

**UNIVERZITA JANA AMOSE KOMENSKÉHO PRAHA**

**MAGISTERSKÉ KOMBINOVANÉ STUDIUM**

**2014 - 2016**

**DIPLOMOVÁ PRÁCE**

**Tereza Kozderová**

**Můj zaměstnanec nevidí**

**Praha 2016**

**Vedoucí diplomové práce:**

**PhDr. Mgr. Zita Nováková, Ph.D.**

**JAN AMOS KOMENSKY UNIVERSITY PRAGUE**

**MASTER COMBINED PART TIME STUDIES**

**2014 - 2016**

**DIPLOMA THESIS**

**Tereza Kozderová**

**My employee cannot see**

Prague 2016

Diploma Thesis Work Supervisor:

PhDr. Mgr. Zita Nováková, Ph.D.

## **Prohlášení**

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

Souhlasím s prezenčním zpřístupněním své práce v univerzitní knihovně.

V Brně dne 9. 3. 2016

## **Poděkování**

Děkuji především PhDr. Mgr. Zitě Novákové, Ph.D., za odborné vedení práce, poskytování cenných rad a podporu, kterou při zpracování práce poskytla.

## **Anotace**

Diplomová práce se zabývá zaměstnáváním osob se zdravotním postižením. Cílem práce je návrh projektu komplexní podpory pro osoby s těžkým zrakovým postižením, zaměřený na jejich začleňování zpět do života ve společnosti a odstranění bariér jejich přístupu k zaměstnání.

První kapitola je věnována vysvětlení a pojmenování základních pojmů. Druhá kapitola se zaměřuje na význam práce v životě člověka se zdravotním postižením, dopady nezaměstnanosti a statistický přehled nezaměstnanosti v Jihomoravském kraji. Třetí kapitola seznámí čtenáře s legislativou zaměřující se na pracovní uplatnění osob se zdravotním postižením, s aktivní politikou zaměstnanosti, pracovní rehabilitací osob se zdravotním postižením a rekvalifikací. Čtvrtá kapitola ukazuje příklady dobré praxe. Pátá část je samotný návrh projektu.

## **Klíčová slova**

aktivní politika zaměstnanosti, pracovní uplatnění, projekt, rekvalifikace, zaměstnanost, zdravotní postižení.

## **Annotation**

The aim of this thesis is to suggest a project for complex support of persons suffering from heavy sight limitations or disabilities, putting emphasis on their reintegration into social life and removing the barriers that prevent them from finding employment.

The first section outlines and explains basic terminology used in the rest of the thesis. The second chapter is focused on the importance of work in the life of a disabled human being, the effects of unemployment on their quality of life and a statistical overview of unemployment in South Moravia, where the outlined project would take place. The third chapter will explain the legislature pertaining to assertion of the disabled on the job market, the active policy of employment, working rehabilitation of the disabled and their requalification. The fourth chapter shows examples of good practice in this field. The fifth part outlines the project itself.

## **Key words**

Disability, employment, employment assertion, handicap, policy of active employment, project, retraining, the handicapped

# OBSAH

<b>ÚVOD .....</b>	<b>9</b>
<b>TEORETICKÁ ČÁST .....</b>	<b>10</b>
<b>1 VYMEZENÍ ZÁKLADNÍCH POJMŮ.....</b>	<b>10</b>
1.1 Definice postižení .....	10
1.2 Zrakově postižení.....	11
1.2.1 Statistické údaje o nevidomých a slabozrakých .....	11
1.2.2 Osoba se zrakovým postižením .....	11
1.2.3 Typizace osob se zrakovým postižením .....	13
1.3 Osoba se zdravotním postižením .....	17
1.4 Osoba zdravotně znevýhodněná .....	17
1.5 Invalidita .....	18
1.6 Integrace.....	18
<b>2 ZDRAVOTNĚ POSTIŽENÍ A ZAMĚSTNÁVÁNÍ .....</b>	<b>20</b>
2.1 Význam práce v životě člověka se zdravotním postižením.....	20
2.2 Nezaměstnanost v Jihomoravském kraji.....	22
2.3 Předsudky zaměstnavatelů a společnosti k osobám se zrakovým postižením.....	22
2.4 Dopady nezaměstnanosti na osoby se zdravotním postižením.....	24
<b>3 LEGISLATIVA PRACOVNÍHO UPLATNĚNÍ OSOB SE ZDRAVOTNÍM POSTIŽENÍM .....</b>	<b>26</b>
3.1 Základní právní prameny a předpisy .....	26
3.2 Aktivní politika zaměstnanosti .....	30
3.3 Pracovní rehabilitace a rekvalifikace osob se zdravotním postižením .....	32
3.4 Chráněné pracovní místo .....	33
3.5 Příspěvek na podporu zaměstnávání osob se zdravotním postižením na chráněném pracovním místě.....	33
3.6 Profesní poradenství pro osoby se zrakovým postižením.....	33
<b>4 PŘÍKLADY DOBRÉ PRAXE.....</b>	<b>35</b>
4.1 Rekvalifikace osob se zrakovým postižením v České republice .....	35
4.2 Projekty v České republice zaměřené na podporu zvýšení zaměstnanosti osob se zrakovým postižením.....	36

<b>5 PRAKTICKÁ ČÁST .....</b>	<b>39</b>
5.1 Cíl a zdůvodnění projektu.....	39
5.2 Dotazníkové šetření .....	40
5.2.1 Výzkumná metodika .....	40
5.2.2 Výběr vzorku .....	40
5.2.3 Analýza dotazníkového šetření .....	41
<b>6 NÁVRH PROJEKTU .....</b>	<b>55</b>
6.1 Analýza rizik projektu .....	55
6.2 Koncepce a popis projektu.....	57
6.3 Klíčové aktivity projektu .....	58
6.4 Předpokládaná struktura jednotlivých kurzů pracovní rehabilitace.....	62
6.4.1 Motivační setkání s účastníky projektu aneb JOB klub.....	62
6.4.2 Životopis a motivační dopis – vstupenka na trh práce.....	63
6.4.3 Telefonická prezentace .....	64
6.4.4 E-mailová komunikace .....	66
6.4.5 Cizí jazyky .....	67
6.4.6 Návčik přijímacího pohovoru .....	70
6.4.7 Nastupujeme do zaměstnání .....	71
6.5 Podpora na cestě k získání vhodného zaměstnání .....	72
6.6 Podpora zaměstnavatelům .....	75
6.6.1 Motivační semináře „Já to dám“ .....	75
6.6.2 Individuální spolupráce se zaměstnavatelem.....	76
6.7 Vznik metodických a informačních materiálů.....	78
6.8 Vznik webových stránek Neviditelná práce .....	79
6.9 Doporučení k realizaci .....	81
<b>ZÁVĚR .....</b>	<b>82</b>
<b>SEZNAM POUŽITÝCH ZDROJŮ.....</b>	<b>84</b>
<b>SEZNAM OBRÁZKŮ, GRAFŮ a TABULEK .....</b>	<b>88</b>
<b>SEZNAM PŘÍLOH.....</b>	<b>89</b>



## ÚVOD

Tato práce se zabývá zaměstnáváním osob se zdravotním postižením. Jedná se o téma, které považuji za důležité a stále aktuální vzhledem ke své osmileté praxi v oboru sociální práce, při které jsem často setkávala se zrakově postiženými, kteří měli zájem o trvalé zaměstnání, a chyběla jim základní teoretická příprava pro jeho získání. Často naráželi i na předsudky a neochotu potenciálních zaměstnavatelů, částečně způsobené i neschopností žadatelů o zaměstnání vysvětlit, jaké výhody jejich zaměstnavatelům takový pracovní poměr přinese.

V roce 2015 byla z více než 54 tisíc nezaměstnaných evidovaných na českých úřadech práce přes 7 tisíc zdravotně postižených. Příčin nezaměstnanosti této skupiny může být celá řada, např. nedostatečná kvalifikace a vzdělání, nedostatečně rozvinuté verbální a neverbální schopnosti, nízká motivace a v neposlední řadě předsudky zaměstnavatelů a neochota obsazovat pracovní místa zdravotně postiženými.

Cílem této práce je vytvořit návrh projektu komplexní podpory pro osoby s těžkým zrakovým postižením, zaměřený na jejich začleňování zpět do života ve společnosti a následně na odstranění bariér jejich přístupu k zaměstnání. Obsahem projektu jsou aktivity, které umožňují zvýšení kompetencí a návrat zdravotně postižených na trh práce. Cílem je tedy vytvořit takový systém podpory, který by kombinoval poskytování běžně dostupných sociálních služeb s aktivitami projektu a jejich kombinací dosáhnout cíle projektu, tj. snížení sociálního vyloučení osob se zrakovým postižením a jejich vyloučení z trhu práce.

První kapitola je věnována vysvětlení a pojmenování základních pojmů. Druhá kapitola se zaměřuje na význam práce v životě člověka se zdravotním postižením, dopady nezaměstnanosti a statistický přehled nezaměstnanosti v Jihomoravském kraji. Třetí kapitola seznámí čtenáře s legislativou zaměřující se na pracovní uplatnění osob se zdravotním postižením, s aktivní politikou zaměstnanosti, pracovní rehabilitací osob se zdravotním postižením a rekvalifikací. Čtvrtá kapitola ukazuje příklady dobré praxe. Pátá část je samotný návrh projektu.

# TEORETICKÁ ČÁST

## 1 VYMEZENÍ ZÁKLADNÍCH POJMŮ

### 1.1 Definice postižení

Problematikou postižených jedinců se zabývají jak nejrůznější vědecké disciplíny (medicína, speciální pedagogika, psychologie apod.), tak i oblast politiky, např. resort sociální, zdravotní, školní, politika trhu práce a mnoho dalších, které se ve svých opatřeních musí zaměřit na tuto skupinu naší společnosti.

Jednotná definice pojmu postižení neexistuje, což dokazují následující výklady tohoto výrazu.

V Pedagogickém slovníku (Průcha 2001, s. 171) čteme: *„Postižený je jedinec postižený nějakým druhem trvalého tělesného, duševního, smyslového nebo řečového poškození, které mu bez speciální pomoci víceméně znemožňuje splňovat požadavky běžného vzdělávacího procesu a proudu.“*

Autoři Psychologického slovníku Hartl a Hartlová (2000, s. 442) jako postižení označují: *„jakoukoli poruchu duševní nebo tělesnou, která může být dočasná, dlouhodobá nebo trvalá, která brání jedinci účinně se přizpůsobit běžným nárokům života.“*

Matoušek (2003, s. 254) říká: *„Zdravotní postižení je postižení člověka, které nepříznivě ovlivňuje kvalitu života – v první řadě schopnost navazovat a udržovat vztahy s lidmi a schopnost pracovat.“*

Slowík (2007, s. 27) uvádí: *„Postižení (disability) znamená omezení nebo ztrátu schopností vykonávat činnost způsobem nebo v rozsahu, který je pro člověka považován za normální.“*

Dle Zákona č. 108/2006 Sb., o sociálních službách se zdravotním postižením rozumí *„tělesné, mentální, duševní, smyslové nebo kombinované postižení, jehož dopady činí nebo mohou činit osobu závislou na pomoci jiné osoby.“*

Světová zdravotnická organizace (WHO) definuje samotné postižení takto: „*Postižení (handicap) je omezení vyplývající pro daného jedince z jeho vady nebo postižení, které ztěžuje nebo znemožňuje, aby naplnil roli, která je pro něj (s přihlédnutím k jeho věku, pohlaví a sociálním a kulturním činitelům) normální.*“ (Vysokajová 2000, s. 24). Autorka dále uvádí, že zdravotní postižení lze vymezit i jiným způsobem, např. jako „*stav trvalého a závažného snížení funkční schopnosti v důsledku nemoci, úrazu nebo vrozené vady.*“ (Vysokajová 2000, s. 25)

Mezinárodní klasifikace funkčnosti vymezuje postižení jako „*poškození nebo omezení aktivity člověka, která zasahuje do oblasti sociální a společenské. Vyzdvihuje navíc také dimenzi prostředí, coby faktoru se zcela zásadním významem pro ovlivnění schopností člověka vykonávat určité činnosti*“. (Vítek, Vítková, 2007, s. 13).

## **1.2 Zrakově postižení**

### **1.2.1 Statistické údaje o nevidomých a slabozrakých**

Světová zdravotnická organizace (WHO) považuje výskyt těžkých zrakových postižení za aktuální a významný problém. Podle jejího odhadu se počet nevidomých v lidské populaci pohybuje 39 milionů a dalších 285 milionů lidí je těžce zrakově postižených (World Health Organization, 2014, online). Statistický součet těžce zrakově postižených osob žijících na území České republiky neexistuje.

### **1.2.2 Osoba se zrakovým postižením**

Sjednocená organizace nevidomých a slabozrakých (SONS) na svých webových stránkách uvádí, že míra kvality zraku je jen jedním z mnoha měřítek aplikovatelných na člověka. Zrak je nicméně jedním z nejdůležitějších lidských smyslů a jakékoli jeho omezení s sebou přináší dramatické následky; zrakové postižení znamená pro kohokoli obtížnou životní situaci a není možné efektivně předvídat reakci konkrétních lidí na individuální bázi. Faktorů ovlivňujících možnost sžití se s postižením zraku je mnoho a různorodých – kromě

fyziologických a psychologických se na vnímání fenoménu omezení zraku podílí i sociální, kulturní a politické hodnoty.

Z toho vyplývá, že jakýkoli pokus definovat osoby se zrakovým postižením i jen z hlediska konkrétní problematiky, jako je zaměstnanost („co můžu očekávat od zdravotně postiženého, když pro mne bude pracovat?“) je nezbytně do značné míry generalizující a nikdy nebude zcela přesný.

Skupina zrakově postižených nebo (korektněji) osob se zrakovým postižením zahrnuje lidi s různými druhy a stupni snížených zrakových schopností. Zpravidla tímto termínem označujeme ty, u nichž poškození zraku nějak ovlivňuje činnosti vykonávané v běžném životě, pro jejichž plnohodnotný výkon nestačí běžné prostředky zrakové kompenzace. Nepatří sem tedy lidé, kterým použití dioptrických brýlí nebo kontaktních čoček umožňuje a normálně fungovat ve společnosti – toto klasifikujeme jako, že má zrakovou vadu lehčího stupně, která neomezuje jí zasaženého v orientaci a samostatném pohybu, pracovním uplatnění, sociálních vztazích atd. V zájmu jasně vyznačeného předělu označujeme osoby, kterým zraková vada ve výše uvedených činnostech brání, jako těžce zrakově postižené.

Podle Ludíkové (1991) se při očním vyšetření se zkoumá zraková ostrost vyjádřená tzv. vizem udávaným zpravidla ve zlomku, kde první číslo znamená vzdálenost v metrech, ze které dotyčný čte, a druhé číslo pak vzdálenost, ze které čte tu samou velikost písmene člověk s nepostiženým zrakem (vizus zdravého oka je tedy např. 6/6). Vyšetření zrakové ostrosti do dálky se provádí nejčastěji na optotypech - tabulkách s řadami postupně se zmenšujících znaků.

Světová zdravotnická organizace podle stavu zrakové ostrosti klasifikuje postižení zraku následně:

- Střední slabozrakost – zraková ostrost s nejlepší možnou korekcí: maximum menší než 6/18 (0,30), minimum rovné nebo lepší než 6/60 (0,10); 3/10 – 1/10, kategorie zrakového postižení 1.
- Silná slabozrakost – zraková ostrost s nejlepší možnou korekcí: maximum menší než 6/60 (0,10), minimum rovné nebo lepší než 3/60 (0,05); 1/10 – 10/20, kategorie zrakového postižení 2.
- Těžce slabý zrak

- a) zraková ostrost s nejlepší možnou korekcí: maximum menší než 3/60 (0,05), minimum rovné nebo lepší než 1/60 (0,02); 1/20 – 1/50, kategorie zrakového postižení 3,
- b) koncentrické zúžení zorného pole obou očí pod 20 stupňů, nebo jediného funkčně zdatného oka pod 45 stupňů.
- Praktická nevidomost – zraková ostrost s nejlepší možnou korekcí 1/60 (0,02), 1/50 až světlocit nebo omezení zorného pole do 5 stupňů kolem centrální fixace, i když centrální ostrost není postižena, kategorie zrakového postižení 4.
- Úplná nevidomost – ztráta zraku zahrnující stavy od naprosté ztráty světlocitu až po zachování světlocitu s chybnou světelnou projekcí, kategorie zrakového postižení 5.

### 1.2.3 Typizace osob se zrakovým postižením

Pipeková et al. (2010) uvádí, že zrakové postižení může být způsobeno rozličnými zrakovými vadami: jedná se o jakýkoli stav zrakového vnímání, který i přes optimální korekci člověku způsobuje obtíže v běžném životě.

Podle Vágnerové (1995, s. 41 – 42) je pro osobu se zrakovým postižením extrémně důležitá doba jeho vniku, která se přímo promítá do schopnosti postiženého subjektivně zpracovat fyzickou a emoční zátěž postižením způsobenou. Vada získaná v pozdějším průběhu života působí jako trauma, které postižení vnímají situaci jako jednoznačně negativní změnu jejich života k horšímu. Vrozená vada je naopak komplikací při psychickém vývoji dítěte.

Z etiologického hlediska rozlišujeme osoby se zrakovým postižením na osoby s poruchou orgánovou a funkční. V praxi toto znamená, že porucha buď zasáhne zrakový orgán jako celek či jeho jednotlivé části (vada orgánová), nebo oslabuje jeho výkon (vada funkční).

Zároveň můžeme zrakové vady třídit i podle oblastí poruch vnímání, které zasahují. Moravcová (2004) rozlišuje:

- poruchy zrakové ostrosti;
- okulomotorické poruchy, porucha prostorového vidění, dvojité vidění;

- postižení zorného pole;
- obtíže se zpracováním zrakových vjemů;
- poruchy barvocitu;
- poruchy adaptace na tmu a oslnění;
- porucha citlivosti na kontrastu.

Při diagnostice a diferenciaci stupně zrakové vady vycházíme z konkrétních vizuálních potenciálů člověka, především ze stavu vizu, zrakové ostrosti a zachovaného rozsahu zorného pole oka. V České republice platí klasifikace těchto stupňů zrakového postižení:

- slabozrakost (lehká, středně těžká, těžká);
- těžce slabý zrak (někdy označovaná kategorie jako zbytky zraku);
- nevidomost (praktická, úplná).

### **Slabozrakost**

Slabozrakost charakterizujeme jako nevratný pokles zrakové ostrosti na lepším oku pod 6/18 až 3/60 včetně. Stupeň slabozrakosti je vždy určen podle vizu – lehká a střední (vizus 6/18 do 6/60), těžká (vizus 6/60 a 3/60). Pipeková et al. (2010, s. 257) popisují, že slabozrakost se projevuje v první řadě sníženou nebo zkreslenou činností zrakového analyzátoru obou očí a omezením a deformací zrakových představ. „Viděný obraz je rozmazaný, nejasný, což činí problémy jak v prostorové orientaci, v sebeobslužných činnostech, tak v práci na blízko a v orientaci na ploše.“ (Pipeková et al. tamtéž).

Finková, Ludíková, Růžičková (2007) oproti tomu konstatují, že v širokém pojetí je za slabozrakost považováno orgánové postižení obou očí, které i při optimální brýlové korekci činí jedinci problémy při vykonávání funkcí asociovaných s běžným životem.

V rámci kategorizace slabozrakých zejména z hlediska zaměstnatelnosti (které je tématem této práce) je možno diferenciovat i podle stupně postižení na tři základní skupiny – lehce, středně a těžce slabozraké.

Ke vzniku slabozrakosti může dojít v každém období života od prenatálního po stáří; je tedy nutno oddělit od sebe slabozrakost vrozenou a získanou, neboť jejich dopad na jedince bývá značně odlišný. Slabozrakost projevená vrozeně nebo v raném věku se negativně podepisuje i na rozvoji zrakového vnímání u rostoucího dítěte; nejde zde jen o omezení vzdálenosti dohledu, ale i například i o deformaci vnímání zrakem. V návaznosti na

tyto nedostatky se často objevuje vytváření nepřesných, neúplných nebo zkreslených představ. Obvykle je v důsledku slabozrakosti poznamenána i výkonnost v pracovních a primárně graficky orientovaných úkolech. Problémy se mohou vyskytovat i v oblasti prostorové orientace a fyzického pohybu, v němž jsou slabozrací typicky postrádají rychlost a jistotu nepostižených.

Z výzkumů prováděných za účasti slabozrakých zkoumaných osob vyplývá, že většina slabozrakých jsou jedinci se sníženou koncentrací, slabou pozorností, rychlejší unavitelností, pomalejším pracovním tempem a vyšší sugestibilitou. To se samozřejmě promítá i do jejich zaměstnatelnosti: „*U kategorie slabozrakých se jejich deficit promítá i do možnosti pracovního uplatnění. U slabozrakých osob je v řadě případů situace ještě komplikovanější, neboť mohou být a častou jsou limitovány i skutečností, že některé případy jsou poznamenány různou mírou progresu, jež jsou zapříčiněny pocitem méněcennosti, kterými někteří slabozrací trpí.*“ (Finková, Ludíková, Růžičková, 2007, s. 45)

### **Těžce slabý zrak**

Pipeková et al. (2010, s. 258) uvádějí, že těžce slabý zrak (vizus 3/60 až 1/60) je definován sníženým vizem nebo omezením zorného pole na 5 až 10 stupňů kolem centrální fixace. Jedná se o hraniční kategorii mezi slabozrakostí a nevidomostí, terminologicky tento pojem nahrazuje dříve pro označení tohoto konkrétního typu postižení používaný výraz „zbytky zraku“. Osoby této kategorie svůj zrak užívají, vzhledem k jejich stupni postižení je však jejich funkce v rámci společnosti a úkolů kladených na ně ze sociálního a pracovního hlediska podmíněná využíváním speciálních pomůcek a úprav prostředí (např. optimální světlo, vhodný kontrast, jas prostředí atp.)

Hamadová, Květoňová, Nováková (2007) tvrdí, že osoby se „zbytky zraku“ za použití brýlové korekcí dokáží rozpoznat prsty těsně držené těsně před očima a jsou schopny číst – za pomoci speciálních optických pomůcek – písmo na plakátech. Tyto osoby také označujeme jako částečně vidící a stejně jako u slabozrakých u nich dochází ke snížení a deformaci zrakových schopností a komplikacích při prostorové orientaci, pro jejíž účely nejsou vždy schopni využít svůj omezený zrak. Částečně vidící jedince můžeme rozdělit do dvou skupin – na ty, kteří více inklinují ke způsobům poznávání využívaných nevidomými (tj. nekladení důrazu na zrak a využívání více kompenzačních smyslů), a ty, kteří se přibližují ke způsobu poznávání slabozrakých (tj. využívání postiženého smyslu).

## Nevidomost

Podle Pipekové et al (2010, s. 258) se nevidomost definuje jako invertibilní pokles centrální zrakové ostrosti pod 1/60 až světlocit. Rozlišujeme nevidomost praktickou, která je vymezena poklesem zrakové ostrosti v rozmezí 1/60 včetně až světlocitu se správnou projekcí nebo omezení zorného pole do 5 stupňů kolem centrální fixace, a totální: nevidomost se světlocitem se špatnou projekcí nebo s úplnou ztrátou světlocitu. Jedná se o nejtěžší stupeň zrakového postižení.

Charakteristikou sdílenou všemi nevidomými je fakt, že mají problém získávat informace z okolního světa zrakovou cestou a jsou kvůli tomu závislí na kompenzačních smyslech. Nevidomost vede k nemožnosti podávat výkon v činnostech s primárně grafickým aspektem a ztěžuje až (bez kompenzačních pomůcek) znemožňuje samostatný pohyb a prostorovou orientaci.

Nevidomé osoby jsou chápány jako kategorie s nejtěžším stupněm zrakového postižení. Řadíme sem děti, mládež a dospělí, kteří mají zrakové vnímání narušeno na stupeň nevidomosti (slepoty). Z pohledu doby vzniku může být nevidomost vrozená i získaná. Již zmíněný fakt, že nevidomé osoby nemohou z okolního světa získávat informace cestou zrakovou, předurčuje potřebu rozvoje ostatních smyslů, tak aby byly schopny kompenzovat nedostatky zapříčiněné nemožností vizuálního vnímání. (Finková, Ludíková, Růžičková, 2007)

Hamadová, Květoňová, Nováková (2007) uvádějí, že nevidomé osoby mají problémy získávat informace z okolního světa zrakovou cestou a převážně využívají kompenzační smysly, především sluch a hmat. Dále popisují, že nevidomost ztěžuje poznávací procesy, je omezen grafický výkon, socializace a objevují se problémy se samostatným pohybem a prostorovou orientací.

Váagnerová (1995) tvrdí, že období, ve kterém ke vzniku zrakové vady došlo, spoluurčuje subjektivní reakce postiženého člověka na zátěž postižením způsobenou. Později získaný defekt představuje nevratnou ztrátu již existujících kompetencí a působí jako trauma, s nímž je třeba se vyrovnat. Vrozený defekt oproti tomu nebývá subjektivně tak traumatizující, ale představuje větší zátěž pro psychický vývoj takto postiženého dítěte.



### 1.3 Osoba se zdravotním postižením

Jak uvádí Procházková (2009), v naší společnosti se nachází skupina osob, u kterých v důsledku (chronického) onemocnění či postižení dochází ke změnám či omezení v různých oblastech jejich života.

Již neplatný právní předpis, Zákon č. 1/1991 Sb. o zaměstnanosti ve znění pozdějších předpisů v § 21 používal pojem „občan se změněnou pracovní schopností“. Současná právní úprava, tzn. Zákon č. 435/2004 Sb. o zaměstnanosti, oproti tomu přesně definuje osoby se zdravotním postižením. Těmto fyzickým osobám se zdravotním postižením je poskytována zvýšená ochrana na trhu práce. „Osobami se zdravotním postižením“ se tedy rozumí fyzické osoby, které jsou orgánem sociálního zabezpečení uznány invalidními ve třetím stupni, invalidními v prvním nebo druhém stupni, nebo zdravotně znevýhodněnými.

*„Za dlouhodobě nepříznivý zdravotní stav se pro účely tohoto zákona považuje zdravotní stav, který podle poznatků lékařské vědy má trvat déle než jeden rok a podstatně omezuje tělesné, smyslové nebo duševní schopnosti, a tím i schopnost pracovního uplatnění.“*

### 1.4 Osoba zdravotně znevýhodněná

*„Jako osoba zdravotně znevýhodněná bude uznán občan, který má zachování schopnost vykonávat soustavné zaměstnání nebo jinou výdělečnou činnost, ale jeho schopnost být nebo zůstat pracovním členem, vykonávat dosavadní povolání nebo využívat dosavadní kvalifikaci či získat novou, je podstatně omezena.“ Příčinou tohoto omezení je dlouhodobý zdravotní stav, který má podle poznatků lékařské vědy trvat déle, než jeden rok a podstatně omezuje tělesné, smyslové nebo duševní schopnosti a tím i schopnosti pracovního uplatnění.“*

Osoby zdravotně znevýhodněné jsou specifickou skupinou osob se zdravotním postižením, které nejsou podle zákona invalidní, ale jejich dlouhodobě nepříznivý zdravotní stav jim omezuje schopnost pracovního uplatnění na trhu práce.

## 1.5 Invalidita

Invalidita je ztráta nebo snížení pracovní schopnosti. Vzniká obvykle důsledkem vážné nemoci nebo úrazu. S tímto pojmem se nejčastěji setkáme v zákoně o důchodovém pojištění. V § 39 Zákona o důchodovém pojištění se uvádí: „*Pojištěnec je invalidní, jestliže z důvodu dlouhodobě nepříznivého zdravotního stavu nastal pokles jeho pracovní schopnosti nejméně o 35%.*

*Jestliže pracovní schopnost pojištěnce poklesla*

- a) nejméně o 35%, avšak nejvíce o 49%, jedná se o invaliditu prvního stupně,*
- b) nejméně o 50%, avšak nejvíce o 69%, jedná se o invaliditu druhého stupně,*
- c) nejméně o 70%, jedná se o invaliditu třetího stupně.“*

*„Nárok na invalidní důchod má člověk, kterému ještě není 65 let, je invalidní a získal potřebnou dobu důchodového pojištění. Ta se dá získat zaměstnáním, podnikáním nebo náhradní dobou (sem patří např. mateřská nebo studium)“* (Portál veřejné správy, 2016, online). Žádost o důchod sepisuje okresní správa sociálního zabezpečení v místě trvalého pobytu žadatele.

## 1.6 Integrace

Bartoňová (2005, s. 26) vysvětluje tento pojem následovně: „*Integrace (zapojení, začlenění) je součástí mnoha oblastí života. Cílem integrace zdravotně postižených osob je v co největší míře zapojit postiženého nebo postižením ohroženého člověka na otevřený trh práce. To by mělo probíhat s ohledem na individuální zájmy a schopnosti daného jedince, neboť zdravotní postižení ovlivňuje zásadním způsobem život každého člověka, a to nejen samotného občana se zdravotním postižením, ale také jeho rodinu.*

Jesenský (1995) uvádí, že handicapovaný člověk se do lidského společenství potřebuje integrovat v řadě oblastí. Slowik (2007, s. 31) navazuje a jmenuje tyto oblasti:

- *„školská integrace – např. individuální zařazování dětí s handicapem do běžných tříd nebo zřizování speciálních tříd v běžných školách;*

- *pracovní integrace - zaměstnávání osob se změněnou pracovní schopností, projekty podporovaného zaměstnávání znevýhodněných osob apod.;*
- *společenská (komunitní) integrace – bezbariérové bydlení a společenské prostředí, sociální pomoc a podpora samostatného a nezávislého způsobu života s handicapem, jejich enkulturace atd.“*

Podle autora je „*integrace v souvislosti s handicapovanými lidmi pojem dnes už obecně známý, obsahově však možná stále obtížně srozumitelný. Fakticky je takto označován nejvyšší stupeň socializace člověka.*“ O sociální integraci dále tvrdí, že je především procesem začleňování člověka do společnosti: „*je tedy něčím naprosto přirozeným a týká se každého člena společnosti.*“

První kapitola shrnula důležité pojmy a definice, které se týkají osob se zdravotním postižením a jejich začleňování do společnosti. Následující kapitola se bude zabývat specifickou problematikou integrace zdravotně postižených do systému pracovního trhu.

## 2 ZDRAVOTNĚ POSTIŽENÍ A ZAMĚSTNÁVÁNÍ

### 2.1 Význam práce v životě člověka se zdravotním postižením

Skupina osob se zdravotním postižením vykazuje dlouhodobě vyšší nezaměstnanost a zároveň nižší zaměstnanost než jiné skupiny osob na trhu práce. Jejich ekonomická aktivita je velmi nízká ve srovnání s ostatní (zdravou) populací. Vrbková (2010) uvádí několik příčin tohoto stavu:

- 1) legislativa a neochota zaměstnavatelů tuto skupinu osob zaměstnávat;
- 2) úroveň zajištění této skupiny osob prostřednictvím systému sociálního zabezpečení;
- 3) vysoká míra nezájmu samotných zdravotně postižených.

Dále tvrdí, že *„důvody zdánlivého nezájmu zdravotně postižených hledat nebo vykonávat zaměstnání však pravděpodobně mají hlubší kořeny. V této souvislosti lze hovořit o tzv. odrazenosti těchto osob způsobené častým a opakovaným odmítáním na trhu práce, které mohli zažít sami či tuto zkušenost mají lidé z jejich okolí“* (Vrbková, 2010, s. 68).

Důležité je také zmínit, že dříve byli zdravotně postižení přehnanou péčí a hlavně segregací od většinové společnosti utvrzováni ve své „nemohoucnosti“ a nyní, když se změnila doba a s ní společenské hodnoty, začíná na ně být pohlíženo jako na příliš pasivní.

Význam práce pro člověka je obsahem mnoha studií. Jahoda (1983) popisuje na základě výsledků své studie o nezaměstnanosti následujících pět kategorií:

- 1) Práce vytváří zážitek z času, dělá čas a život na volný čas a pracovní dobu.
- 2) Práce rozšiřuje sociální horizont přes rodinu, sousedství a přátele a dále.
- 3) Vzhledem k tomu, že je práce organizována kolektivně, nutí člověka, aby sám sebe prožíval jako sociální bytost, aby spolupracoval s ostatními, aby se začleňoval do pracovních procesů a poznával souvislosti.
- 4) Práce značně ovlivňuje identitu a status člověka ve společnosti. Mezi postavením v pracovním a společenském životě existuje úzká souvislost.
- 5) Výdělečná činnost umožňuje člověku pravidelnou, systematickou činnost, jejíž účel přesahuje osobní účely a která pracujícího spojuje se sociální realitou.

I když byl tento výzkum proveden v 30. letech, jeho výsledky jsou stále relevantní. Jak uvádí Buchtová (2002, s. 75-76) „*Práce zaujímá v životě člověka nezastupitelné postavení. Je důležitou podmínkou jeho důstojné existence, přináší mu nejen materiální prospěch, ale současně mu dává pocit seberealizace a společenské užitečnosti. Vřazuje člověka do řádu sociálních vztahů, uspokojuje jeho potřeby ctižádosti, sebeuplatnění a sebeúcty.*“

O nedobrovolném vyřazení práce z osobního života dále uvádí, že: „*Nedobrovolné vyřazení práce z osobního života člověka má podle našich i zahraničních poznatků průkazné negativní sociální, psychologické, ale i zdravotní důsledky. Dlouhodobou ztrátou placeného zaměstnání mizí odměna jako hlavní zdroj uspokojování životních potřeb, vzniká osobní i rodinná ekonomická nejistota, ničí se obvyklé časové rozvržení pracovního dne, ztrácí se možnost získávání a udržování pracovních návyků a dovedností.*“

Zajímavé je, že pojem „nevyhovující zdravotní stav“ a „občané se zdravotním postižením, se v odborné literatuře objevují na prvních místech.

Např. Sirovátka (2003, s. 119) uvádí, „*že rizikovými skupinami uchazečů lze označit všeobecně, bez ohledu na regionální rozdílnosti a momentální situaci na trhu práce, následující skupiny osob: občany se zdravotním postižením, mladistvé uchazeče a absolventy škol.*“

Práce zaujímá v životě člověka s postižením klíčovou roli. Možnost vykonávat zaměstnávání má vliv na jeho vývoj ve všech životních oblastech. Zaměstnávání zajišťuje základní obživu, umožňuje nezávislý život, převzetí sociální role a mnohé další. Možnost vykonávat práci zprostředkovává postiženým lidem pocit, že jsou užiteční a cenní pro společnost.

Nedostatek informací či nepřesné informace jsou podle Procházkové (2009, s. 45) „*aspektem, který situaci sice stěžuje, který však je možné velmi dobře řešit. Jak zaměstnavatelé, tak i postižení lidé nemají dostatek informací, často ani neví, kde je hledat a také je nehledají. Zaměstnavatelé nevědí, co obnáší zaměstnávat člověka s postižením, vidí v tom převážně nevýhody a překážky. Postižení lidé rovněž často nemají informace o tom, jak se ucházet o své právo na práci, jak a kde hledat práci, jak se ucházet o práci, kde hledat pomoc a podporu.*“

Překážky v zaměstnávání osob s postižením vidí Květoňová – Švecová (In: Bartoňová, 2005) v nesprávně fungujícím systému vyhledávání práce, v nepřipravenosti

pracovních míst pro osoby s postižením a konečně v nevhodném hodnocení práce, které by se mělo zaměřit na dovednosti, které daný jedinec ovládá.

## 2.2 Nezaměstnanost v Jihomoravském kraji

Jihomoravský kraj patří dlouhodobě k oblastem s nadprůměrnou úrovní nezaměstnanosti. Dle Úřadu práce ČR činila míra nezaměstnanosti k 30. červnu 2015 6,8%. Bylo tedy evidováno 54 569 osob. Celkem bylo v evidenci 28 607 žen, 2 426 absolventů a – což je z hlediska této práce nejvýznamnější – 7 457 uchazečů se zdravotním postižením.

Tabulka 1: Nezaměstnanost v jednotlivých okresech Jihomoravského kraje

Území	Podíl nezaměst.	Počet nezaměstnaných	Volná pracovní místa	Uchazečů na 1 volné místo
ČR	6,2 %	451 395	96 983	4,7
JmK	6,8 %	54 569	9 176	5,9
Blansko	5,5 %	4 080	712	5,7
Brno-město	7,9 %	20 466	3 168	6,5
Brno-venkov	5,3 %	7 512	1 624	4,6
Břeclav	5,6 %	4 488	1 168	3,8
Hodonín	8,1 %	8 923	836	10,7
Vyškov	4,5 %	2 911	568	5,1
Znojmo	8,1 %	6 189	1 100	5,6

Zdroj: Vzdělávání všem, online, cit. 2016-01-10

## 2.3 Předsudky zaměstnavatelů a společnosti k osobám se zrakovým postižením

Jedním z primárních důvodů komplikovanosti problematiky zaměstnávání osob se zrakovým postižením je neinformovanost a často až dezinformovanost veřejnosti. „*O lidech se zrakovým postižením si na základě neúplných nebo nepřesných informací utváříme mylné domněnky. Tato neověřená tvrzení a zobecnění mohou negativně ovlivnit i postoje k jiným i sobě samému, a zároveň vytváří zkreslený obraz o jedincích se zrakovým postižením. Ve*

*společnosti jsou tyto mylné informace jen obtížně a pomalu objasňovány a vyvraceny.“*  
(Tyfloservis, online)

Společnost Tyfloservis, o. p. s. vydává informační brožuru na téma Předsudky o nevidomých a slabozrakých lidech, kde veřejnosti stručně a srozumitelně vysvětlují, co o osobách zrakově postižených v žádném případě neplatí. Současná společnost se nicméně má v tomto ohledu stále co učit. Neziskové organizace průběžně a neustále hledají způsoby, jak veřejnost kvalitně a nenásilnou formou informovat o životě osob se zrakovým postižením. Svůj díl práce však musí odvést i samotní zrakově postižení. Jana Žáčková (2008, s. 10) to vystihuje slovy: *„Stále však platí, a vždy bude platit, že to, jak kvalitní život handicapovaní lidé prožívají, záleží především na jejich osobních postojích a aktivitě. Tzv. „veřejnost“ má však povinnost vytvořit jim rovné podmínky pro to, aby mohli vlastní aktivitu dle svých představ (v mezích zákona) uplatňovat.“* Z tohoto důvodu je významným prvkem tímto textem navrhovaného projektu důraz námi koncipovaných aktivit na komunikaci a integraci osob se zdravotním postižením jak vzájemně, tak do širší společnosti, jejíž postoj zejména k nevidomým integraci nijak nepodporuje. Vágnerová (2004) říká, že emocionální postoj k postiženým má často ambivalentní charakter – obsahuje pozitivní i negativní citové hodnocení. Postižení lidé jsou často předmětem soucitu, protože je potkalo neštěstí; zároveň ale vzbuzují hrůzu a odpor, poněvadž symbolizují něco negativního, čemu je lépe se vyhnout. Čálek (1988) k tomu dodává, že nevidomí jsou mnohdy pokládáni za ze sociálního hlediska méněcenné a vžily se vůči nim určité postoje jako lítost, soucit, dobročinnost. Zdá se, jako by zraková vada upoutala veškerou pozornost vidomých lidí a zakryla či zastínila všechny ostatní vlastnosti, které zrakově postižení – jako všichni lidé – mohou mít a navzájem se v nich výrazně lišit. Zvláště výrazně se tyto postoje projevují ve vztahu veřejnosti k možnosti zrakově postižené zaměstnat – osvěta potenciálních zaměstnavatelů ohledně možností, které osoby zrakově postižené skutečně mají z pohledu vykonávání pracovních pozic, tedy musí být nedílnou součástí jakéhokoli projektu zaměřeného na problematiku jejich zaměstnatelnosti.

Zaměstnavatelé zastávají jednu z klíčových rolí v určování míry nezaměstnanosti lidí s postižením.

## 2.4 Dopady nezaměstnanosti na osoby se zdravotním postižením

Pro většinu zdravotně postižených není práce pouze zdrojem obživy, jak píše např. Vysokajová (2000, s. 121) „*ale zároveň prostředkem seberealizace s výrazným sociálně rehabilitačním účinkem. Je pro ně důležitá především po stránce psychické a podmiňuje jejich pocit celkové společenské integrace.*“ Seberealizace je přitom jednou ze základních hodnot lidského života a zdravotní postižení ji značně komplikuje: „*Seberealizace a s ní související uplatnění na trhu práce je u lidí se zdravotním postižením daleko obtížnější, protože předpokladem její úspěšnosti je správná lokalizace, podchycení i programové rozvinutí těch vloh a schopností handicapovaného člověka, které nejsou omezeny či deformovány defektem, nemocí či úrazem*“ (Novosad, 1997, s. 22).

Novosad (1997) dále uvádí, že člověk se zdravotním postižením je handicapován nedostatky v určitých sociálních dovednostech, které se projevují např. v neschopnosti napsat správně životopis, neschopnosti efektivní komunikace, nedostatečné přípravě na vstupní pohovor a nízkém sebehodnocení.

Nezaměstnanost má navíc i další důsledky na život jedince.

Dle Nývltové (2010):

- tělesné změny – stres je jednou z příčin nejen tělesných onemocnění, ale i psychických poruch, často nastává zhoršení již stávajících zdravotních problémů, oslabení obranyschopnosti celého organismu;
- psychické změny – jedná se o všechny psychické procesy a chování, které je psychickými procesy podmíněno, např. ztráta zájmů, ztráta smyslu života a problémy s pamětí;
- emoční změny – např. zvýšená podrážděnost, hněv, vztek a úzkost. Emoční stránka v důsledku působení stresu ovlivňuje i další psychické procesy jako je myšlení, soustředění, pozornost a paměť.

Na další důsledky nezaměstnanosti poukazuje Mareš (1999):

- narušení struktury denního rozvrhu a vnímání času, deprivace z absence pravidelných činností;
- sociální izolace vyplývající z redukce sociálních kontaktů;
- ztráta účasti na cílech širších skupin i společenství;



- ztráta statusu či prestiže;
- rozklad rodinných vztahů a změna postavení nezaměstnaného jedince v rodině;
- ztráta hodnot a respektu k autoritám.

Je ale třeba zdůraznit, že zde zmíněné důsledky nezaměstnanosti jsou pro každého jedince různé, závisí na jeho prožívání, postojích, životních hodnotách atp. U jedinců se zdravotním postižením vstupují do popředí problémy ekonomické, sociální, psychické a v neposlední řadě lidská důstojnost.

## **3 LEGISLATIVA PRACOVNÍHO UPLATNĚNÍ OSOB SE ZDRAVOTNÍM POSTIŽENÍM**

### **3.1 Základní právní prameny a předpisy**

Tato kapitola se zabývá legislativou týkající se problematiky zaměstnanosti zdravotně postižených. V České republice se problematikou zaměstnávání osob se zdravotním postižením zabývají obecně platné předpisy, které se spíše, než na postiženého jedince, zaměřují na problematiku zaměstnanosti všech členů společnosti.

V prvé řadě legislativně upravuje problematiku zaměstnanosti Úmluva OSN:

*„Účelem této úmluvy je podporovat, chránit a zajišťovat plné a rovné užívání všech lidských práv a základních svobod všemi osobami se zdravotním postižením a podporovat úctu k jejich přirozené důstojnosti.*

*Osoby se zdravotním postižením zahrnují osoby mající dlouhodobé fyzické, duševní, mentální nebo smyslové postižení, které v interakci s různými překážkami může bránit jejich plnému a účinnému zapojení do společnosti na rovnoprávném základě s ostatními.* (Mezinárodní Úmluva OSN o právech osob se zdravotním postižením, 2006, s. 3).“

Kromě toho definuje i z hlediska této problematiky zásadní pojem diskriminace: *„Diskriminace na základě zdravotního postižení znamená jakékoli činění rozdílu, vyloučení nebo omezení provedené na základě zdravotního postižení, jehož cílem nebo důsledkem je narušit nebo zrušit uznání, užívání nebo uplatnění, na rovnoprávném základě s ostatními, všech lidských práv a základních svobod v politické, hospodářské, sociální, kulturní, občanské nebo jiné oblasti.“*

V této úmluvě jsou zároveň vymezeny základní zásady pro realizaci práva na práci, a to:

- (a) *Zakázat diskriminaci na základě zdravotního postižení ve všech otázkách týkajících se kterékoli formy zaměstnávání, včetně podmínek nábora, přijímání a zaměstnávání pracovníků, setrvání v zaměstnání, profesního postupu a bezpečnosti a ochrany zdraví při práci;*
- (b) *Chránit, na rovnoprávném základě s ostatními, práva osob se zdravotním postižením na spravedlivé a uspokojivé pracovní podmínky, včetně rovných příležitostí a rovného odměňování za práci rovnocenné hodnoty, na bezpečnost a ochranu zdraví při práci, včetně ochrany před obtěžováním, a na nápravu křivd;*
- (c) *Zajistit osobám se zdravotním postižením možnost uplatňovat svá pracovní a odborová práva na rovnoprávném základě s ostatními;*
- (d) *Umožnit osobám se zdravotním postižením účinný přístup k programům obecného odborného a profesního poradenství, ke službám zprostředkování práce a odborné přípravě na výkon povolání i dalšímu vzdělávání;*
- (e) *Podporovat pracovní příležitosti a profesní postup osob se zdravotním postižením na trhu práce, jakož i asistenci při hledání, získávání a udržení si zaměstnání a při návratu do práce;*
- (f) *Podporovat příležitosti k samostatné výdělečné činnosti, soukromému podnikání, rozvíjení činnosti družstev a zahájení vlastního podnikání;*
- (g) *Zaměstnávat osoby se zdravotním postižením ve veřejném sektoru;*
- (h) *Podporovat zaměstnávání osob se zdravotním postižením v soukromém sektoru prostřednictvím vhodné politiky a opatření, která mohou zahrnovat programy pozitivní diskriminace, pobídky a další opatření;*
- (i) *Zajistit, aby osobám se zdravotním postižením byla poskytována přiměřená úprava na pracovišti;*
- (j) *Podporovat u osob se zdravotním postižením získávání pracovních zkušeností na otevřeném trhu práce;*
- (k) *Podporovat pracovní a profesní rehabilitaci osob se zdravotním postižením, stejně jako programy zaměřené na udržení pracovního místa a návrat do zaměstnání.*  
(Mezinárodní Úmluva OSN o právech osob se zdravotním postižením, 2006, s. 18-19).“

V české legislativě jsou práva a podmínky zaměstnávání osob se zdravotním postižením jsou zakotveny v třetí části (§67 – 84) zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů. Tento zákon definuje osoby se zdravotním postižením jako ty, které jsou uznány orgánem sociálního zabezpečení za invalidní ve třetím stupni, druhém či prvním stupni nebo za zdravotně znevýhodněné. Těmto fyzickým osobám se na trhu práce poskytuje zvýšená ochrana, která má zlepšit možnosti a úspěšnost při hledání zaměstnání.

Zákon dále definuje služby a povinnosti krajských poboček Úřadu práce a zabývá se specifikací pracovní rehabilitace a chráněného pracovního místa. Taktéž legislativně ustanovuje zaměstnavatelům za povinnost rozšiřovat dle jejich individuálních podmínek možnosti zaměstnávání osob se zdravotním postižením, spolupracovat s krajskou pobočkou Úřadu práce, vést evidenci pracovních míst určených pro osoby se zdravotním postižením a v neposlední řadě vést evidenci již zaměstnaných osob se zdravotním postižením. (Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti)

Zaměstnavatelé mají podle tohoto zákona právo požadovat od Úřadu práce poradenství v oblasti zaměstnávání osob se zdravotním postižením, vytváření vhodných pracovních míst pro tyto osoby a spolupráci při řešení individuálního přizpůsobování pracovních podmínek. Zaměstnavatelé s více než 25 zaměstnanci jsou povinni zaměstnat minimálně 4% osob se zdravotním postižením z celkového počtu zaměstnanců. Tuto kvótu je dle zákona možné splnit následujícím způsobem:

- a) *„zaměstnáváním v pracovním poměru,*
- b) *odebíráním výrobků nebo služeb od zaměstnavatelů zaměstnávajících více než 50 % zaměstnanců na zřízených nebo vymezených chráněných pracovních místech (§ 75), kteří jsou osobami se zdravotním postižením, nebo zadáváním zakázek těmto zaměstnavatelům nebo odebíráním výrobků nebo služeb od osob se zdravotním postižením, které jsou osobami samostatně výdělečně činnými a nezaměstnávají žádné zaměstnance, nebo zadáváním zakázek těmto osobám, nebo*
- c) *odvodem do státního rozpočtu, nebo vzájemnou kombinací způsobů uvedených v písmenech a) až c).“ (§ 81 Zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti)*

Tento zákon stanovuje rovněž aktivní politiku zaměstnanosti, která je vzhledem ke svému významu pro tuto práci detailně popsána v samostatné podkapitole.

Samotný zákoník práce vymezuje pracovněprávní vztahy mezi zaměstnavateli a zaměstnanci v **Zákoně č. 262/2006 Sb.**, přičemž zde není řešena problematika zaměstnávání osob se zdravotním postižením. Zákoník řeší otázky vzniku, trvání a rozvázání pracovního poměru, upravuje pracovní dobu, kterou je možné ze standardních 40 hodin za týden sjednat i na nižší pracovní dobu. Dále rozebírá otázku platu a odměny za přesčasové hodiny. Navíc je zde legislativně ukotvena povinnost zaměstnavatele vytvořit bezpečné pracovní prostředí.

Podle tohoto zákona jsou zaměstnavatelé *„povinni zajišťovat rovné zacházení se všemi zaměstnanci, pokud jde o jejich pracovní podmínky, odměňování za práci a o poskytování jiných peněžitých plnění a plnění peněžité hodnoty, o odbornou přípravu a příležitost dosáhnout funkčního nebo jiného postupu v zaměstnání“* (§16 Zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce) Je zde tedy zaručeno právo na rovný přístup vůči všem zaměstnancům a je zde zakázána jakákoliv forma přímé i nepřímé diskriminace. Více se touto problematikou zabývá zákon č. 198/2009 Sb., o rovném zacházení a o právních prostředcích ochrany před diskriminací a o změně některých zákonů (tzv. antidiskriminační zákon).

Problematiky se dotýká i Nařízení vlády č. 567/2006 Sb., o minimální mzdě, o nejnižších úrovních zaručené mzdy, o vymezení ztíženého pracovního prostředí a o výši příplatku ke mzdě za práci ve ztíženém pracovním prostředí: do konce roku 2012 bylo dle této vyhlášky, která stanovuje výši minimální mzdy a nejnižší úroveň zaručené mzdy dle kategorie prací, možné u osob s invalidním důchodem I. nebo II. stupně snížit minimální mzdu až o 25%, u osob s III. stupněm invalidních důchodu až o 50%. V současné době je základní sazba minimální mzdy pro všechny zaměstnance bez rozdílu stanovena za při stanovené týdenní pracovní době 40 hodin na 48,10 Kč za hodinu nebo 8 000 Kč za měsíc. (Nařízení vlády č. 567/2006 Sb. ve znění pozdějších předpisů).

### 3.2 Aktivní politika zaměstnanosti

V makroekonomické rovině je součástí hospodářské politiky i politika zaměstnanosti ve smyslu podporování nabídky a poptávky na trhu práce, minimalizace příčin růstu nezaměstnanosti plošně v celé České republice. Politikou zaměstnanosti v makroekonomické rovině je myšleno zkvalitnění efektivního fungování trhu práce, přímé ovlivňování nabídky a poptávky na trhu práce v regionech a v neposlední řadě přímá podpora nejvíce postižených lokalit, pracovních odvětví či kategorií nezaměstnaných. Tímto předchází dlouhodobé nezaměstnanosti a sociálnímu vyloučení. (Němec, 2002)

Touto politikou se zabývá část zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů, a to konkrétně §104 – 120 se zabývá opatřeními a nástroji aktivní politiky zaměstnanosti, kterou definuje těmito slovy: „*Aktivní politika zaměstnanosti je souhrn opatření směřujících k zajištění maximálně možné úrovně zaměstnanosti.*“ (§104 Zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti)

Na realizaci aktivní politiky zaměstnanosti se podílí Ministerstvo práce a sociálních věcí ve spolupráci s Úřadem práce, případně s dalšími subjekty. Mezi nástroje její realizace dle Zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, patří:

- a) Rekvalifikace – bude popsána v následující podkapitole vzhledem k své důležitosti pro tuto práci.
- b) Investiční pobídky – umožňují hmotnou podporu zaměstnavatelů při vytváření nových pracovních míst a rekvalifikaci či školení nových zaměstnanců.
- c) Veřejně prospěšné práce - jedná se o krátkodobé pracovní příležitosti určené zejména pro dlouhodobě nezaměstnané, které zpravidla představují údržbu a úklid veřejných prostranství, veřejných budov či komunikací. Na vytváření těchto pracovních míst Úřad práce poskytuje zaměstnavateli příspěvek. Veřejně prospěšné práce umožňují dlouhodobě nezaměstnaným obnovit pracovní návyků a rozšířit sociální kontakty. Negativním důsledkem však může být tzv. kolotočový efekt, při kterém uchazeči rezignují na hledání trvalého zaměstnání na volném trhu práce. (Němec, 2002)
- d) Společensky účelná pracovní místa - jde o vytvoření pracovních míst pro uchazeče na trhu práce, pro které se našlo trvalé pracovní uplatnění. Tato místa vznikají na základě dohody Úřadu práce se zaměstnavatelem, který dostává částečnou úhradu nákladů spojenou s jejich vznikem a část mzdových prostředků na dobu až 12 měsíců.

- e) Překlenovací příspěvek – je poskytován Úřadem práce osobě samostatně výdělečně činné, která již není uchazečem o zaměstnání. Příspěvek je poskytován nejdéle po dobu 5 měsíců a slouží k úhradě provozních nákladů, jako například nájemné či náklady na dopravu materiálu a hotových výrobků.
- f) Příspěvek na zapracování – Je poskytován zaměstnavatelům maximálně po dobu 3 měsíců na uchazeče o zaměstnání, kterému Úřad práce věnuje zvýšenou péči, tj. uchazeči, který ji pro svůj zdravotní stav, věk, péči o dítě či kvůli jiným vážným důvodům potřebuje (§ 33).
- g) Příspěvek při přechodu na nový podnikatelský program.

Podle odborné literatury cíle aktivní politiky zaměstnanosti definujeme (Němec, 2002) takto:

- vytváření rovnováhy mezi nabídkou a poptávkou na trhu práce – pomocí různých nástrojů jako jsou např. rekvalifikační programy umožňující změnu, rozšíření či prohloubení kvalifikace,
- přerozdělení nezaměstnanosti ve prospěch nejvíce ohrožených skupin - např. vytvářením nových pracovních míst na trhu práce či umožněním získání pracovních zkušeností,
- získání a udržení kontaktu s trhem práce při jeho delším přerušení – pomocí zřizování společensky účelných pracovních míst či veřejně prospěšných prací se eliminuje riziko odtržení od trhu práce a podporují se pracovní návyky,
- prevence sociálního vyloučení – specifickými poradenskými programy se předchází ztrátě motivace k hledání zaměstnání, což snižuje dlouhodobou nezaměstnanost a zabraňuje sociálnímu vyloučení.

### 3.3 Pracovní rehabilitace a rekvalifikace osob se zdravotním postižením

Na zajištění pracovní rehabilitace Úřadem práce mají nárok všechny osoby se zdravotním postižením, které se potřebují rekvalifikovat z důvodu hledání nového zaměstnání s ohledem na situaci na trhu práce či z důvodu zvyšování současné kvalifikace. V §69 Zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, je pracovní rehabilitace definovaná 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 je hlavní součástí pracovní rehabilitace poradenská činnost, která se zaměřuje na volbu profese, teoretickou a praktickou přípravu, zprostředkování, udržení či změnu profese a vytváření dobrých podmínek pro výkon zaměstnání. Pracovní rehabilitace se řídí individuálním plánem, který vytvoří krajská pobočka Úřadu práce společně s osobou se zdravotním postižením.

Samotná příprava k práci má vést k zapracování osoby se zdravotním postižením a k získání znalostí, dovedností a návyků nezbytných pro výkon zvolené profese, přičemž její délka je maximálně 24 měsíců. Osoba se zdravotním postižením ji může vykonat následujícím způsobem:

- a) na pracovišti svého zaměstnavatele, které je uzpůsobené jejímu zdravotnímu stavu, za eventuální podpory asistenta,
- b) na chráněných pracovních místech,
- c) ve vzdělávacích zařízeních státu, územních samosprávných celků, církví a náboženských společností či občanských sdružení. (Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti)

Dalším nástrojem aktivní politiky zaměstnanosti je rekvalifikace, popsána v §108 Zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti. Je využívána k získání, zvýšení, rozšíření či prohloubení dosavadní kvalifikace. Bývá uplatňována i pro ty, kteří prozatím žádnou kvalifikaci nemají. Typ a rozsah rekvalifikace je určen zdravotním stavem, dosavadními schopnostmi a zkušenostmi. Pro osoby se zdravotním postižením představuje rekvalifikace možnost, jak se uplatnit na trhu práce při ztrátě způsobilosti k výkonu předchozí profese. Uchazeč o zaměstnání má právo vybrat si druh pracovní činnosti, na kterou by se chtěl rekvalifikovat, stejně jako rekvalifikační zařízení, které ji provádí. Jakmile uchazeč doloží



krajské pobočce Úřadu práce cenu zvolené rekvalifikace, ten ji vyžaduje-li to uplatnění na trhu práce a jeho zdravotní stav, uhradí za uchazeče náklady za rekvalifikaci přímo danému rekvalifikačnímu zařízení po úspěšném absolvování rekvalifikace. V případě, že uchazeč nedokončí ze závažných důvodů, Úřad práce proplatí rekvalifikačnímu zařízení plně nebo částečně náklady na rekvalifikaci. Úřad práce může také poskytnout uchazeči příspěvek na nutné náklady spojené s rekvalifikací. (Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti)

### **3.4 Chráněné pracovní místo**

Od 1. 1. 2012 došlo ke zrušení institutu chráněné pracovní dílny, kde muselo pracovat minimálně 60% osob se zdravotním postižením. Nově jsou zaměstnavateli zřizována pro osoby se zdravotním postižením chráněná pracovní místa na základě písemné dohody s Úřadem práce, který poskytuje zaměstnavateli příspěvek. Výše příspěvku a podmínky jeho poskytování jsou popsány v § 75 Zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti.

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

V §78 Zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, jsou specifikovány podmínky poskytování příspěvků zaměstnavatelům s více než 50% osob se zdravotním postižením na chráněných pracovních místech. Úřad práce může částečně proplácet náklady například na platy.

### **3.6 Profesionální poradenství pro osoby se zrakovým postižením**

Tento pojem je možné v odborné literatuře najít mj. i pod názvem kariérové poradenství, poradenství pro profesní orientaci nebo poradenství pro volbu povolání (Pipeková, 2004). V již vícekrát zmiňovaném pedagogickém slovníku Průcha (2008, s. 181) definuje profesionální poradenství jako „*system institucionální pomoci mladým lidem a dospělým*

*při volbě povolání, přechodu ze školy do pracovního procesu, adaptaci na povolání, rekvalifikaci, zprostředkování zaměstnání apod.“*

Kariérové poradenství poskytované Informačními a poradenskými středisky na Úřadech práce zahrnuje činnost Ministerstva práce a sociálních věcí. V oblasti poradenství klientům napomáhají při rozhodování o volbě povolání, při změně práce nebo nabízí vhodný typ rekvalifikace. Cílem poradenství, které poskytuje Úřad práce prostřednictvím těchto středisek, je působit na jedince tak, aby byl schopen věnovat pozornost své profesní přípravě, resp. rekvalifikaci a s jejich pomocí získat vhodné zaměstnání (Pipeková, 2004).

V této kapitole jsme popsali hlavní legislativní opatření týkající se problematiky zaměstnávání osob se zdravotním postižením a nástroje aktivní politiky zaměstnanosti. Nyní se zaměříme na konkrétní problematiku, kterou se tato práce chce zabývat a popíšeme možnosti zaměstnání a rekvalifikace osob se zrakovým postižením.

## 4 PŘÍKLADY DOBRÉ PRAXE

### 4.1 Rekvalifikace osob se zrakovým postižením v České republice

Rekvalifikaci upravuje §108 Zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti. Pro osoby se zrakovým postižením je rekvalifikace možností, jak se znovu uplatnit na trhu práce ve chvíli, kdy z důvodu zdravotního stavu již nemohou vykonávat původní profesi.

Rekvalifikaci v České republice nabízí více organizací, v oblasti osob se zrakovým postižením je však nejvýznamnější Rehabilitační a rekvalifikační středisko pro nevidomé v Praze.

Pokud u člověka vznikne těžké postižení zraku v pozdějším věku, může využít nabídky pracovní rehabilitace a následně rekvalifikace v rámci Rehabilitačního a rekvalifikačního střediska pro nevidomé Dědina, o.p.s. Středisko, které je možné najít v Praze, jako jediné v České republice nabízí pomoc nevidomým a těžce zrakově postiženým při návratu do pracovního a společenského života. Klientem střediska se může stát:

- *„občan, který ztratil své původní zaměstnání v důsledku ztráty nebo vážného poškození zraku v produktivním věku;*
- *Občan s dlouhodobým těžkým zrakovým postižením, který již vykonával své povolání za zvlášť upravených podmínek, toto zaměstnání však ztratil a nyní se snaží nalézt nové;*
- *Mladiství těžce zrakově postižený od dětství, který se připravoval na své povolání ve speciální škole nebo učilišti, ale z důvodu specifických potřeb trhu práce v jeho regionu zaměstnání nenalezl;*
- *zrakově postižený, který má kombinovaný defekt (mentální, tělesný) a je předpoklad, že po rehabilitaci a zácviku na jednoduchou manuální činnost bude schopen samostatného života a uplatní se i po stránce pracovní.“ (Pobytové rehabilitační a rekvalifikační středisko pro nevidomé Dědina, 2010, online)*

Středisko zájemcům nabízí intenzivní kurzy pracovní rehabilitace, např. základy obsluhy práce na PC, dále kurzy sociální rehabilitace, kam patří např. nácvik prostorové orientace a samostatný pohyb s bílou holí, nácvik sebeobslužných činností, nácvik čtení a psaní Braillova bodového písma atp.

V návaznosti na kurzy pracovní rehabilitace středisko klientům nabízí rekvalifikační kurzy, které jsou realizovány formou individuálních programů, při jejichž přípravě se zohledňují schopnosti klienta, tak i požadavky budoucího zaměstnavatele.

V současné době nabízí středisko tyto kurzy:

- nevidomý a slabozraký masér;
- pomocné práce v keramické dílně;
- košíkář, výroba z proutí a pedigu;
- obsluha osobního počítače;
- ruční tkadlec/tkadlena;
- pracovník v kartonážní výrobě;
- dráteník/drátenice.

Účastníkem těchto kurzů může být občan, který je registrován na úřadě práce jako nezaměstnaný. Úřad práce na základě dohody tuto rekvalifikaci hradí. Stejně tak může rekvalifikaci hradit zaměstnavatel nebo sponzor.

## **4.2 Projekty v České republice zaměřené na podporu zvýšení zaměstnanosti osob se zrakovým postižením**

Česká republika má možnost čerpat finanční dotace z Evropského sociálního fondu, jehož hlavním posláním je rozvíjení zaměstnanosti, snižování nezaměstnanosti, podpora sociálního začleňování osob a rovných příležitostí se zaměřením na rozvoj trhu práce a lidských zdrojů. Evropský sociální fond je jedním ze tří strukturálních fondů Evropské unie.

Sjednocená organizace nevidomých a slabozrakých ČR se do této problematiky zapojila v letech 2002 – 2003 prostřednictvím projektu „20 minut pro zaměstnanost zrakově handicapovaných“. Cílem byla podpora osob se zrakovým postižením na aktivním podílení se na získávání vědomostí a dovedností a následné využití získaných znalostí při hledání zaměstnání. V rámci projektu proběhl průzkum (formou telefonických rozhovorů) zaměřený na zjištění postojů zaměstnavatelů k zaměstnávání osob se zrakovým postižením.

Projekt byl rozčleněn do dvou fází. V jeho první fázi byly motivační a vzdělávací aktivity, které si kladly za cíl naučit zrakově postižené vědomostem a dovednostem (např. psaní životopisu a motivačního dopisu, komunikace, osobní prezentace a další) potřebným pro úspěšné hledání zaměstnání na trhu práce.

V druhé fázi si účastníci tvořili vlastní osobní profil, na jehož základě byly vytipovány obory, ve kterých by zrakově postižený účastník mohl hledat pracovní uplatnění. Výše zmíněný průzkum mezi zaměstnavateli pak provedlo 30 vybraných zrakově postižených. Cílem těchto telefonických hovorů bylo zjištění konkrétních očekávání a požadavků personalistů, majitelů malých a středních firem od zaměstnávání osob se zrakovým postižením.

Projekt byl spolufinancován z programu Evropské unie. (SONS, online)

Další zajímavý projekt byl ukončen v roce 2008. Můžeme jej najít pod názvem „Zlepšení zaměstnanosti nevidomých, slabozrakých a kombinovaně (zrakově a jinak) postižených občanů“ (Tyfloemployability). Cílem projektu bylo zvýšení zaměstnanosti zrakově postižených pomocí uceleného efektivního systému vzdělávání a jeho prostřednictvím posléze zlepšit šance osob se zrakovým postižením k návratu na trh práce.

Konkrétně v Jihomoravském kraji, kterého se týká projekt navrhovaný touto prací, pomáhá zrakově postiženým brněnská organizace TyfloCentrum Brno, o. p. s. Ta v loňském roce ukončila dvouletý projekt s názvem „Nevidomí na trh práce“. Obsahem projektu byly poradenské a vzdělávací aktivity pro nevidomé a těžce slabozraké osoby.

Projekt byl členěn do několika částí. V první fázi prošli účastníci projektu tzv. bilanční diagnostikou pracovních a osobnostních předpokladů pro práci. V další fázi absolvovali rekvalifikační kurz, kde získali osvědčení o absolvování. Poslední fází bylo tzv. místo na zkoušku, pod kterým si můžeme představit klasické zaměstnání na dobu určitou, tj. 3 měsíce. Právě „místo na zkoušku“ bylo novým prvkem a účastníci projektu tak mohli získat 3 měsíce zkušeností na standardním pracovním místě s možností výdělků nebo dokonce pracovní smlouvu na delší dobu. (TyfloCentrum, online)

Jak vidíme, osoby se zrakovým postižením patří mezi ohrožené skupiny na trhu práce a zejména neziskové organizace věnují mnoho energie hledání způsobů, jak podpořit zrakově postižené při jejich cestě a návratu na trh práce. S přihlédnutím k faktu, že v současné době v oblasti Jihomoravského kraje žádný takový projekt není realizován a na

základě zkušeností neziskových organizací se pokusíme navrhnout další projekt na podporu zvýšení zaměstnatelnosti osob s těžkým postižením zraku. Mezi aktivity projektu zařadíme již osvědčené kurzy sociální rehabilitace (např. psaní životopisu a motivačního dopisu, telefonický rozhovor či e-mailovou komunikaci), ale doplníme také aktivity nové, které budeme soustředit především na pomoc a podporu zaměstnavatelů.

## 5 PRAKTICKÁ ČÁST

### 5.1 Cíl a zdůvodnění projektu

Cílem projektu je vytvořit komplexní program podpory pro osoby s těžkým zrakovým postižením, zaměřený na jejich začleňování zpět od života ve společnosti a následné odstranění bariér bránících jejich přístupu k zaměstnání. Obsahem projektu jsou aktivity umožňující osobám s těžkým zrakovým postižením přístup ke službám a kurzům, které umožňují návrat osob s postižením na otevřený trh práce. Hlavním cílem je tedy vytvořit takový systém podpory, který by kombinoval běžně dostupné sociální služby pro osoby s těžkým postižením zraku s aktivitami speciálně zaměřenými na získání zaměstnání a touto kombinací dosáhnout stanoveného cíle projektu, tj. snížení sociálního vyloučení osob se zrakovým postižením a jejich vyloučení z trhu práce.

Projekt reaguje na stále trvající potíže při snaze zaměstnávání osob se zrakovým postižením, navíc komplikované fakt, že v současnosti žádný projekt tohoto typu v Jihomoravském neběží. Je nutné stále vyvíjet a realizovat aktivity zaměřené na trénink práce s počítačem, nácvik tvorby životopisu a motivačního dopisu, nácvik pracovního pohovoru atp. Zároveň je nutné soustředit pozornost také na samotné zaměstnavatele, kteří často nemají představu, jakým způsobem zaměstnat člověka s těžkým postižením zraku, neznají dostupné kompenzační pomůcky či se nevyznají v legislativní úpravě zaměstnávání zdravotně postižených.

Cílovou skupinou projektu jsou lidé v produktivním věku s těžkým zrakovým postižením, převážně z Jihomoravského kraje (trvale či přechodně zde žijící). Cílová skupina bude oslovena prostřednictvím elektronické komunikace, dále pomocí tištěné a elektronické výzvy v periodikách určených lidem s těžkým postižením zraku. V rámci primární depistáže budou osloveny neziskové organizace, které poskytují sociální služby lidem s těžkým postižením zraku a mohou se do projektu zapojit.

Jednotlivé aktivity projektu budou zajištěny kvalifikovanými osobami, tj. sociálními pracovníky a certifikovanými lektory.

## **5.2 Dotazníkové šetření**

Dotazníkové šetření bylo zařazeno z důvodu zjištění míry informovanosti zaměstnavatelů v Jihomoravském kraji v problematice zaměstnávání osob se zdravotním postižením. Jestliže chceme prostřednictvím navrhovaného programu dosáhnout zvýšení zaměstnanosti osob se zrakovým postižením, je více než nutné vědět s čím se zaměstnavatelé potýkají, zda mají zájem o informace týkající se problematiky zaměstnanosti a jak jim můžeme prostřednictvím připravovaného projektu pomoci.

Dotazníkové šetření je tedy jedním z důležitých podkladů pro tvorbu koncepce projektu.

### **5.2.1 Výzkumná metodika**

Pro analýzu výchozího stavu bylo využito dotazníkového šetření. Dotazník obsahoval 13 otázek a byl rozeslán organizacím, které v druhé polovině roku 2015 inzerovaly na internetových portálech volná pracovní místa vhodná pro zaměstnání člověka se zrakovým postižením. Úvodní otázky byly zaměřeny na informace o organizaci, kde respondenti pracují, tzn. druh organizace (nezisková organizace, státní organizace), počet stávajících zaměstnanců a vzdělání zaměstnanců. Další otázky byly zaměřeny na postoj respondentů k zaměstnávání osob se zdravotním postižením, na počáteční zapracování na pracovišti, informovanost o legislativě a možnostech podpory.

### **5.2.2 Výběr vzorku**

Odkaz na dotazník (prostřednictvím webového portálu survio.cz) s prosbou o vyplnění jsme rozeslali 100 firmám na území Jihomoravského kraje, které během druhé poloviny roku 2015 inzerovaly na internetových portálech pracovní pozice, které by člověk se zrakovým postižením po vstupním zaškolení mohl vykonávat (např. recepce, telefonní spojovatel, zahradník, administrativní pracovník, sociální pracovník). Ze sta oslovených vyplnilo dotazník 64 respondentů.

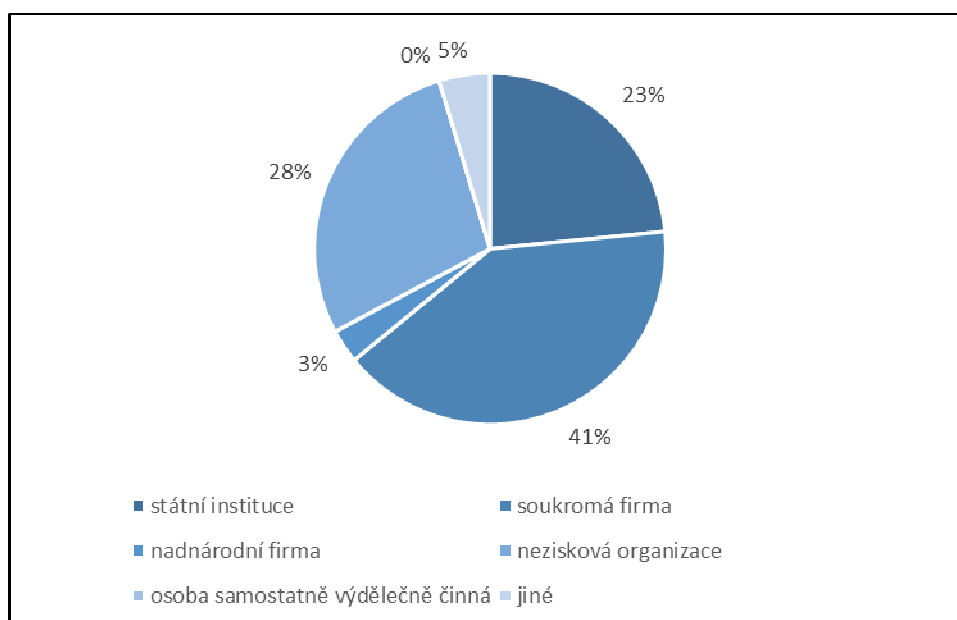


### 5.2.3 Analýza dotazníkového šetření

#### **Otázka č. 1:** „Jakým typem organizace je vaše společnost?“

Z celkového počtu 64 respondentů bylo nejvíce soukromých organizací (41%), následovaly neziskové organizace (28%) a státní instituce (23%). Dalšími byly organizace jiného typu (5%), zastoupeny byly malým počtem také nadnárodní firmy (3%). Osoba samostatně výdělečně činná se tohoto dotazníku nezúčastnila. Výsledek mohl být ovlivněn tím, že neziskové organizace zpravidla přikládají této problematice větší význam a na dotazníky tohoto typu reagují.

Graf 1: Otázka č. 1: „Jakým typem organizace je Vaše společnost?“

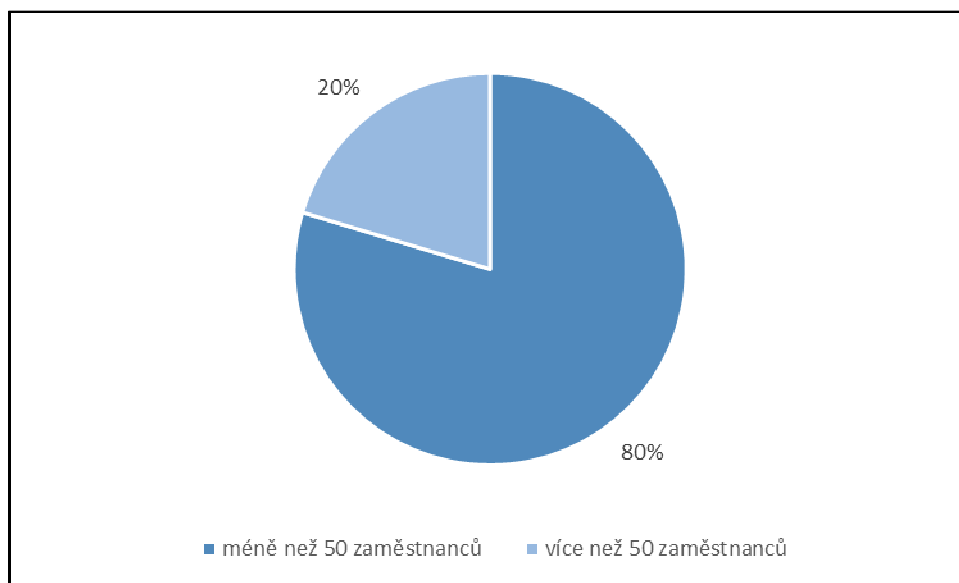


Zdroj: autorka práce, 2016 (vlastní šetření)

**Otázka č. 2** „Kolik zaměstnanců Vaše organizace zaměstnává v současné době?“

Na otázku týkající se aktuálního počtu zaměstnanců odpověděla více než polovina oslovených (80%), že v současné době zaměstnává méně než 50 zaměstnanců. Zbýlých 15% aktuálně zaměstnává více než 50 zaměstnanců.

Graf 2: Otázka č. 2: „Kolik zaměstnanců Vaše organizace zaměstnává v současné době?“

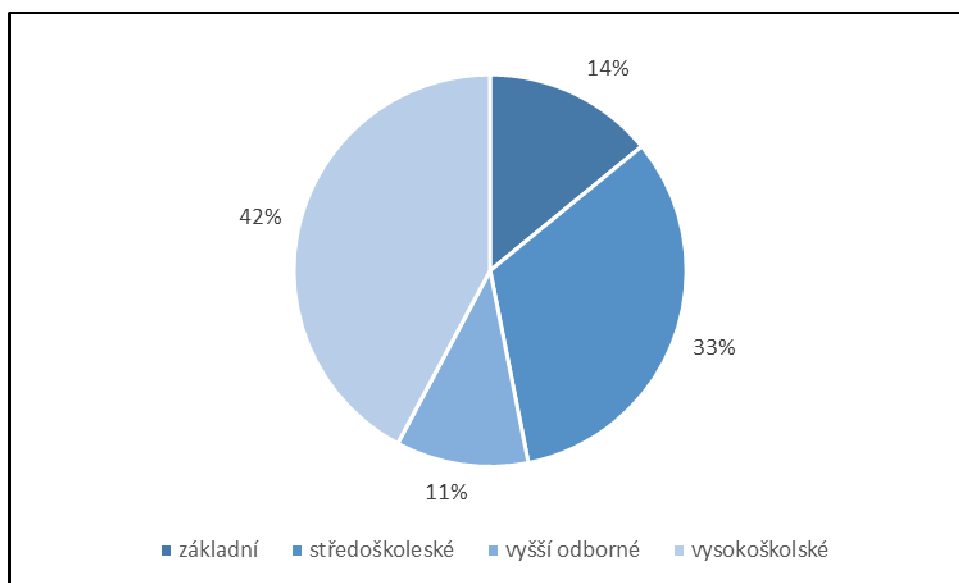


Zdroj: autorka práce, 2016 (vlastní šetření)

### ***Otázka č. 3 Jaké vzdělání u Vašich pracovníků převažuje?***

Cílem této otázky bylo zjistit, jaké vzdělání u zaměstnanců vybraných organizací převažuje. Největší skupina respondentů uvádí, že v organizaci aktuálně zaměstnává pracovníky převážně s vysokoškolským (42%) a středoškolským vzděláním (33%). Dále pak v organizaci pracují lidé se středoškolským vzděláním (14%) a základním vzděláním (11%).

Graf 3: Otázka č. 3 „Jaké vzdělání u Vašich pracovníků převažuje?“

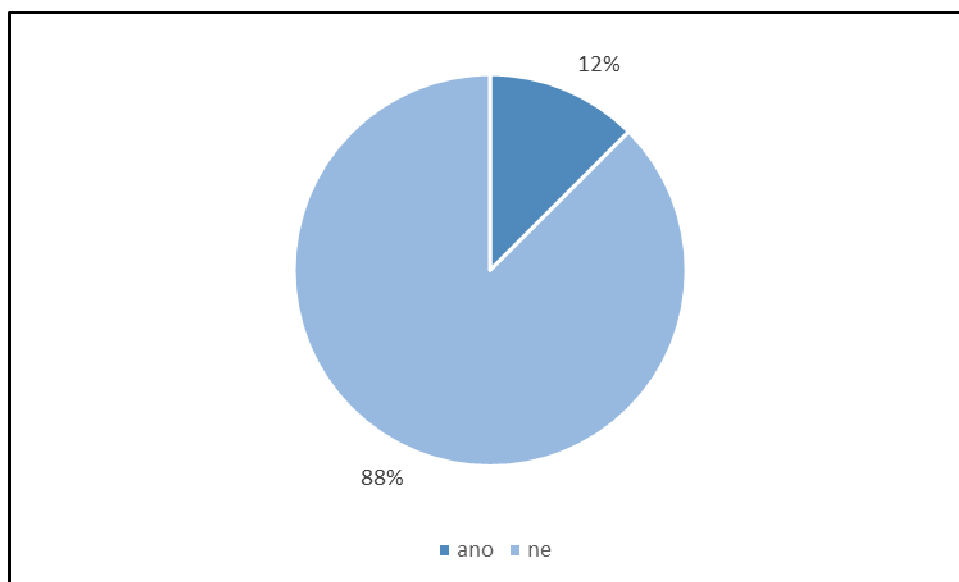


Zdroj: autorka práce, 2016 (vlastní šetření)

**Otázka č. 4:** „Zaměstnáváte ve Vaší organizaci v současné době nějakou osobu se zdravotním postižením?“

Na otázku, zda oslovení respondenti v současné době zaměstnávají ve své organizaci osoby se zdravotním postižením, odpověděla převážná většina respondentů záporně (88%), zbývajících 12% odpovědělo kladně. Za zmínku stojí, že všech 8 kladných odpovědí pochází od respondentů, kteří na otázku č. 1 odpověděli, že jsou z neziskové organizace.

Graf 4: Otázka č. 4: „Zaměstnáváte ve Vaší organizaci v současné době nějakou osobu se zdravotním postižením?“



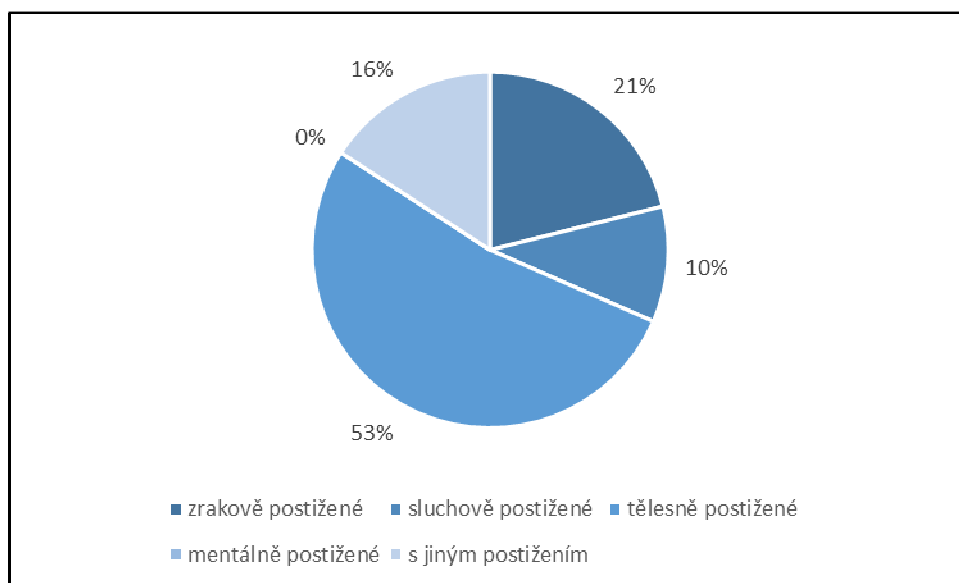
Zdroj: autorka práce, 2016 (vlastní šetření)

**Otázka č. 5:** „V případě, že ve Vaší organizaci zaměstnáváte osoby se zdravotním postižením, nachází se mezi nimi osoby (můžete zvolit více odpovědí)“

Na tuto otázku odpovídali pouze ti, kteří v otázce č. 4 uvedli, že ve své organizaci v současné době zaměstnávají osobu se zdravotním postižením (tj. 8 respondentů, převážně neziskové organizace). Cílem otázky bylo zjistit, jaký typ postižení u zdravotně postižených zaměstnanců převažuje.

První nejpočetnější skupinou jsou osoby s tělesným postižením (53%), druhou osoby se zrakovým postižením (21%) a třetí jsou osoby s jiným postižením (16%). Osoby se sluchovým postižením zaměstnává 10% dotazových. Osoby s mentálním postižením nezaměstnává žádný z oslovených respondentů.

Graf 5: Otázka č. 5: „V případě, že ve Vaší organizaci zaměstnáváte osoby se zdravotním postižením, nachází se mezi nimi osoby (můžete zvolit více odpovědí)“

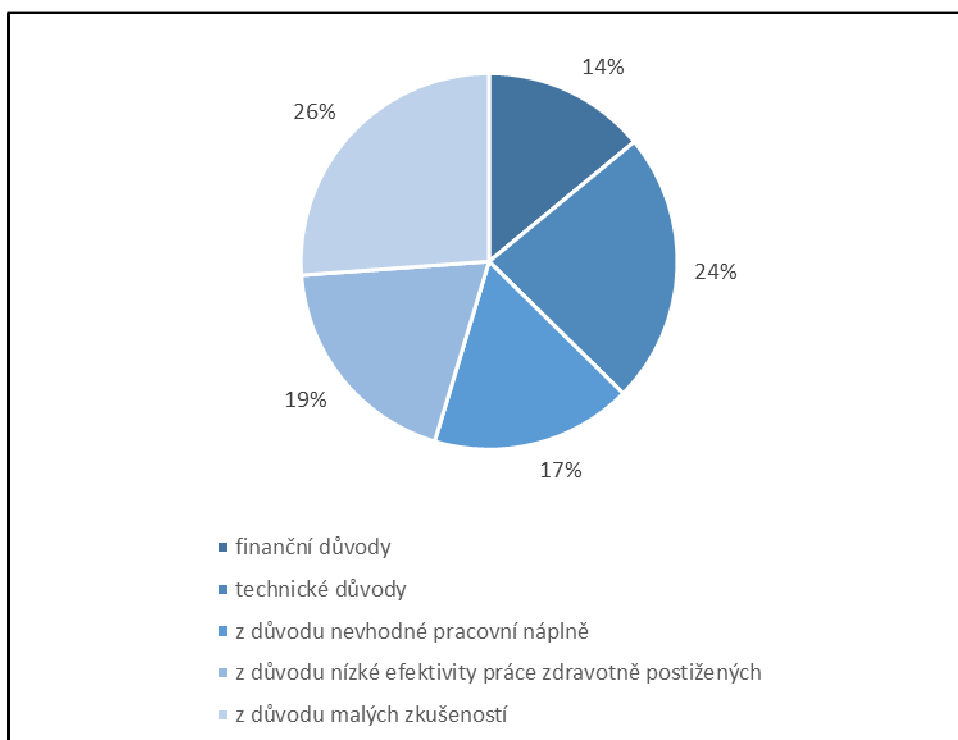


Zdroj: autorka práce, 2016 (vlastní šetření)

**Otázka č. 6:** „Jestliže ve Vaší organizaci v současné době nezaměstnáváte osoby se zdravotním postižením, z jakého je to důvodu? (Je možné zvolit více odpovědí)“

Na tuto otázku odpovídali respondenti, kteří v otázce č. 4 uvedli, že ve své organizace v současné době nezaměstnávají žádnou osobu se zdravotním postižením (tj. 56 respondentů). Respondenti měli možnost vybrat více odpovědí. Nejčastěji se potýkají s malými zkušenostmi (26%), dále pak s technickými důvody (24%) pod kterými si můžeme představit např. vybavení pracovního místa. Jako další důvod respondenti uvedli nízkou efektivitu práce zdravotně postižených (19%). Nevhodná pracovní náplň pozice je důvodem pro dalších 17% zaměstnavatelů a zbývající zaměstnavatelé (14%) uvádí jako překážku finanční důvody.

Graf 6: Otázka č. 6: „Jestliže ve Vaší organizaci v současné době nezaměstnáváte osoby se zdravotním postižením, z jakého je to důvodu? (Je možné zvolit více odpovědí)“

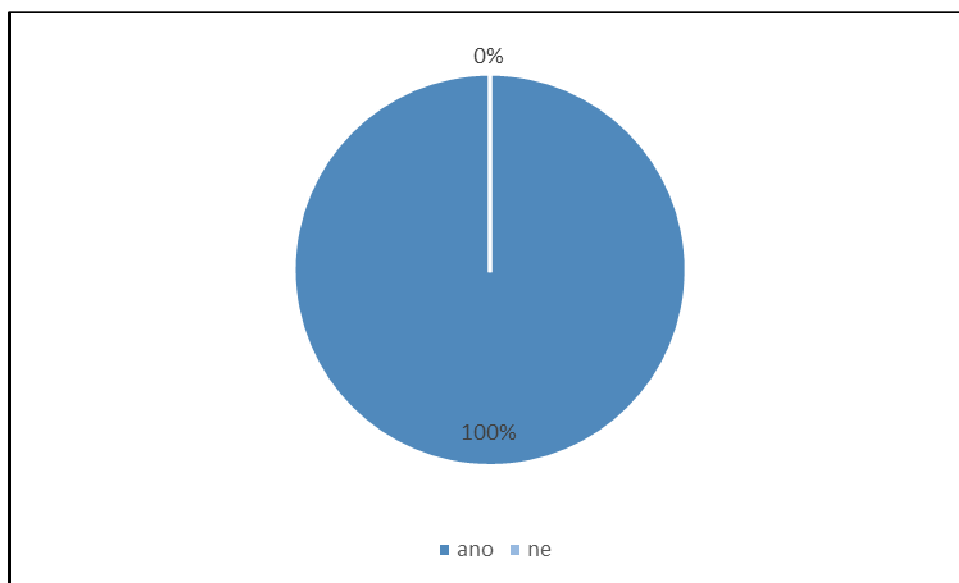


Zdroj: autorka práce, 2016 (vlastní šetření)

**Otázka č. 7:** *Bylo by potřeba, aby ve Vaší organizaci zrakově postižený uchazeč o zaměstnání prošel zaškolením?*

Na otázku týkající se potřeby zaškolení uchazeče se zrakovým postižením, odpověděli všichni respondenti kladně (100%), tj. že by případní zrakově postižení zaměstnanci museli při nástupu do zaměstnání projít zaškolením.

Graf 7: Otázka č. 7: „Bylo by potřeba, aby ve Vaší organizaci zrakově postižený uchazeč o zaměstnání prošel zaškolením?“

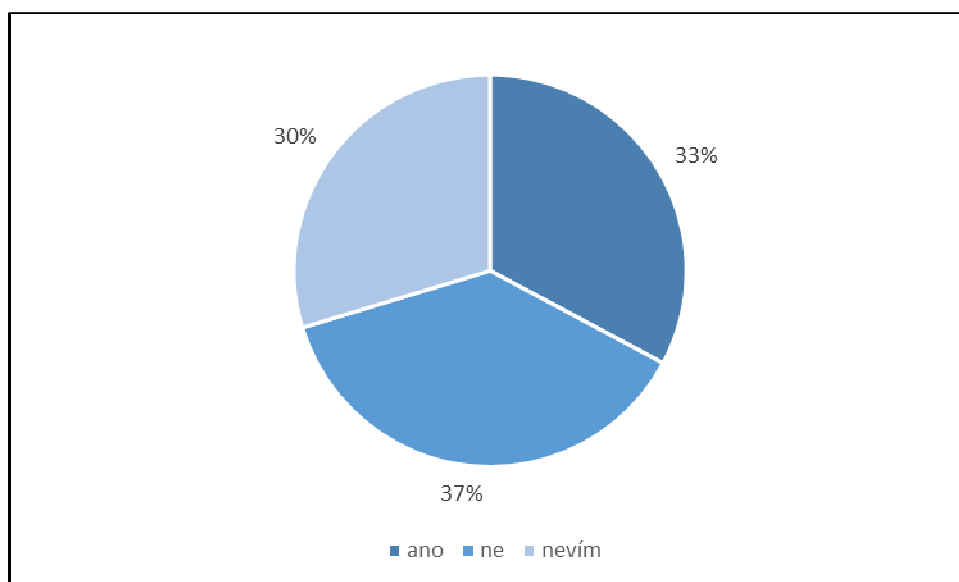


Zdroj: autorka práce, 2016 (vlastní šetření)

**Otázka č. 8:** „Setkali jste se v posledním půl roce s žádostmi zdravotně postižených osob o zaměstnání ve Vaší organizaci?“

Cílem otázky bylo zjistit, zda se respondenti v posledním půl roce setkali s žádostmi zdravotně postižených osob o zaměstnání. 37% dotázaných odpovědělo, že ano, 33% odpovědělo negativně a 30% si nebylo takové žádosti vědomo. Tento výsledek mohl být ovlivněn různými faktory, např. jestli dotazovaní nahlédli do evidence uchazečů o zaměstnání, popřípadě tím, jestli si byli postižení zamítnutých uchazečů vůbec vědomi – podle našich zkušeností ne všichni zdravotně postižení uchazeči o zaměstnání na svůj zdravotní stav upozorňují.

Graf 8: Otázka č. 8: „Setkali jste se v posledním půl roce s žádostmi zdravotně postižených osob o zaměstnání ve Vaší organizaci?“



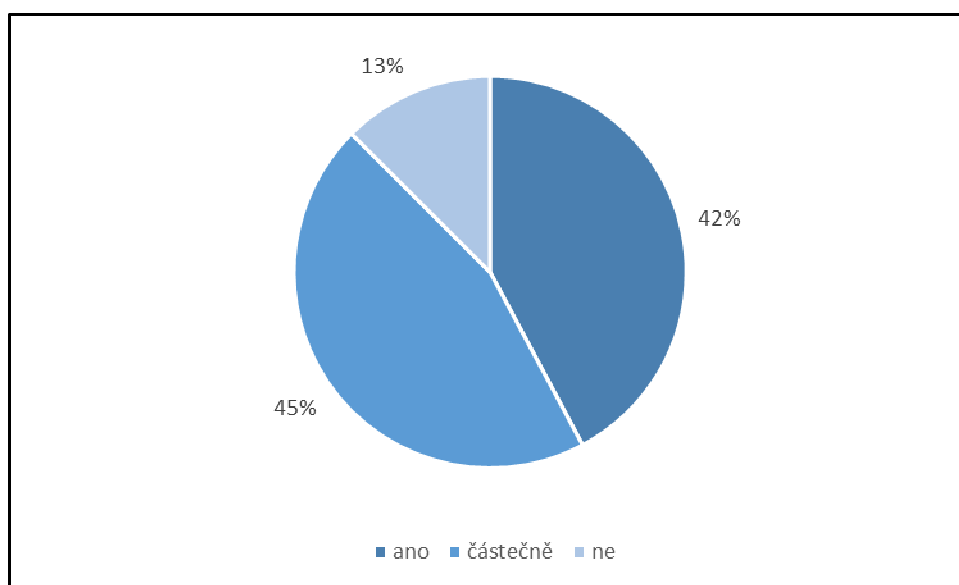
Zdroj: autorka práce, 2016 (vlastní šetření)



**Otázka č. 9:** *Domníváte se, že je Vaše organizace dostatečně informována o legislativě vztahující se k problematice zaměstnávání osob se zdravotním postižením?*

Cílem této otázky bylo zjistit názor zaměstnavatelů na míru jejich informovanosti ve věci zaměstnávání osob se zdravotním postižením. Většina respondentů svou informovanost hodnotila kladně (42% ano, 45% částečně). Jen 13% přiznalo, že dostatečně informováni nejsou.

Graf 9: Otázka č. 9: „Domníváte se, že je Vaše organizace dostatečně informována o legislativě vztahující se k problematice zaměstnávání osob se zdravotním postižením?“

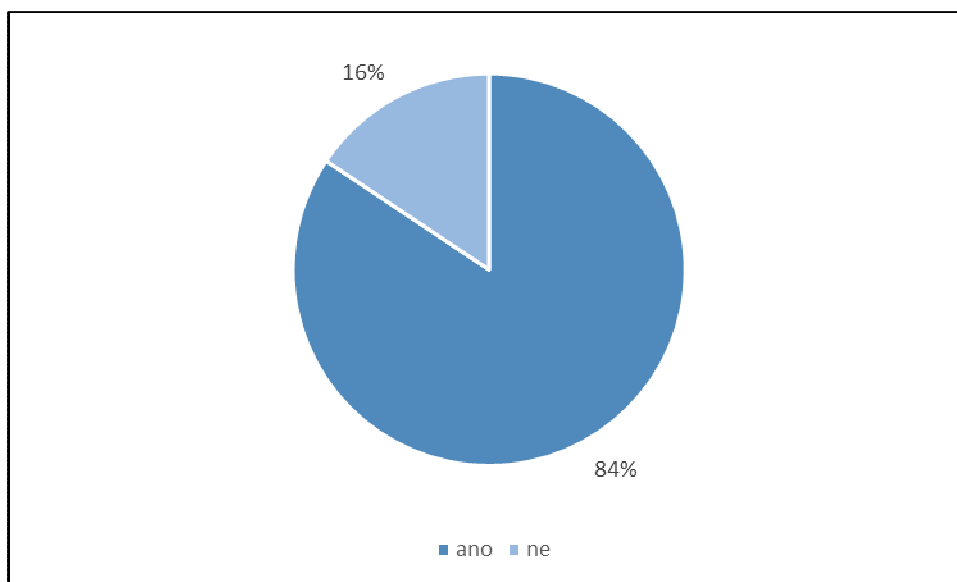


Zdroj: autorka práce, 2016 (vlastní šetření)

**Otázka č. 10:** Odpovězte na otázku: „Je pravdivé tvrzení, že Úřad práce je povinen žadateli zajistit pracovním místo z důvodu jeho zdravotního postižení?“

Cílem této otázky bylo ověřit, nakolik názor zaměstnavatelů získaný otázkou č. 9 odpovídá skutečnosti. Respondentům bylo předloženo nepravdivé tvrzení z oboru zaměstnatelnosti zdravotně postižených osob a byli požádáni o zhodnocení jeho pravdivosti. V drtivé většině případů (84%) tvrzení označili za pravdivé, čímž potvrdili značný rozpor mezi vnímanou a skutečnou hladinou informovanosti. Odpověď interpretujeme tak, že většina zaměstnavatelů si není své nevědomosti vědoma.

Graf 10: Otázka č. 10: Odpovězte na otázku: „Je pravdivé tvrzení, že Úřad práce je povinen žadateli zajistit pracovním místo z důvodu jeho zdravotního postižení?“



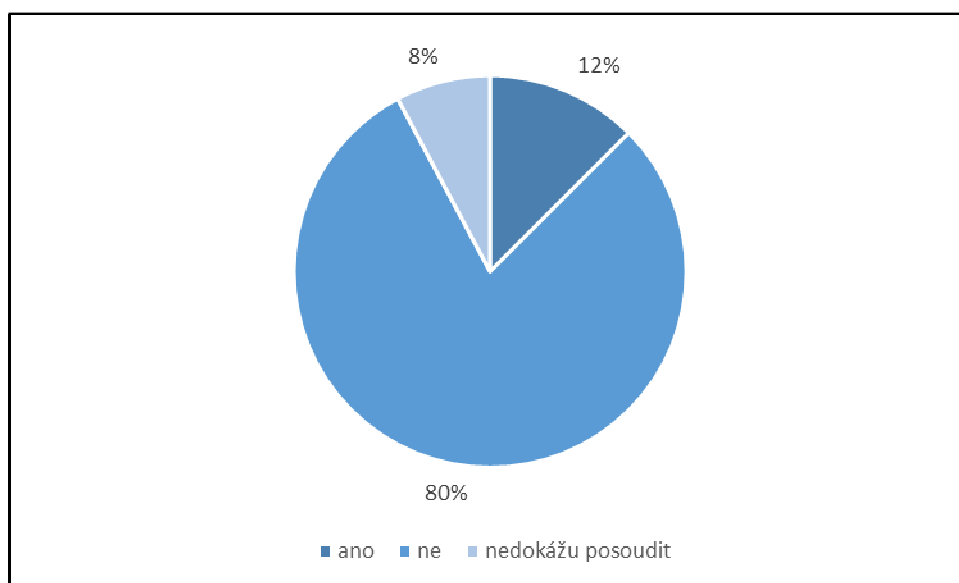
Zdroj: autorka práce, 2016 (vlastní šetření)

**Otázka č. 11:** Česká republika prostřednictvím Úřadů práce finančně podporuje zaměstnavatele osob se zdravotním postižením. Domníváte se, že je tato finanční podpora tak vysoká, aby zaměstnavatele motivovala k zaměstnávání osob se zdravotním postižením?

Většina odpovědí na otázku ohledně finanční podpory zaměstnavatelů osob se zdravotním postižením odpověděla negativně (80%), nebo že nedokáže posoudit (8%). Jen 12% oslovených považuje finanční podporu za dostatečně motivující.

Výsledek mohl být ovlivněn nedostatečnou informovaností zaměstnavatelů o oboru (viz otázka č.10), kdy existuje reálná možnost, že některé z negativních odpovědí jsou založeny

Graf 11: : Otázka č. 11: „Česká republika prostřednictvím Úřadů práce finančně podporuje zaměstnavatel osob se zdravotním postižením. Domníváte se, že je tato finanční podpora tak vysoká, aby zaměstnavatele motivovala k zaměstnávání osob se zdravotním postižením?“

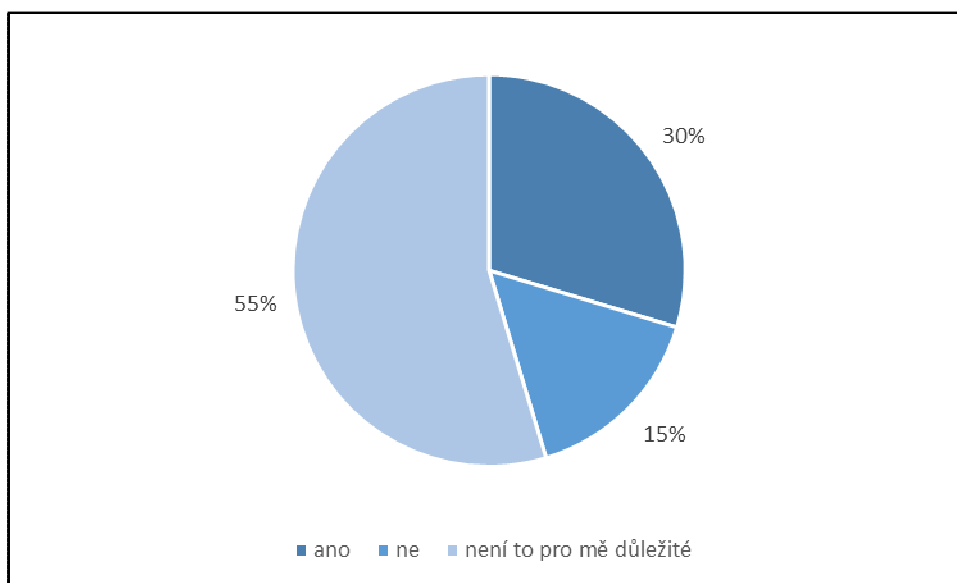


Zdroj: autorka práce, 2016 (vlastní šetření)

**Otázka č. 12:** „Uvítali byste informační semináře o problematice zaměstnávání osob se zdravotním postižením? Např. jak lze zaměstnat člověka s těžkým postižením zraku?“

Nezainteresovaná reakce většiny (55%) respondentů odpovídá předchozími otázkami postulovanému názoru, že většina firem o problematiku zaměstnatelnosti osob se zdravotním postižením nemá zájem. Počet kladných odpovědí (30%) může opět být ovlivněn přítomností neziskových organizací ve vzorku. Negativní reakce (15%) jsou dokladem existence firem, zaměstnání osob se zdravotním postižením nepovažují za možné či reálné.

Graf 12: : Otázka č. 12: „Uvítali byste informační semináře o problematice zaměstnávání osob se zdravotním postižením? Např. jak lze zaměstnat člověka s těžkým postižením zraku?“



Zdroj: autorka práce, 2016 (vlastní šetření)

*Otázka č. 13 „Které z uvedených pozic z nabízeného seznamu podle Vašeho názoru může zastávat člověk se zrakovým postižením“?*

Smyslem této otázky bylo ověřit povědomí zaměstnavatelů o pracovních schopnostech osob se zrakovým postižením (tedy skupině, na kterou je námi navrhovaný projekt konkrétně zacílen). Respondenti dostali na výběr z dvanácti možností zaměstnání, které osoby se zrakovým postižením vykonávají.

Nepříliš překvapivé výsledky přineslo obecné povědomí o tom, že se nevidomí mohou věnovat práci maséra (97%), telefonního operátora (95%) a košíkáře (88%). Zaměstnavatelé si dokážou představit osoby se zrakovým postižením i v pozici recepčních (75%), lektorů v oboru výpočetní techniky (66%) a cvičitelů jógy (53%). Za méně přístupnou považují profesi tkalce (42%), překladatele (23%) a zahradníka (23%). Překvapivě nízko má profese kartonážníka (14%) které se ve skutečnosti mnoho zrakově postižených věnuje; zde ale můžeme spekulovat nad tím, jestli respondenti vědí, co tento výraz znamená. Nejnižše se umístili sociální pracovník (11%) a průvodce po památkách (2%).

Znovu bychom rádi zdůraznili, že všechno to jsou obory, ve kterých se podle našich zkušeností osoby zrakově postižené již uplatnily a nadále uplatnit mohou. Zaměstnavatelé tedy podle odpovědí mají tendenci podléhat zažitým a přežitým předsudkům o pracovních omezeních, která vznikají následkem zrakového postižení. Jedním z cílů námi navrhované koncepce projektu tedy bude rozšířit obzory potenciálních zaměstnavatelů a představit jim skutečné možnosti zaměstnatelnosti osob zrakově postižených.

Tabulka č. 2: Otázka č. 13: „Které z uvedených pozic z nabízeného seznamu podle Vašeho názoru může zastávat člověk se zrakovým postižením“?

	<b>Počet získaných hlasů</b>
telefonní operátor	61
zahradník	15
sociální pracovník	7
recepční	48
průvodce po památkách	1
lektor kurzu výpočetní techniky	42
masér	62
kartonážník	9
tkadlec/tkadlena	27
košíkář	56
cvičitel jógy	34
překladač	15

Zdroj: autorka práce, 2016 (vlastní šetření)

Na základě výsledků dotazníkového šetření a na základě zkušeností žadatele lze potvrdit, že aktivity projektu je nutné nastavit, jak pro cílovou skupinu osob s těžkým zrakovým postižením, tak i na potenciální zaměstnavatele, kteří potřebují získat větší vhled, jistotu a více informací o problematice zaměstnávání osob se zdravotním postižením.

Dotazníkové šetření ukázalo, že zaměstnavatelé jsou ochotní zaměstnávat osoby se zdravotním postižením, ale často mají nedostatečné až minimální informace o systému nastavené podpory. Aktivity projektu tedy budou zacíleny právě na podporu potenciálním zaměstnavatelům.

## 6 NÁVRH PROJEKTU

Předkládaný plán projektu si klade za cíl zvýšit uplatnění osob se zrakovým postižením na trhu práce a současně zvýšit povědomí zaměstnavatelů o této problematice.

Návrh projektu je připravován na základě zkušeností žadatele a provedeného dotazníkového šetření. Dalším zdrojem informací pro ověření potřebnosti projektu bylo také zmapování realizovaných projektů na podobné téma v posledních 15 letech. Jako velmi důležité a stále aktuální se ukazuje potřeba práce nejen s uchazeči o zaměstnání, ale také a především se zaměstnavateli, kteří mohou pracovní místo poskytnout.

### 6.1 Analýza rizik projektu

Při analýze rizik je možné vycházet ze zkušeností žadatele pracujícího s cílovou skupinou. Mezi největší rizika úspěšnosti projektu můžeme zařadit:

- 1) Nízká motivace cílové skupiny pro zapojení do aktivit projektu** – osoby s těžkým postižením zraku často trpí psychickými problémy, které jim brání v zapojení do běžného života i při integraci na otevřený trh práce. V případě, že trpí zrakovou vadou již od narození, je osoba s těžkým postižením zraku odkázána na pomoc ostatních. U mladších osob s těžkým postižením zraku můžeme vidět nezájem o získání zaměstnání, protože vědí, že se o ně postará rodina, popř. stát prostřednictvím státní sociální podpory. Snahou žadatele tedy bude zejména motivace účastníků projektu k zapojení do nabízených aktivit vedoucích k lepší integraci a konkurenceschopnosti na trhu práce.
- 2) Nedostatečné vzdělání, nedostatečná kvalifikace a pracovní zkušenosti cílové skupiny** – úzce souvisí s motivací účastníků projektu. Snížení tohoto rizika žadatel dosáhne zařazením klíčové aktivity – motivační setkání s pracujícími lidmi se zdravotním postižením.
- 3) Nedostatečný počet zaměstnavatelů ochotných zaměstnat osobu se zdravotním postižením** – mezi zaměstnavateli oslovenými v rámci dotazníkového šetření se nevyskytuje žádný, který by v současné době zaměstnával osobu se zdravotním

postížením nebo o jejím zapojení do pracovní činnosti uvažoval. Žadatel se v průběhu realizace projektu zaměří na osvětu a získání nových zaměstnavatelů.

- 4) **Vysoký rozpočet projektu** – rozpočet bude nastaven dle možností realizátora projektu
- 5) **Nízká až nedostatečná informovanost zaměstnavatelů** – zaměstnavatelé nemají dostatek informací o možnostech zaměstnávání zdravotně postižených, o legislativní úpravě, o existujících kompenzačních pomůckách atp. Níže navrhovaný projekt se prostřednictvím zážitkovým seminářů, informačních besed a v neposlední řadě prostřednictvím informačního letáčku pokusí tyto informační nedostatky zmírnit.



## 6.2 Koncepce a popis projektu

Společnost obecně přijímá předsudek, že osoby se zrakovým postižením kvůli svému handicapu nemohou pracovat nebo v lepším případě pouze s nízkou výkonností. Zrakově postižený však může za vhodných podmínek vykonávat různé druhy zaměstnání a využívat přitom řadu moderních pomůcek a nástrojů. Jedinci se zrakovým postižením však nejsou dostatečně připraveni na proces vyhledávání zaměstnání (viz kapitola 2 teoretické části), často nejsou seznámeni s běžnými a aktuálními postupy při výběrových řízeních. Z tohoto důvodu navrhujeme tento program pracovní rehabilitace.

### **Struktura projektu:**

- 1) depistáž účastníků projektu;
- 2) vstup do projektu – sjednání spolupráce;
- 3) kurzy pracovní rehabilitace;
- 4) podpora na cestě k získání vhodného zaměstnání;
- 5) podpora zaměstnavatelům;
- 6) vznik metodických a informačních materiálů.

Vzhledem ke specifické cílové skupině předpokládáme, že návrh na realizaci projektu uskuteční nezisková organizace, která poskytuje registrované sociální služby lidem s těžkým zrakovým postižením. Výhodou je vyškolený realizační tým, technické a materiální vybavení (např. speciální počítačový software, kompenzační pomůcky, speciální tiskárna Braillského písma a mnohé další).

Stejně tak může organizace využít databáze stávajících uživatelů při úvodní aktivitě projektu – tj. depistáži. Může využít svých zkušeností s realizací podobných projektů nebo stávající registrované služby pracovně – právního poradenství.

## 6.3 Klíčové aktivity projektu

### 1) Depistáž účastníků projektu

Ze zkušeností žadatele je depistáž a osvěta klientů s těžkým postižením zraku jednou z nejdůležitějších a nejzásadnějších aktivit úspěchu jakéhokoli projektu. Je třeba této aktivitě věnovat dostatečně dlouhou dobu na přípravu (výběr vhodných míst pro umístění informačních letáků, domluva spolupráce, způsob kontaktování cílové skupiny, příprava materiálů v přístupných formách pro cílovou skupinu atp.) a její realizaci.

#### Metody depistáže:

- umístění informačních materiálů v ordinacích očních lékařů, v nemocnicích, na pobočkách krajského úřadu práce;
- umístění informačních článků v novinách a periodikách určených pro cílovou skupinu (časopis ZORA, Ema, Naše šance atp.);
- spolupráce s registrovanými poskytovateli sociálních služeb;
- spolupráce s médii;
- využití sociálních sítí.

Tato iniciativa vede k informování cílové skupiny zrakově postižených o možnosti zapojit se plánovaného projektu a k motivaci účastnit se jednotlivých projektových aktivit.

Příprava materiálů pro cílovou skupinu vyžaduje značnou dávku času i úsilí. Informační materiály i brožury musí být vytištěny ve zvětšeném či Braillově písmu, veškeré použité obrázky a fotografie musí být taktéž dostatečně velké. Je možné využít také audionahrávku.

## 2) Vstup do projektu – dojednání spolupráce

Vstup účastníka do projektu probíhá metodou úvodního nestrukturovaného rozhovoru, jehož cílem je dosáhnout:

- vzájemného poznání účastníka projektu a konzultanta;
- představení projektu, dílčích aktivit a časového harmonogramu;
- zjištění představ zájemce o pracovní uplatnění;

Následuje strukturovaný rozhovor zaměřený na tyto oblasti:

- motivace účastníka projektu k pracovnímu uplatnění;
- jeho vlastní přání a představy;
- dovednosti a schopnosti;
- vzdělání a dosavadní pracovní zkušenosti;
- míra samostatnosti pohybu (tj. kam dojde sám, kdy využívá služeb průvodce atp.);
- zjištění individuální potřeby kompenzačních pomůcek pro zrakově postižené (bílá hůl, pomůcky určené pro základní sebeobsluhu, ozvučený telefon, speciální software atp.);
- zájmy a záliby žadatele (tyto údaje jsou součástí životopisu - pokud víme, že člověk nemá rád práci na zahradě, nebudeme později vyhledávat pracovní místo v zahradnictví).

Během spolupráce s účastníkem projektu je třeba se nejvíce zaměřit na jeho představy o jeho budoucím pracovním uplatnění. Vzájemnou komunikací je nutné dát do souladu přání a představy zájemce o zaměstnání na jedné straně a potřeby pracovního trhu na straně druhé. Účastníci projektu později budou hledat takové pracovní místo, popř. takového zaměstnavatele, který by odpovídající pracovní místo vytvořil.

Následně je potřeba stanovit účastníkovy představy a požadavky na:

- druh práce;
- velikost pracovního úvazku (plný, částečný);
- pracovní doba (noční směny, práce o víkendu atp.);
- typ pracovněprávního vztahu (dohoda o provedení práce, smlouva na dobu určitou);
- místo pracoviště (jak daleko je zájemce schopný a ochotný dojíždět, dostupnost městskou hromadnou dopravou);

- prostředí pracoviště (hluk, velikost prostor, osvětlení atp.);
- sociální podmínky (velikost pracovního kolektivu);
- představy o mzdě.

Vzhledem ke značné časové náročnosti tohoto procesu je možné rozhovor rozčlenit do několika schůzek. Osoby s postižením zraku navíc často nejsou zvyklé o sobě mluvit, nedokáží konkrétně formulovat představy, kterými se nikdy dřív nezabývaly a jen pomalu odvykají naučené pasivitě, studu a pocitu méněcennosti vtisknutého jim společností.

### **3) Kurzy pracovní rehabilitace**

Hlavním cílem navržených kurzů je získání dovedností potřebných pro vyhledání vhodného pracovního místa, pro jednání se zaměstnavatelem při uzavírání pracovněprávního vztahu a následné udržení pracovního místa.

Kurzy jsou tematicky orientovány na:

- motivační setkání s účastníky projektu aneb JOB klub;
- životopis a motivační dopis – vstupenka na trh práce;
- telefonická prezentace;
- e-mailová komunikace;
- pracovní pohovor;
- nastupujeme do zaměstnání.

Tyto kurzy jsou určeny pro osoby s těžkým postižením zraku v produktivním věku, tzn. 18 – 64 let. Předpokládají minimálně základní znalost práce s počítačem, psaní všemi deseti prsty na klávesnici a ovládání mobilního telefonu s hlasovým výstupem. Do jednotlivých kurzů je možné se zapojit po vstupním rozhovoru. Zájemci se mohou informovat a přihlásit u pracovníků projektu – písemně, e-mailem, telefonicky či osobně. Podmínkou pro zařazení do kurzu je podepsání souhlasu s pravidelnou docházkou, plnění úkolů z kurzu vyplývajících a s faktem, že kurzy budou zvukově a obrazově zaznamenávány.

Po technické stránce kurzy zajišťují odborní pracovníci a certifikovaní lektori. Tvorbu studijních materiálů vždy předem konzultují s pracovníky organizace, která poskytuje služby lidem s těžkým postižením zraku. Materiály budou připraveny dle

specifických požadavků účastníků (tzn. větší písmo, Braillovo písmo, elektronická podoba textu).

Minimální počet účastníků je 2, maximální počet 5. Tento počet je odůvodněn možnostmi lektorů, kteří by vyššímu počtu účastníků nebyli schopni poskytnout dostatečně kvalitní a jejich individuálním požadavkům přizpůsobené služby. Při nižším počtu by se projekt patrně stal finančně neúnosným.

V následující části nastíníme koncepci jednotlivých kurzů. Přesné metodické materiály by vznikly v případě podpoření a realizace projektu.

## 6.4 Předpokládaná struktura jednotlivých kurzů pracovní rehabilitace

### 6.4.1 Motivační setkání s účastníky projektu aneb JOB klub

Cílem kurzu je motivace a aktivizace účastníků projektu k uplatnění na trhu práce, k získání a procvičení dovedností potřebných k nalezení a udržení zaměstnání, formou výměny zkušeností. Důležitým výstupem je také maximální přiblížení reality pracovního trhu.

Job klub je bezpečným prostředím pro účastníky kurzu, kde se mohou aktivně cvičit v sociální interakci, kde dochází ke snižování míry strachu a ostychu z kontaktu z ostatními lidmi a místem, kde mohou získat větší sebedůvěru.

Mezi metody práce může být zařazeno např. hraní rolí, volná diskuse, strukturovaný rozhovor, nácvik reálné situace na pracovišti a další. Lektor může využít získaných zkušeností na základě realizace předchozích projektů za účelem podpory zaměstnanosti zdravotně postižených.

Struktura konkrétního kurzu JOB klubu by vypadala například následovně:

Téma: Jaké jsou možnosti mého pracovního uplatnění? Kde je možné práci hledat?

Příprava: seznam jednotlivých profesí vhodných pro zrakově postižené

Program:

- seznámení účastníků;
- seznámení s tématem klubu;
- řízená diskuse k tématům;
  - 1) rozhovor o jednotlivých profesích (co člověk musí umět, jaké by měl mít zkušenosti a dovednosti, jaký obor vystudovat atp.);
  - 2) popis práce mého kamaráda, příbuzného (co dělají, co musí umět, co se musí dále učit, jaký obor vystudovali atp.);
  - 3) nástin různých zdrojů pracovních míst (nejdříve hovoří účastníci);
- zadání úkolu na příští setkání: vyhledat inzerát, který mne nejvíce zaujal a připravit si odpověď na otázku proč?;
- ukončení – shrnutí tématu a průběhu setkání, zpětná vazba od účastníků na průběh setkání.

#### 6.4.2 Životopis a motivační dopis – vstupenka na trh práce

Cílem tohoto kurzu je naučit se napsat motivační dopis a strukturovaný životopis se všemi potřebnými náležitostmi. Tuto dovednost považujeme za jeden z nejzákladnějších vstupních předpokladů pro nalezení uplatnění na trhu práce.

Struktura kurzu:

- přivítání účastníků kurzu, zjištění očekávání účastníků, ověření znalostí práce s textovými editory;
- životopis (základní informace, cíl CV, obsah, délka, doporučení, kde hledat aktuální šablony);
- praktické cvičení (vytvoření životopisu pod vedením lektora);
- motivační dopis (základní informace, cíl motivačního dopisu, obecné pokyny, typy motivačních dopisů, pravidla pro psaní motivačního dopisu.);
- praktické cvičení (vytvoření motivačního dopisu a konkrétní inzeráty pod vedením lektora);
- zadání cvičení pro individuální zpracování;
- shrnutí kurzu, zhodnocení a dotazy účastníků kurzu;
- ukončení.

Po absolvování tohoto kurzu je možné dohodnout se s lektorem na individuální konzultaci ohledně konkrétního životopisu či motivačního dopisu. Konzultace probíhají elektronickou formou, v případě potřeby metodou osobní schůzky.

### 6.4.3 Telefonická prezentace

Cílem kurzu je získání základů komunikačních dovedností, umět se připravit na efektivní telefonický rozhovor, nenechat se odbýt druhou stranou, zvládnout základy asertivity v telefonické komunikaci.

Tento kurz je rozčleněn na několik tematických celků:

#### První oslovení zaměstnavatele

- přivítání účastníků, zjištění očekávání;
- při zjišťování telefonního čísla či e-mailové adresy je nutné brát zřetel na zdroj této informace;
- telefonát na pevnou linku – můžeme očekávat spojovatelku, sekretářku, automat;
- telefonát na mobil – různé situace, v kterých můžeme volaného zastihnout;
- připravme si podstatné informace, které chceme sdělit;
- promysleme si předem, jaké informace se chceme dozvědět;
- připravme si způsob záznamu získaných informací.

#### Pravidla pro volajícího

- telefonujme ve vhodnou dobu;
- ujistěme se, že hovoříme se správnou osobou a zda nerušíme v nevhodnou chvíli;
- zeptejme se na vše, co potřebujeme vědět;
- je-li to žádoucí, dohodněme se na příštím kontaktu.

#### Zásady verbální komunikace

- mluví vždy pouze jeden;
- skákání do řeči je posuzováno jako nezdvořilost;
- mluvte věcně, formulujte jasně a srozumitelně;
- postupujte od jednoduššího ke složitějšímu;
- pozornost věnujte začátku hovoru;
- střídejte dlouhé a krátké věty;
- používejte spisovný jazyk;



- nepodceňujte doprovodné stránky řeči - výška, tón a zabarvení hlasu, rychlost řeči, intonace, plynulost atp;
- shrnujte podstatné informace.

Po probrání těchto tematických celků následuje praktický nácvik konkrétních situací, diskuse, a shrnutí kurzu. Na závěr jsou účastníci vyzváni ke zhodnocení přínosnosti kurzu.

Výukový program je koncipován jako interaktivní kurz, v němž se střídá výklad lektora s praktickým nácvikem konkrétních situací. Je možné využít videozáznam. Lektorem je v tomto případě profesionál na komunikaci z orientovaného oboru – personalista, herec, na komunikaci orientovaný psycholog. Předpokladem je neseznámenost lektora a účastníků kurzu, kteří se tak budou učit komunikovat s osobou jim cizí.

#### 6.4.4 E-mailová komunikace

Cílem tohoto zařazovaného kurzu je naučit se pravidla pro rychlou a efektivní komunikaci za využití e-mailové korespondence při hledání pracovního místa a v pracovním uplatnění. V dnešní době se práce s elektronickou poštou stává základním předpokladem pro schopnost samostatného hledání uplatnění na trhu práce.

Struktura kurzu:

- přivítání účastníků, zjištění očekávání;
- obecná pravidla e-mailové komunikace (kdy použít e-mail, kdy je zase lepší zavolat, co o nás vypovídá e-mailová adresa);
- vysvětlení pojmů odesílatel, adresát, předmět, přílohy;
- struktura e-mailu: oslovení, tělo zprávy, závěrečná formulace, podpis
- praktický nácvik konkrétních příkladů – účastníkům bude přednesena hypotetická situace, kdy budou muset odpovědět na lektorem zadanou nabídku práce;
- zhodnocení a dotazy účastníků kurzu.

Před konáním tohoto kurzu je nutné ověřit, zda jsou všichni účastníci schopni pracovat s počítačem (speciální software, práce s hlasovým výstupem, psaní všemi deseti prsty, klávesové zkratky, orientace na obrazovce, orientace v systému souborů v počítači).

## 6.4.5 Cizí jazyky

Znalost cizího jazyka v současné době patří mezi základní dovednosti každého člověka, který se pokouší o nalezení uplatnění na trhu práce. Cizí jazyk už dávno není důležitý pouze při cestování, ale také při dojednávání obchodních vztahů a zvýšení atraktivity uchazeče o zaměstnání pro potenciálního zaměstnavatele. V případě zrakově postižených se potřeba ovládnutí alespoň základní úrovně cizího jazyka projevuje obzvláště při využívání výpočetní techniky a dalších kompenzačních pomůcek, které doposud nejsou opatřeny českým ozvučením: příkladem by mohly být kromě v angličtině komunikujících počítačových programů třeba i digitální náramkové hodinky, které stále ohlašují čas pouze v němčině nebo angličtině.

Kvůli nesourodému zaměření a kvalitě vzdělání v našem státě, kdy jsou jazykové schopnosti podmíněny jak životní drahou, tak věkem konkrétní osoby. Mnoho osob se zrakovým postižením často postrádá i základní orientaci v jazycích nezbytných pro adekvátní využití dostupných kompenzačních pomůcek. Součástí navrhovaného projektu by tedy měl být i jazykový kurz zaměřený na porozumění a ovládnutí klíčových termínů.

Jazykový kurz bude probíhat ve dvou rovinách:

### 1) lekce s osobní účastí

Tento kurz je určen pro začátečníky (opravdové nebo chronické) a mírně pokročilé, předpokladem účasti je povinná docházka na lekce – vzhledem ke kratší době trvání ve srovnání s klasickými jazykovými kurzy je přítomnost během celé doby realizace aktivity podmínkou její účinnosti.

Kurz bude rozdělen do několika tematických modulů. Pro výuku bude zpracována textová podoba učebnice, pořízeny zvukové nahrávky, didaktické materiály, učební plány a metodiky v podobě přizpůsobené individuálním potřebám účastníků s ohledem na jejich zrakové vady.

Struktura lekce:

- přivítání účastníků, rozehřívací aktivita;
- opakování vědomostí z minulých lekcí;
- cíl a zaměření lekce;

- gramatika (slouží pro vysvětlení nejpoužívanějších pojmů);
- slovníček (určen k procvičování správné výslovnosti);
- praktické cvičení (testy a aktivity k probíranému tématu, samostatná práce nebo práce ve dvojicích);
- vyhodnocení praktických cvičení se slovním komentářem aneb proč ne tak, ale tak; zpětná vazba lektora celé skupině i jednotlivcům;
- závěrečné shrnutí lekce a ověření získaných znalostí;
- ukončení.

Vstupní dovednosti účastníka:

- Práce s digitálním záznamovým zařízením (např. diktafon).

Úvodních několik lekcí se zaměří na zvládnutí základní gramatické struktury jazyka, pozdější lekce se budou týkat okruhů relevantních pro účastníky a program – např. slovní zásobě nezbytné pro efektivní práci s počítačem nebo terminologii týkající se ovládnutí kompenzačních pomůcek. Dále bude zařazena zejména konverzace mezi účastníky kurzu na téma cestování, zaměstnání, rodina, zájmy atp. Důraz je zde kladen na individuální představy a požadavky účastníků.

## 2) E-learning

Tento kurz je určen pro pokročilé. Míra jejich znalosti před vstupem do kurzu bude kontrolována vyplněním zadaného testu, kterým kromě znalostí cizího jazyka ověříme také znalost práce s PC, nezbytnou pro zpracování materiálů v tomto kurzu obsažených.

Primární výhodou tohoto kurzu je využití metody e-learningu. Kurz tímto kromě prověřených prezenčních lekcí integruje i nejmodernější trendy výuky a umožňuje zapojit také ty, kteří se nemohou jednotlivých lekcí osobně zúčastnit (např. z důvodu přidruženého postižení, nedostačující dopravy atp.)

Kurz bude rozdělen do několika modulů rozčleněných do tematických okruhů zabývajících se tématy relevantními pro účastníky. Pro výuku bude zpracována textová podoba učebnice, pořízeny zvukové nahrávky, didaktické materiály, budou vypracovány učební plány a metodiky.

Struktura kapitoly textové učebnice/struktura i-lekce:

- cíl a zaměření lekce;
- gramatika (slouží pro vysvětlení nejpoužívanějších pojmů);
- slovníček (určen k procvičování správné výslovnosti);
- praktické cvičení (testy k probírané lekci);
- vyhodnocení praktických cvičení se slovním komentářem aneb proč ne tak, ale tak;
- závěrečné shrnutí lekce a ověření získaných znalostí.

Vstupní dovednosti účastníka:

- psaní všemi deseti na klávesnici;
- dobrá znalost klávesových zkratk;
- platná e-mailová adresa;
- znalost prostředí webových stránek, plochy monitoru a systému umístění složek v počítači.

Oba kurzy budou zakončeny závěrečným testem, který ověří získané znalosti. Ty budou testovány i v průběhu každé hodiny, a to převážně na příkladech praktické aplikace získaných znalostí. Kurz není vzhledem k omezené délce a kapacitě zaměřen na to, aby účastníky naučil jazykem plyně komunikovat, ale aby jim poskytl znalosti nutné k porozumění a naplňování požadavků, které na ně klade jejich zrakové postižení a hledání uplatnění na trhu práce.

#### 6.4.6 Návčik přijímacího pohovoru

Cílem kurzu je prostřednictvím modelových situací připravit účastníka, na pracovní pohovor. Tento kurz je vyvrcholením celého procesu, účastníci zde zúročí znalosti a schopnosti, které získali v uplynulých lekcích.

Tento kurz je dvoudenní a rozdělen na časově oddělenou teoretickou a praktickou část:

Před pohovorem – teorie:

- zjistěte, s kým a kde máte schůzku a také, jak se na místo dostanete;
- připravte si s sebou kontaktní informace, kopii životopisu, poznámkový blok či diktafon pro zaznamenání informací;
- zjistěte si co nejvíce informací o společnosti a o pracovní pozici na kterou se hlásíte, prostudujte si webové stránky (čím se firma zabývá, náplň práce atp.);
- předem si připravte odpovědi na otázky týkající se omezení, které způsobuje zraková vada
- je důležité přijít včas, či o pár minut dříve;
- dbejte na první dojem (už při vstupu do dveří utváříte první dojem);
- máte-li s sebou doprovod, dohodněte se předem, zda bude u pohovoru přítomen;
- naslouchejte aktivně, reagujte, promýšlejte odpovědi;
- informujte pravdivě o potřebě speciálních pracovních pomůcek (např. software), které k práci potřebujete;
- příklady nejčastěji kladených otázek;
- dohodněte se, jakým způsobem a v jakém termínu vás budou informovat o výsledcích výběrového řízení;
- nezapomeňte se rozloučit se všemi účastníky přítomnými při přijímacím pohovoru.

Druhý den kurzu proběhne praktický návčik pohovoru. Stejně jako při kurzu týkajícího se telefonické komunikace by zde nejlepších výsledků bylo dosaženo zapojením lektorů, se kterými se účastníci setkávají poprvé. Simulovaná situace tak bude působit autentičtěji; tento dojem umocníme požadavkem, aby se účastníci oblékli tak, jak by přišli na skutečný pohovor. Některé osoby s postižením zraku mají tendenci vizuální stránku rozhovoru podceňovat.

### 6.4.7 Nastupujeme do zaměstnání

Cílem kurzu je seznámit účastníky s procesem uzavírání pracovní smlouvy a jejím obsahem. Důraz klademe na to, aby byl absolvent kurzu schopen stanovit si podmínky, za kterých bude pracovat bez závislosti na pomoci svého doprovodu.

Struktura:

- kdo uzavírá pracovní smlouvu (vysvětlení pojmů zaměstnanec a zaměstnavatel);
- jaké náležitosti musí pracovní smlouva obsahovat;
- jak musí být pracovní smlouva uzavřena;
- jak dlouhá je zkušební doba;
- jaké vyplývají povinnosti z pracovního poměru;
- jaká je doba trvání pracovního poměru;
- jakými způsoby lze pracovní poměr ukončit;
- dohoda o pracovní činnosti;
- dohoda o provedení práce;
- ověření získaných znalostí;
- ukončení kurzu.

Osoby s postižením zraku kvůli pasivnímu vnímání ze strany společnosti zpravidla nemají zkušenosti s náležitostmi vstupu do pracovního poměru. Tematicky se tento kurz zaměřuje na základy právní gramotnosti s ohledem na uzavírání pracovní smlouvy.

## 6.5 Podpora na cestě k získání vhodného zaměstnání

Kromě možnosti absolvování kurzů má každý účastník možnost využít služeb konzultanta (sociálního pracovníka). Cílem této aktivity je především poskytnutí podpory účastníkům projektu při celém procesu vedoucím k získání vhodného zaměstnání.

Konzultant provází účastníka projektu jednotlivými fázemi procesu získávání pracovního místa:

- vyhledání vhodných pracovních příležitostí;
- dojednání osobní schůzky zaměstnavatele a zájemce o zaměstnání;
- podpora při osobním jednání zájemce o zaměstnání a zaměstnavatele;
- podpora při vyjednávání pracovních podmínek;
- poskytnutí podpory při vyřizování náležitostí před a při nástupu do zaměstnání.

Za vhodnou pracovní příležitost můžeme považovat potenciální pracovní místo, které je v souladu s představou zájemce o zaměstnání o jeho pracovním uplatnění (např. pracovní doba, vykonávaná pracovní činnost, místo výkonu práce atp.). Konzultant je specialistou na propojení potřeb zaměstnavatele na jedné straně a potřeb účastníka projektu na straně druhé. Protože konzultant se účastní celého procesu, je nutné si uvědomit, že:

- reprezentuje zájemce o zaměstnání, který chce pracovat a má co nabídnout;
- zaměstnavatel přijme pouze takového pracovníka, o němž je přesvědčen, že bude pro firmu přínosem.

Konzultant musí být také schopen podat zaměstnavateli podrobné informace o aktuálních výhodách, které se týkají finančních slev, možné výši minimální mzdy, dotací (viz aktivní politika zaměstnanosti ÚP). Během počátku pracovního procesu může účastníkovi pomoci také s tréninkem:

- pracovních kompetencí – týkají se konkrétní pracovní náplně (úprava pracovního místa, dovednost zorganizovat si práci, příprava na určenou činnost dle daných postupů atp.);
- sociálních kompetencí – týkají se zejména sociálních vztahů na pracovišti (spolupráce s ostatními členy týmu, účast na neformálních akcích, vyhledání přirozené podpory na pracovišti).



Konzultant, který je účastníkovi projektu k dispozici, musí mít také na paměti postupné snižování podpory. Z počátku může do zaměstnání za účastníkem projektu docházet každý den, ale postupně je žádoucí intenzitu snížit.

Před úplným ukončením podpory je nutné, aby se konzultant ujistil, že účastník projektu, který získal zaměstnání:

- je zaměstnán v souladu se svou představou o vhodném pracovním uplatnění;
- rozumí stanoveným pracovním povinnostem a vykonává je v souladu se zadáním zaměstnavatele;
- rozumí své pracovní pozici a orientuje se firemní hierarchii;
- dokáže vyřešit běžné situace (např. žádost o dovolenou, využívání přestávky na oběd, náhlá nemoc atp.);
- ví, že se může na svého konzultanta znovu obrátit;
- ví, že v případě potřeby může využít registrovaných sociálních služeb (např. průvodcovská služba, jejímž prostřednictvím může požádat o zajištění doprovodu k lékaři, na úřad či do zaměstnání).

Zároveň se také musí ujistit, zda zaměstnavatel:

- má přehled o pracovním výkonu nového pracovníka a je s ním spokojen;
- je spokojen s chováním nového pracovníka na pracovišti;
- ví, jak má s novým pracovníkem komunikovat, jakou podporu mu může nabídnout, jak řešit případné problémy;
- orientuje se v legislativním rámci zaměstnávání osob se zdravotním postižením;
- ví, jakým způsobem a kdy se může znovu obrátit na konzultanta, který nového pracovníka po celou dobu provázel.

Dohoda o ukončení spolupráce mezi účastníkem projektu a konzultantem musí obsahovat:

- jméno účastníka projektu;
- jméno konzultanta;
- údaje zaměstnavatele;
- popis současné situace (kam pracovník dochází, zda dochází sám nebo s průvodcem, pracovník si je vědom svých povinností vůči zaměstnavateli a uzavřel s konzultantem dohodu o ukončení spolupráce);

- pracovník se může na konzultanta obrátit s žádostí o další podporu v těchto případech (vyjmenované příklady případné podpory);
- zaměstnavatel se může na konzultanta obrátit s žádostí o další podporu v těchto případech (vyjmenované příklady případné podpory);
- kontakty (pracovník, zaměstnavatel, konzultant);
- podpisy (pracovník, zaměstnavatel, konzultant).

Ukončení podpory je zároveň také ukončení spolupráce v rámci projektu.

## 6.6 Podpora zaměstnavatelům

Souběžně s přípravou osob s postižením zraku pro zvýšení uplatnitelnosti na trhu práce budou probíhat semináře určené potenciálním zaměstnavatelům, úředníkům státní správy, pracovníkům Úřadu práce, personalistům a vedoucím pracovníkům. O těchto aktivitách budeme informovat prostřednictvím tiskových zpráv, letáky (viz Příloha č. 2) distribuované na úřady práce, personálním agenturám, neziskovým organizacím a potenciálním zaměstnavatelům. Účelem těchto seminářů je zviditelnění problematiky zrakového postižení a s ním souvisejícího pracovního uplatnění.

Plánujeme dva druhy aktivit:

- 1) Motivační semináře „Já to dám“.
- 2) Individuální spolupráce se zaměstnavatelem.

### 6.6.1 Motivační semináře „Já to dám“

Tyto semináře jsou určeny zaměstnavatelům, kteří uvažují o zaměstnání člověka se zrakovým postižením, stejně jako personalistům, pracovníkům státní správy, pracovníkům Úřadů práce, vedoucím pracovníkům, kteří mají v týmu pracovníka se zrakovým postižením a dalším.

Semináře se mohou zúčastnit také pracovníci personálních a pracovních agentur.

Účastníci se dozvědí odpovědi například na tyto otázky:

- Jak mohu zaměstnat člověka se zdravotním postižením?
- Jaké povolání může člověk se zrakovým postižením vykonávat?
- Co mi přinese zaměstnání člověka se zdravotním postižením?
- V čem mi může pomoci Úřad práce?
- Jaké pomůcky může člověk se zrakovým postižením pro svoji práci potřebovat?
- Jak s člověkem se zrakovým postižením komunikovat?
- Jak se vlastně žije se zrakovým postižením?

Co seminář účastníkům přinese:

- nové zkušenosti a vědomosti;
- vhled do legislativy zaměstnávání osob se zdravotním postižením;
- nové kontakty a partnerství.

Lektory tohoto semináře jsou sociální pracovníci a osoby se zrakovým postižením, které v současné době pracují. Od zapojení zrakově postižených si slibujeme větší autentičnost dosaženou pomocí zkušeností získaných z první ruky, na jejichž základě je možno zodpovídat případné dotazy.

### **6.6.2 Individuální spolupráce se zaměstnavatelem**

Zaměstnavatelům, kteří se rozhodnou zaměstnat člověka se zrakovým postižením, nabízíme služby konzultanta, který jej může provést celým procesem od vytváření pracovního místa po zapracování nového zaměstnance.

Řadíme sem tyto činnosti:

- pomoc při vytváření pracovního místa (popis pozice);
- pomoc při vytváření vhodné pracovní náplně (co a v jakém rozsahu může pracovník zastávat ve své pozici, rozložení pracovní doby atp.);
- pomoc s vybavením pracovního místa (osvětlení pracoviště, výběr vhodných pomůcek);
- podpora při vyřizování formalit, které souvisí s nástupem do zaměstnání;
- poradenství v oblasti legislativy (žádost o zřízení chráněného pracovního místa, žádost o poskytnutí dotace na mzdu);
- pomoc při zapracování nového zaměstnance a s jeho začleněním do kolektivu (např. formou krátkého semináře pro pracovní kolektiv).

Nástup nového pracovníka, tedy člověka se zrakovým postižením, může být nezvyklou situací pro všechny zúčastněné, tj. zaměstnavatele, spolupracovníky i pro samotného nového pracovníka. Pracovníci možná poprvé přicházejí do kontaktu se zdravotně postiženým a mohou mít nejrůznější obavy až předsudky. Konzultant se tak

vlastně stává mediátorem či prostředníkem a všem pomáhá touto nastalou situací projít. Pracovníci se mohou na konzultanta obrátit prostřednictvím zaměstnavatele. Jako vhodné se jeví umožnit všem pracovníkům krátký seminář, kde si mohou sami vyzkoušet, jak se žije se zrakovým postižením. Mohou si zkusit chůzi s bílou holí, chůzi s průvodcem, mohou si za použití pomůcek uvařit čaj nebo na bezdotykovém telefonu napsat zprávu.

Právě tyto dvě aktivity, tedy motivační semináře a individuální spolupráce se zaměstnavatelem jsou nadstavbovou aktivitou tohoto projektu, primárně zaměřeného na práci se zrakově postiženými. Spolupráce s potenciálními zaměstnavateli je v tomto oboru novou formou aktivity, která se zatím běžně používá u zdravých uchazečů o práci formou podporovaného zaměstnávání. Projekt by tak přispěl k zvýšení rovnocennosti postavení postižených na trhu práce.

## 6.7 Vznik metodických a informačních materiálů

V rámci projektu „Můj zaměstnanec nevidí“ vzniknou tyto metodické a informační materiály.

Metodické a informační materiály ke kurzům pracovní rehabilitace:

- motivační setkání s účastníky projektu aneb JOB klub;
- životopis a motivační dopis – vstupenka na trh práce;
- telefonická prezentace;
- e-mailová komunikace;
- pracovní pohovor;
- nastupujeme do zaměstnání.

Mezi tyto dokumenty počítáme podklady pro realizaci kurzů, výstupní materiály pro další použití, studijní materiály pro použití během kurzů, propagační materiály, informační letáky a ucelená metodika kurzů pracovní rehabilitace. Všechny budou zároveň k dispozici i v Braillově písmu, elektronické podobě a zvětšeném černotisku.

Podobně materiálně podložené budou i nadstavbové aktivity:

- Motivační seminář „Já to dám“ (viz příloha č. 2).
- Individuální spolupráce se zaměstnavatelem.

Součástí závěrečného výstupu projektu bude i volně šiřitelné DVD jako příklad dobré praxe. Bude na něm zaznamenán průběh jednotlivých aktivit projektu, rozhovory s účastníky projektu, lektory a konzultanty projektu i zaměstnavateli. Součástí obsahu tohoto nosiče budou i metodické a informační materiály ke kurzům pracovní rehabilitace a nadstavbovým aktivitám.

Toto DVD bude šířeno mezi neziskové organizace poskytující registrované sociální služby lidem se zdravotním postižením, do škol, na úřady práce, personálním agenturám a organizacím zabývajícím se aktivní politikou zaměstnanosti.

## 6.8 Vznik webových stránek Neviditelná práce

Paralelně s ostatními aktivitami bude výstupem projektu i internetový informační portál. Tento portál bude operovat ve čtyřech rovinách.

- 1) pro osoby s těžkým postižením zraku;
  - 2) pro potenciální zaměstnavatele;
  - 3) pro veřejnost;
  - 4) sociální aspekt.
- 1) Pro osoby s těžkým postižením zraku bude poskytovat platformu pro výměnu zkušeností, které získávají při hledání zaměstnání – tipy pro zvládnutí pracovních pohovorů, informace ohledně potenciálních zaměstnavatelů, sdílení možných nabídek práce. Dále zde vznikne databáze profilů uchazečů o práci z řad osob se zdravotním postižením, ve kterých uvedou svoje předchozí zaměstnavatele, pracovní zkušenosti a kompetence, které tak budou v přehledné podobě k dispozici potenciálním zaměstnavatelům. Portál bude použit i při propagaci a realizaci aktivit navrhovaného projektu probíhajících za použití Internetu, bude poskytovat přístup k e-learningu obsahujícímu kromě materiálů vázaných ke kurzům i vzory dokumentů nutných k nalezení zaměstnání (životopis, motivační dopis) a nabídku dalších či nástavbových kurzů. Kromě toho bude zahrnovat i bezplatnou pracovně právní poradnu schopnou odpovídat zpravidla v oblasti nepříliš zkušeným osobám se zrakovým postižením na dotazy z oblasti pracovního práva, a odkazy na dostupné sociální služby a možnosti rekvalifikace.
- 2) Z hlediska potenciálních zaměstnavatelů a neziskových organizací zde bude k dispozici databáze potenciálních zaměstnanců poskytující v přehledné formě relevantní informace. Portál bude dále informovat o platné legislativě a podpoře zaměstnavatelů osob se zdravotním postižením ze strany státu; v případě dotazů bude zaměstnavatelům k dispozici právní poradna zmíněná v bodě 1. Webové stránky budou umožňovat i umístování inzerátů pro zájemce o zaměstnání osoby se zdravotním postižením a poskytovat pomoc s vytvořením pracovního místa a jeho náplně.

- 3) Z hlediska veřejnosti se portál bude zabývat především rozšiřováním osvěty a zvyšováním informovanosti o problematice nevidomých. Značná část bude orientována na vyvracení obecně přijímaných mýtů a předsudků jak o nevidomých, tak o postižených obecně (lidé se zrakovým postižením se nedívají na televizi, mají absolutní sluch atp. jejich zaměstnávání konkrétně (někteří zaměstnavatelé mohou mít obavu z vyšší nemocnosti, zvýšené absence na pracovišti a pomalejšího pracovního tempa). Kromě osvětové činnosti bude portál informovat o realizovaných projektech a zveřejňovat výpovědi těch, kterým se podařilo získat práci. Veřejnosti bude přístupný i katalog pracovních pozic, které osoby se zrakovým postižením již vykonávají nebo vykonávat mohou.
- 4) V dnešní době nelze opomíjet sociální aspekt jakékoli webové stránky. Kromě informací cílených na tři rozdílné skupiny tak portál Neviditelná práce může poskytnout i platformu pro jejich mísení a integraci, na nichž se budou podílet diskusní fóra na stránkách samotných a prezence na sociálních sítích, přes které bude portál informovat o nových člancích a příležitostech. V rámci komunitní osvěty bude navíc pořádat pravidelné moderované online diskuse na aktuální témata (např. zda je vhodné, aby se pracovního pohovoru účastnil doprovod nevidomého či jestli je vhodné upozornit při výběrovém řízení potenciálního zaměstnavatele na výhody, které zaměstnáním osoby se zrakovým postižením získá), k nimž se tak na jednom místě budou moci vyjádřit jak osoby se zrakovým postižením, tak zaměstnavatelé a veřejnost.

Před rozběhnutím portálu proběhne extenzivní testování, jehož cílem bude získat pro portál certifikát Blind Friendly Web; pro jeho dosažení je nezbytné, aby stránku testovaly osoby s těžkým zrakovým postižením. Této činnosti se věnuje brněnská organizace TyfloCetrum Brno, o. p. s.

Přítomnost projektu na světové síti je nezbytná, máme-li zájem o oslovení co největšího množství lidí, upozornění na problematiku a vyvolání diskuse. Portál bude navíc sloužit k praktické aplikaci znalostí získaných účastníky kurzů zahrnujících v osnovách i základy práce s počítačem, usnadnění hledání zaměstnání a možnost pro osoby se zrakovým postižením se zlepšit v online komunikaci a dostat do styku s veřejností a trhem práce.



## 6.9 Doporučení k realizaci

Návrh projektu a jeho klíčové aktivity odpovídají obsahu výzvy z Evropského sociálního fondu v České republice – Zvýšení zaměstnatelnosti cílových skupin na trhu práce, kde specifickým cílem výzvy je „zvýšit zaměstnanost podpořených osob, zejména starších, nízkokvalifikovaných a znevýhodněných.“

Projekt je obsahově připraven k vlastnímu podání a v případě finanční podpory k přímé realizaci. Konkrétní žadatel si musí sám zpracovat finanční rozpočet v závislosti na počtu zapojených osob realizačního týmu, technickém a materiálním vybavení. Žadatel si také musí sám určit délku trvání projektu, která nesmí (dle projektové výzvy) přesáhnout 4 roky.

Sestavení realizačního týmu, tvorba metodik kurzů pracovní rehabilitace a nadstavbových aktivit, zakoupení technického vybavení a depistáž účastníků projektu by odhadem zabraly zhruba 3-4 měsíce. Při odhadu 20 zapojených osob (z nichž očekáváme, že si cca 3 najdou stálé zaměstnání) by cca 2 měsíce probíhaly vstupní pohovory vyškoleného pracovníka se zájemci o účast, s možným prodloužením až o měsíc z důvodu nesplnění požadavků pro zapojení do projektu na straně některých žadatelů (např. nedostatečné ovládání počítače – takovým zájemcům by byl doporučen kurz sociální rehabilitace, nebo nedostatečná schopnost samostatného pohybu – takovému zájemci je doporučen kurz prostorové orientace ve středisku Tyfloservis). Následuje 7 kurzů pracovní rehabilitace vzhledem k rozložení účastníků v jednotlivých kurzech a plánovaných individuálních konzultacích zhruba po dvou měsících na jeden kurz. Oslovování a vzdělávání zaměstnavatelů probíhá souběžně. Realizace celého projektu i s vyhodnocením, vyhotovením materiálů a archivací by zabrala maximálně 3 roky. Závěr a podmínky pro ukončení projektu určuje konkrétní výzva Evropského sociálního fondu v České republice.

## ZÁVĚR

Zpracovávat tematiku zaměstnatelnosti osob se zrakovým postižením jsme se rozhodli vzhledem ke zkušenostem získaným v několikaleté praxi v pozici sociálního pracovníka v organizaci poskytující služby lidem s těžkým postižením zraku. Tato praxe nás přesvědčila, že nový projekt s koncepcí podobnou té, kterou jsme v textu vytyčili, je vzhledem k současné absenci podobně zaměřených aktivit v oboru jak potřebný, tak žádoucí.

Před zahájením práce na konkrétní podobě koncepce projektu jsme se pokusili shrnout a objasnit základní relevantní pojmy z oblasti sociální práce, psychologie, pedagogiky i práva. Následně jsme provedli průzkum, jehož kombinací se znalostmi získanými praxí jsme získali podklady pro konkrétní podobu projektu, zejména v oblasti informovanosti potenciálních zaměstnavatelů.

Za zohlednění těchto podkladů jsme následně vytvořili koncepci projektu, která by podle našeho názoru postihla současné potřeby situace osob zdravotně postižených na trhu práce: chybějící znalosti, nedostatek praxe a zkušeností s procesem hledání zaměstnání, chybějící pracovní návyky.

Náš projekt tyto nedostatky řeší pomocí řady aktivit orientovaných na získání konkrétních dovedností, které cílová skupina často postrádá. Struktura aktivit je přitom postavená tak, že každá konkrétní aktivita pomáhá vyřešit konkrétní problém, překonat konkrétní překážku (např. psaní životopisu). Souběžně projekt rozbíhá sérii aktivit určených zaměstnavatelům, které mají za cíl je informovat a vzdělávat ohledně možností, které jim poskytování práce osobám se zrakovým postižením skýtá.

Projekt v naší koncepci přímo odpovídá na výzvu Evropského sociálního fondu a splňuje její normy, což umožňuje čerpání dotace na pokrytí celého projektu včetně mzdových prostředků pro celý realizační tým – v případě, že bychom místo ESF žádali o dotaci v České republice, poskytnutá finanční částka by nestačila k pokrytí celého projektu. Evropská Unie dlouhodobě podporuje projekty cílené na zvýšení zaměstnanosti rizikových sociálních skupin, mezi které zdravotně znevýhodnění patří, takže by projekt vedl k začlenění do dlouhodobého plánu evropské sociální politiky.

Na projekt by mohla navazovat nástavbová iniciativa, která by vedla k poučení osob se zdravotním postižením ohledně funkce assessment center, která v dnešní době často

zvětšují rozsah znalostí a kompetencí, které musí uchazeč o práci vykázat. Úspěšné absolvování posouzení potenciálního zaměstnance assessment centrem vyžaduje i osobnostní, motivační a sociální dispozice.

Podpora v oblasti zaměstnávání osob se zrakovým postižením bude stále aktuální a nezbytná. Určitou naději poskytuje rozvoj sociálního podnikání, které se může pro mnoho osob se zrakovým postižením stát vstupenkou na trh práce.

## SEZNAM POUŽITÝCH ZDROJŮ

### Seznam použitých českých zdrojů

BARTOŇOVÁ, M., PIPEKOVÁ, J., VÍTKOVÁ, M. *Integrace handicapovaných na trhu práce v mezinárodních dimenzích*. 1. vyd. Brno: MSD, 2005. ISBN 80-86633-31-4.

BUCHTOVÁ, B., *Nezaměstnanost: psychologický, ekonomický a sociální problém*. 1. Vyd. Grada, 2002. ISBN 80-247-9006-8.

ČÁLEK, O., *Vývoj osobnosti zrakově těžce postižených*, 1.VYD. PRAHA: SPN, 1998.

FINKOVÁ, D., LUDÍKOVÁ, L., RŮŽIČKOVÁ, V., *Speciální pedagogika osob se zrakovým postižením*. 1. vyd. Olomouc: Univerzita Palackého v Olomouci. Pedagogická fakulta, 2007. ISBN 978-80-244-1857-5.

HAMADOVÁ, P., KVĚTOŇOVÁ, L., NOVÁKOVÁ, Z., *Oftalmopedie*, 2. vyd. Brno: Paido, 2007. ISBN 978-80-7315-159-1.

HARTL, P., HARTLOVÁ, H. *Psychologický slovník*. 2. Vyd. Praha: Portál, 2000. ISBN 978-80-7367-569-1.

JESENSKÝ, J. *Uvedení do rehabilitace zdravotně postižených*. 1. vyd. Praha: Karolinum, 1995. 159 s. ISBN 80-7066-941-1.

LUDÍKOVÁ, L., MALEČEK, M a kol., *Tyflopédie III*. Olomouc: Rektorát univerzity Palackého v Olomouci, 1991. ISBN 80-238-8729-7.

MATOUŠEK, O. *Slovník sociální práce*. Vyd. Praha: 2003. ISBN 80-7178-549-0.

MAREŠ, P., *Nezaměstnanost jako sociální problém*. 1. Upr. Vyd. Slon, 1999. ISBN 80-86429-08-3.

MORAVCOVÁ, D., *Zraková terapie slabozrakých pacientů s nízkým vizem*. Praha: Triton, 2004. ISBN 80-7254-476-4.

- NĚMEC, O., *Lidské zdroje na trhu práce*. Praha: Vysoká škola ekonomická v Praze, nakladatelství Oeconomica., 2002. ISBN 80-245-0350-6.
- NOVOSAD L., *Některé aspekty socializace lidí se zdravotním postižením: kapitoly ze sociologie handicapu*. Liberec: Technická univerzita, 1997. ISBN 80-7083-268-1.
- NÝVLTOVÁ, V., *Psychopatologie pro speciální pedagogy*. 2. vyd. Praha: UJAK, 2010. ISBN 9778-80-86723-85-3.
- PIPEKOVÁ, J. et al., *Kapitoly ze speciální pedagogiky*. 3., přeprac. a rozšířené vydání. Brno: Paido, 2010. ISBN 978-80-7315-198-0.
- PIPEKOVÁ, J. a kol., *Kariérové poradenství pro žáky se zdravotním postižením*. Praha: IPPP, 2004. ISBN 80-86856-01-1.
- PROCHÁZKOVÁ, L. *Podpora osob se zdravotním postižením při integraci na trh práce*. Brno: MSD, 2009. ISBN 978-80-7392-094-4.
- PRŮCHA, J., WALTEROVÁ, E., MAREŠ, J. *Pedagogický slovník*. 3. Vyd. Praha: 2001. ISBN 80-7178-579-2.
- SIROVÁTKA, T., MAREŠ, P., *Trh práce, nezaměstnanost, sociální politika*. Vyd.1. Brno: Masarykova univerzita, 2003. ISBN 80-210-3048-8.
- SLOWÍK, J., *Speciální pedagogika*. Vyd. Praha: Grada, 2007. ISBN 978-80-247-1733-3
- VÁGNEROVÁ, M. *Oftalmopsychologie dětského věku*. Praha: Karolinum, 1995. ISBN 80-7184-053-X.
- VÁGNEROVÁ, M., *Psychopatologie pro pomáhající profese*. 3. vyd. Praha: Portál, 2004. ISBN 80-7178-802-3.
- VÍTEK, J., VÍTKOVÁ, M., *Mezinárodní klasifikace funkčnosti, postižení a zdraví* In Vítková M. et al. *Vzdělávání žáků se speciálními vzdělávacími potřebami*. 1. Vyd. Brno: Paido, 2007. ISBN: 978-80-7315-163.8.

VRBKOVÁ, K., *Význam zaměstnání pro zdravotně postižené a jejich užívání programů aktivní politiky zaměstnanosti*. In Winkler, J., Klímplová, L. eds. *Nová sociální rizika na trhu práce a potřeby reformy české veřejné politiky*. Brno: Masarykova univerzita, 2010

VYSOKAJOVÁ, M., *Hospodářská, sociální, kulturní práva a zdravotně postižení*. Vyd. Praha: Karolinum, 2000. ISBN: 80-246-0057-9.

### **Seznam použitých internetových zdrojů**

Nařízení vlády č. 567/2006 Sb. o minimální mzdě, o nejnižších úrovních zaručené mzdy, o vymezení ztíženého pracovního prostředí a o výši příplatku ke mzdě za práci ve ztíženém pracovním prostředí. In: *Sbírka zákonů České republiky*. 2006. Dostupné z:

[http://www.mpsv.cz/files/clanky/3276/NV\\_567\\_2006.pdf](http://www.mpsv.cz/files/clanky/3276/NV_567_2006.pdf)

*Nezaměstnanost v okresech Jihomoravského kraje*. In: Centrum vzdělávání všem [online]. CVV 2016. [cit. 2016-03-02]. Dostupné z: <http://vzdelavani vse m.cz/svet-prace-aktualne/prace>

Portál veřejné správy. *Invalidita a žádost o invalidní důchod* [online]. Stránka naposledy edit. 1. 1. 2016. [cit. 2016-02-15]. Dostupné z:

<http://portal.gov.cz/portal/obcan/situace/191/192/4529.html#obsah>

Pobytové rehabilitační a rekvalifikační středisko pro nevidomé Dědina. *Klient* [online]. 2010. [cit. 2016-02-15]. Dostupné z: <http://www.dedina.cz/barva/klien.html>

Sjednocená organizace nevidomých a slabozrakých. *20 minut pro zaměstnanost zrakově handicapovaných* [online]. [cit. 2016-02-15]. Dostupné z <http://archiv.sons.cz/zamestnanost/>

Tyfloservis *Naše publikace* [online]. [cit. 2016-02-15]. Dostupné z <http://www.tyfloservis.cz/nase-publikace.php>

TyfloCentrum Brno, o. p. s. *Nevidomí na trh práce* [online]. [cit. 2016-02-15]. Dostupné z <http://www.centrumpronevidome.cz/nevidomi-na-trh-prace>

Úmluva o právech osob se zdravotním postižením [online]. In: *Sbírka mezinárodních smluv ČR*. 2010. Dostupné z: <http://www.vlada.cz/assets/ppov/vvzpo/dokumenty/Umluva-ve-sbirce.pdf>

World Health Organization. *Visual impairment and blindness* [online]. 2014. [cit. 2016-02-12]. Dostupné z: <http://www.who.int/mediacentre/factsheets/fs282/en/>

Zákon č. 1/1991 Sb. o zaměstnanosti. In: *Sbírka zákonů České a Slovenské federativní republiky*. 1990. Dostupné z: <http://www.psp.cz/sqw/sbirka.sqw?cz=1&r=1991>

Zákon č. 108/2006 Sb. o sociálních službách, ve znění pozdějších předpisů. In: *Sbírka zákonů České republiky*. 2006. Dostupné z: [http://www.mpsv.cz/files/clanky/13640/108\\_2006\\_2015.pdf](http://www.mpsv.cz/files/clanky/13640/108_2006_2015.pdf)

Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů. In: *Sbírka zákonů České republiky*. 2006. Dostupné z: [http://www.mpsv.cz/ppropo.php?ID=z262\\_2006\\_1](http://www.mpsv.cz/ppropo.php?ID=z262_2006_1)

Zákon č. 435/2004 Sb. o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů. In: *Sbírka zákonů České republiky*. 2004. Dostupné z:

[http://www.mpsv.cz/ppropo.php?ID=z435\\_2004\\_2#ProfilPPZad](http://www.mpsv.cz/ppropo.php?ID=z435_2004_2#ProfilPPZad)

## SEZNAM OBRÁZKŮ, GRAFŮ A TABULEK

### Seznam grafů

Graf 1: Otázka č. 1: „Jakým typem organizace je Vaše společnost?“ .....	41
Graf 2: Otázka č. 2: „Kolik zaměstnanců Vaše organizace zaměstnává v současné době?“ .	42
Graf 3: Otázka č. 3 „Jaké vzdělání u Vašich pracovníků převažuje?“ .....	43
Graf 4: Otázka č. 4: „Zaměstnáváte ve Vaší organizaci v současné době nějakou osobu se zdravotním postižením?“ .....	44
Graf 5: Otázka č. 5: „V případě, že ve Vaší organizaci zaměstnáváte osoby se zdravotním postižením, nachází se mezi nimi osoby (můžete zvolit více odpovědí)“ .....	45
Graf 6: Otázka č. 6: „Jestliže ve Vaší organizaci v současné době nezaměstnáváte osoby se zdravotním postižením, z jakého je to důvodu? (Je možné zvolit více odpovědí)“ .....	46
Graf 7: Otázka č. 7: „Bylo by potřeba, aby ve Vaší organizaci zřakově postižený uchazeč o zaměstnání prošel zaškolením?“ .....	47
Graf 8: Otázka č. 8: „Setkali jste se v posledním půl roce s žádostmi zdravotně postižených osob o zaměstnání ve Vaší organizaci?“ .....	48
Graf 9: Otázka č. 9: „Domníváte se, že je Vaše organizace dostatečně informována o legislativě vztahující se k problematice zaměstnávání osob se zdravotním postižením?“ .....	49
Graf 10: Otázka č. 10: Odpovězte na otázku: „Je pravdivé tvrzení, že Úřad práce je povinen žadateli zajistit pracovní místo z důvodu jeho zdravotního postižení?“ .....	50
Graf 11: : Otázka č. 11: „Česká republika prostřednictvím Úřadů práce finančně podporuje zaměstnavatel osob se zdravotním postižením. Domníváte se, že je tato finanční podpora tak vysoká, aby zaměstnavatele motivovala k zaměstnávání osob se zdravotním postižením?“ .....	51
Graf 12: : Otázka č. 12: „Uvítali byste informační semináře o problematice zaměstnávání osob se zdravotním postižením? Např. jak lze zaměstnat člověka s těžkým postižením zraku?“ .....	52



## **Seznam tabulek**

Tabulka 1: Nezaměstnanost v jednotlivých okresech Jihomoravského kraje.....	22
Tabulka č. 2: Otázka č. 13: „Které z uvedených pozic z nabízeného seznamu podle Vašeho názoru může zastávat člověk se zrakovým postižením?“.....	54

## **SEZNAM PŘÍLOH**

<b>Příloha A - Dotazník.....</b>	<b>I</b>
<b>Příloha B – Návrh letáku.....</b>	<b>II</b>

# PŘÍLOHY

## Příloha A – Dotazník

Dobrý den,

mé jméno je Tereza Kozderová a jsem studentkou 2. ročníku navazujícího magisterského studia, obor andragogika na Univerzitě Jana Ámose Komenského v Praze.

Obracím se na Vás s prosbou o vyplnění dotazníku, který bude součástí mé diplomové práce. Praktická část této práce si klade za cíl připravit projekt zaměřený na zvýšení zaměstnanosti osob se zrakovým postižením. Dotazník je zcela anonymní a získaná data budou sloužit pouze pro potřeby této diplomové práce. Jeho vyplnění Vám zabere 10-15 minut.

Velmi děkuji za Váš čas.

Bc. Tereza Kozderová, DiS.

### 1. Jakým typem organizace je Vaše společnost?

- a) státní institucí
- b) soukromou firmou
- c) neziskovou organizací
- d) jste osobou samostatně výdělečně činnou
- e) nadnárodní firmou
- f) jiná možnost (uveďte, prosím, jaká)

.....

### 2. Kolik zaměstnanců Vaše organizace zaměstnává v současné době?

- a) méně než 50 zaměstnanců
- b) více než 50 zaměstnanců

### 3. Jaké vzdělání u Vašich pracovníků převažuje?

- a) základní
- b) středoškolské
- c) vyšší odborné
- d) vysokoškolské

### 4. Zaměstnáváte ve Vaší organizaci v současné době nějakou osobu se zdravotním postižením?

- a) ano
- b) ne

**5. V případě, že ve Vaší organizaci zaměstnáváte osoby se zdravotním postižením, nachází se mezi nimi osoby (můžete zvolit více odpovědí):**

- a) zrakově postižené
- b) sluchově postižené
- c) tělesně postižené
- d) mentálně postižené
- e) s jiným postižením (uveďte, prosím, druh tohoto postižení)

.....

**6. V případě, že ve Vaší organizaci v současné době nezaměstnáváte osoby se zdravotním postižením, z jakého je to důvodu (je možné zvolit více odpovědí)?**

- a) z finančních důvodů
- b) z technických důvodů
- c) z důvodu nevhodné pracovní náplně
- d) z důvodu nízké efektivity práce
- e) z důvodu malých zkušeností

.....  
.....

**7. Bylo by potřeba, aby ve Vaší organizaci zrakově postižený uchazeč o zaměstnání prošel zaškolením?**

- a) ano
- b) ne

**8. Setkali jste se v posledním půl roce s žádostmi zdravotně postižených osob o zaměstnání ve Vaší organizaci?**

- a) ano
- b) ne
- c) nevím

**9. Domníváte se, že je Vaše organizace dostatečně informována o legislativě vztahující se k problematice zaměstnávání osob se zdravotním postižením?**

- a) ano
- b) částečně
- c) ne

**10. Odpovězte na otázku: „Je pravdivé tvrzení, že Úřad práce je povinen žadateli zajistit pracovní místo z důvodu jeho zdravotního postižení?“**

- a) ano
- b) ne

**11. Česká republika prostřednictvím Úřadu práce finančně podporuje zaměstnavatele osob se zdravotním postižením. Domníváte se, že je tato finanční podpora tak vysoká, aby zaměstnavatele motivovala k zaměstnávání osob se zdravotním postižením?**

- a) ano
- b) ne
- c) nedokážu posoudit

**12. Uvítali byste informační semináře o problematice zaměstnávání osob se zdravotním postižením? Např. jak lze zaměstnat člověka s těžkým postižením zraku?**

- a) ano
- b) ne
- c) není to pro mě důležité

**13. Které z uvedených pozic z nabízeného seznamu podle Vašeho názoru může zastávat člověk se zrakovým postižením? Označte křížkem.**

telefonní operátor	
zahradník	
sociální pracovník	
recepční	
průvodce po památkách	
lektor kurzu výpočetní techniky	
masér	
kartonážník	
tkadlec/tkadlena	
košíkář	
cvičitel jógy	
překladatel	

**Děkuji Vám za spolupráci.**

## Příloha B – Návrh letáku



# Já to dám

## aneb co můžu udělat, když chci zaměstnat nevidomého

### Co pro něj můžu udělat já jako zaměstnavatel?

- Dát příležitost a důvěru
- Vytvořit pracovní místo s jasnou náplní práce
- Vhodně upravit a vybavit pracovní místo i další prostor pracoviště (např. dostatečné osvětlení, označení místnosti Braillovým písmem, speciální počítačová klávesnice atp.)

### Co pro něj mohou udělat jeho kolegové? Drobnosti, ale důležité.

- Zdravit jako první
- Upozornit na to, že vstupují nebo odcházejí
- Společné pracovní pomůcky vracet na jejich původní místo
- „Neuklízet“ nevidomému kolegovi na stole – vše má své přesné místo
- Domluvit si pravidla užívání společných prostor (např. zavírání dveří, oken, zasouvání židlí a další)

### Co pro nás udělá stát?

- Poskytne finanční a daňové úlevy
- Prostřednictvím Úřadu práce pomůže se zřízením chráněného pracovního místa
- Prostřednictvím Úřadu práce doporučí organizace, které poskytují sociální služby lidem s těžkým postižením zraku (poradenství ve věci kompenzačních pomůcek, průvodcovské služby a další)

### Co může udělat můj nový zaměstnanec?

- Průběžně se vzdělávat
- Před nástupem do práce získat dostatečnou soběstačnost a samostatnost
- Projít rekvalifikací
- Získat nové dovednosti
- Vážít si vaší důvěry a příležitosti, kterou poskytujete

### Kdo mi pomůže?

- Organizace, které poskytují služby lidem s těžkým postižením zraku (např. Tyfloservis, TyfloCentrum Brno, o.p.s. a další)
- Úřad práce

**Tato nová zkušenost klade na zaměstnance i zaměstnavatele vysoké nároky. Pokud budou obě strany dostatečně motivovány k překonání počátečních překážek, budeme moci skutečně potvrdit, že slepotou opravdu život nekončí.**

## **BIBLIOGRAFICKÉ ÚDAJE**

**Jméno autora:** Tereza Kozderová

**Obor:** Andragogika (Mgr. A)

**Forma studia:** kombinované studium

**Název práce:** Můj zaměstnanec nevidí

**Rok:** 2016

**Počet stran textu bez příloh:** 80

**Celkový počet stran příloh:** 4

**Počet titulů českých použitých zdrojů:** 25

**Počet titulů zahraničních použitých zdrojů:** 0

**Počet internetových zdrojů:** 13

**Počet ostatních zdrojů:** 0

**Vedoucí práce:** PhDr. Mgr. Zita Nováková, Ph.D.