

UNIVERZITA PALACKÉHO V OLOMOUCI

Pedagogická fakulta

Ústav speciálněpedagogických studií

Tereza Dejmková

III. ročník – prezenční studium

Obor: Speciálně pedagogická andragogika

**PODPOROVANÉ ZAMĚSTNÁVÁNÍ A TRANZITNÍ
PROGRAM V KONTEXTU KVALITY ŽIVOTA LIDÍ
S MENTÁLNÍM POSTIŽENÍM**

Bakalářská práce

Vedoucí práce: Mgr. Zdeňka Kozáková, Ph.D.

OLOMOUC 2012

PROHLÁŠENÍ

Prohlašuji, že jsem bakalářskou práci vypracovala samostatně pod odborným dohledem Mgr. Zdeňky Kozákové, Ph.D. a že jsem všechny použité informační zdroje uvedla v závěru bakalářské práce.

Ve Staré Říši dne 9. prosince 2012

.....

Podpis autorky práce

PODĚKOVÁNÍ

Děkuji Mgr. Zdeňce Kozákové, PhD. za odborné a podnětné vedení bakalářské práce. Dále děkuji Agentuře podporovaného zaměstnávání SPOLU Olomouc za vstřícnost a spolupráci při realizaci šetření a všem respondentům za ochotu a čas věnovaný rozhovorům. Děkuji také své rodině a přátelům za psychickou a materiální podporu.

Obsah

OBSAH	4
ÚVOD	6
TEORETICKÁ ČÁST	7
1 ČLOVĚK S MENTÁLNÍM POSTIŽENÍM	8
1.1 Vymezení mentální retardace a mentálního postižení	8
1.2 Etiologie mentální retardace	9
1.3 Klasifikace mentální retardace.....	10
1.3.1 Klasifikace mentální retardace podle AAIDD.....	10
1.3.2 Klasifikace mentální retardace podle WHO	11
1.4 Charakteristika jednotlivých stupňů mentální retardace.....	12
2 PRACOVNÍ UPLATNĚNÍ A KVALITA ŽIVOTA LIDÍ S MENTÁLNÍM POSTIŽENÍM	15
2.1 Vymezení kvality života	15
2.2 Profesní příprava lidí s mentálním postižením	17
2.3 Celoživotní učení lidí s mentálním postižením.....	18
2.4 Sociální a pracovní rehabilitace	19
2.4.1 Sociální rehabilitace	20
2.4.2 Pracovní rehabilitace	20
2.5 Význam pracovního uplatnění	21
2.6 Možnosti pracovního uplatnění člověka s mentálním postižením.....	23
3 PODPOROVANÉ ZAMĚSTNÁVÁNÍ A TRANZITNÍ PROGRAM	26
3.1 Koncept podporovaného zaměstnávání	26
3.1.1 Znaky podporovaného zaměstnávání	27
3.1.2 Vývoj podporovaného zaměstnávání.....	28
3.1.3 Podporované zaměstnávání v České republice.....	30
3.1.4 Průběh podporovaného zaměstnávání	31
3.2 Koncept tranzitního programu	34
3.2.1 Specifika období přechodu ze školy do práce	35
3.2.2 Tým plánující přechod ze školy do práce.....	36
3.2.3 Průběh tranzitního programu ze školy do práce	37
3.2.4 Job club.....	38
PRAKTICKÁ ČÁST	40

4 METODOLOGICKÁ VÝCHODISKA ŠETŘENÍ	41
4.1 Cíl šetření	41
4.2 Soubor šetření	41
4.2.1 Agentura podporovaného zaměstnávání SPOLU Olomouc	43
4.3 Metoda získávání dat v šetření.....	44
4.4 Metoda analýzy dat v šetření	45
5 VÝSLEDKY ŠETŘENÍ	47
5.1 Percepce podporovaného zaměstnávání a tranzitního programu a spolupráce s agenturou podporovaného zaměstnávání	47
5.2 Percepce pracovního uplatnění a praxe.....	49
5.3 Percepce sociálních vztahů na pracovišti.....	53
6 DISKUSE VÝSLEDKŮ ŠETŘENÍ.....	56
ZÁVĚR.....	58
SEZNAM LITERATURY A DALŠÍCH ZDROJŮ	60
SEZNAM TABULEK	64
SEZNAM POUŽITÝCH ZKRATEK	65
SEZNAM PŘÍLOH.....	66

Úvod

„Najít práci, která nás těší, je jako objevit elixír mládí.“

Pearl S. Buck

Téma pro svoji bakalářskou práci Podporované zaměstnávání a tranzitní program v kontextu kvality života lidí s mentálním postižením jsem si vybrala z důvodu dlouhodobého zájmu o problematiku lidí s mentálním postižením a možnosti jejich pracovního uplatnění, ke kterému mě přivedla praxe strávená v agentuře podporovaného zaměstnávání.

Trendem posledního desetiletí je integrace lidí s mentálním postižením do běžného života. Tento trend se projevuje i v oblasti zaměstnávání lidí s mentálním postižením. Někteří z nich tak mají možnost získat pracovní uplatnění na volném trhu práce. Jako velmi účinná podpora při získání a udržení pracovního místa v běžném prostředí se ukazují dvě metody – podporované zaměstnávání a tranzitní program.

Cílem bakalářské práce je zjistit, jaké mají lidé s mentálním postižením zkušenosti s podporovaným zaměstnáváním a tranzitním programem.

Bakalářská práce se bude skládat ze dvou částí – teoretické a praktické. Teoretická část bude rozdělena na tři kapitoly. První kapitola Člověk s mentálním postižením se bude věnovat vymezení mentálního postižení a mentální retardace, její etiologii a klasifikaci. V závěru kapitoly budou charakterizovány jednotlivé stupně mentální retardace. Druhá kapitola Pracovní uplatnění a kvalita života lidí s mentálním postižením se bude zabývat problematikou kvality života, profesní přípravou a celoživotním učením lidí s mentálním postižením. Dále se kapitola zaměří na sociální a pracovní rehabilitaci, na význam práce v životě člověka a na možnosti pracovního uplatnění člověka s mentálním postižením. Třetí kapitola Podporované zaměstnávání a tranzitní program se bude věnovat konceptu podporovaného zaměstnávání a tranzitního programu.

Praktická část bakalářské práce bude zaměřena na realizaci kvalitativního šetření a bude se skládat ze tří kapitol. První kapitola Metodologická východiska šetření se bude zabývat cílem šetření, souborem šetření a metodami, které budou použity pro získání a analýzu dat. Ve druhé kapitole budou uvedeny výsledky kvalitativního šetření. Poslední kapitola se bude věnovat diskusi výsledků šetření.

Teoretická část

1 Člověk s mentálním postižením

První kapitola se zabývá definicí termínu mentální retardace a mentální postižení a vysvětluje, zda je mezi oběma pojmy rozdíl. Dále se věnuje etiologii mentální retardace a různým pohledům na její klasifikaci. V závěru kapitoly jsou podrobně charakterizované jednotlivé stupně mentální retardace.

1.1 Vymezení mentální retardace a mentálního postižení

Termín mentální retardace pochází z latiny. Slovo mens (2. p. mentis) označuje mysl, retardare znamená zaostávat, zdržet. Používání pojmu se rozšířilo po konferenci Světové zdravotnické organizace (WHO – World Health Organization) v Miláně v roce 1959 (Valenta, Müller, 2004).

V Mezinárodní klasifikaci nemocí (WHO, 2008, s. 236) je mentální retardace vymezena jako *„stav zastaveného nebo neúplného duševního vývoje, který je charakterizován zvláště porušením dovedností, projevujícím se během vývojového období, postihujícím všechny složky inteligence, to je poznávací, řečové, motorické a sociální schopnosti.“* Podobně i Valenta a Müller (2004, s. 14) chápou mentální retardaci jako *„vývojovou duševní poruchu se sníženou inteligencí demonstrující se především snížením kognitivních, řečových, pohybových a sociálních schopností s prenatalní, perinatální i postnatální etiologií.“*

Americká asociace pro intelektová a vývojová postižení (AAIDD – American Association on Intellectual and Developmental Disabilities) zaměřuje svoji definici více na konkrétní aspekty podpory jedince s mentálním postižením. Vymezuje také základní podmínky pro její aplikaci. Podle AAIDD (2002 in Šiška, 2005, s. 10) je mentální retardace *„snížená schopnost charakterizovaná výraznými omezeními v intelektových funkcích a také v adaptačním chování, což se projevuje ve schopnosti myslet v abstraktních pojmech, a v sociálních a praktických adaptačních dovednostech.“*

AAIDD nevnímá mentální retardaci jako absolutní neměnný stav, ale jako aktuální interakci mezi jedincem a prostředím, ve které může docházet k dalšímu vývoji. Při aplikaci definice je proto třeba zohlednit pět základních předpokladů jejího naplnění:

1. „Snížení aktuální funkčnosti musí být posuzováno v souvislosti s prostředím komunity typické pro daný věk a kulturu jedince.
2. Bereme v úvahu kulturní a jazykovou rozmanitost a také individuální rozdíly v komunikaci, vnímání, pohybových možnostech a v chování.
3. U každého jedince se vedle omezení vyskytují i jeho silné stránky.
4. Zjišťování limitů má jít ruku v ruce s vypracováním systému cílené podpory.
5. S vhodnou individuální podporou dojde k celkovému zlepšení kvality života člověka s mentální retardací“ (AAIDD, 2002 in Šiška, 2005, s. 10).

Vedle mentální retardace se setkáváme i s termínem mentální postižení. Kozáková (2005) uvádí, že někteří autoři chápou oba výrazy jako synonyma (Černá, Novotný, Zemková, 1982; Jakabčic, Požár, 1995; Michalíková, Mišová, 2003), jiní v nich spatřují rozdíl daný rozsahem obou pojmů (Vašek, 1994; Ward, 1994; Valenta, Müller, 2003). Podle Kozákové (2005, s. 17) má mentální postižení „širší rozsah a používáme ho jako zastřešující termín pro snížení inteligence na rozličném etiologickém podkladě.“

1.2 Etiologie mentální retardace

Mentální retardace má původ v organickém poškození mozku buď prenatálně nebo do dvou let věku dítěte. Pro později získané postižení intelektu používáme termín demence. Na vzniku mentální retardace se podílí celá řada faktorů, které není vždy snadné odhalit. I přes veškerý pokrok v současné medicíně stále nedokážeme objasnit příčinu postižení asi u jedné třetiny osob s mentální retardací (Valenta, Müller, 2004).

Vlivy působící na vznik mentální retardace lze klasifikovat na základě různých kritérií. K nejčastějším patří členění:

- z hlediska působení vnitřních (endogenních) nebo vnějších (exogenních) faktorů,
- z hlediska doby vzniku poruchy.

Podle doby vzniku postižení dělíme příčiny mentální retardace na prenatální, perinatální a postnatální. **Prenatální příčiny** ovlivňují vývoj plodu od početí do porodu. Kozáková (2005) uvádí podrobnější členění této skupiny na tzv. blastopatie (poškození vzniklé od početí do 15. dne), embryopatie (poškození vzniklé od 15. dne do konce 3. měsíce) a fetopatie (poškození vzniklé od 3. měsíce do porodu). K prenatálním příčinám

řadíme genetické vlivy jako mutace genů či chromozomů (Downův syndrom) a metabolické poruchy. Nezanedbatelnou skupinu tvoří enviromentální faktory působící v průběhu těhotenství. Ty zahrnují celou řadu vlivů jako mechanické poškození plodu, onemocnění matky (rubeola, toxoplazmóza), rentgenové záření, působení některých léčiv, intoxikaci alkoholem nebo špatnou výživu plodu. Negativní důsledky může mít i silná psychická zátěž matky. (srov. Valenta, Müller, 2004; Kozáková, 2005).

Perinatální příčiny působí krátce před porodem, v jeho průběhu a těsně po něm. K nejčastějším perinatálním vlivům patří mechanické poškození mozku, předčasný porod, nízká porodní hmotnost, hypoxie nebo asfyxie a hyperbilirubinémie. (srov. Valenta, Müller, 2004; Kozáková, 2005).

Postnatální příčiny působí v období od narození dítěte do jeho dvou let. Zahrnují především různá onemocnění (klíšťová encefalitida, meningitida) a traumata hlavy (srov. Valenta, Müller, 2004; Kozáková, 2005).

1.3 Klasifikace mentální retardace

Existuje řada kritérií, na základě kterých můžeme klasifikovat mentální retardaci. Jednou z možností je klasifikace mentální retardace podle Americké asociace pro intelektová a vývojová postižení (AAIDD).

1.3.1 Klasifikace mentální retardace podle AAIDD

Klasifikace uváděná **Americkou asociací pro intelektová a vývojová postižení** (AAIDD) je orientována na míru podpory, kterou jedinec s mentálním postižením ze strany svého okolí potřebuje, aby se mohl participovat na společenském životě a naplňovat své potřeby. AAIDD uvádí čtyři stupně podpory: občasnou, limitovanou, značnou a trvalou.

Občasná podpora	podpora poskytovaná pouze krátkodobě při zvládnání změn a náročných situací, např. při ztrátě zaměstnání, při akutním onemocnění
Limitovaná podpora	podpora poskytovaná pravidelně po určitou dobu, např. při profesní přípravě, tranzitním programu, podporovaném zaměstnávání

Značná podpora	podpora poskytovaná průběžně a bez časového omezení při některých činnostech nebo v určitém prostředí, např. v zaměstnání, v domácnosti
Trvalá podpora	intenzivní, celoživotní podpora poskytovaná ve všech oblastech života jedince

Tab. č. 1: Klasifikace mentální retardace podle AAIDD (2004 in Černá, 2008).

AAIDD ve svém rozdělení prezentuje ekologický model mentální retardace. Základním východiskem tohoto modelu je právo každého člověka účastnit se života společnosti, do které se narodil. Nejdůležitějším faktorem klasifikace tedy není úroveň schopností jedince ale míra podpory, kterou v daném prostředí potřebuje (Lečbych, 2008).

1.3.2 Klasifikace mentální retardace podle WHO

Mezi známější a v odborné literatuře častěji používané patří rozdělení podle výše inteligenčního kvocientu (IQ). Tato klasifikace vytvořená **Světovou zdravotnickou organizací** je publikována v 10. revizi Mezinárodní statistické klasifikaci nemocí a přidružených zdravotních problémů (MKN-10) z roku 1992.

Mentální retardaci nalezneme v páté kapitole Poruchy duševní a poruchy chování, v oddělení F70 – F79. Písmeno F v základním kódu označuje duševní poruchu, číslo 7 mentální retardaci, druhý číselný znak mentální retardaci blíže specifikuje. K základnímu kódu může být připojen čtvrtý numerický znak, který informuje o případném přidruženém postižení chování (Valenta, Müller, 2004; WHO, 2008).

Klasifikace podle MKN-10 rozlišuje šest typů mentální retardace: lehká mentální retardace, středně těžká mentální retardace, těžká mentální retardace, hluboká mentální retardace, jiná mentální retardace a neurčená mentální retardace.

Kód	Typ mentální retardace	Pásmo IQ
F 70	Lehká mentální retardace	50 – 69
F 71	Středně těžká mentální retardace	35 – 49
F 72	Těžká mentální retardace	20 - 34

F 73	Hluboká mentální retardace	Méně než 20
F 78	Jiná mentální retardace	Výši IQ nelze stanovit, zpravidla kvůli přítomnosti přidruženého postižení
F 79	Neurčená mentální retardace	

Tab. č. 2: Klasifikace mentální retardace podle MKN-10 (WHO, 2008, s. 236 – 237).

Klasifikace vychází z medicínského modelu mentální retardace, který zdůrazňuje především deficit v oblasti kognitivních schopností člověka s mentálním postižením (Lečbých, 2008). Úskalím této klasifikace je, že bere v potaz pouze hodnotu inteligenčního kvocientu. V životě jedince však hrají stejně významnou roli i další rysy osobnosti, jako jsou sociální dovednosti, paměť, kreativita, emocionalita atp. (Šiška, 2005).

1.4 Charakteristika jednotlivých stupňů mentální retardace

Charakteristika jednotlivých stupňů mentální retardace vychází z klasifikace uváděné Světovou zdravotnickou organizací (WHO).

Lehká mentální retardace (IQ 50 – 69)

Lehká mentální retardace se pohybuje v pásmu IQ mezi 50 - 69 body, což odpovídá mentálnímu věku 9 – 12 let. Lidé s lehkou mentální retardací jsou v populaci zastoupeni asi 2,6 %.

U člověka s lehkou mentální retardací se opoždí celý psychomotorický vývoj. V dospělosti dokáže bez obtíží porozumět konkrétním pojmům a také je prakticky používat. Problémy se mohou objevit v chápání abstraktních výrazů. V sebeobsluze (hygienické návyky, stravování, oblékání) je jedinec plně samostatný. Somatické postižení se vyskytuje pouze ojediněle. Významnější nesnáze přichází až se zahájením školní docházky. Obtíže se projevují při teoretické výuce, praktické úkoly jsou zvládnuty dobře. Lidé s lehkým mentálním postižením se mohou uplatnit v zaměstnání, které je zaměřené na jednoduché manuální dovednosti (srov. Valenta, Müller, 2004; Švarcová, 2006; Kozáková, 2005).

Středně těžká mentální retardace (IQ 35 – 49)

Středně těžká mentální retardace je vymezena hodnotou IQ 35 - 49 bodů. Pásmo IQ odpovídá mentálnímu věku 6 – 9 let. Lidé se středně těžkou mentální retardací tvoří přibližně 0,4 % populace.

Úroveň verbálního projevu je u člověka se středně těžkou mentální retardací velmi individuální. Někdo zvládne jednodušší konverzaci, jiný i v dospělosti komunikuje pouze neverbálně. Vyjadřování může velmi usnadnit nácvik metod alternativní a augmentativní komunikace. Při sebeobsluze je často potřeba dohled nebo pomoc druhé osoby. Lokomoce nebývá výrazněji narušena. K nejčastějším přidruženým postižením patří drobné poruchy motoriky a epilepsie. Pokud jsou lidé se středně těžkou mentální retardací dobře pedagogicky vedeni, mohou si osvojit základy trivia. Bez větších obtíží navazují sociální kontakty a participují se na běžných sociálních aktivitách. Zcela samostatný život většinou nebývá možný. Pracovní uplatnění nachází v chráněných dílnách, kde mohou pod odborným dohledem dobře vykonávat jednoduché manuální činnosti (srov. Valenta, Müller, 2004; Švarcová, 2006; Kozáková, 2005).

Těžká mentální retardace (IQ 20 – 34)

U těžké mentální retardace osciluje hodnota IQ mezi 20 – 34. Tomu odpovídá mentální věk 3 – 6 let. Četnost výskytu těžké mentální retardace je cca 0,3 % populace.

Řeč člověka s těžkou mentální retardací je výrazně omezena, obvykle na několik málo slov. Problém představuje i artikulace. Při zvládání sebeobslužných činností se neobejde bez pomoci jiné osoby. Časté jsou poruchy lokomoce a motoriky způsobené poškozením centrální nervové soustavy. Možnosti edukace jsou omezené, avšak pomocí včasné a vhodné stimulace lze dosáhnout významných pokroků ve všech výše zmiňovaných oblastech (srov. Valenta, Müller, 2004; Švarcová, 2006; Vágnerová, 2004; Kozáková, 2005).

Hluboká mentální retardace (IQ nižší než 20)

Výši IQ u hluboké mentální retardace nelze přesně změřit, pohybuje se v hodnotách nižších než 20, což znamená mentální věk do 3 let. Do této kategorie mentální retardace spadá přibližně 0,2 % populace.

Lidé s hlubokou mentální retardací potřebují pomoc a podporu i při nejzákladnějších úkonech péče o sebe. Mobilita je zpravidla výrazně narušena. Komunikace se odehrává pouze na úrovni jednoduchých nonverbálních signálů, reakcí

na libé a nelibé podněty. Často se jedná o kombinované postižení, těžké neurologické poškození a senzorické či tělesné poruchy. Ačkoliv jsou možnosti edukace silně omezeny, může si člověk s hlubokou mentální retardací osvojit některé jednoduché návyky a malou měrou se podílet na sebeobslužných úkonech (srov. Valenta, Müller, 2004; Švarcová, 2006; Vágnerová, 2004; Kozáková, 2005).

2 Pracovní uplatnění a kvalita života lidí s mentálním postižením

Úvod kapitoly se věnuje kvalitě života a různým přístupům k jejímu vymezení. Druhá část se zabývá profesní přípravou a konceptem celoživotního vzdělávání, který úzce souvisí s problematikou zaměstnávání lidí s mentálním postižením. Dál se kapitola zaměřuje na sociální a pracovní rehabilitaci a na význam práce pro člověka. V poslední části lze nalézt informace o možnostech pracovního uplatnění člověka s mentálním postižením.

2.1 Vymezení kvality života

Termín kvalita života se poprvé objevil v roce 1920 v práci anglického ekonomy Arthura C. Pigoua, která se věnovala ekonomii a sociálnímu zabezpečení. Větší pozornosti se ale pojmu dostalo až po druhé světové válce, kdy se stal součástí politického programu amerického prezidenta Johna F. Kennedyho a jeho nástupce Lyndona B. Johnsona. V 70. letech je publikováno mnoho článků a knih, které se věnují problematice kvality života (Vařurová, Mühlpachr, 2005). Vařurová a Mühlpachr (2005) uvádí, že nárůst zájmu o kvalitu života má původ v rozmachu vědy i ekonomiky, který zajistil občanům bezproblémové uspokojení jejich základních životních potřeb. Současně však s sebou přinesl dosud neznámé zdravotní i existenciální ohrožení.

Odborníci z mnoha vědních disciplín usilují o vymezení termínu kvalita života (QOL – Quality of Life). Díky rozsahu a rozmanitosti celé problematiky se jedná o náročný úkol a v současné době neexistuje jednotná definice, která by byla přijímána všemi autory.

WHO (in Vařurová, Mühlpachr, 2005, s. 11) vymezuje kvalitu života jako *„jedincovu percepci jeho pozice v životě v kontextu své kultury a hodnotového systému a ve vztahu k jeho cílům, očekáváním, normám a obavám. Jedná se o velice široký koncept, multifaktoriálně ovlivněný jedincovým fyzickým zdravím, psychickým stavem,*

osobním vyznáním, sociálními vztahy a vztahem ke klíčovým oblastem jeho životního prostředí.“

Hartl, Hartlová (2000, s. 284) chápou kvalitu života jako „*vyjádření pocitu životního „štěstí“; k nejobecnějším znakům patří soběstačnost při obsluze vlastní osoby a pohyblivost*“, z pohledu psychologie je kvalita života popsána jako „*míra seberealizace a duševní harmonie čili míra životní spokojenosti a nespokojenosti.*“

Kirby (in Vaďurová, Mühlpachr, 2005, s. 12) definuje kvalitu života jako „*stupeň, v němž prožívání života uspokojuje individuální psychologická a fyzická přání a potřeby. QOL je výsledkem osobních hodnot a životního stylu skrze něž se je jedinec snaží naplnit.*“

Výše uvedené definice vymezují kvalitu života ve vztahu k jedinci a jeho percepci jednotlivých oblastí vlastního života. Představují hodnocení kvality života, které vychází z individuálního vnímání každého člověka a je do značné míry subjektivní.

Širší pojetí kvality života představují Engel a Bergsma (1988 in Křivohlavý, 2002), kteří člení kvalitu života do tří hierarchicky uspořádaných oblastí: makro-rovina, mezo-rovina a osobní (personální) rovina.

Makro-rovina představuje kvalitu života velkých společenských uskupení, jako je stát či kontinent. Přístup ke kvalitě života se odráží v politice státu, jde např. o sociální politiku, investice v oblasti zdravotnictví, stanovení obsahu základního vzdělávání, přístupu k ekologickým otázkám atp.

Mezo-rovina zachycuje kvalitu života v rámci malých sociálních skupin, jakou je škola, zdravotnické zařízení, zařízení sociálních služeb nebo firma. Pro hodnocení kvality života v malé sociální skupině jsou důležité sociální vztahy mezi jednotlivými členy a míra uspokojování jejich potřeb, sociální klima, sdílení žebříčku hodnot atp.

Osobní rovina se týká kvality života konkrétního člověka, představuje subjektivní vnímání vlastní životní situace, spokojenosti a pohody.

Přístup k problematice můžeme členit i podle toho, zda vychází z objektivního či subjektivního měření kvality života. Objektivní kvalita života zahrnuje zdravotní, sociální, ekonomické a enviromentální faktory, které se podílí na spokojenosti jedince. Subjektivní kvalita života představuje jedincovu percepci vlastního života. V současnosti je odborníky upřednostňováno subjektivní hodnocení, které má větší význam pro člověka a jeho život (Vymětal, 2001 in Vaďurová, Mühlpachr, 2005).

2.2 Profesní příprava lidí s mentálním postižením

Po ukončení povinné školní docházky mohou mladí lidé s mentálním postižením pokračovat ve svém vzdělávání na jakékoliv střední škole. Podmínkou pro přijetí ke studiu na střední škole je úspěšné absolvování povinné školní docházky a splnění kritérií stanovených v přijímacím řízení (zákon č. 561/2004 Sb., § 59). Lidé s mentálním postižením obvykle navazují na vzdělávání získané v základní škole speciální nebo v základní škole praktické a pokračují ve studiu na odborném učilišti nebo v praktické škole s dvouletou či jednoletou docházkou (Švarcová, 2011).

Odborné učiliště

Odborná učiliště se řadí do sítě speciálních škol. Vzdělávání probíhá podle redukováných učebních plánů a uplatňují se metody speciální pedagogiky. V teoretické části se výuka zaměřuje na rozšíření a prohloubení učiva ze základní školy praktické. Hlavní náplň práce odborných učilišť spočívá „v přípravě žáků na profesní uplatnění s akcentem na předávání praktických dovedností“ (Švarcová, 2011, s. 105). Délka studia na odborném učilišti je dva nebo tři roky a jeho absolvent získává výuční list (srov. Bazalová in Pipeková a kol., 2006; Švarcová, 2011).

Praktická škola dvouletá

Vzdělávání v praktické škole dvouleté je určeno především žákům se středně těžkým mentálním postižením nebo žákům s lehkým mentálním postižením spojeným s dalším zdravotním handicapem. Výuka probíhá podle Rámcového vzdělávacího programu pro obor vzdělání praktická škola dvouletá a zaměřuje se na prohloubení a rozšíření základního vzdělání. Praktická část výuky se orientuje na osvojení základních pracovních návyků a dovedností uplatnitelných v každodenním životě. Studium je ukončeno závěrečnou zkouškou a žák získává vysvědčení o závěrečné zkoušce. Absolventi praktické školy dvouleté mohou dobře vykonávat jednoduché manuální práce v oblasti služeb a výroby (srov. Bazalová in Pipeková a kol., 2006; Švarcová, 2011).

Praktická škola jednoletá

Mezi žáky praktické školy jednoleté patří lidé s těžkým mentálním postižením, s kombinací více handicapů a s autismem. Vzdělávání se uskutečňuje na základě

Rámcového vzdělávacího programu pro obor vzdělání praktická škola jednoletá. Výuka se orientuje na rozvoj teoretických znalostí a praktických dovedností osvojených během povinné školní docházky. Cílem vzdělávání je dosažení maximální možné míry samostatnosti a získání základních manuálních dovedností, které lze uplatnit na chráněných pracovištích a při vykonávání jednoduchých pomocných prací. Po složení závěrečné zkoušky získává absolvent vysvědčení o závěrečné zkoušce (srov. Bazalová in Pipeková, 2006; Švarcová, 2011).

2.3 Celoživotní učení lidí s mentálním postižením

Koncept celoživotního učení (lifelong learning) patří mezi priority ve vzdělávací politice Evropské unie. Jesenský (2000) uvádí, že celoživotní učení je kontinuální proces, který vede člověka k získání znalostí, dovedností, postojů a hodnot. Dosažené kompetence jedinec využívá ke zvládnutí všech situací a sociálních rolí v průběhu života.

Významnou roli v oblasti celoživotního učení hraje vzdělávání dospělých. Beneš (1999 in Šiška, 2005, s. 30) vymezuje vzdělávání dospělých jako *„proces, ve kterém se dospělý člověk aktivně, systematicky a kontinuálně učí za účelem změny znalostí, názorů, hodnot, schopností a dovedností.“* Šiška (2005, s. 30) chápe vzdělávání dospělých jako *„poskytnutí druhé šance pro ty, kteří z nejrůznějších důvodů dostatečně nevyužili, ať už nemohli, neuměli nebo nechtěli využít – své první příležitosti v rámci počátečního vzdělávání.“*

Celoživotní vzdělávání má velký význam i pro dospělého člověka s mentálním postižením a je důležitým faktorem ovlivňujícím kvalitu jeho života. Vzdělávání pozitivně působí na sebedůvěru jedince, rozvíjí všechny stránky jeho osobnosti, podporuje jeho samostatnost a nezávislost a funguje jako prevence sociální exkluze. Celoživotní učení dále rozšiřuje a upevňuje dovednosti a znalosti člověka s mentálním postižením i po ukončení povinné školní docházky (Šiška, 2005). Tento aspekt je velmi důležitý, protože, jak upozorňuje Vágnerová (2004, s. 303), *„mentálně postižený dospělý, pokud je ponechán bez dalšího vedení, své dovednosti a návyky ztrácí.“*

V rámci vzdělávání dospělých osob s mentálním postižením rozlišujeme základní vzdělávání dospělých a další vzdělávání dospělých.

Základní vzdělávání dospělých je určeno lidem s mentálním postižením, kteří nezískali základní vzdělání před tím, než dospěli. Jedná se především o jedince, kteří byli před rokem 1989 osvobozeni od povinné školní docházky. Kurzy k doplnění základního vzdělání poskytuje základní škola, základní škola praktická nebo základní škola speciální a uskutečňují se na základě metodických pokynů vydaných Ministerstvem školství, mládeže a tělovýchovy (Šiška, 2005).

Další vzdělávání dospělých slouží k prohloubení a rozšíření již získaného vzdělání a uskutečňuje se jak v rámci různých kurzů nebo tzv. večerních škol, tak i přímo na pracovišti (on – job learning). Zaměření a obsah dalšího vzdělávání dospělých se liší podle cílové skupiny, pro kterou je určeno. Stanovení náplně studia je plně v kompetencích poskytovatelů, nejsou předepsány žádné vzdělávací programy. Nejčastěji se zaměřuje na obnovení školních znalostí, rozvoj komunikačních a sociálních dovedností, práci s počítačem a internetem. Některé vzdělávací programy se specializují na usnadnění kritického období přechodu ze školy do práce. Šiška (2005, s. 38) uvádí, že *„podpora jedince s postižením v období mezi školní docházkou a nástupem do zaměstnání je proto jedním z těžišť strategie celoživotního učení.“* Jiné projekty slouží jako nástroj aktivní politiky zaměstnanosti pro jedince ohrožené ztrátou zaměstnání nebo dlouhodobě nezaměstnané (srov. Šiška, 2005; Švarcová, 2006).

2.4 Sociální a pracovní rehabilitace

Sociální a pracovní rehabilitace patří spolu s rehabilitací léčebnou a pedagogickou k základním složkám komplexní rehabilitace. Termín rehabilitace pochází z latiny (re = znovu, habilis = schopný). Světová zdravotnická organizace (in Růžičková, 2005, s. 17) definuje rehabilitaci jako *„systém služeb ke zlepšení, udržení a oddálení zhoršení fyzických, psychických, sociálních a pracovních aktivit a napomáhající dosáhnout plného potenciálu a optimálního stupně samostatnosti.“* Primárním cílem rehabilitačního působení je dosažení optimální kvality života lidí se zdravotním postižením (Růžičková, 2005).

2.4.1 Sociální rehabilitace

Sociální rehabilitace je vymezena v zákoně o sociálních službách (zákon č. 108/2006 Sb., § 70, odst. 1) jako „*soubor specifických činností směřujících k dosažení samostatnosti, nezávislosti a soběstačnosti osob, a to rozvojem jejich specifických schopností a dovedností, posilováním návyků a nácvikem výkonů běžných, pro samostatný život nezbytných činností alternativním způsobem využívajícím zachovalých schopností, potenciálů a kompetencí.*“ Votava (2003) uvádí jako cíle sociální rehabilitace získání dovedností potřebných pro samostatný život ve vlastní domácnosti, zajištění finančního zabezpečení, příležitost sdružovat se ve svépomocných skupinách, navazovat v nich sociální kontakty a získat nové zdroje informací. Jako další cíl sociální rehabilitace zmiňuje autor aktivní přístup k trávení volného času a celkový rozvoj osobnosti jedince.

Sociální rehabilitace je poskytována v přirozeném sociálním prostředí uživatele (terénní forma) nebo v zařízení sociálních služeb (ambulantní a pobytová forma) a obsahuje tyto základní činnosti: „*nácvik dovedností pro zvládání péče o vlastní osobu, soběstačnosti a dalších činností vedoucích k sociálnímu začlenění, zprostředkování kontaktu se společenským prostředím, výchovné, vzdělávací a aktivizační činnosti, pomoc při uplatňování práv, oprávněných zájmů a při obstarávání osobních záležitostí*“ (zákon č. 108/2006 Sb., § 70, odst. 2). Pokud je služba poskytována pobytovou formou v sociálně rehabilitačních centrech, obsahuje kromě základních činností „*poskytnutí ubytování, poskytnutí stravy, pomoc při osobní hygieně nebo poskytnutí podmínek pro osobní hygienu*“ (zákon č. 108/2006 Sb., § 70, odst. 3). Služby sociální rehabilitace jsou poskytovány zdarma. Úhradě podléhají pouze činnosti spojené s poskytováním stravy, ubytování a podmínek pro osobní hygienu (zákon č. 108/2006 Sb., § 72).

2.4.2 Pracovní rehabilitace

Růžičková (2005, s. 50) chápe pracovní rehabilitaci jako „*soustavnou péči poskytovanou občanům se změněnou pracovní schopností, která směřuje k uschopnění vykonávat dosavadní nebo jiné vhodné zaměstnání.*“ Autorka svoji definici omezuje na osoby s postižením získaným později v produktivním věku. Jedince s vrozeným nebo časně získaným handicapem do své definice nezahrnuje. Širší vymezení pojmu pracovní

rehabilitace uvádí Matoušek (2008, s. 150), který ji charakterizuje jako „*zapojování klienta do práce, a to jak v prostředí chráněném, tak na volném trhu práce.*“ Autor dále uvádí jednotlivé kroky, které jsou v rámci pracovní rehabilitace uskutečňovány. Mezi ně patří: „*zjišťování klientovy schopnosti pracovat, jeho motivace k práci, poradenství nebo jiná forma poskytování informací o pracovních příležitostech, trénink pracovních dovedností, hledání zaměstnání a podpora během zaměstnání*“ (Matoušek, 2008, s. 150).

V zákoně o zaměstnanosti (zákon č. 435/2004 Sb., § 69, odst. 2) je pracovní rehabilitace definována jako „*souvislá činnost zaměřená na získání a udržení vhodného zaměstnání osoby se zdravotním postižením, kterou na základě její žádosti zabezpečují krajské pobočky Úřadu práce a hradí náklady s ní spojené.*“ Podle tohoto zákona mají na pracovní rehabilitaci nárok osoby se zdravotním postižením. Úřad práce vypracovává spolu s člověkem se zdravotním postižením individuální plán pracovní rehabilitace. Pracovní rehabilitace se zaměřuje především na poradenství k volbě vhodné profese nebo zaměstnání, na zprostředkování a pomoc při udržení pracovního místa a na vytvoření vhodných podmínek pro výkon zaměstnání. Pracovní rehabilitace dále zahrnuje teoretickou i praktickou přípravu pro zaměstnání, v rámci které zákon rozlišuje přípravu na budoucí povolání, přípravu k práci a specializované rekvalifikační kurzy (zákon č. 435/2004 Sb., § 69 a § 71).

Příprava na práci je „*cílená činnost směřující k zapracování osoby se zdravotním postižením na vhodné pracovní místo a k získání znalostí, dovedností a návyků nutných pro výkon zvoleného zaměstnání*“ (zákon č. 435/2004 Sb., § 72, odst. 1). Příprava na práci může probíhat přímo na pracovišti zaměstnavatele, na chráněných pracovních místech nebo ve vzdělávacích zařízeních a trvá nejdéle 24 měsíců ((zákon č. 435/2004 Sb., § 72).

2.5 Význam pracovního uplatnění

Novosad (2009, s. 45) vymezuje práci jako „*smysluplnou tělesnou a duševní aktivitu vedoucí k určitému, předem zřejmému, cíli a k vytváření hodnot, které mají význam pro jedince i společnost.*“ Vágnerová (2000) uvádí, že profesní role se může významně podílet na uspokojování základních psychických potřeb:

- Potřeba změny, nových zkušeností a rozvoje nových kompetencí – práce nabízí mnoho nových podnětů, vytváří určitý životní program, který ale nemusí být vnímán pouze pozitivně, protože člověka zároveň do určité míry omezuje.
- Potřeba sociálního kontaktu – práce, podobně jako školní prostředí, umožňuje setkávat se s ostatními lidmi a navazovat nové sociální vztahy.
- Potřeba seberealizace – práce umožňuje člověku něčeho dosáhnout, zažít úspěch a ocenění, vidět hodnotu a smysl své činnosti.
- Potřeba samostatnosti a nezávislosti – práce umožňuje dosažení ekonomické soběstačnosti a nezávislosti na primární rodině.
- Potřeba otevřené budoucnosti – práce nabízí perspektivu dalšího profesního rozvoje.

Autorka také jmenuje potřeby, které člověka k pracovní činnosti motivují. Je to především *„potřeba peněz, potřeba společenského úspěchu, ocenění a prestiže, potřeba osobního rozvoje, zlepšování znalostí a dovedností, které jsou s touto činností spojeny, potřeba osobně atraktivní činnosti – člověka uspokojuje práce sama o sobě, bez ohledu na její ekonomický či sociální přínos“* (Vágnerová, 2000, s. 317). Vágnerová (2000, s. 317) dále dodává, že *„profesní role se stává důležitou součástí identity bez ohledu na to, čím je primárně motivována.“* Motivace výrazně ovlivňuje úspěšné začlenění člověka s mentálním postižením na trhu práce. *„Lidé s mentálním postižením, kteří selhávají i při nenáročných činnostech pro malou vytrvalost či nedostatečnou koncentraci, jsou zpravidla pro danou práci málo motivováni a jejich nevýkonnost není dána ani tak charakterem jejich postižení jako malým zájmem o práci, která pro ně není atraktivní“* (Lečbych, 2006, s. 58).

Pracovní uplatnění je velmi důležité i pro člověka s mentálním postižením. Práce je jedním z faktorů, které výrazně ovlivňují jeho sociální statut a pomáhají mu naplňovat roli dospělého jedince. Vágnerová (2000, s. 316) uvádí, že *„schopnost zvládnout přiměřeným způsobem profesní roli je jedním z psychosociálních kritérií dospělosti.“* Šiška (2005) spatřuje smysl zaměstnávání osob s mentálním postižením v získání ekonomické nezávislosti a ve zvýšení životní úrovně člověka s mentálním postižením. Profesní uplatnění je také jedním ze způsobů, jak upevňovat již získané dovednosti a jak se učit novým. Šiška (tamtéž) dále podotýká, že zaměstnávání lidí s postižením kladně ovlivňuje postoj společnosti k nim. Lečbych (2008) zdůrazňuje přínos profesního uplatnění pro člověka s mentálním postižením v oblasti rozvoje osobních kompetencí,

zodpovědnosti a samostatnosti. Autor také vyzdvihuje získání a udržení sociálních kontaktů a rozšíření sociálně podpůrné sítě, která poskytuje důležitou oporu v krizových okamžicích. Lečbych (tamtéž) dále upozorňuje, že k úspěšnému zařazení jedince s mentálním postižením na trh práce je třeba zapojení nejen jeho samotného, ale také rodiny a odborníků věnujících se dané problematice.

2.6 Možnosti pracovního uplatnění člověka s mentálním postižením

V současnosti existuje řada možností, jak může člověk s mentálním postižením dosáhnout alespoň částečného pracovního uplatnění. Tyto možnosti se od sebe liší především mírou poskytované ochrany a podpory a také mírou zapojení do majoritní společnosti.

„Získané naše i zahraniční zkušenosti ukazují, že lidé s mentálním postižením mohou být nejen úspěšně zapojeni do nejrůznějších forem pracovních činností, ale mohou vykonávat i poměrně náročné pracovní operace, které kromě teoretických i praktických znalostí a značné zručnosti vyžadují i velkou míru tvořivosti a estetického cítění“ (Švarcová, 1996, s. 87).

Ergoterapie (pracovní terapie)

Termín ergoterapie vznikl spojením řeckých slov ergon = práce a therapia = léčba. *„Ergoterapie je založena na předpokladu, že smysluplná činnost (zaměstnání), zahrnující interpersonální vazby a vztahy s prostředím může být použita k prevenci a ovlivňování dysfunkce a k dosažení maximální adaptace. Činnosti používané ergoterapeuty obsahují jak vlastní, tak terapeutický smysl“ (Hopkins, 1979 in Dočkal in Müller, 2007, s. 252).*

Dočkal (in Müller, 2007, s. 253) uvádí jako hlavní cíl ergoterapeutického působení *„dosažení maximální možné soběstačnosti a nezávislosti a zvýšení kvality života.“* Ergoterapie se řadí mezi zdravotnické disciplíny a je určena lidem s fyzickým, psychickým i mentálním handicapem. Při svém působení využívá ergoterapie prostředky diagnostické, které se snaží odhalit riziko vzniku handicapu, prostředky terapeutické, které usilují o zlepšení či zachování samostatnosti, a prostředky preventivní, které předchází vzniku handicapu (Dočkal in Müller, 2007).

Chráněné pracovní místo

Zákon o zaměstnanosti (zákon č. 435/2004 Sb., § 75, odst. 1) charakterizuje chráněné pracovní místo jako pracovní místo „zřízené zaměstnavatelem pro osobu se zdravotním postižením na základě písemné dohody s Úřadem práce. Na zřízení chráněného pracovního místa poskytuje Úřad práce zaměstnavateli příspěvek. Chráněné pracovní místo musí být obsazeno po dobu 3 let. Chráněným pracovním místem může být i pracovní místo, které je obsazeno osobou se zdravotním postižením, pokud je vymezeno v písemné dohodě mezi zaměstnavatelem a Úřadem práce. Dohoda se uzavírá na dobu 3 let.“

Příspěvek na vytvoření chráněného pracovního místa pro osobu se zdravotním postižením může činit maximálně osminásobek a pro osobu s těžším zdravotním postižením maximálně dvanáctinásobek průměrné mzdy v národním hospodářství za první až třetí čtvrtletí předchozího kalendářního roku (zákon č. 435/2004 Sb., § 75).

Chráněné pracovní místo s více než 50 % zaměstnanců se zdravotním postižením

Novela zákona o zaměstnanosti (zákon č. 435/2004 Sb.) sjednocuje institut chráněné pracovní dílny¹ a institut chráněného pracovního místa. Zákon nyní definuje pouze chráněné pracovní místo. Zákon dále dodává, že „zaměstnavateli zaměstnávajícímu na chráněných pracovních místech více než 50 % osob se zdravotním postižením z celkového počtu svých zaměstnanců se poskytuje příspěvek na podporu zaměstnávání těchto osob formou částečné úhrady vynaložených prostředků na mzdy nebo platy a dalších nákladů“ (zákon č. 435/2004 Sb., § 78, odst. 1). Příspěvek zaměstnavateli činí měsíčně 75 % skutečně vynaložených prostředků na mzdy a platy na zaměstnance, který je osobou se zdravotním postižením (zákon č. 435/2004 Sb., § 78).

Mezi zaměstnance chráněných pracovních míst s více než 50 % zaměstnanců se zdravotním postižením patří zpravidla lidé s mentálním postižením, kteří by jen velmi obtížně získali uplatnění na volném trhu práce. Výhodou chráněného prostředí je klidná a přátelská atmosféra, menší pracovní kolektiv a vyšší míra poskytované podpory. Práce je zde často vykonávána na zkrácený úvazek a zohledňuje zdravotní omezení

¹ V dřívějším znění zákona o zaměstnanosti (zákon č. 435/2004 Sb., § 76, odst. 1) byla chráněná pracovní dílna vymezena jako „pracoviště zaměstnavatele, vymezené na základě dohody s úřadem práce a přizpůsobené pro zaměstnávání osob se zdravotním postižením, kde je v průměrném ročním přepočtu zaměstnáno nejméně 60 % těchto zaměstnanců.“

zaměstnanců. Na rozdíl od pracovní terapie dostává člověk se zdravotním postižením za práci odvedenou na chráněném pracovním místě mzdu. Největší nevýhodu chráněných pracovních míst s více než 50 % zaměstnanců se zdravotním postižením představuje jejich izolovanost od majoritní společnosti (srov. Lečbých, 2008; Novosad, 2009).

Otevřený trh práce

Zákon (zákon č. 435/2004 Sb., § 81) ukládá všem zaměstnavatelům s více než 25 zaměstnanci v pracovním poměru za povinnost zaměstnávat osoby se zdravotním postižením minimálně ve výši 4 % z celkového počtu zaměstnanců. Tuto povinnost mohou zaměstnavatelé plnit, kromě zaměstnávání jedinců se zdravotním postižením, odběrem výrobků nebo služeb od zaměstnavatelů zaměstnávajících více než 50 % zaměstnanců se zdravotním postižením nebo odvodem do státního rozpočtu.

Vitáková a kol. (2005) uvádí, že pro člověka s mentálním postižením je vhodná práce, ke které bude mít silnou motivaci a která bude odpovídat jeho zájmům. Autorka dále poznamenává, že mnoho lidí s mentálním postižením podává stabilní pracovní výkon v pomalejším tempu a často jim nevadí ani stereotypní činnost, která nevyžaduje velkou rychlost. Lidé s mentálním postižením obvykle nemají předpoklady k provádění specializovaných činností, mohou ale dobře vykonávat řadu pomocných prací.

Poskytovat podporu lidem s mentálním postižením v období přechodu ze školy do práce nebo později při hledání a udržení zaměstnání na otevřeném pracovním trhu je hlavním úkolem tranzitního programu a podporovaného zaměstnávání.

3 Podporované zaměstnávání a tranzitní program

Třetí kapitola se věnuje podporovanému zaměstnávání a tranzitnímu programu. Přibližuje cíle a filosofii obou konceptů, popisuje jejich charakteristické znaky a historický kontext jejich vzniku. Kapitola se dále podrobně zabývá jednotlivými fázemi podporovaného zaměstnávání a tranzitního programu.

3.1 Koncept podporovaného zaměstnávání

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

Uvedená definice zároveň vymezuje **cílovou skupinu** osob, pro které je podporované zaměstnávání určeno. Jsou to lidé v produktivním věku, kteří chtějí pracovat v běžném pracovním prostředí, ale při hledání a udržení vhodného zaměstnání mají znevýhodněné postavení. Jedná se především o osoby se zdravotním postižením, které tvoří největší část uživatelů. Dále jsou služby podporovaného zaměstnávání poskytovány lidem závislým na návykových látkách, bez domova nebo jedincům vracejícím se z výkonu trestu odnětí svobody (srov. Krejčířová a kol., 2005; Vitáková a kol., 2005).

Hlavním cílem podporovaného zaměstnávání je vyrovnání příležitostí pro pracovní uplatnění lidí, kteří mají z důvodu zdravotního nebo jiného handicapu omezený přístup na volný trh práce (Vitáková a kol., 2005). „*Filozofie podporovaného zaměstnávání směřuje k posílení odpovědnosti, rovným příležitostem pro všechny občany a možností přístupu ke všem společenským zdrojům, mezi které patří také vzdělání a zaměstnání v běžných podmínkách a v běžné populaci*“ (Lečbych, 2006, s. 53).

Vitáková a kol. (2005) uvádí **pět základních principů**, ze kterých podporované zaměstnávání vychází. Jedná se o princip uplatnění práva na práci, který zaručuje Všeobecná deklarace lidských práv (United Nations, 1948, čl. 23): „*každý člověk má právo na práci, na svobodnou volbu zaměstnání, na spravedlivé a uspokojivé pracovní podmínky a na ochranu proti nezaměstnanosti.*“ Občanský princip zdůrazňuje, že člověk znevýhodněný na trhu práce má stejná práva i stejné povinnosti jako ostatní občané. Princip konstruktivního přístupu se vyhýbá rozdělení lidí na „práce schopné“ a na „práce neschopné“, ale snaží se najít způsob, jak spojit přání a možnosti člověka s postižením s požadavky a možnostmi zaměstnavatele. Princip individuálního přístupu respektuje jedinečnost každého člověka, systém poskytované podpory vychází z přání a potřeb konkrétního jedince. Princip aktivního přístupu říká, že uživatel služeb je zodpovědný za získání a udržení zaměstnání, ostatní lidé mu pouze poskytují potřebné informace a podporu.

3.1.1 Znaky podporovaného zaměstnávání

Krejčířová a kol. (2005) a Vitáková a kol. (2005) uvádí jako charakteristické znaky podporovaného zaměstnávání:

- **Okamžité umístění na pracovní místo** – od ostatních typů služeb, které se zaměřují na oblast zaměstnávání osob znevýhodněných na trhu práce, se podporované zaměstnávání odlišuje změnou v pořadí vzdělávání/trénink a nástup na pracovní místo. Při hledání vhodného zaměstnání se vychází z aktuálních možností uživatele služby. Trénink dovedností probíhá až po nástupu do práce.
- **Trénink pracovníka přímo na pracovišti** – dovednosti potřebné pro výkon konkrétního zaměstnání se člověk učí přímo na pracovišti. To představuje velkou výhodu zejména pro jedince s mentálním postižením, pro které je obtížné přenést si naučené dovednosti z jednoho pracovního prostředí do druhého.
- **Konkurenceschopná práce** – vykonávaná práce je smysluplná a zaměstnavatel i zaměstnanec z ní mají užitek. Člověk s handicapem dostává za stejnou práci mzdu srovnatelnou s ostatními spolupracovníky.
- **Zaměstnání v běžném pracovním prostředí** – lidé s postižením pracují společně s lidmi bez postižení, „*sdílí s ostatními nejenom pracovní prostor, ale*

spolupracují a komunikují s nimi při společně vykonávané práci“ (Krejčířová a kol., 2005, s. 18).

- **Průběžná podpora** – doba poskytování podpory se odvíjí od potřeb konkrétního člověka, maximální doba jejího trvání je ale omezena na dva roky. Pokud uživatel potřebuje podporu i nadále, musí být zajištěna jiným způsobem, např. formou osobní asistence. Součástí celého procesu je také hledání tzv. přirozené podpory. Přirozenou podporou může být spolupracovník, který bude uživateli pomáhat i po ukončení služeb podporovaného zaměstnávání a na kterého se bude moct v případě potřeby obrátit.
- **„Na míru šitá“ podpora** – o podobě a míře poskytované podpory rozhodují potřeby konkrétního člověka. Podpora vždy vychází z jeho schopností a nadání, nikoliv z jeho omezení. *„Člověk dostane právě tolik podpory, kolik potřebuje, ne víc ani méně“ (Krejčířová a kol., 2005, s. 19).* Individuální pomoc je poskytována také zaměstnavateli.
- **Aktivní přístup uživatele služeb podporovaného zaměstnávání** – názor uživatele služby je rozhodující v celém procesu podporovaného zaměstnávání. Uživatel je veden k samostatnému rozhodování o svém životě a k zodpovědnosti za svá rozhodnutí.

Uvedené znaky vychází z filosofie podporovaného zaměstnávání a odlišují podporované zaměstnávání od jiných typů služeb pro lidi s mentálním postižením. Mezi služby, které se s podporovaným zaměstnáváním shodují v určitých znacích, ale nejsou s ním totožné, patří služby zaměřující se na aktivizaci jedince a naplnění jeho volného času (např. centra denních služeb), služby primárně zajišťující samostatnost člověka s postižením (např. osobní asistence), služby poskytující pracovní uplatnění v chráněném prostředí a služby poskytující podporu pouze před nástupem do zaměstnání (např. odborné sociální poradenství) (Vitáková a kol., 2005).

3.1.2 Vývoj podporovaného zaměstnávání

Podporované zaměstnávání se zrodilo v sedmdesátých letech 20. století ve Spojených státech amerických. Ale kořeny jeho vzniku sahají už do období druhé světové války, kdy se zbrojní průmysl potýkal s nedostatkem pracovních sil. Do výroby

tak byla zapojena řada klientů ústavů pro mentálně postižené². Lidé s mentálním postižením prokázali schopnost učit se a pracovat v běžném prostředí a jejich dovednosti mnohé překvapily (Šiška, 2005).

Velkou zásluhu na vzniku podporovaného zaměstnávání měl také sílící vliv hnutí za lidská a občanská práva a filozofický směr prosazující začlenění lidí s postižením do běžného socio-kulturního prostředí, který je známý jako „normalizace“ nebo také „valorizace sociálních rolí“. Teorie normalizace má svůj počátek v šedesátých letech ve Skandinávii. Podle hlavního představitele Bengta Nirje (1969 in Šiška, 2005, s. 52) znamená normalizace *„umožnit všem mentálně retardovaným žít každodenní život v takových podmínkách a podle takových pravidel, které se co možná nejvíce přibližují podmínkám a pravidlům většinové společnosti v daném socio-kulturním prostředí.“* Principy normalizace později rozpracoval O'Brian (1987 in Šiška, 2005) do pěti zásad, které v mnoha zemích určují filozofii služeb pro osoby s mentálním postižením. Sociální služby mají být podle O'Briana organizovány tak, aby člověku umožnily žít v normálním prostředí a plnohodnotně se zapojit do života komunity, být respektován, mít možnost rozhodovat o svém životě a dostat příležitost k rozvoji svých kompetencí. Principy normalizace tak výrazně ovlivnily oblast pracovního uplatnění lidí s mentálním postižením a deklarovaly jejich právo na práci v integrovaném prostředí. Původně měly k přechodu z chráněného prostředí na volný trh práce sloužit chráněné pracovní dílny. Ty se ale funkci tranzitního místa neosvědčily a k přechodu z chráněné dílny do běžného pracovního prostředí docházelo pouze velmi zřídka (Šiška, 2005).

Jako další důležitý impuls pro vznik podporovaného zaměstnávání uvádí Krejčířová a kol. (2005) revizi tradičního modelu připravenosti. Tento model předpokládal, že člověk musí před nástupem do zaměstnání získat soubor dovedností, které si osvojí v tréninkovém prostředí, a ty si později přenesou na pracoviště. Ukázalo se však, že hlavně pro lidi s mentálním postižením není tento způsob účinný. Vzniklá situace tak dala podnět k rozvoji podporovaného zaměstnávání.

V USA bylo podporované zaměstnávání legislativně upraveno v roce 1984 zákonem Developmental Disability Act. Z USA se myšlenka podporovaného zaměstnávání postupně rozšířila do Kanady a Austrálie a v devadesátých letech také do Evropy. Zde jsou nejúspěšnější v prosazování metody podporovaného zaměstnávání skandinávské státy, především Norsko (Vitáková a kol., 2005).

² Termín poplatný době, dnes domov pro osoby s mentálním postižením.

S cílem podpořit rozvoj podporovaného zaměstnávání vznikla Světová asociace pro podporované zaměstnávání (WASE – World Association of Supported Employment) a Evropská unie pro podporované zaměstnávání (EUSE – European Union of Supported Employment). Mezi jejich hlavní činnosti patří pořádání konferencí k podporovanému zaměstnávání, tvorba koncepčních dokumentů a šíření informací o problematice podporovaného zaměstnávání (Vitáková a kol., 2005).

3.1.3 Podporované zaměstnávání v České republice

V České republice vznikla první agentura podporovaného zaměstnávání v roce 1995 v Praze v rámci občanského sdružení Rytmus. V současnosti jsou služby podporovaného zaměstnávání zastoupeny téměř ve všech krajích a jejich poskytovateli jsou výhradně nevládní organizace (Vitáková a kol., 2005).

V roce 2000 byla založena **Česká unie pro podporované zaměstnávání**. Vitáková a kol. (2005, s. 15) uvádí její hlavní úkoly:

- „sdužovat poskytovatele a obhájce služeb podporovaného zaměstnávání,
- vytvořit metodiku podporovaného zaměstnávání a tuto metodiku průběžně aktualizovat na základě nových poznatků a zkušeností,
- podporovat vznik a rozvoj nových poskytovatelů služeb podporovaného zaměstnávání,
- prosazovat a obhajovat podporované zaměstnávání jako soubor služeb, bez kterých se otevřená společnost neobejde,
- být aktivním členem European Union of Supported Employment,
- šířit vzdělanost v tomto oboru se zvláštním důrazem na potřeby členů,
- jednat s ústředními státními institucemi ČR, s reprezentanty nestátního sektoru, podnikatelské sféry atd.“

Služby podporovaného zaměstnávání dosud nejsou legislativně upraveny. Ministerstvo práce a sociálních věcí nezahrnulo podporované zaměstnávání do seznamu sociálních služeb definovaných v zákoně č. 108/2006 Sb., o sociálních službách. Proto je podporované zaměstnávání obvykle poskytováno jako služba sociální rehabilitace³ podle § 70 zákona o sociálních službách. Nejasné legislativní zakotvení podporovaného

³ Více v kapitole 2.3.1

zaměstnávání způsobuje potíže s jeho financováním. Většina finančních prostředků je získávána z grantů udílených nevládním organizacím. Fáze tréninku uživatele na pracovišti může být placena úřadem práce, ale v praxi je tato možnost realizována jen výjimečně. Rozvoj agentur podporovaného zaměstnávání je z velké části hrazen z fondů Evropské Unie (Vitáková a kol., 2005).

3.1.4 Průběh podporovaného zaměstnávání

Důležitou úlohu ve všech fázích podporovaného zaměstnávání zastává pracovní konzultant a pracovní asistent. Úkolem **pracovního konzultanta** je skloubit potřeby a možnosti zaměstnavatele s potřebami a možnostmi uživatele služeb podporovaného zaměstnávání. Pracovní konzultant je zodpovědný za kvalitu poskytovaných služeb jednotlivým uživatelům, hodnotí, zda je podporované zaměstnávání vhodným prostředkem k dosažení cílů zájemce o službu. Pracovní konzultant dále poskytuje individuální konzultace uživatelům služby a jejich rodinám, vyhledává vhodné pracovní příležitosti pro uživatele a jedná se zaměstnavateli, koordinuje jednotlivé činnosti v průběhu podporovaného zaměstnávání a metodicky vede pracovní asistenty (Vitáková a kol., 2005).

Pracovní asistent poskytuje podporu uživateli přímo na pracovišti. Pomáhá mu při nácviku a rozvoji pracovních a sociálních dovedností a při řešení případných problémů. Šiška (2005) však podotýká, že přítomnost pracovního asistenta na pracovišti má i svá negativa. Pracovní asistent se může stát bariérou mezi uživatelem a ostatními pracovníky a může bránit vytvoření přirozených sociálních vazeb. Přítomnost pracovního asistenta také může ještě víc upozornit na „odlišnost“ zaměstnance s handicapem. Lečbych (2006) ale dodává, že při kvalitně poskytované pracovní asistenci by k těmto jevům nemělo docházet.

Podporované zaměstnávání zahrnuje řadu jednotlivých kroků vedoucích k získání a udržení vhodného pracovního místa. Vitáková a kol. (2005, s. 20) rozděluje průběh podporovaného zaměstnávání na čtyři základní etapy:

1. *„dojednávání spolupráce mezi uživatelem a poskytovatelem služeb PZ,*
2. *plánování kariéry uživatele,*
3. *zprostředkování vhodného pracovního místa a trénink dovedností potřebných k získání a udržení vhodného pracovního místa,*

4. *podpora poskytovaná uživateli po uzavření pracovněprávního vztahu.*“

První etapa se zaměřuje na představy, které má uživatel o svém pracovním uplatnění. Zjištění preferencí uživatele je důležité pro posouzení, zda je podporované zaměstnávání vhodnou cestou k jejich naplnění. Představy o budoucím zaměstnání zjišťuje pracovní konzultant prostřednictvím rozhovoru s uživatelem, případně i s dalšími lidmi, kteří uživatele znají a kterým důvěřuje. Mezi hlavní kritéria pro poskytnutí služby patří motivace uživatele, ochota dodržovat pravidla poskytování služeb a nezbytnost intenzivní podpory před i po nástupu do práce. Pokud se ukáže, že podporované zaměstnávání není tím, co uživatel aktuálně potřebuje, poskytne mu pracovní konzultant informace o jiných vhodných službách. První fáze je ukončena sjednáním podmínek a uzavřením dohody o poskytování služeb (srov. Krejčířová a kol., 2005; Vitáková a kol., 2005).

Náplní **druhé etapy** je plánování kariéry. Nejprve je vytvořen osobní profil uživatele, který obsahuje všechny významné informace související s pracovním uplatněním. Osobní profil se orientuje především na oblast motivace uživatele, na jeho vlastní představy a přání, které jsou prioritou při hledání zaměstnání. Dále zahrnuje dovednosti a schopnosti, které souvisí s pracovním uplatněním, např. samostatné cestování hromadnou dopravou, telefonování, fyzická zdatnost, schopnost učit se novým věcem, komunikovat se spolupracovníky apod. Pro tvorbu osobního profilu jsou důležité i údaje o dosaženém vzdělání a o dosavadních pracovních zkušenostech. Pozornost je věnována také zájmům a koníčkům uživatele, neboť i ty mohou přispět k získání představy o budoucím zaměstnání. Porovnáním osobního profilu s potřebami pracovního trhu vzniká obraz vhodného pracovního místa. Důležitým bodem druhé fáze je vytvoření individuálního plánu podpory. V individuálním plánu je stanoven cíl, kterého chce uživatel dosáhnout, a jednotlivé kroky vedoucí k jeho naplnění. Individuální plánování umožňuje, aby se uživatel aktivně podílel na celém procesu podporovaného zaměstnávání, poskytuje mu zpětnou vazbu, zaznamenává jeho pokroky a hodnotí účinnost vybraných postupů (srov. Krejčířová a kol., 2005; Vitáková a kol., 2005).

Cílem **třetí etapy** podporovaného zaměstnávání je osvojení dovedností potřebných k získání a udržení zaměstnání a uzavření pracovněprávního vztahu mezi uživatelem služby a zaměstnavatelem. Smyslem tréninku dovedností je kromě získání pracovního místa také zvýšení samostatnosti uživatele a posílení jeho motivace. Trénink

může mít formu individuální konzultace s pracovním konzultantem/pracovním asistentem nebo práce ve skupině (tzv. job club). Důležitá je také podpora poskytovaná uživateli při hledání pracovního místa a při kontaktu se zaměstnavatelem. Pracovní konzultant provází uživatele při domlouvání schůzky a během osobního jednání se zaměstnavatelem a také při sjednávání pracovních podmínek a uzavírání smlouvy (Vitáková a kol., 2005).

Čtvrtá etapa podporovaného zaměstnávání začíná po uzavření pracovněprávního vztahu mezi uživatelem služby a zaměstnavatelem. V této fázi se podporované zaměstnávání zaměřuje na udržení pracovního místa a na zvládnutí nároků, které nové zaměstnání přináší. Uživatel má přímo na pracovišti podporu asistenta, který mu pomáhá zvládnout a rozvíjet pracovní a sociální dovednosti a vede ho k postupnému osamostatnění. Podpora je přiměřená schopnostem uživatele, je poskytována přirozeně, tak aby uživatele nestigmatizovala. Vztah pracovního asistenta k uživateli je založen na partnerství a respektu k jeho přáním. Míra podpory se postupně snižuje, až je uživatel schopný pracovat samostatně a využívat přirozenou podporu poskytovanou ostatními spolupracovníky (Vitáková a kol., 2005). Krejčířová a kol. (2005) zdůrazňuje význam přirozené podpory pro udržení pracovního místa. Autorka rozlišuje přirozenou podporu sociální a věcnou. Přirozenou sociální podporu představuje spolupracovník, na kterého se může uživatel v případě potřeby obrátit. Věcnou oporou je uspořádání pracoviště a události, které se na něm běžné odehrávají a které uživateli pomohou lépe se orientovat. K ukončení poskytování služeb podporovaného zaměstnávání dochází ve chvíli, kdy uživatel ani zaměstnavatel nadále nepotřebují pravidelnou podporu agentury podporovaného zaměstnávání.

Podporované zaměstnávání se neorientuje pouze na uživatele služeb, ale nabízí podporu také jeho rodině a zaměstnavateli. **Podpora zaměstnavateli** se zaměřuje na pomoc při úpravě pracovního místa a pracovní náplně uživatele a na poradenství v oblasti legislativních opatření týkajících se zaměstnávání osob se změněnou pracovní schopností. Pracovní konzultant dále pomáhá zaměstnavateli a ostatním spolupracovníkům v komunikaci s uživatelem a s jeho integrací do pracovního kolektivu (srov. Krejčířová a kol., 2005; Vitáková a kol., 2005). **Podpora poskytovaná rodině** pomáhá blízkým osobám uživatele v adaptaci na novou situaci a v překonání obav ze samostatnosti potomka s mentálním postižením. Podle Vitákové a kol. (2005) se rodiče nejčastěji obávají, že jejich dítě nezvládne všechny pracovní nároky, nedokáže se

bezpečně dopravit do zaměstnání, nebude umět komunikovat s neznámým člověkem nebo si nedokáže poradit v neočekávané situaci. Lečbých (2006) uvádí, že všechny tyto obavy mohou být úspěšně zvládnuty, je však třeba věnovat rodině uživatele dostatek pozornosti a pochopení.

3.2 Koncept tranzitního programu

„V nejširším smyslu tranzitní program představuje podporu a pomoc jakémukoliv člověku při přechodu z jednoho životního období do dalšího. Podpora se může uskutečňovat v přechodu ze školy do dalšího života a soustředit se na získání soběstačnosti v běžných denních činnostech, v bydlení, ve volném čase, dalším studiu a na celkový rozvoj samostatnosti“ (Krejčířová a kol., 2005. s. 36).

V USA, Kanadě a ve státech západní Evropy je tranzitní program pojímán v širším smyslu jako přechod ze školy do dospělosti. Wehman (2006 in Bělohávková, 2009, s. 32) charakterizuje přechod do dospělého života jako *„životní změnu, adaptaci a nárůst zkušeností, které se vyskytují v životě mladých lidí při přechodu z prostředí školy do více nezávislého způsobu života a pracovního prostředí. Přechod do dospělého života zahrnuje změny v sebeuvědomění, těle, sexualitě, pracovních aktivitách a finančních potřebách, v nezávislosti, cestování a mobilitě.“* V rámci tranzitního programu je plánována nejen pracovní kariéra uživatele, ale řeší se i otázka samostatného bydlení, finanční nezávislosti, sexuality, partnerských vztahů, založení rodiny a smysluplného využití volného času (Wehman, 2006 in Bělohávková, 2009).

V České republice se tranzitní program nejčastěji věnuje plánování přechodu ze školy do práce. Tranzitní program je zpravidla součástí služeb podporovaného zaměstnávání a realizuje se ve spolupráci agentur podporovaného zaměstnávání a speciálních škol formou individuálních praxí studentů na běžných pracovištích za podpory pracovního asistenta (Krejčířová a kol., 2005). Touto podobou tranzitního programu se bude bakalářská práce dále zabývat.

Cílovou skupinu tranzitního programu tvoří studenti se speciálními vzdělávacími potřebami v období přechodu ze speciálních škol do práce (Krejčířová a kol., 2005).

Hlavním cílem tranzitního programu je získání zaměstnání na volném trhu práce. Mezi další cíle tranzitního programu patří získání zkušeností s prací v běžném prostředí,

vytvoření lepší představy o budoucí profesi a o povinnostech, které zaměstnání přináší. Tranzitní program umožňuje studentům ověřit si své znalosti a dovednosti mimo prostředí školy. Důležitý je také rozvoj samostatnosti a sociálních dovedností, které úzce souvisí s pracovním uplatněním. V neposlední řadě vede tranzitní program mladé lidi s mentálním postižením k aktivnímu přístupu a k převzetí zodpovědnosti za svůj život (srov. Krejčířová a kol., 2005; Kozáková in Krejčířová, Kozáková, 2012, dostupné z <http://unifor.upol.cz>, cit. 2012-11-24; Šiška, 2005).

Tranzitní program ze školy do práce úzce souvisí s podporovaným zaměstnáváním a oba programy se shodují v mnoha znacích. V centru pozornosti je uživatel a jeho vlastní priority a preference, poskytovaná podpora vychází z možností, zájmů a nadání uživatele, nikoli z jeho omezení. Pro úspěšnou realizaci obou programů je potřeba týmová spolupráce a zapojení širokého okruhu osob – profesionálů z různých oblastí i blízkých osob uživatele (Krejčířová a kol., 2005).

V České republice není tranzitní program legislativně upraven. K poskytování tranzitního programu se vážou dvě legislativní normy, zákon č. 108/2006 Sb., o sociálních službách a zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti. Stejně jako u podporovaného zaměstnávání je tranzitní program obvykle poskytován pod službou sociální rehabilitace⁴ podle § 70 zákona o sociálních službách.

3.2.1 Specifika období přechodu ze školy do práce

Přechod ze školy do zaměstnání (tzv. tranzitní období) představuje v životě člověka s mentálním postižením náročnou etapu spojenou s nejistotou a obavami z budoucnosti. Pro úspěšné přijetí nové sociální role je důležitá plynulost a návaznost poskytované podpory. Kozáková (in Krejčířová, Kozáková, 2012, dostupné z <http://unifor.upol.cz>, cit. 2012-11-24) podotýká, že člověk s mentálním postižením potřebuje pro zvládnutí přechodu ze školy do zaměstnání delší čas a vhodnou formu podpory. Autorka uvádí, že poskytování podpory by mělo začít už během studia, aby měl člověk s mentálním postižením dostatek času získat kompetence potřebné k úspěšnému zařazení na trh práce. Kozáková dále upozorňuje, že mezi ukončením

⁴ Více v kapitole 2.3.1

školní docházky a nástupem do zaměstnání by neměla nastat velká prodleva, jinak dochází ke ztrátě důležitých návyků a klesá i motivace k hledání práce.

3.2.2 Tým plánující přechod ze školy do práce

Pro plánování přechodu ze školy do práce je důležitá týmová spolupráce. Při zapojení širšího okruhu lidí je plánování přechodu efektivnější. Společné plánování zjednodušuje spolupráci všech zúčastněných, dává uživateli a jeho rodině možnost aktivně se zapojit do rozhodování, šetří čas a finanční prostředky a snižuje množství administrativních úkonů (McLeod, 1999).

Nejdůležitějším členem týmu je uživatel (student se speciálními vzdělávacími potřebami). Do plánování přechodu by měla být dále zapojena rodina studenta, pracovní konzultant, pracovní asistent, třídní učitel, speciální pedagog, osobní asistent, sociální pracovník, pracovníci úřadu práce, přátelé a spolužáci studenta atp. **Rodina** studenta se speciálními vzdělávacími potřebami je velmi důležitým členem týmu. Rodiče svého potomka velmi dobře znají a mohou poskytnout cenné informace o jeho zájmech, dovednostech, aspiracích, silných a slabých stránkách. Rodina může člověka s postižením také významně podpořit při překonávání překážek v zaměstnání. Naopak rodičům může zapojení do plánování pomoci lépe se v nové situaci orientovat a pochopit změny, které přináší. Dalším důležitým členem týmu jsou **zástupci školy**, kterou student se speciálními vzdělávacími potřebami navštěvuje. Třídní učitel nebo speciální pedagog, který studenta dobře zná, může poskytnout cenné rady při volbě zaměstnání. **Pracovní konzultant** provází studenta a jeho rodinu celým procesem tranzitního programu. Pomáhá studentovi formulovat jeho cíle, přání a potřeby. Poskytuje poradenství a konzultace studentovi se speciálními vzdělávacími potřebami, jeho rodině a zaměstnavateli, zjišťuje možnosti pracovního uplatnění, orientuje se v problematice zaměstnávání a sociálních služeb v regionu, zajišťuje spolupráci s rodinou studenta, zaměstnavatelem, úřadem práce, školou a dalšími osobami zapojenými do plánování přechodu ze školy do práce a organizuje jejich společná setkání. **Pracovní asistent** má v tranzitním programu podobnou úlohu jako ve službě podporované zaměstnávání. Poskytuje studentovi podporu přímo na pracovišti. Pomáhá mu při zvládnutí pracovní náplně i při komunikaci se spolupracovníky a se

zaměstnavatelem (srov. Korpi, 2008 in Bělohlávková, 2009; Lečbych, 2006; McLeod, 1999).

3.2.3 Průběh tranzitního programu ze školy do práce

Rita McLeod (1999) radí začít s plánováním přechodu ze školy do dospělosti přibližně pět let před ukončením školní docházky. Autorka rozděluje plánování na tři etapy a doporučuje, na které činnosti se v jejich průběhu zaměřit.

Čtyři až pět let před ukončením školy

Zjistit, jaký styl učení studentovi nejlépe vyhovuje a jakou potřebuje pomoc, aby se naučil nové věci. Určit, jaké má student zájmy a jaká je jeho představa o budoucím zaměstnání a zjistit, jaké další vzdělání a dovednosti bude potřebovat pro získání pracovního uplatnění a pro samostatný život. Naučit studenta, jak komunikovat s ostatními lidmi, jak jim říci o svých zájmech a potřebách a o tom, jakou pomoc potřebuje a naučit ho činit informovaná rozhodnutí. Hledat nové technologie, které je možno využít při podpoře jeho samostatnosti. Zapojit studenta do sociálních aktivit odpovídajících jeho věku a pomoci mu získat přátele. Naučit ho samostatně cestovat veřejnou dopravou. Trénovat zacházení s finančními prostředky a určit jakou pomoc při nakládání s penězi student potřebuje. Naučit žáka sdělit lidem své jméno, adresu a důležitá telefonní čísla a učit ho, jak pečovat o své zdraví (McLeod, 1999).

Dva až tři roky před ukončením školy

Zjistit, jaké služby jsou dostupné v blízkosti studentova bydliště. Požádat rodiče, učitele, přátele, poskytovatele sociálních služeb pro dospělé a ostatní důležité osoby, aby se zúčastnili schůzek k tranzitnímu programu. Ujistit se, že vzdělávání žáka směřuje k získání zaměstnání, o které má zájem, a získat informace o možnostech dalšího vzdělávání. Zjistit, jaký druh finanční podpory bude student potřebovat a požádat o ni. Trénovat komunikaci s ostatními lidmi při různých příležitostech v zaměstnání, ve škole, ve volnočasových aktivitách. Informovat se, jaké právní úkony souvisí s přechodem do dospělosti a rozhodnout se, jestli bude student potřebovat opatrovníka. Pomoci studentovi najít si brigádu nebo dobrovolnickou práci a získat tak pracovní zkušenosti, Založit studentovi složku s věcmi, které mu mohou pomoci s hledáním zaměstnání (pracovní portfolio). Začít uvažovat, kde by chtěl student po ukončení školy

bydlet a jakou podporu k tomu bude potřebovat. Procvičovat dovednosti důležité pro samostatný život jako hospodaření s penězi, nakupování, vaření, péče o domácnost nebo cestování veřejnou dopravou (McLeod, 1999).

Rok před ukončením školy

Určit, jak se bude student dál vzdělávat. Trénovat chování při pracovním pohovoru. Naučit studenta, jak požádat o pomoc. Zjistit, jaké jsou možnosti pracovní podpory. Pomoci studentovi rozhodnout se, o jakou práci má zájem. Trénovat dovednosti související s pracovním uplatněním jako cestování a včasný příchod do zaměstnání, komunikace se spolupracovníky atp. (McLeod, 1999).

3.2.4 Job club

Job club je hojně využíván jako součást podporovaného zaměstnání. Uplatňuje se také v tranzitním programu. Jedná se především o skupinová sezení lidí, kteří usilují o získání zaměstnání na volném trhu práce. Tato sezení se většinou konají jednou za měsíc a jsou při nich rozvíjeny kompetence uživatelů potřebné pro získání zaměstnání. Pracuje se zde na identifikování zájmů a možností uživatelů, dále je rozvíjena jejich způsobilost nácvikem specifických dovedností prostřednictvím modelových situací, jako je práce s inzeráty, orientace ve formulářích či psaní životopisu. Další technikou využívanou v job clubu je hraní rolí, které slouží k nácviku situací, s nimiž se uživatelé mohou v budoucím zaměstnání setkat. Uživatelé prakticky trénují např. způsob chování, který se očekává od uchazeče o zaměstnání atp. Nácvik dovedností může probíhat buď formou skupinových tréninků, nebo jako individuální nácvik s pracovním konzultantem. Jako velmi účinné se na těchto setkáních ukázaly besedy s bývalými uživateli job clubu, kteří již dříve úspěšně prošli podporovaným zaměstnáváním nebo tranzitním programem. Na setkáních je dostatečný prostor pro vzájemné sdílení zkušeností, jehož nedílnou součástí bývá i peer counseling, neboli vzájemné sdělování zkušeností mezi lidmi v podobné situaci. Zda se bude uživatel podporovaného zaměstnávání nebo tranzitního programu účastnit job clubu závisí pouze na jeho vlastním zájmu. Pro každého z uživatelů je vždy vypracován individuální plán podpory, kde je uveden způsob a četnost setkávání (Krejčířová a kol., 2005).

Podpora poskytovaná lidem s mentálním postižením prostřednictvím podporovaného zaměstnávání a tranzitního programu se ukazuje jako velmi účinná při získání a udržení zaměstnání v běžném pracovním prostředí. Také se významnou měrou podílí na zapojení člověka s mentálním postižením do majoritní společnosti a na zvýšení kvality jeho života. Jak podporované zaměstnávání a tranzitní program vnímají jeho uživatelé – lidé s mentálním postižením, je předmětem zájmu praktické části bakalářské práce.

Praktická část

4 Metodologická východiska šetření

Kapitola popisuje cíl šetření, soubor šetření a metody, které byly použity pro získání a analýzu dat.

4.1 Cíl šetření

Hlavním cílem šetření je zjistit, jaké mají lidé s mentálním postižením zkušenosti s tranzitním programem a podporovaným zaměstnáváním.

Dílčím cílem šetření je zjistit:

- V čem spatřují lidé s mentálním postižením přínos podporovaného zaměstnávání a tranzitního programu.
- V čem spatřují lidé s mentálním postižením úskalí podporovaného zaměstnávání a tranzitního programu.
- Jaká podpora je poskytována lidem s mentálním postižením na pracovišti.
- V čem spatřují lidé s mentálním postižením pozitiva pracovního uplatnění a praxe.
- V čem spatřují lidé s mentálním postižením úskalí pracovního uplatnění a praxe.
- Jaké mají lidé s mentálním postižením zkušenosti s interpersonálními vztahy na pracovišti.

Všechny uvedené dílčí cíle bakalářské práce mají rovnocennou úroveň.

4.2 Soubor šetření

Soubor šetření byl zvolen metodou záměrného výběru. Patton (1990 in Miovský, 2006, s. 135) popisuje záměrný výběr jako postup, kdy „*cíleně vyhledáváme účastníky podle jejich určitých vlastností. Kritériem výběru je právě vybraná vlastnost nebo stav.*“ Miovský (2006, s. 136) uvádí, že „*bez uplatnění dalších specifických metod či strategií vybíráme mezi potenciálními účastníky výzkumu toho, který je pro účast ve výzkumu vhodný a současně s ním také souhlasí.*“

Soubor šetření realizovaného v bakalářské práci tvoří lidé s mentálním postižením, kteří jsou nebo v minulosti byli uživateli tranzitního programu nebo podporovaného zaměstnávání a kteří již získali pracovní zkušenosti formou trvalého zaměstnání nebo praxe a jejich komunikační dovednosti jim umožňují účastnit se interview. Respondenti byli vybráni tak, že prostřednictvím e-mailu byly kontaktovány dvě organizace poskytující tranzitní program a podporované zaměstnávání lidem s mentálním postižením v olomouckém a brněnském regionu. Spolupráci se podařilo navázat pouze s agenturou podporovaného zaměstnávání z Olomouce. Organizace působící v brněnském regionu se do šetření nezapojila z důvodu ochrany osobních údajů uživatelů. Na základě získaných kontaktů byly osloveny vybrané osoby s mentálním postižením s nabídkou participace v šetření.

Základní charakteristiky souboru šetření jsou uvedeny v tabulce.

	Pohlaví (věk)	Stupeň mentální retardace	Podporované zaměstnávání/ tranzitní program	Vzdělání	Pracovní zkušenosti před PZ/TP	Současné zaměstnání/ praxe
R1	žena (19)	SMR	TP	praktická škola dvouletá	ne	pomocné práce v knihovně
R2	muž (28)	LMR	PZ	OU, obor cukrář	ne	nezaměstnaný
R3	muž (41)	LMR	PZ	OU, obor brašnář	ano	úklid v kancelářích
R4	žena (53)	LMR	PZ	OU, obor šička	ano	úklid v kancelářích
R5	muž (32)	LMR	PZ	OU, obor pomocný kuchař	ne	nezaměstnaný
R6	muž (21)	LMR	TP	OU, obor keramik	ne	pomocný ošetřovatel ve zvířecím útulku
R7	žena (18)	LMR	TP	praktická škola dvouletá	ne	pomocný skladník v nákupním centru
R8	muž (18)	LMR	TP	OU, obor zahradník	ne	pomocné práce v zahradnictví

R9	muž (37)	LMR	PZ	základní škola praktická	ne	úklid v kancelářích
R10	muž (35)	LMR	PZ	SOU, obor pekař	ano	nezaměstnaný

Tab. č. 3: Charakteristika souboru šetření⁵

Šetření se zúčastnilo 10 osob s mentálním postižením, 3 ženy a 7 mužů, ve věkovém rozmezí 18 – 53 let, s průměrným věkem 30,2 let. 9 osob se pohybuje v pásmu lehké mentální retardace, 1 osoba se nachází ve stupni středně těžké mentální retardace. 6 respondentů využívá služeb podporovaného zaměstnávání, 4 respondenti se účastní tranzitního programu. 3 dotazovaní měli pracovní zkušenosti již před vyhledáním služeb agentury podporovaného zaměstnávání. Všichni respondenti využívají služeb Agentury podporovaného zaměstnávání SPOLU Olomouc.

4.2.1 Agentura podporovaného zaměstnávání SPOLU Olomouc

Agentura podporovaného zaměstnávání SPOLU Olomouc je součástí občanského sdružení SPOLU Olomouc, jehož posláním je „*podporovat lidi se zdravotním, primárně mentálním postižením v olomouckém regionu, aby mohli žít a seberealizovat se v běžných životních podmínkách obvyklých pro jejich vrstevníky*“ (dostupné z <http://www.spoluolomouc.cz/zakladni-informace/vize-poslani-cile>, cit. 2012-11-25). Občanské sdružení SPOLU Olomouc nabízí kromě podporovaného zaměstnávání a tranzitního programu i službu osobní asistence a aktivizační a rozvojové programy zaměřené na aktivní sociální učení a volnočasové aktivity (dostupné z <http://www.spoluolomouc.cz>, cit. 2012-11-25).

Agentura podporovaného zaměstnávání poskytuje podle §70 zákona č. 108/2006 Sb., o sociálních službách službu sociální rehabilitace, v rámci které se uskutečňuje tranzitní program i podporované zaměstnávání. **Podporované zaměstnávání** se zaměřuje na podporu soběstačnosti a nezávislosti člověka s mentálním postižením, na rozvoj schopností a dovedností, které mají souvislost s pracovním

⁵ Poznámky k tabulce č. 3: R = respondent, LMR = lehká mentální retardace, SMR = středně těžká mentální retardace, PZ = podporované zaměstnávání, TP = tranzitní program, OU = odborné učiliště, SOU = střední odborné učiliště.

uplatněním, a na získání a udržení pracovního místa v běžném prostředí, které odpovídá představám a možnostem uživatele. Cílovou skupinou podporovaného zaměstnávání představují lidé s mentálním a kombinovaným postižením ve věkovém rozmezí 16 až 64 let, kteří žijí olomouckém regionu. Kapacita služby je maximálně 48 uživatelů. Poskytování podporovaného zaměstnávání je omezeno na jeden rok s možností prodloužení na dobu dvou let (dostupné z <http://www.spoluolomouc.cz>, cit. 2012-11-25).

Tranzitní program má za cíl podporu samostatnosti a nezávislosti člověka s mentálním postižením a rozvoj jeho schopností a dovedností souvisejících s pracovním uplatněním. Cílovou skupinu tranzitního programu tvoří mladí lidé do 26 let s mentálním a kombinovaným postižením, kteří *„navštěvují základní školu, základní školu speciální nebo praktickou školu na území města Olomouce a po ukončení školní docházky se chtějí uplatnit na otevřeném trhu práce“* (dostupné z <http://www.spoluolomouc.cz/poskytovane-sluzby/socialni-rehabilitace-program-tranzit>, cit. 2012-11-25). Agentura podporovaného zaměstnávání umožňuje žákům a studentům vyzkoušet si práci v nechráněném prostředí prostřednictvím praxí, které probíhají jednou až třikrát týdně na pracovištích v běžných firmách za podpory pracovního asistenta. Praxe jednoho studenta mohou probíhat zároveň na více pracovištích, aby si student mohl vytvořit lepší představu o budoucím zaměstnání. Tranzitní program je poskytován v průběhu školního roku a studenti ho mohou využít opakovaně (dostupné z <http://www.spoluolomouc.cz>, cit. 2012-11-25).

4.3 Metoda získávání dat v šetření

Šetření má kvalitativní charakter. K získání kvalitativních dat v šetření byla zvolena **metoda rozhovoru** (interview), který má polostrukturovanou formu. Jedná se o nejčastější podobu této metody, která v sobě kombinuje prvky nestrukturovaného a strukturovaného interview. Výzkumník si předem vytvoří okruhy otázek, které bude respondentům pokládat a které jsou pro něj závazné. Polostrukturovaná forma tazateli umožňuje libovolně zaměřovat pořadí, v jakém se bude jednotlivým okruhům věnovat, a ponechává mu volnost při formulaci otázek. Další výhodou je možnost pokládat

respondentovi doplňující otázky a jejich prostřednictvím dále rozvíjet téma nebo si ověřit, zda byla otázka správně pochopena (Miovský, 2006).

Otázky v polostrukturovaném rozhovoru byly formulovány na základě studia odborné literatury. Celé interview je rozděleno na několik tematických okruhů. První okruh otázek je zaměřen na získání základních informací o respondentovi. Druhý se věnuje zkušenostem s metodou podporovaného zaměstnávání nebo s metodou tranzitního programu a s fungováním agentury podporovaného zaměstnávání. Třetí část rozhovoru se týká pracovního uplatnění získaného prostřednictvím podporovanému zaměstnávání nebo tranzitnímu programu. V závěru měli respondenti možnost doplnit informace, které nebyly v rozhovoru zmíněny a jsou pro ně podstatné. Kompletní struktura interview je uvedena v příloze č. 1.

Všechny rozhovory proběhly v prostředí agentury podporovaného zaměstnávání. Hlavním důvodem pro výběr prostor agentury podporovaného zaměstnávání bylo, že se jednalo o místo důvěrně známé všem respondentům. Každý respondent byl před započítím interview informován o jeho tématu, o využití získaných informací, o nahrávání na diktafon, o anonymitě, o možnosti zdržet se odpovědi nebo rozhovor v případě potřeby přerušit. Data získaná během interview byla fixována na diktafon. Předpokládaná délka rozhovoru byla 20 až 30 minut. Nejdelší rozhovor trval 43 minut, nejkratší 15 minut.

4.4 Metoda analýzy dat v šetření

Data k analýze byla získána transkripcí zvukového záznamu do textové podoby. Aby nedošlo k přílišné redukci dat, byl použit doslovný přepis. Pro analýzu dat získaných v kvalitativním šetření byla zvolena **metoda otevřeného kódování**. Miovský (2006, s. 219) charakterizuje kódování jako „*přiřazování klíčových slov či symbolů k částem textu tak, aby byla umožněna snadnější a rychlejší práce s těmito částmi a bylo možné prostřednictvím kódů kdykoli snadno pracovat s většími významovými celky.*“ Autor (2006, s. 228) dále uvádí, že pojmem kódování rozumíme operace, „*pomocí nichž jsou zjištěné údaje analyzovány, konceptualizovány a opět skládány novým způsobem, což je ústředním procesem tvorby nové teorie.*“

V bakalářské práci se proces kódování skládal ze dvou částí. V první etapě analýzy byly v odpovědích respondentů identifikovány klíčové pojmy. V druhé fázi pak byly dílčí pojmy seskupovány do kategorií na základě obsahové souvislosti. Jednotlivé kategorie byly pojmenovány adekvátně k pojmům, které je tvoří. Celkem vznikly tři hlavní tématické okruhy, ke kterým se vztahuje několik kategorií. Za názvem jednotlivého tématického okruhu jsou v závorce uvedeny kategorie, které k němu přísluší.

1. Percepce podporovaného zaměstnávání a tranzitního programu a spolupráce s agenturou podporovaného zaměstnávání (celkové hodnocení podporovaného zaměstnávání a tranzitního programu, přínos podporovaného zaměstnávání a tranzitního programu, úskalí podporovaného zaměstnávání a tranzitního programu, doporučení podporovaného zaměstnávání a tranzitního programu přátelům, porovnání spolupráce s agenturou podporovaného zaměstnávání a s úřadem práce)
2. Percepce pracovního uplatnění a praxe (aktuální pracovní uplatnění a praxe a předchozí pracovní zkušenosti, požadavky respondentů na pracovní uplatnění, volba pracovního uplatnění a praxe, osvojení nových dovedností, podpora poskytovaná na pracovišti a role pracovního asistenta, pozitiva pracovního uplatnění a praxe, úskalí pracovního uplatnění a praxe, reakce okolí respondenta, percepce budoucnosti ve vztahu k pracovnímu uplatnění)
3. Percepce sociálních vztahů na pracovišti (interpersonální vztahy na pracovišti, kooperace se spolupracovníky, komunikace se spolupracovníky, přátelství a mimopracovní setkávání se spolupracovníky)

Výše uvedené kategorie představují to nejdůležitější, co bylo v šetření zjištěno. Ukázka okódovaného rozhovoru s uvedením všech kategorií je součástí přílohy č. 2.

5 Výsledky šetření

Pátá kapitola prezentuje výsledky analýzy dat získaných v interview. Jednotlivé podkapitoly jsou nazvány podle tématických okruhů, které vznikly při analýze dat.

5.1 Percepce podporovaného zaměstnávání a tranzitního programu a spolupráce s agenturou podporovaného zaměstnávání

V první podkapitole je prezentována percepce podporovaného zaměstnávání a tranzitního programu z pohledu uživatelů, kteří hodnotí celkovou spokojenost s metodou podporovaného zaměstnávání nebo tranzitního programu, jejich přínos pro uživatele, negativa a limity poskytované podpory, doporučení podporovaného zaměstnávání či tranzitního programu přátelům a srovnávají spolupráci s agenturou podporovaného zaměstnávání a s úřadem práce. V rozhovoru všichni respondenti uvedli, že celkově jsou s poskytováním podporovaného zaměstnávání a tranzitního programu spokojeni. R3: „*Jsem tady spokojenej. Bezvadný lidi.*“ R9: „*Že tady chodím rád, no.*“

Přínos podporovaného zaměstnávání a tranzitního programu

Největší přínos podporovaného zaměstnávání a tranzitního programu spatřovali respondenti v podpoře při hledání vhodného zaměstnání, v získání pracovního místa a zkušeností s prací v nechráněném prostředí. R10: „*Tak zaprvé mi našli tu práci. A za druhé určitým způsobem i psychicky jako jo. Více méně nejste na to sám.*“ R7: „*Tak určitě si to vyzkoušet. A zkusit si, jaký to je prostě pracovat.*“ Dále respondenti uváděli osvojení nových dovedností a možnost ověřit si školní znalosti v praxi. R1: „*Že víc umíš.*“ R8: „*Je to stejný dost, co jsme dělali i ve škole, tak se to dalo použít v praxi.*“ V neposlední řadě respondenti kladně hodnotili zlepšení vlastní ekonomické situace. R9: „*Asi kvůli financím [...] vydělat třeba.*“

Úskalí podporovaného zaměstnávání a tranzitního programu

Osm respondentů nemělo k poskytování podporovaného zaměstnávání a tranzitního programu žádné výhrady ani návrhy na zlepšení kvality služeb. Jeden respondent jako negativum uvedl dobu hledání pracovního místa. R2: „*No, trošku tu čekací dobu na tu práci. Trošku bych to trochu zlepšil [...] že mně připadá moc dlouhá [...] no tak přes půl roku jsem čekal.*“ Další respondent, který již v minulosti navštěvoval agenturu podporovaného zaměstnávání, srovnával kvalitu služeb dříve a nyní. Oproti minulosti negativně hodnotil mnoho nových tváří mezi zaměstnanci agentury a méně prostoru pro vzájemnou komunikaci. R5: „*Jako když jsem tady chodil na začátku, tak tady bylo hodně takových lidí, s kterými jako prostě jsme víc komunikovali [...] že tady je hodně nových lidí teďka.*“

Doporučení podporovaného zaměstnávání a tranzitního programu přátelům

Na otázku, zda by podporované zaměstnávání nebo tranzitní program doporučili svým přátelům a známým v případě problémů se získáním zaměstnání, odpověděli všichni respondenti kladně. R2: „*Kdyby mně řekl, že má nějaký problémy, tak bych mu to poradil.*“ R8: „*Mohli by to někteří zkusit. Není to tak moc těžký.*“

Porovnání spolupráce s agenturou podporovaného zaměstnávání a s úřadem práce

Dva respondenti ve svých výpovědích spontánně srovnávali spolupráci s agenturou podporovaného zaměstnávání a spolupráci s úřadem práce. Podporu ze strany agentury podporovaného zaměstnávání vnímali jako účinnou a svoje šance na získání zaměstnání jako vyšší oproti spolupráci s úřadem práce, které vytýkali především nedostatečnou a špatně organizovanou podporu. R2: „*Důležitý je prostě i nespíhat se na pracák, ale zkusit tady tu variantu [...] lepší vám poradí ve všem. S pracákem je spolupráca nanic [...] všechno oblítat sám.*“ R10: „*Jako když to vezmete z pohledu pracáku, kde je to v podstatě v současné době úplně zabítý, kde se mi dokonce stalo naposledy, že ztratili dokonce moji registrační kartu [...] tak si myslím, že tohle to funguje daleko líp. Že ta šance, že tady najdu tu práci přes ně, je jako větší než přes pracák.*“

5.2 Percepce pracovního uplatnění a praxe

Následující podkapitola se věnuje zkušenostem, které mají respondenti s pracovním uplatněním získaným prostřednictvím podporovaného zaměstnávání a tranzitního programu.

Aktuální pracovní uplatnění a praxe a předchozí pracovní zkušenosti

Z šesti respondentů, kteří využívali služeb podporovaného zaměstnávání, byli tři zaměstnaní a vykonávali úklidové práce v kancelářských prostorách. Další tři respondenti byli evidováni na úřadu práce jako uchazeči o zaměstnání. Tito respondenti již dříve navštěvovali agenturu podporovaného zaměstnávání a měli pracovní zkušenosti získané prostřednictvím služby podporovaného zaměstnávání. V minulosti pracovali jako skladník, pracovník na skládce odpadu, jeden respondent vykonával veřejně prospěšné práce. Čtyři respondenti se účastnili tranzitního programu a v rámci individuálních praxí pracovali jako pomocný pracovník v knihovně, pomocný ošetřovatel ve zvířecím útulku, pomocný skladník v nákupním centru a pomocný zahradník. Tři respondenti získali první pracovní zkušenosti ještě před kontaktováním agentury podporovaného zaměstnávání.

Požadavky respondentů na pracovní uplatnění

Respondenti hovořili o požadavcích, které mají ve vztahu k pracovnímu uplatnění. Za stěžejní považovali dvě oblasti – interpersonální vztahy na pracovišti a celkovou spokojenost s pracovním místem. Většina respondentů pokládala za nejdůležitější dobré sociální vztahy na pracovišti a vzájemnou komunikaci se spolupracovníky. R10: „*No, hlavně vycházet s lidima.*“ R5: „*Aby prostě ti lidi si dokázali rozumět, vyjít vstříc, na nic si nehráli [...] aby se dokázali prostě domluvit, co se má dělat a co se nemá dělat.*“ R8: „*Aby byli lidi hodní a dalo se spolupracovat.*“ Respondenti také hovořili o celkové spokojenosti v zaměstnání. R3: „*No, co je ještě důležitý. No, abych byl spokojený. Bez toho se to neobejde.*“ R4: „*Aby se mi líbilo, jak tam pracuju.*“

Volba pracovního uplatnění a praxe

Volba pracovního uplatnění s ohledem na přání a zájmy uživatele je důležitá pro jeho motivaci a celkovou spokojenost v zaměstnání. Čtyři respondenti uvedli, že pracovní pozici nebo praxi si vybrali sami na základě vlastních preferencí. Pět

respondentů si své zaměstnání zvolilo, protože pracovní místo bylo v daném okamžiku k dispozici. R2: „*Chtěl jsem to dělat a taky to bylo aji volný [...] tak jsem to chtěl zkusit.*“ V šetření se ukázalo, že spokojeni v zaměstnání byli i ti respondenti, kteří si pracovní místo nevybrali sami na základě svých představ. R10: „*Tak vzniklo to tak, že [...] tehdá ta paní J. [...] obvolávala zaměstnavatele v okolí a naskytlo se to tam.*“ Respondent 10 později hovoří o náplni práce „*Mě to celkem bavilo jako to. Nestěžoval jsem si.*“

Osvojení nových dovedností

Po nástupu do zaměstnání nebo na praxi si museli respondenti osvojit řadu nových dovedností. Respondenti většinou uváděli příklady konkrétních činností a pracovních úkonů, které se museli naučit. R7: „*Jezdit s paletou, ovládat vlastně vozík se smetím, potom zabalovat to do fólie a rozdělovat krabice.*“ Jeden respondent zmínil, že se kromě požadovaných manuálních dovedností musel naučit znát a respektovat pravidla, která v práci platila. R9: „*Asi ty pravidla [...] papír třeba jako, co se má, co se nemá dělat, co se má jako správně udělat.*“ Tři respondenti uvedli, že se po nástupu do práce nemuseli učit žádné nové dovednosti. Respondent praktikující v zahradnictví zároveň studoval na odborném učilišti obor zahradník a všechny pracovní úkony si osvojil už ve škole. R8: „*To člověk už ví, co kam zařadit.*“ Druhý respondent potřebné pracovní dovednosti již ovládal. R2: „*Převážně jsem to trochu uměl. Já jsem kdysi žil na vesnici. To pro mě nebyl problém.*“

Podpora poskytovaná na pracovišti a role pracovního asistenta

Respondenti měli určit, na koho by se na pracovišti v případě potřeby obrátili. Pět respondentů uvedlo jako svoji oporu pracovního asistenta. Dva respondenti zároveň s pracovním asistentem zmínili i další kolegy. To může být známkou osamostatnění a postupného přechodu od pracovního asistenta k přirozené podpoře poskytované dalšími spolupracovníky. Pět respondentů by se v případě potřeby obrátilo na své kolegy či nadřízené. U těchto respondentů již na pracovišti nebyl přítomen osobní asistent a respondenti plně využívali zdroje přirozené podpory. R2: „*Jsem se ptal těch svejch, jako těch spolupracovníků [...] a oni mně poradili.*“

Dále respondenti uváděli situace, ve kterých potřebovali na pracovišti podporu, a způsob, jakým jim pracovní asistent nebo spolupracovník pomohli. Respondenti nejčastěji zmiňovali podporu při cestě do zaměstnání nebo na praxi a při osvojování

nových dovedností, kdy jim pracovní asistent konkrétní úkol názorně ukázal. Postupně docházelo ke snižování podpory, která měla formu kontroly odvedené práce. R9: *„Ona mě upozorní, co nedělám jako dobře a co dělám dobře. Tak přikývne, že jsem to udělal správně.“* Přirozená podpora poskytovaná spolupracovnicí měla často podobu intervence v krizové situaci. R3: *„Mně se jednou zasekl klíč. Nemohl jsem, nemohl jsem ho vytáhnout. No a on mi pomohl s tím.“* Spolupracovníci také pomáhali respondentům s orientací na pracovišti. R7: *„No, tak buď mi to řekli nebo kde to mám spíš hledat.“* Jeden respondent zmiňoval, že kolega mu byl oporou při řešení sporů s jinými spolupracovnicí. R5: *„Tak ten druhý kolega vedoucí nebo co jsem ho tam měl [...] tak se mě zastal nebo takhle.“*

Pozitiva pracovního uplatnění a praxe

Na otázku, co se respondentům na jejich práci nejvíc líbí, často odpovídali výčtem oblíbených pracovních úkolů. R8: *„Všechno například [...] třeba vytrhávat, vyplet ten plevel a tak [...] katrovat zeminu, to je taky takový zajímavý.“* Respondenti si na svém zaměstnání také cenili příjemného a klidného pracovního prostředí a dobrých sociálních vztahů na pracovišti. R10: *„Tak byli jsme tam celkem dobrou kolektivem zaprvé. Sehraní. Zadruhý jako člověk se tam nemusel se tam honit. Měl svůj klid. Nikdo vám nestál za zádomkem.“* Respondenti dále zmiňovali strukturované trávení volného času, smysluplnou činnost a kontakt s jejím výsledkem. R2: *„Člověk aspoň nemusel prostě sedět doma. Pro člověka prostě to není dobrý.“* R3: *„No, že je to všechno uklizené, že to všechno vypadá čistý.“* Dva respondenti hovořili o zlepšení vlastní ekonomické situace. R3: *„Si zas taky něco přivydělám. Dvoustovku nenajdete na chodníku, že?“* Jeden z respondentů spatřoval jako výhodu svého zaměstnání jeho vzdálenost od bydliště. R3: *„Že nemusím dojíždět, to je úplně úžasný.“*

Úskalí pracovního uplatnění a praxe

Pět respondentů nemělo ke svému zaměstnání nebo praxi žádné výhrady. Tři respondenti hodnotili negativně fyzikální vlastnosti prostředí, ve kterém pracovali. R10: *„Jako z toho začátku je poměrně problém zvyknout si na ten, takovej ten, jak bych to řekl, no ten skládkovej vzduch. To je problém.“* R3: *„Teďka akorát, když jsou takový vedra, tak se mi to dělá hůř [...] protože je člověk unaven z toho horka.“* Fyzickou náročnost práce a únavu z ní pramenící zmiňovala i další respondentka. R7: *„Ty 4 hodiny stání jsem měla s tím problémem to vydržet.“* Dva respondenti nebyli spokojeni

s finančním ohodnocením práce. Respondent 5 hovoří o své mzdě a srovnává ji s ostatními zaměstnanci „*Málo oproti nim. Tam byly problémy aji kvůli platům.*“

Reakce okolí respondenta

Postoj nejbližšího okolí, rodiny či přátel, má velký vliv na úspěšné zapojení člověka s mentálním postižením do pracovního procesu. Podpora a uznání ze strany okolí pomáhají člověku s mentálním postižením v adaptaci na novou životní situaci a posilují jeho motivaci. Všichni respondenti se setkali s kladnou odezvou ze svého okolí. Respondenti často uváděli, že jejich rodina nebo přátelé měli ze získání zaměstnání nebo praxe radost. Někteří respondenti své odpovědi více rozvedli a zmínili, že jejich rodina ocenila získání nových zkušeností nebo zlepšení ekonomické situace respondenta. R8: „*To se člověku jako hodí, další zkušenost do života.*“ R3: „*No, že jsou spokojení taky, že aspoň něco si přivydělám.*“ Jeden respondent, který získal pracovní zkušenosti prostřednictvím tranzitního programu, hovořil o reakci svých spolužáků, ve kterých vzbudil zájem o tranzitní program. R8: „*Že by taky rádi zkusili jaký to je. Jako člověk to může dál posílat, že si to někdo dál vyzkouší, jaký to třeba je.*“

Percepce budoucnosti ve vztahu k pracovnímu uplatnění

Respondenti hovořili o percepci budoucnosti ve vztahu k jejich současnému pracovnímu uplatnění. Zde se výpovědi jednotlivých respondentů výrazně lišily. Čtyři respondenti si dokázali představit, že by na současném pracovním místě byli zaměstnaní i v budoucnosti. R3: „*Že by mě to vůbec nevadilo.*“ R4: „*Pořád by mě to bavilo.*“ Jedna respondentka si i přes spokojenost s místem, kam docházela na praxi, nedokázala představit, že by na něm setrvala delší dobu. Jako důvod uvedla fyzickou náročnost práce a z ní pramenící únavu. R7: „*Ty 4 hodiny stání jsem měla s tím problémem to vydržet. A kdybych si představila, že bych tam měla každý den osm hodin stát. Tak jako možná bych si na to časem zvykla.*“ Dva respondenti, kteří byli v době konání interview nezaměstnaní, hovořili o svých aspiracích a možnostech budoucího pracovního uplatnění. Oba byli ke svým šancím na získání vhodného pracovního místa skeptičtí. R10: „*Ted'ka už takovej optimista nejsou [...] vzhledem k tomu, že na jedno pracovní místo na pracáku je teď asi 53 lidí, tak můžete mít představu jakoukoliv chcete. Prostě co se nachomýtně.*“ Tři respondenti uvedli, že o své budoucnosti ve vztahu k pracovnímu uplatnění zatím neuvažovali.

5.3 Percepce sociálních vztahů na pracovišti

Podkapitola se zabývá interpersonálními vztahy na pracovišti. Pozornost je věnována především kooperaci s ostatními zaměstnanci, vzájemné komunikaci, společnému setkávání mimo pracoviště, prohloubení vztahů s kolegy do osobní roviny a získání nových přátel.

Interpersonální vztahy na pracovišti

Čtyři respondenti neměli na pracovišti žádné kolegy. V zaměstnání byli v kontaktu pouze s pracovním asistentem, případně se svým nadřízeným, se kterým ale komunikovali pouze při zadávání pracovního úkolu. Všichni čtyři respondenti byli uživateli tranzitního programu a jejich pracovní zkušenosti byly oproti většině ostatních respondentů poměrně krátké (4 hodiny za týden po jeden rok). To může být jedním z důvodů, proč se jim nepodařilo navázat kontakt s dalšími zaměstnanci. Druhou příčinou může být charakter jejich práce, která nevyžaduje spolupráci s dalšími lidmi, a také fakt, že se jednalo pouze o praxi při studiu nikoliv o dlouhodobý pracovní poměr. Z těchto respondentů na otázku, zda by se v práci chtěli setkávat s dalšími kolegy, odpověděla kladně pouze jedna respondentka. Zároveň si uvědomovala i možné úskalí, které by pro ni kamarádství se spolupracovníky mohlo znamenat. R7: *„Bych si tohlenc povídala, no. Nedělala bych. (smích)“* Další dva respondenti nedokázali odpovědět, zda by si přáli spolupracovat s jinými zaměstnanci. Jeden z respondentů odpověděl záporně. Svoji odpověď zdůvodnil chybějící zkušeností se zmiňovanou situací. R8: *„Asi s tím nemám zkušenost.“*

Šest respondentů hovořilo o své zkušenosti s interpersonálními vztahy na pracovišti. Pět respondentů hodnotilo vztah s ostatními zaměstnanci jako dobrý. R10: *„Jako vycházeli jsme spolu úplně v pohodě se všema více méně.“* Jeden respondent z počátku vycházel se spolupracovníky dobře, později se objevily konflikty s některými kolegy. R5: *„Spíš na začátku tam byli někteří lidi dobří, no. Takže to bylo v klidu tam [...] pak tam byly nějaký spory ohledně toho prostě, že já jsem si nenechal všechno líbit [...] s některýma člověk prostě vycházel, s některýma to bylo těžký.“* Jeden respondent zmiňoval nové sociální vztahy, které se mu podařilo navázat díky job clubu organizovanému agenturou podporovaného zaměstnávání. Respondent 3 hovoří o job clubu *„Taky je to bezvadný. Pokecáme. Seznámím se s novejšma lidma.“* Když později

mluví o svých přátelích z práce, má na mysli právě uživatele služeb podporovaného zaměstnávání, se kterými se zná z job clubu.

Kooperace se spolupracovníky

Z šesti respondentů, kteří se na pracovišti setkávali s dalšími zaměstnanci, tři pracovali společně s ostatními kolegy. Další tři respondenti při výkonu práce s nikým nespolečně pracovali, ale komunikovali pravidelně alespoň s jedním ze zaměstnanců. Kooperace s dalšími zaměstnanci byla dána především charakterem pracovní náplně jednotlivých respondentů. Samostatně pracovali zejména respondenti, kteří vykonávali úklidové práce v kancelářích. Na otázky týkající se vzájemné spolupráce respondenti často odpovídali popisem konkrétních činností, na kterých se podíleli se svými kolegy. R2: „*Třeba něco se kopalo, tak dva kopali a jeden tam dělal něco s hlínou, přesíval ten štěrk.*“ R5: „*Většinou jsme expedovali to těžší zboží, co tam bylo.*“ R10: „*Když jste třeba v té skládce, musí spolupracovat, dejme tomu, s tím kompaktozem, jo? Jako musíte ty auta mu posílat tam, kde se jako naváží a takhle.*“ Respondent také zmiňuje souhru s kolegy, které po několika letech spolupráce dosáhli. R10: „*Byli jsme tam celkem dobrou kolektiv. Sehraní [...] když chtěl vědět [...] jako mistr, tak mě prostě zavola, kde jsou a domluví se se kdykoliv. Často jsem prostě šel tak, jako že jsem to udělal sám za sebe jako jo. Běž to udělat a já to už je udělaný.*“

Komunikace se spolupracovníky

Dalším aspektem sociálních vztahů na pracovišti je neformální komunikace se spolupracovníky. Oboustranná komunikace je důležitá pro plnohodnotné zapojení do pracovního kolektivu i pro řešení pracovních problémů či konfliktů na pracovišti. Jako téma společných rozhovorů uváděli respondenti práci a pracovní problémy, společné zájmy, soukromý život, běžné denní události nebo politiku. R2: „*Trošku o práci, trošku o životě ještě, no.*“ R3: „*Prohodíme pár slov jenom [...] o muzice a takový, o filmech.*“ R10: „*Tak jak už se probírá zaprvé mezi chlapama. Pak se probírá třeba i politika a tak podobně jako jo. To cokoliv. Nebo pracovní problémy a podobně jako jo.*“

Přátelství a mimopracovní setkávání se spolupracovníky

O prohloubení pracovních vztahů do osobní roviny a získání nových přátel hovořilo pět respondentů. R5: „*Tak kolega, co jsem tam s ním dělal, co mě zaučoval*

nebo tak, jsme si rozuměli dobře. Aji jeho manželku jsem poznal s rodinou. A bylo to fajn prostě, no.“ Respondenti dále zmiňovali příležitosti, kdy se setkávali s kolegy mimo pracoviště. Setkávání s kolegy ve volném čase a zapojení se do společných mimopracovních aktivit, můžeme považovat za jeden z faktorů, který ukazuje míru úspěšného začlenění člověka s mentálním postižením do pracovního kolektivu. Někteří respondenti popisovali náhodná setkání s některým ze spolupracovníků. R9: *„Jo, jednou jsem se potkal, jak jsem šel. Že měla volno. Mě pozdravila. Ona se ptala, co dělá moje jako přítelkyně. Tak jsem řekl, že jo, že dobře, že ji taky pozdravuje.“* Skutečnost, že si respondent podrobně pamatoval jediné krátké setkání se svojí kolegyní, ukazuje, jak velký význam pro něj setkání mělo. Další respondent vzpomínal na pravidelná setkávání s kolegy při oslavách narozenin některého z nich. R10: *„Když jsme oslavovali. Kdokoliv měl narozeniny, tak jsme oslavovali, skládali se na něj. A tohle jsme drželi.“* Tři respondenti vídali své kolegy pravidelně i ve volném čase. R3: *„Ve městě jsme se potkali kolikrát. Jsme si dali zmrzlinu, pokecali jsme. Pivo jsme si dali.“* R2: *„No, tak přes sobotu občas [...] přes sobotu, nedělu jsme se potkávali [...] když jsme si zašli třeba na sodovku nebo do nějaký restaurace.“*

6 Diskuse výsledků šetření

Cílem šetření bylo zjistit, jaké mají lidé s mentálním postižením zkušenosti s podporovaným zaměstnáváním a tranzitním programem. Výsledky šetření ukazují, že uživatelé podporovaného zaměstnávání a tranzitního programu považují obě metody za účinné při získání a udržení zaměstnání v běžném pracovním prostředí. Toto tvrzení dokládá i fakt, že všichni respondenti by podporované zaměstnávání nebo tranzitní program doporučili svým přátelům, pokud by měli problémy se získáním pracovního uplatnění. Přínos podporovaného zaměstnávání a tranzitního programu spatřují respondenti především v podpoře při hledání a udržení pracovního místa a v získání zkušeností s prací v běžném prostředí. Šetření dále ukazuje, že podporované zaměstnávání a tranzitní program přispívají k posílení kompetencí člověka s mentálním postižením prostřednictvím nově osvojených dovedností nebo ověřením již získaných znalostí a dovedností v praxi. Mezi nově získané dovednosti patří jak zvládnutí konkrétní činnosti či úkonu, tak i znalost pravidel a jejich respektování. Respondenti také lépe hodnotili spolupráci s agenturou podporovaného zaměstnávání oproti spolupráci s úřadem práce.

V šetření se ukázalo, že možným úskalím podporovaného zaměstnávání a tranzitního programu může být dlouhá doba mezi kontaktováním agentury podporovaného zaměstnávání a získáním pracovního místa. To může být způsobeno situací na trhu práce, který se potýká s nedostatkem pracovních míst, zvláště na nekvalifikovaných pozicích, v kombinaci s nedostatečnou kvalifikací lidí s mentálním postižením, kterou potvrzuje provedené šetření⁶. Je však třeba podotknout, že většina respondentů neměla k poskytování podporovaného zaměstnávání a tranzitního programu žádné výhrady.

Další část šetření se věnovala podpoře poskytované na pracovišti. Individuální podpora poskytovaná uživateli i po nástupu do zaměstnání nebo na praxi je jedním z charakteristických znaků podporovaného zaměstnávání a tranzitního programu (Vitáková a kol., 2005). V rozhovoru uvedla polovina respondentů jako svoji podporu pracovního asistenta, který jim poskytoval pomoc především po nástupu do zaměstnání nebo na praxi. Spolu s rostoucí samostatností uživatele docházelo k postupnému

⁶ viz tabulka č. 3

přechodu k přirozené formě podpory poskytované ostatními spolupracovníky. To bylo patrné hlavně u dvou respondentů, kteří jako podporu na pracovišti uvedli kromě pracovního asistenta i své kolegy. U druhé poloviny respondentů již nebyl na pracovišti přítomen pracovní asistent a oni plně využívali zdroje přirozené podpory. Z šetření vyplývá, že přirozená podpora poskytovaná ostatními spolupracovníky měla nejčastěji formu krizové intervence, pomoci s orientací na pracovišti nebo podpory při komunikaci s dalšími zaměstnanci.

Jako pozitiva své práce zmiňovali respondenti oblíbené pracovní činnosti, příjemné pracovní prostředí, dobré interpersonální vztahy na pracovišti, strukturovanou náplň dne, smysluplnou činnost a kontakt s jejím výsledkem a také zlepšení vlastní ekonomické situace. Naopak jako úskalí pracovního uplatnění nebo praxe vnímali respondenti fyzikální vlastnosti prostředí, ve kterém pracovali, fyzickou náročnost práce a z ní pramenící únavu a špatné finanční ohodnocení práce.

Poslední oblast, které se šetření věnovalo, se týká interpersonálních vztahů na pracovišti a interakce s ostatními zaměstnanci. V požadavcích na pracovní uplatnění, které respondenti v šetření uvedli, patřila oblast sociálních vztahů na pracovišti k těm stěžejním. Čtyři respondenti neměli možnost se na pracovišti setkávat s dalšími kolegy. Důvodem může být poměrně krátká pracovní zkušenost získaná navíc pouze formou praxe v rámci tranzitního programu. Druhou příčinou může být charakter jejich práce, která nevyžaduje spolupráci více osob. Z pěti respondentů, kteří se na pracovišti pravidelně setkávali s dalšími spolupracovníky, všichni vnímali vztahy s ostatními kolegy jako dobré. Jedním z ukazatelů úspěšného začlenění člověka s mentálním postižením do kolektivu intaktních spolupracovníků je neformální komunikace mezi zaměstnanci. Respondenti, kteří pracovali společně s dalšími kolegy, uváděli, že se zapojovali do společných rozhovorů. Někteří respondenti hovořili také o prohloubení pracovních vztahů do osobní roviny a o získání nových přátel. V šetření se ukázalo, že nové sociální vztahy mohou respondenti navázat nejen v zaměstnání nebo na praxi, ale i během společných setkání uživatelů v rámci job clubu. Job club tedy může přispět k rozvoji sociálních vztahů mezi uživateli a k získání nových přátel. Dále respondenti zmiňovali příležitosti, kdy se setkávali s kolegy mimo zaměstnání. Neformální setkávání se spolupracovníky a zapojení se do společných mimopracovních aktivit je dalším z faktorů, který ukazuje míru úspěšného začlenění člověka s mentálním postižením do pracovního kolektivu.

Závěr

Bakalářská práce se skládala z teoretické a praktické části. Teoretická část byla rozčleněna na tři kapitoly, které se zabývaly člověkem s mentálním postižením, pracovním uplatněním a kvalitou života lidí s mentálním postižením a konceptem podporovaného zaměstnávání a tranzitního programu. V praktické části bakalářské práce bylo realizováno kvalitativní šetření. Cílem práce bylo zjistit, jaké mají lidé s mentálním postižením zkušenosti s podporovaným zaměstnáváním a tranzitním programem. Soubor šetření tvořili lidé s mentálním postižením, kteří získali pracovní zkušenosti prostřednictvím podporovaného zaměstnávání nebo tranzitního programu. Pro získání kvalitativních dat byla zvolena metoda polostrukturovaného interview. K analýze získaných dat byla použita metoda otevřeného kódování.

Výsledky šetření ukazují, že lidé s mentálním postižením vnímají podporované zaměstnávání a tranzitní program jako účinné metody pro získání a udržení pracovního uplatnění na volném trhu práce. Přínos podporovaného zaměstnávání a tranzitního programu spatřují lidé s mentálním postižením především v podpoře při hledání a udržení pracovního místa, v získání zkušeností s prací v běžném prostředí a v posílení jejich kompetencí prostřednictvím nově osvojených dovedností nebo ověřením získaných znalostí v praxi. Možným úskalím podporovaného zaměstnávání a tranzitního programu může být dlouhá prodleva mezi kontaktováním agentury podporovaného zaměstnávání a získáním pracovního místa. Podporu na pracovišti představuje pro člověka s mentálním postižením zpočátku pracovní asistent. Postupně dochází k přechodu k přirozené formě podpory poskytované ostatními spolupracovníky. Přirozená podpora měla nejčastěji podobu krizové intervence, pomoci s orientací na pracovišti nebo podpory při komunikaci s dalšími zaměstnanci. Jako pozitiva pracovního uplatnění zmiňovali respondenti oblíbené pracovní činnosti, klidné pracovní prostředí, dobré interpersonální vztahy na pracovišti, strukturovanou náplň dne, smysluplnou činnost a kontakt s jejím výsledkem a zlepšení vlastní ekonomické situace. Jako úskalí pracovního uplatnění nebo praxe vnímali respondenti fyzikální vlastnosti pracovního prostředí, fyzickou náročnost práce, únavu a špatné finanční ohodnocení. Respondenti, kteří se na pracovišti setkávali s dalšími zaměstnanci, hodnotili svůj vztah s ostatními spolupracovníky jako dobrý. Respondenti se zapojovali do neformální komunikace na pracovišti, někteří respondenti se s kolegy setkávali i ve volném čase a účastnili se

společných mimopracovních aktivit. Několik respondentů hovořilo o získání nových přátel mezi spolupracovníky.

Seznam literatury a dalších zdrojů

BAZALOVÁ, Barbora. Psychopedie. In PIPEKOVÁ, Jarmila a kol. *Kapitoly ze speciální pedagogiky*. 2. rozšiř. a přeprac. vyd. Brno : Paido, 2006. ISBN 80-7315-120-0.

BĚLOHLÁVKOVÁ, Zdeňka. *Tranzitní program pro osoby s mentálním postižením*. Brno, 2009. Diplomová práce. Masarykova univerzita v Brně, Fakulta pedagogická, Katedra speciální pedagogiky. Vedoucí diplomové práce Jarmila Pipeková.

ČERNÁ, Marie a kol. *Česká psychopedie*. 1. vyd. Praha : Karolinum, 2008. ISBN 978-80-246-1565-3.

DOČKAL, Viktor. Ergoterapie. In MÜLLER, Oldřich a kol. *Terapie ve speciální pedagogice*. 1 vyd. Olomouc : Univerzita Palackého v Olomouci, 2007. ISBN 80-244-1075-3.

HARTL, Pavel, HARTLOVÁ, Helena. *Psychologický slovník*. 1. vyd. Praha : Portál, 2000. ISBN 80-7178-303-X.

JESENSKÝ, Ján. *Základy komprehenzivní speciální pedagogiky*. 1. vyd. Hradec Králové : Gaudeamus, 2000. ISBN 80-7041-196-1.

KOZÁKOVÁ, Zdeňka. Tranzitní program. In KREJČÍŘOVÁ, Olga, KOZÁKOVÁ, Zdeňka. *Profesní příprava a pracovní uplatnění osob s mentálním postižením* [online]. Olomouc : Univerzita Palackého v Olomouci, 2012, [cit. 2012-11-24]. Dostupné z: <http://unifor.upol.cz>.

KOZÁKOVÁ, Zdeňka. *Psychopedie*. 1. vyd. Olomouc : Univerzita Palackého v Olomouci, 2005. ISBN 80-244-0991-7.

KREJČÍŘOVÁ, Olga a kol. *Problematika zaměstnávání občanů se zdravotním postižením*. 1. vyd. Praha : Rytmus, 2005. ISBN 80-903598-1-7.

KŘIVOHLAVÝ, Jaro. *Psychologie nemoci*. 1. vyd. Praha : Grada, 2002. ISBN 80-247-0179-0.

LEČBYCH, Martin. *Mentální retardace v dospívání a mladé dospělosti*. 1. vyd. Olomouc : Univerzita Palackého v Olomouci, 2008. ISBN 978-80-244-2071-4.

LEČBYCH, Martin. *Psychologické aspekty podporovaného zaměstnávání u lidí s mentálním postižením*. Olomouc, 2006. Rigorózní práce. Univerzita Palackého v Olomouci, Fakulta filozofická, Katedra psychologie.

MATOUŠEK, Oldřich. *Slovník sociální práce*. 2. přeprac. vyd. Praha : Portál, 2008. ISBN 978-80-7367-368-0.

MCLEOD, Rita. *School to Life Transition Handbook*. Saskatchewan : Saskatchewan Association for Community Living, 1999. ISBN neuvedeno.

MIOVSKÝ, Michal. *Kvalitativní přístup a metody v psychologickém výzkumu*. 1. vyd. Praha : Grada, 2006. ISBN 80-247-1362-4.

NOVOSAD, Libor. *Poradenství pro osoby se zdravotním a sociálním znevýhodněním*. 1. vyd. Praha : Portál, 2009. ISBN 978-80-7367-509-7.

RŮŽIČKOVÁ, Kamila. *Vybrané kapitoly z rehabilitace osob se zdravotním postižením*. 1 vyd. Hradec Králové : Gaudeamus, 2005. ISBN 80-7041-139-2.

ŠIŠKA, Jan. *Mimořádná dospělost : edukace člověka s mentálním postižením v období dospělosti*. 1. vyd. Praha : Karolinum, 2005. ISBN 80-246-0992-4.

ŠVARCOVÁ, Iva. *Mentální retardace : vzdělávání, výchova, sociální péče*. 4. akt. a přeprac. vyd. Praha : Portál, 2011. ISBN 978-80-7367-889-0.

ŠVARCOVÁ, Iva. *Mentální retardace : vzdělávání, výchova, sociální péče*. 3. akt. a přeprac. vyd. Praha : Portál, 2006. ISBN 80-7367-060-7.

ŠVARCOVÁ, Iva. *Příprava mládeže s těžším mentálním postižením k uplatnění na trhu práce*. 1. vyd. Praha : TECH-MARKET PRAHA, 1996. ISBN 80-90-21-34-4-8.

VAĎUROVÁ, Helena, MÜHLPACHR, Pavel. *Kvalita života : teoretická a metodologická východiska*. 1. vyd. Brno : Masarykova univerzita, 2005. ISBN 80-210-3754-7.

VÁGNEROVÁ, Marie. *Psychopatologie pro pomáhající profese*. 3. rozšiř. a přeprac. vyd. Praha : Portál, 2004. ISBN 80-7178-802-3.

VÁGNEROVÁ, Marie. *Vývojová psychologie : dětství, dospělost, stáří*. 1. vyd. Praha : Portál, 2000. ISBN 80-7178-308-0.

VALENTA, Milan, MÜLLER, Oldřich. *Psychopedie : teoretické základy a metodika*. 2. vyd. Praha : PARTA, 2004. ISBN 80-7320-063-5.

VITÁKOVÁ, Petra a kol. *Souhrnná metodika podporovaného zaměstnávání*. 1. vyd. Praha : Rytmus, 2005. ISBN 80-903598-0-9.

VOTAVA, Jiří a kol. *Ucelená rehabilitace osob se zdravotním postižením*. 1. vyd. Praha : Karolinum, 2003. ISBN 80-246-0708-5.

WHO. *Mezinárodní klasifikace nemocí a přidružených zdravotních problémů : desátá revize*. 2. akt. vyd. Praha : BOMTON, 2008. ISBN 978-80-904259-0-3.

Legislativní normy

UNITED NATIONS *Všeobecná deklarace lidských*. New York, 1948.

Zákon č. 108/2006 Sb., o sociálních službách

Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti

Zákon č. 561/2004 Sb., o předškolním, základním, středním, vyšším odborném a jiném vzdělávání

Webové stránky

SPOLU OLOMOUC. *SPOLU Olomouc* [online]. ©2008 [cit. 2012-11-25]. Dostupné z: <http://www.spoluolomouc.cz>.

Seznam tabulek

Tabulka č. 1 – Klasifikace mentální retardace podle AAIDD.....	10
Tabulka č. 2 – Klasifikace mentální retardace podle MKN-10.....	11
Tabulka č. 3 – Charakteristika souboru šetření.....	42

Seznam použitých zkratk

- AAIDD = American Association on Intellectual and Developmental Disabilities
- Atp. = a tak podobně
- Č. = číslo
- LMR = lehká mentální retardace
- Např. = například
- OU = odborné učiliště
- PZ = podporované zaměstnávání
- R = respondent
- SMR = středně těžká mentální retardace
- SOU = střední odborné učiliště
- Tab. = tabulka
- TP = tranzitní program
- WHO = World Health Organization

Seznam příloh

Příloha č. 1 – Struktura rozhovoru s člověkem s mentálním postižením

Příloha č. 2 – Ukázka okódovaného rozhovoru s respondentem č. 10

Přílohy

Příloha č. 1 – Struktura rozhovoru s člověkem s mentálním postižením

Úvodní instrukce

- Chtěla bych si s Vámi povídat o podporovaném zaměstnávání (dál PZ)/ tranzitním programu (dál TP). Rozhovor bude trvat asi 30 minut.
- Pokud budete souhlasit, nahraji náš rozhovor na diktafon, získané informace použiji k napsání bakalářské práce.
- Nikde nebude uvedeno Vaše jméno a nikdo jiný se nedozví, co jste mi řekl.
- Pokud nebudete chtít na některou z otázek odpovídat, nemusíte.
- Pokud nebudete některé z otázek rozumět, řekněte mi a já Vám ji vysvětlím.

Úvodní otázky

- Věk
- Vzdělání
- Chodil jste před PZ/TP někdy do práce? Na brigádu? Co jste v práci dělal? Jak dlouho?

Zkušenosti a spokojenost s PZ/TP

- Jak jste se dozvěděl o PZ/TP?
- Jak dlouho navštěvujete PZ/TP?
- V čem Vám PZ/TP nejvíc pomáhá?
- Je něco, co byste na PZ/TP změnil?
- Doporučil byste PZ/TP někomu z Vašich kamarádů? Co byste řekl někomu z Vašich kamarádů o PZ/TP? Jak byste jim PZ/TP popsal?
- Co je pro Vás důležité, aby se Vám v práci líbilo?

Aktuální pracovní uplatnění

- Do jaké práce teď chodíte? Můžete mi popsat, co všechno v práci děláte?
- Co nového jste se musel naučit, když jste začal chodit do práce? Bylo to těžké? Kdo Vám pomáhal?

- Máte v práci pracovního asistenta?
- Můžete mi Vašeho asistenta popsat? Jaký je?
- S čím Vám pracovní asistent pomáhá?
- Jak často chodíte do práce?
- Jak se dostáváte do práce?
- Chodíte sám nebo Vás někdo doprovází?
- Jak dlouho Vám cesta trvá?
- Chodíte do práce rád? Proč jste si vybral tuto práci? Co se Vám v práci líbí? Co se Vám v práci nelíbí? Umíte si představit, že byste tuto práci dělal „na pořad“?
- Jste spokojený se mzdou, kterou dostáváte?
- Je něco, co Vám v práci připadá těžké, co nemáte rád?
- Je lepší chodit do práce nebo celý den jen odpočívat? Proč ano, proč ne?
- Jak vypadá Váš běžný den, když jdete do práce? Můžete mi ho popsat od rána do večera?

Reakce okolí

- Vědí (rodina, v CHB, ve škole, kamarádi atp.), že chodíte do práce? Co na to říkají?

Sociální vztahy na pracovišti

- Máte v práci nějaké spolupracovníky?
- Mohl byste mi Vaše kolegy nějak popsat, jací jsou? Pracujete někdy společně? Kdy?
- Povídáte si s kolegy? Kdy? O čem?
- Máte mezi kolegy nějakého kamaráda? Chtěl byste ho mít?
- Potkáváte někoho z kolegů i mimo práci? Při jaké příležitosti? Jak často?
- Na koho se můžete obrátit, když potřebujete v práci s něčím pomoci? Jak Vám pomůže?

Závěr rozhovoru

- Chcete mi říct ještě něco dalšího, o čem jsme nemluvili a co je pro Vás důležité?

Moc Vám děkuji za rozhovor a za spolupráci.

Příloha č. 2 – Ukázka okódovaného rozhovoru s respondentem č. 10

Základní údaje: Muž, 35 let, s lehkou mentální retardací. Navštěvoval střední odborné učiliště, obor pekař. Je uživatelem služby podporované zaměstnávání v Agentuře podporovaného zaměstnávání SPOLU Olomouc. Rozhovor probíhal v Agentuře podporovaného zaměstnávání SPOLU Olomouc a trval asi 43 minut.

T: Tak můžeme začít?

R10: Záleží na Vás.

T: Hm. Kolik Vám je let?

R10: 35.

T: Hm. Jakou jste navštěvoval školu?

R10: Střední odborné učiliště Š. (*název*), obor pekař. Ale jako chybí mi zkoušky, jinak ročníky jsem dochočil. Akorát jednu zkoušku. Jsme si tak nějak nesedli s mistrovou toho času takže.

T: Hm. Dobře. Chodil jste před podporovaným zaměstnáváním někdy do práce nebo na brigádu?

R10: Chvilu jsem dělal v pekárně. Pak jsem byl chvíli aji v parku tady. No a pak jsem byl dlouho nezaměstnanej. Myslím 4 a půl roku. Než jsem vlastně došel sem.

T: Hm. Co jste dělal v té pekárně?

R10: Od tvarování, jako tvarování pečiva, u pece, vytahování z díže, vážení, válení těsta. To je všechno.

T: Hm. A jakou práci jste dělal v parku?

R10: V parku spíš takový okopávání, chystání před Flórou a takový, před výstavou.

T: Hm. Vzpomenete si, jak je to dlouho, co jste přišel sem do Spolu? (*ticho*) Kdy to bylo poprvé?

práce – předchozí zkušenost:
pekárna + park, délka prac.
zkušenosti – 4,5 roku

náplň práce – v pekárně

náplň práce – v parku

R10: Kolik to může být? Dvanáct a půl roku.

T: Aha, takže tu jste už opravdu dlouho.

R10: Dvanáct a půl roku, třináct let.

T: Vzpomenete si ještě, jak jste se dozvěděl o Spolu? Kdo Vám o něm řekl?

R10: Tenkrát z pracovního úřadu mě poslali tady, to bylo něco na Charitě tady. Nějaká akce nebo prostě, jak bych to popsal. (*ticho*)

T: Nějaký den otevřených dveří, že jste se sem šel podívat?

R10: Ne. To bylo tehdy z pracáku něco. Že ona tam chtěli, vytvořili nějaký takový místa. Takže něco zeptat se tam.

T: Jo.

R10: Tam jsem se dal do řeči s jedním pánem a ten mě tady na to Spolu. Tehdy to ještě bylo na, jak byl okres, Jeremenkova. Říkám to správně?

T: To nevím. Já nejsem z Olomouce.

R10: Myslím, že to byla Jeremenkova, že to bylo tam.

T: A když jste sem poprvé přišel, tak jak to probíhalo? Vzpomenete si ještě?

R10: Jak to probíhalo? Tak já vlastně nemám žádný invalidní důchod nebo takhle. Já jsme jako změněná pracovní schopnost. Takže jsem probírali tohle, jestli budu vyhovovat. Tak jsme se tak nějak dvakrát nebo třikrát než mě zaregistrovali jako úplně . Pak vlastně se povedlo, to mě říkal tehdy paní (*jméno*), že to je rekord, nějak do týdne nebo do 14 dní jsem sehnal práci.

T: Teda to šlo opravdu rychle.

R10: Což teďka už takovej optimista nejsu. To jako protože dneska situace je jiná.

seznámení s PZ – kdy: 12, 5 let

seznámení s PZ – kdy: 12,5 – 13 let

seznámení s PZ – úřad práce

seznámení s PZ – úřad práce

seznámení s PZ

seznámení s PZ – první kontakt
doba hledání práce – 14 dnů

percepce budoucnosti – skepse
k získání práce

T: Takže před těmi dvanácti lety jste sem začal chodit a ve velmi krátké době se podařilo, že jste našel práci.

Jaká to byla práce?

R10: Práce byla na skládce (*název*), skládka odpadu (*název*).

T: Hm. Jak dlouho jste tam pracoval?

R10: 11 let.

T: Hm. Co všechno jste tam dělal? Můžete mi popsat, co bylo Vaším úkolem?

R10: Prakticky všechno. Jako původně jsem byl vzitej, jako že tam budu sekat trávu a uklízet ty úlety, jako igelity a tak, co uletijou. Ale nakonec jsem skončil i tak, že jsem dělal i skládkaře. Tak jako příležitostně, když měl dovolenou a takhle. Čerpal jsem vodu skládkovou a tydle ty věci.

T: Hm. Co ještě? Můžete mi popsat, co jste ještě dělal? Co si vzpomenete?

R10: Tak máte třeba navádění aut, jo tyhle ty věci. Máte ten sběr těch úletů. To máte zajištěný furt, protože jako to jako marná sláva s tím se nedá nic dělat. To tam naskládáte třeba sítě, jo a ono by uletělo i s těma sítěma. Jako hodinovej větr, dva dny práce. Pak znovu. Čerpání skládkové vody a tohle, že. Eventuelně ještě čištění skládkové vody, takže jsem vlezl aji do té jímky. Na to byl takový hák a tím jsem vždycky vytahoval ty igelity z toho, když to do toho nalítalo, protože to musel být čistý. Potom v té skládce navádění, kontrolování obsahu, tohle jestli tam není nějaký nebezpečný odpad, viz autobaterie, televize a podobně, že to tam nesmělo být, že? A nevím no, co bych ještě pověděl.

práce - skládka

délka prac. zkušenosti – 11 let

náplň práce

náplň práce

T: Hm. Dobře. Když jste začal chodit do práce, co nového jste se musel naučit? Vzpomenete si ještě, co pro Vás bylo nové a co jste se učil?

R10: Co pro mě bylo vyloženě nový? Porozumět těm nákladním autům, jako který jak kam zajede a takhle. V tom jsem se neorientoval. Jako je jasný, že když máte (*nerozumím*), nevím. Záleží kolik má náprava, že je nějaký auto hnaný na přední náhon, to jsem jako vůbec netušil. Takže když mě tam dali poprvý jako na seznámení, tak bohužel. Auta zapadaly všechny, že? Jako po nějakých dvou, třech letech, už jsem tam fungoval úplně v pohodě. Jako původně jsem do tý skládky já ani jít neměl jako jo. Kvůli očím takhle, že já nemám prostorový vidění. Tak nakonec, jak už to bývá, že?

T: Bylo těžké naučit se správně navádět auta?

R10: Ani ne.

T: Co bylo pro Vás nejtěžší?

R10: Nejobtížnější? Někdy asi domluvit se těma řidičama. To je prostě.

T: Proč bylo obtížné se s nima domluvit?

R10: Ne každej vás poslechl, zaprvé chtěl. Ne každému se tam to, toto. Já bych tam zapadl, já netoto, já netohle. Někteří dojeli třeba už aji opilí. Profesionálové, jak to může fungovat. A ještě to bylo ještě letos z jara. To jsem byl na skládce a byli tam dva, dojeli s avijou, s dodávkou, ne s avijou. On vylez, jemu se překřížily nohy. Jak takovej člověk může jezdit po silnici, to nechápu.

T: To je pak těžký.

R10: Ale jsou takový.

T: Když jste začal pracovat na skládce, pomáhal Vám na začátku někdo se tam zorientovat?

nové dovednosti – konkrét.
prac. dovednost, doba
osvojování

nové dovednosti

negativa práce – komunikace
se spolupracovníky

negativa práce – komunikace
se spolupracovníky

R10: Tak ze začátku.

T: Měl jste tam třeba nějakého asistenta?

R10: Ne.

T: Od začátku jste tam byl...*(skočí mi do řeči)*

R10: Od začátku sám.

T: Pomáhal Vám třeba někdo ze zaměstnanců, co pracovali taky na skládce?

R10: V podstatě mě jako zavedl mistr. Ukázal mi, co všechno je potřeba udělat a už jsem fungoval jako sám. Víc méně dvakrát za den mě přišel zkontrolovat a to bylo všechno. Eventuelně.

T: Hm. Jak daleko jste to měl z domu do práce? kolik času Vám zabrala cesta?

R10: Tak my jsme měli jako firemní auto, takže svoz. Jako cesta trvala tak autem, od nás je to tak z vesnice 4 kilometry, 4 a půl kilometru. Takže autem nějakých 5 minut od nás.

T: Jo, jo. Jak často jste chodil do práce?

R10: Pětkrát týdně. Plus ještě někdy aji soboty.

T: Hm. kolik hodin jste býval v práci?

R10: Těch osm hodin. Od těch šesti do té půl třetí. Když jsme měli ty svozový soboty, to bylo více méně dobrovolný. Dělal jsem to dobrovolně. Někdo tam musel být, že? Tak já jsme se pak nějak po tom roku, dvou nějak aktivně hlásil, a pak jsem zjistil, že najednou ty soboty dělám všechny. Takže jako jo, pak jsem zas rád se toho chtěl zbavit. Ale u těch sobot, třeba toho začátku, tak se třeba začínalo v šest hodin a končilo se třeba o půl šesté, o půl sedmé.

T: Hm. Práci na skládce jste si vybral Vy sám? Jak to vzniklo, že jste tam začal pracovat?

pracovní asistent – ne

podpora v práci – nadřízený
forma podpory – názorná
ukázka, kontrola odvedené práce

cesta do práce – způsob dopravy
cesta do práce – jak dlouho

pracovní doba – po až pá +
víkend nárazově

pracovní doba – plný úvazek +
přesčasy – víkendy

R10: Tak vzniklo to tak, že jsem vlastně tehdy ta paní (*jméno*), že? Jako obvolávala zaměstnavatele v okolí a naskytlo se to tam. Takže.

T: Měl jste nějakou představu, jaká ta práce bude?

R10: Vůbec.

T: Nevěděl jste?

R10: Tak nějak jsem tušil, že tam bude odpad. To bylo všechno.

T: Hm. Bylo v té práci něco, co se Vám nelíbilo, co Vám nevyhovovalo?

R10: Jako z toho začátku je poměrně problém zvyknout si na ten, takovej ten, jak bych to řekl, no ten skládkovej vzduch. To je problém. Jako když tam člověk jako stál a když tam někdo dojel, tak každej se jako kroutil hlavou, jak tam můžete vydržet. Vy to necítíte? Říkám, cítím no. Ale člověk to ignoruje. To trvá nějak dva, tři měsíce, než si na to zvyknete.

T: Po dvou měsících jste to přestal cítit? Už jste to dál nevnímal?

R10: Přesně nevnímal. Cítíte to, ale nevnímáte to. Zdá se Vám to jako normální.

T: Jo. Chodil jste rád do práce? Bavila Vás?

R10: Mě to celkem bavilo jako to. Nestěžoval jsem si.

T: A s platem jste byl spokojený?

R10: No, z toho začátku to nebylo nic moc. Pak se to zlepšilo. A k tomu koncu, už to nebylo zase nic moc. Protože firma začala šetřit, že? Některý auta začaly jezdit do spalovny do Brna, technický služby a tak dál, Olomouc, jo. A prostě tak ubylo návozů, tak šéf začal šetřit. Jako že měl rozestavěnej dům, čtyři auta za několik milionů a tak dál jako, ale neměl jako na výplaty. Takže všeckem nám pobral prémie. Takže pak jako bohužel.

volba práce – příležitost

představa o práci před nástupem - ne

představa o práci před nástupem

negativa práce – prac. prostředí

negativa práce – prac. prostředí

percepce práce - spokojenst

mzda

negativa práce – plat. podmínky

T: Takže později už jste moc spokojený nebyl?

R10: Tak v dnešní době člověk vždycky je rád, že má práci. Jako bohužel.

T: Hm, jo. Můžete mi popsat, jak vypadal Váš běžný den, když jste šel ráno do práce? Jak to probíhalo od rána, když jste se vzbudil?

R10: Od rána když jsem se vzbudil? Tak začneme tím, že už jsem teda vzhůru, jo? Tak první, jelikož jsem diabetik, tak si musím nachystat na celý den svačinu. Zhruba do těch třech hodin, než jsem si došel dom. Jako takže nachystání svačiny. Pak oblíct. Šel jsem na autobus, na autobus, promiňte. Šel jsem jako na zastávku, tam jsem vždycky domluveni, že nás tam bude nabírat to auto ještě s kolegou. Jeli jsem tam. Na skládce první co bylo, tak samozřejmě jelikož jsem diabetik, tak jsem si píchl inzulin, pojedl jsem a šlo se něco dělat, příležitostně co jako bylo, že? Většinou třeba sbírání papíru nebo třeba když ten kolega měl dovolenou, tak jsem šel do té skládky nebo takhle jako jo. Což tak nějak v devět hodin jsem se šel znovu najest, protože to musím, že? Bohužel. Pak zbytek, v jedenáct hodin pauza. Píchnul jsem si inzulin, najedl se. No a šel jsem zbytek dělat do té půl třetí. Tak zhruba 10 minut před tou půl se šlo na šatnu, že? A takhle jo.

T: Zpátky domů jste taky jezdil s vozem?

R10: Hm.

T: Uměl byste si představit, že byste tu práci dělal už napořád, až do důchodu?

R10: Mně by to nevadilo. Jako tak někdo nad tím ohrnuje nos jako, ale někdo to dělat musí jako že jako. Konec konců člověk nikdy neví, jak dopadne.

T: Co jste měl na té práci rád?

mzda

průběh prac. dne

percepce budoucnosti

R10: Tak byli jsme tam celkem dobrej kolektiv zaprvé. Sehraní. Zadruhý jako člověk se tam nemusel se tam honit. Měl svůj klid. Nikdo vám nestál za zádama. Nebyli kolem vás zdi. Nikdo jako vyloženě hlídá. Po ránu se řeklo, co se bude dělat a nebo takhle. Nebo pak už ani to ne. Pak už jsem zavolal, když chtěl vědět nebo takhle jako mistr, tak mě prostě zavolal, kde jsu a domluvili jsem se kdykoliv. Často jsem prostě šel tak, jako že jsem to udělal sám za sebe jako jo. Běž to udělat a já to už je udělaný.

T: Že už jste sám věděl, co je zrovna potřeba udělat.

R10: Co jsem měl, takže jako už jsem se vedl sám.

T: Hm. Co myslíte, je lepší chodit do práce nebo celý den jen odpočívat, nic nedělat? Co je podle Vás lepší?

R10: Asi každému by vyhovoval ten odpočinek, ale lepší je chodit do práce.

T: Proč si to myslíte? Proč je podle Vás lepší chodit do práce?

R10: Potřebujete z něčeho žít. Potřebujete mít ten pocit, že jste k něčemu. Jinak jako řekněte, kdo nerad lenoší? To je jasný, že Vám řekne každéj. A když ne, tak lže. Aspoň teda podle mě.

T: Hm, dobře. Měl jste v práci nějaké kolegy?

R10: Hm.

T: A mohl byste mi je nějak popsat? Něco mi o nich říct? Jací byli?

R10: Povahou?

T: No třeba. (*ticho*) Kolik jste měl spolupracovníků?

R10: Kolik nás tam bylo? když nepočítám vedení, tak dva hlídači, jedna na váze, dva jsme byli navrchu, že? Jako jeden byl na skládce a já jsem byl jako okolo. A ještě byli dva na rozhrabání na kompaktoch. Jako vycházeli jsme spolu úplně v pohodě se všema více

pozitiva práce – prac.
kolektiv + prac. tempo +
nadřízený + prac. prostředí

sociální vztahy v práci -
spolupráce

preferance práce x volno

preferance práce – důvod:
finance + vlastní hodnota,
užitečnost

sociální vztahy v práci -
kladné

méně.

T: Pracovali jste někdy společně?

R10: Určitě.

T: Při jakých činnostech jste spolupracovali?

R10: Když jste třeba v té skládce, musíte spolupracovat dejme tomu s tím kompakterem, jo? Jako musíte ty auta mu posílat tam, kde se jako naváží a takhle. Ono je to rozdělený podle sektorů, různě kdyby se třeba hledalo něco. Jako že lidi jsou schopný vyhodit taky lecos. To jsem taky poznal.

T: Co jste třeba zajímavého zažil, že vyhodili?

R10: Myslíte nejzajímavější? Milion korun českých.

T: Opravdu?

R10: Hm. Milion korun. Manželka doma uklízela. Byl to nějaký realitní makléř a nějaký zákazník mu dal peníze, zálohu na barák. Tak on to schoval, že měl ještě nějaký jednání. mezitím manželka uklízela a vyhodila to ven.

T: Páni, to je úplně neuvěřitelná příhoda. A našly se ty peníze?

R10: (*kroutí hlavou, že ne*)

T: Nenašly?

R10: Údajně byly v zelené igelitce. V tu dobu tam bylo nejvíc zelenejch igelitek jako už nikdy, co jsem tam viděl.

T: Hm. Takže jste pracoval na skládce, kde leželo milion korun.

R10: Nenašlo se vůbec nic. Jinak nemluvím třeba o takovým, že třeba majitel fitka, jako fit centra, že? Manželka taky bohužel uklízela a vyhodila mu jako účty, no. Stroje už měl skoro splacený. Polovinu jich našli, polovinu bohužel. A nebo jednou, to se mi stalo, to bylo tady z univerzity, že tam taky uklízeli a nějakéj,

sociální vztahy v práci –
spolupráce

sociální vztahy v práci –
spolupráce

někdo z té univerzity v nějaký laboratoři nebo co to bylo, to jsem jako nepochopil přesně, co měl na mysli. Nějaký zkumavky prostě hledal. Že je dal bokem a odjel na dovolenou. Bohužel se vrátil po týdně a zkumavky mu vyhodili. Co měli vyhodit, tak mu tam nechali a to mu vyhodili, že? Takže bohužel došel po týdně, takže nebyla šance najít. Jako v té hromadě, když to máte.

T: Po jak dlouhé době je šance to ještě najít?

R10: Než to auto vysype, pak už ne. A už aji v té hromadě je to problém najít.

T: Hledalo se takhle často něco? Jak je to časté, že někdo chce něco najít?

R10: Stává se to tak více méně jednou za čtvrt roku se něco takovýhole stává, že někdo někde něco vyhodí. nebo že něco hledá nebo takhle.

T: Můžeme se vrátit ještě k těm kolegům?

R10: Hm.

T: Povídali jste si někdy společně?

R10: Určitě. Denně.

T: Hm. O čem jste si třeba povídali?

R10: Tak jak už se probírá zaprvé mezi chlapama. Pak se probírá třeba i politika a tak podobně jako jo. To cokoliv. Nebo pracovní problémy a podobně jako jo. Jak se bude a takhle jako.

T: Hm. měl jste mezi kolegy nějaké přátele?

R10: *(přikyvuje)*

T: Hm. A potkávali jste se společně i mimo práci?

R10: Určitě. Když jsme oslavovali. Kdokoliv měl narozeniny, tak jsme oslavovali, skládali se na něj. A tohle jsme drželi.

T: Jo. Jak často jste se potkávali?

sociální vztahy v práci –
komunikace

sociální vztahy v práci –
komunikace: politika + prac.
problémy

sociální vztahy v práci –
přátelství

sociální vztahy v práci –
setkávání mimo práci: oslavy

R10: Myslíte jako takhle? Kdykoliv když měl někdo narozeniny. Když měl někdo narozeniny, tak se udělalo něco takovýhohle.

T: Hm. Když jste si v práci s něčím nevěděl rady, na koho jste se obrátil?

R10: Správce skládky.

T: Hm. Jak Vám třeba pomohl?

R10: Byl to odpovědnej pracovník. To znamená, jak bych to popsal, no. Jako odpovědnej pracovník je odpovědnej pracovník. Takže když Vám to řekne on a když vy něco jako pokazíte, tak jste z obliga. Takže jako takhle více méně všechno přes něj. Když jsem potřeboval nějaký pracovní pomůcky nebo cokoliv jako jo. Nebo eventuelně co dělat. Jako občas mi tam poslali třeba, když tam bylo extra hodně, tak mi tam poslali třeba někoho na výpomoc. Takže jako tohle jsme řešili spolu a takovýhle.

T: Hm. Mohl byste mi říct, proč už tam nepracujete?

R10: Zdůvodněný mi to bylo, že snižovali, takhle že klesl návoz a potřebovali snížit náklady. Tak nějak mi to bylo vysvětlený.

T: Jo, jo. Když teď hledáte zaměstnání, tak co je pro Vás důležité, aby se Vám v tom novém zaměstnání líbilo? Jaká by ta práce měla být, aby Vás bavila, abyste do ní chodil rád?

R10: Co je důležitý? No, hlavně vycházet s lidima. A zadruhé nějaký peníze.

T: Jak je to dlouho, co jste začal znovu chodit do Spolu?

R10: Tak nějak poprvé jsem je kontaktoval, to bylo nějak v květnu. S tím že jsme se nějak domluvili, že nějak po těch prázdninách se mi ozvou, což se mi teda

sociální vztahy v práci –
setkávání mimo práci

podpora v práci – nadřízený

podpora v práci –
rozhodování + pomůcky +
zadání úkolu

důvod ukončení prac.
poměru – zrušení prac. místa

požadavky na práci – prac.
kolektiv + plat

PZ znovu – 1 měsíc

ozvali a tak nějak od té doby tady chodím tak. (*pozn. tazatele: rozhovor proběhl na konci září*)

T: Takže sem chodíte asi měsíc?

R10: No, tak nějak.

T: V čem Vám tady pomáhají? (*ticho*) Třeba i před těmi dvanácti lety, když jste tu byl poprvé. V čem Vám to tady nejvíc pomohlo?

R10: No jako myslím si, že před těma dvanácti lety, kdybych se na ně neobrátil, tak nevím jako, jestli bych práci jako sehnal.

T: V čem Vám konkrétně poradili nebo pomohli?

R10: Nebo s tím zdravotním omezím nebo tahle jako bohužel. Bohužel. Oni třeba radši zaplatijou. Jakože teď ZTP zrušili více méně. Takže v podstatě jsu jako zdravěj. K tomu mi ještě přibyla cukrovka že jako. K tomu povodnímu na co jsem dostal ZTP.

T: Hm, hm. Co konkrétního jste se tady ve Spolu naučil? Je něco takového?

R10: Jako myslíte naučil, no.

T: Třeba v čem Vám to tady pomohlo? V čem Vás podpořili?

R10: Tak zaprvé mi našli tu práci. A za druhý určitým způsobem i psychicky jako jo. Více méně nejste na to sám. Je důležitěj ten kontakt. Jako když to povím lidově jako, jak bych řekl selským rozumem, když jste nějakou dobu bez práce, jak bych to, začne Vám z toho prostě hrabat. Ať nechodím kolem jako, že jo? Nebo né jako hrabat. To jsem řekl dost blbě. Ale začnete se cítit jako tak, začnete mít takový ty pocity.

T: Vrátilo Vám to třeba chuť začít znovu hledat práci?

R10: Jako v tu dobu, když jsem sem došel před těma dvanácti letama, tak to jsem na tom hodně špatně jako psychicky.

přínos PZ – získání práce

přínos PZ – získání práce,
psychická podpora
dlouhodobá nezaměstnanost
– deprese

nezaměstnanost - deprese

T: Před tím jste byl nezaměstnaný ty čtyři roky, jak jste říkal?

R10: Čtyři a půl.

T: Hm. Kdyby někdo z Vašich přátel měl problém s hledáním zaměstnání, tak doporučil byste mu zkusit podporované zaměstnávání?

R10: Určitě.

T: Co byste mu o podporovaném zaměstnávání řekl? *(ticho)* On o něm nikdy neslyšel a teď se Vás zeptá. Jak byste mu to popsal? *(ticho)* Co ho tu bude čekat?

R10: Rozhodně je to lepší než se spolíhat na pracák. To jako bezpochyby. Ale co bych mu pověděl já svýma slovy? No, co bych pověděl? Rozhodně tím nic nezkaží jako jo, to určitě ne. A lepší je vždycky jakákoliv aktivita než žádná aktivita. Protože když jste bez práce nějakou dobu. Prostě tady toto vám začne připadat jako normální. Více méně jsou nějaký věci, který jako vzdáte postupně. Řeknete si, že to nemá cenu. Pak můžete dospět i do toho stádia, že začnete přemýšlet o různých věcech. Napadají vás prostě aji takový otázky, který by vás normálně nenapadly. Třeba že si sáhnete na život a takový jako. Aji tyhle ty myšlenky se můžou objevit při dlouhodobé nezaměstnanosti. U někoho třeba aji takhle záleží, jak kdo je silnej, odolnej.

T: Hm, hm. A teď máte na obzoru nějakou práci?

R10: Ne, zatím vůbec.

T: Hm. A máte nějakou představu o tom, co byste rád dělal? Co by Vás bavilo?

R10: Představu, no. Vzhledem k tomu, že na jedno pracovní místo na pracáku je teď asi 53 lidí, tak můžete mít představu jakoukoliv chcete. Prostě co se nachomýtne.

percepce PZ – doporučení přátelům

percepce PZ x ÚP
dlouhodobá nezaměstnanost – deprese + suicidální tendence

percepce budoucnosti

percepce budoucnosti – skepse k získání práce

T: Jo. Jaké je Vaše vysněné zaměstnání?

R10: Vysněný zaměstnání? Nevím, mě by to třeba bavilo někde v knihovně. Nebo třeba někde v archivu nebo takhle jako. Stačilo by úplně jako skládání těch dokumentů a takovýhle. To by mě bavilo.

T: Hm. Ještě poslední otázka. Co říkala Vaše rodina na to, když jste našel zaměstnání? Věděli o tom, že jste našel práci?

R10: Určitě.

T: A co na to říkali?

R10: Měli radost. Říkám, jakmile máte sebemenší zdravotní omezení, tak to je.

T: Hm. Dobře. Od mě je to už všechno. Napadá Vás ještě něco, na co jsem se Vás nezeptala a co je pro Vás důležité a chtěl byste mi to říct?

R10: K tématu čeho?

T: K tématu hledání zaměstnání, chození do práce, podporované zaměstnávání tady ve Spolu. To co jste Vy zažil.

R10: Myslíte jakej je můj pohled?

T: Třeba tak.

R10: Jako svoje jediný, co bych asi nedělal, by bylo třeba dejme tomu. Nevím. Jezdit tady s vozíkem po Olomoucu a uklízení odpadků nebo tak jako to ne. Ale jako mimo město by mi to vyloženě nevadilo. Ale jako stát tady na náměstí, tak určitě jako to ne. To je asi jediný místo, do čeho bych nešel. Jinak je mi to jedno. Jinak říkám, klidně půjdu třeba sekat na hřbitov trávu. Klidně i do márnice bych šel. Mně by to nevadilo.

T: Hm. A můžu se ještě zeptat, v čem Vám podporované zaměstnávání tady ve Spolu nejvíc pomohlo? V čem vidíte jeho největší přínos pro Vás?

percepce budoucnosti,
aspirace – knihovna, archiv

reakce okolí

reakce okolí – pozitivní

percepce budoucnosti

R10: Největší přínos. No, jako když to vezmete z pohledu pracáků, kde je to v podstatě v současné době úplně zabítý. Kde se mi dokonce stalo naposledy, že ztratili dokonce moji registrační kartu. Zaregistrovanej teda jsu, ale v papírové podobě nikdo nedokázal najít, kde ta moje karta je. Tak si myslím, že tohle to funguje daleko líp. Že ta šance, že tady tu najdu tu práci přes ně, je jako větší než přes pracák.

T: Hm. A je něco, co byste na podporovaném zaměstnávání změnil? Co se Vám třeba úplně nelíbí, nevyhovuje, co byste změnil?

R10: Tak to zas těžko povědět, protože teď jsu tady chvílku. Předtím jsem tady byl vlastně taky chvílku a teď jsem tady taky chvílku. Takže jako tak zas nějak se neorientuju, co bych tady změnil. Zatím nemám nic, na co bych si stěžoval vyloženě.

T: Hm, dobře. Tak moc Vám děkuji za rozhovor a za Váš čas. Hezky se mi s Vámi povídalo.

R10: Taky děkuju.

percepce PZ x ÚP
percepce budoucnosti

negativa PZ

ANOTACE

Jméno a příjmení:	Tereza Dejmková
Katedra:	Ústav speciálněpedagogických studií
Vedoucí práce:	Mgr. Zdeňka Kozáková, Ph.D.
Rok obhajoby:	2013

Název práce:	Podporované zaměstnávání a tranzitní program v kontextu kvality života lidí s mentálním postižením
Název v angličtině:	Supported employment and transit program in the context of quality of life for people with mental disabilities
Anotace práce:	Bakalářská práce se zabývá podporovaným zaměstnáváním a tranzitním programem u lidí s mentálním postižením. Teoretická část se věnuje vymezení a charakteristice mentálního postižení, kvalitě života, profesní přípravě a možnostem pracovního uplatnění člověka s mentálním postižením a přibližuje koncept podporovaného zaměstnávání a tranzitního programu. V praktické části bylo realizováno kvalitativní šetření s cílem zjistit, jaké mají lidé s mentálním postižením zkušenosti s podporovaným zaměstnáváním a tranzitním programem.
Klíčová slova:	mentální postižení, kvalita života, pracovní uplatnění, podporované zaměstnávání, tranzitní program, přechod ze školy do práce
Anotace v angličtině:	This bachelor thesis deals with supported employment and transit program for people with mental disabilities. Theoretical part describes definition and characteristic of mental disabilities, quality of life, vocational training and

	chances of employment for man with mental disability and shows concept of supported employment and transit program. In practical part was performed quality based research which objective was to reveal experiences which people with mental disabilities have with support employment and transit program.
Klíčová slova v angličtině:	mental disabilities, quality of life, employment, supported employment, transit program, transition from school to employment
Přílohy vázané v práci:	Příloha č. 1 - Struktura rozhovoru s člověkem s mentálním postižením Příloha č. 2 - Ukázka okódovaného interview s respondentem č. 10
Rozsah práce:	66 stran (95 745 znaků), 17 l. příloh
Jazyk práce:	čeština