

Česká zemědělská univerzita v Praze

Institut vzdělávání a poradenství

Katedra profesního a personálního rozvoje



**Česká
zemědělská
univerzita
v Praze**

Kariérové poradenství pro klienty se specifickými potřebami

Bakalářská práce

Autor: **Tereza Čermáková**

Vedoucí práce: PhDr. Andrea Hlubučková

2023

ZADÁNÍ BAKALÁŘSKÉ PRÁCE

Tereza Čermáková

Kariérové poradenství a vzdělávání

Název práce

Kariérové poradenství pro klienty se specifickými potřebami

Název anglicky

Career counselling for clients with special needs

Cíle práce

Bakalářská práce má teoreticko-empirický charakter. Tématem práce je kariérové poradenství se specifickou klientelou. Cílem práce je zmapovat péči v oblasti kariérodního poradenství pro osoby s duševním onemocněním a případně navrhnout změny v této poradenské praxi.

Metodika

V teoretické části studentka popíše hlavní zásady kariérodního poradenství se zaměřením na vybranou skupinu osob. Popíše také specifika dané klientely s využitím rešerší odborné literatury.

V praktické části bude studentka sledovat kazuistiku profesní dráhy vybraného klienta (vybraných klientů) daného poradenského centra (anonymizovaně, se souhlasem pracovníků centra), popř. své analýzy doplní polostrukturovaným rozhovorem.

V závěru práce zhodnotí kariérové poradenství v dané organizaci a eventuálně navrhne možné změny.

Studentka vypracuje práci v souladu s Průvodcem zpracováním bakalářské práce (vydalo IVP) a průběžně konzultuje emailem či osobně. Práci odevzdá vedoucímu práce do poloviny února 2023.

Doporučený rozsah práce

dle kritérií pro bakalářskou práci

Klíčová slova

kariérové poradenství, duševní onemocnění, kariéra

Doporučené zdroje informací

ATHANASOU, J. A. – PERERA, H. N. *International handbook of career guidance*. Cham: Springer, 2020. ISBN 978-3-030-25152-9.

MAHROVÁ, Gabriela a kol. *Sociální práce s lidmi s duševním onemocněním*. 1. vyd. Praha: Grada, 2008. 168 s. Sestra. ISBN 978-80-247-2138-5

NAVAROVÁ, S. – LANCOVÁ, M. *Diagnostika v kariérovém poradenství*. Praha: Raabe, 2019. ISBN 978-80-7496-405-3.

OREL, Miroslav a kol. *Psychopatologie: nauka o nemocech duše*. 3., aktualizované a doplněné vydání. Praha: Grada, 2020. 430 stran. Psyché. ISBN 978-80-271-2529-6

PÝCHOVÁ, Silvie et al. *Kariérové poradenství na každý pád*. Praha: Wolters Kluwer, 2020. 110 stran. Řízení školy. ISBN 978-80-7598-604-7

SAVICKAS, M. L. *Career counseling*. Washington, DC: American Psychological Association, 2019. ISBN 9781433829550.

VÁGNEROVÁ, Marie. *Psychopatologie pro pomáhající profese*. Vyd. 5. Praha: Portál, 2012. 870 s. ISBN 978-80-262-0225-7

Předběžný termín obhajoby

2022/23 LS – IVP

Vedoucí práce

PhDr. Andrea Hlubučková

Garantující pracoviště

Katedra profesního a personálního rozvoje

Elektronicky schváleno dne 25. 5. 2022

Mgr. Jiří Votava, Ph.D.

Vedoucí katedry

Elektronicky schváleno dne 7. 6. 2022

Ing. Karel Němejč, Ph.D.

Pověřený ředitel

V Praze dne 19. 03. 2023

ČESTNÉ PROHLÁŠENÍ

Prohlašuji, že jsem bakalářskou práci na téma: **Kariérové poradenství pro klienty se specifickými potřebami** vypracovala samostatně a citovala jsem všechny informační zdroje, které jsem v práci použila a které jsem rovněž uvedla na konci práce v seznamu použitých informačních zdrojů.

Jsem si vědoma že, na moji bakalářskou práci se plně vztahuje zákon č. 121/2000 Sb., o právu autorském, o právech souvisejících s právem autorským a o změně některých zákonů, ve znění pozdějších předpisů, především ustanovení § 35 odst. 3 tohoto zákona, tj. o užití tohoto díla.

Jsem si vědoma, že odevzdáním bakalářské práce souhlasím s jejím zveřejněním dle zákona č. 111/1998 Sb., o vysokých školách a o změně a doplnění dalších zákonů, ve znění pozdějších předpisů, a to bez ohledu na výsledek její obhajoby.

Svým podpisem rovněž prohlašuji, že elektronická verze práce je totožná s tištěnou a že s údaji uvedenými v práci bylo nakládáno v souvislosti s GDPR.

V dne

.....

(podpis autora práce)

PODĚKOVÁNÍ

Ráda bych touto cestou poděkovala PhDr. Andree Hlubučkové za cenné připomínky, ochotu a čas, který mi věnovala. Zároveň bych chtěla poděkovat rodině a přátelům za podporu. Poděkování patří také mým respondentům a osloveným organizacím, které dotazník zprostředkovaly svým klientům.

Abstrakt

Bakalářská práce na téma „Kariérové poradenství pro klienty se specifickými potřebami“ se zaměřovala na osoby s duševním onemocněním a byla rozdělena na teoretickou a praktickou část. Teoretická část práce obsahuje pět kapitol.

Teoretická část obsahuje vysvětlení základních pojmů, jako například kariéra, kariérové poradenství, duševní onemocnění a chráněný trh práce, a charakteristiku jednotlivých duševních onemocnění dle Mezinárodní klasifikace nemocí MKN-10. Další kapitola se zabývala péčí o klienty s duševním onemocněním a sociálními službami pro tuto klientelu. Dále bylo popsáno kariérové poradenství ve vztahu k vybrané klientele a principy komunikace s klienty. Poslední kapitola teoretické části se zabývala službami obsahující kariérové poradenství pro klienty s duševním onemocněním a také neziskovými organizacemi, které tyto služby v Praze a okolí poskytují.

Praktická část práce byla zaměřena na dostupnost a dostatečnost kariérového poradenství pro klienty s duševním onemocněním v Praze a okolí. Respondenty byli klienti neziskových organizací, kterým byl rozeslán online dotazník. Z výsledků průzkumného šetření vyplývá, že kariérové poradenství pro klienty s duševním onemocněním je v Praze a okolí dostupné, dostačující a naplňuje potřeby klientů. Z důvodu dostatečnosti služeb byla navržena doporučení, která se opírají o efektivní metody zaměstnávání této klientely v zahraničí.

Klíčová slova

kariérové poradenství, duševní onemocnění, kariéra

Abstract

This bachelor thesis, titled „Career counselling for clients with special needs“, is focused on people with mental illness and was divided into a theoretical and a practical part. The theoretical part of this thesis contains five chapters.

The theoretical part contains an explanation of basic terms, such as career, career counselling, mental illness and protected labor market, and the characteristics of individual mental illnesses according to the International Statistical Classification of Diseases (ICD). Next chapter was focused on the system of care for people with mental illness and social services for these clients. Career counselling in relation to this specific clientele and principles of communication were also described. The last chapter of the theoretical part was focused on services containing career counselling for clients with mental illness, as well as non-profit organizations that provide these services in and around Prague.

The practical part of this thesis was focused on the availability and sufficiency of career counselling for clients with mental illness in and around Prague. The respondents were clients of non-profit organizations to whom an online survey was sent. The results of the survey show that career counselling for clients with mental illness is available, sufficient and meets the needs of clients in and around Prague. Due to the sufficiency of the services, recommendations have been proposed that rely on effective methods of employing this clientele abroad.

Keywords

career counselling, mental illness, career

OBSAH

ÚVOD.....	12
TEORETICKÁ ČÁST	13
1 Cíl a metodika	13
1.1 Cíle.....	13
1.2 Metodika	13
2 Vymezení základních pojmů	14
2.1 Kariéra	14
2.2 Kariérové poradenství.....	14
2.3 Duševní zdraví	14
2.4 Duševní onemocnění	14
2.5 Chráněný trh práce.....	15
3 Charakteristika duševních onemocnění.....	16
3.1 F20 – Schizofrenie	16
3.2 F30-F39 – Afektivní poruchy (poruchy nálady).....	17
3.2.1. F30 – Manická fáze.....	18
3.2.2. F31 – Bipolární afektivní porucha.....	18
3.2.3. F32 – Depresivní fáze	18
3.3 F40-F48 – Neurotické, stresové a somatoformní poruchy	19
3.3.1. F40 – Fobické úzkostné poruchy	19
3.3.2. F41 – Jiné anxiózní poruchy	19
3.3.3. F42 – Obsedantně-nutková porucha	20
3.4 F60-F69 – Poruchy osobnosti a chování u dospělých	20
3.4.1. F60 – Specifické poruchy osobnosti.....	20
4 Péče o klienty s duševním onemocněním.....	22

4.1	Komunitní péče.....	22
4.2	Sociální služby pro klienty s duševním onemocněním.....	23
4.2.1.	Sociální poradenství.....	24
4.2.2.	Služby sociální péče.....	24
4.2.3.	Služby sociální prevence	24
5	Kariérové poradenství	26
5.1	Specifika kariérového poradenství pro klienty s duševním onemocněním	27
5.1.1.	Principy komunikace s klienty s duševním onemocněním.....	28
5.1.2.	Stigmatizace.....	29
5.2	Životní dráha.....	30
5.3	Služby kariérového poradenství pro klienty s duševním onemocněním ...	31
5.3.1.	Job club	31
5.3.2.	Podporované zaměstnávání.....	31
5.3.3.	Metoda IPS	32
5.3.4.	Pracovní rehabilitace.....	33
5.3.5.	Chráněné pracovní místo	34
5.3.6.	Sociální rehabilitace a sociálně terapeutické dílny.....	34
5.3.7.	Sociální podnikání, sociální firma	35
5.4	Neziskové organizace poskytující kariérové poradenství osobám s duševním onemocněním v Praze a okolí	35
5.4.1.	Green Doors z.ú.	35
5.4.2.	Fokus Praha z.ú.....	36
5.4.3.	BONA o.p.s.	36
5.4.4.	ESET-HELP, z.s.	37
5.4.5.	Terapeutické centrum Modré dveře, z.ú.	37

5.4.6.	Fosa, o.p.s.	37
5.4.7.	Rytmus, o.p.s.	38
PRAKTICKÁ ČÁST		39
6	Charakteristika místa šetření	39
6.1	Dotazníkové šetření	39
6.2	Zhodnocení výsledků dotazníkového šetření.....	40
6.2.1.	Jakou organizaci navštěvujete?.....	40
6.2.2.	Jak dlouho využíváte služeb organizace?	41
6.2.3.	Jak jste se o organizaci dozvěděl/a?	41
6.2.4.	Jaké konkrétní služby nyní využíváte? (např. trénink pracovních dovedností, individuální konzultace, Job club, podpůrná skupina, kurzy)	42
6.2.5.	Využil/a jste v minulosti jiných služeb, které se týkaly kariérového poradenství či podpory zaměstnávání? (např. Job club, pracovní rehabilitace, poradenství na Úřadu práce, pomoc se zpracováním životopisu, pomoc s volbou dalšího vzdělávání).....	42
6.2.6.	V čem konkrétně Vám organizace pomáhá?	42
6.2.7.	Máte možnost využívat individuálních konzultací nebo poradenství v rámci kariérního rozvoje? Pokud ne, uvítali byste tuto možnost? (může se jednat např. o hledání vhodného zaměstnání, asistenci v novém zaměstnání, nalezení Vašich silných stránek, pomoc s orientací na trhu práce)	43
6.2.8.	Máte pocit, že v rámci kariérového poradenství jsou nabízené služby dostačující? Pokud ne, v čem konkrétně byste uvítali změnu?	43
6.2.9.	Myslíte si, že je kariérové poradenství pro osoby s duševním onemocněním snadno dostupné?.....	43
6.2.10.	Naplňují dostupné služby v rámci kariérového poradenství Vaše potřeby? Jsou pro Vás přínosné?.....	44
6.2.11.	Shrnutí výsledků	44

7	Vlastní doporučení	46
	ZÁVĚR	49
	SEZNAM POUŽITÝCH ZDROJŮ	51
	SEZNAM GRAFŮ	57
	SEZNAM PŘÍLOH	58

ÚVOD

Práce má v životě člověka nezastupitelné postavení. Volba vhodného zaměstnání může být pro některé osoby jedním z nejtěžších rozhodnutí v životě. Pro mnohé je tato volba ztížena dispozicemi či handicapem, což jedince znevýhodňuje na trhu práce. Pomoc v těchto tíživých situacích může mít mnoho podob. U osob s duševním onemocněním se často můžeme setkat s problémy se socializací, organizováním času, nastavením denního režimu či udržení stálého zaměstnání. Právě proto je pro tyto osoby důležitá vhodná pracovní pozice na příslušném trhu práce. Pocit užitečnosti, seberealizace a smysluplné naplnění běžného dne, může člověku dodávat jistotu a motivaci.

Ve svém životě jsem se setkala s několika lidmi, kterým bylo diagnostikováno duševní onemocnění a často jim tato skutečnost zasahovala do pracovního života. Vždy jsem je obdivovala a přála si, aby v budoucnu našli takové zaměstnání, kde jim onemocnění nepřináší další potíže. Když jsem se na vysoké škole dozvěděla o neziskových organizacích, které pomáhají lidem s duševním onemocněním v oblasti zaměstnávání, velice mě toto téma zaujalo. Z tohoto důvodu jsem se při výběru bakalářské práce rozhodla právě pro kariérové poradenství pro osoby s duševním onemocněním.

Hlavním cílem bakalářské práce je zmapovat péči v oblasti kariérového poradenství pro osoby s duševním onemocněním, popsat možnosti podpory v oblasti zaměstnanosti a navrhnout zlepšení současné situace. Teoretická část je zaměřena na problematiku duševních onemocnění, kariérové poradenství pro vybranou klientelu a služby, které jsou dostupné pro klienty s duševním onemocněním. Praktická část je zaměřena na klienty s duševním onemocněním, kteří navštěvují neziskovou organizaci, která se zaměřuje na kariérové poradenství a příbuzné služby. Praktická část byla realizována metodou dotazníkového šetření a cílem je zjistit, zda je kariérové poradenství v Praze a okolí dostupné, dostačující, a naplňuje klientovy potřeby. Ukázka formuláře online dotazníku se nachází v kapitole „Seznam příloh“ jako příloha č. 1.

TEORETICKÁ ČÁST

1 Cíl a metodika

1.1 Cíle

Cílem bakalářské práce bylo zmapovat péči o klienty s duševním onemocněním se zaměřením na služby kariérového poradenství. Cílem praktické části bylo zjistit pomocí dotazníkového šetření zda je kariérové poradenství pro osoby s duševním onemocněním dostupné, dostačující a naplňuje potřeby klientů. Na základě výsledků a rešerše byly navržena doporučení ke zlepšení situace.

1.2 Metodika

V teoretické části byly popsány hlavní zásady kariérního poradenství se zaměřením na vybranou skupinu osob a specifika dané klientely s využitím rešerší odborné literatury. Dále byl zmapován systém sociálních služeb pro danou klientelu a popsány dostupné služby v rámci neziskových organizací.

Cílem praktické části bylo zjistit, zda je kariérové poradenství v Praze a okolí dle klientů dostupné, dostačující a naplňuje potřeby klientů. Tato hypotéza byla zkoumána pomocí dotazníku. Respondenti byli kontaktováni prostřednictvím neziskových organizací.

2 Vymezení základních pojmů

2.1 Kariéra

Pro pojem kariéra existuje mnoho různých definic a je používán v mnoha disciplínách jako například psychologie, antropologie, sociologie a další. Definice kariéry se mění s časem a také s kontextem, v jakém je použita. V současné době je možno chápat pojem kariéra jako různorodé aktivity jedince, včetně těch profesních. Bělohávek (1994, s. 11) definoval kariéru takto: „Kariéru můžeme definovat jako dráhu životem, zejména pak profesionální, na které člověk získává nové zkušenosti a realizuje svůj osobní potenciál.“

2.2 Kariérové poradenství

V minulosti bylo původním cílem kariérních poradců podporování jedinců ve vzdělávacích a profesních volbách dle svých schopností a zájmů. Jinak by se tento cíl dal nazvat jako spojování klientů s určitou pracovní pozicí dle klientových schopností a požadavků pracovní pozice (Athanasou, Perera, 2020).

2.3 Duševní zdraví

Vymezení pojmu duševní zdraví je poněkud obtížné a je chápáno velmi individuálně. „Hranice mezi zdravím a patologií je v případě duševních poruch na některých místech zcela jednoznačná, ale na jiných je naopak velmi neostrá. Vznikají tak poměrně rozsáhlé hraniční oblasti“ (Orel a kol., 2016, s. 15).

Duševní zdraví je ovlivňováno mnoha faktory, jako například chronické zdravotní potíže, socioekonomické zázemí, konzumace alkoholu a drog a další. (Evropská komise, 2022) Dle Evropské komise (2022) „být duševně zdravý znamená schopnost seberealizovat se, snadno utvářet vztahy s jinými lidmi, účastnit se veřejného života a být produktivní v práci. Duševně zdravý jedinec je rovněž schopen překonat běžné napětí, zármutek a životní nezdary“.

2.4 Duševní onemocnění

„Podle definice Americké psychologické asociace (American Psychological Association, APA) je duševní onemocnění neboli duševní porucha stav vyznačující se narušením kognitivních funkcí a/nebo emocí, abnormálním chováním, narušeným

fungováním ve společnosti nebo jakoukoli kombinací výše uvedeného“ (Národní zdravotnický informační portál, 2023). Příčin vzniku duševního onemocnění bývá více, u některých onemocnění jsou příčiny stále neznámé. Lidská psychika je formována prostřednictvím dispozic vrozených a faktorů působících po narození. Dispozice vrozené mohou být geneticky dané či vznikají v průběhu nitroděložního života. Mezi faktory působící po narození patří vliv prostředí, lidí z okolí jedince, okolností a událostí a vlastních aktivit (Orel a kol., 2016).

2.5 Chráněný trh práce

Chráněný trh práce je tvořen zaměstnavateli, kteří z celkového počtu svých zaměstnanců zaměstnávají více než 50 % osob se zdravotním postižením. Zaměstnavatel, který má účinnou dohodu o uznání zaměstnavatele přes Úřad práce, je oprávněn k využívání určených benefitů. Jedním z benefitů je příspěvek na podporu zaměstnávání osob se zdravotním postižením na chráněném trhu práce. Příspěvkem jsou nahrazovány vynaložené prostředky na mzdy nebo platy v měsíční výši 75 %, včetně pojistného na sociální zabezpečení a příspěvku na státní politiku (Úřad práce ČR, 2022).

3 Charakteristika duševních onemocnění

V současné době se v České republice běžně používá Mezinárodní klasifikace nemocí, která nese zkratku MKN-10. „Mezinárodní statistická klasifikace nemocí a přidružených zdravotních problémů (MKN) je publikace Světové zdravotnické organizace (v originále International Statistical Classification of Diseases and Related Health Problems, zkráceně ICD), která kodifikuje systém označování a klasifikace lidských onemocnění, poruch, zdravotních problémů a dalších příznaků, situací či okolností“ (MKN-10 2023, 2023). Prostřednictvím klasifikace MKN-10 a dalších odborných zdrojů jsou v podkapitolách popsána vybraná duševní onemocnění. V klasifikaci lze najít poruchy duševní a poruchy chování s označením písmene F. Jednotlivé poruchy jsou zde zařazovány do skupin dle hlavních společných znaků.

Poruchy duševní a poruchy chování jsou v klasifikaci děleny následovně:

„F00-F09 – Organické duševní poruchy včetně symptomatických

F10-F19 – Poruchy duševní a poruchy chování způsobené užíváním psychoaktivních látek

F20-F29 – Schizofrenie, poruchy schizotypální a poruchy s bludy

F30-F39 – Afektivní poruchy (poruchy nálady)

F40-F48 – Neurotické, stresové a somatoformní poruchy

F50-F59 – Syndromy poruch chování, spojené s fyziologickými poruchami a somatickými faktory

F60-F69 – Poruchy osobnosti a chování u dospělých

F70-F79 – Mentální retardace

F80-F89 – Poruchy psychického vývoje

F90-F98 – Poruchy chování a emocí s obvyklým nástupem v dětství a dospívání

F99-F99 – Neurčená duševní porucha“ (MKN-10 2023, 2023).

3.1 F20 – Schizofrenie

Schizofrenie je mnohotvárné duševní onemocnění. Typickými znaky jsou deformace myšlení a vnímání, nepřiměřené afekty, sluchové halucinace, bludné vnímání. Orel a

kol. (2016) uvádí čtyři typické příznaky schizofrenie– poruchy myšlení, vnímání, emocí a chování. Poruchy myšlení se mohou projevovat bludy, a to například paranoidního typu (pronásledování). Poruchy vnímání se projevují halucinacemi, například slyšení vlastních myšlenek nebo jejich odnímání. Poruchy emocí se vyznačují emoční oploštělostí a poruchy chování ztrátou zájmu, apatií a nečinností (MKN-10 2023, 2023; Orel a kol., 2016).

Schizofrenie obvykle začíná v adolescenci. Průběh může být velice variabilní, obecně platí, že čím dříve se začne léčit, tím větší je šance na příznivý vývoj v budoucnu. Střídají se chorobné ataky s obdobím relativního zdraví. Schizofrenie má několik forem, mezi které patří simplexní, paranoidní, hebefrenická, katatonická, neurastenicko-hypochondrická, nediferencovaná a reziduální, dále také postschizofrenní deprese (Miňhová, Lovasová, 2018, s. 168; Orel a kol., 2016, s. 170).

Schizofrenie může vést k obtížím v mezilidských vztazích. Typická je kombinace závislosti a zvýšené kritičnosti či hostility k blízkým lidem. Nemocný může mít sklony k sociální izolaci a uzavřenosti. Velkým problémem může být osamostatnění, nemocný může být silně vázaný na své nejbližší a známé prostředí. Ve škole a zaměstnání se onemocnění může projevovat nižší výkonností v důsledku obtíží se zpracováním informací a adaptace na nové situace. Léčba schizofrenie může trvat velmi dlouho, obvykle probíhá kombinací psychofarmakologické léčby a psychoterapie. Nemocným je třeba zorganizovat denní program a nastavit jistý řád, kterého se mohou za pomoci držet. Jakákoli pracovní činnost může nemocným pomoci se zvýšením sebedůvěry a osamostatněním. Pracovní zařazení či návrat do zaměstnání je často spojen s neporozuměním. Nemocní mohou mít problémy se zvládnutím zátěže a mohou se setkat s odstupem a nedůvěrou ze strany zaměstnavatele či kolegů. Schizofrenie často vzniká ve věku, který je klíčový pro rozvoj profesních dovedností. Zpočátku je vhodné zkusit pracovní činnost na chráněném pracovišti či menší úvazek na adekvátní pozici na trhu otevřeném (Vágnerová, 2012, s. 350).

3.2 F30-F39 – Afektivní poruchy (poruchy nálady)

U afektivních poruch je základním faktorem porucha afektivity či nálady směrem k depresivním stavům či k euforickým stavům. Tyto změny jsou obvykle provázeny změnou v celkové aktivitě člověka. Chorobná nálada neodpovídá reálné situaci

nemocného, narušuje jeho uvažování a jednání. Osoby trpící afektivní poruchou mají často potíže v mezilidských vztazích. Jsou ovlivněny tendencemi nemocného k izolaci, omezení sociálních vztahů, u blízkých nemocného může jeho stav vyvolávat různé reakce, včetně hostility. Stejně jako u většiny duševních onemocnění musí být léčba individuální. Kromě psychoterapie a psychofarmakologické léčby je vhodná i párová či rodinná terapie (Vágnerová, 2012, s. 369; MKN-10 2023, 2023).

3.2.1. F30 – Manická fáze

Dle MKN-10 se manická fáze dále dělí na hypomanii, manii bez psychotických symptomů a manii s psychotickými symptomy. Hypomanie (F30.0) se nevyznačuje halucinacemi ani bludy, ale je charakterizována přetrvávajícím zlepšením nálady, zvýšenou aktivitou a energií. Dále také snížená potřeba spánku a zvýšená sexuální energie. Manie bez psychotických symptomů (F30.1) se vyznačuje euforickými pocity, zvýšenou energií, roztěkaností a sníženou schopností udržet pozornost. Chování jedince se liší od jeho charakteru a může být riskantní a bezstarostné. Manie s psychotickými symptomy (F30.2) má stejnou charakteristiku jako manie bez psychotických symptomů, ale k popisu se přidávají bludy nebo halucinace. Tok myšlenek může být natolik extrémní, že jedinec není schopen běžné komunikace. Manická porucha se izolovaně vyskytuje jen velmi vzácně, obvykle je součástí bipolární nebo schizoafektivní poruchy (Vágnerová, 2012, s. 371; MKN-10 2023, 2023).

3.2.2. F31 – Bipolární afektivní porucha

Dle MKN-10 (2023) je bipolární afektivní porucha „charakterizována dvěma nebo více fázemi, při nichž je nálada a úroveň aktivity pacienta významně narušena. Tato porucha tkví v tom, že za určitých okolností je patrná zvýšená nálada, energie a aktivita (hypomanie anebo manie), jindy zhoršení nálady a snížení aktivity a energie (deprese). Pacient trpící pouze opakovanými atakami manie nebo hypomanie, se zařazuje jako bipolární“.

3.2.3. F32 – Depresivní fáze

Depresivní fáze může probíhat v lehké, střední nebo těžké formě. Dle MKN-10 (2023) má nemocný „zhoršenou náladu, sníženou energii a aktivitu. Je narušen smysl pro zábavu, osobní zájmy a schopnost koncentrace. Po minimální námaze se objevuje

únava. Je narušen spánek a je zhoršená chuť k jídlu. Sebehodnocení a sebedůvěra jsou zhoršeny, pocity viny a beznaděje jsou přítomny i u lehkých případů. Zhoršená nálada se v časovém průběhu příliš nemění, nereaguje na okolní změny. Může být provázena tzv. „somatickými“ symptomy, jako je ztráta zájmů a pocitů uspokojení. Ranní probouzení je o několik hodin dříve před obvyklou hodinou. Deprese se horší nejvíce ráno. Je zřetelná psychomotorická retardace a agitovanost. Je ztráta chuti k jídlu, hubnutí a ztráta libida“.

3.3 F40-F48 – Neurotické, stresové a somatiformní poruchy

Společným znakem této široké skupiny poruch je především úzkost a tělesné projevy. Některé formy úzkosti mohou být naučeny např. od rodičů, roli hraje také individuální odolnost a zranitelnost (Orel a kol., 2016, s. 187).

3.3.1. F40 – Fobické úzkostné poruchy

Dle MKN-10 (2023) jsou fobické úzkostné poruchy skupina poruch, „kde je úzkost vyvolána pouze nebo převážně v určitých dobře definovaných situacích, které nejsou za běžných okolností nebezpečné. Pacient se těmito situacím vyhýbá, a pokud tak neučiní, trpí v nich strachem. Zájem pacienta se soustřeďuje na jednotlivé příznaky, jako je palpitace nebo pocit na omdlení, a často jsou spojeny s druhotným strachem ze smrti, ztráty sebeovládání nebo zešílení“.

Specifické fobie se mohou vyskytovat ve stovkách forem, jelikož příčinou či objektem strachu může být téměř cokoli. Jednou z častějších fobií je sociální fobie. Je typická strachem ze situací, které mohou nastat v sociální interakci, jako např. konfrontace, pozorování, hodnocení druhými. Často je tato fobie spojena se sníženým sebevědomím a obavami z kritiky (Orel a kol., 2016, s. 189).

3.3.2. F41 – Jiné anxiózní poruchy

Mezi tyto poruchy patří například panická porucha (F41.0), generalizovaná úzkostná porucha (F41.1) a smíšená úzkostná a depresivní porucha (F41.2). U těchto poruch je hlavním příznakem manifestní úzkost, která není omezena či vyvolána nějakou zvláštní situací (MKN-10 2023, 2023). Generalizovaná úzkostná porucha je typická dlouhodobou úzkostí. Stav je spojen také s nervozitou, opakovaným zabýváním se stresujícími myšlenkami, bušením srdce, nespavostí. Panická porucha se naopak

projevuje opakovanými záchvaty extrémně silné úzkosti, které se objevují neočekávaně (Orel a kol., 2016, s. 188).

3.3.3. F42 – Obsedantně-nutková porucha

Dle MKN-10 (2023) jsou hlavním rysem obsedantně-nutkové poruchy „opakované vtíravé myšlenky a nutkové činy. Vtíravými myšlenkami jsou nápady, představy nebo popudy, které znovu a znovu vstupují do mysli pacienta ve stále stejné formě. Pro pacienta jsou téměř vždy obtížné. Snaží se jim často klást odpor, ale bez úspěchu. Považuje je za své vlastní, ačkoliv jsou mimovolní a často odporné. Nutkové činy nebo rituály jsou stereotypní a stále opakované. Nemusí být ani příjemné, ani vést k realizaci užitečných úkolů. Jejich účelem je zabránit nějaké objektivně nepravděpodobné události, často znamenající škodu pro postiženého, nebo jím vyvolané, o níž se postižený domnívá, že by jinak nastala. Jedinec obvykle považuje toto chování za bezúčelné nebo nesmyslné a opakovaně se pokouší mu odolat. Úzkost je přítomna téměř vždy a zhoršuje se, pokud postižený nutkání odolá“.

3.4 F60-F69 – Poruchy osobnosti a chování u dospělých

Poruchy osobnosti a chování u dospělých zahrnují různorodé stavy a vzorce chování, které jsou zjevné jako charakteristický životní styl jedince a mají tendenci přetrvávat. Často jsou takové vzorce chování hluboce zakořeněné a trvalé. V dané kultuře jsou tyto odchylky vnímány jako extrémní v porovnání s tím, jak se průměrný člověk chová, cítí a vnímá (MKN-10 2023, 2023). U velké části jedinců trpících poruchou osobnosti chybí náhled na nemoc, často za své chování viní své okolí. Léčba poruch osobnosti je velice obtížná, cílem je dosažení alespoň minimální sociální adaptace. Impulz k léčbě často přichází od rodiny či blízkých, tudíž je častý problém se spoluprací samotného klienta (Orel a kol., 2016; Vágnerová, 2012).

3.4.1. F60 – Specifické poruchy osobnosti

Do tohoto oddílu patří dle MKN-10 (2023) například paranoidní porucha osobnosti, disociální porucha osobnosti, emočně nestabilní porucha osobnosti a závislá porucha osobnosti. Obecně se tyto poruchy charakterizují jako těžká narušení v charakterové konstituci a tendencích chování jedince. Vágnerová (2012, s. 518) cituje Kafku, který poruchy osobnosti rozděluje do tří skupin. Poruchy osobnosti, které mají podobné

příznaky jako určitá duševní onemocnění (např. paranoidní porucha osobnosti), sociopatické poruchy osobnosti, u kterých je hlavním problémem vztah ke společnosti a jejím normám (např. disociální porucha osobnosti), a poruchy, u kterých je hlavním problémem pojetí sebe samého, zranitelnost a přecitlivělost.

4 Péče o klienty s duševním onemocněním

Služby v oblasti péče o duševní zdraví mohou mít různý rozsah a různé cíle. Cílem těchto sociálních služeb může být obnovení stavu duševní rovnováhy či dlouhodobé léčení a podpora ve stabilizovaném stavu. Lidé s duševním onemocněním často vyhledávají cílenou pomoc, může se jednat například o pomoc s problémy ve sféře občanského, pracovního a rodinného práva a informace v oblasti sociálního zabezpečení. Dále se může jednat o specifické intervence, jako například poradenství (Matoušek, Koláčková, Kodymová, 2005).

V průběhu léčby se klient s duševním onemocněním pravděpodobně setká s mnoha odborníky. Jako první to většinou bývá praktický lékař, psycholog nebo psychiatr. V počáteční fázi léčby je zásadní vysvětlení celé problematiky duševního onemocnění klientovi, povzbuzení a navázání důvěrného vztahu mezi psychologem či psychiatrem a klientem. Dále se klient pravděpodobně setká se sociálním pracovníkem. Sociální pracovník klientovi může poskytnout veškeré potřebné informace týkající se jeho aktuální situace. Dalšími odborníky v péči mohou být např. terapeuti, kteří pracují v rámci individuální či skupinové terapie a pracovníci v rámci podpory zaměstnávání. Může se jednat např. o pracovníka chráněných dílen a job clubů či asistenta, který s klientem navštěvuje nové zaměstnání a pomáhá mu s orientací, pochopením úkolů a navazováním vztahů (Mahrová, Venglářová, Čadková-Svejkovská, 2008).

Problémem propojenosti a návaznosti jednotlivých služeb může být jejich dostupnost. Ve velkých městech je nabídka pomoci komplexní a poměrně snadno dostupná. V místech s nižší dostupností je péče často zprostředkovávána pouze léčebnami, kam musí klienti dojíždět. Z důvodu dlouhého dojíždění a nedostupnosti služeb je proto sociální péče často nahrazována péčí zdravotní, která není komplexní a duševně nemocný nemá přímou odpovědnost za svou léčbu (Mahrová, Venglářová, Čadková-Svejkovská, 2008).

4.1 Komunitní péče

Duševní onemocnění lidem často ovlivňuje fungování téměř ve všech oblastech života. V těchto případech je vhodná komplexní zdravotně-sociální péče, poskytovaná

profesionály a za spolupráce jednotlivých složek na různých úrovních (zařízení, region, stát) (Matoušek, Koláčková, Kodymová, 2005). Komplexní systém pomoci vystihuje pojem komunitní péče. „Komunitní péče je široký soubor služeb, programů a zařízení, jehož cílem je pomoci lidem s duševní poruchou žít co nejvíce v podmínkách běžného života, subjektivně co neuspokojivějším způsobem tak, aby mohly být co nejvíce uspokojeny jejich zdravotní, psychologické a sociální potřeby. Mezi postupy komunitní péče patří kromě léčby i podpora sociálních rolí, zejména v oblasti práce, bydlení a sociálních kontaktů, a podpora vztahů s rodinou, přáteli a dalšími lidmi“ (Pěč, 2023). Komunita je v sociální práci vymezena ve třech kategoriích – lokalitou (městská část, obec apod.), skupinou lidí, které spojují společné podmínky a skupinou lidí, které spojuje společný problém (Mahrová, Venglářová, Čadková-Svejkovská, 2008).

Komunitní péče je spojena s deinstitucionalizací, neboli snahou o redukci velkých psychiatrických léčeben a jejich přeměnu ve služby komunitní. V konceptu vyvážené péče jsou do systému péče zapojeni praktičtí lékaři, specializované ambulantní psychiatrické služby a týmy, psychiatrická oddělení všeobecných nemocnic, krizové služby a denní stacionáře, rezidenční péče v komunitě a služby psychiatrické rehabilitace (Pěč, 2023).

V rámci podpory zaměstnávání by do komplexní péče o klienta dle Ďurecha (2014) měly patřit mimo jiné následující služby: nácviky sociálních dovedností, centra sociální rehabilitace, chráněná práce, pracovní rehabilitace v sociálně terapeutických dílnách a služba podporované zaměstnávání.

4.2 Sociální služby pro klienty s duševním onemocněním

Podle zákona č. 108/2006 Sb., o sociálních službách má každá osoba nárok na bezplatné poskytnutí základního sociálního poradenství. Pomoc musí vycházet z individuálních potřeb osob, podporovat rozvoj jejich samostatnosti, motivovat je a posilovat sociální začlenění. Sociální služby dle zákona o sociálních službách zahrnují sociální poradenství, služby sociální péče a služby sociální prevence (Příručka pro personální agendu a odměňování, 2023).

4.2.1. Sociální poradenství

Sociální poradenství dle § 37 zahrnuje základní sociální poradenství a odborné sociální poradenství. Základní sociální poradenství poskytuje potřebné informace k řešení nepříznivé sociální situace, je to základní činnost při poskytování všech druhů sociálních služeb. Odborné sociální poradenství je zaměřeno na potřeby jednotlivých okruhů sociálních skupin. Obsahuje zprostředkování kontaktu se společenským prostředím, sociálně terapeutické činnosti a pomoc při uplatňování práv, oprávněných zájmů a při obstarávání osobních záležitostí (Příručka pro personální agendu a odměňování, 2023).

4.2.2. Služby sociální péče

§ 38 uvádí, že „Služby sociální péče napomáhají osobám zajistit jejich fyzickou a psychickou soběstačnost, s cílem podpořit život v jejich přirozeném sociálním prostředí a umožnit jim v nejvyšší možné míře zapojení do běžného života společnosti, a v případech, kdy toto vylučuje jejich stav, zajistit jim důstojné prostředí a zacházení. Každý má právo na poskytování služeb sociální péče v nejméně omezujícím prostředí“ (Příručka pro personální agendu a odměňování, 2023).

Ze služeb sociální péče jsou osobám s duševním onemocněním určeny tyto služby:

- Osobní asistence § 39
- Pečovatelská služba § 40
- Podpora samostatného bydlení § 43
- Centra denních služeb § 45
- Denní stacionáře § 46
- Týdenní stacionáře § 47
- Domovy se zvláštním režimem § 50
- Chráněné bydlení § 51
- Sociální služby poskytované ve zdravotnických zařízeních lůžkové péče § 52 (Příručka pro personální agendu a odměňování, 2023).

4.2.3. Služby sociální prevence

§53 uvádí, že „Služby sociální prevence napomáhají zabránit sociálnímu vyloučení osob, které jsou tímto ohroženy pro krizovou sociální situaci, životní návyky a způsob

života vedoucí ke konfliktu se společností, sociálně znevýhodňující prostředí a ohrožení práv a oprávněných zájmů trestnou činností jiné fyzické osoby. Cílem služeb sociální prevence je napomáhat osobám k překonání jejich nepříznivé sociální situace a chránit společnost před vznikem a šířením nežádoucích společenských jevů“ (Příručka pro personální agendu a odměňování, 2023).

Ze služeb sociální prevence jsou osobám s duševním onemocněním určeny tyto služby:

- Telefonická krizová pomoc § 55
- Služby následné péče § 64
- Sociálně terapeutické dílny § 67
- Terapeutické komunity § 68
- Sociální rehabilitace § 70
- Centrum duševního zdraví § 70a.

5 Kariérové poradenství

„Kariérové poradenství je proces, v rámci kterého mají lidé v průběhu celého života možnost poznat a rozvíjet své schopnosti, dovednosti a zájmy. Umožňuje lidem řídit jejich individuální dráhu ve vzdělávání a odborné přípravě, v práci i v jiných oblastech, a využívat k tomu schopnosti a dovednosti, které mají“ (MŠMT, 2023).

Podoby kariérového poradenství mohou být různé. Může být realizováno formou individuální či skupinovou. Cílem či podstatou kariérového poradenství může být volba vzdělávací a profesní dráhy, volba prvního zaměstnání, změna zaměstnání, návrat do pracovního procesu či změna původní kvalifikace a povolání (MŠMT, 2023).

Kariérové poradenství lze rozdělit do několika oblastí dle věkových skupin klientů.

- **Poradenství v předškolním věku** – zajišťováno především školními poradenskými centry (pedagogicko-psychologické poradny a speciálně pedagogická centra). Centra poskytují poradenské služby i v oblasti vzdělávání a péče o děti s handicapem (euroguidance.cz, 2023).
- **Poradenství na základních a středních školách** – poradenské služby ve škole zajišťuje zpravidla výchovný poradce ve spolupráci se školním metodikem prevence a třídními učiteli. Kariérové poradenství při rozhodování o další vzdělávací či profesní dráze žáků a studentů může být součástí činnosti výchovného poradce. Dále se na kariérovém poradenství ve škole může podílet i speciální pedagog nebo školní psycholog (euroguidance.cz, 2023).
- **Poradenství na vysokých školách** – na vysokých školách jsou často zavedena poradenská centra, kde je poskytováno poradenství v oblasti vzdělávání, psychologické poradenství, právní pomoc, sociální poradenství a kariérové poradenství. Na některých vysokých školách se nacházejí i specifická kariérová centra. Poradenské služby mohou studentům pomoci s výběrem nebo změnou oboru studia na základě poskytnutých testů studijních dovedností a zájmů (euroguidance.cz, 2023).
- **Poradenství pro dospělé** – poradenství v oblasti zaměstnanosti je poskytováno Úřadem práce České republiky a neziskovými organizacemi. Bezplatné kariérové poradenství je dostupné především nezaměstnaným či

znevýhodněným skupinám obyvatel. Pro osoby, které nejsou ve znevýhodněné pozici, je kariérové poradenství nabízeno především jako placená služba soukromých poradců a agentur (euroguidance.cz, 2023).

- **Celoživotní poradenství** – souvislý proces, který umožňuje osobám všech věkových kategorií rozvíjet své schopnosti, dovednosti a zájmy. Dovednosti, které klienti v procesu celoživotního kariérového poradenství rozvíjejí, se nazývají dovednosti pro řízení vlastní kariéry (career management skills) (euroguidance.cz, 2023).

5.1 Specifika kariérového poradenství pro klienty s duševním onemocněním

Vzhledem k tomu, že každé duševní onemocnění ovlivňuje každého člověka individuálně, je poněkud složité generalizovat určitá specifika. Obecně by u osob s duševním onemocněním mělo být pamatováno na soulad mezi potřebami a možnostmi klienta a nalezení vhodných pracovních podmínek (praceprozp.cz, 2023). Léčby dlouhodobého duševního onemocnění se účastní mnoho odborníků z různých oblastí s cílem najít ideální specifickou cestu ke zvládnutí onemocnění a pomoc ve všech oblastech života. Pro každého odborníka je důležité znát své místo v systému. Často se může stát, že kariérový poradce bude tím, kdo klienta odkáže na jiného specialistu. Důležitá je znalost vlastních kompetencí a poskytnutí klientovi reálnou nabídku. Užitečná je vlastní sbírka kontaktů či adres, kam je případně možné klienta odkázat (Mahrová, Venglářová, Čadková-Svejkovská, 2008).

Studie publikovaná v roce 2006 kolektivem autorů Gewurtz, Kirsh, Jacobson a Rappolt v Torontu se zaměřovala na vliv duševního onemocnění na pracovní potenciál a kariérní růst. Prostřednictvím rozhovorů s jedinci se zkušeností s duševním onemocněním bylo zjištěno, že takové znevýhodnění ovlivňuje jejich život a kariéru v několika podobách. Mezi výzvy, se kterými se jedinci potýkají patří zvládnání symptomů, strach ze zhoršení psychického stavu, stigma, diskriminace a vytvoření identity zaměstnance nebo pracujícího jedince. Několik respondentů zmínilo, že kvůli duševnímu onemocnění nedokázali udržet pozornost při studiu či v práci a v důsledku toho měli limitované možnosti. Dalším zmiňovaným faktorem byl stres a strach z neúspěchu, který jedincům znemožňoval efektivně pracovat a snižoval jejich

sebevědomí. Duševní onemocnění se často začne projevovat během mladé dospělosti, což může jedincům značně narušit kariérní růst či studium. Dalším faktorem je strach ze zhoršení psychického stavu. Strach ovlivňuje vize budoucnosti, a tím jedincům znemožňuje návrat do práce, jelikož se bojí, že to co již zvládali dříve jim v budoucnosti bude dělat potíže. Většina účastníků zmiňovala, že pozitivní vliv na ně měla podpora z okolí a naopak negativní vliv vytvořené stigma na pracovišti a nedůvěra. Jeden z účastníků dále zmínil vnitřní konflikt mezi identitou duševně nemocného a identitou zaměstnance, který popírá svou nemoc a je schopný efektivní práce. Účastník nebyl schopen tyto dvě identity skloubit, tudíž sám sebe vnímal pouze jako člověka s duševním onemocněním nebo člověka schopného pracovat (Gewurtz, Kirsh, Jacobson a kol., 2006).

5.1.1. Principy komunikace s klienty s duševním onemocněním

„Poradenství je taková spolupráce mezi klientem a pracovníkem, kdy nabízíme duševně nemocnému rady, nápady, návody či náměty. Vždy jen tehdy, pokud si to sám klient přeje a sám přichází s tím, že pociťuje překážky a zábrany k dosažení svého cíle“ (Komunitní centrum v Praze Komunikujeme, 2019).

Poradenství by měl poradce poskytovat tak, aby poskytnuté rady byly v souladu s individuálními potřebami klienta. Důležitým faktorem je zpětná kontrola, kdy poradce ověřuje, zda jsou poskytnuté rady a návody klientovi přínosné a odpovídají jeho představám (Komunitní centrum v Praze Komunikujeme, 2019).

Plesník a Šobáňová (2014, s. 98) uvádí tři základní rady, které může kariérní poradce využít při práci s lidmi se špatným zdravotním stavem. Jako první uvádí psychickou podporu. Se špatným zdravotním stavem, psychickým ale i fyzickým, se lidé obecně vyrovnávají obtížně. Psychická nepohoda se pak může promítat do všech aspektů života – např. snížená motivace, nedostatek energie, pocity smutku. Kariérní poradce může klientovi pomoci tím, že se ho bude snažit pochopit a vžít se do jeho situace. Dále může klientovi pomoci vyrovnat se s tím, co změnit nelze, a nasměrovat ho ke změně toho, co je možné. Jako druhou radu Plesník a Šobáňová uvádí objektivní zmapování současné situace klienta. Poradce je schopen nahlížet na klientovu situaci zvenčí a objektivně, tudíž mu může pomoci s definováním možností či řešení, které klient považuje za nejlepší. Poradce by se společně s klientem měl zabývat nejen jeho

omezením a znevýhodněním, ale také dovednostmi a kompetencemi. Za poslední užitečnou radu Plesník považuje rozbor možností a výběr strategie. Tato myšlenka spočívá v nalezení takové pracovní pozice, u které bude klient schopen podávat nadprůměrné výkony v porovnání s uchazeči bez znevýhodnění. Pokud je nutná změna dosavadního oboru, je prospěšné se zamyslet nad silnými stránkami klienta a zjistit, pro které další profese má předpoklady, či na které profese by se mohl requalifikovat (Plesník, Šobáňová, 2014).

Při práci s klientem s duševním onemocněním je důležitá již zmiňovaná podpora a naděje. Vhodnou metodou výběru povolání můžou být pozice zkušební či zkoumající, což znamená, že na celý proces hledání a zkoušení nového zaměstnání se klient snaží nahlížet jako na nabírání nových zkušeností, spíše než hledání zaměstnání, které můžeme dělat celý život. Tyto zkušenosti je pak možné využít v ujasnění si silných a slabých stránek a rozšiřují klientovy kompetence (Rubin, 2007).

5.1.2. Stigmatizace

Při práci s osobami s duševním onemocněním by si měl poradce být vědom toho, že si klient často se svou nemocí nese i další důsledky a omezení. Jedním z těchto důsledků je stigma. Dle České psychiatrické společnosti „stigma znamená společenské odmítání domnělých nebo skutečných vlastností, přesvědčení nebo chování, které odporují sociálním normám. Stigma duševní nemoci je charakterizováno nedostatkem vědomostí o duševních nemocech, strachem, předsudky a diskriminací“ (Pěč, 2019).

Stigmatizace duševně nemocných vede k jejich nízké zaměstnanosti. Na vině mohou být stigmatizující postoje zaměstnavatelů, nedostatek vhodných pracovních pozic, strach duševně nemocných z odhalení jejich nemoci v zaměstnání a nedostatečná rehabilitační podpora (Pěč, 2019). V posledních letech bylo v mnoha zemích včetně České republiky vyvinuto úsilí o destigmatizaci duševních onemocnění. V září roku 2017 byl realizován projekt Destigmatizace lidí s duševním onemocněním v ČR, který byl dokončen v listopadu roku 2022. Dle oficiálních webových stránek narovinu.net (2017) „projekt řeší nutnost zajištění efektivní a na poznatcích založené destigmatizace lidí s duševním onemocněním a její komunikaci v ČR“. Strach ze stigmatizace vede k tomu, že lidé s duševním onemocněním často nechtějí vyhledávat odbornou pomoc, což vede k prohloubení duševních problémů. V důsledku stigmatizace dochází ke

zhoršení ekonomické situace, možností vzdělávání a uplatnění na trhu práce (narovinu.net, 2017).

5.2 Životní dráha

Při kariérovém poradenství je důležité vnímat širší souvislosti života klienta. Kromě prostředí, ze kterého pochází, kam je či byl směřován blízkými je důležité určit, v jaké životní etapě se momentálně nachází. Navarová a Lancová (2019, s. 10) citují Hroníka, který rozděluje životní dráhu člověka do následujících sedmi etap:

- Životní dráha do 25 let věku – období kvalifikace, volby povolání a získávání kompetencí k vybrané profesi
- Životní dráha od 25 do 35 let věku – období budování kariéry, může docházet k povýšení a profilaci
- Životní dráha od 35 do 45 let věku – období úspěchu a realizace, člověk může považovat toto období jako vrchol kariéry
- Životní dráha od 45 do 50 let věku – v tomto období většina lidí již neuvažuje o změně povolání, může docházet k povýšení a předávání zkušeností
- Životní dráha od 50 do 60 let věku – lidé nacházející se v této etapě mohou mít strach ze ztráty zaměstnání a tím ztráty jisté tradice a postavení
- Životní dráha od 60 do 65 let věku – v tomto období se pracovní kariéra obvykle ukončuje a nastává předdůchodové či důchodové období
- Životní dráha po 65 letech věku – tato etapa je také nazývána věkem moudrosti, aktivní jedinci obohacují druhé svými zkušenostmi (Navarová, Lancová, 2019).

Mnoho autorů rozděluje životní dráhu a etapy kariéry odlišně. Věk klienta v určování životní fáze není tak důležitý, jako jeho pracovní zkušenosti a mentální stav, ve kterém se nachází. Pokud do klientovy životní dráhy zasáhne událost, jako např. duševní onemocnění, mohou se jednotlivé fáze značně lišit ve věkovém vymezení od definice. Pokud do první etapy životní dráhy zasáhne nezaměstnanost v důsledku duševního onemocnění, klient může být znevýhodněn oproti vrstevníkům a je potřeba tuto průzkumnou fázi podpořit. Práce se v tomto období podílí na celkovém životním stylu jedince a jeho individualizaci a profesní orientaci (Navarová, Lancová, 2019).

Pokud klient neměl možnost se profesně orientovat a neví, kam směřovat, je vhodné využít testy zájmů a profesní orientace. Obvykle se využívají testy znalostí a dovedností, testy osobnosti, testy speciálních schopností a schopností obecných. Ke zjištění typu osobnosti dle pracovního prostředí, které odpovídá klientovu zaměření, lze použít teorii RIASEC, kterou popsal John Lewis Holland. V teorii je vymezeno šest typů profesní orientace: R (praktický), I (vědecký), A (umělecký), S (pečující), E (vůdčí), C (úřední) (Navarová, Lancová, 2019).

5.3 Služby kariérového poradenství pro klienty s duševním onemocněním

Pojem kariérové poradenství se v současné době v sociálních službách nepoužívá, i přes to, že existuje mnoho služeb, které poradenství v oblasti zaměstnanosti nabízí. Tyto služby mají často název „podpora zaměstnávání“, „Job club“, „pracovní rehabilitace“ či „sociální rehabilitace“. Dle typu služby je pomoc zaměřena na různé aspekty v problematice zaměstnávání.

5.3.1. Job club

Job club je služba nabízená Úřadem práce ČR či jinými nestátními organizacemi. Je určen uchazečům o zaměstnání, kteří mají snahu se uplatnit na trhu práce. Dále se job club může specifikovat na určité skupiny uchazečů, např. dle věku, osoby se zdravotním omezením, osoby po mateřské či rodičovské dovolené, osoby pečující o osobu blízkou apod. Job club slouží především k zlepšení komunikace, posílení sebevědomí, získání orientace na trhu práce, odreagování se, ujasnění si možností a cílů a poznání nových lidí, kteří se nachází v podobné situaci. V rámci nácviku dovedností se klient formou modelových situací a diskuzí zlepšuje v kompetencích, které jsou potřeba pro získání a udržení zaměstnání. Může se jednat například o psaní žádosti o zaměstnání, životopisu, nácvik správného jednání se zaměstnavateli a prezentaci sebe sama (Úřad práce ČR, 2023).

5.3.2. Podporované zaměstnávání

Dle České unie pro podporované zaměstnávání je podporované zaměstnávání „časově omezená služba určená lidem, kteří hledají placené zaměstnání v běžném pracovním prostředí. Jejich schopnosti získat a zachovat si zaměstnání jsou přitom z různých

důvodů omezeny do té míry, že potřebují individuální dlouhodobou a průběžně poskytovanou podporu poskytovanou před i po nástupu do práce“ (Česká unie pro podporované zaměstnávání, 2023). Cílem podporovaného zaměstnávání je získání a zachování si vhodného zaměstnání na otevřeném trhu práce a zvýšení míry samostatnosti uživatelů služeb. Podpora je poskytována individuálně dle možností a omezení klienta. Zaměstnavatelům je poskytována podpora v rámci administrativy a pomoc s úpravou pracovního místa tak, aby vyhovovalo jak klientovi, tak zaměstnavateli (Česká unie pro podporované zaměstnávání, 2023).

Proces podporovaného zaměstnávání je v ideálním případě ohraničen, a to na počátku, projevením zájmu o podporu, a na konci, kdy má klient vhodné uplatnění na trhu práce a již dále nepotřebuje služby podporovaného zaměstnávání. Samotný proces lze rozdělit na 4 fáze: domluvení spolupráce mezi klientem a poskytovatelem služby, plánování kariéry klienta, zprostředkování vhodného pracovního místa a trénink dovedností, podpora klienta po uzavření pracovněprávního vztahu. V rámci těchto fází probíhá několik činností, které se mohou vzájemně překrývat či opakovat. Jde například o zjišťování dovedností a případně rozvíjení dovedností vztahující se k vhodnému pracovnímu místu, hledání vhodných příležitostí, sestavení osobního profilu, podpora při jednání se zaměstnavatelem, postupné snižování podpory a závěrečné vyhodnocení přínosu (Rytmus – od klienta k občanovi, z.ú., 2023).

5.3.3. Metoda IPS

Individuální umístění a podpora zaměstnanců (Individual Placement and Support) je metoda podporovaného zaměstnávání, která má několik klíčových principů: placená práce v běžných podmínkách, rychlé nalezení pracovního místa (ideálně do jednoho měsíce), podpora klienta a zaměstnavatele, práce odpovídající požadavkům klienta. Myšlenkou této metody je předpoklad, že nácvik pracovních dovedností je efektivnější na reálném pracovním místě, spíše než nácvik teoretický (Štěpita, 2019). Metoda pochází původně z USA a Anglie, a byla podrobena mnoha výzkumům. Studie autorů Drake, Bond a Becker z roku 2012 se věnovala porovnání míry osob zaměstnaných na otevřeném trhu práce při využití metody IPS oproti jiným programům, zaměřujících se na podporu zaměstnávání. V součtu získalo práci 69 % osob, které využili službu IPS, oproti 25 % osob v jiných programech (Swanson, Becker, 2012). V České republice

se mimo jiných organizací metodou IPS zabývá organizace Fokus z.ú., kde je metoda zařazena jako součást komplexní pomoci.

5.3.4. Pracovní rehabilitace

MPSV (2023) charakterizuje pracovní rehabilitaci následovně: „Pracovní rehabilitace je souvislá činnost zaměřená na získání a udržení vhodného zaměstnání osoby se zdravotním postižením. Pracovní rehabilitace je určena osobám se zdravotním postižením (dále jen „OZP“). Tuto skutečnost OZP doloží posudkem, potvrzením orgánu sociálního zabezpečení nebo rozhodnutím orgánu sociálního zabezpečení. Na pracovní rehabilitaci mohou být na základě doporučení ošetřujícího lékaře vydaného jménem poskytovatele zdravotních služeb zařazeny fyzické osoby, které jsou uznány za dočasně neschopné práce, a na základě doporučení okresní správy sociálního zabezpečení vydaného v rámci kontrolní lékařské prohlídky též fyzické osoby, které přestaly být invalidními.“

Pracovní rehabilitace zahrnuje především poradenskou činnost zaměřenou na volbu povolání, zaměstnání či jiné výdělečné činnosti. Dále také teoretickou a praktickou přípravu k zaměstnání, zprostředkování, udržení či změnu zaměstnání nebo povolání a vytváření vhodných podmínek pro výkon zaměstnání (Úřad práce ČR, 2022).

Součástí systému komunitní péče o duševně nemocné je mimo jiné i pracovní rehabilitace. V takových programech se počítá s tím, že klient v důsledku svého onemocnění delší dobu nepracoval a došlo tím ke ztrátě mnoha pracovních dovedností a návyků. Také se počítá s takovými klienty, kteří v práci opakovaně selhávají či nikdy předtím nepracovali. Klíčovým faktorem pracovní rehabilitace je podpora odborníků, například sociálních pracovníků či socioterapeutů. Pracovní místa se vybírají s ohledem na preference a dovednosti člověka a to většinou na zkrácený pracovní úvazek. V práci je klient dále podporován s cílem dlouhodobého udržení zaměstnání (Beranová, 2017).

V souvislosti s pracovní rehabilitací existují programy rozvíjející pracovní dovednosti klientů. Takové programy mohou dle Beranové (2017) zahrnovat následující nabídku služeb:

- „Pracovní terapie.

- Sociálně-terapeutické dílny, případně chráněné dílny.
- Chráněné pracovní místo.
- Přejícné zaměstnání.
- Tréninková pracovní místa.
- Podpůrné edukativní programy.
- Podporované zaměstnávání“.

5.3.5. Chráněné pracovní místo

S novelou zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti je od 1.1. 2018 chráněné pracovní místo označováno jako pracovní místo pro osobu se zdravotním postižením. „Pracovním místem zřízeným pro osobu se zdravotním postižením se rozumí pracovní místo, které zaměstnavatel zřídil pro osobu se zdravotním postižením na základě písemné dohody uzavřené s Úřadem práce. Na zřízení pracovního místa pro osobu se zdravotním postižením poskytuje Úřad práce zaměstnavateli příspěvek. Pracovní místo zřízené pro osobu se zdravotním postižením musí být takovou osobou obsazeno po dobu 3 let“ (Zákony pro lidi.cz, 2023).

5.3.6. Sociální rehabilitace a sociálně terapeutické dílny

Dle § 70 zákona č. 108/2006 Sb., o sociálních službách je poskytována formou ambulantních nebo terénních služeb či formou pobytových služeb v centrech sociálně rehabilitačních služeb. Forma terénních a ambulantních služeb zahrnuje nácvik dovedností pro zvládnutí péče o vlastní osobu, soběstačnosti, zprostředkování kontaktu se společenským prostředím, aktivizační a vzdělávací činnosti a pomoc při uplatňování práv. Služby poskytované formou pobytových služeb poskytují ubytování, stravu a pomoc při osobní hygieně. Cílová skupina osob není zákonem jasně definována, ale lze vyvodit, že cílovou skupinou jsou především osoby se sníženou soběstačností z důvodu zdravotního postižení. Cílem sociální rehabilitace je zlepšení samostatnosti v běžném životě (MPSV, 2012).

Sociálně terapeutické dílny (dříve chráněné dílny) jsou ambulantní služby pro osoby se sníženou soběstačností z důvodu zdravotního postižení. Cílem je rozvíjení dovedností a osvojení návyků, které zvyšují možnost uplatnění se na otevřeném trhu práce. Naučené návyky a dovednosti získané v procesu sociální rehabilitace může klient uplatnit a dále rozvíjet prostřednictvím sociálně terapeutických dílen. Tato

služba tedy představuje další stupeň v přechodu na chráněný či otevřený trh práce. Pokud klient na další stupeň přejít nemůže nebo nechce, je pro něj sociálně terapeutická dílna místem, kde může smysluplně trávit čas a seberealizovat se (MPSV, 2012).

5.3.7. Sociální podnikání, sociální firma

Dle společnosti České sociální podnikání (2023) se sociálním podnikem rozumí „subjekt sociálního podnikání, tj. právnická osoba založení dle soukromého práva nebo její součást nebo fyzická osoba, které splňují principy sociálního podniku. Sociální podnik naplňuje veřejně prospěšný cíl, který je formulován v zakládacích dokumentech. Vzniká a rozvíjí se na konceptu tzv. trojího prospěchu – ekonomického, sociálního a enviromentálního“ (České sociální podnikání. 2023). Integrovaní sociální podnik může být založen pouze pod podmínkou, že zaměstnává a začleňuje osoby znevýhodněné na trhu práce. Například organizací Fokus Praha jsou vedeny tři sociální firmy. Zaměstnávají osoby se zdravotním znevýhodněním, převážně osoby s duševním onemocněním. Mezi sociální firmy patří Prádelna u Mandelíků, Zahrada a Dílna u Krejčíků. Sociální firmy nabízí zaměstnancům podporu, vstřícný přístup a flexibilní pracovní dobu (fokus-praha.cz, 2023).

5.4 Neziskové organizace poskytující kariérové poradenství osobám s duševním onemocněním v Praze a okolí

Neziskové organizace, které se zaměřují na pomoc lidem s duševním onemocněním, obvykle nabízí pomoc při hledání vhodného zaměstnání na otevřeném či chráněném trhu, trénink pracovních a sociálních dovedností prostřednictvím tréninkových kaváren či Job clubů, podporu v jednání se zaměstnavatelem, asistenci při nástupu do nového zaměstnání, pomoc při tvorbě životopisu a možnost podporovaného zaměstnávání.

5.4.1. Green Doors z.ú.

Nezisková organizace Green Doors vznikla v roce 1993. Pomáhá lidem se zkušeností s duševním onemocněním, jejichž stav je víceméně stabilizovaný a jsou ve věku od 18 do 75 let s bydlištěm nebo působením v Praze. Klientům pomáhá získat pracovní a

sociální dovednosti, které jim umožní se lépe připravit na vstup do běžného zaměstnání. Klienti si mohou v rámci programů rozvíjet či obnovovat pracovní dovednosti v tréninkových kavárnách. Organizace Green Doors provozuje celkem tři podniky, kde probíhá pracovní trénink – Café Na půl cesty, V. kolona a Mlsná Kavka. Pracovní trénink v tréninkových kavárnách spočívá ve zlepšení organizace a plánování práce, soustředění, komunikaci a samostatnosti. Dalším z projektů je „Cesta do práce“. Projekt nabízí podporu při hledání a udržení práce, podporu při zotavení, podpůrnou skupinu, vzdělávání a kurzy (Green Doors, z.ú., 2023).

5.4.2. Fokus Praha z.ú.

Fokus vznikl jako jedna z prvních neziskových organizací v roce 1990. Posláním organizace je podpora lidí se zkušeností s duševním onemocněním, kterým nabízí komplexní komunitní péči. Problematikou zaměstnávání osob s duševním onemocněním se zabývá „tým podpory zaměstnávání“. Cílem této služby je podpora klientů v tom, aby našli možnosti osobní realizace ve společnosti prostřednictvím pracovního uplatnění. Poskytují potřebné informace a osobní podporu při výběru, získání a udržení vhodného zaměstnání a také trénink dovedností, jako např. příprava na pracovní pohovor, komunikace a chování na pracovišti, profesní životopis a motivační dopis (fokus-praha.cz, 2023).

5.4.3. BONA o.p.s.

BONA o.p.s. nabízí chráněné bydlení, služby terénních pracovníků, poradenství a podporu zaměstnávání. V rámci podpory zaměstnávání nabízí práci na chráněných pracovištích, kde se klienti mohou věnovat nácviku pracovních a sociálních dovedností. Klient si může zvolit, jaký typ služby sociální rehabilitace je pro něj nejvhodnější a poté plynule přejít do jiného typu dle jeho momentální situace a cílů. Organizace provozuje rehabilitační dílny, kde klienti mohou zlepšovat své dovednosti a návyky jako např. dodržování pracovního režimu, kontakt s lidmi na pracovišti a ujasnění si, jaké pracovní uplatnění by bylo v budoucnosti pro klienta vhodné. Výhodou rehabilitační dílny je flexibilní pracovní doba a tempo práce, které je možné si upravit dle aktuálních možností. Mezi chráněná pracoviště patří Komunitní centrum JEDNA BEDNA a Šicí dílna, Sklářská dílna, úklidy společných prostor a údržba zeleně. Dále BONA nabízí službu „Podporované zaměstnávání metodou IPS

(Individual Placement and Support)“. V rámci této služby pracovní konzultanti pomáhají klientům s hledáním a udržением zaměstnání, ujasněním priorit v kariéře, psaním životopisu a přípravou na pohovor. Po přijetí klienta do zaměstnání je nabízena podpora při zaučování přímo na pracovišti (bona-ops.cz, 2023).

5.4.4. ESET-HELP, z.s.

Organizace ESET-HELP poskytuje péči lidem s duševním onemocněním a nabízí služby navazující na zdravotnickou péči, rehabilitaci a psychosociální poradenství. Klientům pomáhá získat stabilitu, obnovit a rozšířit dovednosti a tím překonat jejich nepříznivý stav. Cílem těchto služeb je dosažení plnohodnotného a spokojeného života klienta. Organizace zprostředkovává komunitní terénní tým, který podporuje klienty v jejich domácím prostředí. Dále chráněné bydlení, které pomáhá klientům v nábívkou dovedností spojených se samostatným bydlením a nezávislostí. Centrum denních aktivit podporuje sociální dovednosti a navazování mezilidských vztahů. Služba podpora zaměstnávání poskytuje pomoc při volbě, hledání a udržení zaměstnání, možnost pracovního tréninku v tréninkové kavárně a samostatné pracovní pozice jako např. pomocný administrativní pracovník (esethelp.cz, 2023).

5.4.5. Terapeutické centrum Modré dveře, z.ú.

Terapeutické centrum Modré dveře poskytuje služby ve třech centrech, a to v Praze, v Říčanech a v Kostelci nad Černými lesy. Každé centrum se liší svou nabídkou dle potřeby konkrétních služeb na daném místě. Organizace se zabývá zkvalitňováním života lidí, kteří potřebují podporu v různých životních situacích. Mezi nabízené služby patří např. psychoterapie, krizová pomoc, sociální aktivizace, sociální rehabilitace a supervize. V rámci sociální rehabilitace je klientům poskytována pomoc v oblasti zaměstnávání, a to prostřednictvím individuálních konzultací (Terapeutické centrum Modré dveře, z.ú., 2023).

5.4.6. Fosa, o.p.s.

Společnost Fosa vznikla v roce 2010 a jejím posláním je poskytovat lidem se znevýhodněním takovou podporu, aby mohli žít běžným způsobem života v běžném prostředí. Mezi služby organizace patří podporované zaměstnávání, podpora samostatnosti a osobní asistence. Podporované zaměstnávání je poskytováno lidem od 18 do 65 let žijícím na území města Prahy, kteří nemohou získat nebo zachovat

pracovní místo z důvodu snížené úrovně dovedností k tomu potřebných. Cílem služby je získání stabilního pracovního uplatnění na otevřeném trhu práce, které vyhovuje předpokladům a představám klienta (Fosa, o.p.s., 2023).

5.4.7. Rytmus, o.p.s.

Nezisková organizace Rytmus poskytuje podporu lidem se zdravotním postižením v aktivním začleňování do společnosti. Mezi poskytované sociální služby patří sociální rehabilitace, podporované zaměstnávání, tranzitní program, podpora samostatného bydlení a poradna. V rámci podporovaného zaměstnávání pomáhá klientům najít silné stránky a propojit jejich schopnosti s požadavky zaměstnavatele. Poskytuje pomoc s přípravou na pohovor, doprovod a asistenci přímo na pracovišti (Rytmus – od klienta k občanovi, z.ú., 2023).

PRAKTICKÁ ČÁST

Cílem praktické části je zjistit, zda je kariérové poradenství pro osoby s duševním onemocněním ve vybraném regionu dostupné, dostačující a naplňuje potřeby klientů a to prostřednictvím průzkumného šetření. Práce zhodnotí na základě dotazníkového šetření zda je dle respondentů tato hypotéza pravdivá.

Dotazník obsahuje otevřené otázky, které umožňují volnou tvorbu odpovědi, a polouzavřené otázky. Polouzavřené otázky kombinují typ otázek otevřených a uzavřených. Prostřednictvím možnosti „jiné“ umožňují respondentovi zvolit si jednu z nabízených odpovědí či volně vyjádřit svůj názor (Dotazník-online, 2007).

6 Charakteristika místa šetření

Respondenti byli za účelem vyplnění dotazníku kontaktováni prostřednictvím organizací, ve kterých se účastní vybraného programu. Mezi oslovené organizace patří Green Doors z.ú., Terapeutické centrum Modré dveře z.ú., Fokus ČR, z.s., BONA o.p.s., ESET-HELP, z.s. Jelikož mají organizace k dispozici více služeb, byly kontaktovány pouze ty služby, které se zabývají problematikou zaměstnávání. Mimo jiné byly také kontaktovány tréninkové kavárny a chráněná pracoviště, které uvedené organizace provozují. Organizace byly vybrány dle zvoleného regionu (Praha a okolí) a dle nabízených služeb. Zmíněné organizace se zaměřují na pomoc lidem s duševním onemocněním či jiným znevýhodněním, a to v různých oblastech, včetně zaměstnávání.

6.1 Dotazníkové šetření

Dotazníkové šetření bylo realizováno v průběhu ledna a února roku 2023 a to v elektronické podobě prostřednictvím odkazu. Vybrané organizace byly kontaktovány prostřednictvím e-mailu. Jednotlivé organizace dále dotazník zprostředkovaly svým klientům, a to hromadným e-mailem či osobně.

Metoda dotazníkového šetření byla vybrána z důvodu vyššího počtu respondentů, jejichž odpovědi ověří pravdivost hypotézy. Vzor dotazníku je uveden v příloze této práce.

Pojem kariérové poradenství v současné době běžně nevyužívá, organizace většinou nabízí služby s názvem podpora zaměstnávání, pracovní rehabilitace, sociální rehabilitace nebo job club. Aby se předešlo nedorozumění či špatnému pochopení pojmu kariérové poradenství, jsou v jednotlivých otázkách uvedeny příklady. V úvodu dotazníku byla uvedena definice kariérového poradenství a co všechno může kariérové poradenství obsahovat, jako např. pomoc při hledání práce, rozvoj profesních dovedností, zpracování životopisu, komunikace se zaměstnavatelem, příprava na pohovor apod. Z důvodu zdánlivé neexistence kariérového poradenství v pomáhajících službách byla stanovena hypotéza „kariérové poradenství pro osoby s duševním onemocněním je ve vybraném regionu dostupné, dostačující a naplňuje potřeby klientů“.

Dotazník celkem vyplnilo 17 respondentů. Nízkou návratnost je možné přikládat tomu, že klienti organizací dostávají podobných nabídek mnoho, tudíž už nemají motivaci vyplňovat každý dotazník.

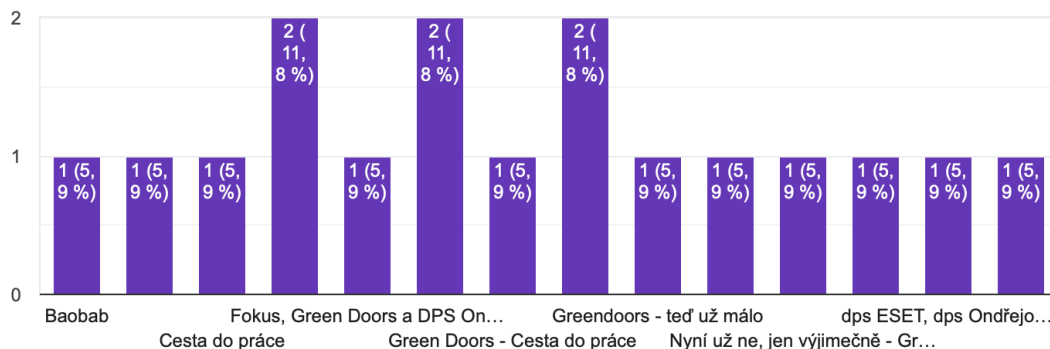
6.2 Zhodnocení výsledků dotazníkového šetření

Dotazník obsahuje celkem deset otázek, z čehož je pět otázek otevřených a pět otázek polouzavřených.

6.2.1. Jakou organizaci navštěvujete?

Většina respondentů uvedla, že navštěvují nebo navštěvovali organizaci Green Doors, přesněji 11 respondentů (61 %). Tento výsledek může být přikládán faktu, že organizace Green Doors se intenzivně věnuje problematice zaměstnávání a zastřešují několik projektů, které pomáhají lidem s duševním onemocněním v sebepoznání a

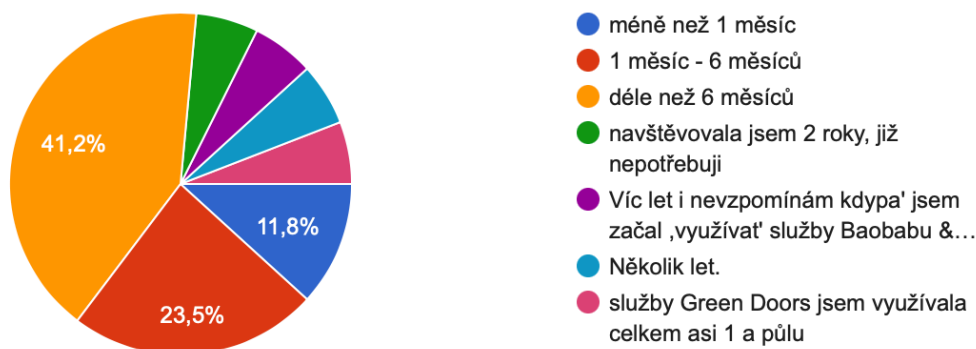
poskytují příležitost vyzkoušet si práci např. v prostředí tréninkových kaváren. Mezi ostatní zmiňované organizace patří Fokus, ESET a Baobab.



Graf 1 - odpovědi na otázku č. 1

6.2.2. Jak dlouho využíváte služeb organizace?

Ve druhé otázce mohli respondenti vybírat z několika možností, včetně možnosti „jiné“ pro vlastní vyjádření odpovědi. Mezi nabízenými odpověďmi byly možnosti: méně než 1 měsíc, 1 měsíc – 6 měsíců, déle než 6 měsíců, jiné. Většina respondentů uvedla, že organizaci navštěvuje déle než 6 měsíců. 23,5 % respondentů uvedlo, že navštěvují organizaci mezi jedním až šesti měsíci.



Graf 2 - odpovědi na otázku č. 2

6.2.3. Jak jste se o organizaci dozvěděl/a?

Nejvíce respondentů uvedlo, že se o organizaci dozvěděli od psychologa či psychiatra nebo při hospitalizaci, kde jim byla nabídnuta spolupráce ze strany organizace (33 %). 27 % respondentů organizaci doporučil či představil rodinný příslušník nebo blízká

osoba. Vlastní iniciativou se o organizaci dozvědělo 27 % respondentů, a to např. z webu nebo inzerátu.

6.2.4. Jaké konkrétní služby nyní využíváte? (např. trénink pracovních dovedností, individuální konzultace, Job club, podpůrná skupina, kurzy)

Čtvrtá otázka byla otevřená, tudíž každý respondent mohl popsat služby, které nyní využívá. Polovina respondentů uvedla, že dochází na individuální konzultace. Dva z respondentů, kteří uvedli individuální konzultace, specifikovali, že se jedná o poradenství ohledně hledání práce. 18% respondentů uvedlo, že navštěvují podpůrnou skupinu. Jeden z respondentů uvedl, že se v rámci podpůrné skupiny účastní sportovních a jiných skupinových aktivit. Dále byla zmíněna arteterapie, přednášky, pracovní a sociální rehabilitace, pomoc s vyřízením návštěv u lékaře.

6.2.5. Využil/a jste v minulosti jiných služeb, které se týkaly kariérového poradenství či podpory zaměstnávání? (např. Job club, pracovní rehabilitace, poradenství na Úřadu práce, pomoc se zpracováním životopisu, pomoc s volbou dalšího vzdělávání)

42 % respondentů uvedlo, že v minulosti žádných služeb týkající se kariérového poradenství nevyužilo. Dále uvedlo 24 % respondentů individuální poradenství týkající se hledání zaměstnání, a to v rámci různých institucí a organizací. Uveden byl Úřad práce, job club organizovaný Úřadem práce, informační a poradenské služby v rámci vysoké školy a poradenství u pracovní konzultantky organizace Fokus. Mezi odpovědi zmiňované ostatními respondenty patřily následující služby: pracovní rehabilitace v tréninkové kavárně, pomoc sociálního pracovníka při žádosti o invalidní důchod a svépomocná skupina.

6.2.6. V čem konkrétně Vám organizace pomáhá?

U šesté otázky měli respondenti možnost vybírat jednu či více odpovědí z několika vypsáných návrhů či napsat vlastní odpověď prostřednictvím možnosti „jiné“. Mezi nabízenými odpověďmi byla podpora, získání informací, výběr a udržení vhodného zaměstnání, rozvoj pracovních dovedností a návyků, pomoc s administrativou, komunikace se zaměstnavatelem, nácvik pracovních dovedností a jiné. Nejčastěji zvolenou odpovědí byla podpora (88 %), dále získání informací (71 %), rozvoj pracovních dovedností a návyků (41 %), výběr a udržení vhodného zaměstnání (35

%), nácvik pracovních dovedností (24 %), pomoc s administrativou (18 %) a komunikace se zaměstnavatelem (12 %). Prostřednictvím možnosti „jiné“ byla zmíněna arteterapie, seberozvoj, komunikace, zprostředkování společenského kontaktu a pomoc v oblasti duševního zdraví.

6.2.7. Máte možnost využívat individuálních konzultací nebo poradenství v rámci kariérního rozvoje? Pokud ne, uvítali byste tuto možnost? (může se jednat např. o hledání vhodného zaměstnání, asistenci v novém zaměstnání, nalezení Vašich silných stránek, pomoc s orientací na trhu práce)

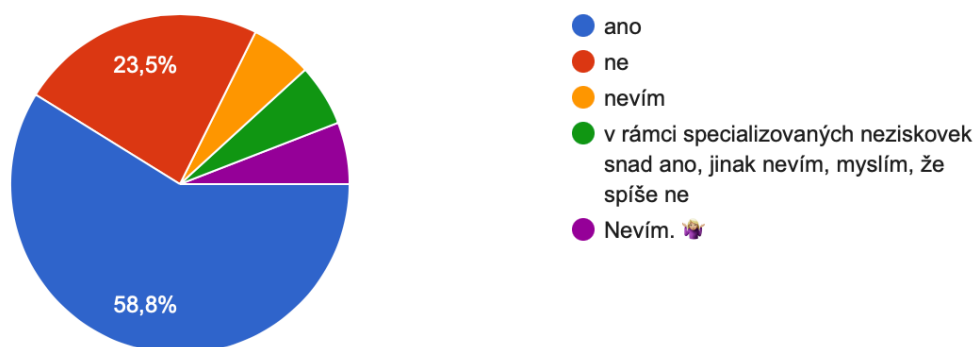
75 % respondentů uvedlo, že možnost poradenství v rámci kariérního rozvoje mají. Ostatní respondenti uvedli, že by možnost v organizaci uvítali. Jeden z respondentů uvedl, že možnost již nevyužívá „tuto možnost jsem využívala a pokud bych se znovu dostala do situace, kdy bych se ocitla bez práce, pravděpodobně bych se obrátila o radu ohledně možných míst pro lidi s handicapem“.

6.2.8. Máte pocit, že v rámci kariérového poradenství jsou nabízené služby dostačující? Pokud ne, v čem konkrétně byste uvítali změnu?

71 % respondentů zastává názoru, že nabízené služby v rámci kariérového poradenství jsou dostačující. Jeden z respondentů uvedl, že by uvítal změnu ve větší snaze o destigmatizaci osob s duševním onemocněním na pracovišti a trhu práce. Dále jeden z respondentů uvedl, že kariérové poradenství je dostačující, ale na trhu práce není dostatek volných pracovních pozic. Další respondent uvedl, že by uvítal lepší propojení mezi neziskovými organizacemi a firmami, které zaměstnávají osoby s handicapem. Z vlastní zkušenosti respondent uvedl, že v průběhu pracovního poradenství dostával nabídky pouze na „jednoduché stereotypní práce v chráněných dílnách“. Další respondent zmiňoval, že by uvítal více informací a zkušeností při výběru povolání, ale že situace je nyní na mnohem lepší úrovni, než byla dříve.

6.2.9. Myslíte si, že je kariérové poradenství pro osoby s duševním onemocněním snadno dostupné?

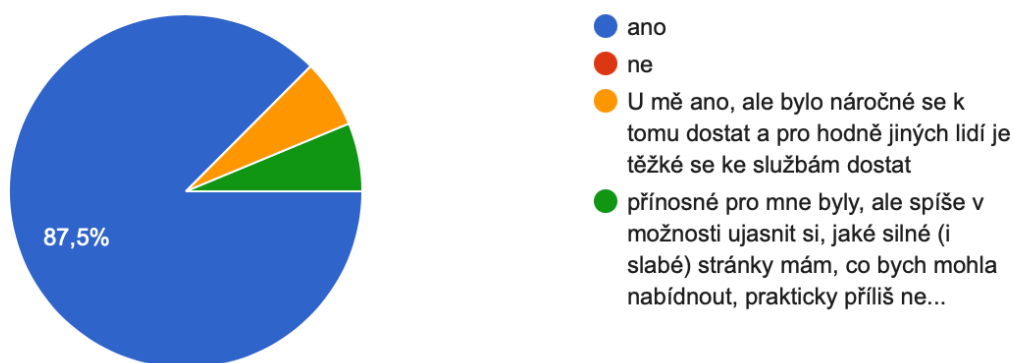
59 % respondentů si myslí, že je kariérové poradenství pro osoby s duševním onemocněním snadno dostupné a 24 % respondentů si myslí opak. Jeden z názorů byl takový, že v rámci specializovaných neziskových organizací je kariérové poradenství snadno dostupné, ale mimo takové organizace si respondent myslí, že spíše není.



Graf 3 - odpovědi č. 9

6.2.10. Naplňují dostupné služby v rámci kariérového poradenství Vaše potřeby? Jsou pro Vás přínosné?

Služby poskytující kariérové poradenství naplňují potřeby všech respondentů a jsou pro ně přínosné. Žádný z respondentů nezvolil možnost „ne“. 86 % respondentů uvedlo odpověď „ano“ bez dalších poznámek. Jeden z respondentů uvedl, že služby pro něj jsou přínosné a naplňují jeho potřeby, ale je náročné se k takovým službám dostat. Další respondent uvedl, že služby mu umožnily ujasnit si své silné a slabé stránky, ale prakticky pro něj přínosné příliš nebyly.



Graf 4 - odpovědi na otázku č. 10

6.2.11. Shrnutí výsledků

Z výsledků dotazníku lze usoudit, že kariérové poradenství pro osoby s duševním onemocněním je v Praze a okolí dostačující, dostupné a naplňuje potřeby klientů. Dle

jednoho z respondentů by zlepšení mohlo nastat v efektivnější spolupráci neziskových organizací s firmami, které zaměstnávají tuto znevýhodněnou skupinu obyvatel. Většina respondentů si myslí, že je kariérové poradenství snadno dostupné. Nejčastěji se respondenti o organizaci dozvěděli při hospitalizaci či od psychiatra nebo psychologa. Nejvíce respondentům pomáhá podpora, kterou dostávají od navštěvované organizace. Dále také jednodušší získávání informací, rozvoj a nácvik pracovních dovedností a pomoc při hledání a udržení zaměstnání. Většina respondentů organizaci navštěvuje déle než 6 měsíců a v průběhu mají možnost individuálních konzultací, kterých většina respondentů využívá.

7 Vlastní doporučení

Již při komunikaci s organizacemi jsem se setkala s problémem, který se týkal terminologie použité v dotazníku. Termín „kariérové poradenství“ se v současné době v sociálních službách téměř nepoužívá, častěji se s ním můžeme setkat například ve školách. Z tohoto důvodu si lidé pod pojmem kariérové poradenství mohou představit spíše jednorázové sezení, kde si klient ujasní své silné a slabé stránky a v ideálním případě i směr, kterým by se mohl v budoucnosti ubírat dle jeho kompetencí. Vzhledem k tomu, že kariérové poradenství pro znevýhodněné skupiny obyvatel v České republice většinou spadá pod určitou nadřazenou službu (jako např. podporované zaměstnávání), klienti mají k dispozici řadu jiných služeb, kterých mohou spolu s kariérovým poradenstvím využívat. Výsledky průzkumného šetření potvrdily, že kariérové poradenství pro duševně nemocné je dostupné, velkou roli však může hrát vybraný region. Dle České unie pro podporované zaměstnávání (unie-pz.cz, 2023) bylo v roce 2012 54 agentur poskytujících podporované zaměstnávání, z toho nejvíce z nich sídlilo v Praze. V několika krajích v České republice se nacházel pouze jeden poskytovatel této služby.

V České republice se často můžeme setkat s podporovaným zaměstnáváním prostřednictvím předpracovních tréninků v rámci sociálně terapeutických dílen či tréninkových kaváren a umístováním osob se znevýhodněním na chráněný trh práce. V zahraničí je běžné zaměstnávání osob se znevýhodněním na otevřený trh práce, a to například prostřednictvím IPS modelu (individuální umístění a podpora). Tato metoda má jasně popsanou strukturu a vychází z přesvědčení, že lidé s duševním onemocněním mohou pracovat, pokud jim je poskytnuta podpora a pracovní místo přizpůsobené jejich možnostem. Výsledky studií zaměřených na efektivitu IPS modelu v porovnání s předpracovním tréninkem v USA, Kanadě, Velké Británii, Německu a dalších evropských zemí ukazují, že metoda IPS je značně efektivnější (Podporované zaměstnávání metodou Individuální umístění a podpora (IPS), 2014). V Praze se podporovanému zaměstnávání metodou IPS věnuje organizace Fokus Praha, Bona a Green Doors. I přes to, že v zahraničí je metoda IPS často využívaná a dokazatelně efektivní, v České republice ji v roce 2021 využívalo pouze 22 organizací.

Dle mého názoru by zlepšení mohlo nastat při začlenění modelu IPS do běžné praxe při zaměstnávání osob se znevýhodněním. Kariérové poradenství by při začlenění této metody hrálo roli především diagnostickou, což by podpořilo individuální uplatnění uchazeče dle jeho dovedností a možností na adekvátní pracovní pozici. Začleněním metody IPS do běžné praxe zaměstnávání osob s duševním onemocněním či jiným znevýhodněním by se mohlo předejít stagnaci takových osob na chráněném trhu práce a zároveň by bylo podpořeno začlenění do běžného života. Zájemci by pomocí metody IPS mohli získat takové zaměstnání, které je bude naplňovat a za které dostanou zapláceno. Smysluplné trávení volného času a sociální kontakt může také pozitivně ovlivnit jejich duševní stav. Podpoře rozvoje metody IPS se v České republice věnuje Centrum pro rozvoj péče o duševní zdraví. Organizace Fokus Praha pořádá kurz „Metoda Individual Placement and Support – zaměstnávání lidí s duševním onemocněním“, který je vhodným rozšířením kompetencí kariérového poradce.

Možnosti kariérového poradenství pro osoby s duševním onemocněním jsou v Praze a okolí dostačující. Oproti situaci v jiných zemích Evropy mají však uchazeči o zaměstnání na otevřeném trhu práce menší šanci, což může být důsledkem větší popularity či tradice chráněných a specializovaných pracovišť pro tuto skupinu osob. Chráněná pracoviště však hrají důležitou roli při návratu do práce a pracovní a sociální rehabilitaci. Problém může nastat při přechodu z chráněného pracovního místa na pozici na otevřeném trhu práce. Pro mnoho lidí je chráněné pracovní místo pouze přechodným řešením. Pro tyto situace je klíčová podpora, která je součástí modelu IPS. Pracovník této služby poskytuje podporu klientovi v průběhu celého procesu umístování na dané pracovní místo, a to i po úspěšném nástupu, což pomáhá klientovi v situacích, které by za normálních okolností mohly vést k opuštění pracovního místa.

Problematice zaměstnávání a kariérového poradenství pro osoby s duševním onemocněním se v České republice věnují především neziskové organizace a podpora tudíž není příliš komplexní. Ke zlepšení této situace by mohlo přispět vytvoření širší sítě spolupracujících organizací a specialistů, která by poskytovala co nejkomplexnější podporu klientům. Taková síť by mohla zahrnovat organizace zaměřené na duševní zdraví, kariérové poradce, psychology a další odborníky na tuto problematiku.

Dále by neměl být opomíjen přetrvávající problém stigmatizace osob s duševním onemocněním a diskriminace. Kariéroví poradci by měli spolupracovat se zaměstnavateli a pomáhat jim pochopit individuální potřeby a omezení klientů s duševním onemocněním. Pochopení situace osob s duševním onemocněním může vést k efektivnější integraci těchto osob do pracovního prostředí a snížit diskriminaci a stigma již u přijímacího řízení, což klientům otevírá více možností na trhu práce. Tento proces by měl začínat již u samotného kariérového poradce, který by měl mít dostatečné znalosti v oblasti duševního zdraví a měl by být schopen pracovat s klienty individuálně dle jejich omezení a potřeb. Kariérový poradce by jako každý jiný pracovník s touto klientelou měl poskytovat podporu, která je přizpůsobena klientovi a zohledňuje jeho zdravotní stav.

ZÁVĚR

Bakalářská práce na téma *Kariérové poradenství pro klienty se specifickými potřebami* se zaměřovala na osoby s duševním onemocněním a služby kariérového poradenství pro ně určené. V teoretické části byly vymezeny základní pojmy týkající se této problematiky a stručně charakterizována jednotlivá duševní onemocnění dle Mezinárodní klasifikace nemocí MKN-10. Dále byl v teoretické části zmapován systém péče o danou klientelu a to ve sféře sociálních služeb a neziskových organizací. Kariérové poradenství má mnoho podob, proto byla popsána specifika práce s klienty s duševním onemocněním a základní principy komunikace. V neposlední řadě byly popsány jednotlivé služby, které obsahují kariérové poradenství a jsou nabízeny v rámci podpory zaměstnávání osob s duševním onemocněním či jiným znevýhodněním. Mezi takové služby patří například podporované zaměstnávání, metoda IPS, pracovní rehabilitace a sociálně terapeutické dílny. Poslední kapitola teoretické části se zabývá neziskovými organizacemi, které poskytují kariérové poradenství osobám s duševním onemocněním v Praze a okolí a jsou nedílnou součástí péče o tuto klientelu.

Praktická část se zabývala dostupností a dostatečností kariérového poradenství pro osoby s duševním onemocněním v Praze a okolí. Respondenty byli sami klienti využívající služeb neziskových organizací a prostřednictvím dotazníku měli možnost vyjádřit svůj názor na tuto problematiku. Výsledkem průzkumného šetření bylo zjištění, že kariérové poradenství v Praze a okolí je dostupné, dostačující a naplňuje potřeby klientů.

Důležitým zjištěním průzkumného šetření a rešerše dostupných služeb bylo používání specifické terminologie. Pojem kariérové poradenství a službu takto pojmenovanou v současné době téměř nenajdeme ve spojení s osobami s duševním onemocněním. Služby, které mohou obsahovat kariérové poradenství, lze najít pod pojmem pracovní rehabilitace, podporované zaměstnávání, podpora zaměstnávání a sociální rehabilitace. Kariérové poradenství je v České republice poměrně novým oborem, proto si myslím, že se povědomí o kariérovém poradenství jako takovém v následujících letech bude zvyšovat a v návaznosti na to bude tento pojem a podstata oboru využívána častěji. Za velice pozitivní zjištění považuji to, že v rámci

neziskových organizací je péče komplexní a většinou nabízí širokou škálu služeb a to i mimo problematiku zaměstnávání. Řada organizací se věnuje také destigmatizaci duševního onemocnění, což hraje důležitou roli pro uchazeče, kteří míří na otevřený trh práce.

Při zpracování bakalářské práce jsem se věnovala i rešerši situace v zahraničí. V České republice je problémem spolupráce jednotlivých organizací s potencionálními zaměstnavateli osob s duševním onemocněním. S podobným příkladem nefunkční spolupráce se klienti mohou setkávat nejen při hledání zaměstnání ale i v rámci celkové péče o osoby s duševním onemocněním, a to především v krajích, kde je takových organizací a institucí velmi málo. Důkazem efektivity dobré spolupráce mezi pomáhající organizací a zaměstnavatelem jsou výsledky zaměstnávání osob s duševním onemocněním pomocí modelu IPS (individuální umístění a podpora) v zahraničí. Tento model je populární například v USA, Velké Británii a Nizozemsku, kde se model ukázal jako efektivní z hlediska míry zaměstnanosti a počtu dní strávených v zaměstnání (Kondrátová, Winkler, 2017).

V praxi je tuto bakalářskou práci možno využít jako shrnutí péče o osoby s duševním onemocněním se zaměřením na kariérové poradenství a příbuzné služby. Může sloužit jako příručka pro kariérové poradce či sociální pracovníky, kteří pracují s touto klientelou. Dále mohou být výsledky průzkumného šetření využity jako důkaz toho, že v Praze a okolí jsou nabízené služby dostačující a pokrývají potřeby klientů.

SEZNAM POUŽITÝCH ZDROJŮ

ATHANASOU, James A. a Harsha N. PERERA. *International Handbook of Career Guidance*. Springer International Publishing, 2020. ISBN 978-3-030-25152-9.

BĚLOHLÁVEK, František. *Osobní kariéra*. Praha: Grada, 1994. ISBN 807169083X.

BERANOVÁ, Nela. (Ne)možnost pracovního uplatnění. In: *Fokus-cr.cz* [online]. 2017 [cit. 2023-02-25]. Dostupné z: http://www.fokus-cr.cz/images/Brozura_Nemoznost_pracovniho_uplatneni.pdf

Celoživotní poradenství. *Euroguidance.cz* [online]. 2023 [cit. 2023-02-25]. Dostupné z: <https://www.euroguidance.cz/poradenstvi-v-cr/celozivotni-poradenstvi.html>

Česká lékařská společnost J. E. Purkyně, 2017 [cit. 2023-02-28]. Dostupné z: <http://www.cspsychiatr.cz/detail.php?stat=1150>

ČESKO. Zákon č. 108/2006 Sb., o sociálních službách ze dne 14. března 2006. In: Příručka pro personální agendu a odměňování zaměstnanců [online]. 2023, [cit. 2023-01-18]. Dostupné z: https://ppropo.mpsv.cz/zakon_108_2006.

ČESKO. Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti – znění od 1. 2. 2023. In: *Zákony pro lidi.cz* [online]. 2023, [cit. 2023-02-02]. Dostupné z: <https://www.zakonyprolidi.cz/cs/2004-435#p75-1>.

ŘURECH, Oldřich. *Klient s duševním onemocněním v sociálních službách* [online]. 2. rozšířené a upravené vydání. Benepal, 2014 [cit. 2023-02-25]. Dostupné z: http://www.benepal.cz/files/project_5_file/Dusevni-onemocneni.pdf

Duševní onemocnění. *Národní zdravotnický informační portál* [online]. 2023 [cit. 2023-02-25]. Dostupné z: <https://www.nzip.cz/rejstrikovy-pojem/340>

Duševní postižení. *Praceprozp.cz* [online]. 2023 [cit. 2023-02-25]. Dostupné z: <https://praceprozp.cz/dusevni-postizeni/>

Duševní zdraví. *Evropská komise* [online]. 2022 [cit. 2023-02-25]. Dostupné z: https://health.ec.europa.eu/non-communicable-diseases/mental-health_cs

ESET-HELP, z.s. *Esethelp.cz* [online]. 2023 [cit. 2023-02-25]. Dostupné z: <http://www.esethelp.cz/index.php>

Fosa, o.p.s. [online]. 2023 [cit. 2023-02-25]. Dostupné z: <https://www.fosaops.org>

GEWURTZ, Rebecca, Bonnie KIRSH, Nora JACOBSON a Susan RAPPOLT. *The influence of mental illnesses on work potential and career development* [online]. Canadian Journal of Community Mental Health, 2006 [cit. 2023-02-25]. Dostupné z: <https://www.cjcmh.com/doi/pdf/10.7870/cjcmh-2006-0022>

Green Doors, z.ú. [online]. 2023 [cit. 2023-02-25]. Dostupné z: <https://www.greendoors.cz/cs/homepage/>

Chráněný trh práce. *Úřad práce ČR* [online]. 3. 10. 2022 [cit. 2023-02-25]. Dostupné z: <https://www.uradprace.cz/chraneny-trh-prace>

Job club. *Úřad práce ČR* [online]. 2023 [cit. 2023-02-25]. Dostupné z: https://www.mpsv.cz/documents/20142/953327/Job_club.pdf/79369699-9a71-3162-4fa3-b68e1af42782

Kariérové poradenství. *MŠMT* [online]. 2023 [cit. 2023-02-25]. Dostupné z: <https://www.msmt.cz/vzdelavani/dalsi-vzdelavani/karierove-poradenstvi>

KONDRÁTOVÁ, Lucie a Petr WINKLER. podporované zaměstnávání osob s vážným duševním onemocněním – zahraniční a česká zkušenost: narativní syntéza. *Česká a slovenská psychiatrie*[online]. Nabízíme. *Centrum pro rozvoj péče o duševní zdraví*[online]. 2023 [cit. 2023-02-27].

MAHROVÁ, Gabriela, Martina VENGLÁŘOVÁ a Michaela ČADKOVÁ-SVEJKOVSKÁ. *Sociální práce s lidmi s duševním onemocněním*. Praha: Grada Publishing, 2008. ISBN 978-80-247-2138-5.

MATOUŠEK, Oldřich, Jana KOLÁČKOVÁ a Pavla KODYMOVÁ. *Sociální práce v praxi: specifika různých cílových skupin a práce s nimi*. Praha: Portál, 2005. ISBN 80-7367-002-X.

Metodika práce s cílovou skupinou osob s duševním onemocněním [online]. Praha: Komunitní centrum v Praze Komunikujeme, 2019 [cit. 2023-02-25]. Dostupné z: <http://komunikujeme.eu/wp-content/uploads/2020/04/metodika-kom-duševn%C3%AD-n.pdf>

MIŇHOVÁ, Jana a Vladimíra LOVASOVÁ. *Psychopatologie: pedagogické, právní a sociální aspekty*. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2018. ISBN 978-80-7380-721-4.

NAVAROVÁ, Sylvie a Markéta LANCOVÁ. *Diagnostika v kariérovém poradenství*. Praha: Nakladatelství Dr. Josef Raabe, 2019. ISBN 978-80-7496-405-3.

O MKN-10. *MKN-10 2023* [online]. 2023 [cit. 2023-02-25]. Dostupné z: <https://mkn10.uzis.cz/o-mkn>

OREL, Miroslav a kol. *Psychopatologie: nauka o nemocech duše. 2.*, aktualizované a doplněné vydání. Praha: Grada, 2016. ISBN 978-80-247-5516-8.

PĚČ, Ondřej. Destigmatizace. *Psychiatrie.cz* [online]. 13. 8. 2019 [cit. 2023-02-25]. Dostupné z: <https://www.psychiatrie.cz/deni-zdravotni-a-socialni-politika/deni-destigmatizace>

PĚČ, Ondřej. Komunitní péče. *Psychiatrie.cz* [online]. 2023 [cit. 2023-02-25]. Dostupné z: <https://www.psychiatrie.cz/deni-zdravotni-a-socialni-politika/deni-destigmatizace>

PLESNÍK, Vladimír a Petra ŠOBÁŇOVÁ. *Profesní poradenství pro dlouhodobě nezaměstnané*. Krnov: Reintegra, 2014. ISBN 978-80-905810-1-2.

Podnikáme: Zaměstnáváme lidi s duševním onemocněním nebo jiným handicapem. *Fokus-praha.cz* [online]. 2023 [cit. 2023-02-25]. Dostupné z: <https://www.fokus-praha.cz/podnikame#reference>

Podpora zaměstnávání. *Bona-ops.cz* [online]. 2023 [cit. 2023-02-25]. Dostupné z: <https://www.bona-ops.cz/podpora-zamestnavani#zamestnavatele>

Podporované zaměstnání. *Česká unie pro podporované zaměstnávání* [online]. 2023 [cit. 2023-02-25]. Dostupné z: <https://www.unie-pz.cz>

Podporované zaměstnávání metodou Individuální umístění a podpora (IPS) [online]. 2014 [cit. 2023-02-27]. Dostupné z: <https://docplayer.cz/1530860-Podporovane-zamestnavani-metodou-individualni-umisteni-a-podpora-ips-metodicky-material.html>

Poradenství na vysokých školách. *Euroguidance.cz*[online]. 2023 [cit. 2023-02-25]. Dostupné z: <https://www.euroguidance.cz/poradenstvi-v-cr/vysoke-skoly.html>

Poradenství na základních a středních školách. *Euroguidance.cz* [online]. 2023 [cit. 2023-02-25]. Dostupné z: <https://www.euroguidance.cz/poradenstvi-v-cr/poradenstvi-na-skolach.html>

Poradenství pro dospělé. *Euroguidance.cz* [online]. 2023 [cit. 2023-02-25]. Dostupné z: <https://www.euroguidance.cz/poradenstvi-v-cr/poradenstvi-pro-dospele.html>

Poradenství v předškolním věku. *Euroguidance.cz*[online]. 2023 [cit. 2023-02-25]. Dostupné z: <https://www.euroguidance.cz/poradenstvi-v-cr/predskolni-poradenstvi.html>

Pracovní rehabilitace. *MPSV* [online]. 2023 [cit. 2023-02-25]. Dostupné z:

<https://www.mpsv.cz/-/pracovni-rehabilitace>

Pracovní rehabilitace. *Úřad práce ČR* [online]. 19. 12. 2022 [cit. 2023-02-25].

Dostupné z: <https://www.uradprace.cz/pracovni-rehabilitace-4>

Prohlížeč MKN-10. *MKN-10 2023* [online]. 1. 1. 2022 [cit. 2023-02-25]. Dostupné z:

<https://mkn10.uzis.cz/prohlizec>

Projekt Destigmatizace. *Narovinu.net* [online]. 2017 [cit. 2023-02-25]. Dostupné z:

<https://narovinu.net/projekt-destigmatizace/>

RUBIN, Janice D. Career Development for People with Psychiatric

Disabilities. *National Career Development Association* [online]. 4. 1. 2007 [cit.

2023-02-25]. Dostupné z:

https://www.ncda.org/aws/NCDA/pt/sd/news_article/5306/_self/CC_layout_details/false

Rytmus – od klienta k občanovi, z.ú. [online]. 2023 [cit. 2023-02-25]. Dostupné z:

<https://rytmus.org>

Sociální podnikání. *České sociální podnikání* [online]. 2023, [cit. 2023-02-25].

Dostupné z: <https://ceske-socialni-podnikani.cz/socialni-podnikani/principy-a-definice>

Sociální rehabilitace (§ 70) a sociálně terapeutické dílny (§ 67). *MPSV* [online]. 6. 6.

2012 [cit. 2023-02-25]. Dostupné z: <https://www.mpsv.cz/socialni-rehabilitace-70-a-socialne-terapeuticke-dilny-67->

Souhrnná metodika podporovaného zaměstnávání. Znojmo: Rytmus, o.s., 2005.

ISBN 80-903598-0-9.

SWANSON, Sarah J., Deborah R. BECKER a Jan STUHLÍK. *Praktický průvodce METODA IPS (Individual Placement and Support)*[online]. 2013 [cit. 2023-02-25].

Dostupné z: https://www.fokus-praha.cz/images/Vzdelavame/Vzdelavaci_projekty/MANUAL_IPS_web_final.pdf

ŠTĚPITA, Branislav. Metoda individuálního umístění a podpory zaměstnanců. *Pracevobci.cz* [online]. 1. 8. 2019 [cit. 2023-02-25]. Dostupné z: <https://www.pracevobci.cz/clanek/metoda-individualniho-umisteni-a-podpory-zamestnancu>

Terapeutické centrum Modré dveře, z.ú. [online]. 2023 [cit. 2023-02-25]. Dostupné z: <http://www.modredvere.cz>

Tým podpory zaměstnávání. *Fokus-praha.cz* [online]. 2023 [cit. 2023-02-25]. Dostupné z: https://fokus-praha.cz/index.php?option=com_content&view=article&id=49&Itemid=211&lang=cz#podrobne-informace

Typy otázek v dotazníku. *Dotaznik-online.cz* [online]. 2007, [cit. 2023-02-25]. Dostupné z: <http://www.dotaznik-online.cz/otazky-dotazniku.htm>

VÁGNEROVÁ, Marie. *Psychopatologie pro pomáhající profese*. 5. vydání. Praha: Portál, 2012. ISBN 978-80-262-0225-7.

SEZNAM GRAFŮ

GRAF 1 - ODPOVĚDI NA OTÁZKU Č. 1.....	41
GRAF 2 - ODPOVĚDI NA OTÁZKU Č. 2.....	41
GRAF 3 - ODPOVĚDI Č. 9.....	44
GRAF 4 - ODPOVĚDI NA OTÁZKU Č. 10.....	44

SEZNAM PŘÍLOH

Příloha č. 1: Ukázka formuláře online dotazníku

Příloha č. 1: Ukázka formuláře online dotazníku

Kariérové poradenství pro osoby s duševním onemocněním

Vážený respondent,
jmenuji se Tereza Čermáková a jsem studentkou České zemědělské univerzity, oboru Kariérové poradenství a vzdělávání. Chtěla bych Vás poprosit o vyplnění krátkého dotazníku, který Vám nezabere déle než 15 minut. **Dotazník je anonymní.**

Pro lepší pochopení otázek zde uvádím jednu z definic kariérového poradenství:
Kariérové poradenství může mít mnoho podob a názvů. Často se používá také název profesní či pracovní poradenství. Kariérové poradenství je obor, který se zabývá poskytováním pomoci lidem při rozhodování o své kariéře. To může zahrnovat pomoc při hledání práce, volby vzdělání a rozvoji profesních dovedností. Poradce Vám může pomoci například se zpracováním životopisu, s komunikací se zaměstnavatelem, posílit sebevědomí, s přípravou na pohovor. Nabízí podporu v hledání, získání a udržení zaměstnání.

Velice Vám děkuji za spolupráci,
Tereza Čermáková

1. Jakou organizaci navštěvujete?

Text odpovědi

2. Jak dlouho využíváte služeb organizace?

- Méně než 1 měsíc
- 1 měsíc – 6 měsíců
- Déle než 6 měsíců
- Jiné ...

3. Jak jste se o organizaci dozvěděl/a?

Text odpovědi

4. Jaké konkrétní služby nyní využíváte? (např. trénink pracovních dovedností, individuální konzultace, Job club, podpůrná skupina, kurzy)

Text odpovědi

5. Využil/a jste v minulosti jiných služeb, které se týkaly kariérového poradenství či podpory zaměstnávání? Pokud ano, jakých? (např. Job club, pracovní rehabilitace, poradenství na Úřadu práce, pomoc se zpracováním životopisu, pomoc s volbou dalšího vzdělávání)

- Ne

- Jiné ...
- 6. V čem konkrétně Vám organizace pomáhá? (je možné zvolit více možností)**
- Podpora
- Získání informací
- Výběr a udržení vhodného zaměstnání
- Rozvoj pracovních dovedností a návyků
- Pomoc s administrativou
- Komunikace se zaměstnavatelem
- Návuk pracovních dovedností
- Jiné ...
- 7. Máte možnost využívat individuálních konzultací nebo poradenství v rámci kariérního rozvoje? Pokud ne, uvítali byste tuto možnost? (může se jednat např. o hledání vhodného zaměstnání, asistenci v novém zaměstnání, nalezení Vašich silných stránek, pomoc s orientací na trhu práce)**

Text odpovědi

- 8. Máte pocit, že v rámci kariérového poradenství jsou nabízené služby dostačující? Pokud ne, v čem konkrétně byste uvítali změnu?**

Text odpovědi

- 9. Myslíte si, že je kariérové poradenství pro osoby s duševním onemocněním snadno dostupné?**
- Ano
- Ne
- Jiné ...
- 10. Naplnují dostupné služby v rámci kariérového poradenství vaše potřeby? Jsou pro vás přínosné?**
- Ano
- Ne
- Jiné ...