

JIHOČESKÁ UNIVERZITA V ČESKÝCH BUDĚJOVICÍCH
PEDAGOGICKÁ FAKULTA

A

VYSOKÁ ŠKOLA EKONOMICKÁ V PRAZE
FAKULTA MANAGEMENTU V JINDŘICHOVĚ HRADCI

BAKALÁŘSKÁ PRÁCE

2007

Lucie Králová

JIHOČESKÁ UNIVERZITA V ČESKÝCH BUDĚJOVICÍCH
PEDAGOGICKÁ FAKULTA

A

VYSOKÁ ŠKOLA EKONOMICKÁ V PRAZE
FAKULTA MANAGEMENTU V JINDŘICHOVĚ HRADCI

Praktické využití pracovní diagnostiky v podporovaném zaměstnávání

The practical taking advantage of the vocational assessment
in the supported employment

Autor: Lucie Králová

Vedoucí práce: Mgr. Vlasta Stupková

Studijní program Sociální pedagogika, specializace Výchovná a vzdělávací
praxe

Datum odevzdání: 29. 4. 2007

Děkuji vedoucí bakalářské práce Mgr. Vlastě Stupkové a konzultantovi bakalářské práce Mgr. Miroslavovi Procházkovi za rady, připomínky a metodické vedení práce. Za spolupráci děkuji také České unii pro podporované zaměstnávání a všem kolegům a kolegyním, kteří se aktivně účastnili výzkumného šetření.

Prohlašuji, že jsem předkládanou bakalářskou práci vypracovala zcela samostatně a veškerou literaturu jsem uvedla v seznamu použité a citované literatury.

Anotace

Předkládaná bakalářská práce se zabývá tématem pracovní diagnostiky ve službě podporované zaměstnávání – systémem hodnocení míry potřebné podpory v běžných dovednostech souvisejících s prací a sledování jejich vývoje v průběhu poskytování služby. Propojením daného tématu s tématem podporované zaměstnávání a tématem pracovní rehabilitace přináší komplexní a zároveň konkrétní pohled na využití pracovní diagnostiky v podporovaném zaměstnávání. Bakalářská práce je navíc obohacena o praktickou část: výzkumné šetření mapující současný stav ve využívání tohoto nástroje jednotlivými poskytovateli zmiňované služby.

Abstract

The submitted bachelor degree thesis deals with the theme of vocational assessment in the supported employment service – with the system for assessment of the needed support degree in current job-related skills and monitoring the progress of these skills during providing this service. Thanks to connection of this theme with the theme of supported employment and the theme of work-skills training, it brings the complex and concrete view of taking advantage of the vocational assessment in the supported employment. The bachelor degree thesis is moreover variegated of the research, which surveys the present situation of taking advantage of this means by providers of the service.

Obsah

Úvod	8
TEORETICKÁ ČÁST	11
1. Podporované zaměstnávání	12
1.1. Úvod do problematiky	12
1.2. Vznik podporovaného zaměstnávání ve světě a u nás	12
1.3. Podporované zaměstnávání v České republice	13
1.4. Definice podporovaného zaměstnávání	14
1.5. Cílové skupiny podporovaného zaměstnávání.....	15
1.6. Proces podporovaného zaměstnávání	15
1.6.1. Před vstupem do služby	16
1.6.2. Vstup do služby.....	17
1.6.3. Vytváření představ o práci	17
1.6.4. Plánování	18
1.6.5. Nácvik dovedností	18
1.6.6. Vyhledávání vhodného pracovního místa	19
1.6.7. Po nástupu do zaměstnání	19
1.6.8. Ukončování služby.....	19
1.7. Poskytovaná podpora	20
1.8. Spolupráce s úřady práce	21
2. Pracovní rehabilitace	23
2.1. Koncepce ucelené rehabilitace	23
2.2. Pracovní rehabilitace v zákoně č.435/2004 Sb., o zaměstnanosti	25
2.2.1. Proces pracovní rehabilitace	26
2.2.2. Formy pracovní rehabilitace	27
2.2.3. Pracovní rehabilitace a podporované zaměstnávání	28
3. Diagnostika v rámci pracovní rehabilitace	32
3.1. Úvod od problematiky	32
3.2. Bilanční diagnostika	33

3.3. Ergodiagnostika	33
3.3.1. Jednotlivá vyšetření	34
3.3.2. Závěr ergodiagnostiky	36
3.4. Pracovní diagnostika	37
4. Pracovní diagnostika v podporovaném zaměstnávání	38
4.1. Úvod do problematiky	38
4.2. Vývoj pracovní diagnostiky v podporovaném zaměstnávání	38
4.3. Mapované oblasti	39
4.4. Indikátory podpory	39
4.5. Techniky získávání potřebných informací	41
4.5.1. Rozhovor	41
4.5.2. Pozorování	42
4.5.3. Narativní vyprávění	43
4.6. Hodnocení míry potřebné podpory	43
4.6.1. Postup při hodnocení míry potřebné podpory	44
4.6.2. Frekvence hodnocení míry potřebné podpory	45
4.6.3. Škála pro hodnocení míry potřebné podpory	47
4.7. Sledování vývoje dovedností	48
4.7.1. SES	48
4.8. Způsoby využití pracovní diagnostiky v procesu podporovaného zaměstnávání	49
4.8.1. Před vstupem do služby	49
4.8.2. Vytváření představ o práci	51
4.8.3. Plánování	52
4.8.4. Nácvik dovedností	53
4.8.5. Po nástupu do zaměstnání	53
4.8.6. Ukončování služby	54
4.9. Způsoby využití pracovní diagnostiky v rámci pracovní rehabilitace	54
4.9.1. Pracovní diagnostika jako prostředek určení vhodných forem pracovní rehabilitace	55

PRAKTICKÁ ČÁST	56
5. Výzkumné šetření	57
5.1. Úvod od problematiky	57
5.2. Cíl výzkumného šetření	57
5.3. Charakteristika výzkumného souboru	58
5.4. Metodologie a časový harmonogram	59
5.5. Zpracování a interpretace	60
5.6. Závěr výzkumného šetření	69
Závěr	72
Seznam použité a citované literatury	75
Seznam příloh	77

Úvod

Bakalářská práce se zabývá tématem pracovní diagnostiky v podporovaném zaměstnávání, ve službě, jejímž hlavním cílem je podpora lidí znevýhodněných na trhu práce v nalezení a udržení si vhodného zaměstnání v běžném pracovním prostředí, současně však také zvýšení míry samostatnosti v dovednostech k tomu potřebných. A právě pracovní diagnostika představuje nástroj pro systematickou práci s těmito dovednostmi, představuje hodnocení míry potřebné podpory v patřičných dovednostech a následné sledování vývoje těchto dovedností v průběhu poskytování služby.

O tématu mé bakalářské práce jsem nemusela dlouho uvažovat, neboť je to téma, které mě provází mým profesním životem a které mě již od počátku mého působení v oblasti podporovaného zaměstnávání velmi zajímá. Věnuji se mu nejen jako pracovní konzultant a metodik v agentuře pro podporované zaměstnávání, ale také jako lektor rekvalifikačního kurzu nových pracovních konzultantů. Z těchto zkušeností vzešla poměrně jasná myšlenka týkající se cílů a účelu této práce.

Bakalářská práce má dvě části, část teoretickou a část praktickou. Teoretická část je v první řadě určena pracovním konzultantům v podporovaném zaměstnávání, zejména novým pracovníkům, kteří jsou s tématem pracovní diagnostiky často seznamováni pouze v rámci již zmiňovaného rekvalifikačního kurzu. Vzhledem k tomu, že řada účastníků kurzu ještě v praxi nepůsobí nebo jejich působení je poměrně krátké, je cílem kurzu pouze základní seznámení s tímto nástrojem. Doposud není vytvořen materiál, který by se tímto tématem zabýval hlouběji a zasadil jej do kontextu témat, s kterými je neodmyslitelně spjato. Není vytvořen ani materiál, který by doplňoval základní informace o nástroji pracovní diagnostiky a do určité míry tak podpořil pracovníky v začátcích jeho používání.

Oproti tomu praktická část práce je určena nejen pracovním konzultantům, ale také a především České unii pro podporované zaměstnávání,

která se ve svých činnostech zabývá mj. tvorbou a aktualizací metodiky podporovaného zaměstnávání a šířením vzdělanosti v tomto oboru.

Ze stanovení těchto dvou základních cílových skupin vyplývají hlavní cíle této práce.

- Podat pracovníkům podporovaného zaměstnávání komplexnější pohled na pracovní diagnostiku. Ukázat, v jakých oblastech se téma pracovní diagnostiky propojuje se samotným tématem podporovaného zaměstnávání, následně tématem pracovní rehabilitace a obecně diagnostikou v rámci zmíněné rehabilitace.
- Doplnit základní informace týkající se metodiky používání tohoto nástroje o informace podrobnější, s praxí více provázanější.
- Zmapovat využívání pracovní diagnostiky v praxi u poskytovatelů podporovaného zaměstnávání.

Teoretická část je koncipována do určité „spirály“, která je založena na postupném informování a propojování již zmíněných poznatků s poznatky novými. Konkrétně postupuje od tématu podporovaného zaměstnávání s důrazem na proces poskytované služby k tématu pracovní rehabilitace, opět s důrazem na její proces. Již v závěru této kapitoly dochází k propojení prvních dvou témat, neboť celá řada aktivit v rámci podporovaného zaměstnávání je obsažena v konkrétních formách pracovní rehabilitace. Téma pracovní rehabilitace je dále obsaženo i v kapitole třetí. Ta navazuje na již zmíněné obecné informace o pracovní rehabilitaci a podrobněji se zabývá tématem diagnostiky v rámci této rehabilitace. Zde se poprvé setkáváme s pojmem pracovní diagnostika. Čtvrtá kapitola je stěžejní, zabývá se již pracovní diagnostikou v podporovaném zaměstnávání. Je prostorem k propojení všech předchozích témat. Nelze ji totiž oddělit od procesu podporovaného zaměstnávání, neboť je jeho součástí a celým procesem prochází od počátku poskytování služby až po závěr spolupráce s uživatelem služby. Nelze ji ani oddělit od tématu pracovní rehabilitace, a to z důvodů zřejmě čistě pragmatických. Pracovní diagnostika je jednou z forem pracovní rehabilitace,

z čehož vyplývá určitý prostor pro financování části služby prostřednictvím úřadů práce.

Praktickou část bakalářské práce představuje výzkumné šetření, jehož zadavatelem je Česká unie pro podporované zaměstnávání. Je tedy v první řadě určena především jí. Předmětem výzkumného šetření je praktické využívání pracovní diagnostiky v podporovaném zaměstnávání. Výzkum vychází z předpokladů, že nástroj pracovní diagnostika není všemi pracovníky používán, není používán jednotně a dostatečně. Klade si za cíl zmapovat současný stav a na základě výsledků navrhnout další postupy a opatření, která by poskytovatele podpořila v užívání tohoto nástroje. Praktická část popisuje cíle a význam výzkumu, výzkumný soubor a metodologii. Nejpodstatnější části, tj. zpracování, interpretace dat a na ni navazující konkrétní doporučení pro optimalizaci současného stavu, uzavírají tuto část bakalářské práce.

Bakalářská práce se opírá o poznatky vycházející z odborné literatury, metodických materiálů, zákonů a publikací. Věřím, že bude přínosem pro obě cílové skupiny.

TEORETICKÁ ČÁST

1. Podporované zaměstnávání

1.1 Úvod do problematiky

„Podle Listiny základních práv a svobod, která je součástí ústavního pořádku České republiky, má každý občan právo získávat prostředky na své životní potřeby prací.“ (Krejčířová, 2005, 10) Právo na práci je běžně chápáno jako právo na zaměstnání – právo fyzické osoby, která chce, může pracovat a o práci se uchází, na zaměstnání v pracovně právním vztahu, na jeho zprostředkování a poskytnutí dalších služeb stanovených zákonem o zaměstnanosti¹.

Příležitosti pro pracovní uplatnění lidí ve společnosti však nejsou vyrovnané. Lidé se zdravotním postižením či jiným znevýhodňujícím faktorem mají přístup na otevřený trh velmi ztížen. V důsledku toho mohou být či jsou omezeni ve svém společenském uplatnění.

Vyrovňování příležitostí pro pracovní a zároveň sociální uplatnění lidí znevýhodněných na trhu práce je smyslem služeb **podporovaného zaměstnávání** – služeb, jejichž snahou je stírat pojmy „práce schopný“ a „práce neschopný“ a věnovat prvořadou pozornost zdrojům člověka, nikoli jeho omezením. Vždyť „zařazení člověka do kategorie „práce neschopný“ neodráží jeho skutečné předpoklady pro práci, ale vůli společnosti řešit jeho situaci znevýhodnění na trhu práce“. (Vitáková, 2005, 11)

1.2 Vznik podporovaného zaměstnávání ve světě a u nás

Podporované zaměstnávání (dále „PZ“) vzniklo v sedmdesátých letech 20. století ve Spojených státech amerických, původně jako možnost integrace lidí s mentálním postižením. V dalších letech myšlenka PZ postupně pronikala do Evropy. Mezi nejúspěšnější evropské průkopníky PZ patří bezesporu

¹ Zákon č.435/2004 Sb., o zaměstnanosti

skandinávské státy v čele s Norskem. Zde je PZ již od roku 1996 jednou ze standardních služeb zaměstnanosti.

V České republice se s myšlenkou PZ měli odborníci pracující s lidmi s postižením možnost setkat až v 90. letech minulého století v kurzech americkožidovské nadace JDC. Služby PZ jsou u nás poskytovány od roku 1995, kdy za finanční podpory Americké vládní agentury pro mezinárodní rozvoj vznikla v Praze první agentura pro PZ (o. s. Rytmus).

1.3 Podporované zaměstnávání v České republice

V České republice jsou služby PZ poskytovány výhradně nevládními organizacemi. Rozvoj služby a její rozšíření do dalších regionů je možné sledovat především od roku 2000, kdy již zmiňované o. s. Rytmus realizovalo dva nadregionální projekty financované z prostředků EU a státního rozpočtu (PALMIF č. CZ 9902-02-A/1/P1 a EQUAL CZ-5). V současné době je PZ zastoupeno ve 13 ze 14 krajů ČR v podobě agentur pro podporované zaměstnávání (dále „agentura PZ“).

V roce 2000 vznikla také Česká unie pro podporované zaměstnávání (dále ČUPZ). „Jejím posláním je formulovat, šířit a podporovat myšlenku PZ v České republice.“ (Vitáková, 2005, 15) ČUPZ mj.

- sdružuje stávající poskytovatele a obhájce služeb PZ,
- podporuje vznik a rozvoj nových poskytovatelů služeb PZ,
- vytváří a aktualizuje metodiku PZ (v souladu s požadavky European Union of Supported Employment (dále „EUSE“),
- šíří vzdělanost v tomto oboru,
- organizuje audity kvality služeb PZ,
- a je aktivním členem EUSE.

1.4 Definice podporovaného zaměstnávání

„PZ je **časově omezená** služba určená lidem, kteří chtějí **získat a udržet si** placené zaměstnání v **běžném pracovním prostředí**. Jejich schopnosti získat a zachovat si zaměstnání jsou přitom z různých důvodů omezeny do té míry, že potřebují **individuální osobní podporu** poskytovanou před nástupem do práce i po něm.“ (Vitáková, 2005, 18)

Hlavním cílem služby je umožnit lidem, již spadají do cílové skupiny, nalézt a udržet si zaměstnání, které odpovídá jejich zájmům, schopnostem a osobním možnostem. Současně je cílem také zvýšení samostatnosti v dovednostech, jež jsou k nalezení a udržení si takového zaměstnání potřebné.

Mluvíme-li v rámci PZ o zaměstnání, pohybujeme se výhradně na otevřeném trhu, tedy v takovém prostředí, ve kterém většina pracovníků zaměstnavatele není znevýhodněna a nepotřebuje tedy zvláštní pomoc. Uživatel PZ má přitom obdobné pracovní podmínky (prostředí, vybavení, mzda) jako jeho spolupracovníci.

„Od tradičních služeb zaměstnanosti se PZ liší změnou v pořadí trénink – umístění na pracoviště.“ (Krejčířová, 2005, 18) U většiny metod proběhne nejdříve trénink, vzdělávání (např. rekvalifikace) a až poté následuje nástup do práce, na pracoviště. U PZ je postup opačný. Vychází se převážně ze stávajících možností zájemce o práci, na jejichž základě se vyhledává pracovní místo. K tréninku dovedností, které jsou s daným pracovním místem spojené, dochází až po nástupu do práce, převážně na pracovišti. „Tím odpadají potíže spojené s přenosem dovedností z jednoho místa na druhé. Nad to trénink přímo na pracovišti podporuje sociální integraci a usnadňuje ostatním zvyknout si pracovat po boku spolupracovníka s postižením.“ (Krejčířová, 2005, 18)

Princip PZ je postaven mj. na poskytování tzv. nejmenší možné efektivní podpory². Taková podpora sleduje rozvoj samostatnosti uživatele a je snižována v závislosti na vývoji dovedností uživatele.

² Právě takové míry podpory, která je aktuálně nezbytná k dosažení stanoveného cíle.

1.5 Cílové skupiny podporovaného zaměstnávání

PZ je určeno lidem, „jejichž **dovednosti potřebné k získání a udržení si vhodného zaměstnání** na otevřeném trhu práce mají oproti dovednostem jiných lidí **nižší úroveň**, takže tito lidé mají méně příležitostí k běžnému pracovnímu uplatnění. Zároveň však mají zájem pracovat na otevřeném trhu práce“. (Vitáková, 2005, 19)

Nižší úrovní dovedností potřebných k získání a udržení si práce je míněna „taková úroveň dovedností, že k vyrovnání příležitostí získat a udržet si vhodné pracovní uplatnění člověk potřebuje odbornou individuální podporu postavenou na osobní pomoci pracovníka. To znamená, že tomuto člověku nepostačuje k získání a udržení si pracovního místa absolvování kurzu, školicího programu, poradenství personální agentury apod.“. (Vitáková, 2005, 19)

Posuzování, zda jsou služby PZ pro zájemce vhodné, není tedy založeno na tom, zda zájemce spadá do určité skupiny lidí vymezené zdravotním stavem, životní situací či etnickým původem (lidé s mentálním postižením, lidé s psychickým postižením, lidé s tělesným či kombinovaným postižením, lidé bez domova, lidé navracející se z výkonu trestu, příslušníci romské komunity, ...), ale na úrovni jejich dovedností. Ve fázi rozhodování o spolupráci znamená nižší úroveň dovedností předpoklad, že PZ může být pro zájemce vhodnou službou k získání a udržení si práce.

1.6 Proces podporovaného zaměstnávání

Proces poskytování služby PZ upravuje především Souhrnná metodika podporovaného zaměstnávání, která byla vydána v rámci projektu PZ – rozšíření metodiky, národní a evropská spolupráce (EQUAL) - v roce 2005. Poskytovatelé služby by se touto metodikou měli řídit. Obsahuje obecnou část týkající se PZ a pět specifických částí upravujících témata práce s konkrétními

cílovými skupinami. Je určena především pracovníkům v přímé práci s uživateli služby, tedy pracovním konzultantům a pracovním asistentům.

Procesem PZ je ve zmíněné publikaci míněn sled činností směřujících k cíli, tedy především k tomu, aby uživatel získal a udržel si vhodné zaměstnání na otevřeném trhu práce a současně si zvýšil samostatnost v dovednostech k tomu potřebných. Činnosti jsou v první řadě směřovány k uživateli, který je aktivním účastníkem celého procesu poskytování služby. Jeho hlas je určující, je veden k účasti na plánování služby. Důležitým příjemcem služby se v určitých fázích stává také zaměstnavatel a někdy i blízké osoby uživatele (rodinní příslušníci, osobní asistenti, ...).

Činnosti vykonávané v různých fázích procesu PZ nelze od sebe jednoznačně oddělit. Některé na sebe navazují, jsou realizovány postupně, jiné průběžně a řada z nich se může i několikrát opakovat. Děje se tak v závislosti na aktuální situaci, průběžném zjišťování úrovně dovedností uživatele či změněné představě uživatele o práci. Z tohoto důvodu vyžaduje přiblížení procesu PZ z mé strany určité zjednodušení.

1.6.1 Před vstupem do služby

Zájemci o službu přicházejí do agentur PZ většinou na základě odkazu:

- jiných organizací,
- úřadů práce,
- různých odborníků (lékařů, sociálních pracovníků, ...),
- poraden,
- rodinných příslušníků či médií.

Většinou přicházejí, protože hledají práci a protože buď oni sami, nebo někdo z jejich okolí si z nějakého důvodu myslí, že v tom potřebují a budou potřebovat osobní individuální podporu. Potřebu a míru podpory před vstupem do služby určuje počáteční hodnocení dovedností jedince.

Veškeré činnosti této fáze směřují k dojednání spolupráce, zjištění, zda je právě služba PZ pro daného zájemce tou vhodnou službou – zda spadá

do cílové skupiny, má zájem a alespoň minimální míru motivace podílet se na hledání vhodného pracovního uplatnění na otevřeném trhu práce.

1.6.2 Vstup do služby

Zájemce se stává uživatelem služby uzavřením dohody o poskytování služby. Ta je v první řadě uživateli srozumitelná, aby měl možnost se plně seznámit s cílem služby, závazky a povinnostmi, jež pro něj a agenturu PZ z jejího podpisu vycházejí.

1.6.3 Vytváření představ o práci

V následující fázi je vytvořen tzv. osobní profil uživatele, který vychází především z vlastních představ a přání uživatele, které jsou v PZ považovány „...za základní východisko pro hledání vhodného pracovního místa“. (Vitáková, 2005, 26) Osobní profil „...představuje souhrn informací o uživateli, důležitých pro něho samotného (i pro pracovního konzultanta vzhledem k jeho budoucímu zaměstnání“. (Vitáková, 2005, 25) Tyto informace se po propojení s informacemi o potřebách trhu práce stávají podkladem pro vytvoření představy o vhodném pracovním uplatnění.

Při sestavování osobního profilu se pozornost zaměřuje „...zejména na tyto oblasti:

- motivaci uživatele k pracovnímu uplatnění,
- jeho vlastní představy a přání,
- dovednosti,
- schopnosti,
- vzdělání,
- dosavadní zkušenosti,
- zájmy a záliby,
- orientace ve vlastních možnostech,
- zdroje pomoci využitelné při získávání a udržení pracovního místa,
- okolnosti důležité pro získávání a udržení pracovního místa“. (Vitáková, 2005, 25)

1.6.4 Plánování

Výstupem z těchto fází, které se opakovaně prolínají celým procesem PZ, je tzv. individuální plán. Plánování samo o sobě umožňuje uživateli spolurozhodovat o poskytovaných službách, vede jej k určité zodpovědnosti za vlastní rozhodnutí, přispívá k vyšší efektivitě a kvalitě služby. V neposlední řadě umožňuje uživateli možnost zpětného zhodnocení dosavadního průběhu služby pohled na své pokroky, silné i slabé stránky.

Individuální plán „...zpravidla obsahuje následující části:

- identifikační prvky, informace, data,
- hodnocení dosavadního průběhu služeb PZ,
- popis aktuální situace, v níž se uživatel nachází,
- cíl uživatele,
- harmonogram dosahování cíle,
- rizika, jejich prevence a řešení krizových situací,
- potvrzení, že všichni účastníci plánu rozumějí a souhlasí s ním“.(Vitáková, 2005, 36)

1.6.5 Nácvik dovedností

Po celou dobu poskytování služby PZ je systematicky sledována míra samostatnosti v dovednostech, jež potřebuje konkrétní uživatel k nalezení a udržení si vhodného pracovního uplatnění. K tomuto účelu se využívá především pracovní diagnostika. Na základě ní postupně dochází ke snižování míry potřebné podpory a zvyšování kompetencí uživatele nácvikem širokého spektra dovedností – při individuální práci s pracovním konzultantem či během skupinových job klubů³. Stejně tak jako ostatní součásti PZ je i tento proces plánován – a to již od samotného počátku poskytování služby.

³ Job klub: práce ve skupině účastníků – uživatelů služby PZ. Lze ji využít mj. k výměně zkušeností a uplatnění metody „hraní rolí“.

1.6.6 Vyhledávání vhodného pracovního místa

Následující fáze vychází ze sestaveného osobního profilu uživatele služby a směřuje k nalezení cesty mezi zájemcem o práci (v našem případě současně uživatelem služby) a zaměstnavatelem, k „...propojení potřeb možností zaměstnavatele na jedné straně a potřeb a možností uživatele služby PZ na straně druhé“. (Vitáková, 2005, 44)

1.6.7 Po nástupu do zaměstnání

Po nalezení pracovního uplatnění, uzavření pracovně právního vztahu nepracuje PZ již pouze s člověkem znevýhodněným na trhu práce, ale také se zaměstnavatelem a zaměstnanci na pracovišti. Všichni mohou být ze strany poskytovatele služby podporováni pravidelnými konzultacemi, poradenstvím a v neposlední řadě poskytováním podpory uživateli služby přímo na pracovišti.

„Uživatele služby PZ je potřeba podporovat tak, aby

- se na pracovišti mohl dobře a efektivně zhostit svojí práce,
- se sám při své práci a mezi lidmi na pracovišti dobře cítil,
- se rozvíjely jeho pracovní a sociální dovednosti,
- s ním byl spokojen zaměstnavatel,
- se s ním cítili dobře ostatní zaměstnanci.“ (Krejčířová, 2005, 29)

I tento proces podpory po nalezení zaměstnání je plánován a průběžně vyhodnocován. Směřuje k udržení si daného pracovního místa, k perspektivě stálého zaměstnání, neboť „cílem uživatele služeb PZ není pouze získat vhodné pracovní uplatnění, ale také si jej udržet“. (Vitáková, 2005, 51)

1.6.8 Ukončování služby

„K ukončování poskytování služeb PZ dochází v optimálním případě tehdy, nepotřebuje-li nadále uživatel ani zaměstnavatel pravidelnou podporu agentury PZ.“ (Vitáková, 2005, 51) Výstupem této fáze je podepsaná dohoda o ukončení poskytování služeb PZ a závěrečný plán, který mj. obsahuje kontakty a vymezení případů, kdy se uživatel/ zaměstnavatel může znovu na agenturu PZ obrátit.

1.7 Poskytovaná podpora

Poskytovaná podpora uživateli služby před i po nástupu do zaměstnání je individuální. Neexistuje osvědčený recept, který by se hodil pro každou práci, ani takový, který by se hodil pro každého člověka se stejným typem postižení.

Pracovníci PZ poskytují tzv. **minimální efektivní podporu**, tedy takovou podporu, „která podporuje rozvoj samostatnosti a vyvíjí se podle aktuální potřeby a míry samostatnosti člověka“. (Krejčířová, 2005, 28) Je-li podpora příliš velká, brzdí uživatele v rozvoji a činí ho na podpoře závislým. Je-li naopak podpora příliš malá, frustruje uživatele neúspěchy, uživatel bude v zaměstnání dělat chyby a pravděpodobně si dané pracovní místo neudrží.

Podpora je uživateli poskytována během celého procesu PZ. Protože jsou uživatelé služby často znevýhodněni také při výkonu činností běžných denních aktivit, je na místě řešit otázku pracovní a osobní asistence, přirozené podpory na pracovišti a přirozené sociální podpory.

Pracovní asistence znamená „přítomnost pracovního asistenta nebo konzultanta na pracovišti s uživatelem po celou pracovní dobu nebo po její část a takové systematické působení na uživatele, které povede ke zvládnutí požadovaných úkolů, očekávaného chování a postupnému osamostatnění“. (Vitáková, 2005, 48)

Pracovní asistent může bezprostředně pomáhat uživateli v různých situacích, jeho přítomnost na pracovišti mu umožňuje pozorovat chování uživatele i jeho spolupracovníků, zjistit, co je na pracovišti obvyklé. Může také vytipovat člověka, který bude uživateli poskytovat přirozenou podporu po ukončení pracovní asistence, a především analyzovat, zda je vhodné intenzitu podpory snížit, nebo zvýšit.

Role pracovníka je především v provázení, vysvětlování, nabízení možností. S postupem času se intenzita podpory většinou snižuje, od návrhů řešení a vedení směřuje k otázkám, jemnějším náznakům, někdy kontrole vykonané práce. Míra poskytované podpory se odvíjí od zhodnocení úrovně

dovedností uživatele na konkrétním pracovním místě, od toho, jak uživatel zvládá požadované pracovní činnosti.

Po nástupu uživatele do zaměstnání je vhodné kombinovat dva druhy podpory: již zmíněnou **podporu přímo na pracovišti** (pracovní asistenci) a **podporu mimo něj**. Na pracovišti totiž mnohdy není možné soustředit se na rozbor různých situací nebo například vytváření individuálního plánu dalšího průběhu služby. Konzultace mimo pracoviště současně nebrání uživateli v plnění jeho pracovních povinností.

Výkon pracovních činností je také výrazně ovlivněn zvládnutím běžných denních aktivit (hygiena, sbalení si potřebných věcí, zvládnutí cesty do práce atd.). Proto je mnohdy nutné, aby pracovní asistent podporoval uživatele služby i v těchto činnostech (nevyužívá-li uživatel již služeb osobní asistence). Je-li uživatel v pracovních činnostech samostatný a podpora je směřována již pouze do těchto činností, je na místě uvažovat o ukončení služby PZ a zajistit uživateli službu návaznou, tedy **osobní asistenci**.

1.8 Spolupráce s úřady práce

Cílem poskytované podpory v rámci PZ je mj. „...pomoci uživatelům/ pracovníkům získat a udržet si vhodné zaměstnání na otevřeném trhu práce“. (Johnová, 2004, 8) Cílovou skupinou dané služby jsou osoby na trhu práce znevýhodněné, které hledají vhodné zaměstnání a z tohoto důvodu spadají také do péče úřadů práce, na základě evidence uchazečů, případně zájemců o zaměstnání.

Z tohoto hlediska je spolupráce s úřady práce jedním z klíčových bodů regionální spolupráce⁴, jejímž cílem „...je vytvoření stabilní funkční sítě vztahů mezi zainteresovanými subjekty“. (Vitáková, 2005, 66)

⁴ Spolupráce s následujícími subjekty: úřady práce, správa sociálního zabezpečení, odborní lékaři, instituce vzdělávající uživatele služby, poskytovatelé sociálních služeb, zaměstnavatelé, média atd.

Spolupráce s úřady práce je nejčastěji realizována následujícími způsoby:

- Úřad práce informuje o zmiňované službě uchazeče a zájemce o zaměstnání, již spadají do cílové skupiny PZ.
- Ti, kteří jsou již aktivními uživateli služby, nadále dochází na pravidelné konzultace se zprostředkovateli úřadu práce. Uživatel PZ může být ze strany pracovního konzultanta podporován např. při činnostech souvisejících se zařazením do evidence uchazečů/ zájemců o zaměstnání, v docházce na úřad práce či komunikaci se zprostředkovatelem práce.
- Pracovní konzultant je v pravidelném kontaktu se zprostředkovatelem, informuje jej o průběhu spolupráce s uživatelem služby.
- K nalezení vhodného pracovního uplatnění pro osobu se zdravotním postižením na otevřeném trhu práce je v určitých případech jediným prostředkem využití zdrojů aktivní politiky zaměstnanosti⁵. V těchto případech vystupuje agentura PZ většinou jako prostředník mezi zaměstnavatelem a úřadem práce s cílem propojit potřeby a možnosti uživatele služby na straně jedné a potřeby a možnosti zaměstnavatele na straně druhé.
- Někteří poskytovatelé služby PZ mohou navíc úřadům práce zabezpečit rekvalifikace, příp. individuální či skupinová poradenství přizpůsobená cílové skupině služby.

Konkrétním možným podobám spolupráce agentur PZ s úřady práce se dále věnuji v následující kapitole.

⁵ Zákon č.435/2004 Sb., o zaměstnanosti – §104-§120

2. Pracovní rehabilitace

2.1 Koncepce ucelené rehabilitace

Rehabilitace začíná být postupně chápána jako interdisciplinární obor, který zahrnuje kromě zdravotnické péče také péči sociálně-právní a pedagogicko-psychologickou.

Novosad (2000) uvádí následující složky rehabilitace:

- zdravotní (léčebná) rehabilitace,
- psychologická rehabilitace,
- pedagogická rehabilitace,
- pracovní rehabilitace,
- volnočasová rehabilitace,
- sociální rehabilitace.

Zdravotní rehabilitace zahrnuje např. operační nápravu, medikamentózní léčbu, fyzioterapii či ergoterapii.

Psychologická rehabilitace mívá formu individuální či skupinové psychoterapie, arteterapie či tréninku psychosociálních dovedností. Jejími hlavními cíli bývají změny v sebehodnocení a orientaci jedince s postižením, zvládnutí psychické krize, jež je se změnou zdravotního stavu spojena.

Pedagogická rehabilitace se „zaměřuje na oblast výchovy, vzdělávání a přípravy na život a povolání, na rozvoj soběstačnosti i schopností a nadání jedince“. (Matoušek, 2005, 93) Využívá reedukaci a kompenzaci, v rámci rehabilitace jsou např. vytvářeny a realizovány individuální vzdělávací plány.

Volnočasová rehabilitace se zaměřuje na zájmové, sportovní a kulturní vyžití jedince, na jeho sebevzdělávání, např. prostřednictvím metody pedagogiky zážitku.

Sociální rehabilitace se zaměřuje na podporu fungování jedince v běžných životních situacích. Směřuje mj. k materiálnímu zabezpečení

a legislativní ochraně jedince s postižením, jeho začlenění do společnosti, resocializaci, zajištění sociálních služeb atd.

Práce patří rovněž mezi základní potřeby člověka. Není-li uspokojována, dochází k frustraci, či dokonce ke stresovému stavu. Se sociální rehabilitací proto velmi úzce souvisí **pracovní rehabilitace**. V užším smyslu bývá ztotožňována s pracovní přípravou, tedy získáváním vědomostí, dovedností a návyků. V tomto pojetí úzce souvisí také s rehabilitací pedagogickou. Širší pojetí pracovní rehabilitace zahrnuje „soustavnou péči věnovanou lidem se zdravotním znevýhodněním, která jim umožní uplatnění na trhu práce“. (Matoušek, 2005, 94) Pracovní rehabilitace může mít mnoho podob – od aktivit v denních centrech přes rekvalifikaci až k zaměstnání člověka se zdravotním znevýhodněním v rámci chráněných dílen či na otevřeném trhu práce.

Novosad (2000) uvádí, že při ucelené rehabilitaci jde tedy především o provázanou spolupráci mezi odborníky z oblasti lékařství, sociální práce, výchovy, vzdělávání a profesní přípravy i podporovaného pracovního uplatnění. Všechny aktivity přitom směřují k adaptaci jedince na odlišné či ztížené životní podmínky a k získání (případně znovuzískání) a upevnění nejvyšší možné samostatnosti.

Jde tedy o rehabilitaci dlouhodobou, která se týká i těch jedinců, kteří se se zdravotním znevýhodněním narodili, případně s ním žijí od dětství. Je prováděna v různých institucích, např. zdravotnických zařízeních, v centrech pracovní rehabilitace, ústavech sociální péče, speciálních školách apod., v rodině či při práci. V posledních letech je také realizována v rámci nestátních neziskových organizací (občanských sdružení, obecně prospěšných společností apod.).

2.2 Pracovní rehabilitace v zákoně č.435/2004 Sb., o zaměstnanosti

Právo osoby se zdravotním postižením na pracovní rehabilitaci deklaruje zákon č.435/2004 Sb., o zaměstnanosti (dále pouze „zákon o zaměstnanosti“) – §69 až §74. Pracovní rehabilitaci definuje jako „souvislou činnost zaměřenou na **získání a udržení vhodného zaměstnání** osoby se zdravotním postižením ...“ (435/2004 Sb., §69) Pracovní rehabilitace tak představuje nástroj politiky zaměstnanosti, je součástí komplexu činností a opatření směřujících k integraci osob se zdravotním postižením do pracovního procesu.

Pracovní rehabilitaci zabezpečují na základě žádosti osoby se zdravotním postižením úřady práce, místně příslušné podle bydliště osoby. Ty také hradí náklady s ní spojené. Úřady práce současně mohou na základě písemné dohody pověřit zabezpečením pracovní rehabilitace jinou právnickou či fyzickou osobu.

„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.“ (435/2004 Sb., §69)

2.2.1 Proces pracovní rehabilitace

Žádost o zabezpečení pracovní rehabilitace podává osoba se zdravotním postižením, případně osoba uznaná za dočasně práce neschopnou⁶. Úřad práce je v této fázi povinen žádost přijmout a dále věnovat pozornost sestavování návrhu individuálního plánu pracovní rehabilitace (dále IPPR).

Návrh IPPR sestavuje úřad práce v součinnosti s žadatelem o pracovní rehabilitaci, a to „s ohledem na její zdravotní způsobilost, schopnost vykonávat soustavné zaměstnání nebo jinou výdělečnou činnost a kvalifikaci s ohledem na situaci na trhu práce ...“ (435/2004 Sb., § 69) Při sestavování IPPR vychází úřad práce z vyjádření odborné pracovní skupiny. Již sestavení návrhu IPPR si může úřad práce nakoupit jako službu od jiné právnické či fyzické osoby, v rámci poradenství (§105 zákona č.435/2004 Sb., o zaměstnanosti).

Odborná pracovní skupina je vytvořena úřadem práce za účelem posouzení vhodné formy pracovní rehabilitace pro konkrétní osobu se zdravotním postižením. Zákon říká, že by měla být sestavena „zejména ze zástupců organizací zdravotně postižených a zástupců zaměstnavatelů zaměstnávajících více než 50 % osob se zdravotním postižením“. (435/2004 Sb., §7) Ale ani zástupci poskytovatelů služeb podporovaného zaměstnávání by rozhodně v odborné skupině scházet neměli. Odborná skupina se vyjadřuje k sestavenému návrhu IPPR, především k jejím navrženým formám. Měla by mít pouze poradní a doporučující charakter. V součinnosti žadatele o pracovní rehabilitaci, úřadu práce a odborné pracovní skupiny je sestavena konečná podoba IPPR. Ta by měla obsahovat předpokládaný cíl pracovní rehabilitace, stanovené formy, předpokládaný časový průběh a termíny a způsob hodnocení účinnosti stanovených forem pracovní rehabilitace.

K realizaci pracovní rehabilitace dochází na základě podpisu IPPR žadatelem, který se tímto stává účastníkem pracovní rehabilitace. Pracovní rehabilitace může být zabezpečena:

⁶ Na pracovní rehabilitace mohou být na základě doporučení ošetřujícího lékaře zařazeny i fyzické osoby, které jsou uznány za dočasně práce neschopné a u nichž se předpokládá, že budou uznány osobami se zdravotním postižením.

- pracovně rehabilitačním zařízením,
- úřadem práce ve spolupráci s jinými právníckými a fyzickými osobami
- či kombinací obou uvedených způsobů.

2.2.2 Formy pracovní rehabilitace

Pracovní rehabilitace může být realizována:

- poradenskou činností,
- přípravou na budoucí povolání,
- přípravou k práci,
- specializovanými rekvalifikační kurzy,
- zprostředkováním zaměstnání,
- udržením a změnou zaměstnání, změnou povolání,
- vytvářením vhodných podmínek pro výkon zaměstnání
- a vytvářením vhodných podmínek pro výkon jiné výdělečné činnosti.

Poradenská činnost zahrnuje:

- bilanční diagnostiku,
- pracovní diagnostiku,
- ergodiagnostiku,
- poradenství pro volbu povolání (§21 odst.1 vyhl.č.518/2004 Sb.),
- poradenství pro volbu rekvalifikace (§21 odst.2 vyhl.č.518/2004 Sb.),
- poradenství pro volbu přípravy k práci (§21 odst.4 vyhl.č.518/2004 Sb.),
- poradenství při výběru vhodných nástrojů APZ (aktivní politiky zaměstnanosti) (§21 odst.1 vyhl.č.518/2004 Sb.).

Příprava na budoucí povolání představuje nástup na soustavnou přípravu, tedy návrat do školské soustavy.

Příprava k práci představuje činnost směřující k zapracování osoby se zdravotním postižením na vhodné pracovní místo a k získání znalostí, dovedností a návyků nutných pro výkon zvoleného zaměstnání. Tato příprava trvá nejdéle 24 měsíců. Provádí se přímo na pracovišti zaměstnavatele, u něhož je účastník pracovní rehabilitace zaměstnán, v chráněných pracovních dílnách a na chráněných pracovních místech právnícké či fyzické osoby nebo ve

vzdělávacích zařízeních. Zákon o zaměstnanosti hovoří o podpoře asistenta pouze v případě provádění pracovní rehabilitace na pracovišti zaměstnavatele.

Specializované rekvalifikační kurzy zahrnují profesní rekvalifikaci, rozšíření kvalifikace a přípravu k podnikání. Jsou uskutečňovány za stejných podmínek jako rekvalifikace, které upravuje §109 zákona o zaměstnanosti.

Příprava na budoucí povolání, příprava k práci a specializované rekvalifikační kurzy představují teoretickou a praktickou přípravu osoby se zdravotním postižením pro zaměstnání nebo jinou výdělečnou činnost. Po dobu přípravy k práci a rekvalifikace náleží účastníkovi pracovní rehabilitace podpora při rekvalifikaci, pokud však nepobírá dávky nemocenského pojištění, starobní důchod, mzdu nebo náhradu mzdy. Tato podpora mu náleží i v případě, že není veden v evidenci uchazečů o zaměstnání.

Zprostředkování zaměstnání představuje poradenství pro zprostředkování vhodného zaměstnání (§21 odst.3 vyhl.č.518/2004 Sb.), poradenství k jiné výdělečné činnosti a agenturní zprostředkování zaměstnání.

Udržení a změna zaměstnání, změna povolání může být realizována prostřednictvím aktivizačních a motivačních programů.

Vytváření vhodných podmínek pro výkon zaměstnání obsahuje asistované zaměstnání – pracovní asistenci a příspěvek zaměstnavateli na vytvoření chráněného pracoviště pro osobu se zdravotním postižením (§75 zák. č.435/2004 Sb.).

Vytvoření vhodných podmínek pro výkon jiné výdělečné činnosti může představovat příspěvek osobě se zdravotním postižením na zřízení společensky účelného pracovního místa za účelem výkonu samostatné výdělečné činnosti (§113 zák. č.435/2004 Sb.).

2.2.3 Pracovní rehabilitace a podporované zaměstnávání

Agentura pro podporované zaměstnávání může zabezpečit pracovní rehabilitaci osobám, jež v důsledku zdravotního postižení či jiného znevýhodnění potřebují k nalezení vhodného zaměstnání na otevřeném trhu práce odbornou individuální podporu postavenou na osobní pomoci. To vše

v době před i po nástupu do zaměstnání. Agentura může zabezpečit celou řadu forem pracovní rehabilitace.

V rámci poradenské činnosti může agentura zabezpečit:

- **Pracovní diagnostiku**, která „ověřuje předpoklady účastníka pracovní rehabilitace k pracovnímu uplatnění, jeho dovednosti a potřeby podpory v přímých pracovních činnostech a v činnostech nepřímo souvisejících s prací“. (Fryšová, 2006, 1)
- **Poradenství pro volbu povolání** ve formě individuálního i skupinového poradenství cíleného k poskytnutí srozumitelných informací o povoláních, předpokladech a způsobilosti pro výkon určitého povolání, o možnostech pracovního uplatnění atd. Využívá řady specializovaných pomůcek a praktického poradenství v terénu formou exkurzí a krátkodobých praxí.
- **Poradenství pro volbu a změnu povolání** opět ve formě individuálního i skupinového poradenství, tentokrát zaměřeného na techniky vyhledávání zaměstnání, posuzování konkrétních nabídek práce i postup při změně zaměstnání. Poradenství zahrnuje konzultace a tréninky jednotlivých činností – v prostorách agentury i v terénu.
- **Poradenství pro volbu rekvalifikace** ve formě individuálního poradenství zaměřeného na určení obsahu a rozsahu rekvalifikace, včetně podpory při jednáních o rekvalifikaci (konzultace, doprovody atd.).
- **Poradenství pro volbu přípravy k práci** ve formě individuálního poradenství zaměřeného na určení obsahu a rozsahu přípravy k práci, „na řešení specifických potřeb účastníka pracovní rehabilitace a na odstranění překážek jeho přístupu na trh práce“. (Fryšová, 2006, 2) Poradenství zahrnuje současně podporu při jednáních o přípravě k práci a exkurze na možná místa realizace přípravy k práci.
- **Poradenství při výběru vhodných nástrojů APZ** ve formě individuálního poradenství zaměřeného na výběr vhodných nástrojů APZ a dojednání potřebných náležitostí. Je poskytováno v součinnosti s úřadem práce jak účastníkovi pracovní rehabilitace, tak zaměstnavateli.

V rámci přípravy k práci může agentura zabezpečit:

- **Přípravu k práci na pracovištích zaměstnavatele osoby se zdravotním postižením** směřující „k zapracování účastníka pracovní rehabilitace na vhodné pracovní místo, získání znalostí, dovedností a návyků nutných pro výkon zvoleného zaměstnání“. (Fryšová, 2006, 2) Agentura ji zajišťuje ve formě subdodávky od zaměstnavatele. Poskytne pracovního asistenta, který bude podporovat účastníka pracovní rehabilitace přímo na pracovišti, a pracovního konzultanta, který navrhuje přizpůsobení rasovní náplně a podmínek na pracovišti včetně použití určitých speciálních pomůcek a postupů. Současně zajišťuje postupné zakončování přípravy k práci.
- **Přípravu k práci ve vzdělávacím zařízení** směřující taktéž „k zapracování účastníka pracovní rehabilitace na vhodné pracovní místo, získání znalostí, dovedností a návyků nutných pro výkon zvoleného zaměstnání. Agentura pro podporované zaměstnávání je často vzdělávacím zařízením (má vzdělávací činnost ve stanovách organizace), proto sama může zajišťovat přípravu k práci – místo, kde bude příprava k práci prováděna, a osobu, která bude účastníka pracovní rehabilitace v průběhu přípravy k práci podporovat.
- **Specializované rekvalifikační kurzy** směřující k získání nové rekvalifikace účastníka pracovní rehabilitace, případně rozšíření té stávající. Agentura je zajišťuje v rámci „svých“ akreditovaných rekvalifikačních kurzů.

V rámci zprostředkování zaměstnání může agentura zabezpečit:

- **Poradenství pro zprostředkování vhodného zaměstnání**, jež zahrnuje poradenství pro účastníka pracovní rehabilitace i zaměstnavatele. „Individuální poradenství pro účastníka pracovní rehabilitace je zaměřeno na posouzení zdravotních, kvalifikačních a osobnostních předpokladů pro doporučení vhodného zaměstnání, přípravy pro povolání a rekvalifikace.“ (Fryšová, 2006, 3) Je realizováno v prostorách agentury i v terénu. Poradenství pro zaměstnavatele zahrnuje speciální poradenství

týkající se zaměstnávání osob se zdravotním postižením, případně výběr zaměstnanců se zdravotním postižením pro konkrétního zaměstnavatele.

- **Zprostředkování zaměstnání** zabezpečuje agentura běžnými technikami zprostředkování práce, ovšem doplněnými o přímé oslovování zaměstnavatelů a vyjednávání o vytvoření pracovního místa, případně upravení stávajícího pracovního místa (náplně, pracovního prostředí atd.) tak, aby vyhovovalo potřebám i preferencím účastníka pracovní rehabilitace i zaměstnavatele.
- **Udržení a změnu zaměstnání** ve formě individuálních i skupinových aktivizačních a motivačních programů. Zahrnuje konzultace v prostorách agentury i v terénu – k situacím, jež vedou k ukončení pracovního vztahu účastníka pracovní rehabilitace, případně přímo při jeho ukončování.

V rámci vytváření vhodných podmínek pro výkon zaměstnání může agentura zabezpečit:

- **Asistované zaměstnávání** ve formě pracovní asistence, která vede „k postupnému zaučení účastníka pracovní rehabilitace na pracovišti a vytvoření vhodných podmínek pro výkon zaměstnání, včetně dopravy do zaměstnání“. (Fryšová, 2006, 3)
- **Poradenství pro výkon zaměstnání** ve formě teoretického i terénního poradenství poskytovaného účastníkovi pracovní rehabilitace i jeho zaměstnavateli. Agentura poskytuje poradenství i doprovod při výkonu práce i aktivitách s výkonem práce souvisejících (poradenství při zajišťování vstupní lékařské prohlídky, školení BOZP, při pracovní schopnosti atd.).
- **Příspěvek zaměstnavateli a vytvoření chráněného pracoviště pro osobu se zdravotním postižením** ve formě poskytnutí či zprostředkování poradenství pro zaměstnavatele i účastníka pracovní rehabilitace.

3. Diagnostika v rámci pracovní rehabilitace

3.1 Úvod do problematiky

Diagnostika, diagnostická činnost – termín, který se původně vyskytoval pouze v oblasti lékařství a postupně se rozšířil do celé řady vědních oborů. Dnes je tento termín poměrně frekventovaný, můžeme se s ním setkat v nejrůznějších souvislostech, od diagnostiky motorových vozidel po pedagogicko-psychologickou diagnostiku žáků. Zpravidla je diagnostická činnost chápána jako „souhrn operací, postupů a technik, které vyústí do stanovené diagnózy stavu jedince, a to v závislosti na tom, co je třeba zjišťovat“. (Dvořáková, 2000, 17)

Diagnóza by neměla být pouhým popisem stavu, ale měla jít dále, měla by být vodítkem pro stanovení dalších záměrů. U některého jedince je následně třeba snížit požadavky, u některého naopak mobilizovat a stimulovat zanedbané dispozice.

Jak uvádí Dvořáková (2000), je pro kvalitní diagnostickou činnost třeba respektovat základní přístupy k diagnostice, následující hlediska:

- dlouhodobé hledisko;
- spolupráce s ostatními posuzovateli;
- respektování etiologického hlediska
- a hledisko individuálního přístupu.

Respektování **dlouhodobého hlediska** přispívá ke kvalitním závěrům, které nejsou povrchní, nepřesné a jednostranné. **Spolupráce s ostatními posuzovateli** spočívá v konfrontaci a srovnávání zjištění diagnostika s hodnocením jiných posuzovatelů, hledání souvislostí. **Etiologické hledisko** vede diagnostika k zaměření se nejen na ohodnocení stavu, ale také ke zjišťování příčin zjištěného stavu. To jej následně vede k hledání a navrhování takových postupů, které by mohly například identifikované obtíže zmírnit. Současně pro toho, kdo se odborně zabývá jednotlivým člověkem, je právě

individuální přístup ten nejdůležitější. Znamená totiž vždy přihlédnout k individuálním možnostem a schopnostem jedince.

V diagnostické činnosti obvykle postupujeme od vymezení diagnostického cíle ke sběru potřebných údajů pomocí předem zvolených metod. Následuje třídění, analýza a zpracování těchto údajů. Ty jsou hodnoceny a v závěru z výsledků hodnocení stanoveny návrhy na další postupy, případně opatření.

3.2 Bilanční diagnostika

Bilanční diagnostika představuje komplexní zhodnocení schopností a možností klienta vzhledem k jeho uplatnění na trhu práce. Jde o formu poradenství vedoucí k profesní orientaci klienta. Vychází z vyhodnocení osobnostních dispozic klienta, jeho dosaženého vzdělání, pracovních i osobních zkušeností, zdravotního stavu a konkrétních představ klienta, přičemž také přihlíží k reálným možnostem trhu práce.

Cílem bilanční diagnostiky je zorientovat klienta a zaměřit ho na takové vzdělání a pracovní činnosti, které jsou pro něj optimální. Vede tedy k aktivizaci a sebereflexi klienta, mnohdy i k vytvoření akčního plánu.

3.3 Ergodiagnostika

Ergodiagnostické posouzení – posouzení zdravotního stavu mohou provádět zdravotnická zařízení na základě uzavřené smlouvy s úřadem práce. K tomuto vyšetření dochází na základě dvou možných situací:

- „...fyzická osoba žádá o zabezpečení pracovní rehabilitace nebo poskytnutí příspěvku na vytvoření chráněného pracovního místa.“ (Cvrková, 2005, 4)
- „...fyzická osoba uvádí zdravotní důvody, které brání v plnění povinností uchazeče o zaměstnání, nebo v nástupu do zaměstnání.“ (Cvrková, 2005, 4)

Ergodiagnostické vyšetření provádí např. Klinika rehabilitačního lékařství (dále „KRL“) Všeobecné fakultní nemocnice (dále „VFN“) v Praze.

Z důvodů nedostatku informací o této metodě přináším popis ergodiagnostického vyšetření na již zmiňované klinice s přesvědčením, že postup ve všech adekvátních zařízeních bude obdobný.

3.3.1 Jednotlivá vyšetření

Na základě kontaktu s úřadem práce a předání potřebných informací prostřednictvím žádosti o ergodiagnostiku naplňuje pracovník KRL jednotlivá vyšetření. Každý klient prochází vyšetřením lékařem, který vychází ze zdravotní dokumentace a vyšetření zdravotního stavu klienta. „Důraz se klade na zdravotní omezení, která komplikují uplatnitelnost na trhu práce.“ (Cvrková, 2005, 5) Na základě svých zjištění navrhuje lékař vyšetření u dalších odborníků, například:

- ergometrické vyšetření,
- psychologické vyšetření,
- fyzioterapeutické vyšetření,
- ergoterapeutické vyšetření,
- sociální šetření a další.

„**Ergometrické vyšetření** je zátěžové vyšetření kardiovaskulárního systému, které se provádí na bicyklovém ergometru. Výsledek vyšetření vypovídá o trénovanosti pacienta a o možnostech jeho fyzického zatížení.“ (Cvrková, 2005, 5)

Psychologické vyšetření se zaměřuje především na vyšetření výkonových psychických funkcí a osobnost jedince.

Při **fyzioterapeutickém vyšetření** se provádí „...kineziologický rozbor, zjišťuje se schopnost manipulace s břemeny a výdrž ve vynucené poloze“. (Cvrková, 2005, 5)

V rámci **ergoterapeutického vyšetření** se ergoterapeut zaměřuje především na:

- motivovanost k práci,
- pracovní chování,
- pracovní dovednosti,

- funkční hodnocení horních končetin
- a míru soběstačnosti.

Na KRL VFN používá ergoterapeut pro průběh vyšetření tzv. analýzu SOAP: **S**ubjektivní data, **O**bjektivní data, **A**ssesment a **P**lán.

Nejprve se zjišťují základní informace o klientovi, to znamená anamnestické údaje (pracovní a školní anamnéza), představy klienta o zaměstnání, dosavadní zkušenosti, způsoby vyhledávání práce, případně důvody ukončení zaměstnání a příčiny neúspěchů v pracovním uplatnění. Využívá se též sebehodnocení klienta, které přináší informace o tom, jak on vidí své omezení a přednosti v zaměstnání, jaké má zájmy, motivaci k práci atd. Pro zjišťování těchto **subjektivních dat** se využívá semistrukturovaný rozhovor s klientem a jeho zdravotní dokumentace. Na základě těchto dat je určena testovací metoda.

Výsledkem testování jsou **objektivní data**, přičemž pozornost ergoterapeuta se zaměřuje např. na:

- „...funkční hodnocení horních končetin,
 - celkovou fyzickou zdatnost,
 - psychosociální a kognitivní funkce (sleduje se orientačně při činnosti),
 - pracovní dovednosti a chování (pochopení a provedení instrukcí, organizace práce, řešení a plánování, sebehodnocení, tempo provedení, samostatnost atd.),
 - pracovní polohu, bolest,
 - denní režim, soběstačnost při provádění všedních denních činností“.
- (Cvrková, 2005, 5)

Nástrojem pro sběr těchto dat se stávají standardizované testy, dotazníky, pozorování a modelové činnosti.

Zjištěná subjektivní a objektivní data poskytují určitý obraz o potřebách klienta, jeho schopnostech a specifických problémech. Na základě těchto dat je tedy možné provést **assessment** – hodnocení, jehož hlavními body jsou „...vytyčení oblasti problémů, silné a slabé stránky při provádění činnosti“.

(Cvrková, 2005, 6)

V poslední fázi dochází k sestavení **plánu**, většinou krátkodobého. Plán by měl respektovat vlastní cíle a plány klienta, současně situaci na trhu práce. Ergoterapeut zvažuje „...vhodné pracovní zařazení, popřípadě za jakých podmínek a adaptace (prostředí, práce, nástrojů, pracovního postupu) by bylo pracovní zařazení možné a zda by byl vhodný nějaký typ pracovní rehabilitace“. (Cvrková, 2005, 6)

Tereza Cvrková, DiS., ergoterapeut KRL VFN uvádí: „Převážná část klientů, kteří zatím prošli ergodiagnostickým vyšetřením, měli onemocnění pohybového aparátu, interní onemocnění, stavy po úrazech, méně bylo klientů se smyslovým postižením, s psychickým onemocněním a s mentální retardací.“ (Cvrková, 2005, 6)

Následuje **sociální šetření**, jež se zabývá sociální anamnézou a současnou situací klienta, jeho ekonomickými poměry a představou o zaměstnání.

V určitých případech lze vykonat i jiná vyšetření, například logopedické, psychiatrické či vyšetření speciálním pedagogem.

3.3.2 Závěr ergodiagnostiky

V závěru ergodiagnostického vyšetření probíhá rehabilitační konference s konfrontací závěrů z jednotlivých vyšetření. Celkovým výsledkem je zpráva určená pro úřad práce, kterou sestavuje lékař, jenž prováděl u klienta vstupní vyšetření. Zpráva by měla „...sloužit jako vodítko pro úřad práce při výběru vhodného pracovního místa nebo vhodný typ pracovní rehabilitace. Měla by nastínit uplatnění klienta na normálním trhu práce, popřípadě možné úpravy pracovního místa či okolí“. (Cvrková, 2005, 6)

3.4 Pracovní diagnostika

Charakteristika pracovní diagnostiky v obecném slova smyslu je velmi obtížná, především z důvodu nedostatku zdrojů potřebných informací. Ministerstvo práce a sociálních věcí ji chápe jako poradenskou činnost „...**ověřující předpoklady účastníků poradenské činnosti k pracovnímu uplatnění a k dalšímu vzdělání**“ (Kaplan, 2005, 3)

Centry pro vzdělávání je představována jako profesní šetření: psychologické, pedagogické a somatické, které je prováděno pomocí počítačové diagnostiky COMDI. Cílem je zhodnocení klienta a zmapování jeho osobnosti se zaměřením na jeho možnou budoucí profesní orientaci. Výstup diagnostiky bývá zpracován v přehledné grafické podobě společně s komentářem. Diagnostika COMDI je certifikována EU a k její implementaci u nás pověřuje jednotlivé subjekty Ministerstvo práce a sociálních věcí. Obsahuje 5 základních modulů. Modul A pomáhá žákům základních škol při výběru školy a povolání. Modul B je určen úřadům práce pro jejich poradenské a zprostředkovatelské služby v oblasti dělnických povolání. Oproti tomu modul C je vhodný pro absolventy škol s maturitou, kteří hledají uplatnění na trhu práce. Modul D je vhodný již pro výběrová řízení v dělnických povoláních a testování emoční inteligence je realizováno prostřednictvím modulu E.

4. Pracovní diagnostika v podporovaném zaměstnávání

4.1 Úvod do problematiky

Podporované zaměstnávání je služba, která je ve své podstatě vysoce individualizovanou službou, kterou nelze poskytovat na základě tradičních diagnóz, zejména zdravotních, které mají vypovídající hodnotu pouze pro lékaře, či sociálních, které jsou většinou velmi obecné a pro PZ nemají jiný než čistě formální význam. Diagnózy nevypovídají o vhodnosti PZ ani o druhu a míře potřebné podpory.

Z tohoto důvodu vypracovala Česká unie pro podporované zaměstnávání systém tzv. pracovní diagnostiky v PZ jako systém stanovení míry potřebné podpory a sledování vývoje dovedností uživatelů služby. Tento systém zvyšuje kvalitu služeb, vede ke zjištění, ve kterých oblastech jsou dovednosti uživatele služby omezeny a bude mu poskytována podpora, současně vede k odhadu množství a podoby této podpory. Na jeho podkladě je také možné PZ zájemci o službu doporučit.

4.2 Vývoj pracovní diagnostiky v podporovaném zaměstnávání

Systém pracovní diagnostiky v podporovaném zaměstnávání (dále pouze pracovní diagnostika) byl vytvořen na základě několikaleté zkušenosti v poskytování služeb PZ. Vznikl v rámci činnosti České unie pro podporované zaměstnávání. Podoba tohoto nástroje se postupně vyvíjela, určité pevné podoby dosáhla pracovní diagnostika v PZ v roce 2004.

Systém pracovní diagnostiky upravují v současné době tyto prameny:

- Souhrnná metodika podporovaného zaměstnávání
- Manuál pro používání SES
- Standardy PZ

Pracovníci PZ se v první fázi svého pracovního působení účastní rekvalifikačního kurzu⁶, v rámci něhož jsou s tímto systémem taktéž seznamováni. Současně je tomuto tématu často věnována pozornost na kolokviích či národních konferencích PZ.

4.3 Mapované oblasti

Pracovní diagnostika v podporovaném zaměstnávání mapuje u uživatele služby v podstatě tyto oblasti:

- motivace,
- orientaci ve vlastních zájmech,
- orientaci ve vlastních možnostech,
- předchozí zkušenosti,
- orientaci v reálných možnostech,
- zdroje,
- *potřebu a míru podpory.*

Všechny oblasti pracovní konzultant zjišťuje, u oblasti potřeby a míry podpory navíc i hodnotí. Výstupem ze zjišťování prvních 6 oblastí je v podstatě osobní profil, výstupem ze zjišťování a hodnocení potřeby a míry podpory je hodnocení dovedností (assessment), kterému věnuje tato práce hlavní pozornost.

4.4 Indikátory podpory (podkapitoly)

Potřebná podpora se zjišťuje ve vazbě na dovednosti, které jsou přímo či nepřímo spojené se získáním a udržením si pracovního místa na otevřeném trhu práce. Jde přitom o běžné dovednosti a schopnosti, v nichž dospělí lidé běžně pomoc nepotřebují. Tyto dovednosti jsou označovány jako **indikátory podpory** (podkapitoly), které zahrnují „...jak klíčové kompetence potřebné ke

⁶ Základní kurz pro pracovní konzultanty, realizovaný Českou unií pro podporované zaměstnávání

zvládnutí obecných nároků jakéhokoliv zaměstnání, tak všeobecné kompetence podmiňující širší uplatnění člověka ve společnosti“ (Vitáková, 2005, 80) Seznam indikátorů podpory tvoří přílohu této práce.

K tomu, aby si uživatel našel pracovní místo, potřebuje získat celou řadu dovedností (orientovat se na trhu práce, znát a využívat různé způsoby hledání práce, objektivně posuzovat své možnosti, adekvátně reagovat, zvládat krizové situace, umět druhé informovat o svých základních osobních údajích: jméno, příjmení a bydliště, orientovat se v místě svého bydliště atd.)

Po nalezení zaměstnání přichází období, které na uživatele služby klade další nové nároky spojené s potřebou osvojit si dovednosti další. V podstatě jde o:

- sociální dovednosti,
- pracovní dovednosti,
- dovednosti přímo související s prací
- a dovednosti nepřímo související s prací.

Pracovní dovednosti jsou takové dovednosti, které člověk potřebuje k výkonu svých pracovních povinností, jež jsou vymezeny pracovní náplní. Začlenění do pracovního kolektivu je však pro udržení si pracovního místa stejně důležité jako zvládnutí pracovních úkonů. Je tedy žádoucí věnovat stejně velkou pozornost **sociálním dovednostem**, tedy těm, které jsou vázány na vztahy se spolupracovníky, nadřízenými, případně zákazníky.

Dovednosti přímo související s prací jsou využívány v pracovní době. Nelze je však odvodit z pracovní náplně. Zaměstnavatel předem očekává, že jimi uživatel disponuje, že je například schopen se převléknout v šatně, přijít včas, omluvit se v případě pracovní neschopnosti či poznat, že již skončila pracovní doba. Úspěšnost uživatele v zaměstnání mohou ale významně ovlivnit i dovednosti, které zaměstnavatel nepožaduje, **dovednosti nepřímo související s prací**. Tyto dovednosti jsou uplatňovány v jiných oblastech života člověka. Vývoj zaměstnání ale zajisté ovlivní např. schopnost uživatele nařídit si budíka, odhadnout dobu trvání cesty do práce, poradit si při krizové situaci během cestování atd.

4.5 Techniky získávání potřebných informací

Vyšší stupeň objektivity hodnocení míry potřebné podpory zajišťuje její opakované použití. Tento model umožňuje pracovním konzultantům využít v průběhu hodnocení celou řadu technik, například:

- strukturovaný rozhovor s uživatelem,
- nestrukturovaný rozhovor s uživatelem,
- rozhovor s relevantními osobami,
- pozorování ve strukturovaných situacích,
- pozorování v nestrukturovaných, reálných situacích,
- narativní vyprávění.

4.5.1 Rozhovor

Rozhovor je v podstatě kombinací otázek a odpovědí, přičemž základními formami otázek jsou mj. otázky:

- otevřené (předpokládají volnou výpověď),
- uzavřené (dávají pouze možnost odpovědět kladně nebo záporně),
- informační (jsou krátké a zjišťují skutkovou podstatu věci),
- alternativní (dávají pouze možnost výběru ze dvou alternativ),
- kontrolní (ověřují, zda byla odpověď správně pochopena),
- motivační (navozují důvěru, působí na motivaci, aktivitu)
- a rétorické (vzbuzují zájem).

Rozhovor může být předem strukturovaný, či nikoliv. Strukturace rozhovoru je v oblasti sociální psychologie chápána jako „...velmi přesné uspořádání celé situace rozhovoru“. (Řezáč, 1998, 228) Konkrétně to znamená:

- promyšlení otvíracích otázek (navázání kontaktu s ohledem na prostředí a zvláštnosti osobnosti respondenta),
- odlišení jednotlivých tematických okruhů rozhovoru,
- v rámci jednotlivých tematických okruhů dodržet tzv. „trychtýřovité pořadí“ otázek,

- promyšlení závěrečné etapy, ukončení rozhovoru,
- promyšlení a zajištění způsobu registrace rozhovoru,
- promyšlení způsobu vedení rozhovoru.

„Trychtýřovité pořadí“ otázek strukturuje otázky tak, aby „...vycházely od nových obsahů ke starším, aby byla usnadněna výbavnost paměti, a od obecného ke konkrétnímu, aby se usnadnilo situační myšlení“. (Řezáč, 1998, 228)

V procesu PZ jsou využívány rozhovory strukturované i nestrukturované jak při individuální práci s uživatelem, tak při skupinové práci během Job klubu. Pracovníci volí takové tempo kladení otázek a rozvíjení rozhovoru, které respektuje možnosti respondenta. Současně věnují pozornost poměru aktivity obou stran při rozhovoru. Přílišná aktivita totiž navozuje situaci, která připomíná spíše výslech než rozhovor.

4.5.2 Pozorování

Pozorování je „nejstarší psychologická metoda založená na sledování chování jiných jedinců“. (Hartl, Hartlová, 2000, 446) V oblasti PZ nás tedy spíše zajímá tzv. *extrospekce*, pozorování druhých lidí, které je zaměřeno na jejich chování, ovšem často jde i dále, když například zahrnuje úsudky o motivaci pozorovaného chování atd. Pozorování může být zjevné, nebo skryté. Výhoda skrytého pozorování spočívá v nenarušování průběhu pozorovaného děje. Zvláštním případem je tzv. zúčastněné pozorování, kdy je pozorovatel současně členem pozorované skupiny.

Pozorování by mělo být co nejvíce objektivní. Současně „...má být spojeno s aktivním myšlením, které umožňuje operativní zdokonalování pozorování a sledování souvislostí mezi pozorovanými jevy, a tak umožňuje i postihovat smysl toho, co je pozorováno (vztah chování k situaci)“. (Nakonečný, 1998, 104)

V průběhu poskytování služby PZ, při spolupráci s uživatelem služby využívá pracovní konzultant pozorování již od prvních momentů setkání s člověkem až po momenty poslední, kdy vzájemně ukončují spolupráci

a loučí se. Převážně jde o *pozorování v reálných*, tedy nestrukturovaných *situacích* (schůzka s pracovním konzultantem, návštěva úřadu, cestování, setkání se zaměstnavatelem atd.), o pozorování v rámci Job klubů a nácviků dovedností, nebo o *pozorování v situacích strukturovaných*, modelových (trénink telefonického rozhovoru s fiktivním zaměstnavatelem, reakce na fiktivní inzerát atd.).

4.5.3 Narativní vyprávění

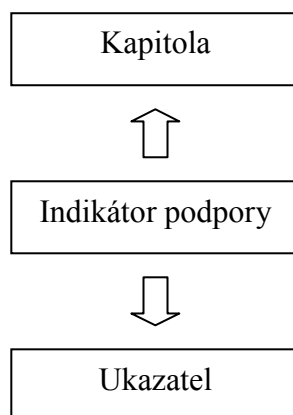
Vyprávění je v podstatě staré jako lidstvo samo. Sloužilo a slouží ke sdělování příběhů, zážitků a zkušeností, k informování a odreagování citových stavů. Vyprávění člověka je zdrojem celé řady informací, často velmi podstatných.

4.6 Hodnocení míry potřebné podpory

Již jsem zmínila, že pracovní diagnostika představuje systematický nástroj pro hodnocení dovedností, konkrétně hodnocení míry potřebné podpory v těchto dovednostech a následné sledování jejich vývoje. Jednotlivé dovednosti jsou zahrnuty v tzv. **indikátorech podpory (podkapitolách)**, které jsou v systému pracovní diagnostiky dále zpracovány následujícím způsobem:

- směrem vzhůru, k obecnějším tématům jsou indikátory podpory seskupeny do těchto **8 kapitol**:
 - I. Sebeobsluha a péče o prostředí kolem sebe
 - II. Pohyb v obci a využívání veřejného vybavení včetně dopravy
 - III. Vzdělávání a trénink
 - IV. Zaměstnání
 - V. Zdraví a bezpečnost
 - VI. Chování
 - VII. Sociální dovednosti
 - VIII. Ochrana a advokacie;

- směrem dolů, ke konkrétnějším tématům jsou indikátory podpory rozčleněny na různý počet **ukazatelů**.



Systematické uspořádání indikátorů podpory (podkapitol)

Přehled kapitol, indikátorů podpory a jednotlivých ukazatelů tvoří přílohu této práce.

4.6.1 Postup při hodnocení míry potřebné podpory

Na rozdíl od tradičních ergodiagnostických metod se převážná část hodnocení provádí v reálném prostředí:

- v agentuře PZ,
- na pracovišti,
- na úřadě,
- při kontaktu s jinými lidmi atd.

Individuální přístup k jednotlivým uživatelům služby se odráží i v posuzování jejich dovedností. Pozornost je totiž věnovaná pouze těm dovednostem, které jsou pro **konkrétního** uživatele služby **relevantní** pro nalezení a udržení si vhodného zaměstnání.

Příklad: U uživatele, který chce pracovat jako uklízeč v místě svého bydliště, ve městě bez MHD, se nebude sledovat vývoj dovedností v oblasti cestování.

Některé indikátory podpory (podkapitoly) však postihují klíčové kompetence⁷, a proto je nezbytné je ohodnotit u každého uživatele. Jedná se o tyto základní indikátory podpory (podkapitoly):

- použití školních dovedností,
- učení se novým věcem,
- motivace k práci,
- vlastní pracovní schopnost a kariéra,
- zvládání emocí/ sebekontrola,
- úprava zevnějšku,
- kontakt s lidmi,
- právní a administrativní úkony.

V těch oblastech, kde je identifikována snížená schopnost, se provádí posouzení míry potřebné podpory. Každý indikátor podpory, konkrétně každý ukazatel, jenž je s touto oblastí spojen, je hodnocen zvlášť.

Hodnocení každého ukazatele předchází shromáždění potřebných informací a následné sepsání slovního komentáře s informacemi, proč je potřeba určité podpory a zda v dané oblasti používá uživatel nějakou pomůcku. Účelem slovního komentáře je zajištění vyšší míry objektivity. Posuzovatel, pracovní konzultant, bere na jeho základě při revizi hodnocení v úvahu opět stejné skutečnosti. Až na základě slovního komentáře se stanovuje konkrétní míra potřebné podpory podle dané škály.

4.6.2 Frekvence hodnocení míry potřebné podpory

Pro podporované zaměstnávání má význam udělat alespoň počáteční a závěrečné hodnocení, abychom získali záznam o úrovni samostatnosti v jednotlivých dovednostech na počátku a v závěru spolupráce s uživatelem služby. Tím v podstatě sledujeme naplňování druhého, neméně důležitého cíle podporovaného zaměstnávání, tedy cíle „...zvýšit úroveň samostatnosti

⁷ Sociální gramotnost, funkční gramotnost, reálné posouzení vlastních předpokladů k práci, schopnost komunikace, sebereprezentace a schopnost učit se nové věci.

uživatelů služeb – zprostředkovat vytvoření či rozvinutí jejich dovednosti potřebné k nalezení, získání a udržení si práce, posílit jejich pracovní návyky a rozšířit zájem o profesní rozvoj“ . (Vitáková, 2005, 16)

Hodnocení jednotlivých indikátorů podpory se provádí po dobu cca 4 týdnů, jde tedy o hodnocení průběžné a poměrně dlouhodobé. Nejde o jednorázový úkon.

K **počátečnímu hodnocení** by mělo dojít po cca 2měsíční práci se zájemcem/ uživatelem služby, přičemž je třeba projít všechny kapitoly, tj. všechny indikátory podpory a jejich ukazatele, a určit, které z nich jsou relevantní pro daného uživatele služby a kterými se tedy bude dále pracovní konzultant zabývat.

Doporučuji provádět i **průběžná hodnocení** v průběhu poskytování služby, a to z následujících důvodů:

- V průběhu služby je možné hodnotit ty ukazatele (dovednosti), které nebylo doposud možné ohodnotit. Příkladem mohou být dovednosti spojené s nástupem do zaměstnání a výkonem pracovní náplně.
- V průběhu služby máme také možnost znovu ohodnotit ty ukazatele (dovednosti), které byly již hodnoceny na počátku služby, a v určité době se míra samostatnosti uživatele v této oblasti zvýšila, případně snížila.

U průběžných hodnocení tedy nemusí pracovní konzultant procházet všechny položky hodnocení, ale může postupovat výběrově. Navíc, průběžné hodnocení při revizích individuálních plánů je podkladem ke snižování podpory.

Závěrečné hodnocení dovedností je provedeno v závěru poskytování služby, většinou po podepsání dohody o ukončení služby. Aby byl zaručen komplexní záznam počátečního a závěrečného hodnocení, je opět nutné věnovat pozornost všem kapitolám, respektive indikátorům podpory (podkapitolám) a jejich ukazatelům.

4.6.3 Škála pro hodnocení míry potřebné podpory

Pro posouzení konkrétní míry potřebné podpory v dovednosti je využívána níže uvedená škála. Jednotlivé úrovně jsou vyjádřeny také číselně za účelem přehledného porovnávání míry potřeb na začátku a na konci poskytování služby.

Bodové hodnocení	Verbální škála
0	Nehodnotí se
0	Bez podpory
1	Monitorování/ sledování/ dohled
2	Vedení/ instruktáž
3	Částečná pomoc s činností/ dovedností
4	Plná pomoc s činností/ dovedností

Škála pro hodnocení míry potřebné podpory

„**Nehodnotí se**“ vyjadřuje zvolenou možnost daný ukazatel nehodnotit, a to z některého z následujících důvodů:

- s ukazatelem se prozatím neworkuje,
- ukazatel je považován za irelevantní, dovednosti v něm obsažené nejsou pro konkrétního uživatele potřebné pro získání a udržení si práce,
- ukazatel je považován za relevantní, ale chybí dostatek informací k vyhodnocení míry podpory.

„**Bez podpory**“. Uživatel je v těchto relevantních dovednostech samostatný, nepotřebuje v nich žádnou podporu.

„**Monitorování/ sledování/ dohled**“. Uživateli dodává přítomnost druhé osoby nebo zpětné rozebírání situací jistotu, stabilizuje a upevňuje jeho dovednosti.

„**Vedení/ instruktáž**“. K tomu, aby uživatel vykonával činnost sám, mu postačuje činnost pouze ukázat nebo jej slovně (či jiným způsobem komunikace) navést.

„**Částečná pomoc s činností/ dovedností**“. Uživatel potřebuje ke zdárnému provedení činnosti a k dosažení uspokojivé míry dovednosti výraznější podporu druhé osoby, která musí za uživatele například část úkonů udělat, říci apod.

„**Plná pomoc s činností/ dovedností**“. Uživatel je v dané činnosti zcela nesamostatný, a potřebuje tedy maximální podporu od druhé osoby. Činnost je tudíž vykonávána převážně/ zcela druhou osobou.

4.7 Sledování vývoje dovedností

Hodnocení jednotlivých dovedností je věnována pozornost v celém průběhu poskytování služby, čímž je sledován vývoj úrovně samostatnosti uživatele v konkrétních dovednostech. Takovéto systematické sledování vývoje dovedností je tedy možné považovat za zdroj pro zjišťování naplňování cíle služby a pro následné přizpůsobení služby identifikovaným potřebám uživatele. Tím je v podstatě zajištěn individuální přístup služby k jejímu uživateli.

4.7.1 SES

SES (Supported Employment System) je počítačová aplikace která funguje na internetovém rozhraní. Byl vytvořen z prostředků EQUAL – z rozpočtu EU a ČR. Z tohoto důvodu je aktuální verze programu volně přístupná. Vzorem SES se staly klinické informační systémy, které jsou používány v nemocnicích. Dnes je svou strukturou uzpůsoben tak, aby jej využívaly výhradně organizace poskytující službu PZ. Je softwarovým produktem o. s. Rytmus, který je vlastníkem jeho majetkových práv.

SES se v PZ začal používat v listopadu 2003. V současné době je využíván v 9 organizacích (16 agenturách PZ), kterým výrazně usnadňuje evidenci a správu dat o uživatelích služby PZ. Evidence velkého množství informací o službě v této počítačové podobě navíc umožňuje rychlejší a pružnější zpracování dat do statistických výstupů. Poskytuje mj.:

- zápisy z konkrétních výkonů,
- výpočet finančních nákladů na službu,
- výpočet efektivity služby (podíl přímé péče o uživatele k nepřímé)
- a bodové zpracování pracovní diagnostiky.

SES umožňuje pohodlně zaznamenávat pracovní diagnostiku v její kompletní podobě. Obsahuje seznam všech indikátorů a jejich ukazatelů rozčleněných do 8 kapitol, podrobný popis každého ukazatele, prostor pro slovní komentář a výsuvnou lištu s připravenými úrovněmi slovní škály. Pracovní konzultant volí úroveň ze slovní škály, program následně pracuje se škálou číselnou. To umožňuje pracovní diagnostiku zpracovávat i bodově.

SES však není využíván u všech poskytovatelů služby PZ. Aby se tedy pracovní diagnostikou mohli zabývat všichni poskytovatelé služby, aby se tak stala nedílnou součástí procesu PZ, je vytvořen excelový formulář, šablona kopírující systematické uspořádání pracovní diagnostiky v programu SES. Jeho podoba je zachycena v příloze této práce.

4.8 Způsoby využití pracovní diagnostiky v procesu podporovaného zaměstnávání

Pro pracovního konzultanta má bezesporu největší význam uplatnění pracovní diagnostiky a sledování vývoje dovedností v samotném procesu podporovaného zaměstnávání. Pracovní diagnostika by měla být nedílnou a provázanou součástí celého procesu služby.

4.8.1 Před vstupem do služby

Ve fázi rozhodování o spolupráci s potenciálním uživatelem služby stojí před pracovním konzultantem nelehký úkol – rozhodnout, zda je pro daného zájemce o službu právě tato služba tou vhodnou. Mnohdy učiní toto rozhodnutí sám zájemce o službu, mnohdy si je pracovní konzultant o podobě řešení jist, neboť výrazně jsou/ nejsou splněny podmínky obsahující identifikační znaky

PZ, tedy potřebná osobní individuální podpora před, ale i po nástupu do zaměstnání. Mnohdy se však pracovní konzultant ocitne v situaci, kdy zkrátka neví, jak rozhodnout. Do těchto situací se nedostávají pouze pracovní konzultanti, již s touto prací začínají, ale mnohdy i zkušení pracovní konzultanti. Zkrátka proto, že práce s lidmi je natolik nestereotypní a mnohdy nečitelná, těžko odhadnutelná, že s těmito situacemi se pracovní konzultant čas od času setkávat bude neustále. A to je současně ten důvod, který řadu pracovních konzultantů motivuje ve své práci – ona nestereotypnost.

V rámci školení budoucích metodiků PZ, kterého jsem měla možnost se účastnit, se řešila otázka, jak podpořit pracovní konzultanty v těchto rozhodnutích. Cesty jsou v zásadě dvě a vzájemně se nevylučují:

- konzultace s metodikem, případně zkušenějším pracovníkem;
- využití **prvotní, počáteční pracovní diagnostiky** a prvotního osobního profilu. Tím je zjištěna míra podpory, kterou klient potřebuje k nalezení a udržení si práce, a vhodná služba, která povede ke stanovenému cíli. V tomto případě se hodnotí tzv. „**klíčové ukazatele**“, které jsou vázané na dovednosti týkající se v první řadě získání a udržení zaměstnání. Na základě jejich hodnocení je možné rozhodnout o vhodnosti/ nevhodnosti PZ pro zájemce, případně stanovit jinou, vhodnou službu.

Klíčové ukazatele samozřejmě vychází ze systému pracovní diagnostiky, jejich přehled přináší následující tabulka.

Kapitola	Indikátor podpory (podkapitola)	Ukazatel
IV	8 – motivace k práci	porozumění významu práce a zodpovědnost
		zájem a iniciativa
	9 – vlastní pracovní schopnosti a kariéra	představa o vlastním pracovním uplatnění

		posouzení vlastních pracovních schopností
		zdravotní a sociální omezení
		orientace na pracovním trhu
		hledání práce
	10 – provádění pracovních úkonů	provádění
		fyzická zdatnost a obratnost
		sledování kvality odvedené práce
VI	14 – zvládání emocí/ sebekontrola	rozhodování se
VII	15 – kontakt s lidmi	zahájení rozhovoru
		péče o zevnějšek
		forma komunikace
		adekvátní prosazení se
		porozumění obsahu sdělení
		kontakty

Přehled klíčových ukazatelů

4.8.2 Vytváření představ o práci

Pracovní diagnostika mapuje kromě potřeby a míry podpory také motivaci, orientaci ve vlastních zájmech, vlastních a reálných možnostech, předchozích zkušenostech a zdrojích. Z tohoto pohledu je tedy možné pracovní diagnostiku považovat za zdroj zjišťování a vytváření, dotváření představ o práci a o vlastním pracovním uplatnění. Výstupem tohoto procesu je osobní profil uživatele služby.

Dochází zde k určitému kruhu, kdy pracovní diagnostika, konkrétně mapování zmíněných oblastí (motivace, orientace ve vlastních možnostech, atd.) může být zdrojem pro sestavení osobního profilu a současně proces sestavování osobního profilu může být zdrojem řady informací, potřebných k ohodnocení míry potřebné podpory v určitých dovednostech.

4.8.3 Plánování

Propojení fáze plánování a pracovní diagnostiky, sledování vývoje dovedností vychází z následujících faktů:

- Míru potřebné podpory sledujeme v dovednostech, které jsou relevantní pro daného uživatele služby PZ pro nalezení a udržení si vhodného pracovního místa. Tyto dovednosti sledujeme v celém průběhu poskytování služby, přičemž díky vytvořenému nástroji pracovní diagnostiky můžeme míru potřeb uživatelů služby sledovat již systematicky. K hodnocení dovedností dochází vždy na počátku a v závěru služby, často však i v jejím průběhu.
- Individuální plán je plánem průběhu služby, který umožňuje uživateli aktivně se podílet na poskytování služby, spolurozhodovat o jejích cílech, podobách, směru atd. Je jednou z podmínek efektivní a kvalitní práce s uživateli služby. Individuální plány jsou vytvářeny s uživatelem s minimální četností 1krát za 3 měsíce.

Využití nástroje na zjišťování a sledování vývoje dovedností nám umožní zamezit nahodilostem v plánování služby PZ. Věnovat se tedy zvýšení úrovně těch dovedností, které jsou pro daného uživatele skutečně relevantní a jejich úroveň samostatnosti podporu vyžaduje. V této fázi je pro pracovní konzultanty nejvíce vypovídající slovní komentář obsažený v pracovní diagnostice, neboť podává nejkonkrétnější informace o současné úrovni samostatnosti.

Prvotní, počáteční pracovní diagnostika & první individuální plán. Rozhovor nad sestavováním prvního návrhu individuálního plánu může být zdrojem informací potřebných pro hodnocení některých dovedností. Současně, je-li již PK ve fázi počátečního hodnocení dovedností, může svá zjištění již v určité podobě do návrhu IP implementovat.

Průběžné hodnocení dovedností & individuální plán. Proces průběhu služby je tím pravým klíčem k propojení obou nástrojů, a to například v následujících podobách.

- Při sestavování návrhu IP se pracovní konzultant daným nástrojem inspiroje pro vlastní aktivitu, pro nabízení různých návrhů aktivit, kroků k dosažení určeného cíle. Přitom však maximálně ponechává prostor pro vlastní aktivitu uživatele služby.
- V individuálním plánu můžeme uvést informace o úrovni jednotlivých dovedností (jazykem srozumitelným uživateli), případně zaznamenat jejich vývoj – zvýšení míry samostatnosti. Tím poskytneme uživateli určitou zpětnou vazbu, která jej může motivovat a posílit jeho aktivitu v následujícím období. Zvláště v době, kdy uživatel s pracovním konzultantem hledá již delší dobu zaměstnání a stále se mu nedostává v tomto směru úspěchu. Pak pochopitelně klesá jeho motivace a elán, které můžeme opět posílit pozitivní zpětnou vazbou. Uživatel má možnost vidět výsledky, s PK hovořit o tom, v čem se již za uplynulé období zlepšil, v čem si zvýšil samostatnost.
- V individuálním plánu se plánuje potřeba podpory a její snižování. Při následné revizi plánu se hodnotí dosažený rozvoj dovedností.

4.8.4 Návčik dovedností

Návčik dovedností je úzce propojen s plánováním práce s určitými dovednostmi. Je tedy zřejmé, že pracovní diagnostika a následné sledování vývoje dovedností se odráží v podobě návčiku dovedností – jeho obsahu (návčik jakých dovedností) a podobě (míra poskytované podpory). Umožňuje pracovnímu konzultantovi/ asistentovi afektivně snižovat míru podpory a zvyšovat tak kompetence uživatele.

4.8.5 Po nástupu do zaměstnání

Nástup do zaměstnávání je výrazným mezníkem v procesu služby PZ, tedy i v oblasti pracovní diagnostiky. Uživatel přichází do nového prostředí, setkává se s novými podněty, zkušenostmi a povinnostmi, což jej staví do situace, která vyžaduje samostatnost v celé řadě dovedností. Řada těchto dovedností byla využívána, případně trénována v předcházejícím období

služby, avšak celá řada dovedností je úzce spjata s pracovním prostředím, a tudíž jim nemohla být doposud věnována pozornost.

Pracovní konzultant nyní získává nové informace, které by se následně měly zobrazit v průběžném hodnocení dovedností. V závislosti na tomto hodnocení jsou sestavovány individuální plány a uzpůsobována osobní podpora na pracovišti i mimo něj, nácvik potřebných dovedností nevyjímaje.

4.8.6 Ukončování služby

V závěru ukončování služby provádí pracovní konzultant závěrečnou pracovní diagnostiku, současně sestavuje závěrečný plán pro uživatele služby, případně zaměstnavatele a jeho nejbližší sociální okolí.

Závěrečné hodnocení dovedností & závěrečný plán. Ve fázi ukončování služby je s uživatelem, případně ještě jeho zaměstnavatelem, sestavován závěrečný plán. Ten obsahuje mj. celkové shrnutí průběhu služby, do kterého je možné zahrnout i vývoj dovedností uživatele – v čem konkrétním si uživatel zvýšil míru samostatnosti (opět jazykem srozumitelným uživateli). Uživatel tak získá zpětnou vazbu i o těchto výsledcích služby, na které uživatel v průběhu služby snadno zapomene.

4.9 Způsoby využití pracovní diagnostiky v rámci pracovní rehabilitace

V rámci kapitoly o pracovní rehabilitaci jsem se dotkla tématu diagnostiky, které jsem rozvedla v kapitole následující. Je zřejmé, že diagnostika má v rámci pracovní rehabilitace své opodstatněné místo, pracovní diagnostiku nevyjímaje. Vzhledem k tomu, že v cílové skupině služeb podporovaného zaměstnávání jsou právě osoby se zdravotním postižením, kterým je pracovní rehabilitace určena, je na místě zhodnotit, jakými způsoby lze využít pracovní diagnostiku prováděnou v rámci této služby v koncepci právě pracovní rehabilitace.

4.9.1 Pracovní diagnostika jako prostředek určení vhodných forem pracovní rehabilitace

Pracovní diagnostika v podporovaném zaměstnávání představuje individuální diagnostiku, která ověřuje „...předpoklady účastníka pracovní rehabilitace k pracovnímu uplatnění, jeho dovednosti a potřeby podpory v přímých pracovních činnostech a v činnostech nepřímo souvisejících s prací“. (Fryšová, 2006, 1) Provádí ji pracovní konzultant na základě metodiky, jež je specializovaně vytvořená právě pro potřeby osob s výrazným znevýhodněním na trhu práce.

Agentura pro podporované zaměstnávání může tuto formu pracovní rehabilitace zabezpečit v rámci poradenské činnosti. Poradenskou činností se blíže zabývá §105 zákona č.435/2004 Sb., o zaměstnanosti, který umožňuje úřadům práce zabezpečovat poradenskou činnost prostřednictvím jiných zařízení. Charakteristiku jednotlivých poradenských činností a forem stanoví prováděcí vyhláška k tomuto zákonu, vyhláška č. 518/2004 (§21, §22).

Výsledkem pracovní diagnostiky prováděné v rámci podporovaného zaměstnávání může být kromě přehledu konkrétních dovedností, ve kterých žadatel o pracovní diagnostiku potřebuje osobní a individuální podporu, a určení míry této podpory také přehled doporučených forem pracovní rehabilitace.

V tomto případě slouží pracovní diagnostika také jako objektivní doklad o vhodnosti/ nevhodnosti podporovaného zaměstnávání, neboť podporované zaměstnávání jako celek je také možné chápat jako jednu z forem pracovní rehabilitace, přestože jmenovitě v zákoně č.435/2004 Sb., o zaměstnanosti uvedena není.

PRAKTICKÁ ČÁST

5. Výzkumné šetření

5.1 Úvod do problematiky

Ve výzkumné části bakalářské práce se zaměřuji na praktické využití pracovní diagnostiky v podporovaném zaměstnávání. Jak jsem již zmínila, používání tohoto nástroje je zakotveno v Souhrnné metodice podporovaného zaměstnávání, měl by tedy být používán všemi poskytovateli dané služby a pokud možno na základě jednotné metodiky. Vzdělávání a jednotná metodika podporovaného zaměstnávání – to jsou jedny z oblastí činnosti České unie pro podporované zaměstnávání.

5.2. Cíl výzkumného šetření

Předkládané výzkumné šetření má za cíl poskytnout zpětnou vazbu České unii pro podporované zaměstnávání (dále „ČUPZ“) o praktickém využívání systému hodnocení dovedností (pracovní diagnostiky) a sledování jejich vývoje v procesu podporovaného zaměstnávání (dále „PZ“).

Výzkum vychází z předpokladu, že systém hodnocení dovedností a sledování jejich vývoje není používán u všech poskytovatelů zmiňované služby. Klade si tedy za cíl **zmapovat příčiny tohoto stavu a na základě výsledků navrhnout další postupy a opatření, která by poskytovatele podpořila v užívání tohoto nástroje**. Současně přináší prostor pro připomínky a návrhy na úpravu nástroje od respondentů, kteří nástroj v praxi již využívají.

Výzkum vychází z uvedených předpokladů a směřuje k jejich potvrzení/ vyvrácení.

Předpoklady:

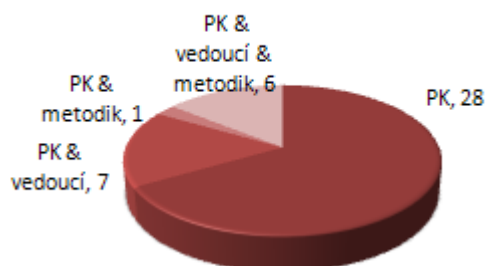
- Předpoklad č. 1: **Nástroj pracovní diagnostika není používán všemi adekvátními pracovníky poskytovatelů PZ (členů ČUPZ).**
- Předpoklad č. 2: **Nástroj pracovní diagnostika není používán jednotně.**

- Předpoklad č. 3: **Nástroj pracovní diagnostika není v praxi dostatečně využíván** (alespoň 75 % pracovníků nejsou využívány způsoby použití uvedené v Souhrnné metodice PZ).

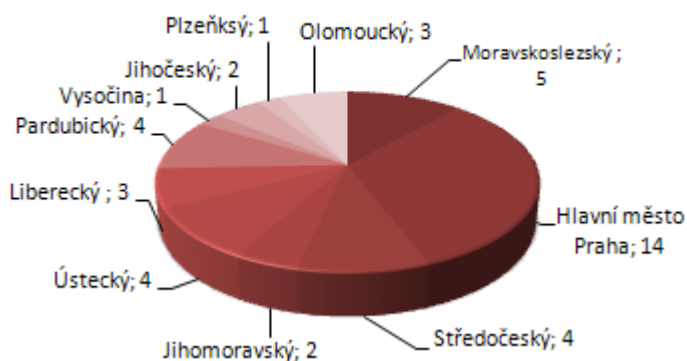
5.3. Charakteristika výzkumného souboru

Výzkumný soubor tvoří pracovníci v oblasti poskytování služby podporované zaměstnávání, kteří jsou odpovědní za průběh poskytování služby konkrétním uživatelům. Tvoří jej pracovní konzultanti, mnohdy zastávající ještě pozici vedoucího či metodika v PZ. Osloveno bylo celkem 34 poskytovatelů dané služby, kteří jsou členy ČUPZ, celkem 96 pracovníků. Do výzkumného šetření se zapojilo 42 pracovníků (44 % celkového počtu oslovených osob), kteří poskytují služby v níže uvedených krajích.

Zkoumaný vzorek - pozice pracovníků



Zkoumaný vzorek - krajské působení



5.4. Metodologie a časový harmonogram

Pro účely výzkumného šetření jsem zvolila kvantitativní výzkumnou strategii – formativní evaluaci. Surynek (2001) uvádí, že formativní evaluace „...je uskutečňována s cílem poskytnout zpětnou vazbu lidem, kteří se snaží něco zlepšit. Poukazuje to na určitý typ evaluačních aktivit, jejichž hlavním cílem je podpořit proces zlepšování (improvement).“ (Surynek, 1999, 28) Cílem evaluace je zjistit, zda je třeba učinit nějaké změny směrem ke zlepšení současného stavu. Ve výzkumném šetření je kladen důraz na zkušenosti praktiků.

Pro sběr potřebných dat jsem zvolila techniku **dotazníkového šetření**. Dotazník tvoří přílohu této práce. Je kombinován z uzavřených a otevřených položek. Jeho součástí je i informace o zadavateli a autorovi, popis cíle a významu dotazníku, informace o tom, komu je dotazník určen spolu s pokyny k vyplňování a v závěru poděkování za spolupráci. Před samotnou distribucí dotazníku proběhl v prosinci 2006 předvýzkum, na jehož základě došlo k drobným úpravám ve formulaci jednotlivých otázek/ položek. Distribuce dotazníku proběhla ve spolupráci s ČUPZ, která oslovila své jednotlivé členy – poskytovatele služby PZ – s výzvou o zapojení do výzkumného šetření. Dotazník byl rozeslán elektronickou poštou a sběr potřebných dat probíhal v období od 24. 1. 2007 do 8. 3. 2007.

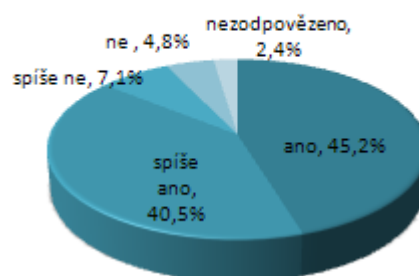
Všechna získaná data jsem zpracovala anonymně, analyzovala jsem je a provedla jejich interpretaci (v období od 9. 3. 2007 do 12. 3. 2007). Následně jsem na základě výsledků navrhla jednotlivé činnosti pro zlepšení současného stavu.

5.5. Zpracování a interpretace

Předpoklad č. 1: Nástroj pracovní diagnostika není používán všemi adekvátními pracovníky poskytovatelů PZ (členů ČUPZ). V této části se zaměřuji na zjištění, kolik procent pracovníků tento nástroj v praxi používá. U těch, již pracovní diagnostiku používají (ano, spíše ano) přináším přehled prostředků k její realizaci využívaných. U pracovníků, kteří ji v praxi nepoužívají, přináším přehled důvodů, které je k tomu vedou.

Používání PD v průběhu poskytování služby	Četnosti	
	absolutní	relativní
Ano	19	45,2%
Spíše ano	17	40,5%
Spíše ne	3	7,1%
Ne	2	4,8%
Nezodpovězeno	1	2,4%
Celkem	42	100%

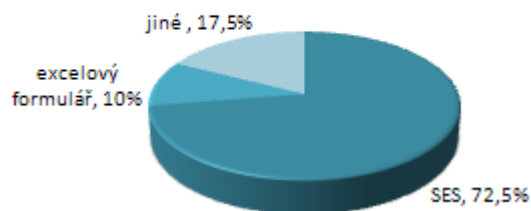
Používání pracovní diagnostiky v průběhu poskytování služby



Z celkového počtu 42 oslovených respondentů pracovní diagnostiku v průběhu poskytování služby PZ *používá zhruba 45%, spíše ji používá* přibližně 40%, *spíše ji nepoužívá* 7% a *vůbec ji nepoužívá* skoro 5% respondentů. Jeden respondent na danou otázku neodpověděl.

Nástroj	Četnosti	
	absolutní	relativní
SES	29	72,5%
„Excelový“ formulář	4	10,0%
Jiné	7	17,5%
Celkem	40	100%

Nástroje používané k realizaci pracovní diagnostiky



Z celkového počtu 40 respondentů (cca 95% celkového počtu respondentů), již na potřebnou otázku odpověděli, jich převážná část (72,5%) k realizaci pracovní diagnostiky využívá *program SES*. Zbývající respondenti využívají „*excelový formulář*“ (10%) nebo *jiný nástroj* (17,5%).

Důvody nepoužívání PD	Četnosti	
	absolutní	relativní
Nepoužívání programu SES	2	33%
Nedostatek informací pro praktické používání	1	17%
Časová náročnost	2	33%
Jiné	1	17%

Mezi 5 respondenty (cca 12% celkového počtu respondentů), kteří pracovní diagnostiku spíše nebo vůbec nepoužívají, převládají 2 důvody k jejímu nepoužívání. Jedním je skutečnost, že jejich *organizace nepoužívá program SES* (33%), druhým *časová náročnost* hodnocení úrovně jednotlivých dovedností (33%). Dalším konkrétním důvodem je *nedostatek potřebných informací* k její realizaci v praxi (17%).

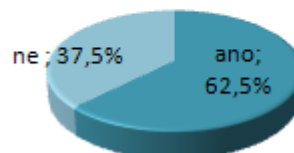
Předpoklad č. 2: Nástroj pracovní diagnostika není používán jednotně. V této části se zaměřuji na metodiku realizace pracovní diagnostiky, hodnocení úrovně samostatnosti v jednotlivých dovednostech.

Realizace jednotlivých hodnocení	Četnosti	
	Absolutní	Relativní
Počáteční hodnocení		
Ano	38	95%
Ne	2	5%
Celkem	40	100%



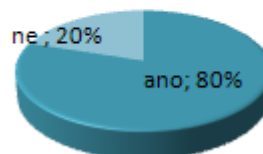
Realizace jednotlivých hodnocení	Četnosti	
	Absolutní	Relativní
Průběžné hodnocení		
Ano	25	62,5%
Ne	15	37,5%
Celkem	40	100%

Průběžné hodnocení dovedností



Realizace jednotlivých hodnocení	Četnosti	
	Absolutní	Relativní
Závěrečné hodnocení		
Ano	32	80%
Ne	8	20%
Celkem	40	100%

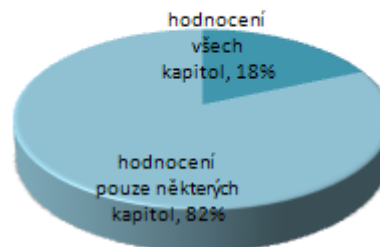
Závěrečné hodnocení dovedností



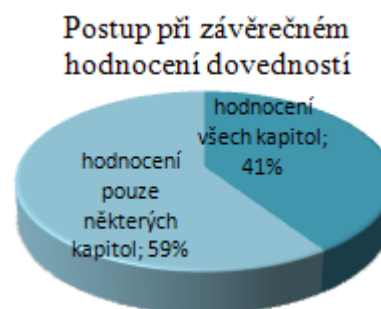
Z celkového počtu 40 respondentů (pracovní diagnostiku používají, používají ji spíše a spíše ji nepoužívají) jich 95% provádí *počáteční hodnocení dovedností*, 62,5% *průběžné hodnocení* a 80% *závěrečné hodnocení* jednotlivých dovedností.

Postup při počátečním hodnocení dovedností	Četnosti	
	absolutní	relativní
Hodnocení všech kapitol	7	18%
Hodnocení pouze některých kapitol	31	82%
Celkem	38	100%

Postup při počátečním hodnocení dovedností



Postup při závěrečném hodnocení dovedností	Četnosti	
	absolutní	relativní
Hodnocení všech kapitol	13	41%
Hodnocení pouze některých kapitol	19	59%
Celkem	32	100%

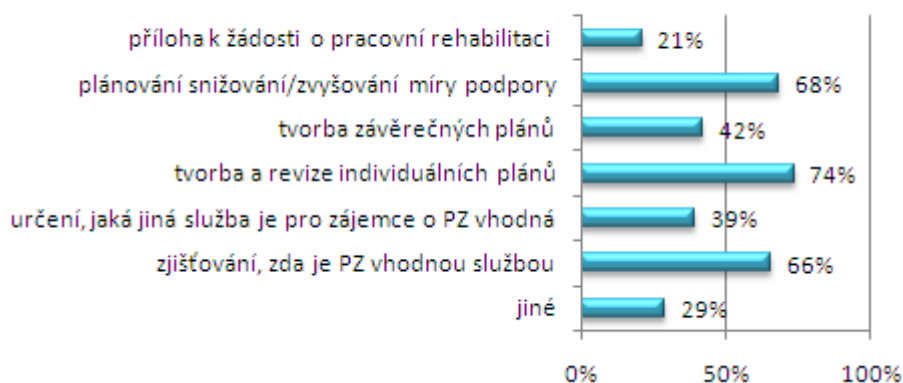


Z celkového počtu 38 respondentů, již provádějí počáteční hodnocení dovedností, jich 82% hodnotí *pouze některé kapitoly* a pouze 18% věnuje pozornost hodnocení *všech kapitol*. U 32 respondentů, kteří provádějí závěrečné hodnocení dovedností, jich 59% hodnotí *pouze některé kapitoly* a 41% hodnotí *kapitoly všechny*.

Předpoklad č. 3: Nástroj pracovní diagnostika není v praxi dostatečně využíván (alespoň 75% pracovníků nejsou využívány způsoby použití uvedené v Souhrnné metodice PZ). V této části se zaměřuji na konkrétní způsoby využívání pracovní diagnostiky v praxi jednotlivými respondenty. Současně přináším přehled jejich dosavadních konkrétních zkušeností s využitím pracovní diagnostiky v rámci pracovní rehabilitace.

Způsoby využívání PD v praxi	Četnosti	
	absolutní	relativní
zjišťování, zda je PZ vhodnou službou	25	66%
určení, jaká jiná služba je pro zájemce o PZ vhodná	15	39%
tvorba a revize individuálních plánů	28	74%
tvorba závěrečných plánů	16	42%
plánování snižování/ zvyšování míry poskytované podpory	26	68%
příloha k žádosti o pracovní rehabilitaci	8	21%
Jiné	11	29%

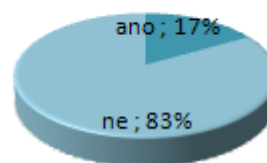
Způsoby využívání PD v praxi



Podle odpovědí 38 respondentů je pracovní diagnostika nejčastěji v praxi využívána při *tvorbě a revizi individuálních plánů* (74% respondentů), dále k plánování *snižování, příp. zvyšování míry poskytované podpory* v konkrétních dovednostech (68% respondentů) a *zjišťování, zda je PZ pro zájemce o službu tou vhodnou službou* (66% respondentů). Méně častěji je používána při *tvorbě závěrečných plánů* (42% respondentů), *určování jiné, vhodnější služby* pro konkrétního zájemce (39% respondentů) a v rámci pracovní rehabilitace (PR) – jako *příloha k žádosti o PR* (21% respondentů). Celkem 29% respondentů využívá pracovní diagnostiku ještě jiným způsobem – nejčastěji *ke zpětnému zhodnocení průběhu služby* (dosažení cíle zvýšení míry samostatnosti v určitých dovednostech) a *plánování obsahu schůzek*.

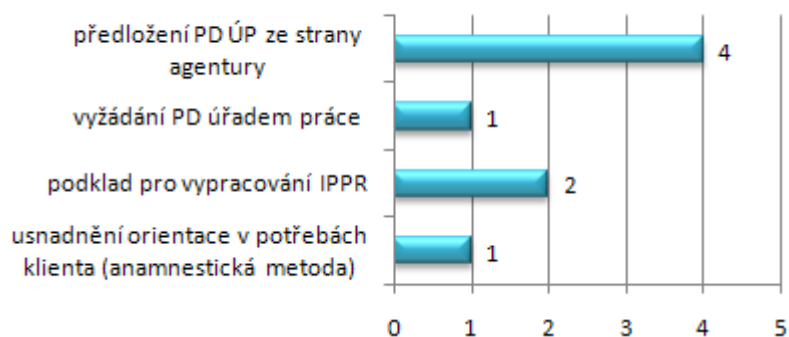
Zkušenosti s využitím PD v rámci PR	Četnosti	
	absolutní	relativní
Ano	7	17%
Ne	35	83%
Celkem	42	100%

Zkušenosti s využitím PD v rámci PR



Konkrétní zkušenosti s využitím PD v rámci PR	Četnosti	
	absolutní	relativní
předložení PD ÚP ze strany agentury	4	57%
podklad pro vypracování IPPR	2	29%
vyžádání PD úřadem práce	1	14%
usnadnění orientace v potřebách klienta (anamnestická metoda)	1	14%

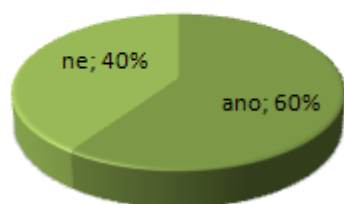
Zkušenosti s PD v rámci PR



S využitím pracovní diagnostiky v rámci pracovní rehabilitace má zkušenost pouze 7 respondentů, tedy pouhých 17 % z jejich celkového počtu. Celkem 4 respondenti (57%) předkládali pracovní diagnostiku úřadu práce (většinou o ni úřad práce neprojevil zájem), 2 respondenti (29%) uvádějí zkušenost s využitím pracovní diagnostiky jako podkladu pro vypracování individuálního plánu PR (IPPR). V pouhém 1 případě (14%) byla pracovní diagnostika vyžádána pracovním úřadem. 1 respondent (14%) dále uvádí zkušenost s využitím pracovní diagnostiky jako anamnestické metody vedoucí k usnadnění orientace v potřebách klienta.

Na závěr se zaměřuji ještě na **zpracování dat potřebných ke stanovení návrhů na zlepšení současného stavu**. Jde zejména o analýzu hodnocení a návrhů jednotlivých respondentů, praktiků.

Účast na Základním kurzu pro PK - bloku na téma pracovní diagnostiky

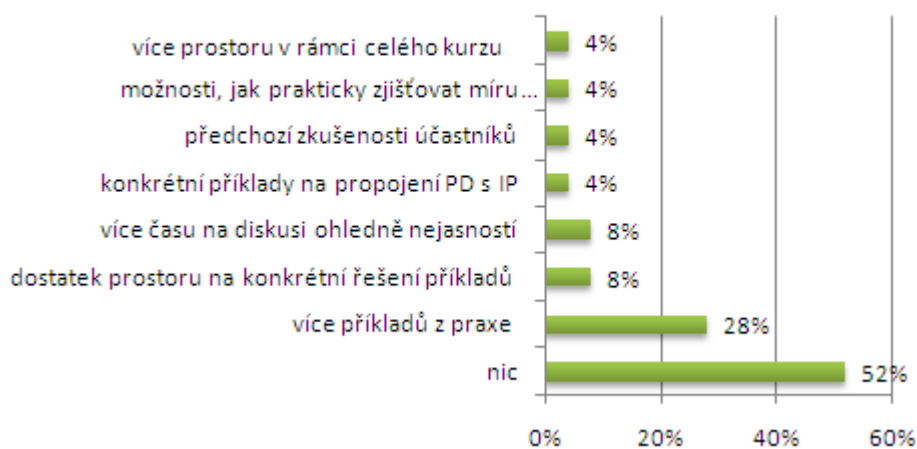


Hodnocení náplně bloku - z hlediska dostatečnosti



Bloku na téma pracovní diagnostiky v rámci Základního kurzu pro pracovní konzultanty se zúčastnilo 60% všech respondentů. Převážná většina z těchto respondentů (60%) s jeho náplní *souhlasí*, 4% s ní *velmi souhlasí*, 32% ji hodnotí neutrálně (*ani souhlasí, ani nesouhlasí*) a 4% s ní *nesouhlasí*. Ani jeden respondent ji nehodnotí jako velmi nedostačující (*velmi nesouhlasí*).

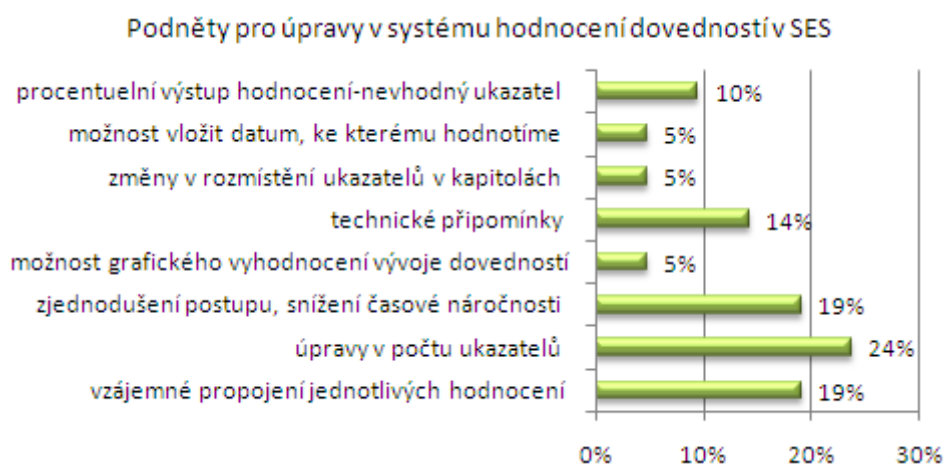
Co v náplni bloku chybělo ?



Z celkového počtu 25 respondentů, kteří se bloku účastnili, jich 52% neuvádí žádné konkrétní nedostatky. Ostatním respondentům nejčastěji sházelo více příkladů z praxe (uvedlo 28% respondentů), dostatek prostoru na konkrétní řešení příkladů (uvedlo 8% respondentů) a více času na diskusi ohledně nejasností k systému pracovní diagnostiky (uvedlo 8% respondentů). Celkem 4 % respondentů by uvítaly konkrétní příklady na propojení pracovní

diagnostiky s individuálními plány, stejný počet respondentů více informací o možnostech, jak prakticky zjišťovat míru potřebné podpory (jaké klást otázky apod.), více prostoru v rámci celého kurzu a již nějaké předchozí zkušenosti s hodnocením dovedností.

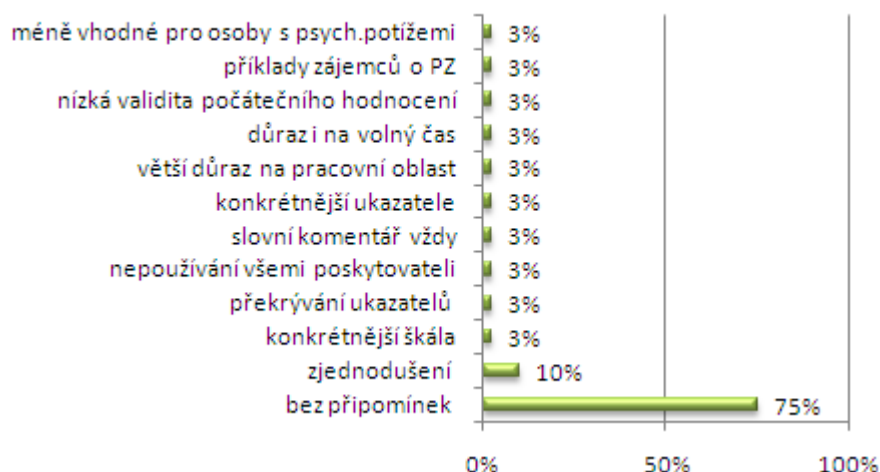
V rámci odpovědi na otázku týkající se **pociťovaných nedostatků v informacích a nejasností** uvedli celkem 3 respondenti *obtíže se zjišťováním dostačujících objektivních informací* o uživateli služby. Mezi dalšími odpověďmi se objevily tyto formulace: *nejasnosti v rozhodování, zda spadá zájemce o službu do její cílové skupiny* (1), *v hodnocení některých ukazatelů vzhledem k jeho popisu (některé dovednosti spadající do ukazatele uživatel zvládá samostatně, některé s pomocí)* (2), *nejasnosti v přínosu realizace pracovní diagnostiky v programu SES* (1), *v době, kdy dělat počáteční hodnocení dovedností* (1) a *kdy průběžné* (1) a *zda existují ukazatele, které se v rámci PZ hodnotí u každého uživatele* (1).



Z celkového počtu 21 respondentů, kteří vyjádřili své návrhy a podněty na úpravu systému hodnocení dovedností v programu SES, by jich celých 24% uvítalo *úpravy v počtu jednotlivých ukazatelů*. Některé ukazatele se dle jejich názorů překrývají s jinými, některé nejsou pro potřeby podporovaného zaměstnávání adekvátní. Požadavek na *zjednodušení celého systému a snížení časové náročnosti* uvedlo 19% respondentů.

V rámci tohoto požadavku přináší respondenti tyto konkrétní návrhy: a) možnost výběru ukazatelů k hodnocení bez nutnosti otevření a procházení celé kapitoly, b) stanovení pouze 4 „povinných“ kapitol, hodnocení ostatních kapitol využívat pouze k tvorbě individuálních plánů, c) vytvořit „podokno“ k hodnocení dovedností v rámci zápisů jednotlivých výkonů, d) odlišení (např. barevné) ukazatelů, které se nehodnotí z důvodu irelevantnosti a z důvodu nedostatku potřebných informací. Stejný počet respondentů, také 19%, postrádá *propojení jednotlivých hodnocení v čase*. Při vkládání nového hodnocení kapitoly by tito respondenti uvítali možnost zobrazení podoby předchozího hodnocení (míry potřebné podpory se slovním komentářem) a možnost zobrazit všechna dosavadní hodnocení přehledně „vedle sebe“. *Připomínky technického charakteru* uvedlo celkem 14% respondentů. Nejčastěji jde o pocíťovaná omezení v práci s jednotlivými kapitolami. Objevil se požadavek na možnost uložit hodnocení kapitoly i v případě, že jsou jednotlivé ukazatele ohodnoceny na škále úrovní „nehodnotí se“, a možnost zobrazit celkové hodnocení i v případě, kdy nejsou všechny kapitoly ohodnoceny. 10% respondentů vnímá *procentuální výstup z hodnocení dovedností jako nevhodný*, 5% by jich uvítalo *možnost vložit datum, ke kterému daný ukazatel hodnotíme* namísto datumu vložení hodnocení a 5% *změny v umístění jednotlivých ukazatelů*.

Připomínky, podněty k dosavadnímu systému pracovní diagnostiky



Obecně k současnému systému pracovní diagnostiky, hodnocení dovedností a sledování jejich vývoje, nemá 75% respondentů (z celkového počtu 40 respondentů) konkrétní připomínky. Nejčastěji se mezi ostatními odpověďmi respondentů, celkem v 10%, objevil požadavek na *zjednodušení celého systému*, který by vedl ke snížení časové náročnosti hodnocení. Ve 3% odpovědí se vyskytl požadavek na *konkrétnější škálu hodnocení, konkrétnější ukazatele*, větší *důraz na pracovní oblast a navíc i oblast volného času*. 3% respondentů spatřují nedostatek v *překrývání jednotlivých ukazatelů, nízké validitě výsledků počátečního hodnocení, nižší adekvátnosti hodnocení u osob s psychickými potížemi a nepoužívání pracovní diagnostiky u všech poskytovatelů služby PZ*. Možnost uvádět *slovní komentář u hodnocení každého ukazatele* (i v případě hodnocení „bez podpory“) a doplnění nástroje pro hodnocení dovedností o *příklady zájemců*, již spadají do cílové skupiny, a těch, pro něž PZ není vhodnou službou, by uvítala také 3% respondentů.

5.6. Závěr výzkumného šetření

Cílem výzkumného šetření bylo poskytnutí zpětné vazby ČUPZ o současném stavu praktického využívání pracovní diagnostiky v PZ, tedy potvrdit, či vyvrátit stanovené předpoklady a navrhnout takové aktivity, které povedou ke zlepšení tohoto stavu.

Z výzkumného šetření vyplývá, že nástroj pracovní diagnostika není používán všemi adekvátními pracovníky poskytovatelů PZ (členů ČUPZ). Používá a spíše ji používá pouze 85% respondentů, pracovníků PZ. Ti, již pracovní diagnostiku v praxi nevyužívají, tak činí z důvodu nepoužívání programu SES a časové náročnosti. Zajímavé je i zjištění, že převážná část respondentů pracujících s diagnostikou (72,5%) využívá k její realizaci právě program SES. **Předpoklad č. 1 byl tedy potvrzen.**

Výsledky výzkumu dále přinesly důkazy o nejednotnosti metodiky při hodnocení jednotlivých ukazatelů. Celkem 95% pracovníků hodnotí dovednosti

na počátku spolupráce s uživatelem a pouze 80% tak činí i v závěru poskytování služby. 62,5% pracovníků hodnotí konkrétní dovednosti také v průběhu poskytování služby. Současně postupují pracovníci nejednotně i v postupu hodnocení dovedností. Pouze 18% pracovníků hodnotí při počátečním hodnocení všechny kapitoly a pouze 41% tak činí u závěrečného hodnocení. **Předpoklad č. 2 byl tedy touto cestou potvrzen.**

Z výsledků šetření dále vyplývá, že pracovní diagnostika není v praxi dostatečně využívána. Převážnou většinou (75%) pracovníků není využíván ani jeden ze způsobů použití uvedených v Souhrnné metodice PZ, i když hodnoty 75% téměř dosáhl způsob jejího využití při tvorbě a revizi individuálního plánu (74%). Zajímavé je i zjištění, že dále je nejčastěji využívána k plánování snižování/ zvyšování míry poskytované podpory a zjišťování, zda je PZ pro zájemce vhodnou službou. Současně pouhých 17% respondentů uvádí konkrétní zkušenosti s využitím pracovní diagnostiky v rámci pracovní rehabilitace. **Předpoklad č. 3 byl tedy také potvrzen.**

Potvrzením všech 3 stanovených předpokladů vzniká potřeba zlepšit současný stav využívání pracovní diagnostiky v praxi PZ. Na základě analýzy nasbíraných dat tedy přináším návrhy možných aktivit vedoucích k optimalizaci současného stavu.

Nabídkou „excelového formuláře“ jako náhrady za nástroj hodnocení v programu SES lze podpořit v používání pracovní diagnostiky ty, již tak nečiní právě z důvodu nepoužívání programu SES.

Jednotnosti v metodice hodnocení jednotlivých pracovníků se dle mého názoru v první řadě dosáhne **jednotností v postupu mezi metodikou v PZ**. Navrhuji tedy, aby se metodici v PZ shodli na společném postupu a ten dále předávali jednotlivým pracovníkům. Informace, jak konkrétně hodnotit dovednosti na počátku a v závěru služby (všechny kapitoly/ pouze některé) je možné uveřejnit ve zpravodaji ČUPZ a výhledově o ně obohatit manuál k používání programu SES a Souhrnnou metodiku PZ.

Vzhledem k tomu, že pracovníci se Základního kurzu pro pracovní konzultanty účastní většinou v době, kdy mají minimální zkušenosti

s individuální prací s uživateli služby, navrhuji do nabídky dalšího vzdělávání pracovníků zařadit nabídku **workshopu** zaměřeného na vzájemnou výměnu zkušeností pracovníků a příkladů dobré praxe. Této podpory lze však docílit i prostřednictvím **metodického vedení v organizacích**.

Dále navrhuji **upravit náplň bloku** tematicky zaměřeného na pracovní diagnostiku, který je realizován v rámci již zmíněného Základního kurzu pro pracovní konzultanty, na základě identifikovaných podnětů a připomínek pracovníků.

Podnětům a připomínkám ke změně systému hodnocení dovedností v programu SES a v systému pracovní diagnostiky obecně je možné se ještě více věnovat v rámci **setkání pracovníků** (včetně zástupce ČUPZ), např. workshopu nebo kolokviu PZ. Podněty vedoucí ke změnám v programu SES je třeba konzultovat s programátorem programu SES a o. s. Rytmus.

Na závěr doporučuji ČUPZ pokračovat v **aktivitách vedoucích k prosazení spolupráce úřadů práce s poskytovateli PZ** v rámci pracovní rehabilitace.

Závěr

Bakalářská práce byla zaměřena na oblast služby podporované zaměstnávání, konkrétně využití pracovní diagnostiky v průběhu jejího poskytování. Hlavním tématem je tedy nástroj pro systematické hodnocení úrovně samostatnosti v jednotlivých konkrétních dovednostech jedince a sledování jejich vývoje v průběhu poskytování služby podporované zaměstnávání.

Předkládanou práci jsem rozdělila na dvě části – část teoretickou a část praktickou. Teoretickou část jsem zpracovala s přihlédnutím k jejím dvěma hlavním cílům – pojmout téma pracovní diagnostiky v podporovaném zaměstnávání komplexně, zasadit jej do kontextu s tématy, která s ním velice úzce souvisí, a doplnit stávající informace o využití tohoto nástroje o nové, konkrétnější informace vycházející z praxe.

V první části jsem zaznamenala základní informace o vývoji služby podporované zaměstnávání ve světě a především v České republice blíže jsem specifikovala a definovala danou službu spolu s cílovou skupinou jejich uživatelů a zaměřila se na konkrétní popis jejího procesu, jednotlivých fází.

Služba podporované zaměstnávání vede nejen ke zvýšení samostatnosti v dovednostech uživatele – osoby znevýhodněné na trhu práce – s prací přímo či nepřímo souvisejících, ale také a především k jejímu pracovnímu uplatnění na otevřeném trhu práce. Z tohoto důvodu jsem se krátce zastavila i u tématu spolupráce poskytovatelů služby s úřady práce a dále věnovala pozornost tématu pracovní rehabilitace, jejího procesu, forem a vztahu k podporovanému zaměstnávání.

Odhalila jsem také tři druhy diagnostiky využívané v rámci zmíněné pracovní rehabilitace a největší prostor věnovala pracovní diagnostice, ovšem využívané konkrétně ve službě podporované zaměstnávání. Poskytla jsem přehled dosavadních informací a metodických pokynů k jejímu používání. Narazila jsem však na konkrétní oblasti informací o metodice používání tohoto nástroje, které doposud nebyly zpracovány a pro jednotnou praxi pracovních

konzultantů jsou nezbytné. Doplnila jsem je tedy na základě vlastní praxe a vlastních zkušeností. Jde zejména o konkrétní způsoby využití pracovní diagnostiky v jednotlivých fázích služby.

Teoretickou část jsem koncipovala do určité spirály, postupného obohacování informacemi a propojování jednotlivých témat. V jejím samotném závěru jsem tedy pohlédla do všech čtyř základních témat v podobě příspěvku o způsobech využití pracovní diagnostiky v rámci pracovní rehabilitace.

V druhé, praktické části práce jsem se zaměřila na výzkumné šetření praktického využívání pracovní diagnostiky mezi jednotlivými pracovníky podporovaného zaměstnávání, kteří jsou za průběh poskytování služby konkrétním uživatelům odpovědni. Výzkumné šetření mělo za cíl poskytnout zpětnou vazbu České unii pro podporované zaměstnávání o praktickém využívání systému hodnocení dovedností a sledování jejich vývoje v procesu služby. Potřebná data jsem sbírala za použití dotazníkové metody.

Při výzkumném šetření jsem vycházela ze třech předpokladů. Domnívala jsem se, že pracovní diagnostika není používána všemi adekvátními pracovníky, že není používána jednotně a v dostatečné míře.

Z výzkumného šetření vyplynulo, že pracovní diagnostiku v praxi skutečně nepoužívají všichni adekvátní pracovníci a že skupina těch, co ji používají, tak nečiní jednotně a v dostatečné míře. Jejich postupy v hodnocení jednotlivých dovedností jsou odlišné, stejně jako objem způsobů jejího využití.

Nasbíraná data tedy potvrdila všechny tři předpoklady a navíc poskytla příležitost pro zmapování příčin současného stavu a navržení dalších postupů, aktivit, které by podpořily jednotlivé pracovníky ve využívání pracovní diagnostiky v praxi. Při definování těchto aktivit jsem se opřela o konkrétní návrhy, podněty a připomínky jednotlivých respondentů.

Zatímco teoretická část je v první řadě určena pracovníkům poskytujícím službu podporované zaměstnávání, zejména pracovním konzultantům, praktická část je svým obsahem zajímavá především pro Českou unii pro podporované zaměstnávání. Jednou z oblastí její činnosti je totiž vzdělávání poskytovatelů služby a její jednotná metodika.

Prozatím neexistuje žádný materiál, který by souhrnně pojednával o procesu podporovaného zaměstnávání, diagnostice a pracovní rehabilitaci a který by současně téma pracovní diagnostiky propojil s těmito tématy a doplnil konkrétními informacemi o možnostech jejího praktického využití pro pracovníky podporovaného zaměstnávání. Věřím, že předkládaná práce bude přínosem nejen pro Českou unii pro podporované zaměstnávání, ale i pro jednotlivé pracovníky – jak v podobě ucelených informací, tak v podobě možného zrealizování navržených aktivit, vycházejících z výsledků výzkumu.

Seznam použité a citované literatury

Odborná literatura:

1. Dvořáková, M. *Pedagogicko psychologická diagnostika I*. České Budějovice: Jihočeská univerzita v Českých Budějovicích, 2000. ISBN 80-7040-402-7
2. Hartl, P., Hartlová, H. *Psychologický slovník*. Praha: Portál, 2000. ISBN 80-7178-303-X
3. Hendl, J. *Kvalitativní výzkum. Základní metody a aplikace*. Praha: Portál, 2005. ISBN 80-7367-040-2
4. Krejčířová, O. a kol. *Problematika zaměstnávání občanů se zdravotním postižením*. Praha: Rytmus, 2005. ISBN 80-903598-1-7
5. Matoušek, O. a kol. *Sociální práce v praxi: specifika různých cílových skupin a práce s nimi*. Praha: Portál, 2005. ISBN 80-7367-002-X
6. Nakonečný, M. *Základy psychologie*. Praha: Academia, 1998. ISBN 80-200-1290-7
7. Novosad, L. *Základy speciálního poradenství*. Praha: Portál, 2000. ISBN 80-7178-197-5
8. Řezáč, J. *Sociální psychologie*. Brno: Paido, 1998. ISBN 80-85931-48-6
9. Smutek, M. *Evaluační sociálních programů*. Hradec Králové: Gaudeamus, 2005. ISBN 80-7041-811-7
10. Somr, M. *Úvod do metodologie a metod výzkumu*. České Budějovice: 2005. ISBN 80-239-8227-3
11. Surynek, A. a kol. *Základy sociologického výzkumu*. Praha: Management Press, 2001. ISBN 80-7261-038-4
12. Vitáková, P. a kol. *Souhrnná metodika podporovaného zaměstnávání*. Praha: Rytmus, 2005. ISBN 80-903598-0-9

Další odborné prameny a zdroje:

13. Abramčuk, F. *Manuál pro používání SES*. Praha: Rytmus, 2006.
14. Bičáková, O. *Podpora zaměstnávání zdravotně znevýhodněných osob* in *Práce & sociální politika*. 3/10. Praha: Ministerstvo práce a sociálních věcí, 2006.
15. Cvrková, T. *Ergodiagnostické vyšetření pracovního potenciálu* in *Zpravodaj In*. 3/3. Praha: Česká unie pro podporované zaměstnávání, 2005.
16. Fryšová, I. *Návrh zabezpečení pracovní rehabilitace právnickou osobou (agenturou pro podporované zaměstnávání)*. Praha: Rytmus, Formika, Asistence, 2006.
17. Johnová, M. *Standardy podporovaného zaměstnávání*. Praha: Česká unie pro podporované zaměstnávání, 2004.
18. Kaplan, P. *Postup úřadů práce při zabezpečování poradenství*. Oznámení č.56/2005. Praha: MPSV, 2005.
19. Kořínková, D. a kol. *Pracovní uplatnění klientů ústavní péče*. Praha: Česká unie pro podporované zaměstnávání, 2003.
20. Zákon č.435/2004 Sb., o zaměstnanosti
21. Vyhláška č.518/2004, kterou se provádí zákon č.435/2004 Sb., o zaměstnanosti

Internetové zdroje:

22. *Psychologické a pedagogické služby*. Přístup z: www.pps-psycholog.cz
23. *Republikové centrum vzdělávání s.r.o.* Přístup z: <http://www.rcv.cz/cz-7-pracovni-diagnostika-comdi.html>

Seznam příloh

Příloha č. 1: Individuální plán pracovní rehabilitace (ukázka)

Příloha č. 2: Přehled indikátorů podpory

Příloha č. 3: Systém pracovní diagnostiky v PZ (kapitoly, indikátory podpory, ukazatelé s popisem)

Příloha č. 4: Pracovní diagnostika v SES

Příloha č. 5: Pracovní diagnostika v Excelu

Příloha č. 6: Pracovní diagnostika v PZ pro úřad práce (ukázka)

Příloha č. 7: Dotazník

Příloha č. 8: Seznam oslovených poskytovatelů služby PZ (členové ČUPZ)

Úřad práce v Písku

č. PIA-PA-2/2005

Úřad práce v Písku v součinnosti s osobou se zdravotním postižením

paní: Bohumila Zkušebná

rodné číslo: [redacted]

bytem: [redacted]

(dále jen "účastník pracovní
rehabilitace")sestavil podle § 69 odst. 4 zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, a § 1 vyhlášky č. 518/2004 Sb., kterou se provádí zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti,
tento**INDIVIDUÁLNÍ PLÁN PRACOVNÍ REHABILITACE**

Individuální plán pracovní rehabilitace (dále jen "IPPR") je sestaven za účelem získání a udržení vhodného zaměstnání účastníkem pracovní rehabilitace.

IPPR vychází:

1. ze žádosti o pracovní rehabilitaci č. PIA-2/2004-106 ze dne 7. 9. 2005
2. z vyjádření odborné skupiny ze dne 15. 9. 2005
3. z osobního jednání s účastníkem pracovní rehabilitace o jeho možnostech uplatnění na trhu práce a o vhodných formách pracovní rehabilitace.

I. Předpokládaný cíl pracovní rehabilitace

Změnit kvalifikaci a nalézt vhodné zaměstnání s podporou ÚP

II. Stanovené formy pracovní rehabilitace a jejich předpokládaný časový průběh

Poradenská činnost pracovní diagnostika	v období: 1 měsíc
Příprava k práci zapracování na montážního pracovníka	v období: 3 měsíce
Vytváření vhodných podmínek pro výkon zaměstnání pracovní asistence	v období: 6 měsíce
Zprostředkování zaměstnání bude zajištěno pracovníkem ÚP	v období: 3 měsíce

Tento IPPR je vypracován na období od 1. 10. 2005 do 31. 12. 2006.

III. Termíny a způsob hodnocení účinnosti stanovených forem pracovní rehabilitace

1. Průběžné hodnocení se uskuteční do 20 kalendářních dnů po ukončení jednotlivých forem pracovní rehabilitace.
2. Závěrečné hodnocení se uskuteční do 40 kalendářních dnů po ukončení pracovní rehabilitace.
3. Hodnocení IPPR bude prováděno za přítomnosti účastníka pracovní rehabilitace.

IV. Aktivity účastníka pracovní rehabilitace

1. Účastník pracovní rehabilitace prohlašuje, že k zabezpečení cíle IPPR:
 - a) bude sledovat nabídku a poptávku pracovních příležitostí pro osoby se zdravotním postižením a spolupracovat s úřadem práce i s ostatními subjekty při vyhledávání vhodného zaměstnání,
 - b) bude informovat úřad práce o výsledcích svých aktivit,
 - c) zúčastní se stanovených forem pracovní rehabilitace a v jejich průběhu bude spolupracovat s úřadem práce a subjekty, které jsou úřadem práce pověřeny jejich zabezpečením,
 - d) neprodleně, nejpozději však do 8 kalendářních dnů, bude informovat úřad práce o překážkách, které

- mu brání v plnění stanovených forem pracovní rehabilitace,
e) společně s úřadem práce bude vyhodnocovat účinnost stanovených forem pracovní rehabilitace a spolupracovat při stanovení dalšího postupu k zabezpečení cíle IPPR.
2. Účastník pracovní rehabilitace souhlasí s tím, že úřad práce poskytne subjektu pověřenému zabezpečením pracovní rehabilitace jeho osobní údaje v rozsahu: jméno a příjmení, popřípadě titul, rodné číslo, státní občanství, adresa bydliště. Tento souhlas účastník pracovní rehabilitace poskytuje na období uskutečňování IPPR a v tomto období nebude účastníkem pracovní rehabilitace odvolán.
 3. Účastník pracovní rehabilitace souhlasí s tím, že doloží subjektu pověřenému úřadem práce zabezpečením pracovní rehabilitace údaje o svém zdravotním omezení.
 4. Účastník pracovní rehabilitace bude úřadu vyúčtovávat náklady spojené s pracovní rehabilitací úřadu práce nejpozději do 30 kalendářních dnů po ukončení pracovní rehabilitace; současně bere na vědomí, že po předložení vyúčtování po tomto termínu mu náklady nebudou uhrazeny.

Tento IPPR je vypracován ve dvou vyhotoveních, z nichž jedno obdrží účastník pracovní rehabilitace a jedno úřad práce. Přílohou IPPR je informace pro účastníka pracovní rehabilitace o úhradě nákladů pracovní rehabilitace.

Úřad práce v Písku dne 18. 9. 2005

Bohumila Zkušebná
účastník pracovní rehabilitace

Alexandra Zajíčková
ředitelka

Vyřizuje: Ing. Jaroslava Strnadová

sebeobsluha

péče o domácnost

pohyb, orientace v obci

použití veřejné dopravy

veřejné instituce a vybavení

použití školních dovedností

učení se novým věcem

motivace k práci

vlastní pracovní schopnosti a kariéra

provádění pracovních výkonů

orientace v hierarchii pracovníků

každodenní péče o zdraví

bezpečné chování

zvládání emocí/ sebekontrola

kontakt s lidmi

právní a administrativní úkony

jednání s autoritami

Zdroj: Souhrnná metodika podporovaného zaměstnávání

I. Sebeobsluha a péče o prostředí kolem sebe

sebeobsluha (včetně adekvátních situací na pracovišti)

schopnost jíst a pít	používat příbor nebo uchopit jídlo do ruky a jíst, použít nádobu na pití, jíst čistotně
používání předmětů	používání správných předmětů denní potřeby k adekvátním činnostem (příbor k jídlu, kartáček na zuby, fén na vlasy apod.)
osobní hygiena	základní hygiena – umýt se, osprchovat/vykoupat, vyčistit si zuby, učesat se, používat dámské hygienické prostředky, odhadnout potřebu se umýt, oholít se ...
toaleta	plánování použití WC, použití a hygiena po použití WC
obouvání a oblékání	adekvátní výběr (počastí, účel apod.) obuvi a oděvu, oblékání spodního oděvu, svrchního oděvu, horní a dolní části těla, pravá/levá bota na správnou nohu, rozpoznání znečištěného a poškozeného oděvu a jeho výměna, ukládání oděvu
pohyblivost	vstávání, přesuny apod., vlastní pohyblivost v domácnosti, použití pomůcek, manipulace včetně přenášení předmětů denní potřeby (tác s jídlem, vysavač apod.)

péče o domácnost (včetně adekvátních situací na pracovišti)

příprava jídla	udělat servírovat jednoduché jídlo - snídani nebo v práci svačinu (např. ukrojit a namazat chleba, uvařit kávu, čaj),
domácí elektrospotřebiče	použit pračku, postup při sušení, použití žehličky, vypínat přístroje, mikrovlnka, varná konvice, vysavač apod.
péče o oblečení	Přišít si knoflík, spravit punčochy nebo ponožky, zapošít párající se šev, přeprat si drobné věci v ruce
drobný úklid	uvědomění si nepořádku, schopnost umýt nádobí, setřít, uklidit věci na svá místa, utřít prach, setřít podlahu, vynést smetí, zamést, vyluxovat, umýt vanu, umyvadlo, dřez včetně použití úklidových apod. prostředků (např. saponát), pravidelnost úklidu
nákupy a platby domácnosti	uvědomění si, co je třeba doplnit (potravin, úklidové a prací prostředky apod.), v jakém množství a kde, schopnost zajištění plateb v domácnosti – inkaso, nájem apod.
věci s sebou	sbalení potřebných věcí s sebou - doklady, svačina, peníze, deštník, seznam věcí, které je třeba koupit apod.
manipulace s penězi	porozumění hodnotě peněz, znalost vzhledu jednotlivých bankovek a mincí, spočítat si drobné nazpět, znalost způsobů výběru hotovosti (bankomat, poukázka) a placení (hotově, kartou, složenkou)
hospodaření s penězi	schopnost sestavit rozpočet hospodaření, znát ceny, orientovat se v plánování hospodaření, představa o nutnosti větších nebo nových finančních (potřebných) výdajů v blízké budoucnosti – může jít i o úpravu chrupu nebo nově placený leasing,

II. Pohyb v obci a využívání veřejného vybavení včetně dopravy

pohyb v obci

pohyb	schopnost fyzicky se dostat na stanovené místo, manipulovat se zavazadly, využití pomůcek jako je kolo, taška, batoh apod.
orientace	orientace ve městě/v okolí bydliště – jak se na stanovené místo dostat, použití mapy, orientace v sociálních, kulturních, sportovních a jiných institucích

použití veřejné dopravy

nástup a výstup	rozpoznání správného dopravního prostředku, výstup na správné zastávce, přestupování
orientace v dopravním prostředku	znát vyhrazené místo pro pasažéry se ZTP, umět použít mechanismus otevírání dveří, vědět kde a jak dát znamení pro řidiče, znát adekvátně pravidla přepravy (např. pro přepravu vozíků)
jízdenky	zakoupení a použití lístku, použití ZTP a jiných průkazů, časové jízdenky
jízdní řád	orientace v jízdním řádu
řešení neobvyklých situací	poradit si, když zapomenou vystoupit, je výluka, dokázat zvolit náhradní trasu, jsem předmětem kontroly revizora apod., vědět koho požádat o pomoc

veřejné instituce a vybavení

vybavení obce	použití telefonního automatu, bankomatu, veřejné WC, drobné nákupy do domácnosti apod. (samoobsluha, pultový prodej), objednat si v restauraci
úřady	obeznámenost s běžnými úřady, volba správného úřadu (co se tam vyřizuje a jak), vyřizování základních dokladů
pohyb po budově	orientační plány apod. budovy, vědět, koho zeptat (se ve vrátnici/recepci), použití výtahu
vybavení úřadů, ...	používání systému přepážek, stanovení pořadí (řada, pořadové lístky z automatu), infobox na ÚP

III. Vzdělávání a trénink

použití školních dovedností

čtení, psaní	porozumění obsahu jednoduchého textu (nápis, instrukce v dotazníku apod.), sestavení jednoduchého textu (životopis), vyplnění běžného dotazníku, sociální (globální) čtení
počty	rozpoznávání potřebných čísel (MHD, telefon apod.), matematická a prostorová představivost (hodně-málo, vysoký-nízký, těžký-lehký, nahoře-dole), spočítání potřebných položek/předmětů (drobné, lístky, dny, ...), kalkulačka
práce s počítačem	e-mailová zpráva a co s tím souvisí, použití internetu, schopnost použít Word
práce s časem	orientace v čase včetně použití hodin ¹ a budíka (např. kdy je potřeba vstát, kdy mám někde být, kdy začíná a končí svačina/směna), odhad času potřebného na určitou činnost (příprava na odchod z domu, cesta do práce apod.), plánování s ohledem na čas, hodiny, dny v týdnu, měs.

učení se novým věcem

sledování pokynů	následování slovních instrukcí, záznam poznámek z instruktáže, zapamatování si jednoduchých úkonů a pracovních postupů, sledování instrukcí podávaných alternativní formou (obrázky, fyzická pomoc), schopnost zapamatovat si podané informace nebo je zaznamenat v průběhu rozhovoru
samostatné zvládnutí úkonů	opakování předvedených úkonů, zapamatování si posloupnosti úkonů, počet opakování potřebných k zapamatování, schopnost použít naučené postupy v jiném prostředí
hledání náhradních řešení	rozpoznání a pojmenování komplikace, schopnost hledat a realizovat náhradní cesty/řešení, hledání jiných lidí, generování nápadů, ...

IV. Zaměstnání

motivace k práci

porozumění významu práce a zodpovědnost	porozumění výhodám a nevýhodám chození do práce, a tomu, co pro mě „mít práci“ znamená, proč chci práci sehnat, plnění dohodnutých úkolů
zájem a iniciativa	vlastní nápady a návrhy postupu, spontánní aktivita (pasivita)

vlastní pracovní schopnosti a kariéra

představa o vlastním pracovním uplatnění	reálná schopnost formulovat své tužby a představy o pracovním uplatnění, svůj cíl ve vlastní kariéře, mzdě, pracovním úvazku, typu práce, lokalitě
posouzení vlastních schopností	schopnost uvědomit si a posoudit vlastní přednosti a nedostatky, co mi jde, s čím mám zkušenost, co umím, praxe, oblíbené školní předměty, zvláštní dovednosti, koníčky apod., s čím nemám zkušenosti, v čem spočívají moje potíže (počítání, rychlost, ...)
zdravotní a sociální omezení	vysvětlit co nesmím dělat/zdravotní omezení (stres, práce výškách, fyzicky namáhavá práce apod.), vysvětlení zdravotních komplikací – epilepsie ... odpověď na otázky: proč má důchod, ZPS, proč nemá tak dlouho v zápočtovém listě žádný záznam, apod.
orientace na pracovním trhu	jaké jsou typy (pomocné, odborné ...) a druhy práce, jací zaměstnavatelé přichází v úvahu v daném regionu
hledání práce	znalost a schopnost realizovat postupy a způsoby hledání práce - ÚP, internet, noviny, známí, zlaté stránky, ...telefonování, interview

provádění pracovních úkonů

provádění	samostatnost, preciznost, rychlost a kvalita odvedené práce
fyzická zdatnost a obratnost	psychomotorika včetně koordinace očí a rukou při používání nástrojů a vybavení, míra únavy a zpomalenosti (např. přechodná díky medikaci)

sledování kvality odvedené práce	výstupní kontrola hotové práce, odhad nesouladu s požadovanou kvalitou – identifikace a oprava chyb
----------------------------------	---

orientace v hierarchii pracovníků

hierarchie	porozumění a znalost funkcí/postavení nejbližších pracovníků - přímý nadřízený, spolupracovníci
orientace na pracovišti	schopnost odhadnout, s čím za kým jít - zadávání a odevzdávání práce relevantnímu pracovníkovi, řešení pracovních problémů, komunikace s kolegy, stížnosti apod.

V. Zdraví a bezpečnost

každodenní péče o zdraví

znalost užívaných léků	vzít si předepsané léky, dojít si k lékaři/lékárny včas pro nové, vzít si základní běžně dostupné léky na běžné nemoci (Sanorin na rýmu apod.)
specifické onemocnění	zvládnutí a/nebo znalost adekvátních postupů při řešení hlavních a sekundárních nemocí (epileptický záchvat apod.), schopnost rozeznat a řešit duševní nemoci, absces, žloutenky, schopnost zvládnout relaps
běžné nemoci	rozeznání potřeby jít k lékaři nebo odejít z práce dřív domů, zvládnutí návštěvy lékaře, vědět, kde hledat pomoc při úraze či onemocnění

bezpečné chování

schopnost bránit se zneužití	schopnost předcházet zneužití (nepůjčovat cizím lidem cenné věci, nenechat se někam odlákat nebo zdržet dlouhým řečením od cizích lidí apod.), uvědomění si vlastní intimní zóny, schopnost rozeznat obtěžování, sexuální zneužití, schopnost verbalizovat, schopnost adekvátně reagovat, chránit své osobní údaje (komu dávat jaké)
ochrana před okradením	bezpečná manipulace s cennostmi (peněženka, doklady, mobilní telefon apod.)
bezpečnost v chování vůči sobě	rozpoznání bolesti/nebezpečí, bezpečné zacházení s běžnými předměty – nůž, nůžky, zamezení sebepoškození, schopnost zvládat sebepoškozující chování
bezpečný pohyb venku	bezpečné přecházení silnice, použití přechodu pro chodce, vyhýbání se nebezpečným místům a lidem, schopnost rozpoznat nebezpečí úrazu (např. při pohybu venku)
zabezpečení bytu/ pracoviště	bezpečné opuštění bytu – vypnout elektrické spotřebiče, zapnout alarm, zavřít okna, zamknout, vzít si klíč

VI. Chování

zvládání emocí/sebekontrola

reakce na okolí	adekvátní reakce na kritiku/pochvalu, výzvu k vykonání nějakého úkolu, zvládání nezdaru v práci, převaha kladných/záporných emocí
rozhodování se	schopnost získávat informace o důsledcích jednotlivých možností, dát informovaný souhlas v běžných situacích, schopnost vybrat si mezi alternativami
sebepojetí	odhad vlastních reálných schopností, schopnost být spokojen sám se sebou, mít k sobě pozitivní vztah, přijímat se
sebekontrola	schopnost předvídat důsledky svého chování, posoudit riziko užívání návykových látek (alkohol, drogy) a jejich vliv na pracovní výkon/docházku do práce, dochvilnost, splnění úkolů, dodržování denního režimu (např. vstávání, usínání, jídlo třikrát denně)
pozornost	koncentrace, schopnost soustředit se na činnost, schopnost se učit, schopnost udržet téma rozhovoru

VII. Sociální dovednosti

kontakt s lidmi

zahájení rozhovoru	Slovní pozdrav a podání ruky, rozlišení tykání – vykání, představení se, zahájení rozhovoru, respektování intimní zóny druhých lidí
zevnějšek	společensky přijatelné vystupování na veřejném prostranství, přiměřené chování a konvence v kontaktu s lidmi (žádost o prokázání laskavosti, nežvýkat při rozhovoru se zaměstnavatelem apod.)
forma komunikace	adekvátní hlasitost a tempo řeči, srozumitelnost, schopnost případného použití alternativních způsobů komunikace - tabulka, znaková řeč, makaton, ..., oční kontakt, adekvátní výraz tváře
adekvátní prosazení se	odhad, kdy může vstoupit do probíhajícího rozhovoru jiných lidí, nechat druhé domluvit a neskákat do řeči, schopnost prosadit se v rozhovoru a říct své téma, schopnost zeptat se, když nerozumím
porozumění obsahu sdělení	schopnost vyjednat si, co potřebuji - vysvětlení důvodu rozhovoru, vysvětlení požadavku, dojednání schůzky, schopnost účastnit se rozhovoru na běžná témata (počasí, sport, ...), porozumění jednoduchým otázkám, adekvátní odpověď na jednoduché otázky, mluvit k věci, pamatování si lidí podle jmen a tváří
kontakty	schopnost navazovat kontakty, řešit mezilidské konflikty, nové soc. situace

VIII. Ochrana a advokacie

právní a administrativní úkony

základní pracovně právní pojmy	pracovní smlouva, DPČ, DPP, práce na IČO, porozumění jednotlivým částem smlouvy/ujednáním (pracovní místo, mzda, pracovní doba, výpovědní lhůta, zkušební doba, výpověď důchodového zabezpečení, zdravotní pojištění, dovolená), další formuláře – žádost o dovolenou, neschopenka, evidenční list zaměstnance, výplatní páska atd., převod na účet, v hotovosti, souběh důchodu a mzdy
--------------------------------	---

osobní údaje	znalost osobních údajů (věk, rodné číslo, datum narození, nejvyšší dosažené vzdělání, případné omezení k právním úkonům apod.) a schopnost jejich sdělení
právní postavení	reálnost posouzení schopnosti vlastního řešení právního postavení (dluhy, zbavení svéprávnosti, stíhání, obvinění, odsouzení, alternativní tresty, využití Probační a mediační služby apod.)

jednání a vyjednávání s autoritami (zaměstnavatel, úřady apod.)

povinnosti ve vztahu k autoritám	povinnosti vůči UP, zaměstnavateli, agentuře PZ, ...
stížnosti	co je to stížnost, proč se podává stížností, jak a komu
nepřítomnost z důvodu nemoci	postup v případě nemoci, neschopenka, omluva telefonická apod.
jednání a dojednávání	vyjednání si dovolené, jednání s úředníky, návštěvy lékaře, změna termínu schůzky, odmítnutí splnit zadaný úkol v práci apod.

Hodnocení - Mozilla Firefox

Soubor Úpravy Zobrazit Přejít Záložky Nástroje nápověda

Zpět Vpřed Obnovit Zastavit Domů Nový panel Tisk

https://www.pz-ses.ne Přejít

Úprava hodnocení Odhlášení
vypnutím prohlížeče

práce s časem

Částečná pomoc s činností/dovedností

začíná a končí svačina/směna); odhad času potřebného na určitou činnost (příprava na odchod z domu, cesta do práce apod.); plánování s ohledem na čas, hodiny, dny v týdnu, měsíce

Kl.si v zaměstnání samostatně nezorganizuje jednotlivé činnosti tak, aby logicky navazovaly a jejich časové rozložení souhlasilo s činností ostatních zaměstnanců. Vyžaduje to zpočátku naplánování aktivit prac.konzultantem , vytvoření prac.pomůcky a asistenci na pracovišti. Do zaměstnání přichází kl.první dny pozdě či příliš brzy - důvod: neodhadnutí času potřebného na přípravu a cestu do zaměstnání.

učení se novým věcem

sledování pokynů

Bez podpory

následování slovních instrukcí, záznam poznámek z instruktaže, zapamatování si jednoduchých úkonů a pracovních postupů, sledování instrukcí podávaných alternativní formou (obrázky, fyzická pomoc); schopnost zapamatovat si podané informace nebo je zaznamenat v průběhu rozhovoru

samostatně zvládnutí úkonů

Vedení/instruktaž

opakování předvedených úkonů, zapamatování si posloupnosti úkonů, počet opakování potřebných k zapamatování, schopnost použít naučené postupy v jiném prostředí

Větší množství pracovních úkonů si kl.nezapamatuje, postačuje vedení prostřednictvím pracovní pomůcky (jednotlivé činnosti v pořadí).

hledání náhradních řešení

Vedení/instruktaž

rozpoznání a pojmenování komplikace, schopnost hledat a realizovat náhradní cesty/řešení, hledání jiných lidí, generování nápadů, ...

Pro hledání náhradních řešení v zaměstnání vytvořen krizový plán.

Hotovo www.pz-ses.net

	A	B	C
1			
2	IV. ZAMĚSTNÁNÍ		
3			
4	motivace k práci		
5	porozumění významu práce a odpovědnost	porozumění výhodám a nevýhodám chování do práce a tomu, co pro mě "mít práci" znamená, proč chci práci sehnat, plnění dohodnutých úkolů	
6	nehodnotí se		
7			
8	zájem a iniciativa	vlastní nápady a návrhy postupu, spontánní aktivita (pasivita)	
9	nehodnotí se		
10			
11	vlastní pracovní schopnosti a kariéra		
12	představa o vlastním pracovním uplatnění	reálná schopnost formulovat své tužby a představy o pracovním uplatnění, svůj cíl ve vlastní kariéře, mzdě, pracovním úvazku, typu práce, lokalitě	
13	nehodnotí se		
14			
15	posouzení vlastních schopností	schopnost uvědomit si a posoudit vlastní přednosti a nedostatky, co mi jde, s čím mám zkušenost, co umím, praxe, oblíbené školní předměty, zvláštní dovednosti, koníčky apod., s čím nemám zkušenosti, v čem spočívají moje potíže (počítání, rychlost, ...)	
16	nehodnotí se		
17			
18	zdravotní a sociální omezení	vysvětlit co nesmím dělat/zdravotní omezení (stres, práce ve výškách, fyzicky náročná práce apod.), vysvětlení zdravotních komplikací - epilepsie, odpověď na otázky: proč má důchod, ZPS, proč nemá takovou výplatu v zápočtovém listě žádný záznam, apod.	
◀ ▶ ↻ 🔍 I. Sebeobsluha / II. Život v obci / III. Vzdělávání a trénink / IV. Zaměstnání / V. Zdraví a bezpečnost			

Hodnotící škála

nehodnotí se	▼
nehodnotí se bez podpory	
monitorování/sledování/dohled	
vedení/instruktaž	
částečná pomoc s činností/dovedností	
plná pomoc s činností/dovedností	

Prostor pro *slovní komentář*

14.02.2007



Název agentury: Rytmus Benešov
 Adresa: Masarykovo nám.I, Benešov u Prahy,
 256 01
 Telefon: +420 317742742
 Email: benesov@rytmus.org

Jméno: Příjmení: Narozen(a): Adresa:

Kontaktní osoba (pracovní konzultant)
 Lucie Králová

Diagnostika znalosti a dovednosti klienta a návrhy forem pracovní rehabilitace

Oblasti podpory	Míra podpory	Komentář
hospodaření s penězi	Částečná pomoc s činností/dovedností	Kl je podporována ze strany ÚSP, opatrovníka prostřednictvím pomůcky (sešit, kam při nákupu prodavač zapíše útratu a zbývající částku peněz) a udělováním kapesného.
orientace	Částečná pomoc s činností/dovedností	Kl se v městě, kde sídlí agentura PZ, Benešově, orientuje pouze částečně. Je třeba ji z nádraží do agentury osobně doprovodit.
nástup a výstup	Plná pomoc s činností/dovedností	Kl nemá s cestováním do Benešova autobusem žádné zkušenosti. (září06)
jízdní řád	Plná pomoc s činností/dovedností	Kl se v jízdním řádu neorientuje.
řešení neobvyklých situací	Vedení/instruktaž	Kl je podporována formou předem daných instrukcí pracovního konzultanta.
úřady	Částečná pomoc s činností/dovedností	Kl má minimální zkušenosti s úřady. Je vždy doprovázena opatrovníkem.
pohyb po budově	Monitorování/sledování/dohled	V budově, kde sídlí agentura PZ, se kl ještě plně neorientuje. Přítomnost druhé osoby jí dodává jistotu.
vybavení úřadů, ...	Plná pomoc s činností/dovedností	Kl nemá zkušenosti s infoboxem na ÚP.
čtení, psaní	Plná pomoc s činností/dovedností	Kl přečte a zapíše pouze krátká, známá slova. Orientuje se převážně pomocí piktogramů.
počty	Plná pomoc s činností/dovedností	Kl si nepočítá vrácené peníze. Tato činnost je při nákupech nahrazována činností jiné osoby (prodavačky, která zapíše vrácené peníze do sešitu, ...)
práce s počítačem	Plná pomoc s činností/dovedností	Kl nemá žádné zkušenosti s prací na PC.
zájem a iniciativa	Vedení/instruktaž	Kl je třeba k aktivitě výrazně motivovat.
představa o vlastním pracovním uplatnění	Vedení/instruktaž	Kl nemá vytvořenou konkrétní představu o úvazku a mzdě.

orientace na pracovním trhu	Částečná pomoc s činností/dovedností	Kl se v druzích práce plně neorientuje. Nezná zaměstnavatele daného regionu, doposud neměla možnost se s tímto tématem blíže seznámit.
hledání práce	Plná pomoc s činností/dovedností	Kl nezná žádné způsoby hledání práce. S hledáním práce neměla doposud žádné zkušenosti (ani zprostředkované).
hledání práce	Plná pomoc s činností/dovedností	Kl nezná žádné způsoby hledání práce. S hledáním práce neměla doposud žádné zkušenosti (ani zprostředkované).
pozornost	Monitorování/sledování/dohled	Kl pozornost během schůzky kolísá.
zahájení rozhovoru	Vedení/instruktaž	Kl já obtíže s adekvátním užíváním tykáni/vykání.
porozumění obsahu sdělení	Vedení/instruktaž	Kl má občas potíže s vyjednáváním si potřebných záležitostí (uvolnění z práce v ÚSP, ...).
základní pracovní právní pojmy	Plná pomoc s činností/dovedností	Kl má zkušenost pouze s prací v ÚSP. Neví, jak by měla vypadat PS, co je DPP, DPČ, zkušební doba, výplatní páska, jak se žádá o dovolenou, atd.
osobní údaje	Částečná pomoc s činností/dovedností	Kl nezná datum narození, rodné číslo. K určení místa, kde tyto údaje nalezne, je třeba ji navést. Řadu osobních údajů doplňuje opatrovník.
stížnosti	Vedení/instruktaž	Je třeba kl opakovaně přibližovat, co je to stížnost, jak a kdy je možné si stěžovat.
nepřítomnost z důvodu nemoci	Plná pomoc s činností/dovedností	Kl nemá zkušenosti s pracovní neceshpností, neví, jak vypadá, ani jak s ní nakládat.
jednání a dojednávání	Částečná pomoc s činností/dovedností	K jednání, vyjednávání si kl žádá popdoru ze strany opatrovníka či pracovního konzultanta.

Doporučené formy pracovní rehabilitace:

Poradenská činnost zaměřená na volbu povolání, zaměstnání nebo jiné výdělečné činnosti
 Teoretická a praktická příprava na zaměstnání nebo jinou výdělečnou činnost
 Zprostředkování zaměstnání
 Udržení a změna zaměstnání
 Změna povolání
 Vytváření vhodných podmínek pro výkon zaměstnání nebo jiné výdělečné činnosti

Praktické využití pracovní diagnostiky v podporovaném zaměstnávání



Zadavatel:

Autor: Lucie Králová

Cíl dotazníku: Poskytnout zpětnou vazbu České unii pro podporované zaměstnávání (dále „ČUPZ“) o praktickém využívání systému hodnocení dovedností (pracovní diagnostiky) a sledování jejich vývoje v procesu podporovaného zaměstnávání (dále „PZ“).

Význam dotazníku: Výzkum vychází z předpokladu, že systém hodnocení dovedností (pracovní diagnostika) a sledování jejich vývoje není používán u všech poskytovatelů zmiňované služby. Klade si za cíl zmapovat příčiny tohoto stavu a na základě výsledků navrhnout další postupy a opatření, která by poskytovatele podpořila v užívání tohoto nástroje. Současně přináší prostor pro připomínky a návrhy na úpravu nástroje od respondentů, již nástroj v praxi již využívají.

Dotazník je určen především pracovním konzultantům, případně vedoucím pracovníkům, kteří také aktivně pracují s uživateli služby PZ. Veškeré výsledky dotazníku budou zpracovány anonymně.

Pokyny k práci s dotazníkem: Každá položka dotazníku je opatřena informací o počtu možných odpovědí. Některé položky jsou současně odsazeny vpravo a uvedeny informací o podmiňující předchozí odpovědi. Hodnotí ji tedy pouze někdo. Zvolenou odpověď/odpovědi je možné označit křížkem (X).

1. Jakou pozici/ pozice zastáváte? (možnost více odpovědí)

<input type="checkbox"/>	pracovní konzultant
<input type="checkbox"/>	vedoucí pracovník
<input type="checkbox"/>	metodik PZ

2. uveďte, v jakém kraji poskytlujete služby PZ. (možnost jedné odpovědi)

<input type="checkbox"/>	Hlavní město Praha
<input type="checkbox"/>	Jihočeský kraj
<input type="checkbox"/>	Jihomoravský kraj
<input type="checkbox"/>	Královéhradecký kraj
<input type="checkbox"/>	Liberecký kraj
<input type="checkbox"/>	Moravskoslezský kraj
<input type="checkbox"/>	Olomoucký kraj
<input type="checkbox"/>	Pardubický kraj
<input type="checkbox"/>	Plzeňský kraj
<input type="checkbox"/>	Středočeský kraj
<input type="checkbox"/>	Ústecký kraj
<input type="checkbox"/>	Vysočina
<input type="checkbox"/>	Zlínský kraj

3. Jaká je cílová skupina organizace, v níž působíte (v rámci PZ)?

--

4. Jak dlouho (cca) aktivně pracujete s uživateli služby PZ? (možnost jedné odpovědi)

<input type="checkbox"/>	¼ roku
<input type="checkbox"/>	½ roku
<input type="checkbox"/>	1 rok
<input type="checkbox"/>	2 roky
<input type="checkbox"/>	3 roky
<input type="checkbox"/>	4 roky
<input type="checkbox"/>	5 let
<input type="checkbox"/>	déle

5. Účastnil/la jste se semináře Systém stanovení míry potřebné podpory a sledování vývoje (hodnocení dovedností) v rámci základního kurzu pro pracovní konzultanty, pořádaného ČUPZ? (možnost jedné odpovědi)

<input type="checkbox"/>	Ano
<input type="checkbox"/>	Ne
<input type="checkbox"/>	Nevím

V případě označení odpovědi „ano“:

6. Náplň tohoto semináře hodnotím jako dostačující. (možnost jedné odpovědi)

<input type="checkbox"/>	velmi souhlasím
<input type="checkbox"/>	souhlasím
<input type="checkbox"/>	ani souhlasím, ani nesouhlasím
<input type="checkbox"/>	nesouhlasím
<input type="checkbox"/>	velmi nesouhlasím

7. Co v náplni semináře chybělo?

--

8. Používáte v průběhu poskytování služby PZ zmiňovaný systém pro hodnocení míry potřebné podpory (Pracovní diagnostika) a sledování vývoje dovedností? (možnost jedné odpovědi)

<input type="checkbox"/>	Ano
<input type="checkbox"/>	spíše ano
<input type="checkbox"/>	spíše ne
<input type="checkbox"/>	Ne

V případě označení odpovědi „ano“ nebo „spíše ano“ :

- 9. Pracovní diagnostika a následné sledování vývoje dovedností je v naší organizaci/ agentuře používána přibližně od:** *(možnost jedné odpovědi)*

<input type="checkbox"/>	2004
<input type="checkbox"/>	1.pol.2005
<input type="checkbox"/>	2.pol.2005
<input type="checkbox"/>	1.pol.2006
<input type="checkbox"/>	2.pol.2006

V případě označení odpovědi „spíše ne“ nebo „ne“ :

- 10. Pracovní diagnostiku nepoužívám, protože:** *(možnost více odpovědí)*

<input type="checkbox"/>	to nepovažuji za důležité.
<input type="checkbox"/>	nevím, jak prakticky pracovní diagnostiku používat (nemám dostatek informací).
<input type="checkbox"/>	je to časově náročné.
<input type="checkbox"/>	nepoužívám SES.
<input type="checkbox"/>	jiné <i>(možno vypsati)</i> :

- 11. Zdrojem informací pro používání pracovní diagnostiky pro mě byl/la nebo je:** *(možnost více odpovědí)*

<input type="checkbox"/>	Souhrnná metodika PZ
<input type="checkbox"/>	Manuál pro používání SES
<input type="checkbox"/>	Základní kurz pro pracovní konzultanty
<input type="checkbox"/>	kolokvia, konference PZ
<input type="checkbox"/>	jiné <i>(možno vypsati)</i> :

- 12. K hodnocení dovedností a sledování jejich vývoje využívám:** *(možnost jedné odpovědi)*

<input type="checkbox"/>	SES
<input type="checkbox"/>	„excelový“ formulář
<input type="checkbox"/>	jiné

V případě označení odpovědi „SES“:

- 13. V čem spatřujete výhody používání SES k hodnocení dovedností a sledování jejich vývoje?**

--

- 14. Zde, prosím, napište své připomínky a náměty za zlepšení „Hodnocení dovedností“ v SES.**

--

- 15. V průběhu poskytování služby PZ v praxi vytvářím: (možnost více odpovědí)**

<input type="checkbox"/>	počáteční hodnocení dovedností
<input type="checkbox"/>	průběžné hodnocení dovedností
<input type="checkbox"/>	závěrečné hodnocení dovedností

V případě označení odpovědi „počáteční hodnocení dovedností“:

- 16. Při počátečním hodnocení dovedností hodnotím: (možnost jedné odpovědi)**

<input type="checkbox"/>	všechny kapitoly
<input type="checkbox"/>	pouze některé kapitoly

V případě označení odpovědi „závěrečné hodnocení dovedností“:

17. Při závěrečném hodnocení dovedností hodnotím:
(možnost jedné odpovědi)

<input type="checkbox"/>	všechny kapitoly
<input type="checkbox"/>	pouze některé kapitoly

18. Pracovní diagnostiku a sledování vývoje dovedností v praxi využívám: (možnost více odpovědí)

<input type="checkbox"/>	ke zjišťování, zda je pro zájemce o službu PZ tou vhodnou službou;
<input type="checkbox"/>	k určení, jaká jiná služba je pro zájemce o PZ vhodná;
<input type="checkbox"/>	při tvorbě a revizi individuálních plánů;
<input type="checkbox"/>	při tvorbě závěrečných plánů;
<input type="checkbox"/>	k plánování snižování (příp.zvyšování) míry poskytované podpory;
<input type="checkbox"/>	jako přílohu k žádosti o pracovní rehabilitaci;
<input type="checkbox"/>	jiné (možno vypsát) :

19. V souvislosti s pracovní diagnostikou cítím nedostatek informací o / nejasnosti v:

--

20. Máte zkušenost s využitím pracovní diagnostiky v rámci pracovní rehabilitace? (možnost jedné odpovědi)

<input type="checkbox"/>	ano
<input type="checkbox"/>	ne

V případě označení odpovědi „ano“:

21. Uved'te, prosím, konkrétně:

22. Zde máte možnost přiložit své připomínky a návrhy na změnu dosavadního systému pracovní diagnostiky.

*Milá kolegyně / kolego,
děkuji Vám za spolupráci a čas věnovaný vyplnění dotazníku. Údaje získané od pracovníků přímo z praxe jsou nenahraditelným zdrojem poznání.*

S poděkováním

*Králová Lucie
o. s. Rytmus
Agentura pro podporované zaměstnávání*

Kontakt: lucie@rytmus.org, 317 742 742, 777 222 131

Příloha č. 8**Seznam oslovených poskytovatelů služby PZ
(členové ČUPZ)**

Poskytovatel	Kontakt (e-mail)
AGAPO	info@agapo.cz
Agentura PZ při Diakonii ČCE v Litoměřicích	hana.galiova@seznam.cz
APZ Slezská Diakonie Bruntál	apz@slezskadiakonie.cz
APZ Slezská Diakonie Český Těšín	apz@slezskadiakonie.cz
Asistence, o. s.	stredisko@asistence.org
Centrum služeb slunce všem	ebert@slunce.info
Česká abilympijská asociace	director@abilympics.cz
Duha	pz@duha.nsnet.cz
ELIM Vsetín	apz@elimvsetin.cz
Fokus Mladá Boleslav	fokus@fokus-mb.cz
Fokus Vysočina Agentura Havlíčkův Brod	dana.javorska@fokusvysocina.cz
Fokus Vysočina Agentura Pelhřimov	frantisek.cerny@fokusvysocina.cz
Formička	formika@formika.org
Koník České Budějovice	cb@konik.cz
Koník Strakonice	st@konik.cz
Koník Tábor	ta@konik.cz
Ledovec	apzledovec@volny.cz
Ledovec Agentura PZ Plzeň	apzplzen@volny.cz
Ledovec Agentura PZ Rokycany	apzrokycany@volny.cz
Mesada České Budějovice	cbudejovice@mesada.eu
Mesada Jindřichův Hradec	jhradec@mesada.eu
Mesada Písek	mesada@mesada.eu
Mesada Vimperk	vimperk@mesada.eu
Ninive středisko Krnov	ninive@slezskadiakonie.cz
Osmý den	osmyden@jurta.cz
Piafa	piafa@piafa.cz
Pondělí	info@agenturapondeli.cz
Práh	prace@prah-brno.cz
Rytmus Benešov	benesov@rytmus.org
Rytmus Bruselská	pz@rytmus.org
Rytmus Bruselská	bruselska@rytmus.org
Rytmus Chrudim	chrudim@rytmus.org
Rytmus Liberec	liberec@rytmus.org
Rytmus Litvínov	rytmus.litvinov@quick.cz
Rytmus Studentská	dejvice@rytmus.org
Spolu Olomouc	spolu.apz@volny.cz