

**Univerzita Karlova v Praze**

**Husitská teologická fakulta**

**Diplomová práce**

**Využití socioterapeutické farmy v rámci zaměstnávání osob se  
zdravotním postižením na chráněných a tréninkových pracovních  
místech ve Středisku ekologické výchovy Toulcův dvůr**

**Utilization Of The Sociotherapeutic Farm For The Provision Of Sheltered  
And Training Positions For People With Disabilities In The Toulcuv Dvur Centre  
For Environmental Education**

**Vedoucí práce:**

**PhDr. Anna Arnoldová**

**Autor:**

**Bc. Lucie Síbková**

**2014**

## **Poděkování**

Tímto bych ráda vyjádřila poděkování vedoucí diplomové práce PhDr. Anně Arnoldové, za cenné rady, pomoc při získávání potřebných informací, postřehy, vedení práce a čas, který mi věnovala. Dále děkuji Mgr. Aleně Mrázkové a Ing. Marii Dvořáčkové za poskytnuté materiály a odborné konzultace.

## **Prohlášení**

Prohlašuji, že jsem diplomovou práci na téma „Využití socioterapeutické farmy v rámci zaměstnávání osob se zdravotním postižením na chráněných a tréninkových pracovních místech ve Středisku ekologické výchovy Toulcův dvůr“ vypracovala samostatně, pod odborným vedením vedoucího diplomové práce. Prohlašuji, že citace použitých pramenů je úplná a že jsem v práci neporušila autorská práva (ve smyslu zákona č. 121/2000 Sb. O právu autorském a o právech souvisejících s právem autorským ve znění pozdějších předpisů).

V Praze dne: 20. června 2014

.....  
Lucie Síbková

## **Anotace**

Diplomová práce se zabývá zaměstnáváním osob se zdravotním postižením na chráněných a tréninkových pracovních místech. Jejím záměrem je upozornit na význam pracovního uplatnění v životě těchto osob, na důležitost osvěty a na potřebnost utváření vstřícného postoje veřejnosti i zaměstnavatelů. Úsilí o pracovní integraci je pojato z hlediska dosažení sociálního začlenění. Diplomová práce teoreticky seznamuje s problematikou zaměstnávání osob se zdravotním postižením. Vysvětluje pojem pracovní rehabilitace záměrně v širší souvislosti jejího obsahu z hlediska aktivní politiky zaměstnanosti a jako složku ucelené rehabilitace. V práci je charakterizována oblast sociální podnikání jako jedna z možností, kde může být vytvoření chráněných a tréninkových pracovních míst nosným programem podniku. Představuje operační programy, které v současné době umožňují vznik tréninkových míst. Diplomová práce zahrnuje charakteristiku vybraného subjektu, ve kterém jsou tréninková a chráněná pracovní místa na socioterapeutické farmě realizována. V praktické části práce jsou popsány možnosti využití socioterapeutické farmy při zaměstnávání osob se zdravotním postižením. Průzkumná část zhodnocuje přínos práce na farmě pro konkrétní osoby se zdravotním postižením zaměstnané na pozici ošetřovatel zvířat.

## **Klíčová slova**

Aktivní politika zaměstnanosti. Animoterapie. Chráněná pracovní místa. Integrace. Pracovní rehabilitace. Operační programy. Tréninková pracovní místa. Sociální podnikání. Socioterapeutická farma. Zaměstnávání osob se zdravotním postižením.

## **Annotation**

The thesis addresses the topic of employment of persons with disabilities on sheltered and training positions. Its intention is to draw attention to the importance of employment in the life of these people, the importance of raising public awareness and the necessity to establish a responsive attitude of the public as well as employers in this sphere. The thesis provides a theoretical background for the issues of employment of the disabled. It intentionally explains the term of vocational rehabilitation in a broader context of active employment policy and as an element of complex rehabilitation. The thesis characterises the sphere of social entrepreneurship as one of the options where the creation of sheltered and training positions may form a central programme of an enterprise. It presents operational programmes which currently enable the creation of training positions. The thesis includes characteristics of a selected entity where training and sheltered positions are implemented on a sociotherapeutic farm. The practical section of the thesis describes the possible ways of utilising the sociotherapeutic farm in the employment of individuals with disabilities. The research section assesses the benefits of working on the farm for specific disabled individuals employed as animal attendants.

## **Keywords**

Active employment policy. Animothrapy. Sheltered positions. Integration. Vocational rehabilitation. Operational programs. Training positions. Social entrepreneurship. Sociotherapeutic farm. Employment of persons with disabilities.

# Obsah

## Seznam zkratk

|  |    |
|--|----|
| Úvod.....  | 9  |
| 1 Osoba se zdravotním postižením .....   | 11 |
| 1.1 Vymezení pojmu osoba se zdravotním postižením.....                                   | 11 |
| 1.2 Typy a kategorie zdravotního postižení .....   | 13 |
| 1.3 Pojem invalidita ve vztahu k osobě se zdravotním postižením.....                     | 14 |
| 2 Zaměstnávání osob se zdravotním postižením.....  | 16 |
| 2.1 Koncept aktivní politiky zaměstnanosti ve vztahu k osobám zdravotně postiženým ..... | 17 |
| 2.2 Důležitost integrace lidí se zdravotním postižením na trh práce.....                 | 19 |
| 2.3 Právní normy zaměstnanosti vzhledem k zaměstnávání zdravotně postižených osob.....   | 20 |
| 2.3.1 Zákon o zaměstnanosti.....   | 20 |
| 2.3.2 Zákoník práce.....   | 21 |
| 2.4 Zaměstnávání osob se zdravotním postižením z pohledu zaměstnavatele.....             | 21 |
| 2.4.1 Práva a povinnosti zaměstnavatele osob zdravotně postižených .....                 | 22 |
| 2.4.2 Plnění povinného podílu .....  | 23 |
| 3 Zaměstnávání osob se zdravotním postižením v kontextu pracovní rehabilitace .....      | 24 |
| 3.1 Vymezení pojmu pracovní rehabilitace.....  | 24 |
| 3.2 Pracovní rehabilitace z hlediska zákonné úpravy aktivní politiky zaměstnanosti ..... | 27 |
| 3.2.1 Souvislost pracovní rehabilitace se zákonem o sociálních službách.....             | 28 |
| 3.3 Chráněné pracovní místo.....   | 29 |
| 3.3.1 Příspěvky na chráněná pracovní místa.....  | 30 |
| 4 Zaměstnávání osob s postižením prostřednictvím tréninkových pracovních míst.....       | 33 |
| 4.1 Vymezení pojmu tréninkového zaměstnávání .....                                       | 33 |
| 4.2 Tréninková pracovní místa jako součást operačních programů .....                     | 34 |
| 4.2.1 Specifikace Operačního programu Praha – Adaptabilita a jeho prioritní osy.....     | 35 |

|       |   |    |
|-------|---|----|
| 5     | Sociální podnikání.....   | 37 |
| 5.1   | Charakteristika sociálního podniku.....                                 | 37 |
| 5.2   | Sociální podnikání a legislativa .....                                  | 38 |
| 5.3   | Právní formy sociálních podniků .....                                   | 39 |
| 6     | Sociální podnikání realizované na Toulcově dvoře .....                  | 42 |
| 6.1   | Středisko ekologické výchovy hlavního města Prahy Toulcův dvůr .....    | 42 |
| 6.1.1 | Historie a současnost Střediska ekologické výchovy Toulcův dvůr .....   | 42 |
| 6.1.2 | Struktura Zájmového sdružení Toulcův dvůr a jeho poslání .....          | 43 |
| 6.2   | Realizace sociálního podnikání na Toulcově dvoře.....                   | 43 |
| 6.2.1 | Vývoj sociálního podnikání v Toulcově dvoře .....                       | 44 |
| 6.2.2 | Organizační zajištění sociálního podniku .....                          | 45 |
| 6.3   | Zaměstnávání osob s postižením na chráněných pracovních místech .....   | 47 |
| 6.4   | Zaměstnávání osob se zdravotním postižením v tréninkovém programu ..... | 48 |
| 7     | Výuková a socioterapeutická farma na Toulcově dvoře .....               | 53 |
| 7.1   | Socioterapeutické využití farmy .....                                   | 54 |
| 7.1.1 | Pracovní pozice ošetřovatel zvířat .....                                | 54 |
| 7.2   | Léčebné působení zvířat.....  | 56 |
| 8     | Metodika průzkumu .....   | 59 |
| 9     | Výsledky průzkumu .....   | 63 |
| 9.1   | Oblast zaměstnávání - Tréninková pracovní místa .....                   | 63 |
| 9.1.1 | Klient 1 .....  | 63 |
| 9.1.2 | Klient 2 .....  | 70 |
| 9.2   | Oblast zaměstnávání - Chráněná pracovní místa .....                     | 75 |
| 9.2.1 | Klient 3 .....  | 75 |
| 9.2.2 | Klient 4 .....  | 79 |
| 10    | Diskuze .....   | 84 |
| 11    | Závěr .....   | 90 |
|       | Seznam použité literatury.....  | 92 |

## **Seznam zkratk**

ČR - Česká republika

CHPM – Chráněná pracovní místa

ILO - Mezinárodní organizace práce (International Labour Organization)

KPÚP - Krajská pobočka úřadu práce

MPSV - Ministerstvo práce a sociálních věcí

OPPA - Operační program Praha - Adaptabilita

OZP - Osoba se zdravotním postižením

OSN - Organizace spojených národů

PR - Pracovní rehabilitace

SEV - Středisko ekologické výchovy

TD - Toulcův dvůr

TP - Osoba s těžkým postižením

TPM – Tréninková pracovní místa

WHO - Světová zdravotnická organizace (World Health Organization)

ZTP - Osoba se zvlášť těžkým postižením

ZTP/P - Osoba se zvlášť těžkým postižením s průvodcem

Z 155/95 - Zákon č. 155/1995 Sb., o důchodovém pojištění

Z 435/04 - Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů



## Úvod

*Pracovní uplatnění patří mezi významné lidské potřeby. Je důležitou součástí života člověka. Poskytuje nejen finančního zajištění, ale především umožňuje zastávat specifickou roli, ve které se jedinec může seberealizovat a být si vědom svého přispění do společnosti. Pro osobu se zdravotním postižením bývá cesta k naplnění této role často obtížná.*

Zdravotní postižení ovlivňuje bezprostředně život každého jedince, kterého se dotýká. Často dochází k výrazným změnám v možnostech plnohodnotné účasti a zapojení v soukromých i veřejných aktivitách. Je nesmírně důležité umožnit lidem se zdravotním postižením pracovní uplatnění, protože je nezbytným předpokladem pro jejich začlenění do společnosti. Zvláště u této cílové skupiny otevírá práce cestu ke zvýšení míry soběstačnosti, získání sebedůvěry, pocitu vlastní odpovědnosti a osobní hodnoty. Tito lidé patří mezi nejohroženější skupiny na trhu práce. Jsou vystaveni velkému riziku opakované či dlouhodobé nezaměstnanosti, což je pro ně psychicky velmi zatěžující.

Téma práce „Využití socioterapeutické farmy v rámci zaměstnávání osob se zdravotním postižením na chráněných a tréninkových pracovních místech ve Středisku ekologické výchovy Toulcův dvůr“ jsem si vybrala z několika důvodů.

Ve Sdružení SRAZ, ve kterém jsem pracovala nejprve jako dobrovolník a později jako zaměstnanec, mě zaujaly projekty zaměřené na zooterapii, do kterých jsem aktivně zapojovala. Později na ně navázaly programy využívající prostředí místní farmy pro realizaci pracovních terapií v rámci evropského projektu. Původní využití farmy k výukovým účelům se tak postupně rozšířilo o další - socioterapeutické. Velmi jsem se zajímala o toto téma. Proto jsem si ho vybrala do své diplomové práce. Od srpna 2013 jsem využila nabídky stát se vedoucím (ve smyslu koordinátorem) tréninkové pozice ošetřovatel zvířat v projektu Operačního programu Praha - Adaptabilita na Toulcově dvoře. Mohla jsem sledovat jeho realizaci a vývoj, vyhodnocovat přínos práce se zvířaty na farmě pro jednotlivé osoby se zdravotním postižením. Využila jsem možnosti zachytit, popsat a zhodnotit proces tréninkového zaměstnávání i zaměstnávání na chráněných pracovních místech na socioterapeutické farmě v praxi a dozvědět se více o problematice zaměstnávání osob s postižením z širšího hlediska.

Nezaměstnanost osob se zdravotním postižením je u nás i ve světě celospolečenským problémem. Jednou z možných příčin je současný negativní postoj či nezáměr zaměstnavatelů vůči této skupině spoluobčanů a nedostatečně rozvinutá tzv. sociální zodpovědnost firem. Zmíněné příčiny často vycházejí z nastavení postojů společnosti jako celku.

Diplomová práce se zabývá tématem zaměstnávání osob se zdravotním postižením na chráněných a tréninkových pracovních místech na socioterapeutické farmě. Záměrem práce je popsat zásadní oblasti pojící se k tomuto tématu: aktivní politika zaměstnanosti, pracovní rehabilitace, sociálního podnikání aj.

Zároveň by práce měla upozornit na význam pracovního uplatnění v životě osob se zdravotním postižením a současně na důležitost osvěty v této oblasti s cílem tvoření vstřícného postoje veřejnosti a zaměstnavatelů k dané problematice.

Hlavním cílem diplomové práce je zhodnotit přínos zaměstnávání osob se zdravotním postižením na tréninkových a chráněných místech na socioterapeutické farmě Toulcova dvora. Dalším cílem práce je podrobně zpracovat problematiku zaměstnávání osob se zdravotním postižením z hlediska současné legislativy a celkové koncepce aktivní politiky zaměstnanosti ve vztahu k cílové skupině. A následně popsat využití těchto opatření a nástrojů v praxi na příkladu pracoviště zaměstnavatele z neziskového sektoru. Dílčím cílem bylo zmapovat a charakterizovat možnosti zaměstnavatelů v oblasti sociálního podnikání.

Informace obsažené v diplomové práci mohou následně využít konkrétní organizace na Toulcově dvoře pro svůj další rozvoj, popřípadě stávající i budoucí zaměstnavatelé osob se zdravotním postižením. Poznatky v oblasti zaměstnávání osob se zdravotním postižením jsem účelově zpracovala pro Sdružení SRAZ, které uvažuje o vytvoření chráněných míst a možnosti sociálního podnikání. Průzkum uvedený v diplomové práci může přinést inspiraci a podněty organizacím i dalším subjektům, které provozují zájmové nebo výukové farmy, k realizaci úmyslu zaměstnat osoby se zdravotním postižením.

# 1 Osoba se zdravotním postižením

*„Vznik a existence zdravotního postižení představuje takovou sociální událost, která zásadním způsobem ovlivňuje život každého člověka, kterého se dotýká. Bezprostřední dopady má nejen na samotné občany se zdravotním postižením, ale také na jejich rodiny. Zejména u těžších forem zdravotního postižení dochází k výrazným změnám v možnostech plnohodnotné účasti a zapojení jak v soukromých aktivitách, tak i ve veřejném životě“* (Národní plán vytváření rovných příležitostí pro osoby se zdravotním postižením na období 2010 – 2014, s. 3).

## 1.1 Vymezení pojmu osoba se zdravotním postižením

*„Důraz na používání správných pojmů souvisí se samou podstatou lidského bytí“* (Michalík, 2011, s. 33).

Osoby se zdravotním postižením, přestože jsou často označovány jako samostatná menšina občanů, patří mezi nejpočetnější skupiny ohrožené sociálním vyloučením a znevýhodněním v oblasti zaměstnanosti (Krása a Miškovská, 2009). Definice pro tuto skupinu lidí je mnoho zejména z důvodu její vnitřní odlišnosti, závislosti na historickém kontextu a náležitosti k oblasti sociální politiky. Definice jsou nepochybně ovlivněny i nahlížením společnosti na lidi, kteří jsou za osoby s postižením považováni. Výskyt různorodých vymezení a kategorizací je oprávněný rovněž v souvislosti sepeřtí s řadou systémů podpory, které klasifikují různé stránky projevů a důsledků zdravotního postižení (Kodymová, Koláčková, 2005). Pro ilustraci různorodosti definic, uvádím některé reprezentativní příklady.

Mezinárodní organizace práce (International Labour Organization) vztahuje význam postižení k pracovním možnostem jedince a omezením z něj plynoucím: *„Pojmem osoba se zdravotním postižením se rozumí osoba, jejíž vyhlídky na zajištění a udržení vhodného zaměstnání jsou podstatně sníženy v důsledku tělesného nebo mentálního postižení“* (International Labour Conference, 1998, první kapitola). U nás byla Úřadem vlády České republiky v rámci Národního plánu vytváření rovných příležitostí pro osoby se zdravotním postižením (2010, s. 5) zformována tato definice: *„Zdravotní postižení je možno charakterizovat jako dlouhodobý nebo trvalý nepříznivý zdravotní stav, který již nelze léčbou*

výrazně zlepšit či zcela odstranit“. V oblasti politiky zaměstnanosti vymezení pojmu osoba se zdravotním postižením vychází ze zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, v platném znění (dále jen Z 438/04). Podle § 67 tohoto zákona jsou osobami se zdravotním postižením fyzické osoby na trhu práce, které jsou orgánem sociálního zabezpečení uznány invalidními v prvním, druhém nebo třetím stupni.

Existuje mnoho jiných definic, které zohledňují spíše společenské aspekty zdravotního postižení a následky z něj plynoucí ve vztahu k základním životním potřebám. Najdeme je hned v několika dokumentech celosvětového významu: „Zdravotně postižená osoba je jakákoliv osoba, která není úplně nebo z části schopna zabezpečit si svoje životní potřeby nebo potřeby v životě společnosti jako běžný jedinec, a to v důsledku poruchy, spočívající v jejich fyzických nebo duševních schopnostech“ (Deklarace práv osob se zdravotním postižením Organizace spojených národů /OSN/ in: Slašťanová, Durajová, 2012, s. 11). Ve vymezení Článku 1 Úmluvy OSN o právech osob se zdravotním postižením je vyzdvížena důležitost rovnoprávnosti občanů: „Osoby se zdravotním postižením zahrnují osoby mající dlouhodobé fyzické, duševní, mentální nebo smyslové postižení, které v interakci s různými překážkami může bránit jejich plnému a účinnému zapojení do společnosti na rovnoprávném základě s ostatními“ (Úmluva OSN o právech osob se zdravotním postižením: Článek 1. Valné shromáždění OSN, 2006, s. 4) podle Slašťanové a Durajové (2012) je tato definice nejzásadnějším dokumentem ochrany práv lidí se zdravotním postižením.

Pro zajímavost uvádím ještě psychologický pohled, který bere v úvahu kromě sociálního dopadu postižení také snížený potenciál schopností organismu vyrovnat se, přizpůsobit se a vyvážit měnící se nároky vnějšího prostředí. Jako příklad prezentuji definici z knihy Jesenského (1995, s. 12): „Trvalé zdravotní postižení má podobu defektů organismu nebo poruch jeho funkcí. Tyto funkce pak negativně ovlivňují schopnosti existovat a vyvíjet aktivity směrem k prostředí. Projevují se jako neschopnosti postiženého člověka zvládat nejrůznější životní úkoly. Projevují se také jako stavy znevýhodnění a poškození člověka v jeho postavení ve společnosti“.

Je záměrem, že téměř v každé aktuální definici najdeme označení pouze osoba se zdravotním postižením. Je tak projevována zásada „nejprve lidé“ (z anglického - people first), která byla v posledních letech celosvětově přijata. Zásada prosazuje rovnost a podstatný fakt, že všichni jsme především lidé, a to lidé s různými vlastnostmi, z nichž jednou může být například zdravotní postižení (Votava, 2005). Na základě této skutečnosti termín označující

postižení stojí až jako druhořadý za tím nejdůležitějším, čímž je daný člověk (Michalík, 2011).

Samostatný termín „postižení“ může být vykládán v různých souvislostech, kde rozdílný úhel pohledu na určitý problém vytváří paradigmat: medicínský model, kde cílem je léčba a překonání postižení; sociálně patologický model, kde problematika integrace je sociální povahy; u antropologického modelu je klíčový respekt k postiženým jedincům a model prostředí hledá odpověď, jak měnit prostředí ve prospěch osob s postižením (Grudzińska, 2012). Obecnou specifikaci pojmu vytvořila Světová zdravotnická organizace (World health organization - WHO) a klasifikuje ho takto: „*Postižení je jakékoliv omezení, ztráta nebo nedostatek schopnosti vykonávat činnost způsobem nebo v mezích, které jsou pro člověka považovány za normální*“ (International Labour Conference, 1998, první kapitola). Podle klasifikace WHO sem patří např. postižení promítající se do komunikace jedince, jeho chování či možnosti postarat se sám o sebe (Slašťanová, Durajová, 2012).

## **1.2 Typy a kategorie zdravotního postižení**

Příčiny vzniku zdravotního postižení mohou být různorodé, podílí se na nich celá řada faktorů. Může se jednat o vlivy vnějšího i vnitřního prostředí či poruchy genetické. Postižení může vzniknout taktéž následkem onemocnění či úrazu, což je možné v období prenatálním, perinatálním i postnatálním (Vágnerová, 2004). Krása a Miškovská (2009) uvádějí tyto typy zdravotního postižení: mentální postižení, duševní postižení, sluchové postižení, zrakové postižení, tělesné postižení a vnitřní postižení. Grudzińska (2012) dále zařazuje ještě chronické a kombinované typy zdravotní postižení. Dle Novosada (2009) patří k nejčastějším typům zdravotního postižení obyvatel České republiky onemocnění vnitřních orgánů, zejména se jedná o nemoci oběhové soustavy. Velmi četná jsou i onemocnění pohybového aparátu.

Vágnerová (2004) rozlišuje kategorie zdravotního postižení z hlediska příčin vzniku a jejich důsledků pro další život jedince s postižením, na vrozené a později získané. Taktéž Votava (2005) poukazuje na to, jak velmi záleží, v jakém věku postižení vznikne, protože zásadně ovlivní další vývoj osobnosti člověka. U vrozeného postižení bývá důsledkem ztížená schopnost nabytí určitých zkušeností. Na druhé straně jsou jedinci s vrozeným postižením na svoje omezení adaptováni, proto pro ně nemusí být tento stav subjektivně tolik

traumatizující jako pro jedince se získaným postižením. Později získané postižení představuje pro jedince větší psychické trauma, protože si uvědomuje, co ztratil. Může být výhodou zachování dřívějších zkušeností, které mohou být pro jeho další život velmi užitečné, a které jeho vrstevník s vrozeným postižením nemá (Vágnerová, 2004).

Další možnosti dělení zdravotního postižení ovlivňují různá hlediska. Existují například klasifikace postižení podle projevů (zjevná postižení, skrytá postižení) či závažnosti (velmi těžké, středně těžké, lehké). Z hlediska závažnosti postižení, jak uvádí Novosad (2009), jsou v naší populaci podle metodiky Ministerstva práce a sociálních věcí nejčastější středně těžká postižení.

### **1.3 Pojem invalidita ve vztahu k osobě se zdravotním postižením**

Invalidita je závažnou změnou oproti běžnému průběhu života postiženého jedince a jeho rodiny. Souvisí s omezeními, jež mohou zhoršit sociální a ekonomickou situaci rodiny. Invalidita sebou nese závažný a dlouhodobý úbytek pracovní schopnosti, který může vést až ekonomické nesoběstačnosti. Dále sebou přináší zvýšené životní náklady v důsledku potřeby speciálních léků a pomůcek. Zároveň vyžaduje speciální zdravotnické a sociální služby (Koldinská, 2013).

O pojmu „invalidita“ nebo „invalidní jedinec“ v souvislosti s osobou se zdravotním postižením hovoří v rámci Českého právního řádu zákon č. 155/1995 Sb., o důchodovém pojištění (dále jen Z 155/95): *„Pojištěnec je invalidní, jestliže z důvodu dlouhodobě nepříznivého zdravotního stavu nastal pokles jeho pracovní schopnosti nejméně o 35 %. Poklesem pracovní schopnosti se rozumí pokles schopnosti vykonávat výdělečnou činnost v důsledku omezení tělesných, smyslových a duševních schopností ve srovnání se stavem, který byl u pojištěnce před vznikem dlouhodobě nepříznivého zdravotního stavu“.*

Dříve se lidé s viditelnou zdravotní vadou často setkávali s označením „invalidní“ nebo „invalida“. Časem začal být termín považován za nepřiměřený, protože naznačoval, že lidé s postižením nejsou validní, česky hodnotní (Tomeš, 2011).

V současné době se pro účely České správy sociálního zabezpečení invalidita dělí na tři stupně, pro které jsou určující z hlediska nároku na invalidní důchod. Její dělení probíhá podle speciálních kritérií, která mají za smysl určit a označit, v jaké míře je člověk se zdravotním postižením v práci omezován. V tomto směru stupně invalidity vyjadřují

rozsah nedostatku tělesných, smyslových nebo duševních schopností způsobující omezení nebo znemožnění uspokojování životních potřeb člověka v závislosti na jeho věku, pohlaví, sociálních a kulturních potřebách (Richterová, 2011).

Před rokem 2010 byl člověk se zdravotním postižením, který byl uznán pracovně nezpůsobilým, zařazen do kategorie buď částečně, nebo plně invalidní. Od 1. 1. 2010 se dvoustupňový systém mění na třístupňový s invaliditou prvního až třetího stupně. Toto dělení souvisí s definicí osob zdravotně postižených podle § 67 Z 435/04, které odkazuje právě na stupně invalidity. Ty blíže specifikuje § 39 Z 155/95. Procento míry poklesu pracovní schopnosti, náležitosti posudku o invaliditě a úpravu posuzování pracovní schopnosti pro účely invalidity stanovuje vyhláška č. 359/2009 Sb., o posuzování invalidity. Podle § 39 zákona Z 155/95 je jedinec invalidní v prvním stupni, pokud jeho pracovní schopnost poklesla nejméně o 35 %, avšak nejvíce o 49 %. Invalidita druhého stupně nastává, v případě že pracovní schopnost jedince poklesla o 50 až 69 %. Jestliže pracovní schopnost osoby poklesla o 70 % a více, jedná se o invaliditu třetího stupně. Pokud je člověk uznán invalidním v jakémkoli stupni, má nárok na získání dávek určených osobám se zdravotním postižením (např. invalidní důchod či průkaz osoby se zdravotním postižením a výhody plynoucí z jeho držení<sup>1</sup>).

Vzhledem ke zdravotnímu postižení se v naší legislativě setkáváme s termínem „dlouhodobě nepříznivý zdravotní stav“. Za dlouhodobě nepříznivý zdravotní stav se považuje takový zdravotní stav, který podle poznatků lékařské vědy trvá nebo má trvat déle než jeden rok (Richterová, 2011).

Do konce roku 2011 jsme se v zákoně setkávali s termínem „osoba zdravotně znevýhodněná“<sup>2</sup>. Od 1. 1. 2012 jsou na základě rozhodnutí Úřadu práce ČR všechny osoby zdravotně znevýhodněné považovány za osoby se zdravotním postižením (MPSV).

---

<sup>1</sup> V roce 2012 byl zaveden průkaz osoby se zdravotním postižením, který nahrazuje tzv. průkaz mimořádných výhod pro osoby se zdravotním postižením. Průkaz je vydáván ve třech stupních – osobám s těžkým zdravotním postižením (TP), osobám se zvlášť těžkým postižením (průkaz ZTP) a osobám se zvlášť těžkým postižením s průvodcem (průkaz ZTP/P). Přestože byl institut „mimořádných výhod“ zrušen, benefity, které vyplývaly pro osoby s postižením z držení průkazů TP, ZTP a ZTP/P, zůstávají v platnosti. Průkazy mimořádných výhod a průkazy osoby se zdravotním postižením (vydané podle předpisů platných po 1. 1. 2012 a do 1. 1. 2014) zůstávají i nadále v platnosti po dobu, která je na nich vyznačena, nejdéle však do 31. 12. 2015 (Průkaz osoby se zdravotním postižením. *Integrovaný portál MPSV* [online]. © 2013 [cit. 2014-03-02]. Dostupné z: <https://portal.mpsv.cz/soc/dzp/prukaz>).

<sup>2</sup> „Za osobu zdravotně znevýhodněnou se považuje fyzická osoba, která má zachování schopnost vykonávat soustavné zaměstnání nebo jinou výdělečnou činnost, ale její schopnosti být nebo zůstat pracovně začleněna, vykonávat dosavadní povolání nebo využít dosavadní kvalifikaci či kvalifikaci získat jsou podstatně omezeny z důvodu jejího dlouhodobě nepříznivého zdravotního stavu“ (Osoba zdravotně znevýhodněná. In: Portál

## 2 Zaměstnávání osob se zdravotním postižením

*„Práce patří mezi základní potřeby člověka, a pokud není saturována, dochází k frustraci, či dokonce ke stresovému stavu. Člověk jako společenská bytost je v rámci lidské společnosti humanizován a socializován. Totéž platí o člověku se zdravotním znevýhodněním. Velmi tedy záleží na jeho společenském postavení, na roli, kterou ve společnosti zaujímá a na tom, jak je společností přijímán“ (Kotáčková, Kodymová, 2005, s. 94).*

Osobám se zdravotním postižením přináší práce kromě ekonomických výhod mnoho cenného v osobním i společenském životě (Slašťanová a Durajová, 2012).

Přes nezměrnou důležitost zapojení lidí s postižením do pracovního procesu Mezinárodní organizace práce upozorňuje na vysokou nezaměstnanost, sociální exkluzi a chudobu lidí s postižením. Nezaměstnanost této skupiny lidí je celospolečenským problémem v různých částech světa. V České republice, jak vyplývá z šetření Statistického úřadu z roku 2007, je každý desátý občan osobou se zdravotním postižením (Český statistický úřad, 2007). Ke konci roku 2009 bylo na KPÚP registrováno okolo 68 000 uchazečů se zdravotním postižením (Národní plán vytváření rovných příležitostí pro osoby se zdravotním postižením na období 2010 – 2014, s. 3). Rovněž statistiky Mezinárodní organizace práce uvádí, že jeden z deseti lidí na celém světě má nějaké zdravotní postižení, to je asi 650 miliónů lidí. Z těchto je asi 470 miliónů ve věku ekonomicky produktivním (Metts, 2000).

Před rokem 1990 bylo výjimečné zaměstnat člověka se zdravotním postižením v běžném podniku. Mnoho lidí s postižením bylo odstrčeno za hranici běžného života. Velká část osob s postižením žije na okraji společnosti i dnes, někteří z nich ve velkých institucích. Slašťanová a Durajová (2012) upozorňují na fakt, že legislativa a politika zaměstnanosti často opomíjejí skutečnost, že za předpokladu, že jim budou poskytnuty potřebné podmínky, je většina lidí s postižením schopna pracovat. Autorky také ukazují na negativní důsledky opatření zaměřených na posuzování míry postižení a neschopnosti, protože ta často vedou lidi s postižením k trvalé závislosti na sociálním systému státu a k dojmu, že nejsou plnohodnotnými členy společnosti. Přestože zaměstnávání osob se zdravotním postižením se v současné době stává obvyklejší, dalo by se říct, že se s ním stále teprve seznamujeme. Pokud u nás lidé s postižením vyvíjejí nějakou pracovní činnost, jedná se často o práci mimo

---

ministerstva práce a sociálních věcí [online]. 2012 [cit. 2014-04-17]. Dostupné z: [https://portal.mpsv.cz/upcr/kp/hkk/kop/rychnov\\_nad\\_kneznou/informace/osoba\\_zdravotne\\_znevychodnena](https://portal.mpsv.cz/upcr/kp/hkk/kop/rychnov_nad_kneznou/informace/osoba_zdravotne_znevychodnena)).



otevřený pracovní trh, to z důvodu, že v běžné praxi zaměstnavatelů je obvyklé vybírat si ty nejschopnější a nejvýkonnější spolupracovníky. Jednou z příčin negativního postoje zaměstnavatelů k zaměstnávání lidí s postižením může být nedostatečně rozvinutá sociální odpovědnost firem<sup>3</sup>. Význam sociální odpovědnosti firem tkví především v tom, že se do značné míry promítá do postojů zaměstnavatelů ke společnosti jako celku (Kotačková, 2011). V mnohých evropských zemích, především ve Francii, Německu či Nizozemí mají více zkušeností se zaměstnáváním lidí s postižením než u nás. Můžeme se od nich inspirovat postupy, jež jsou ověřené praxí (Slašťanová a Durajová 2012).

Zaměstnávání osob zdravotně postižených může zahrnovat škálu vzájemně spolupracujících složek představovaných jednotlivými subjekty, kterými mohou být Úřad práce České republiky (Dále jen Úřad práce ČR) a jejich Krajské pobočky (dále jen KPÚP), nabídka nestátních neziskových organizací či programy Evropské unie (Richterová).

## **2.1 Koncept aktivní politiky zaměstnanosti ve vztahu k osobám zdravotně postiženým**

Důsledky zdravotního postižení jsou pro jedince s postižením omezující v mnoha oblastech života. Je nepochybné, že ponechání těchto osob zcela bez jakékoli ochrany sociálního státu by pro ně v tržním prostředí zaměřeném na výkon představovalo vážné ohrožení jejich holé existence. V této souvislosti jsou vytvářena státní opatření, která se snaží o kompenzaci některých následků plynoucích ze zdravotního postižení, jelikož vhodně zvolená zvýhodnění významně zvyšují šance osob se zdravotním postižením na plnohodnotný život. V českých právních předpisech lze nalézt celou řadu nejrůznějších přímých i nepřímých podpor a zvýhodnění pro uplatnění osob se zdravotním postižením (Děrgel, 2010). Nejde tu však pouze o pasivní sociální zaopatření občanů s postižením různými dávkami, ale především o cílenou podporu jejich aktivního zapojení do pracovního uplatnění

---

<sup>3</sup> „Sociální odpovědnost firem je dobrovolné integrování sociálních a ekologických hledisek do každodenních firemních operací a interakcí s firemními stakeholders“ (TRNKOVÁ, Jana. *Společenská odpovědnost firem: Kompletní průvodce tématem & závěry z průzkumu v ČR*. 2004. s. 7 z 56 s. Dostupné z: <http://www.blf.cz/csr/cz/vyzkum.pdf>).

\* Pojem zahrnuje všechny zainteresované skupiny či skupiny osob uvnitř a v okolí firmy, např. dodavatele, odběratele, zaměstnance, vedení podniku, stát a další (Trnková, 2004).

ve společnosti. V souvislosti s tím se dostáváme k termínu pracovní rehabilitace, o kterém blíže pojednává následující kapitola.

Z obecného hlediska je aktivní politika zaměstnanosti komplexem nástrojů i jednotlivých opatření, kterými stát řeší problém nezaměstnanosti. Snahou aktivní politiky zaměstnanosti je nejvyšší možná zaměstnanost. Zabezpečuje ji Ministerstvo práce a sociálních věcí (dále jen MPSV) a KPÚP, které dle situace na trhu práce spolupracují při její realizaci s dalšími subjekty. Cílovými skupinami podpory aktivní politiky zaměstnanosti jsou uchazeči o zaměstnání, kterým nelze zajistit pracovní uplatnění jiným způsobem (Švestková a kol., 2013). Zdravotně postižení občané jsou jednou z cílových skupin aktivní politiky zaměstnanosti. O podporu těchto osob usiluje aktivní politika zaměstnanosti především v oblasti předpřípravy vstupu na otevřený trh práce. Zároveň úzce souvisí s pracovní rehabilitací, která je jedním z jejích prostředků (Václavíková, Kolibová, Bělová, 2010).

Mezi nástroje aktivní politiky zaměstnanosti ve vztahu k lidem s postižením patří: podpora chráněných pracovních míst a chráněných pracovních dílen, příspěvky na podporu zaměstnávání osob se zdravotním postižením, specializované rekvalifikační kurzy, poradenství a cílené programy k řešení zaměstnanosti. S těmito nástroji úzce souvisí služby podporovaného zaměstnávání<sup>4</sup>.

Vláda České republiky se systematicky věnuje a usiluje o odstraňování bariér bránící občanům s postižením žít plnohodnotný život. V letech 1992 - 2014 bylo vytvořeno několik Národních plánů vyrovnání příležitostí, které přispěly k rozvoji politiky státu ve vztahu k lidem se zdravotním postižením (Kašíková, 2009). Podle Koláčkové a Kodymové (2005) je vyrovnání příležitostí pro osoby se zdravotním znevýhodněním základním příspěvkem ve všeobecném a celosvětovém úsilí o mobilizaci lidských zdrojů.

---

<sup>4</sup> „Podporované zaměstnávání je časově omezená služba určená lidem, kteří hledají placené zaměstnání v běžném pracovním prostředí. Jejich schopnosti získat a zachovat si zaměstnání jsou přitom z různých důvodů omezeny do té míry, že potřebují individuální dlouhodobou a průběžně poskytovanou podporu poskytovanou před i po nástupu do práce“ Podporované zaměstnávání. In: STUPKOVÁ, V. *Problematika zaměstnávání občanů se zdravotním postižením: Projekt Equal - rozšíření metodiky, národní a evropská spolupráce*. Praha: Rytmus, 2005, s. 15. ISBN 80-903598-1-7.

## 2.2 Důležitost integrace lidí se zdravotním postižením na trh práce

Integrace a její pojetí je v posledních letech jedním z hlavních témat ve vztahu k lidem, kteří jsou z různých důvodů minoritní skupinou ve společnosti. Integrace je procesem, který usiluje o plnohodnotný společný život zdravých jedinců i jedinců s postižením, a který respektuje jejich individuálních schopnosti a možnosti rozvoje (Koláčková, Kodymová, 2005). Novosad (2009) vidí integraci příslušníků minority v kontextu péče o člověka a jeho všestranný rozvoj jako nejvyšší stupeň socializace jedince. Integrace osob s postižením jako součást socializačního procesu je dle jeho definice (2009, s. 21): *„plným začleněním a splynutím osoby s postižením se společností. Předpokládá samostatnost, nezávislost jedince, jenž vyžaduje zvláštní ohledy nebo přístupy ze strany přirozeného prostředí.“* Poukazuje ale také na to, že v rámci socializace se na integraci podílí řada individuálních odlišností každého jedince, z toho důvodu nemůže být u všech lidí její míra stejná.

Podle Bartoňové (2005) je předním cílem integrace vzhledem k lidem se zdravotním postižením jejich zapojení na otevřený trh práce. Proto bychom mohli říct, že integrace osob s postižením do společnosti závisí do jisté míry na postoji zaměstnavatelů, kteří mohou významným dílem přispět k její úspěšnosti (Kotačková, 2011). O to více je třeba rozvinout celospolečenskou snahu v tomto směru, jestliže, jak píše Václavíková a kol. (2012), mezi nejběžnější důvody nezaměstnanosti lidí z minoritních skupin patří jejich diskriminace<sup>5</sup>.

Všechny obory sociální politiky vycházejí z uznání rovnosti<sup>6</sup>, která je v moderní demokratické společnosti vyjádřena rovností před zákonem a zákazem jakékoli diskriminace (Tomeš, 2011). S diskriminací lidí s postižením úzce souvisí objektivní činitelé, kteří jsou osobou s postižením nemnoho ovlivnitelné. Podle Novosada (2009) jsou to přetrvávající

---

<sup>5</sup> Diskriminace je podle definice Ministerstva práce a sociálních věcí *„jakákoliv situace, v rámci které se s určitým člověkem zachází jinak, než s ostatními lidmi z důvodu jeho příslušnosti k určité sociální skupině nebo kategorii“* (JAKUBKA, J. Nový antidiskriminační zákon a jeho aplikace v pracovněprávních vztazích: Co je diskriminace. *Práce a mzda*. 2009, č. 9).

<sup>6</sup> Princip rovnosti je v Českém právním řádu ukotven v zákoně č. 198/2009 Sb., o rovném zacházení a o právních prostředcích ochrany před diskriminací a o změně některých zákonů. Je postaven na přiznání stejných přirozených lidských práv všem jedincům odlišným biologicky, psychicky i sociálně (Kačur, 2013).

předsudky, společenské povědomí a postoje. Dalším determinantem, který ovlivňuje vztah k lidem, jež jsou nositeli postižení je přidružující se stigmatizace<sup>7</sup>.

## **2.3 Právní normy zaměstnanosti vzhledem k zaměstnávání zdravotně postižených osob**

V českém právním systému se k zaměstnávání fyzických osob (k jejich pracovním podmínkám, ke vztahům a povinnostem zaměstnavatelů a zaměstnanců aj.) vztahují dvě základní právní normy: zákon č. 435/2004 Sb. o zaměstnanosti ve znění pozdějších předpisů (dále jen Z 435/04) a jeho dvě prováděcí vyhlášky (č. 517/2004 Sb., a 518/2004 Sb), a zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů (Krejčířová a kol., 2005). Zatímco například psychologie a pedagogika se zabývají problematikou jednotlivých osob se zdravotním postižením, legislativní a právní pojetí ji generalizuje a přizpůsobuje na obecné situace, které vztahuje ke všem členům společnosti. V českém právním systému se norma nezabývá samostatně právem zdravotně postižených, kromě zákona o dávkách pro zdravotně postižené. Právní předpisy vztahující se k problematice postižených jsou řešeny v rámci předpisů, které jsou obecně platné pro celou společnost.

### **2.3.1 Zákon o zaměstnanosti**

Zákon o zaměstnanosti vymezuje vztahy státu, zaměstnavatele a zaměstnance. Vzhledem k zaměstnávání osob se zdravotním postižením definuje Z 435/04: fyzické osoby se zdravotním postižením, kterým se poskytuje zvýšená ochrana na trhu práce; vytyčuje kritéria, za kterých je jedinec zařazen do skupiny občanů zdravotně postižených; upravuje povinnosti zaměstnavatele pro vytváření pracovních příležitostí těmto osobám; formuluje sankce vůči zaměstnavatelům při nedodržení podmínek zaměstnávání; vymezuje pravidla alternativních postupů naplňování podmínek pro jejich zaměstnávání; stanovuje závazky státu

---

<sup>7</sup> Stigmatizace je „nálepkovitou“ reakcí společnosti, resp. sociálního okolí na odchylku od obecné normy obsahující názor na to, jak má jedinec fungovat a reagovat, čeho má být schopen, jak má vypadat, jak má vnímat, jak se má vyjadřovat nebo jak se má pohybovat a popř. o jaké cíle má usilovat (Novosad, 2009, s. 19).

vůči zaměstnavateli, pokud vytváří pracovní příležitosti zdravotně postiženým osobám (Krejčířová a kol., 2005).

### **2.3.2 Zákoník práce**

Zákoník práce řeší vztahy mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem z obecného hlediska tím, že upravuje podmínky, které je povinen dodržovat zaměstnanec vůči zaměstnavateli. Speciálně zákoník práce upravuje pro zaměstnavatele podmínky, které musí dodržovat při zaměstnávání zdravotně postiženého občana v oblasti pracovně právních vztahů a zvláště pro osoby se zdravotním postižením stanovuje podmínky pro rozvázání pracovního poměru (Krejčířová a kol., 2005).

## **2.4 Zaměstnávání osob se zdravotním postižením z pohledu zaměstnavatele**

Pro většinu osob se zdravotním postižením není jednoduché zapojit se do pracovního procesu z různých důvodů, stejně tak zaměstnavatel může mít různé důvody ke svému rozhodování pro jejich přijetí či nepřijetí. Blokující často bývá předsudečný postoj zaměstnavatelů, kteří se u zaměstnanců s postižením obávají nízkého pracovního výkonu, zdravotních komplikací, rizik souvisejících s některými nemocemi či hojné absence (Licek a kol., 2006). Často je to však strach z neznáma, co je odrazuje. Jaký může mít pro firmu smysl zaměstnávat tyto jedince? Může je firma zaměstnávat, přestože nemá odborníka na danou problematiku? Přes všechny otázky a obavy jsou u nás firmy, které osoby s postižením úspěšně zaměstnávají (Hrdá a kol., 2007).

K tomu, aby mohl zaměstnavatel zvažovat možnost zaměstnání člověka s postižením reálně a svědomitě, potřebuje mít dostatek informací o všech jeho aspektech. Důležitý je samotný výběr vhodného zaměstnance, který musí být stejně jako u člověka bez zdravotního postižení pečlivý a pozorný. Při výběru jakéhokoli zaměstnance jsou velmi důležité osobnostní dispozice jedince, motivace, kvalifikace, schopnost přizpůsobit se daným životním či pracovním podmínkám. Pro zaměstnavatele, který se rozhodne zaměstnat člověka s postižením, je dále podstatné rozlišovat různé typy zdravotního postižení. Také by měl brát v úvahu, jaké úpravy pracovního prostředí si žádá znevýhodnění zaměstnance. Zaměstnavatel

by měl vybírat zaměstnance se zdravotním postižením s ohledem na požadavky a náplň nabízené pracovní pozice (Licek a kol., 2006).

Při zaměstnávání znevýhodněných osob je třeba myslet na individuální přístup a vidět různé možnosti uplatnění jedinců s ohledem na jejich potřeby. Vždy je však třeba znát konkrétní rizika. Mnohým z nich se dá předcházet. Zaměstnavatel musí zvážit, zda jsou pro firmu únosná, v lepším případě přínosná.

Hrdá a kol. (2007) ve své publikaci uvádí některé důvody, proč je pro firmy dobré zaměstnávat osoby s postižením. Tím, že firma zaměstná osobu s postižením, vyjádří zralé a zodpovědné chování, což může přinést i morální převahu nad konkurencí. Zaměstnáním spoluobčanům se zdravotním postižením se posílí prvek lidskosti ve firmě namísto výkonu a uniformity. Firma může posílit společenskou soudržnost i odolnost jejího společenství, protože překlene obavu ze stigmatizace. Spolupráce s lidmi se zdravotním postižením může mezi zaměstnanci poukázat na nové životní hodnoty, rozvíjí se vzájemná schopnost pomoci. Dále je upevňován koncept tzv. sociální odpovědnosti firem, která se stává vizitkou vyspělosti daného podniku, a tím zvyšuje jeho prestiž. V neposlední řadě firma může využívat finančních příspěvků, které v současné době nabízí Úřad práce ČR jako kompenzaci a ze Z 435/04 má na ně zaměstnavatel nárok, samozřejmě po splnění daných podmínek.

Zaměstnávání osob se zdravotním postižením je v mnohém přínosné nejen pro ně samotné a jejich zaměstnavatele, ale přispívá k pestrosti pracovního prostředí i celé společnosti. Navíc člověk se zdravotním postižením je často zaměstnancem velice pracovitým, pečlivým, svědomitým a loajálním (Slašťanová, Durajová, 2012).

### **2.4.1 Práva a povinnosti zaměstnavatele osob zdravotně postižených**

Podle § 79 - 81 Z 435/04 má každý zaměstnavatel svá práva a povinnosti. Základním právem zaměstnavatele je oprávnění požadovat od KPÚP: informace a poradenství v otázkách spojených se zaměstnáváním osob se zdravotním postižením; součinnost při vyhrazování pracovních míst zvláště vhodných pro osoby se zdravotním postižením; spolupráci při vytváření vhodných pracovních míst pro osoby se zdravotním postižením a spolupráci při řešení individuálního přizpůsobování pracovních míst a pracovních podmínek pro osoby se zdravotním postižením (Z 435/04).

Všichni zaměstnavatelé mají povinnost: rozšiřovat podle svých podmínek a ve spolupráci s lékařem možnost zaměstnávání osob se zdravotním postižením (individuálním

přizpůsobováním pracovních míst a pracovních podmínek a vyhrazení pracovních míst pro osoby se zdravotním postižením); spolupracovat s KPÚP pokud zajišťují pracovní rehabilitaci; vést evidenci zaměstnáváných osob se zdravotním postižením a vést evidenci pracovních míst vyhrazených pro osoby se zdravotním postižením (Z 435/04). S těmito povinnostmi souvisí tzv. plnění povinného podílu.

## 2.4.2 Plnění povinného podílu

S účinností ode dne 1. ledna 2012 byla novelizována ustanovení Z 435/04, kterými je upraveno plnění povinného podílu zaměstnávání osob se zdravotním postižením a přenesení kontrolní kompetence z Úřadu práce České republiky na Státní úřad inspekce práce a oblastní inspektoráty práce. Ze zákona o zaměstnanosti § 81 má zaměstnavatel povinnost, pokud zaměstnává více jak 25 lidí v pracovním poměru, zaměstnávat osoby se zdravotním postižením ve výši povinného podílu v hodnotě 4 % celkového počtu zaměstnanců. To znamená, že na každých 25 zaměstnanců připadá jeden zaměstnaný člověk se zdravotním postižením. Plnění povinného podílu se vypočítává z evidence zaměstnáváných osob se zdravotním postižením a evidence pracovních míst vyhrazených pro osoby se zdravotním postižením zaměstnavatel, pro tyto účely je rozhodující průměrný roční přepočtený počet zaměstnanců<sup>8</sup>.

V praxi je však mnoho firem a podniků, které osoby se zdravotním postižením v pracovním poměru nemají nebo ani mít nechtějí. V takovém případě může zaměstnavatel povinnost povinného podílu zaměstnaných osob s postižením splnit tzv. náhradním plněním tj. odebíráním výrobků či služeb, nebo zadáváním veřejných zakázek zaměstnavatelům zaměstnávajícím více než 50 % osob se zdravotním postižením nebo od samostatně výdělečně činných osob se zdravotním postižením. Pokud zaměstnavatelé firem nevyužijí výše popsané možnosti, povinnost povinného podílu splní odvodem do státního rozpočtu<sup>9</sup>, eventuálně vzájemnou kombinací uvedených způsobů. Pokud zaměstnavatel nedodrží povinnost plnění povinného podílu, může mu být udělena pokuta (Slašťanová, Durajová, 2012).

---

<sup>8</sup> Zaměstnavatelé zjišťují průměrný roční přepočtený počet zaměstnanců podle § 15 vyhlášky č. 518/2004 Sb., kterou se provádí zákon o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů.

<sup>9</sup> Roční výše odvodu je 2,5 násobek průměrné mzdy v Národním hospodářství za první až třetí čtvrtletí kalendářního roku (Slašťanová, Durajová, 2012).

### **3 Zaměstnávání osob se zdravotním postižením v kontextu pracovní rehabilitace**

Mít pracovní uplatnění je jedna ze základních potřeb člověka v dnešní společnosti. Tuto potřebu se pracovní rehabilitace snaží naplnit prostřednictvím nácviků směřujících k nalezení a udržení si pracovního uplatnění pokud možno na otevřeném trhu práce. Využívá při tom podpůrných prostředků a postupů, které usilují o získání či obnovení pracovních schopností lidí zdravotně postižených (Kotačková, 2011).

#### **3.1 Vymezení pojmu pracovní rehabilitace**

Dosah pracovní rehabilitace je zacílen více směry. Pracovní rehabilitace může být chápána jako obdoba integračních programů zajišťovaná prostřednictvím KPÚP. Z hlediska sociální práce je vnímána jako podpůrná metoda (Richterová, 2011). Pracovní rehabilitace je v neposlední řadě také důležitou složkou tzv. ucelené rehabilitace<sup>10</sup> (Novosad, 1996).

Pojetí pracovní rehabilitace zahrnuje v komplexním pohledu soustavnou péči věnovanou lidem se zdravotním postižením, která jim umožní uplatnění na trhu práce. Záměrem je obnovení pracovního potenciálu u lidí, kteří mají v důsledku zdravotního postižení sníženou nebo změněnou pracovní schopnost, nebo jsou dokonce práce neschopni (Koláčková, Kodymová, 2005). Postupy pracovní rehabilitace jsou zaměřeny na pracovní uplatnění jedince. Matoušek ve svém Slovníku sociální práce definuje pracovní rehabilitaci jako: „*zapojování klienta do práce, a to jak v prostředí chráněném, tak na volném trhu práce*“ (Matoušek, 2008, s. 150). Tento proces sebou nese metody i služby, které mohou být v průběhu pracovní rehabilitace uplatňovány, podle typu a míry klientova postižení je možno

---

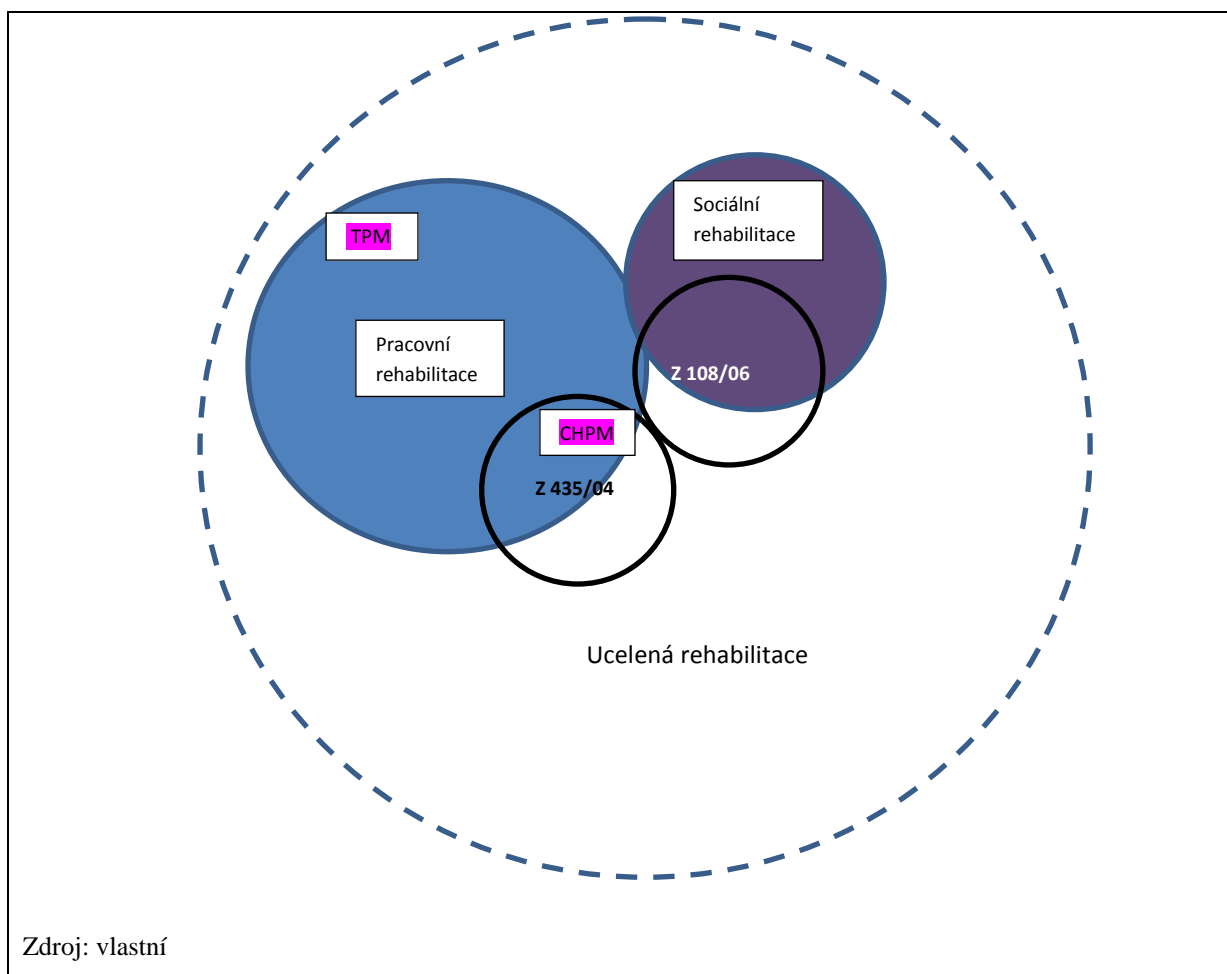
<sup>10</sup> Ucelená rehabilitace využívá propojené spolupráce aplikovaných metod z oblasti lékařství, sociální práce, výchovy, vzdělávání a profesní přípravy, podporovaného pracovního uplatnění k adaptaci jedince na ztížené životní podmínky a k získání a upevnění nejvyšší možné samostatnosti a přiměřené funkční schopnosti (Novosad 1996). Kromě složky pracovní má mít rehabilitace podle Jesenského (1995, in Matoušek, 2005) také složku léčebnou, sociální a pedagogickou. Novosad (1996) uvádí navíc rehabilitaci psychologickou a volnočasovou. Tyto složky se v různé míře vzájemně ovlivňují.



upravovat či vynechat. V rámci jednotlivých kroků se zjišťuje klientova motivace k práci a jeho schopnost pracovat. Mezi obvykle poskytované služby pracovní rehabilitace patří poradenství, poskytování informací o pracovních nabídkách, nácvik pracovních dovedností, pomoc při hledání a zprostředkování zaměstnání i podpora během zaměstnání (srovnání Matoušek a kol, 2008, Z 435/04).

V pracovní rehabilitaci je bráno v potaz, že slovo „rehabilitace“ má široký význam. Přestože obecně je v první řadě rehabilitace chápána jako navazující péče náležející do oblasti zdravotnictví, stejně důležitou její léčebnou součástí je sociálně-právní a pedagogicko-psychologická péče prostřednictvím cílených aktivit. Ve vztahu k lidem se zdravotním postižením je rehabilitace, jak ji definují Koláčková a Kodymová (2005, s. 92), souborem postupů, jejichž cílem je umožnit, aby tito lidé mohli dosáhnout a udržet si optimální fyzickou, smyslovou, intelektovou, psychickou a sociální úroveň funkcí a byly nezávislí v nejvyšší možné míře. V rehabilitačním programu by se pak mělo ideálně jednat „o postupné a koordinované úsilí o optimální integraci do života při využití všech dostupných prostředků léčebných, sociálních, výchovných a v neposlední řadě i pracovních“ (Pfeiffer 1999, in Matoušek, 2005, s. 92).

Proces pracovní rehabilitace je úzce propojen se sociální rehabilitací, jejíž hlavním cílem je podpora fungování člověka se zdravotním postižením v běžných životních situacích. V legislativním rámci systému sociálních služeb se však jedná o jiné typy služeb. Cíle, které v sobě nese sociální rehabilitace ve vztahu k jedinci s postižením, jsou: materiální zabezpečení, začlenění do společnosti, uplatnění osobnostního potenciálu, resocializace, zajištění komunitní podpory, sociálních služeb, legislativní ošetření a úpravy místních podmínek. Tyto cíle Koláčková a Kodymová blíže specifikují v knize Sociální práce v praxi (Koláčková a Kodymová in: Matoušek a kol., 2005).



Obrázek 1 Pracovní rehabilitace 1<sup>11</sup>

<sup>11</sup> Obrázek simuluje vyjádření vztahu a vzájemné propojenosti mezi pracovní rehabilitací (PR) a sociální rehabilitací (SR) s ohledem na zákony 435/04 a 108/06. PR je zde v první řadě jednou ze složek ucelené rehabilitace, do které patří další složky - sociální, psychologická, pedagogická, volnočasová, výchovná, vzdělávací, sociální a léčebná rehabilitace, které se vzájemně ovlivňují (pro přehlednost je v nákrese vyznačena pouze PR a SR). Průnik PR se Z 435/04 označuje tu část pracovní rehabilitace, která je vymezena zákonem a je zajišťována prostřednictvím Úřadu práce ČR. Letmé průniky PR se SR a Z 108/06 mají naznačit, že je zde vzájemná propojenost na úrovni rozvoje kompetencí a podpůrných metod v sociální práci. V grafu jsou zakreslena také tréninková pracovní místa (TPM), chráněná pracovní místa (CHPM) viz dále. Zdroj: vlastní.

### **3.2 Pracovní rehabilitace z hlediska zákonné úpravy aktivní politiky zaměstnanosti**

Pracovní rehabilitaci jako nástroj aktivní politiky zaměstnanosti vymezuje § 69 Z 435/2004. Zákon také stanovuje podmínky realizace pracovní rehabilitace. Při zajišťování pracovní rehabilitace jsou zaměstnavatelé povinni spolupracovat s KPÚP (Koldinská, 2013). Součástí pracovní rehabilitace je praktická i teoretická příprava na zaměstnání, které upravuje ustanovení § 71 Z 435/04 a vyhlášky týkající se pracovní rehabilitace č. 518/2004 Sb., ve znění pozdějších předpisů. Pracovní rehabilitaci KPÚP zabezpečují na základě žádosti a hradí náklady na ní vynaložené. Žádost musí obsahovat identifikační údaje a doklad osvědčující, že žádající osoba je osobou se zdravotním postižením. KPÚP sestaví společně s žadatelem individuální plán pracovní rehabilitace (§ 69 odstavec 4 Z 435/04). Pracovní rehabilitace zahrnuje v neposlední řadě vytváření vhodných podmínek pro výkon zaměstnání nebo jiné výdělečné činnosti.

**Podle Z 435/04 patří do služeb pracovní rehabilitace:** příprava na budoucí povolání dle zvláštních předpisů (souvisejících zejména se vzděláváním); příprava na práci a specializované rekvalifikační kurzy.

**Příprava k práci** je „cílená činnost směřující k zapracování osoby se zdravotním postižením na vhodné pracovní místo a k získání znalostí, dovedností a návyků nutných pro výkon zvoleného zaměstnání nebo jiné výdělečné činnosti“ (§ 72 Z 435/04). Přičemž tato příprava trvá nejdéle 24 měsíců. O přípravě k práci uzavírá KPÚP s osobou se zdravotním postižením písemnou dohodu. Příprava na práci se uskutečňuje vzhledem ke zdravotnímu stavu na individuálně přizpůsobených pracovištích zaměstnavatele, na chráněných pracovních místech (dále jen CHPM) nebo ve vzdělávacích zařízeních státu, územích samosprávných celků, církví a náboženských společností, občanských sdružení a dalších právnických a fyzických osob. Je často realizována v sociálních podnicích (Slašťanová, Durajová, 2012).

Výdaje spojené s provedením přípravy k práci na pracovišti mohou být spolufinancovány KPÚP, a to na základě vyhlášky č. 518/2004 Sb. v pozdějším znění, která upravuje provádění pracovní rehabilitace osob se zdravotním postižením. Zákon o zaměstnanosti stanovuje

příspěvky, o které mohou zaměstnavatelé žádat na KPÚP, pokud provozují přípravu na práci prostřednictvím chráněných pracovních míst.

Mezi služby poskytované prostřednictvím pracovní rehabilitace patří také specializované rekvalifikační kurzy pro osoby se zdravotním postižením a příprava na budoucí povolání.

**Specializované rekvalifikační kurzy** jsou uskutečňovány za stejných podmínek jako rekvalifikace (§ 109 Z 435/04). Po dobu konání těchto kurzů náleží účastníkovi (pokud nepobírá dávky nemocenského pojištění, starobní důchod nebo mzdu nebo náhradu mzdy), podpora při rekvalifikaci, a to i v případě, že není veden v evidenci uchazečů o zaměstnání. Náklady na rekvalifikaci hradí KPÚP.

**Příprava na budoucí povolání** je zjednodušeně řečeno doba studia (například školský zákon č. 561/2004 Sb., ve znění pozdějších předpisů).

### **3.2.1 Souvislost pracovní rehabilitace se zákonem o sociálních službách**

Z pohledu systému sociálních služeb by se mohla pracovní rehabilitace v některých bodech týkat svým obsahem zákona č. 108/2006 o sociálních službách, ve znění pozdějších předpisů (dále jen Z 108/06). V praxi sociálních služeb, se však jedná o jiné typy služeb. Ze základních činností poskytovaných v rámci sociálních služeb, jak jsou vypsány v § 35, lze k pracovní rehabilitaci z hlediska rozvoje pracovních kompetencí vztáhnout tyto body: výchovné, vzdělávací a aktivizační činnosti, zprostředkování kontaktu se společenským prostředím, sociálně terapeutické činnosti, nácvik dovedností pro zvládnání péče o vlastní osobu, soběstačnosti a dalších činností vedoucích k sociálnímu začlenění, podpora vytváření a zdokonalování základních pracovních návyků a dovedností.

#### **Pracovní aktivizace**

Mnoho sociálních služeb se z hlediska rozvoje kompetencí sice na pracovní rehabilitaci výslovně nepodílí, ale svou povahou mohou odpovídat formám pracovní aktivizace (Kačur, 2013). Na možnosti uplatnění pracovní aktivizace osob se zdravotním postižením se zaměřují dva druhy sociálních služeb, které najdeme v Z 108/06. Jedná se o sociální rehabilitaci a sociálně terapeutické dílny.

Sociální rehabilitace a služby sociálně terapeutické dílny se poskytují na základě smlouvy o poskytnutí sociální služby podle § 91 Z 108/06. Klient těchto sociálních služeb, který se stane více samostatným a soběstačným v běžném životě, může projevít zájem rozvíjet dál svůj potenciál ve směru zdokonalování pracovních návyků a dovedností (Richterová, 2011). Za vykonanou práci nenáleží klientovi sociálních služeb odměna formou mzdy nebo platu, jako je tomu v případě chráněného pracovního místa. Nelze, aby uživatel sociální služby, poskytované na základě smlouvy o poskytnutí sociální služby, byl zároveň i zaměstnancem pracujícím na základě uzavřené pracovní smlouvy. Je však možné, aby uživatel služeb dostal jednorázovou odměnu např. za prodej jeho výrobků. Odměna zde slouží především jako motivace, eventuálně jako zdroj nákupu dalšího materiálu (Sociální rehabilitace a sociálně terapeutické dílny. *Integrovaný portál MPSV* [online]. © 2013).

### **3.3 Chráněné pracovní místo**

Chráněné pracovní místo je pracovní místo speciálně vytvořené zaměstnavatelem pouze pro osoby zdravotně postižené, které chtějí využít pracovní rehabilitaci k přípravě na přechod do běžného zaměstnání. Na základě písemné dohody s Úřadem práce ČR podmínky chráněného pracovního místa stanovuje Z 435/04 v § 75 a to jako přípravu na práci. Na chráněném pracovním místě by měla být vždy vykonávána smysluplná činnost v kombinaci se specifickým zacházením (Slašťanová, Durajová, 2012). Chráněné pracovní místo může být podle zákona buď vymezeno, nebo zřízeno.

#### **Zřízení chráněného pracovního místa**

Při zřízení chráněného pracovního místa jsou místa nejdříve vytvořena a až poté se obsazují zaměstnanci s postižením. Zaměstnavateli náleží za zřízení chráněného pracovního místa příspěvek (viz níže). Místa však musí být bezpodmínečně obsazena po dobu tří let, jinak se jedná o porušování rozpočtové kázně a zaměstnavatel musí vracet buď celý příspěvek, nebo jeho alikvótní část (KPÚP v Praze, 2014).

#### **Vymezení chráněného pracovního místa**

Pro vymezení chráněného pracovního místa může zaměstnavatel podat žádost na KPÚP pouze pokud má osobu se zdravotním postižením již v pracovním poměru. Vymezení

pracovních míst platí vždy na tři roky, ale zaměstnavatel nemá povinnost mít tato místa po celou dobu obsazena jako je to u zřízení chráněného místa. Na samotné vymezení zaměstnavatel nedostává žádný příspěvek, nepodepisuje dohodu, a není zde tudíž ani riziko porušení rozpočtových pravidel (Z 435/04).

V praxi sociálního podniku jsou místa vymežována především proto, aby zaměstnavatel dosáhl 50 % zaměstnanců s postižením, a tím získal nárok na příspěvek na podporu zaměstnávání osob se zdravotním postižením na chráněném pracovním místě (viz níže). KPÚP vymezí chráněná pracovní místa cca do 40 dnů od podání žádosti. Do té doby zaměstnavatel hradí mzdy zaměstnanců s postižením zcela z vlastních zdrojů.

### **3.3.1 Příspěvky na chráněná pracovní místa**

Ve vztahu k chráněným pracovním místům mohou být poskytovány celkem tři příspěvky. Kromě příspěvku na zřízení chráněného pracovního místa (§ 75 Z 435/04), jsou to příspěvek na částečnou úhradu provozních nákladů chráněného pracovního místa (§ 76 Z 435/04) a příspěvek na podporu zaměstnávání osob se zdravotním postižením na chráněném pracovním místě (§ 78 Z 435/04). Pro přidělení příspěvků je vždy třeba požádat Úřad práce a splnit jím dané podmínky. Mimo zaměstnavatele může příspěvky obdržet i osoba se zdravotním postižením, která chce vykonávat nebo již vykonává samostatnou výdělečnou činnost.

#### **Příspěvek na zřízení chráněného pracovního místa**

Na zřízení chráněného pracovního místa může zaměstnavatel získat příspěvek, ale musí se zavázat provozováním místa na dobu nejméně 3 let a splnit všechny podmínky stanovené Úřadem práce ČR. Jednou z podmínek pro jeho obdržení je, že zaměstnavatel nemá ke dni podání žádosti žádné daňové nedoplatky. O příspěvek je nutno předem zažádat, a pokud je zaměstnavateli poskytnut, tak vždy jako celková suma, se kterou musí před přijetím zaměstnanců pokrýt náklady, na které byl přidělen<sup>12</sup>. Příspěvek na zřízení chráněného

---

<sup>12</sup> Příspěvek na zřízení chráněného pracovního místa pro osobu se zdravotním postižením může činit maximálně osminásobek a pro osobu s těžším zdravotním postižením maximálně dvanáctinásobek průměrné mzdy v národním hospodářství za první až třetí čtvrtletí předchozího kalendářního roku. Zřizuje-li zaměstnavatel na základě jedné dohody s Úřadem práce deset a více chráněných pracovních míst, může příspěvek na zřízení jednoho chráněného pracovního místa pro osobu se zdravotním postižením činit maximálně desetinásobek

pracovního místa je náročný na dodržení všech podmínek a je zde riziko ztráty nároku na něj, pokud zaměstnavatel nedostojí všem závazkům plynoucích ze zákona.

Podle vyhlášky 518/2004 Sb. by příspěvkem měly být hrazeny pomůcky a potřeby (nikoli mzdy), které jsou nad rámec rozpočtu organizace i nad rámec vybavení pro zaměstnance bez postižení. Pro přidělení příspěvku je nutno podepsat s KPÚP dohodu, na jejímž základě obdrží zaměstnavatel finanční obnos na nákup potřeb schválených KPÚP. Tyto potřeby nesmí být koupeny před podepsáním dohody, protože by to znamenalo, že podnik žádající o příspěvek má dostatek prostředků na nákup pomůcek a nárok na příspěvek by nedostal. Součástí dohody je mimo jiné přesné datum nástupu pracovníků na chráněná místa. Pracovníci nastoupí až po zřízení a nákupu všech pomůcek, avšak před konečným datem uvedeného nástupu musí být místa obsazena (KPÚP v Praze, 2014).

### **Příspěvek na podporu zaměstnávání osob se zdravotním postižením na chráněném pracovním místě**

Příspěvek na podporu zaměstnávání osob se zdravotním postižením na chráněném pracovním místě může být poskytnut jenom zaměstnavateli, který zaměstnává na chráněných pracovních místech více než 50 % osob se zdravotním postižením. Zaměstnavatel o něj může žádat pouze, pokud chce za čtvrtletí zpětně proplatit náklady na mzdy zaměstnanců s postižením. Příspěvkem jsou nahrazovány skutečně vynaložené prostředky na mzdy nebo platy a činí 75 % mzdy na jednoho zaměstnance s postižením maximálně do výše 8 000 Kč (včetně odvodů) 25 % mzdy doplácí vždy zaměstnavatel.

Pro obdržení příspěvku musí zaměstnavatel každé čtvrtletí vyplnit k tomu určenou žádost o příspěvek, doložit bezdlužnost, poskytnout doklad o správnosti účtu a přiložit další potřebné dokumenty. Součástí žádosti je: doložení celkového průměrného přepočteného počtu všech zaměstnanců, zaměstnanců, kteří jsou osobami se zdravotním postižením; jmenný seznam zaměstnanců, kteří jsou osobami se zdravotním postižením, a zaměstnanců, kteří jsou osobami s těžším zdravotním postižením, s uvedením rodného čísla, data vzniku a skončení pracovního poměru, kódu zdravotní pojišťovny, vynaložených prostředků na mzdy nebo platy, včetně odvedeného pojistného na sociální zabezpečení a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti a pojistného na veřejné zdravotní pojištění; doložení skutečnosti,

---

a pro osobu s těžším zdravotním postižením maximálně čtrnáctinásobek výše uvedené průměrné mzdy (§ 75 Z 435/04).

že zaměstnanec, na kterého je příspěvek požadován, je osobou se zdravotním postižením. Při opakovaném poskytování příspěvku je toto doložení součástí žádosti pouze v případě změny této skutečnosti (Příspěvek na podporu zaměstnávání osob se zdravotním postižením na chráněném pracovním místě. *Integrovaný portál MPSV* [online]. © 2013). Pokud zaměstnavatel splňuje všechny podmínky, příspěvek mu musí být přidělen. Po dvanácti měsících od vymezení chráněného pracovního místa, může dle ustanovení § 78 zaměstnavatel žádat o zvýšení příspěvku.

Příspěvek na podporu zaměstnávání osob se zdravotním postižením na chráněném pracovním místě obnáší 100 % kontrolu z KPÚP, která usiluje o průhlednost hospodaření a sleduje, zda jsou v souladu žádosti s administrativní realitou (pracovní smlouvy, úvazek, docházkové list, výplatná páska aj.). Zaměstnavatel musí vyplácet mzdy zaměstnancům v 70 % bezhotovostním způsobem a nesmí provádět jiné, než zákonné srážky ze mzdy.

Pokud je tato pokut do výše 50 000 Kč, zaměstnavatel může podat žádost o prominutí a příspěvek nemohl být vyplácen po 12 měsících.

Firma s vymezenými chráněnými místy nesmí mít žádný delikt, co se týká pracovně právních vztahů. Pokud dostane pokutu od MPSV, tak místa nemohou být vymezena a zaměstnavatel ztrácí nárok na příspěvek na zaměstnávání osob s postižením na chráněných pracovních místech. Do výše pokuty 50 000 Kč se dá žádat ministerstvo o prominutí porušení podmínek. Pokud ministerstvo promine, mohou být místa opětovně vymezena. V opačném případě je možnost na příspěvky zaměstnavateli vypovězena a po dalších dvanáct měsíců o ně nesmí žádat (KPÚP v Praze, 2014).

### **Příspěvek na částečnou úhradu provozních nákladů chráněného pracovního místa**

Příspěvek na částečnou úhradu provozních nákladů se poskytuje na zřízené nebo vymezené chráněné pracovní místo na pracovišti zaměstnavatele. Dohodu lze uzavřít nejdříve po uplynutí dvanácti měsíců ode dne zřízení nebo vymezení tohoto místa. Je poskytován například na správní náklady, úpravu pracovních podmínek, mzdy pro provozní zaměstnance, dopravu zboží a služeb a další. Maximální výše příspěvku činní 2 000 Kč na osobu na měsíc. To znamená, že roční výše příspěvku na jedince může činit nejvíc 24 000 Kč (Z 435/04).



## 4 Zaměstnávání osob s postižením prostřednictvím tréninkových pracovních míst

Tréninková pracovní místa jsou speciální formou podpory zdravotně postižených a jinak znevýhodněných osob na trhu práce s tou specifikací, že KPÚP se na jejich uskutečňování zatím vůbec nepodílí. Převážně jsou tato místa součástí projektů Evropské unie (Mrázková, 2014). Pokud bychom chtěli zařadit tréninková pracovní místa do určité existující skupiny služeb poskytovaných osobám s postižením, bylo by to poměrně složité. Chráněná pracovní místa jsou pracovní rehabilitací dle zákona o zaměstnanosti vždy. Tréninková pracovní místa však mohou<sup>13</sup>, ale i nemusí spadat do této kategorie. Například svou náplní se tréninková místa pracovní rehabilitaci jakožto přípravy na budoucí pracovní uplatnění na otevřeném trhu práce v mnohém podobají, ale zákon o zaměstnanosti je nezahrnuje do žádné z forem pracovní rehabilitace. Tréninková pracovní místa mohou být součástí tzv. cílených programů k řešení zaměstnanosti<sup>14</sup>, ale pouze v tom případě, že se na jejich uskutečnění podílí MPSV.

### 4.1 Vymezení pojmu tréninkového zaměstnávání

Tréninkové zaměstnání definují Mandys a Kňazko (2008, s. 13) jako: „*zaměstnání s omezenou dobou trvání, ve kterém fungují všechny běžné tržní mechanismy a jehož cílem je praktický nácvik pracovních dovedností a především získávání pracovních návyků za pomoci odborného sociálního pracovníka.*“ V praxi se tedy jedná o časově ohraničený pracovní nácvik prováděný za mzdu, jehož cílem je připravit osobu zdravotně postiženou pro budoucí uplatnění na otevřeném trhu práce. Během tréninkového programu si jedinec osvojuje pracovní návyky, nové dovednosti k určité pracovní pozici, získává praxi, ale i posiluje žádoucí vlastnosti jako je spolehlivost, dochvilnost, pečlivost a jiné.

---

<sup>13</sup> Např. jako možnost k rozvoji pracovních kompetencí z hlediska ucelené rehabilitace.

<sup>14</sup> Cíleným programem se podle § 120 zákona č. 435/2004 Sb. rozumí soubor opatření zaměřených ke zvýšení možnosti fyzických osob nebo jejich skupin uplatnit se na trhu práce; součástí programu je stanovení podmínek pro jeho provádění a harmonogram čerpání. Cílené programy celostátního charakteru schvaluje vláda ČR a programy obecního, okresního a krajského charakteru Ministerstva práce a sociálních věcí. Cíleným programem je i program na podporu obnovy nebo technického zhodnocení hmotného investičního majetku, který slouží k pracovnímu uplatnění osob se zdravotním postižením; v rámci tohoto programu může být zaměstnavatelům zaměstnávajícím více než 50 % osob se zdravotním postižením poskytnut příspěvek až do výše 70 % pořizovací ceny tohoto majetku. (Švestková a kol., 2013, s. 8)

V neposlední řadě je cílem programu zprostředkování kontaktu s okolím. Aktivity tréninkových míst by měly být orientovány na nácvik pracovních činností se zvyšující se zátěží, která je srovnatelná s běžným zaměstnáním.

Kromě samotné náplně práce se během tréninku pracuje na zvyšování pracovních kompetencí jednotlivce ve spolupráci s pracovním terapeutem či sociálním pracovníkem. Ti individuálně spolupracují s každým klientem po celý průběh tréninkového místa. V jeho závěru pomáhají klientovi s nalezením vhodného navazujícího zaměstnání, nejlépe na otevřeném trhu práce, ale i na chráněných pracovištích. Na období tréninkového zaměstnání je s každým účastníkem sestaven individuální plán zaměřený na rozvoj v pracovní i sociální oblasti (Mrázková, 2013).

Pokud vytvoří tréninková místa sociální podnik, je to především z důvodu zajímavé nabídky projektů, v rámci kterých je možno vytvořit a vybavit zázemí pro zaměstnávání lidí s postižením. Pokud chce podnik zvyšovat stavy zaměstnanců s postižením, je pro něj výhodné po dokončení tréninkového programu nechat tato místa vymezit jako chráněná a zvýšit tím procento zaměstnaných osob zdravotně postižených mezi běžnými zaměstnanci. Při minimálním podílu 50 % zaměstnanců s postižením, získá podnik nárok na příspěvek na podporu zaměstnávání osob zdravotně postižených na chráněných pracovních místech (Mrázková, 2014).

## **4.2 Tréninková pracovní místa jako součást operačních programů**

Tréninková místa jsou jednou z mnoha možností realizace tzv. operačních programů, které mají celoevropský rozměr. Prostředky na uskutečnění operačních programů jsou poskytovány z Evropských strukturálních fondů ve spolupráci s krajskými úřady. Operační program *„je základním strategickým dokumentem finanční a technické povahy pro konkrétní tematickou oblast, nebo konkrétní region soudržnosti, který zpracovávají členské země Evropské unie. V operačních programech jsou podrobně popsány cíle a priority, kterých chce členská země v dané oblasti dosáhnout v aktuálním programovacím období. V operačních programech najdeme popis typových aktivit, na které je možné čerpat prostředky ze strukturálních fondů. Nechybí také uvedení výčtu těch, kteří mohou o finanční prostředky žádat“* (Metodika přípravy veřejných strategií, s. 100, © 2013, [online]).

Operační programy mají mnoho zacílení. V období 2007 - 2013 bylo v České republice využíváno 26 operačních programů, z nichž některé pokračují až do roku 2015. Tyto programy jsou rozděleny mezi tři cíle politiky hospodářské a sociální soudržnosti: cíl „Konvergence“, cíl „Regionální konkurenceschopnost a zaměstnanost“, cíl „Evropská územní spolupráce“. Tyto cíle se dále člení do čtyř okruhů operačních programů podle místa uskutečňování: Tematické operační programy (platí po celé ČR s výjimkou hlavního města Prahy); Regionální operační programy (jsou zpracovány pro jednotlivé regiony soudržnosti s výjimkou hlavního města Prahy); Operační programy pro Prahu (jsou uskutečňovány pouze v hlavním městě) a Programy Evropské územní spolupráce (Strukturální fondy EU, [online], © 2013).

#### **4.2.1 Specifikace Operačního programu Praha – Adaptabilita a jeho prioritní osy**

Hlavní město Praha je jediným regionem, který přísluší do cíle Regionální konkurenceschopnost a zaměstnanost. Speciálně pro Prahu byly navrženy dva operační programy: „Praha Konkurenceschopnost“ a „Praha Adaptabilita“. Díky tzv. vícecílovosti mohou v Praze probíhat ještě některé sektorové operační programy, které jsou uskutečňovány v jiných regionech<sup>15</sup> (Strukturální fondy EU, [online] © 2013).

Operační program Praha - Adaptabilita (dále jen OPPA) je speciálně navrženým programem, podporující konkurenceschopnost a zaměstnanost, pouze pro Prahu. „*Cílem OPPA je podpořit profesní potenciál zaměstnanců, pomoci lidem, kterým ve vstupu na trh práce brání nějaká překážka, a v neposlední řadě investovat do rozvoje škol, nových studijních programů a vzdělávání učitelů*“ (Operační program Praha – Adaptabilita. Fondy EU v Praze [online]. © 2014 [cit. 2014-02-25]. Dostupné z: <http://www.prahafondy.eu/cz/oppa.html>).

---

<sup>15</sup> „Praha může tedy čerpat finanční prostředky také z těchto operačních programů: Integrovaný operační program, Operační program Vzdělávání pro konkurenceschopnost, Operační program Lidské zdroje a zaměstnanost, Operační program Životní prostředí a Operační program Technická pomoc“ (Strukturální fondy EU, © 2013, [online], dostupné z: <http://www.strukturalni-fondy.cz/cs/Fondy-EU/Programy-2007-2013>).

V souvislosti s těmito cíli se OPPA zaměřuje na tři hlavní oblasti, které patří k tzv. prioritním osám projektu: prioritní osa 1: Zvýšení kvalifikace zaměstnanců; prioritní osa 2: Programy integrace znevýhodněných osob na trh práce; prioritní osa 3: Nové studijní programy do škol.

### **Stručná charakteristika tréninkových míst OPPA pro osoby znevýhodněné na trhu práce**

Tréninková místa jsou výstupem 2. prioritní osy OPPA: Programy integrace znevýhodněných osob na trh práce. Tyto programy podporují vstup nebo návrat na trh práce lidem, kterým získání či udržení zaměstnání komplikuje nějaká překážka. Může se jednat o zdravotní postižení či sociální znevýhodnění, ale je otevřená i pro skupiny osob, kterým brání v pracovním uplatnění jazyková, etnická odlišnost nebo rodinná situace (Operační program Praha – Adaptabilita [online], © 2014). V rámci tréninkového programu jsou připravováni účastníci se zdravotním postižením na budoucí pracovní uplatnění. Program chce poskytovat především takové služby, které budou skutečně podporovat integraci do společnosti a na trh práce a budou podporovat účastníky v samostatném řešení jejich životní situace (Suchánková, 2013).

## 5 Sociální podnikání

Sociální podnikání je specifický druh podnikání. Podle ustanovení zákona č. 89/2012, občanského zákoníku v § 2 je podnikání definováno jako „*soustavná činnost prováděná samostatně podnikatelem vlastním jménem a na vlastní odpovědnost za účelem dosažení zisku*“. Sociální podnikání ale dává podnikatelským záměrům sociální rozměr.

Sociálním podnikáním jsou podnikatelské aktivity prospívající společnosti i životnímu prostředí a napomáhající místnímu rozvoji, vytvářením pracovních příležitostí pro osoby se zdravotním postižením či jiným znevýhodněním na trhu práce. Může se jednat jak o soukromé podnikatelské aktivity, tak veřejné (Francová, Bednáriková a kol., 2011). Tato specifická oblast podnikání v České republice postupně nabývá na významu. Teprve v roce 2010 byla MPSV ČR formulována specifikace a podmínky vzniku sociálních podniků v textu „Výzva pro předkládání grantových projektů ve spolupráci s Evropskými sociálními fondy v rámci Operačním programu Lidské zdroje a zaměstnanost“ (Kristová, 2012). Sociální podnik má na zřeteli nejen svůj finanční prospěch, ale především je svou činností prospěšný společnosti svými sociálními cíli (Doherty, 2009). Jedním z hlavních důvodů společenského prospěchu sociálních podniků, je vytváření pracovních příležitostí a tím snížení nezaměstnanosti lidí se zdravotním či sociálním znevýhodněním. Zisk je z větší části použit pro rozvoj podniku. Důraz je kladen na konkurenční schopnost firmy i finanční soběstačnost.

### 5.1 Charakteristika sociálního podniku

V mezinárodně používané definici je sociální podnik „*podnik s primárně sociálními cíli, jehož nadhodnota je za tímto účelem znovu investována zpět do podniku nebo do komunity, než aby byl tento podnik řízen potřebou maximalizovat zisk svým podílníkům a vlastníkům*“ (Department of Trade and Industry (2002) in Doherty 2009, s. 26).

Aktivity sociálního podniku jsou založeny na konceptu tzv. trojího prospěchu - ekonomického, sociálního a environmentálního. V souvislosti s tím má sociální podnik svá specifika, které splňuje nebo k nim směřuje, a jež jsou v souladu s jeho evropským pojetím. Ve studii infrastruktury sociální ekonomiky uvádějí Francová a Bednáriková (2011), charakteristiky sociálního podniku, podle kterých sociální podnik: provozuje aktivitu, která je

prospěšná společnosti nebo specifické skupině lidí; vykonává soustavné ekonomické aktivity; zaměstnanci se spolupodílejí na strategickém směřování podniku; v manažerském rozhodování je nezávislý na vnějších zřizovateli; výnos je použit v první řadě pro rozvoj sociálního podniku nebo pro naplnění veřejně prospěšných cílů; přednostně uspokojuje potřeby místa, ve kterém působí a využívá místní zdroje; v místě působení ve své činnosti zohledňuje environmentální hlediska a podporuje smysl pro odpovědnost; rozvíjí inovativní přístupy a řešení a spolupracuje s důležitými místními partnery.

V sociálním podniku mohou velmi dobře probíhat aktivity v rámci pracovní rehabilitace. Poskytuje prostor pro realizaci nácviků dovedností pro pracovní uplatnění v reálném pracovním prostředí a podporuje rozvoj pracovních dovedností a pracovního uplatnění osob se zdravotním postižením. Sociální podnik je tedy také činitelem pro uplatňování nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti Z 435/04. Nejběžněji se tak děje prostřednictvím chráněných pracovních. Podnik, pokud chce, může spolupracovat se subjektem realizujícím sociální rehabilitaci v rámci systému sociálních služeb (Václavíková, Bělová, Kolibová, 2010).

Zřizovatelem sociálního podniku musí být právnická nebo fyzická osoba, která má oprávnění k provozování podnikatelské činnosti. Podmínkou je dodržet stanovené procento zaměstnanců se zdravotním postižením, tj. 30 % osob se zdravotním postižením z celkového počtu zaměstnanců, s tím, že zaměstnanci mají pracovní smlouvu a mzdu, která odpovídá jimi zastávané pozici, výši pracovního úvazku a druhu práce v daném regionu. Zaměstnáváním více jak 50 % osob se zdravotním postižením na chráněných pracovních místech může být čerpat příspěvek úřadu práce na podporu zaměstnávání osob se zdravotním postižením na chráněných pracovních místech a může nabízet firmám náhradní plnění (Kristová, 2012).

## **5.2 Sociální podnikání a legislativa**

Přestože v dnešní době dochází k výraznému vzrůstu zájmu o sociální podnikání, legislativa zatím netvoří jasný rámec, který by byl charakteristický pro vytvoření a vedení sociálního podniku. Můžeme nalézt několik právních norem, kterých se řízení sociálních podniků týká:

Zákon č. 89/2012 Sb., občanský zákoník; Zákon č. 90/2012 Sb., o obchodních korporacích; Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů;

Zákon č. 586/1992 Sb., o daních z příjmů, ve znění pozdějších předpisů; Z 435/04 a jeho novelizace k 1. 1. 2012; Vyhláška č. 517/2004 Sb., a 518/2004 Sb., kterými se provádí zákon Z 435/04; Zákon č.155/1995 Sb., o důchodovém pojištění, ve znění pozdějších předpisů; Vyhláška č. 359/2009 Sb., kterou se stanoví procentní míry poklesu pracovní schopnosti a náležitosti posudku o invaliditě a upravuje posuzování pracovní schopnosti pro účely invalidity. Zřizovatelem sociálního podniku musí být vždy subjekt soukromého práva, aby zůstala zachována autonomie sociálního podniku (Václavíková a kol., 2010).

### **5.3 Právní formy sociálních podniků**

Sociální podnikání může být realizováno v rámci různých právních forem soukromého práva. Každá z těchto forem má svá pozitiva a negativa a pro různé právní formy se hodí různé typy činností. Většina z těchto forem jsou nestátními neziskovými organizacemi. Definice nestátních neziskových organizací v České republice je odvozena od právní subjektivity, náleží sem: obecně prospěšné společnosti, občanská sdružení, nadace, nadační fondy, církevní právnické osoby (Škarabelová, 2005). Dalšími právními formami sociálních podniků mimo neziskový sektor jsou družstva a společnosti s ručením omezeným.

Pro sociální podnikání mohou být využity i další právní formy upravené obchodním zákoníkem, ty jsou však z povahy sociálně podnikatelských aktivit méně časté nebo nejsou vůbec používány (Václavíková, Bělová, Kolibová, 2010).

#### **Obecně prospěšné společnosti**

Právní postavení a činnost obecně prospěšných společností je upravena v zákoně č. 248/1995 Sb. Jejich posláním je poskytování obecně prospěšných služeb. Tato právní forma se v poslední době uplatňuje často při zakládání nových sociálních podniků. Hospodářský výsledek musí být reinvestován zpět do podniku a do činností, pro které byl podnik zřízen. Zisk nesmí být použit ve prospěch zakladatelů, členů orgánů nebo zaměstnanců. Význam obecně prospěšných společností se rozvíjí zejména tam, kde se klasickému podnikatelskému činiteli nevyplatí podnikat (Václavíková a kol., 2010).

## **Občanská sdružení**

Občanská sdružení jsou nejčastějším typem nestátní neziskové organizace. Jejich právní postavení upravuje zákon č. 83/1990 Sb., o sdružování občanů, ve znění pozdějších předpisů. Na rozdíl od obecně prospěšné společnosti nemá občanské sdružení povinnost provádět obecně prospěšné aktivity. Získané prostředky musí být použity na úhradu vzniklých nákladů a na investice realizované sdružením (Václavíková, Bělová, Kolibová, 2010). Všechna občanská sdružení se v roce 2014 automaticky stávají spolky. Sdružení má dva roky na to, aby upravilo název ve svých stanovách. Evidence a registrace spolků mají v kompetenci krajské soudy. Se změnou statutu byl vytvořen rejstřík spolků podle zákona 304/2013 Sb. o veřejných rejstřících fyzických a právnických osob, který usnadňuje přehled o všech spolcích. Občanská sdružení, která se nechtějí nebo nemohou stát spolkem, mají možnost změnit svou právní formu na ústav, nebo sociální družstvo podle zákona 90/2012 Sb. o obchodních korporacích. Právní postavení spolků zůstává stejné jako postavení občanských sdružení (Zákon 89/2012 Sb, Občanský zákoník).

## **Nadace a nadační fondy**

Nadace a nadační fondy jsou účelovým sdružením majetku, jehož výnosy jsou používány k dosahování obecně prospěšných účelů vymezených zákonem č. 227/1997 Sb. o nadacích a nadačních fondech ve znění pozdějších předpisů. Smyslem ekonomických aktivit nadací je podnikání dle Obchodního zákoníku, ale také zhodnocení majetku a zajištění ekonomické soběstačnosti. Zákon stanovuje pouze určité oblasti, ve kterých mohou nadace realizovat podnikatelskou činnost (Václavíková, Bělová, Kolibová, 2010).

## **Družstva**

Činnost družstev se řídí zákonem č. 90/2012 Sb. Zákon o obchodních korporacích (Z 90/12). Družstvo je podle § 552 „*společenství neuzavřeného počtu osob, které je založeno za účelem vzájemné podpory svých členů nebo třetích osob, případně za účelem podnikání.*“ Členy mohou být fyzické i právnické osoby. Tito členové se na činnosti družstva podílejí svým majetkem, a to jak na hospodářských výnosech, tak i na ztrátách.

Od nového roku vznikla nová právní forma družstva – sociální družstvo, které podle § 758 Z 90/12 svou činnost směřující na podporu sociální soudržnosti s cílem pracovní a sociální integrace znevýhodněných osob do společnosti. Přednostně jsou jeho činností



uspokojovány místní potřeby a využíváním místních zdrojů, zejména v oblasti vytváření pracovních příležitostí, sociálních služeb, zdravotní péče, vzdělávání, bydlení a trvale udržitelného rozvoje.

Mezi méně častými zřizovateli sociálního podniku mohou být i církve a církevní právnické osoby<sup>16</sup> a společnosti s ručením omezeným<sup>17</sup>.

---

<sup>16</sup> Církve a náboženské společnosti spadají svou podobou také mezi nevládní neziskové organizace. Jsou definované zákonem č. 3/2002 Sb., o církvích a náboženských společnostech jako „*dobrovolné společenství osob s vlastní strukturou, orgány, vnitřními předpisy, náboženskými obřady a projevy víry, založené za účelem vyznávání určité náboženské víry, ať veřejně nebo soukromě, a zejména s tím spojeného shromažďování, bohoslužby, vyučování a duchovní služby.*“ Podle zákona č. 3/2002 Sb. církve a náboženské společnosti mohou podnikat a provádět jinou výdělečnou činnost jen jako doplňkovou (Z 3/2002 Sb.).

<sup>17</sup> Společnost s ručením omezeným je podle průzkumu Ministerstva spravedlnosti nejpoužívanější formou obchodní společnosti u nás. Tyto společnosti jsou čistě podnikatelské společnosti, jejichž činnost je upravena zákonem č. 90/2012 Sb. Zákon o obchodních korporacích § 132. Základní kapitál společnosti je tvořen vklady společníků, a jejíž společníci ručí za závazky společnosti, dokud nebylo do obchodního rejstříku zapsáno splacení vkladů (Ptáčnicková, 2013).

## **6 Sociální podnikání realizované na Toulcově dvoře**

### **6.1 Středisko ekologické výchovy hlavního města Prahy Toulcův dvůr**

#### **6.1.1 Historie a současnost Střediska ekologické výchovy Toulcův dvůr**

Toulcův dvůr byl v minulosti honosným hospodářským statkem. Jeho historie je známá od 14. století. Prošel si v za svou existenci více či méně úspěšnými obdobími až po stav velmi žalostný, kdy zchátralý sloužil jako kompostárna a výrobná krmiv. Po Sametové revoluci se o obnovu Toulcova dvora tak, jak ho známe dnes, zasloužila Mgr. Emilie Strejčková. Díky jejímu úsilí a obrovské snahy spolupracovníků vzniklo v roce 1994 Ekologické centrum hl. m. Prahy Toulcův dvůr, které bylo později přejmenováno na Středisko ekologické výchovy hl. m. Prahy. V témže roce 1994 vzniklo z důvodu vedení a správy Ekologického centra Zájmové sdružení Toulcův dvůr. Vizí Emilie Strejčkové bylo vybudovat místo pro setkávání lidí, kde by probíhala environmentální výchova především prožitkem. Jejím cílem bylo vytvořit takové prostředí, které vychovává k lásce k přírodě, podporuje pocit sounáležitosti a zodpovědnosti každého jedince za svět, ve kterém žijeme. Pod jejím vedením byl obnoven osmi hektarový areál, ve kterém najdete mokřad, květnaté louky, třešňový sad, pastviny i lužní les. Dala také podnět k vzniku farmy s hospodářskými zvířaty a obnově tradic českého venkova.

V současné době je Toulcův dvůr celorepublikově známým ekocentrem s farmou původních českých plemen hospodářských zvířat. Ročně ho navštíví okolo 40 000 osob. Kromě expozice původních českých plemen hospodářských zvířat zde najdeme lesní a ekologickou mateřskou školku, rodičovské centrum, výukovou a socioterapeutickou farmu, ale také ubytovnu či Zdravou jídelnu. Programová nabídka střediska je velmi pestrá. Probíhají zde různorodé ekologické výukové programy pro školy, odborné praxe studentů, zájmové kroužky, semináře pro laickou i odbornou veřejnost, akce pro veřejnost (Den stromů, Den zvířat, Den Země a jiné) a další aktivity. Během celého roku ožívají české tradice v podobě Dožínkových slavností, Velikonočních a Vánočních jarmarků či Masopustu.

## 6.1.2 Struktura Zájmového sdružení Toulcův dvůr a jeho poslání

Zájmové sdružení Toulcův dvůr vzniklo v roce 1994. Je zastřešující organizací, kterou tvoří v současné době dalších pět členských organizací: Základní článek hnutí Brontosaurus Botič, Sdružení SRAZ – Společně za radostí a zdravím, MŠ Semínko, Envira, o.p.s. a 4. Základní organizace Českého svazu ochránců přírody. Organizace vzájemně spolupracují na správě Toulcova dvora. Společně zajišťují péči o prostory, areál, vybavení i programovou činnost. Cílem Zájmového sdružení Toulcův dvůr je zajištění celoročního chodu střediska ekologické výchovy. Budovy a areál Toulcova dvora byly v roce 1994 svěřeny Magistrátem hl. m. Prahy Zájmovému Sdružení do pronájmu na 50 let. Společnými silami města a neziskových organizací se podařilo uvést stavby i venkovní prostory do dnešní podoby.

Vize sdružení: „*Zájmové sdružení Toulcův dvůr je fungující soběstačnou organizací, která rozvíjí vzorové Středisko ekologické výchovy. Činnost sdružení má významný sociální přesah a přispívá k obohacení a zpestření kulturního dění v regionu*“ (Výroční zpráva 2013 Zájmového sdružení Toulcův dvůr, s. 3).

## 6.2 Realizace sociálního podnikání na Toulcově dvoře

Sociální podnikání je od roku 2009 jedním z programů Zájmového sdružení Toulcův dvůr. V roce 2011 bylo sdružení zařazeno do Katalogu organizací zaměstnávajících více než 50 % osob se zdravotním postižením a mohlo začít nabízet firmám náhradní plnění. Od ledna roku 2014 převzala sociální podnik dosud provozovaný Zájmovým sdružením zcela do své kompetence nově vzniklá nezisková organizace Envira, o.p.s. Chod sociálního podnikání je postaven převážně na dlouhodobém zaměstnávání osob se zdravotním postižením na chráněných pracovních místech a časově omezeném zaměstnávání na tréninkových pracovních místech. Aktivity sociálního podniku jsou uskutečňovány ve Zdravé jídelně, v Rukodělné dílně, v Informačním centru, na farmě, na ubytovně a v areálu Toulcova dvora pod koordinací ředitelky provozu sociálního podnikání z organizace Envira, o.p.s. a týmu pracovníků z organizace Envira, o.p.s. a Sdružení SRAZ – Společně za radostí a zdravím.

V sociálním podniku na Toulcově dvoře pracují lidé s postižením mentálním, fyzickým, duševním a kombinovaným, kteří jsou Správou sociálního zabezpečení uznáni invalidními v I. - III. stupni i lidé bez postižení. Nyní zde je současně zaměstnáno 28 lidí se zdravotním postižením. Jejich podíl ze všech pracovníků v organizaci je 72 %.

Zájemci s postižením mají možnost vybrat si z šesti různých pozic na chráněných místech a z pěti typů pozic tréninkových míst. Pracovníci jsou na pozice vybíráni podle dovedností a kladného přístupu k vykonávané činnosti. Individuálně může být zdravotnímu stavu zaměstnance přizpůsobeno rozložení pracovní doby a výše pracovního úvazku (Mrázková, 2013). Areál Toulcova dvora není bezbariérový, z toho důvodu pozice nejsou vhodné pro osoby s omezením pohybu. Nároky na jednotlivé pozice jsou různě náročné. Jednotliví uchazeči musí vždy projít výběrovým řízením, kde je zjišťováno, zda osoba splňuje požadavky pracovní pozice. Předběžné informace o náplni jednotlivých pozic se mohou uchazeči dozvědět z internetových stránek Toulcova dvora.

Financování sociálního podniku je vícezdrojové. Tvoří ho příspěvky Úřadu práce ČR, finanční prostředky získané z přidělených grantů čerpaných z Evropského sociálního fondu, sponzorské dary a příjmy z vlastní činnosti.

### **6.2.1 Vývoj sociálního podnikání v Toulcově dvoře**

Projekt Sociální podnikání na Toulcově dvoře vznikl v návaznosti na spolupráci s organizacemi pečujícími o zdravotně postižené (o. s. Green Doors, Pohoda o. s. a Společnost Duha) a za podpory Operačního programu Praha - Adaptabilita. Tento pilotní projekt zaměřený na sociální podnikání se na Toulcově dvoře začal realizovat v roce 2009 a probíhal do roku 2011. Cílem projektu byl vznik sociálního podniku s více než 30 % zaměstnanců znevýhodněných na trhu práce. Zaměstnaní byli lidé z řad zdravotně postižených a migrantů, kteří zde pomáhali již dříve při údržbě střediska v rámci pracovních terapií. Postupně se organizace zaměřila pouze na osoby se zdravotním postižením. Jako součást projektu byla vybudována Zdravá jídelna. Od roku 2010 začali být v jídelně zaměstnáváni první zaměstnanci se zdravotním postižením, na pozicích kuchař a pomocný kuchař. V průběhu téhož roku byla vytvořena další sociálně účelná pracovní místa na pozicích pomocný administrativní pracovník, zahradník a technický pracovník. Po otevření těchto pozic již měla organizace 35 - 45 % zdravotně postižených zaměstnanců z celkového počtu zaměstnanců (Mrázková a kol, 2013).

V roce 2011 dosáhlo Zájmové sdružení Toulcův dvůr více než 50 % zdravotně postižených zaměstnanců z celkového počtu, jelikož vznikly další pozice - pomocný pracovník v areálu a asistent infocentra. Díky této skutečnosti se organizace stala žadatelem o příspěvek na podporu zaměstnávání osob se zdravotním postižením, podle § 78 zákona č. 435/2004 Sb. o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů a může poskytovat náhradní plnění. V následujícím roce 2012 došlo k podstatným změnám v oblasti podpory zaměstnávání lidí s postižením. Všechna místa, na kterých pracovali pracovníci se zdravotním postižením, musela být Úřadem práce vymezena jako tzv. chráněná pracovní místa. Za podpory Úřadu práce jsou chráněná pracovní místa vymezena do června roku 2015, poté bude na Úřad práce požádáno o jejich opětovné vymezení na další období.

Program tréninkového zaměstnávání je v náplni sociálního podniku Zájmového sdružení novinkou realizovanou od srpna roku 2013 do dubna 2015. Projekt je podporován Evropským sociálním fondem a Magistrátem hl. m. Prahy v rámci Operačního programu Praha - Adaptabilita. Pro jeho zahájení byla vytvořena a vyčleněna nová pracovní místa pro osoby se zdravotním postižením. Od lednu roku 2014 převzala všechny aktivity sociálního podniku, včetně tréninkových míst, pod svou správou organizace Envira, o.p.s.

## **6.2.2 Organizační zajištění sociálního podniku**

Jak vyplývá z předešlého textu, na realizaci pracovních míst pro zdravotně postižené osoby se spolupodílí dvě neziskové organizace: ENVIRA o.p.s. (dále jen Envira), která provozuje sociální podnikání na Toulcově dvoře a Sdružení SRAZ – Společně za radostí a zdravím (dále jen Sdružení SRAZ) zajišťující mimo jiné provoz socioterapeutické farmy.

### **Charakteristika organizace Envira o.p.s.**

Organizace Envira je neziskovou organizací, která vznikla 1. 1. 2014. Dnem vzniku převzala organizace vedení sociálního podniku dosud zajišťované Zájmovým sdružením Toulcův dvůr. V současné době tvoří osoby se zdravotním postižením více než 70 % zaměstnanců organizace. Princip sociálního podniku naplňuje Envira vytvářením chráněných pracovních míst pro dlouhodobé zaměstnávání osob zdravotně postižených. Prostřednictvím sociálního podniku realizuje Envira mimo chráněná pracovní místa také různé integrační projekty ve spolupráci s Evropským sociálním fondem, Magistrátem hl. m. Prahy a dalšími subjekty. Do dubna 2015 je organizací uskutečňován projekt tréninkových pracovních míst

jako jeden z výstupů Operačního programu Praha – Adaptabilita. Organizace v rámci činnosti sociálního podniku spravuje a udržuje památkově chráněný objekt Toulcova dvora a část pozemků, které k němu náleží. Dále provozuje Zdravou jídelnu, Rukodělnou dílnu a Informační centrum. Do konce roku 2014 zvyšuje organizace Envira svou odbornost ve vztahu k zaměstnávání osob s postižením v rámci OPPA a projektu „Profesionalizací ke stabilitě a růstu sociálního podniku“. Cílem tohoto projektu je stabilizovat chod současné podoby sociálního podniku, připravit pracovníky organizace k jeho růstu a navýšit počet pracovních míst pro osoby se zdravotním postižením, zavedením pravidelné supervize a prohloubením kvalifikace vedoucích pracovníků (Výroční zpráva Zájmového sdružení Toulcův dvůr, 2013).

### **Charakteristika organizace Sdružení SRAZ – Společně za radostí a zdravím**

Sdružení SRAZ je občanské sdružení, které bylo založeno v roce 1996. Od roku 1999 působí ve Středisku ekologické výchovy Toulcův dvůr. Od 1. ledna roku 2000 je členem Zájmového sdružení Toulcův dvůr.

Sdružení SRAZ realizuje řadu projektů, v nich se věnuje dětem, mládeži, dospělým a osobám s postižením. Mezi nosná témata patří environmentální výchova a vzdělávání, především v oblasti welfare zvířat<sup>18</sup> a ochrany zvířat, dále integrační a zooterapeutické programy. Stará se o chod farmy a zookoutku na Toulcově dvoře, pečuje o část venkovního areálu. Uskutečňuje ekologické výukové programy pro školy mateřské, základní, střední i speciální. Zaměřuje se dále na osvětu široké a odborné veřejnosti, vede semináře s tematikou etologie, výcviku koní, chovu zvířat aj. Sdružení také zajišťuje odborné praxe studentů středních a vysokých škol a pořádá semináře pro tuto cílovou skupinu. Velká část programů je věnována volnočasovým aktivitám, především dětí a mládeže, v podobě zájmových kroužků, například jezdeckých a chovatelských. V období prázdnin pořádá pobyty pro rodiče a děti, letní, zimní a příměstské tábory a akce zaměřené na jezdeckou turistiku. Sdružení má širokou členskou základnu, pro kterou připravuje pestrou klubovou činnost. Významnou součástí programů s koňmi tvoří lekce hiporehabilitace. Sdružení má od roku 2013 statut hiporehabilitačního střediska praktické výuky udělený Českou hiporehabilitační společností.

---

<sup>18</sup> Welfare je anglické slovo, které se dá přeložit jako pohoda, blaho či prosperita. Ve spojitosti s chovem zvířat se dá hovořit o vytvoření podmínek chovu i výcviku, které vycházejí z poznatků etologie. V souvislosti s nimi je zvířeti zajišťována maximální fyzická i psychická pohoda a umožněn život, dle možností, v co nejvíce přírodních podmínkách (Zpravodaj Sdružení SRAZ – Společně za radostí a zdravím. Praha, Toulcův dvůr: SRAZ, 2013, roč. 2013, č. 4. s 4.).

Sdružení SRAZ dalo vzniknout na farmě ojedinělému projektu „Noemova archa“. Jeho cílem je záchrana a chov původních českých plemen hospodářských zvířat včetně osvěty a vzdělávání v této oblasti, využití zooterapie a vybudování prostředí pro práci s klienty s postižením.

Sdružení se od roku 2009 spolupodílí na uskutečnění sociálního podnikání na Toulcově dvoře. Poskytuje prostor, zázemí i personální zajištění pro realizaci pozic chráněných (od roku 2013 i tréninkových) pracovních míst na socioterapeutické farmě a na ubytovně.

### **Poslání organizace:**

*„Vytváříme prostor pro vzájemné setkávání a porozumění. Připravujeme výchovně-vzdělávací a terapeutické programy s využitím zvířat pro děti, mládež, dospělé a osoby s postižením. Vedeme k zodpovědnému jednání k lidem a k přírodě, ke zdravému životnímu stylu. Naším důležitým tématem je životní pohoda zvířat – welfare“* (Sdružení SRAZ: Poslání organizace. Toulcův dvůr [online]. 2013 [cit. 2013-11-10]. Dostupné z: <http://www.toulcuvdvur.cz/o-nas/organizace/sdruzeni-sraz>)

## **6.3 Zaměstnávání osob s postižením na chráněných pracovních místech**

Chráněná pracovní místa na Toulcově dvoře byla vymezena za podpory KPÚP ke dni 28. června 2012 ze všech pracovních míst dosud obsazených zaměstnanci se zdravotním postižením, což bylo v daném roce 12 osob. Místa byla vytvořena se záměrem dlouhodobého zaměstnávání osob se zdravotním postižením jako hlavní náplně sociálního podniku.

Organizace Envira plní podmínky pro zaměstnávání osob na chráněném pracovním místě stanovené Z 435/04 (viz kapitola 3.2). Provoz chráněných míst je umožněn díky finančním příspěvkům z KPÚP. Organizace žádá vždy čtvrtletně zpětně o přidělení příspěvku na podporu zaměstnávání osob se zdravotním postižením na chráněném pracovním místě. O příspěvek na částečnou úhradu provozních nákladů chráněného pracovního místa bude moci požádat podle podmínek v lednu 2015, kdy uplyne 1 rok od založení organizace a tedy i 1 rok od nového vymezení chráněných míst. Každé 3 roky bude organizace žádat o opětovné vymezení chráněných míst (Mrázková, 2014).

V současné době je na chráněných pracovních místech zaměstnáno 15 osob na pozicích kuchař (4 osoby), pomocný kuchař (4 osoby) a barman (3 osoby) ve zdravé jídelně, zahradník

(1 osoba), ošetřovatel zvířat (2 osoby) v areálu a na farmě, a asistent infocentra (1 osoba) v infocentru <sup>pozn.</sup>.

Zaměstnanci s postižením pracují pod dohledem ostatních pracovníků, z velké části i samostatně. Délka pracovní doby je individuální, dle přání a možností jedince a potřeb organizace.

Protože zaměstnanci pracující na chráněných místech i několik let, stávají se důležitou součástí pracovního týmu. Mají své úkoly, za které zodpovídají, mají možnost chodit na porady a účastnit společenských akcí organizace (např. plesu, táboráku, besídky aj.). Jako po všech členech týmu, jsou po nich požadovány výborné výsledky, spolehlivost, znalost pracovních postupů, avšak s ohledem na individuální schopnosti jednotlivce.

#### **6.4 Zaměstnávání osob se zdravotním postižením v tréninkovém programu**

Program tréninkového zaměstnávání OPPA je od srpna 2013 jednou z náplní sociálního podniku na Toulcově dvoře. Po ukončení projektu v roce 2015 budou z tréninkových míst vymezena chráněná pracovní místa.

Tréninková místa na Toulcově dvoře nespádají do žádné zákonné úpravy aktivní politiky zaměstnanosti. Byla autorsky vytvořena za podpory projektu Evropské unie ve spolupráci s Magistrátem hl. m. Prahy. Tréninková pracovní místa jsou jednou z možností realizace 2. prioritní osy OPPA s názvem Programy integrace znevýhodněných osob na trh práce.

Program tréninkového zaměstnávání je realizován od srpna 2013 do dubna 2015. Je určen lidem se zdravotním postižením od 18 do 62 let, kterým se z různých důvodů nedaří najít uplatnění na trhu práce, kteří ztratili nebo dosud nenabývali pracovní návyky a dovednosti, popřípadě přišli o zaměstnání a nyní o získání zaměstnání usilují. Podmínkou přijetí do programu je bydliště v Praze a rozhodnutí o přiznání invalidního důchodu. Před přijetím pracovníka do programu jsou jednotlivě zvážena rizika i přínos tréninkového zaměstnání pro tohoto konkrétního jedince. Tréninkový program je pro každého přijatého účastníka časově omezen. Dle stanovených podmínek může být účastník na pozici zařazen minimálně 4 měsíce a maximálně 9 měsíců. S účastníky programu je nejčastěji podepsána pracovní smlouva na 6 měsíců. Po tomto období nastupuje na danou pozici nový pracovník (Mrázková, 2013).<sup>i</sup>



Dominujícím cílem tréninkového programu je za danou dobu, co nejlépe připravit účastníky tak, aby po jeho ukončení bylo maximum z nich začleněno do běžného pracovního procesu či do chráněného zaměstnání. Tento cíl je v praxi směřován ve vztahu k účastníkům programu v hlavních bodech: získání pracovních návyků a klíčových dovedností; příprava na možné budoucí zaměstnání; zvyšování sebeuplatnění, vlastní iniciativy a sebedůvěry; zvyšování nezávislosti na sociálních službách; podpora začlenění lidí s postižením do společnosti a zmírnění pocitu izolace; pomoc s hledáním pracovního místa během a po ukončení tréninkového programu a rozšiřování povědomí o tréninkových místech a jejich náplni (Suchánková, 2013).

Program tréninkového zaměstnávání je v Toulcově dvoře uskutečňován na pěti různých tréninkových pozicích: pracovník rukodělné dílny (8 osob); asistent Infocentra (1 osoba); administrativní pracovník (1 osoba); ošetřovatel zvířat (2 osoby); pokojská (1 osoba).

Celkem může být současně v tréninkovém programu zapojeno maximálně 13 osob.

Pro zhodnocení úspěšné realizace celého projektu je stanovený minimální počet zdárně podpořených osob za celé období trvání programu tréninkového zaměstnávání v OPPA na Toulcově dvoře, který činí 23 jedinců<sup>19</sup>.

Při výběru zaměstnanců do tréninkového programu jsou různá kritéria na každou z pozic. Specifikace požadavků na uchazeče existují pro každou pozici zvlášť a jsou součástí zveřejněných inzerátů. Samotný výběr začíná zasláním životopisu uchazeče na email vedoucího pozice. Následuje smluvení osobní schůzky, přijímací pohovor a dvouhodinová bezplatná stáž. Vybraný uchazeč dostává formuláře pro závodního lékaře, který určí, zda je uchazeč způsobilý k dané pracovní náplni, popř. za jakých podmínek. Pokud závodní lékař uzná uchazeče za způsobilého pro vybranou pozici, je s ním sepsána pracovní smlouva na dobu určitou (Mrázková, 2013).

---

<sup>19</sup> „Úspěšně podpořenou osobou se pracovník stává po absolvování tréninkového zaměstnání v minimální délce trvání 4 měsíců. Pracovník již získal zkušenost s nástupem do zaměstnání, průběhem zaměstnání, s pracovními nároky v reálných podmínkách a s vyhledáváním pro sebe vhodného pracovního uplatnění“ Mrázková A. Tréninkové zaměstnávání v Toulcově dvoře. Interní prezentace Zájmového sdružení Toulcův dvůr k Operačnímu programu Praha - Adaptabilita. Praha: 2013. snímek 18).

Směny jsou individuálně nastavitelné v rozmezí minimálně 1 krát týdně na 4 hodiny a maximálně 5 krát týdně na 6 hodin denně. Účastníci programu pracují za měsíční mzdu s možností navýšení úvazku (Mrázková, 2013).

O úspěšnost tréninkového programu se stará tým pracovníků, který zajišťuje výběr a zařazení klientů (pracovníků se zdravotním postižením) na pracovní pozice, individuální rozvrh pracovních činností a tvorbu pracovních plánů pro jednotlivé klienty. V rámci programu byly vytvořeny speciální metodiky k jednotlivým pozicím. Nástrojem k osobnímu růstu účastníka programu je systém založený na stanovování a zhodnocování cílů, kterých chce dosáhnout na své pozici za období tréninku. Hledání budoucího zaměstnání je zahájeno v průběhu tréninku s pomocí sociální a pracovní terapeutky.

### **Realizační tým**

Realizační tým tvoří koordinátor programu, pracovní terapeut, sociální pracovník, vedoucí tréninkových pozic, případně další zaměstnanci organizace.

### **Koordinátor programu**

Koordinátor řídí průběh celého projektu, zajišťuje administrativu, uzavírání smluv, dohlíží na rozpočet a finanční řízení projektu. Pod jeho vedením jsou naplňovány cíle projektu a dodržovány podmínky pro realizaci aktivit dle stanoveného harmonogramu, za které zodpovídá. Koordinátor vede a dohlíží na realizační tým pracovníků, svolává porady, navrhuje změny v projektu, projednává je s týmem a konzultuje je s úřady. Pod jeho kontrolu spadá kvalita všech dokumentů souvisejících s projektem. Koordinátor se také společně s ostatními členy týmu podílí na informovanosti o projektu klientů, členů týmu, veřejnosti, spolupracujících organizací a potencionálních budoucích zaměstnavatelů účastníků programu. Podílí na přípravě plánů činností pro jednotlivé pozice a na metodice hodnocení klientů.

### **Vedoucí tréninkových pozic**

Vedoucí tréninkových pozic jsou zaměstnanci organizace Envira a Sdružení SRAZ, jejichž pracovní náplň je shodná s pozicemi, na které dohlíží: vedoucí rukodělné dílny, vedoucí pozice asistent Informačního centra, vedoucí pozice administrativní asistent, vedoucí pozice ošetřovatel zvířat a vedoucí pozice pokojská. Každému z účastníků je po vstupu

do programu přidělen vedoucí konkrétní pozice, kterou zastává a provádí ho celým programem za spolupráce dalších členů týmu.

Všichni vedoucí pozic prošli školením, ale většina z nich nemá speciální vzdělání v oblasti práce s osobami se zdravotním postižením. Tím je podpořena simulace zaměstnávání v běžných sférách. Odborné vedení všech vedoucích je umožněno prostřednictvím pravidelných porad o průběhu pracovního tréninku, které se konají každý měsíc. Porady jsou pořádány koordinátorem projektu a pracovním terapeutem. Jsou určeny pouze pro vedoucí pracovníky, zaměstnanci se zdravotním postižením se jich nezúčastňují.

Ve spolupráci s pracovním terapeutem sestavují vedoucí pozic konkrétní plán činností, jejich náplň. Sledují, hodnotí a dávají zpětnou vazbu na práci klientů. Jeho povinností je oznamovat příslušnému pracovníkovi včas, pokud se ve spolupráci s klientem vyskytnou nějaké problémy. Vedoucí pozice se podílí společně s pracovním terapeutem na průběžném hodnocení klientů, účastní se společných hodnotících schůzek s klienty a připravuje případné změny pracovních plánů i cílů. Plnění stanovených cílů hodnotí vedoucí každý den společně s klientem nad hodnotícím protokolem. Dále vedoucí pozice zajišťuje nákup pracovních pomůcek a potřeb pro jednotlivé klienty, účastní se výběrových řízení a další.

### **Sociální pracovník**

Sociální pracovník zajišťuje jednání s klienty, organizacemi a úřady i s odbornou veřejností. Je zodpovědný za průběh tréninkového zaměstnání u jednotlivých klientů, za výsledky spolupráce a za informovanost spolupracujících organizací, úřadů a zaměstnavatelů.

Sociální pracovník pomáhá klientovi s nástupem na tréninkové místo a poskytuje návody na vyřízení potřebných dokladů, v případě potřeby i doprovod na instituce. Poskytuje klientům poradenství a pomoc s problémy, které se týkají zaměstnávání (např. kontakt s opatrovníkem, doklady o invaliditě aj.) i jiné. Sociální pracovník má o klientech přehled díky úzkému kontaktu s pracovním terapeutem. V komplexním zacílení má sociální pracovník na starost výstup pracovníka na trh práce. Před skončením tréninkového zaměstnání pomáhá klientovi vyhledat vhodné pracovní místo podle jeho individuálních potřeb.

Dále se sociální pracovník účastní porad, hodnotí průběh realizace projektu a navrhuje dílčí změny.

## **Pracovní terapeut**

Pracovní terapeut je odborným garantem programu. Zajišťuje zaškolení týmu i odborné vedení vedoucích tréninkových pozic, následně sleduje kvalitu probíhajícího zaměstnávání na pozicích. Pracovní terapeut se účastní vstupních a pravidelných schůzek s jednotlivými klienty, při kterých společně stanoví cíle tréninkového zaměstnání a postupné kroky k jejich dosažení. Podílí se z velké části na vypracování individuálních pracovních plánů klientů a spolu s vedoucími tréninkových pozic zajišťuje jejich plnění. Je pro klienty podporou při zaškolování, kde může být přítomen. V případě potřeby provází pracovní terapeut klienta během směny, vysvětluje mu pracovní povinnosti a podporuje jeho motivaci (Mrázková, 2013).

Pracovní terapeut se podílí se na vypracování průběžného hodnocení, pomáhá s úpravou pracovních plánů i s případnými úpravami stanovených cílů. Také zpracovává závěrečné hodnocení, které obsahuje doporučení pro potenciálního zaměstnavatele.

## 7 Výuková a socioterapeutická farma na Toulcově dvoře

Jedním z nosných témat této práce je zhodnocení přínosu zvířat při zaměstnávání osob se zdravotním postižením. Na Toulcově dvoře tuto možnost nabízí výuková a socioterapeutická farma s původními českými plemeny hospodářských zvířat a zookoutek s malými zvířaty. Provoz výukové a socioterapeutické farmy je jedním ze stěžejních projektů realizovaných Sdružením SRAZ. Pracovníci sdružení zajišťují její chod, každodenní péči o zvířata a prostory.

Farma na Toulcově dvoře, jak je k vidění dnes, začala vznikat od roku 2002 na základě navazujících projektů s názvem „Noemova archa“ (viz Příloha 1) s cílem vytvořit ojedinělou expozici původních českých plemen hospodářských zvířat. Současně bylo její prostředí utvářeno tak, aby mohla být využita jako výukový prostor pro studenty a vhodné pracovní prostředí pro klienty s postižením. Sdružení vybudovalo na farmě také naučnou stezku, která přispívá k osvětě veřejnosti v oblasti welfare zvířat a původních českých plemen.

Expozici zvířat na farmě tvoří: krávy české červinky, české bílé kozy, valašské ovce, přeštická prasata, české zlaté kroupky a české husy, čtyři plemena králíků (český černopesíkatý, moravský modrý, český strakáč a český červený), devět huculských klisen, kladrubský kůň a další i nepůvodní plemena. Kromě farmy Sdružení SRAZ pečuje o zookoutek., ve kterém žijí tzv. domácí mazlíčci. Najdeme zde morčata, zakrslé králíky, osmáky degu, pískomily, křečky, oblovky, strašilky a užovku červenou<sup>20</sup> (Výroční zpráva Sdružení SRAZ, 2012).

Zvířata na farmě mají každodenní pravidelnou péči. Je dbáno o zajištění jejich životní pohody - welfare, protože se odráží na jejich psychickém stavu a ochotě spolupracovat s člověkem. Vytvořené podmínky chovu, výcviku a využití zvířat vycházejí z poznatků etologie. Zajišťují zvířecímu jedinci fyzickou i psychickou pohodu a umožňují mu přirozené chování.

---

<sup>20</sup> Pro zookoutek jsou vybírána a připravována taková zvířata, která pozitivně přijímají kontakt s lidmi. Starají se o ně děti z chovatelských kroužků i klienti pod vedením ošetřovatelů zvířat.

## **7.1 Socioterapeutické využití farmy**

Realizace myšlenky socioterapeutického využití farmy byla započata v roce 2004, kdy se Sdružení SRAZ začalo významně věnovat zooterapeutickým projektům a integraci zdravotně postižených. Postupně byly na farmě uskutečňovány projekty na téma hiporehabilitace, canisterapie a environmentální výukové programy pro děti se specifickými potřebami ze specializovaných zařízení. Díky získanému projektu z Evropských strukturálních fondů na rok 2007, začali být v prostorách farmy poskytovány pracovní terapie klientům s mentálním postižením. Bylo vybudováno technické zázemí pro klienty a pracovníci se začali vzdělávat v oblastech práce s lidmi se zdravotním postižením.

K tomu, aby mohla farma plnit svou socioterapeutickou funkci, bylo nutné vytvořit vhodné podmínky pro klienty, jak z hlediska funkčnosti, tak z hlediska bezpečnosti práce. Vzhledem k horší motorice a koordinaci některých klientů je důležitá dobrá dostupnost jednotlivých úseků farmy a údržba cest. Zatím je pouze část farmy řešena bezbariérově.

Na farmě je kladen důraz na výběr vhodných zvířecích jedinců a jejich postupnou přípravu, protože klienti přicházejí do přímého kontaktu. Zvířata jsou postupně přivykána na manipulaci, doteky, přítomnost klientů a jejich projevy. Velká pozornost je věnována výcviku koní. Všichni koně používaní pro hiporehabilitaci mají splněné specializační zkoušky koně v hiporehabilitaci. Podobně tak zlatý retrívr, který doprovází klienty po farmě, má složené canisterapeutické zkoušky.

### **7.1.1 Pracovní pozice ošetřovatel zvířat**

V souvislosti s využitím farmy jako prostoru pro tréninkové zaměstnávání a chráněná pracovní místa určená osobám se zdravotním postižením byla vytvořena pracovní pozice ošetřovatel zvířat. Na pozici jsou současně zaměstnány čtyři osoby – dvě dlouhodobě na chráněných pracovních místech a dvě na dobu určitou v rámci tréninkového zaměstnávání.

Předpokladem osob vybíraných na pozici je zdravotní stav, který umožňuje provádět činnosti náležící ke kompetencím péče o farmu a zvířata. Důležitý je pozitivní vztah

ke zvířatům a schopnost zachovat klid při kontaktu s nimi. Všichni zájemci před přijetím na pozici procházejí praktickou zkouškou<sup>21</sup>.

S klienty při práci na socioterapeutické farmě spolupracují dva farmáři/koordinátoři a vedoucí tréninkové pozice<sup>22</sup>. Označení farmář/koordinátor (dále jen farmář) používám pro dva zaměstnance Sdružení SRAZ, kteří mají na starost provoz farmy na Toulcově dvoře. Tito zaměstnanci jsou zkušení zootechnici. Současně mají za sebou několikaletou praxi ve spolupráci s lidmi se zdravotním postižením a jsou vzděláni na odborných seminářích a kurzech v oblasti práce s touto cílovou skupinou.

### **Činnosti, které provádí ošetřovatel zvířat:**

Krmení a napájení králíků, drůbeže, prasat, skotu a koní.

Vyhánění ovcí a koz na pastvu.

Odvádění a přivádění koní do venkovních ohrad.

Čištění stájí, kurníků, chlívků, králíkáren a výběhů.

Dopolední příprava stájí na večerní zahánění a krmení.

Úklid v prostorách farmy a areálu (zametání, hrabání aj.).

Péče o zvířata v zookoutku (krmení, čištění terárií a klecí).

Ve všech činnostech, kterým se klienti na farmě věnují, jsou nejdříve zaškoleni farmářem. Následně procvičují získané dovednosti pod přímým dohledem farmáře. I když vykonávají časem určité práce samostatně, farmář zůstává stále na blízku. Při práci s klienty je kladen velký důraz na bezpečnost práce<sup>23</sup>, především při manipulaci se zvířaty.

Navázání vztahu klientů se zvířaty probíhá zpravidla při práci ve stáji a při manipulaci s nimi. Zvířata jsou klienty pozorována, hlazena, voděna, ošetřována či krmena. Každý klient pod dohledem farmáře získává znalosti a dovednosti odpovídající pracovní pozici v míře,

---

<sup>21</sup> Před praktickou zkouškou je zájemce o pozici seznámen s pravidly bezpečnosti na farmě a je s ním podepsána smlouva o stáži.

<sup>22</sup> Vedoucí tréninkové pozice ošetřovatel zvířat dohlíží především na klienty tréninkových pracovních míst (viz kapitola 7.3.3).

<sup>23</sup> Klienti nesmí například bez dozoru farmáře k velkým zvířatům, nesmí pracovat s elektronářadím, nesmí lézt sami do výšek a musí nosit pevnou obuv.

které mu dovoluje jeho zdravotní postižení. Klient je motivován k aktivní komunikaci a spolupráci, aby věděl, co má dělat v přítomnosti zvířete a na co se má soustředit.

Pro pracovníky na tréninkových místech na pozici ošetřovatel zvířat byla speciálně vytvořena metodika, která obsahuje potřebné informace i materiály k úspěšné realizaci programu. Metodika pro pracovní pozici ošetřovatel zvířat (viz Příloha č. 2) vznikla za spolupráce koordinátora tréninkového programu, sociálního pracovníka, pracovního terapeuta a vedoucí tréninkové pozice ošetřovatel zvířat.

## 7.2 Léčebné působení zvířat

*Vzájemnou interakcí člověka a zvířete se v posledním období zabývá stále více odborníků. V důsledku odcizování se člověka přírodě, vzrůstá potřeba a význam vazeb, se kterými se člověk během celého svého vývoje setkával. Přínos těchto vazeb pro psychický a sociální vývoj si v současnosti začínáme uvědomovat v mnohem širších souvislostech.*

Mnozí lidé přicházející do kontaktu se zvířaty, vnímají, že zvířata obohacují svou přítomností jejich život. Je příjemné se zvířaty trávit svůj čas, starat se o něj, dotýkat se jich a komunikovat s nimi. Zvířata nás neodsuzují ani nekritizují, berou jedince takového, jaký je. Ze skutečnosti příznivého vlivu některých zvířat na člověka vychází koncept animoterapie (zooterapie), který využívá působení zvířat pro dosažení kognitivního, fyzikálního, emočního a sociálního prospěchu pro jedince. Animoterapie zařazená do terapeutického nebo rehabilitačního procesu zahrnuje péči o zvířata, kontakt s nimi, hlazení i komunikaci (Jiskrová, Casková, Dvořáková, 2010). Animoterapie může být používána v léčebných zařízeních, kde je součástí cílené intervence jako podpůrná metoda a součástí léčebného procesu. Tento proces je individuální a provádějí ho odborníci s praxí<sup>24</sup> (Fine, 2010). Přestože je animoterapie záležitostí odborníků, příznivé působení zvířat může být přeneseno do oblastí běžného života jednotlivců i skupin lidí.

---

<sup>24</sup> S využitím zvířat v rámci socioterapeutické farmy mají své dlouholeté zkušenosti například v Psychiatrické léčebně v Praze Bohnicích. Zdejší zvířata jsou motivací i terapií především pro hospitalizované klienty s duševním onemocněním. Na farmu dochází i ambulantní pacienti - dospělí i děti s ortopedickými a neurologickými poruchami a poruchami smyslů.



Níže uvádím vybraná prohlášení z knihy zootechnologa, psychologa a fyziologa, profesora Johannese Odendaala (2007, s. 39 - 41), která stručně vystihují úlohu, jež mohou zvířata ve vztahu k člověku sehrávat. Autor interpretuje a srovnává tradiční personologické studie (např. Freuda, Maslowa, Frankla, Murraye, Capry aj.) ve vztahu k úloze, kterou mohou plnit tzv. „zájmová“<sup>25</sup> zvířata.

*„Především lidem, kteří vzhledem ke svému postižení mohou zaujímat místo, které není plně rovnocenné se zdravými jedinci, mohou zvířata pomáhat naplňovat potřeby přijetí, ocenění, moci pečovat a být potřebný.“*

*„Tam kde existuje potencionální nedostatek pozornosti, mohou být zvířata využita jako podpůrný terapeutický prostředek.“*

*„Aby lidé naplnili své základní potřeby, jsou neustále účastníky interakcí s ostatními lidmi nebo objekty, jako jsou zvířata. Skrze zvíře může být naplňována potřeba mít někoho bezpodmínečně rád“.*

*„Lidé se vyhýbají samotě, která může vyústit v konflikt mezi jednotlivci a společností. Využití zvířat jako společníků může napomoci se těmito konfliktům vyhnout.“*

Autor bere v úvahu i to, že mohou existovat výjimky. Proto najdeme také jedince, kteří k naplnění své potřeby po pozornosti zvířata nepotřebují.

Vliv zvířat na člověka, může být přínosný v mnoha směrech. Pokud se zaměříme na význam přítomnosti zvířat na pracovišti, kde jsou zaměstnání lidé se zdravotním postižením, máme možnost využít četných poznatků. Zajímavý postřeh zaznamenali Hornáček a Hollý (2005), kteří tvrdí, že v rámci kontaktu se zvířaty působí hlavně nespécifické vlivy motivace k pracovním návykům cestou emočního vztahu k nim. To znamená, že péče o zvíře může přinášet chuť k činnosti skrze sympatie k němu. Klient rád vykoná činnost pro spokojenost zvířete, ke kterému má bezpodmínečný vztah. Záměrem je spokojenost zvířete a zajištění jeho potřeb. Ojedinělou možností, kterou nabízejí činnosti se zvířaty je vytvoření interakce mezi pracovním koordinátorem, klientem a zvířetem (Hornáček, Hollý, 2005). Komunikace směrem od koordinátora ke klientovi jde převážně přímo, zatímco zpětná komunikace může jít i přes zvíře (viz Obrázek 2). Vzhledem k podobným sociálním interakcím učinil významné zjištění B. M. Levinson. Podle jeho výzkumu fungují zvířata jako tzv. přechodné objekty. Nejprve si klient vytvoří vztah

---

<sup>25</sup> Zájmovými zvířaty myslí autor jakákoli zvířata, která mohou být chována člověkem. Klient si k nim postupně vytváří citový vztah. Může jít např. o zvířata v léčebných zařízeních.

ke zvířeti a později si přes zvíře vytvoří vztah i k terapeutovi a dalším lidem. Levinsonova hypotéza spočívá v tom, že zvířata působí jako sociální katalyzátor, který podněcuje sociální kontakt (Levinson 1982, in: Galajdová, 1999).

Komunikace zvířete s člověkem probíhá ponejvíce na neverbální rovině. Zvíře je emočně neutrální a nemá předsudky. Svým stabilním chováním je schopno usměrnit na pracovišti nepřiměřené jednání klienta. To je důležité především u jedinců s mentálním postižením, okolím často nepochopenými či odmítanými. Zvířata mohou podnítit psychické uvolnění, posílení psychických funkcí a sociálních dovedností, jenž je přínosné především pro pracovníky s psychiatrickým onemocněním (Nerandžič, 2006).

## **8 Metodika průzkumu**

V teoretické části jsem se věnovala nejdůležitějším pojmům a terminologiím týkající se problematiky zaměstnávání osob se zdravotním postižením. Popsala jsem důležité nástroje, dokumenty a příklady projektů týkající se zaměstnávání osob se zdravotním postižením. Charakterizovala jsem průběh chráněných a tréninkových pracovních míst v konkrétním zařízení. Zaměřila jsem se na přínos kontaktu a práce se zvířaty. V metodologickém průzkumu se zabývám cíli, které jsem si stanovila.

Diplomová práce může přinést inspiraci a podněty organizacím a dalším subjektům, které provozují zájmové či výukové farmy. Výsledky průzkumu mohou být využity pro rozvoj organizací s výše jmenovaným zaměřením.

### **Metodika a realizace průzkumu**

Pro diplomovou práci byla zvolena metoda kvalitativního průzkumu formou polostandardizovaného rozhovoru doplněnou o zúčastněné pozorování a analýzu dokumentace klientů. Průzkum byl realizován v SEV hl. m. Prahy Toulcův dvůr a k jeho uskutečnění byl vydán souhlas.

### **Kvalitativní průzkum**

Záměrem kvalitativní strategie je porozumět sociální realitě, kde v centru výzkumné pozornosti je člověk, respektive konkrétní lidé (Surynek, Komárková, Kašparová 2001).

Metodu kvalitativního průzkumu jsem si zvolila, protože umožňuje nahlédnout hlouběji do sledované problematiky. Disman uvádí, že kvalitativní průzkum má vysokou validitu a nízkou reliabilitu. Nízká reliabilita je dána malým počtem osob v průzkumném vzorku, díky čemuž generalizace na celou populaci je problematická, často nemožná. Výhodou kvalitativního průzkumu je, že získáváme velké množství informací o dané skupině. Přestože informace získáme v kvalitativním průzkumu od malého počtu lidí, umožňují nám nahlédnout hlouběji do problému (Disman, 2007). Podle Surynka a kol (2001) je důležité si uvědomit, že v průběhu průzkumu se vyvíjí účastníci i průzkumná situace a že problém, který si vytyčujeme, není nikdy zcela ohraničený a stále se během průzkumu vyjasňuje.

V kvalitativním průzkumu se za prioritní techniky sběru dat považuje pozorování a rozhovor (Žižlavský, 2003). Rozhovor rozděluje Žižlavský (2003) na nestrukturovaný

a polostandardizovaný<sup>26</sup>. Podle Dismana (2007) jsou nejběžnějšími technikami zúčastněné pozorování, polostandardizovaný rozhovor a analýza osobních dokumentů. Techniky sběru dat se mohou vzájemně kombinovat.

Pro vlastní osnovu práce jsem si stanovila hlavní a vedlejší cíle.

### **Cíle průzkumu**

Hlavním cílem průzkumu bylo zhodnotit přínos zaměstnávání osob se zdravotním postižením na tréninkových a chráněných místech na socioterapeutické farmě. Dílčím cílem průzkumu bylo vyhodnotit přínos přítomnosti zvířat na pracovišti z pohledu zaměstnanců se zdravotním postižením, jejich spolupracovníků popř. jiných rodinných příslušníků.

Dalším dílčím cílem bylo zmapovat a vyhodnotit situaci zaměstnavatele z neziskového sektoru a následné výstupy využít v praxi.

### **Průzkumný vzorek**

Průzkumný vzorek tvořily čtyři osoby se zdravotním postižením zaměstnané v SEV hl. m. Prahy Toulcův dvůr na pozici ošetřovatel zvířat. Jednalo se o tři muže a jednu ženu, ve věku od 28 let do 47 let. Dva klienti byli dlouhodobě zaměstnaní na chráněných pracovních místech a dva klienti byli zapojeni v programu tréninkového zaměstnávání po dobu šesti měsíců. U jednotlivých klientů se vyskytovaly diagnózy: úraz hlavy a krční páteře s následným poškozením mozku, středně těžká mentální retardace, deprese, sociální fobie, závislost na návykových látkách (na tlumivých lécích).

Klienti popřípadě jejich zákonní zástupci souhlasili s poskytnutím osobních údajů pro účely diplomové práce<sup>27</sup>. Současně byli poučeni, že u uvedených informací bude zachována anonymita a bude s nimi nakládáno podle zákona č. 101/2000 Sb. O ochraně osobních a citlivých údajů a o změně některých zákonů, v platném znění. V důsledku toho

---

<sup>26</sup> Polostandardizovaný rozhovor má předem dané otázky a témata, které chce výzkumník probrat. Přitom však zůstává volnost respondentům rozhovořit se o dalších tématech. Pořadí otázek také není striktně stanoveno, proto výzkumník není pořadím svázán a může reagovat pružněji na komunikační situaci (ŽIŽLAVSKÝ, Martin. *Metodologie pro Sociální politiku a sociální práci*. 1. vyd. Brno: Masarykova univerzita, 2003. 142 s. ISBN 80-210-3110-7).

<sup>27</sup> U klientů s omezenou svéprávností byl souhlas o poskytnutí osobních údajů schválen jejich opatrovníky, kteří také osobní údaje o klientech poskytli.

jsou použita jména v práci smyšlená a souhlas o poskytnutí osobních údajů není součástí příloh.

### **Sběr a vyhodnocení dat**

Jako hlavní techniky sběru dat pro tuto práci bylo zvoleno zúčastněné pozorování, analýza dílčích dokumentů a polostandardizovaný rozhovor<sup>28</sup>. Rozhovory byly uskutečněny s vybranými osobami (viz průzkumný vzorek), dále s pracovníky organizace, popřípadě rodinnými příslušníky.

Během průzkumu byla při vyhodnocování průběhu spolupráce s klienty věnována větší pozornost zaměstnancům tréninkových pozic. A to z důvodu, že je tato specifická oblast zaměstnávání osob s postižením zatím nepopsána a je možné jí detailně zmapovat díky metodikám, které byly vytvořeny pro vyšší úspěšnost projektu.

U účastníků tréninkového zaměstnávání vycházím především z průběžného hodnocení zaměstnanců. K průběžnému hodnocení náleží následující dokumenty, vycházející z Metodiky pro pracovní pozici ošetřovatel zvířat (viz Příloha 2): hodnotící protokol a průběžné sebehodnocení. Hodnotící protokol je vytvořen ze stanovených cílů klienta, které si vytyčí sám či s pomocí vedoucího pozice. Zaměřila jsem na sledování plnění těchto cílů. U jednotlivých zaměstnanců jsem zpracovala výstupy sestavené z jejich hodnotících protokolů s cíli a ze svého pozorování. Zajímavý pohled z hlediska sebereflexe zaměstnanců poskytuje dokument průběžné sebehodnocení zaměstnanců<sup>29</sup> zpracovaný po dvou měsících od nástupu na pozici ošetřovatel zvířat.

S klienty z chráněných i tréninkových pracovních míst byly provedeny rozhovory. Záměrem rozhovorů s klienty bylo zjistit, jaký mají vztah ke zvířatům na farmě, jaký má pro klienty význam přítomnost zvířat na pracovišti, zda se klienti cítí součástí pracovního týmu, jaký mají postoj k pracovním činnostem na farmě, jak hodnotí sami sebe ve vztahu

---

<sup>28</sup> V polostandardizovaném rozhovoru mohou být některé části úplně strukturované a jiné naopak nestrukturované. Je také možné klást libovolné doplňující otázky. Podle Dismana právě tento druh rozhovoru umožňuje sloučit výhody jak standardizovaného, tak nestandardizovaného rozhovoru (DISMAN. M. *Jak se vyrábí sociologická znalost*. Praha: Karolinum. 2005, s 50. ISBN 80-246-0139-7.)

<sup>29</sup> V průběžném sebehodnocení se zaměstnanec zamýšlí, jak se mu daří zvládat jednotlivé dovednosti pracovní pozice. Odpovídá také na otázky týkající se vlastní spokojenosti na daném pracovišti. Dále s pracovním terapeutem a vedoucím pozice vyplní hodnotící tabulku „semafor“, ze které vyplývá, co je během směny v pořádku (zelená), na co si dát pozor (oranžová) a čeho se vyvarovat (červená).

k pracovní náplni ošetřovatele zvířat aj. Součástí průzkumu s klienty jsou jejich případové studie.

Řazení jednotlivých podkladů u klientů zaměstnaných na pozici ošetřovatel zvířat je: případová studie klienta, rozhovor, průběh spolupráce a závěr.

### **Časový harmonogram průzkumu**

Časový harmonogram psaní práce byl rozdělen do tří po sobě jdoucích fází – přípravnou, realizační a závěrečnou fázi. Hlavní - realizační fáze trvala od srpna 2013 do května 2014. Její náplní byla převážně práce s textem a informačními zdroji, tvorba osnovy rozhovorů, práce s klienty, konzultace, analýza dokumentů, pozorování, vyhodnocení průzkumného šetření aj.

## 9 Výsledky průzkumu

Průzkum je postaven na sběru dat formou rozhovorů s klienty z tréninkových a chráněných pracovních míst, koordinátorem farmy a rodinnými příslušníky. Obsahuje kazuistiku jednotlivých klientů a zhodnocení průběhu spolupráce.

### 9.1 Oblast zaměstnávání - Tréninková pracovní místa

#### 9.1.1 Klient 1

##### **Případová studie – Klient 1**

Jméno, rok narození: pan Zdeněk, 1984

Diagnóza: invalidita II. stupně;

deprese, sociální fobie, závislost na návykových látkách (na tlumivých lécích).

##### Rodinná anamnéza

Zdeněk se narodil jako poslední ze tří dětí, má dvě starší sestry. Když byly Zdeňkovi 4 roky, matka náhle zemřela na plicní embolii. Byl přítomen její smrti, vzpomíná si, že nerozuměl, co se děje a plakal. Otec se dál staral o děti sám s občasnou pomocí svého otce. Starost o domácnost převzala nejstarší sestra, které bylo v té době 12 let. Otec přes den chodil do práce, aby vydělával na živobytí. Zdeněk vzpomíná, že výchova v jejich rodině v podstatě neprobíhala. Otec byl velmi benevolentní. Nevěděl, jak děti vychovávat, tak je nechal dělat si, co chtěly. O víkendech jezdil otec s dětmi často na výlety do přírody spolu s dalšími kamarády, se kterými se věnoval trempinku. To bylo mezi Zdeňkovým pátým až sedmým rokem. Na tuto dobu má hezké vzpomínky.

Zdeňkův otec od mládí trpěl depresemi. V 19 letech se pokusil o sebevraždu. Otec začal po smrti manželky velmi pít alkohol. Postupně se u něj začaly objevovat různé zdravotní potíže, ale doktora nevyhledal. Když bylo Zdeňkovi 9 let, odvezla otce záchranná služba do nemocnice, protože zkolaboval na ulici. V nemocnici byl otec několik měsíců a

na následky nevratného poškození jater v kómatu zemřel. Opatrovníkem dětí se stal dědeček. Občas za dětmi zašel otcův dlouholetý kamarád, který je s sebou stále bral na vandry. Zdeňkovi starší sestry se obě staraly o domácnost.

S otcovou smrtí nastala změna režimu, protože dědeček chtěl děti vychovávat. Byl důsledný v dodržování pravidel, proto občas následovali sankce v podobě srážek z kapesného. Když Zdeněk vzpomíná, že když procházel pubertou, často dědovi odmlouval. Jinak měl s dědou hezký vztah. Zdeňkovi bylo 16 let, když dědeček náhle zemřel při mozkové mrtvici. Jeho smrt nesl těžce. Zdeněk se už dříve se bál, že děda jednou zemře. Po jeho smrti nemohl spát, celé dny měl pocit marnosti. V té době si Zdeněk poprvé uvědomil, že s ním není něco v pořádku, protože byl, jak sám označil stále v „hnusném“ pocitu. Opatrovníkem nad sourozenci se stala nejstarší sestra, které bylo právě 20 let. Obě sestry se dále starali o chod domácnosti i o bratra. V té době si začal Zdeněk s prostřední sestrou si více rozumět a svěřil se jí se svými pocity. Prostřední sestra ho vždy vyslechla, ale byla sama velmi uzavřená. Ve dvaceti letech se pokusila o sebevraždu - pořezala si zápěstí. Naštěstí ji našel její přítel a odvezl do nemocnice, kde krvácení zastavili. Zdeněk i přítel ji po této příhodě stále hlídali a schovávali před ní ostré předměty. Sestru její přítel zavedl k psychiatrovi, který ji předepsal vhodnou medikaci a navrhl návštěvy u psychologa, což jí pomohlo. V té době byl Zdeněk stále v depresi. Sám vyhledal psychiatra, který mu předepsal antidepresiva a anxiolytika (léky na úzkost). Léky na úzkost přinášeli Zdeňkovi úlevu od tíživých pocitů. Naučil se je užívat, vždy když měl problém a pak i každý den pro vyblokování úzkostných stavů. Zdeněk si udělal na lécích návyk a stal se závislý. Když byl ve stavech úzkosti, začal si ubližovat, pálit o sebe cigarety. Dvakrát si pořezal žíly na rukou. Poté nastoupil do psychiatrické léčebny a následně do léčby protidrogové závislosti. V době hospitalizace se jeho stav se stabilizoval. Zdeněk stále dochází k psychologovi na psychoterapie i k psychiatrovi na kontroly.

### Studium

Mateřská škola: Jako malý Zdeněk chodil do jeslí. Na školku si moc nepamatuje, jen že zde často brečel a schovával se. S postupem času brečel ve školce stále méně. Hrál si rád s jedním kamarádem, nebo sám.

Základní škola: Na základní školu šel Zdeněk s ročním odkladem. Ve druhé třídě mu nešlo čtení a psaní, dostával špatné známky, za které se styděl. Začal se ve škole cítit špatně. Třídní učitelka doporučila přestup do speciální základní školy. Byl tedy přeřazen od třetí třídy



do jiné školy s dyslektickou třídou, kam chodil až do 9. třídy. V dyslektické třídě se cítil mnohem lépe, protože zde byl brán ohled na jeho poruchu čtení i psaní. Látka byla probírána srozumitelně a pomaleji, což Zdeňkovi vyhovovalo. Mezi spolužáky měl tři kamarády. S ostatními dětmi se ale necítil dobře, zvláště mimo vyučování. V té době začal vnímat, že není s lidmi v souladu, a že mu vadí přítomnost více lidí.

Střední škola: Zdeněk na doporučení pracovnice pedagogicko - psychologické z poradny nastoupil na průmyslovou střední školu, kterou studoval i jeho otec. Předměty byly pro něj však příliš těžké, proto po dvou měsících přestoupil za svým nejlepším kamarádem ze základní školy na zemědělskou střední školu studovat agro-ekonomický obor. Zpočátku Zdeněk chodil do školy rád, protože cítil oporu ve svém kamarádovi. Během prvního pololetí začal opět pociťovat nepříjemný pocit mezi spolužáky, pokud jich bylo více. Když byl před tabulí, zažíval pocity jako by mu šlo o život. Probíraná látka začala být složitější a Zdeněk nevěděl, jak se jí má doučit. Učení mu nešlo a pro Zdeňka bylo těžké, když to ostatní viděli. Pociťoval v sobě velmi nepříjemné napětí a strach. Byly dny, kdy do školy nebyl schopen vůbec jít. S tím se mu snažil pomoci kamarád, který ho ráno vyzvedával doma a pomáhal mu s učením. Přes mnohé absence školu úspěšně dokončil složením maturitní zkoušky.

### Zaměstnání

Po složení maturitní zkoušky v roce 2005 nastoupil Zdeněk do zaměstnání na jedné farmě nedaleko Prahy. Staral se zde o hospodářská zvířata. V roce 2007 si zlomil nohu a musel být půl roku doma. Znovu se u něj začaly objevovat depresivní stavy a nutkavé myšlenky. Během nemocenské dovolené začal Zdeněk brát ve větší míře prášky na zklidnění a na spaní. Po návratu do zaměstnání byl v důsledku závislosti velmi nespolehlivý, klesalo u něj pracovní nasazení, sebevědomí, často zaspával. Zaměstnavatel dal Zdeňkovi výpověď a doporučil léčení na psychiatrii.

Zdeněk se přihlásil na pracovní úřad jako nezaměstnaný a začal docházet k psychologovi na terapie. Zkoušel pracovat na různých místech (hlídač v obchodě, hlídač parkoviště), na žádném z nich nevydržel déle než měsíc z důvodu úzkostí. V roce 2009 byl Zdeňkovi přiznán invalidní důchod II. stupně. Ve stejném roce byl léčen v Psychiatrické léčebně v Bohnicích. V roce 2010 nastoupil na léčbu drogové závislosti v Nechanicích. Tato léčba Zdeňkovi velmi pomohla. Uvědomil si svou závislost a byla mu upravena medikace. V roce 2011 nastoupil na chráněné pracovní místo na farmě v Toulcově dvoře, přičemž stále docházel na psychoterapie. V té době se musel vystěhovat z nájemního bytu. Našel

si chráněné bydlení. Jeho spolubydlící v chráněném bytě byli nespolehliví a trpěli také duševní poruchou, což Zdeňkovi nevytvořilo příjemný domov. Z chráněného místa na Toulcově dvoře se rozhodl na začátku roku 2012 odejít do běžného zaměstnání. Chtěl si vyzkoušet, zda zvládne být samostatný, ne pouze „klient“. Neměl však rozmyšleno, kam půjde. Chodil na pohovory na různá pracovní místa, ale nikde ho nepřijali. Po neúspěšných pohovorech ztrácel Zdeněk sebevědomí. Zhoršila se mu sociální fobie, nechtěl ven mezi lidi. Bylo pro něj nemožné například jezdit autobusem.

V září 2013 mu zavolal bývalý spolupracovník z Toulcova dvora, který mu pověděl o možnosti nastoupit na tréninkové místo na farmu. Zdeněk souhlasil a od října nastoupil do programu tréninkového zaměstnávání. Po dokončení tréninkového programu v dubnu 2014 Zdeněk zahájil práci na chráněném pracovním místě na farmě Toulcova dvora.

### Zájmy

Mezi Zdeňkovy koníčky patří: výlety do přírody, PC, práce se zvířaty, psaní povídek a básní

### **Průběh tréninkového zaměstnání – Klient 1 (pan Zdeněk)**

Pan Zdeněk se o možnosti tréninkového zaměstnání dozvěděl od zaměstnanců farmy, se kterými se znal již dříve. Měl již předchozí zkušenosti z prací na farmě Toulcova dvora, protože zde pracoval mezi léty 2009 - 2011 jako pracovník na částečný úvazek, ze kterého odešel z důvodu nemoci, po které následovala dlouhá rehabilitace.

Po absolvování pohovoru, seznámení s pravidly bezpečnosti práce a vyplnění vstupního dotazníku byl na pozici ošetřovatele zvířat přijat bez praktické zkoušky.

Období působení v tréninkovém programu: od 1. 10. 2013 do 31. 3. 2014

Délka směny je stanovena na 24 hodin týdně. Pracovní doba zůstala konstantní po celou dobu tréninku.

Silné stránky: spolehlivost, pracovitost, vůle na sobě pracovat.

Slabé stránky: nízká sebedůvěra, strach z práce ve větším kolektivu a z neznámých lidí.

Omezení: duševní nemoc - deprese.

Důvod vstupu do programu: do vstupního dotazníku Zdeněk napsal, že jeho hlavním záměrem je naučit se dodržovat pravidelný režim a zvykat si na společnost lidí.

## **Rozhovor – Klient 1 (pan Zdeněk)**

### **Které zvíře na TD je Vám nejbližší? Proč? Co se Vám na něm líbí?**

„Mám je rád všechny. Sympatický je mi kozel, protože je to takový pes a jeden nevrlý králík, protože je to specifická osobnost.“

### **Které činnosti na farmě děláte nejraději?**

„Vodění zvířat a čištění koní.“

### **Kterou práci děláte nejlépe, v čem jste dobrý?**

„Ne, že by mi to na farmě nešlo, ale špatně se mi to posuzuje. Myslím, že mi jde vodění koní, ale přesto v tom mám rezervy a občas udělám chybu. Ale doufám, že se tím učím.“

### **Vzpomenete si, co Vás na TD zaujalo, proč jste si vybrali toto pracoviště?**

„Když jsem tu byl poprvé před lety, tak hlavně příjemní lidé. Jednali se mnou přátelsky, klidně a nepovyšovali se. Teď jsem tu, protože mi místo bylo nabídnuto, znám to tady, mám rád zvířata. Mám vztah k Toulcovu dvoru, protože to tu vnímám jako zázemí, a to hlavně kvůli lidem tady.“

### **Co jste očekával od vstupu do tréninkového programu?**

„Doufal jsem, že se mi tu podaří fungovat, že si zvyknu na režim a to mi pomůže normálně žít. I když jsem se trochu bál, že mi to nepůjde. Očekával jsem, pak následně podporu při hledání dalšího zaměstnání, přestože jsem měl z nástupu jinam strach.“

### **Je nějaká činnost z Vašich každodenních činností, která Vám nejde, nebo ji nemáte rád? Proč?**

„Jde mi toho docela dost. Nemám ale rád, když vyvážím kolečko do kopce, zpotím se a pak mě vidí druzí lidé, jak jsem zpocený. Také mi není příjemné, pokud mě vidí více lidí, když se učím něco nového, ale přežít se to dá.“

### **Co se Vám líbí na vašich vedoucích spolupracovnících z farmy?**

„Líbí se mi, že oba farmáři rozdávají práci nedirektivně. Řeknou mi to tak, že práci rád udělám. Líbí se mi taky, že máme přátelský vztah, což je tím, že se známe už dlouho.“

### **Cítíte se součástí týmu spolupracovníků?**

„Ano, asi ano.“

### **Kvůli čemu se do práce těšíte?**

„Kvůli zvířatům a spolupracovníkům.“

**Kvůli čemu se Vám do ní nechce?**

„Špatně se mi ráno vstává, a někdy bych nejraději spal dál a nikam nechodil. Samozřejmě vstanu, ale jsem celé ráno jak praštěný.“

**Je něco co Vás v práci zklamalo? Co jste očekával, že se naučíte za uplynutí programu?**

„Pro mě vlastně stále trvá dál. Ale kdybych odcházel, tak by mě mrzelo, že nebudu pokračovat učit se dál ošetřovat zvířata při různých zootechnických zákrocích.“

**Jaké zaměstnání byste si rádi zvolili dále?**

„Já jsem rád, že tu můžu pracovat dál. Kdybych šel jinam, tak bych nejraději pracoval opět u zvířat nebo dělal pomocné práce v zahradnictví.“

**Jaký má pro Vás význam práce se zvířaty, co Vám přináší?**

„Zvířata jsou můj koníček. Práce s nimi mě velmi naplňuje. Rád o ně pečuji přímo, když je čistím nebo vodím. Péče o jejich zázemí mě také baví, protože vím, že to dělám pro jejich spokojenost. Myslím, že přínos zvířat tady je i v tom, že to sem na Toulcův dvůr přitahuje určitou skupinu lidí, kteří mají rádi přírodu a jsou založeni méně konzumně, což mi vyhovuje.“

**Co Vám přineslo zaměstnání v tréninkovém programu na farmě?**

„Pomohlo mi a stále pomáhá urovnat psychické prožívání a mám stabilnější pocit. Každodenní chození do práce a režim mi dělají dobře. Mám pocit, že dělám něco smysluplného. Z činností jsem se tu za uplynulý čas naučil čistit koně, obnovil jsem si předchozí dovednosti, můžu komunikovat se studenty i s cizími lidmi. Díky tomu, že jsou v pracovním kolektivu lidé, kteří mají rádi zvířata i lidi, začínám lidem více důvěřovat. Mám z lidí obecně lepší pocit a to se odráží i v běžném životě mimo Toulcův dvůr.“

**Průběh celé spolupráce – Klient 1 (pan Zdeněk)**

Pro přivykání Zdeňka na pracovišti bylo důležité, že pro něj práce, kolektiv i místo byli známé. Díky tomu, že Zdeněk má s farmáři přátelský vztah, se cítil dobře a snáze si na farmě opětovně přivykal na pravidelný režim i své povinnosti. Tím, že Zdeněk neměl žádné fyzické omezení, se mohl zapojit do fyzicky náročnějších činností a vodění všech zvířat - ovcí, koz, krav i koní, Při práci na farmě využíval již dříve získané dovednosti a znalosti. Každý den

s farmáři pečoval o zvířata, čistil stáje, pomáhal s přesunem pohyblivých ohrad a dělal další činnosti.

Během tréninku si volil pan Zdeněk cíle, které ho posouvali znalostně i dovednostně, především však přispívaly k rozvoji osobnosti. Zaměřoval se na témata aktivizace vlastních schopností, dodržování pravidelného režimu, spolehlivosti, přivykání se na přítomnost cizích lidí, posilování sebevědomí, přebírání iniciativy a zodpovědnosti sám za sebe a další.

K znatelnému zlepšování v průběhu tréninku přispělo jistě i to, že Zdeněk docházel na pravidelné terapie ke svému lékaři a spolupracoval s ním na posilování vhodných vzorců chování. Zaměstnání na tréninkovém pracovním místě pojal jako práci sám na sobě a využíval situací k překonávání svých omezení. Vystavoval se přítomnosti cizích lidí, dokonce s nimi komunikoval a zadával jim práci. Zdeněkovi také pomáhalo, že se na farmě mohl opřít o známé prostředí a spolupracovníky, se kterými má přátelský vztah, přijímají ho bezpodmínečně a jsou ochotni ho podpořit, pokud je třeba. Díky tomuto se cítil jistěji i v pro něj prožitkově těžkých situacích. Také zvířata a péče o ně významně přispívala k zlepšování jeho psychického stavu a motivaci, protože je má rád a cítí se s nimi dobře. Nehrozí mu od nich odmítnutí, přijímají ho takového, jaký je. Když se o ně stará, cítí se potřebný a dobrý v tom, co dělá. To vše se pozitivně promítá do jeho pocitů a růstu sebevědomí.

Od druhé poloviny období tréninku se u Zdeňka začaly objevovat obavy z odchodu z Toulcova dvora z důvodu ukončení. Měl strach, že přechod na nové pracovní místo bude mít negativní dopad na jeho psychický stav a že ho nezvládne. Nejvíce se bál nových lidí a pracovních vztahů. Zdeněk do 5. měsíce tréninku netušil, že mu bude nabídnuta pozice ošetřovatele zvířat na chráněném pracovním místě. Předsedkyně organizace společně se Zdeněkovými spolupracovníky si přáli Zdeňka podpořit a nechat ho dále zaměstnaného na farmě, kde je velkou posilou.

Jak je vidět z uplynulých hodnotících období, byl přínos práce na farmě významný. Zdeněk udělal velký pokrok. Společné stanovování cílů, postupné zvyšování jejich náročnosti a podpora pracovního kolektivu s přátelskou atmosférou přispěli k rozvoji osobnosti pana Zdeňka i zlepšení jeho psychického stavu.

## 9.1.2 Klient 2

### Případová studie – Klient 2

Jméno, rok narození: pan Jan, 1975

Diagnóza: invalidita III. stupně;

úraz hlavy a krční páteře s následným poškozením mozku

#### Rodinná anamnéza

Jan se narodil jako poslední z pěti dětí. Vyrůstal v rodinném domku se zahradou v Klecanech. S matkou i s otcem měl hezký vztah. Otec byl vyučen jako čalouník, ale pracoval v kamenolomu. Petr o něm říká, že byl laskavý, hodný a prima. Otec byl hodně v práci, aby uživil rodinu. Matka byla vyučená jako číšnice, pracovala v prádelně.

V 10 letech dostal Jan několik ran sukovicí do hlavy od Romů, protože bránil svou sestřenicí. Poranili mu a mechanicky poškodili mozek i páteř. Po úraze byl Jan necelé dva měsíce v bezvědomí v nemocnici. Lékaři nevěděli, zda přežije. Po probuzení z bezvědomí nemluvil, nemohl chodit. Vše se musel učit znovu. Jezdil po nemocnicích, na rehabilitace, do lázní. 10 - 12 rok - naučil se opět mluvit a chodit, ale zůstala špatná motorika jemná i hrubá. Chůze nepravidelná, nejistá v důsledku nevratného poškození rovnovážného zařízení a krční páteře. Po Janově úraze s ním matka zůstala doma, aby se o něj mohla starat.

Jan má dva starší bratry a dvě sestry. V mládí měl se všemi hezký vztah, rád měl všechny stejně. V dospělosti se stýká pouze se sestrami a jejich rodinami, občas za nimi zajede na návštěvu. S bratry si nerozumí. Říká, že se mu nelíbí jejich chování k němu a zlobí se, že kvůli jejich zadluženosti přišel o rodný dům v Klecanech a tím i o svůj podíl z něj a musel se sám v dospělosti zadlužit, aby si mohl pronajímat garsonku. Do Klecan jezdí Jan už jen na hřbitov. V roce 2004 mu zemřela matka a v roce 2007 i otec.

Jan rád vzpomíná na dědečka, který ho bral na výlety do přírody, a vyráběli spolu různé věci v dílně. Ke zvířatům má od malička kladný vztah, doma měli psa a kočky.

## Studium

Mateřská škola: Do mateřské školy chodil Jan rád. Vzpomíná, že si rád hrál s dětmi a měli spousty hraček.

Základní škola: Od 1. do 3. třídy chodil do školy rád, bavil ho tělocvik a přírodověda. Před nástupem do čtvrté třídy utrpěl výše zmíněný úraz. Po úraze byl Jan dva roky doma.

V roce 1988 ho přijali do zvláštní školy internátní s dětským domovem v Olešovici. Zde si Jan dodělal základní vzdělání. Přes týden v Olešovici bydlel a na víkendy jezdil domů. Vzpomíná si, že se mu trochu stýskalo, ale věděl, že do školy chodit musí.

## Zaměstnání

Od 15 do 27 let byl Jan doma s matkou. Sháněl si různé brigády, ale prakticky byl nezaměstnaný. V roce 1998 dostal práci na Národním výboru v Klecanech, kde uklízel a dělal pomocné práce. Zde pracoval 5 měsíců. Od 1999 roku byl opět bez práce a hledal si přivýdělek na brigádách. V roce 2001 se dozvěděl o možnosti chráněného zaměstnání v kavárně Vesmírna, kde ho téhož roku přijali. Mezi léty 2001-2003 pracoval na chráněném pracovním místě, zde vařil kávu a obsluhoval zákazníky kavárny. V kavárně se Janovi velmi líbilo. Po doběhnutí úvazku ve Vesmírně. Následující tři roky 2004 - 2007 Jana zaměstnala organizace Rytmus o. p. s. v rámci podporovaného zaměstnávání. Do roku 2010 chodil na brigády, ale stálé zaměstnání neměl. Od roku 2010 do roku 2013 pracoval v rychlém občerstvení KFC. Staral se o úklid, sběr táčů a o pořádek. Z KFC dostal výpověď, když se změnil ředitel pobočky. Od prosince 2013 do května 2014 byl Jan zaměstnán na tréninkovém pracovním místě na Toulcově dvoře. Od května 2014 je Jan zaměstnán na nové pobočce KFC.

## Zájmy

Na prvním stupni před úrazem si Jan rád hrál s kamarády, jezdil na kole a chodil na výlety s rodiči a dědou. Měl psa, kočky a králíka, o které se staral. Dnes ho baví poslech a skládání hudby, divadlo, film, jízda na kole, procházky, tanec, automobily. V roce 2009 se stal členem občanského sdružení Inventura, což je sdružení lidí pro podporu a prezentaci umělecké a publicistické tvorby lidí s mentálním postižením. Pod záštitou Inventury hraje Jan divadlo, píše básně a účastní se různých společenských akcí. Jan by si přál psa, ale má moc malý byt. Přemýšlí, že si pořídí králíka.

## **Průběh tréninkové zaměstnání – Klient 2 (pan Jan)**

Pan Jan se o tréninkovém místě dozvěděl díky agentuře, kde využívá služby vyhledávací zaměstnání znevýhodněným osobám. Měl zájem o práci ve zdejší Zdravé jídelně, protože má předchozí zkušenosti této oblasti z kavárny a z KFC. Práce v kuchyni ho baví. Místo v jídelně však bylo již obsazeno, proto mu nabídnuta práce v tréninkovém zaměstnání. Pan Jan se zúčastnil pohovoru na pozici ošetřovatel zvířat a po praktické zkoušce byl přijat. Manuální práce mu nevádí, má rád zvířata. Kvůli úrazu krční páteře má Jan horší rovnováhu. Jan nastoupil do tréninku především kvůli neblahé finanční situaci, ale pokud by našel práci na větší úvazek (například v kavárně), kde by se pracovní doba kryla se směnou tréninkového místa, odešel by z něj.

Období působení v tréninkovém programu: od 1. 12. 2013 do 16. 5. 2014.

Délka směny byla stanovena první měsíc na 8 hodin týdně. Od ledna docházel na 15 hodin týdně.

Silné stránky: pečlivost, spolehlivost, kladný vztah ke zvířatům i k manuální práci, zájem učit se nové věci.

Slabé stránky: vztahovačnost, náladovost, přeceňování vlastních sil.

Omezení: porušená rovnováha (v důsledku poranění krční páteře), bolesti zad a motání hlavy při přetížení, porušené některé kognitivní funkce mozku.

Důvod vstupu do programu: na pozici nastoupil z potřeby přivýdělnku, a protože má rád zvířata.

## **Rozhovor – Klient 2 (pan Jan)**

**Které zvíře na TD je Vám nejbližší? Co se Vám na něm líbí?**

„Fena Lady, protože je svá.“

**Které činnosti na farmě děláte nejraději?**

„Nejraději dávám krmení králíkům, ale baví mě i kydání stájí.“

**Kterou práci děláte nejlépe, v čem jste dobrý?**

„Dělám dobrou kávu a taky mi jde kydání. Jde mi úklid.“

**Vzpomenete si, co Vás na TD zaujalo, proč jste si vybral toto pracoviště?**



„Nejdřív jsem myslel, že by mě vzali v jídelně. Když to nevyšlo, tak jsem chtěl pracovat u zvířat.“

**Co jste očekával při vstupu od programu?**

„Že budu pracovat u zvířat a starat se o ně, něco jako veterinář a pečovatel a že pak budu stále pracovat u zvířat. Nepřemýšlel jsem o tom, že by mi měli najít další práci, potřeboval jsem někde pracovat, abych měl nějaké peníze.“

**Co se Vám na Vaší pozici ošetřovatele líbí?**

„Že jsem u zvířat a že má práce řád. Nikdo se tu na mě nepovyšuje.“

**Je nějaká činnost z Vašich každodenních činností, která Vám nejde, nebo ji nemáte rád?**

„Není. To co tu dělám, mi jde.“

**Co Vám bude nejvíc chybět, až program skončí a vy budete odcházet?**

„Lidi i zvířata. Práce, jak která.“

**Co Vám naopak nebude chybět vůbec?**

„Nenapadá mě. Kydání mě baví, ale celý život bych to dělat nechtěl.“

**Co se Vám líbí na Vašich vedoucích spolupracovnících z farmy? Jak si s nimi rozumíte?**

„Na Honzovi, že je kamarádský, umí mi vysvětlit práci, má hezký vztah ke zvířatům, že umí sám pracovat. Je dobrý nadřízený, protože nejen práci rozdává, ale také sám pracuje. A na Davidovi, že mi pomůže mi, když mi něco nejde.“

**Kvůli čemu se do práce těšíte?**

„Těším se na zvířata na farmě i na spolupracovníky a lidi, co tu potkávám. Baví mě, když jim můžu poradit, kde co v areálu najdou.“

**Je něco, kvůli čemu se Vám do práce nechce?**

„Nic.“

**Je něco co Vás v práci zklamalo? Co jste očekával, že se naučíte za uplynutí programu?**

„Nic jsem neočekával. Ale chtěl jsem tu vodit koně a jezdit na nich. Chtěl jsem se naučit dojit krávu.“

**Jaké zaměstnání byste si chtěl zvolit dále?**

„Myslel jsem, že práci u zvířat, ale radši bych dělal opět v kavárně nebo uklízel.“

**Co Vám přineslo zaměstnání v tréninkovém programu na farmě?**

„Jsem rád, že jsem měl kde pracovat. Naučil jsem se tu čistit stáje a starat se o králíky. Poznal jsem fajn lidi.“

### **Jaký má pro Vás význam práce se zvířaty, co Vám přináší?**

„Baví mě se o ně starat, mám zvířata rád. Kromě hus jsem se všemi vycházel dobře.“

### **Průběh spolupráce – Klient 2 (pan Jan)**

Po celý průběh programu byl Jan dochvilný a dodržoval denní řád činností, který byl konstantní každou směnu. Pan Jan měl velký zájem zapojit se do dopoledního převádění koní do venkovních ohrad. Avšak jeho snížené motorické schopnosti vodění koní vyloučili (riziko pádu pod koně, či šlápnutí na nohu). Z bezpečnostních důvodů bylo domluveno, že nebude sám vodit zvířata a nebude vyvážet kolečka na valník. Během prvního měsíce se Jan naučil na každodenní náplň práce. Každé ráno pomáhal na farmě s krmením králíků a drůbeže, poté čistil až do oběda stáje. Po prvním měsíci na pozici se výrazně zlepšil v technice úklidu stájí, vyvážel méně čisté podestýlky, stáj vždy důkladně zamezl. Stáje čistil pomalejším tempem, ale vždy pečlivě. Pokud nastala nějaká změna oproti režimu, na který byl Jan zvyklý, měl potřebu o tom diskutovat, někdy se až rozčílil. V takovém případě bylo důležité mu vše znovu vysvětlit, aby si uvědomil, že zvládne úkol provést i se změnou. Pozor si Jan musel dát na to, aby nepřetěžoval své síly. Občas měl tendenci dokazovat, že vše zvládne i přes svůj handicap. Stalo se například, že přeplňoval kolečka hnojem, která pak také sám na valník vyvážel, přestože to neměl z bezpečnostních důvodů povoleno. Jan chtěl ukázat svou sílu, ale vzhledem k jeho zdravotnímu stavu bylo jakékoli přetěžování vlastních sil riskantní. Ke konci tréninkového programu se Janovo tempo stávalo stále pomalejší, protože věděl, že brzy odejde a nechtěl již přetěžovat své síly. V kolektivu spolupracovníků se Jan cítil dobře. Občas byl jízlivý na jednu svou spolupracovnici se zdravotním postižením. Bohužel se jejich vztah v práci již nezlepšil a spolupracovnice s ním přestala hovořit.

Pro Jana bylo největší motivací finanční ohodnocení a pochvala za dobře odvedenou práci od vedoucího pozice nebo farmáře.

V posledním měsíci v tréninkovém programu si pan Jan našel pracovní místo v KFC.

## 9.2 Oblast zaměstnávání - Chráněná pracovní místa

### 9.2.1 Klient 3

#### **Případová studie - Klient 3**

Jméno, rok narození: pan Filip, 1990

Diagnóza: invalidita II. stupně;

středně těžká mentální retardace

#### Rodinná anamnéza

Filip se narodil 14 dní po termínu plánovaného porodu. V prvním roce života se jevil zdravý a v pořádku, ale matka časem zaznamenala, že jeho motorický vývoj byl pomalejší, než u stejně starých dětí. Když byl Filipovi jeden a půl roku šla s ním matka na neurologii, protože se pohyboval velmi zvláštním způsobem chůze. Doktor na neurologii však nediagnostikoval žádný problém. Ve dvou letech dostal Filip zánět močového měchýře a musel být hospitalizován. V nemocnici zjistili, že má zkrácené šlachy na lýtkách. Doktor z dětského interního oddělení nechal Filipovi udělat také neurologické testy z důvodu podezření na mentální poruchu. Filipovi byla diagnostikována lehká mentální retardace (ve třetí třídě se ukázalo, že jde o středně těžkou mentální retardaci). V nemocnici matce doporučili praktikovat Vojtovu metodu. Matka s Filipem cvičila čtyřikrát denně po dobu roku a půl. V té době již čekala druhé dítě. Cvičení bylo pro Filipa bolestivé, ale velmi mu pomohlo. Šlachy na nohou o něco povolily a záďové svaly se posílily. Rodiče s Filipem začali plavat, učili ho jezdit na tříkolce. Často chodili na procházky a výlety, aby pozitivně podpořili tělesný vývoj.

Filip má ještě dva mladší sourozence - o dva roky mladšího bratra a o sedm let mladší sestru. Vztah s mladším bratrem byl zpočátku náročný. Filip bratra provokoval a snažil se na sebe upozorňovat. Vztah mezi nimi se léty zlepšil. V pubertě se oba bratři velmi sblížili, mají velký společný zájem – sportovní auta. Dnes mladší bratr nedá na Filipa dopustit. Když je potřeba, aktivně se ho zastane a pomůže mu. S mladší sestrou má Filip hezký vztah.

V rodině jsou si všichni její členové oporou. V domácnosti panuje atmosféra pohody. Pan Filip má ještě dvě babičky a jednoho dědu. S prarodiči si rozumí a má je rád.

Filip je zbaven svéprávnosti, jeho opatrovníkem je matka.

### Studium

Mateřská škola: Filip nastoupil do logopedické mateřské školy ve čtyřech letech. Ve školce často plakal, byl plachý mezi ostatními dětmi. Když do školky nastoupil jeho mladší bratr, plakali zde oba. Pro matku to bylo těžké období, ale časem si synové ve školce zvykli.

Základní škola: Filip nastoupil do běžné základní školy s ročním odkladem. Zde se ukázalo, že není schopen učit se obvyklým tempem jako ostatní žáci. Přestože se rodiče Filipovi maximálně věnovali a pomáhali mu s učením, musel ve druhé třídě přestoupit do speciální základní školy. Na speciální základní školu vzpomíná Filip rád. Naučil se zde číst a psát. S počty měl ve škole problém. Ani dnes si nedokáže spočítat například peníze na obědy.

Po absolvování speciální základní školy nastoupil Filip do praktické dvouleté školy. S touto školou navštívil mimo jiné i Toulcův dvůr, kde se mu líbilo. Praktickou školu dokončil v roce 2009.

### Zaměstnání

Po ukončení praktické školy se šel Filip s rodiči zeptat na Toulcův dvůr, zda by zde pro něj našli pracovní uplatnění. Filip byl přijat nejprve jako dobrovolník, po půl roce pak na pracovní místo na farmě určené pro osoby se zdravotním postižením. Do práce chodí každý všední den na 5 – 7 hodin. Filip chodí do práce rád, má zde přátele mezi spolupracovníky.

### Zájmy

Filipovým velkým zájmem, který má společný s bratrem a otcem, jsou sportovní auta. Navštěvuje výstavy a pomáhá bratrovi s opravou jeho auta. Filip rád jezdí s rodinou na chatu. Na chatě má horské kolo, na kterém pořádá výlety po trasách, které si sám plánuje. Doma Filip hraje hry na počítači a poslouchá hudbu.

## **Rozhovor – Klient 3 (pan Filip)**

**Které zvíře na TD je Vám nejbližší? Proč? Co se Vám na něm líbí?**

„Kozlík, protože je s ním sranda.“

**Které činnosti na farmě děláte nejraději?**

„Všechny, které dělám s Honzou (koordinátor/farmář). Rád mu pomáhám v dílně. Také s ním rád vyháním zvířata na pastvu.“

**Kterou práci děláte nejlépe, v čem jste dobrý?**

„Dobře dělám prasata, uklízím jim celou stáj.“

**Vzpomenete si, co Vás na TD zaujalo, proč jste si vybrali toto pracoviště?**

„Byl jsem tu se školou na výletě a moc se mi tu líbilo. Hlavně že tu jsou zvířata v ohradách a hodně stromů a přírody. Po škole jsem se šel s rodiči zeptat, jestli bych tu mohl pracovat a byli tu příjemní lidé.“

**Je nějaká činnost z Vašich každodenních činností, ve které byste se chtěl zlepšit?**

„V čištění králíkáren, protože zatím jsem docela pomalý a trvá mi to dlouho.“

**Co jste rád, že jste se tu naučil?**

„Všechno, co dělám se zvířaty.“

**Cítíte se součástí týmu spolupracovníků?**

„Ano, je mi tu se všemi dobře“

**Kvůli čemu se do práce těšíte?**

„Na všechny, na zvířata, na Janu a na všechny z farmy.“

**Kvůli čemu se Vám do ní nechce? „Do práce se mi chce vždycky.“**

**Jaký má pro Vás význam práce se zvířaty? Co Vám přináší?**

„Rád je vyvádím na pastvu a krmím, protože mě to baví.“

**Co se Vám líbí na vašich vedoucích spolupracovnících z farmy?**

„Na farmářích se mi líbí, že jsme přátelé a také že jsou šikovní v práci a je s nimi sranda.“

### **Průběh spolupráce - Klient 3**

Pan Filip pracuje na Toulcově dvoře od roku 2009. Od té doby se stal, dle slov farmáře, méně bázlivý a plachý. Dnes se na farmě cítí jistě, povídá si rád se spolupracovníky i se studenty, kteří docházejí na Toulcův dvůr na praxi. Filip má každý den podobnou pracovní náplň. Některé činnosti (například čištění stáje prasatům) zvládá dnes již samostatně a farmáři se mohou spolehnout, že bude práce pečlivě odvedena. Při méně častých činnostech je od farmáře vyžadována trpělivost a jasné instrukce. Filipovi mnohdy nedochází všechny spojitosti a může se stát, že dělá některé věci zbytečně. Filip je velmi svědomitý. Pokaždé když splní zadanou práci, jde se zeptat některého z farmářů na další práci. Filip velmi rád pomáhá hlavnímu farmáři při řemeslných pracích. Farmáři musí dávat pozor, aby Filip nepřecenil své síly. V minulosti se několikrát vystavil rizikovým situacím, když chtěl být užitečný a neodhadl nebezpečí dané situace (např. vylezl na přeplněný valník s hnojem, aby ho srovnal, přestože to měl zakázané). Největší posun za poslední rok je v samostatnosti při plnění každodenních činností. V poslední době je u něj pozorováno přebírání vlastní zodpovědnosti, např. přizná, pokud něco rozbije nebo ztratí. Dříve, když se dopustil nějaké chyby, nechtěl se k ní přiznat, protože se bál, že se na něj budou farmáři zlobit a radši nedopatření zatajil. Pro Filipa je nejsilnější motivací pochvala od hlavního farmáře.

Ze zpětné vazby od rodičů víme, že pan Filip chodí do práce velmi rád. Těší se na spolupracovníky i na zvířata. Rodiče vidí jako hlavní přínosy zaměstnání na farmě v tom, že má Filip pravidelný režim na čerstvém vzduchu, přijde do kontaktu s lidmi a komunikuje s nimi, učí se přijmout zodpovědnost za sebe a dodržovat pravidla. Kdyby do práce nechodil, nevyhledával by kontakt s lidmi mimo rodinu. S tím, co dělá Filip na farmě během dne, se svěřuje rodičům, sourozencům i prarodičům. Často mluví o spolupracovnících, o tom, co ho rozveselilo, i tom, co se ho dotklo. Rodiče ví, že nejraději má koně Sáru a kozla (obě zvířata vodí na pastvu) a že se bojí se krav. Filipovi rodiče si myslí, že přítomnost zvířat na pracovišti má pro něj pozitivní význam, především z důvodu, že je má rád a může se o ně starat. Do práce se mu nechce, pouze pokud je unavený nebo nemocný. Velkou důležitost přikládají rodiče klidnému a přátelskému přístupu koordinátorů farmy. K farmářovi Honzovi má Filip důvěru a je pro něj hlavní motivací splnit jím zadané úkoly dobře i osobním vzorem.

Má velmi rád spolupracovnici Janu, která s ním pracuje na farmě. Vzájemně se škádlí, ale jeden na druhého nedá dopustit.

## 9.2.2 Klient 4

### Případová studie – Klient 4

Jméno, rok narození: paní Jana, 1966

Diagnóza: II. stupeň invalidity;  
středně těžká mentální retardace.

#### Rodinná anamnéza

Paní Jana se narodila se v Praze. Dětství prožila v rodinném domku v Čakovících. Bydlela zde s rodiči a prarodiči, kterým domek patřil. Oba rodiče chodili do práce, Jana proto trávila mnoho času s prarodiči, které měla moc ráda. Vzpomíná, že se jí prarodiče velmi věnovali a starali se o ní. Janě byla mentální retardace diagnostikována až v necelých čtyřech letech, když nastoupila do školky v Čakovících. V sedmi letech zde zahájila studium na základní škole. S matkou měla Jana hezký vztah. Matka měla pro Janu velké pochopení, mohla se jí se vším svěřit, učila jí mnoho věcí (například vařit). Otec byl na Janu přísnější než matka. Jana se na otce občas zlobila, protože na matku křičel. S oběma rodiči Jana jezdila na mnoho výletů.

Když bylo Janě deset let, oba prarodiče zemřeli a musela se s rodiči odstěhovat z rodného domu do Letňan. Janě se stýskalo po prarodičích i po domově. V Letňanech Jana začala docházet do zvláštní základní školy. Janě bylo 14 let, když se jí narodil bratr. Jeho narození pro ni bylo velkou radostí. Pomáhala matce s péčí o něj (přebalovala bratra, vozila ho v kočárku, hrála si s ním, krmila ho).

Jana vzpomíná, že otec začal být během let na matku stále podrážděnější, často jí nadával. Když začal bratr chodit do školky, rodiče se rozvedli a Jana s matkou a s bratrem se přestěhovali do bytu ve Vysočanech. Jana byla s matkou asi půl roku doma a pomáhala jí s domácností. Poté nastoupila do podniku Dipra, kde dostávala za práci mzdu. Avšak nebyla schopná s obdržnými penězi hospodařit, peníze utrácela za nedůležité věci a za pár dní jí z výplaty nic nezbylo. To bylo jedním z mnoha důvodů, proč matka nechala svou dceru zbavit svéprávnosti. Jana vzpomíná, že se jí s bratrem a matkou žilo spokojeně, otec je občas

navštěvoval. Po odchodu z Dipry nebylo pro Janu jednoduché sehnat práci. V následujících letech vystřídala několik zaměstnání, ale převážně byla doma s matkou.

V roce 2003 matka onemocněla, byla jí diagnostikováno pokročilé stadium rakoviny. Matka nastoupila léčbu chemoterapií. Pro paní Janu začalo těžké a smutné období, viděla, jak matka trpí a strádá. V roce 2003 se do Vysočan přistěhoval Janin otec a v roce 2004 se s Janinou matkou znovu vzali. Otec se o matku v nemoci staral spolu s Janou a jejím bratrem, který začal chodit do práce. Janina matka zemřela v roce 2006. Jana říká, že to pro ni byla nejsmutnější událost v celém životě. Po matce se jí stále velmi stýská. Janě bylo v té době 39 let. Dále žila Jana s bratrem a otcem. Po smrti matky se k nim do bytu přistěhovala ještě matčina kamarádka, která vypomáhala s chodem domácnosti, hospodařila s penězi i sama přispívala. Otec zemřel na srdeční selhání v roce 2009 a matčina kamarádka o půl roku později. Od roku 2010 bydlí Jana pouze s bratrem, který je jejím opatrovníkem. Bratr pracuje v cateringové firmě. O domácnost se starají Jana s bratrem společně, s financemi hospodaří bratr. S bratrem má Jana hezký vztah a cítí v něm velkou oporu.

### Studium

Mateřská škola: V mateřské škole se Janě líbilo, měla zde hodně kamarádů a oblíbených hraček.

Základní škola: Jana nastoupila do základní školy v Čakovicích v sedmi letech. Vzpomíná, že se jí zde vůbec nelíbilo. Probíraná látka byla pro Janu těžká a tempo příliš rychlé. Ráno se budila vystrašená, protože děti ve škole se jí smály a paní učitelka se na Janu zlobila, když něčemu nerozuměla. Docházku ve škole vždy jen přetrpěla. Od 3. třídy nastoupila Jana do zvláštní školy v Letňanech. Zde se Janě líbilo, protože probíraná látka byla pro ni srozumitelná. Časem ve škole měla pár dobrých kamarádů a stala se jedním z nejlepších žáků. Do zvláštní školy Jana chodila až do deváté třídy, v dalším studiu nepokračovala.

### Zaměstnání

Půl roku po absolvování základní školy nastoupila Jana do podniku Dipra (družstvo invalidů), kde osoby s postižením vyráběli školní pomůcky. Jana sem chodila velmi ráda, protože zde bylo příjemné prostředí a dobrý kolektiv spolupracovníků. Práce v Dipře jí bavila. Pracovala zde pět let. Jana musela odejít z důvodu špatné finanční situace společnosti (mnoho



zaměstnanců bylo propuštěno). Jana zůstala nějaký čas doma s matkou. Mezitím hledala práci. Jana chvíli pracovala v akvaristice a na veřejných záchodcích, ale z obou míst dostala výpověď. Matka Janě vyhledala kontakt na společnost Duha, která jí pomohla v rámci programu podporovaného zaměstnávání sehnat práci uklízečky. Na pozici uklízečky ve velké firmě se Janě líbilo, pracovala zde dva roky (2000-2002). Od roku 2003 až do roku 2007 byla Jana doma s nemocnou matkou. Dvakrát v týdnu docházela do společnosti Duha navlékat korálky a vyrábět keramiku. V roce 2007 společnost Duha našla paní Janě kontakt na možnost pracovní předpřípravy v Toulcově dvoře, kam začala Jana jednou týdně docházet. Zapojovala se zde spolu s dalšími lidmi s postižením pod vedením koordinátora a farmáře do pracovních činností na farmě, u koní i v celém areálu. Jana zde byla velmi spokojená, protože má ráda zvířata, v kolektivu spolupracovníků byla oblíbená. Naučila se zametat farmu, krmit zvířata v doprovodu farmáře a další činnosti. Od 2008 byla Janě nabídnuta možnost začít na Toulcově dvoře pracovat třikrát týdně za mzdu, s čím ráda souhlasila. Dnes Jana stále pracuje na Toulcově dvoře.

### Zájmy

Jana má velmi ráda zvířata, především koně, o které se stará v práci. Říká, že náplň jejího zaměstnání na Toulcově dvoře je i jejím koníčkem (včetně čištění stájí). Od podzimu roku 2009 se Jana stala členkou divadelního souboru Inventura, který podporuje a prezentuje umělecké a publicistické tvorby lidí s mentálním postižením. Jana zde hraje divadlo spolu s dalšími lidmi s mentálním postižením. V divadle má Jana mnoho kamarádů, se kterými navštěvuje mnohé kulturní akce. I díky tomu má Jana mnoho přátel mezi českými herci a známými osobnosti. Jezdí například na různé akce s Jaroslavem Duškem. Mezi další Janiny zájmy patří poslech hudby, výroba keramiky, výlety do přírody s kamarády, sledování televize a dobré jídlo.

### **Rozhovor – Klient 4 (paní Jana)**

#### **Které zvíře na TD je Vám nejbližší? Proč? Co se Vám na něm líbí?**

„Nejraději mám koně, ale i ostatní zvířátka mám ráda.“

#### **Které činnosti na farmě děláte nejraději?**

„Ráda vodím koně na pastvu a ráda je čistím. Také mě baví zametat a krmit zvířata.“

**Kterou práci děláte nejlépe, v čem jste dobrá?**

„Nejlépe ze všeho mi jde zametání, v tom jsem dobrá, i kluci (pozn. myšleno farmáři) mě chválí.“

**Vzpomenete si, co Vás na TD zaujalo? Proč jste si vybrala toto pracoviště?**

„Poprvé jsem tu byla s paní z Duhy a líbilo se mi, že je tu spousta zvířat.“

**Je nějaká činnost z Vašich každodenních činností, která Vám nejde, nebo ji nemáte rádi? Proč?**

„Pořád se musím učit, jak správně vykydat stáje, proto mi pomáhají kluci. Ale baví mě všechno, co tu dělám“.

**Cítíte se součástí týmu spolupracovníků?**

„Ano.“

**Kvůli čemu se do práce těšíte?**

„Asi nejvíc se těším na kluky a na koně. Taky mám ráda společné svačiny, kde se všichni z farmy sejdeme a povídáme si, najíme se a dáme si kafičko.“

**Kvůli čemu se Vám do ní nechce?**

„Jen když hodně prší, tak se mi moc nechce.“

**Jaký má pro Vás význam práce se zvířaty. Co Vám přináší?**

„Mám je ráda. Občas se svezu na koni, na to se vždycky moc těším, to je bezva.“

**Co se Vám líbí na Vašich vedoucích spolupracovnících z farmy?**

„Je mi s nimi dobře a hodně se smějeme. Víím, že mě mají rádi jako všechny a já je taky mám moc ráda. A líbí se mi, že se umí postarat o naše zvířata.“

**Průběh spolupráce (paní Jana)**

Paní Jana pracuje na Toulcově dvoře již 7 let. Podobně jako pan Filip je i Jana v pravidelných činnostech, které dělá (zametání prostor, krmení a napájení králíků, napájení drůbeže) téměř samostatná. Na farmě dělá každodenně i další činnosti (například čištění stájí a králíkáren), u nich potřebuje dohled a pomoc od farmáře nebo studenta. Paní Jana, přestože je velmi svědomitá a pečlivá, se často s někým zapovídá a přitom zapomene dělat zadanou práci.

Farmáři jí pak musejí připomínat, co má dělat. Jana má potřebu se často ujišťovat, jestli dělá činnosti dobře a také jestli dobře rozumí zadané práci. Při práci je na sebe Jana opatrná, více od doby, kdy spadla z velkého balíku sena, na který vylezla a zlomila si nohu. Jana se osvědčila jako skvělý vodič koní na pastvu. Když koně vede, je na něj celou dobu soustředěná a sleduje signály přicházející od koně, což je základem úspěšné a bezpečné komunikace se stádovými hospodářskými zvířaty. Janu při práci nejvíce motivuje samotný kontakt se zvířaty, přínos její odvedené práce pro zvířata a pochvala od farmářů a spolupracovníků.

Jana přes svoje zdravotní omezení zvládá být v práci třikrát týdně až sedm hodin denně. Práce jí uspokojuje, jak v oblasti profesní, zájmové, tak i sociální. Jana má společenské a zájmové vyžití i mimo pracovní dobu, protože má mnoho koníčků, kterým se věnuje. Jana je výraznou osobností na Toulcově dvoře, znají jí zaměstnanci ze všech organizací. Její povaha je velmi přátelská a ráda se s nimi zapojuje do hovoru.

## 10 Diskuze

Při zpracovávání diplomové práce jsem se podrobně seznámila s problematikou zaměstnávání osob se zdravotním postižením. Vycházela jsem z příslušných legislativních dokumentů, odborné literatury a dalších zdrojů. Využila jsem poradenství KPÚP v této oblasti a konzultací s vedoucím pracovníkem sociálního podniku na Toulcově dvoře. Dále jsem čerpala ze získaných teoretických znalostí, vycházela jsem z vlastních zkušeností z přímé práce s klienty, ze zkušeností spolupracovníků, z účasti na realizaci projektu OPPA i ze svých poznatků z oblasti zooterapie.

Hlavním cílem výstupu diplomové práce bylo zhodnocení přínosu socioterapeutické farmy s hospodářskými zvířaty na Toulcově dvoře pro konkrétní pracovníky se zdravotním postižením na chráněných a tréninkových místech. V souladu s tím, co uvádí Kotáčková (2011) probíhala pracovní rehabilitace prostřednictvím nácviků směřujících cíleně k nalezení a udržení pracovního uplatnění. Byly stanoveny postupy, které usilovaly o získání či obnovení pracovních schopností.

Na pozici ošetřovatel zvířat kromě dvou pracovníků tréninkových míst (TPM) byli již o rok dříve přijati dva zaměstnanci na chráněná pracovní místa (CHPM), které koordinovali farmáři. Všichni výše jmenovaní se mnou spolupracovali v rámci této práce. Mnoho činností na farmě vykonávali všichni ošetřovatelé společně.

TPM na farmě probíhala tak, jak definují Mandys a Kňážko (2008, s. 13) tedy jako: *„zaměstnání s omezenou dobou trvání, ve kterém fungují všechny běžné tržní mechanismy a jehož cílem je praktický nácvik pracovních dovedností a především získávání pracovních návyků za pomoci odborného sociálního pracovníka.“* Přes mnohé rozdíly v organizační struktuře těchto dvou možností pracovní podpory osob se zdravotním postižením v praxi, na socioterapeutické farmě práce probíhají v podstatě stejně. Základní rozdíl mezi CHPM a TPM je v délce trvání. U CHPM se pracovníci dlouhodobě stávají součástí pracovního týmu. Velkou výhodou TPM vidím v metodice a systému postupných kroků, které klienti naplňují skrze stanovování a plnění svých cílů. Klienti na TPM měli velkou podporu v realizačním týmu vedoucích pracovníků, v terapeutovi a v sociálním pracovníkovi, kteří se starali o úspěšný průběh tréninkového programu u každého z nich.

Prostředí farmy umožňuje při práci s klienty využívat účinků pozitivního vlivu zvířat na člověka, které se tak stávají přidanou hodnotou ke každodenní činnosti na farmě. Cílená práce se zvířaty na farmě rozvíjela a upevňovala klientovi ve vztahu k pracovní náplni jeho znalosti, dovednosti a návyky. Výhodou hospodářských zvířat na farmě je, že jsou stádová (skupinová) a jsou schopná přijmout člověka a kooperovat s ním více, než zvířata, která žijí v přírodě samotářsky. Klienti mají zpravidla ke zvířatům velmi kladný vztah, který působí jako silný motivační faktor ovlivňující pozitivně kvalitu odvedené práce i proces učení. Ke stejnému závěru došel i Nerandžič (2006).

Osobnosti vedoucích pracovníků - farmářů mají významný vliv na spokojenost klientů a jejich rozvoj. Farmáři dozírají na bezpečnost klienta a welfare zvířat. Na nich závisí rozhodnutí, jaké zvíře je pro klienta k bližšímu kontaktu vhodné. Musí ze svého vzdělání, specializace a zkušenosti přesně vědět, co a jak chtějí prostřednictvím činnosti se zvířetem u klienta docílit. Ověřila jsem si, že zvířata působí jako sociální katalyzátor, který podněcuje sociální kontakt (Levinson 1982, in: Galajdová, 1999). V souvislosti s tím je role farmáře nezastupitelná v situacích, kdy může využít vzniklých okolností ve prospěch rozvoje klienta s maximálním ohledem na zvíře. Klient je motivován k aktivní komunikaci a spolupráci, aby věděl, co má dělat v přítomnosti zvířete a na co se má soustředit. Záměrem farmářů ve vztahu ke klientům je podpora sebedůvěry prostřednictvím cvičení samostatnosti, manuální zručnosti, odvahy, dále např. rozvoj komunikace klienta vůči zvířeti i lidem, výchova k zodpovědnosti a k sebekázni.

Velká pozornost je věnována přípravě a výcviku zvířat. Farmář musí brát v úvahu, že zvíře řeší v rámci své role neobvyklé situace, např. apatické či hyperaktivní chování klientů, větší pohyb osob, nadměrný hluk, nečekané prudké pohyby či hlasité emoce.

Práce s klienty vyžaduje trpělivost a ostražitost farmářů. V praxi nastávají situace, kdy se klienti nevědomky vystaví riziku ohrožení svého zdraví. I u zvířat, přestože jsou vycvičená k ohleduplnosti ke člověku, je nutno počítat s různými reakcemi.

Je velice důležité, že zvíře nemá ve vztahu k člověku žádné předsudky. Reaguje vždy autenticky, poskytuje okamžitou zpětnou vazbu k situaci, a tím se buduje mezi klientem a zvířetem vztah důvěry i vzájemného respektu. Například při vodění koní je důležitá určitá míra sebezprosažení, odhodlání i jasných signálů, v kombinaci s klidným projevem (jinak se zvíře například zastaví a začne se pást). Klient musí být pro zvíře čitelný, čemuž se učí od farmářů a z reakcí zvířete.

Dílčím přínosem farmy pro klienty je koncentrace mnoha návštěvníků. Je hojně navštěvovaná veřejností, což má významný vliv na sociální interakce klienta s běžnou populací. Klienti se přirozeně zapojují do komunikace s návštěvníky (např. když jsou návštěvníky tázáni na umístění zvířat v areálu). Na farmě se dále pohybují děti a mládež z výukových programů, studenti na praxi. Vše významně přispívá k integraci osob s postižením jako součást socializačního procesu, který je dle jeho definice (2009, s. 21): „*plným začleněním a splynutím osoby s postižením se společností*“. Poukazuje ale také na to, že v rámci socializace se na integraci podílí řada individuálních odlišností každého jedince, z toho důvodu nemůže být u všech lidí její míra stejná.

Pro zhodnocení přínosu práce na farmě pro konkrétní osoby jsem vycházela z rozhovoru s klienty i s farmáři. Sestavila jsem tabulku, která shrnuje některá vyjádření z uvedených rozhovorů. Vybrala jsem takové odpovědi, jenž vystihují vztah ke zvířatům, pracovní spokojenost a hodnocení náplně práce klienta.

|  | Tréninková pracovní místa    |                            | Chráněná pracovní místa         |                                      |
|--|------------------------------|----------------------------|---------------------------------|--------------------------------------|
|  | Klient 1                     | Klient 2                   | Klient 3                        | Klient 4                             |
|  | <b>Zdeněk</b>                | <b>Jan</b>                 | <b>Filip</b>                    | <b>Jana</b>                          |
| 1 <b>Klient má rád zvířata.</b>                              | ano                          | ano                        | ano                             | ano                                  |
| 2 <b>Nejoblíbenější zvíře klienta.</b>                       | kozel, králík                | řena Lady                  | kozel                           | koně                                 |
| 3 <b>Nejoblíbenější činnosti klienta na farmě.</b>           | vodění zvířat a čištění koní | krmení králíků             | práce s farmářem, vodění zvířat | vodění a čištění koní, krmení zvířat |
| 4 <b>Klient se cítí součástí týmu.</b>                       | ano                          | ano                        | ano                             | ano                                  |
| 5 <b>Klient chodí do práce rád.</b>                          | ano                          | ano                        | ano                             | ano                                  |
| 6 <b>Proč chodí do práce rád ?</b>                           | zvířata a spolupracovníci*   | zvířata a spolupracovníci  | zvířata a spolupracovníci       | spolupracovníci a koně               |
| 7 <b>Činnosti, které jdou klientovi subjektivně nejlépe.</b> | vodění koní                  | úklid, čištění stájí, káva | čištění stáje prasatům          | zametání                             |

První tři otázky jsou zaměřeny na vztah člověka a zvířete. Odpovědi potvrzují, že velmi kladný vztah ke zvířatům se následně odráží v pozitivním přístupu k jednotlivým činnostem na farmě. Vytváří se silná motivace k práci, která souvisí se zabezpečením spokojenosti a potřeb zvířat, v tomto případě někoho, koho mají klienti rádi. Hornáček a Hollý (2005) v tomto smyslu hovoří o nespecifických vlivech motivace k pracovním návykům cestou emočního vztahu k nim. Klienti jsou nejraději v přímém kontaktu se zvířaty, který je z pohledu animoterapie nejdůležitějším prvkem terapeutického procesu, jak uvádí i Nerandžič (2006). Mezi nejoblíbenější činnosti klientů na farmě proto patří vodění a krmení zvířat.

V následujících odpovědích se všichni klienti shodli na tom, že chodí do práce rádi a cítí se součástí týmu. Z mého pohledu je to díky jedinečnosti místa, ve kterém se kloubí

výjimečné osobnosti pracovníků s vhodně vytvořeným zázemím se zvířaty. Podařilo se tak vytvořit sociálně příznivé prostředí. Z rozhovorů se potvrdilo, že osobám se zdravotním postižením přináší práce na farmě kromě ekonomických výhod mnoho cenného v osobním i společenském životě, což souzní s informacemi, které prezentují Slašťanová a Durajová (2012). Část klientů uvedla i skutečnost, že si váží toho, že jsou pracovníky na Toulcově dvoře.

Z výpovědí klientů je zřejmý význam osobností farmářů a jejich srdečný vztah k nim. Klienti oceňují jejich přátelský přístup, schopnost zadat a ochotu vysvětlit práci srozumitelně, smysl pro humor a pozitivní vztah ke zvířatům. Váží si jich jako odborníků, spolupracovníků, pro někoho se dokonce stávají vzorem. Dále kladně hodnotí jejich organizační schopnosti, zručnost a schopnost ocenit výkon klientů. Pro farmáře samotné je důležité vytvořit přátelskou a veselou atmosféru a současně pracovat s danou skupinou efektivně a cíleně.

V praxi se osvědčuje systém plánování, společných porad, supervizí, vytvoření a použití metodik, který se stává součástí „know - how“ organizace. Velmi záleží na osobnostních vlastnostech lidí, kteří s klienty pracují. Atmosféra prostředí se stává současně terapeutickou složkou.

Z rozhovoru s klienty je zřejmé, že se v roli toho, kdo pečuje, cítí potřební. Prožívají pocit uspokojení a radosti. Přirozenou formou se tak rozvíjí jejich vlastní vůle o někoho pečovat a současně se učí „starat“. V těchto situacích je skrze zvíře naplňována základní potřeba, jak můžeme číst u Odendaala (2007). Obsahy výpovědí potvrzují motivaci zvířaty ke kvalitní práci a dalšímu vzdělávání především v oblasti rozvoje praktických dovedností. Klienti pracují s vědomím toho, že chtějí činnost udělat, jak nejlépe umí.

U sledovaných osob z mého hodnocení i pohledu farmářů došlo k nárůstu sebevědomí, který se projevoval především v komunikaci a ocenění svých pracovních dovedností. Naučili se vlastnímu pozitivnímu sebehodnocení, což je s ohledem na některé diagnózy přínosné až překvapující.

Jako doplňující ukazatel jsem si na základě evidované docházky vyhodnotila frekvenci včasných příchodů. Výsledkem byla v průměru 98 % dochvilnost klientů. Současně jsem vysledovala, že klienti z farmy mají i poměrně malý počet zameškaných hodin z důvodu pracovní neschopnosti. Z mého pohledu to může být důsledek celkové pracovní spokojenosti a náplně práce, při níž dochází ke zlepšení fyzické kondice i zdraví.

Na Toulcově dvoře se nabízí možnost prezentace úspěšné integrace osob s postižením do společnosti, ale zatím je využívána jen okrajově. Není záměrem soustředit pozornost veřejnosti na sociální citění organizací na Toulcově dvoře. Cílem je ukázat, že kooperace je možná a že celý tento proces plyne přirozeně. Lidé s postižením i bez postižení splývají a vzájemně se doplňují.

Je například možné věnovat prostor informacím k této oblasti na komentovaných akcích. Zbudit zájem medií o toto téma společně s propagací farmy. Zpracovat upoutávky v podobě zajímavých cedulí v areálu střediska. Seznamovat s touto problematikou studenty na praxích. Zapojit se s tímto tématem do konferencí, které s ním obsahově souvisí či více využít webové stránky Toulcova dvora k šíření osvěty o zaměstnávání osob se zdravotním postižením aj.

V současné době mnozí návštěvníci Toulcova dvora ani nevědí, že na přípravě výborného oběda, který jedí ve Zdravé jídelně, se podílelo několik osob se zdravotním postižením. Nebo že barevné záhony květin v areálu a spokojená zvířata jsou i zásluhou pracovníků s postižením. Pokud se k návštěvníkům tyto informace budou moci dostat, rozplynou se některé zbytečné předsudky. I takto je možné pozitivně ovlivňovat vztah k znevýhodněným skupinám lidí a motivovat potenciální zaměstnavatele.

Všechny organizace z Toulcova dvora, které byly zapojeny do realizace TPM prostřednictvím operačních programů, měly na veškeré výdaje spojené s provozem těchto míst poskytnuté finance z Evropského sociálního fondu. Díky přiděleným grantům mohla být klientům programu TPM poskytnuta důkladná metodická pomoc od odborných pracovníků.

V dubnu roku 2015 možnost využít služby TPM OPPA na Toulcově dvoře končí. Realizace TPM míst je zatím odvislá od zadání projektů Evropské unie, které však mají omezenou dobu trvání. Existují i jiné organizace, které TPM v rámci Operačního programu Praha - Adaptabilita provozují (např. Borůvka o.p.s. - projekt „Pracuji, tedy jsem“). Mimo operační programy u nás TPM zatím nejsou uskutečňována.

V praxi na Toulcově dvoře jsem mohla vidět, jak velmi účinné se odborné vedení a metodicky zpracované postupy ukázaly. V prvním tréninkovém období, napříč všemi tréninkovými pozicemi, se podařilo po absolvování 6 měsíců v programu více jak 75 % účastníkům najít další pracovní uplatnění. Mezi nimi jsou i oba účastníci tréninkové pozice ošetřovatel zvířat, kteří mají dnes stále zaměstnání. Tyto výsledky ukazují na fakt, který popisují Koláčková a Kodymová (2005). Tedy v případě, že jsou osobám se zdravotním



postižením poskytnuty vhodné podmínky, příležitosti a podpora, je řada z nich schopna pracovního zapojení.

Systém TPM se podle mé zkušenosti jeví jako velmi efektivní možnost pomoci osobám se zdravotním postižením v jejich začlenění na trh práce. Z toho důvodu by mohlo být velmi přínosné, aby služba podobná TPM byla lidem znevýhodněným na trhu práce umožňována. Navrhuji, aby se TPM stala nástrojem státní politiky zaměstnanosti. Pokud by se jednalo o podporu zaměstnávání osob se zdravotním postižením, mohla by být TPM zařazena do Z 435/04 § 69 jako příprava na práci v rámci pracovní rehabilitace. Pravděpodobně bude náročné TPM finančně pokrýt. Je ale třeba brát v úvahu, že na druhé misce vah stojí úspěšně podpořené a zaměstnané osoby, kterým se výrazně zlepšila kvalita života, a jsou méně závislé na finanční podpoře státu.

Subjekty pro realizaci TPM, by se mohly stát organizace, které by získaly speciální certifikaci na základě splnění stanovených podmínek. Certifikaci by směli udělovat pouze kompetentní pracovníci MPSV či KPÚP, pod jejichž dohled by TPM spadala. Vznikla by tak akreditovaná střediska tréninkového zaměstnávání. Pracoviště by následně mohla sloužit jako příklady dobré praxe a dále předávat své zkušenosti v podobě sdílení postupů, seminářů, poskytnutých stáží aj. Akreditovaná pracoviště by mohla provozovat i malý počet pracovních míst. Důležitá je pestrost nabízených pozic, na kterých probíhá pracovní zaučení, dle náplně organizace. Vytvořený systém a metodiku stanovování cílů TPM doporučuji využít i na CHPM.

V rámci posouzení zaměstnávání osob se zdravotním postižením na CHPM jsem navštívila KPÚP v Praze. Zajímalo mě, zda mi budou poskytnuty všechny potřebné informace k zaměstnávání osob se zdravotním postižením na chráněných pracovních místech podrobně a srozumitelnou formou. Na KPÚP jsem se setkala s ochotou i odborností. Pracovnice KPÚP používala k objasnění problematiky příklady z praxe. Získala jsem základní informace k vytvoření CHPM a všech poskytovaných příspěvcích.

Podle zjištěných výsledků je pracoviště ukázkou příkladu dobré praxe, kde je vytvořeno vstřícné prostředí pro pracovní rehabilitaci.

## 11 Závěr

Diplomová práce na téma „Využití socioterapeutické farmy v rámci zaměstnávání osob se zdravotním postižením na chráněných a tréninkových pracovních místech ve Středisku ekologické výchovy Toulcův dvůr“ se zabývala možnostmi pracovního uplatnění výše jmenované cílové skupiny, prostřednictvím pracovní rehabilitace.

První část práce byla věnována vymezení pojmu osoba se zdravotním postižením. Zaměřila jsem se na problematiku jejich zaměstnávání z pohledu legislativy, která prošla v uplynulém období mnohými změnami, které se promítly do jednotlivých nástrojů a opatření finančního i nefinančního charakteru. Věnovala jsem se pracovní rehabilitaci z hlediska vymezení pojmu i aktivní politiky zaměstnanosti. Shrnula jsem informace o chráněných a tréninkových místech. Charakterizovala jsem sociální podnik. Popsala jsem sociální podnikání neziskové organizace na Toulcově dvoře, zaměstnávání osob s postižením na chráněných místech a v tréninkovém programu.

V navazující části jsem se věnovala na základě zpracovaného průzkumu zhodnocení přínosu socioterapeutické farmy pro osoby se zdravotním postižením začleněných na chráněných a tréninkových místech na pozici ošetřovatel zvířat. Všechny stanovené cíle byly splněny. Zpracování práce mě dovedlo k hlubšímu studiu a získání dalších znalostí z oblasti zaměstnávání osob se zdravotním postižením, které využiji dále ve své profesi.

Měla jsem díky svému pracovišti, pozici a tématu diplomové práce možnost seznámit se průřezově na poměrně široké škále úrovní s touto problematikou nejen v teorii, ale především v praxi. Při zpracování práce jsem si uvědomila, že nepříznivé důsledky a dopady vyplývající ze zdravotního postižení je možnou do určité míry snižovat, nebo dokonce eliminovat propracovaným systémem opatření, na jejichž realizaci se podílí celá společnost. Politika zaměstnanosti i legislativa by měla přispívat k vytváření vhodných podmínek s cílem umožnit osobám se zdravotním postižením zapojení do pracovního procesu. V současné době se oblast zaměstnávání osob s postižením dostává do povědomí veřejnosti pouze na úrovni postupného seznamování s problematikou. Proto je tak důležité zvyšování obecného povědomí všemi dostupnými a především přístupnými formami. Příběhy konkrétních lidí se zdravotním postižením jsou srozumitelné, mohou působit pozitivně na veřejnost, ze které vzejdou budoucí vstřícní zaměstnavatelé, odborníci, spoluobčané, kteří přispějí k posílení společenské soudržnosti, integrace, lidskosti i k ochotě si vzájemně pomoci.

*Chceme-li umožnit organizačními, legislativními nebo technickými opatřeními plnohodnotné začlenění osob se zdravotním postižením do společnosti, udělejme to především ve své mysli a srdci. Učme se je poznávat a přijímat takové, jací jsou, s jejich zvláštnostmi, radostmi i problémy. Jsou to lidé stejně jedineční jako vy nebo já (Novosad,2009).*

## Seznam použité literatury

1. BARTOŇOVÁ M. a kol. *Integrace handicapovaných na trh práce v mezinárodní dimenzi*. Vyd. 1. Brno: MSD, 2005. ISBN: 80-86633-31-4.
2. BEDNÁRIKOVÁ D., FRANCOVÁ P. a kol. *Studie infrastruktury sociální ekonomiky v ČR*. Vyd. 1. Praha: Tessea, 2011. 35 s. ISBN 978-80-260-0934-4.
3. DĚRGEL M. *Zvýhodnění osob se zdravotním postižením. Účetnictví v praxi*. roč. 10, č. 6., Praha: Wolters Kluwer a.s., 2010. 25 – 27 s. ISBN: 1211-7302.
4. DISMAN M. *Jak se vyrábí sociologická znalost*. Praha: Karolinum. 2005, 374 s. ISBN 80-246-0139-7.
5. DOHERTY B., FOSTER G., MASON Ch., MEEHAN J., MEEHAN K., ROTHEROE N., ROYCE M. *Management for Social Enterprise*. London: Sage Publications, 2009. 246 s. DOI: 10.1080/03643107.2013.801298.
6. DRÁPALOVÁ a kol. *Výroční zpráva 2013 Zájmové sdružení Toulcův dvůr*. Praha: 2014. 13 s.
7. DURAJOVÁ Z., SLAŠŤANOVÁ D. *Zaměstnávání lidí s postižením a transformace sociálních služeb; přehled situace v české republice a doporučení pro změnu*. Brno: Liga lidských práv, 2012. ISBN 978-80-87414-08-8.
8. FINE A. *Handbook On Animal-Assisted Therapy: Theoretical Foundations And Guidelines For Practice*. Vyd. 3. Oxford: 2010. 20 – 21 s. ISBN 9780123814531.
9. GALAJDOVÁ L. *Pes lékařem lidské duše aneb Canisterapie*. Praha: Grada Publishing, 1999. 160 s. ISBN 80-7169-789-3.
10. GRUDZIŇSKÁ A. *Nezaměstnanost a její psychické dopady na osoby se zdravotním postižením*. Vyd. 1. České Budějovice: Nová forma, 2012. 177 s. ISBN: 978-80-7453-214-6.
11. HOLLÝ K., HORNÁČEK K. *Hipoterapie: léčba pomocí koně*. Ostrava: Montanex, 2005, 293 s. ISBN 80-7225-190-2.

12. HRDÁ a kol. *Zaměstnávání lidí se zdravotním postižením*. Praha: JÚŠ, HEWER, s.r.o., 2007. 75 s. ISBN 978-80-903676-1-6.
13. International Labour Conference 86th session *Vocational rehabilitation and employment of disabled persons*. Geneva: 1998. 15 s. ISBN 92-2-110652-7.
14. JESENSKÝ J. *Uvedení do rehabilitace zdravotně postižených*. Vyd. 1. Praha: Karolinum, 1995. 159 s. ISBN 80-7066-941-1.
15. KAČUR I. *Pracovní rehabilitace osob znevýhodněných na trhu práce*. Praha: Karlova universita, Fakulta husitská teologická, 2013. Bakalářská práce. 59 s.
16. KAŠÍKOVÁ M. *Národní plán vytváření rovných příležitostí pro osoby se zdravotním postižením na období 2010 – 2014*. Praha: Úřad vlády České republiky, 2009. 46 s. ISBN: 80-85850-09-5.
17. KŇAŽKO V., MANDYS J. *Metodika udržení si zaměstnání a pracovních návyků*. Vyd. 1. Praha: Evropské sociálně zdravotní centrum Praha, 2008. 36 s. ISBN 978-80-87244-03-6.
18. KOLDINSKÁ K. *Sociální právo*. Vyd. 2. Praha: C. H. Beck, 2013. 20 s. ISBN: 978-80-7400-474-2.
19. KOTAČKOVÁ J. *Postoje zaměstnavatelů v okrese Třebíč k zaměstnávání osob se zdravotním postižením*. Brno: Masarykova univerzita, Fakulta sociálních studií, 2011. Magisterská diplomová práce.
20. KOLÁČKOVÁ J., KODYMOVÁ P. *Specifika různých cílových skupin a práce s nimi*. In Matoušek a kol. *Sociální práce v praxi*. Vyd. 1. Praha: Portál, 2005. 352 s. ISBN 80-7367-002-X.
21. KREJČÍŘOVÁ O., MEDVECOVÁ A. a kol. *Problematika zaměstnávání občanů se zdravotním postižením*. Vytvořeno v rámci projektu Equal. Vyd. 1. Praha: Rytmus, 2005. 88 s. ISBN: 80-903598-1-7.
22. KRISTOVÁ M. *Sociální podnikání*. Zlín: Univerzita Tomáše Bati ve Zlíně, Fakulta multimediálních komunikací. 2012. Diplomová práce.
23. MRÁZKOVÁ A. a kol. *Tréninkové zaměstnávání v Toulcově dvoře. Interní prezentace Zájmového sdružení Toulcův dvůr k Operačnímu programu Praha - Adaptabilita*. Praha: 2013. 23 snímků.

24. NERANŽIČ Z. *Animoterapie aneb Jak nás zvířata léčí*. Praha: Albatros, 2006. 155 s. ISBN 80-00-01809-8.
25. NOVOSAD L. *Poradenství pro osoby se zdravotním postižením*. Praha: Portál, 2009. 269 s. ISBN 978-80-7367-509-7.
26. NOVOSAD L. *Základy speciálního poradenství*. Vyd. 1. Liberec: Technická univerzita v Liberci, 1996. 66 s. ISBN 80-7083-165-0.
27. ODENDAL J. *Pets and our mental health*. Nakladatelství Brázda, s.r.o., 2007. 173 s. ISBN: 978-80-209-0356-3.
28. RICHTEROVÁ B. *Teorie a praxe problematiky zaměstnávání osob se zdravotním postižením v České republice*. Vyd. 1. Krnov: Reintegra, 2011. 75 s. ISBN 978-80-254-9526-1.
29. STUPKOVÁ V. *Problematika zaměstnávání občanů se zdravotním postižením. Projekt Equal - rozšíření metodiky, národní a evropská spolupráce*. Praha: Rytmus, 2005, 15 s. ISBN 80-903598-1-7.
30. SURYNEK A., KOMÁRKOVÁ R., KAŠPAROVÁ E. *Základy sociologického výzkumu*. Praha: Management Press, 2001. 160 s. ISBN 80-7261-038-4.
31. ŠKARABELOVÁ, S. *Definice neziskového sektoru*. Sborník příspěvků z internetové diskuse CVNS. 1. vyd. Brno: CVNS, 2005, 52 s. ISBN 80-239-4057-0.
32. TOMĚŠ I. *Obory sociální politiky*. Vyd. 1. Praha: Portál, 2011. 368 s. ISBN: 978-80-7367-868-5.
33. VÁGNEROVÁ, M. *Psychopatologie pro pomáhající profese*. Vyd. 3. Praha: Portál, 2004. 870 s. ISBN: 80-7178-802-3.
34. VOTAVA J. a kol. *Ucelená rehabilitace osob se zdravotním postižením*. Vyd. 1. Praha: Karolinum, 2005. 207 s. ISBN 80-246-0708-5.

35. ŽIŽLAVSKÝ M. *Metodologie pro Sociální politiku a sociální práci*. Vyd. 1. Brno: Masarykova univerzita, 2003. 142 s. ISBN 80-210-3110-7.

## Seznam dalších použitých zdrojů

36. BÉLOVÁ R., KOLIBOVÁ H., VÁCLAVÍKOVÁ A. *Sociální podnikání a zaměstnávání osob znevýhodněných na trhu práce*. Ostrava: 2010. 232 s. [online]. © 2010 [cit. 15. 5. 2014]. Dostupné z: <http://socpo.vsp.cz/.../SOCPOII-kolibova-vaclavikova-belova-220610.doc>.
37. Český statistický úřad a ústav zdravotnických informací a statistik. *Výběrové šetření zdravotně postižených osob*. [online]. © 2007 [cit. 28. 4. 2014]. Dostupné z: <http://www.czso.cz/csu/2008edicniplan.nsf/p/3309-08>.
38. Doporučení mezinárodní organizace práce č. 99 o pracovní rehabilitaci osob se zdravotním postižením. [online]. © 2006 [cit. 1. 2. 2014]. Dostupné z: [http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=normlexpub:55:0:::55:p55\\_type,p55\\_lang,p55\\_document,p55\\_node:rec,en,r099,/document](http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=normlexpub:55:0:::55:p55_type,p55_lang,p55_document,p55_node:rec,en,r099,/document).
39. DOSTÁL J., PETERMANN F., PFEIFFER J., ŠVESTKOVÁ O. *Obecný výkladový slovník systému pracovní rehabilitace. Iniciativa společenství Equal, Metodický materiál k realizaci poradenských programů pro osoby se zdravotním postižením*. Rozvojové partnerství PENTACO, 2013, 55s. [online]. © 2014 [cit. 11. 3. 2014]. Dostupné z: <http://esfdb.esfcr.cz/modules/products/detail.php?pid=100>
40. Envira, o.p.s. *Toulcův dvůr* [online]. © 2014 [cit. 3. 3. 2014]. Dostupné z: <http://www.toulcuvdvur.cz/o-nas/organizace/envira-ops>
41. FLANDERKA M., HLAVÁČEK P., KOTÍKOVÁ J., LICEK J. *Kvantitativní a kvalitativní analýza sektoru zaměstnavatelských, rehabilitačních a poradenských subjektů ve vybraných krajích ČR včetně depistáže osob se zdravotním postižením. Souhrnná zpráva*. [online]. © 2006 [cit. 18. 4. 2014]. Dostupné z: <http://rap.pracovnirehabilitace.cz/>.
42. Integrovaný portál MPSV. *Příspěvek na podporu zaměstnávání osob se zdravotním postižením na chráněném pracovním místě*. [online]. © 2013 [cit. 4. 3. 2014]. Dostupné z: <https://portal.mpsv.cz/sz/zamest/zamestnani/osob/prispeveknapodporu>.

43. International Labour Organization. *Facts on disability in the world of work*. [online]. © 2007 [cit. 2014-4-10]. Dostupné z: <http://www.hpod.org/pdf/facts-on-disability.pdf>.
44. JAKUBKA J. Nový antidiskriminační zákon a jeho aplikace v pracovněprávních vztazích: *Co je diskriminace. Práce a mzda* č. 9. [online]. © 2009 [cit. 15. 4. 2014]. Dostupné z: <http://www.mzdovapraxe.cz/archiv/dokument/doc-d5585v7714-novy-antidiskriminacni-zakon-a-jeho-aplikace-v-pracovnepravnich>.
45. KRÁSA V., MIŠKOVSKÁ B. *Zaměstnávání osob se zdravotním postižením v ČR*. Pracovní materiál vytvořený v rámci KA č. 1 projektu „Diverzita pro OZP“, OP LZZ. Registrační číslo projektu: CZ.1.04/5.1.01/12.00069 2009 [online]. © 2009 [cit. 7. 3. 2014]. Dostupné z: [http://www.diverzitaproozp.cz/system/files/KA\\_1\\_Zamestnavani\\_osob\\_se\\_e\\_zdravotnim\\_postizenim\\_v\\_ceske\\_republice.pdf](http://www.diverzitaproozp.cz/system/files/KA_1_Zamestnavani_osob_se_e_zdravotnim_postizenim_v_ceske_republice.pdf)
46. LICEK J., FLANDERKA M., HLAVÁČEK P., KOTÍKOVÁ J. *Kvantitativní a kvalitativní analýza sektoru zaměstnavatelských, rehabilitačních a poradenských subjektů ve vybraných krajích ČR včetně depistáže osob se zdravotním postižením: Souhrnná zpráva*. Ústí nad Labem: Sociální agentura, o.p.s., [online]. © 2006 [cit. 4. 5. 2014]. Dostupné z: <http://rap.pracovnirehabilitace.cz>.
47. METTS L. R. *Disability issues, trends and recommendations for the world bank, world bank washington; 2000* [online]. © 2006 [cit. 10. 5. 2014]. Dostupné z: <http://siteresources.worldbank.org/disability/resources>.
48. Ministerstvo práce a sociálních věcí ČR. *Zaměstnávání osob se zdravotním postižením*. [online]. © 2013 [cit. 3. 3. 2014]. Dostupné z: <https://portal.mpsv.cz/sz/zamest/zamestnaniosob>.
49. Ministerstvo pro místní rozvoj ČR. *Metodika přípravy veřejných strategií: slovník pojmů*. [online]. © 2000 [cit. 2014-03-14]. Dostupné z: [http://www.mmr.cz/getmedia/4ebb3cc7-6f5c-4f37-ad1f-97054a212483/metodika-pripravy-verejnych-strategii\\_listopad-2012.pdf](http://www.mmr.cz/getmedia/4ebb3cc7-6f5c-4f37-ad1f-97054a212483/metodika-pripravy-verejnych-strategii_listopad-2012.pdf).
50. Národní rada osob se zdravotním postižením ČR [online]. © 2007 [cit. 9. 3. 2014]. Dostupné z: [http://www.diverzitaproozp.cz/system/files/ka\\_1\\_zamestnavani\\_osob\\_se\\_zdravotnim\\_postizenim\\_v\\_ceske\\_republice.pdf](http://www.diverzitaproozp.cz/system/files/ka_1_zamestnavani_osob_se_zdravotnim_postizenim_v_ceske_republice.pdf).



51. Operační program Praha – Adaptabilita. *Fondy EU v Praze* [online]. © 2014 [cit. 25. 3. 2014]. Dostupné z: <http://www.prahafondy.eu/cz/oppa.html>.
52. Portál MPSV [online]. © 2012 [cit. 17. 4. 2014].  
Dostupné z: [https://portal.mpsv.cz/upcr/kp/hkk/kop/rychnov\\_nad\\_kneznou/informace/osoba\\_zdravotne\\_znevyhodnena](https://portal.mpsv.cz/upcr/kp/hkk/kop/rychnov_nad_kneznou/informace/osoba_zdravotne_znevyhodnena).
53. Příručka „*Já podnikatelka*“, příručka Centrum Hlídáček Hledáček [online]. © 2013 [cit. 15. 3. 2014]. Dostupné z: <http://www.coworkingovecentrum.cz>.
54. Sdružení SRAZ – Společně za radostí a zdravím. *Toulcův dvůr* [online]. © 2014 [cit. 1. 3. 2014]. Dostupné z: <http://www.toulcuvdvur.cz/o-nas/organizace/sdruzeni-sraz>.
55. Sdružení SRAZ – Společně za radostí a zdravím. *Zpravodaj Sdružení SRAZ*. Praha: Toulcův dvůr, 2013, roč. 2013, č. 4. [online]. © 2013 [cit. 5. 3. 2014].  
Dostupné z: <http://www.toulcuvdvur.cz/o-nas/organizace/sdruzeni-sraz>.
56. Sdružení SRAZ – Společně za radostí a zdravím. *Poslání organizace Sdružení SRAZ*. Praha: Toulcův dvůr, 2013, [online]. © 2013 [cit. 6. 3. 2014].  
Dostupné z: <http://www.toulcuvdvur.cz/o-nas/organizace/sdruzeni-sraz>.
57. Sociální podnikání a zaměstnávání osob znevýhodněných na trhu práce [online]. © 2010 [cit. 15. 3. 2014]. Dostupné z: <http://socpo.vsp.cz>.
58. Sociální rehabilitace a sociálně terapeutické dílny. *Integrovaný portál MPSV* [online]. © 2013 [cit. 2014-03-04]. Dostupné z: <http://www.mpsv.cz/cs/13929>.
59. SUCHÁNKOVÁ V. a kol. Projekt „Pracuji, tedy jsem“. Borůvka o.p.s. *Informační leták*. Praha: 2013. 4 s. [online]. © 2014 [cit. 10. 3. 2014].  
Dostupné z: [http://www.sozialmarie.org/projekty/pracuji\\_tedy\\_jsem.3573.html?downloadType3573=pdf\\_cz&downloadFile3573=7119](http://www.sozialmarie.org/projekty/pracuji_tedy_jsem.3573.html?downloadType3573=pdf_cz&downloadFile3573=7119).
60. ŠVESTKOVÁ O., PFEIFFER J., DOSTÁL J., PETERMANN F. *Obecný výkladový slovník systému pracovní rehabilitace*. Iniciativa společenství Equal, metodický materiál k realizaci poradenských programů pro osoby se zdravotním postižením. Rozvojové partnerství PENTACO, 2013. 55 s.  
Dostupné z: <http://rap.pracovnirehabilitace.cz/uploads/File/Obecny%20vykladovy%20slovník%20pracovni%20rehabilitace.pdf>.

61. TRNKOVÁ J. *Společenská odpovědnost firem: Kompletní průvodce tématem & závěry z průzkumu v ČR*. Praha: 56 s. [online]. ©2004 [cit. 15. 3. 2014]. Dostupné z: <http://www.blf.cz/csr/cz/vyzkum.pdf>.
62. Úmluva OSN o právech osob se zdravotním postižením: Článek 1., 4 s. [online]. © 2006, [cit. 10. 4. 2014]. Dostupné z: [http://www.mpsv.cz/files/clanky/10774/umluva\\_CJ\\_rev.pdf](http://www.mpsv.cz/files/clanky/10774/umluva_CJ_rev.pdf).
63. Úřad vlády České republiky; sekretariát vládního výboru pro zdravotně postižené občany. *Národní plán vytváření rovných příležitostí pro osoby se zdravotním postižením na období 2010 - 2014: schválený usnesením vlády České republiky ze dne 29. března 2010 č. 253*. [online]. © 2010 [cit. 15. 3. 2014]. Dostupné z: <http://www.nrzp.cz/dokumenty/np-ozp.pdf>.
64. *Výroční zpráva 2009 Sdružení SRAZ – Společně za radostí a zdravím*. Praha: 2010. 18 s.
65. *Výroční zpráva 2011 Sdružení SRAZ – Společně za radostí a zdravím*. Praha: 2012. 18 s.
66. Zájmové sdružení Toulcův dvůr. *Výroční zpráva 2012*. Praha: 2013. 13 s. [online]. © 2013, [cit. 3. 3. 2014]. Dostupné z: <http://www.toulcuvdvur.cz/socialni-podnik>.
67. Zájmové sdružení Toulcův dvůr. *Výroční zpráva 2013 Zájmové sdružení Toulcův dvůr*. Praha: 2014. 13 s. [online]. © 2013, [cit. 3. 3. 2014]. Dostupné z: <http://www.toulcuvdvur.cz/socialni-podnik>.

## Ústní konzultace

1. Mrázková, A. *Odpovědi na otázky o sociálním podnikání na Toulcově dvoře*. Praha, Toulcův dvůr, 29. 4. 2014.
2. KPÚP hl. m. Prahy. Praha, 20. 5. 2014.

## Seznam příloh

Příloha 1 - Projekt Noemova archa

Příloha 2 - Metodika pro pracovní pozici ošetřovatel zvířat

---

<sup>i</sup> pozn. čísla v závorkách udávají počet pracovních míst na dané pozici