byste někdy chtěla pracovat jinde než v Drutěvě?

R: Asi ne. Já už jsem tam zvyklá a tam ty lidi už znám. Já jsem takovej tvor, co se špatně seznamuje.

T: A jakým způsobem jste se dostala do Drutěvy?

R: Tatínkův kolega znal bývalého ředitele Drutěvy.

T: A proč jste chtěla pracovat nebo proč si myslíte, že je dobré pracovat?

R: Protože bez práce bych se doma nudila, bez lidí bych byla doma otrávená, jak já se znám.

T: A pracovala byste, i kdybyste za práci nedostala peníze?

R: To je složitý. Asi ne.

T: Podle čeho jste si vybrala to zaměstnání, které teď děláte?

R: Když jsem nastupovala, tak ústředí toho podniku vůbec neexistovalo. To bylo různě rozstrkaný po Praze ty podniky. To jsem nejdřív pracovala v Laktose, tam jsme dělali krabičky. Ta Drutěva byla tehdy asi jediná možnost.

T: A chtěla byste teď pracovat víc?

R: Asi ne. Já dělám každý den šest hodin.

T: Máte pocit, že peníze, které dostanete za tu práci jsou dobrý, že Vám stačí?

R: Jsem spokojená.

T: Máte pracovní smlouvu?

R: Jo to mám. Bez pracovní smlouvy bych nepracovala.

T: Byl někdo kdo Vás odrazoval od toho, abyste pracovala, kdo Vám říkal, že nemáte pracovat, že máte nějaké postižení.

R: Ne, nikdo. Já bych se ani nedala.

T: A zkoušela jste někdy hledat práci přes úřad práce?

R: Když jsem se vracela do Drutěvy. To jsem se musela nahlásit na úřadu práce.

T: Vy jste tedy nějaký čas v Drutěvě nepracovala?

R: No, to sem byla v té nemocnici. To mi táta našel Pod Petřínem. Tam byly asi lepší peníze.

T: A proč jste skončila v té nemocnici?

R: Já jsem si tam asi nemohla zvyknout nebo co... Já už nevím. Já si pamatuju to dítě, to říkalo: Já nechci čaj, já chci pivo, mně doma dávají pivo. To bylo dobrý.

T: Setkala jste se někdy s tím, že by k Vám byli nepřijemní spolupracovníci?

R: Ne, dobrý.

T: A byl někdo, kdo Vás podporoval, kdo říkal, že je správné, že chcete pracovat?

R: Nikdy nikdo.

T: Jste v zaměstnání spokojená?

R: Jsem.

T: Je s Vámi na pracovišti více osob se zdravotním postižením?

R: Je, tady jich je hodně.

T: Máte nějaké specifické potřeby ohledně práce?

R: Nemám.

T: Myslíte si, že je užitečné, když je na pracovišti pracovní asistent? Tak jak to funguje v těch agenturách podporovaného zaměstnávání?

R: Já nevím, mně by vadilo, že mi někdo kouká pod ruce. Já si musím na ty lidi zvyknout. Mě by to znervózňovalo.

T: A myslíte si, že je užitečný ten pracovní konzultant, který práci pomáhá hledat? S tím člověk, který hledá práci se to učí?

R: Myslím, že jo. Když ji nemá, tak určitě.

T: A myslíte si, že je podporované zaměstnávání v něčem užitečné nebo je na něm naopak něco špatného?

R: Myslím, že jim poradí, jak tu práci mají dělat. Pomůžou jim práci najít. Aby ty lidi, který práci nemaj, aby mohli chodit do práce.

T: A chtěla byste říct ještě něco?

R: Já ráda pracuju, i kvůli tomu, že tam mám hodně kamarádů a mám si s kým povídat.

Základní údaje o respondentech

1. Pohlaví:

a) muž

b) žena

2. Věk:

a) 18-24

b) 25-34

c) 35-54

d) 55-

3. Vzdělání:

a) nedokončená ZŠ

b) ZŠ

c) speciální škola, zvláštní škola

d) vyučen

e) SŠ

f) jiné: **učňovská příprava**

4. Jaké je Vaše současné zaměstnání?

pracuje ve výrobním družstvu Drutěva

Rozhovor č. 3

Žena, studuje rodinnou školu, je zapojená do transitního programu ze školy do práce

T: Získala jsi praxi v nějakém zaměstnání už během školní docházky?

R: Ano, teď. Pracuju v obchodě a chodím do školy.

T: Byla jsi už někdy zaměstnána mimo tuhle práci?

R: Ne, jindy jsem nepracovala.

T: Myslíš si, že lidé s mentálním postižením mají právo pracovat?

R: Ano. Měli by pracovat jako všichni. Proč ne?

T: A myslíš si, že chtějí pracovat.

R: Spíš jo, ale záleží na každém.

T: Znáš nějakou agenturu podporovaného zaměstnávání a její činnost?

R: Zním Rytmus. Tam nám zařídili tu práci.

T: Jak ses dozvěděla o fungování agentury podporovaného zaměstnávání?

R: Přes školu. Pracuje přes Rytmus víc lidí od nás ze školy.

T: Zkoušela jsi hledat práci jinak než přes Rytmus?

R: Ne.

T: Pracovala jsi někdy bez podpory agentury?

R: Ne, nikdy jsem si dřív práci nehledala.

T: Jaká byla Tvoje motivace hledat si práci, proč jsi chtěla pracovat?

R: Chtěla jsem si to zkusit a říkali nám to ve škole, že je to dobrý. Taký to je místo školy.

T: Pracovala bys, i kdybys za práci nedostávala zapláceno?

R: To asi ne. To by záleželo.

T: A proč jsi začala pracovat zrovna v obchodě? Proč sis vybrala tuhle práci?

R: Nabídli mi to v Rytmusu. Já jsem moc nevěděla co chci dělat.

T: Chtěla bys pracovat víc než nyní?

R: Chtěla, ale po škole. Teď ne.

T: A chtěla bys pracovat tady dál v obchodě?

R: Asi jo. Docela mě to baví.

T: A chtěla bys třeba zkusit chráněnou dílnu?

R: Ani ne. Radši ten obchod. Tady poznám víc lidí a tak.

T: Jsi spokojená s penězi, které dostaneš za svoji práci?

R: Jo.

T: Máš podepsanou pracovní smlouvu?

R: Jo to mám. To zařídili v Rytmusu. Domluvili to.

T: Stalo se Ti někdy, že by Ti někdo říkal, že nemáš pracovat?

R: Ani ne. Nevím.

T: A byl někdo kdo Tě v tom podporoval, kdo říkal, že je dobré jít do práce, zkusit to?

R: To jo. Doma a ve škole. A kamarádky ze školy. S těma jsme se o tom bavily.

T: Máš pocit, že by se k Tobě v práci chovali jinak než k ostatním kolegům?

R: Nevím. Možná trochu ze začátku. Teď se tu s nima bavím normálně. Třeba o přestávce taky.

T: Jsi v práci spokojená?

R: Jo jsem. Jde to.

T: Pracuje s Tebou víc lidí, kteří by měli nějaké postižení?

R: Ne, to ne.

T: Máš nějaké zvláštní potřeby v práci?

R: Ne. Jenom možná mi něco víc trvá. Nejdou mi datумы.

T: Myslíš si, že je užitečné mít v práci ze začátku pracovního asistenta?

R: Jo, to jo. Asistentka mi řekla, jak mám co dělat. Jak to mám dělat, aby mi to šlo. Ale teď už chodí míň.

T: A co práce pracovního konzultanta?

R: To je taky dobrý. Práce se najde rychlejc. A taky jsme spolu psali životopis. To jsme se taky

učili ve škole.

Základní údaje o respondentech

1. Pohlaví:

a) muž

b) žena

2. Věk:

a) 18-24

b) 25-34

c) 35-54

d) 55-

3. Vzdělání:

a) nedokončená ZŠ

b) ZŠ

c) speciální škola, zvláštní škola

d) vyučen

e) SŠ

f) jiné: rodinná škola

4. Jaké je Vaše současné zaměstnání?

doplňování zboží v obchodě

Rozhovor č. 4

Muž, pracuje v chráněné textilní dílně Gawain

T: Můžeš mi říct, kde pracuješ?

R: V chráněné dílně, textilní, která se zabývá výrobou z ovčí vlny.

T: Chodil jsi do práce, na praxi už během školy?

R: Ne. My jsme tam měli všechno v té škole, jak učení, tak i šití na stroji. Nikam jinam jsme nechodili.

T: A pracoval jsi ještě někde jinde, než jsi nastoupil do této chráněné dílny?

R: Tak jsem pracoval ve výrobním družstvu invalidů, které sídlilo na Žižkově a potom se přestěhovali za Prahu, tak jsem tam skončil.

T: Kvůli dojíždění?

R: Ano.

T: A pracoval jsi ještě jinde?

R: Potom jsem chodil ještě různě na brigády, abych si něco vydělal a... pak jsem čtvrt roku doplňoval zboží v Delvitě. A potom prohlásili, že jsem pomalejší, tak se mnou skončili pracovní poměr. To byla ještě zkušební doba, tak ke konci...

T: A jak sis našel tu práci v Delvitě?

R: No pomocí jedné... agentury, která se zabývá hledáním práce, Rytmus.

T: Myslíš si, že lidé s postižením mají právo pracovat? Jestli je dobrý, aby šli do práce, nebo zůstali doma, jestli se o tom můžou rozhodnout?

R: Já bych řekl, že lidi s mentálním postižením mají určitě na to právo. Na to že je nikde třeba i nechtěj, třeba i kvůli tomu handicapu co mají, tak to pro toho člověka sice může být třeba i smutný. Já si myslím, že tam, kde je takhle nepřijmou, tak se to těm lidem může i vrátit.

T: Myslíš si, že lidé s postižením chtějí pracovat?

R: Já si myslím, že záleží na povaze.

T: Znáš nějakou agenturu podporovaného zaměstnávání a co dělá?

R: Rytmus a jinak nevím.

T: A jakým způsobem ses dozvěděl, že Rytmus funguje a že pomáhají shánět práci?

R: Myslím, že přes nějakou známou se to máma dozvěděla.

T: A zkoušel jsi hledat práci třeba i přes úřad práce?

R: Tak jsem taky byl, ale tam jsem nic vhodného nenašel.

T: A snažili se Ti tu práci pomoci najít, měl jsi z toho dobrý pocit, že byli ochotní?

R: Určitě byli.

T: A zkoušel jsi hledat práci i jiným způsobem?

R: To nevím.

T: Kdybys teď hledal práci, jakým způsobem bys to udělal?

R: Myslím, že teď jedna z velkých možností je přes internet.

T: A učili jste se třeba něco takového, jak si hledat práci v Rytmusu?

R: Něco trochu jo.

T: Jaká je Tvoje motivace pracovat?

R: Protože si potřebuju vydělat nějaký peníze.

T: A ještě něco jiného?

R: Že poznám nové lidi, nejsem doma.

T: Proč jsi začal pracovat s pomocí Rytmusu?

R: Bylo to tak, že když jsem se šel na práci zeptat sám, tak mi většinou řekli, že pro mě nic nemaj. Tak jsme se s mámou zaměřili na ten Rytmus a pokoušeli jsme se hledat práci s tím. I když se to taky někdy nezdařilo. Že třeba ta konzultantka volala do nějaký tý firmy nebo prodejny a oni jí řekli, že takový lidi neberou.

T: A pak jste našli tu práci v Delvitě?

R: Ano. Potom jsme našli ještě nějakou agenturu na Strahově, ale už nevím, jak se jmenuje. To jsem taky pak někde byl, nějaký lepení štítků na flašky nebo něco takovýho a pak ještě asi nějakou brigádu, ale to už si nevzpomenu.

T: Pracoval bys, i kdybys za práci nedostal zapláceno?

R: Podle toho jaká by to byla. To by se taky dalo říct, že je to teď v té dílně. Tam mě ta práce baví. Ale teď jsme nedostali grant, tak nám řekli, že budou peníze podle toho, co se vydělá takhle na trhy, podle toho co se podaří prodat.

T: A podle čeho sis vybral práci, kterou teď děláš?

R: Máma se byla zeptat na Letný v jedné dílně a tam jí doporučili, že se otevírá tahle nová dílna, tak se tam šla zeptat a vzali mě tam. A teď už tam pracuju několik let.

T: Pracoval bys raději v chráněné dílně nebo v normální běžné práci?

R: Chtěl bych najít nějakou dílnu, která se zabývá tím krejčovstvím. Jinak jsou ty podmínky těžké. Je to obtížný najít si práci mimo chráněnou dílnu. Určitě by to šlo, ale je to obtížný.

T: Chtěl bys to někdy zkusit pracovat jinde než v chráněné dílně?

R: Určitě bych to chtěl, ale záleží jaká práce by to byla.

T: Chtěl bys pracovat víc než pracuješ teď?

R: Já jsem rád, jak to mám teď. Docela mi to vyhovuje.

T: A jak často chodíš do práce?

R: Od pondělí do pátku, ale je to bohužel na ty čtyři hodiny, takže ten výdělek nic moc.

T: Takže kvůli penězům bys pracoval i víc?

R: No možná jo, ale na plnej úvazek asi ne.

T: Máš pocit, že peníze, které dostáváš za svojí práci jsou dobré, že odpovídají Tvé práci?

R: Takhle. Já tam, dalo by se říct, dostávám asi nejvíc, protože dělám nejtěžší práci, šiju na stroji. Oni to chtěli využít, že to umím a koupili na to stroje. Šijeme tam takové polštářky z ovčí vlny a jsou tam bylinky. Ale jsou ty věci docela drahý.

T: A ten Tvůj plat Ti stačí?

R: Bylo by příjemnější trochu víc peněz.

T: A máš podepsanou pracovní smlouvu?

R: Pracovní smlouva to není, je to nějaká dohoda.

T: A jak to funguje v té dílně?

R: Tam je takové trochu rodinné prostředí, dalo by se říct. Oni to co proberou sami, pak

proberou s náma a domluvíme se co budeme vyrábět. Oni to berou podle toho, na co kdo stačí. Zaměřej se na to co kdo umí a podle toho se dělá ta práce.

T: Stalo se Ti někdy, že Tě někdo odrazoval od hledání práce?

R: No nevím. Říkali třeba, že určitá práce, kterou jsem hledal by třeba pro mě nebyla vhodná.

T: A byl někdo kdo Tě v hledání práce podporoval, kdo Ti říkal, že máš pracovat?

R: Určitě máma. Určitý lidi by se asi i našli, ale to si nevzpomenu.

T: Setkal ses někdy s tím, že by se k Tobě někdo choval špatně na pracovišti?

R: Ne nikdy.

T: Máš pocit, že by se k Tobě chovali jinak než k ostatním? Že Ti třeba víc pomáhali nebo naopak?

R: To by se tak možná dalo říct.

T: Jsi v práci spokojený, kterou teď děláš?

R: Ano, jsem.

T: Je s Tebou na pracovišti více lidí s postižením?

R: Ano, určitě. Většina.

T: Máš nějaké specifické potřeby ohledně práce?

R: No někdy možná častěji potřebuju přestávky, že potřebuju napít.

T: Stalo se Ti někdy, že jsi přišel kvůli svému znevýhodnění o práci?

R: No v tý Delvitě.

T: Myslíš si, že je užitečné, když je s Tebou na pracovišti pracovní asistent?

R: Já si myslím, že je to určitě dobrý. Že mi třeba vysvětlí určitý postupy, jak se to má dělat, který bych jinak nevěděl.

T: A považuješ užitečnou činnost pracovního konzultanta? Že Ti pomůže tu práci vybrat, učíte se jak ji hledat a tak?

R: Považuju to za výhodu.

T: A jaké si myslíš, že má výhody nebo nevýhody, když si hledáš nebo pracuješ s agenturou podporovaného zaměstnávání?

R: Pomůžou mi tu práci líp najít.

Základní údaje o respondentech

1. Pohlaví:

a) muž

b) žena

2. Věk:

a) 18-24

b) 25-34

c) 35-54

d) 55-

3. Vzdělání:

a) nedokončená ZŠ

b) ZŠ

c) speciální škola, zvláštní škola

d) vyučen (krejčovina)

e) SŠ

f) jiné:

4. Jaké je Vaše současné zaměstnání?

pracuje v chráněné textilní dílně

Rozhovor č. 5

Žena, pracuje pro děti s postižením v Domově Laguna, kde je také sama klientkou, také pomáhá jako uklízečka

T: Chtěla bych se zeptat, jestli jste v zaměstnání spokojená?

R: Jsem.

T: A co děláte?

R: Uklízím tady.

T: Získala jste praxi v nějakém zaměstnání už během školní docházky? Pracovala jste už během školy?

R: Ne. To ne.

T: Myslíte si, že lidé s mentálním postižením mají právo pracovat?

R: Ano, myslím, že jo.

T: Domníváte se, že lidé s mentálním postižením chtějí pracovat?

R: Myslím, že postižený, který jsou schopný by pracovat i chtěli. Chtějí si vydělávat.

T: A jaký práce si myslíte, že by chtěli dělat? Co by třeba bavilo Vás?

R: Mě by bavilo venku dělat. Zahradnice, by mě bavilo.

T: A myslíte, že byste to mohla dělat?

R: Já myslím, že jo.

T: Znáte nějakou agenturu podporovaného zaměstnávání a její činnost? Jako nějaká agentura, která pomáhá...

R: Jo, ano.

T: A vzpomenete si jak se jmenuje? Na název?

R: Duha. A Klíč (pozn. Modrý klíč).

T: A využila jste někdy takovou agenturu? Pomoc při hledání...

R: Teď si hledám nějakou práci. Protože už tady pracuju dlouho, jo. A už bych chtěla zase novou změnu.

T: A myslíte si, že byste využila pomoc té agentury? Třeba v Duze nebo v Modrém klíči?

R: Ano. Byla bych schopná jet do Prahy. To ano.

T: A preferovala byste spíš zaměstnání normální nebo v chráněné dílně?

R: Spíš v chráněné dílně.

T: A proč?

R: No. ... To mě taky baví.

T: A myslíte si, že je to v chráněné dílně jednodušší než v normální práci?

R: Já bych třeba pracovala třeba s postiženýma dětma. To by mi třeba nevadily, kdybych s nima pracovala. No třeba v tý Duze se hodně naučíte. To je dobrý pro lidi s mentálním postižením.

T: Pracovala byste, i kdybyste za práci nedostávala zapláceno?

R: No tak kdybych byla venku za bránou tak jo. Ano.

T: A proč?

R: Protože v týhle době dneska všechno práci se líp shání.

T: A proč si hledáte novou práci?

R: Protože už tady jsem strašně dlouho. Pracuju pro děti postižený, který nejsou schopný, tak se jim snažím se pomoc.

T: A hrají v tom roli třeba peníze? Chtěla byste třeba víc peněz?

R: To nemusí. Já ty děti mám ráda. A oni mě mají taky rádi. A oni mě netýraj. Peníze to není role. To ne.

T: Teda spíš jsou to kamarádi?

R: To jsou postižený. Třeba tady ten Ch., to je mongolík, ten je postiženej a já mu chci pomoct.

T: Děláte mu jako asistenci?

R: No to je co já tady dělám. Já ho třeba pomáhám koupat.

T: A chtěla byste pracovat víc než teď?

R: Chtěla bych spíš víc práce. Mě baví všechno. Chtěla bych víc práce, moc. Zase můžu potkat jiný lidi. A tomu se říká jiný tváře.

T: Také třeba poznat nové prostředí?

R: No nový prostředí. Ono se tomu říká nová změna.

T: A máte pracovní smlouvu?

R: Mám, ano. Že pokud budu chtít odejít, tak ano.

T: A jste spokojená s podmínkami v té smlouvě?

R: Jsem.

T: Byl někdo, kdo Vás odrazoval od hledání zaměstnání kvůli Vašemu znevýhodnění? Kdo by Vám říkal nepracuj, to je zbytečný.

R: Ne, k tomu ještě nedošlo.

T: Byl někdo, kdo Vás naopak podporoval, abyste si našla práci?

R: Ano, byl, ano. To bylo tady, jestli pojedete kolem. Jsem si tu práci hledala sama. Našla jsem výpomoc jako mejt židle, pomáhat a tak. Tak jsem to říkala kamarádce.

T: Setkal/a jste se někdy s někým, kdo by byl nepříjemný, kdo by říkal, Ty tady nepracuj?

R: Ne, to ne.

T: Takže jste se nesečkala s nějakým negativním postojem?

R: Ne, to ne.

T: Máte pocit, že se k vám spolupracovníci chovají jinak než k ostatním?

R: Jako myslíte tady v baráku?

T: Ne, myslím v zaměstnání, když jste třeba myla ty židle. Jestli se tam k vám chovali nějak jinak.

R: Ne. Všechno v pohodě.

T: Takže jste byla spokojená?

R: Ano.

T: Je s vámi na pracovišti více osob se zdravotním postižením?

R: Tady jo.

T: Máte nějaké specifické potřeby ohledně vaší práce? Jestli potřebujete něco zvláštního, kvůli například nemoci?

R: Ne.

T: A kolik jste měla prací?

R: Dvakrát. Dvakrát jsme dělala v hospodě, Vám to rovnou řeknu. Jak jsem dělala ve Čtyřlístku to tam teda byli na mě zlí. Dělala jsem tam načerno. Prostě mi jako ty peníze nedávali. Tu práci jsem si teda našla já. Ta druhá práce, tam byli hodní, ale předtím byli ke mně ošklivý.

T: A to že Vám nedávali peníze nebo že Vám nadávali i kvůli postižení?

R: Hlavně šlo o ty peníze. Oni viděli, že jsem šikovná, že pracovat umím. To oni mě tak využívali.

T: A jak dlouho jste tam pracovala?

R: Asi rok a půl. Oni prostě vycítěj, že ten člověk stojí o tu práci, že ten člověk chce dělat. Kdyby vám dali aspoň najíst, limču nebo tak, ale nikdy nic.

T: A považujete za užitečnou přítomnost pracovního asistenta na pracovišti? Někoho, kdo by pomáhal při práci?

R: To jo, taky.

T: A využila jste to třeba někdy?

R: Jo, využila. Ano.

T: A jaká byla ta spolupráce?

R: To jsme si třeba povídali o tý práci.

T: A využila jste někdy pomoc pracovního konzultanta? Někoho, kdo by Vám pomáhal hledat práci?

R: Jo, paní Zdena.

T: To bylo přímo tady v Domově?

R: Jo, tady.

T: A jak to probíhalo?

R: No ještě jsme nic nenašly. Ona je teďko moje to, klíčnice, jestli mi něco vyjde. Teď hledáme nějakou práci.

T: A vy byste chtěla v zahradě pracovat, jak jste říkala?

R: No v tý zahradě. No a teď tam ještě pracuje u nás jeden kluk... jako něco skládat, někde ve skladě, to mě baví.

T: Jaké výhody či nevýhody má podle Vás zaměstnávání s podporou agentury podporovaného zaměstnávání? Bylo by pro Vás lepší hledat si práci sama, nebo když Vám někdo pomáhá?

R: No spíš jako ta paní. Já jí jenom řeknu, co chci dělat za práci a pro ni to není žádný problém.

T: A hledáte to třeba spolu?

R: To ona nemusí to vyhledávat. Já jí řeknu, co jsem našla.

Základní údaje o respondentech

1. Pohlaví:

a) muž

b) žena

2. Věk:

a) 18-24

b) 25-34

c) 35-54

d) 55-

3. Vzdělání:

a) nedokončená ZŠ

b) ZŠ

c) speciální škola, zvláštní škola

d) vyučen

e) SŠ

f) jiné:

4. Jaké je Vaše současné zaměstnání?

pracuje pro postižené děti v Domově Laguna a uklízí

Rozhovor č. 6

Žena, uklízečka v restauraci, spolupracuje s Agenturou Pondělí, žije v ÚSP Krásná Lípa

T: Měla jste už nějaké zaměstnání před tím, než jste pracovala tady?

R: No nevím, co myslíte, jako přes ústav?

T: Jakoukoliv práci, co jste dělala dřív.

R: Já jsem dělala na restauraci. Nejdřív jsem tam s kamarádkou nosila kafe a limonády a pak jsem tam šla mejt nádobí, protože už toho bylo víc a já už jsem to moc nemohla, tak jsem myla nádobí a uklízela jsem tam. To bylo na Opatově, na Jižním Městě, v Praze. Já jsem totiž z Prahy. A to mi bylo 18 let. Pak jsem pracovala na Praze 4 a pak v Roztokách. To bylo s tou samou vedoucí.

T: A proč jste začala pracovat za pomoci Agentury Pondělí?

R: Protože tam přišla Ivanka Adámková. A ta tam hledala zaměstnání jinejm. Tak jsem se ptala sestřičky a jí taky.

T: A kam přišla?

R: Do ústavu sociální péče v Krásné Lípě.

T: Vy jste tedy byla v ústavu? Nejdřív jste pracovala a pak jste šla do ústavu?

R: Já jsem šla do ústavu až v 39 a jsem tam do teďka. Byla jsem tam až po smrti rodičů.

T: Pak jsem se chtěla zeptat, jestli jste chodila do práci už během doby, kdy jste chodila do školy?

R: Ne.

T: Myslíte si, že lidé s mentálním postižením mají právo pracovat?

R: Myslím, že jo. Jsou to lidi jako lidi.

T: Domníváte se, že lidé s mentálním postižením chtějí pracovat?

R: Některý třeba jo, některý ne. To záleží na těch lidech. To záleží jako na Vás nebo na mě, jestli budeme chtít dělat nebo ne.

T: Znáte nějakou agenturu podporovaného zaměstnávání?

R: Agenturu Pondělí. Do těch 39 jsem vůbec nevěděla, že něco takového je. Jsem věděla,

že je třeba Jedličkův ústav, ale to bylo jediný, že jsem kolem něho chodila. Jinak nic.

T: Jakým způsobem jste se dozvěděla o Agentuře Pondělí?

R: V ústavu, tam chodila paní Adámková a pomáhala hledat práci Ireně, a tak jsem se jí zeptala.

T: A zkoušela jste hledat práci i jiným způsobem? Třeba pomocí inzerátů, úřadu práce?

R: Ne. Já jsem do té doby do kdy to šlo dělala třeba na tom Paloučku (pozn. restaurace).

T: A to jste měla přes známý?

R: To bylo pořád pod jednou vedoucí. To byla známá a ta mi pomáhala.

T: Jaká byla vaše motivace hledat si práci? Proč jste chtěla pracovat?

R: Já jsem chtěla už od 16, 17, ale já jsem chtěla dělat do restaurace. Nejdřív jsem zkoušela zahradnictví. Ale protože mi nebylo 18, tak mě nemohli zaměstnat. A když mi bylo 18, tak jsem šla rovnou na ten Opatov do té restaurace.

T: A proč jste tu práci chtěla hledat, proč jste chtěla pracovat nyní?

R: Protože mě to baví. Vydělám si nějaké peníze. Poznám nové lidi.

T: Pracovala byste, i kdybyste za práci nedostával zaplacení?

R: To asi ne. Kdybych třeba dostávala peníze aspoň na autobus, abych si tam mohla dojet uklidit, tak asi jo.

T: A podle čeho jste si vybrala právě tuhle práci, kterou děláte?

R: To dělám od těch 18 let, tak já jsem po ničem jiném netoužila, než dělat v restauraci.

T: A nabídli Vám třeba i něco jiného?

R: Ano, ale já jsem nechtěla.

T: Chtěla byste pracovat víc než pracujete nyní?

R: Chtěla, ale aby mi to šlo kvůli důchodu.

T: Máte pocit, že dostáváte dost peněz za to co děláte, jste spokojená?

R: No to zatím jo.

T: Máte pracovní smlouvu?

R: Tu má paní v ústavu.

T: Vaše opatrovnice?

R: Ano.

T: Byl někdo, kdo Vás od práce odrazoval, říkal, že pracovat nemáte?

R: Taky byli takoví lidi. Kamarádky. Já jsem jim stejně řekla, že mě to nezajímá, že si půjdu svojí cestou, že mojí cestu to nevyvrátí a zůstalo to dodnes.

T: A někdo Vás podporoval při hledání práce?

R: No třeba ty doktoři nebo sestry, rodiče, když ještě byli...

T: Setkala jste se někdy se špatným přístupem spolupracovníků v zaměstnání spojeným s vaším znevýhodněním?

R: Ne. Ještě se mi to nepovedlo. Akorát, kde mi řekla, že bych šla pomáhat do toho Sluníčka (pozn. název restaurace), tak to ne. Tam mi to prostředí nesedne a tam mě nedostanou ani heverem. Tam je nepříjemná ta číšnice.

T: Je s vámi na pracovišti více osob se zdravotním postižením?

R: Ne.

T: Máte nějaké specifické potřeby ohledně vaší práce?

R: Ne.

T: Přišla jste někdy kvůli svému znevýhodnění o práci?

R: Ne, to se mi nestalo.

T: A pracovala jste někdy s asistentem?

R: Až teď.

T: Považujete za užitečnou přítomnost pracovního asistenta?

R: No je to užitečný, protože ten asistent Vám spíš pomůže, když někde jste, jít za tím vedoucím. Tady to ani nebylo potřeba, tady se mnou byla asi dvakrát. Já jsem jí říkala, že to můžu dělat sama. Tam do Sluníčka se mnou chodila asi týden a to jsem jí řekla, že tam pracovat nebudu.

T: A považujete za užitečnou činnost pracovního konzultanta? Toho člověka, který Vám tu práci pomáhá vybírat, hledat?

R: No někdy jo, někdy ne. Třeba do toho Sluníčka bych sama nešla.

T: Jaké výhody či nevýhody má podle Vás zaměstnávání s podporou agentury podporovaného zaměstnávání? Co je na tom dobrého nebo špatného?

R: Bez nich bych asi těžko pracovala. Tyhle ústavy potřebují, aby oni sehnali tu práci a hlavně abyste vy v té práci vydrželi. Nejdřív se mi to teda moc nedařilo. Týden jsem pak byla v tom Sluníčku, tam jsem sama být nechtěla. Pak jsme našli tohle místo a je to dobrý.

Základní údaje o respondentech

1. Pohlaví:

a) muž

b) žena

2. Věk:

a) 18-24

b) 25-34

c) 35-54

d) 55-

3. Vzdělání:

a) nedokončená ZŠ

b) ZŠ

c) speciální škola, zvláštní škola

d) vyučen

e) SŠ

f) jiné:

4. Jaké je Vaše současné zaměstnání?

uklízečka v restauraci

Rozhovor č. 7

Muž, nepracuje a ani si práci nechce hledat, člen skupiny Sebeobhájců Sami a spolu

T: Pracujete?

R: Teďka nepracuju nikde. Já spíš teď tak cestuju.

T: A kam cestujete?

R: No různě. Třeba na ty Sebeobhájce, nebo od toho sdružení Okamžik, si objednávám průvodce.

T: A kam třeba chodíte?

R: Podle toho kdo se přihlásí. Různě na procházky. Přece nebudu sedět doma.

T: Snažíte se nějakou práci najít? Chcete pracovat?

R: Ani ne, já ani moc po žádný práci netoužím.

T: A proč?

R: Já mám takový trochu problémy se spaním. Já v noci skoro nespím a spím přes den. Mám to takový úplně převrácený. Zkuste si v práci usínat. To vás za chvíli vyhoděj.

T: A pracoval jste někdy, chodil jste do práce?

R: V Saratovský je jedna Diakonie pro zrakově postižený, to se jmenuje Ratolest. Tam jsem byl asi rok a půl.

T: A co jste tam dělal?

R: Tam je taková dílna, tam se dělá tkaní a keramika. A taky jsme chodili plavat a jezdili jsme na koníčky a tak.

T: A jinou práci jste nezkoušel?

R: Ani ne. Ještě jsem chodil do rehabilitačního a rekvalifikačního centra Dědina pro nevidomý a slabozraký. Tam jsem chodil asi čtyři roky. Tam jsem měl nějakou rehabilitaci a pak nějakou tu rekvalifikaci.

T: A potom jste pracovat nechtěl, když jste se tam naučil něco nového?

R: No ani moc ne. Tam jsem se učil tu keramiku a to jsem pak teda zkoušel v tý Diakonii.

T: A Vy byste už nechtěl ani zpátky do chráněné dílny?

R: Ne, nechtěl. Ono to tam na mě tak doléhalo. To je taková církevní budova. To je tam takový trošku evangelický.

T: A chodil jste do práce už během školní docházky?

R: To asi těžko. A pak jsem byl do toho roku 1999 většinou doma a pak jsem šel na tu Dědinu.

T: Myslíte si, že lidé s mentálním postižením mají právo pracovat?

R: No mohli by taky trošku něco dělat. Měli by chodit do práce, aby se taky trošku přiživil. Otázka je, jestli jim tu práci někdo dá. Aby neměli nějakou tu diskriminaci nebo jak se to teď furt používá.

T: A myslíte si, že chtějí pracovat?

R: To záleží na nich. Na každém, jestli budou mít chuť do té práce.

T: Znáte nějakou agenturu podporovaného zaměstnávání?

R: Já vím, že třeba v Bruselský tam je Rytmus. A v tý Formice taky něco takovýho dělaj.

T: A víte co dělají?

R: No asi pomáhají někomu vyhledávat tu práci, si myslím.

T: Jakým způsobem jste se o těchto agenturách dozvěděl?

T: Třeba od rodičů?

R: Od rodičů asi sotva. Ty mi tak něco zjistiš.

T: Tak od známých, ve škole?

R: Já jsem znal jednu paní, která v Rytmusu pracovala.

T: A Vy jste zkoušel přes Rytmus práci hledat?

R: Jo trošku jo, ale pak jsem to vždycky stejně vzdal.

T: Že Vám nic nenabídli?

R: Já mám stejně pocit, že bych v té práci moc nevydržel.

T: A zkoušel jste někde začít pracovat?

R: Ani ne. Jenom v tý Diakonii. Já jsem tam (pozn. v Rytmusu) třeba konzultoval jako různé věci, hlavně třeba i o komunikaci s lidma a tak všechno.

T: A jakým způsobem jste zkoušel hledat práci, jestli jste to vůbec zkoušel? Třeba přes úřad práce?

R: Ta jsem to jednou zkoušel, ale moc mi tam nepomohli. Člověk dneska neví v dnešní době.

T: A jaká by byla Vaše motivace hledat si práci?

R: No já stejně nemám žádnou představu co bych mohl podniknout.

T: A pracoval byste bez toho, abyste za práci dostával zapláceno?

R: No třeba v tý Ratolesti jsem za to nic nedostával. Tam jsem musel platit za pobyt a za obědy.

T: Stalo se Vám někdy, že Vám někdo říkal, že byste neměl pracovat?

R: No doma mě tak od toho trochu odrazovali.

T: Doma Vám říkali, že máte doma zůstat a nesnažit se hledat si práci?

R: No, že si stejně myslej, že u toho nevydržím.

T: A byl někdo, kdo Vás v hledání práce podporoval, abyste šel do práce?

R: Spíš by se našli lidi, kteří mě až nutili. Abych šel pracovat a takovýhle věci. Třeba jedna z mých instruktorek, která pracovala v Diakonii, která mě učila prostorovku. Ale já jí žádnou moc naději nedal.

T: Vy tedy moc pracovat nechcete?

R: No přece to nebudu dělat z donucení. To nemá smysl. Já nepatřím mezi ty lidi, kteří by byli nešťastný, že nemají práci, kteří se Tím trápí.

T: Myslíte si, že je užitečná práce pracovního asistenta?

R: Ze začátku určitě, než se to naučí. Musí mu pomoci se na tu práci připravit. Ale musí to být tak, aby na něm ten klient nebyl závislej pořád. Aby ten klient nebyl závislej na tom asistentovi. A pak i to cestování do práce a domů.

T: A myslíte si, že má nějaké výhody nebo nevýhody pracovat přes agenturu podporovaného zaměstnávání?

R: No hlavní je rozhodnutí, jestli do toho vůbec jít. Jestli jít do práce. A jaký tam budou lidi. Jestli budou komunikativní.

Základní údaje o respondentech

1. Pohlaví:

a) muž

b) žena

2. Věk:

a) 18-24

b) 25-34

c) 35-54

d) 55-

3. Vzdělání:

a) nedokončená ZŠ

b) ZŠ

c) speciální škola, zvláštní škola

d) vyučen (krejčovina)

e) SŠ

f) jiné: základní školy pro zrakově postižené

4. Jaké je Vaše současné zaměstnání?

nepracuje

Rozhovor č. 8

Muž, pracuje jako uklízeč, spolupracuje s Agenturou Pondělí

T: Pracoval jste už během doby, kdy jste chodil do školy?

R: Nepracoval.

T: Tohle je tedy Vaše první práce?

R: Ano.

T: Myslíte si, že lidé s postižením mají právo pracovat? Jestli můžou chodit do práce, nebo by měli zůstat doma?

R: Měli by chodit mezi lidi, chodit do práce.

T: Domníváte se, že lidé s mentálním postižením chtějí pracovat?

R: Myslím, že nechtěj.

T: Je tedy podle Vás lepší zůstat doma než chodit do práce?

R: Je lepší chodit do práce, ale většina lidí chce zůstat doma.

T: Znáte nějakou agenturu podporovaného zaměstnávání a co dělá?

R: Zním Agenturu Pondělí.

T: A jakým způsobem jste se dozvěděl o Agentuře Pondělí?

R: Od jedný známý.

T: Zkoušel jste někdy získat práci jinak než přes tuto agenturu? Inzeráty, úřad práce?

R: Nezkoušel.

T: A proč jste se rozhodl pracovat? Jak Vás napadlo jít do práce?

R: Vydělat si nějaký peníze. Nebýt doma.

T: A potkal jste v práci nějaké nové lidi, kteří jsou teď pro Vás důležití, jsou kamarádi?

R: Ano, potkal.

T: Pracoval byste, i kdybyste za práci nedostával zapláceno?

R: Ne. To nepracoval.

T: Dál jsem se chtěla zeptat, jak jste si vybral práci, kterou zrovna děláte? Jestli Vás to baví, jestli je to Váš koníček, nebo Vám to vybrala Agentura?

R: Podle toho co mi vybrala Agentura.

T: A oni Vám dali nabídku více možností a Vy jste si vybral, co chcete dělat?

R: Ano.

T: A pamatujete si ty možnosti?

R: Na počítači dělat, nebo dělat v kuchyni, mejt nádobí a tak. Já jsem radši chtěl uklízet, mě to baví to uklízení.

T: Chtěl byste pracovat víc než pracujete teď, že byste pracoval i jiné dny?

R: Ano. To bych chtěl.

T: Máte pracovní smlouvu podepsanou?

R: Ano, mám.

T: A máte pocit, že peníze, které za práci dostáváte jsou dostatečný, že dostáváte dost peněz?

R: Ano.

T: Byl někdo, kdo Vám říkal, že pracovat nemáte, že Vás od toho odrazoval?

R: Ne. Nikdo.

T: A byl někdo, kdo Vás podporoval, že Vám říkal, že do té práce máte jít?

R: Maminka a... známá.

T: Setkal jste se někdy s tím, že by se k Vám kolegové chovali nějak nepříjemně, nebo se k Vám chovali jinak než k ostatním?

R: Ne.

T: Jste v zaměstnání spokojen?

R: Ano.

T: Je s vámi na pracovišti více lidí se zdravotním postižením?

R: Ne.

T: A chtěl byste, aby s Vámi bylo v práci víc lidí s postižením?

R: Ano.

T: A proč?

R: Protože jsem zvyklej.

T: Že si třeba s nimi víc rozumíte?

R: To je stejný.

T: Považujete za užitečnou přítomnost pracovního asistenta na pracovišti? Že tam s Vámi někdo je a tu práci Vás učí a pomáhá Vám s tím?

R: Myslím, že ne.

T: Že byste tam nikoho nepotřeboval?

R: Ne.

T: Takže by bylo lepší, kdybyste šel do práce a rovnou byste tam byl sám?

R: Ano.

T: A co pracovní konzultant? Ten člověk, který Vám pomáhá práci najít, vybrat?

R: Ten je důležitěj.

T: Jaké výhody či nevýhody má podle Vás zaměstnávání s podporou agentury podporovaného zaměstnávání? Co je na tom dobrého nebo špatného?

R: Protože jsem ji hned získal, tu práci, našel jsem ji rychle.

T: A Vy jste prošel i programem sociální rehabilitace v Agentuře Pondělí?

R: Ano, tam jsem právě byl.

T: A co jste se tam učil?

R: Vařit, se dřevem, svíčky dělat, korálky...

T: A Vy bydlíte doma s maminkou a tam jste docházel?

R: Ano bydlím s maminkou.

T: A chtěl byste ještě něco o té práci říct?

R: Baví mě uklízet.

Základní údaje o respondentech

1. Pohlaví:

a) muž

b) žena

2. Věk:

a) 18-24

b) 25-34

c) 35-54

d) 55-

3. Vzdělání:

a) nedokončená ZŠ

b) ZŠ

c) speciální škola, zvláštní škola

d) vyučen

e) SŠ

f) jiné:

4. Jaké je Vaše současné zaměstnání?

**uklízeč v Krásné Lípě v komunitním centru, každé úterý a každý pátek myje schody
u baráku v Rumburku**

Rozhovor č. 9

Žena, uklízečka v muničním skladu, žije v Domově Laguna v Psárech

T: Nejdřív bych se chtěla zeptat jakou jste dělala školu, a jestli jste pracovala už, když jste chodila do školy?

R: Já jsem chodila do Jindřichovic. Tam je zvláštní škola. Pracovat jsem začala až od 25 let.

T: A jakou práci jste dělala?

R: Pracuju až teď. Chodím na dvě hodiny do muničáku. Tam uklízím a pomáhám a tak.

T: A dvě hodiny jste tam každý den?

R: Ano.

T: Myslíte si, že lidé s mentálním postižením mají právo pracovat? Nebo jestli by měli zůstat doma.

R: Já si myslím, že by měli zůstat doma.

T: Že by neměli chodit do práce?

R: No když není moc postiženej, tak můžou, ale jinak ne.

T: A moc postižený znamená podle Vás co?

R: Já nevím, třeba Michal, ten moc postiženej není, ten pracovat může. Ale když třeba musí ležet...

T: A domníváte se, že lidé s postižením chtějí pracovat?

R: Já si myslím, že jo, že o to mají zájem.

T: Znáte nějakou agenturu podporovaného zaměstnávání a její činnost? Slyšela jste někdy o tom?

R: Ne.

T: To je taková agentura, která zajišťuje lidem s postižením práci, pomáhá jim práci hledat, učí je, jak si práci hledat a poskytne Vám i asistenta, který je s Vámi na pracovišti a pomáhá Vám tu práci se naučit.

R: To chápu.

T: A jak to funguje u vás v Domově?

R: To já když budu chtít jinou práci, tak půjdu za panem Adámkem, panem ředitelem a oni mi třeba zjistí, že tohle dělat nemůžu.

T: A podle čeho to zjistí?

R: No já jsem třeba původně chtěla jít k popelářům a to nemůžu. Tam nechtějí ženský. Takže jsem si našla práci tady v muničáku. Ono je to kousek...

T: A proč jste si vybrala tuhle práci? Tu jste si našla sama?

R: Já jsem si ji našla sama.

T: A jak jste si práci hledala? Třeba pomocí inzerátu?

R: Ne, to ne. Pan Adámek tam má známí, takže mě tam vzali.

T: A jaká byla vaše motivace hledat si práci? Proč jste chtěla pracovat?

R: Protože abych tady nebyla zavřená. A peníze, abych si něco koupila.

T: A to že v práci poznáte nové lidi? Našla jste si tam také nějaké kamarády?

R: No jednoho tam mám.

T: Pracovala byste, i kdybyste za práci nedostávala zapláceno?

R: Ne, to bych nešla.

T: To už jsem se asi ptala, ale proč jste si vybrala právě tuto práci?

R: To jsem si vybrala já. A bych se dostala do jiného prostředí.

T: Chtěla byste pracovat víc než pracujete nyní?

R: To bych chtěla, třeba na čtyři hodiny.

T: Máte pocit, myslíte si, že peníze, které za práci dostáváte jsou dostatečný? Jestli jste spokojená s penězi, které za svou práci dostanete?

R: Právě, že jsem chtěla víc, ale oni mi to dát nemůžou.

T: Kdybyste pracovala víc, tak Vám dají víc peněz, ale teď to nejde?

R: Ano.

T: A za ty dvě hodiny co dostanete to jste spokojená?

R: Ne, to ne. Mohla bych dostávat víc.

T: Máte podepsanou pracovní smlouvu?

R: Mám.

T: Další otázka je, jestli Vás někdo odrazoval od toho, abyste pracovala kvůli tomu, že máte nějaké znevýhodnění? Jestli Vám někdo říkal, že byste pracovat neměla?

R: Ne, nikdo.

T: Na druhou stranu, jestli Vás někdo podporoval při hledání zaměstnání? Jestli Vám někdo říkal, že je to dobré, že chcete pracovat?

R: Myslím, že nikdo.

T: A zkoušela jste někdy hledat práci přes úřad práce?

R: Ne.

T: Jedině tedy přes Domov, přes pana Adámka?

R: Ano.

T: Máte pocit, že se k Vám spolupracovníci, kolegové chovají jinak než k ostatním? Nebo že se chovají stejně?

R: No dneska se teda chovali tak nějak... pořád mi tam lítali přes tu chodbu. Ten jeden tak nějak divně se chová, ten druhý ten, s ním je to v pohodě, ale tenhle je nepříjemnej.

T: Je s vámi na pracovišti více osob se zdravotním postižením?

R: Ne, jenom já.

T: A jste v práci spokojená?

R: Jsem.

T: Chtěla byste jinou práci?

R: No na to jsem tak nějak myslela.

T: A někde jinde uklízet nebo dělat úplně něco jiného?

R: Něco jinýho. Já bych chtěla u těch plast'áků, ale tam mě nevezmou.

T: To znamená u popelářů?

R: Jo, ale tam mě nevezmou. Tam bych si aspoň něco vydělala.

T: Máte nějaké specifické potřeby ohledně Vaší práce? To je třeba kvůli nějaké nemoci,

nebo, že byste potřebovala delší přestávky, nebo pracovat méně...

R: Ne, to ne.

T: Myslíte si, že by bylo dobré, kdyby s Vámi byl na začátku v práci pracovní asistent?

Člověk, který by Vám na začátku vysvětlil co a jak máte dělat, seznámil by Vás s kolegy, byl by pro Vás na začátku takovou podporou...

R: Ne, myslím, že ne.

T: Takže to bylo v pořádku tak, že jste přišla do práce a hned jste tam byla sama?

R: No.

T: Chtěla byste ještě něco dodat?

R: No Jakub (pozn. pracovník Domova Laguna) říkal, že se někde optá, no...

T: Že byste mohla pracovat víc nebo jinde?

R: No aspoň na ty čtyři hodiny.

T: A chtěla byste zkusit si hledat práci sama?

R: Sama ne, to já radši s Jakubem nebo s panem Adámkem.

T: Třeba zkusit v novinách najít si inzeráty?

R: No já tomu nevěřím, to je podvod.

T: A existují také agentury, které práci pomáhají najít...

R: Já vím, ale já tomu nevěřím...

Základní údaje o respondentech

1. Pohlaví:

a) muž

b) žena

2. Věk:

a) 18-24

b) 25-34

c) 35-54

d) 55-

3. Vzdělání:

a) nedokončená ZŠ

b) ZŠ

c) speciální škola, zvláštní škola

d) vyučen

e) SŠ

f) jiné:

4. Jaké je Vaše současné zaměstnání?

uklízečka v muničním skladu

Rozhovor č. 10

Muž, skladník v obchodě s potravinami, spolupracuje s Agenturou Pondělí

T: Pracoval jste už během doby, kdy jste chodil do školy?

R: No to jsem pracoval. Od sedmdesátého druhého nebo patýho.

T: A co jste dělal?

R: U technických.

T: U technických služeb?

R: No. Jako mladistvej.

T: Ještě před patnácti?

R: Jo, že jsem se nechtěl učit.

T: Pak jsem se chtěla zeptat, jestli lidi s postižením mají právo pracovat, podle Vás, jestli mají chodit do práce?

R: Maj. Měli by, pokud je to naplňuje něčím. Aby člověk nemusel dřepět doma, aby to neměl jednotvárný.

T: A myslíte si, že chtějí lidé s postižením pracovat?

R: Určitě chtěj, ale tady není moc prostoru pro to. Chráněný dílny tady nejsou a podniky je brát nechtěj. Ty velký podniky už vůbec ne. Oni nechtěj o postižených ani slyšet, oni spíš zaplatí pokutu.

T: Takže si myslíte, že formy spíš zaplatí ty odvody?

R: To radši zaplatěj než aby tam měli jednoho postiženýho.

T: A proč si myslíte, že to tak je?

R: No já nevím. Protože oni by prostě nemohli dělat to co oni si představují. To jsou prostě podniky, který si vydělaj a radši zaplatí tu pokutu.

T: A myslíte si, že pro člověka s postižením je lepší pracovat v chráněné dílně nebo v té normální formě?

R: No pro postižený je lepší asi ta dílna, ale pro mě ne. Já sice nemám nohu a ani koleno svoje, ale já jsem se svou pílí dokázal tak vypracovat, že jsem za půl roku běhal. A jsem

rád, že jsem tady v obchodě a všichni mě tu berou.

T: A myslíte si tedy, že ne všichni lidi s postižením můžou pracovat v běžné práci, že by mohli třeba dělat jednodušší práce a tak?

R: Já jsem přesvědčeněj, že pokud má aspoň trochu síly a vůle, tak všichni můžou pracovat.

T: Znáte nějakou agenturu podporovaného zaměstnávání?

R: Jenom Agenturu Pondělí.

T: A jak jste se o Agentuře Pondělí dozvěděl?

R: Já jsem se dozvěděl přes ubytovnu, protože jak jsem přišel o nohu, tak jsem se musel přestěhovat, protože jsem bydlel v takovém kopci a bez chodníku a jak tam jezdily ty tiráky, tak jsem se bál, že tam spadnu, tak jsem byl nucenej ten byt opustit a já nevím, dlouho jsem čekal na pečovatelák, tak mě zatím dali na ubytovnu. Tam jsem vydržel pět měsíců.

T: A tam přišel někdo z té Agentury?

R: Ano, tam přišel někdo z agentury, že oni mají hodně nezaměstnaný tam, že oni to měli pro neplatiče, ale to já jsem nebyl. A oni tam přišli z té agentury, to já si pamatuju, šéf mě vzal s sebou do Šluknova, jednou. No a to jsme měli takový sezení a tam nám vysvětlovali, jak by to mělo pokračovat a já jsem teda souhlasil a přihlásil jsem se a oni mě pak zavedli. No a spolupracovali jsme dlouho. Protože ty začátky, to já jsem nemohl na tu nohu úplně.

T: A jak dlouho už pracujete?

R: Už třetí rok.

T: Takže to bylo tak, že Vás oslovila ta agentura?

R: Ano.

T: A zkoušel jste předtím hledat zaměstnání nějak jinak?

R: Sám. Zkoušel. Pořád.

T: Třeba úřad práce?

R: Tam vůbec. Tam mě vůbec nic nenabídli. Ale já jsem pak zkoušel většinou sám. Já jsem ráno vyjel a objížděl jsem okolí – Rumburk, Jiřetín, Podluží, já ani nevím, kde jsem

všude byl, takhle v tom Šluknovském výběžku.

T: A Vy jste byl předtím na vozíčku, to muselo být docela obtížný?

R: No to bylo, já jsem byl na vozíku do té doby než se mi zahojila noha. To jak říkám, jsem se vlastní pílí pak naučil tak dobře chodit, že chodím po krámě bez hole a ještě tahám prázdný basy od piva, všechno zboží... zeleninu vážím, bordel vyvážím, co je potřeba.

T: A Vy jste vlastně říkal, že jste pracoval předtím než jste měl tu nehodu?

R: Ano, já jsem pracoval ve Velvetě jako pomocník toho, mistra. Rozjížděl jsem ženským stavy.

T: A jaká byla Vaše motivace hledat si práci?

R: No především to byly i peníze, protože já jsem nebral důchod. A tenkrát jsem ještě potřeboval dost léků a tak, tak mě to donutilo.

T: Potom je tu otázka, jestli byste pracoval, i kdybyste za práci nedostával zapláceno? Jestli Vám ta práce přináší ještě něco jiného?

R: No takhle, já mám svůj byt, sice je to v pečovateláku, ale to jsou jako normální byty. A tam jak nezaplátím jednu, tak bych šel a z tý podpory to nejde dost dobře. A je to moje krédo, to že dělám. Hodně mi to dá, protože jsem mezi lidma a zjistil jsem, že práce mezi lidma je moc hezká. Až tady třeba jednou skončím, tak mi to bude moc chybět.

T: A chtěl byste pracovat víc než pracujete nyní?

R: No víc ne, já jsem se nastoupil na půl úvazku a zase svojí pílí a přesčasama, tak jsem na celej úvazek a ještě dělám v sobotu na jiný prodejně.

T: A podle jste si vybral právě tohle zaměstnání?

R: Podle čeho ne, to byla náhoda. To za mnou přišla Kamila z Agentury a říkala, že se blýská na lepší časy a já jsem se ani neptal co to je, jak to je a řekl jsem beru a pak mě dovedla do krámu, tak jsem byl šťastnej.

T: A baví Vás to?

R: Baví! Neměnil bych.

T: A máte pocit, že peníze, které za práci dostáváte jsou dostatečné, jste s nimi spokojený?

R: Jsem spokojenej, platí mi dobře.

T: Máte pracovní smlouvu?

R: Mám.

T: A byl někdo kdo Vás odrazoval od hledání zaměstnání, že Vám říkal, že nemáte pracovat?

R: No... Všichni mi fandili.

T: A třeba na úřadu práce?

R: Tam mi neřekli nic, tam jsem potom přišel, když už jsem měl zaměstnání a tam mi dali jenom nějaký papíry.

T: Setkal jste se někdy se špatným přístupem spolupracovníků v zaměstnání spojeným s vaším znevýhodněním?

R: Ne, nikdy.

T: A že by se k Vám chovali nějak jinak než k ostatním?

R: Ne a ani mě neupozorňují co mám dělat, já víc přesně co mám dělat.

T: Je s vámi na pracovišti více osob se zdravotním postižením?

R: Ne.

T: Máte nějaké specifické potřeby ohledně vaší práce?

R: Nemám, já už jsem si natolik zvyk, že už ani ta noha mi nevadí.

T: Přišel jste někdy kvůli svému znevýhodnění o práci?

R: Ne.

T: Měl jste ze začátku v práci pracovního asistenta?

R: Ne, já jsem rovnou nastoupil sám.

T: A myslíte si, že to může být užitečné pro ostatní?

R: No pro ty ostatní to může být důležitý, je to potřeba.

T: A považujete za užitečnou činnost pracovního konzultanta, který práci pomáhá hledat a tak?

R: No to je moc důležitý. A nezanevřeli na mě, i když tady pracuju už tři roky. Pořád se tak nějak vidáme a bavíme se. Tak se všema z Agentury.

T: Jaké výhody či nevýhody má podle Vás zaměstnávání s podporou agentury podporovaného zaměstnávání?

R: Nevýhodu to nemá, já bych řekl, má to všechno pro. Oni to dokážou i vysvětlit líp tomu zaměstnavateli. A navíc, že oni jsou v kontaktu, že kdyby se něco stalo. Přijedou a dají to do pořádku.

T: A chtěl byste ještě něco doplnit?

R: Já nevím, já bych jenom..., že ta Agentura je opravdu potřebná a je tady asi jediná na tom severu... je hodně důležitá a už určitě pomohla hodně lidem...

Základní údaje o respondentech

1. Pohlaví:

a) muž

b) žena

2. Věk:

a) 18-24

b) 25-34

c) 35-54

d) 55-

3. Vzdělání:

a) nedokončená ZŠ

b) ZŠ

c) speciální škola, zvláštní škola

d) vyučen

e) SŠ

f) jiné:

4. Jaké je Vaše současné zaměstnání?

skladník v obchodě s potravinami

Rozhovor č. 11

Žena, pracuje v chráněné a terapeutické dílně v Praze na Lužinách, je členkou skupiny Sebeobhájců Sami a spolu

T: Já jsem se chtěla zeptat, kde teď pracuješ?

R: Já pracuju v chráněné textilní a rehabilitační dílně na Lužinách.

T: A co tam děláš?

R: Tkáme tam na stavem, na rámech, prodáváme tam i Vánoce a tak. A jsem tam spokojená.

T: A měli jste už praxi během školy?

R: Jo to jo. To jsme chodili. Třeba do školky, kde jsme pomáhali starat se o děti.

T: A pracovala jsi někdy jinde než teď v té chráněné dílně?

R: Ne.

T: Myslíš si, že lidé s mentálním postižením mají právo pracovat?

R: Já si myslím, že jo. Že by neměli zůstat doma a nic nedělat. Pak se o nich, já nevím, šíří nějaký pomluvy. Jsem o tom slyšela i v televizních novinách.

T: A myslíš si, že chtějí pracovat?

R: Já myslím, že jo.

T: A znáš nějakou agenturu podporovaného zaměstnávání?

R: Já znám Osu, Rytmus.

T: A víš co dělají?

R: Pomáhají těm lidem hledat práci s těma asistentama.

T: A zkoušela jsi někdy hledat práci přes takovou agenturu.

R: To jsem ještě nezkoušela.

T: A chtěla by si pracovat jinde než v chráněné dílně, někde na normálním pracovišti?

R: Chtěla bych si to vyzkoušet v kavárně Vesmírna.

T: Tam je to taky ale spíš taková tréninková kavárna. To že by si potom šla zase někam jinam?

R: Ano.

T: A víš, co by si třeba chtěla dělat?

R: Skládat zboží a dávat ho do regálů, protože mi nejde matika. Doplnování zboží.

T: A jakým způsobem ses se dozvěděla o tom, že funguje Osa nebo Rytmus?

R: Já ještě, když jsem nebyla zaměstnaná, tak jsem tam začala chodit na nějaký školení a tak.

T: Že ses tam učila jak práci hledat?

R: No, ano.

T: A jakým způsobem ses pokoušela si najít zaměstnání?

R: Já jsem tam zašla, já jsem tam už nějaký lidi znala, to mi nedělalo žádný problém.

T: Jako do Rytmusu?

R: Ano.

T: A zkoušela si někdy hledat práci přes úřad práce?

R: Ano. Já jsem tam byla s mámou a oni mi našli špatnou práci. Pokaždý to bylo nějaký jiný a pokaždý jiný papíry.

T: Že Ti dávali práci, která Ti nevyhovovala?

R: Ano, třeba hlídaný parkoviště a hlídat to až do večera.

T: A jaká byla Tvoje motivace hledat si práci? Proč jsi chtěla pracovat?

R: My máme třeba v tý chráněný dílně málo asistentů, že tam jsou třeba i slepej a některý i hluchoněmej a s nima se dorozumíváš pomocí znakový řeči. A to je těžký.

T: A proto si hledáš jinou práci?

R: Ano.

T: A proč ještě si chceš hledat práci?

R: Nebejt doma, poznám tam nový lidi a tak.

T: A myslíš, že bys to někdy zkusila s pomocí té agentury podporovaného zaměstnávání?

R: Ano, já si myslím, že jo, že by to mohlo bejt dobrý.

T: Pracovala by si, i kdyby si za práci nedostala zapláceno?

R: Ne, to ne.

T: A podle čeho si tu práci vybíráš?

R: V tý Vesmírně už mám kamarádku a ona je v tom už zběhlá. A pak bych si našla třeba něco jinýho.

T: A chtěla by si pracovat víc než teď?

R: No kdyby to šlo nějakou nějakou brigádou nebo tak.

T: Jak často chodíš do práce?

R: Od osmi do dvou každý den.

T: Máš pocit, že peníze, které za tu práci dostaneš jsou dobrý?

R: Já si myslím, že jo.

T: Máš pracovní smlouvu?

R: Ano, mám.

T: Stalo se Ti někdy, že by Tě někdo odrazoval od hledání práce, že by říkal, že nemáš pracovat?

R: No už se mi to párkrát stalo, ale nikdy jsem si z toho nic nedělala. Poradila mi máma, ať si s tím nic nedělám.

T: A kdo třeba, někdo v práci?

R: Spíš doktoři a nějaký cizí lidi.

T: A kdo Ti třeba pomáhal, říkal, že je dobrý, že chceš pracovat?

R: Asistenti, máma.

T: A setkala ses někdy s tím, že by k Tobě byli nepříjemný přímo v práci, třeba kolegové?

R: Ne, to ne. To se mi nestalo a nestalo se mi ani, že by si třeba na mě prstem ukazovali, že mám třeba i nějaký trochu postižení nebo pomalý myšlení nebo jak to mám nazvat.

T: Jsi v práci spokojená?

R: Jsem spokojená moc.

T: A proč chceš práci tedy měnit?

R: Já nevím, jak to mám nazvat, ale od novýho roku si vlastně máme shánět sami asistenty.

T: Podle toho nového zákona?

R: No.

T: A ty potřebuješ asistenta třeba i v té práci?

R: No já potřebuju asistenta, když si s něčím nevím rady nebo tak. Aby mi třeba ukázal, jak to mám dělat, aby mi to líp vysvětlil.

T: A teď je s Tebou na pracovišti víc lidí s postižením?

R: Ano.

T: Stalo se Ti někdy, že jsi kvůli znevýhodnění přišla o práci?

R: Ano, u těch prací přes úřad práce.

T: A oni Ti řekli, že to nestíháš nebo proč Tě vyhodili?

R: Ono se mi stalo, že jsem tam přišla třeba už s tou asistentkou a oni mi řekli no víte, my Vás bohužel musíme dát někam jinam, my už máme plno.

T: A tu asistentku jsi získala kde?

R: Přes ten Rytmus.

T: Takže jsi už přes ně pracovala?

R: No ale spíš jsem tam byla na tom školení. Pak jsem zkoušela tu práci hledat, ale pak jsem šla do té dílny.

T: A myslíš si, že je užitečné, když je s Tebou v práci pracovní asistent.

R: Ano. Třeba když mám nějaký problém a nemůžu si ho nechat pro sebe, že by mi to pak dělalo problémy potom.

T: A co pracovní konzultant?

R: Já si myslím, že jo. No umí poradit s tou prací, hledáme spolu ty inzeráty.

T: Jaké myslíš, že má výhody a nevýhody pracovat s agenturou podporovaného zaměstnávání? Co je na tom dobrého nebo špatného?

R: Třeba, že si pak na mě neukazují tím prstem, nešíří se drby někde, fámy. Pomůžou mi přímo v práci.

T: A chtěla bys k tomu ještě něco říct?

R: Já jsem moc ráda, že mám toho svého přítele, kterýho mám moc ráda a on mi taky pomůže. Doprovodí mě až domů...

Základní údaje o respondentech

1. Pohlaví:

a) muž

b) žena

2. Věk:

a) 18-24

b) 25-34

c) 35-54

d) 55-

3. Vzdělání:

a) nedokončená ZŠ

b) ZŠ

c) speciální škola, zvláštní škola

d) vyučen

e) SŠ

f) jiné: praktická rodinná škola, keramika

4. Jaké je Vaše současné zaměstnání?

chráněná textilní a terapeutická dílna na Lužinách

Rozhovor č. 12

Muž, myje přepravky v pekárně, spolupracuje s Rytmus, o.s.

T: Chodil jste praxi v nějakém zaměstnání už během školní docházky?

R: Ne to nechodil. Pracoval jsem jen na brigádě, pak jsem dlouho práci nemohl najít. Až teď.

T: Myslíte si, že lidé s mentálním postižením mají právo pracovat nebo by měli spíš zůstat doma?

R: Spíš by měli chodit do práce. Je to dobrý. Být mezi lidma a nebýt doma.

T: Domníváte se, že chtějí pracovat?

R: No asi jo. Ale některý ne. Ale to je normální. Někdy je nepustí rodiče.

T: Znáte nějakou agenturu podporovaného zaměstnávání?

R: Zním Rytmus a Osu.

T: A víte co dělá taková agentura.

R: Pomáhá lidem s postižením hledat práci. A dávají tam pracovní asistenty do práce.

T: A jak jste se dozvěděl o tom, že taková agentura je?

R: Na tanečních v Karlíně. Tam chodí lidi, který to znají. A tak jsem to zkusil, protože jsem dlouho byl doma a už jsem nechtěl.

T: A zkoušel jste práci hledat jinak než přes agenturu podporovaného zaměstnávání?

R: To moc nešlo. Jenom málo. Říkali, že pro mě práci nemají nebo tak. Já moc nevěděl, jak tu práci hledat.

T: Zkoušel jste jít na úřad práce?

R: Byl jsem tam. Tam mi našli jednu práci. Ale pak mě tam řekli, že už mají někoho.

T: A jak to bylo v Rytmusu?

R: Tam jsem přišel a mluvil jsem s jednou paní. Konzultantkou. Ta mi říkala, jak práci hledat. Koukali jsme na inzeráty a volali tam.

T: Pracoval jste někdy bez agentury podporovaného zaměstnávání?

R: Jenom brigádu. Uklízel jsem kanceláře. To ale jenom chvíli.

T: Jaká byla Vaše motivace hledat si práci? Proč jste chtěl pracovat?

R: Doma jsem nechtěl bejt, to jsem neměl co dělat. A chtěl jsem si vydělat nějaký peníze.

T: Pracoval byste, i kdybyste za práci nedostával zapláceno?

R: To nevím, asi ne.

T: A proč jste si vybral tu práci, kterou teď děláte?

R: Jsou tam na mě hodný.

T: A proč jste tam začal pracovat?

R: Podle Rytmusu. Oni mi to řekli, že bych tam mohl jít pracovat.

T: Chtěl byste pracovat víc než teď?

R: Nevím, možná málo.

T: A jak často chodíte teď do práce?

R: Pondělí a středa a pátek. Čtyři hodiny ten den.

T: Jste spokojený s penězi, které za svoji práci dostanete? Jsou dobré ty peníze?

R: Jo, asi jo.

T: Máte pracovní smlouvu?

R: Ano. Mám. To je důležitý.

T: Stalo se Vám někdy, že by Vás od práce někdo odrazil? Že by Vám říkal, že nemáte pracovat?

R: No dřív. Teď je to dobrý.

T: A kdo Vám to říkal?

R: No spíš cizí lidi... nevím.

T: Je někdo, kdo Vás podporuje, kdo říká, že je dobré, že chcete pracovat?

R: Rodiče a v práci. Kamarádi taky. Ty taky pracujou.

T: Stalo se Vám někdy, že by se k Vám někdo v práci choval špatně?

R: Ne, to se nestalo.

T: Máte pocit, že se k Vám v práci chovají jinak než k ostatním?

R: Ne, to ne. Jsou hodný.

T: Jste v práci spokojený? Líbí se Vám Vaše práce?

R: Jo. Já to mám rád. Občas je to těžký, ale oni mi pomůžou.

T: Pracuje s Vámi víc lidí s postižením?

R: Ne, jenom já.

T: Máte nějaké specifické potřeby ohledně vaší práce? Potřebujete něco navíc než ostatní?
Například víc přestávek nebo tak.

R: Asi ne. Já tam mám toho asistenta. Ten mi pomáhá.

T: Přišel jste někdy kvůli svému znevýhodnění o práci?

R: Ne.

T: Myslíte si, že je dobré, že je s Vámi v práci pracovní asistent?

R: Jo. To je dobrý. On mi říká co dělat, jestli je to dobrý. On se mnou tam mluví.

T: Myslíte si, že je užitečný činnost pracovní konzultant? Člověk, který pomáhá tu práci hledat?

R: To je důležitý. To pak šlo tu práci najít.

T: Jaké výhody či nevýhody, co je dobrého nebo špatného pracovat s podporou agentury podporovaného zaměstnávání?

R: To je dobrý. Najdou práci a pomáhají tam.

Základní údaje o respondentech

1. Pohlaví:

a) muž

b) žena

2. Věk:

a) 18-24

b) 25-34

c) 35-54

d) 55-

3. Vzdělání:

a) nedokončená ZŠ

b) ZŠ

c) speciální škola, zvláštní škola

d) vyučen

e) SŠ

f) jiné:

4. Jaké je Vaše současné zaměstnání?

umývač přepravek v pekárně

Příloha 8: Rozbor rozhovorů

ano/ne/nevím

1. Získal/a jste praxi v nějakém zaměstnání už během školní docházky?

4/8/0

Ze čtyř lidí, kteří pracovali už v době, kdy chodili do školy mají dva toto zaměstnání jako školní praxi. Jedna žena v současnosti pracuje v rámci transičního programu ze školy do práce.

2. Byl/a jste už někdy zaměstnána mimo praxi v rámci školní docházky?

12/0/0

Všichni respondenti někdy někde pracovali – brigády, chráněné dílny, terapeutické dílny, zaměstnání na otevřeném trhu práce.

3. Myslíte si, že lidé s mentálním postižením mají právo pracovat?

11/1/0

Pouze jedna respondentka se domnívá, že by lidé s postižením neměli pracovat. „Já si myslím, že by měli zůstat doma. ... No když nejsou moc postižení, tak můžou, ale jinak ne.“

Později však dodává, že pokud nemají vážné postižení, pracovat můžou.

„Já si myslím, že by měli pracovat. Takhle chodit mezi lidma. Aby je lidé poznávali, aby se za ně nestyděli.“ V tomto smyslu bylo více odpovědí.

Několikrát bylo zmíněno, že ne všichni pracovat zvládnou.

„Měli by pracovat jako všichni. Proč ne?“

„Měli by chodit mezi lidmi, chodit do práce.“

„Měli by pracovat, pokud je to naplňuje něčím. Aby člověk nemusel dřepět doma, aby to neměl jednotvárný.“

„Já si myslím, že jo. Že by neměli zůstat doma a nic nedělat. Pak se o nich, já nevím, šíří

pomluvy.“

4. Domníváte se, že lidé s mentálním postižením chtějí pracovat?

4/1/7

Čtyři z dotazovaných odpověděli, že ano, jeden, že ne. Ostatní odpověděli, že záleží na každém jednotlivci, na povaze.

Dvakrát bylo zmíněno, že taky záleží na rodičích, jestli je do práce pustí.

Jeden respondent mluvil o tom, že záleží, aby měli kde pracovat. „Určitě chtějí, ale tady není moc prostoru pro to. Chráněný dílny tady nejsou a podniky je brát nechtěj. Ty velké podniky už vůbec ne. Oni nechtěj o postižených ani slyšet, oni spíš zaplatí pokutu.“

5. Znáte nějakou agenturu podporovaného zaměstnávání (PZ) a její činnost?

10/2/0

Pouze dvě respondentky vůbec neznají žádnou agenturu podporovaného zaměstnávání. Jedná se o klientky Domova Laguna, kde jim práci zprostředkovávají v případě zájmu jeho pracovníci.

Většina respondentů nyní s podporou agentury PZ pracuje, ale i ostatní se s ní setkali nebo o ní alespoň slyšeli. Ti, kteří ji znají, dokázali i popsat její činnost.

6. Jakým způsobem jste se dozvěděl/a o působení agentury PZ?

Většina dotazovaných zná agenturu podporovaného zaměstnávání od známých. Jedna respondentka ji zná ze školy a jeden člověk ze zaměstnání. Nikomu nebyla tato agentura doporučena úřadem práce.

7. Jakým způsobem jste se pokoušel/a získat zaměstnání?

Samostatně (př. inzerát): 2

S podporou rodiny: 2

S podporou agentury PZ: 7

Na úřadu práce: 3

Nezkoušel hledat práci: 1

Někteří vyzkoušeli více možností.

Lidem z Domova Laguna pomáhá především pan ředitel. Pokaždé mluvili o tom, že pracují tam, kde má pan ředitel známé. Jiné možnosti moc neznají. Jedna respondentka z Domova řekla, že „inzerátům ani agenturám PZ nevěří“.

Jeden respondent uvedl jako možnost jak hledat práci internet.

„To moc nešlo. Jenom málo. Říkali, že pro mě práci nemají nebo tak. Já moc nevěděl, jak tu práci hledat.“

8. Pracoval/a jste někdy bez podpory agentury PZ?

11/1/0

Pouze jedna z respondentek odpověděla, že nikdy nepracovala jinak než s podporou agentury PZ. Jedná se o ženu, která je zapojena do tranzitního programu a nikdy si práci nehledala.

Jeden respondent pracoval pouze v chráněných rehabilitačních dílnách.

9. Jaká byla vaše motivace hledat si práci?

Nebýt doma: 8

Peníze: 7

Poznání nových lidí: 5

Být mezi lidmi: 3

Baví mě to: 1

Chtěla jsem změnu: 1

Peníze byly většinou jako první odpověď. Další motivací je společnost známých lidí a poznání nových.

„Protože bez práce bych se doma nudila, bez lidí bych byla doma otrávená, jak já se znám.“

„Chtěla jsem to zkusit a říkali nám to ve škole, že je to dobrý.“

„Doma jsem nechtěl bejt, to jsem neměl co dělat. A chtěl jsem si vydělat nějaký peníze.“

10. Proč jste začal/a pracovat s podporou agentury PZ?

Jedna respondentka spolupracuje v rámci transitního programu, je to součást její školy.

Dál bylo mezi odpověďmi: dřív mě všude odmítali, že pro mě práci nemají; nemohl jsem jinak sehnat práci; chtěl jsem to zkusit; doporučení známých.

11. Pracoval/a byste, i kdybyste za práci nedostával/a zapláceno?

1/10/1

Na tuto otázku odpověděla pouze jedna z dotazovaných, že ano, jeden respondent spíš ne a ostatní ne.

I když padlo, že peníze nejsou všechno, většina odpověděla jasně, že bez peněz by nepracovali.

Jedna paní odpověděla: „Kdybych třeba dostávala aspoň na autobus, abych si tam mohla dojet uklidit, tak asi jo.“

Další respondentka: „No kdybych byla venku za branou, tak jo.“

12. Podle jakých kritérií jste si vybral/a zaměstnání, které vykonáváte?

Je to koníček, vždycky jsem tuhle práci chtěla dělat: 1

Mě to baví: 1

Podle oboru vzdělání: 1

Z nabídky agentury PZ: 4

Nevybral/a jste si ho-bylo to jediné možné: 1

Vybral mi ji pan ředitel Domova: 2

Abych se dostala do jiného prostředí: 1

U této otázky nebyly odpovědi příliš jasné. Většina lidí neřeší jejich pracovní místo, jsou rádi, že pracují. Někteří nevědí, co by mohli dělat jiného. Pouze lidé z agentury PZ uvedli, že si vybírali z nějaké nabídky.

Jedna paní tuhle práci dělá už od mládí a nic jiného by dělat nechtěla.

Dvě respondentky z Domova uvedly zaměstnání, které by chtěly dělat, ale nemůžou.

13. Chtěl/a byste pracovat víc než pracujete nyní?

6/5/1

Ano odpovědělo šest osob, pět lidí řeklo ne a jeden možná. Odpovědi většinou souvisely s délkou současné pracovní doby. Ti, kteří by víc pracovat nechtěli zpravidla pracují každý pracovní den minimálně čtyři hodiny.

14. Máte pocit, že peníze, které za práci dostáváte jsou odpovídající Vašemu výkonu?

10/0/2

Pouze dva dotazovaní odpověděli, že by to mohlo být lepší.

15. Máte pracovní smlouvu?

11/0/1

Všichni pracující, tedy 11 osob, má smlouvu se zaměstnavatelem.

Její podmínky nebyly obsahem rozhovoru.

Jedna respondentka odpověděla, že ji má její opatrovnice z ÚSP.

16. Kdo Vás odrazoval od hledání zaměstnání kvůli Vašemu znevýhodnění?

5/6/1

Rodina: 1

Známí: 1

Spolupracovníci: 1

Doktor: 1

Cizí lidi: 2

Šest lidí odpovědělo, že se jim nikdy nic takového nestalo.

Všichni, kdo mluvili o takové zkušenosti říkali, že si z toho ale nic nedělají, že takové řeči

neposlouchají.

17. Kdo Vás podporoval při hledání zaměstnání?

10/2/0

Rodina: 8

Známí: 4

Spolupracovníci: 1

Doktor: 1

Asistenti: 2

Dva lidi odpověděli, že je nikdo nepodporuje. Někteří měli více odpovědí.

18. Setkal/a jste se někdy s negativním přístupem spolupracovníků v zaměstnání spojeným s Vaším znevýhodněním?

1/10/1

Pouze jednou byla odpověď ano.

„Akorát, kde mi řekla, že bych šla pomáhat do toho Sluníčka (pozn. restaurace), tak to ne. Tam mi to prostředí nesedne a tam mě nedostanou ani heverem. Tam je nepříjemná ta číšnice.“

19. Máte pocit, že se k Vám spolupracovníci chovají jinak než k ostatním?

0/8/2

Většina respondentů se s tím nesešla. Dvě odpovědi byli: možná na začátku; možná mi víc pomáhali

20. Jste v zaměstnání spokojen/a?

11/0/1

Všichni pracující respondenti jsou se svým zaměstnáním spokojeni, i když dva uvažují o změně

zaměstnání.

21. Je s Vámi na pracovišti více osob se zdravotním postižením?

3/8/1

Ano odpověděli tři respondenti pracující v chráněných dílnách a ve výrobním družstvu.

22. Máte nějaké specifické potřeby ohledně Vaší práce?

3/9/0

Jeden respondent uvedl, že potřebuje častější přestávky, jedna respondentka, má pocit, že někdy potřebuje víc času. Specifické potřeby má také respondent, který je nevidomý.

23. Přišel/a jste někdy kvůli svému znevýhodnění o práci?

4/4/4

Čtyři respondenti odpověděli ano, čtyři ne a čtyři neměli jinou práci než nyní.

Jedna respondentka uvedla, že se jí tato situace stala u zaměstnání přes úřad práce.

24. Považujete za užitečnou přítomnost pracovního asistenta na pracovišti?

9/2/1

Jeden z respondentů odpověděl, že neví. Devět z dotazovaných považuje činnost pracovního asistenta za užitečnou. Dva ne.

Jedním z důvodů, proč ne bylo, že by paní bylo nepříjemné, že ji někdo „kouká pod ruce“.

„Já si myslím, že je to určitě dobrý. Že mi třeba vysvětlí určitý postupy, jak se to má dělat, který bych jinak nevěděl.“

„No to je užitečný, protože ten asistent Vám spíš pomůže, když někde jste, jít za tím vedoucím.“

„Ze začátku určitě. Musí mu pomoci se na tu práci připravit. Ale musí to být tak, aby na něm ten klient nebyl závislej.“

„Jo to je dobrý. On mi říká co dělat, jestli je to dobrý. On se mnou tam mluví.“

25. Považujete za užitečnou činnost pracovního konzultanta?

Pokuste se to zdůvodnit.

10/0/2

Tuto činnost považují dotazování za velmi užitečnou.

Jeden respondent zdůraznil, že je pro něj důležitá i spolupráce po skončení podpory v rámci podporovaného zaměstnávání.

26. Jaké výhody či nevýhody má podle Vás zaměstnávání s podporou agentury podporovaného zaměstnávání?

Bez ní bych nepracovala.

Práci najdou rychle, snadněji.

Pomáhají.

Poradí, jak práci najít.

Naučí.

Komunikace se zaměstnavatelem.

Sama bych do práce nešla.

Najdou jiný místo, když se mi někde nelíbí.

Hlavní rozhodnutí, jestli do toho vůbec jít. Jestli jít do práce. A jaký tam budou lidi.“

„Oni to dokážou vysvětlit líp i tomu zaměstnavateli. A navíc, že jsou v kontaktu, kdyby se něco stalo. Přijedou a dají to do pořádku.“