

**UNIVERZITA KARLOVA V PRAZE**

Husitská teologická fakulta

*Bakalářská práce*

**Pracovní uplatnění lidí s postižením**

**Work Involvement of Disabled Persons**

Vedoucí práce:

prof. PhDr. Beáta Krahulcová, CSc.

Autor:

Jana Jirotková

Praha 2012

## **Poděkování**

Na tomto místě bych ráda poděkovala především své vedoucí práce prof. PhDr. Beátě Krahulcové, CSc. za její seriózní a zároveň lidský přístup, cenné rady a připomínky. Dále Lence Jirotkové a Radce Lienertové za pomoc s korekturou textu a Martině Novákové za korekturu anglického textu. V neposlední řadě také všem mým blízkým za celkovou podporu a velkou trpělivost.

## **Prohlášení**

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

V Praze dne 8. dubna 2012

Jana Jirotková

## **Anotace**

Obsahem této práce je problematika zaměstnávání osob se zdravotním postižením. Zabývám se zde lidmi s postižením z pohledu legislativy, možnostmi jejich vzdělávání, profesní přípravou a hlavně uplatněním na trhu práce. V druhé části se zaměřuji na lidi mentálním postižením a jak s nimi správně komunikovat a jakými způsoby se dají nacvičit schopnosti a dovednosti potřebné k nalezení a udržení si pracovního místa. Dále jak vypadá kariérové poradenství, pracovní terapie (ergoterapie) a aktuální legislativa týkající se zaměstnávání osob se zdravotním postižením. Stěžejní část práce obsahuje konkrétní možnosti pracovního uplatnění v centru denních služeb, chráněné dílně, tréninkovém zaměstnání, podporovaném zaměstnávání, sociální firmě a na volném trhu práce. Jednotlivé služby v rámci své práce dále představuji.

Cílem mé bakalářské práce je proniknout hlouběji do problematiky zaměstnávání osob s mentálním postižením, posoudit všechny jejich možnosti v této oblasti a lehce nastínit naléhavost osamostatňování a sociální integrace, k čemuž může dopomoci jejich zaměstnávání. A v neposlední řadě bych ráda informovala širokou veřejnost o schopnostech lidí s mentálním postižením účastnit se pracovního procesu.

## **Klíčová slova**

Zdravotní postižení, mentální postižení, vzdělání, profesní příprava, pracovní uplatnění, osamostatnění, sociální integrace.

## **Annotation**

The content of this work is problems of employing of health disabled persons. In this work I concern with disabled persons from the legislative point of view , I concern with the education and professional training possibilities and mainly of the possibilities of the involvement in the labour market. In the second part I concentrate on the people with the mental disability and the way how to communicate with them and how to train their abilities and skills necessary for finding and keeping of the job. The next point is how career consultancy, the working therapy (occupational therapy) and the current legislative of employing of health disabled persons look like. The mainstay of this work contains the concrete possibilities of work involvement in the centre of daytime services, in the sheltered workshop, in the training job, in the supported jobs, in the social firm and in the independent labour market I am introducing each of these services in my work.

The aim of my bachelory work is to get deeply through the problems of the employing of the persons with the mental disability, to judge all of their possibilities in this area and to indicate the urgency of the independence and the social integration of this people. The employing of these people can support this process.. Additionally I would like to inform the general public of the ability of people with the mental disability to participace in working process.

## **Keywords**

The health disability, the mental disability, the education, the professional training, the work involvement, the becoming independent, the social integration.

# Obsah

ÚVOD .....	- 8 -
<b>1. DEFINICE OSOBY SE ZDRAVOTNÍM POSTIŽENÍM.....</b>	<b>- 10 -</b>
<b>2. ZÁKLADNÍ KATEGORIE ZDRAVOTNÍHO POSTIŽENÍ .....</b>	<b>- 11 -</b>
2.1. TĚLESNÉ POSTIŽENÍ, DLOUHODOBÉ ONEMOCNĚNÍ A ZDRAVOTNÍ OSLABENÍ.....	- 11 -
2.1.1. <i>Stupně.....</i>	- 11 -
2.1.2. <i>Důsledky pro vzdělávání a profesní příprava .....</i>	- 11 -
2.1.3. <i>Uplatnění na pracovním trhu .....</i>	- 12 -
2.2. ZRAKOVÉ POSTIŽENÍ .....	- 12 -
2.2.1. <i>Stupně.....</i>	- 13 -
2.2.2. <i>Důsledky pro vzdělávání a profesní příprava .....</i>	- 13 -
2.2.3. <i>Uplatnění na pracovním trhu .....</i>	- 13 -
2.3. SLUCHOVÉ POSTIŽENÍ.....	- 14 -
2.3.1. <i>Stupně.....</i>	- 14 -
2.3.2. <i>Důsledky pro vzdělávání a profesní příprava .....</i>	- 14 -
2.3.3. <i>Uplatnění na pracovním trhu .....</i>	- 15 -
2.4. SPECIFICKÉ PORUCHY UČENÍ .....	- 15 -
2.4.1. <i>Klasifikace.....</i>	- 16 -
2.4.2. <i>Důsledky pro vzdělávání a profesní příprava .....</i>	- 16 -
2.4.3. <i>Uplatnění na pracovním trhu .....</i>	- 16 -
2.5. NARUŠENÁ KOMUNIKAČNÍ SCHOPNOST .....	- 16 -
2.5.1. <i>Formy (SLOWÍK, 2007):.....</i>	- 17 -
2.5.2. <i>Důsledky pro vzdělávání a profesní příprava .....</i>	- 18 -
2.5.3. <i>Uplatnění na pracovním trhu .....</i>	- 18 -
2.6. KOMBINOVANÉ POSTIŽENÍ .....	- 18 -
2.7. MENTÁLNÍ POSTIŽENÍ .....	- 19 -
2.7.1. <i>Stupně.....</i>	- 20 -
2.7.2. <i>Důsledky pro vzdělávání .....</i>	- 20 -
2.7.3. <i>Vzdělávání dospělých .....</i>	- 24 -
2.7.4. <i>Uplatnění na pracovním trhu .....</i>	- 25 -
<b>3. SOCIÁLNÍ PRÁCE S LIDMI ZNEVÝHODNĚNÝMI NA TRHU PRÁCE.....</b>	<b>- 26 -</b>
3.1. KOMUNIKACE S ČLOVĚKEM S MENTÁLNÍ RETARDACÍ.....	- 26 -
3.1.1. <i>Komunikační problémy .....</i>	- 26 -
3.1.2. <i>Principy komunikace.....</i>	- 27 -
3.2. KARIÉROVÉ PORADENSTVÍ .....	- 28 -
3.3. JOB KLUB.....	- 30 -
3.4. ERGOTERAPIE .....	- 31 -

3.5.	TRANZITNÍ PROGRAM .....	- 32 -
3.6.	PODPORA ZAMĚSTNAVATELŮ OSOB SE ZDRAVOTNÍM POSTIŽENÍM .....	- 33 -
3.6.1.	<i>Přehled změn v působnosti ministerstva práce a sociálních věcí pro rok 2011 .....</i>	- 33 -
3.6.2.	<i>Přehled změn v působnosti ministerstva práce a sociálních věcí pro rok 2012 .....</i>	- 34 -
<b>4.</b>	<b>MOŽNOSTI PRACOVNÍHO UPLATNĚNÍ .....</b>	<b>- 35 -</b>
4.1.	CENTRA DENNÍCH SLUŽEB .....	- 36 -
4.2.	CHRÁNĚNÉ DÍLNY .....	- 36 -
4.3.	TRÉNINKOVÁ PRACOVÍŠTĚ .....	- 36 -
4.4.	PODPOROVANÉ ZAMĚSTNÁVÁNÍ .....	- 38 -
4.4.1.	<i>Specifika podporovaného zaměstnávání osob s mentálním postižením .....</i>	- 41 -
4.5.	SOCIÁLNÍ FIRMA .....	- 42 -
4.6.	TRH PRÁCE .....	- 43 -
<b>5.</b>	<b>ZÁVĚR .....</b>	<b>- 46 -</b>
<b>6.</b>	<b>LITERATURA .....</b>	<b>- 47 -</b>

## Úvod

Toto téma jsem si vybrala hned z několika důvodů. Smím-li být trochu osobní, tak jsem nejprve přemýšlela, jak spojit koníčka s povinností, totiž aby se mi moje bakalářská práce psala co nejlépe. Pracovala jsem již ve třech různých čajovnách a přála si zkusit i obsluhu kavárny, baru či restaurace. Našla jsem si tedy jednu ze svých povinných praxí v tréninkové kavárně. Tehdy jsem si představovala, že až dostuduji, pokusím se nějakou podobnou kavárnu či čajovnu zřídit, protože takovýchto míst, která umožňují pracovat lidem s postižením, je stále zoufale málo, stavy jsou plné a čekací listina příliš dlouhá.

Proč ale práci pro lidi, kteří snad většině zaměstnanců připadají nedostatečně schopní, nemotorní a pomalí? Důvodů je samozřejmě hned několik a snad některé argumenty mohou přesvědčit i ony nedůvěřivé zaměstnavatele. Začnu tím, co je důležité pro samotného člověka, ať se jedná o zdravého nebo postiženého. Když vycházím ze zkušeností svých a svého okolí, z toho, co je obecně známo, tak bych práci zařadila mezi důležité potřeby člověka. Nejde jen o to uživit se, vydělat peníze, vždyť i člověk, který nepotřebuje práci, má nějaké koníčky. Pro nás pro lidi je zkrátka důležité mít co dělat, mít čím zaměstnat naše ruce a naši mysl. Při práci můžeme alespoň na chvíli zapomenout na naše trápení. Zaměstnání je pro nás prostředkem určení sama sebe – jsem uklízečka, jsem doktor, jsem učitelka atd. V práci máme možnost potkat nové lidi, navazovat nové kontakty a nezřídka i najít si svého životního partnera či partnerku. Nemluvě o změně prostředí. Mzda nám umožňuje zvyšovat životní standard, chodit na různé kulturní akce, sebevzdělávat se, cestovat a mnoho dalšího. O významu práce by se daly napsat třeba i celé knihy. Nám teď bude stačit uvědomit si její důležitost. Zároveň nezapomenout, že vše výše zmíněné platí pro člověka s postižením dvojnásob. Jak píše Slowík (2007, s. 39): „...co platí všeobecně, to se plně vztahuje i na jedince s jakýmkoliv znevýhodněním. Práce pro tyto lidi není jen přirozenou potřebou, ale výrazně zvyšuje jejich sociální sebevědomí, pocit lidské plnohodnotnosti a pomáhá jim také zajišťovat vytouženou samostatnost a nezávislost.“

Žijeme v době, kdy integrace lidí s postižením je na dobré cestě, ale stále ještě ne u svého cíle. Tomu zřejmě může pomoci i tendence lidí s postižením nacházet si práci. To, že se dostanou mezi lidi podle mě zcela přirozenou cestou, dává nám šanci je lépe poznat a pochopit. Brát je jako někoho, kdo není politováníhodný a závislý. Tím se dostávám na výhodu z nejdůležitějších a to je možnost přesunout podporu praceschopných lidí s postižením z invalidních důchodů do sféry pracovního uplatnění. Vždyť nebylo by pro stát úspornější, kdyby měli možnost vydělat si na své živobytí sami? To je ale otázka směřovaná



spíše pro politiky, ekonomy, ministry, zkrátka lidi, co se ve státním rozpočtu vyznají lépe než já. Pro mě jako budoucí sociální pracovníci jsou důležité všechny aspekty pracovního uplatnění lidí s postižením podporující osobnost, socializaci a duševní pohodu klientů.

Tím jsem uvedla na pravou míru důvod výběru tématu mé bakalářské práce a teď se dostávám k cílům, ke kterým bych ráda po napsání došla. Nejprve bych definovala, kdo je člověk s postižením, a popsala jednotlivé druhy postižení. Jelikož vím, že toto téma je velice široké a není možné ho celé (pro všechny druhy postižení) obsáhnout v jedné bakalářské práci, chtěla bych se dále zaměřit na lidi s mentálním postižením, s kterými mám i více zkušeností z praxe. Proto se v kapitole o druzích postižení budu také více věnovat lidem s mentálním postižením. Podívám se pokud možno na aktuální stav legislativy k tomuto problému v České republice. Hlavní částí by však měl být celý proces začleňování lidí s mentálním postižením na volný trh práce v České republice. Představuji si to tak, že popíšu, jak by takový člověk měl postupovat, aby se dostal z podporované sféry k vlastní samostatnosti (od center denních služeb, přes chráněné dílny, tréninková pracoviště, podporované zaměstnání až po běžný trh práce). Shrnu, jaké jsou možnosti, případně pro koho se nejlépe hodí. A v neposlední řadě bych se podívala na sociální práci s lidmi znevýhodněnými na trhu práce – komunikace, profesní poradenství, ergoterapie, tranzitní program atd.

Když to shrnu, hlavním cílem je zmapovat současné pracovní možnosti lidí s mentálním postižením, obohatit tím především své znalosti a doufám, že i ostatních.

## 1. Definice osoby se zdravotním postižením

Dle ustanovení § 67 zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, osoby se zdravotním postižením, kterým je poskytována zvýšená ochrana na trhu práce, jsou fyzické osoby, které jsou:

- invalidní v třetím stupni (osoby s těžším zdravotním postižením) podle rozhodnutí orgánu sociálního zabezpečení.
- invalidní v prvním nebo druhém stupni podle rozhodnutí orgánu sociálního zabezpečení.
- zdravotně znevýhodněny podle rozhodnutí úřadu práce. Zdravotně znevýhodněná osoba není schopná vykonávat zaměstnání v takovém rozsahu a s takovou mírou kvalifikace jako zdravý člověk a to z důvodu jejího dlouhodobě nepříznivého zdravotního stavu

„Za dlouhodobě nepříznivý zdravotní stav se pro účely tohoto zákona považuje nepříznivý stav, který podle poznatků lékařské vědy má trvat déle než jeden rok a podstatně omezuje psychické, fyzické nebo smyslové schopnosti a tím i možnost pracovního uplatnění.“ (Zákon č. 435/2004 Sb, s. 23)<sup>1</sup>

Fyzická osoba musí doložit posudkem nebo potvrzením, že je osobou se zdravotním postižením, orgánu sociálního zabezpečení.

---

<sup>1</sup> Od 1. 1. 2012 již Úřad práce nevydává rozhodnutí o uznání osobou zdravotně znevýhodněnou. Platí jen ta rozhodnutí o uznání osobou zdravotně znevýhodněnou, která byla vydána do 1. 1. 2012 na dobu, na kterou byla vydána a nejdéle do 1. 1. 2012. „Po dobu platnosti těchto rozhodnutí budou osoby zdravotně znevýhodněné považovány pro účely zaměstnanosti za osoby se zdravotním postižením podle § 67 odst. 2 písm. b) zákona o zaměstnanosti, ve znění účinném od 1. 1. 2012.“ (<http://portal.mpsv.cz/sz/zamest/zamestnani osob/definiceozp>)

## 2. Základní kategorie zdravotního postižení

### 2.1. Tělesné postižení, dlouhodobé onemocnění a zdravotní oslabení

Jako tělesně postižený je označován člověk, který je omezen v pohybových schopnostech v důsledku poškození podpůrného nebo pohybového aparátu nebo jiného organického poškození, píše Marie Vítková (Gruber; Lendl, 1992, in VALENTA a kol., 2003). Přičemž tento stav musí být dlouhodobý nebo trvalý.

#### 2.1.1. Stupně

Stupně tělesného postižení se úzce váží k míře schopnosti pohybu člověka bez pomůcek, s nimi, s jinou osobou nebo s úplnou neschopností pohybu. Dělí se na lehké, střední a těžké.

Druhy tělesného postižení (VALENTA a kol., 2007):

- Mozkové pohybové poruchy (např. dětská mozková obrna; úrazy, záněty a nádory mozku, mozkové příhody, degenerativní onemocnění centrální nervové soustavy)
- Obrna míchy (vlivem různých onemocnění a úrazů)
- Rozštěp páteře
- Poliomyelitis<sup>2</sup>
- Svalová dystrofie
- Deformace (skoliózy, lordózy, kyfózy)
- Chronické nemoci a chybějící funkce orgánů (např. selhání ledvin, revmatismus; vysoký krevní tlak, který může zapříčinit chronické srdeční selhávání) atd.

#### 2.1.2. Důsledky pro vzdělávání a profesní příprava

Děti s tělesným a pohybovým postižením jsou v důsledku nedostatku podnětů a zkušeností ohroženy neadekvátním vývojem. Proto je pro ně velmi důležitá včasná intervence v podobě rané péče, která by měla dopomoci ke správnému vývoji kognitivních a osobnostních vlastností dítěte (VALENTA a kol., 2003). Mohou se vzdělávat

---

<sup>2</sup> „Poliomyelitis, dětská obrna – infekční onemocnění virového původu, postihující nervovou soustavu hl. dětí. V ČR se nevyskytuje od zavedení povinného očkování 1960 Sabinovou vakcínou.“ (KOLEKTIV AUTORŮ, svazek 2., 1995, s. 365)

jak ve speciálních školách pro tělesně postižené tak v běžných školách všech typů a stupňů (SLOWÍK, 2007), pokud k tomu bude dostatečně přizpůsobeno a upraveno prostředí školy. Při školách pro zdravotně postižené fungují tzv. speciálně pedagogická centra (SPC), která pomáhají postiženému dítěti v integraci do školy od 3 let života až do ukončení školní docházky (vyhláška MŠMT ČR č. 127/1997 Sb.). Dítě s tímto druhem postižení je ale ohroženo rychlou únavou a tím i zhoršenou schopností se soustředit. Některé druhy tohoto postižení jako např. dětská mozková obrna (DMO) s sebou přinášejí i další znevýhodnění jako jsou snížené rozumové schopnosti, potíže s rozlišováním tvarů předmětů, pomalé a nevyrovnané pracovní tempo atd. (VALENTA a kol., 2003)

### **2.1.3. Uplatnění na pracovním trhu**

Lidé s tělesným postižením mohou být omezeni ve výběru práce z následujících důvodů: zdravotní stav, imobilita, častá kombinace s dalšími druhy postižení (mentální retardace, epilepsie, zrakové a sluchové postižení atd.). S tím může souviset zhoršená jemná motorika, snížená manuální zručnost, zvýšená unavitelnost, horší koncentrace, problémy s komunikací, zpomalené pracovní tempo atd.

„Je tedy důležité vybrat takové pracovní uplatnění, v němž bude moci využít všech svých zbývajících tělesných schopností tak, aby jeho práce byla bezvadná, aby jeho pracovní činnost nezhoršovala jeho zdravotní stav a aby se mu mohlo dostat za pracovní výkon přiměřeného uznání, které pak bude přinášet uspokojení do jeho života a stane se základem jeho důstojné a samostatné existence.“ (OPAŘILOVÁ, 2004, s. 26)

## **2.2. Zrakové postižení**

„Za osobu se zrakovým postižením (z pohledu tyflopédie) považujeme toho jedince, který i po optimální korekci (medikamentózní, chirurgické, brýlové apod.) má v běžném životě problémy se získáváním a zpracováním informací zrakovou cestou (např. čtení černotisku, zraková orientace v prostoru atd.).“ (Vitásková; Ludvíková; Souralová, 2003, In SLOWÍK, 2007, s. 59)

### 2.2.1. Stupně

Klasifikace podle Světové zdravotnické organizace (WHO): míru zrakové ostrosti vyjadřuje hodnota tzv. vizu (6/60 -> Postižený vidí ostře na vzdálenost 6m, zatímco zdravý na 60m)<sup>3</sup>:

- Střední slabozrakost (max. 6/18 – min. 6/60)
- Silná slabozrakost (max. 6/60 – min. 3/60)
- Těžce slabý zrak (max. 3/60 – min. 1/60, počítání prstů na 1 metr)
- Praktická slepota (max. 1/60 – min. vnímání světla)
- Úplná slepota (žádné nebo chybné vnímání světla)

### 2.2.2. Důsledky pro vzdělávání a profesní přípravu

Až 90% všech informací získá člověk pomocí vizuálního vjemu (SLOWÍK, 2007). Wolffe a Sacks (In SLOWÍK, 2007, s. 66) říkají, že lidé s těžkým zrakovým postižením mají omezenou možnost situačního a náhodného učení v běžném sociálním prostředí, které je důležité pro výchovu, vzdělávání a osobnostní rozvoj, a proto je úloha rodiny a přátel pro ně mnohem významnější, protože je může na tyto situace nenásilně připravovat. Opět je důležitá raná péče, kterou zajišťuje Společnost pro ranou péči (poskytování odborných služeb, podpory rodin, možnost výjezdů k rodinám). Člověk zrakově postižený může navštěvovat jak školy běžné, tak školy pro zdravotně postižené zaměřené na vzdělávání zrakově postižených lidí (vyhláška MŠMT ČR č. 127/1997 Sb.).

Pro studenty se zrakovým postižením existují na vysokých školách podpůrná centra, která nabízejí poradenství, zprostředkování digitalizace dokumentů, speciální tisk, vhodný počítačový software atd. (SLOWÍK, 2007).

### 2.2.3. Uplatnění na pracovním trhu

Lidé se střední slabozrakostí mají omezení při drobné práci do blízka, při řízení vozidla, při poruše barvocity, problémy s tříděním různobarevného materiálu a zhoršenou přizpůsobivost při změnách světelných podmínek (porucha adaptace na tmou).

Při silné slabozrakosti je nutné zaměstnání zdravotně přiměřené. Tito lidé mají významně omezenou práci do blízka, nejsou schopní řídit vozidlo a mají zhoršenou orientaci ve venkovním prostředí.

---

<sup>3</sup> Informace získané z <http://www.sons.cz/klasifikace.php> (20. 3. 2012)

Pracovní schopnost při těžké slabozrakosti je omezena na třetinu až polovinu, neschopnost práce do blízka, zhoršení orientace a pohyblivosti.

Soustavná výdělečná činnost člověka s praktickou a úplnou nevidomostí za mimořádných podmínek vyžaduje pomoc při běžných úkonech (ZVONÍKOVÁ, A., ČELEDOVÁ, L., ČEVELA, R., 2010).

### **2.3. Sluchové postižení**

„Sluchové postižení je následkem organické vady v kterékoli části sluchového analyzátoru, sluchové dráhy a sluchových korových center, příp. funkcionálně percepčních vad.“ (SLOWÍK, 2007, s. 72). Za sluchově postižené se považují osoby, které o sluch přišly po rozvinutí mluvené řeči. Osoby, které o sluch přišly před tímto obdobím nebo se narodily se sluchovou vadou, se podle zákona o znakové řeči (zákon č. 155/1998 Sb.) označují za neslyšící a rozvoj mluvené řeči je u nich značně omezen (SLOWÍK, 2007).

#### **2.3.1. Stupně**

Škála podle WHO stanovena roku 1980, kvantita měřená v decibelech (jak hlasitý musí být zvuk, aby ho člověk s daným stupněm sluchového postižení slyšel), upravené podle vyhlášky MPSV č. 282/1992 (KRAHULCOVÁ, 2002) :

- Lehká nedoslýchavost (20-40 dB)
- Středně těžká nedoslýchavost (41-55 dB)
- Těžká nedoslýchavost (56-70 dB)
- Praktická hluchota (71-90 dB)
- Hluchota (91 dB a více; body v audiogramu i nad 1kHz)
- Úplná hluchota (91 dB a více; v audiogramu žádné body nad 1 kHz)

#### **2.3.2. Důsledky pro vzdělávání a profesní přípravu**

Pro děti se sluchovým postižením jsou v České republice určeny mateřské, základní, střední, popřípadě (střední) odborná učiliště pro zdravotně postižené. Osoby se sluchovým postižením mohou díky individuálnímu vzdělávacímu plánu studovat vysoké školy.

Mnoho rodičů by si přálo, aby jejich dítě se sluchovým postižením navštěvovalo běžnou základní školu, a proto existují snahy o integraci těchto žáků. Tak alespoň mají možnost

upevňovat sociální vztahy se slyšícími vrstevníky. Otázkou ale zůstává úspěšnost integrace. Snadněji se integruje nedoslýchavé nebo ohluchlé dítě s kochleárním implantátem (VALENTA a kol., 2003). Pro úspěšnou integraci je třeba včasná depistáž, vyšetření sluchu dítěte, přidělení kvalitního sluchadla, reedukace sluchu a řeči, spolupráce logopeda s rodinou a rodiny se školou. Dále je třeba posoudit intelekt, sociabilitu, schopnost adaptability dítěte a zhodnotit sociální a emocionální zralost (Janotová, in VALENTA a kol., 2003). Prostředek komunikace v běžné škole je jasně dán – čeština ve zvukové a grafické podobě. Jestliže je žák se sluchovým postižením integrován na běžnou školu, předpokládá se, že je schopen komunikovat s učitelem a se spolužáky mluvenou řečí. Artikulace sluchově postižených je nápadná a to díky špatné akustické zpětné vazbě. Je tedy třeba se starat prostřednictvím logopedické péče o srozumitelný mluvní projev (VALENTA a kol., 2003).

### **2.3.3. Uplatnění na pracovním trhu**

Lidem těžce sluchově postiženým a s úplnou ztrátou sluchu může být přiznána invalidita (trvalá pokud má jedinec porušené komunikační schopnosti v mluvené řeči a je sociálně dezintegrovan) nebo střední omezení pracovní zátěže u práce, kde není vyžadovaná sluchová informace (jako lidé se středně těžkou sluchovou poruchou). Člověka s implantovanou neuroprotézou musíme brát jako nedoslýchavého, který však může slyšet a rozumět řeči bez odezírání a je schopen telefonovat. Lidé se střední a lehkou poruchou sluchu mohou vykonávat práci částečně nebo soustavně. Záleží na náročnosti sluchové potřeby. Pracovní schopnost není omezena s použitím sluchadla (ZVONÍKOVÁ, A., ČELEDOVÁ, L., ČEVELA, R., 2010).

## **2.4. Specifické poruchy učení**

„Pojem poruchy učení je souhrnným označením různorodých skupin poruch, které se projevují nejčastěji obtížemi při nabyvání a užívání zejména tzv. školních dovedností (čtení, psaní, počítání atd.) u jedinců s alespoň průměrnou úrovní intelektu.“ (SLOWÍK, 2007, s. 124).

### **2.4.1. Klasifikace**

U specifických vývojových poruch asi nemá cenu uvádět stupně, které by se klasicky daly rozdělit na lehký, střední, těžký. Lépe je připomenout, jaké typy těchto poruch existují (SLOWÍK, 2007, s. 127):

- Dyslexie – vývojová porucha čtení
- Dysgrafie – porucha psaní
- Dysortografie – porucha pravopisu
- Dyspraxie – vývojová porucha obratnosti
- Dymúzie – vývojová porucha schopnosti vnímání a reprodukce hudby
- Dyskalkulie – porucha matematických schopností
- Dyspinxie – porucha kreslení

### **2.4.2. Důsledky pro vzdělávání a profesní přípravu**

Lidé se specifickými poruchami učení mívají problémy s výkonovou nevyrovnaností. Pomáhá jim trpělivý, tolerantní a klidný přístup pedagoga, zachování pravidelnosti a rytmu. Velmi důležitá je také spolupráce školy a rodiny žáka (SLOWÍK, 2007).

### **2.4.3. Uplatnění na pracovním trhu**

Zde myslím není třeba vycházet z odborné literatury. Stačí jednoduché logické uvažování. Například člověk s dyslexií, dysgrafií nebo dysortografií bude mít větší či menší potíže s prací, kde je nutné rychlé a přesné čtení, psaní, zvládnání pravopisu. Tento člověk se proto nejspíše nebude hodit pro profesi jako novinář, učitel nebo například překladatel knih atp. Analogicky můžeme postupovat u ostatních specifických poruch učení. Připouštím ale, že moje úvaha může v tomto být chybná, jelikož nemám s tímto dostatečné zkušenosti z praxe.

## **2.5. Narušená komunikační schopnost**

Narušená komunikační schopnost se dotýká nejen mluvené řeči, ale i její grafické stránky, mimoverbálních prostředků a netradičních komunikačních kanálů (SLOWÍK, 2007, s. 85). Řeč osoby s tímto postižením je omezeně plynulá, srozumitelná, koordinovaná, intonovaná atd.



### 2.5.1. Formy (SLOWÍK, 2007):

- Centrální vady a poruchy řeči (vývojová dysfázie<sup>4</sup>, afázie<sup>5</sup>, breptavost<sup>6</sup>, koktavost<sup>7</sup>)
- Útlum sociálních funkcí řeči (mutismus<sup>8</sup>, elektivní mutismus<sup>9</sup>, surdomutismus<sup>10</sup>)
- Rezonanční vady řeči (huhňavost<sup>11</sup>, palatolalie<sup>12</sup>)
- Poruchy artikulace (dyslalie<sup>13</sup>, dysartrie<sup>14</sup>)
- Poruchy hlasu (dysfonie<sup>15</sup>, mutační poruchy<sup>16</sup>)

---

<sup>4</sup> „Opožděný vývoj řeči s výrazně narušenou schopností sluchového rozlišování, vnímání a chápání řeči, stavby vět a výraznými dramatismy.“ (SLOWÍK, 2007, s. 88)

<sup>5</sup> „Afázie, ztráta nebo porucha řeči, vzniklá narušením řečových oblastí mozku.“ (KOLEKTIV AUTORŮ, svazek 2., 1995, s. 22)

<sup>6</sup> „Enormně rychlá, artikulačně nedbalá, a proto špatně srozumitelná řeč (porucha tempa řeči) - bývá spojena s drobným organickým poškozením mozku (podle nálezu EEG).“ (SLOWÍK, 2007, s. 88)

<sup>7</sup> „Porucha plynulosti řeči, patrná především v dialogu, projevující se tonickými (špinavými), klonickými (škubavými) nebo smíšenými (tonoklonickými) křečemi svalstva mluvních orgánů; může být doprovázena koverbálními projevy v chování (souhyby - např. tiky, záškuby; součiny - složitější uvolňující pohyby nebo úkony před vlastním mluvním projevem); dříve byla řazena mezi neurotické poruchy, podle nejnovějších výzkumů sehrává v této poruše plynulosti řeči roli patrně i drobné organické poškození mozku.“ (SLOWÍK, 2007, s. 89)

<sup>8</sup> „Oněmění; příčinou bývá např. psychické trauma, k terapii je nezbytná psychologická pomoc.“ (SLOWÍK, 2007, s. 89)

<sup>9</sup> „Výběrová nemluvnost vůči konkrétní osobě (otec, matka, učitel,...), resp. v určité situaci nebo prostředí (např. škola); příčinou jsou často nevhodné výchovné přístupy k dítěti; po odeznění negativních faktorů je prognóza velmi dobrá.“ (SLOWÍK, 2007, s. 89)

<sup>10</sup> „Neurotická ztráta řeči spojená s útlumem slyšení řeči, s projevy nápadně živé schopnosti odezírat řeč podle mimiky a úst mluvícího, a to na bázi nevědomého slyšení.“ (SLOWÍK, 2007, s. 89)

<sup>11</sup> „Patologicky snížená rezonance hlasité řeči buď vlivem překážky v nose nebo nosohltanu (zavřená huhňavost - porušena je např. kvalita výslovnosti hlásek m, n, které znějí jako b, d'), nebo v důsledku poruchy patrohltanového uzávěru (otevřená huhňavost - hlásky jsou vyslovovány s „nosovým" přízvukem).“ (SLOWÍK, 2007, s. 89)

<sup>12</sup> „Porucha výslovnosti při rozštěpu patra (patologická výslovnost v důsledku rozštěpových změn na mluvních orgánech); po operativní léčbě rozštěpu má dítě dobrou prognózu nápravy.“ (SLOWÍK, 2007, s. 89)

<sup>13</sup> „Dyslalie, patlavost, žvatlavost, porucha výslovnosti; neschopnost tvořit správně některé hlásky“ (KOLEKTIV AUTORŮ, svazek 2., 1995, s. 301)

<sup>14</sup> „Celková porucha artikulace (doprovází např. DMO, Parkinsonovu nemoc apod.), postiženy jsou řečové funkce, ne přímo fatická mozková centra!“ (SLOWÍK, 2007, s. 89)

<sup>15</sup> „Porucha způsobená zpravidla patologickými změnami na hlasivkách.“ (SLOWÍK, 2007, s. 90)

- Symptomatické vady a poruchy (způsobené jiným primárním postižením)

### **2.5.2. Důsledky pro vzdělávání a profesní příprava**

Dítě s narušenou komunikační schopností samozřejmě může navštěvovat běžné školy všech úrovní. Vše záleží na trpělivém a tolerantním přístupu vyučujícího. Obecně se dá říci, že většinu komunikačních poruch je vhodné řešit metodou mluvit, mluvit a zase mluvit (samozřejmě ale nevyvíjet zbytečné a stresující tlaky). Dítě by nemělo být odstrkováno do pozadí, nemělo by mu být napovídáno, co chce říct (to platí zejména u koktavosti) a okolí by se nemělo bát s tímto dítětem o jeho problémech mluvit – upřímné a otevřené vztahy jsou velmi důležité. Dle §5 písm. e) Vyhlášky MŠMT ČR č. 73/2005 Sb. Mohou být zřizovány mateřské a základní školy logopedické pro žáky a studenty s těžkými vadami řeči (SLOWÍK, 2007).

### **2.5.3. Uplatnění na pracovním trhu**

Zde opět nebudu vycházet z literatury, ale ze své logické úvahy. Člověk s narušenou komunikační schopností zřejmě nebude mít žádná významná omezení v pracovní schopnosti. Nejspíš ale nebude moci vykonávat zaměstnání, která vyžadují plynulost mluveného a psaného slova a obecně dobré komunikační schopnosti. Otázkou ale zůstává, jakou má tento člověk úspěšnost na trhu práce, když většina zaměstnavatelů požaduje právě dobré komunikační schopnosti. Jistotu tedy člověk s narušenou komunikační schopností může nalézt v práci manuálního typu, která ale na druhou stranu nemusí odpovídat jeho intelektovým schopnostem.

## **2.6. Kombinované postižení**

Lidé s kombinovaným postižením mají dvě a více vad či poruch. Jedná se o velmi různorodou skupinu lidí, které je obtížné jednotně klasifikovat, a proto mohu jen odkázat na jednotlivé postižení. Nejčastějšími kombinacemi postižení bývá například mentální postižení s dětskou mozkovou obrnou, s autismem, se smyslovými vadami, s poruchami chování a hluchoslepu (SLOWÍK, 2007).

---

<sup>16</sup> „Nejčastěji jako fyziologická změna provázející změnu hlasového rejstříku při dynamickém vývoji hlasových orgánů v období puberty.“ (SLOWÍK, 2007, s. 90)

## 2.7. Mentální postižení

„Patrně žádný jiný druh handicapu nečiní člověka v běžné populaci tak zvláštním a odlišným jako právě mentální postižen. Nikdo si vlastně nedokáže stav mentálního omezení dost dobře představit a vžít se do situace osob s tímto handicapem; lze si zavázat oči a zkusit se projít po místnosti jako nevidomý, lze si zacpat uši nebo pokusit se komunikovat pouze neverbálními způsoby jako neslyšící, lze se posadit na ortopedický vozík a pokusit se zdolat určitou trasu jako tělesně handicapovaný člověk, nelze ovšem jakkoliv simulovat situaci člověka s mentálním postižením.“ (SLOWÍK, 2007, s. 109)

Mentální postižení je soubor projevů týkající se především psychických schopností, postihující však celou lidskou osobnost. Toto postižení tedy ovlivňuje nejenom vývoj rozumových schopností, ale i způsob komunikace, navazování vztahů, sociální a pracovní začleňování, emotivitu atd. Na mentální postižení lze nazírat z několika úhlů podle změny schopností člověka s tímto postižením. Například z pedagogického hlediska jde o sníženou schopnost učení. Ze sociálního hlediska se jedná o jedince hůře sociálně zařaditelného. Psychologické hledisko, jak už bylo řečeno výše, se zabývá sníženou úrovní rozumových schopností. Biologické hledisko hovoří o orgánovém či funkčním poškození mozku. Právní hledisko upozorňuje na sníženou způsobilost k právním úkonům. Je zřejmé, že by bylo možno nalézt ještě další hlediska (SLOWÍK, 2007). Nám však při rozsahu a zaměření mé práce bude stačit toto.

Pojem *mentální postižení* můžeme vztáhnout na symptomatologii společnou pro *mentální retardaci* (intelligenční deficit vzniklý prenatálně, perinatálně či postnatálně do druhého roku života dítěte) a pro *demenci* (sekundární snížení inteligence po již nabytých schopnostech). Demence vzniká v důsledku úrazu nebo závažného onemocnění mozku (např. encefalitida). Může postihnout jak dospělé (např. Alzheimerova choroba), tak děti. Příčiny vzniku mentální retardace jsou genetické (např. Downův syndrom), poruchy metabolismu (např. fenylketonurie<sup>17</sup>), intoxikace (např. fetální alkoholový syndrom), trauma (např. nedostatek kyslíku při porodu) a další. (SLOWÍK, 2007)

---

<sup>17</sup> „fenylketonurie, dědičná porucha metabolismu bílkovin charakterizovaná vylučováním kyseliny fenylpyrohroznové močí. Bývá provázána různými psychickými poruchami.“ (KOLEKTIV AUTORŮ, svazek 1., 1995, s. 349)

### 2.7.1. Stupně

Podle mezinárodní klasifikace nemocí (MKN-10):

- **Lehká mentální retardace (IQ 50-69)**

Jsou zde patrné obtíže při školní výuce. Dospělí lidé jsou ale schopni práce, udržení sociálních vztahů a přispívají k životu ve společnosti

- **Středně těžká mentální retardace (IQ 35-49)**

V dětství patrné vývojové opožďení. Mohou dosáhnout přiměřených školních dovedností a komunikace. Dále se mohou dostat k určité hranici nezávislosti a soběstačnosti. Dospělým lidem bude třeba zajistit jistý stupeň podpory práce a začlenění do společnosti.

- **Těžká mentální retardace (IQ 20-35)**

Lidé s tímto stupněm postižení vyžadují trvalou podporu.

- **Hluboká mentální retardace (do 19 IQ)**

Lidé s tímto stupněm postižení vykazují úplnou nesamostatnost a vyžadují neustálou podporu. Je třeba jim pomáhat s pohybem, komunikací a hygienickou péčí. (MKN, 2008)

### 2.7.2. Důsledky pro vzdělávání

#### 1.1.1.1 Smysl vzdělávání lidí s mentálním postižením

Když se mluví o vzdělávání dětí s mentální retardací, je třeba brát v potaz především to, co umí a ne to, co nezvládají. Vzdělávání je tradičně chápáno jako prostředek získávání vědomostí. Často se však zapomíná, že je také důležité pro osvojování si správných návyků a dovedností, že formuje a kultivuje osobnost, připravuje jí na život ve společnosti. Proto by se mělo vzdělávání (hlavně u lidí s těžkou a hlubokou mentální retardací, kteří nejsou schopni se naučit základům čtení, psaní a počítání) pojmut jako způsob, jak získávat potřebné sociální zkušenosti, stát se samostatnými a přizpůsobovat se požadavkům svého okolí (ČERNÁ, 2008) Jde tedy o tzv. sociální učení. Vzdělání nesmí být odepíráno nikomu, obzvláště ne lidem s mentálním postižením. Pro takové lidi je vzdělávání celoživotní proces. Marie Černá (2008, s. 167) se k tomu vyjadřuje takto: „Vzdělávání míří k samé podstatě mentální retardace, ovlivňuje intelektuální funkce, vyrovnání nerovnoměrnosti vývoje jednotlivých stránek osobnosti, odstraňuje poruchy v oblasti adaptivního chování a usnadňuje

orientaci v životě bez ohledu na stupeň postižení. To je další důvod k tomu, proč vzdělávání nemůže být odepíráno žádnému člověku s mentálním postižením. Nikdo nesmí být vylučován, protože každý vzděláváním něco získává, a to i tehdy, když to je vnějším pozorovatelům skryto.“

#### **1.1.1.2 Předškolní vzdělávání**

Jak už jsem se zmínila výše, je velice důležité pro příznivý rozvoj dítěte věnovat velkou pozornost rané péči. Říčan a Krejčířová (In ČERNÁ, 2008, s. 142) uvádějí například program Portage, který se v České republice zabývá nácvikem řeči, sebeobsluhy, motoriky, rozumových a sociálních dovedností. A to formou týdenního docházení do rodiny, kde s dítětem pracují. Společně s rodiči pak vytvářejí plán rozvoje schopností dítěte (ČERNÁ, 2008).

V předškolním věku mají děti s mentálním postižením stejně jako ostatní děti právo na vzdělání. Mohou tedy navštěvovat mateřskou školu speciální (případně speciální třídu při mateřské škole). Program těchto škol je zaměřen na rozvoj rozumových schopností, smyslového vnímání, komunikace, jemné a hrubé motoriky, výtvarných a pracovních aktivit. V nabídce mateřských škol je navíc několik druhů terapií, jako hipoterapie, canisterapie, arteterapie, muzikoterapie a ergoterapie (ČERNÁ, 2008).

#### **1.1.1.3 Školní vzdělávání**

Koncem 90. let začínají první pokusy o školní integraci dětí s mentálním postižením. S platností nového školského zákona od 1. 1. 2005 je možné vzdělávat tyto děti v běžných třídách základních škol. Přičemž integrace se týká spíše žáků s lehkým až středním stupněm mentálního postižení. Tito žáci rovněž mohou navštěvovat základní školy praktické (dříve zvláštní školy). Pro děti s těžkou mentální retardací nebo kombinovaným postižením je umožněno vzdělávání na základních školách speciálních (dříve pomocné školy). Děti s hlubokou mentální retardací se mohou účastnit speciálních programů (tzv. rehabilitační třídy). Též je pro ně možné zajistit individuální vzdělávání v domácím prostředí (SLOWÍK, 2007).<sup>18</sup>

#### **1.1.1.4 Zvláštnosti vzdělávání lidí s mentálním postižením**

Přestože jsem psala o nutnosti hledání schopností, je třeba povědět si také něco o omezeních vzdělávání lidí s mentální retardací. Myšlení je spíše konkrétní a nedostatečně abstraktní. Vágnerová (In ČERNÁ, 2008) popisuje myšlení těchto lidí jako stereotypní

---

<sup>18</sup> Viz. § 42 zák. 561/2004 Sb.

a rigidní. Paměť je mechanická, logika a asociace jsou nepevné a pomalé. Nejlépe je rozvíjet názornou obrazovou paměť, s podporou paměti hmatové, sluchové, čichové a chuťové. Jejich sugestibilita je zvýšená a kritičnost snižena. Motivace často nebývá vysoká, a proto je důležité na ní více pracovat (Černá, 2008). Settler (In ČERNÁ, 2008, s. 153) posuzuje úroveň vzdělatelnosti u jednotlivých stupňů mentálního postižení ve věku od 6 do 21 let takto:

- **Lehká mentální retardace** – Do konce tohoto období si osvojí dovednosti šestého ročníku základní školy. Neosvojí si tedy předměty druhého stupně základní školy a střední školy. Na úrovni středoškolského vzdělání potřebuje speciálně pedagogický přístup.
- **Středně těžká mentální retardace** – Je-li poskytnuto speciální vzdělání, osvojí si do konce tohoto období funkční dovednosti čtvrté třídy základní školy.
- **Těžká mentální retardace** – Neosvojí si žádné školní dovednosti. Zvládá základní sebeobslužné činnosti. Naučí se mluvit či jinak komunikovat.
- **Hluboká mentální retardace** – Vývoj motoriky je pouze částečný. Nenaučí se ani základní sebeobslužné činnosti, takže potřebuje úplnou péči.

Přístup pedagoga a jeho způsob vyučováním je velice zásadní pro správné zvládnutí probírané látky dítětem s mentálním postižením. Především je nezbytné být co nejvíce konkrétní, ilustrovat slovní vyjádření obrázkem a praktickými ukázkami. Posilovat motivaci zaměřením na praktické dovednosti potřebné pro život (například využití počtů k práci s penězi atd.). Vhodné je též rozdělovat úkol na malé kroky, které žák postupně splňuje a nezapomínat vzhledem ke krátkodobé paměti tohoto dítěte na zpětnou vazbu. Prostředí by též mělo být přizpůsobeno žákovi s mentální retardací. V neposlední řadě je potřebná podpora rodičů. Jakkoli je pro ně tato situace těžká, je třeba, aby své dítě v nejvyšší možné míře podporovali k samostatnosti v oblasti sebeobsluhy, sociálních vztahů atd. (ČERNÁ, 2008).

#### 1.1.1.5 Diagnostická činnost

Odpovědnost za diagnostiku nejen dětí s mentálním postižením v České republice mají speciálně pedagogická centra a pedagogicko-psychologické poradny. Pro diagnostiku školní zralosti se nejčastěji používá Jiráskův test, který obsahuje kresbu mužské postavy, napodobení písma a obkreslování teček (Černá, 2008). Podle Přinosilové (In ČERNÁ, 2008)

se k tomu dále používá Pozorovací schéma na posuzování školní zralosti, jehož prostřednictvím se sleduje řeč, činnost, hra, motorika, grafomotorika, sociabilita, sebeobsluha, emocionalita a chování.

Diagnostickou činnost pedagoga můžeme v průběhu vzdělávání žáka rozdělit na čtyři období (ČERNÁ, 2008):

- **Vstupní** – Hlavním úkolem diagnostiky v tomto období je zařazení žáka na správný typ školy. Údaje k tomu potřebné pedagog získává z pozorování, z rodinné a osobní anamnézy, popřípadě z vyšetření v poradenském zařízení.
- **Adaptační** – Toto období trvá maximálně pět měsíců. Hlavní otázkou je, jak se žák dokáže přizpůsobit prostředí a nárokům školy (společenská a školní adaptabilita, přátelské vztahy s vrstevníky, přijetí žáka kolektivem, autorita; proces zapamatování, seberealizace, vůle, pracovní a hygienické návyky, sebeobsluha, komunikace a řeč, pohybové dovednosti, úroveň vědomostí atd.)
- **Průběžné** – Zde se diagnostika soustředí na samotný vzdělávací proces. Posuzuje kvalitu paměti a pozornosti, způsob uvažování, úroveň myšlení, řeči, zrakové, sluchové a hmatové percepce, schopnost diferencovat tvary, barvy, velikosti atd.
- **Závěrečné** – Zájem diagnostiky se upíná k praktickému uplatnění žáka v povolání a dalším životě, ke vztahu k práci a k sebeobslužným dovednostem.

Abychom poskytli vzdělání každému dítěti s mentálním postižením, je třeba respektovat jeho speciální vzdělávací potřeby. Toho dosáhneme prostřednictvím tzv. Individuálního vzdělávacího plánu. Pro tento plán je nezbytné posouzení úrovně vědomostí a dovedností, stanovení cílů v časovém horizontu, popisuje výchovně vzdělávací opatření, a jak bude plán hodnocen. Plán je třeba průběžně kontrolovat a doplňovat či měnit, aby byl efektivní. Sestavuje ho tým odborníků (vychází z psychologické, pedagogické a speciálně pedagogické diagnostiky) společně s rodiči, případně také s žákem, jehož se tento plán týká (ČERNÁ, 2008).

### 2.7.3. Vzdělávání dospělých

„Principy celoživotního učení jsou odvozeny od základního cíle vzdělávání – přispívat k individuálnímu kulturnímu a ekonomickému blahu a ke kvalitě života každého jedince, zvyšovat zaměstnatelnost a co nejefektivněji využívat lidské zdroje.“ (ŠIŠKA, 2005, s. 29)

V předchozích kapitolách u ostatních postižení jsem psala o pracovním uplatnění. V době, kdy i pro zdravého jedince bez postižení může být velice těžké najít si práci, pro člověka s postižením je tato potíž o něco větší. Nechci být zbytečně pesimistická, ostatně tím bych potírala ideu své vlastní práce. Mírím spíše tím směrem, že pro lidi s mentálním postižením je vidina dalšího vzdělávání přínosná, i kdyby vzdělávání dospělých nutně nemělo vést k přípravě na výkon povolání. Někteří jedinci v důsledku svého postižení začínají chápat smysl a hodnotu poznání až po ukončení několikaletého základního vzdělání. Jejich celoživotní vzdělávání se sice nemusí jevit jako efektivní v běžném slova smyslu, vede však k tolik důležité soběstačnosti. Vzdělání je nejen smysluplnou náplní života, nepomáhá jen sociálnímu začleňování, ale také posiluje sebedůvěru a ovlivňuje sebepojetí (ŠIŠKA, 2005). Vágnerová (In ŠIŠKA, 2005, s. 32) navíc uvádí, že návyky a dovednosti mentálně postiženého dospělého se časem vytrácejí, pokud jsou ponechány bez vedení. Vzdělávání dospělých můžeme rozdělit na dva typy (ŠIŠKA, 2005):

- První typ je pro lidi, kteří z různých důvodů nemohli dokončit základní školní vzdělání před tím, než se staly dospělými. Tito lidé si mohou doplnit vzdělání kurzy organizovanými základními školami běžnými, praktickými a speciálními. Nebo individuálním doučováním se (speciálním) pedagogem ze speciálně pedagogického centra nebo ze speciální školy. Případně navštěvováním večerní školy pro osoby s mentálním postižením. Tu nabízí nevládní organizace s podporou speciální školy.
- A druhý typ je další vzdělávání, které je všeobecné nebo odborné a navazuje na základní školní vzdělání. Další odborné vzdělávání by mělo usnadnit přechod ze školy do zaměstnání, výběr zaměstnání pro ty, co už ho ztratili nebo jsou tím ohroženi. Další možností je vzdělávání přímo na pracovišti (on-job learning), čemuž odpovídá model podporovaného zaměstnání. I nevládní organizace Psychopedická společnost ve spolupráci s Pedagogickou fakultou Univerzity Karlovy nabízí možnost vzdělávání lidí s mentálním postižením formou večerní školy (kurzy komunikačních technologií, cizích jazyků, umělecké kurzy atd.). Další kurzy pořádá Sdružení pro pomoc mentálně postiženým.



#### 2.7.4. Uplatnění na pracovním trhu

Více bych se touto problematikou zabývala až ve čtvrté kapitole, kde bych ráda shrnula veškeré možnosti pracovního uplatnění, případně představila konkrétní organizace, které zaměstnávají lidi s mentálním postižením. Zde bych tedy jen stručně a obecně uvedla, jaký typ práce je vhodný pro dané stupně mentálního postižení (ZVONÍKOVÁ, A., ČELEDOVÁ, L., ČEVELA, R., 2010):

- **Lehká mentální retardace** – Zaměstnání musí být nenáročné, nevyžadující teoretické znalosti a kvalifikaci, popřípadě jen v malé míře. Je třeba počítat s různým stupněm úrovně sociálních dovedností a emoční nezralostí, která komplikuje život v sociální oblasti
- **Středně těžká mentální retardace** – Zde především záleží na úrovni rozvoje řeči a schopnostech adaptace. Někteří lidé s tímto stupněm postižení se naučí pouze porozumět jednoduchým instrukcím a nezvládají verbální komunikaci. Jejich rozpoznávací a ovládací schopnosti jsou velice snižené až žádné. Možnost vypěstování základních sociálních návyků a jednoduchých stereotypních úkonů. Mohou vykonávat jednoduchou práci pouze pod trvalým dohledem.

Vzhledem k velmi omezeným možnostem pracovního uplatnění lidí se středně těžkou mentální retardací, předpokládám, že lidé s těžšími formami postižení nejsou schopni vykonávat soustavnou práci tak, jak bych jí ráda pojímala ve své bakalářské práci, a proto je v této podkapitole nebudu dále uvádět.

Obecně lze ale říci, že lidé s mentálním postižením jsou schopni podávat stabilní pracovní výkon v pomalejším tempu a nevdají jim monotónní práce (VITÁKOVÁ a kol., 2005).

### 3. Sociální práce s lidmi znevýhodněnými na trhu práce

Tato kapitola se zabývá několika přístupy a postupy, které mohou významně napomoci práci s lidmi s mentálním postižením. Některé kapitoly se dají aplikovat obecně na lidi se zdravotním postižením či ještě obecněji na lidi znevýhodněné na trhu práce.

#### 3.1. Komunikace s člověkem s mentální retardací

Již výše jsem symptomatologicky zahrнула do mentálního postižení, jak mentální retardaci, tak demenci. Jak název kapitoly napovídá, zde bych chtěla rozebírat hlavně komunikaci lidí s mentální retardací, protože na tyto lidi se vztahuje moje bakalářská práce. To, o čem budu hovořit v této kapitole, můžou v komunikaci s lidmi s mentální retardací využít jak pracovníci pomáhajících profesí, tak hlavně všichni, kteří se dostanou do kontaktu s těmito lidmi (takže i případní zaměstnavatelé a spolupracovníci).

##### 3.1.1. Komunikační problémy

Obecně shrnuto komunikační problémy lidí s mentální retardací se týkají především snížené schopnosti porozumět složitějším sdělením, omezená slovní zásoba a různé agramatismy<sup>19</sup>. Komunikační problémy a s tím spojené nedorozumění se samozřejmě prohlubuje jak v případech, kdy se jedná o kombinované postižení (např. se zrakovým, sluchovým, tělesným postižením atp.), tak se vzrůstajícím stupněm mentální retardace (SLOWÍK, 2010):

- **Lehká mentální retardace** – Lidé s tímto stupněm postižení si sice mluvu osvojují opožděně, ale většinou mají schopnost užívat řeč účelně v každodenním životě, takže se s nimi můžeme domluvit bez větších problémů a to běžnou řečí. Někteří mohou mít i v dospělosti nesprávnou výslovnost hlásek, čímž se srozumitelnost jejich sdělení zhoršuje. Jak již bylo napovězeno výše, jejich aktivní a pasivní slovní zásoba je menší, proto se vyjadřují jednoduše a složitější věty nemusejí pochopit. Od svých blízkých a také z médií kopírují některé ustálené výroky či fráze.
- **Středně těžká mentální retardace** – U těchto lidí je výrazně opožděn rozvoj chápání a užívání řeči. Rozdíly řečových schopností v této kategorii se velice různí. Někteří

---

<sup>19</sup> „Odlišnosti ve tvarech slov nebo stavbě vět apod.“ (SLOWÍK, 2010)

jsou schopni jednoduché konverzace, jiní jen stěží dokážou vyjádřit své základní potřeby. Je docela možné, že se někteří lidé s tímto stupněm postižením nenaučí mluvit nikdy a k tomu, aby se mohli vyjádřit, používají nejrůznější formy nonverbální komunikace. Slovní zásoba je tedy velmi omezená, vady výslovnosti jsou závažné, vyjadřování gramaticky nesprávné. Podstatu jejich krátkých a jednoduchých vyjadřování, můžeme pochopit, pokud se soustředíme na hlavní myšlenku a základní strukturu výrazů. Komunikaci s těmito lidmi můžeme podložit některými druhy doplňkové komunikace (např. obrázky, názorné předměty, dotyky, objetí, pohlázení, gestikulace, atd.).

- **Těžká mentální retardace** – Snížená úroveň schopností lidí s tímto stupněm retardace je charakterově podobná středně těžké mentální retardaci, akorát mnohem výraznější. Tito lidé se mohou běžnou řečí jen stěží domluvit. Někteří se mohou pomocí jednotlivých slov vyjádřit, spíše se však dorozumívají dotyky, gestikulací, ukazováním, neartikulovanými zvuky apod. Je proto nutné využívat alternativní způsoby komunikace (srozumitelné symbolické obrázky či obrázkové systémy).
- **Hluboká mentální retardace** – S tímto stupněm postižení je chápání a používání řeči omezeno tím způsobem, že reakce přicházejí jen po zcela jednoduše formulovaných požadavcích. Dorozumívání s takto postiženými lidmi je tedy velice obtížné a je třeba dlouhodobá individuální práce na rozvoji komunikace. Nápomocná pak může být speciální metoda bazálního dialogu. Zde se využívá nonverbálních projevů jako je napětí svalstva, pohyby očí, rytmus a intenzita dýchání, neartikulované zvuky apod.

### 3.1.2. Principy komunikace

Jaké jsou tendence intaktní populace k chybám v komunikaci s lidmi s mentální retardací? Na prvním místě by to asi byl ponižující přístup, který pramení z představy, že i dospělý jedinec s mentálním postižením je vlastně dítě. Pravda je, že tito lidé se tak někdy chovají a na okolí tak prostě působí. Je však třeba respektovat jejich fyzický věk, důstojnost a způsob jakým se vyjadřují. Někdy se může stát, že naruší naši osobní zónu a začnou se nás neočekávaně dotýkat, i když si zatím ještě nejsme blízcí. Nemusí to být samozřejmě myšleno špatně (většinou jde o projev vřelosti). Je třeba si chránit své hranice, však vždy citlivě a s respektem (SLOWÍK, 2010).

„Tito lidé jsou obvykle velmi snadno ovlivnitelní – pamatujme na to, abychom se nenechali strhnout k manipulaci, na kterou oni přistoupí.“ (SLOWÍK, 2010, s. 61). Jako tomu je u všech lidí s jakýmkoli druhem postižení, i zde je vhodné pamatovat na to, že pomoc by se měla nabízet nikoli vnucovat. Právě proto, že lidé mohou vypadat jako velmi zranitelní, je tendence rozhodovat za ně velice silná (zvláště pak ze strany rodiny či přátel). To však prohlubuje jejich nesamostatnost. Lépe je komunikovat s nimi, tak abychom je podpořili a pomohli jim udržovat si zdravé sebevědomí. Kontrola, která je vskutku nezbytná by pak měla vypadat jako opatrné usměrňování (SLOWÍK, 2010).

Jak už bylo řečeno výše, lidé s mentální retardací mají omezenou slovní zásobu. S přihlédnutím k tomuto faktu je třeba s těmito lidmi komunikovat jednoduchým způsobem. Je tedy nevhodné používat mnoho složitých a cizích slov, dlouhá nepřehledná souvětí a nevyjadřovat se k věci. Též ironie a složitá symbolika nemusí být pro tyto lidi pochopitelná. Samozřejmostí je naše aktivní naslouchání. Jednoduchými přímými a nepřímými kontrolními otázkami zjistíme, jestli nám skutečně porozuměli. Je také zásadní volba tématu. To by mělo být přiměřené a vhodné. Téma rovněž můžeme nechat raději na člověku s mentální retardací, zvláště pokud hovoříme s někým, koho ještě dobře neznáme. Tímto by pro něj měl být rozhovor srozumitelnější (SLOWÍK, 2010).

Pokud budeme pronášet nějakou delší řeč, můžeme její strukturu v hlavních bodech napsat na tabuli. Nepoužíváme mnoho záporů, spíše pozitivní formu řeči. Tvary sloves by měly být v aktivní formě („práce je dodělána“ x „dodělal jste práci“). Též žargon, iniciály a zkratky nemusí být pro člověka s mentálním postižením srozumitelné. Měli bychom se pokusit vytvořit klidnou atmosféru při rozhovoru. Pokud tento člověk používá alternativní nebo augmentativní komunikaci, je dobré vytvořit slovník a pomůcky pro jeho kolegy a nadřízené na pracovišti (VITÁKOVÁ a kol., 2005).

### **3.2. Kariérové poradenství**

Tyto služby jsou nabízeny pod různými názvy, jako je profesní poradenství, pracovně profesní poradenství, poradenství pro volbu povolání, poradenství pro profesní orientaci, pedagogicko-psychologické poradenství, výchovné poradenství atp. Pojem kariéra můžeme chápat jako zastřešující pro pojmy vzdělání, profese a povolání. Proto je kariérové poradenství komplexní služba, obsahující složku vzdělávací a profesní. Jedná se o soubor činností podporujících žáky a studenty v jejich profesním rozhodování a vzdělávací orientaci (PIPEKOVÁ a kol., 2004).

Na úřadech práce jsou zřizována Informační a poradenská střediska pro volbu povolání a to na základě Metodického pokynu MPSV ČR č. 10/1993. Tato střediska disponují informacemi o jednotlivých typech škol, učilišť a oborech, náročnosti, požadavcích na zdravotní stav žáků a studentů, počtu přijímaných žáků a studentů a situaci na trhu práce. Jejich služby se týkají poradenství pro volbu povolání a při rekvalifikaci. Je určeno pro mladistvé, lidi se změněnou pracovní schopností a pro specifické skupiny obyvatel. Poradce v informačních a poradenských střediscích pro volbu povolání poskytuje informace pro volbu vzdělání a profesní přípravy na základě schopností, způsobilosti, zájmů a možností zaměstnávání daného klienta. Zná aktuální a komplexní informace o situaci na trhu práce a uplatnitelnosti jednotlivých profesí. Tato služba je určena především žákům a jejich rodičům a je prováděna formou rozhovoru a konzultace. V rámci větších skupin je pak realizována formou kurzů, besed, přednášek, skupinových diskuzí, seminářů atd. (PIPEKOVÁ a kol., 2004).

Cíle kariérového poradenství by se měly skládat ze dvou složek, které usnadní žáku či studentovi rozhodování o jeho další profesní a vzdělávací orientaci (PIPEKOVÁ a kol., 2004) :

- **Vzdělání.** Ucelený a propojený systém podpory na školách by měly zajišťovat tyto úrovně – informace, poradenství, výchova a vzdělávání, které se vzájemně doplňují a navazují na sebe. V tomto procesu je důležité zvážit potenciál jednotlivce a světa práce. Kariérovému poradenství na školách se věnují výchovní poradci, školní psychologové a pedagogové.
- **Informačně poradenská činnost.** Může se týkat pouze samoobslužného využívání informačních materiálů nebo komplexního poradenství, které zahrnuje podrobnou analýzu klientovy osobnosti.

Mezinárodním evropským projektem v oblasti kariérového poradenství je Iniciativa Společenství EQUAL, do které se Česká republika připojila v červnu 2001. Cílem tohoto projektu je boj proti všem formám diskriminace na trhu práce a tedy prosazování rovného přístupu k zaměstnávání. V České republice vychází iniciativa z pedagogické fakulty Masarykovy univerzity v Brně a jejich projekt se jmenuje „Integrované poradenství pro znevýhodněné osoby na trhu práce v kontextu národní a evropské spolupráce.“ Cílem

tohoto konkrétního projektu je zvýšit možnosti absolventů škol pro zdravotně postižené a podpořit integraci postižených osob na trhu práce.

### 3.3. Job klub

Job klub je setkání skupiny lidí, kteří mají problém najít práci, a proto v tomto směru potřebují určitou formu podpory. Zde získávají a procvičují si dovednosti potřebné k nalezení a udržení zaměstnání. Tato skupina poskytuje možnost výměny zkušeností, různých pohledů a názorů. Přičemž podpora plyne i ze samotných účastníků (např. že nejsou v podobné situaci sami). Skupina umožňuje nácvik různých situací jako je například pohovor či telefonický rozhovor a zpětnou vazbu ostatních členů (DVOŘÁKOVÁ a kol., 2007).

Na setkání uživatel dochází ve stanoveném čase pravidelně a plní úkoly. Už tato okolnost se považuje za přípravu na reálné zaměstnání (dochvilnost, pravidelnost, zodpovědnost atd.). Zároveň zde má možnost procvičit svoje dovednosti v oblasti sociální interakce, postupně ztrácet strach z kontaktu s ostatními lidmi a tím i nabýt vyššího sebevědomí (VITÁKOVÁ a kol., 2005).

Při zahájení klubu se doporučuje připravit si dobré zázemí – příjemná atmosféra, klidná místnost, vhodné uspořádání sezení, potřebné pomůcky (fixy, tužky, papíry, tabule, nástěnky atd.). Dále stanovit si pravidla – formu oslovování, čas zahájení job klubu, přestávky, občerstvení (zdali během job klubu mohou jíst, pít). Zpočátku mohou být účastníci nesmělí, nejistí a nedůvěřiví, proto je třeba navodit příznivou atmosféru. Při seznamování mohou pomoci různé hry (DVOŘÁKOVÁ a kol., 2007).

Metody nácviku dovedností (VITÁKOVÁ a kol., 2005):

- **Volná diskuze** je vhodná pro zahájení setkání, umožňuje uživatele lépe poznat. Jedná se o volné vyjádření názorů, sdělení znalostí a účastníci zde mohou mluvit o situaci svého blízkého.
- **Řízený rozhovor** následuje po volné diskuzi, díky níž účastníci dospěli k určitým důležitým bodům, které je třeba probrat a blíže se s nimi seznámit (např. kde se zaevidovat na úřadu práce).
- **Hraní rolí** v simulovaných situacích (např. pohovor) uživatelům umožňuje nácvik dovedností. Přihlížející na konci celou situaci hodnotí, popřípadě navrhnou zlepšení.

- **Brain storming**, při kterém uživatelé zaznamenávají všechny možné nápady či návrhy řešení, ale nehodnotí je ani nefiltrují. Po zapsání je prodiskutují, podávají argumenty pro nebo proti nim, objasňují možnosti, zvažují jejich reálnost atd.
- **Nácvik v reálné situaci** napomáhá uživateli procvičit si konkrétní dovednost přímo v terénu (např. u skutečného zaměstnavatele).
- **Plnění zadaných úkolů**, které uživatelům dává lektor job klubu do příštího setkání (např. najít zajímavý inzerát), zaručuje dosažení vyšší aktivity účastníků.
- **Rozbor problému** jednoho účastníka job klubu. Ostatní se mu pokusí poradit (např. jaká práce je pro něj vhodná).
- **Přímý výklad** informací lektorem klubu (např. téma pracovní smlouvy a co je jejím obsahem) by měl být co nejkonkrétnější a obsahovat názorné příklady (videozáznamy, obrázky, reálné dokumenty atd.).

Důležité je metody nácviku dovedností vhodně kombinovat, tak aby odpovídaly momentálním potřebám uživatelů. Uživatel by se měl účastnit na struktuře setkání a spoluurčovat témata. Lektor nesmí zapomínat, že hovoří a pracuje s celým kolektivem. Neměl by tedy mluvit jen s nejhovornějším a nejsympatičtějším uživatelem. Dále je nevhodné, aby soustředil pozornost jen na uživatele, kteří sedí nejbližší nebo ty, kteří tématu rozumí nejlépe. Ostatní by to mohlo odradit a ztratili by pozornost. Na konci je dobré s uživateli zhodnotit kurz a přijmout případné návrhy na zlepšení a nápady na témata dalších job klubů.

### 3.4. Ergoterapie

„Ergoterapie je profese, která prostřednictvím smysluplného zaměstnávání usiluje o zachování a využívání schopností jedince potřebných pro zvládnání běžných denních, pracovních, zájmových a rekreačních činností u osob jakéhokoli věku s různým typem postižení. Pojmem zaměstnávání jsou myšleny veškeré činnosti, které člověk vykonává v průběhu života a jsou vnímány jako součást jeho životního stylu a identity.“ (Česká asociace ergoterapeutů, 2008, in JELÍNKOVÁ; KRIVOŠÍKOVÁ; ŠAJTAROVÁ, 2009).

Cílem a prostředkem terapie je zaměstnávání. Aktivita je jednou ze základních lidských potřeb. Nutí člověka se neustále učit, reagovat a adaptovat na okolí, což podporuje osobnostní

vývoj. Zapojením do aktivity mohou lidé poznat sami sebe, udržují si fyzické a psychické zdraví, zlepšují si kvalitu života, rozvíjejí své schopnosti a dovednosti, v neposlední řadě využívají svůj potenciál. Vykonávat činnost tak jako ostatní lidé je potřebou každého člověka, stejně jako cítit se užitečný a zachovat si důstojnost. Během druhé světové války došlo k odklonu od těchto ideálů a velkého vlivu lékařství na ergoterapii. Ergoterapie byla spíše rehabilitací osob s tělesným postižením (v důsledku mnohých válečných úrazů). V sedmdesátých letech 20. století došlo v ergoterapii ke krizi a v důsledku ní se tento obor vracel ke svým kořenům a k holistickému přístupu k jednotlivci a jeho potřebám (JELÍNKOVÁ; KRIVOŠÍKOVÁ; ŠAJTAROVÁ, 2009).

### 3.5. Tranzitní program

„Tranzitní program je jakousi přestupní stanicí mezi pracovním tréninkem a běžnou prací. Nabízí lidem s postižením pomocnou ruku při hledání uplatnění na otevřeném trhu práce, pomáhá přejít od závislosti k samostatnosti,“ uvádí Jana Sováková, koordinátorka tranzitního programu občanského sdružení Máme otevřeno?<sup>20</sup>. Forma tranzitního programu v této organizaci mi připomíná spíše podporované zaměstnání (viz. níže).

Občanské sdružení Rytmus je zaměřené primárně na studenty praktických škol a odborných učilišť, kteří obtížně získávají praxi a potřebují při ní individuální podporu. Cílem programu je podpora studenta v jeho samostatnosti, zvýšení možnosti pracovního uplatnění na běžném trhu práce a to díky již zmiňované individuální praxi a nácviku pracovních a sociálních dovedností. Zároveň studenty připravuje na pracovní život, na přechod z dětství do dospělosti a ze školy do běžného zaměstnání, seznamuje s právy a povinnostmi spojenými se zaměstnáním (pravidelná a včasná docházka, domlouvání dovolené atd.), umožňuje vyzkoušet si práci v běžném prostředí a vytvořit si představu o své budoucnosti. Po několika skupinových návštěvách pracovišť si student vybere praxi, kam bude docházet jedenkrát do týdne. Může během tranzitního programu vystřídat více praxí, které jsou neplacené. Je to zároveň příležitost pro zaměstnavatele poznat své možné budoucí zaměstnance<sup>21</sup>.

---

<sup>20</sup> Informace získané z <http://www.mameotevreno.cz/html/index.php?s1=1&s2=9> (8. 4. 2012)

<sup>21</sup> Informace získané z [http://www.rytmus.org/tranzitni\\_program](http://www.rytmus.org/tranzitni_program) (8. 4. 2012)



### **3.6. Podpora zaměstnavatelů osob se zdravotním postižením**

#### **3.6.1. Přehled změn v působnosti ministerstva práce a sociálních věcí pro rok 2011<sup>22</sup>**

Zaměstnavatelé s více jak 25 zaměstnanci v pracovním poměru mají povinnost zaměstnat osobu se zdravotním postižením (dále pak OZP). Poměr zaměstnaných OZP v podniku pak musí činit minimálně 4%. Pokud tento povinný podíl zaměstnavatel nesplňuje, může odebírat výrobky nebo služby od zaměstnavatelů, kteří zaměstnávají více jak 50% OZP nebo zaplatit za daný počet OZP odvod do státního rozpočtu. Způsoby plnění mohou být pro zaměstnavatele vzájemně kombinovatelné.

Zaměstnavatel může získat příspěvek na vytvoření chráněného pracovního místa, chráněné pracovní dílny, na částečnou úhradu provozních nákladů, na podporu zaměstnávání OZP nebo slevu na dani. Maximální výše příspěvků na vytvoření chráněných pracovních míst nebo dílen je vymezena zákonem o zaměstnanosti. Výše pak závisí na situaci na trhu práce v daném regionu.

Finanční podpora pro zaměstnavatele zaměstnávající OZP je odůvodněna možností zvýšení uplatnění těchto lidí na trhu práce. Příspěvky na vznik chráněných pracovních míst nebo dílen připadají na vytvoření vhodných podmínek na pracovišti (například na zdvižnou plošinu pro lidi na vozíku atp.). Příspěvek na provozní náklady, pak může pomoci udržet takto vytvořená pracovní místa. Podpora je poskytnuta po posouzení konkrétních žádostí a dle situace na trhu práce. Zaměstnavatel má nárok na obdržení příspěvku, pokud zaměstnává více jak 50% OZP. Příspěvek je poskytnut na mzdu zaměstnance se zdravotním postižením. V tomto příspěvku je zahrnuta částka potřebná na uhrazení zdravotního a sociálního pojištění a na státní politiku zaměstnanosti, kterou ze mzdy zaměstnance hradí zaměstnavatel. Na každého zaměstnance se zdravotním postižením připadá maximální výše příspěvku 8000 Kč za měsíc. To platí pro osobu jak v 1., 2. nebo 3. stupni invalidity, popřípadě osobu zdravotně znevýhodněnou. Sleva na dani činí za každého zaměstnance se zdravotním postižením 18 000 Kč za rok. Za zaměstnance s těžším zdravotním postižením pak 60 000 Kč za rok.

---

<sup>22</sup> Informace získané z <http://socialniporadce.mpsv.cz/cs/151> (10. 3. 2011)

### **3.6.2. Přehled změn v působnosti ministerstva práce a sociálních věcí pro rok 2012<sup>23</sup>**

Chráněná pracovní místa zřízená dohodou s Úřadem práce České republiky mají nárok na příspěvek, který má pokrýt 75% mzdových nákladů na zaměstnance se zdravotním postižením (nejvýše 8000Kč). Jde tedy o finanční spoluúčast na mzdových nákladech zaměstnavatelů, kteří zaměstnávají více jak 50% OZP. To by mělo zamezit zneužívání příspěvků. Po 12 měsících provozu chráněného místa je možnost navýšení příspěvku o 2000Kč měsíčně (tj. 24 000 Kč za rok), které by měly připadnout na další náklady spojené se zaměstnáváním OZP. Tato dvanáctiměsíční lhůta může být splněna i zpětně. Pokud tedy zaměstnavatel zaměstnával více než 50% OZP posledních šest měsíců roku 2011 a prvních šest měsíců roku 2012. Poskytování těchto příspěvků a jejich navýšení se novou úpravou bude řídit až od druhé poloviny roku 2012.

Sloučení institutů chráněné pracovní dílny a chráněného pracovního místa by mělo zajistit zjednodušení administrativy zaměstnavatelů OZP. Příspěvek na částečnou úhradu provozních nákladů činí maximálně 48 000 Kč ročně. Náhradní plnění zaměstnavatelů, kteří mají více jak 25 zaměstnanců, ale nezaměstnávají 4% OZP, je zachováno. Jedná se tedy o odebrání služeb a výrobků od zaměstnavatelů, kteří zaměstnávají více jak 50% OZP. Dále je stanoven limit poskytování služeb a výrobků pro účely náhradního plnění, který činí 36 násobek průměrné mzdy (cca 840 tis. Kč) za zaměstnance se zdravotním postižením.

---

<sup>23</sup> Informace získané z <http://socialnireforma.mpsv.cz/cs/25> (18. 3. 2012)

## 4. Možnosti pracovního uplatnění

Zde bych v krátkosti uvedla systém služeb, které se zabývají zaměstnáváním osob se zdravotním postižením. Postupuji od těch, které nabízejí největší míru podpory, až po volný trh práce, kde by měl být uživatel v nejlepším případě úplně samostatný. Ještě zde zmíním sociálně terapeutickou dílnu, ve které jsem necelý rok pracovala a která podle mého uvážení stojí někde mezi centrem denních služeb a chráněnou dílnou, popřípadě využívá systému podpory obou těchto služeb.

### Příklad z praxe

Do dílny docházeli klienti pokud možno denně a většinou zde trávili dobu od osmi hodin ráno do dvou hodin odpoledne kompletováním visaček na klíče a výrobou převážně textilních hraček, sezónních ozdob a přáníček (to vše se vyrábělo buďto přímo na zakázku nebo prodávalo na různých trzích). Jejich tvůrčí činnost se týkala především hlavních rysů produktu, detaily a náročnější práci pak dodělával personál dílny, který se skládal z vedoucí dílny a její pomocné pracovnice. V té době bylo v dílně průměrně čtyři až šest klientů (někdy záleželo na povaze počasí a tedy možnostech dopravy a nemocnosti klientů). Klienti dílny měli buďto lehké či středně těžké mentální postižení, tělesné postižení či kombinované postižení. V deset hodin byla půlhodinová přestávka na svačinu, v poledne pak na oběd, který si klienti buďto nosili z domova nebo objednávali prostřednictvím dílny. Zázemí dílny tvořila nejen textilní dílna s tkalcovskými stavy, ale i dílna keramická, tiskařský lis, několik hudebních nástrojů, kuchyňka, jídelna, šatny pánské, dámské a pro personál, kancelář vedoucí dílny s komunikačním koutkem.

Cílem služby je naučit klienty dochvilnosti, pravidelně docházet do dílny, zvyknout si na pracovní dobu, umět se postarat o hygienické, stravovací a další záležitosti. Personál byl milý, nekompromisní, ale podle mého v krizových situacích nespravedlivý až stigmatizující. Byla tam klientka, která zapomínala, někdy byla časově či prostorově lehce dezorientovaná, a proto občas nedokázala splnit dané úkoly. Personál pak na ni bezúčelně křičel a ponižoval ji před ostatními klienty, kteří se přidali na stranu personálu. Tato klientka zřejmě v důsledku toho měla potíže s pravidelnou docházkou do dílny a tím se její postavení v této společnosti dále zhoršovalo.

#### **4.1. Centra denních služeb**

Tyto služby poskytují pomoc těm lidem se zdravotním postižením, kteří by se o sebe nedokázali postarat sami. Jak název napovídá, centrum neposkytuje ubytování přes noc, klienti dojíždí sami nebo s doprovodem a to od pondělí do pátku. Od rána až do odpoledních hodin klient tráví čas různými aktivitami jako vaření, cvičení paměti, tvůrčí činnosti, procházka atd. Centrum může poskytnout oběd nebo pomoc při přípravě jídla. Docházka nemusí být pravidelná a čas příchodu a odchodu také není pevně dán. Služba poskytuje výchovné, vzdělávací a aktivizační činnosti, sociálně terapeutické činnosti, pomoc s osobní hygienou a při uplatňování práv a obstarávání osobních záležitostí.<sup>24</sup>

#### **4.2. Chráněné dílny**

Chráněné dílny patří mezi nástroje politiky zaměstnanosti. Jsou zřizovány fyzickými nebo právníckými osobami, vymezeny na základě dohody s úřadem práce a uzpůsobeny pro zaměstnávání osob se zdravotním postižením. Přičemž průměrný roční počet těchto zaměstnanců musí být 60% a dílna musí být provozována nejméně po dobu dvou let. Úřad práce může poskytnout na vytvoření chráněné dílny příspěvek (viz. kapitola Podpora zaměstnavatelů osob se zdravotním postižením). Tato služba tedy napomáhá svým zaměstnancům nejen rozvíjet svojí osobnost, být v kontaktu s lidmi, ale především se snaží zlepšit pracovní a sociální dovednosti, zvýšit samostatnost a napomáhat nalézt si práci na běžném pracovním trhu (ŠESTÁK, 2007).

#### **4.3. Tréninková pracoviště**

Tréninkové zaměstnání už je velmi podobné běžnému zaměstnání, akorát je uskutečňováno za pomoci odborného sociálního pracovníka a po dobu nezbytně nutnou pro nácvik pracovních návyků a dovedností (omezeno na 3-6 měsíců). Fungují zde všechny běžné tržní mechanismy – nabídka volného místa na otevřeném pracovním trhu, poptávka po tomto místě, pracovní smlouva, vzájemná užitečnost mezi uživatelem služby (produkce zisku pro zaměstnavatele) a zaměstnavatelem (placené zaměstnání) atd. Od běžného zaměstnání se liší možností větší aktivní podpory. Cílem je nácvik pracovních dovedností a získání

---

<sup>24</sup> Informace získané z <http://www.diakonie.cz/nase-sluzby/vsechny-sluzby/centra-dennich-sluzeb-pro-lidi-s-postizenim/> (8. 4. 2012)

pracovních návyků formou reálného prožitku přímo na pracovišti (KŇAŽKO; MANDYS, 2008).

Předtím, než se budoucí uživatel rozhodne pro tuto službu, měl by projít diagnostickou fází. Tato fáze napomáhá uživateli uvědomit si, jaký typ práce chce vykonávat, jaké jsou jeho schopnosti a dovednosti, vlastnosti, zkušenosti, hodnoty a cíle, zodpovědnost, zájmy a koníčky, požadavky na mzdu, pracovní podmínky a kolektiv atd. Z těchto údajů lze potom sestavit podrobný individuální plán, který se zaměřuje hlavně na nácvik jednotlivých dovedností a získání pracovních návyků - tzv. tréninkový plán (KŇAŽKO; MANDYS, 2008).

Další věc, která předchází tréninkovému zaměstnání je trénink klíčových kompetencí. Pokud uživatel nebo konzultant v rámci této služby zjistí, že je třeba některé dovednosti procvičit více, popřípadě když se uživatel necítí být dostatečně dobře připraven, je vhodnou volbou právě tréninkové zaměstnání. Trénink klíčových kompetencí je zaměřen na nácvik sebereflexe, sebepoznání, sebevědomí, sebe prezentace, komunikačních dovedností, argumentace, asertivity, přijímacího pohovoru atd. Navazující tréninkové zaměstnání se navíc zaměřuje na ty oblasti, které se přímo týkají pracovního života (plnění pracovních úkolů, včasný příchod do práce atd.) (KŇAŽKO; MANDYS, 2008).

Jak již bylo řečeno výše, oblasti zácviku se týkají především dovedností (týkajících se konkrétního zaměstnání, výkonnost), vlastností a pracovních návyků. U dovedností je třeba se zaměřit na dovednosti pracovní, sociální (vztahy s kolegy a nadřízenými), přímo související s prací (vybírání pracovního volna, vysvětlení chyb) a nepřímo související s prací (např. vhodné oblékání). Je třeba se věnovat jak pozitivním, tak i negativním vlastnostem uživatele – pozitivní rozvíjet a negativní vhodně zapracovat do tréninkového plánu. Poslední oblastí zácviku jsou pracovní návyky, které se týkají správného rozvržení času, přípravy (pomůcky, oblečení, naladění atd.), péče o vlastní osobu, dojíždění do práce, příchod do práce (zprovoznění přístrojů), rozvržení pracovního dne, komunikace s kolegy, výkon práce, orientace ve firmě, práva a povinnosti atd. (KŇAŽKO; MANDYS, 2008).

Další formy podpory (KŇAŽKO; MANDYS, 2008):

- tvorba tréninkového plánu
- hodnocení výsledků
- podpora viditelná na pracovišti – podpora pracovního asistenta
- přizpůsobení pracovního úvazku (dle jeho schopností a dovedností)
- přizpůsobení pracovního místa uživateli
- podpora zaměstnavatele

- pomoc s plánováním volného času při zaměstnání

### **Příklad z praxe**

V zařízení poskytující tréninkové zaměstnání jsem absolvovala i jednu ze svých povinných praxí. Jednalo se o tréninkovou kavárnu, kde se na čtyřhodinových směnách střídaly dvojice klientů povětšinou s lehkou mentální retardací. Každý nový klient začínal u ranních směn, kdy se hlavně uklízelo, a kavárna nebyla plná zákazníků. Postupně se vypracovávali na číšníky a ti nejšikovnější se mohli stát barmany a připravovat lehké nápoje. Na směně spolu s dvěma klienty pracovaly ještě dvě slečny, jedna za barem a druhá v kuchyni. O pracovní trénink klientů se staral jeden nebo dva trenéři, jejichž náplní práce byla kontaktní práce s klientem při vstupu do kavárny (sepisování smlouvy, vysvětlování práv a povinností atd.), během pravidelných pracovních schůzek a tréninků dovedností. Tito trenéři působili i jako pracovní asistenti a vysvětlovali svým klientům, jak mají správně uklízet a obsluhovat hosty. Tato služba je poskytována po dobu jednoho a půl roku až dvou let podle šikovnosti daného klienta.

Moje pracovní pozice byla trenér ve smyslu pracovního asistenta. Problémem bylo, že už od začátku se pořádně nevědělo, jak mě zaměstnat. Přihlížela jsem tedy chodu kavárny, studovala pravidla služby, nahlížela do složek klientů týkajících se způsobu nácviku schopností a dovedností potřebných pro práci v kavárně, ujímala se pomocných prací v kanceláři a v době supervizí dohlížela na práci klientů. Špatné bylo, že jsem nemohla proniknout do práce pracovních asistentů, protože mi nebylo řečeno, jak a v čem mám klientům na pracovišti pomáhat. Neznala jsem totiž tvrdě nadřené postupy, které měli klienti naučené od svých trenérů. V době, kdy jsem do kavárny přišla, byli téměř všichni klienti již kvalitně zaučení, a tedy nebylo třeba je téměř vůbec opravovat.

Vztahy na pracovišti ať mezi personálem tak mezi klienty nepůsobily sice příliš osobně, zato jsem nezpozorovala žádné problémy. Personál se ke svým klientům choval profesionálně a tedy i s jistým odstupem.

## **4.4. Podporované zaměstnávání**

Podporované zaměstnávání je jedním z výsledků snah o změnu nazírání na osoby se znevýhodněním na trhu práce. Cílovou skupinu uživatelů této služby v České republice tvoří především lidé se zdravotním postižením (těchto uživatelů je nejvíce), ale také osoby se závislostí na návykových látkách, po výkonu trestu odnětí svobody, bez domova a další. Tito

lidé byli chápáni pouze jako ti, kteří potřebují pomoc, jako jakési „objekty péče“. Tím, že využívají službu podporovaného zaměstnávání, mění tento status na ty, co chtějí rozhodovat o svém životě a ovlivňovat jeho kvalitu (VITÁKOVÁ a kol., 2005).

„Podporované zaměstnávání je časově omezená služba určená lidem, kteří chtějí získat a udržet si placené zaměstnání v běžném pracovním prostředí. Jejich schopnost získat a zachovat si zaměstnání jsou přitom z různých důvodů omezeny do té míry, že potřebují individuální osobní podporu poskytovanou před nástupem do práce i po něm.“ (VITÁKOVÁ a kol., 2005, s. 16)

Hlavní cíle této služby jsou dva. Prvním je lidem znevýhodněným na trhu práce pomoci nalézt a udržet si zaměstnání, které odpovídá jejich zájmům, schopnostem, nadání a osobním možnostem. Druhým neméně důležitým cílem je zvýšit úroveň samostatnosti těchto lidí a to tak, aby si dokázali najít, získat a udržet práci, abychom posílili jejich pracovní návyky a probudili v nich zájem o další profesní rozvoj (VITÁKOVÁ a kol., 2005).

Abychom byli schopni odlišit podporované zaměstnávání od jiných typů služeb, které mohou vypadat podobně, je třeba uvést několik hlavních rozpoznávacích znaků (VITÁKOVÁ a kol., 2005):

- Především se odehrává na otevřeném pracovním trhu, nikoli ve speciálním pracovním prostředí jako například chráněné dílny.
- Jak již bylo řečeno výše, je třeba, aby místo odpovídalo zájmům, schopnostem, nadání i osobním možnostem člověka, jež tuto službu využívá. To mu dává příležitost k jeho profesnímu rozvoji, k získání nových dovedností a k možnému pracovnímu postupu.
- Dalším velmi důležitým aspektem je, že obě strany – zaměstnanec a zaměstnavatel – musí mít z daného vztahu užitek. Nemělo by se jednat o žádný typ charitativní činnosti. Podpora je též poskytnuta i zaměstnavateli (úprava pracovního místa a náplně, pomoc s komunikací a přijetím uživatele do kolektivu atd.)
- Individuální přístup. Dle individuálního plánu každého uživatele je sestaven soubor služeb.
- Jde tedy vlastně o komplex služeb zahrnující odborné poradenství v pracovně právní oblasti, kariérové poradenství, pomoc při vyhledávání inzerátů, pomoc se sestavením životopisu a při pohovoru, pomoc při jednání s úřady a zaměstnavatelem, zahrnuje též

osobní a profesní asistenci (podpora poskytovaná přímo na pracovišti atd). Pokud by na tyto služby bylo nazíráno samostatně, jednalo by se o jiný typ služeb. Též se nejedná o žádný druh terapie či aktivizační techniku atp.

- Stabilní charakter. Pracovní poměr je uzavřen na dobu neurčitou, případně dohoda o provedení práce je chápána jako předstupeň k uzavření smlouvy na dobu neurčitou. Nemělo by tedy primárně jít o přechodné zaměstnání, jež by vedlo pouze k získání pracovních zkušeností.
- Důraz na aktivní přístup uživatele služby. Celý plán by měl vycházet z rozhodnutí uživatele, pracovník by pouze měl poskytnout takovou podporu, která vyrovná znevýhodnění uživatele na trhu práce (je tedy aktuálně nezbytná pro dosažení cíle).
- Člověk v podporovaném zaměstnávání má obdobné pracovní podmínky jako jeho spolupracovníci. V nejlepším případě by neměl být nijak stigmatizovaný, tedy nijak z kolektivu svých pracovníků vyčínat. Jeho případný pracovní asistent by se měl snažit o postupné snižování podpory na minimum a vyhledání poskytovatelů přirozené podpory na pracovišti i mimo něj.
- Časová omezenost, která napomáhá k vyššímu soustředění na dosahované cíle. Obvykle tato služba trvá po dobu 24 měsíců, podle míry znevýhodnění ji samozřejmě lze prodloužit či poskytnout opakovaně.

Financování podporovaného zaměstnávání je závislé na grantech udílených nevládním organizacím (státní dotace Ministerstva práce a sociálních věcí, nadace, granty krajských a obecních úřadů atd.). Co se týče rozvoje sítě agentur podporovaného zaměstnávání, to je hrazeno z prostředků Evropské unie. Organizace zastřešující podporované zaměstnávání: Světová asociace pro podporované zaměstnávání (World association of Supported Employment), Evropská unie pro podporované zaměstnávání (European Union of Supported Employment) a Česká unie pro podporované zaměstnávání (VITÁKOVÁ a kol., 2005).

Nebudu zde popisovat celý složitý proces podporovaného zaměstnávání, uvedu jen čtyři základní fáze (VITÁKOVÁ a kol., 2005):

- 1) Utvoření objednávky a spolupráce mezi uživatelem a poskytovatelem služeb podporovaného zaměstnávání



- 2) Vytvoření kariérního plánu uživatele
- 3) Nalezení vhodného pracovního místa, nácvik dovedností k získání a udržení si tohoto místa
- 4) Po uzavření pracovněprávního vztahu další podpora uživatele.

#### **4.4.1. Specifika podporovaného zaměstnávání osob s mentálním postižením**

Navíc k tomu, o čem už jsem psala výše, bych chtěla upozornit na to, že lidé s mentálním postižením mohou být zvyklí na péči a pomoc druhých (rodina, pracovníci ústavu sociální péče, asistenti v chráněném bydlení). Proto je nutné tyto pečující lidi do procesu podporovaného zaměstnávání také zahrnovat, ovšem nezapomenout podporovat samostatnost uživatele. Jiná situace nastává, když uživatel má omezenou způsobilost k právním úkonům. V tomto případě opatrovník musí podepsat smlouvu, případně přebírat výplatu uživatele a je vhodné, aby též s ním podepsal dohodu o spolupráci s agenturou podporovaného zaměstnávání. Okolí člověka s mentálním postižením může pochybovat o jeho dovednostech, které ale mohou být v jiných situacích a za jiných okolností vyšší. Pracovní konzultant tedy musí míru jeho schopnosti odhadnout. Při společném hledání vhodného pracovního místa pomohou příklady, ukázky nebo exkurze na pracoviště. Abychom pochopili skutečnou motivaci uživatele, musíme zjistit, proč si vybral určitý druh práce. Někdy může trvat na nereálném pracovním místě, i když by to samé přání mohlo být splněno i jinde (chce být lékařem, protože se mu líbí, že nosí bílý plášť). Člověk s mentálním postižením je schopen zvládat nejrůznější profese, je ale třeba mu práci vysvětlovat, kontrolovat, zda pochopil a zda si to bude pamatovat i v delším časovém horizontu. Je tedy nutná přímá podpora na pracovišti formou pracovní asistence. Po ukončení pracovní asistence a nalezení přirozených poskytovatelů pomoci na pracovišti, by pracovní konzultant měl vypracovat tzv. krizový plán. Tento plán by měl počítat s nenadálými situacemi typu: změna jízdního řádu, konflikt na pracovišti, nemoc, dovolená atd. Dále jsou vhodné různé pomůcky a postupy pro lepší zapamatování (například jednoduché návody vylepené na zdi, či měřidla atd.). Pracovní konzultant se souhlasem uživatele informuje zaměstnavatele o individuálních potřebách a reakcích a poskytne mu kontakty na podporující osoby.

## 4.5. Sociální firma

Pilíře Sociální firmy dle Standardů sociální firmy<sup>25</sup>:

- **Definice** zní takto: „Sociální firma je konkurenceschopný podnikatelský subjekt působící na běžném trhu, jehož účelem je vytvářet pracovní příležitosti pro osoby znevýhodněné na trhu práce a k tomu jim poskytovat přiměřenou pracovní a psychosociální podporu.“
- **I. Podnikání.** V této oblasti usiluje o etiku, jak k zákazníkům, tak konkurentům a především ke svým zaměstnancům. Tato firma má minimálně 50% příjmů zajištěných vlastní produkcí. Zbytek může plynout z různých darů, dobrovolnické práce atd. Provozní postupy a řešení nouzových či havarijních situací jsou uzpůsobeny zaměstnancům znevýhodněným na trhu práce. Sociální firma pravidelně informuje veřejnost o svém poslání a činnosti.
- **II. Zaměstnávání.** Firma zaměstnává minimálně 25% a maximálně 55% lidí znevýhodněných na trhu práce - tělesně i sociálně postižené (např. bezdomovci, osoby po návratu z vězení, bývalí uživatelé návykových látek). Toto zaměstnání je vhodné pro lidi, kteří potřebují delší dobu adaptace případně dlouhodobou či opakovanou podporu pro udržení si pracovního místa. Všichni zaměstnanci mají uzavřenou pracovní smlouvu nebo dohodu a jsou za svoji práci ohodnoceni dle své pracovní pozice, výše úvazku a druhu práce. Etické principy a pravidla komunikace ve firmě jsou jasně dané a zaměstnanci jsou o nich informováni. Totéž platí o organizační struktuře firmy.
- **III. Podpora.** Svým zaměstnancům poskytuje zvýšenou míru podpory v adaptačním období a pak dle individuálních potřeb zaměstnanců tak, aby jejich výkon práce byl co nejkvalitnější. Pracovní prostředí je upraveno tak, aby vyhovovalo zaměstnancům. Podpora je poskytována také díky odbornému vedení, které zajišťuje profesní rozvoj svých zaměstnanců (zejména v oblasti podnikání sociální firmy), rozvoj dovedností a schopností (majících vliv na pracovní výkonnost a konkurenceschopnost zaměst-

---

<sup>25</sup> Informace získané z <http://www.socialnifirmy.cz/getdoc.php?id=459&sessid=cad871a9c23d7344e53426018df61307> (8. 4. 2012)

nance). Organizace zabývající se problematikou zaměstnávání osob znevýhodněných na trhu práce či jejich podporou jsou ve spolupráci se sociální firmou.

#### 4.6. Trh práce

Trh práce je primárně určen nabídkou a poptávkou – zaměstnavatelé nabízejí pracovníkům práci za mzdu a pracovníci s klíčovými schopnostmi, dovednostmi, zkušenostmi a adekvátními osobnostními předpoklady pak vytvářejí poptávku po pracovních místech (KŇAŽKO; MANDYS, 2008).

Trh práce a například peněžní trh, trh zboží, zahraniční obchod se navzájem ovlivňují. Záleží na spotřebiteli. Zvýší-li se poptávka po produktu, zvýší se i jeho produkce a tím i nabídka volných míst a naopak. V případě finančního trhu může nastat posílení měny a tím zhoršení poptávky po produktu v zahraničí. Je tedy pro trh práce důležité, jak se chovají jednotlivci a jak se vyvíjí stav ostatních trhů úzce vázaných na trh práce. V důsledku pružnosti pracovního trhu je třeba na nabídku reagovat rychle. Vyplatí se sledovat po jakých výrobcích je na trhu zboží poptávka, protože tyto firmy pravděpodobně budou nabízet i práci. Dále je dobré registrovat nové oblasti produkce, protože i zde se mohou naskytnout příležitosti k pracovnímu uplatnění (KŇAŽKO; MANDYS, 2008).

Z toho vyplývá, že pro zaměstnavatele je důležitá konkurenceschopnost a rychlost produkce výrobků či služeb. Své budoucí zaměstnance si tedy vybírá na základě jejich schopností, nikoliv podle vzhledu (nemluvíme-li například o modelingu). Někdy získání výhod pro zaměstnavatele za účelem vytvoření místa pro osobu znevýhodněnou na pracovním trhu může souviset s nutností přijetí dalších pracovníků a tím i snížení produktivity. V důsledku toho se ne vždy vyplatí hledat pracovní místo pro zdravotně postiženou osobu u velkých firem, ty totiž nemusejí nabízet velký výdělek. Menší a střední firmy sice vyžadují hodně péče, často ale mohou nabídnout vyšší ohodnocení za stejnou práci. Většinou také mohou nabídnout větší porozumění a vstřícnější sociální prostředí (KŇAŽKO; MANDYS, 2008).

Tři nejčastější subjekty, které se pohybují na trhu práce (KŇAŽKO; MANDYS, 2008):

- **Úřad práce** v první řadě zprostředkovává vhodné nabídky volných míst lidem, co hledají práci, a na vyžádání zaměstnavatelů poskytuje zdroje pracovních sil. Občanům poskytuje poradenské služby ohledně zaměstnání, volby povolání a odborné výchovy v návaznosti na rozvoj oborů v daném regionu (sleduje stav trhu práce). Dále

může zřizovat rekvalifikační střediska. Ve svém územním obvodu podporuje vznik společensky účelných míst a veřejně prospěšné práce. Rozhoduje o vyřazení z evidence o zaměstnání a výplatě hmotného zabezpečení. V rámci zaměstnávání občanů se změněnou pracovní schopností vede evidenci uchazečů o zaměstnání, ukládá zaměstnavatelům obsazovat volná místa určená pro tyto osoby, vyžaduje od zaměstnavatelů seznamy míst vhodných pro tyto občany, rozhoduje o přijetí takovýchto lidí do přípravy na povolání, o úhradě nákladů na tuto přípravu, o hmotném zabezpečení občanů se změněnou pracovní schopností atd.

- **Agentury práce** jsou soukromé firmy nebo neziskové organizace specializující se na zprostředkování zaměstnání (nabízejí též poradenskou a informační službu). Tyto služby provádějí za úplatu, kterou ze zákona ji mohou určovat pouze zaměstnavateli. Danou částku pak zpravidla zaměstnavatel sráží ze mzdy daného zaměstnance.
- **Další subjekty** jako jsou neziskové organizace zaměřující se na konkrétní skupinu lidí znevýhodněných na trhu práce. Zpravidla velmi dobře znají problematiku této skupiny a mohou jí tak nabídnout vhodné poradenské služby, podporu a asistenci při hledání zaměstnání.

Zásadní vliv na hledání vhodného zaměstnání má sběr informací - nabídka volných pracovních míst, náplň práce, kontaktní údaje na kompetentní osoby, zaměření firmy, firemní kultura, plány sociálního zaměření, výhody a příspěvky, platební ohodnocení atd. Důležité zdroje informací můžeme nalézt před kontaktem se zaměstnavatelem již v těchto zdrojích (KŇAŽKO; MANDYS, 2008):

- **Inzerce** na internetových burzách práce a v ostatních médiích.
- **Specializované internetové stránky** nabízejí nejen inzerci, ale i poradenství, diskusní fórum o pracovních příležitostech a rozvoji trhu práce, prostor pro prezentaci velkých firem, vyhledávače shody mezi poptávkou a nabídkou práce, možnosti rozesílání profesních životopisů atd. Nevýhodou je vysoká míra zneužití či nevěrohodnosti informací, proto je důležité si je pečlivě ověřit.
- **Prezentace a internetové stránky zaměstnavatelů** poskytují bližší informace o jeho působení. Jednání se zaměstnavatelem je vhodné zahájit až po získání těchto

informací. Snahou zaměstnavatele by mělo být poskytnutí jasných, srozumitelných a pravdivých informací. Jisté ale je, že je bude podávat v co nejlepším světle a tak nemusejí zcela odpovídat reálné situaci.

- **Úřady práce** nabízejí kromě jiného již výše zmíněné informace. Též svým klientům zprostředkovávají služby například podporovaného zaměstnávání. Dále shromažďují informace o nedisciplinovaných uživatelích (samozřejmě musí ctít zákon o ochraně osobních údajů).
- **Ostatní** neziskové organizace, které se věnují podpoře zaměstnanosti, mohou mezi sebou spolupracovat a poskytovat si tak navzájem praktické informace.
- **Finanční úřady** vedou agendu neplatičů daní a **Česká správa sociálního zabezpečení** neplatičů sociálního pojištění. Zde je možné získat informace o nedisciplinovaných firmách.
- **Další zdroje** jsou v Zákoníku práce, Zákonu o zaměstnanosti, na Ministerstvu práce a sociálních věcí apod.

## 5. Závěr

Jak už to tak bývá na začátku je mnoho nápadů a ideálů, ale zdaleka ne všechny lze využít. Někdy jich je příliš velké množství a obsah práce je nemůže pojmout. Nejprve jsem chtěla všechny služby, jak je mám v poslední kapitole obecně popsat a pak ke každé přiřadit několik organizací, které je poskytují a zabývat se jimi dále a více dopodrobna, zmapovat tedy síť služeb po celé České republice. Myslím si, že po počáteční selekci nápadů zbyla hlavní osnova, kterou jsem naplnila svá reálnější očekávání. Díky této práci jsem si sestavila obrázek o pracovním uplatnění lidí se zdravotním postižením (konkrétně s mentálním postižením) do takové podoby, že mu rozumím mnohem více než na začátku. V úvodu jsem hovořila o snu vlastního projektu a tato práce mi umožnila utvořit si o tom jasnější představu. Nejvíce mi v tomto ohledu pomohla literatura zabývající se metodikou práce v jednotlivých službách.

V průběhu vypracovávání tématu mě zároveň napadaly další okruhy, které už se do mé práce bohužel nevešly. Určitě by bylo zajímavé se věnovat historii zaměstnávání lidí s postižením, jaká mají práva, pojetí dospělosti lidí s mentálním postižením, již řečenému průzkumu neziskových organizací (např. úspěšnost, statistiky, konkrétní nabízené služby) atd. Také jsem jen tak letmo narazila na komunikaci s možným budoucím zaměstnavatelem, jaké jsou možnosti podpory zaměstnavatele a čím je pro něj zajímavější člověk s postižením oproti ostatním lidem. Kdybych měla možnost tak bych kapitolu Sociální práce s lidmi znevýhodněnými na trhu práce psala více z vlastní zkušenosti a snažila se jí obohatit o další přístupy. Dále by stálo za to popsat současnou situaci v Evropě, ve světě a věnovat se mezinárodním organizacím apod. Nápadů by se zřejmě našla velká spousta a tak si je nechám raději pro nějakou svojí další práci.

## 6. Literatura

### Monografie:

- ČERNÁ, M. a kol. *Česká psychopedie – speciální pedagogika osob s mentálním postižením*. Vyd. 1. Praha: Karolinum, 2008. ISBN 978-80-246-1565-3.
- DVOŘÁKOVÁ, H. a kol. *Metodický materiál k publikaci Pracovní listy – job klub*. Vyd. 1. Praha: Asistence o. s., 2007. ISBN 978-80-254-0858-2.
- JELÍNKOVÁ, J., KRIVOŠÍKOVÁ, M., ŠAJTAROVÁ, L. *Ergoterapie*. Vyd. 1. Praha: Portál, 2009. ISBN 978-80-7367-583-7.
- KŇAŽKO, V., MANDYS, J. *Metodiky práce v tréninkovém zaměstnávání*. Vyd. 1. Praha: VIVAS prepress a. s., 2008. ISBN 978-80-87244-04-3.
- KŇAŽKO, V., MANDYS, J. *Podpora při hledání zaměstnání a na pracovišti pro osoby znevýhodněné na trhu práce z důvodu sociální situace nebo ztráty pracovních návyků*. Vyd. 1. Praha: VIVAS prepress a. s., 2008. ISBN 978-80-87244-02-9.
- KRAHULCOVÁ, B. *Komunikace sluchově postižených*. Vyd. 2. Praha: Karolinum, 2002. ISBN 80-246-0329-2.
- MEZINÁRODNÍ KLASIFIKACE NEMOCÍ, *Mezinárodní statistická klasifikace nemocí a přidružených zdravotnických problémů ve znění 10. decenální revize*. Vyd. 1. Verze 2. Praha: BOMTON agency, s. r. o., 2008. ISBN 978-80-904259-0-3.
- PIPEKOVÁ, J. a kol., *Kariérové poradenství pro žáky se zdravotním postižením*. Vyd. 1. Praha: Institut pedagogicko-psychologického poradenství ČR, 2004. ISBN 80-86856-01-1.
- SLOWÍK, J. *Komunikace s lidmi s postižením*. Vyd. 1. Praha: Portál, 2010. ISBN 978-80-7367-691-9.
- SLOWÍK, J. *Speciální pedagogika*. Vyd. 1. Praha: Grada Publishing, 2007. ISBN 978-80-247-1733-3.
- ŠESTÁK, J. *Chráněná dílna – nástroj k pracovnímu uplatnění a začlenění lidí se zdravotním postižením*. Vyd. 1. Týn nad Vltavou: Domov sv. Anežky, o.p.s., 2007. ISBN 978-80-254-0108-8.
- ŠÍŠKA, J. *Mimořádná dospělost: Edukace člověka s mentálním postižením v období dospělosti*. Vyd. 1. Praha: Karolinum, 2005. ISBN 80-246-0992-4.
- VALENTA, M. a kol. *Přehled speciální pedagogiky a školská integrace*. Vyd. 1. Olomouc: Univerzita Palackého, 2003. ISBN 80-244-0698-5.

- VITÁKOVÁ, P. a kol. *Souhrnná metodika podporovaného zaměstnávání*. Vyd. 1. Praha: Rytmus, 2005. ISBN 80-903598-0-9.
- ZVONÍKOVÁ, A., ČELEDOVÁ, L., ČEVELA, R., *Základy posuzování invalidity*. Vyd. 1. Praha: Grada Publishing, 2010. ISBN 978-80-247-3535-1.

**Zákony:**

- Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti.

**Užité encyklopedie a slovníky:**

- KOLEKTIV AUTORŮ, *Ilustrovaná encyklopedie*. Vyd. 1. Praha: Encyklopedický dům, 1995. ISBN 80-901647-3-0.

**Informace získané z internetu:**

- <http://www.diakonie.cz/nase-sluzby/vsechny-sluzby/centra-dennich-sluzeb-pro-lidi-s-postizenim/> (8. 4. 2012).
- <http://www.mameotevreno.cz/html/index.php?s1=1&s2=9> (8. 4. 2012).
- <http://portal.mpsv.cz/sz/zamest/zamestnani osob/definiceozp> (18. 3. 2012).
- [http://www.rytmus.org/tranzitni\\_program](http://www.rytmus.org/tranzitni_program) (8. 4. 2012).
- <http://www.socialnifirmy.cz/getdoc.php?id=459&sessid=cad871a9c23d7344e53426018df61307> (8. 4. 2012).
- <http://socialniporadce.mpsv.cz/cs/151> (10. 3. 2011).
- <http://socialnireforma.mpsv.cz/cs/25> (18. 3. 2012).