

UNIVERZITA JANA AMOSE KOMENSKÉHO PRAHA

**MAGISTERSKÉ KOMBINOVANÉ
STUDIUM**

2011 – 2013

DIPLOMOVÁ PRÁCE

Blanka Křížová

**Proces začleňování člověka s duševní nemocí do
pracovního procesu**

Praha 2013

Vedoucí diplomové práce:
PhDr. Miloš Chlad CSc.

JAN AMOS KOMENSKY UNIVERSITY PRAGUE

MASTER COMBINED (PART TIME)
2011 - 2013

DIPLOMA THESIS

Blanka Křížová

The Process of Integration of mental handicapped person
to the the work process

Prague 2013

The Diploma Thesis Work Supervisor:
PhDr. Miloš Chlad CSc.

Prohlášení

Prohlašuji, že předložená diplomová práce je mým původním autorským dílem, které jsem vypracovala samostatně. Veškerou literaturu a další zdroje, z nichž jsem při zpracování čerpala, v práci řádně cituji a jsou uvedeny v seznamu použitých zdrojů.

Souhlasím s prezenčním zpřístupněním své práce v univerzitní knihovně.

V Praze dne 18.03.2013

Blanka Křížová

Poděkování

Chtěla bych poděkovat vedoucímu práce PhDr. Miloši Chladovi CSc., nejen za odborné vedení diplomové práce, za podporu a motivaci při psaní, ale i za ochotu se kterou se jí ujal.

Anotace

Diplomová práce objasňuje zaměstnávání duševně nemocných osob na trhu práce, které se mnohdy jeví jako problematické.

Diplomová práce je rozdělena do dvou částí, teoretické a praktické. Teoretická část se zabývá přiblížením duševně nemocného člověka z hlediska medicínského a psychosociálního. Je zde přiblížen přístup v zaměstnávání znevýhodněných osob s duševní nemocí v sociální firmě. Tuto část uzavírá rozbor právního postavení duševně nemocných spoluobčanů v České republice.

V praktické části diplomové práce jsou odpovědi na problematické uplatnění duševně nemocných osob a poukázány souvislosti se stigmatizací nemocných. Za tímto účelem byl použit dotazníkový průzkum, který se zaměřil na znalost resocializačního zařízení z pohledu znevýhodněných a možnosti využívání pomoci sociálního pracovníka. Na základě analýzy dat z provedeného dotazníkového šetření byly zjištěny kladné i záporné stránky daného tématu diplomové práce.

Klíčové pojmy

Deprese, dotazníkové průzkumy, duševně nemocní, hypotézy, chráněné dílny, komunitní péče, kvalita života, psychózy, schizofrenie, sociální firmy.

Annotation

This thesis clarifies the employment of mentally ill persons in the labor market, which often seems problematic.

The thesis is divided into two parts, theoretical and practical. The theoretical part deals with approximation mentally ill person in terms of medical and psychosocial. With focus on access to employment for disadvantaged people with mental illness in a social firm. This section concludes the analysis of the legal status of mentally ill citizens in the Czech Republic.

In the practical part of the thesis are the answers to the problematic application of mentally ill persons and remitted to the context of stigmatization of patients. For this purpose, a questionnaire survey was used, which focused on the knowledge of rehabilitation equipment from the perspective of disadvantaged and the possibility to use help of a social worker. Based on the analysis of the data of the survey were found positive and negative aspects of the thesis diploma.

Key words

Community care, depression, hypotheses , the mentally ill, psychosis, sheltered workshops, schizophrenia, social firms, quality of life, questionnaire surveys.

OBSAH

ÚVOD.....	9
TEORETICKÁ ČÁST.....	10
1 VYMEZENÍ PROBLEMATIKY DUŠEVNÍHO ONEMOCNĚNÍ	10
1.1 Etiopatogeneze duševních poruch	10
1.2 Klasifikace duševních nemocí	11
2 TERMÍNY PSYCHÓZA A SCHIZOFRENIE	13
2.1 Psychóza	13
2.2 Schizofrenie	14
3 KVALITA ŽIVOTA OSOB S DUŠEVNÍM ONEMOCNĚNÍM.....	17
3.1 Kvalita života.....	17
3.2 Zhoršení kvality života jako důsledek schizofrenie.....	19
3.3 Význam práce v životě osob s duševním onemocněním.....	20
3.4 Socializace jedince.....	22
3.5 Motivace jedince	24
3.6 Stigmatizace	26
4 PODPORA NEMOCNÝCH MIMO ÚSTAVNÍ ZAŘÍZENÍ.....	28
4.1 Psychiatrická rehabilitace	28
4.2 Komunitní péče	29
4.3 Mimoústavní zařízení zabývající se nemocnými se schizofrenním onemocněním.....	33
5 LEGISLATIVNÍ PODPORA ZAMĚSTNÁVÁNÍ OSOB SE ZDRAVOTNÍM POSTIŽENÍM.....	38
5.1 Kvalifikační požadavky na sociálního pracovníka.....	41
PRAKTICKÁ ČÁST	49
6 POPIS VÝZKUMU	49
6.1 Formulace cílů a metod výzkumu	49
6.2 Charakteristika výzkumného vzorku	51
7 KVALITATIVNÍ VÝZKUM.....	56

8	FORMULACE ZÁVĚRŮ A VÝCHODISEK Z PRÁCE	67
	ZÁVĚR.....	69
	SEZNAM POUŽITÝCH ZDROJŮ	71
	SEZNAM OBRÁZKŮ, GRAFŮ A TABULEK	75

ÚVOD

Lidé se projevují různým způsobem, často pozorujeme jejich chování a jednání a v tom smyslu pak vyvozujeme a usuzujeme, jak lidé dané situace prožívají, jak usuzují.

Tento projev chování může být odlišný od našeho očekávání, může být zcela jiný, nestandardní. Je to dáno tím, že určité procento lidí v naší společnosti není vybaveno takovými schopnostmi, aby zvládalo požadavky, které jsou na nás v běžném životě kladeny. Někteří lidé reagují jinak, než očekáváme. Ve společnosti se setkávají s nepochopením, jsou vnímáni jako osoby nepříjemné, rušivé, nepřizpůsobivé. Ale oni jsou také součástí naší společnosti, našeho okolí. Typické chování osob s odlišným chováním mnohdy bývají pro své okolí velmi zatěžující, neboť tito lidé se stávají příčinou konfliktních situací, což může způsobit jejich izolaci.

Téma diplomové práce se proto pokouší objasnit důvody problematického začleňování duševně nemocných osob do pracovního procesu.

Práce je rozdělena do dvou částí: Teoretická část je věnována etiopatogenezi duševních nemocí, charakteristikou jednotlivých duševních poruch a dále pohledem na kvalitu života těchto znevýhodněných lidí. V jednotlivých kapitolách jsou nabídnuty možnosti zapojení duševně nemocných do pracovního procesu, včetně pohledu na právní legislativu, která řeší problematiku zaměstnávání osob s duševní nemocí.

Praktická část diplomové práce představuje popis výzkumu, s formulacemi cíle, metod a stanovení hypotéz. Účelem bylo ověření teoretické části práce, bylo vytvořeno dotazníkové šetření, které bylo provedeno u osob s duševními nemocemi v sociální firmě Júnův statek, který je pobočkou sociální firmy Fokus Praha o.s.. Ze získaných dat byly zpracovány závěry, jenž se opírají o praktické poznatky duševně nemocných lidí a o reálné možnosti pomoci, která je jim nabízena.

Je záměrem autorky využít dané poznatky z diplomové práce v rámci osvěty mezi většinou populací o této problematice.

TEORETICKÁ ČÁST

1 VYMEZENÍ PROBLEMATIKY DUŠEVNÍHO ONEMOCNĚNÍ

S problematikou duševního zdraví se v současné době setkáváme častěji než doposud. Oblastí duševních onemocnění se zabývá nejen primární obor psychopatologie, ale vyskytuje se v jiných vědních oborech, jako je psychologie, pedagogika, sociologie a jiné.

Vliv na duševní zdraví, který vyžaduje zvýšenou pozornost, je životní styl, který je charakteristický rychlejším tempem, zvyšující se požadavky na lidský výkon. Zvyšující se požadavky na lidský výkon, měnící se životní styl, konkurenční boj často vyvolává psychické stresy, vede k tomu, že mnozí jedinci tuto zátěž nezvládnou a potřebují vyhledat odbornou pomoc.

Charakteristikou duševního onemocnění je, že ve většině případů zasahuje do kvality života nemocných a mnohdy i jejich nejbližších. Onemocnění často vede k narušení vztahů v rodině, ztrátu sebevědomí, pracovních dovedností, ztrátu motivace návratu k dřívějšímu životnímu stylu, zvládat předsudky onemocnění ve svém okolí.

Následkem nemoci je ztráta možnosti žít plnohodnotný a kvalitní život.

1.1 Etiopatogeneze duševních poruch

V praxi můžeme pátrat po možných příčinách vzniku duševních poruch. Může se jednat o souhru vzájemně se ovlivňujících faktorů, vnitřních dispozic biologických, se kterými se člověk rodí nebo faktorů psychosociálních.

Variabilita individuálních dispozičních složek při jednání s okolím znamená, že lidé za stejných okolností budou reagovat odlišně, podle toho, jakými vlastnostmi disponují. *„Například jedinec, který je již primárně citlivější a labilnější, se bude s různými zátěžemi vyrovnávat obtížněji, a tím může narůstat jeho úzkost, někdy až na hranici poruchy. Stabilnější a vyrovnanější člověk je dokáže zvládnout a pozitivní zkušenost ještě posílí jeho odolnost.“*¹ U každého jedince záleží na vrozených

¹ VÁGNEROVÁ, Marie. *Psychopatologie pro pomáhající profese*. Vyd. 4., rozš. a přeprac. Praha: Portál, 2008, s. 29.

dispozicích, ale i na vlivu rodinného prostředí, vrstevníků, psychotraumatických životních událostech. Jednoznačně nelze říci, že by se jednalo o vrozené dispozice.

1.2 Klasifikace duševních nemocí

Diagnostikovat přesný vznik duševní nemoci od prvních příznaků nelze. Úvodní příznaky vznikající duševní nemoci nejsou moc specifické, sám nemocný si jich zpočátku nevšimá nebo nepřipouští. Příznaky těchto nemocí bývají podobné, např. poruchy spánku, únava, vnitřní neklid. Proto je také obtížné specifikovat začátek nemoci. Psychiatrie v současné době věnuje zvýšenou pozornost v oblasti v prvopočátcích vzniku onemocnění, někdy za pomoci provokací nebo pomocí psychofarmak, nečeká se na období plně rozvinutých ataků duševního onemocnění.

Mezinárodní statistická klasifikace nemocí a přidružených zdravotních problémů (zkráceně také Mezinárodní klasifikace nemocí, MKN), která byla v ČR zavedena ve své 10. revizi v roce 1994, byla v průběhu posledních několika let průběžně aktualizována. V souvislosti se zavedením 10. revize bylo totiž ze strany WHO doporučeno provádět v období mezi decenálními revizemi průběžné aktualizace klasifikace. 43. plenární zasedání Světového zdravotnického shromáždění WHO se usneslo přijmout MKN ve znění desáté decenální revize s novým názvem "Mezinárodní statistická klasifikace nemocí a přidružených zdravotních problémů (MKN-10)", s účinností od 1. 1. 1993. V České republice je tato klasifikace v platnosti od roku 1994.

V ČR je v současnosti platná Mezinárodní klasifikace nemocí 10. revize, která má tyto kategorie:

- F00- F09 Organické duševní poruchy včetně symptomatických
- F10–F19 Poruchy duševní a poruchy chování způsobené užíváním psychoaktivních látek
- F20–F29 Schizofrenie, poruchy schizotypální a poruchy s bludy
- F30–F39 Afektivní poruchy (poruchy nálady)
- F40–F48 Neurotické, stresové a somatoformní poruchy
- F50–F59 Syndromy poruch chování, spojené s fyziologickými poruchami a somatickými faktory
- F60–F69 Poruchy osobnosti a chování u dospělých

- F70–F79 Mentální retardace
- F80–F89 Poruchy psychického vývoje
- F90–F98 Poruchy chování a emocí se začátkem obvykle v dětství a v dospívání
- F99 Neurčená duševní porucha

2 TERMÍNY PSYCHÓZA A SCHIZOFRENIE

„Psychóza (psychosis) označení těžkých duševních chorob, při nichž zpravidla a) je ztracen kontakt jedince s realitou, b) vnímání, prožívání, cítění i vůle jsou těžce deformovány, c) chybí vědomí nemoci.“²

„Schizofrenie je označení používané pro skupinu poruch, které se vyznačují těžkou dezintegrací osobnosti, zkreslením reality a neschopností zvládat nároky běžného života.“³

2.1 Psychóza

Ve skupině psychóz můžeme nalézt maniodepresivní psychózu, paranoidní psychózu, schizofrenii, deprese, bipolární poruchu, poruchu s bludy, poruchy nálad a další. Výčet těchto duševních nemocí je široký, pro veřejnost je těžké rozpoznat počátek některé z uvedených nemocí, neboť většinou jsou dlouho nezřetelná, mnohdy společnost nerozpozná, že nemoc je v rozvinutém stadiu, ale přisuzuje chování a jednání jedince buď jako touhu se stát středem pozornosti nebo naopak lenivcem. Ovšem některé lehčí formy jako jsou neurotické tiky již pozornost a odlišnost přitahují.

Maniodepresivní psychóza

Mezi hlavní příznaky patří změna nálady, kterou nelze vysvětlit tím, co nemocný prožil. Tuto změnu nálady můžeme pozorovat, jak nemocný člověk nemá z ničeho radost, obviňuje se z maličkostí za které ani nemůže, má pocit beznaděje, že život ztrácí smysl.

Méně častá porucha nálady je mánie, která se projevuje zvýšenou veselostí, tělesnou aktivitou. Nemocný většinou přeceňuje své schopnosti, je nadměrně optimistický, do každé činnosti se okamžitě zapojí, ale obvykle u činnosti nevydrží dlouho, brzy se zajímá o jinou činnost. Má malou potřebu spánku, je hovorný a méně přístupný domluvě.

Paranoidní psychóza

Tato psychóza je charakteristická především poruchou myšlení. Nemocný bývá velmi přesvědčen o nereálných představách, kterými mohou být představy

² HARTL, Pavel a Helena HARTLOVÁ. *Psychologický slovník*. Vyd. 1. Praha: Portál, 2000, s. 489.

³ ATKINSON, Rita L. *Psychologie*. 2., aktualiz. vyd., V Portálu 1. Praha: Portál, 2003, s. 547.

o pomluvách, o připravovaných spiknutích proti jeho osobě. Tomuto mylnému přesvědčení říkáme blud, přitom není přítomná porucha vnímání, jako například sluchová halucinace. Nemocný je přes toto mylné přesvědčení schopen myslet a jednat naprosto logicky.

Deprese

Porucha nálady, ve které má člověk pocity smutku, beznaděje, nejeví zájem o činnosti spojené s každodenním životem. Příčinami, které vyvolávají depresi mohou být selhání ve škole, práci, soukromém životě, nemoc nebo zvyšující se věk. U deprese existují čtyři soubory symptomů- emoční, kognitivní, motivační a tělesné. Nemusí ovšem u nemocného probíhat všechny symptomy najednou, ale čím více symptomů má, tím je větší jistota, že deprese trpí.

Bipolární porucha

Tato porucha je známá střídáním deprese s normální náladou, mánie s normální náladou. Mezi těmito epizodami je krátký návrat k normalitě nálady. Navenek se nemocný jeví jako velmi aktivní, je energický, neustále mluví, má velké plány, přechází rychle z jedné činnosti do druhé, chování působí spíše násilně. Po manické epizodě nastane depresivní epizoda.

2.2 Schizofrenie

Toto onemocnění přichází v období adolescence až do věku kolem 25 let, čili ranné dospělosti. Dochází k rozpolcení osobnosti, rozdílnému jednání, myšlení, prožívání. Příčinou vzniku tohoto onemocnění mohou být jak vnitřní vlivy (dědičnost), tak vnější vlivy (trauma, prožitý stres, velká psychická zátěž). Onemocnění předchází různě dlouhé období měsíců, let, kdy a dochází postupně ke změně v různých oblastech jedincova života.

Charakteristickými symptomy pomalu se rozvíjející nemoci je:

- porucha myšlení a pozornosti- jedinec přijímá mnoho podnětů z okolí současně, nedovede je správně utřídit, myšlenkový proces je zmatený, výsledek řeči ve vzájemném vztahu je nesmyslný,
- porucha vnímání- sem patří nejčastěji halucinace, buď sluchové, které jsou nejčastější, nebo zrakové, které jsou méně časté, hlasy komentují jedincovo chování, hlas přichází z jiných částí těla,

- poruchy emocí- emoce nemocného jsou oploštělé, často reagují jinak než je běžné u zdravé populace, zřetelná apatie nebo zvýšená vzrušivost, stupor.

Začátek schizofrenní nemoci je pomalý, nazýváme jej prodromální fází, výše uvedené symptomy jsou málo zřetelné. Mnohdy se zvýšenou aktivitou se zvyšuje i agresivita nebo naopak pasivita. Další fází je rozvinutý atak, neboli období akutního příznaku, někdy je nazýván jako epizoda. Následuje fáze remise a případný relaps nemoci. Nemocný nebo příbuzní již poznají provázené varovné příznaky a ve spolupráci s lékařem dovedou relapsu předejít. Naděje na zlepšení probíhajícího onemocnění je lepší díky novým přístupům v léčbě, možností rehabilitačních programů při zařazení se zpět do každodenního života.

Součinností těchto poruch se pro nemocného jedince stává znevýhodněný jedinec, u kterého dojde k poklesu schopnosti zvládat školu, zaměstnání, péče o hygienu a zevnějšek. Jedinec se začne vyhýbat společnosti, má málo přátel, má omezené sociální dovednosti. Za velmi důležité je spolupráce s rodinou a zachování původního životního stylu.

Příčiny schizofrenie

Přesnou příčinu vzniku nemoci se přes mnohé snahy odborníků nepodařilo zjistit, ale vychází se z předpokladu, že na jedince působí společně biologické a psychosociální faktory.

Biologické faktory

„Studie rodin ukazují, že příbuzní schizofrenních jedinců onemocní touto chorobou častěji než lidé z rodin, ve kterých se schizofrenie nevyskytuje.“⁴

Jedinci se schizofrenním onemocněním mají často změny mozku, zvětšené mozkové komory, poruchy nálad mají příčinu v nerovnováze hladiny dopaminu v oblastech mozku. Biologické faktory ovlivňují pozornost, emoce, motivaci, halucinace.

Psychosociální faktory

Do této oblasti patří především rodina, vztahy v rodině. Právě rodina sehrává velkou roli při zvládnání průběhu onemocnění, pomáhá čelit působení vlivů stresu a zátěži.

⁴ ATKINSON, Rita L. *Psychologie*. 2., aktualiz. vyd., V Portálu 1. Praha: Portál, 2003, s. 551.

Formy schizofrenie

- Paranoidní schizofrenie- označována F20.0, nejčastější typ schizofrenie, bludy s halucinacemi. Nemocný slyší hlasy, má pocit že je kontrolován, pronásledován, někdy je zvýšená agresivita.
- Hebefrenní schizofrenie- označována F20.1, chování napodobující ostatní, napodobování grimas, pitvoření, silná porucha myšlení a citů, plané filozofování.
- Katatonní schizofrenie- označována F20.2, vzácná forma onemocnění, psychomotorické onemocnění kolísavé mezi velkou aktivitou jedince vyznačující se neobvyklými pohyby, ve verbálním projevu znatelná tzv. echolálie a echopraxie. Opakem aktivity je stupor, při kterém jedinec náhle ztuhne v nepřírozené poloze, vydrží tak třeba i několik hodin. Mezi následující symptomy patří kombinace stuporu, mutismu, negativismu, rigidita, excitace. Jedinec odmítá aktivizační pokusy.
- Simplexní schizofrenie- označována F20.6, nejnápadnější je izolace od ostatních, ztráta zájmu péče o svůj zevnějšek, ztráta schopnosti zájmu o práci, společnost. Citová oploštělost, ochuzené myšlení, vyhaslost.

3 KVALITA ŽIVOTA OSOB S DUŠEVNÍM ONEMOCNĚNÍM

„Přestože je pojem „kvalita života“ velmi frekventovaný, a to nejenom v odborných pojednáních, v oblasti jeho konceptualizme a zejména v metodologických otázkách zdaleka nenacházíme názorovou shodu. Je to způsobeno právě tím, že o kvalitě života se hovoří v různých souvislostech a v různých vědních disciplínách. Jsou to především psychologie, sociologie, kulturní antropologie, ekologie, medicína.“⁵

3.1 Kvalita života

Pro každého jedince je význam kvality života jiný. Kvalitu života je nutné brát ze dvou dimenzí, subjektivní a objektivní. Subjektivní kvalita života se týká našeho prožívání, emocí, všeobecné spokojenosti v životě. Objektivní kvalita života se týká našeho sociálního začlenění ve společnosti, materiálních podmínek a fyzického zdraví. Jednotný ukazatel kvality života neexistuje, vždy záleží na momentálních okolnostech jedince, společnosti. Každý jedinec má své měřítko, hodnotový systém, ve kterém vnímá své cíle, očekávání, zájmy, kritiku. Toto nám ovlivňuje tělesné zdraví, psychický stav, nezávislost, cíle, vztahy.

Kvalita života je věcí vlastní interpretace, kterou provádí daná osoba sama. Tato osoba není analyzována z vnějšku a nějak kriticky vykládána a interpretována podle „struktury potřeb“ – Kvalita života je interpretační a kontextová proměnná, je způsobem, jak daná osoba (respondent) vnímá nejen sama sebe, ale také všechny souvislosti, perspektivu, trendy atd. Je-li předmětem reflexe kvalita života, zahrnuje se v tom přiměřenost hodnocení, neboť se nezastírá, že v životě mají své místo radosti i starosti, roli tu hraje zkušenost, že intenzivní zážitky, které nebyly příliš příjemné se stávají zásadní vzpomínkou a opakovaným předmětem vyprávění atd. Samozřejmě že hodnocení kvality života je spojeno s preferencí těch aspektů života, které jsou „vlídné“ a potlačení těch aspektů života, které jsou nepříjemné, nikoli však jejich eliminaci. Výpověď o kvalitě života ukazuje, jak jsme schopni skloubit do pozitivně vyznívajícího obrazu různé danosti místa, času, konstelace událostí atd. a naopak, jak různé události, skutečnosti, trendy atd. výrazně komplikují takovou schopnost.

⁵ PAYNE, Jan. *Kvalita života a zdraví*. Vyd. 1. V Praze: Triton, 2005, s. 207.

Dávno před tím, než se začalo používat slovo „kvalita života“ a začalo se zkoumat jak ji zjišťovat, srovnávat, měřit, používalo se jako standardní nástroj „analýza potřeb“. I tady je ale podstatnou vadou, že o tom, co jsou potřeby zpravidla rozhoduje někdo jiný, v tomto případě odborník na potřeby, nějaký sociolog nebo psycholog. Podstatné totiž je, jak je daná potřeba „vymezena“, identifikována v obecném sociologickém poli a vzhledem k zkoumanému subjektu vzhledem k jeho psychice. trochu se tím míjí samotná podstatná skutečnost, že někdy se člověk raduje, aniž je třeba se ptát proč – třeba že je hezký den a potkal hezké lidi – a jindy je našťvaný, protože se mu nedaří. pokud se tyto základní lidské zkušenosti ztratí v zkoumání standardizovaného vzorku populace, výsledek se k nim již nikdy nemůže vrátit – zpravidla zůstane inertní informací, která se nás ani v naší radosti ani v našem smutku de facto netýká.

Podstatné je z tohoto hlediska i to, zda jsou případné pocíťované újmy nebo nedostatky důsledkem něčeho vnějšího, co jsem nemohl ovlivnit, a nebo, zda jde o věc, která vyplývá z vlastního rozhodnutí, tedy kterou jsem na sebe vzal v rámci svého odpovědného rozhodnutí atd. Kvalita života přímo souvisí se zájmem o společné věci a možnostmi ho projevit. To je podstatný rozdíl oproti pojetí potřeb, které je statické.

Měření kvality života je jednou z forem vyhodnocování zpětných vazeb, které nadace má, s tím, že si cíleně doplňuje tyto informace a vytváří si tak vlastní monitorovací systém, do kterého zapojuje mladí lidi, dobrovolníky, svoje granties atd. Pro potřeby komunitních nadací není třeba vytvářet nějaký komplexní a sofistikovaný systém měření kvality života, ten by se neobešel bez drahých dodavatelů: jde jen o to doplnit existující data a umět je vyhodnotit tak, aby byl průběžně vytvářen obraz o tom, jaké motivující a demotivující skutečnosti mají aktuálně vliv na vnímanou kvalitu života, co se stává předmětem obav a naopak, kde se otevírá prostor pro realizaci plánů a naplnění očekávání té které skupiny obyvatel. V tomto smyslu má význam zabývat se lídry i mezi seniory, cílové skupina takovému přístupu se neomezuje jen na mládež a nejaktivnější představitele občanské společnosti.

„V mnoha oblastech klinické medicíny dnes již existuje všeobecný konsenzus týkající se potřeby sledovat kvalitu života pacientů jako jednu z fundamentálních komponent různých medicínských či zdravotnických intervencí. Lékaře dnes musí zajímat, jakou kvalitu života mají pacienti trpící různými nemocemi či jaký je dopad konkrétní zvolené terapie na kvalitu jejich života.“⁶

⁶ Tamtéž, s. 211.

Mezi nejčastější formy dotazníkových otázek na kvalitu života patří:

- aktivita- možnost vzdělávat se, cestovat, radost z práce,
- harmonie- žít v porozumění, harmonii, souladu s jinými lidmi, zvířaty, přírodou,
- propojenost- lidské vztahy mezi rodinou, přáteli, spolupracovníky, mít podporu, uznání, společenské postavení,
- city- láska
- autonomie- vlastní soběstačnost, vytvářet vlastní úsudek
- seberealizace- být naplněný prací, mít radost ze své rodiny,
- morální hodnoty- péče, trpělivost, ochota přinášet oběti,
- směřování- mít cíle, po dosažení jednoho mít další.

Z pohledu zdravotnické praxe je směřováno k všeobecnějšímu a širšímu pojetí zdraví. V rámci léčby a péče představuje kvalita života rozšíření pohledu na zdraví jako takové, které není ohraničeno pouze somatickými projevy. Kvalitou života pro člověka s duševním onemocněním je pohled z hlediska jeho duševní pohody, spokojenosti v osobním životě a tím je indikátor fyzického, psychického i sociálního zdraví. Lépe měřitelné hodnocení kvality života z pohledu sociologického je zaměřené na sociální status, vzdělání, majetek, rodinný stav aj.

3.2 Zhoršení kvality života jako důsledek schizofrenie

Ve společnosti je vytvořen jakýsi standard tradic a sociokulturního jednání. V ní mají své místo i jedinci s různými druhy duševního onemocnění, mnohdy jsou představy o těchto lidech stigmatizovány. Stigmatizace jsou předsudky o těchto nemocných, které umocňuje nedostatek informací a předsudků.

Osobnost nemocného se musí s těmito předsudky vyrovnávat, bojuje s přijetím svého postižení. Onemocnění je omezující nejen pro samotného nemocného, ale i pro jeho rodinu, společnost, ve které se pohybuje. Schizofrenie má tendence k recidivě nemoci, průběh nemoci vyžaduje vyšší nároky na léčbu, schopnost nemocného spolupracovat a pomoc společnosti při návratu do běžného života.

„V přístupu psychosociální rehabilitace jsou zohledňovány podmínky, ve kterých se člověk po epizodě duševní nemoci ocitá: malý finanční příjem v podobě invalidního důchodu, dlouhodobá hospitalizace, která narušuje sociální kontakty s komunitou a s rodinou, sociální bariéry ve formě stigmatizace, kognitivní a fyziologické potíže

*vyplívající z povahy nemoci či farmakologické léčby, nedostupnost institucí poskytujících služby a nedostačující informace o službách. Kombinace více těchto negativních faktorů může vést k silnému sociálnímu znevýhodnění a snížené kvalitě života.*⁷

3.3 Význam práce v životě osob s duševním onemocněním

Duševně nemocní mají různé druhy průběhu své nemoci. Někteří jsou schopni se začlenit na pracovní trh, fungovat normálně, starat se o své potřeby a zvládat každodenní činnosti. V případě zhoršení nemoci, je zapotřebí pomoci rodiny, přátel, odborníků. Cílem má být větší podpora a pozornost, aby se znevýhodněný navrátil zpět do pracovního i soukromého života, neztratil své dovednosti a znalosti.

Životní styl v současné době má nadměrné nároky na pracovní výkonnost, tuto situaci mnohdy špatně zvládá i zdravý člověk. Význam práce pro většinu lidí spočívá v zajištění základních lidských potřeb, obživě jedince, rodiny. U osob znevýhodněných těmito onemocněními je nutno přihlídnout k jejich individuálním možnostem, přizpůsobit pracovní dobu, tempo. Duševně nemocný si uvědomuje svoji změnu od předchozího stavu, může se cítit deprimován, ohrožen.

Významnými faktory výběru zaměstnání znevýhodněných osob jsou:

- časová struktura práce,
- rozvoj komunikačních dovedností,
- rozvoj intelektových vlastností,
- získání či udržení zručnosti, dovedností.

Mnozí z těchto znevýhodněných osob mají se svým onemocněním zkušenosti a mají své období bez příznaků nemoci. Přesto je velmi důležité vnímat riziko možného relapsu nemoci. Součástí pracovního života osob s duševním onemocněním, která je velmi důležitá, je pravidelnost, která vnáší řád a časovou strukturu, budování si nových sociálních vztahů, získávání nových zážitků a podnětů k řešení svých situací a problémů. Druhou stranou tohoto onemocnění je nechuť nebo nedůvěra se zapojit do běžného života, které může být zapříčiněno okolím, které ho onálepkuje jako neschopného blázna. Přitom právě práce může poskytnout určitý sociální status,

⁷ VYBÍRAL, Zbyněk a Jan ROUBAL. *Současná psychoterapie*. Vyd. 1. Praha: Portál, 2010, s. 477.

poskytnout smysl života, možnost se rozvíjet, předvést své schopnosti a dovednosti, být respektován svým okolím.

Zaměříme-li se na práci, činnost, kterou děláme, abychom si vydělali na život, na naše potřeby, nemusí se vždy jednat o práci, která by člověka bavila a přinášela nám uspokojení. Spousta lidí dělá to, co nikdy dělat nechtěli, ale mají na výběr, když ta práce, která by se jim líbila není, nebo na ni nemají dostatečné vzdělání. Většinou lidé s duševním onemocněním na výběr nemají, dodělat vzdělání si někteří nechtějí nebo nemůžou, a proto vykonávají práci, která se jim nabídla. Ale i to je přece dobře. Každá práce je zapotřebí, jít na úřad a pobírat dávky je tím nejjednodušším řešením. Samozřejmě, někdy není jiná možnost. Vždy je třeba si uvědomit, že práci, která byla odmítnuta, by klidně vzal někdo jiný. Pokud tedy je možnost získat práci a vydělávat si s ní, neměla by být odmítána. Vždyť i přesto že má člověk nějaké zaměstnání, neznamená to, že by nebylo možné hledat to vysněné a tím získávat nové zkušenosti a dovednosti. Na druhé straně jsou lidé, kteří pracovat nechtějí a dávky pobírají dobrovolně a nemají zájem na sebezdokonalování a třeba i kariérním postupu. Tito lidé ale nežijí většinou bohatý a klidný život. Zde se naskýtá pohled na využití různých rekvalifikačních kurzů, které současný pracovní trh nabízí ve velkém množství. Vzdělávání je pro současného člověka ať zdravého nebo postiženého, naprosto nezbytné, protože se jedná o soustavnou činnost v životě, která se nemá zanedbávat. Mělo by však člověka zaujmout jak prakticky, tak teoreticky, všeobecně i specializovaně. Člověk se neustále musí učit, jak hledat souvislosti, jak a kde nacházet informace.

Lidé s duševní nemocí se velmi často potýkají s obavami ze změn a to, že budou :

- kritizování nebo napadání,
- jejich dovednosti a znalosti nebudou oceněny,
- nebudou umět pracovat v jiném prostředí,
- nebudou umět reagovat v nových situacích,
- nedostatečná sebedůvěra k provádění úkolů,
- obava ze ztráty podpory služeb, na které si zvykli.

3.4 Socializace jedince

Socializace lidského jedince je proces, v němž dochází k postupné přeměně člověka, jako biologické bytosti, v bytost společenskou. Je to proces kultivace člověka, jeho postupného utváření. Jde o proces začleňování jedince do společnosti, v němž dochází k proměnám, jimiž se jedinec postupně vzdaluje od výchozího stavu novorozeněte a stává se z něho člověk jako kulturní bytost schopná fungovat ve složitém systému lidské společnosti.

Bez lidí by se člověk nemohl stát člověkem v pravém slova smyslu, neboť by nemohl existovat proces předávání vědomostí a zkušeností a příprava člověka na život a práci. Člověk si během života osvojuje poznatky společnosti, normy, zvyky, získává sociální dovednosti, návyky a postoje, vlastnosti umožňující mu život mezi lidmi. Proces socializace je procesem sociálního učení, aktivního rozvoje schopností, které jsou podmínkou společenského života a úspěšného přizpůsobení se nově vznikající situaci. Tento proces je procesem celoživotním, nekončícím s dosažením dospělosti a s přijetím odpovídajících společenských rolí (např. přechod v zaměstnání z místa podřízeného na místo nadřízeného, ukončení profesní dráhy a odchod do důchodu). Můžeme uvažovat i o resocializaci v případě chybného či nepřiměřeného začlenění do společnosti.

Hlavním činitelem procesu socializace člověka a lidské interakce je prostředí, ve kterém žije. Toto prostředí působí na člověka a člověk sám toto prostředí také ovlivňuje a vytváří. Socializace se uskutečňuje ve společenských a mezilidských vztazích, vzájemným působením osob, skupin, institucí. Probíhá nejprve v rodině (Ta dává dítěti první zkušenosti do dalšího života. Rodina předává základní model sociální interakce a komunikace v malé sociální skupině.), potom v jiných sociálních skupinách, jako jsou např. škola, vrstevnické skupiny.

Otázky socializace lze nahlížet z různých pohledů. Jde buďto o vztah "socializace – osobnost", kterým se zabývá psychologie, nebo o vztah "socializace – společnost" na nějž se zaměřuje především sociologie.

Socializace lidského jedince má někdy specifickou podobu záměrného působení výchovy, cílevědomého postupu k osvojení např. určité dovednosti nebo návyku (dítě učíme pozdravit, potká-li známého člověka, protože je to běžná společenská norma), ale přitom neustále působí různé socializační stimuly nezáměrně, živelně – působení filmů, reklam, knih, ekonomických opatření, ale také vzorů dospělých. Socializační působení se uskutečňuje prostřednictvím procesů sociálního učení v několika formách.

Za obecné mechanismy sociálního učení považujeme asociaci (podmiňování), posilování (zpevňování) a observaci (odezírání). Vedle nich rozlišujeme anticipaci (očekávání), nápodobu a identifikaci (ztotožnění).

Asociace je vytváření spojení mezi podněty, působícími na jedince na časové a prostorové návaznosti, a odpověďmi jedince na ně.

Posilování je založeno na odměnách a trestech. Sociální odměnou jsou různé formy pochvaly, projevy sympatie, uznání, lásky. Sociálním trestem je projev nesouhlasu, zamítnutí, zavržení, odepření projevu sympatie, pohrůžky.

Observačním učením si jedinec osvojuje takové způsoby chování a jednání, za které je sociálně odměňován jeho model.

Učení napodobováním je běžné i u zvířat. Bez napodobování se lidský jedinec neobejde. Jednotlivci i sociální skupiny ovlivňují průběh sociálního učení také tím, že projevují očekávání, anticipaci toho, jak se bude jedinec chovat. Očekávání druhých jako "vmanévrování" do určitého způsobu reagování, chování nebo jednání. Identifikace vyjadřuje ztotožnění s osobou, k níž má jedinec vztah a chce se jí přiblížit, přizpůsobit. Je to zaměřené úsilí o převzetí způsobů chování a jednání modelu. Identifikace je prostředkem autoregulace, sebeřízení, sebevýchovy.

Při socializaci je neméně důležitá role sociální andragogiky, která má v předmětu vzdělávání, výchovu a pomoc dospělému v průběžné integraci do života společnosti.

„Cílem sociální andragogiky je:

- *výchova ke zkvalitňování sociálních vztahů v dané sociální skupině (rodině, pracovní či vrstevnické skupině) i ve společnosti,*
- *výchova ke schopnosti vytvářet si adekvátní interpersonální vztahy,*
- *výchova a vzdělávání k očekávanému plnění sociálních rolí,*
- *výchova k překonávání egoistického pragmatismu,*
- *výchova k respektování sociálních norem“⁸*

⁸ PALÁN, Zdeněk a Tomáš LANGER. *Základy andragogiky*. Vyd. 1. Praha: Univerzita Jana Amose Komenského, 2008, s. 59.

Sociální andragogika má úzkou souvislost se sociální prací a pomocí jak zlepšit vzájemné přizpůsobování jednotlivce k různým skupinám, ke společnosti, tak rozvíjet vlastní sebeúctu, důvěru v sebe, mít vlastní odpovědnost, pomoci v odborných činnostech, jakými jsou poradenství, terapie, organizování činností, obnově nebo zlepšení psychosociálních funkcí, lepší využití vlastních kapacit nebo vyvolat prospěšnou sociální změnu pro člověka takto znevýhodněného.

3.5 Motivace jedince

Motivační struktura každého člověka je dosti složitá, zahrnuje soubor motivačních sil vzájemně se ovlivňujících a souvisejících s dalšími aspekty vývoje člověka, s jeho zráním, učením i výchovou, sociálních začleněním.

Motivace jako celek je z psychologického hlediska skutečně obtížná nejen k objasňování a poznávání, ale i pro působení na jednotlivé motivační síly a jejich rozvíjení. Pomůžeme si rozlišením jednotlivých motivů, motivačních sil.

Motivace z andragogického hlediska vychází z myšlenek umožnit vzdělávání pro každého jedince a v rozvíjení schopností, znalostí, dovedností nejen zdravým jedincům, ale také osobám jinak znevýhodněným, umožnit jejich rozvoj na základě jejich individuálních schopností. Působení vzdělavatele na tyto osoby a jeho utváření k obrazu vzdělavatele je nejednoznačná. Můžeme si klást mnoho otázek, jestli působí vychovatel na vychovávaného, jaký mají na sebe vliv, je taková výchova účinná?

„Výchovu v současné době tedy můžeme charakterizovat následovně:

- *záměrná, cílevědomá soustava činností, proces zaměřený kreativně k trvalému utváření osobnosti člověka (formování jeho základních osobnostních znaků: názorů, přesvědčení, postojů, návyků či citů), utváření podmínek, umožňujících jeho rozvoj a stimulujících jeho snahu stát se autonomní, integrovanou, ale zároveň socializovanou osobností; proces cílevědomého utváření vztahu člověka ke světu (k přírodě, civilizaci, kultuře, sociálnímu prostředí),*
- *synonymum s pojmem vzdělávání, popř. hovoříme o nadřazenosti jednoho z pojmů nad druhým (zpravidla je výchova považována za součást vzdělávání),*
- *výchova je chápána jako nezáměrné a nahodilé působení nejrůznějších sociálních vlivů (skupinové normy, literatura, umění, hromadné*

*sdělovací prostředky, propaganda, reklama apod.), tedy i celý adaptační a socializační proces.*⁴⁹

Hodnotové orientace jako soubor hodnot či jejich určitá hierarchie (stupnice) vyjadřující to, čemu před čím dáváme přednost; jsou směrovou složkou motivační struktury (úspěch v oboru je nejvýznamnější, není nad láskou mezi mužem a ženou, nic nevyváží dobré hmotné zabezpečení, zdraví je nejdůležitější). S potřebami jsou spjaty i další části složité spleti lidské motivace. Zájmy (sportovní, technické, výtvarné atd.) jsou motivy získané, v nichž se projevuje vztah jedince k určitému druhu činností, k určité skutečnosti. Všechny jednotlivé potřeby jsou vzájemně propojené, jejich rozdělení je spíše umělé. Jednotlivé motivy jsou ve vzájemných vztazích – mohou se vzájemně podporovat nebo střetávat v konfliktu. Právě toto by měl zkušený personální pracovník znát a rozvíjet tak schopnosti znevýhodněných osob s duševní nemocí podle jejich potřeb, podmiňovat jejich zájem podle jejich potřeb, zaujmout nabídkou na svém rozvoji osobnosti.

Potřeby jako základní motivační síly, je užitečné dále rozdělit do několika skupin:

- elementární životní potřeby (potřeba kyslíku, potravy, spánku, odpočinku) jsou nezbytné pro zachování života a jsou více méně společné všem živočichům
- potřeba jistoty a bezpečí se zvláště výrazně projevuje ve chvílích, kdy se člověk cítí ohrožen, ocitá se v nepřehledných situacích nepříznivě působících na jeho jistotu fyzické existence (zdraví) nebo ohrožujících jeho psychosociální jistoty (emoční atmosféra v rodině, začlenění do skupiny vrstevníků, vztah k partnerovi)
- potřeba činnosti, změny a podnětů se projevuje nesmírně mnohotvárně, zahrnuje radost z realizace činnosti samostatné (např. vzpomeňme na dětskou hru); zvláště silně působí v dospívání, kdy jedinec hledá a zkouší
- potřeba sociálního styku se v lidském chování projevuje ve vztazích s lidmi, vzájemnou pomocí a porozuměním, přijímáním i dáváním kladných citových projevů, péčí a rozvíjením sociálních kontaktů

⁹ PALÁN, Zdeněk a Tomáš LANGER. *Základy andragogiky*. Vyd. 1. Praha: Univerzita Jana Amose Komenského, 2008, s. 39.

- potřeba výkonu a společenského uznání vede člověka k dosahování dobrých výsledků v učení, práce i zájmech; jejím prostřednictvím získáváme uznání od ostatních a společenskou prestiž
- potřeba uskutečnit v životě nějaký cíl, ať už krátkodobý (charakteristický pro dětství), anebo vzdálenější, souvisí s přáními, záměry, životními perspektivami a cíli; je vyjádřením seberealizačních snah jedince (stát se lékařem, vynikajícím sportovcem, dobrým rodičem); to už je složitější potřeba, která musí „spolupracovat“ i s volným úsilím jedince, s jeho charakterově volnými rysy.

Při motivaci je neméně důležitá role sociální andragogiky, která má v předmětu vzdělávání, výchovu a pomoc dospělému v průběžné integraci do života společnosti.

3.6 Stigmatizace

U neuróz, úzkostných a fobických poruch nebývá tolik problémem stigmatizace okolím, jako strach pacienta z ní. Ten mu často brání vyhledat adekvátní pomoc u psychiatra. Psychickou stránku problémů proto často potlačuje a snaží se najít somatické vysvětlení pro své potíže, proto vyhledává hlavně somatické odborníky. Řada pacientů se cítí nadměrně nervózní, neustále hlídá svoje zevní projevy nervozity („*aby ostatní nepoznali, že je blázen*“), což je zákonitě zhoršuje. Mívá výrazný strach ze zbláznění se, ale psychiatrovi se vyhýbá.

U úzkostných poruch, jako jsou panická porucha a generalizovaná úzkostná porucha, se pozornost pacienta i okolí soustřeďuje hlavně na somatické projevy strachu a úzkosti. Somatické vyjádření je lépe tolerováno, vyvolává spíše soucit a potřebu chránit než odmítnutí. Projevy úzkosti u panické poruchy bývají tak dramatické, že i okolí snadno uvěří, že jde o vážné tělesné onemocnění. Psychiatrickou diagnózou bývá zklamán jak pacient, tak jeho rodina. Pokud u generalizované úzkostné poruchy převládají obavy a starosti, nemají ani pacient sám, ani okolí pocit, že se děje něco deviantního. To, že obavy i starosti jsou nadměrné a jejich příčiny malicherné, je bráno spíše jako povahový rys než jako psychická porucha.

Podobná je situace u fobií. Přesto, že většina lidí rozeznává, že strach je přehnaný, ve většině případů nejsou fobický strach ani vyhýbavé chování výrazněji

značkovány. Fobie jakoby ani nebyla brána jako psychická porucha. Okolí je k pacientovi tolerantní a on sám sobě také často „odpouští“ někdy velmi značné vyhýbavé chování. Spíše je fobická porucha brána jako „slabost“, „nedostatek odvahy“, „stud“ – patří tedy do osobnosti nebo charakteru postiženého. Podobně jako okolí vnímá své potíže pacient. Jeho autostereotyp mu brání v léčbě. Má prostě takovou povahu a ta se nedá změnit (typické pro sociální fobii).

Každý člověk se během svého života dostává do různých rolí- dítě, partner, rodič, student, zaměstnanec, nemocný. Některé role vnímáme v životě jako klíčové. Role duševně nemocného navozuje v člověku tísnivou perspektivu a odebírá důležitost jiným rolím. Nálepka duševně nemocného snižuje sebevědomí a následně se promítá do všech sfér jeho života. Oslovení, která se pro tyto osoby ve společnosti používají, nejsou lichotivá, znějí hanlivě a mají negativní nádech. Slova jako „blázen“ nebo „cvok“ vystihují bariéru a zdůrazňují rozdíl mezi tím, kdo je normální a kdo ne. Pojetí normality je však relativní a takové označení pak zanechává na osobách s duševní nemocí nálepku, cejch, které se jen obtížně zbavují.

Stigmatizaci duševně nemocných umocňuje nedostatek informací o duševních nemocích. Předsudky jsou ve společnosti zakořeněny velmi hluboko. Na základě neinformovanosti vzniká celá řada mýtů o duševních nemocech, která velmi poškozují život těchto postižených lidí a s nimi i jejich rodiny.

Přesto, že toto téma prošlo již velkým vývojem, pojem stigmatizace se i přes velké snahy vymístit nepodařilo. Stigma nesouvisí jen s duševní nemocí jako s takovou, ale působí jak na klienty, tak jejich blízké a rodiny, na instituce, které se zabývají léčbou nebo resocializací duševně nemocných i na odborníky. Stigmatizace působí překážky v léčbě i v dalším životě nemocných. Díky ní je pro nemocné náročné hledat si a udržet práci, zajistit si bydlení, navázat sociální vztahy.

4 PODPORA NEMOCNÝCH MIMO ÚSTAVNÍ ZAŘÍZENÍ

Duševně nemocní mají různé druhy průběhu své nemoci. Někteří jsou schopni se začlenit na pracovní trh, fungovat normálně, starat se o své potřeby a zvládat každodenní činnosti. V případě zhoršení nemoci, je zapotřebí pomoci rodiny, přátel, odborníků. Cílem má být větší podpora a pozornost, aby se znevýhodněný navrátil zpět do pracovního i soukromého života, neztratil své dovednosti a znalosti.

Současná psychiatrie klade důraz na mimoústavní péči, zejména pracovní rehabilitaci, která umožňuje snadnější zapojení popracovního procesu osob s duševní nemocí. Cílem systému po ukončení akutní ústavní léčby je převzetí péče o nemocného ambulantní a resocializační zařízení. Snahou těchto služeb je, aby nemocný mohl pobývat v prostředí, které zná, je pro něj přirozené, udržoval a rozvíjel své schopnosti a dovednosti, posiloval sociální vztahy, rozvíjel komunikaci a dovedl se v co největší míře zapojit do běžného života.

4.1 Psychiatrická rehabilitace

Cílem psychiatrické rehabilitace je zvýšit nebo navrátit schopnosti a dovednosti duševně nemocné osoby na takovou úroveň, aby byl schopen se začlenit zpět do společnosti i s jistými omezeními, které jeho nemoc přináší.

V procesu rehabilitace je potřeba velké zapojení nemocného, který si za pomoci psychoterapeuta stanoví cíle, kterých chce dosáhnout a plán, jak k těmto cílům bude postupovat. Velmi důležité je zvolit vhodnou formu terapie, neboť každý nemocný je vlastní osobnost, kterými mohou být tyto:

- psychoterapie individuální – „bývá nazývána také dyadickou, protože se jí účastní pouze dva: terapeut a jeho klient. Individuální psychoterapie je v praxi nejrozšířenější. Mezi oběma členy této dyády vzniká poměrně intenzivní vztah, vyvíjející se především vlivem chování psychoterapeuta, tedy i jeho osobnosti, teoretické orientace a způsobu práce s klientem (použitá metoda apod.)“¹⁰
- psychoterapie skupinová- jedná se terapie uměle vytvořených skupin, které jsou buď otevřené (měnící se složení osob ve skupině) nebo uzavřené. Během terapie se utváří dynamické vztahy, které odpovídají

¹⁰ VYMĚTAL, Jan. *Úvod do psychoterapie*. 2., aktualiz. vyd. Praha: Grada, 2003, s. 67.

běžným životním zkušenostem. Součástí terapií je hraní rolí, napodobování situací v rodině, společnosti, na pracovišti. Účelem je rozpoznat své vlastní možnosti uplatnit se v pracovním a společenském životě. Ve skupině jedinec poznává fungování vztahů, zaujímá různé role a pracuje s nimi. Každý do skupiny přináší své modely chování, předsudky, které se zde projeví. Hraní rolí ve skupině odhalí problém jedince, z vyplívající situace se člověk naučí řešit situaci a najít tak pomoc sobě v běžném životě.

- terapie rodinná či partnerská- jedná se o přirozenou skupinu, ve které je vše doopravdy, jednání je přímé, nachází se společné řešení v pomoci začlenění svého rodinného příslušníka do běžného života, posílení jeho sociálních a pracovních návyků.

4.2 Komunitní péče

Jedná se o návaznost psychiatrické a psychoterapeutické péče, soubor služeb, které pomáhají znevýhodněným osobám s duševní nemocí se naučit, jak se svojí nemocí zacházet, naučit se základní pracovní návyky nebo je prohloubit. Zajišťují také poradenskou činnost v oblasti jednání s úřady, lékaři, hledání bydlení, rady ohledně osobního života.

V oblasti zdravotnictví péči představuje pohotovou péči psychoterapeutickou a psychiatrickou, kde se klient naučí svou nemoc poznat a včas rozeznat její nový příchod. Jedná se o týmová pracoviště léčby versus krizová centra.

Důležitou pomoc poskytuje sociální pracovník, který napomáhá ve styku s dalšími institucemi, neboť jedinec s duševní nemocí nemusí být informován o všech možnostech pomoci.

V oblasti sociální tento systém resocializační péče provozují neziskové organizace jako např. FOKUS PRAHA, GREEN DOORS o.s., ESET- HELP, Sdružení PRÁH, VIDA Centrum Brno.

Snahou těchto služeb je:

- podporovat znevýhodněné se zkušeností s duševní nemocí ve schopnosti žít ve společnosti, budovat sociální vztahy, mít rodinu, bydlení a práci,
- určit si vlastní životní směr, uplatnit talent, dovednosti, silné stránky,
- průběžné posuzování klientovi potřeby zůstat v zařízení,

- hodnocení práce s klientem.

Představení principu komunitního systému a tím i provázanosti komplexní péče o osoby s duševním onemocněním považujeme za velmi nezbytné. U lidí s duševním onemocněním je typické, že se ve většině případů jedná o chronický průběh nemoci. U těchto jedinců se setkáváme s opakovanou hospitalizací, následných potíží v mnoha směrech sociálního fungování, k narušeným vazbám v komunitě. Je nutno zdůraznit provázanost péče psychiatrů, sociálních pracovníků a jiných profesí, kteří se na případu klienta podílejí. V oblasti zaměstnávání jde o problematický návrat do původního prostředí, kde je zapotřebí ochota a individuální přístup podílejících se složek. V rámci komplexní péče je potřeba promyslet spolupráci poskytovaných zdravotnických služeb a zaměstnavatelů (i potenciálních). Společným cílem je pomoci duševně nemocným osobám vrátit se zpět do běžného sociálního prostředí a pracovního procesu, hájit jejich zájmy a práva, zlepšit vztah veřejnosti k těmto znevýhodněným osobám.

Bohužel poskytovatelů těchto služeb není v České Republice mnoho, chybí propracovaná legislativa, která by definovala jasněji specifika spolupráce s lidmi s duševním onemocněním a zároveň by se usnadnila meziresortní spolupráce všech potřebných složek.

Komunitní péče nabízí a poskytuje tyto služby:

- **Socioterapeutické kluby** - možnost pravidelného kontaktu stejně duševně nemocných lidí, který probíhá v neformálním prostředí. Uživatelé společně navštěvují kulturní a společenské akce, využívají služeb klubu.
- **Pracovní rehabilitace** – *„Pracovní rehabilitace je souvislá činnost zaměřená na získání a udržení vhodného zaměstnání osoby se zdravotním postižením, kterou na základě její žádosti zabezpečují krajské pobočky Úřadu práce a hradí náklady s ní spojené. Žádost osoby se zdravotním postižením obsahuje její identifikační údaje; součástí žádosti je doklad osvědčující, že je osobou se zdravotním postižením.“*¹¹ Je využívána u skupin lidí nějakým způsobem znevýhodněných na trhu práce, zejména osoby zdravotně postižené, dlouhodobě nezaměstnaní nebo osoby propuštěné z vězení. Program pracovní rehabilitace se zaměřuje na individuálnější přístup ke klientovi

¹¹ Business center.cz. *Zákon č. 435/2004 Sb. ze dne 14. května 2004, o zaměstnanosti, v platném znění, § 69.* [online]. [cit. 2013-03-01]. Dostupné z: <http://business.center.cz/business/pravo/zakony/zamestnanost/cast3.aspx>.

s větší variabilitou přístupu k podmínkám na trhu práce. Tuto pracovní rehabilitaci pomáhá zprostředkovávat místně příslušný Úřad práce. „Pracovní rehabilitace zahrnuje zejména poradenskou činnost zaměřenou na volbu povolání, volbu zaměstnání nebo jiné výdělečné činnosti, teoretickou a praktickou přípravu pro zaměstnání nebo jinou výdělečnou činnost, zprostředkování, udržení a změnu zaměstnání, změnu povolání a vytváření vhodných podmínek pro výkon zaměstnání nebo jiné výdělečné činnosti.“¹²

- **Terapeutické dílny** - představují nedílnou součást léčebného procesu psychiatrického člověka. V rámci resocializace slouží dílny jako přechodné zaměstnávání s upevňováním pracovních návyků a získání naučení nových řemesel, která mohou následně využít na otevřeném trhu práce. Dílny mohou být integrované nebo speciálně zaměřené přímo na práci s duševně nemocným člověkem.

- **Sociálně terapeutické dílny**¹³

„Sociálně terapeutické dílny jsou ambulantní služby poskytované osobám se sníženou soběstačností z důvodu zdravotního postižení, které nejsou z tohoto důvodu umístitelné na otevřeném ani chráněném trhu práce. Jejich účelem je dlouhodobá a pravidelná podpora zdokonalování pracovních návyků a dovedností prostřednictvím sociálně pracovní terapie.“¹⁴

Zákon č. 108/2006 Sb., o sociálních službách dále upravuje podmínky poskytování základních činností u poskytované služby terapeutických dílen:

- „a) pomoc při osobní hygieně nebo poskytnutí podmínek pro osobní hygienu,
- b) poskytnutí stravy nebo pomoc při zajištění stravy,
- c) nácvik dovedností pro zvládání péče o vlastní osobu, soběstačnosti a dalších činností vedoucích k sociálnímu začlenění,

¹² Business center.cz. Zákon č. 435/2004 Sb. ze dne 14. května 2004, o zaměstnanosti, v platném znění, § 69. [online]. [cit. 2013-03-01]. Dostupné z: <http://business.center.cz/business/pravo/zakony/zamestnanost/cast3.aspx>.

¹³ Sociálně terapeutické dílny a poskytování sociálních služeb podle § 67 upravuje Zákon č. 108/2006 Sb. ze dne 14.06.2006, o sociálních službách, ve znění pozdějších předpisů, v platném znění.

¹⁴ Zákon v praxi.cz. Zákon č. 108/2006 Sb. ze dne 14. března 2006, o sociálních službách, ve znění pozdějších předpisů, v platném znění, § 67. [online]. [cit. 2013-03-01]. Dostupné z: http://zakon.vpraxi.cz/zakon_c_1082006_sb_o_socialnich_sluzbach.html.

d) podpora vytváření a zdokonalování základních pracovních návyků a dovedností.¹⁵

- **Chráněné pracovní místo¹⁶**

„Chráněné pracovní místo je pracovní místo zřízené zaměstnavatelem pro osobu se zdravotním postižením na základě písemné dohody s Úřadem práce. Na zřízení chráněného pracovního místa poskytuje Úřad práce zaměstnavateli příspěvek. Chráněné pracovní místo musí být obsazeno po dobu 3 let. Chráněným pracovním místem může být i pracovní místo, které je obsazeno osobou se zdravotním postižením, pokud je vymezeno v písemné dohodě mezi zaměstnavatelem a Úřadem práce. Dohoda se uzavírá na dobu 3 let. Chráněné pracovní místo zřizuje zaměstnavatel se součinností s Úřadem práce.“¹⁷

- **Přechodné zaměstnávání** - časově limitované zaměstnávání pro osoby, které pro své znevýhodnění nejsou schopni v dostatečné míře obstát v běžném zaměstnání bez cizí pomoci. Takovýmto osobám je umožněn nácvik sociálních dovedností, které je třeba jak pro získání zaměstnání, tak pro udržení se v něm. Pracovní pozice nejsou příliš náročné na kvalifikaci, umožňuje se plynulejší integrace do běžného pracovního života. Přechodné zaměstnávání zprostředkovává pracovní konzultant.
- **Podporované zaměstnávání** – „časově omezená služba určená lidem, kteří hledají placené zaměstnání v běžném pracovním prostředí, tj. na otevřeném trhu práce. 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.“¹⁸ Tito znevýhodnění lidé potřebují podporu sociálního pracovníka - konzultanta. Pracovní konzultant spolupracuje se zaměstnavateli, kterým poskytuje potřebné informace, pomáhá s tvorbou pracovní náplně, individuálních pracovních

¹⁵ Tamtéž.

¹⁶ Chráněná pracovní místa však nachází svou podobu v právní úpravě, a to v zákoně č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti.

¹⁷ Business center.cz. *Zákon č. 435/2004 Sb. ze dne 14. května 2004, o zaměstnanosti*, v platném znění, § 75. [online]. [cit. 2013-03-01]. Dostupné z: <http://business.center.cz/business/pravo/zakony/zamestnanost/cast3.aspx>.

¹⁸ Unie-pz.cz. [online]. [cit. 2013-02-05]. Dostupné z: <http://www.unie-pz.cz/3-podporovane-zamestnavani/82-slovnicek-pojmu.html>.

podmínek, podporu při vyřizování formalit spojených s nástupem duševně nemocného člověka do zaměstnání. Uživatel této služby dochází za konzultantem na setkání, kde je dle přání nebo možností znevýhodněného poskytnuta podpora. Zpravidla se jedná o pracovní místa, kde lidé s postižením pracují mezi lidmi bez postižení, sdílí stejný pracovní prostor, navzájem spolupracují a tím se zvyšuje možnost sociální integrace.

4.3 Mimoústavní zařízení zabývající se nemocnými se schizofrenním onemocněním

Mimoústavní zařízení, které se zabývají znevýhodněnými s duševní nemocí jsou sociální firmy.

„Sociální firma, je konkurenceschopný podnikatelský subjekt působící na běžném trhu, jehož účelem je vytvářet pracovní příležitosti pro osoby znevýhodněné na trhu práce a k tomu jim poskytovat přiměřenou pracovní a psychosociální podporu.“¹⁹

Sociální firma je specifickým druhem služby, neposkytuje jen pracovní rehabilitaci, ale umožňuje zaměstnávání osob znevýhodněných duševní nemocí. Poskytuje se zde placená pracovní příležitost ve firmě s podnikatelským záměrem. Jsou zde zaměstnaní integrované pracovní síly, tedy ne pouze duševně nemocní, ale i tělesně postižení nebo osoby po výkonu trestu.

Tento typ podpory nepřipravuje uživatele pro nechráněné zaměstnávání, ale jedná se o přímé zaměstnávání znevýhodněných s minimálním stupněm chráněnosti. Zaměstnávání v sociální firmě není vhodné pro každého. Cílovou skupinou jsou lidé, kteří chtějí pracovat, ale mají problém se uplatnit na volném trhu práce. Sociální firma nabízí možnost práce na zkrácený pracovní úvazek, legislativně je vnímána jako chráněné místo, kde uživatel nepřichází o invalidní důchod.

„Základní principy sociálního podniku jsou:

- 1. Obecně prospěšný cíl, který je formulován ve stanovách nebo statutu*
- 2. Participace, demokratické rozhodování a sociální kapitál*
- 3. Specifické financování a použití zisku*

¹⁹ Fokus-praha.cz. [online]. [cit. 2013-02-05]. Dostupné z: http://www.fokus-praha.cz/images/stories/plakat_SF_obecnny_a.pdf

4. Místní rozměr

Pro sociální podniky není důležité, jakou mají právní formu, musí se však jednat o subjekty soukromého práva. Podle současného právního řádu se může jednat o družstva, občanská sdružení, obecně prospěšné společnosti, církevní právnické osoby, sdružení s ručením omezeným, akciové společnosti a osoby samostatně výdělečně činné. Příspěvkové organizace ani obce tedy nemají být sociálním podnikem, protože nejsou autonomní, tj. jsou součástí veřejné správy.²⁰

Sociální firmy se řídí sociálními standardy, Zákonem č. 435/2004 Sb. o zaměstnanosti a Všeobecnou deklarací lidských práv.

Obrázek 1: Chráněná dílna



Zdroj: Fokus-praha.cz. [online]. [cit. 2013-02-05]. Dostupné z: http://www.fokus-praha.cz/index.php?option=com_phocagallery&view=category&id=13%3AChranenadilnavytvarna&Itemid=43&limitstart=20.

²⁰ Fokus-praha.cz. [online]. [cit. 2013-02-05]. Dostupné z: http://www.fokus-praha.cz/images/stories/dokumenty/o-fokusu/vyzva_cj_final.pdf

Obrázek 2: Chráněná dílna



Zdroj: Fokus-praha.cz. [online]. [cit. 2013-02-05]. Dostupné z: http://www.fokus-praha.cz/index.php?option=com_phocagallery&view=category&id=13%3Achronenadilnavytvarna&Itemid=43.

Obrázek 3: Chráněná dílna



Zdroj: Fokus-praha.cz. [online]. [cit. 2013-02-05]. Dostupné z: http://www.fokus-praha.cz/index.php?option=com_phocagallery&view=category&id=13%3Achronenadilnavytvarna&Itemid=43.

Obrázek 4: Chráněná dílna



Zdroj: Fokus-praha.cz. [online]. [cit. 2013-02-05]. Dostupné z: http://www.fokus-praha.cz/index.php?option=com_phocagallery&view=category&id=13%3Achranenadilnavytvarna&Itemid=43.

Obrázek 5: Chráněná dílna



Zdroj: Fokus-praha.cz. [online]. [cit. 2013-02-05]. Dostupné z: http://www.fokus-praha.cz/index.php?option=com_phocagallery&view=category&id=13%3Achranenadilnavytvarna&Itemid=43.

5 LEGISLATIVNÍ PODPORA ZAMĚSTNÁVÁNÍ OSOB SE ZDRAVOTNÍM POSTIŽENÍM

Legislativa práv duševně nemocných v České Republice je velmi nedostatečná. Chybí samostatný zákon, který by tato práva upravoval. Lidé s duševním onemocněním hůře uplatňují svá práva vzhledem ke stigmatizaci, která je s postižením spojena. Duševně nemocní jsou zastoupeni v občanských sdruženích, které jejich zájmy zastupují, navrhuji prosazení změn v legislativě, které se zohledňují jen ve velmi malé míře. Toto je například v Zákoně č. 108/2006Sb. o sociálních službách, který byl ustanoven pro všechny fyzické osoby, které se nacházejí v nepříznivé životní situaci, ale přesto je aplikován spíše pro zdravotně postižené. Duševně nemocní lidé sociální služby také využívají, ale dle zákona se s nimi moc nepočítá.

Svou nezastupitelnou roli v podpoře zaměstnávání zdravotně postižených má stát, kde se odkazuje na Listinu základních práv a svobod ve znění ústavního zákona č. 162/1998 Sb., která je součástí ústavního pořádku České Republiky, kde stojí, že nikomu nesmí být způsobena újma na právech pro uplatňování jeho základních práv a svobod.

Roku 2010 byla vyhlášena Úmluva o právech osob se zdravotním postižením, která je součástí Sbírký mezinárodních smluv. Tato úmluva je zapsána pod číslem 10/2010 a vztahuje se k uplatňování práv zdravotně postižených občanů se zřetelem k jejich individualitě.

Většina náležitostí z oblasti problematiky zaměstnávání osob se zdravotním postižením obsahuje a vymezuje Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, který vešel v platnost 1. října 2004. V tomto zákonu je vyčleněn § 78, odst. 1-2, o možnosti finanční podpory, příspěvek na podporu zaměstnávání osob se zdravotním postižením. Tento příspěvek se poskytuje zaměstnavateli, který zaměstnává více jak 50% osob zdravotně postižených. Příspěvek náleží zaměstnavateli měsíčně a to ve výši skutečně vynaložených mzdových nákladů na postiženého zaměstnance, včetně sociálního, zdravotního pojištění.

„Zaměstnavatelé jsou oprávněni požadovat od krajských poboček Úřadu práce

- a) informace a poradenství v otázkách spojených se zaměstnáváním osob se zdravotním postižením,***
- b) součinnost při vyhrazování pracovních míst zvláště vhodných pro osoby se zdravotním postižením,***

c) spolupráci při vytváření vhodných pracovních míst pro osoby se zdravotním postižením,

d) spolupráci při řešení individuálního přizpůsobování pracovních míst a pracovních podmínek pro osoby se zdravotním postižením.²¹

Povinností všech zaměstnavatelů vztahujících se k zaměstnávání osob se zdravotním postižením je:

a) rozšířit možnost zaměstnávání osob se zdravotním postižením individuálně přizpůsobovat pracovní místa a pracovní podmínky a vyhrazovat pracovní místa pro osoby se zdravotním postižením,

b) spolupracovat s úřadem práce příslušného místa při zajišťování pracovní rehabilitace,

c) vést evidenci zaměstnáváných osob se zdravotním postižením s údajem o důvodu, podle kterého byla uznána osobou zdravotně postiženou,

d) vést evidenci pracovních míst pro osoby zdravotně postižené.

Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti říká, že každý zaměstnavatel s více než 25 zaměstnanců je povinen zaměstnávat osoby se zdravotním postižením ve výši 4% povinného podílu osob na celkový počet zaměstnanců u zaměstnavatele.

Povinnost povinného podílu má zaměstnavatel možno splnit:

- zaměstnáním osoby se zdravotním postižením v pracovním poměru,
- odebíráním výrobků od zaměstnavatelů zaměstnávajícím více než 50% zaměstnanců se zdravotním postižením, nebo odebráním služby od chráněných pracovních dílen, které provozují občanská sdružení, státem registrovaná církev, náboženské společnosti, obecně prospěšné společnosti, nebo odebíráním výrobků a služeb od osob samostatně výdělečně činných.

S tímto zákonem se prolínají další zákony, Zákon č. 187/2006 Sb., o nemocenském pojištění, Zákon č. 155/1995 Sb., o důchodovém pojištění, Zákon č. 582/1991 Sb., o organizaci a provádění sociálního zabezpečení.

Nejvýznamnější změnou bylo samotné označení osob se změněnou pracovní schopností (ZPS), které bylo nahrazeno názvem osoba se zdravotním postižením (OZP), které se dle znění zákona poskytuje zvýšená ochrana na trhu práce.

²¹ Business center.cz. *Zákon č. 435/2004 Sb. ze dne 14. května 2004, o zaměstnanosti*, v platném znění, § 79. [online]. [cit. 2013-02-12]. Dostupné z: <http://business.center.cz/business/pravo/zakony/zamestnanost/cast3.aspx>.

„Příprava k práci je cílená činnost směřující k zapracování osoby se zdravotním postižením na vhodné pracovní místo a k získání znalostí, dovedností a návyků nutných pro výkon zvoleného zaměstnání nebo jiné výdělečné činnosti. Tato příprava trvá nejdéle 24 měsíců.“²²

Po dobu účasti na přípravě k práci na základě rozhodnutí úřadu práce náleží podpora při rekvalifikaci a to i v případě, že tato osoba není vedena v evidenci uchazečů o zaměstnání. Úřad může zaměstnavateli, který tuto činnost vykonává, uhradit náklady s touto činností spojené.

Na toto téma navazuje další vyhláška 518/2004 Sb., kterou se provádí Zákon 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů. Zde se pojednává o Příspěvku na zřízení chráněného pracovního místa a na částečnou úhradu provozních nákladů chráněného pracovního místa. Zaměstnavatel, který chce vytvořit pracovní místo pro osobu zdravotně postiženou požádá u Úřadu práce písemně o zřízení chráněného místa. Po projednání, posouzení a schválení žádosti Úřadem práce je vyhotovena smlouva, ve které je smluveno, za jakých podmínek bude příspěvek poskytnut. Jednou z nich je závazek provozování činnosti po dobu 3 let. Poskytnutý příspěvek je možné využít pouze na úhradu, která je dohodou stanovená ve smlouvě a náklady na zřízení chráněného pracovního místa jsou prokazatelné a to až po datu uzavřené smlouvy. Výše příspěvku se přiznává od průměrné mzdy v národním hospodářství za první až třetí čtvrtletí předchozího roku.

Zákon č. 108/2006 Sb., o sociálních službách, který vešel v platnost 1.1.2007, pojednává o poskytování pomoci a podpory osobám v nepříznivé životní situaci za pomoci sociálních služeb a stanovuje podmínky nutné pro výkon profese pracovníka v sociálních službách. Značná část zákona je věnována ochraně práv uživatele sociálních služeb. Uživatel těchto služeb společně se sociálním pracovníkem hledá cestu k naplnění svého cíle, hledá svoji cestu, svým vlastním tempem a možnostmi měnit cíl nebo ho zcela opustit. Klient má možnost stěžovat si na kvalitu poskytované služby, přístupu pracovníků, bez negativních důsledků na stížnost. Klient má možnost volby směru a rozsahu služeb. Sociální zákon také stanovuje, jaké má mít pracovník v sociálních službách kvalifikační vzdělání.

²² Business center.cz. *Zákon č. 435/2004 Sb. ze dne 14. května 2004, o zaměstnanosti*, v platném znění, § 72. [online]. [cit. 2013-03-01]. Dostupné z: <http://business.center.cz/business/pravo/zakony/zamestnanost/cast3.aspx>.

5.1 Kvalifikační požadavky na sociálního pracovníka

Kvalifikační požadavky na sociálního pracovníka upravuje *Zákon č. 108/2006 Sb., ze dne 14. března 2006, o sociálních službách*, ve znění pozdějších předpisů, v platném znění.

„Sociální pracovník

§ 109

Sociální pracovník vykonává sociální šetření, zabezpečuje sociální agendy včetně řešení sociálně právních problémů v zařízeních poskytujících služby sociální péče, sociálně právní poradenství, analytickou, metodickou a koncepční činnost v sociální oblasti, odborné činnosti v zařízeních poskytujících služby sociální prevence, depistážní činnost, poskytování krizové pomoci, sociální poradenství a sociální rehabilitace, zjišťuje potřeby obyvatel obce a kraje a koordinuje poskytování sociálních služeb.

§ 110

(1) Předpokladem k výkonu povolání sociálního pracovníka je způsobilost k právním úkonům, bezúhonnost, zdravotní způsobilost a odborná způsobilost podle tohoto zákona.

(2) Bezúhonnost se posuzuje a prokazuje podle §79 odst.2 a odst.3 věty první až třetí.

(3) Zdravotní způsobilost zjišťuje a lékařský posudek o zdravotní způsobilosti vydává registrující poskytovatel zdravotních služeb v oboru všeobecné praktické lékařství nebo v oboru praktický lékař pro děti a dorost a u zaměstnanců poskytovatel pracovnělékařských služeb.

(4) Odbornou způsobilostí k výkonu povolání sociálního pracovníka je

- **a)** *vyšší odborné vzdělání získané absolvováním vzdělávacího programu akreditovaného podle zvláštního právního předpisu²³ v oborech vzdělání zaměřených na sociální práci a sociální pedagogiku, sociální pedagogiku, sociální a humanitární práci, sociální práci, sociálně právní činnost, charitní a sociální činnost,*

²³ *Zákon č. 561/2004 Sb. ze dne 24. září 2004, o předškolním, základním, středním, vyšším odborném a jiném vzdělávání (školský zákon), ve znění pozdějších předpisů, v platném znění.*

- **b)** vysokoškolské vzdělání získané studiem v bakalářském, magisterském nebo doktorském studijním programu zaměřeném na sociální práci, sociální politiku, sociální pedagogiku, sociální péči, sociální patologii, právo nebo speciální pedagogiku, akreditovaném podle zvláštního právního předpisu²⁴,
- **c)** absolvování akreditovaných vzdělávacích kurzů v oblastech uvedených v písmenech a) a b) v celkovém rozsahu nejméně 200 hodin a praxe při výkonu povolání sociálního pracovníka v trvání nejméně 5 let, za podmínky ukončeného vysokoškolského vzdělání v oblasti studia, která není uvedena v písmenu b),
- **d)** absolvování akreditovaných vzdělávacích kurzů v oblastech uvedených v písmenech a) a b) v celkovém rozsahu nejméně 200 hodin a praxe při výkonu povolání sociálního pracovníka v trvání nejméně 10 let, za podmínky středního vzdělání s maturitní zkouškou v oboru sociálně právním, ukončeného nejpozději 31.prosince 1998.

(5) Odbornou způsobilost k výkonu povolání sociálního pracovníka při poskytování sociálních služeb ve zdravotnických zařízeních lůžkové péče podle § 52 má též sociální pracovník a zdravotně sociální pracovník, který získal způsobilost k výkonu zdravotnického povolání podle zvláštního právního předpisu²⁵.

(6) Při uznávání odborné kvalifikace nebo jiné způsobilosti státních příslušníků členských států Evropské unie se postupuje podle zvláštního právního předpisu^{26, 27}.

Osobnostní rysy terapeuta osob s duševními nemocemi:

- přiměřená dávka empatie,
- upřímnost,
- autentičnost,
- vstřícnost,

²⁴ Zákon č. 111/1998 Sb. ze dne 22. dubna 1998, o vysokých školách a o změně a doplnění dalších zákonů (zákon o vysokých školách), ve znění pozdějších předpisů.

²⁵ Zákon č. 96/2004 Sb. ze dne 04. února 2004, o podmínkách získávání a uznávání způsobilosti k výkonu nelékařských zdravotnických povolání a k výkonu činností souvisejících s poskytováním zdravotní péče a o změně některých souvisejících zákonů (zákon o nelékařských zdravotnických povoláních), v platném znění, § 5, 10, § 43 odst. 2 písm. d) a § 96.

²⁶ Zákon č. 18/2004 Sb. ze dne 10. prosince 2003, o uznávání odborné kvalifikace a jiné způsobilosti státních příslušníků členských států Evropské unie a o změně některých zákonů (zákon o uznávání odborné kvalifikace), ve znění pozdějších předpisů.

²⁷ Zákon v praxi.cz. Zákon č. 108/2006 Sb. ze dne 14. března 2006, o sociálních službách, ve znění pozdějších předpisů, v platném znění, § 67. [online]. [cit. 2013-03-01]. Dostupné z: http://zakon.vpraxi.cz/zakon_c_1082006_sb_o_socialnich_sluzbach.html.

- schopnost vytvářet vztahy založené na vzájemné důvěře a úctě,
- uznávat jedinečnost osobnosti,
- pomáhat směřovat ke spokojenější životní cestě,
- nesoudit, ale přijímat klienta,
- umět si poradit s nedorozuměními v terapeutickém vztahu,
- umět správně, pozitivně oceňovat,
- stát se jakýmsi koučem,
- zachovávat mlčenlivost a etiku,
- působit na upevňování a prohlubování pracovních návyků
- pomáhat při nácviku denních činností a vytváření pozitivních mezilidských vztahů.

Povinností sociálního pracovníka je seznámit se se stavem klienta, znát jeho anamnestickou diagnosu. Poté společně s klientem zpracují plán péče, kde se stanoví, které záležitosti, návyky budou prioritní a které činnosti znevýhodněný bude zvládat bez pomoci. Sociální pracovník nesmí být příliš kritický nebo náročný na klienta, na druhou stranu ani příliš ochranný. Úkolem sociálního pracovníka je pomáhat při dosahování cílu přiměřeným způsobem, definovat dosažené cíle, aby se zabránilo odmítnutí nemocného při nesplnění některého z cílů.

Z výběru legislativy nesmíme opomenout Zákon č. 198/2008 Sb., o rovném zacházení a o právních prostředcích ochrany před diskriminací, který vešel v platnost 23. dubna 2008. Zde je popsáno, jaký má být přístup k povolání, podnikání, kdo má právo na zaměstnání, odměňování, přístup ke vzdělání, poskytování služeb, zdravotní péči. Vysvětluje právo na rovné zacházení, nebýt diskriminován, ale také přípustné formy rozdílného zacházení.

Neméně významná úloha je spatřována v činnosti personálního úseku. Personální útvar má za úkol formulovat a navrhnout personální strategii podniku, radit pracovníkům a usměrňovat je při splnění úkolů, zajišťovat fungování personálních činností, metodicky je řídit a koordinovat a dbát na zlepšování těchto činností. Personální činnosti:

- Analýza pracovního místa- při procesu analýzy pracovního místa je nutné zjistit specifikaci jednotlivých úkolů, specifikaci metod provádění úkolů a vztah k jiným pracovním místům. Také je třeba zjistit, kolik pracovníků bude třeba na jednotlivé pracovní pozice a s jakou kvalifikací. Zdrojem těchto informací mohou být samotní pracovníci nebo

existující písemné materiály, jako popisy pracovních míst, plány pracoviště, klasifikace zaměstnání, informace o technologickém postupu atd.

- Personální plánování - je odvozené od analýzy pracovního místa, zaměřuje se na potřebě počtu a kvalifikaci jednotlivých pracovníků. Při plánování potřeb pracovních sil je nutná důkladná znalost vývoje trhu práce jak uvnitř organizace, tak vnějšího trhu. Toto plánování také ovlivňuje současná struktura podniku, současné pracovní podmínky, hodnocení pracovníků.
- Získávání pracovníků - souvisí s povahou práce, požadavky na kvalifikaci pracovníků. Osoby znevýhodněné duševní nemocí získávají prostřednictvím poskytování informací v léčebnách, psychoterapeutických poradnách, inzercí a pomocí Úřadu práce. Pro tyto osoby je důležité jaké v organizaci panuje sociální klima a mezilidské vztahy, jaká je úroveň péče o pracovníky.
- Výběr pracovníků - *„úkolem výběru pracovníků je rozpoznat, který z uchazečů o zaměstnání, shromážděných během procesu získávání pracovníků a prošlých předvýběrem, bude pravděpodobně nejlépe vyhovovat nejen požadavkům obsazovaného pracovního místa, ale přispěje i k vytváření zdravých mezilidských vztahů v pracovní skupině (týmu) i v organizaci, je schopen akceptovat hodnoty příslušné pracovní skupiny (týmu), útvaru a organizace a přispívat k vytváření žádoucí týmové a organizační kultury a v neposlední řadě je dostatečně flexibilní a má rozvojový potenciál pro to, aby se přizpůsobil předpokládaným změnám na pracovním místě, v pracovní skupině (týmu) i v organizaci.“*²⁸ Při výběru pracovníků s duševním onemocněním je nutné mít ohled na to, zda je tento pracovník vhodný vykonávat práci, jaké schopnosti má, zda zapadne do pracovní skupiny podniku a přijme hodnoty této organizace. Nesmí také opomenout, že výběr je oboustrannou záležitostí, uchazeč o pracovní místo je rovnoprávným partnerem a organizace tak k němu musí přistupovat. Svou úlohu zde zaujímá spolupráce s psychologem.

²⁸ KOUBEK, Josef. *Řízení lidských zdrojů: základy moderní personalistiky*. 3. vyd. Praha: Management Press, 2001, s. 156.

- Přijímání a orientace pracovníků - po výběru pracovníků následuje nejdůležitější náležitost a tou je vypracování a podepsání pracovní smlouvy. Pracovní smlouva není jednostrannou záležitostí a organizace by měla respektovat právo pracovníka na vyjednávání. Po počátečních formalitách je pracovník uveden na své pracoviště, kde mu je přidělen bezprostřední nadřízený, který má pomáhat s orientací ve firmě. Pracovník je seznámen se svými právy a povinnostmi, předpisy týkajícími se bezpečnosti práce a ochrany zdraví při práci, je informován o sociálně hygienických podmínkách práce. Na závěr je uveden na své pracovní místo, kde bude vykonávat svou pracovní činnost a jsou mu přiděleny pracovní pomůcky potřebné k výkonu práce. Orientace probíhá jak po formální linii, tak i po neformální linii. Hlavním úkolem orientace je, aby se pracovník co nejdříve zařadil do pracovního kolektivu, plnil své pracovní povinnosti a osvojil si specifické znalosti a dovednosti potřebné v organizaci. Pomoc nadřízeného pracovníka napomáhá v rychlejší adaptaci a ztotožnění se s cíli organizace. Proces adaptace nového pracovníka má také vzdělávací aspekt. Adaptace nově přijatých zaměstnanců má stejný význam jako jejich výběr. Proto je potřeba zajistit, aby uvedení nového zaměstnance na pracoviště a proces adaptace proběhli plánovitě a systematicky.
- Vzdělávání pracovníků - Přizpůsobování pracovních schopností pracovníků měnícím se požadavkům pracovního místa. Zvyšování použitelnosti pracovníků tak, aby zvládli v případě potřeby obsluhovat jiná pracoviště. Rozšiřování pracovních schopností pracovníků usnadňuje případné rekvalifikace. Formování osobnosti pracovníka. Doškolení nových pracovníků - ne vždy jsou nově přijatí pracovníci dostatečně vyškoleni a pouhé zaučení potom nestačí. Formování pracovních schopností člověka. V tomto procesu je zpracován plán rozvoje pracovníka a řízení jeho pracovního výkonu během období. Je to nepřetržitý proces, kdy je poskytována zpětná vazba pracovního výkonu, jeho neformální hodnocení a řešení problému pracovního výkonu. Vzdělávání nových pracovníků je koncipováno formou přednášek, které napomáhají ke zlepšování pracovních návyků, úrovně služeb pro zákazníka a zvýšení vědomostí o vlastní práci, zlepšili svoje vědomosti a dovednosti. Pro vedoucí pracovníky je také určena

supervize. Pokud zaměstnanec zvládne soustavně vykonávat složitější práci, je mu umožněno změnit náplň práce, vykonávat kvalifikovanější práci, pokud je toto pracovní místo volné. Zdraví zaměstnanci sociální firmy si své vzdělání musí doplnit o psychiatrické minimum.

- Hodnocení pracovníků - v tomto procesu je zpracován plán rozvoje pracovníka a řízení jeho pracovního výkonu během období. Je to nepřetržitý proces, kdy je poskytována zpětná vazba pracovního výkonu, jeho neformální hodnocení a řešení problému pracovního výkonu. Hodnocení pracovníků se ukázalo jako účinný nástroj kontroly a motivování pracovníků. Hodnocení výkonu práce osob s duševním onemocněním je chápáno v širším slova smyslu, tj. jako hodnocení pracovního a sociálního chování, schopností a vztahu k vykonávané činnosti a k podmínkám a prostředí, v nichž se pracovní činnost vykonává. V tomto případě se hodnocení zaměřuje buď na výsledky práce nebo na pracovní nebo sociální chování pracovníka. Při hodnocení pracovníků bychom měli rozpoznat jaká je současná úroveň pracovníků, zda je potřeba vzdělávání a rozvoje zaměstnanců, jaké zvolit metody posuzování a následného odměňování, rozpoznat potenciál pracovního výkonu znevýhodněných osob duševní nemocí, vytvořit program efektivity vzdělávacích programů a metod výběru zaměstnanců. Systém hodnocení pracovníků má být pro všechny pracovníky stejný, srozumitelný, porovnatelný a akceptovatelný. Kritéria hodnocení musí být založena na pečlivé analýze pracovních úkolů a organizace musí prověřit, zda všechna kritéria hodnocení jsou v souladu s platnými zákony. Hodnocení pracovního výkonu osob s duševní nemocí je prováděno častěji, vždy na konci hodnocení je sdělen výsledek s možností se k tomuto vyjádřit. K hodnocení těchto osob je přistupováno vždy individuálně, podle jejich momentálního zdraví.
- Odměňování pracovníků - organizace může vytvářením vnitřních odměn výrazně ovlivnit jeho vnitřní uspokojení z vykonané práce. Vytvořením na míru pracovní úkol, pověření úkolem, které jsou pro pracovníka přitažlivé, jak povahou, tak způsobem vykonání s využitím svých schopností, kterých si sám váží. Dalším důležitým faktorem vnitřní odměny jsou korektní vztahy zaměstnavatele se zaměstnancem

a uznávání jeho autonomie. Tyto odměny mají pouze individuální povahu, v organizaci se uplatňuje jako motivace k vykonávání své práce, a tím i uspokojení z této činnosti. Z tohoto vyplývá, že organizace má širší dispozici uplatnění odměn pro své pracovníky, které jsou vázány na povahu vykonávané práce, na odvedenou práci, na výkon pracovníka. V této souvislosti jsou vytvořeny pro systém odměn pravidla a postup, jak budou odměny využívány. Odměňování pracovníků by mělo být spravedlivé, přiměřené a motivující pro každého pracovníka. Každý zaměstnanec sociální firmy je odměňován v závislosti na obratu střediska danou procentuelní částkou - je tím sledována snaha zvýšit obrat střediska. Dále je tento zaměstnanec, kvartálně odměňován v závislosti na zisku střediska procenty ze zisku- snaha naučit šetřit. Vedoucí týmů bývají odměňováni kvartálně v závislosti na zisku (snaha zdokonalovat provoz, zvyšovat zisk). Vzhledem k tomu, že sociální firma Jůnův statek je součástí občanského sdružení Fokus Praha, výše základních mezd zaměstnanců sociální firmy se řídí mzdovým tarifem tohoto sdružení. Mzdový tarif v této organizaci zohledňuje výši pracovního úvazku, typ práce, vzdělání, praxi, stupeň podpory. Vychází z běžných tabulkových mezd ve sdružení Fokus schválených jeho radou a jsou platné pro zaměstnance znevýhodněné i zdravé. Pozornost odměňování se soustředí i na vnější odměny, a to nejvíce na formu peněžních odměn. Pro organizaci je nutné si vytvořit a udržet takové zaměstnance, aby dosáhla potřebné flexibility, kreativity a tím dosažení konkurenceschopnosti na pracovním trhu. Pro zaměstnance je odměna uspokojením základních potřeb sebe, popř. své rodiny, uspokojení pocitu seberealizace, dobré vztahy na pracovišti nebo práce, která je uspokojuje.

- Rozmísťování, propouštění pracovníků - sociální firma zaměstnává i jiné cílové skupiny (např. tělesně znevýhodněné). Důvodem, že nezaměstnává více zaměstnanců z jiných cílových skupin je to, že tato sociální firma, která je součástí občanského sdružení pro duševně nemocné a využívá jeho služeb, není plně připravena na pomoc lidem s jiným typem znevýhodnění. Péči o zaměstnance s duševní nemocí sociální firma provádí již řadu let. Při rozmísťování pracovníků bereme ohled na profil pracovníka, tak na povahu pracovního místa. Kvalifikační

a charakterové charakteristiky jsou podkladem pro rozmístění pracovníků. Mají však spíše formální význam, teprve na základě hodnocení pracovníka lze lépe posoudit způsobilost pracovníka k vykonávání konkrétní pracovní funkce. Profil a specifikace pracovního místa dotváří představu o žádoucí úrovni pracovního výkonu. Rozmísťování pracovníků je nepřetržitým procesem, tak aby vznikla rovnováha v počtu a struktuře pracovních míst a počtem a strukturou zaměstnanců. Tak jak se mění schopnosti pracovníků, mění se struktura personálu, mění se požadavky na pracovní místa. Samozřejmě se mění i požadavky na organizaci, technologie a technika v ní, požadavky pracovního trhu v konkurenčním prostředí. *„Pokud selže zaměstnanec na jednom pracovišti, ale jeví se, že by mu mohla být nabídnuta práce na jiném místě v rámci sociální firmy, které by mu vyhovovalo - nabízí se mu v první řadě přechod na toto místo. V případě, že není pro zaměstnance jiné vhodné místo, hledá se uplatnění na jiném pracovišti, které by více vyhovovalo jeho schopnostem (tréninková pracoviště, chráněná dílna, a.j.). V tomto případě opět sociální firma spolupracuje s další organizací (nejčastěji s Fokus Praha, o.s.) a jejími sociálními pracovníky, kteří pomohou najít tomuto zaměstnanci vhodné pracovní místo.*

Pokud se přesto zaměstnanec jeví do budoucna jako perspektivní a jeho problémy pouze jako přechodné, pracovní místo se mu pokud možno podrží do doby, než se zlepší jeho zdravotní stav a schopnost zvládnout tuto práci. Pokud je jeho místo obsazené, zařazuje se v pořadí čekatelů na přední místo.²⁹

²⁹ Socialnifirmy.cz. [online]. [cit. 2013-02-05]. NOVÁK, Jiří a Radka ERBANOVÁ. *Zaměstnávání lidí s duševním onemocněním Sociální firma a diverzita na pracovišti*. Vyd. Praha: Fokus Praha, říjen 2007, s. 7. Dostupné z: http://www.socialnifirmy.cz/images/Diverzita_na_pracovi%C5%A1ti.pdf.

PRAKTICKÁ ČÁST

6 POPIS VÝZKUMU

V zájmu každého zaměstnavatele, nevyjímaje zaměstnavatele znevýhodněných zaměstnanců, je jedním z prvků řízení průběžné zaznamenávání potřeb svých zaměstnanců, jejich spokojenosti na různých pracovních pozicích v zaměstnání. Tyto záznamy jsou významným východiskem pro plánování organizace práce každé firmy, vedení zaměstnanců, jejich hodnocení, motivace a hodnocení k jejich pracovní činnosti. Zaměstnavatelé, kteří jsou zapojeni do komplexu péče o zdravotně znevýhodněné, mohou být zdrojem tvorby metodiky služeb, a současně nositelem informací směrem k snazšímu pochopení problematiky konkrétní skupiny znevýhodněných zaměstnanců. Zjišťování a mapování potřeb s navazující zpětnou vazbou hraje velmi významnou roli také v oblasti osobního přínosu pro jednotlivé zaměstnance, jejich postojů k práci a vnímání sebe sama v týmu ostatních zaměstnanců. Odraz spokojenosti a seberealizace na poli pracovním bezpochyby nalézáme v celkovém hodnocení kvality života jednotlivce. A proto je velmi důležité vnímat možnosti, zájem o pracovní potřeby zaměstnance a jeho spokojenosti, které přináší jednotlivci s duševním onemocněním.

6.1 Formulace cílů a metod výzkumu

Výzkumné šetření se zabývá problematikou potřeb a spokojeností v pracovním životě osob s duševním onemocněním. Výzkum je konkrétně zaměřen výstup z výzkumu u skupiny osob zaměstnaných v sociální firmě Jůnův statek. Závěry z výzkumu obsahují hodnocení spokojenosti a důležitosti s jednotlivými variantami v pracovním životě a mohli by být podnětem nebo východiskem pro budoucí plánování při řízení podniku a pomůckou k pochopení potřeb zaměstnanců.

Stanovením jednotlivých oblastí pracovního života vycházelo z poznatků a východisek teoretické části diplomové práce a definovaných standardů sociální firmy, které některé podmínky zaměstnávání v sociální firmě vymezují a zároveň doporučují principy a způsoby uplatňované vůči všem svým zaměstnancům. Hlavním cílem

výzkumu byla snaha zmapovat oblasti spokojenosti zaměstnanců s duševním onemocněním.

Určením konkrétních determinantů pracovního uplatnění osob s duševním onemocněním v sociální firmě má sloužit jako podklad pro výzkumné šetření a vyhodnocení hypotéz, ale současně by mělo být východiskem pro možné stanovení kvality pracovního života znevýhodněných osob. Na základě stanovených pracovních oblastí, které jsou jednoznačnými faktory určujícími subjektivní pracovní spokojenost, by mělo být výzkumným šetřením zjištěno, do jaké míry jsou zaměstnanci v této firmě spokojeni s nastavenými pracovními podmínkami a jakou důležitost přikládají jednotlivým oblastem pracovního života. Analýza výzkumu by měla odhalit oblasti, které zaměstnanci považují za zcela bezvýznamné a naopak, či jak je vysoká spokojenost s jednotlivými oblastmi.

Na základě výzkumného šetření byly stanoveny následující hypotézy:

Hypotéza 1: Předpokládáme, že rozdílné hodnocení v jednotlivých oblastech pracovního života v závislosti na věku a pohlaví ve smyslu negativnějšího hodnocení pracovní spokojenosti skupiny pracovníků vyššího věku.

Hypotéza 2: Předpokládáme, že zaměstnanci ví o možnosti informací o možném uplatnění se na trhu práce z psychoterapeutických poraden, nebo podobných zdrojů.

Hypotéza 3: Předpokládejme, že osobám s duševní nemocí je poskytována služba sociálního pracovníka dle individuálních potřeb.

Metoda výzkumu a technika sběru dat

Pro výzkumné šetření byl zvolen kvalitativní průzkum.

K výběru této metody pro námi sledovaný výzkumný závěr s danou skupinou znevýhodněných osob bylo přihlíženo k závěrům, které vyplynuly na základě rozhovoru s vedením firmy Júnův statek. Tato skupina respondentů sehrála nemalý podíl na výběru konečných otázek uplatněných v průzkumu uvádím následující východiska:

- Pro výzkumné šetření byla stanovena podmínka zaměřit se na celou šíři zjišťování pracovní spokojenosti pracovního života a hierarchie jejich potřeb v zaměstnávání;
- Ze zkušeností firemních výzkumů, kdy byl použit dotazník, se ukázalo, že návratnost dotazníků je velmi nízká;
- Na základě rozličných diagnóz duševních nemocí, věku, dovedností, bylo s vedením sociální firmy vyhodnoceno, že bude vysoká pravděpodobnost rozdílného pojetí a pochopení jednotlivých otázek. Závěrem bylo, že dotazník by měl být administrován pomocí tazatele;
- Byl stanoven požadavek na přehledné strukturování otázek, jasnou formulaci otázek, přiměřeně dlouhý čas na zpracování dotazníku kvůli zajištění plné pozornosti;
- Nutnost neopomenout zajistit anonymitu respondentů vůči dalším možným osobám, podílejících se na manipulaci s dotazníky.

Ze závěrů a podmínek byla nejvhodnější volba dotazník s pomocí sociálního pracovníka se kterým se respondenti znají a důvěřují mu. Výzkumné šetření komplikoval fakt, že duševně nemocní lidé často obtížně hledají důvěru k lidem a v tomto případě se mohlo jednat pro ně o citlivé téma. Hraje v tom roli jednak paranoidní nastavení, které s nemocí souvisí, ale také zkušenosti se stigmatizací duševních nemocí.

Technika

Hlavními technikami, které byly použity při realizaci průzkumu byly: sekundární analýza dat, dotazník. Vycházelo se ze stanovených cílů průzkumu, charakteristiky cílové skupiny a podmínek pro průzkum. Východiska kvalitativní metody nám umožnila respektovat potřeby cílové skupiny a více vnímat možné překážky při zjišťování dat.

6.2 Charakteristika výzkumného vzorku

Následující průzkum se uskutečnil v sociální firmě Jůnův statek, který svojí komunitní péčí spadá pod neziskovou organizaci Fokus Praha o.s..

Organizace Fokus Praha o.s. je sdružením, které založili občané ve smyslu Zákona č. 83/1990 Sb. o sdružování občanů. Služby začala poskytovat roku od 1990. Posláním sdružení je podporovat lidi s duševní nemocí ke spokojenému zvládnutí života a nalézt možnost osobní realizace ve společnosti. Smyslem je podpořit lidi s duševní nemocí aby byli schopni:

- mít rodinu, bydlení, sociální vztahy a práci,
- určit si vlastní životní směr
- uplatňovat své přednosti, talent,
- mít perspektivu a jistoty,
- mít uspokojivé základní materiální potřeby,
- postarat se o své zdraví a léčit se,
- naučit se využívat příležitosti komunity.

„Za tímto účelem Sdružení:

- *poskytuje programy a služby (zdravotní, psychoterapeutické, pracovní a sociální rehabilitace) na odborné úrovni v dostupné formě pro lidi se zkušeností s duševní nemocí*
- *pracuje v komunitě a s komunitou*
- *obhajuje práva a zájmy lidí se zkušeností s duševní nemocí*
- *informuje o problematice duševního zdraví a duševní nemoci a propaguje otevřený přístup a toleranci k lidem se zkušeností s duševní nemocí*
- *sdužuje a spravuje prostředky, určené pro pomoc lidem se zkušeností s duševní nemocí a k rozvoji péče o duševní zdraví a účelně s nimi nakládá v souladu se svým posláním a zaměřením*
- *zajišťuje vzdělávací programy pro zaměstnance Sdružení, odbornou i laickou veřejnost*
- *pracuje na zvyšování kvality služeb a celkovém rozvoji oblasti péče o lidi se zkušeností duševní nemoci*
- *iniciuje a aktivně se podílí na tvorbě regionálního systému péče o lidi se zkušeností duševní nemoci.*³⁰

Sociální firma Jůnův statek

Výše jmenovaná sociální firma je subjektem sociálního podnikání, který splňuje principy sociálního podniku, má příslušné živnostenské oprávnění a je konkurence schopným podnikatelským subjektem na trhu práce.

³⁰ Fokus-praha.cz. [online]. [cit. 2013-02-05]. Dostupné z: http://www.fokus-praha.cz/images/stories/dokumenty/o-fokusu/Stanovy_Fokusu_Praha_platn_od_01012006__2_.pdf.

Účelem je vytváření pracovních míst pro osoby znevýhodněné a poskytnout jim přiměřenou pracovní a psychosociální podporu. Tyto základní principy vymezují standardy sociálního podnikání.

Oblasti standardů sociální firmy:

- Oblast podnikání
- Oblast zaměstnávání
- Oblast podpory

Oblast podnikání- zahrnuje samotné podnikání, vchází z podnikatelského plánu, které je vyhodnocované, má jasnou strategii řízení, řešení krizových ekonomických situací. Má vypracovaný soubor vnitřních pravidel, které upravují chování k zaměstnancům, dodavatelům, investorům.

Oblast podnikání firmy má naplňovat stanovené procento příjmů vlastní produkcí, prezentovat firmu na veřejnosti, informovat veřejnost o svém poslání, činnosti a způsobu zaměstnávání znevýhodněných osob.

Oblast zaměstnávání- standard popisuje organizační strukturu a systém řízení, způsob komunikace ve firmě, etické principy, způsob uskutečňování pracovněprávních vztahů se zaměstnanci, poměr znevýhodněných a neznevýhodněných zaměstnanců.

Organizační struktura organizace, určení pravomocí a odpovědnosti jednotlivých pozic je srozumitelně popsána. Pracovní náplně mohou být stanoveny na základě konkrétního znevýhodnění zaměstnance. Odlišnosti ve výkonu jednotlivých zaměstnanců mají být zohledňovány a respektovány. Firma má stanovená pravidla vnitřní komunikace.

Podíl zaměstnanců se znevýhodněním se pohybuje od 25% do maximální výše 55% zaměstnanců se znevýhodněním, tím je myšleno, že ve stanovém procentu jsou započítáváni ti zaměstnanci, kteří vzhledem ke svému znevýhodnění čerpají dlouhodobou nebo často se opakující pracovní a psychosociální podporu. Kritéria a způsob výběru zaměstnanců má firma jasně stanoven.

Oblast podpory- týká se adaptace přípravy na povolání zajištění podmínek k udržení zaměstnání a rozvoje profese. Firma má připravený plán a systém zaškolování a poskytování psychosociální podpory. Systém zohledňuje individuální potřeby zaměstnanců, usnadňuje a zlepšuje orientaci na pracovišti v pochopení pracovních činností.

Firma zajišťuje odborné vedení, míru potřebné pracovní a psychosociální podpory svých zaměstnanců, kteří jsou s rozsahem seznámeni. Podmínky a pracovní prostředí vychází z potřeb všech zaměstnanců. Snahou je předcházet stresovým situacím a následnému syndromu vyhoření. Každý zaměstnanec má právo na pravidelné hodnocení svého pracovního výkonu. Profesní rozvoj svých zaměstnanců se zajišťuje na základě znalostí potřeb svých zaměstnanců, každý má vypracovaný svůj vzdělávací plán jak z hlediska časového, tak i z hlediska provozního.

Sociální firma Jůnův statek se nachází na severním okraji hlavního města Prahy, v obci Sedlec. Pozemky s budovou získalo občanské sdružení Fokus Praha v 90. letech 20. století. V současnosti firma poskytuje pohostinskou činnost a ubytovací služby. V oblasti pohostinství nabízí dva restaurační sály s kapacitou 60 míst a penzion s kapacitou 40 lůžek. Sociální firma Jůnův statek je také velmi využívána pro školící programy a kurzy, které využívají i jiné neziskové organizace.

Zaměstnání se zde nabízí převážně osobám s duševní nemocí, neboť sociální firma Jůnův statek úzce spolupracuje se zakládající společností Fokus Praha o.s., pro kterou je primární cílová skupina lidé s duševním onemocněním. Tyto znevýhodněné osoby zastávají převážně profese pomocných sil, obsluha prádelny, pokojská, uklízečka, obsluha prodeje občůdku.

Celkový počet zaměstnanců v této firmě je 60 zaměstnanců, z toho 42 zaměstnanců s duševním onemocněním, 10 zaměstnanců s jiným znevýhodněním a 8 zaměstnanců bez znevýhodnění. Vzhledem k pracovním omezením a tím i pracovní doby je nutný směnný provoz. Pracovní omezení se týká časté nemoci, výkonnosti, nutnosti častější kontroly s nutností vysoké míry podpory. Pracovní smlouvy jsou uzavírány v současnosti na dobu určitou od 4- 5 měsíců, ve kterých je zároveň ochranná zkušební doba 3 měsíce. Po této době dle individuálního posouzení konkrétního pracovníka firma rozhodne o prodloužení smlouvy a dalším plánu vzdělávání, zaučování. Smlouva se obvykle prodlužuje na dobu neurčitou, délka pracovního poměru není limitována.

Vedoucí pracovník zajišťuje provoz a plánování směn, je zodpovědný za pracovní výkon znevýhodněného zaměstnance. Měl by poskytovat podporu znevýhodněnému zaměstnanci v pracovní činnosti a také dotyčné zaměstnance ohodnotit.

S vytipováním zaměstnanců s diagnózou duševní nemoci spolupracovalo vedení sociální firmy Jůnův statek a sociální pracovníci, kteří poskytli seznam zaměstnanců, u kterých na základě informací z dotazníků při nástupu do zaměstnání

se duševní nemoc předpokládala. Konkrétní diagnóza byla případně sdělena samotným respondentem, pokud toto chtěl sdělit.

Z oslovených 42 znevýhodněných zaměstnanců s duševní nemocí se průzkumného šetření zúčastnilo 25 respondentů. Ostatních 17 znevýhodněných zaměstnanců spolupráci buď odmítlo, nebo se nacházeli v pracovní neschopnosti.

7 KVALITATIVNÍ VÝZKUM

Po vytipování respondentů následovalo osobní oslovení každého z předpokládaných respondentů za účelem domluvení termínu schůzky za účelem vyplnění dotazníku. Vedení firmy zaměstnancům umožnilo zúčastnit se průzkumu v rámci své pracovní doby. Bylo přihlédnuto na nenarušení chodu běžného provozu a na potřeby zaměstnance, aby nebyl unaven po práci, příliš nervózní, že nestihne vykonat svoji práci, nebo ho nikdo nezastoupí. S každým osloveným respondentem bylo jednáno individuálně, tak aby nebyla narušena anonymita a bylo zajištěno důvěrnější prostředí. Místem pohovoru byla speciálně vyhrazená místnost, kterou nám poskytla sociální pracovnice, kde byl zajištěn klid po celou dobu rozhovoru s respondentem. Respondent dotazník vyplnil sám dle pokynů tazatele, nebo byl dotazník dle přání respondenta administrován tazatelem. Ve všech případech byl pro dotazníkový průzkum zachován jednotný postup a respondenti byli o této možnosti informováni. V úvodu byli respondenti seznámeni s účelem šetření, průběhem a předpokládanou dobou trvání.

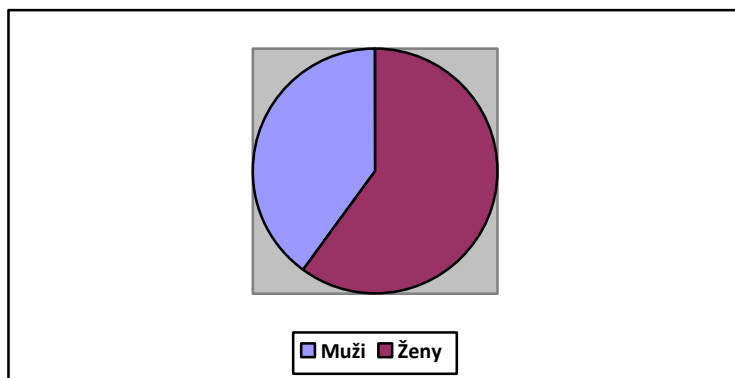
Celková doba administrace dotazníku byla stanovena na 30 minut. Celá doba setkání byla 45 minut až 1 hodinu, dle potřeb a schopností respondenta. U každého respondenta šlo o individuální setkání, někteří respondenti přistupovali k průzkumu velmi vstřícně, neboť podobné dotazníky již v dřívější době zpracovávali, někteří byli naopak rozpačití, měli obavu o svou anonymitu, nebo si nedůvěřovali, že zpracují dotazník správně. Po bližším objasnění a pokusu porozumět otázkám se situace během rozhovoru podstatně zlepšila.

Bylo nutné vzít v úvahu problém ovlivnění výsledků osobou tazatele, proto byl kladen důraz na co nejvíce neutrální postoj k dotazovaným respondentům a jejich výpovědím.

Otázka č. 1: Pohlaví

Z oslovených 42 respondentů se dotazníkového šetření zúčastnilo 25 znevýhodněných osob s duševní nemocí. Zastoupení žen vzhledem k povaze vykonávaných profesí je větší než zastoupení mužů. Žen se zúčastnilo 15 a mužů 10.

Graf 1: Pohlaví

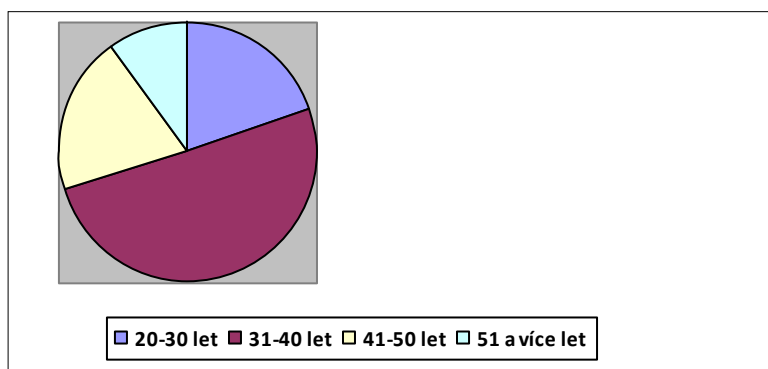


Zdroj: autor práce (vlastní šetření)

Otázka č. 2: Do jaké věkové kategorie patříte?

Podle věkové kategorie byli respondenti rozděleni do čtyř věkových skupin. Do první spadají respondenti ve věku 20- 30 let (5), druhá skupina je ve věku 31- 40 let (12), třetí věkovou kategorií jsou respondenti ve věku 41- 50 let (6) a čtvrtou skupinou jsou respondenti ve věku 51 a více let (2). Nejčetnější věkovou skupinu zastupují respondenti ve věku 31- 40 let.

Graf 2: Přehled věkové kategorie



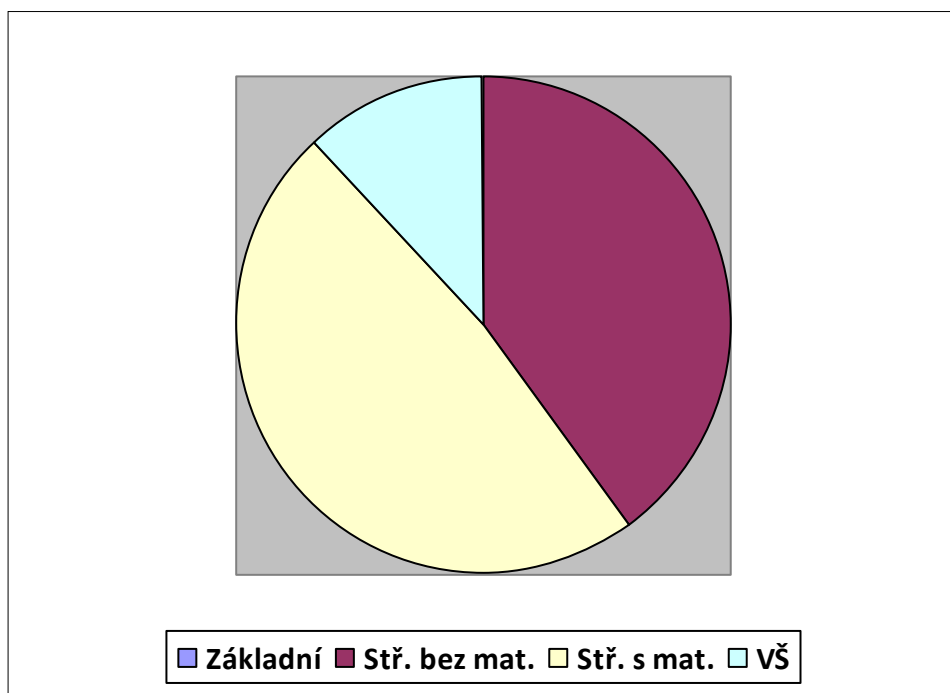
Zdroj: autor práce (vlastní šetření)

Otázka č. 3: Vaše ukončené vzdělání?

Z hlediska nejvyššího dosaženého vzdělání se průzkumu zúčastnili pouze 3 respondenti, 12 respondentů uvedlo jako dosažené vzdělání střední vzdělání zakončené maturitní zkouškou, 10 respondentů absolvovalo střední vzdělání bez maturitní zkoušky, žádný ze zúčastněných respondentů neměl ukončené základní vzdělání.

Během rozhovorů bylo zřetelné, že mnozí z respondentů vnímají jako ukončené vzdělání jakékoliv vzdělání, které někdy započali. Uvedené údaje a reakce respondentů prokázali, že osoby s duševní nemocí, kteří pro časný počátek své nemoci nemohli pokračovat ve studiu vzniklou situací trpí a neradi se smiřují s faktem, že pokračování ve studiích by bylo nad jejich síly.

Graf 3: Přehled ukončeného vzdělání

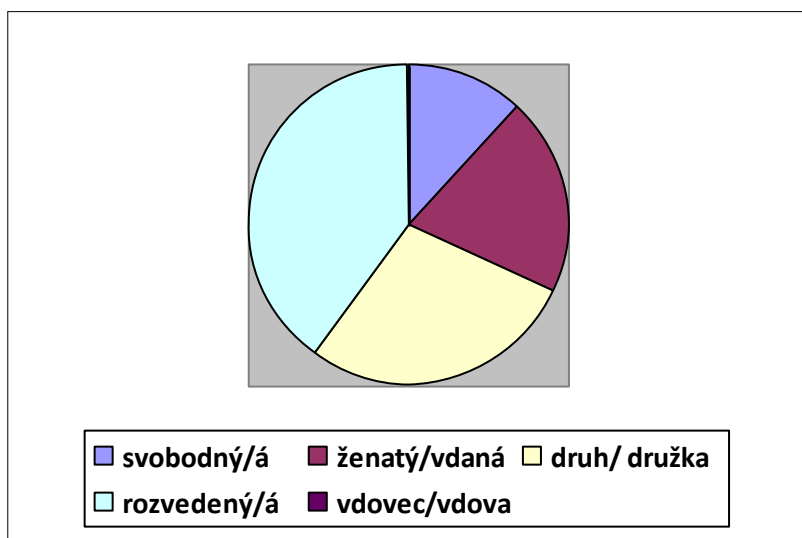


Zdroj: autor práce (vlastní šetření)

Otázka č. 4: Rodinný stav a)

Většina z respondentů je v současné době rozvedená - 10 osob, tudíž se svobodnými - 3 osoby je to největší skupina dotazovaných, další zastoupení mají respondenti v soužití s druhem/ družkou - 7 respondentů, ve skupině ženatý/ vdaná bylo 5 respondentů. V souboru respondentů nebyl nikdo ovdovělý.

Graf 4: Rodinný stav a)

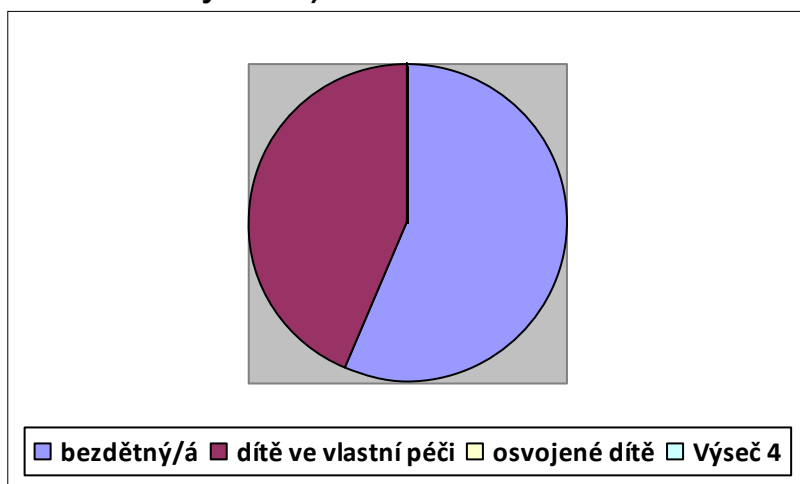


Zdroj: autor práce (vlastní šetření)

Otázka č. 5: Rodinný stav b)

14 respondentů je bezdětných, uvádějí, že na děti mají ještě čas, nikam nespěchají, 11 respondentů má již své potomky, žádný z respondentů neměl děti v péči jiné osoby.

Graf 5: Rodinný stav b)

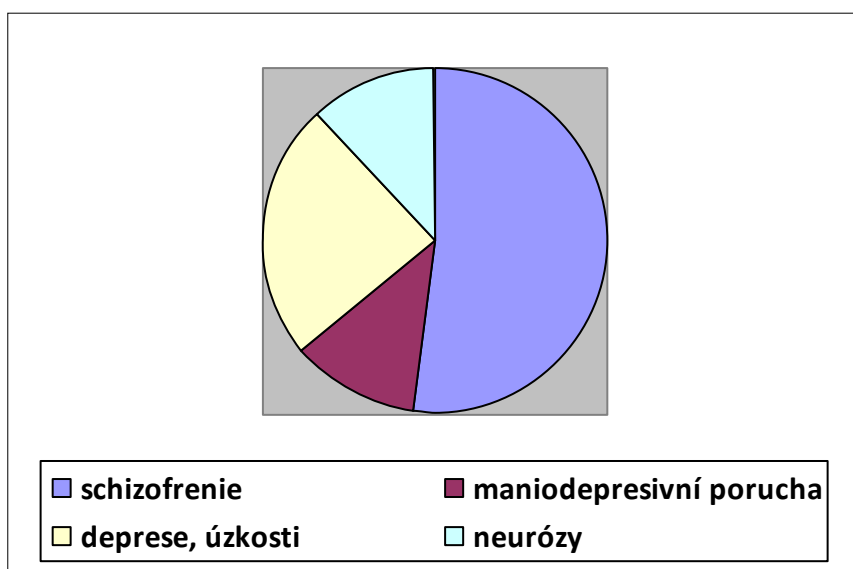


Zdroj: autor práce (vlastní šetření)

Otázka č. 6: Psychiatrická diagnóza

Většina respondentů neměla problém se sdělením své diagnózy, všichni dotazovaní byli se svou diagnózou obeznámeni. Největší zastoupení bylo z okruhu schizofrenních onemocnění, což bylo 13 osob, další skupinou s projevy depresí a úzkostmi bylo 6 respondentů, maniodepresivní poruchou trpí z této průzkumné skupiny 3 osoby a neurózami trpí 3 osoby z vybraného vzorku osob.

Graf 6: Psychiatrická diagnóza

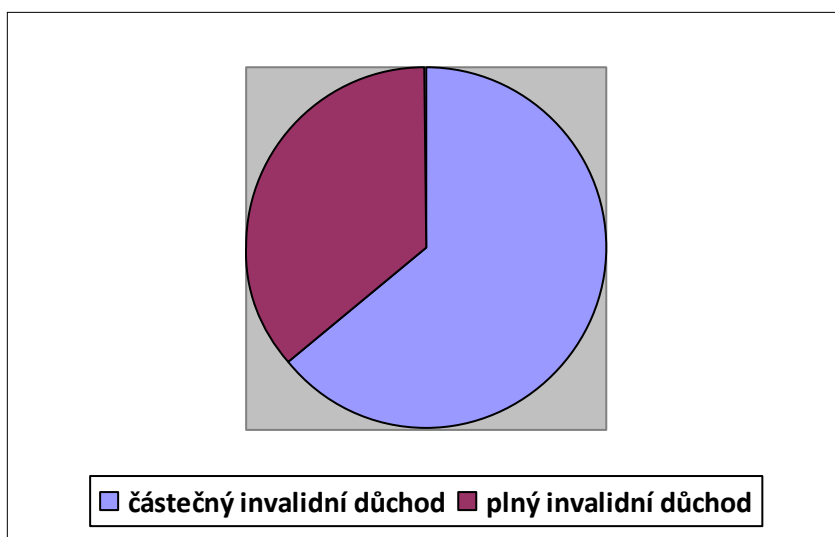


Zdroj: autor práce (vlastní šetření)

Otázka č. 7: Typ invalidního důchodu

Většina z průzkumného vzorku pobírá částečný invalidní důchod, jedná se o 16 respondentů, 9 respondentů má přiznaný plný invalidní důchod.

Graf 7: Typ invalidního důchodu

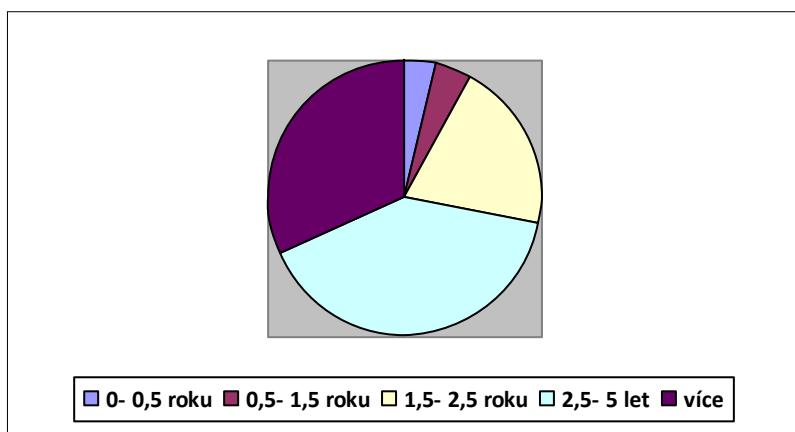


Zdroj: autor práce (vlastní šetření)

Otázka č. 8: Doba od poslední hospitalizace

Rozdělení respondentů na skupiny podle délky od poslední hospitalizace by mohlo být také významným ukazatelem pracovní spokojenosti zaměstnanců sociální firmy. Skupina, která uvedla nejdelší dobu od poslední hospitalizace byla zastoupena 8 respondenty, další, početnější skupinou bylo 10 osob od poslední hospitalizace. Dalších 5 respondentů uvedlo, že jejich hospitalizace nebyla od 1,5- 2,5 roku. Pouze jedna osoba byla hospitalizována v rozmezí 0,5- 1,5 roku a jedna v rozmezí 0- 0,5 roku v ambulantní psychiatrické péči.

Graf 8: Doba od poslední hospitalizace

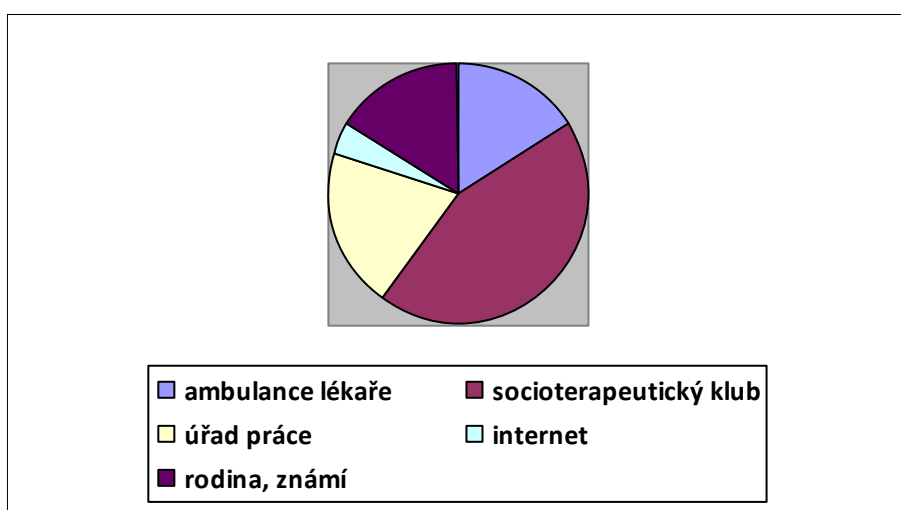


Zdroj: autor práce (vlastní šetření)

Otázka č. 9: O možnosti zaměstnání jsem se dozvěděl/a

Většina respondentů (11), se o možnosti zaměstnání v sociální firmě nebo jiném podporovaném zaměstnávání dozvěděla v socioterapeutickém klubu, kam se dostali na doporučení lékaře (4). Dobrou součinnost uvedlo 5 respondentů s úřadem práce, 4 respondentů pomohla rodina nebo známí a pouze 1 respondent vyhledal zaměstnávání v sociální firmě pomocí internetu. Většina respondentů uvedla, že sami by o zaměstnávání v sociální firmě nevěděli a byla to pro ně přínosná pomoc jak se resocializovat a pracovat se neznevýhodněnými.

Graf 9: Informace o možnosti zaměstnání

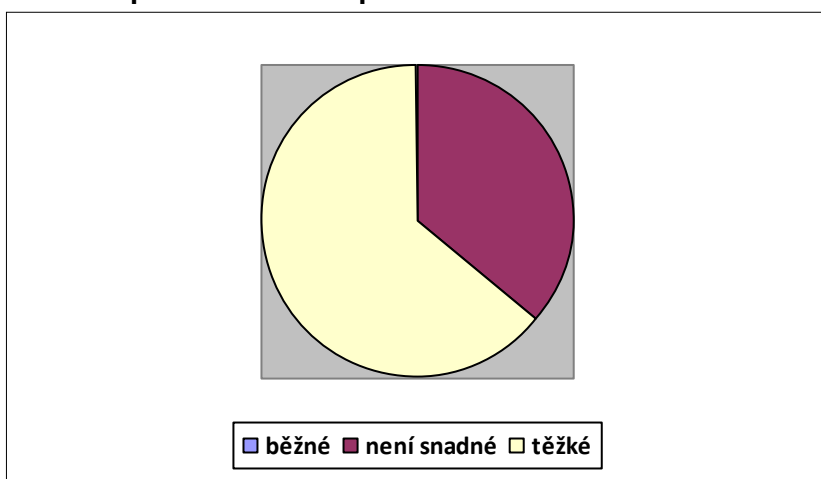


Zdroj: autor práce (vlastní šetření)

Otázka č. 10: Uplatnění na trhu práce je

16 respondentů uvedlo, že vyhledat zaměstnání pro osobu s duševní nemocí je těžké, neboť jsou postiženi stigmatizací. Velmi málo zaměstnavatelů je informováno o jednotlivých duševních nemocích. 9 respondentů uvedlo, že jejich uplatnění se na trhu práce nebylo snadné.

Graf 10: Uplatnění na trhu práce

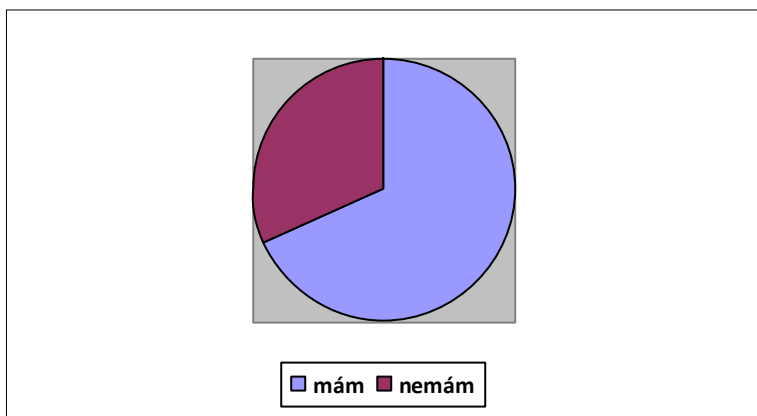


Zdroj: autor práce (vlastní šetření)

Otázka č. 11: Zájem na dalším vzdělávání- rekvalifikaci

Zájem na dalším vzdělávání projevilo 17 respondentů převážně mladšího věku, 8 respondentů zájem nemá, nevidí perspektivu jiného zaměstnání.

Graf 11: Zájem na dalším vzdělávání- rekvalifikaci

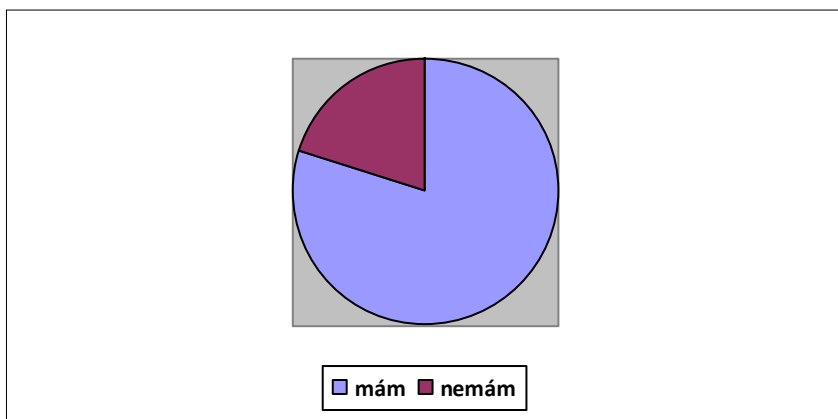


Zdroj: autor práce (vlastní šetření)

Otázka č. 12: Možnost o dalším rozhodování o svém pracovním tempu

Možnost o dalším rozhodování o svém pracovním tempu uvedla většina (15) respondentů, pouze 10 respondentů má pocit, že takto rozhodnout nemohou. Všichni respondenti byli seznámeni s touto možností při svém nástupu do zaměstnání.

Graf 12: Možnost rozhodování o svém pracovním tempu



Zdroj: autor práce (vlastní šetření)

Otázka č. 13: Máte dle svých individuálních potřeb podporu ze strany sociálního pracovníka?

Podporu sociálního pracovníka pociťuje kladně 20 respondentů, pouze 5 toto hodnotí negativně. Negativní hodnocení by mohlo být způsobeno zaneprázdněním sociálního pracovníka a nutností časové prodlevy čekání na termín setkání.

Graf 13: Podpora sociálního pracovníka

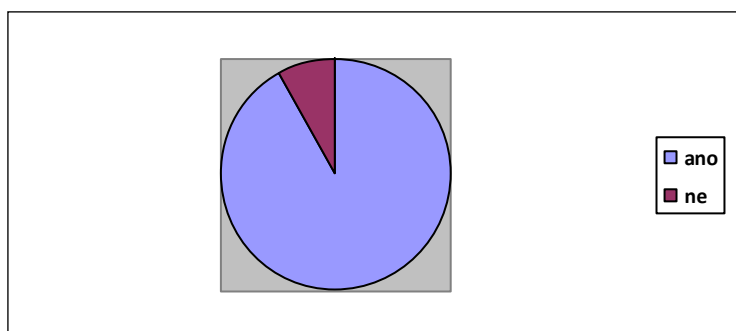


Zdroj: autor práce (vlastní šetření)

Otázka č. 14: Máte zkušenost s přípravou (rekvalifikací) na současné povolání?

15 respondentů uvedlo, že nějakou zkušenost s přípravou na současné povolání má. V průzkumu se projevil kurz na přípravu pokrmů, zaškolení v kuchyni, obsluha hostů, zahradnické práce. 5 respondentů tuto zkušenost nemá, ale rádi by se nějaké rekvalifikace zúčastnili.

Graf 14: Zkušenost s rekvalifikací na současné povolání

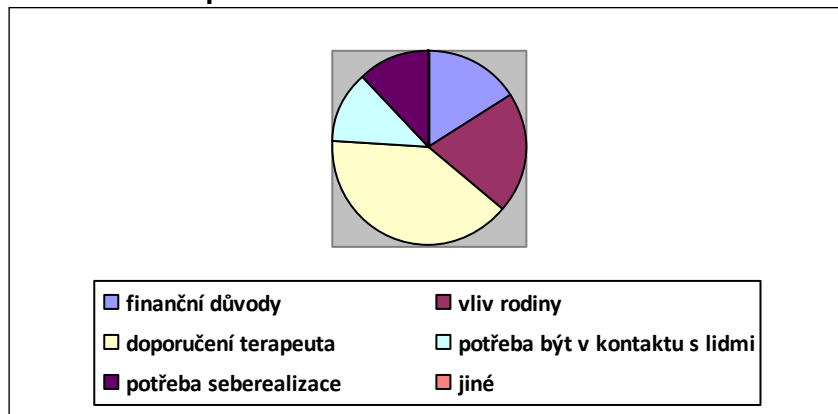


Zdroj: autor práce (vlastní šetření)

Otázka č. 15: Jaký byl důvod pracovat v sociální firmě?

Jako nejčastější důvod u respondentů byl uváděn doporučení terapeuta (10), jako léčebná pomůcka. Vliv rodiny uvedlo 5 respondentů, potřebu finančního zajištění motivovalo 4 respondenty, potřebu po uplatnění se na trhu práce a vlastní seberealizace měli 3 respondenti a stejný počet respondentů určilo potřebu být v kontaktu s lidmi, zařadit se do společnosti.

Graf 15: Důvod práce v sociální firmě



Zdroj: autor práce (vlastní šetření)

Otázka č. 16: Jaká je vaše pracovní pozice ve firmě?

V grafu je znázorněn přehled vykonávaných profesí v sociální firmě lidmi znevýhodněnými duševní nemocí. Snahou bylo při výběru vzorku respondentů zastoupit každou profesi v sociální firmě.

Administrativní pracovník- 1

Recepční - 1

Pradlena - 3

Uklízečka - 5

Číšník/ servírka - 0

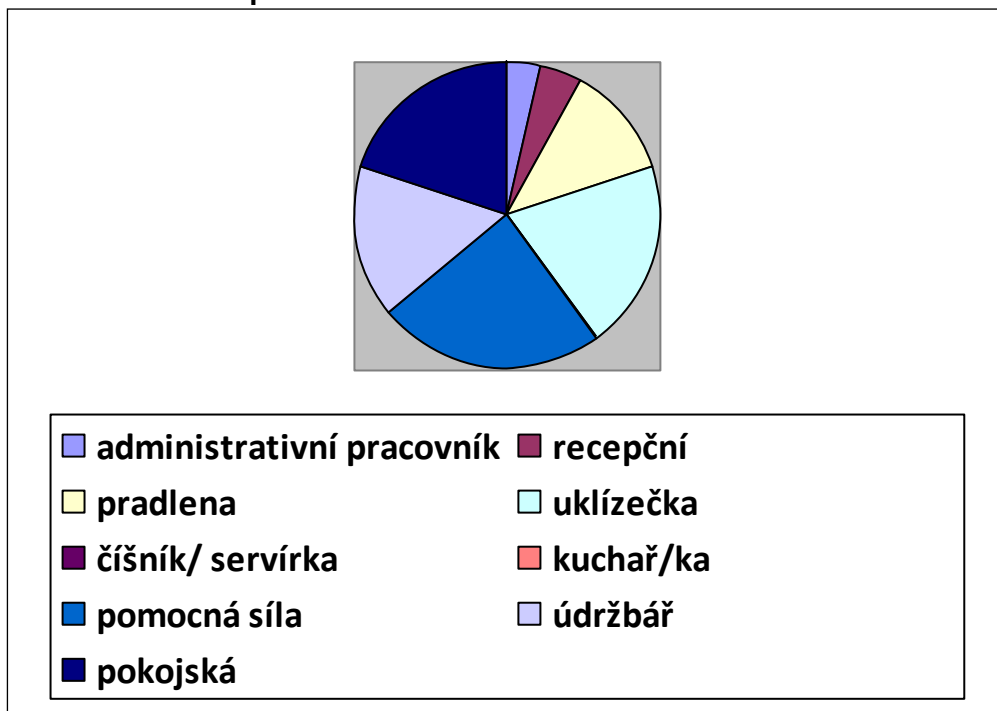
Kuchař/kuchařka - 0

Pomocná síla v kuchyni - 6

Údržbář - 4

Pokojská - 5

Graf 16: Pracovní pozice ve firmě



Zdroj: autor práce (vlastní šetření)

8 FORMULACE ZÁVĚRŮ A VÝCHODISEK Z PRÁCE

Ověření hypotéz

Ověření platnosti - validity či neplatnosti hypotéz bylo cílem průzkumného projektu. Hlavními zdrojovými daty jsou v tomto případě předešlé grafy a jejich interpretace, na jejich základě jsme se dopracovali k následujícím závěrům.

Hypotéza 1: Předpokládáme, že rozdílné hodnocení v jednotlivých oblastech pracovního života v závislosti na věku a pohlaví ve smyslu negativnějšího hodnocení pracovní spokojenosti skupiny pracovníků vyššího věku.

První hypotéza se potvrdila. Rozborem odpovědí bylo zjištěno, že pracovníci s vyšším věkem jsou podstatně více nespokojeni než pracovníci nižšího věku. Respondenti ve věku od 41 a více let uváděli nespokojenost v oblastech podpory, malé možnosti dalšího vzdělávání a dosahování svých profesních cílů.

Rozdíl mezi muži a ženami se projevil v určitých oblastech pracovního života. Toto téma se týkalo převážně osobní roviny práce, kde ženy byly více spokojené se zapojením do nových sociálních vazeb, navázání přátelství a možností stýkat se více s neznevýhodněnými.

Hypotéza 2: Předpokládáme, že zaměstnanci ví o možnosti informací o možném uplatnění se na trhu práce z psychoterapeutických poraden nebo podobných zdrojů.

Tato druhá hypotéza byla rovněž potvrzena. Většina respondentů uvedla, že rada o uplatnění se na trhu práce přes sociální firmu, chráněnou dílnu a další jim byla poskytnuta při ukončení pobytu v psychiatrické léčebně nebo v následné léčbě u psychoterapeuta. Sami při rozhovoru uvedli, že v počátku své nemoci o takové nabídce zaměstnání nevěděli a rada psychoterapeuta jim velmi pomohla, neboť každý z respondentů má svůj důvod zapojit se do pracovního procesu ať z důvodu seberealizace, navázání sociálních vazeb nebo z finančních důvodů.

Hypotéza 3: Předpokládejme, že osobám s duševní nemocí je poskytována služba sociálního pracovníka dle individuálních potřeb.

Třetí hypotéza se také potvrdila jako validní. Osobám znevýhodněným duševní nemocí byla tato služba poskytnuta dle jejich zájmu. Dotazovaní zpočátku svého zaměstnání v sociální firmě tuto možnost nepociťovali využívat, ale postupem času spatřili v této službě skutečnou pomoc při jejich lepším začlenění se do pracovní

činnosti, pomoci od sociálního pracovníka při hledání řešení jejich problémů na pracovišti a pomoci při dalším vzdělávání se. Většina respondentů se shoduje i v tom, že služba sociálního pracovníka je jim poskytována při jednání s úřady.

ZÁVĚR

Pro vypracování diplomové práce bylo zvoleno téma, které je zajímavé pro širší společnost, protože s duševně nemocnými se setkáváme ve svém běžném soukromém životě, ale také na pracovním trhu. Snahou bylo přiblížit nesnadný přístup duševně nemocných na trh práce. Naše společnost stále nedošla dostatečně dlouhou cestu k tomu, aby takto znevýhodnění lidé mohli mezi námi kvalitně žít. Zásadním problémem spatřuji v nedostatečné osvětě, která je prohloubena předsudky a mýty, které mají kořeny v dávné historii, kdy s duševně nemocnými lidmi nebo jinak postiženými nebylo příznivě zacházeno. Duševně nemocní si své znevýhodnění uvědomují, vzniká bariéra sociálního začlenění a než aby byli vystaveni posměchu a nepochopení, raději si vytvoří svůj vlastní svět mimo společnost. Zde je velmi důležitá podpora rodiny a blízkých, spolupráce s odborníky z oblasti medicíny a sociální sféry. V případě, že mají duševně nemocní nedostatečné zázemí i v právním systému a na jejich podporu v rámci resocializace nejsou prostředky, nemají mnoho možností, jak se do společnosti integrovat.

Z výše uvedených záměrů bylo definováno téma teoretické části. Aby byla pochopena problematika zkoumaného souboru, bylo považováno za nutné vymezit celou šíři aspektů, které charakterizují duševní nemoci a které se současně podílejí na kvalitě života osob s tímto znevýhodněním. Vymezení kvality života a přiblížení možnosti zaměstnávání osob s duševní nemocí se spokojeností v pracovním životě. Zároveň byla snaha o nastínění systému dostupné péče o osoby s duševním onemocněním v našich podmínkách. Oblast legislativní podpory zaměstnávání zdravotně znevýhodněných bylo stručně vymezeno ve vztahu ke sledované skupině.

Praktická část je zaměřena na samotný průzkumný projekt, ve kterém jsou vymezena východiska a cíle projektu a současně stanoveny hypotézy, které měly být průzkumem ověřeny. Podrobný rozbor výzkumného vzorku byl proveden v sociální firmě Jůnův statek, která poskytuje podporované zaměstnávání pro osoby znevýhodněné duševní nemocí. Z poskytnutých dat v dotazníku byly hodnoceny hypotézy.

Měli by být zmíněny některé determinanty, které mají vliv na spokojenost v pracovním životě u osob s duševním onemocněním a které mají vliv na jejich přístup k zaměstnávání. Jsou jimi například věk, rodinný stav, délka pracovního poměru v sociální firmě, pracovní zkušenost, doba od poslední hospitalizace a samozřejmě také diagnóza. Všechny tyto aspekty velmi ovlivňují pozitivní přístup k práci, potřebu

naplňování pracovních potřeb, navázání sociálních vazeb. Sledovaný soubor respondentů v této práci přinesl pohled na hodnocení pracovní spokojenosti tito znevýhodnění, jak vnímají informace o uplatnění se na trhu práce a zda je jim poskytována pomoc sociálního pracovníka.

Teoretická část ukázala, jakým významným faktorem při utváření vlastního já a zlepšování jeho profesní kvality života může být dobré pro pracovní uplatnění osob s duševní nemocí. V zaměstnání se člověk velmi často realizuje a uspokojuje své sny a přání, ambice, touhu naučit se něčemu novému, získat rekvalifikaci či jiné další vzdělání.

Na základě prezentovaných dat bylo zjištěno, že většina respondentů posuzuje zaměstnávání v sociální firmě za takové, jež se od běžného zaměstnávání v něčem odlišuje a které se nedá srovnávat s běžným zaměstnáním. Tento ukazatel dokazuje pracovní spokojenost v současné situaci a vstřícnost k dalšímu vzdělávání většiny respondentů. Přesto mezi dotazovanými panovala obava z možnosti uplatnění se na otevřeném trhu práce pro osoby s duševní nemocí.

Doporučením by mělo být, zaměřit se na vyšší spolupráci úřadu práce se sociálními firmami, přiblížit zaměstnávání lidí s duševní nemocí více do povědomí ostatních zaměstnavatelů, spolu s výhodami, které vyplývají ze zákonného plnění. Dalším navrhovaným řešením v podpoře znevýhodněných osob by bylo zaměřit se na individuální plánování a zjišťování potřeb svých zaměstnanců. Mělo by být chápáno, že je profesní rozvoj, ale i nutnost udržování pracovních kompetencí u osob s duševním onemocněním důležitý pro jejich socializaci ve společnosti. Zvláště u této skupiny znevýhodněných se setkáváme s výskytem snížených pracovních schopností na základě kognitivních dysfunkcí.

Možnosti uplatnění duševně nemocných na trhu práce jsou velmi omezené, nabídka nízká, podpora nedostatečná a v důsledku toho klesá motivace samotných znevýhodněných. Neziskové organizace zavedly programy zaměstnávání těchto osob, ale uplatnění najde jen zlomek těch, kteří by tuto možnost uvítali. Práce v socioterapeutických dílnách je smysluplná, ale ne tak optimální pro všechny nemocné.

Duševně nemocní jsou limitováni řadou omezení, které jim nemoc přináší. Jejich život není často veselý, musí se potýkat s překážkami v životě a budování profesního života mnohem delší cestou než zdravý člověk. Tato práce mne přivedla k zamyšlení nad vlastním životem a uvědomění si, že si mnohdy nevážíme toho, co máme a mnohdy to pokládáme za samozřejmost.

SEZNAM POUŽITÝCH ZDROJŮ

Seznam použitých českých zdrojů

ATKINSON, Rita L. *Psychologie*. 2., aktualiz. vyd., V Portálu 1. Překlad Erik Herman, Miroslav Petržela, Dagmar Brejlová. Praha: Portál, 2003, xxii, 751 s. ISBN 80-717-8640-3.

HARTL, Pavel a Helena HARTLOVÁ. *Psychologický slovník*. Vyd. 1. Praha: Portál, 2000, 774 s. ISBN 80-717-8303-X.

KOUBEK, Josef. *Řízení lidských zdrojů: základy moderní personalistiky*. 3. vyd. Praha: Management Press, 2001, 367 s. ISBN 80-726-1033-3.

PALÁN, Zdeněk a Tomáš LANGER. *Základy andragogiky*. Vyd. 1. Praha: Univerzita Jana Amose Komenského, 2008, 184 s. ISBN 978-80-86723-58-7.

PAYNE, Jan. *Kvalita života a zdraví*. Vyd. 1. V Praze: Triton, 2005, 629 s. ISBN 80-725-4657-0.

VÁGNEROVÁ, Marie. *Psychopatologie pro pomáhající profese*. Vyd. 4., rozš. a přeprac. Praha: Portál, 2008, 870 s. ISBN 978-80-7367-414-4.

VYBÍRAL, Zbyněk a Jan ROUBAL. *Současná psychoterapie*. Vyd. 1. Praha: Portál, 2010, 743 s. ISBN 978-807-3676-827.

VYMĚTAL, Jan. *Úvod do psychoterapie*. 2., aktualiz. vyd. Praha: Grada, 2003, 262 s. Psyché (Grada). ISBN 80-247-0253-3.

Seznam použitých internetových zdrojů

Business center.cz. *Zákon č. 435/2004 Sb. ze dne 14. května 2004, o zaměstnanosti, v platném znění, § 69.* [online]. [cit. 2013-03-01]. Dostupné z: <http://business.center.cz/business/pravo/zakony/zamestnanost/cast3.aspx>. ISSN 1213 – 7235.

Business center.cz. *Zákon č. 435/2004 Sb. ze dne 14. května 2004, o zaměstnanosti, v platném znění, § 72.* [online]. [cit. 2013-03-01]. Dostupné z: <http://business.center.cz/business/pravo/zakony/zamestnanost/cast3.aspx>. ISSN 1213 – 7235.

Business center.cz. *Zákon č. 435/2004 Sb. ze dne 14. května 2004, o zaměstnanosti, v platném znění, § 75.* [online]. [cit. 2013-03-01]. Dostupné z: <http://business.center.cz/business/pravo/zakony/zamestnanost/cast3.aspx>. ISSN 1213 – 7235.

Business center.cz. *Zákon č. 435/2004 Sb. ze dne 14. května 2004, o zaměstnanosti, v platném znění, § 79.* [online]. [cit. 2013-02-12]. Dostupné z: <http://business.center.cz/business/pravo/zakony/zamestnanost/cast3.aspx>. ISSN 1213 – 7235.

Fokus-praha.cz. [online]. [cit. 2013-02-05]. Dostupné z: http://www.fokus-praha.cz/images/stories/dokumenty/o-fokusu/Stanovy_Fokusu_Praha_platn_od_01012006__2_.pdf.

Fokus-praha.cz. [online]. [cit. 2013-02-05]. Dostupné z: http://www.fokus-praha.cz/images/stories/dokumenty/o-fokusu/vyzva_cj_final.pdf.

Fokus-praha.cz. [online]. [cit. 2013-02-05]. Dostupné z: http://www.fokus-praha.cz/images/stories/plakat_SF_obecny_a.pdf.

Fokus-praha.cz. [online]. [cit. 2013-02-05]. Dostupné z: http://www.fokus-praha.cz/index.php?option=com_phocagallery&view=category&id=13%3Achronenadilnavytvarna&Itemid=43.

Fokus-praha.cz. [online]. [cit. 2013-02-05]. Dostupné z: http://www.fokus-praha.cz/index.php?option=com_phocagallery&view=category&id=13%3Achronenadilnavytvarna&Itemid=43&limitstart=20.

Jůnův statek.cz. [online]. [cit. 2013-02-05]. Dostupné z: <http://www.junuvstatek.cz/index.php?page=detailfoto&article=179>.

Jůnův statek.cz. [online]. [cit. 2013-02-05]. Dostupné z: <http://www.junuvstatek.cz/index.php?page=detailfoto&article=180>.

Socialnifirmy.cz. [online]. [cit. 2013-02-05]. NOVÁK, Jiří a Radka ERBANOVÁ. *Zaměstnávání lidí s duševním onemocněním Sociální firma a diverzita na pracovišti*. Vyd. Praha: Fokus Praha, říjen 2007, s. 10. Dostupné z: http://www.socialnifirmy.cz/images/Diverzita_na_pracovi%C5%A1ti.pdf.

Unie-pz.cz. [online]. [cit. 2013-02-05]. Dostupné z: <http://www.unie-pz.cz/3-podporovane-zamestnavani/82-slovnicek-pojmu.html>.

Zákon v praxi.cz. *Zákon č. 108/2006 Sb. ze dne 14. března 2006, o sociálních službách*, ve znění pozdějších předpisů, v platném znění, § 67. [online]. [cit. 2013-03-01]. Dostupné z: http://zakon.vpraxi.cz/zakon_c_1082006_sb_o_socialnich_sluzbach.html.

Seznam ostatních zdrojů

HROMKOVÁ, Dana. a kol. *Jak vypracovat bakalářskou a diplomovou práci*. 4., přeprac. a rozš. vyd. Praha: Univerzita Jana Amose Komenského, 2012, 69, xi s. ISBN 978-80-7452-024-2.

Sbírka mezinárodních smluv č. 10/2010 Sb., Sdělení Ministerstva zahraničních věcí o sjednání Úmluvy o právech osob se zdravotním postižením, v platném znění.

Ústavní zákon č. 162/1998 Sb., kterým se mění Listina základních práv a svobod, v platném znění.

Vyhláška č. 518/2004 Sb., kterou se provádí zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, v platném znění.

Vyhláška č.198/2008 Sb., kterou se mění vyhláška č. 376/2005 Sb., kterou se stanoví výše úhrady za stravu a ubytování poskytnuté v azylovém zařízení, výše kapesného a termíny jeho výplaty, ve znění vyhlášky č. 174/2006 Sb., v platném znění.

Zákon č. 582/1991 Sb., České národní rady o organizaci a provádění sociálního zabezpečení, v platném znění.

Zákon č.155/1995 Sb., o důchodovém pojištění, v platném znění.

Zákon č.111/1998 Sb., o vysokých školách a o změně a doplnění dalších zákonů (zákon o vysokých školách), v platném znění.

Zákon č. 18/2004 Sb., o uznávání odborné kvalifikace a jiné způsobilosti státních příslušníků členských států Evropské unie a o změně některých zákonů (zákon o uznávání odborné kvalifikace), v platném znění.

Zákon č. 96/2004 Sb., o podmínkách získávání a uznávání způsobilosti k výkonu nelékařských zdravotnických povolání a k výkonu činností souvisejících s poskytováním zdravotní péče a o změně některých souvisejících zákonů (zákon o nelékařských zdravotnických povoláních), v platném znění.

Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, v platném znění.

Zákon č.108/2006 Sb., o sociálních službách, v platném znění.

Zákon č. 187/2006 Sb., o nemocenském pojištění, v platném znění.

SEZNAM OBRÁZKŮ, GRAFŮ A TABULEK

Seznam obrázků

Obrázek 1: Chráněná dílna.....	34
Obrázek 2: Chráněná dílna.....	35
Obrázek 3: Chráněná dílna.....	35
Obrázek 4: Chráněná dílna	36
Obrázek 5: Chráněná dílna.....	36
Obrázek 6: Prádelna.....	37
Obrázek 7: Obchůdek.....	37

Seznam grafů

Graf 1: Pohlaví	57
Graf 2: Přehled věkové kategorie	57
Graf 3: Přehled ukončeného vzdělání.....	58
Graf 4: Rodinný stav a).....	59
Graf 5: Rodinný stav b).....	60
Graf 6: Psychiatrická diagnóza	60
Graf 7: Typ invalidního důchodu	61
Graf 8: Doba od poslední hospitalizace	62
Graf 9: Informace o možnosti zaměstnání	62
Graf 10: Uplatnění na trhu práce je.....	63
Graf 11: Zájem na dalším vzdělávání- rekvalifikaci	63
Graf 12: Možnost rozhodování o svém pracovním tempu	64
Graf 13: Podpora sociálního pracovníka	64
Graf 14: Zkušenost s rekvalifikací na současné povolání.....	65
Graf 15: Důvod práce v sociální firmě.....	65
Graf 16: Pracovní pozice ve firmě.....	66

SEZNAM PŘÍLOH

Příloha A - Dotazník	I
Příloha B – Stanovy Občanského sdružení Fokus Praha.....	V

PŘÍLOHY

Příloha A – Dotazník

DOTAZNÍK

Vážení,

Jmenuji se Blanka Křížová a jsem studentkou 2. ročníku magisterského studia Univerzity Jana Amose Komenského Praha.

Chtěla bych Vás požádat o vyplnění přiloženého dotazníku. Všechny získané informace budou použity pouze pro účely vypracování diplomové práce.

Cílem dotazníku je zjistit Vaše názory k problematice vašeho znevýhodnění a uplatnění se na trhu práce.

Ráda bych Vás ujistila, že dotazník je zcela anonymní a jeho vyplňování Vám nezabere mnoho času.

U každé otázky zaškrtněte vždy pouze 1 odpověď.

Děkuji Vám za Vaši spolupráci a čas strávený nad dotazníkem.

1. Pohlaví

- žena
- muž

2. Do jaké věkové kategorie patříte?

- 20- 30 let
- 31- 40 let
- 41- 50 let
- 51 a více let

3. Vaše ukončené vzdělání?

- základní
- střední bez maturity
- střední s maturitou
- vysokoškolské

4. Rodinný stav a)

- svobodný/á
- ženatý/ vdaná
- soužití s druhem
- rozvedený/á
- vdovec/ vdova

5. Rodinný stav b)

- bezdětný/á
- dítě ve vlastní péči

6. Psychiatrická diagnóza

- schizofrenie
- maniodepresivní porucha
- deprese, úzkosti
- neurózy

7. Typ invalidního důchodu

- částečný invalidní důchod
- plný invalidní důchod

8. Doba od poslední hospitalizace

- 0- 0,5 roku
- 0,5- 1,5 roku
- 1,5- 2,5 roku
- 2,5- 5 let
- více

9. O možnosti zaměstnání jsem se dozvěděl/a

- ambulance lékaře
- socioterapeutický klub
- úřad práce
- internet
- rodina, známí

10. Uplatnění se na trhu práce je

- běžné
- není snadné
- těžké

11. Zájem na dalším vzdělávání- rekvalifikaci

- mám
- nemám

12. Možnost o rozhodování o svém pracovním tempu

- mám
- nemám

13. Máte dle svých individuálních potřeb podporu ze strany sociálního pracovníka?

- ano
- ne

14. Máte zkušenost s přípravou (rekvalifikací) na současné povolání?

- ano
- ne

15. Jaký byl důvod pracovat v sociální firmě?

- finanční důvody
- vliv rodiny
- doporučení terapeuta
- potřeba být v kontaktu s lidmi
- potřeba uplatnit se na pracovním trhu- seberealizace
- jiné

16. Jaká je vaše pracovní pozice ve firmě?

- administrativní pracovník
- recepční
- prادلena
- uklízečka
- číšník/ servírka
- kuchař/ kuchařka
- pomocná síla v kuchyni
- údržbář
- pokojská
- jiné

Příloha B – Stanovy Občanského sdružení Fokus Praha

Stanovy Občanského sdružení Fokus Praha (ve znění účinném ke dni 1.1.2006)

Čl. I Základní ustanovení

- I. 1** Název sdružení zní: Fokus Praha, o.s.
- I. 2** Fokus Praha, o.s. (dále také jen jako „Sdružení“) je sdružením občanů založeným, vzniklým a existujícím ve smyslu zákona č. 83/1990 Sb., o sdružování občanů, ve znění pozdějších předpisů a je právnickou osobou jednající svým jménem na svůj účet.
- I. 3** Sídlem Sdružení je ul. Dolákova č.p.536/24, Praha 8, PSČ: 181 00.
- I. 4** Sdružení vyvíjí svou činnost na celém území České republiky, zvláště pak na území hl.m. Prahy a Středočeského kraje.
- I. 5** V souladu se zákonem je k plnění svého cíle Sdružení oprávněno zakládat, zřizovat, být členem či jinou formou se účastnit na jiné právnické osobě; Sdružení může zejména být členem jiného občanského sdružení s obdobným zaměřením či zájmového sdružení právnických osob, být zřizovatelem či zakladatelem nadací či obecně prospěšných společností, popřípadě se majetkově účastnit na obchodních společnostech, či se na takovém zakládání či zřizování spolupodílet s dalšími subjekty; Sdružení může být také členem mezinárodních organizací či institucí, které mají obdobné zaměření jako Sdružení. V souladu se zákonem může být Sdružení zřizovatelem a provozovatelem nestátních zdravotnických zařízení a zařízení sociálních služeb.
- I. 6** Sdružení vyvíjí svoji činnost v regionálním uspořádání na základě principů komunitních služeb a zásady subsidiarity.

Čl. II Poslání a cíl činnosti Sdružení

- II. 1** Posláním Sdružení je podpora lidí se zkušeností s duševní nemocí ve spokojeném zvládnutí života a nalézání možností osobní realizace ve společnosti. Smyslem služeb Sdružení je podpořit lidi se zkušeností s duševní nemocí ve schopnosti:
- žít ve společnosti, tzn. mít sociální vztahy, rodinu, bydlení a práci
 - určovat si svůj životní směr, uplatnit svůj talent, přednosti a silné stránky
 - mít životní perspektivu a existenciální jistoty
 - mít uspokojené základní materiální potřeby
 - starat se o své zdraví a léčit se
 - využívat zdroje a příležitosti společnosti / komunity (využívat kulturních a volnočasových institucí, vzdělávat se)
- Za tímto účelem Sdružení:
- poskytuje programy a služby (zdravotní, psychologické, pracovní a sociální rehabilitace) na odborné úrovni v dostupné formě pro lidi se zkušeností s duševní nemocí
 - pracuje v komunitě a s komunitou
 - obhájí práva a zájmy lidí se zkušeností s duševní nemocí
 - informuje o problematice duševního zdraví a duševní nemocí a propaguje otevřený přístup a toleranci k lidem se zkušeností duševní nemocí
 - sdružuje a spravuje prostředky, určené pro pomoc lidem se zkušeností s duševní nemocí a k rozvoji péče o duševní zdraví a účelně s nimi nakládá v souladu se svým posláním a zaměřením
 - zajišťuje vzdělávací programy pro zaměstnance Sdružení, odbornou i laickou veřejnost
 - pracuje na zvyšování kvality služeb a celkovém rozvoji oblasti péče o lidi se zkušeností duševní nemocí.
 - iniciuje a aktivně se podílí na tvorbě regionálního systému péče o lidi se zkušeností duševní nemocí.
- II. 2** Cílem činnosti Sdružení je v rámci výše vymezeného poslání Sdružení dosáhnout celkového posílení postavení lidí se zkušeností s duševní nemocí ve společnosti a jejich destigmatizace a dále přispívat k postupné transformaci systému péče o duševní zdraví v České republice.
- II. 3** Sdružení poskytuje služby všem svým klientům za rovných podmínek a z členství ve Sdružení neplnou ve vztahu k službám poskytovaným Sdružením žádné zvláštní výhody.

Čl. III

Členství ve Sdružení, práva a povinnosti členů Sdružení

- III. 1 O členství ve Sdružení se může ucházet každá zletilá fyzická osoba i právnická osoba, včetně osob s bydlištěm či sídlem mimo území České republiky, která souhlasí s posláním a cílem činnosti Sdružení a těmito stanovami Sdružení.
- III. 2 Členství ve Sdružení je dobrovolné, všichni členové Sdružení jsou si rovni a mají stejná práva a povinnosti.
- III. 3 Členové Sdružení jsou přijímáni rozhodnutím Rady Sdružení na základě své písemné přihlášky, na členství ve Sdružení není právní nárok. Rada Sdružení vede seznam členů Sdružení a průběžně jej aktualizuje; svým rozhodnutím může touto činností pověřit ředitele Sdružení.
- III. 4 Za podmínek vymezených těmito stanovami má každý člen Sdružení právo účastnit se Valné hromady Sdružení, volit a být volen do orgánů Sdružení, vyjadřovat se a uplatňovat své návrhy k činnosti Sdružení a jeho orgánů a v této souvislosti vznášet připomínky či dotazy. Členové Sdružení vykonávají svá práva týkající se kontroly činnosti Sdružení především na Valné hromadě Sdružení, mimo Valnou hromadu mají právo se písemně obracet na Radu Sdružení. Rada sdružení je povinna odpovědět na podnět člena Sdružení v přiměřené lhůtě v souvislosti se složitostí problému maximálně však do 60 dnů.
- III. 5 Každý člen Sdružení je povinen jednat v souladu s posláním Sdružení a v souladu s jeho zájmy, je povinen dodržovat tyto Stanovy a rozhodnutí orgánů Sdružení. Každý člen Sdružení je povinen řádně a včas platit roční členský příspěvek na činnost Sdružení ve výši, kterou určí svým rozhodnutím Valná hromada, která však nepřesáhne 300,- Kč (slovy: tři sta korun českých). Členské příspěvky jsou příjmem rozpočtu Sdružení. Členský příspěvek na každý kalendářní rok je splatný ke dni 31. prosince toho kalendářního roku, za který se platí. Rada Sdružení činí vhodná opatření k tomu, aby každý člen Sdružení měl možnost seznámit se s možnými způsoby platby členských příspěvků; svým rozhodnutím může touto činností pověřit ředitele Sdružení.
- III. 6 Každý člen Sdružení je povinen bez zbytečného odkladu Sdružení oznámit každou změnu jeho adresy pro doručování tak, aby mu mohlo být Sdružením řádně doručováno; doručuje se pouze na území České republiky.

Čl. IV

Zánik členství ve Sdružení

Členství ve Sdružení zaniká

- a) vystoupením, které je účinné dnem doručení podepsaného oznámení člena Sdružení o této skutečnosti do sídla Sdružení,
- b) vyloučením, o kterém návrh Rady Sdružení rozhoduje Valná hromada Sdružení, a to z důvodů hrubého porušení těchto stanov,
- c) nezaplacením členského příspěvku za dobu delší než 2 kalendářní roky; v tomto případě bývalého člena Sdružení o zániku jeho členství písemně vyrozumí Rada Sdružení bez zbytečného odkladu poté, co se o zániku členství dozví,
- d) úmrtím člena, který je fyzickou osobou,
- e) zánikem člena, který je právnickou osobou

Čl. V

Orgány Sdružení

- V. 1 Orgány Sdružení jsou Valná hromada Sdružení (dále také jen jako „Valná hromada“) a Rada Sdružení (dále také jen jako „Rada“).
- V. 2 Rada je za účelem zajištění vysoké odborné úrovně své činnosti oprávněna svým rozhodnutím zřizovat své iniciační či poradní sbory, popř. expertní skupiny, které však nemají postavení orgánů Sdružení a nepřijímají jakákoli závazná rozhodnutí.

Čl. VI Valná hromada

Svolávání Valné hromady

- VI. 1** Valná hromada je nejvyšším orgánem Sdružení a je tvořena přítomnými členy Sdružení. Členové Sdružení se Valné hromady zúčastňují osobně, zastoupení na základě plné moci se nepřipouští. Za člena Sdružení, který je právnickou osobou, se Valné hromady účastní statutární orgán či jeho člen oprávněný jednat navenek. Každý člen Sdružení má jeden hlas. Na pozvání Rady se mohou bez hlasovacího práva Valné hromady účastnit i další osoby, které nejsou členy Sdružení, kterými mohou být především veřejní činitelé, odborníci v oboru, klienti Sdružení či zaměstnanci Sdružení. Valné hromady se vždy mohou bez hlasovacího práva účastnit i členové Rady, kteří nejsou členy Sdružení.
- VI. 2** Valná hromada se koná nejméně jednou za kalendářní rok a svolává ji Rada v návaznosti na aktuální potřeby Sdružení. Nestanoví-li tyto Stanovy jinak, určí Rada ve svém rozhodnutí o svolání Valné hromady termín jejího konání, přičemž s ohledem na obvyklé provozní záležitosti a zvyklosti Sdružení, půjde o pracovní den v měsíci listopadu, bude-li to možné.
- VI. 3** Místo, datum a hodinu konání Valné hromady určí Rada tak, aby možnost všech členů Sdružení účastnit se té které Valné hromady byla co nejméně omezena, přičemž Rada přihlíží především k obvyklým časovým a dopravním možnostem členů Sdružení. Valnou hromadu je oprávněn svolat i jakýkoli člen Rady v případě, že Rada není nejméně šest měsíců schopna se řádně usnášet na svých zasedáních. Tento člen Rady je Valnou hromadu oprávněn svolat a jako předseda Valné hromady řídit. Za tímto účelem je ředitel Sdružení tomuto členu Rady povinen poskytnout veškerou potřebnou součinnost, zejm. předat aktuální seznam všech členů Sdružení. V ostatním pro svolání a konání takovéto Valné hromady jinak platí tyto Stanovy obdobně. Veškeré účelně vynaložené náklady spojené se svoláním a konáním takovéto Valné hromady hradí Sdružení. Je-li to možné, je svůj záměr postupovat dle tohoto odstavce povinen daný člen Rady předběžně konzultovat s ostatními členy Rady a koordinovat jej tak, aby nedošlo k souběžnému svolávání Valné hromady více členy Rady.
- VI. 4** Rada je povinna svolat Valnou hromadu také na základě písemné žádosti podepsané nejméně jednou třetinou členů Sdružení obsahující vymezení navržených záležitostí určených k projednání, a to tak, aby se Valná hromada konala nejpozději do šedesáti dní ode dne doručení žádosti členů Sdružení do sídla Sdružení.
- VI. 5** V případě, že Rada nesvolá Valnou hromadu dle předchozího bodu ve lhůtě tam určené, je Valnou hromadu oprávněn svolat a jako předseda Valné hromady řídit ten člen Sdružení, který k tomuto bude písemně určen nejméně jednou třetinou členu Sdružení. Za tímto účelem je ředitel Sdružení určenému členu Sdružení povinen poskytnout veškerou potřebnou součinnost, zejm. předat aktuální seznam všech členů Sdružení. V ostatním pro svolání a konání takovéto Valné hromady jinak platí tyto Stanovy obdobně. Veškeré účelně vynaložené náklady spojené se svoláním a konáním takovéto Valné hromady hradí Sdružení.
- VI. 6** Konání Valné hromady oznámí Rada pozvánkou adresovanou členům Sdružení, kterou zašle nejméně 30 (slovy: třicet) dní před jejím konáním na adresu bydliště či sídla členů Sdružení uvedenou v seznamu členů Sdružení. Rada dále uveřejňuje pozvánku na Valnou hromadu dalším vhodným způsobem, zejm. jejím umístěním na internetové stránce Sdružení. Vedle dalších náležitostí stanovených těmito stanovami, obsahuje pozvánka na Valnou hromadu alespoň:
- a) název a sídlo Sdružení,
 - b) údaj o tom, že se jedná o pozvánku na Valnou hromadu Sdružení,
 - c) místo, datum a hodinu konání Valné hromady,
 - d) Radou předpokládaný pořad jednání Valné hromady, zejm. údaje o případných volbách členů Rady.
 - e) má-li být na pořadu jednání Valné hromady změna stanov Sdružení navrhovaná Radou, musí být ke každé pozvánce přiložena listina se zněním navrhovaných změn.

Působnost, rozhodování a usnášeníschopnost Valné hromady

- VI. 7** Valná hromada může projednávat jakoukoli záležitost související s činností Sdružení, zejména plány činnosti, koncepce služeb, ekonomické materiály, vč. rozpočtů a výsledků hospodaření a další základní otázky týkající se činnosti Sdružení, které Valné hromadě předkládá Rada Sdružení, popř. členové Sdružení. Vedle dalších otázek svěřených jí zákonem či těmito stanovami, náleží do rozhodovací působnosti Valné hromady:
- a) rozhodování o změně stanov Sdružení nejde-li o změnu, ke které dojde na základě změny právní úpravy či jiných právních skutečností,
 - b) rozhodování o schválení vzorového znění smluv o výkonu funkce členů Rady Sdružení,

- c) rozhodování o odměňování členů Rady Sdružení v souvislosti s výkonem této funkce,
- d) rozhodování o výši členského příspěvku,
- e) rozhodování o dobrovolném rozpuštění Sdružení, jmenování likvidátora, či o dobrovolném sloučení Sdružení s jiným občanským sdružením.

Valná hromada není oprávněna si vyhradit k rozhodování záležitosti, které do její rozhodovací působnosti nesvěřuje zákon anebo tyto Stanovy. Valná hromada dále volí a odvolává členy Rady Sdružení a volí náhradníky za členy Rady Sdružení.

- VI. 8** Valná hromada rozhoduje formou usnesení. Valná hromada je usnášeníschopná, je-li přítomna alespoň jedna třetina členů Sdružení dle stavu ke dni konání Valné hromady. Nestanoví-li tyto Stanovy jinak, je k přijetí usnesení Valné hromady zapotřebí souhlasu alespoň nadpoloviční většiny přítomných členů Sdružení, přičemž toto platí i o rozhodování o procesních otázkách týkajících se Valné hromady. Přítomní členové Rady Sdružení, kteří jsou zároveň členy Sdružení, nemohou vykonávat hlasovací právo při rozhodování o záležitostech, které se jich osobně týkají ve smyslu bodu VI.7 písm. b) a c) těchto stanov.

K přijetí usnesení Valné hromady o rozpuštění Sdružení, jmenování likvidátora, či o sloučení Sdružení s jiným občanským sdružením (bod VI.7 písm. e) těchto stanov) je zapotřebí souhlasu alespoň tří pětín všech členů Sdružení.

K přijetí usnesení Valné hromady o změně stanov Sdružení (bod VI.7 písm. a) těchto stanov) je zapotřebí souhlasu alespoň dvou třetin členů Sdružení přítomných na Valné hromadě, nejde-li o změnu obsahu tohoto bodu VI.8 těchto stanov, k jejíž změně je zapotřebí souhlasu alespoň tří pětín všech členů Sdružení.

Funkcionáři Valné hromady, průběh Valné hromady a zápis z Valné hromady

- VI. 9** Bezprostředně po posouzení a zjištění usnášeníschopnosti si Valná hromada zvolí svého předsedu, jednoho zapisovatele, dva ověřovatele zápisu a dvě osoby pověřené sčítáním hlasů, kteří jsou všichni funkcionáři Valné hromady. Do doby zvolení předsedy řídí Valnou hromadu předseda Rady Sdružení, nebo jiný člen Rady Sdružení, jehož tímto Rada Sdružení pověří. Funkcionáři Valné hromady nemusí být členy Sdružení a mohou být členy Rady Sdružení.

- VI. 10** V případě zjištění, že Valná hromada není usnášeníschopná, může osoba řídící Valnou hromadu rozhodnout o vyhlášení přestávky nepřesahující šedesát minut, přičemž pokud ani po uběhnutí této lhůty nebude Valná hromada usnášeníschopná, prohlásí Valnou hromadu za neusnášeníschopnou a ukončí ji. V případě, že během konání Valné hromady panují důvodné pochybnosti o trvání usnášeníschopnosti Valné hromady, je předseda Valné hromady oprávněn nechat provést kontrolu usnášeníschopnosti. V případě, že bude zjištěno, že Valná hromada není dále usnášeníschopná, může předsedající rozhodnout o vyhlášení přestávky nepřesahující šedesát minut, přičemž pokud ani po uběhnutí této lhůty nebude Valná hromada usnášeníschopná, prohlásí Valnou hromadu za dále neusnášeníschopnou a ukončí ji. Takovýto postup však nemá důsledky pro předchozí průběh Valné hromady a právní účinky veškerých usnesení Valné hromady řádně přijatých před jejím předčasným ukončením jsou zachovány.

- VI. 11** Předseda Valné hromady celkově řídí průběh Valné hromady, zejména v souladu s pozvánkou na Valnou hromadu určuje pořad jednání, uděluje a odnímá slovo přítomným, řídí hlasování o jednotlivých záležitostech, vyhláší výsledky hlasování, udílí pokyny zapisovateli a osobám pověřeným sčítáním hlasů a ukončuje Valnou hromadu. Předseda Valné hromady je povinen řídit Valnou hromadu transparentně, nikoho bezdůvodně nezvýhodňovat a vyjadřovat se hlasitě a srozumitelně. Není-li v těchto Stanovách stanoveno jinak, nebo neusnese-li se Valná hromada jinak, platí, že na Valné hromadě se hlasuje veřejně, a to zvednutím ruky.

Předseda Valné hromady je povinen udělit slovo členům Rady Sdružení a řediteli Sdružení kdykoli o to požádají, jejichž projevy však musí být věcné, přiměřeně rozsáhlé a nesmějí působit obstrukčně. V případě, že tyto zásady nejsou dodržovány, může předsedající po předchozím marném upozornění udělené slovo odejmout a projev ukončit; pořadí projevů určuje předsedající v závislosti na pořadí žádostí o slovo.

- VI. 12** Po té, co se funkce ujme předseda Valné hromady, vyzve přítomné členy k tomu, aby vnesli své případné návrhy na doplnění pořadu jednání týkající se činnosti Sdružení nad rámec pořadu jednání uvedený v pozvánce na Valnou hromadu. O zařazení bodu na jednání musí rozhodnout Valná hromada. Opakovaný návrh na zařazení určité záležitosti na pořad jednání Valné hromady, který již byl též Valnou hromadou odmítnut, není přípustný.

- VI. 13** Na každé Valné hromadě předloží jménem Rady Sdružení některý z jejich členů nebo ředitel Sdružení Valné hromadě zprávu o činnosti a hospodaření Sdružení a činnosti Rady za období od předchozí Valné hromady obsahující především přehled aktivit, počet klientů a zaměstnanců, přehled středisek a základní statistická data; Rada ve zprávě podá informaci o svých zásadních rozhodnutích týkajících se Sdružení a jejich dopadech. Nerozhodne-li Valná hromada o jiném postupu, projedná tuto zprávu a vezme ji na vědomí.

- VI. 14** Se souhlasem nadpoloviční většiny přítomných členů a zároveň se souhlasem nadpoloviční většiny přítomných členů Rady lze Valnou hromadu přerušit, a to nejdéle na dobu 24 hodin. Jsou-li po přerušení přítomni funkcionáři Valné

hromady, kteří byli zvoleni před přerušením, pokračují ve svých funkcích, jinak Valná hromada provede volbu na místa nepřítomných funkcionářů. Usnášeníschopnost Valné hromady se po přerušení posuzuje vždy opětovně. Nemá-li po přerušení Valná hromada usnášeníschopná, předsedající Valnou hromadu ukončí. V ostatním pro pokračování Valné hromady po přerušení platí obdobně ostatní ustanovení těchto stanov.

VI. 15 Z každé Valné hromady se pořizuje zápis z Valné hromady, který obsahuje alespoň

- a) název a sídlo Sdružení,
- b) označení, že jde o zápis z Valné hromady,
- c) místo a dobu konání Valné hromady, jmenovitě čas zahájení a ukončení Valné hromady, popř. časové údaje ohledně přestávek či přerušení Valné hromady, vč. důvodu pro toto přerušení,
- d) údaj o zjištěné účasti na Valné hromadě a ověření usnášeníschopnosti,
- e) jméno osoby řídící Valnou hromadu před zvolením předsedy Valné hromady,
- f) jméno předsedy Valné hromady, zapisovatele, ověřovatelů zápisu a osob pověřených sčítáním hlasů,
- g) jmenovité určení členů Rady Sdružení účastnících se Valné hromady,
- h) rozhodnutí Valné hromady s plným zněním přijatých usnesení a s uvedením výsledků jednotlivých hlasování se způsoby jejich zjištění,
- ch) jde-li o Valnou hromadu, na níž se volí či odvolávají členové Rady, musí zápis obsahovat úplný a průkazný popis voleb či odvolávání, a to v případě voleb zejm. údaje o kandidátech, časové údaje týkající se vydávání hlasovacích lístků a zahájení a ukončení hlasování, počty vydaných a odevzdaných hlasovacích lístků, počet vyměněných hlasovacích lístků, počet odevzdaných hlasovacích lístků, počet neplatných hlasovacích lístků, rozpis počtů hlasů udělených všem kandidátům a vyhodnocení výsledků voleb,
- i) obsah námitek členů Sdružení či člena Rady Sdružení týkající se průběhu či způsobu řízení Valné hromady a průběhu či výsledku hlasování na dané Valné hromadě, požádá-li osoba vznášející námítky před skončením dané Valné hromady o zařazení té které námítky do zápisu.

Zápis z Valné hromady podepisuje předseda Valné hromady, zapisovatel a dva ověřovatelé zápisu, jeho vyhotovení zajistí Rada Sdružení nejpozději do 21 dní ode dne konání Valné hromady. Přílohy k zápisu z Valné hromady tvoří listina přítomných členů Sdružení spolu s dalšími listinami či jinými podklady, které byly na Valné hromadě projednány. Za vyhotovování a archivaci originálů zápisů z Valné hromady a jejich příloh a vzorových pozvánek na Valné hromady, odpovídá Rada Sdružení.

VI. 16 Každý člen Sdružení je oprávněn písemně si vyžádat od Rady Sdružení vydání jedné kopie zápisu z té které Valné hromady Sdružení, a to včetně jeho příloh. Náklady s tímto spojené nese Sdružení, přičemž vydávání se uskutečňuje osobním převzetím materiálu daným členem Sdružení v sídle Sdružení.

VI. 17 Rada může při činnosti rozhodnutí o svolání Valné hromady Sdružení rozhodnout zároveň o tom, že o průběhu té které Valné hromady bude pořízen notářský zápis dle zvláštního právního předpisu, přičemž k dosažení tohoto účelu učiní Rada všechna potřebná opatření. V případě rozhodnutí Rady dle předchozí věty se tato skutečnost uvede v pozvánce na Valnou hromadu a ostatní ustanovení týkající se pořizování a obsahu zápisu z Valné hromady dle těchto stanov se nepoužijí, není-li jejich použití, a to zejména s ohledem na obsah notářského zápisu, třeba.

Čl. VII Rada Sdružení

Postavení Rady Sdružení, osoby oprávněné jednat za Radu jménem Sdružení, funkční období a jeho běh

- VII. 1** Rada Sdružení je statutárním orgánem Sdružení, jenž jedná jménem Sdružení ve všech věcech. Rada má devět členů. Za Radu Sdružení jedná navenek jménem Sdružení buď předseda Rady Sdružení samostatně, nebo místopředseda Rady Sdružení spolu s dalším členem Rady Sdružení, přičemž takto jednající osoby v případě písemných právních úkonů podepisují tak, že k napsanému či předtištěnému názvu Sdružení či otisku razítka Sdružení připojí své podpisy s uvedením svých jmen a svých funkcí.
- VII. 2** Rada je oprávněna rozhodovat ve všech věcech Sdružení, které nejsou těmito stanovami nebo zákonem vyhrazeny Valné hromadě. Rada je povinna při své činnosti v nejvyšší možné míře dbát základních koncepčních materiálů projednaných Valnou hromadou.
- VII. 3** Funkční období členů Rady je dvouleté a jeho běh počíná prvním dnem druhého kalendářního měsíce následujícího po měsíci, v němž došlo ke zvolení. Meziobdobí ode dne zvolení až do dne počátku běhu funkčního období člena Rady slouží k předání funkcí členů Rady a agendy Rady jako celku. V tomto meziobdobí jsou nově zvolení členové Rady oprávněni účastnit se všech zasedání stávající Rady, na které musí být bez dalšího zváni způsobem stejným, jakým jsou zváni stávající členové Rady. Za účelem řádného předání funkcí jsou stávající a nově zvolení členové Rady povinni navzájem

si poskytnout veškerou nutnou součinnost a předat si potřebné informace, přičemž při tomto postupu vykazuje nutnou míru podpory i ředitel Sdružení. Není-li to nezbytně nutné pro činnost Sdružení anebo zcela zřejmém v jeho ekonomickém zájmu, není ve zmíněném mezidobí stávající Rada oprávněna přebírat jménem Sdružení jakékoli dlouhodobé závazky či závazky vyšší hodnoty.

- VII. 4** Funkční období náhradníka na funkci člena Rady počíná běžet dnem následujícím po dni zániku funkce člena Rady, kterého ten který náhradník nahrazuje a končí dnem, kdy by bývalo skončilo funkční období člena Rady, kterého náhradník nahrazuje.
- VII. 5** V případě, že uplyne dvouleté funkční období stávajících členů Rady a nedojde k včasné volbě potřebného počtu nových členů Rady, trvají funkce stávajících členů Rady až do dne zvolení nových členů Rady, nejdéle však 6 měsíců ode dne, kdyby jejich funkce měly zaniknout.

Volba a odvolávání členů Rady

- VII. 6** Členy Rady volí a odvolává Valná hromada. Je-li to možné, zejm. s ohledem na počet kandidátů, zvolí při volbě Rady Valná hromada i devět náhradníků za členy Rady. Volby do Rady jsou tajné, jednokolové a hlasování se provádí pomocí listinných hlasovacích lístků.
- VII. 7** Za členy Rady mohou být zvoleni pouze fyzické osoby starší 21 let, které jsou plně způsobilé k právním úkonům a které jsou bezúhonné. Pro účely tohoto ustanovení se za bezúhonného považuje osoba, která nebyla pravomocně odsouzena pro úmyslný trestný čin.
- VII. 8** Výkon funkce člena Rady je neslučitelný s výkonem funkce ředitele Sdružení a s výkonem funkcí dalších vedoucích zaměstnanců Sdružení, kteří jsou do svých pracovních funkcí jmenováni dle zvláštního právního předpisu Radou Sdružení jakožto statutárním orgánem zaměstnavatele.
- VII. 9** Splnění podmínky bezúhonnosti dle bodu VII.7 těchto stanov se osvědčuje předložením originálu výpisu z evidence Rejstříku trestů, který nesmí být starší než 3 měsíce ke dni konání Valné hromady. Kandidáti na funkce členů Rady jsou před zahájením voleb do Rady povinni předložit své výpisy z Rejstříku trestů předsedovi Valné hromady.
- VII. 10** Do Rady se volí kandidáti ve třech oddělených kandidátních skupinách, a to takto: tři členy Rady volí Valná hromada z řad členů Sdružení, kteří mohou být zároveň zaměstnanci Sdružení; tři členy Rady volí Valná hromada z řad zaměstnanců Sdružení, kteří mohou být zároveň členy Sdružení; zbývající tři členy Rady volí Valná hromada z vhodných osobností odborného anebo veřejného života, a to na návrh Rady Sdružení. Za zaměstnance Sdružení se pro účely tohoto ustanovení považuje osoba, která je ke dni volby v pracovním poměru ke Sdružení, případný pozdější zánik pracovního poměru nemá na volbu, vznik a trvání funkce člena Rady vliv.
- VII. 11** Nestanoví-li tyto Stanovy jinak, dohlíží na řádný průběh voleb do Rady funkcionáři Valné hromady pod vedením předsedy Valné hromady. Před zahájením voleb zrekapituluje osoba řídící Valnou hromadu volební systém do Rady Sdružení a procesní postup při jeho realizaci, nakládání s hlasovacími lístky a udělování hlasů.
- VII. 12** Kandidáti se navrhnou před zahájením voleb po výzvě osoby, která řídí Valnou hromadu. Každý z členů Sdružení přítomných na Valné hromadě a každý z členů Rady může navrhnout kandidáty na členy Rady, a to i sebe samého s tím, že uvede i zařazení do příslušné kandidátní skupiny. Kandidáty z řad vhodných osobností odborného anebo veřejného života předkládanou Radou uvede předseda Rady Sdružení, nebo jiný člen Rady Sdružení, jehož tímto Rada Sdružení pověří. Do Rady může kandidovat pouze osoba přítomná na Valné hromadě, která se svoji kandidaturou projevila souhlas na Valné hromadě. Každý kandidát může kandidovat jen do jedné kandidátní skupiny. Nekandidují-li do Rady Sdružení alespoň tři kandidáti v každé z kandidátních skupin, nelze o volbě kandidátů do Rady Sdružení hlasovat.
- VII. 13** Na vlastní žádost musí být každému z kandidátů umožněno učinit osobní projev, jehož délka nepřesáhne 2 (slovy: dvě) minuty a který slouží k prezentaci postojů a záměrů toho kterého kandidáta k činnosti Sdružení a Rady, jakožto statutárního orgánu Sdružení a k případnému zodpovězení otázek kladených osobami přítomnými na Valné hromadě. Pořadí projevů určí předseda Valné hromady a to obvykle tak, aby projevy kandidátů kandidujících ve stejné kandidátní skupině následovaly bezprostředně po sobě. Skončením projevu posledního kandidáta do Rady Sdružení jsou kandidatury uzavřeny. Po uzavření kandidatur se sestaví kandidátní listina a vyhotoví se hlasovací lístky v potřebném počtu. Předseda Valné hromady spolu s ředitelem Sdružení, je-li tento na Valné hromadě přítomen, přijmou taková opatření, aby nemohlo dojít k falzifikaci či jiné neoprávněné manipulaci s hlasovacími lístky. Poté předsedající oznámí přítomným přesný čas vydávání hlasovacích lístků a přesný časový interval určený k jejich vzhazování do volební urny, který musí trvat nejméně 10 (slovy: deset) minut. Před zahájením hlasování se každému přítomnému členovi Sdružení vydá jeden hlasovací lístek. Výjimečně v případě potřeby, zejména s ohledem na včas zjištěnou nesprávnost vyplnění hlasovací lístku, může člen Sdružení před vhozením lístku do volební urny požádat o jeho výměnu za hlasovací lístek nový. Zpět odevzdaný hlasovací lístek se okamžitě znehodnotí. Údaje o případných výměnách hlasovacích lístků se uvádí do zápisu. Hlasovací lístky vzhazují samostatně všichni volící členové Sdružení do jediné hlasovací urny v čase vymezeném předsedajícím Valné hromady. Okamžitě po uplynutí časového intervalu určeného k vzhazování hlasovacích

lístků do volební urny se urna uzavře. Bezprostředně poté se přistoupí k vyhodnocení vhozených volebních lístků, sečtení platně odevzdaných hlasů a vyhlášení výsledků voleb, které vylašuje předseda Valné hromady.

- VII. 14** Jména kandidátů jsou na hlasovacích lístečích přehledně seřazena ve třech sloupcích v závislosti na kandidátní skupině, v níž kandidují. Každý hlasující člen Sdružení má celkem 9 (slovy: devět) hlasů, které jednotlivě přiděluje kandidátům kandidujícími do Rady v té které kandidátní skupině. V každé ze 3 (slovy: tři) kandidátních skupin lze přidělit hlasy nejvýše 3 (slovy: třem) kandidátům. Každému kandidátu může hlasující člen Sdružení přidělit jen jeden hlas. Hlasující člen Sdružení je při volbách do Rady povinen přidělit všech svých 9 (slovy: devět) hlasů. Hlas se přiděluje tak, že vedle jména toho kterého kandidáta se do k tomuto účelu určeného okénka vyznačí křížek. Na hlasovacím lístku jinak nelze škrtnat, přepisovat či cokoli doplňovat.
- VII. 15** Odevzdané hlasovací lísky, které, byť pouze částečně, neodpovídají požadavkům vymezeným v těchto Stanovách se vyřazují jako neplatné a žádné v nich kandidátům přidělené hlasy nelze uznat.
- VII. 16** Volby do Rady jsou platné, pokud se jich účastnila alespoň jedna třetina členů Sdružení dle stavu ke dni konání Valné hromady a počet neplatných odevzdaných hlasovacích lístků netvoří více než desetinu vydaných hlasovacích lístků. Ve volbách do Rady jsou zvoleni vždy tři kandidáti s nejvyššími počty hlasů v té které kandidátní skupině. Kandidáti, kteří se v té které kandidátní skupině případně umístí na čtvrtém, pátém a šestém místě, tvoří v tomto pořadí náhradníky na funkce všech členů zvolených v příslušné kandidátní skupině („náhradník na funkci člena Rady“).
- VII. 17** Pokud se na tom Valná hromada usnese, lze v případě neplatnosti voleb do Rady z důvodu nízkého počtu platných odevzdaných hlasovacích lístků hlasování o všech kandidátech opakovat. Nové kandidatury se nepřipouští.
- VII. 18** Platné i neplatné hlasovací lístky se odděleně archivují v archivu Sdružení po dobu 10 let po volbách.

Kooptace členů Rady

- VII. 19** V případě, že počet členů Rady klesne po vyčerpání všech zvolených náhradníků na funkce členů Rady pod sedm, provede Rada na zbytek svého funkčního období svým rozhodnutím kooptaci potřebného počtu členů, a to takovým způsobem, aby klíč spočívající v poměru počtů členů Rady z jednotlivých kandidátních skupin vymezený v ustanovení bodu VII.10 těchto stanov byl co nejvěrněji zachován. Kooptaci lze provést i opakovaně.

Zánik funkce člena Rady

- VII. 20** Nestanoví-li tyto Stanovy jinak, zaniká funkce člena Rady smrtí, vzdáním se funkce, uplynutím funkčního období, odvoláním, ztrátou volitelnosti (bod VII.7 těchto stanov) nebo vznikem neslučitelnosti výkonu funkce (bod VII.8 těchto stanov).
- VII. 21** Člen Rady Sdružení se své funkce může vzdát, učiní tak podepsaným prohlášením doručeným do sídla Sdružení. Funkce zaniká dnem, kdy doručené prohlášení projedná Rada, nejpozději však patnáctým dnem ode dne jeho doručení do sídla Sdružení.
- VII. 22** Člen Rady může být ze své funkce odvolán Valnou hromadou, která se na odvolání musí usnést alespoň dvoučtřetinovou většinou na Valné hromadě přítomných členů Sdružení. O případném odvolání člena Rady z funkce se na Valné hromadě hlasuje veřejně, a to zvednutím ruky.

Činnost Rady

- VII. 23** Rada Sdružení je kolektivní orgán a rozhoduje ve sboru. Rada rozhoduje formou usnesení, a to především na svých zasedáních. Rada je usnášenišchopná, je-li na jejím zasedání přítomno alespoň pět jejích členů. Nestanoví-li zákon nebo tyto Stanovy jinak, je k přijetí usnesení třeba souhlasu nadpoloviční většiny přítomných členů Rady. V případě rovnosti hlasů rozhoduje hlas předsedy. Souhlasu alespoň pěti členů Rady je zapotřebí k přijetí usnesení, jímž Rada vydá vnitřní řád Sdružení či jeho doplnění a změny, a dále také k přijetí usnesení, jimiž budou Radou, jakožto statutárním orgánem zaměstnavatele, jmenování a odvolávání vedoucí zaměstnanci Sdružení.
- VII. 24** K přijetí usnesení o volbě předsedy Rady anebo o jeho odvolání je zapotřebí souhlasu alespoň pěti členů Rady. Po dobu neobsazení funkce předsedy Rady přechází bez dalšího pravomoci předsedy Rady na jejího místopředsedu a tento tak nabývá postavení (práv a povinností) předsedy Rady Sdružení.
- VII. 25** Výkon funkce člena Rady je závazkem osobní povahy, zastoupení se nepřipouští.
- VII. 26** Zasedání Rady se konají zejména v sídle Sdružení. Ze všech zasedání Rady se pořizují zápisy, které podepisuje předseda Rady a zapisovatel a které se archivují v sídle Sdružení.

- VII. 27** Nestanoví-li tyto Stanovy jinak, může Rada v případě potřeby přijímat rozhodnutí i mimo zasedání Rady („rozhodování per rollam“). Rozhodování per rollam je nepřipustné v mezidobí ve smyslu ustanovení čl. VII. 3 těchto stanov.
- VII. 28** Rada si ze svého středu volí předsedu Rady a místopředsedu Rady. Předseda Rady řídí a organizuje činnost Rady jako celku, jednotlivými úkony může pověřit jiného člena Rady, obvykle místopředsedu. V případě nepřítomnosti předsedy Rady řídí zasedání Rady její místopředseda, v případě nepřítomnosti místopředsedy, řídí zasedání jiný její člen určený Radou, nebo člen Rady nejstarší věkem. Předsedu Rady anebo místopředsedu Rady může Rada kdykoli na svém zasedání odvolat, a to zejména v případě jejich dlouhodobé neschopnosti řádně vykonávat tuto funkci. Rada dbá na obsazenost funkce předsedy Rady a místopředsedy Rady.
- VII. 29** Rada svým rozhodnutím může vydat jednacím řád Rady, jakožto vnitřní předpis Sdružení, kterým upraví podrobnosti ohledně své činnosti, a to zejména procedurální otázky týkající se svolávání zasedání Rady, určování pořadu jednání, řízení průběhu jednání, hlasování, pořizování, vyhotovování a obsahu zápisů, jejich zpřístupňování dalším osobám, apod.
- VII. 30** Některé bližší podmínky výkonu funkce členů Rady, vč. výše odměn za výkon těchto funkcí, upraví smlouvy o výkonu funkce, které budou bez zbytečného odkladu po zvolení, nejpozději v den předcházející dni počátku běhu funkčního období členů Rady, uzavřeny mezi Sdružením a členy Rady ve znění odpovídajících vzorovým zněním schválených Valnou hromadou Sdružení. Povinnost hradit odměnu za výkon funkce členovi Rady Sdružení je smluvním závazkem Sdružení, který může vzniknout jen na základě řádně uzavřené smlouvy o výkonu funkce. Členové Rady, vyjma členů, kteří jsou zároveň zaměstnanci Sdružení, nejsou oprávněni přijímat od Sdružení jakékoli jiná plnění, která nevyplývají ze smlouvy o výkonu funkce člena Rady, nebo jejichž poskytnutí výslovně neschválí Rada. Každý člen Rady je povinen učinit vše co na něm lze spravedlivě požadovat, aby se v souvislosti s výkonem své funkce vyvaroval střetu zájmů svých, osob jemu blízkých a dalších osob, jejichž zájmy jinak hájí, a zájmů Sdružení, které mu jsou či musí být známy. V případě, že se člen Rady dozví, nebo by se musel dozvědět, o takovémto možném střetu zájmů, je povinen o této skutečnosti spolu s odůvodněním neprodleně uvědomit Radu a při případném rozhodování Rady o jakékoli otázce, k níž se daný střet zájmů váže, se zdržet hlasování. Člen Rady je dále povinen zachovávat přísnou mlčenlivost o všech skutečnostech, o nichž se v souvislosti s výkonem své funkce dozví, které nejsou určeny ke zveřejnění, a to v nejvyšším možném rozsahu povoleném zákonem. Podrobnosti mohou upravovat smlouvy o výkonu funkce člena Rady Sdružení. Ustanovení tohoto bodu těchto stanov se obdobně použije i na náhradníky členů Rady, kteří se ujímají funkce člena Rady a dále kooptovaných členů Rady postupem dle čl. VII. 19 těchto stanov.

Čl. VIII Ředitel Sdružení

- VIII. 1** Ředitel Sdružení je nejvýše postavený vedoucí zaměstnanec Sdružení; do funkce je jmenován a z funkce odvoláván Radou Sdružení, které je zároveň odpovědný z výkonu své funkce. Rada je oprávněna udělit řediteli Sdružení závazné pokyny ve vztahu k výkonu jeho funkce a je oprávněna rozhodnout o tom, že ředitel Sdružení je bez dalšího povinen se zúčastňovat jejích zasedání. Ředitel je povinen průběžně a úplně informovat Radu o veškerých svých podstatných rozhodnutích či úkonech týkajících se činnosti Sdružení a o všech dalších podstatných okolnostech týkajících se Sdružení a o děních souvisejících se Sdružením, o nichž se dozví.
- VIII. 2** Ředitel celkově řídí veškerou činnost Sdružení v souladu s obecně závaznými právními předpisy, těmito stanovami, vnitřním řádem Sdružení, dalšími případnými vnitřními předpisy Sdružení vydanými v souladu s těmito stanovami a jednotlivými rozhodnutími Rady.
- VIII. 3** S ohledem na své pracovní zařazení je ředitel Sdružení oprávněn za Sdružení činit právní úkony ve všech věcech, není-li pro určitý úkon zákonem výslovně vyžadováno jednání statutárního orgánu právnické osoby.
- VIII. 4** Ředitel je oprávněn být plně informován o činnosti Rady a především o všech jejích rozhodnutích. Ředitel je oprávněn zúčastňovat se všech zasedání Rady s hlasem poradním, přičemž má právo se vyjádřit ke všem Radou projednávaným záležitostem. Projednává-li Rada personální otázky týkající se ředitele Sdružení, může svým rozhodnutím vyloučit možnost jeho přítomnosti na zasedání, resp. jeho části, avšak právo ředitele být plně informován o rozhodnutích Rady tímto není dotčeno.
- VIII. 5** V případě své delší nepřítomnosti může ředitel s vědomím Rady pověřit výkonem některých svých činností jiného vhodného zaměstnance Sdružení.

Čl. IX Zásady hospodaření Sdružení

- IX. 1** Za účelem dosahování poslání a cíle činnosti Sdružení hospodaří Sdružení se svým majetkem, který tvoří zejména movité a nemovité věci, pohledávky a jiná práva a další penězi ocenitelné hodnoty.

- IX. 2** Zdroje příjmů (výnosů) Sdružení mohou tvořit především členské a jiné příspěvky, dotace, granty či jiné formy podpory, dary, dědictví a příjmy (výnosy) z vlastní činnosti a z vlastního majetku.
- IX. 3** Sdružení při nakládání se svým majetkem důsledně dbá zásad hospodárnosti a účelnosti.
- IX. 4** Sdružení hospodaří v souladu s rozpočtem Sdružení, který na návrh ředitele Sdružení schvaluje každoročně Rada. Rozpočet Sdružení schvaluje Rada jako rozpočet vyrovnaný a při jeho provádění a při rozhodování o jeho případných změnách dbá na řádné a včasné plnění všech závazků Sdružení.
- IX. 5** Peněžní prostředky Sdružení jsou uloženy na samostatném bankovním účtu Sdružení či na více samostatných bankovních účtech Sdružení.
- IX. 6** S majetkem Sdružení je oprávněna nakládat především Rada; ředitel Sdružení a další zaměstnanci Sdružení jsou oprávněni s majetkem Sdružení nakládat v rozsahu a za podmínek stanovených těmito stanovami a dalšími případnými vnitřními předpisy Sdružení.
- IX. 7** Sdružení vede účetnictví v rozsahu a způsobem stanoveným zákonem. Roční účetní závěrky Sdružení vždy ověřuje auditor.

Čl. X **Další vnitřní předpisy Sdružení**

- X. 1** Rada je oprávněna svým rozhodnutím vydat, měnit a doplňovat vnitřní řád Sdružení, kterým v souladu s těmito stanovami blíže upraví vnitřní poměry Sdružení, a to především způsoby a organizaci činností Sdružení, uspořádání jednotlivých pracovišť, hospodaření a nakládání s majetkem Sdružení, působnost a pravomoc ředitele Sdružení a dalších vedoucích zaměstnanců Sdružení, vztahy pracovněprávní podřízenosti a nadřízenosti a postupy řízení.
- X. 2** Rada je oprávněna svými rozhodnutími vydávat, měnit a doplňovat i další vnitřní předpisy Sdružení; svým rozhodnutím může vydáním takového konkrétního vnitřního předpisu pověřit ředitele Sdružení.

Čl. XI **Výroční zprávy Sdružení**

- XI. 1** Orgány Sdružení dbají transparentnosti a věrohodnosti své činnosti a činnosti Sdružení jakožto celku. Za tímto účelem Sdružení vypracovává a zveřejňuje podrobnou výroční zprávu o své činnosti a svém hospodaření nejpozději do osmi měsíců po skončení hodnoceného roku, a to v elektronické podobě způsobem umožňujícím dálkový přístup a zároveň v listinné podobě. Výroční zprávy Sdružení jsou mimo jiné k dispozici veřejnosti v listinné podobě k nahlédnutí v sídle Sdružení v časech určených Radou. O podrobnostech týkajících se obsahu výročních zpráv a jejího zveřejňování rozhoduje Rada. Výroční zpráva však vždy musí obsahovat alespoň přehled a popis činností vykonávaných v daném roce Sdružením, vyhodnocení vývoje Sdružení v daném roce, roční účetní závěrku a zhodnocení základních údajů v ní obsažených, přehled o peněžních příjmech a výdajích, přehled rozsahu příjmů (výnosů) v členění podle zdrojů a výrok auditora k účetní závěrce.

Čl. XII **Zánik Sdružení**

- XII. 1** Sdružení zaniká způsoby uvedenými v zákoně. O dobrovolném rozpuštění Sdružení nebo o sloučení Sdružení s jiným občanským sdružením rozhoduje Valná hromada Sdružení v souladu s těmito stanovami. Při dobrovolném rozpuštění Sdružení se za účelem majetkového vypořádání provede likvidace Sdružení v souladu s příslušnými právními předpisy, přičemž Valná hromada v rozhodnutí o rozpuštění Sdružení, nebo i později, určí jiné občanské sdružení, které bude nabídnut případný likvidační zůstatek Sdružení.
- XII. 2** V průběhu likvidace Sdružení prováděné likvidátorem jmenovaným Valnou hromadou je Valná hromada oprávněna udílet v rámci platných právních předpisů likvidátorovi závazné pokyny ohledně výkonu jeho funkce. Likvidátorem může být jen fyzická osoba. Po dobu likvidace Sdružení je likvidátor orgánem Sdružení a přechází na něj působnost Rady Sdružení jakožto statutárního orgánu Sdružení.
- XII. 3** Při dobrovolném sloučení Sdružení s jiným občanským sdružením se likvidace neprovede a jmění Sdružení nabude dané nástupnické občanské sdružení na základě smlouvy o sloučení, kterou za Sdružení schvaluje Valná hromada Sdružení.

Čl. XIII
Závěrečná a přechodná ustanovení

- XIII. 1** Tyto stanovy byly schváleny Valnou hromadou Sdružení konanou v Praze 8, ul. Dolákova 26, dne 6. 12. 2005 a mění stávající stanovy Sdružení tak, že je ke dni účinnosti těchto stanov v plném rozsahu nahrazují.
- XIII. 2** Tyto stanovy nabývají účinnosti dnem 1. 1. 2006.
- XIII. 3** Stávající členové Sdružení se považují za členy dle těchto stanov. Ostatní vnitřní předpisy Sdružení zůstávají prozatím v platnosti a účinnosti v rozsahu, ve kterém jsou v souladu s těmito stanovami.
- XIII. 4** Stávající členové Rady Sdružení se považují za členy Rady dle těchto stanov a jejich funkční období končí dnem 31.12.2006.

BIBLIOGRAFICKÉ ÚDAJE

Jméno autora: Blanka Křížová

Obor: Andragogika

Forma studia: Kombinovaná

Název práce: Proces začleňování člověka s duševní nemocí do pracovního procesu

Rok: 2013

Počet stran textu bez příloh: 62

Celkový počet stran příloh: 14

Počet titulů českých použitých zdrojů: 8

Počet titulů zahraničních použitých zdrojů: 0

Počet internetových zdrojů: 14

Počet ostatních zdrojů: 13

Vedoucí práce: PhDr. Miloš Chlad CSc.