

ŠKODA AUTO VYSOKÁ ŠKOLA, O.P.S.

Studijní program: N6208 Ekonomika a management
Studijní obor: 6208T139 Globální podnikání a marketing

Uplatnění lidí s Downovým syndromem na trhu práce

Bc. Pavlína Matěnová

Vedoucí práce: doc. PhDr. Karel Pavlica, Ph.D.

Tento list vyjměte a nahrad'te zadáním diplomové práce

Prohlašuji, že jsem diplomovou práci vypracoval(a) samostatně a veškeré použité prameny a informace uvádím v seznamu použité literatury.

Souhlasím, aby moje práce byla zveřejněna v souladu s §47b zákona č. 111/1998 Sb., o vysokých školách ve znění pozdějších předpisů a v souladu s vnitřním předpisem ŠKODA AUTO VYSOKÉ ŠKOLY o.p.s. o zveřejňování závěrečných prací Směrnice Vypracování závěrečné práce.

Jsem si vědom(a), že se na tuto práci plně vztahuje zákon č. 121/2000 Sb., autorský zákon, ve znění pozdějších předpisů, zejména pak § 35 odst. 3, tzn., že ŠAVŠ nezasahuje do mých práv v případě využití této práce pro vnitřní potřebu a §60 – školní dílo. Beru na vědomí, že ŠAVŠ má právo na uzavření licenční smlouvy k této práci za obvyklých podmínek. Užiju-li tuto práci, nebo poskytnu-li licenci k jejímu využití, jsem si vědom(a) povinnosti informovat o této skutečnosti ŠAVŠ. V tomto případě má ŠAVŠ právo ode mne požadovat příspěvek na úhradu nákladů, které na vytvoření díla vynaložila, a to až do jejich skutečné výše.

V Mladé Boleslavi dne 21. 06. 2019

Děkuji doc. PhDr. Karlu Pavlicovi, Ph.D. za odborné vedení diplomové práce, poskytování rad a informačních podkladů. Dále děkuji Mgr. Miloslavě Staré za odbornou pomoc a vstřícný přístup při spolupráci na diplomové práci. A v neposlední řadě děkuji všem lidem, kteří se zúčastnili výzkumného šetření a pomohli tak ke vzniku diplomové práce.

Obsah

Úvod	7
1 Downův syndrom	9
1.1 Charakteristika postižení	9
1.2 Typické problémy při výchově a vzdělávání lidí s Downovým syndromem	14
1.3 Předsudky společnosti vůči postižení a postiženým	16
2 Uplatnění lidí s Downovým syndromem na trhu práce	20
2.1 Právní úprava a podpora zaměstnávání lidí s Downovým syndromem v ČR	21
2.2 Pracovní uplatnění lidí s Downovým syndromem	26
2.3 Příklady dobré praxe	31
3 Metodologie výzkumu	35
3.1 Výzkumný vzorek	35
3.2 Metoda sběru dat	36
3.3 Sběr výzkumných dat	37
4 Analýza výzkumných dat	38
4.1 Analýza rozhovorů s rodiči dětí s Downovým syndromem	38
4.2 Analýza rozhovorů s neziskovými organizacemi	49
5 Shrnutí výsledků výzkumu	55
5.1 Výsledky výzkumu	55
5.2 Diskuze	59
5.3 Vlastní návrhy opatření	59
Závěr	61
Seznam literatury	63
Seznam tabulek	66
Seznam příloh	67

Seznam použitých zkratek a symbolů

AIPD – Associazione Italiana Persone Down

APPT21 – Associação Portuguesa de Portadores de Trissomia 21

EDF – European Disability Forum

EDSA – European Down Syndrome Association

ESF – evropský sociální fond

EU – Evropská unie

ČR – Česká republika

DS – Downův syndrom

DSI – Down Syndrome International

Úvod

„Jsou mladí, relativně zdraví, plní elánu a taky plánů do života, který se k nim od prvních vteřin příchodu na svět zachoval nefér. Dal jim totiž do vínku jeden chromozom navíc a do rodného listu „nálepku“ Downův syndrom. Od útlého dětství si oni i jejich rodiče museli zvykat na to, že jsou jiní, pomalí, nevzdělatelní, zkrátka „downíci“, kteří to v životě nebudou mít jednoduché. A taky nemají...Sotva absolvují speciální základní školu a posunou se o krok dál, vyskytne se nový problém – jak navázat“ (Strusková, 2016; str. 5).

Tato diplomová práce pojednává o pracovním uplatnění a integraci lidí s Downovým syndromem z pohledu rodičů dětí s Downovým syndromem a z pohledu neziskových organizací spíše než z pohledu samotných jedinců s touto diagnózou. Důvodem je skutečnost, že rodiče jsou z velké míry těmi, kteří předurčují budoucí cestu svým dětem. O zaměstnání osob s Downovým syndromem toho bylo v minulosti již napsáno značné množství, avšak jen málokdo se zabýval tím, jak to vidí právě jejich rodiče a čím vším si musí na té trnité cestě za zaměstnáním svých dětí projít. Dále bylo osloveno několik kompetentních pracovníků z neziskových organizací, které se zabývají podporou jak osob s tímto handicapem, tak i ostatních osob se zdravotním postižením.

Cílem diplomové práce je zjistit, jak je možné zlepšit uplatnění lidí s Downovým syndromem na trhu práce, a to na základě analýzy praktických zkušeností rodičů a neziskových organizací pečujících o tyto jedince. Dílčími cíli práce bylo zjistit, co je hlavním předpokladem pro uplatnění lidí s Downovým syndromem na trhu práce, proč je pro jedince s Downovým syndromem práce důležitá, co vše musí rodiče řešit v průběhu hledání zaměstnání svých dětí, jaké zaměstnání mají jedinci s Downovým syndromem zahrnutí ve výzkumu a jak pomáhají neziskové organizace s pracovním začleňováním lidí s Downovým syndromem.

Diplomová práce se skládá ze dvou hlavních částí, teoretické a aplikační. Teoretická část vymezuje především problematiku Downova syndromu a analyzuje současné možnosti zaměstnávání lidí s tímto syndromem. Aplikační část je založena na analýze praktických zkušeností rodičů a neziskových organizací pečujících o jedince s uvedeným syndromem. Analýza se opírá o výsledky výzkumu uskutečněného pomocí polostrukturovaných rozhovorů.

V závěru aplikační části jsou výsledky výzkumu shrnuté a diskutované. Jsou zde rovněž nastíněny návrhy opatření zaměřených na zefektivnění začlenění jedinců s Downovým syndromem do sociálního a pracovního života.

Tato práce může sloužit zaměstnavatelům jako důkaz, že i osoby s mentálním postižením jsou pro naši společnost přínosem a že jejich zaměstnávání není žádným složitým hlavolamem. Jsou schopni se pracovně uplatnit a svou práci odvádět s oddaností a radostí jako nikdo jiný. Pracovní možnosti si zaslouží stejně tak jako všichni ostatní lidé. Práce je pro ně velmi důležitá a pomáhá jim v jejich rozvoji. Jde jen o to, aby zaměstnavatelé otevřeli dveře svých společností a pokusili se vytvořit pracovní místa pro tyto jedince, kterých je v současné době stále nedostatek. Možná by zjistili, že zaměstnání člověka s mentálním postižením může být velice prospěšné pro obě dvě strany a tento požadavek začlenili do firemní strategie. Diplomová práce může sloužit také jako inspirace všem, kteří se o problematiku Downova syndromu jakýmkoliv způsobem zajímají.

1 Downův syndrom

Aby bylo možné pochopit podstatu problematiky zaměstnávání lidí s Downovým syndromem, je podstatné nejprve charakterizovat Downův syndrom a s ním spojené problémy a předsudky společnosti. Tento syndrom patří mezi nejčastější vrozené vývojové vady. Objevuje se přibližně u 1 ze 700 narozených dětí. V České republice se v posledních několika letech narodilo ročně zhruba 70 dětí s Downovým syndromem. Na 1500 nově narozených dětí tak připadá 1 dítě s touto diagnózou. Díky speciálnímu lékařskému vyšetření tzv. aminocentéze jsou v dnešní době lékaři schopni Downův syndrom diagnostikovat již před narozením dítěte. Za vznik tohoto syndromu mohou chromozomální poruchy, které způsobují abnormální vývoj plodu. Je s ním kromě specifických fyzických znaků spojena také mentální retardace. Tímto syndromem je tak vždy ovlivněn zdravotní stav a mentální vývoj jedince (Černá, 2015; Kálalová, 2008; Klub nejmenších, 2018; Selikowitz, 2005). Očekávaná délka života osoby s Downovým syndromem je nyní 60 až 65 let, přičemž někteří žijí dokonce i po tomto věku. Downův syndrom se vyskytuje mezi lidmi již od počátku lidstva, ale ve vědecké literatuře byl popsán jako specifický stav až od roku 1866. Downův syndrom je považován za genetickou náhodu. Děti s tímto syndromem se rodí rodičům všech sociálních a vzdělávacích úrovní, ve všech etnických skupinách a rodičům každého věku. Není možné ho vyléčit, avšak je možné pozitivně ovlivnit jeho následky i mentální stav, a to především cílenou péčí (European Down syndrome Association, 2018; Společnost rodičů a přátel dětí s Downovým syndromem, 2018). Podrobnější charakteristiku Downova syndromu, jeho formy a základní charakteristické příznaky popisuje následující kapitola.

1.1 Charakteristika postižení

Podle Selikowitze (2005) se Downův syndrom řadí mezi nejběžnější chromozomální poruchy. Dále uvádí, že všichni jedinci s touto diagnózou mají ve svých buňkách přebytečné množství 21. chromozomu. Existují tři různé formy Downova syndromu, které se odvíjejí od množství 21. chromozomu v tělových buňkách. Mezi tyto tři formy patří trisomie 21. chromozomu, translokace a mozaicismus.

Trisomie 21. chromozomu (nondisjunkce) je dle Selikowitze (2005) nejběžnější formou Downova syndromu. Vyskytuje se přibližně u 95 % všech případů tohoto syndromu. Namísto obvyklého jednoho 21. chromozomu jsou v každé buňce tyto chromozomy dva (navíc je jeden celý 21. chromozom). Pueschel (1997) k této formě Downova syndromu doplňuje, že pravděpodobnost, že se rodičům opět narodí dítě se syndromem, je 1 ku 100 narozených dětí.

Translokace neboli přemístění. Při této formě Downova syndromu není v tělové buňce přítomen celý nadbytečný 21. chromozom, ale pouze jeho nadbytečná část. Tato forma Downova syndromu se vyskytuje asi u 4 % případů (Selikowitz, 2005).

Mozaicismus se objevuje pouze asi u 1 % lidí s Downovým syndromem. Je to forma, u které se objevuje nadbytečný 21. chromozom pouze v některých buňkách lidského těla. Proti porušeným buňkám tak stojí i normální buňky. Proto se u mozaicismu neprojevují tak viditelné fyzické příznaky a také mentální retardace se projevuje mírněji (Selikowitz, 2005).

Specifické příznaky Downova syndromu

S Downovým syndromem je spojeno duševní postižení různého typu, charakteristické fyzické rysy a zvýšené riziko přidružených zdravotních komplikací. Díky těmto charakteristickým fyzickým znakům je možné ho rozpoznat ihned po narození dítěte. Zpravidla může lékař se značnou jistotou stanovit diagnózu podle vzhledu dítěte, nicméně při pouhém podezření je možné Downův syndrom potvrdit či vyloučit až podle výsledků chromozomálních testů. Příznaků vyskytujících se u jedinců s tímto druhem zdravotního postižení existuje velké množství, avšak ne každý musí mít nutně všechny příznaky. U někoho se jich projeví více u někoho méně. Někdy se dokonce může stát, že jedinec s Downovým syndromem je takřka nerozpoznatelný od člověka bez zdravotního postižení (Vrzal, 2009; Šustrová, 2004; Selikowitz, 2005). Pueschel (1997) dodává, že díky dodatečnému 21. chromozomu mají tito lidé specifické fyzické rysy a liší se tak od svých rodičů, sourozenců a ostatních jedinců bez zdravotního znevýhodnění.

V souvislosti s tímto syndromem se již mnoho z autorů pokusilo o vyhodnocení četnosti určitých znaků. Podle Selikowitze (2005) bylo na základě zkoumání tohoto syndromu objeveno přes 120 charakteristických příznaků. Zvláště důležité pro

rozpoznání diagnózy jsou především příznaky v oblasti obličeje, hlavy, očí, vlasů, krku, úst, rukou a nohou. Jako další příznaky pak uvádí velikost postavy a svalové napětí (malý tonus). V dospělosti dorůstají lidé s Downovým syndromem menších výšek, 145 až 168 cm u mužů a 132 až 155 cm u žen. Černá (2009) označuje společné tělesné znaky těchto osob následovně: malá postava, malá zploštělá lebka, plochý široký obličej s vystouplými lícními kostmi, mohutná šíje, malá ústa a nízké patro, šikmé oči se zakřivenými kožními záhyby ve vnitřních koutcích, krátké široké ruce se zakřivenými prsty, rýha napříč dlaní tzv. opičí rýha, zvýšená senzitivita na respirační infekce.

U lidí s Downovým syndromem se častěji vyskytují některé zdravotní problémy, například zhoršená funkce štítné žlázy, srdeční vady, snížená imunita, poruchy zraku a sluchu, respirační nemoci, a další zdravotní obtíže. Většina osob s tímto druhem postižení má navíc nižší svalový tonus (hypotonie) a pohyblivější klouby (hypermobilita), které ztěžují rozvoj jemné i hrubé motoriky (Společnost rodičů a přátel dětí s Downovým syndromem, 2018).

Mentální postižení jedinců s Downovým syndromem

V populaci lidí s mentálním postižením se Downův syndrom vyskytuje asi v 5 % (někteří autoři uvádějí i 10 %), což představuje poměrně vysoké procento. Mentální retardace představuje pojem, který se vztahuje k podprůměrné inteligenci jedince, které začíná být zřejmá v průběhu vývoje jedince a spojuje se s poruchami adaptačního chování. Poruchy přizpůsobení se vycházejí z pomalého tempa dospívání postižené osoby, z nedostačující schopnosti sociálně se přizpůsobit a ze snížené schopnosti učit se (Černá, 2015). Děti a dospělí, jejichž IQ se pohybuje pod hranicí 70, jsou bráni jako mentálně postižení. Termín mentální retardace v sobě zahrnuje děti i dospělé s odlišným rozsahem schopností a dovedností. Někteří jedinci jsou schopni žít běžným životem skoro bez zvláštní pomoci a někteří potřebují v životě velký dohled a péči. A proto je dobré popisovat mentální postižení podle stupně jeho závažnosti (Selikowitz, 2005).

Kálalová (2008) uvádí, že u většiny lidí s Downovým syndromem se objevuje stupeň lehké a střední mentální retardace. Nikdy však nebyla prokázána spojitost mezi počtem vnějších příznaků a stupněm mentální retardace. Zatímco dle Vrzala

(2009) se mentální postižení lidí s tímto syndromem liší v rozmezí od lehkého přes střední, těžké až po hluboké. S tím, že převažuje středně těžká mentální retardace (IQ 35-49). Co se týká sociální stránky, dokáží se tito lidé dobře přizpůsobovat a rozvíjet, názorová složka intelektu může přesahovat složku verbální. To se odvíjí od způsobu a intenzity jejich vzdělávání a rodinné výchovy.

V souvislosti se zaměstnáváním lidí s uvedeným syndromem je dále v této části práce popsána pouze lehká a středně těžká mentální retardace. Hlubší stupně mentální retardace související s Downovým syndromem jsou v této práci vynechány. Zaměstnávání těchto jedinců je ve většině případů zcela vyloučeno.

Lehká mentální retardace (IQ mezi 50 a 70)

Jedinci s tímto druhem mentálního postižení mohou žít pod drobným dohledem ve většině případů samostatně (Selikowitz, 2005). Pipeková (2006) dodává, že u osob s lehkým duševním postižením (odpovídajícímu v dospělosti mentálnímu věku 9-12 let) je již od raného věku opožděn psychomotorický vývoj. Hrubá a jemná motorika jsou mírně zpomaleny, nicméně během dospívání a dospělosti mohou tito jedinci dosáhnout běžné normy. Schopnost rozvoje logického myšlení nedosahuje přiměřené úrovně, myšlení jedinců s lehkou mentální retardací je konkrétní, stereotypní a jednoduché. Mnoho dospělých je schopných pracovat a přispívat k životu společnosti. Jen obtížně jsou však schopni přizpůsobit se kulturním tradicím, očekáváním a normám. Nejsou schopni samostatně řešit okolnosti pramenící z nezávislého života, zahrnující například získání si a udržení si odpovídajícího zaměstnání. Lehké mentální postižení se vyskytuje přibližně u 2,5 % celkové populace.

Středně těžká mentální retardace (IQ mezi 35 a 50)

Jedinci s tímto druhem duševního postižení (odpovídajícímu v dospělosti mentálnímu věku 6-9 let) potřebují většinou pomoc s vedením financí a běžně je nutné jim poskytnout větší dohled při každodenních činnostech, například při nakupování, při cestování dopravními prostředky nebo při vaření (Selikowitz, 2005). Podle Pipekové (2006) je u jedinců se středně těžkou mentální retardací velmi opožděn raný psychomotorický vývoj. Hrubá a jemná motorika jsou zpomaleny, zůstává neohrabanost i nekoordinovanost pohybů, zůstává také neschopnost jemných úkonů. Rozvoj chápání a užívání řeči je opožděn. Mluva je

omezená a jednoduchá. Učení trvá velmi dlouhou dobu a myšlení je nepřesné a stereotypní. Paměť má malou kapacitu a je mechanická. Po emocionální stránce jsou labilní a nevyrovnaní. Dospělí jedinci se neobejdou bez podpory k práci a k jednání ve společnosti. Pracovní uplatnění těchto jedinců je možné uskutečnit většinou jen pod dohledem na chráněných pracovištích. Šustrová (2004) doplňuje, že i u lidí se středně těžkým stupněm mentálního postižení je možné vhodnou výchovou a vedením k optimální motivaci dosáhnout pocit uspokojení prací, pocit sounáležitosti ke spolupracovníkům a společnosti.

Selikowitz (2005) doplňuje, že rozumové schopnosti některých jedinců s uvedeným druhem postižení se mohou pohybovat dokonce i v hraničním pásmu. Za hraniční pásmo je považováno IQ v rozmezí 70-80, lidé v tomto pásmu zvládají běžně normální život, vývoj jejich mentálních schopností dosáhl až čtyř pětin průměrného vývoje. Kálalová (2008) konstatuje, že základní diagnóza u těchto lidí méně ovlivňuje emocionální a sociální stránku osobnosti, na druhou stranu více zasahuje do vývoje řeči a motorického vývoje. Jedince s Downovým syndromem je tedy možné zaměstnávat na základě jejich individuálních schopností a dovedností (Šustrová, 2004). Podle Ministerstva práce a sociálních věcí jsou jedinci, kteří mají lehký a střední stupeň mentálního postižení, s určitou mírou podpory, schopni pracovat obdobně jako kterýkoliv jiný člověk (MPSV, 2007).

„Není zdaleka tak důležité brát na zřetel pásmo IQ jako měřítko toho, jak jedinec funguje ve společnosti. Začlenění do společnosti souvisí s inteligenčním kvocientem jen částečně. Stejně důležité jsou temperament, možnosti a zkušenosti“ (Selikowitz, 2005, str. 124). Při tvorbě plánu podpory pro zaměstnávání osob s mentálním postižením hrají hlavní a určující roli schopnosti a zájmy jedinců spíše než jejich deficity. V každém případě je potřeba brát v úvahu přání jedince, ale na druhou stranu i specifika mentálního postižení (Černá, 2015; Šiška, 2005).

Jak již bylo zmíněno, Downův syndrom kvůli nadbytečnému 21. chromozomu, doprovází kromě mentální retardace také řada specifických tělesných znaků a přidružených zdravotních problémů. Jednotlivé formy Downova syndromu nemají na zaměstnávání osob s tímto syndromem zásadní vliv. Schopnost jedinců s touto diagnózou být zaměstnán se odvíjí od velkého množství různých faktorů. Mezi tyto faktory patří především rozsah jejich mentálního postižení a přidružených

zdravotních problémů, dále jejich individuální schopnosti, rodinná výchova, vzdělání, dovednosti a zkušenosti. A proto si jednání a spolupráce s osobami s Downovým syndromem vyžaduje specifický přístup, díky kterému je možné předcházet potencionálním problémům a nedorozuměním.

1.2 Typické problémy při výchově a vzdělávání lidí s Downovým syndromem

V této kapitole jsou popsány obvyklé problémy, které doprovázejí osoby s Downovým syndromem při výchově a vzdělávání. Se vzděláváním a výchovou souvisí také zaměstnávání. S problémy uvedenými v této kapitole se tak mohou setkat i zaměstnavatelé lidí s Downovým syndromem. Podle Šišky (2005) je nabývání zkušeností na pracovišti zákonitou součástí strategie celoživotního učení. *„Oblast profesního a celoživotního vzdělávání je důležitá pro možnost pracovního uplatnění osob s mentálním postižením na trhu práce“* (Pipeková, 2006, str. 101).

Jedinci s mentálním postižením včetně lidí s Downovým syndromem mívají většinou pomalé tempo kognitivního vývoje, omezené jazykové schopnosti, problémy se soustředěním a pozorností, omezené adaptační schopnosti a problémy s konkrétním, doslovným plněním úkolů. Snížená schopnost adaptivního chování se projevuje nejméně ve dvou z následujících oblastí dovedností: sebeobsluha, komunikace, bydlení, rozhodování a volba, interakce, práce a zaměstnávání, vzdělávání, využívání komunitních zdrojů, zdraví a bezpečnost (Černá, 2015).

Ze zkušeností rodičů a odborníků je patrné, že vývoj jedinců s Downovým syndromem probíhá v podstatě normálně, je ale mnohem pomalejší, zdlouhavější a každý pokrok je ve srovnání s ostatními jedinci výsledkem usilovného cvičení či cíleného výchovného vedení. Vývoj jedinců s uvedeným syndromem je také méně komplexní, a proto tito jedinci potřebují mnohem větší oporu. Proto je jejich učení a výchova obtížnější a vyžaduje specifický přístup a trpělivost. Obecně je základní diagnózou postižen hlavně vývoj řeči a motorický vývoj (Selikowitz, 2005; Společnost rodičů a přátel dětí s Downovým syndromem, 2018). U mnohých lidí s tímto syndromem se projevuje opoždění schopnosti porozumět řeči a slovně vyjádřit svá přání a své myšlenky. Jsou schopni mnohem lépe porozumět mluvené

řeči než verbálně se vyjadřovat. Kvůli jejich omezeným verbálním schopnostem, může být navázání vztahu s těmito lidmi na začátku poměrně složité (Černá, 2015).

Někteří jedinci s Downovým syndromem jsou schopni se při správném vedení naučit vše podstatné - čtení a psaní, sebeobsluhu, zapojují se iniciativně do rodinného života, hrají na hudební nástroje, praktikují různé sporty, mohou si osvojit tanec i nespočet dalších dovedností. Zpravidla to ale trvá delší dobu a vyžaduje to větší úsilí a neustálé opakování (Společnost rodičů a přátel dětí s Downovým syndromem, 2018).

Z diagnostického hlediska je podstatná evaluace úrovně současných i odhad možných dovedností v těch oblastech, jež jsou nejvýznamnější pro úspěšný, pokud možno samostatný život jak doma, tak i v komunitě – tedy v oblasti dovedností pro volný čas, pracovních dovedností, pracovního chování, interpersonálního chování a funkční komunikace. Je potřeba také počítat s tím, že studenti s mentálním postižením mívají někdy až nerealistické představy ohledně jejich budoucího uplatnění (Černá, 2015). Podpůrné programy od raného věku zlepšují u osob s Downovým syndromem jejich výchovu, pracovní trénink a vyhlídky do budoucnosti. Velké procento těchto lidí vede v současné době normální život až do svých 50-60 let. Dříve se dožívali věku kolem 40 let. Dnes díky lékařské péči se aktivně dožívají 60 let i více. Jsou schopni se zacvičit v chráněných dílnách nebo dle svých dovedností, vyspělosti a přizpůsobení se svému okolí být zaměstnáni v obchodech, skladech a opravárnách jako pomocní pracovníci (Vrzal, 2009).

Na závěr této kapitoly je důležité zdůraznit, že i přesto, že lidé s Downovým syndromem mají společné určité znaky, nejsou všichni stejní. Každý z nich je originál bez ohledu na jejich diagnózu. Proto je důležité ke každému takovému člověku přistupovat individuálním přístupem a bez předsudků. Právě předsudky společnosti, mýty a nepravdy o lidech s Downovým syndromem plynoucí z obecně rozšířených ne vždy pravdivých informací a názorů, představují velkou přítěž mimo jiné i pro pracovní uplatnění těchto lidí. Blíže se předsudky vůči těmto osobám zabývá následující kapitola.

1.3 Předsudky společnosti vůči postižení a postiženým

Podle nejnovějších údajů se na celém světě rodí každoročně přibližně 100 000 dětí s Downovým syndromem (Kálalová, 2008). V dnešní době existuje ještě stále velké množství mylných představ o Downově syndromu a o lidech, kteří ho mají. Předsudky společnosti představují pro tyto osoby poměrně značné komplikace a omezení. Velkou roli hrají také v oblasti jejich zaměstnávání. Pojem „postižení“ je ideologický konstrukt, jenž vytváří představu velké heterogenní skupiny osob, jejichž tělesnost, tělesné funkce, tělesné nejednoznačnosti, znevýhodnění, vzhled jsou označovány za nenormální, oslabené, degenerované, nemocné, retardované apod. Tato představa tak z různorodých těl, různých forem intelektu i racionalit uměle utváří zdánlivě homogenní skupinu. Sociální, ekonomické a politické dopady toho, že jsou zdravotně postižení jedinci považováni za méněcenné, jsou pro všechny tyto jedince stejné bez ohledu na to, že se jeden od druhého zásadním způsobem liší. Chování jedinců se zdravotním postižením může být také ovlivněné faktem, že jim ve společnosti nejsou nabízeny stejné příležitosti. Existují právní ustanovení upravující diskriminaci ve všech oblastech. Nicméně ty nezabrání skrytějším formám předsudků (Armstrong, 2007; Kolářová, 2012).

Podle Ministerstva práce a sociálních věcí mají zaměstnavatelé obecně strach jednat s lidmi s mentálním postižením, natož je zaměstnat. Tyto obavy pramení především z předsudků a z nedostatku informací o osobách s mentálním postižením. Firmy mají obavy, že zaměstnávání osob s mentálním či tělesným postižením pro ně bude představovat zejména vyšší náklady nebo že lidé se zdravotním postižením jsou velmi často nemocní. Podnikatelé se zpravidla nevyznají přesně v zákonech. A mylně si myslí, že jsou povinni ponechat si takového pracovníka i v případě, že s ním nebudou spokojeni (MPSV, 2007).

Novosad (2011) popisuje, že předsudky společnosti k lidem se zdravotním postižením mají nepochybně souvislost s abnormalitou a se stigmatem. Zcela oprávněnou otázkou je, zdali by byl člověk terčem těchto předsudků, kdyby nebyl považován za „nenormálního“. Znevýhodňující důsledky zdravotního postižení bývají často zesilovány nejen mezilidskými, dopravními i architektonickými bariérami, ale i obavami, předsudečnými postoji veřejnosti a neinformovaností. Specifickým projevem předsudků je degradování toho, když jedinec se zdravotním postižením dosáhne něčeho, co není obvyklé ani pro jedince bez postižení,

například profesního uznání, vysokoškolského vzdělání, odborného úspěchu apod. To je poté dáváno najevo zpochybňováním akademických titulů, kvalifikace či usuzováním, že takovou osobu je možné zaměstnat jen na nějaké nižší, pomocné pracovní pozici.

„I když se člověk se zdravotním postižením svými výkony a iniciativou v práci nejen vyrovná, ale dokonce překoná své kolegy bez postižení, bývá na jeho výkon pohlíženo jinak, oproti pracovníkovi bez postižení zde chybí srovnatelné mzdové i morální ocenění“ (Novosad, 2011, str. 79).

Společnost byla desítky let přesvědčována o tom, že jedincům se zdravotním znevýhodněním se nejlépe žije v izolaci od běžné společnosti. Dnes je již prokázáno, že lidé s Downovým syndromem nabývají nejlepších výsledků v láskyplném podněcujícím prostředí svých rodin. Velký rozdíl je vidět mezi dnešní generací vychovávané a vyrůstající v rodinách a předcházející generací tzv. „ústavních dětí“ (Kálalová, 2008; Společnost rodičů a přátel dětí s Downovým syndromem, 2018).

O lidech s Downovým syndromem se dříve říkalo, že trpí „mongolismem“, toto označení vzniklo na základě podobnosti obličejových rysů nositelů s Asiaty. Taková označení jsou však dnes již zastaralá. V dnešní době se již používá označení Downův syndrom (Selikowitz, 2005). Pueschel (1997) uvádí, že rodiče při zjištění, že mají dítě s touto diagnózou, myslí například na neobratné lidi, kteří vypadají jinak s neforemnými hlavami, kteří se nedokáží dorozumět, nepoznávají členy své rodiny, nejsou schopni reagovat jako ostatní a nejsou schopni náklonosti a lásky. Takové předsudky se rozšiřují dokonce i mezi vzdělanými občany. Tyto předsudky pramení především ze zážitků, které veřejnost v souvislosti s mentálním postižením již nasbírala.

Mezi běžně uváděné předsudky patří tvrzení, že osoby s Downovým syndromem jsou nevzdělatelné a nevychovatelné. Ve skutečnosti je opak pravdou. Jedinci s tímto syndromem jsou učenliví a běžně se naučí všechno podstatné. Další předsudek je ten, že trpí těžkým stupněm mentální retardace. Downův syndrom doprovází nejčastěji lehké či střední mentální postižení, což znamená, že velké procento těchto lidí je schopno vést poměrně normální, ve větší nebo menší míře aktivní život. Dále se o lidech s uvedeným postižením velmi často a mylně uvádí,

že jsou nezaměstnatelní. Pravda je taková, že si zpravidla váží každé pracovní možnosti, která jim je nabídnuta. Ve svých zaměstnáních pracují s oddaností, spolehlivostí a nadšením. Potřebují pouze podrobnější zaškolení a občasný dohled (Společnost rodičů a přátel dětí s Downovým syndromem, 2018).

Dle Šustrové (2004) je možné i dnes od některých odborníků slyšet některé z těchto výše zmíněných tvrzení. I přes některé negativní vlastnosti osob s Downovým syndromem, jako je tvrdohlavost a prosazování si svých myšlenek, by se však nemělo zapomínat na jejich pozitivní vlastnosti. Další předsudky a skutečnosti podle Šustrové (2004) jsou popsány v tabulce 1.

Tab. 1 Předsudky a skutečnost o lidech s Downovým syndromem

Předsudky	Skutečnost
Lidé s Downovým syndromem: - jsou nepřizpůsobiví a agresivní - jsou neschopní se učit - jsou nevzdělavatelní - jsou předmětem charity - jsou pacienti - rozhodují za ně odborníci - mají velké nedostatky - jsou závislí a neschopni pracovat - potřebují stálou podporu společnosti formou finančních dotací - potřebují segmentované vzdělávání, zaměstnávání a ostatní oblasti života	Lidé s Downovým syndromem: - mají výbornou schopnost napodobování a učení - učí se pomaleji - všichni jsou vzdělavatelní - mají práva jako jiní občané - jsou občani, klienti - rozhodují sami za sebe - mají právo na odstraňování bariér - na základě individuálních schopností je možné je zaměstnat - potřebují individuální flexibilní pomoc a podporu v oblasti vzdělávání, zaměstnávání a kompenzaci - potřebují se zapojit do hlavního proudu vzdělávání a zaměstnávání

Zdroj: Šustrová, 2004, str. 17, upraveno

V minulosti byli tito jedinci označováni za „věčné děti“, ale toto označení je nepřesné. Dnes jsou vedeni k samostatnosti a k uplatňování si svých občanských práv. Člověk s Downovým syndromem je v první řadě lidská bytost, a to od početí, přes narození a průběh života až po úmrtí. Jedinci s Downovým syndromem jsou zároveň i občané s etnickou a národní příslušností. Jsou v mnohých situacích

mimořádní, nenapodobitelní a také jedineční. Vžití mýty o lidech s Downovým syndromem se však vyvracejí těžko a pomalu (Šustrová, 2004). I přes celospolečenské změny, které se v minulosti udály, patří však stále jedinci s tímto syndromem a jejich rodiny mezi ekonomicky silně oslabenou skupinu obyvatel (Kálalová, 2008).

Ve vztahu k lidem s Downovým syndromem je nejdůležitější postoj. Existuje již dostatek poznatků a metod, jak pečovat o zdraví, výchovu a vzdělání dětí i dospělých s uvedeným syndromem, nehledě na to, že se tyto poznatky dále rozšiřují. Nyní již záleží hlavně na tom, aby jednotlivé složky společnosti, tj. obec lékařská, pedagogická, ale i politická přijaly pozitivní postoj k občanům s Downovým syndromem, respektovaly jejich odlišnosti, ale současně byly schopny ocenit jejich společenský přínos (Šustrová, 2004). *„Praxe rozlišování a hierarchizace různých tělesných forem, intelektuálních a mentálních nadání, psychických charakteristik a způsobu vnímání nevychází pouze ani převážně z biologických předpokladů a vlastností, ale jsou určovány kulturně a sociálně utvářenými normativními předpoklady o normalitě, respektive formách života hodnotného a přínosného pro společnost“* (Kolářová, 2012, str. 19, upraveno).

2 Uplatnění lidí s Downovým syndromem na trhu práce

Tato kapitola se zaměřuje na zaměstnávání lidí s Downovým syndromem, a to jak z pohledu jedinců s tímto syndromem, tak z pohledu zaměstnavatele. Nejprve je zde specifikována právní úprava a podpora zaměstnávání lidí s Downovým syndromem v ČR. Ve druhé podkapitole jsou pak popsány možnosti pracovního uplatnění těchto osob na chráněném trhu práce a na otevřeném trhu práce. Poslední podkapitola je věnovaná příkladům dobré praxe, kde je mimo jiné popsáno několik zahraničních projektů podporujících uplatnění lidí s Downovým syndromem na trhu práce. Uvedeny jsou zde také příklady ziskových a neziskových organizací zaměstnávajících či jinak podporujících jedince s Downovým syndromem.

Uplatněním lidí s Downovým syndromem a řešením problematiky na úrovni EU se zabývají především následující organizace: European Down Syndrome Association (EDSA), Down Syndrome International (DSI) a European Disability Forum (EDF). Některé projekty zahraničních organizací, které jsou členskými organizacemi výše zmíněných společností, jsou zmíněny jako příklady dobré praxe v kapitole 2.3.

Zaměstnání osob s mentálním postižením na trhu práce má vliv na jejich život z několika hledisek. Nejedná se pouze o ekonomickou situaci, společenské postavení, ale zároveň i o vlastní seberealizaci. Práce se řadí mezi základní potřebu jedince a je nutné tuto potřebu uspokojovat, jinak může vést k depresi. Práce představuje charakteristický znak dospělosti a samostatnosti každé lidské bytosti, bez rozdílu toho, zda jde o jedince bez zdravotního postižení či zdravotně handicapovaného jedince (Pipeková, 2006).

Kvůli své diagnóze čelí tito jedinci již od svého raného věku více či méně riziku sociálního vyloučení ze společnosti. Zdravotní postižení je totiž definováno jako jedna z nejzávažnějších příčin sociálního vyloučení. Růst sociálního vyloučení u těchto lidí podporuje mimo jiné jejich dlouhodobá nezaměstnanost. Ztrácejí tak pracovní návyky, kvalifikaci, sebedůvěru, smysl pro každodenní povinnosti, pravidelný rytmus života a stávají se sociálně izolovanými. *„Proto se stalo nezbytné zajistit, aby se hlavní mechanismy, které vytvářejí ve společnosti příležitosti a rizika k sociálnímu začleňování, tj. trh práce, vzdělání, bydlení,*

zdravotní péče, sociální ochrana a další služby, staly dostatečně univerzálními a dostupnými a odpovídaly potřebám těch, kteří jsou ohroženi chudobou a sociálním vyloučením“ (Krebs a kol., 2007, str. 127). Brožová (2012) dodává, že práce je hlavním institutem, který má vliv na organizaci lidského života. Díky práci si člověk utváří společenskou i osobní identitu a úctu, slouží mu k naplnění motivací, ctižádosti, pocitu spokojenosti a radosti. Nezaměstnanost tak negativně působí nejen na psychickou ale i na fyzickou kondici člověka.

Jen přibližně 2 % osob s Downovým syndromem má práci v běžné společnosti. Ve většině zemí vůbec neexistuje žádná pracovní příležitost a většina dospělých s Downovým syndromem zůstává doma bez zaměstnání. Pouze v Nizozemsku, Rakousku a Německu pracují téměř všichni dospělí lidé s Downovým syndromem a nejsou doma. Většina z nich pracuje na částečný úvazek (mezi 20 a 25 hodinami) a jen někteří mají práci na plný úvazek. Z průzkumu vyplývá, že mezi hlavní překážky zaměstnávání osob s Downovým syndromem patří nedostatečná příprava mladých lidí s tímto druhem postižení, předsudky mezi zaměstnavateli ve světě práce obecně, nedostatek státní podpory/legislativy a příliš málo podpory (Contardi, 2018). Jako další podstatnou příčinu zmiňuje Ministerstvo práce a sociálních věcí nedostatek kvalitních informací pro zaměstnavatele, uživatele i veřejnost, které by umožnily navázat vzájemný kontakt a nalézt způsob smysluplné spolupráce (MPSV, 2007).

Společnost si problém se zaměstnáváním osob se zdravotním postižením uvědomuje a prostřednictvím státu a jeho zákonných prostředků se snaží zefektivnit pracovní uplatnění těchto osob. Následující kapitola si klade za cíl okrajově přiblížit právní úpravu a podporu zaměstnávání lidí s Downovým syndromem.

2.1 Právní úprava a podpora zaměstnávání lidí s Downovým syndromem v ČR

V této kapitole jsou představeny jedny z nejdůležitějších právních předpisů upravujících zaměstnávání osob se zdravotním postižením v České republice. Ochrana zaměstnanců se zdravotním postižením v pracovněprávních vztazích je zachycena v zákoníku práce (Zákon č. 262/2004 Sb.). Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti zastupuje hlavní legislativní opatření, jenž upravuje práva a

povinnosti týkající se zaměstnávání osob se zdravotním postižením. Tento zákon o zaměstnanosti ošetřuje a definuje postoj k zaměstnávání jedinců, kterým je poskytována zvýšená ochrana. Na zdravotní postižení je zde pohlíženo tak, aby bylo v souladu s mezinárodně uznávanými a používanými hledisky zdravotně handicapovaných jedinců. Podstatná je především jeho 3. část, která se zabývá zaměstnáváním osob se zdravotním postižením. Vymezuje například, kdo patří do kategorie jedinců se zdravotním postižením, povinnosti zaměstnavatelů zaměstnávat jedince se zdravotním postižením a povinnosti Úřadu práce ČR. Pojednává také o chráněném pracovním místě, pracovní rehabilitaci a určuje nástroje aktivní politiky zaměstnanosti (Slašťanová, Durajová, 2012; Leiblová, Volková, 2005; SPMP ČR, 2018).

Práva a povinnosti zaměstnavatelů a spolupráce s úřadem práce

Podle zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti (§ 67) jsou osobami se zdravotním postižením, kterým je poskytována zvýšená ochrana na trhu práce, fyzické osoby, které jsou: invalidní ve třetím stupni; invalidní v prvním nebo druhém stupni; zdravotně znevýhodněny (Zákon č. 435/2004 Sb. o zaměstnanosti, v platném znění).

V zákoně o zaměstnanosti jsou práva a povinnosti zaměstnavatelů upraveny v § 79 - § 84. Zaměstnavatelé jsou oprávněni požadovat od krajských poboček Úřadu práce následující: informace a poradenství v otázkách spojených se zaměstnáváním osob se zdravotním postižením; součinnost při vyhrazování pracovních míst zvláště vhodných pro osoby se zdravotním postižením; spolupráci při vytváření vhodných pracovních míst pro osoby se zdravotním postižením; spolupráci při řešení individuálního přizpůsobování pracovních míst a pracovních podmínek pro osoby se zdravotním postižením. Zaměstnavatelé jsou dále povinni: rozšiřovat podle svých podmínek a ve spolupráci s poskytovatelem lékařských služeb možnost zaměstnávání osob se zdravotním postižením individuálním přizpůsobováním pracovních míst a pracovních podmínek a vyhrazováním pracovních míst pro jedince se zdravotním postižením; spolupracovat s krajskou pobočkou Úřadu práce při zajišťování pracovní rehabilitace; vést evidenci zaměstnávaných osob se zdravotním postižením a vést evidenci pracovních míst vyhrazených pro tyto osoby (Slašťanová, Durajová, 2012; Zákon č. 435/2004 Sb. o zaměstnanosti, v platném znění).

Povinný podíl osob se zdravotním postižením

Podle § 81 zákona o zaměstnanosti je každý zaměstnavatel s více než 25 zaměstnanci v pracovním poměru povinen zaměstnávat osoby se zdravotním postižením ve výši povinného podílu v hodnotě 4 % těchto osob na celkovém počtu zaměstnanců. Zaměstnavatel může vybírat pro plnění povinného podílu z následujících možností: zaměstnáním v pracovním poměru; odebíráním výrobků nebo služeb od zaměstnavatelů (forma tzv. náhradního plnění) zaměstnávajících více než 50 % zaměstnanců, 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; odvodem do státního rozpočtu; vzájemnou kombinací uvedených způsobů (Slašťanová, Durajová, 2012; Zákon č. 435/2004 Sb. o zaměstnanosti, v platném znění).

Výhodnost jednotlivých možností plnění povinného podílu zaměstnavatelem je znázorněna v tabulce 2, ze které je očividné kolik jednotlivé varianty zaměstnavatele stály v roce 2016.

Tab. 2 Výhodnost variant plnění povinného podílu zaměstnavatelem

Orientační tabulka pro rok 2016			
Počet zaměstnanců	Počet zaměstnanců se ZP	Výše ročního odvodu	Hodnota výrobku nebo služeb od zaměstnavatelů osob se ZP
25	1	67 500 Kč	189 000 Kč
50	2	135 000 Kč	378 000 Kč
100	4	270 000 Kč	756 000 Kč
200	8	540 000 Kč	1 512 000 Kč
300	12	810 000 Kč	2 268 000 Kč

Zdroj: Nadační fond pro podporu zaměstnávání osob se zdravotním postižením, 2017, upraveno

Společensky nejúčinnějším způsobem je samotné zaměstnávání jedinců se zdravotním postižením. Při této formě plnění povinného podílu jedinců se zdravotním znevýhodněním stát poskytuje výraznou podporu formou státního příspěvku a slevy na dani (§ 81, § 113). Avšak podle Ministerstva práce a sociálních věcí si zaměstnavatelé ze zákonných možností nejčastěji zvolí odvod do státního rozpočtu formou pokuty než skutečné zaměstnání jedince se zdravotním postižením (MPSV, 2007; Nadační fond pro podporu zaměstnávání osob se zdravotním postižením, 2019).

Pracovní rehabilitace

Podle zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti (§ 69 - §74) má osoba se zdravotním postižením nárok na pracovní rehabilitaci, která má zvýšit její možnosti při hledání, získání a udržení práce. Pracovní rehabilitaci zabezpečuje krajská pobočka úřadu práce místně příslušná podle bydliště osoby se zdravotním postižením ve spolupráci s pracovní rehabilitačními středisky nebo může na základě písemné dohody pověřit zabezpečením pracovní rehabilitace jinou právnickou nebo fyzickou osobu. O pracovní rehabilitaci je třeba žádat na příslušném úřadu práce a náklady spojené s pracovní rehabilitací hradí taktéž úřad práce. Pracovní rehabilitací se rozumí: poradenská činnost zaměřená na volbu povolání, volbu zaměstnání nebo jiné výdělečné činnosti; teoretická a praktická příprava pro zaměstnání nebo jinou výdělečnou činnost; činnost zaměřená na zprostředkování, udržení a změnu zaměstnání nebo změnu povolání; vytváření vhodných podmínek pro výkon zaměstnání nebo jiné výdělečné činnosti (Zákon č. 435/2004 Sb. o zaměstnanosti, v platném znění).

Příprava k práci

Příprava k práci představuje zaučení jedince se zdravotním postižením na vyhovující pracovní místo. Příprava k práci se poskytuje na základě uzavření písemné dohody s Úřadem práce ČR. Příprava může probíhat nejdéle 24 měsíců a může při ní být využito podpory asistenta (MPSV, 2019).

Příspěvky na podporu zaměstnávání osob se zdravotním postižením

Od 1. 1. 2018 byl novelou zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti ve znění pozdějších předpisů nově zaveden pojem chráněný trh práce. Do té doby se v zákoně o zaměstnanosti pojmy chráněný trh a otevřený trh od sebe

nerozlišovaly. Příspěvky týkající se tak chráněného pracovního místa mohly být poskytovány i zaměstnavatelům nezaměstnávajících více než 50 % osob se zdravotním postižením. Chráněné pracovní místo bylo tedy používáno i v souvislosti s otevřeným trhem práce (MPSV, 2018).

Úřad práce ČR může zaměstnavateli poskytnout příspěvek na zřízení pracovního místa pro osobu se zdravotním postižením a také příspěvek na úhradu provozních nákladů vynaložených v souvislosti se zaměstnáváním osoby se zdravotním postižením. Úřad práce může také uhradit náklady související s přípravou k práci osob se zdravotním postižením, a to zaměstnavateli provádějícím tuto přípravu na svém pracovišti. Zaměstnavateli na chráněném trhu práce je poskytován příspěvek na podporu zaměstnávání osob se zdravotním postižením. Přehled poskytování příspěvků na volném trhu práce a na chráněném trhu práce je znázorněn v tabulce 3 (MPSV, 2018).

Tab. 3 Seznam příspěvků poskytovaných od 1. 1. 2018 na podporu zaměstnávání osob zdravotně postižených

Příspěvek	Zaměstnavatelé, kteří nezaměstnávají více než 50 % osob se zdravotním postižením z celkového počtu svých zaměstnanců (dále jen „volný trh práce“)	Zaměstnavatelé, kteří zaměstnávají více než 50 % osob se zdravotním postižením z celkového počtu svých zaměstnanců (dále jen „chráněný trh práce“)
ustanovení § 75 zákona o zaměstnanosti – příspěvek na zřízení pracovního místa pro osobu se zdravotním postižením	✓	✓
ustanovení § 76 zákona o zaměstnanosti – příspěvek na úhradu provozních nákladů vynaložených v souvislosti se zaměstnáváním osoby se zdravotním postižením	✓	✗ resp. ustanovením § 78a odst. 7 písm. c) je vyloučen souběh poskytování příspěvku podle ustanovení § 78a a příspěvku podle ustanovení § 76
Ustanovení § 78a zákona o zaměstnanosti – příspěvek na podporu zaměstnávání osob se zdravotním postižením na chráněném trhu práce	✗ pro volný trh práce vyloučeno ustanovením § 78a odst. 1	✓

Zdroj: MPSV, 2018

Příspěvkem na zřízení pracovního místa pro osobu se zdravotním postižením (§ 75) se rozumí pracovní místo, které zaměstnavatel zřídil pro osobu se zdravotním postižením na základě písemné dohody uzavřené s Úřadem práce. Na zřízení pracovního místa pro osobu se zdravotním postižením poskytuje Úřad práce zaměstnavateli příspěvek. Pracovní místo zřízené pro osobu se zdravotním postižením musí být takovou osobou obsazeno po dobu 3 let (Zákon č. 435/2004 Sb. o zaměstnanosti, v platném znění).

Příspěvek na úhradu provozních nákladů vynaložených v souvislosti se zaměstnáváním osoby se zdravotním postižením (§ 76) může Úřad práce poskytnout na základě písemné dohody uzavřené se zaměstnavatelem, který zaměstnává v pracovním poměru osobu se zdravotním postižením. Příspěvek se neposkytuje zaměstnavateli: na osobu se zdravotním postižením, která pracuje mimo pracoviště zaměstnavatele; na zaměstnance v pracovním poměru, který je osobou zdravotně znevýhodněnou; na osobu se zdravotním postižením, která je dočasně přidělena k výkonu práce k uživateli, jde-li o zaměstnavatele, který je agenturou práce (Zákon č. 435/2004 Sb. o zaměstnanosti, v platném znění).

Příspěvek na podporu zaměstnávání osob se zdravotním postižením na chráněném trhu práce se poskytuje zaměstnavateli zaměstnávajícímu na chráněných pracovních místech více než 50 % osob se zdravotním postižením z celkového počtu svých zaměstnanců. Příspěvkem jsou nahrazovány skutečně vynaložené prostředky na mzdy nebo platy v měsíční výši 75 % skutečně vynaložených prostředků na mzdy nebo platy na zaměstnance v pracovním poměru, který je osobou se zdravotním postižením, včetně povinných odvodů, nejvýše však 8000 Kč (Zákon č. 435/2004 Sb. o zaměstnanosti, v platném znění, § 78a)

Tato kapitola se záměrně blíže nezabývala problematikou chráněného trhu práce. Chráněný trh práce představuje jednu z možností, kde mohou lidé s Downovým syndromem hledat své budoucí zaměstnání. Proto je chráněný trh práce a s ním související pojmy blíže charakterizován v další kapitole.

2.2 Pracovní uplatnění lidí s Downovým syndromem

Možnost pracovního uplatnění umožňuje lidem s Downovým syndromem uspokojit různé důležité potřeby. Řada z nich se dokáže bez problémů realizovat v různých

manuálních a řemeslných oborech. Pozitivně působí na tyto jedince sociální kontakty, které jim může dopřát již zmíněné zaměstnání. Sociální integrace je důležitá pro každého jedince s nějakou odlišností a o to víc pro osoby s mentálním postižením. Díky zaměstnání je také podporováno sebevědomí těchto jedinců, například tím, že jim je pravidelně vyplácena jejich vlastní mzda (Kálalová, 2008; Společnost rodičů a přátel dětí s Downovým syndromem, 2018; Šedý, 2016; Všetická, 2004). V západních zemích jako je Nizozemsko, Rakousko či Německo, lidé s Downovým syndromem pracují v malých a středních společnostech: v obchodních společnostech, v bankách, ošetrovatelských domovech, hotelích, restauracích a školkách. Jsou zaměstnání v zábavných a hudebních podnicích, na pozicích úředníků i v průmyslově výpočetní technice (Klub Downova syndromu-SPMP ČR, 2018). Jedinci s uvedeným syndromem mohou najít své pracovní uplatnění na trhu práce buď formou chráněného zaměstnání, kde jsou pracovní podmínky přizpůsobené tak, aby vyhovovaly danému znevýhodnění, anebo formou podporovaného zaměstnání, kde osoby s Downovým syndromem čelí stejným podmínkám jako lidé bez zdravotního postižení (Pipeková, 2006).

Chráněné zaměstnání

Chráněné zaměstnání představuje službu, která se uskutečňuje prostřednictvím chráněných pracovních míst. Lidé na těchto pracovištích pracují svým tempem a pod dohledem na specifickém „výrobním programu“. Forma chráněného zaměstnání se nabízí lidem, kteří hledají zaměstnání především na chráněném trhu práce (Černá, 2015; Kálalová, 2008; Pipeková, 2006).

Chráněný trh práce je tvořen zaměstnavateli, kteří zaměstnávají více než 50 % osob se zdravotním postižením z celkového počtu svých zaměstnanců a se kterými Úřad práce uzavřel písemnou dohodu o jejich uznání za zaměstnavatele na chráněném trhu práce (dále jen „dohoda o uznání zaměstnavatele“). Dohoda o uznání zaměstnavatele se uzavírá v rámci místní působnosti krajské pobočky Úřadu práce, v jejímž obvodu má sídlo zaměstnavatel, který je právnickou osobou, nebo v jejímž obvodu má bydliště zaměstnavatel, který je fyzickou osobou. Aby mohl zaměstnavatel uzavřít s úřadem práce dohodu o uznání zaměstnavatele na chráněném trhu práce musí mimo jiné zaměstnávat ve čtvrtletním průměrném přepočteném počtu více než 50 % osob se zdravotním postižením z celkového počtu zaměstnanců a v průběhu posledních dvanácti měsíců před dnem podání

žádosti o uzavření dohody vyplácel zaměstnavatel nejméně 80 % zaměstnanců, kteří jsou osobami zdravotně postiženými, mzdu nebo plat bezhotovostně převodem na účet. Chráněné pracovní místo musí být obsazeno po dobu 3 let ode dne sjednaného v dohodě. Chráněným pracovním místem může být i pracovní místo, které je obsazeno osobou se zdravotním postižením, pokud je vymezeno v písemné dohodě mezi zaměstnavatelem a Úřadem práce. Na chráněné pracovní místo se podle zákona o zaměstnanosti váže příspěvek na zřízení pracovního místa pro osobu se zdravotním postižením a příspěvek na podporu zaměstnávání osob se zdravotním postižením na chráněném trhu práce – viz kapitola 2.1 (MPSV, 2019; Černá, 2015; Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, § 78).

Od nabytí účinnosti novely se pracovní místa, která vznikla v chráněné pracovní dílně, nově nazývají chráněná pracovní místa. Pojem chráněné dílny tak v legislativě již není možné najít, nicméně pod novým názvem tyto dílny existují i nadále. Pojem chráněná pracovní dílna představuje v podstatě zaměstnavatele zaměstnávající více než 50 % osob se zdravotním postižením. Tyto podniky poté mají právo poskytovat ostatním firmám náhradní plnění (MPSV, 2019).

Podporované zaměstnání – otevřený trh s podporou

Jako další možnost pracovního uplatnění se těmto osobám nabízí služba podporované zaměstnávání, která slouží jim a dalším osobám se zdravotním postižením hledajícím zaměstnání na otevřeném trhu práce. Sociální program podporovaného zaměstnávání si klade za cíl usilovat o plnohodnotnou integraci jedince s mentálním postižením na otevřeném trhu práce. Součástí této integrace je pracovní i společenské začlenění (Pipeková, 2006).

Podporované zaměstnání tvoří soubor sociálních služeb, jejichž úkolem je pomoci jedincům s Downovým syndromem a dalším osobám se zdravotním postižením najít a udržet si zaměstnání na otevřeném trhu práce. Služba podporovaného zaměstnávání se zaměřuje na hledání placeného zaměstnání u běžných společností. Pracovní poměr je uzavřen řádnou pracovní smlouvou nebo dohodou o pracovní činnosti, ve kterých jsou jasně stanovené podmínky. Z těchto podmínek pak mimo jiné vyplývá, že zájemci obdrží za vykonanou práci peníze. Největší zájem o tuto službu je především u mladých lidí s mentálním postižením, kteří již mají po škole a touží pracovat (Kálalová, 2008; Strusková, 2016).

Služby podporovaného zaměstnávání jsou poskytovány především pomocí těchto činností: trénink dovedností souvisejících s hledáním pracovního místa, trénink sociálních dovedností, trénink spojený s docházkou do práce a s výkonem v zaměstnání. V případě potřeby je klientům poskytována pracovní asistence, zajištění přirozené podpory na pracovním místě ze strany spolupracovníků, pomoc zaměstnavatelům s vytvořením vyhovujících podmínek pro zaměstnance se specifickými potřebami, podpora aktivního přístupu k vlastnímu pracovnímu uplatnění uživatelů služeb a podpora rozvoje samostatnosti. Agentury podporovaného zaměstnávání také pomáhají s hledáním pracovního místa, které je v souladu s požadavky a představami uchazeče o práci; s vyjednáváním vhodných pracovních podmínek se zaměstnavatelem. Asistenci a podporu na pracovišti poskytuje klientovi pracovní asistent (job coach). Klientem v tomto případě může být jak zaměstnanec se zdravotním postižením, tak zaměstnavatel. Pracovní asistent identifikuje pracovní dovednosti, schopnosti a zájmy klienta se soustředěním na to, aby vymezené pracovní prostředí klientovi – potencionálnímu zaměstnanci nejlépe vyhovovalo. Asistent dále jedná se zaměstnavatelem o pracovním zařazení, zpracovává úkolové analýzy pracovního zaškolení, používá postupných zadání pro vytváření sebekontroly klienta atd. Pracovní asistence má, avšak i své nevýhody. Přítomnost pracovního asistenta na pracovišti zaměstnance do určité míry upoutává pozornost na jeho výjimečnost a zabraňuje vzniku sociálních interakcí. Proto se více doporučuje model tak zvané přirozené podpory. V tomto modelu se za pracovního asistenta považuje klientův spolupracovník. Pracovní uplatnění osob s Downovým syndromem na otevřeném trhu práce poté vyžaduje pečlivou přípravu, výběr a v neposlední řadě podporu (Černá, 2015; Pipeková, 2006).

Nestátní neziskové organizace

Pomoci dospělým osobám při hledání zaměstnání na otevřeném trhu práce mohou také služby poskytované organizacemi pro zdravotně postižené. V České republice se do neziskového sektoru nejčastěji řadí nestátní neziskové organizace (občanská sdružení, církevní právnické osoby, obecně prospěšné společnosti, nadace a nadační fondy). Nicméně stejně tak sem patří i státní neziskové organizace, oficiálně se jim říká příspěvkové. Ty jsou zakládány ministerstvy nebo místními úřady a jejich financování je zprostředkováno přímo ze státního rozpočtu.

Jedná se především o ústavy sociální péče, školy, divadla, knihovny apod. Fungování státních neziskových organizací je založeno na podobných principech jako fungování nestátních neziskových organizací. Největším rozdílem je způsob financování. Nestátní neziskové organizace operují na otevřeném trhu, a své financování si zajišťují sami, zatímco státní neziskové organizace jsou každoročně financovány ze státního rozpočtu pomocí ministerstev nebo místních úřadů. Neziskové organizace mohou využívat rovněž operačních programů Evropského sociálního fondu pro Českou republiku. S pracovním uplatněním lidí s Downovým syndromem souvisí zejména operační program Zaměstnanost, který řídí Ministerstvo práce a sociálních věcí (Kálalová, 2008; Evropský sociální fond v ČR, 2019; MPSV, 2009; Pipeková, 2006).

Podrobněji budou v této kapitole popsány pouze nestátní neziskové organizace, které se v České republice věnují službám podporovaného zaměstnávání. Uvnitř těchto neziskových organizací se v poslední době rozvíjí tzv. hnutí sebeobhájců. Sebeobhajování je proces, v jehož průběhu si lidé s Downovým syndromem osvojují kompetentní dovednosti za pomoci svých asistentů a získávají tak vládu nad sebou samými. Člověk s Downovým syndromem je prostřednictvím sebeobhajování schopen se efektivně dorozumívat, vyjednávat, vyjadřovat se či prosazovat své vlastní práva, zájmy a potřeby. Lidé s Downovým syndromem mají možnost hledat podporované zaměstnání především prostřednictvím těchto organizací: Rytmus – od klienta k občanovi, Česká unie podporovaného zaměstnání, Asociace zaměstnavatelů zdravotně postižených ČR, Fosa o. p. s., Česká abilitační asociace (Kálalová, 2008).

Problematiku pracovního uplatnění lidí s Downovým syndromem výstižně shrnuje Cotardi (2018), podle které existují dvě problematické oblasti v zaměstnávání lidí s Downovým syndromem. Jako první uvádí fakt, že mnozí z těchto lidí nejsou připraveni na úlohu pracovníka. Někteří jsou ovlivněni svými rodinami, které je považují za “věčné děti” a oni se podle toho pak i chovají. Jiní mají zcela nesprávný obraz sami sebe. A je pak velmi obtížné tyto mladé lidi začlenit do světa práce. Za druhé zdůrazňuje fakt, že není tak těžké se učit a odvádět práci, ale mnohem těžší je být pracovníkem. Porozumět tomu, jak se chovat na pracovišti a jakou sociální roli člověk hraje. Někdy je to důvod, proč pracovní poměr selže. Podle českého statistického úřadu tvoří osoby se zdravotním

postižením přibližně 17 % všech lidí ucházejících se o zaměstnání na úřadech práce (ČSÚ, 2018).

Na závěr této kapitoly je dále zajímavé poznamenat, že existují pevné smlouvy s velkými společnostmi, které pravidelně najímají osoby s Downovým syndromem již několik let. Mezi tyto společnosti patří například Mc-Donald's, KFC, Feltrinelli, TESCO, Deichmann, Decathlon, Nespresso a Lagardere (Contardi, 2018). Tyto společnosti dodržují kodex rovnoprávného zaměstnávání a přispívají tak k rozšíření pracovního uplatnění osob se zdravotním postižením včetně lidí s Downovým syndromem. Některé z výše uvedených společností budou více popsány v navazující kapitole společně s dalšími příklady dobré praxe v oblasti zaměstnávání lidí s Downovým syndromem.

2.3 Příklady dobré praxe

Po celém světě existuje velké množství organizací, které se formou různých projektů snaží podpořit pracovní integraci osob s Downovým syndromem. V této kapitole jsou uvedeny některé z příkladů dobré praxe v oblasti zaměstnávání lidí s Downovým syndromem, a to jak z České republiky, tak ze zahraničí. Tyto příklady mohou sloužit jako inspirace nejen dalším ziskovým i neziskovým organizacím, ale i samotným lidem s Downovým syndromem a jejich blízkým.

Projekt „On my own at work“ (Sám/a v práci) si klade za cíl prolomit bariéry a otevřít dveře pro přístupnou a inkluzivní společnost pro lidi s Downovým syndromem. Cílem projektu je navrhovat, vyvíjet, testovat, dodávat a šířit vzdělávací metodu s cílem zlepšit proces učení lidí s Downovým syndromem, kteří jsou ochotni pracovat v pohostinství. Na základě projektu bude vytvořena evropská síť hotelů, které budou moci přijmout jedince s Downovým syndromem na pracovní praxi – stáž. Tento projekt vede italská organizace AIPD za spolupráce EDSA, španělské Down Espana a portugalské APPT21 (European Down Syndrome Association, 2018; Moyano, 2018).

Projekt „Virtuální DS“ má za cíl vyvinout metodu výcviku zaměřenou na lidi s Downovým syndromem, školiteli a zástupci firem, kteří by pak mohli pracovat s nástroji virtuální reality v podpořeném pracovním prostředí. VIRTUAL DS bude prostřednictvím integračního a inovativního přístupu podporovat začlenění lidí s Downovým syndromem do běžného pracovního prostředí, přičemž využije

zkušenosti virtuální reality jako podporu při jejich vzdělávání. Hlavním účelem projektu je zlepšit pracovní schopnost této skupiny lidí. Partnery tohoto projektu jsou asociace Downova syndromu z Portugalska, Slovinska, Rumunska a Maďarska (VIRTUALDS, 2019).

Projekt „T21 do komunity“ je zaměřen na podporu a usnadnění sociálního začleňování a zaměstnatelnosti evropských občanů s Downovým syndromem prostřednictvím cestovního ruchu a elektronických dovedností. Cílem projektu je také podpora a ochrana evropského kulturního dědictví (prostřednictvím propagace turistických aktivit), jakož i rekvalifikace z hlediska kulturní, audiovizuální a e-dovednostní rozmanitosti v meziodvětvových oblastech. Dvouletý kurz, který byl poprvé rozvinut v projektu "Promentor" na Universidad Autonomia v Madridu, byl převzat v Santaremské univerzitě v Portugalsku a dále rozvíjen. V současné době se pravidelně účastní seminářů 30 mladých lidí s Downovým syndromem v Itálii, Chorvatsku a Portugalsku, kteří jsou proto "vhodní pro pracovní trh" (Branco, 2016; European Down syndrom association, 2018).

Projekt WORKFIT bere „podporované zaměstnání“ z opačného úhlu pohledu. Jedná se o přizpůsobenou službu, kde se věnují školením zaměstnavatelů o tom, co znamená Downův syndrom a školí o specifikách tohoto problému z pracovního hlediska. Pomocnou službou se hledají vhodné pracovní příležitosti pro ty správné lidi. Podporované zaměstnání není konečným cílem projektu, ale odrazovým můstkem do profesního postupu. Řešení zaměstnání může zahrnovat placenou práci, podporované učňovské stáže, rozvoj pracovních zkušeností anebo dobrovolnou práci. Zásadní je v tomto projektu osobní podpora lidí s Downovým syndromem, kteří chtějí pracovat (Slnečnica, 2017).

Společnost rodičů a přátel dětí s Downovým syndromem je občanské sdružení s celostátní působností. Založení společnosti se datuje k roku 1996. Společnost se snaží zlepšit život osob s Downovým syndromem i jejich rodin. V současné době spolupracuje s více než 260 rodinami vychovávajících dětí s tímto syndromem. Rodinám poskytuje možnost setkávat se, předávat si zkušenosti a rozšiřovat své znalosti. Hájí práva osob s uvedeným syndromem a jejich rodičům nabízí poradenství v sociálně právní oblasti. Dále se snaží nezkresleně a pozitivně informovat širokou veřejnost o problematice Downova

syndromu. Společnost spolupracuje se společnostmi a odbornou veřejností obdobného zaměření v České republice i v zahraničí (Společnost rodičů a přátel dětí s Downovým syndromem, 2019).

Asociace Downova syndromu v České republice nemá dostatečnou kapacitu pro poskytování vlastní odborné služby pro začlenění jedinců s Downovým syndromem do pracovního života. Proto spolupracuje sdružení s organizací Rytmus. **Obecně prospěšná společnost Rytmus – od klienta k občanovi** vznikla již v roce 1994, původně jako občanské sdružení Rytmus. Společnost umožňuje lidem s Downovým syndromem a dalším zdravotně znevýhodněným jedincům aktivně se začleňovat do normálního prostředí – ve škole, v práci, v místě bydliště. Rytmus poskytuje přechodný program, kde pomáhá mladým lidem s Downovým syndromem a dalším zdravotně handicapovaným lidem při přípravě na zaměstnání a poskytuje jim podporu při hledání zaměstnání. Úzce spolupracuje se školami. Během posledních školní let připravuje tyto mladé lidi na pracovní začlenění (Europien Down syndrom asociation, 2018; Strusková, 2016).

Obecně prospěšná společnost FOSA byla založena v roce 2010 s cílem zajistit stabilitu a udržitelnost veřejně prospěšných služeb. Společnost usiluje o začlenění lidí se zdravotním postižením do společnosti, o zajištění co nejvyšší možné míry jejich samostatnosti a o to, aby jejich život kvalitně odpovídal životu lidí bez znevýhodnění. Společnost na svých webových stránkách zveřejňuje mimo jiné i pozitivní reference a doporučení od různých zaměstnavatelů zaměstnávajících osoby se zdravotním postižením (FOSA o.p.s, 2019).

Společnost KFC je globální společnost s různými zaměstnanci, zákazníky a franchisanty a udržuje závazek podporovat firemní kulturu, kde jsou všichni lidé oceňováni a respektováni. Jednou ze základních hodnot společnosti je důvěra ve všechny lidi a porozumění, že pro společnost zůstávají relevantními. Ze zkušeností osob s Downovým syndromem je patrné, že KFC je opravu jedním ze zaměstnavatelů, kteří jsou ochotni nabídnout pracovní uplatnění lidem se zdravotním postižením (KFC Foundation, 2019).

Společnost Tesco se zavázalo k poskytování inkluzivního pracovního prostředí, kde je rozdíl přijímán a oceňován. Zajišťuje, aby všichni jeho zaměstnanci měli příležitost pokračovat a rozvíjet své dovednosti, které potřebují pro budoucnost.

Budování inkluzivní kultury, do níž má každý příležitost vstoupit, je klíčovou hodnotou společnosti. V Tesco v ČR našli své pracovní uplatnění i někteří lidé s Downovým syndromem (TESCO, 2019).

Účelem této kapitoly bylo představit jen pár z mnoha projektů a společností podporujících lidi s Downovým syndromem, které jim mohou pomoci při hledání, získání a udržení si zaměstnání. Ve výsledku je jedno, zda lidé s Downovým syndromem najdou své pracovní uplatnění na chráněném či otevřeném trhu práce, mnohem důležitější je, aby tito jedinci měli možnost volby a měli dostatek informací, které jim pomohou se rozhodnout pro jednu z existujících alternativ.

3 Metodologie výzkumu

Třetí kapitolou začíná praktická část diplomové práce. Nejdříve je v kapitole popsán empirický výzkum a jeho cíle. Dále se část kapitoly soustředí na stanovení výzkumného vzorku a na vymezení konkrétní metody sběru výzkumných dat. Poslední část z kapitoly je věnována způsobu sběru výzkumných dat.

Empirický výzkum pracuje se specifickými daty o jevech a postupech sociální skutečnosti. Pracuje s informacemi, které jsou získávány na základě určitých metod výzkumu a metod sběru dat. Je formou induktivní cesty poznání a opírá se o zkušenosti (Linderová a kol., 2016). Tato část diplomové práce analyzuje praktické zkušenosti rodičů a neziskových organizací pečujících o jedince s Downovým syndromem s jejich pracovním a sociálním začleněním do společnosti. Na základě této analýzy diplomová práce zjišťuje, jak je možné zefektivnit uplatnění jedinců s tímto druhem zdravotního postižení na trhu práce.

Hlavní výzkumná otázka zní:

- Jak je možné zlepšit uplatnění lidí s Downovým syndromem na trhu práce?

V průběhu výzkumu byly stanoveny ještě další **dílčí výzkumné otázky**, které jsou formulovány následovně:

- 1) Co je hlavním předpokladem pro uplatnění lidí s Downovým syndromem na trhu práce?
- 2) Proč je pro jedince s Downovým syndromem práce důležitá?
- 3) Co vše musí rodiče řešit v průběhu hledání zaměstnání svých dětí?
- 4) Jaké zaměstnání mají jedinci zahrnutí ve výzkumu?
- 5) Jak pomáhají neziskové organizace s pracovním začleňováním lidí s Downovým syndromem?

3.1 Výzkumný vzorek

Do výzkumného vzorku byli zahrnuti rodiče jedinců s Downovým syndromem a dále neziskové organizace, které o tyto jedince jakýmkoliv způsobem pečují. Výzkumný vzorek čítal šest rodičů, konkrétně matek. Všichni z oslovených rodičů mají dceru nebo syna s Downovým syndromem starší 18 let, což je předpokladem možnosti jejich zaměstnání. Výzkumný vzorek obsahoval také čtyři neziskové

organizace, které podporují nejen výše zmíněné jedince, ale i další osoby se zdravotním znevýhodněním. Rodiče byli vybráni na základě osobních kontaktů prostřednictvím organizace Společnost rodičů a přátel dětí s Downovým syndromem, z.s. Neziskové organizace byly vybrány náhodně. Osloveny byly ty, které vyjádřily ochotu spolupráce.

3.2 Metoda sběru dat

Záměrem praktické části diplomové práce je analyzovat zkušenosti rodičů a neziskových organizací s pracovní a sociální integrací jedinců s Downovým syndromem do společnosti. Vzhledem k malému počtu respondentů byla jako výchozí zvolena kvalitativní výzkumná metodologie. Díky kvalitativnímu výzkumu je možné získat od oslovených respondentů hlubší a detailnější informace o zkoumané problematice. Sběr dat byl uskutečněn prostřednictvím polostrukturovaných hloubkových rozhovorů. Tento typ rozhovoru představuje nestandardizované dotazování. Tazatel se na základě vývoje rozhovoru může od předem strukturovaných otevřených otázek odchýlit a rozšířit spektrum získaných informací (Linderová a kol., 2016).

Součástí rozhovorů byla vždy předem připravená struktura okruhů a s nimi souvisejících otevřených otázek. Struktura otázek rozhovorů pro rodiče jedinců s Downovým syndromem se skládala ze tří částí: úvod, Downův syndrom a zaměstnávání jedinců s Downovým syndromem (viz příloha č. 1). První část úvod zahrnovala 4 otevřené otázky, které zjišťovaly, zda respondent má syna či dceru s Downovým syndromem, kolik let mu/jí je, jaký má stupeň mentálního postižení a zda má nějaké zdravotní problémy, které by ho omezovali například při výkonu práce. Druhá část rozhovoru obsahovala 8 otevřených otázek, které pokrývaly problematiku Downova syndromu. Jednotlivé otázky se věnovaly kladným stránkám lidí s Downovým syndromem, jejich výchově, vzdělávání, předsudkům okolí, spolupráci s neziskovými organizacemi a doporučeními pro další rodiče s dětmi s Downovým syndromem. Poslední část rozhovoru pokrývala zaměstnávání jedinců s Downovým syndromem a byla složena ze 13 otevřených otázek. Jednotlivé otázky především zjišťovaly, kde v současné době pracují děti dotazovaných respondentů, jak dlouho na dané pracovní pozici pracují, na jaký úvazek, zda potřebují při práci pomoc asistenta, jaké jsou jejich pocity z práce a co

jim, popřípadě práce dala, jak je přijmul pracovní kolektiv, jak respondenti hledají zaměstnání pro své děti a co by vzkázali budoucím zaměstnavatelům.

Struktura otázek rozhovorů pro neziskové organizace byla kratší a obsahovala pouze 7 otevřených otázek (viz příloha č. 2). Otázky se týkaly základního poslání neziskových organizací, integrace a zaměstnávání osob se zdravotním znevýhodněním, české legislativy upravující zaměstnávání lidí se zdravotním postižením a prostředky financování aktivit neziskových organizací.

3.3 Sběr výzkumných dat

Samotný terénní sběr dat byl uskutečněn v průběhu několika měsíců. Kontakty na respondenty byly získány na základě spolupráce s nejmenovanou neziskovou organizací. Respondenti byli nejprve osloveni telefonicky a poté následovaly individuálně domluvené osobní schůzky. Domluvené schůzky probíhaly na různých místech například v kavárnách, kancelářích či v přirozeném prostředí domova respondentů. Celý výzkum byl zcela anonymní, z důvodu ochrany osobních údajů. Všichni respondenti byli před uskutečněním rozhovoru s touto skutečností obeznámeni. Rozhovory byly na základě svolení respondentů nahrávány na audiovizuální zařízení. Pro udržení rozhovorů ve věcné rovině byla použita již zmíněná předem připravená struktura otázek. Struktura otázek byla pouze orientační. V případě, že respondent některé z otázek neporozuměl, byla formulována jinak. První rozhovor byl brán jako zkouškový a ověřoval správnost formulací otázek zahrnutých do struktury. Po tomto rozhovoru bylo zjištěno, že některé otázky byly nevhodně formulovány a pro respondentku bylo obtížné je správně pochopit. Proto byla struktura otázek pro další rozhovory lehce pozměněna. K dalším nedorozuměním poté již nedocházelo. Rozhovory probíhaly formou plynulého povídání. Získaná data byla z nahrávek přepsaná do programu Microsoft Word a následně analyzována. Analýza dat je popsána v další kapitole.

4 Analýza výzkumných dat

V této kapitole jsou interpretována data získaná pomocí polostrukturovaných rozhovorů. Analýza dat je rozdělena do dvou částí. Nejprve jsou zpracovány informace opatřené z rozhovorů s rodiči jedinců s Downovým syndromem a poté jsou analyzována data z rozhovorů s kompetentními pracovníky z neziskových organizací. Některé choulostivé informace získané z rozhovorů byly z analýzy dat vynechány a do této diplomové práce tak nebudou zařazeny.

4.1 Analýza rozhovorů s rodiči dětí s Downovým syndromem

Odpovědi respondentek, matek dětí s Downovým syndromem, jsou seřazeny na základě připravené struktury otázek, která sloužila jako podklad při sběru dat. Analýza rozhovorů je rozdělena do tří částí.

Z **úvodních informací** vyplynulo, že ze šesti matek dětí s Downovým syndromem, které se zúčastnily rozhovorů, mají dvě z nich syna a čtyři matky mají dcery s tímto syndromem. Věk dětí respondentů se pohybuje v rozmezí od 21 let do 42 let. Všichni z těchto jedinců jsou tak ve věku, kdy mohou ze zákona pracovat. Z jedinců s Downovým syndromem zahrnutých v tomto výzkumu mají čtyři lehký stupeň mentálního postižení a dva středně těžký stupeň mentálního postižení. Jedna matka uvedla, že její syn není schopný pracovat, pouze rozvíjí své pracovní schopnosti v týdenním stacionáři. Matky v rozhovorech uváděly jako nejčastější zdravotní problémy svých dětí špatný zrak, sluch, ledvinové kameny, skoliózu páteře, únavu a problémy se štítnou žlázou. Jedna matka dále uvedla, že její syn má ještě částečně přidružený autismus. Kvůli skolióze páteře jedna z matek uvedla, že její dcera nemůže nosit těžké věci, ale, že se to po ní ani nikde nechce.

Druhá část rozhovorů se soustředila na problematiku Downova syndromu.

Analyzuje zejména zkušenosti rodičů s výchovou a vzděláváním jejich dětí. Pro lepší přehlednost dat jsou v této části uvedeny jednotlivé otázky a k nim jsou vždy přiřazeny (a v případě sémantické podobnosti sjednoceny) odpovědi jednotlivých respondentek.

Otázka č. 1 Jak vnímáte Downův syndrom?

„Byl to šok, vůbec jsem nevěděla o co se jedná, neuměla jsem si pod tím nic představit. Doporučili mi ať ji dám do ústavu, že se neví, jestli mě někdy pozná, zda bude mluvit atd. To jsou úplné nesmysly. Všichni umí mluvit, všichni vědí, kdo je kdo, dá s nimi pracovat. Já jsem se svou dcerou pracovala hodně“.

Některé matky vnímají Downův syndrom jako typ mentálního postižení. Je to syndrom nejrůznějších omezení, ale i obohacení. Další matka uvedla, že ho vnímá jako pomalejší tempo myšlení i pohybového vývoje a že tito lidé mají nadprůměrné chování v oblasti emocionální a sociální. Z další odpovědi vyplynulo, že se jim říká „downíci“ a že je mezi nimi veliký rozdíl. Někteří mají IQ 20 někteří mají IQ 80, škála rozpětí tohoto handicapu je velká. Nelze ho zobecňovat, každý případ je specifický.

Další z oslovených matek, která mimo jiné dělá poradkyni o Downově syndromu po České republice, uvedla, že to vnímá pořád stejně, ale že se změnil trošku náhled společnosti na Downův syndrom. Lidé s tímto syndromem se postupně zapojují do života a mají možnost pracovat na místech, které by si dříve neuměli představit. Zvyšuje se snaha poučit i lékařskou veřejnost, že jsou to lidé, že jsou vzdělavatelni, že nepatří jen do ústavů, že záleží na výchově v rodině a na výchově a práci s těmito dětmi již od narození. Nicméně také dodala, že se jedná o celoživotní zátěž, a ne všichni to zvládají.

Otázka č. 2 Je něco, co byste ohodnotila/vyzdvihla jako kladnou stránku na Vašem synovi/Vaší dceři?

Na tuto otázku se vyskytly různorodé odpovědi například: *„náš syn velmi rád pomáhá; dcera je velmi snaživá v kladném smyslu toho slova; naše dcera je sluníčko, vždy je pozitivně naladěna, vše vykonává s velkým nadšením; dcera je velmi šikovná, všechno zvládne, umí psát i počítat, nemá žádné záporné povahové rysy; dcera je šikovná, zvládá městskou dopravu (několikrát přestupuje), bydlí sama v chráněném bydlení“.*

Dvě matky odpověděly velmi kompletně: *„Ona neumí přemýšlet, že by někomu ublížila, že by se někdy pomstila nebo že by někomu něco špatného udělala, ona neumí vůbec takhle myslet. Jenom pozitivně a každému spíš jen to dobré. Je taková strašně zranitelná. Žije sama, má svůj byt a stará se o celý ten byt, takže“*

zvládne úplně všechno, umí si uklidit, uvařit, vyprat, nakoupit, prostě je šikovná. Hospodaří s penězi, má svůj účet, svou kartu. Dojíždí do Prahy do práce každý den. Má spoustu aktivit, které si plní“.

„Naše dcera asi v 10 letech začala psát knihy. Byla oceněna cenou vládního výboru za literaturu. Ona napsala tři knihy a spoustu povídek. Nikdy jí to nikdo neopravoval, ona píše naprosto bez chyby. To je zásluha mojí matky, která se s ní učila, která na to měla v rodině čas“.

Otázka č. 3 Co vše jste museli řešit při výchově Vašeho syna/Vaší dcery?

Jedna matka v reakci na tuto otázku odpověděla, že v rodině museli řešit stejné věci jako u zdravých sourozenců, jen vše potřebovalo více času. Další dotazovaná matka uvedla, že výchova jejich dcery musela být černo bílá tzn. důsledná. A že to vše se učili v Klubu dětí s Downovým syndromem v Praze, kam s dcerou asi od tří let dojížděli. Jejich dcera byla velmi zvědavá, a to jim asi hodně pomohlo v její výchově. Do ničeho jí nemuseli nutit. Odpověď další respondenty popisuje, že problémy mají stále a je jich mnoho. Počínaje brýlemi, které jejich syn nechtěl nosit a bylo velmi náročné ho to naučit. Jejich syn je tvrdohlavý, rád na sebe upozorňuje a občas zlobí ostatní. Dle jejích slov se člověk musí strašně snažit, aby ho zaujal a donutil ho něco dělat. Vyzdvihla také fakt, že jsou tyto děti hodně muzikální a dá se s nimi pracovat přes muziku a že je velmi důležité se s nimi věnovat logopedii již od miminka. Na syna hodně mluvili a zpívali mu.

Další z matek k této otázce dodala, že všechno bylo mnohem náročnější. Každá věc, kterou se její dcera učila, se musela dlouho trénovat a mockrát opakovat, třeba stokrát. Dle její výpovědi, bylo náročné na všechno vymýšlet nějaké speciální pomůcky. Představovalo to opravdu hrozně moc práce. Ovlivnilo to celou jejich rodinu. Z výpovědi další respondentky vyplývá, že velký rozdíl mezi výchovou nedělala. Od narození se muselo s její dcerou cvičit. Jejich dcera měla péči už od začátku, již od několika týdnů, co si ji přinesli z porodnice domů. Po nocích k ní vstávala a cvičila s ní. Otázku uzavřela větou: *„A s tím rozvojem motoriky se tak nějak asi rozvíjelo všechno“.* Poslední z dotazovaných matek odpověděla velmi stručně s tím, že si nemyslí, že by řešili něco zásadního.

Otázka č. 4 Co vše jste museli řešit v průběhu školního vzdělávání Vašeho syna/Vaší dcery?

Reakce na tuto otázku byly opět velmi rozdílné. První z dotazovaných matek odpověděla, že si museli trvat na tom, že chtějí syna vzdělávat se zdravými dětmi. Podobnou odpověď podala i další matka, podle které, museli neustále lidi přemlouvat, že integrace a vzdělávání jejich dcery je možné. Výpověď další z respondentek uvádí, že problémem bylo najít základní školu v místě bydliště. Ale díky vedení, učitelům a asistentům hodnotí vzdělávání na základní škole velmi kladně. Další z respondentek se v průběhu vzdělávání svého syna setkala s tím, že mnohdy dostával špatné známky, ale ne proto, že by to neuměl, ale proto, že trucoval a nechtěl odpovídat. Dále dodává, že ve škole byla nutnost obejít nejen synovu třídu ale i ostatní třídy a učitelé a vysvětlit jim danou situaci a v čem konkrétně má její syn problémy. Klíčové podle ní také je, sdělit to ostatním dětem ve třídě přiměřeně k jejich věku. Učitelé podle ní byli zdrženliví a spolužáci úžasní, snažili se jim pomáhat.

Další matka, jejíž dceři je 42 let, uvedla, že měli problém, aby ji vzali do zvláštní školy. Tehdy lidi s Downovým syndromem mohli jít pouze do pomocné školy. Nakonec její dceru jako první integrovali do školky a potom i do zvláštní školy. Dcera tam neměla žádné problémy se šikanou a podobně. Na závěr této otázky respondentka uvedla: *„Já zastávám integraci tříd do škol, jednotné školství, to ano. Ale je jen výjimečná učitelka, která umí to dítě zařadit do běžné třídy mezi zdravé děti. Je to otázka pedagogů, museli by mít k tomu handicapu vztah, a museli by být k tomu kvalifikováni. Je to o přístupu lidí“*. Poslední z respondentek uvedla, že se v průběhu školního vzdělávání setkali se šikanou ve zvláštní škole a potom i na střední škole, když byla její dcera starší. Pokud byla její dcera na základní škole mezi zdravými dětmi, nic takového se nedělo.

Otázka č. 5 Do jakého vzdělávacího zařízení Váš syn/Vaše dcera chodil/la?

V rozhovorech, které byly reakcí na tuto otázku, převažuje skutečnost, že většina dětí dotazovaných matek, byla integrována do běžných mateřských i základních škol s asistentem. Jedna z dotazovaných matek dodává, že využili vstřícnosti vesnické základní školy, kterou jejich dcera navštěvovala 3 roky a pak ji převedli do velké místní základní školy, kterou navštěvovalo asi 700 dětí. Po základní škole

její dcera navštěvovala praktickou školu Waldorfskou na Praze 4. Odpověď další matky zahrnovala fakt, že musela svému synovi dělat ve škole sama asistenta, což bylo velmi náročné. Mělo to své výhody, ale nikomu nedoporučuje dělat svému dítěti asistenta. Její syn studoval první stupeň základní školy do 15 let a pak přešel do speciální školy v Mladé Boleslavi. Dále navštěvoval všeobecnou střední školu s asistentem.

Další z respondentek ve své odpovědi popisovala, jak musela vyřizovat výjimku na ministerstvu školství, aby mohla být její dcera vzdělávána na základních školách. Její dcera chodila 7 let do běžné základní školy a poté 2 nebo 3 roky do zvláštní školy. Další dotázaná matka, jejíž dcera je nejstarší ze všech ostatních dětí zahrnutých v tomto výzkumu, vyprávěla o tom, jak její dceři bylo v 6. třídě zvláštní školy navrhuto, aby přešla do normální třídy základní školy. Dále k této příhodě dodává, že už tenkrát existovala integrace, a ne na její návrh, ale na návrh učitelů. Nicméně ona řekla ne s tím, že nepotřebuje, aby její dcera byla integrovaná, ale aby byla šťastná. Její dcera vystudovala několik středních škol pokaždé s jiným zaměřením například vaření, jazyky, keramiku apod.

Otázka č. 6 Jak na Vaši rodinu a na Vašeho potomka reagovalo a reaguje okolí?

Ze zkušeností matek vyplývá, že se setkaly většinou s pozitivními reakcemi okolí, že okolí reagovalo a reaguje úplně normálně. Jedna z dotazovaných uvedla, že díky povaze její dcery se nikdy nesetkali s negativními reakcemi okolí. Další matka také uvedla, že nemá úplně negativní zkušenost a že nikdy neviděla žádný podstatný problém. Další odpověď uváděla, že neví, co si myslí sousedi nebo tak. Lidi podle ní jsou zase na tolik solidní, že to neřeknou. *„Ať si myslí cokoliv, tak vám to nikdy neřeknou. Lidem je to úplně jedno, nebo si to říkají doma při večeři“.*

Otázka č. 7 Spolupracujete s nějakou neziskovou organizací?

Všechny z dotazovaných matek uvedly, že spolupracují se Společností rodičů a přátel dětí s Downovým syndromem v Praze a se společností Rytmus – od klienta k občanovi. Jedna z respondentek uvedla, že spolupracuje se Společností rodičů a přátel dětí s Downovým syndromem dlouhodobě již od roku 1998. Společnost jim hodně pomohla, konkrétně podpůrnými terapiemi. Mezi další společnosti, se kterými některé respondentky spolupracují patří: Pramen, z. s.; Spolurádi, o. s. a Šuple, z. ú.

Otázka č. 8 Co byste doporučili dalším rodičům s dětmi s Downovým syndromem?

Některé z respondentek na základě svých zkušeností doporučily dalším rodičům s dětmi s Downovým syndromem především hodně trpělivosti a klidu. Další z matek v odpovědích doporučily, vydržet a být ve styku s ostatními rodiči a dětmi s Downovým syndromem a snažit se najít pro své dítě vzdělávací zařízení, kde mu bude dobře. Dalším z doporučení bylo, nezapínat svým dětem televizi a věnovat se jim od rána do večera. Co nejvíce s nimi komunikovat, neustále podněcovat jejich smysli a mentální rozvoj a nacházet jim nové podněty pro zmíněný rozvoj. Od malička s nimi cvičit apod.

Jedna z maminek také zdůraznila skutečnost, že dnešní rodiče nejsou ochotni se svým dětem obětovat a být s nimi například doma. Mezi další doporučení respondentek patří sdělení, aby rodiče netlačili až tak moc na to, aby se jejich děti co nejvíce naučily, aby co nejvíce zvládly a aby se vyrovnaly těm zdravým dětem. Může se totiž stát, že se dostanou na hranici, kdy jsou velmi šikovní, mnoho toho zvládnou a nezapadnou ani mezi postižené, ale ani mezi zdravé jedince a zůstanou sami ve vzduchoprázdnu někde uprostřed. Další z dotázaných respondentek by doporučila rozsáhlou péči již od malička. V případě sourozenců doporučuje mít alespoň tři děti, aby i ten sourozenec měl k sobě někoho, nějakého parťáka. Dále tvrdí, že je potřeba neustále doplňovat vzdělání dětí s Downovým syndromem. Například jim dát či poslat každý den pár otázek na vyplnění atd. Svou odpověď v závěru doplňuje o fakt, že minimum mladých rodičů v dnešní době chodí na osobní schůzky. Mají za to, že si potřebné informace najdou na internetu, ale to není pravda. Osobní kontakt vždycky byl, je a bude to nejlepší.

Poslední třetí část rozhovorů byla zaměřena na problematiku zaměstnávání lidí s Downovým syndromem. Analyzuje zkušenosti rodičů s uplatněním jejich dětí na trhu práce. Opět jsou zde uvedeny jednotlivé otázky a k nim přiřazeny a v případě podobnosti sjednoceny odpovědi jednotlivých respondentů. Odpovědi na otázku číslo 1 a otázku číslo 2 byly v rámci analýzy dat sjednoceny.

Otázka č. 1 Kde v současné době Váš syn/ Vaše dcera pracuje? + Otázka č. 2 Jak dlouho na daném místě pracuje?

Syn jedné z respondentek pracuje v pekařství již 3 roky. Dcera další z dotazovaných respondentek pracuje druhý měsíc jako uklízečka v jedné malé

firmě. Další z matek uvedla, že její dcera pracuje jednou týdně v chráněné dílně Lemniskáta – Život bez bariér, o.p.s., kde ručně vyrábí sešity. Dále dvakrát týdně pracuje v domácím hospici v Čerčanech – TŘI, o.p.s. V chráněné dílně pracuje její dcera čtvrtým rokem a v domácím hospici pracuje prvním rokem. Další z dotazovaných odpověděla, že její dcera pracuje v KFC již 7 let.

Dcera další z respondentek pracuje ve školce, kde je zaměstnaná po dobu 5 let. Je to již její druhá školka, kde pracuje. A dokonce tahle školka byla oceněná jako nejlepší školka se zařazením handicapovaného pracovníka. Pomáhá tam v kuchyňce nebo s dětmi, oficiálně je to pomocnice v kuchyni, ale když je hotová, tak si hraje s dětmi anebo pomáhá na zahradě. Dříve pracovala také ve školícím centru ve Vesmírně, kde začínala u mytí podlah, záchodů až se dostala do prvního patra, kde byla kavárna a stala se servírkou. Když jí skončil tento program, který byl na 2 nebo 3 roky, začali s hledáním nového zaměstnání. Pouze jedna z dotazovaných matek uvedla, že její syn nepracuje. Dále upřesnila, že on není typ, který by byl schopný někde pracovat. Těžko si dokáže najít nějakou činnost, u které by vydržel. Nicméně již 3 roky dochází do týdenního stacionáře, kde rozvíjí své schopnosti a dovednosti.

Otázka č. 3 Pracuje Vaše dítě na částečný nebo na plný úvazek?

Na tuto otázku se odpovědi respondentek téměř shodovaly. Většina z dotazovaných až na jednu respondentu uvedla, že jejich děti pracují pouze na částečný úvazek, a to většinou po dobu 4 hodin denně. Dcera jedné z respondentek pracující ve školce, má se zaměstnavatelem uzavřenou smlouvu na dobu neurčitou, což její matka považuje za velký úspěch.

Otázka č. 4 Potřebuje Váš syn/Vaše dcera v práci pomoc asistenta?

Respondentka jejíž syn pracuje v pekařství uvedla, že potřebuje v práci pomoc asistenta. Nicméně danou odpověď již dále více nerozvedla. Další z matek odpověděla, že její dcera potřebuje pomoc asistenta jen částečně. V chráněné dílně má asistentku, která jí pomáhá s cestou do Prahy a domů. Její dcera už umí dojet sama vlakem domů, ale asistentka jí posadí v Praze do vlaku. Do hospice do Čerčan již zvládá jezdit sama. Koupí si sama jízdenku a vyhledá nástupiště, ze kterého jí jede vlak. Matka, jejíž dcera pracuje v KFC, popsala, že její dcera měla v práci od začátku taky asistenta. Ale asi jen 14 dní, než se zapracovala. Poté už

pracovala samostatně. Uklízí tam tácky, třídí odpad, uklízí šatny, skládá krabičky a dělá další podobné věci. Poslední z dotázaných shrnula, že její dcera ve školce potřebovala asistenci jen na začátku, aby jí ukázala, co bude dělat, jak se pracuje s myčkou atd. Momentálně je v práci už samostatná. Jedna z respondentek k této otázce ještě zmínila, že nejsou lidi, kteří by měli odpovídající kvalifikaci, k tomu, aby mohli pracovat s lidmi s Downovým syndromem. Lidi, kteří by například sepsali, v čem ten klient má nedostatky, kterým je potřeba se následně věnovat.

Otázka č. 5 Jaké jsou jeho/její pocity z práce?

Odpovědi na tuto otázku se opět ve velké míře podobaly. Jedna z matek uvedla, že její syn je v práci spokojený. Další odpověď zněla obdobně: „*Vypadá spokojená a cítí se potřebná*“. Další z respondentek zmiňovala pocity její dcery z práce jako velmi kladné. Její dcera mluví o tom, že byla v práci v hospici užitečná. Sama matka dodává, že vidí, jak ta práce její dceru těší. Další dvě respondentky popsaly, že jejich dcery práce baví. Matka, jejíž dcera pracuje v KFC, doplňuje ještě informaci, že se její dceři v práci neustále střídá kolektiv spolupracovníků. Vždy tam jsou po určitou dobu a pak už tam zase nechodí. Ona je tam vlastně služebně nejstarší. Nikdo jiný tam nepracuje takovou dobu jako ona.

Otázka č. 6 Co pozitivního mu/ji práce dala?

Z odpovědí některých matek vyplývá, že jejich dětem práce dala především více samostatnosti a denní program s finančním ohodnocením. Jedna z respondentek odpověděla, že se její dcera díky práci naučila samostatnosti v cestování, komunikovat s lidmi, soustředit se na přesnou práci v dílně a že se jí zvýšilo sebevědomí. Další matka reagovala na tuto otázku odpovědí, že jde o pochopení toho, že i takový člověk potřebuje pracovat, že nemůže být celý den doma. Protože, když nemůže pracovat, tak se nemůže tolik rozvíjet. Dále vyzdvihla, že práce je pro její dceru důležitá. Na druhou stranu zmínila, že její dcera je extrémně pomalá, co se týká ve srovnání s ostatními lidmi, patří k těm úplně nejpomalejším. Dle slov matky si ovšem dává na věcech záležet. Na závěr tato respondentka dodala, že nejdůležitější na tom všem je, že žije běžný život jako žijí ostatní lidi.

Otázka č. 7 Jak ho/ji přijmul pracovní kolektiv?

Dvě z dotazovaných respondentek na tuto otázku odpověděly, že jejich dítě pracovní kolektiv přijmul dobře. I další matka k této otázce uvedla, že v obou

zařízeních její dceru přijmul pracovní kolektiv kladně a že je tam oblíbená. Matka, jejíž dcera pracuje ve školce, shrnula, že její dcera má v práci krásný kolektiv, že ji přijmuli bez problému ba právě naopak. Také sama matka má krásný vztah s pracovním kolektivem její dcery. Když se vyskytne nějaký problém týkající se její dcery ihned jí volají. Respondentka danou skutečnost označila jako super spolupráci. Pouze jedna z dotázaných matek se svěřila, že momentálně má její dcera v práci problém s jednou kolegyní. Matka uvedla, že daná kolegyně má na její dceru nehezké narážky. Její dcera tam zažila i ze strany vedoucí ne úplně dobré chování.

Otázka č. 8 Jak si Váš syn/Vaše dcera představuje svou další kariéru? Jaké jsou jeho/její sny?

Některé z respondentek si myslí, že teď jsou jejich děti spokojené a moc neplánují. Jedna matka dále pověděla, že si její dcera prožila do teď úžasný, takový kvalitní a aktivní život. Svou budoucí kariéru si nijak nepředstavuje, je v práci spokojená a zůstane tam. Syn další z respondentek touží po práci v divadle.

Podle další matky nemá její syn žádné osobní ambice. Má rád kino, divadlo, koncerty, ale věci, o kterých si myslíme, že jsou důležité pro něho důležité nejsou. Názor další z oslovených matek je obdobný, dle získané odpovědi nemá její dcera žádné takové cíle. Není si jistá, zda má její dcera nějaké sny, spíše tak žije v té přítomnosti. Co je dneska a co je teď. Nemá žádné přání, nic nepotřebuje, je spokojená s tím, co má. Nemá žádné potřeby. Má hodně koníčků, cvičí taekwondo, lyžuje, plave, tančí, jezdí na kole, s matkou jezdí také na vodu. Úplně sama od sebe by tyto věci dělat nešla, spíše když ji do toho někdo vytáhne. Dále se respondentka svěřila, že pro svou dceru momentálně hledá nové zaměstnání. Důvodem je skutečnost, že na daném místě pracuje již 7 let a že ji zatěžuje dojíždění do Prahy. Je to pro ni ztráta v podstatě 3 hodin za den. V jejím čase je to příliš mnoho. Dcera potřebuje mnohem víc času na všechno. Ta práce ji navíc podle matky již nikam neposouvá a nemůže ji nic nového dát. Byly se podívat po práci v místě bydliště. Je tam firma, která má sociální program na zaměstnávání lidí s handicapem. Ihned jim tam říkali, že to s její dcerou zkusí. Na poprvé když tam několikrát její dcera půjde musí mít s sebou nějakého asistenta, aby na ní dohlížel. Ostatní zaměstnanci na to nemají čas. Největší problém pro dceru

představuje změna - i když je třeba k lepšímu, tak ji nechce, protože se jedná o něco nač není zvyklá.

Otázka č. 9 Jako rodič preferujete spíše zaměstnání Vašeho syna/Vaší dcery v chráněné pracovní dílně nebo zaměstnání v běžném pracovním kolektivu tzv. podporované zaměstnání?

Podle odpovědí některých respondentek záleží vždy na přístupu lidí. Názor jedné z matek je takový že, nepreferuje žádnou možnost, ale preferuje lidský faktor. Další z respondentek preferuje v první řadě hlavně spokojené dítě. A až pak kvalitní podporované zaměstnávání. Jiná z dotázaných uvedla, že po svých zkušenostech preferuje dílnu chráněnou, ale vždy podle ní záleží na lidech. Podle další matky záleží na stupni postižení a na tom, jak jsou tito jedinci adaptabilní.

Jedna z dotazovaných matek dále odpověděla, že její dcera nepracovala v žádných chráněných dílnách. Spíše si myslí, že je lepší když je její dcera v běžném kolektivu. Nebyla by ani proti chráněné dílně. Ale spíše si myslí, že v té práci by měla být její dcera integrovaná mezi zdravými lidmi. A volný čas, bydlení nebo život by mohla mít se sobě podobnými, aby se mohli bavit na té své úrovni.

Otázka č. 10 Co nebo kdo Vám pomohl při hledání zaměstnání pro Vašeho syna/Vaší dceru?

Všechny z respondentek využívají při hledání zaměstnání pro jejich potomky společnost Rytmus – od klienta k občanovi. Jedna z respondentek dále dodala, že jí při hledání pomáhá také manžel. Jiná z matek upřesnila, že práci v KFC jim pomohla najít společnost Rytmus, ale další si již respondentka našla sama s pomocí obecního úřadu, kde ji poradili, že v dané firmě zaměstnávají lidi se zdravotním postižením. I další z dotazovaných sdělila, že si našli zaměstnání sami přes známé a podobně. Agentura Rytmus jim pomohla pouze s asistencí pro jejich dceru ze začátku. Setkali se i s tím, že jim agentura nenašla žádné vhodné místo, protože je to velmi problematické.

Otázka č. 11 Na jaké nesnáze při hledání zaměstnání jste převážně naráželi?

Na tuto otázku byly odpovědi v celku stručné. Jedna z respondentek popsala jako nesnázi při hledání zaměstnání ranní vstávání. Další matka na tuto otázku odpověděla, že zaměstnavatelé chtěli často využít dotace. Bez zájmu o zaměstnávání lidí s Downovým syndromem. Zbýlé z dotazovaných matek pouze

zmínily, že se s žádnými nesnázemi nesetkaly, že vše za ně vyřizuje spolupracující nezisková organizace či agentura.

Otázka č. 12 Jakým způsobem hledáte volná pracovní místa pro Vašeho syna/Vaši dceru?

Některé z respondentek hledají volná pracovní místa pro své děti přes společnost Rytmus – od klienta k občanovi. Některé z matek se ptají a dívají se například na internetových stránkách apod. Jiná z matek uvedla, že se jim podařilo najít zaměstnání přes známé anebo s pomocí agentury. Jedna z respondentek doposud nehledala nic. S první prací jim pomohl Rytmus, kde byla její dcera v tranzitním programu. Tam si vyzkoušela asi 7 různých prací odlišného druhu, aby si mohla představit, co která práce obnáší. Teprve na základě zkušenosti se mohla rozhodnout, co by chtěla dělat a ona si vybrala KFC.

Otázka č. 13 Co byste vzkázali budoucím zaměstnavatelům lidí s Downovým syndromem?

Budoucím zaměstnavatelům by jedna z respondentek vzkázala, aby měli otevřené srdce, protože lidé s Downovým syndromem jejich pracoviště obohatí pozitivní energií. Dalším vzkazem zaměstnavatelům je vydržet a ať se tyto lidi nebojí zaměstnat. S rozmyslem a s ohledem na jejich specifické potřeby. Další z respondentek by vzkázala, aby se zamysleli nad tím, jakou jednoduchou činnost je možné v jejich firmě vykonávat s člověkem s handicapem. Protože si myslí, že v každé firmě se dá ta práce najít. Dále by vzkázala, aby se zaměstnavatelé informovali o tom, že mohou využít asistenta z neziskových organizací podporujících lidi se zdravotním postižením. Je to problém nevědomosti toho, že je možné, aby tam s ním někdo docházel, kdo ho tu jejich práci naučí. Zdravému se to potom vysvětlí a on to vysvětlí člověku se zdravotním postižením. Další z dotázaných matek by doporučila trpělivost a nebát se toho. Neznamená to nic strašného, jsou to lidi mezi námi a musíme se naučit s nimi žít. Firmy s tím nemají zkušenosti a je hrozně uspěchaná doba. Nemají pracovníka, který by se jim věnoval a měl na to čas se jim věnovat, vzhledem k tomu, že jsou pomalejší. Myslí si, že tohle bude vždycky problém. Byla na světovém kongresu v Berlíně a všechny státy si tam stěžovaly na integraci a na inkluzi. Není to a nikdy to nebude. Oni ty lidi integrovat budou, to je jasné. Začleňování do školy to už dělají, to

znamená, že vás vezmou jako sobě rovného. Ale na druhou stranu vždycky se bude muset ta společnost o ty lidi nějak postarat. Nebude to, aby byly úplně sobě rovní. Na závěr jedna z dotazovaných dodala, že mentálního postižení se každý bojí. Než začala s takovými lidmi pracovat, tak se jich taky bála. Ale ve skutečnosti jsou v naprosté většině velmi mírumilovní a neublíží.

4. 2 Analýza rozhovorů s neziskovými organizacemi

V této kapitole jsou postupně analyzovány jednotlivé rozhovory se zodpovědnými pracovníky daných neziskových organizací. Rozhovory s kompetentními pracovníky neziskových organizací obsahovaly 7 otevřených otázek. Pro přesnější a lepší přehlednost dat jsou zde postupně uvedeny jednotlivé otázky a k nim přesně přiřazeny odpovědi jednotlivých respondentů.

Otázka č. 1 Co je hlavním posláním Vaší neziskové organizace?

Respondent č. 1

Pomáháme lidem z cílové skupiny dosáhnout co největší míry soběstačnosti a nezávislosti. Žít v jejich přirozeném prostředí a získat dobré předpoklady ke společenskému a pracovnímu uplatnění. Cílovou skupinou jsou osoby se zdravotním nebo sociálním handicapem.

Respondent č. 2

Naším posláním je začleňovat osoby s různorodým zdravotním a sociálním znevýhodněním do společnosti, na otevřený trh práce a také umožnit žít život „normálně“ jako lidé bez znevýhodnění.

Respondent č. 3

Jsme příspěvkovou organizací Středočeského kraje a našim posláním je poskytování sociálních služeb lidem s mentálním a kombinovaným postižením. V současné době poskytujeme čtyři sociální služby – denní stacionář, týdenní stacionář, chráněné bydlení a odlehčovací služby, v polovině roku 2019 otevřeme novou pobytovou službu, a to domov pro osoby se zdravotním postižením.

Respondent č. 4

Posláním společnosti je usilovat o začlenění lidí se znevýhodněním zejména v důsledku zdravotního postižení do společnosti, o dosažení maximální možné

míry jejich soběstačnosti a o to, aby kvalita jejich života odpovídala kvalitě života lidí bez tohoto znevýhodnění.

Otázka č. 2 Jakým způsobem se snažíte podpořit inkluzi osob se zdravotním postižením?

Respondent č. 1

Poskytujeme sociální služby pro lidi se zdravotním a sociálním handicapem (sociální rehabilitace – zaměřena na podporu klientů v pracovním uplatnění a osobní asistence – péče o osoby se zdravotním postižením a seniory v jejich přirozeném prostředí). Dále také zaměstnáváme nad 50% lidí se zdravotním postižením na různých pozicích.

Respondent č. 2

Naše organizace jde svou filozofií naproti inkluzi – viz předchozí odpověď.

Respondent č. 3

Naší první službou byl denní stacionář a dosud jej navštěvuje většina našich klientů – umožňuje jim žít v rodině, v přirozeném prostředí. Naše zařízení je umístěno v centru města, takže s klienty nejsme nikde izolovaní, pohybujeme se mezi lidmi, využíváme nabídky kulturních či jiných, které jsou ve městě k dispozici pro všechny občany. Naše klienty podporujeme v začleňování do společnosti, ať už v rámci chráněného bydlení (několik bytů máme v běžné zástavbě) nebo se je snažíme podpořit při jejich zaměstnávání.

Respondent č. 4

Inkluzi osob se zdravotním postižením podporujeme prostřednictvím našich sociálních služeb. Naším klientům poskytujeme následující služby: Podporované zaměstnání, Podpora samostatnosti, Osobní asistence, Dobrovolnický program, Vzdělávací program. Dále je podporujeme doplňkovou hospodářskou činností vedoucí k získání finančních prostředků na hlavní činnost společnosti.

Otázka č. 3 Jakým způsobem pomáháte lidem se zdravotním postižením najít a získat zaměstnání?

Respondent č. 1

V rámci sociální služby Sociální rehabilitace. Poskytováním přípravy k práci v rámci Pracovní rehabilitace ve spolupráci s Úřadem práce. Vytváření pracovních pozic pro osoby se zdravotním postižením.

Respondent č. 2

Především rozvíjíme schopnosti nebo učíme nové dovednosti, které souvisí se získáním a udržením zaměstnání. Poté poskytujeme individuální podporu – doprovody na pohovor, kde můžeme zasahovat nebo jsme pasivní. Pomáháme i se samotným hledáním práce – někdy můžeme pomoci kontaktem na zaměstnavatele, se kterým spolupracujeme. Především si zakládáme na poskytování služby „na míru“, každá spolupráce s různým typem uživatele může tedy vypadat jinak dle jeho potřeb.

Respondent č. 3

Spolupracujeme s chráněnými dílnami, aktivně pro naše klienty vyhledáváme možné pracovní uplatnění, podporujeme je v tom, aby si získané místo udrželi.

Respondent č. 4

Zvyšujeme jejich dovednosti tak, aby zvládli pracovní pohovor, oslovení zaměstnavatele a poskytujeme pracovní asistence přímo na pracovišti.

Otázka č. 4 Je zaměstnávání lidí se zdravotním postižením pro zaměstnavatele ekonomicky výhodné nebo je to jen otázka humanity?

Respondent č. 1

Zaměstnávat osoby se zdravotním postižením znamená mít v týmu velmi prosociální pracovitě lidi, kteří se o kolegy s handicapem starají a kteří ve své práci vidí jiný motiv než finanční.

Respondent č. 2

Je výhodné, zaměstnáváním osob se zdravotním postižením zaměstnavatel splňuje plnění povinného podílu osob se zdravotním postižením. Pokud

zaměstnavatel zaměstnává osoby se zdravotním postižením, má nárok na slevy na dani.

Respondent č. 3

Pokud to není vyloženě chráněné pracovní místo, na které se vztahují dotace a příspěvky z úřadu práce, převažuje humanita. Před několika lety bylo zrušeno ustanovení, kdy bylo možné poživatelům invalidního důchodu vyplácet polovinu minimální mzdy, navíc minimální mzda neustále roste. Konkrétně pro lidi s mentálním postižením, kteří potřebují při práci, pokud ne neustálé, tak určitě intenzivní vedení a je s nimi tudíž více práce a starostí, atraktivita pro zaměstnavatele klesla. Vesměs jsou schopni vykonávat jen jednoduché nekvalifikované práce, takže má-li si zaměstnavatel vybrat, zda za stejné peníze zaměstná člověka samostatného nebo člověka s mentálním postižením, o něhož se musí neustále někdo starat, z ekonomického hlediska je pak volba jasná.

Respondent č. 4

Každý zaměstnavatel má jiné záměry na zaměstnávání, pro někoho je to ekonomicky výhodné, pro někoho otázka humanity a pro někoho je člověk se znevýhodněním naprosto stejný jako člověk bez znevýhodnění, a proto ho zaměstná. Na tuto otázku nelze jednostranně odpovědět.

Otázka č. 5 Myslíte si, že česká legislativa dostatečně podporuje a upravuje zaměstnávání lidí se zdravotním postižením?

Na tuto otázku respondent č. 1 a respondent č. 4 odpověděli jednoznačně a krátce, že si nemyslí, že česká legislativa dostatečně podporuje a upravuje zaměstnávání lidí se zdravotním postižením. Svou odpověď dále více nespecifikovali.

Respondent č. 2

Myslím že ano, osoby se zdravotním postižením pak dostávají větší šance na otevřeném trhu práce a zaměstnavatelé jsou více motivováni tyto osoby zaměstnávat. My jsme tu pak od toho, abychom dělali prostředníka mezi těmito stranami a zaměstnavateli například dokázali, že i člověk se zdravotním znevýhodněním může zastat velký kus práce – stejně jako člověk bez

znevýhodnění. Osobám bez znevýhodnění pak pomáháme nalézt činnost a pracoviště, kde se mohou pracovně uplatnit a vydělat si peníze.

Respondent č. 3

Viz odpověď na otázku číslo 4. Snad jen dlužno podotknout, že žádný systém není spravedlivý. Výše zmiňovaná polovina minimální mzdy byla diskriminující pro lidi, kteří i přes svůj handicap odváděli naprosto stejnou práci jako jejich zdraví kolegové (jako příklad mě napadá třeba účetní na vozíku).

Otázka č. 6 Z jakých prostředků financujete své aktivity?

Respondent č. 1

Snažíme se najít a udržet zakázky v konkurenčním prostředí, prodávat své výrobky, stále vymýšlet, co by lidi s handicapem mohli a zvládli dělat.

Respondent č. 2

Sponzorují nás městské části, Ministerstvo vnitra a dále pak soukromí sponzoři – je možno vyčíst z výročních zpráv.

Respondent č. 3

Jsme příspěvková organizace Středočeského kraje, tudíž máme příspěvky od zřizovatele, dotace ministerstva práce a sociálních věcí, úhrady od uživatelů, úhrady od zdravotních pojišťoven, příspěvek od města Mladá Boleslav a sponzorské příspěvky.

Respondent č. 4

Ze státních dotací, darů a sponzorů.

Otázka č. 7 Využíváte prostředky z Evropských sociálních fondů?

Respondent č. 1

Možnost známe a nevyužíváme. Plánujeme využít ESF pro výstavbu „tréninkového typu bydlení pro osoby se zdravotním postižením a seniory“.

Respondent č. 2

Služba podporovaného zaměstnávání nevyužívá prostředky z Evropských sociálních fondů.

Respondent č. 3

Zprostředkovaně jako bylo uvedeno již v přecházející odpovědi.

Respondent č. 4

Konkrétně naše služba ne, možnost ale známe.

5 Shrnutí výsledků výzkumu

V této kapitole jsou nejprve popsány odpovědi na jednotlivé výzkumné otázky. Další část kapitoly je věnována diskuzi. V diskuzi jsou porovnány praktické zkušenosti respondentů s teoretickou analýzou současných poznatků o zaměstnávání osob s Downovým syndromem. V poslední části kapitoly jsou navržena opatření zaměřená na zlepšení integrace lidí s Downovým syndromem do pracovního a sociálního života.

5.1 Výsledky výzkumu

Na základě provedené analýzy praktických zkušeností rodičů a pracovníků neziskových organizací pečujících o osoby s Downovým syndromem je možné zodpovědět stanovené výzkumné otázky.

První dílčí výzkumná otázka zněla: **Jaké jsou hlavní předpoklady pro uplatnění lidí s Downovým syndromem na trhu práce?**

Z odpovědí jednotlivých respondentek vyplývá, že jedním z hlavních předpokladů pro uplatnění lidí s uvedeným syndromem na trhu práce je důsledná rodinná výchova. Všechny z oslovených respondentek se shodly, že se svým dítětem musely velmi věnovat již od narození. Musely s nimi cvičit, povídat si s nimi, zpívat jim, chodit s nimi na logopedii a tak podobně.

Mezi hlavní předpoklady lze určitě zahrnout i dostatečné vzdělávání těchto jedinců, které velmi úzce souvisí s již zmíněnou výchovou. Všichni potomci dotazovaných matek prošli ve svém životě mateřskou i základní školou. Velká většina z nich byla integrována jak do běžných mateřských škol, tak i do běžných základních škol (s pomocí asistentů). Nicméně někteří rodiče za integraci jejich dětí museli velmi tvrdě bojovat. Jako většina lidí bez znevýhodnění pokračují i jedinci s Downovým syndromem ve svém vzdělávání na středních či praktických školách různých typů. Zde získávají důležité životní dovednosti a schopnosti potřebné pro jejich potencionální zaměstnání.

Ze zkušeností rodičů lze odvodit, že dalším důležitým předpokladem pro uplatnění osob s Downovým syndromem na trhu práce je spolupráce s neziskovými organizacemi či agenturami. Všechny z dotazovaných respondentek uvedly, že spolupracují nejméně s jednou neziskovou organizací, pečující jakýmkoliv

způsobem o zdravotně postižené jedince. Z těchto společností je nutno vyzdvihnout především společnost Rytmus – od klienta k občanovi, která většině respondentek pomohla v procesu hledání a získání práce pro jejich potomky.

Jako poslední zásadní předpoklad pro zaměstnání osob s Downovým syndromem lze uvést stupeň mentálního postižení a rozsah přidružených zdravotních omezení daných jedinců. Děti respondentek zahrnutých v tomto výzkumu mají většinou lehký a středně těžký stupeň mentálního postižení. Jak řekla jedna z respondentek, existuje velká škála rozpětí tohoto handicapu. V žádném případě ho nelze zobecňovat. Záleží to případ od případu, někteří jedinci mají IQ 80 a jsou schopni vést poměrně běžný život včetně zaměstnání a někteří mají IQ 20 a tyto možnosti jsou jim naprosto vzdálené. O něco méně důležité pro získání zaměstnání těchto lidí se zdají být přidružená zdravotní omezení. I přesto, že většina potomků dotazovaných matek trpí nějakým zdravotním problémem, nehrají tyto zdravotní komplikace natolik zásadní roli v otázce jejich zaměstnávání.

Druhá dílčí výzkumná otázka zněla: **Proč je pro jedince s Downovým syndromem práce důležitá?**

Z analýzy odpovědí jednotlivých respondentek je patrné, že práce dodává lidem s Downovým syndromem pocit uspokojení, užitečnosti a potřebnosti. Práce je baví a těší. Většině těchto jedinců zaměstnání přineslo především více samostatnosti, denní program s finančním ohodnocením a zvýšení sebevědomí. Práce jim poskytla možnost dále se rozvíjet, pracovní a sociálně se začlenit a komunikovat s lidmi. V neposlední řadě mají díky zaměstnání možnost žít běžný život jako všichni ostatní lidé, což většina respondentek považuje za nejdůležitější přínos.

Třetí dílčí výzkumná otázka zněla: **Co vše musí rodiče řešit v průběhu zaměstnání jejich potomků?**

Z výzkumu je možné zjistit, že v průběhu zaměstnání svých dětí se rodiče musejí vypořádat například se zajištěním vhodné asistence v práci. S tímto úkolem jim naštěstí z velké části pomáhají oslovené neziskové organizace či agentury podporovaného zaměstnávání. Dále mnohdy musejí čelit problémům s ne vždy vstřícným a přátelským pracovním kolektivem, do kterého jsou jejich děti začleněny. Další překážkou, se kterou se musejí dotazovaní rodiče v některých případech potýkat, je skutečnost, že většina z jejich dětí nemá žádné osobní

ambice či cíle. Někdy velký problém může představovat také změna zaměstnání, jak svěřila jedna z respondentek. Obtížné pro rodiče může být také rozhodování, zda hledat zaměstnání pro jedince s Downovým syndromem na chráněném trhu práce či na otevřeném trhu práce. Jak vyplynulo z odpovědí rodičů, záleží na lidském faktoru, stupni postižení a na adaptabilitě jednotlivců. Z výzkumu je dále patrné, že zaměstnavatelé chtěli často využít jen dotace a příspěvky na vytvoření pracovního místa pro lidi se zdravotním postižením bez zájmu o následné zaměstnání.

Čtvrtá výzkumná otázka zněla: **Jaké zaměstnání mají jedinci s Downovým syndromem zahrnutí v tomto výzkumu?**

Zaměstnání jedinců s Downovým syndromem zahrnutých v tomto výzkumu se velmi liší. Tito jedinci našli pracovní uplatnění v pekařství, ve školce, v chráněné dílně, v domácím hospici a v KFC. Jedna slečna pracuje dále jako uklízečka v jedné malé firmě. Z výsledků je tak jasné, že tito lidé pracují, jak na otevřeném trhu práce, tak i na chráněném trhu práce, a to většinou na částečný úvazek po dobu několika let. Pouze jedna osoba má se společností uzavřenou smlouvu na dobu neurčitou.

Poslední pátá výzkumná otázka zněla: **Jak pomáhají neziskové organizace s pracovním začleňováním lidí s Downovým syndromem?**

Hlavním posláním všech dotazovaných neziskových organizací je zejména společenské a pracovní začlenění osob se zdravotním postižením. Jednotlivé neziskové organizace pomáhají lidem s Downovým syndromem v pracovním začlenění především formou sociální a pracovní rehabilitace, osobní asistence, zaměstnání samotných lidí se zdravotním postižením, podporovaného zaměstnání a vzdělávacího programu. Dále některé z těchto organizací poskytují individuální podporu, která v sobě zahrnuje doprovody na pohovor, oslovení zaměstnavatele a samotné hledání práce. Jiným typem podpory je spolupráce s potencionálními zaměstnavateli na otevřeném i chráněném trhu práce. Společnosti nabízejí ještě další dodatkové služby související s pracovním uplatněním jako například denní stacionář, týdenní stacionář a chráněné bydlení.

Hlavní výzkumná otázka zněla: **Jak je možné zlepšit uplatnění lidí s Downovým syndromem na trhu práce?**

Zlepšit uplatnění lidí s Downovým syndromem na trhu práce je možné především pomocí **důsledné výchovy a neustálého vzdělávání** těchto lidí. Podle některých respondentek v dnešní době nejsou rodiče ochotni se tolik věnovat svým dětem. Měli by se jim věnovat, pokud možno co nejvíce. Namísto, aby jim zapínali televizi, by s nimi měli co nejvíce komunikovat a podněcovat jejich smysli a mentální rozvoj. Dále by s nimi měli hodně cvičit, protože dobrá motorika je základem pro získání pracovních dovedností. Co se týká vzdělávání, bylo by dobré stále rozvíjet vzdělání těchto lidí, například zadáváním každodenních testových otázek apod. Důležitou oblastí pro zlepšení uplatnění těchto lidí na trhu práce je důsledné uplatňování **politiky inkluze a integrace** se zdravou populací.

Další možností, jak zlepšit pracovní uplatnění lidí s Downovým syndromem je usilovnější spolupráce s neziskovými organizacemi. Spolupráce s neziskovými organizacemi může nabídnout i pravidelné osobní setkávání s ostatními členy, kteří řeší stejné problémy a mohou se tak tito lidé podělit o své zkušenosti a doporučení. Vhodné je rovněž využívání tzv. **tranzitních programů**, kde si jejich členové mohou vyzkoušet několik možných prací a následně si vybrat, co by je v budoucnu bavilo dělat za práci.

Jinou oblastí, kde je možné nalézt podněty ke zlepšení postavení lidí s Downovým syndromem na trhu práce, jsou zaměstnavatelé. Na základě výzkumu lze doporučit, aby zaměstnavatelé byli otevření a vstřícní, protože tito lidé mohou obohatit jejich pracoviště pozitivní energií. Zaměstnavatelé by se měli více zajímat o problematiku zaměstnávání osob se zdravotním postižením a zvýšit svou informovanost o daných možnostech a výhodách. Měli by se dále snažit ve svých společnostech najít jednoduchou činnost, kterou může vykonávat právě člověk s handicapem, protože v každé firmě je možné takovou činnost objevit. Tuto práci by měli zaměstnavatelé vybírat v závislosti na specifických potřebách jednotlivců. K tomu všemu by je ovšem měla motivovat odpovídající legislativa.

Z odpovědí respondentů je totiž patrné, že zefektivnit pracovní uplatnění jedinců s Downovým syndromem je možné pomocí **dodatečné úpravy české legislativy**. Většina respondentů z neziskových organizací si totiž myslí, že česká legislativa

nedostatečně podporuje a upravuje zaměstnávání lidí se zdravotním postižením. Pouze jedna z dotazovaných neziskových organizací využívá prostředků z **Evropských sociálních fondů**. Zde se otvírá další oblast pro zlepšení.

5.2 Diskuze

Na začátku diskuze je přiblížen přístup jednotlivých respondentů ke spolupráci na empirickém výzkumu souvisejícím s touto diplomovou prací. Na konci diskuze je představeno krátké porovnání současných poznatků s poznatky získanými z empirického výzkumu. Na tyto poznatky poté navazuje text, ve kterém jsou doporučeny vlastní návrhy opatření na zlepšení zjištěné situace.

V průběhu oslovování jednotlivých respondentů do výzkumu jsem se setkala s velmi rozdílnými přístupy a názory. Někteří respondenti byli velmi shovívaví a vstřícní a projevovali velký zájem se podělit o své životní zkušenosti. Chtěli tak pomoci třeba dalším lidem, kteří se potýkají se stejnými starostmi. Oproti tomu jiní respondenti byli dost odměření a jejich odpovědi byly velmi stručné. Někteří se i přes prvotní zájem následně odmítli výzkumu zúčastnit. Co se týká neziskových organizací i tam se objevily velice odlišné reakce na případnou spolupráci. Některé neváhaly ani chvíli a se spoluprací na výzkumu souhlasily více méně ihned. Některé nejevily naprostý zájem o spolupráci na této práci. Jedna nezisková organizace například požadovala za spolupráci finanční odměnu, v podstatě to byla nabídka placené konzultace, což bylo poněkud zarážející.

Praktické zkušenosti rodičů jedinců s uvedeným druhem postižení se z velké části podobají informacím zjištěným z teoretické části této diplomové práce. Výsledky z uskutečněného empirického výzkumu tak potvrdily následující skutečnosti. Na pracovní uplatnění jedinců s Downovým syndromem má zásadní vliv stupeň jejich mentálního postižení. Je potřeba brát každého člověka s tímto syndromem jako unikát a přizpůsobovat práci s ním jeho specifickým dovednostem, schopnostem a potřebám. Potvrdil se také fakt, že významnou roli hrají předsudky a neinformovanost zaměstnavatelů.

5.3 Vlastní návrhy opatření

První návrh, který by mohl vést ke zlepšení situace s uplatněním osob s Downovým syndromem na trhu práce, se vztahuje na tzv. **profil na jednu**

stránku (viz příloha č. 3). Je to v podstatě něco jako běžný životopis, jen s tím rozdílem, že na tomto profilu má daný člověk s handicapem přesně uvedené informace, na které je potřeba se zaměřit. Většinou tam bývá uvedeno, jaký druh zdravotního znevýhodnění daný jedinec má, co zvládá dobře, a naopak v čem potřebuje pomoc od ostatních apod. Pro zaměstnavatele a ostatní spolupracovníky by to mohla být vhodná pomůcka při navazování pracovního vztahu.

Na základě výzkumu se ukázalo, že se zvyšuje snaha poučit i lékařskou veřejnost, že jedinci s tímto syndromem, jsou vzdělatelní, zaměstnatelní atd. Díky tomu se zdravotně postižení lidé aktivněji zapojují do života a jejich pracovní možnosti jsou mnohem bohatší. Vysokou měrou se na zlepšení pracovních možností lidí s Downovým syndromem může podílet **aktivní politika integrace a inkluze**. Výchova, vzdělávání a zaměstnávání jedinců se zdravotním postižením předpokládá zapojení profesionálů (pedagogové, asistenti atd.), kteří se o tyto osoby dokáží postarat.

Ze zkušeností respondentů také vyplynulo, že zaměstnavatelé často chtějí využít jen a pouze dotace a příspěvky poskytované státem na chráněné pracoviště, bez jakéhokoliv zájmu osoby se zdravotním postižením vůbec zaměstnat. Jako další doporučení, které by mohlo vést ke zvýšení atraktivity zaměstnávání těchto osob se zdá být **úprava české legislativy**. Několik respondentů v rozhovorech uvedlo, že česká legislativa v současné zákonné úpravě dostatečně nemotivuje zaměstnavatele k tomu, aby nabídly práci osobě s handicapem spíše než osobě bez handicapu. Jedná se o to, aby právní úprava byla pro podniky finančně zajímavá. Vydělali by na tom všichni – zaměstnavatelé, stát i zdravotně postižení lidé.

Problematiku zaměstnávání osob se zdravotním znevýhodněním je nutné také více zviditelnit. Je možné ji různými způsoby **medializovat, popularizovat, přinášet příklady pozitivních zkušeností** se zaměstnáváním zdravotně postižených lidí apod.

Závěr

Diplomová práce se zabývá problematikou zaměstnávání lidí s Downovým syndromem. Teoretická část práce analyzuje současné možnosti uplatnění těchto lidí na trhu práce. První kapitola teoretické části se věnuje Downovu syndromu. Je zde popsána základní charakteristika tohoto syndromu, která poukazuje na specifické příznaky tohoto postižení a mentální postižení doprovázející tento syndrom. Dále jsou v této kapitole uvedeny typické problémy při výchově a vzdělávání jedinců s tímto syndromem a předsudky společnosti vůči těmto osobám. Druhá kapitola se soustředí na problematiku uplatnění lidí s tímto syndromem na trhu práce. Popisuje právní úpravu a podporu zaměstnávání osob se zdravotním postižením, jejich pracovní uplatnění a předkládá příklady dobré praxe.

Ve třetí kapitole je přiblížena metodologie uskutečněného empirického výzkumu. Jsou zde stanoveny jednotlivé výzkumné otázky, výzkumný vzorek a metoda sběru dat. Dále je zde popsán průběh sběru výzkumných dat. Ve čtvrté kapitole je provedena analýza získaných dat. Poslední kapitola diplomové práce je věnována shrnutí výsledků výzkumu. Nejprve je zde odpovězeno na všechny výzkumné otázky. Další část této kapitoly se zaměřuje na diskuzi týkající se výzkumu a porovnání jeho výsledků s teoretickými poznatky. Na závěr této kapitoly jsou navržena opatření zaměřená na zlepšení pracovního a sociálního začlenění jedinců s Downovým syndromem do společnosti.

Cílem diplomové práce bylo zjistit, jak je možné zlepšit uplatnění osob s Downovým syndromem na trhu práce. Analýza praktických zkušeností rodičů a odpovědných pracovníků neziskových organizací pečujících o jedince s uvedeným syndromem se opírala o výsledky výzkumu uskutečněného pomocí polostrukturovaných rozhovorů.

Z výsledků diplomové práce vyplývá, že uplatnění lidí s Downovým syndromem na trhu práce může zlepšit především jejich důsledná výchova a neustálé vzdělávání. S tím úzce souvisí i otázka integrace a inkluze. Všichni ze zaměstnaných potomků dotazovaných respondentek prošli při svém školním životě určitou formou školní či pracovní integrace. Dokazuje to, že integrace a inkluze může pomoci osobám s Downovým syndromem zlepšit rozvoj schopností a dovedností. A zlepšit šance

na nalezení vhodného pracovního místa. Pro zlepšení situace jedinců s Downovým syndromem na trhu práce lze rodičům postižených doporučit začít usilovněji spolupracovat s neziskovými organizacemi. Z výsledků dále vyplynulo, že je nutné zaměřit se také na samotné zaměstnavatele. Za prvé je žádané vytvořit motivující legislativní zázemí. Za druhé je potřebné zaměstnavatele ale i širokou veřejnost lépe informovat o možnostech a pozitivních souvislostech zaměstnávání zdravotně postižených lidí.

V závěru diplomové práce jsou uvedena navržená opatření zaměřená na zlepšení situace se zaměstnáváním osob s Downovým syndromem. Mezi tyto doporučení patří především vytváření profilu na jednu stránku pro jedince se zdravotním postižením, úprava české legislativy, zavedení filozofie zaměstnávání osob s mentálním postižením do firemní strategie a personálního marketingu firem, zlepšení pracovní a sociální integrace a inkluze a vyškolení dostatečně kvalifikovaných lidí, kteří pečují o lidi s Downovým syndromem.

Seznam literatury

ARMSTRONG, M. Řízení lidských zdrojů. Nejnovější trendy a postupy. 10. vyd. Grada Publishing, 2007. ISBN 978-80-247-1407-3

BRANCO, P. *Tv t21 community - e-skills, social inclusion and employability*. [online]. 2019. [cit. 5. 04. 2019]. Dostupný z URL: <<https://library.iated.org/view/BRANCO2016TVT>>

BROŽOVÁ, D. *Kapitoly z ekonomie trhů práce*. 1. vyd. Praha: Oeconomica, 2012. ISBN 978-80-245-1880-0

ČERNÁ, M. *Česká psychopedie: speciální pedagogika osob s mentálním postižením*. 2. vyd. Praha: Karolinum, 2015. ISBN 978-80-246-3071-7

Český statistický úřad: *Struktura uchazečů o zaměstnání v evidenci úřadu práce* [online]. 2018. [cit. 5. 12. 2018]. Dostupný z URL: <https://vdb.czso.cz/vdbvo2/faces/index.jsf?page=vystup-objekt&pvo=ZAMD002&z=T&f=TABULKA&katalog=30853&c=v3~2__RP2018MP10DPPDM>

Evropský sociální fond v ČR: *Evropský sociální fond v ČR* [online]. 2019. [cit. 5. 05. 2019]. Dostupný z URL: <https://www.esfcr.cz/detail-clanku/-/asset_publisher/BBFAoaudKGfE/content/evropsky-socialni-fond-v-cr>

European Down Syndrome Association: *Down syndrome* [online]. 2018. [cit. 5. 12. 2018]. Dostupný z URL: <<http://www.edsa.eu/down-syndrome/>>

European Down Syndrome Association: *OMO – On My Own at Work*. [online]. 2018. [cit. 4. 3. 2019]. Dostupný z URL: <<http://www.edsa.eu/on-my-own-at-work/>>

FOSA o.p.s.: *O Fose*. [online]. 2019. [cit. 4. 3. 2019]. Dostupný z URL: <<https://www.fosaops.org/o-fose>>

CONTARDI, A. *Seminar on Job Inclusion* [online]. 2018. [cit. 7. 12. 2018]. Dostupný z URL: <<http://www.edsa.eu/edsa-seminar-on-job-inclusion/>>

KÁLALOVÁ, J. *O Downově syndromu ke 3. Světovému dni*. 1. vyd. Jablonec nad Nisou: Klub Downova syndromu/SPMP ČR, 2008.

KFC Foundation: *Programs*. [online]. 2019. [cit. 5. 02. 2019]. Dostupný z URL: <<http://kfcfoundation.org/ourprograms/>>

Klub nejmenších: *Co je Downův syndrom?* [online]. 2018. [cit. 5. 12. 2018]. Dostupný z URL: <<http://klubnejmensich.usmevy.cz/downuv-syndrom/>>

KOLÁŘOVÁ, K. *Jinakost – postižení – kritika: Společenské konstrukty nezpůsobivosti a hendikepu*. 1. vyd. Praha: Sociologické nakladatelství SLON, 2012. ISBN 978-80-7419-050-6

KREBS, V. a kol. *Sociální politika*. 4. vyd. Praha: ASPI, a. s., 2007. ISBN 978-80-7357-276-1

LEIBLOVÁ, Z.; VOLKOVÁ R. *Co vám může dát stát a co zaměstnavatel*. 1. vyd. Olomouc: ANAG, 2005. ISBN 80-7263-268-X

LINDEROVÁ, I. a kol. *Úvod do metodiky výzkumu*. 1. vyd. Jihlava: VŠ polytechnická, 2016. ISBN 978-80-88064-23-7

Ministerstvo práce a sociálních věcí: *Zaměstnanec s mentálním postižením? Zkuste to!* [online]. 2007. [cit. 7. 12. 2018]. Dostupný z URL: <<https://www.mpsv.cz/cs/4725>>

Ministerstvo práce a sociálních věcí: *Aby státní i nestátní neziskové organizace byly úspěšné...* [online]. 2009. [cit. 1. 3. 2019]. Dostupný z URL: <<https://www.mpsv.cz/cs/7721>>

Ministerstvo práce a sociálních věcí: *Změny v systému podpory zaměstnávání osob se zdravotním postižením od 1. 1. 2018* [online]. 2018. [cit. 20. 3. 2019]. Dostupný z URL: <<https://portal.mpsv.cz/sz/zamest/zamestnani-osob/zmeny-v-systemu-podpory-zamestnavani-ozp-od-20180101.pdf>>

Ministerstvo práce a sociálních věcí: *Zaměstnávání osob se zdravotním postižením*. [online]. 2019. [cit. 1. 3. 2019]. Dostupný z URL: <<https://www.mpsv.cz/cs/8#zozp>>

MOYANO, I. *Z činnosti EDSA v roce 2017*. PLUS 21. Praha: 2018, č. 1/2018, s. 21–22. ISSN 1213-1466

Nadační fond pro podporu zaměstnávání osob se zdravotním postižením: *Zákonná úprava*. [online]. 2018. [cit. 12. 01. 2018]. Dostupný z URL: <<http://www.nfozp.cz/chci-pomoci/zamestnavani-ozp/zakonna-uprava/>>

NOVOSAD, L. *Tělesné postižení jako fenomén i životní realita: diskurzivní pohledy na tělo, tělesnost, pohyb, člověka a tělesné postižení*. 1. vyd. Praha: Portál, 2011. ISBN 978-80-7367-873-9

PIPEKOVÁ, J. *Osoby s mentálním postižením ve světle současných edukativních trendů*. 1. vyd. Brno: MSD, 2006. ISBN 80-86633-40-3

PUESCHEL, S. *Downův syndrom pro lepší budoucnost*. 1. vyd. Praha: Tech-market, 1997. ISBN 80-86114-15-5

SANDERSON, H. a kol. *Profil na jednu stránku ve škole*. 1. vyd. Praha: Rytmus, o. s., 2012. ISBN 978-80-903598-8-8

SELIKOWITZ, M. *Downův syndrom*. 1. vyd. Praha: Portál, 2005. ISBN 80-7178-973-9

SLAŠŤANOVÁ, D.; DURAJOVÁ, Z. *Zaměstnávání lidí s postižením a transformace sociálních služeb*. 1. vyd. Brno: Liga lidských práv, 2012. ISBN 978-80-87414-08-8

Spoločnosť Downovho syndómu na Slovensku: *Projekt Workfit*. Slniečnica. Bratislava: 2019, č. 2/2017 s. 10-11. ISSN 1354-1524

Společnost pro podporu lidí s mentálním postižením, z. s.: *Dávky, důchod, práce*. [online]. 2019. [cit. 04. 05. 2019]. Dostupný z URL: <<http://www.spmPCR.cz/pro-rodinu/legislativa/davky-duchod-prace/>>

Společnost rodičů a přátel dětí s Downovým syndromem, z. s.: *Mýty a realita* [online]. 2018. [cit. 7. 12. 2018]. Dostupný z URL: <<http://www.downsyndrom.cz/downuv-syndrom/myty-a-realita.html>>

STRUSKOVÁ, O. *O čem se nemluví*. 1. vyd. Praha: Maxdorf, 2016. ISBN 978-80-7345-511-8

ŠEDÝ, J. *Inkluze? Inkluze!* PLUS 21. Praha: 2018, č. 3/2016, s. 15. ISSN 1213-1466

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

ŠUSTROVÁ, M. *Diagnóza: Downov syndrom*. 1. vyd. Bratislava: Perfekt, 2004. ISBN 80-8046-259-3

TESCO: *Joining together as an industry on Diversity and Inclusion*. [online]. 2019. [cit. 12. 03. 2019]. Dostupný z URL: <<https://sustainability.tescopl.com/updates/2019/joining-together-as-an-industry-on-diversity-and-inclusion/?category=people>>

Virtual DS: *Making virtual jobs real*. [online]. 2019. [cit. 12. 03. 2019]. Dostupný z URL: <http://virtualds.eu/?page_id=90>

VRZAL, V. *O Downově syndromu pro rodiče a veřejnost*. 1. vyd. Jablonec nad Nisou: Klub Downova syndromu/SPMP ČR, 2009.

VŠETIČKA, J. *Recenze – fakta o Downově syndromu*. 2. vyd. Jablonec nad Nisou: Klub Downova syndromu/SPMP ČR, 2004.

Zákon č. 435/2004 Sb. o zaměstnanosti, v platném znění. [online]. 2018. [cit. 16. 01. 2019]. Dostupný z URL: <<https://www.zakonyprolidi.cz/cs/2004-435>>

Seznam obrázků a tabulek

Seznam tabulek

Tab. 1 Předsudky a skutečnost o lidech s Downovým syndromem.....	18
Tab. 2 Výhodnost variant plnění povinného podílu zaměstnavatelem.....	23
Tab. 3 Seznam příspěvků poskytovaných od 1. 1. 2018 na podporu zaměstnávání osob zdravotně postižených	25

Seznam příloh

Příloha č. 1 Struktura rozhovoru pro rodiče jedinců s Downovým syndromem	68
Příloha č. 2 Struktura rozhovorů pro neziskové organizace	70
Příloha č. 3 Vzor profilu na jednu stránku.....	71

Příloha č. 1 Struktura rozhovoru pro rodiče jedinců s Downovým syndromem

Struktura otázek pro rozhovory s rodiči dětí s Downovým syndromem.

Část 1. Úvod

1. Máte syna nebo dceru s Downovým syndromem?
2. Kolik je mu/jí let?
3. Jaký má Váš syn/ Vaše dcera stupeň mentálního postižení?
4. Má Váš syn/Vaše dcera nějaké zdravotní obtíže, které by ho/ji omezovali při výkonu práce?

Část 2. Downův syndrom

1. Jak vnímáte Downův syndrom?
2. Je něco, co byste ohodnotila/vyzdvihla jako kladnou stránku na Vašem synovi/Vaší dceři?
3. Co vše jste museli řešit při výchově Vašeho syna/Vaší dcery?
4. Co vše jste museli řešit v průběhu školního vzdělávání Vašeho syna/Vaší dcery?
5. Do jakého vzdělávacího zařízení Váš syn/Vaše dcera chodil/la?
6. Jak na Vaši rodinu a na Vašeho potomka reagovalo a reaguje okolí?
7. Spolupracujete s nějakou neziskovou organizací? Pokud ano, tak s jakou?
8. Co byste doporučili dalším rodičům s dětmi s Downovým syndromem?

Část 3. Zaměstnávání lidí s Downovým syndromem

1. Kde v současné době Váš syn/Vaše dcera pracuje?
2. A jak dlouho na daném místě pracuje?
3. Pracuje na částečný nebo na plný úvazek?
4. Potřebuje Váš syn/Vaše dcera v práci pomoc asistenta?
5. Jaké jsou jeho/její pocity z práce?

6. Co pozitivního mu/ji práce dala?
7. Jak ho/ji přijmul pracovní kolektiv?
8. Jak si Váš syn/Vaše dcera představuje svou další kariéru? Jaké jsou jeho/její sny?
9. Jako rodič preferujete spíše zaměstnání Vašeho syna/Vaší dcery v chráněné pracovní dílně nebo zaměstnání v běžném pracovním kolektivu tzv. podporované zaměstnání?
10. Co nebo kdo Vám pomohl při hledání zaměstnání pro Vašeho syna/Vaši dceru?
11. Na jaké nesnáze při hledání zaměstnání jste převážně naráželi?
12. Jakým způsobem hledáte volná pracovní místa pro Vašeho syna/Vaši dceru?
13. Co byste vzkázali budoucím zaměstnavatelům lidí s Downovým syndromem?

Příloha č. 2 Struktura rozhovorů pro neziskové organizace

Struktura otázek pro neziskové organizace

1. Co je hlavním posláním Vaší neziskové organizace?
2. Jakým způsobem se snažíte podpořit inkluzi osob se zdravotním postižením?
3. Jakým způsobem pomáháte lidem se zdravotním postižením najít a získat zaměstnání?
4. Je zaměstnávání lidí se zdravotním postižením pro zaměstnavatele ekonomicky výhodné nebo je to jen otázka humanity?
5. Myslíte si, že česká legislativa dostatečně podporuje a upravuje zaměstnávání lidí se zdravotním postižením?
6. Z jakých prostředků financujete své aktivity?
7. Využíváte prostředky z Evropských sociálních fondů? Pokud ano, jaké? Pokud ne, znáte tuhle možnost?

Příloha č. 3 Vzor profilu na jednu stránku

Vypracování profilu na jednu stránku

Profil na jednu stránku

Fotografie

**ČEHO SI NA NĚ
OSTATNÍ CENÍ!**
Máme rádi a obdivujeme
Tato část musí být pozitivním, „hrdým“ seznamem kvalit, silných stránek a vloh popisované osoby. Vyhněte se slovům „obyčejně“, „někdy“ nebo čemukoliv, co by znělo jako slabá chvála.

Co je pro důležité
Tato část musí být natolik podrobná, aby někdo, kdo dotyčnou osobu nezná, porozuměl tomu, co je pro něj/ní zásadní, a aby bylo snadné rozeznat konkrétní žáky třídy, i kdybyste na všech profilech vymazali jejich jména.

Místo tohoto	Píšte toto
Miluje přestávky	Hrát o přestávce hry (zpravidla skákací) s Hankou a ostatními blízkými kamarádkami.
Mít věci zorganizované	Mít celou tašku i penál sbalené večer před spaním a mít možnost zkontrolovat, jestli je její lavice uklizená.
Mít přátele	Přicházet do školy každý den s kamarádkou Elou a sedět s Elou, Luckou a Ninou na obědě.

Jak nejlépe podpořit
Tato sekce musí být dost podrobná na to, aby byl suplující učitel okamžitě schopen adekvátně podpořit mladého člověka/dítě a aby věděl, co má dělat i čemu se vyhnout.

**NA'VODY NA ZVLÁDNUTÍ
PROBLEMU**

Místo tohoto	Píšte toto
Mějte s Leošem trpělivost	Leoš bude potřebovat úlohu vícekrát zopakovat, než se odhodlá zkusit to. Pocit nejistoty u něho poznáte podle toho, že se dívá z okna a okusuje tužku. Dotaz, zda má k úkolu nějaké otázky, obyčejně funguje lépe než dotaz, jestli chápe, co má dělat.
Klárka potřebuje pomoc při navazování přátelství	Klárce trvá dost času, než se s lidmi pozná a skamarádí. Pomůže jí, když vymyslíte způsob, jak by v prvních týdnech roku mohla strávit čas a sedět v lavici s různými děvčaty. Ocení, když se jí v soukromí zeptáte, jak se jí a jejím novým přátelstvím vede. V minulosti dobře fungovalo využití „kroužku přátel“ (další nástroj z Plánování zaměřeného na člověka).

Zdroj: Sanderson, 2012, str. 24

ANOTAČNÍ ZÁZNAM

AUTOR	Bc. Pavlína Matěnová		
STUDIJNÍ OBOR	6208T139 Globální podnikání a marketing		
NÁZEV PRÁCE	Uplatnění lidí s Downovým syndromem na trhu práce.		
VEDOUCÍ PRÁCE	doc. PhDr. Karel Pavlice, Ph.D.		
KATEDRA	KRLZ - Katedra řízení lidských zdrojů	ROK ODEVZDÁNÍ	2019
POČET STRAN	71		
POČET OBRÁZKŮ	0		
POČET TABULEK	3		
POČET PŘÍLOH	3		
STRUČNÝ POPIS	Práce se zabývá uplatněním lidí s Downovým syndromem na trhu práce. Cílem diplomové práce je zjistit, jak je možné zlepšit uplatnění lidí s Downovým syndromem na trhu práce. V teoretické části je nejprve popsán Downův syndrom, poté je přiblíženo zaměstnávání lidí s Downovým syndromem - právní úprava, pracovní možnosti a příklady dobré praxe. V praktické části jsou analyzovány zkušenosti rodičů a neziskových organizací pečujících o osoby s Downovým syndromem s jejich pracovní a sociální integrací. Aplikační část se opírá o výsledky výzkumu uskutečněného prostřednictvím polostrukturovaných rozhovorů. V závěru práce jsou vyhodnoceny výzkumné otázky a nastíněny návrhy opatření na zlepšení situace se zaměstnáváním jedinců s Downovým syndromem.		
KLÍČOVÁ SLOVA	downův syndrom, mentální postižení, pracovní a sociální integrace, trh práce, zaměstnávání, právní úprava, neziskové organizace, chráněné zaměstnání, podporované zaměstnání		
PRÁCE OBSAHUJE UTAJENÉ ČÁSTI: Ne			

ANNOTATION

AUTHOR	Bc. Pavlína Matěnová		
FIELD	6208T139 Marketing Management in the Global Environment		
THESIS TITLE	Employment of people with Down syndrome in the labor market.		
SUPERVISOR	doc. PhDr. Karel Pavlice, Ph.D.		
DEPARTMENT	KRLZ - Department of Human Resources Management	YEAR	2019
NUMBER OF PAGES	71		
NUMBER OF PICTURES	0		
NUMBER OF TABLES	3		
NUMBER OF APPENDICES	3		
SUMMARY	The thesis is focused on an assertion of the people with Down syndrome on the labour market. The aim of the thesis is to find out how is it possible to improve a position of these people on the labour market. Theoretical part of the thesis first describes the nature and associated symptoms of the Down syndrome. After this the practical aspects linked with an employment of the people with Down syndrome are characterized including legal regulation, working opportunities as well as chosen best practices in this area. Practical part of the thesis analyzes experience of both the parents and the professionals from the non-profit organizations with the work and social integration of the people with Down syndrome. The empirical data were collected by the means of the semi-structured interviews with the parents and professionals. In the final part of the thesis there are presented the answers to the research questions as well as the proposals focused on an improvement of the people with Down syndrome on the labour market.		
KEY WORDS	down syndrome, mental disability, work and social integration, labor market, employment, legal regulation, non-profit organizations, sheltered employment, supported employment		
THESIS INCLUDES UNDISCLOSED PARTS: No			