

UNIVERZITA JANA AMOSE KOMENSKÉHO PRAHA

magisterské kombinované studium

2010 - 2012

DIPLOMOVÁ PRÁCE

Bc. Linda Obrtelová

Název práce: **Role a úloha pracovního konzultanta
v podporovaném zaměstnávání**

Podtéma: **Potřeby a motivace pracovníků k dalšímu vzdělávání**

Praha 2012

Vedoucí diplomové práce:

Mgr. Martina Strnadová

JAN AMOS KOMENSKÝ UNIVERSITY PRAGUE

Master Combined Part time Studies

2010 - 2012

DIPLOMA THESIS

Bc. Linda Obrtelová

Thesis title: **The role and function of job
consultants in Supported employment**

Sub-title: **Needs and motivation for further education**

Prague 2012

The Diploma Thesis Work Supervisor:

Mgr. Martina Strnadová

Prohlášení

Prohlašuji, že předloženou diplomovou práci jsem vypracovala samostatně a je mým původním autorským dílem. Veškerou literaturu a další uvedené prameny, ze kterých jsem při zpracování čerpala, řádně cituji a jsou uvedeny v seznamu použité literatury.

Souhlasím s prezenčním zpřístupněním své práce v univerzitní knihovně.

V Praze dne 13. 3. 2012

Bc. Linda Obrtelová

Poděkování

Ráda bych touto cestou poděkovala Mgr. Martině Strnadové za odborné vedení diplomové práce, za její rady, podněty a připomínky, které mi poskytla při jejím zpracování.

Poděkování patří také mé přítelkyni a bývalé kolegyni Mgr. Natálii Kříhové z Asistence, o.s., která mi poskytla cenné konzultace.

V neposlední řadě děkuji mému muži Tomášovi a našim dětem Anně a Vincentovi za jejich velkou podporu a trpělivost při celém studiu.

Vám všem děkuji.

Anotace

Diplomová práce je přehledem metody podporovaného zaměstnávání ve vztahu k úloze a rolím pracovního konzultanta v podporovaném zaměstnávání z pohledu celoživotního učení. Rozebírá potřeby a motivace pracovníků poskytující službu podporované zaměstnávání k dalšímu vzdělávání v souvislosti se zákonnými podmínkami dle zákona o sociálních službách. Výzkumná část je popisný výzkum průzkumem, který je podpořen skupinovými rozhovory typu „focus group“ a detailně předkládá přehled o současné situaci v potřebách a motivacích vzdělávání pracovních konzultantů v podporovaném zaměstnávání.

Klíčové pojmy

Celoživotní vzdělávání

Dovednosti

Osoba se zdravotním postižením

Otevřený trh práce

Podporované zaměstnávání

Pracovní konzultant

Sociální pracovník

Sociální rehabilitace

Znalosti

Ergoterapeut

Annotation

The purpose of this study was to examine the methods of Supported employment utilized by job coaches and social rehabilitation workers in relation to their receiving continued professional development and lifelong learning. It further analyzed the needs and motivations of Supported employment job coaches with regards to the specific statutory requirements outlined under the Social Services Act. A descriptive research survey method was applied and supported with focus group discussions. The results of the study indicate needs and motivations of job coaches for lifelong learning.

Key words

Lifelong learning

Skills

Person with disabilities

Open labor market

Supported employment

Job coach

Social Worker

Social rehabilitation

Knowledge

Occupation therapist

OBSAH

ÚVOD	10
1. VYMEZENÍ ZÁKLADNÍCH POJMŮ	12
2. PODPOROVANÉ ZAMĚSTNÁVÁNÍ.....	15
2.1. Člověk a práce	15
2.2. Vznik podporovaného zaměstnávání.....	16
2.3. Podporované zaměstnávání ve světě.....	17
2.4. Podporovaného zaměstnávání v České republice.....	17
2.5. Znaky podporovaného zaměstnávání.....	18
2.6. Proces podporovaného zaměstnávání.....	19
3. VZDĚLÁVÁNÍ PRACOVNÍKŮ V SOCIÁLNÍCH SLUŽBÁCH	21
3.1. Historie vzdělávání pracovníků v sociálních službách.....	21
3.2. Předpoklady k výkonu sociálního pracovníka.....	24
3.3. Celoživotní vzdělávání pracovníků v sociálních službách ..	25
4. KOMPETENCE PRACOVNÍHO KONZULTANTA.....	28
4.1. Osobnostní kompetence	28
4.2. Profesionální kompetence	29
4.2.1. Pracovní asistent.....	30
4.3. Orientace v legislativě	31
4.3.1. Pracovní rehabilitace	32
4.3.2. Povinnosti zaměstnavatele	33
4.3.3. Výhody plynoucí ze zaměstnávání osob se zdravotním postižením.....	34
4.3.4. Příspěvky od úřadu práce	34
4.3.5. Zákoník práce	35
4.4. Přístupy v přímé práci s klientem.....	36

4.5. Činnosti pracovního konzultanta podporovaného zaměstnávání	37
4.5.1. Nácvik soběstačnosti a samostatnosti a dalších činností vedoucích sociálnímu začlenění	37
4.5.2. Výchovné, vzdělávací a aktivizační činnosti	38
4.5.3. Pomoc při uplatňování práv a zájmů	38
5. CELOŽIVOTNÍ VZDĚLÁVÁNÍ PRACOVNÍCH KONZULTANTŮ	40
5.1. Možnosti profesní přípravy v oboru podporované zaměstnávání	42
5.2. Kurz pracovního konzultanta v podporovaném zaměstnávání.... ..	43
5.3. Profesní rozvoj pracovního konzultanta	44
5.4. Zásady efektivního vzdělávání pracovníků sociální sféry ..	47
6. ASISENCE, O.S.....	48
6.1. Historie Asistence, o.s.....	48
6.2. Služby Asistence, o.s.....	48
6.2.1. Sociální rehabilitace	48
6.2.2. Osobní asistence	49
6.2.3. Centrum pracovní rehabilitace	49
PRAKTICKÁ ČÁST	52
7.1. Formulace výzkumných cílů.....	52
7.2. Popis realizace výzkumu	52
7.3. Metodologie zpracování dat	53
7.4. Výsledky výzkumu průzkumem.....	54
7.4.1. Vymezení úlohy práce pracovního konzultanta	54
7.4.2. Motivace a možnosti k dalšímu vzdělávání	57
7.4.3. Sociodemografické otázky	67
7.5. Závěr výzkumné části	69

DODATEK K ZÁVĚRU.....	72
SEZNAM POUŽITÉ LITERATURY A JINÝCH ZDROJŮ.....	73
POUŽITÉ INTERNETOVÉ ZDROJE	77

ÚVOD

„Kdo chce, hledá způsoby; kdo nechce, hledá důvody.“

Lidová moudrost

Problematika zaměstnávání osob se zdravotním postižením je v posledních letech velmi aktuálním tématem v celé Evropské unii a tedy i v České republice.

Ke změně v oblasti pracovního uplatnění osob se zdravotním postižením napomohla nejen novelizace zákona o zaměstnanosti v roce 2004, ale také rozvoj sítě sociálních služeb zaměřených na podporu pracovního uplatnění osob znevýhodněných na trhu práce a podporu zaměstnavatelů, kteří se rozhodnou zaměstnávat. Díky nim dochází k podpoře integrace osob se zdravotním postižením na trhu práce. Bohužel, už tak ideální není propojenost a zintenzivnění spolupráce s úřady práce.

Síť sociálních služeb v oblasti zaměstnávání je rozprostřena do všech fází rehabilitace. V této diplomové práci se budeme zaměřovat na službu „Podporované zaměstnávání“, kterou poskytuje většina organizací v rámci zákona o sociálních službách č.108/ 2006 Sb., jako poslední z fází rehabilitace, fází komunitní. Služba „Podporovaného zaměstnávání“ je určena všem znevýhodněným na trhu práce.

V této diplomové práci se autorka bude soustředit na pracovní konzultanty, pracující v podporovaném zaměstnání výhradně s lidmi se zdravotním znevýhodněním. Pokusí se o zmapování rolí a kompetencí pracovních konzultantů a také o prozkoumání jejich možností dalšího vzdělávání. Zaměří se na potřeby pracovních konzultantů ve vzdělávání. Jaké jsou na ně kladené nároky v souvislosti s profesním a celoživotním vzděláváním. Jaké mají pracovní konzultanti potřeby a zda jsou saturovány a co skutečně ve své nelehké práci potřebují.

Pro účely této diplomové práce autorka vychází zejména ze svých pracovních zkušeností v občanském sdružení Asistence, kde třetím rokem pracuje na pozici pracovního konzultanta v podporovaném zaměstnávání.

1. VYMEZENÍ ZÁKLADNÍCH POJMŮ

Vzdělávání by mělo být celoživotním procesem, který pomocí získávání vědomostí, dovedností, návyků a schopností ovlivňuje osobní rozvoj.

Práce je důležitá pro každého člověka. Umožňuje člověku seberealizaci a společenské uplatnění a v neposlední řadě také materiální zabezpečení. Dle Buchtové (2002) *„Práce dodává člověku současně určitou strukturu dne, výplň volného času a také umožňuje zachování pracovních návyků. Prostřednictvím ní lze navazovat sociální kontakty a tím si budovat a vytvářet své postavení ve společnosti. Mít zaměstnání dodává člověku určitou úroveň sebevědomí a sebeúcty.“*¹

Definice OCED z roku 2000 říká: že *„celoživotní učení spojuje individuální i společenský rozvoj ve všech směrech a prostředcích - v rámci formalizovaném, tedy ve školních institucích, v zařízeních odborné přípravy; terciálním vzdělávání, vzdělávání dospělých; v prostředí neformálním, tedy doma, v zaměstnání a v jiných společenských celcích. Jedná se o systémový přístup: zaměřuje se na standardy vědomostí a dovedností, které platí pro všechny děti od nejútlejšího věku k učení po celý život a koordinovat snahy o zajištění příslušných možností pro všechny dospělé, bez ohledu na zaměstnané usilující o postoupení na vyšší kvalifikační stupeň či nezaměstnané, kteří se potřebují rekvalifikovat.“*²

Sociální rehabilitace je sociální služba, která rozvojem specifických schopností a dovedností, posilováním návyků a nácvikem běžných denních činností důležitých pro samostatný život, má za cíl zlepšit kvalitu života osob.³

¹ BUCHTOVÁ, B. a kolektiv. *Nezaměstnanost. Psychologický, ekonomický a sociální problém*. 1. vyd. Praha: Grada, 2002, 240 s. ISBN 80-247-9006-8.

² Ministerstvo školství, mládeže a tělovýchovy [online]. 2006 [cit. 2011-12-12]. Dostupné z <http://aplikace.msmt.cz/HTM/Celozivotniucenizakladnipojmy.htm>

³ Více: Zákon č. 108/2006 Sb. o sociálních službách

Definice podporovaného zaměstnávání (PZ) je: „PZ časově omezená služba určená lidem, kteří chtějí získat a udržet si placené zaměstnání v běžném pracovním prostředí. Jejich schopnosti získat a zachovat si zaměstnání jsou přitom z různých důvodů omezeny do té míry, že potřebují individuální osobní podporu poskytovanou před nástupem do práce i po něm.“⁴

Česká unie pro podporované zaměstnávání (ČUPZ) funguje od roku 2000, kdy byla jako nestátní nezisková organizace založena pracovníky organizací poskytujících službu podporovaného zaměstnávání, aby zastupovala zájmy poskytovatelů podporovaného zaměstnávání. ČUPZ pomáhá službu prosadit na národní úrovni, snaží se ovlivňovat legislativní ukotvení a zavést ji do každodenní praxe. Jejímž posláním je: „formulovat, šířit a podporovat myšlenku podporovaného zaměstnávání v České republice“.⁵

Pracovní konzultant je pracovník v sociálních službách, který poskytuje podporu při zvyšování dovedností a schopností potřebných při hledání a udržení práce lidem se znevýhodněným na trhu práce.

Osoby se zdravotním postižením jsou fyzické osoby, které jsou Českou správou sociálního zabezpečení uznány invalidními a to ve třech možných stupních.

Uživatel služby podporovaného zaměstnávání je ten, se kterým agentura poskytující podporované zaměstnávání podepíše smlouvu o poskytování sociální služby. Jde o člověka, který potřebuje individuální, dlouhodobou podporu při hledání práce i po jejím nalezení (při dojednávání a následném zapracování).

Otevřeným trhem práce se rozumí pracovní místo na běžném pracovním trhu, tedy takové pracoviště zaměstnavatele, kde jsou pracovníci

⁴ VITÁKOVÁ, Petra, *Souhrnná metodika pro podporované zaměstnávání*. Praha: Rytmus, 2006, s.16, ISBN 80-903598-0-9.

⁵ Více: Česká unie pro podporované zaměstnávání [online].2012 [cit.2012-15-3]. Dostupné z <http://www.unie-pz.cz/2-unie/8-kdo-jsme.html>

bez jakéhokoliv znevýhodnění na trhu práce, tzn., že nepatří do skupiny občanů na trhu, kteří potřebují individuální podporu.

2. PODPOROVANÉ ZAMĚSTNÁVÁNÍ

V diplomové práci se autorka zaměřuje na potřeby a motivace pracovníků v sociálních službách, konkrétně v oblasti podpory hledání práce pro lidi se zdravotním znevýhodněním – podporovaného zaměstnávání, k dalšímu vzdělávání. Úkolem následující kapitoly je seznámení se službou podporovaného zaměstnávání, jeho principy, znaky, cíli a metodou tak, abychom ji mohli dále pochopit v souvislosti s potřebami a motivací ke vzdělávání.

2.1 Člověk a práce

Podle Kohoutka a Štěpaníka¹⁰ „je práce základní lidská činnost, kterou člověk pozměňuje své okolí, sebe sama, svou osobnost a tím zpětně ovlivňuje průběh pracovní činnosti. Práce je uvědomělá činnost, která je prostředkem k vytváření hmotných a nehmotných hodnot.“

Johnová¹² uvádí že, „ačkoli je možnost pracovat základním lidským právem pro všechny občany, šanci nalézt vhodné pracovní uplatnění nemají všichni lidé stejnou. Ve společnosti tradičně dochází k oddělování lidí „práce schopných“ od lidí, „práce neschopných“, kterým je přiznáván důchod. Pokud však věnujeme pozornost spíše možnostem určitého člověka a nikoliv jen jeho omezením, je evidentní, že lidé s postižením se mohou podílet na řadě prací.“

V České republice mohou od roku 1990 lidé se zdravotním postižením najít své uplatnění v chráněné dílně, kde dostávají za vykonanou práci mzdu, která je pouze symbolická. Důležitější je, že zde mají možnost přizpůsobit pracovní dobu a náplň práce svému znevýhodnění ve spolupráci s odborníky, kteří zajišťují asistenci při soběstačnosti a pomoc při výkonu pracovních

¹⁰ KOHOUTEK, R., ŠTĚPANÍK, J., *Psychologie práce a řízení*. Brno: CERM 1999. ISBN 80-214-1552-5.

¹² JOHNOVÁ, M., STUPKOVÁ, V., TRAMPOTOVÁ, M. & VITÁKOVÁ, P. *Podporované zaměstnávání*. 1. vyd. Praha: APZ RYTMUS, 1999. ISBN neuvedeno

činností. V chráněných dílnách se většinou vykonávají činnosti, které nejsou intelektově, psychosociálně ani manuálně náročné.

Chráněná dílna je vhodná pro takové lidi, kteří nechtějí nebo si netroufají z různých důvodů pracovat na běžném pracovním místě. Chráněné zaměstnávání je variantou vhodnou pro lidi s těžkými formami postižení. Lidé s těžším postižením mohou nalézt uplatnění nejen v těchto dílnách, ale také v sociálně - terapeutických dílnách, ve kterých nedostávají mzdu, zato se v chráněném prostředí připravují na běžné zaměstnání. Další možností je práce v sociálních firmách, které působí v konkurenčním prostředí běžného trhu práce a jejich účelem je vytvářet pracovní příležitosti pro osoby se zdravotním znevýhodněním.

Přínosem alternativních pracovních možností je dle Novosada¹⁴ „*efekt psychologický, výchovný, sociálně a rehabilitačně terapeutický. Lidé se tak mohou setkávat, komunikovat, diskutovat o svých problémech, společně vytvářet hodnoty, poznávat cenu času a práce, procvičovat a rozvíjet motorické, komunikační a jiné dovednosti i utvářet vlastní sebehodnocení.*“

2.2 Vznik podporovaného zaměstnávání

Podporované zaměstnávání vzniklo spolu s tradičními modely zaměstnávání lidí s mentálním postižením, které byly založeny na principu připravenosti. Člověk tak měl možnost získat pracovní a sociální dovednosti a schopnosti, které mu umožní běžně pracovat. Příprava na práci pro tyto lidi probíhala soustavně v chráněných dílnách, kde na ně byli postupně kladeny vyšší nároky.

Původní modely zaměstnávání byly založeny na schopnostech přenášet dovednosti z tréninku do reálného prostředí. Tradičním modelem, který byl ovšem časově neefektivní, bylo postupně navštěvovat stacionáře, chráněné dílny, tréninkové pracoviště a nakonec běžné pracovní místo, kam by se člověk dostal přibližně ve věku 40 až 50t let. Vznikla tedy myšlenka, že se člověk

¹⁴ NOVOSAD, L.: *Základy speciálního poradenství*. 2.vyd. Praha: Portál, 2000. 35 s. ISBN 80-736-174-3

bude učit pracovním dovednostem přímo v zaměstnání – tedy na otevřeném trhu práce.

Podporované zaměstnávání vzniklo dle Lečbycha⁶ v sedmdesátých letech 20. století ve Spojených státech amerických. Bylo legislativně upraveno zákonem Developmental Disability Act a v roce 1990 zákonem Americans with disabilities Act (ADA), který deklaroval právo lidí s postižením na práci a participaci ve všech společenských oblastech.

2.3 Podporované zaměstnávání ve světě

Myšlenka podporovaného zaměstnávání se rychle rozšířila do Kanady, Austrálie a v devadesátých letech až do Evropy. Norsko patří mezi první evropské státy, kde se myšlenka ujala. Metoda podporovaného zaměstnávání byla v Norsku ukotvena legislativně, tam se totiž ukázalo, že finanční prostředky vynaložené na službu podporovaného zaměstnávání jsou podstatně nižší než finance vynaložené na člověka v chráněné dílně.

V sousedním Švédsku je tato metoda uplatňována přímo na úřadech práce. Kde pracovní konzultanti poskytují své služby jak klientům, tak zaměstnavatelům.

V Německu poskytují tuto službu soukromé organizace výrazně spolupracující s úřady práce. Na Slovensku jsou služby agentur hrazeny na základě smluv s úřadem práce. Metoda podporovaného zaměstnávání se zde dočkala na rozdíl od nás již legislativní úpravy.

2.4 Podporovaného zaměstnávání v České republice

Služby podporovaného zaměstnávání začaly být lidem se zdravotním znevýhodněním poskytovány v České republice v roce 1995 nevládní

⁶ LEČBYCH, M.: *Psychologické aspekty podporovaného zaměstnávání u lidí s mentálním postižením*. Olomouc: UPO. Filozofická fakulta. Katedra psychologie, 2006. 135s. Rigorózní práce.

agenturou Rytmus,o.s., která vznikla na základě finančních prostředků ze zdrojů Americké vládní agentury pro mezinárodní rozvoj. Dále se služba rozšiřovala za přispění prostředků EU a státního rozpočtu. Dle České unie pro podporované zaměstnávání je v současné době, tj. k 31. prosinci 2011, služba podporovaného zaměstnávání poskytována ve všech krajích, vyjma kraje Plzeňského.

Pomoc při vstupu do zaměstnání metodou podporovaného zaměstnávání lze nalézt u neziskových organizací, jež poskytují služby, patřící podle Zákona č. 108/2006 Sb., O sociálních službách, do kategorie sociální rehabilitace.

„Sociální rehabilitace je zaměřena na posilu osobních kompetencí, schopností a dovedností člověka, aby mohl využívat běžné společenské zdroje a fungovat v přirozeném prostředí, zejména v oblasti zaměstnání a v návaznosti pak i ve všech dalších oblastech kulturního a společenského života“.⁷

Většina neziskových organizací, zaměřených na oblast zaměstnávání osob se zdravotním postižením, realizuje službu sociální rehabilitace právě metodou podporovaného zaměstnávání. Služby podporovaného zaměstnávání jsou poskytovány neziskovými organizacemi, které jsou financovány převážně ze zdrojů grantů (státní dotace MPSV, granty obecních a městských úřadů, nadace apod.) a z prostředků strukturálních fondů EU.

2.5 Znaky podporovaného zaměstnávání

Podporované zaměstnávání se dle Standardů podporovaného zaměstnávání odlišuje od jiných služeb zaměstnanosti následujícími specifickými znaky⁸

⁷ Více: Česká unie pro podporované zaměstnávání [online].2012 [cit.2012-1-3]. Dostupné z <http://www.unie-pz.cz/3-pz/15-socialni-rehabilitace.html>

⁸ JOHNOVÁ, M.: *Standardy podporovaného zaměstnávání*. 1.vyd. Praha: Česká unie pro podporované zaměstnávání, 2004.ISBN neuvedeno

1. **Služba je časově omezená na dobu dvou let** a to z důvodů, aby byla využívána i poskytována efektivně a vedla všechny zúčastněné k dosahování cílů. Cíle jsou stanoveny v individuálních plánech, které jsou většinou sestavovány po třech měsících. Je důležité, aby se plány aktualizovaly, pokud se změní potřeby a cíle uživatele.
2. V podporovaném zaměstnávání je na rozdíl od jiných služeb zaměstnanosti typická změna pořadí: trénink – vstup na pracovní trh. V podporovaném zaměstnávání dochází k **tréninku pracovních dovedností přímo na pracovišti**, je možné se tak vyvarovat případným problémům při přenosu pracovních dovedností z chráněného prostředí. Uživatel se učí konkrétní dovednosti přímo v reálném pracovním prostředí.
3. Uživatel podporovaného zaměstnávání hledá práci nebo pracuje v **běžném pracovním prostředí** a jeho kolegy jsou ve většině spolupracovníci bez znevýhodnění, což umožňuje přirozenou sociální integraci.
4. **Konkurenceschopná práce** spočívá v tom, že pracovník využívající službu podporovaného zaměstnávání dostává za stejně odvedenou práci stejnou finanční odměnu jako pracovník bez postižení. Pracovní doba odpovídá možnostem takového pracovníka a v této souvislosti je krácena i mzda.
5. Ve všech fázích spolupráce je poskytována taková podpora, která odpovídá individuálním potřebám člověka. Neměla by se tedy poskytovat větší podpora, než je zapotřebí. Po nástupu do zaměstnání se hledá a přechází se na **přirozenou podporu kolegů**, k čemuž uživateli pomáhá pracovní konzultant.

2.6 Proces podporovaného zaměstnávání

Proces podporovaného zaměstnávání je ohraničený sled činností, které vedou k tomu, aby uživatel služby spolu s podporou a pomocí pracovního

konzultanta dosáhl svých stanovených cílů. Cíle mohou být různé, ale vždy by měli vést především k získání a udržení vhodného pracovního místa na otevřeném trhu práce. K tomu je zapotřebí osvojení si dovedností v oblasti hledání práce (psaní životopisu, vyhledávání pracovních nabídek, pracovní pohovor apod.). Role pracovního konzultanta je důležitou součástí činností podpory, které můžeme dle Souhrnné metodiky podporovaného zaměstnávání⁹ rozdělit na čtyři základní fáze:

1. **fáze** - úvodní konzultace, poskytnutí informací o službách, která organizace v oblasti hledání práce poskytuje, stanovení podmínek spolupráce a podpis smlouvy o spolupráci;
2. **fáze** - konzultace při hledání práce, které probíhají obvykle jedenkrát týdně v časové dotaci 1hodině a dále individuální plánování pracovní kariéry uživatele služby;
3. **fáze** - podpora při vyhledávání a zprostředkování pracovního místa, podpora při vytvoření či rozvinutí dovedností potřebných k nalezení, získání a udržení si práce, posílení pracovních návyků a rozšíření zájmů o profesní rozvoj, což jsou kromě činností přímo spojených s vyhledávání práce, také oblasti činností vedoucí k zvýšení osobních kompetencí, jako například nácviky na počítači, trénink cesty do zaměstnání, používání diáře, tyto činnosti se vždy liší v závislosti na podpoře, kterou uživatel potřebuje a stanoví ve svém individuálním plánu;
4. **fáze** - podpora, kterou pracovní konzultant poskytuje při a po nástupu do zaměstnání; jedná se například o přípravu na pracovní pohovor, možnosti pracovně právních vztahů a v neposlední řadě možnost využití pracovní asistence (viz dále).

⁹ Více: VITÁKOVÁ, Petra, *Souhrnná metodika pro podporované zaměstnávání*. Praha:Rytmus, 2006, s.22, ISBN 80-903598-0-9

3. VZDĚLÁVÁNÍ PRACOVNÍKŮ V SOCIÁLNÍCH SLUŽBÁCH

Podporované zaměstnávání je poskytováno v České republice v neziskových organizacích převážně v rámci služby Sociální rehabilitace. Vzdělávání pracovníků poskytujících sociální služby se od roku 2007 řídí zákonem č. 108/2006 Sb., O sociálních službách.

V této kapitole se autorka zaměřuje na to, jaká byla situace před přijetím zákona O sociálních službách v roce 2007 a poskytne přehled možností profesní přípravy v oblasti podporovaného zaměstnávání pro lidi se zdravotním znevýhodněním.

3.1 Historie vzdělávání pracovníků v sociálních službách

Po roce 1989 vzniklo mnoho neziskových organizací poskytující nové služby jako např. osobní asistence, azylové domy, domy na půl cesty a mnohé další, ale nebyla žádná ucelená koncepce. Dále chyběl ucelený systém financování služeb a možnost kontroly kvality služeb. Problémem těchto nových sociálních služeb, byla kromě chybějící koncepce také neexistence standardů kvality sociálních služeb. Toto se částečně vyřešilo přijetím zákona O sociálních službách, kde se jasně vymezili kompetence a požadavky na výkon práce sociálního pracovníka.

Do roku 2007, kdy vstoupil výše uvedený zákon v platnost, byl v platnosti zákon, který platil před rokem 1989 a který znal pouze ústavní a pečovatelskou službu. V té době se sociální pracovníci a pracovníci v sociálních službách řídili základními právními dokumenty jako je Ústava, Listina základních práv a svobod, Zákoník práce a Etický kodex sociálních pracovníků. Veškeré další požadavky na pracovníky si určovala organizace, která službu poskytovala. Zaměstnavatel pracovníkovi stanovil pracovní povinnosti a záleželo na vedení organizace, zda bylo nakloněno dalšímu vzdělávání svých zaměstnanců.

Během vývoje sociálních služeb a vznikem dalších neziskových organizací, se začaly rozvíjet různé studijní obory sociální práce. Začalo být více odborně vzdělaných pracovníků, kteří se podíleli na chodu organizací a vytváření standardů kvality služeb. Tito pracovníci usilovali o nový zákon o sociálních službách již od počátku 90. let, aby nové služby byly poskytovány na základně zákonných podmínek a byly dostupné všem potenciálním uživatelům ve stejné kvalitě. V březnu 2006 předložili Důvodovou zprávu k připravovanému novému zákonu o sociálních službách. Hlavním cílem navrhovaného zákona bylo podporovat proces sociálního začleňování a sociální soudržnost společnosti. Zákon měl zabezpečovat následující kritéria dostupnost, efektivnost, kvalitu, bezpečnost a hospodárnost. Podle zákona bude služba poskytovaná tak, aby:

- byla dostupná z hlediska území, informací, dostupná dle typu pomoci a v neposlední řadě z hlediska ekonomického,
- byla efektivní a individuální tak, aby vyhovovala potřebě člověka a nikoli „potřebám“ společnosti,
- vytvářela podmínky pro uspokojování potřeb osob, které jsou oslabeny v jejich prosazování,
- naplňovala princip rovných příležitostí pro všechny členy společnosti,
- zajištěna potřebná podpora a pomoc pro sociální začlenění osob a důstojné podmínky života odpovídající úrovni rozvoje společnosti,
- zabezpečovala ochranu osob oslabených ve schopnosti prosazovat svá práva a zájmy,
- podporovala jednotlivé uživatele služeb v naplňování cílů, pomocí kterých chtějí dosáhnout řešení vlastní nepříznivé sociální situace.¹⁰

¹⁰ Více: Důvodová zpráva k zákonu o sociálních službách č. 108/2006 Sb., ze dne 14. března 2006

Od 1. ledna 2007 se oblast sociálních služeb řídí novým zákonem s číslem 108/2006 Sb., Zákonem o sociálních službách. Nová legislativní úprava přinesla zásadní změny. Ministerstvo práce a sociálních věcí na svých oficiálních webových stránkách zákon stručně definuje: „*Součástí zákona je úprava předpokladů pro výkon povolání v sociálních službách a pro výkon povolání sociálního pracovníka. Kvalita sociálních služeb a efektivita sociální práce je založena především na odbornosti jednotlivých pracovníků.*“¹¹

Zákon napomáhá tomu, aby sociální služby byly bezpečné a poskytovaly uživatelům ochranu. Služby mají být pro všechny dostupné. Nástroje, které zákon k těmto cílům využívá, jsou:

- **plánování rozvoje služeb**, kde slouží ke zvýšení místní a typové dostupnosti jednotlivých forem sociálních služeb a tím přispívá ke snížení rizika sociálního vyloučení znevýhodněných skupin obyvatelstva;

- **registrace poskytovatelů sociálních služeb**, slouží k zajištění kvality služeb a ochrany práv uživatelů a zabezpečuje systém kontroly formou inspekcí;

- **příspěvek na péči**, jedná se o nový nástroj financování sociálních služeb, který je poskytován osobám, které z důvodu dlouhodobého nepříznivého zdravotního stavu potřebují pomoc jiné osoby při soběstačnosti;

- dotace jako **finanční podpora** pro rozvoj služeb registrovaným poskytovatelům sociálních služeb, kterým jsou poskytovány dotace ze státního rozpočtu v souladu se střednědobým plánem rozvoje sociálních služeb v regionech;

¹¹ Ministerstvo práce a sociálních věcí: [online] 2012 [cit.2012-15-3]. Dostupné z <http://www.mpsv.cz/cs>

- **vzdělávání pracovníků**, kdy zákon stanovuje způsobilost k výkonu práce a povinnost obnovovat si, upevňovat a doplňovat si kvalifikaci.

3.2 Předpoklady k výkonu sociálního pracovníka

Zákon č. 108/2006 Sb., O sociálních službách, dle ustanovení §1, odst.2) *upravuje předpoklady pro výkon povolání sociálního pracovníka, pokud vykonává činnost v sociálních službách nebo podle zvláštních právních předpisů při pomoci v hmotné nouzi, v sociálně právní ochraně dětí, ve školách a školských zařízeních, ve věznicích, v zařízeních pro zajištění cizinců a azylových zařízeních.*¹²

Zákon O sociálních službách je první právní dokument, jehož část osmá § 110 stanovuje a přesně určuje činnosti pracovníků v sociálních službách a podmínky odborné způsobilosti pro výkon dané profese.

Předpokladem k výkonu povolání sociálního pracovníka je způsobilost k právním úkonům, bezúhonnost, zdravotní způsobilost a odborná způsobilost podle tohoto zákona.

Odbornou způsobilostí k výkonu povolání sociálního pracovníka je

- vyšší odborné vzdělání získané absolvováním vzdělávacího programu v oborech vzdělání zaměřených na sociální práci, sociální pedagogiku, humanitární práci a další příbuzné obory.
- vysokoškolské vzdělání získané studiem v bakalářském, magisterském nebo doktorandském studijním programu zaměřeném na sociální práci, sociální politiku, sociální pedagogiku, sociální péči, sociální patologii, právo nebo speciální pedagogiku.
- absolvování akreditovaných vzdělávacích kurzů o celkovém rozsahu nejméně 200 hodin a praxe při výkonu povolání

¹² Více: Ministerstvo práce a sociálních věcí: [online] 2012 [cit.2012-1-2]. Dostupné z http://www.mpsv.cz/files/clanky/7372/108_2006_Sb.pdf

sociálního pracovníka v trvání nejméně 5ti let s podmínkou ukončeného vysokoškolského vzdělání nebo praxe nejméně 10ti let, za podmínky středního vzdělání s maturitní závěrečnou zkouškou v oboru sociálně právním.

Pokud pracovník svou práci v sociálních službách vykonává bez požadované kvalifikace, s účinností tohoto zákona si ji musí doplnit. Toto neplatí pro zaměstnance starší 50ti let, kde se požadavek považuje za splněný.

3.3 Celoživotní vzdělávání pracovníků v sociálních službách

Zákon navíc od profesní kvalifikace, stanovuje požadavky na další vzdělávání sociálních pracovníků a pracovníků v sociálních službách a to Standardy kvality sociálních služeb, které jsou od roku 2002 doporučovány Ministerstvem práce a sociálních věcí. V roce 2007 se Standardy staly právním předpisem, úplné znění kritérií Standardů je obsahem přílohy č.2 vyhlášky č.505/2006 Sb., prováděcího předpisu k zákonu 108/2006 Sb.

Kritéria standardu č. 10 „Profesní rozvoj zaměstnanců“ ukládají poskytovatelům sociálních služeb povinnost, mít písemně zpracován postup pro pravidelné hodnocení zaměstnanců, který obsahuje zejména stanovení, vývoj a naplňování osobních profesních cílů a potřeb další odborné kvalifikace. Standard též ukládá povinnost zpracovat písemně program dalšího vzdělávání zaměstnanců.¹³

Dle Beneše (2008) další vzdělávání *znamená obrat k objektivním vzdělávacím potřebám, které jsou definovány státními zájmy, ekonomickou nutností apod.*¹⁴

Zaměstnavatel v sociálních službách je dle zákona o sociálních službách povinen zabezpečit svým zaměstnancům v přímé práci s klienty další

¹³ Více: Vyhláška č.505/2006 Sb., prováděcího předpisu k zákonu 108/2006 Sb.

¹⁴ BENEŠ, M. *Andragogika*. 1. vyd. Praha: s.24. Grada Publishing, 2008. ISBN 978-80-247-2580-2.

vzdělávání, které zvyšuje úroveň jejich kvalifikace a to ve výši 24hodin ročně. Toto platí po celou dobu profesního života pro všechny zaměstnance, tedy i pro ty, kteří mají splněnou potřebnou kvalifikaci.

Možnosti, jak si vzdělávání doplňovat jsou různé. Mohou to být kurzy, stáže, školicí akce, semináře a konference apod. Dle Medlíkové (2010) se „v současné době se slovo kurz užívá jako obecný pojem obsahující prvky přednášky, semináře a mnohdy i tréninku“, proto i já dále budu užívat tento termín jako obecný pro vzdělávání. Součástí jsou také supervize, které jsou v oblasti sociálních služeb poměrně běžnou součástí profesního rozvoje. „Supervize je celoživotní forma učení, zaměřená na rozvoj profesionálních dovedností a kompetencí supervidovaných, při níž je kladen důraz na aktivaci jejich potenciálu v bezpečném a tvořivém prostředí.“¹⁵

Velkou roli v průběhu celého života hraje dostupnost a nabídka vzdělání a rovná šance v přístupu ke vzdělání. Každý by měl mít příležitost v průběhu svého profesního života zvýšit svou kvalifikaci a doplňovat své profesní dovednosti. Bohužel pro pracovníky z krajských oblastí je situace obtížnější, zvláště pro oblast podporovaného zaměstnávání. Všechny kurzy zastřešující Českou unií pro podporované zaměstnávání jsou pořádány v hlavním městě. Důvody pro vzdělávání pracovních konzultantů mohou být tedy různé, jedním z nich je, jak by se dalo předpokládat z výše uvedené povinnosti zvyšování kvalifikace sociálního pracovníka v časové dotaci 24hodin ročně. Beneš (2008) uvádí účely dalšího vzdělávání dospělých následovně:

- další šance v oblasti vzdělávání pro lidi, kteří neměli z různých důvodů možnost získat potřebné vzdělání,
- odborné vzdělání a zvyšování kvalifikací a kompetencí,

¹⁵ MATOUŠEK O., *Metody a řízení sociální práce*. 349 s. Praha: Portál 2003. ISBN 80-7178-548-2.

- rozvoj schopností vyplňovat sociální role v rodině a v sociálním životě a sociální péče týkající se zdravotní výchovy,
- individuální rozvoj kulturních a všeobecných znalostí ¹⁶

¹⁶ Více: BENEŠ, M. *Andragogika*. 1.vyd. Praha. Grada Publishing, 2008. 136 s. ISBN 978-80-247-2580-2.

4. KOMPETENCE PRACOVNÍHO KONZULTANTA

Pro každou profesi je důležitý určitý soubor vědomostí, dovedností a vlastností, které jsou vhodné pro danou pozici. Nejinak je tomu s pozicí pracovního konzultanta. Je jasné, že každý pracovní konzultant není stejný a naopak je pro týmovou spolupráci žádoucí, aby v týmu pracovali lidé s různými osobnostními kvalitami.

Hlavním cílem pracovního konzultanta v podporovaném zaměstnávání je poskytnout podporu lidem z cílové skupiny při hledání takové práce, která odpovídá jejich zájmům, schopnostem, nadání i osobním možnostem. Současně je cílem zvýšit úroveň samostatnosti a soběstačnosti uživatelů. Aby mohl pracovní konzultant naplňovat tyto cíle měl by znát a aplikovat v praxi uvedené klíčové kompetence, které popíšu v následujících podkapitolách.

4.1 Osobnostní kompetence

Z hlediska pracovníka v pomáhající profesi je důležitá stránka osobnostních vlastností – kompetencí nezbytných pro přímou práci s klienty. Profesní práce s osobností konzultanta se vzájemně ovlivňují mnohem více, než je běžné v jiných profesích. Případné nedostatky se odráží na samotných klientech, je velmi obtížné je jakkoli kompenzovat.

V podporovaném zaměstnávání se využívá praxe zaměřené na klienta, kterou poprvé použil jeden ze zakladatelů humanistické psychologie Carl. R. Rodgers, jenž popisoval praxi, která umožňuje jedinci najít řešení svých problémů nedirektivním způsobem. Zdůrazňoval, že pro pochopení motivace jedince, je důležitost aktivního naslouchání, respektu a empatie.

Odborná kvalifikace konzultanta daná zákonem (viz kap 4.2.) není jedinou podmínkou pro vykonávání této profese. Konzultant potřebuje ke své práci dovednosti použitelné ve všech jednotlivých fázích poradenského procesu, se kterými se v přímé práci s klienty může setkat, jako např. naslouchání, empatie, umění konfrontace, schopnost vyjádřit podporu, asertivní

jednání. Základem je osobnost s jasným žebříčkem hodnot, která je otevřená novým myšlenkám a podnětům. Můžeme doplnit slovy Matouška: „*Aby si kvalifikovaný poradce počínal odborně a dosahoval úspěchu ve své práci, musí mít solidní teoretické vzdělání a vědět, jak své teoretické poznatky uplatňovat v praxi. Pojem odbornost tedy v sobě zahrnuje více než odborné znalosti a dovednosti.*“¹⁷

Pracovní konzultant v podporovaném zaměstnání, by tedy měl být člověk vnímavý, empatický k potřebám a problémům uživatelů služby. Svě povolání by měl vykonávat svědomitě, poctivě. Službu by měl poskytovat v souladu s právními předpisy a Standardy kvality sociálních služeb a Standardy podporovaného zaměstnávání.

4.2 Profesní kompetence

Podstatou podpory v podporovaném zaměstnávání je osobní pomoc pracovního konzultanta, která se zaměřuje na získání a uplatnění znalostí, dovedností a návyků, které jsou potřeba při vyhledávání, získání a udržení zaměstnání v běžném pracovním prostředí.

Je důležité, aby se pracovní konzultant ztotožnil s principy a metodikou podporovaného zaměstnávání a uváděl je do praxe. Orientoval se v pracovně právní oblasti.

Pro kvalitu služby a pro prevenci syndromu vyhoření je nezbytné určení profesních hranic a využívání supervizí. Oddělení osobní a profesní roviny umožňuje konzultantovi stanovovat uživateli služby témata, kterými se společně budou zabývat. Pracovní konzultant umí definovat svůj profesní vztah, umí rozpoznat manipulaci a nepoužívá manipulativní chování. Pro pracovního konzultanta je důležitá komunikace a schopnost pracovat s informacemi a orientovat se v informačních zdrojích.

¹⁷ MATOUŠEK O., *Metody a řízení sociální práce*, str. 95. Praha: Portál 2003. ISBN 80-7178-548-2.

Vitáková¹⁸ uvádí, že „pracovní konzultant je v PZ specialistou na propojení potřeb a možností zaměstnavatele na jedné straně a potřeb a možností uživatele služeb PZ na straně druhé. Úlohou pracovního konzultanta je tedy nalézt cestu mezi zájemcem o práci a zaměstnavatelem.“ Důležitá je nejen přímá práce s klientem a spolupráce s kolegy, ale i vhodná prezentace u zaměstnavatelů. Zaměstnavateli by měl umět poskytnout poradenství v oblasti legislativy, pracovních kompenzačních pomůcek – úpravou pracovního prostředí a pracovní náplně, dle potřeb uživatele.

Pracovní konzultant umí s uživatelem vyhledávat práci, a také ho na zaměstnání připravit ve všech fázích hledání práce, jako je příprava na pracovní pohovor, potřebné nácviky a tréninky pracovních, sociálních a dalších dovedností.

V případě, že klient potřebuje intenzivní zapracování na pracovišti je pracovní konzultant povinen mu toto poskytnout a popřípadě vyhledá přirozenou podporu na pracovišti. Včas určí přiměřenou míru a délku podpory a její snižování konzultuje s uživatelem, zaměstnavatelem a rodinou. Utváří krizový plán, který snižuje obavy všech zúčastněných stran. V některých organizacích je konzultantská činnost rozdělena na práci pracovního konzultanta a pracovního asistenta.

4.2.1 Pracovní asistent

Pracovní asistent doprovází uživatele do zaměstnání a zajišťuje související služby, které ovlivňují udržení pracovní pozice. Pracovní asistence je poskytována tak, aby byla pro konkrétního uživatele co nejpřirozenější a zbytečně na sebe nepoutala pozornost. Zaměstnavateli poskytuje možnost efektivně využívat současných pracovníků, kteří by měli nového člověka se znevýhodněním zaučovat. Novému zaměstnanci se tak věnuje někdo, kdo na něj má čas a nepotřebuje vykonávat jiné pracovní aktivity. Pracovní asistent

¹⁸ VITÁKOVÁ, P. *Souhrnná metodika podporovaného zaměstnávání*. 1.vyd. Praha: Rytmus, 2005. 44 s.ISBN 80- 903598-0-9

může být s uživatelem několik hodin nebo také několik měsíců. U některých cílových skupin je potřeba zaučení i u jednotvárné, opakující se jednoduché práce podstatně delší dobu (např. několik měsíců), avšak po dlouhodobém zaučení jsou schopni činnost vykonávat bez problémů a jsou pro zaměstnavatele na danou, relativně neperspektivní pozici z hlediska kariérového postupu, velmi kvalitním a loajálním zaměstnancem.

Pracovní asistent je v úzkém kontaktu s pracovním konzultantem, pokud činnost pracovní asistence nevykonává sám konzultant, aby mohla být uživateli poskytována přiměřená podpora a neposkytovala se podpora větší, než je jí zapotřebí. V některých případech je možné, že je potřeba podpora delší a není zaměřená přímo a jen na vykonávání pracovních činností a tak se pak realizuje osobní asistencí. Osobní asistence je služba hrazená uživatelem služby. Pracovní asistence je součástí služby podporované zaměstnávání a je poskytována uživateli zdarma.

4.3 Orientace v legislativě

Pracovní konzultant pracuje v oblasti hledání práce, orientace v legislativě spojené s problematikou zaměstnávání lidí se znevýhodněním je tedy jednou z důležitých kompetencí. Zákon v tomto směru klade na zaměstnavatele určité nároky a rovněž jim umožňuje využití velké řady převážně finančních výhod.

K podporovanému zaměstnávání se vztahuje zákon č.435/2004 Sb., o zaměstnanosti¹⁹, který rozlišuje osoby se zdravotním postižením pro účely zaměstnanosti. Osobami se zdravotním postižením se rozumí fyzické osoby, které byly orgánem sociálního zabezpečení posouzeny jako invalidní:

- **ve III. stupni** (osoby s těžším zdravotním postižením) – pokles pracovní schopnosti nejméně o 70%
- **v I. nebo II. stupni**

¹⁹

Více: Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti

- **osoby se zdravotním znevýhodněním** – tento statut se od 1.1. 2012 nevydává, ale rozhodnutí pro osoby, které byli uznáni osobou zdravotně znevýhodněnou, vydaná do 31.12. 2011, budou platit po tu dobu na kterou byla vydána, nejdéle však do 1.1. 2015; po dobu platnosti budou tyto osoby považovány pro účely zaměstnanosti za osoby se zdravotním postižením v I. stupni
- za **dlouhodobě nepříznivý zdravotní stav** se pro účely zaměstnanosti považuje takový stav, který má dle lékařů trvat déle než 1 rok a tím omezuje schopnost pracovního uplatnění.

Pro osoby pobírající invalidní důchod neplatí žádné omezení, které se týká výdělečné činnosti a můžou pracovat, dle svých schopností a možností. Nezáleží na délce pracovní doby, výši výdělku ani formě pracovního vztahu. Naopak práce a vlastní seberealizace mohou pozitivně ovlivnit psychickou kondici jedince.

4.3.1 Pracovní rehabilitace

Provádění pracovní rehabilitace stanoví vyhláška č. 518/2004 Sb., kterou se provádí zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti. Pracovní rehabilitace je jedním z nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti a každý člověk, který je uznán osobou se zdravotním postižením, má na tuto pracovní rehabilitaci nárok. Pracovní rehabilitace definována jako „*souvislá činnost zaměřená na získání a udržení vhodného zaměstnání, která zahrnuje zejména poradenskou činnost zaměřenou na volbu povolání, volbu zaměstnání nebo jiné výdělečné činnosti*“²⁰. Pracovní rehabilitaci na základě žádosti osoby se zdravotním postižením zabezpečuje úřad práce. Odborná pracovní skupina vytvořená Úřadem práce spolu s žadatelem sestaví individuální pracovní plán pracovní rehabilitace, který vede k cíli tedy zaměstnání.

²⁰ vyhláška č.518/2004 Sb., kterou se provádí zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti

4.3.2 Povinnosti zaměstnavatele

Zákon o zaměstnanosti upravuje zákonnou povinnost zaměstnavatele zaměstnávat osoby se zdravotním postižením tzv. plnění povinného podílu²¹.

Tato povinnost je pro všechny zaměstnavatele, kteří zaměstnávají více jak 25 zaměstnanců (v průměrném ročním přepočteném počtu), mají povinnost zaměstnávat 4% osob se zdravotním postižením. Tento povinný podíl lze plnit třemi následujícími způsoby:

- **zaměstnáním osoby se zdravotním postižením** v pracovním poměru, propočítává se dle výše úvazku a stupně invalidity zaměstnance
- **náhradním plněním**, tedy odebráním výrobků nebo služeb od zaměstnavatelů zaměstnávajících více než 50 % zaměstnanců se zdravotním postižením nebo od osob se zdravotním postižením, které jsou osobami výdělečně činnými a nezaměstnávají žádné zaměstnance, od 1.1.2012 je částka náhradního plnění omezena limitem ve výši 36-ti násobku průměrné hrubé měsíční mzdy (asi 870 tis. Kč bez daně z přidané hodnoty) za jednu osobu se zdravotním postižením, která je v daném sledovaném období započítána, do konce roku 2011 nebylo omezení žádné
- **odvodem do státního rozpočtu** ve výši 2,5 násobku průměrné hrubé měsíční mzdy (asi 56 tis. Kč)
- nebo **kombinací** těchto variant.

Výpočet plnění povinného podílu je poměrně složitý, do přepočteného počtu zaměstnanců se započítávají pouze zaměstnanci s pracovní smlouvou, nikoli ti kteří mají dohodu o provedení práce či dohodu o provedení pracovní činnosti. Záleží na výši úvazku včetně přesčasových hodin.

²¹

Více: zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti

Ovšem pro autorku zůstává otázkou, kdyby se všichni zaměstnavatelé mající povinnost povinného podílu, rozhodli člověka se zdravotním postižením zaměstnat, zda by byl v České republice dostatek nových zaměstnanců se zdravotním postižením?

4.3.3 Výhody plynoucí ze zaměstnávání osob se zdravotním postižením

Zákon 586/1992 Sb., o daních z příjmů s úpravami terminologie podle zákona č.435/2004Sb., který upravuje podmínky slevy na dani při zaměstnávání osob se zdravotním postižením, snižuje daň za zdaňovací období, za které se podává daňové přiznání.

Zaměstnavatelé mají nárok na slevy na dani:

- **18 000,- Kč** za každého zaměstnance s 1. a 2. stupněm invalidity
- **60 000,- Kč** za každého zaměstnance se 3. stupněm invalidity
- **slevu na dani 50%** u zaměstnavatelů zaměstnávajících nejméně 25 zaměstnanců, u nichž podíl zaměstnanců, kteří jsou osobami se zdravotním postižením činní více jak 50% průměrného ročního přepočteného počtu všech zaměstnanců, částky se počítají za přepočtené zaměstnance dle velikosti úvazku.

4.3.4 Příspěvky od úřadu práce

Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, zajišťuje zaměstnavatelům značnou podporu při zaměstnávání osob se zdravotním postižením přes úřad práce.

- **Příspěvek zaměstnavatelům s více jak 50% zaměstnanců se zdravotním postižením je dle § 78** poskytován ve výši 75% skutečně vynaložených mzdových nákladů na zdravotně postiženého zaměstnance zaměstnaného na vyhrazeném chráněném pracovním místě a to do maximální výše 8000,-Kč. Pokud je zaměstnanec se zdravotním postižením zaměstnán u více zaměstnavatelů, příspěvek

může pobírat pouze ten, u kterého byl pracovní poměr uzavřen dříve, příspěvek může tedy pobírat pouze jeden z nich. Tento příspěvek je nárokový a bohužel je velké podezření, že je podvodnými firmami zneužíván (lidé pobírají nízké mzdy např. 2000,-Kč za často nesmyslné pracovní činnosti a přitom zaměstnavatel pobírá příspěvek v maximální výši).

- **Chráněné pracovní místo, dle § 75**, je pracovní místo vytvořené pro osobu se zdravotním postižením na základě písemné dohody zaměstnavatele a úřadu práce. Na vytvoření chráněného pracovního místa Úřad práce může poskytnout zaměstnavateli dva následující příspěvky:

- **příspěvek na vytvoření chráněného pracovního místa** pro osobu v I a II stupni invalidního důchodu může činit maximálně 8 násobek a pro osobu ve III stupni invalidního důchodu maximálně 12ti násobek průměrné mzdy;
- **příspěvek na částečnou úhradu provozních nákladů na chráněné pracovní místo**, je příspěvek nenárokový. Vychází z ekonomické situace subjektu a je poskytován v maximální výši 48 000,-Kč ročně a nelze jen poskytnout na pracovní místo zřízené v domácnosti zaměstnance.

4.3.5 Zákoník práce

Zákon č. 262/2006 Sb. - zákoník práce v aktuálním znění je pro každého člověka velmi důležitým a tedy i pro konzultanty, jejichž hlavní pracovní činností je oblast podpory dalším lidem při hledání a udržení si práce. Z hlediska zákoníků práce není rozdíl mezi člověkem se zdravotním postižením či bez postižení. Nejčastější obava zaměstnavatelů se týká podmínek výpovědi, ale pro lidi se zdravotním postižením platí stejné podmínky výpovědi jako u lidí bez postižení. Stejná je i zkušební doba a lze s osobami se zdravotním postižením uzavírat všechny typy pracovních vztahů.

4.4 Přístupy v přímé práci s klientem

Plánování průběhu služeb prováděné pracovním konzultantem je jednou z podmínek efektivní a kvalitní práce v podporovaném zaměstnávání. Konzultant umožňuje uživateli orientovat se v plánování své pracovní kariéry, spolurozhodovat o poskytovaných službách a vede ho k zodpovědnosti za vlastní rozhodnutí. Při hodnocení individuálních plánů může uživatel vidět své pokroky, uvědomit si silné a slabé stránky a získat tak motivaci pro další činnosti. Zjistit, čemu je potřeba se více věnovat a jakým způsobem.²²

V jakékoliv poskytované službě a sociální práci je důležité popsat přístup a základní principy, podle kterých je služba poskytována. Terapeutický přístup (medicínský model) nebo pečující přístup mají své místo v jiných typech služeb. Z principů podporovaného zaměstnávání vyplývá, že poskytovaná služba podporuje uživatele v tom, aby dospěl k vlastním rozhodnutím a naplánoval tak, jak stanoveného cíle dosáhnout. Podporované zaměstnávání využívá Empowerment, způsob práce a přístup k uživateli sociálních služeb – přístup zapojení a posílení. Empowerment je převod moci a kontroly nad vlastním rozhodováním, výběrem od okolí k uživateli služeb pro lidi s postižením.

Podobně je přístup Kanadskou asociací ergoterapeutů (COAT) popsán praxí zaměřenou na klienta, kdy se jedná o přístup spolupráce a partnerství. Pracovník, který projevuje ke klientovi respekt, začleňuje ho do rozhodovacího procesu, společně s ním hájí jeho potřeby a po každé stránce uznává jeho zkušenosti a znalosti.²³

Všechny tyto dovednosti a ještě další jsou potřebné k vykonávání zaměstnání pracovního konzultanta dle Metodiky podporovaného zaměstnávání.

²² Více: VITÁKOVÁ, Petra, *Souhrnná metodika pro podporované zaměstnávání*. Praha:Rytmus, 2006, 34 s. ISBN 80-903598-0-9

²³ Více: CAOT, *Enabling occupation: An occupational therapy perspective*, Ottawa: COAT publications ACE, 1997, 180 s. ISBN neuvedeno

4.5 Činnosti pracovního konzultanta podporovaného zaměstnávání

Činnosti pracovního konzultanta realizované v rámci Sociální rehabilitace metodou podporovaného zaměstnávání se sestávají z následujících položek, který jsou podrobněji popsány v následujících podkapitolách: ²⁴

4.5.1 Nácvik soběstačnosti a samostatnosti

Nácvik soběstačnosti a samostatnosti a dalších činností vedoucích k sociálnímu začlenění. Nácvik obsluhy přístrojů, které jsou běžné dostupné na veřejných místech a úřadech jako jsou např. telefony, bankomaty, inbox na úřadu práce, lístkové a pořadníkové automaty apod.

Poradenství a nácvik v dodržování základní hygieny, péče o oděv a jeho vhodný výběr, zvláště při pracovním pohovoru a po nástupu do práce. Nácvik obsluhy běžných přístrojů v kuchyňkách – vaření kávy, čaje, obsluha mikrovlnné trouby, zjišťování možností zajišťování stravování. Nácvik úklidu pracovního prostoru. Nácvik manipulace s penězi a nakupování apod.

Nácvik cesty do práce, nácvik samostatného pohybu a orientace na ulici, orientace v budovách (zaměstnání, úřady), cestování veřejnou dopravou, plánování a vyhledávání trasy. Nácvik využívání veřejné dopravy a zvládnání nečekaných situací při samostatném cestování (výluky, rozbité výtahy pro vozíčkáře) a další.

Seznámení s úřady práce a ostatními běžnými úřady v místě bydliště. Nácvik vyplňování formulářů, jednání na úřadech, porozumění úředním dokumentům – např. záležitosti související s invalidním důchodem, registrace a služby úřadu práce, užívání bankovního účtu, podpis pracovní smlouvy u zaměstnavatele a další podobné činnosti.

²⁴ Více: VITÁKOVÁ, Petra, *Souhrnná metodika pro podporované zaměstnávání*. Praha:Rytmus, 2006, ISBN 80-903598-0-9

Doprovod do zaměstnání, k lékaři – vstupní prohlídky, doprovázení na úřady, na kontaktní místa návazných sociálních služeb i dalších běžných služeb.

Nácvik chování v různých společenských situacích – zejména situací podporující běžné sociální začlenění – rozdíl formálních a neformálních vztahů, rozlišování hierarchie v pracovních vztazích, chování při pracovních pohovorech, rozpoznání šikany či zneužívání, zapojení se do pracovního kolektivu, pomoc nalezením přirozené podpory apod.

Nácvik využívání běžných komunikačních prostředků a zdrojů informací – nácvik na PC (uživatelsky word, mail), nácvik obsluhy telefonu, mezilidské komunikace. Nácvik využívání běžných zdrojů informací jako je například internet, tisk, jízdní řády apod.. Vytváření a nácvik využívání alternativních způsobů komunikace a zdrojů informací – specializovaný software.

4.5.2 Výchové, vzdělávací a aktivizační činnosti

Seberepresentace, výběr vhodného zaměstnání, organizace času, používání diáře, práva a povinnosti, telefonování, zvládání krizových situací, zdroje hledání práce, apod. Kurzy PC, cestování, hospodaření s penězi, individuální učení a upevňování dovedností mj. při zaučení v běžném prostředí zaměstnání.

4.5.3 Pomoc při uplatňování práv a zájmů

Podávání informací a pomoc při zajištění rehabilitačních a kompenzačních pomůcek.

Poradenství při objevování a kontaktování návazných služeb (běžných služeb, zdravotních i sociálních). Pomoc při získávání informací pro rozhodování (např. možnost náhledů a praxí při rozhodování o možnostech pracovního uplatnění). Nácvik práce s rozhodováním, přebíráním zodpovědnosti za svůj život. Poradenství o právech a povinnostech při

využívání služeb i při dalším fungování v přirozeném prostředí – např. při uzavírání pracovních smluv se zaměstnavateli.²⁵

²⁵ Více: Česká unie pro podporované zaměstnávání [online].2012 [cit.2012-17-1]. Dostupné z <http://www.unie-pz.cz/3-pz/15-socialni-rehabilitace.html>

5. CELOŽIVOTNÍ VZDĚLÁVÁNÍ PRACOVNÍCH KONZULTANTŮ

Celoživotní vzdělávání se dotýká každého člena společnosti, tedy i pracovníků v sociálních službách - pracovních konzultantů. Změny ve společnosti a nové informační technologie život mění a proto je potřeba na tyto změny reagovat a vědomě či nevědomě se jim přizpůsobovat. Máme svobodnou volbu v přijímání různých životních stylů, ale zároveň získáváme větší odpovědnost za utváření svého vlastního života. Už pro výkon povolání většinou nestačí vědomosti, které jsme získali ve školních lavicích. Na tomto základu je třeba stavět a budovat. Proto i Evropský parlament a Rada Evropské unie v listopadu 2006 zavádí akční program v oblasti celoživotního učení. Kde je termín celoživotní učení definován jako „*veškeré všeobecné vzdělávání, odborné vzdělávání a odborná příprava, neformální vzdělávání a informální učení v průběhu života, jejichž výsledkem je zdokonalení znalostí, dovedností a schopností v osobní, občanské, sociální nebo se zaměstnáním související perspektivě*“.²⁶

Palán ve svém Výkladovém slovníku termín celoživotní učení (vzdělávání) vykládá *jako kontinuální vzdělávací proces, který představuje zásadní změnu pojetí celého vzdělávání, kdy všechny možnosti učení – ať už v tradičních vzdělávacích institucích v rámci vzdělávacího systému či mimo ně – jsou chápány jako jediný propojený celek, který dovoluje rozmanité a četné přechody mezi vzděláváním a zaměstnáním a který umožňuje získávat stejné kvalifikace a kompetence různými cestami a kdykoli během života.*²⁷

V současné době je tedy vzdělávání velkou devizou každé společnosti a každé organizace, která se chce na trhu uplatnit. Úspěch přináší především

²⁶ Rozhodnutí Evropského parlamentu a Rady EU č. 1720/2006/ES ze dne 15. listopadu 2006, kterým se zavádí akční program v oblasti celoživotního učení

²⁷ PALÁN, Z. *Výkladový slovník – Lidské zdroje*, Praha, Academia, 2002, 237 s. ISBN 80-200-0950-7.

schopnost lidí obstát na rychle se měnícím trhu práce, kde je pracovní síla ceněna především pro svoji kvalifikaci, dovednost, zručnost, preciznost a schopnost pružně reagovat v nenadálých situacích.²⁸

Teoretické vědomosti, které jsou získané hlavně studiem v rámci školského systému, jsou hlavní složkou lidského kapitálu. Teorie lidského kapitálu vznikla dle Pelána (2007) v 60. letech. „Podle ní existuje přímý vztah mezi vzděláním (kvalifikací) a produktivitou.“²⁹ Z čehož je jasné, že trh určuje profesní vzdělávání a návratnost investic.

V současné době je člověk nucen ke svému počátečnímu vzdělání přidávat „vlastní přidanou hodnotu“, tj. další vědomosti, dovednosti, zkušenosti. Důležité je umět si sehnat, zpracovat a použít hlavně odborné informace. Lidský kapitál je něco jako hodnota schopností, která se tvoří investicemi do vzdělání, dalšího vzdělávání a rozvoje. Další složkou lidského kapitálu jsou praktické zkušenosti získané při výkonu profese v praxi. Využívání teoretických znalostí ze školního vzdělání se váže nejen na výkon profese (nárůst praktických zkušeností), ale také na další vzdělávání. To může probíhat v akreditovaných i neakreditovaných kurzech nebo formou sebevzdělávání.

Celoživotní učení se neomezuje jen na vzdělávací systém, ale hledá vztahy a vazby mezi profesním životě, vzděláním a zájmy.

O oblasti celoživotního učení v České republice pojednává několik strategických dokumentů:

- Národní program rozvoje vzdělávání v České republice – Bílá kniha (2001)
- Dlouhodobý záměr vzdělávání a rozvoje výchovně vzdělávací soustavy ČR (2002)

²⁸ Více: Strategie celoživotního učení ČR, MŠMT, Praha 2007 - schválena vládou usnesením č. 761/2007

²⁹ PALÁN, Z. *Výkladový slovník – Lidské zdroje*, Praha, Academia, 2002, 237 s. ISBN 80-200-0950-7.

- Memorandum o celoživotním učení – Závěrečná zpráva o konzultačním procesu v ČR (2001)
- Strategie rozvoje lidských zdrojů v ČR (2003)
- Národní akční plán zaměstnanosti
- Sektorový operační program (2002)
- Strategie celoživotního učení ČR z roku 2007 uvádí: *“Dospělí se mohou v průběhu života vzdělávat rozmanitými formami. Vybírají si formu, která odpovídá jejich potřebě, časovým možnostem a která je finančně dostupná. Záleží ovšem také na pestrosti a kvalitě nabídky. Může jít o tzv. formální vzdělávání na školách, o kurzy neformálního vzdělávání, které jsou poskytovány různými vzdělávacími institucemi nebo podniky a o informální učení představující různé druhy sebevzdělávání.”*³⁰

5.1 Možnosti profesní přípravy v oboru podporované zaměstnávání

V současné době jsou v rámci vysokoškolského vzdělání následující možnosti profesní přípravy v oboru podporovaného zaměstnávání. Otázkou zůstává vhodnost profesní přípravy v rámci počátečního studia. Možnost profesní přípravy na vysokých školách v oborech přímo souvisejících s osobami s jakýmkoliv znevýhodněním, jsou vhodná z důvodu základní orientace v problematice zaměstnávání, jako důležité složky koordinované rehabilitace. Je však důležité jaká, je časová dotace předmětu či přednášek v rámci předmětu a to jak je problematika probírána.

Pro názornost uvádím základní přehled možností profesní přípravy v rámci vysokoškolského vzdělání:

³⁰ Více: Strategie celoživotního učení ČR, MŠMT, Praha 2007 - schválena vládou usnesením č. 761/200

- Na Vyšší odborné škole sociálně pedagogické a teologické JABOK v Praze mohou studenti zvolit předmět Pracovní konzultant v rámci studia na Katedře sociální pedagogiky.
- Na Fakultě tělesné výchovy a sportu Univerzity Karlovy v Praze ve 3. ročníku bakalářského studia „tělesná a pracovní výchova zdravotně postižených“ je předmět podporované zaměstnávání.
- Na 1. lékařské fakultě Univerzity Karlovy v Praze v bakalářském studiu Ergoterapie je zařazen předmět Ergodiagnostika a pracovní rehabilitace.
- Volitelný předmět na Jihočeské fakultě Masarykovy univerzity v Brně.
- Volitelný předmět na Teologické fakultě Jihočeské univerzity v Českých Budějovicích.
- Volitelný předmět na Pedagogické fakultě Univerzity Palackého v Olomouci.

5.2 Kurz pracovního konzultanta v podporovaném zaměstnávání

Pro konkrétnější a úplnější získání odborných dovedností v oblasti služeb zaměstnanosti lidí se zdravotním znevýhodněním pořádá Česká unie pro podporované zaměstnávání Kurz pracovního konzultanta v podporovaném zaměstnávání. Kurz je akreditovaným vzdělávacím programem Ministerstva práce a sociálních věcí, dle par.117a odst. 1. zákona č. 108/2006 (další vzdělávání sociálních pracovníků) od roku 2009. Od roku 2004 do roku 2009 byl akreditován podle Ministerstva školství, mládeže a tělovýchovy.

Kurz je zaměřen zejména na vykonávání prací spojených s posilováním osobních kompetencí uživatelů služby podporovaného zaměstnávání osob se zdravotním postižením či jiným typem znevýhodněním. Rozvojem schopností

a dovedností potřebných k tomu, aby mohli využívat běžné společenské zdroje a fungovat v přirozeném prostředí, zejména v oblasti zaměstnání.

5.2.1 Cíle a forma kurzu pro podporované zaměstnávání

Cílem kurzu je příprava na profesi pracovníka v sociálních službách - pracovního konzultanta v podporovaném zaměstnávání, který zná podrobně proces podporovaného zaměstnávání a aplikuje ho v praxi.

Forma vzdělávání je kombinovaná o celkové dotaci 203 hodin. Kurz probíhá formou přednášek a praktických cvičení, v nichž se účastníci připraví na práci v terénu. Odborná praxe v oblasti zaměstnávání osob se znevýhodněním je nedílnou součástí kurzu. Kurz probíhá v jarním a podzimním běhu, trvá pět měsíců včetně závěrečného zpracování portfolia. Přednášky se konají jeden týden v měsíci a to buď, tři nebo čtyři pracovní dny po sobě. Nejen relativně vysoká cena kurzu, ale i absence v zaměstnání jsou komplikace, se kterými se potýká v zaměstnání účastník kurzu. Proto je velkou výhodou, když má žadatel o práci kurz absolvován a zaměstnavatel nemusí na dny kurzu hledat za pracovníka náhradu.

5.3 Obsah kurzu pro pracovní konzultanty

Pro přehled uvádím seznam témat Kurzu pro pracovní konzultanty v podporovaném zaměstnávání, které jsem v roce 2010 v rámci kurzu absolvovala.

- základní principy a východiska podporovaného zaměstnávání
- úvod do problematiky kvality v sociálních službách
- úvod do psychologie
- základní přehled metod sociální práce a jejich aplikace do praxe
- zásady sociálního zabezpečení – posuzování zdravotního stavu osob se zdravotním postižením, sociální dávky

- etické principy práce sociálního pracovníka, empowerment
- typologie sociálních služeb, fáze a klíčové prvky procesu spolupráce s uživatelem služby podporovaného zaměstnávání
- osobní profil, individuální plánování
- zvládání rizikových situací
- kazuistiky - analýza případových studií
- základy komunikace (techniky vedení rozhovoru, rozvoj komunikačních dovedností)
- základy supervize
- podpora uživateli při hledání práce
- principy podpory klienta, přirozená podpora, principy jejího rozvoje, postup při ukončování služby podporované zaměstnávání
- hodnocení dovedností uživatele, zjišťování míry potřebné podpory
- SES – Supported Employment System
- Zákoník práce a další návazné normy upravující povinnosti zaměstnavatele
- právní problematika související se zaměstnáváním osob se zdravotním postižením, pracovní rehabilitace a zákon o zaměstnanosti,
- struktura Úřadu práce, techniky uplatňované v poradenském procesu úřadů práce, proces a podmínky registrace uchazečů a zájemců
- poradenství zaměstnavatelům z pohledu personalisty
- základy zdravotní péče, základy první pomoci
- metody práce s uživatelem služby podporované zaměstnávání
- specifika spolupráce s blízkými osobami uživatele služby, rodinnými příslušníky, opatrovníkem

- specifika práce s lidmi se zrakovým postižením, s fyzickým postižením, s neslyšícími, s lidmi s duševním onemocněním, s mentálním postižením
- úvod do problematiky závislosti na návykových látkách

Po absolvování kurzu se pracovní konzultant orientuje v základních pojmech a tématech v oblasti sociálních služeb a metod sociální práce. Je schopen samostatně přímé práci s klienty a zná specifika různých cílových skupin. Vyškolený pracovní konzultant se orientuje v legislativní oblasti zaměstnávání osob se znevýhodněním jako je pracovní rehabilitace, zákoník práce, zákon o zaměstnanosti, zákon o důchodovém pojištění apod.. Pracovní konzultant ovládá metody k nácvikům základních dovedností potřebných k hledání a udržení práce. Absolvent rozumí důležitým aspektům zaměstnávání lidí se zdravotním postižením (či jiným typem znevýhodnění) z pohledu zaměstnavatele a bude schopen zaměstnavatelům poskytovat poradenství v této oblasti. Vyškolený sociální pracovník – pracovní konzultant je proškolen v oblasti základů zdravotní péče a první pomoci a rozumí základním etickým principům profese sociálního pracovníka. Absolventů je 10 až 15 v každém běhu Kurzu pro pracovní konzultanty.

Lektory kurzu jsou pracovníci, kteří tvořili metodiku a standardy podporovaného zaměstnávání a stáli u zavádění podporovaného zaměstnávání v České republice. Jsou to odborníci s letitou praxí. V tématech týkajících se legislativy lektorují lidé z praxe.

5.4 Profesionální rozvoj pracovního konzultanta

Pro udržení a zvyšování kvality služby a udržení motivace pro práci, je potřebné sestavit vzdělávací plán. K efektivitě vzdělávacích plánů je potřeba vytvoření souhrnu vzdělávacích potřeb a sestavení Individuálního vzdělávacího plánu každého zaměstnance a zapracovat jeho plány a potřeby do vzdělávacího plánu celé organizace.

Efektivní a smysluplné vzdělávání začíná plánováním, které vychází z poslání organizace a na kterém by se měl spolupodílet každý pracovník organizace. Osnova vzdělávacího plánu organizace by měla korespondovat s individuálními vzdělávacími plány jednotlivých pracovníků a být v souladu s posláním organizace.

Při tvorbě vzdělávacích plánů je vhodné vycházet z analýzy vzdělávacích potřeb, která by se měla soustředit na rozsah profesních dovedností a odborných znalostí. Analýza by měla definovat dovednosti žádoucí a očekávané v určitém časovém horizontu, tedy tzv. rozvojovou a prognostickou část.

5.5 Zásady efektivního vzdělávání pracovníků sociální sféry

Aby byl vzdělávací plán efektivní, je vhodné dodržovat jisté zásady vzdělávání všech pracovníků v sociálních službách. Analýza vzdělávacího plánu vychází z potřeb uživatelů služby a směřuje k naplnění cílů organizace. Vzdělávání v organizaci má jasně definovaný cíl vedoucí k naplnění jejího poslání. Dovednosti a znalosti získané vhodnou formou by měli být dostatečně využité v práci a nedílnou součástí by mělo být jejich vyhodnocení. Zaměstnavatel vytváří podmínky pro vzdělávání například dočasným uvolněním ze zaměstnání, zprostředkováním dopravy apod.. Vzdělávání probíhá v prostředí učící se organizace, kde:

- vzdělávání pracovníků je deklarovanou hodnotou organizace a má v organizaci veškerou podporu
- vzdělávání vedoucích pracovníků je samozřejmostí
- je důraz kladen na kontinuální rozvoj pracovníků, inovativnost, motivaci a týmovou spolupráci
- vzdělávání probíhá jako aktivní proces.

6. ASISTENCE, O.S.

V této kapitole autorka představí a blíže popíše občanské sdružení Asistence, které poskytuje sociální rehabilitaci metodou podporovaného zaměstnávání a kde na pozici pracovního konzultanta od roku 2010 pracuje.

6.1 Historie Asistence, o.s.

Asistence, o.s. od roku 1995 poskytuje služby lidem s tělesným a kombinovaným postižením, kteří chtějí pracovat a žít aktivním životem ve společnosti. Podnětem ke vzniku sdružení byla potřeba pomoci studentům Praktické školy Jedličkova ústavu v Praze při přechodu ze školy do dalšího života (Tranzitní program). Asistence, o.s. začínala jsme se zajišťováním praxí pro tyto studenty a s pomocí při hledání pracovního uplatnění. Od té doby poskytuje služby stále většímu počtu klientů a na jejich potřeby reagujeme rozšiřováním služeb.

Od roku 2006 nabízí naše služby již nejen studentům a absolventům škol Jedličkova ústavu, ale také dalším lidem s tělesným a kombinovaným postižením. S JÚŠ je však i nadále úzce spjata – a to nejen klienty a prostorem, který JÚŠ poskytuje.

6.2 Služby Asistence, o.s.

Od roku 2007 je sdružení u Ministerstva práce a sociálních věcí zaregistrováno jako poskytovatel sociální služby osobní asistence a sociální rehabilitace. V roce 2010 Asistence, o.s. poskytli služby sociální rehabilitace a/nebo osobní asistence 168 klientům.

6.2.1 Sociální rehabilitace

Službu sociální rehabilitace využilo v Asistenci, o.s. v minulém roce 124 klientů a bylo poskytnuto 3850 hodin odborných konzultací.

Jednalo se o služby:

- tranzitní program - podpory při přechodu ze školy do dalšího života
- podporované zaměstnávání, kariérové poradenství
- jiné formy pracovního uplatnění (podpora při nalezení vhodného pracovního uplatnění na chráněném pracovišti)
- job kluby (skupinové setkání lidí, kteří hledají pracovní uplatnění)
- nácviky práce na počítači a další pracovních dovedností
- orientace v otázce bydlení, podpora a pomoc v soběstačnosti v běžných denních činnostech, v organizaci a realizaci volného času
- poradenství v oblasti kompenzačních pomůcek – při jejich výběru i použití.

6.2.2 Osobní asistence

Služba osobní asistence byla v roce 2010 poskytnuta 111 klientům celkovém čase 23 432 hodin. Nejčastěji se jednalo o doprovody do zaměstnání, škol a za dalšími aktivitami. Dále šlo o asistenci v zaměstnání, ve škole, v domácnosti, o pomoc se sebeobsluhou apod. Zároveň Asistence, o.s. poskytuje pomoc klientům, kteří si chtějí a mohou shánět a koordinovat asistenty sami.

6.2.3 Centrum pracovní rehabilitace

V rámci služby sociální rehabilitace poskytuje sdružení Asistence služby vedoucí k získání zaměstnání, konkrétně se jedná o podporované zaměstnávání, kariérové poradenství, nácviky pracovních dovedností a jiné formy pracovního uplatnění. Všechny tyto služby jsou poskytovány v pobočce sdružení – Centrum pracovní rehabilitace v Praze 4 na Pankráci, kde v současné době pracují. Občanské sdružení Asistence poskytuje službu podporovaného zaměstnávání od dubna 2010 v rámci projektu Práce na míru šitá, který je financován z Evropského sociálního fondu.

Službu podporovaného zaměstnávání stejně jako službu kariérové poradenství využívají klienti, kteří chtějí nalézt zaměstnání na otevřeném trhu práce, zatímco jiné formy pracovního uplatnění jsou vhodné pro klienty preferující z různých důvodů práci v chráněné dílně či v tréninkovém pracovišti. Spolupráce v popsanych službách probíhá formou individuálních konzultací klienta s konzultantem. Ti se během jednotlivých setkání zaměřují na řešení problémových oblastí na cestě vedoucí k získání vhodného zaměstnání. Problémové oblasti pomůže identifikovat ergoterapeutické hodnocení Kanadské hodnocení výkonu zaměstnávání COPM formou rozhovoru, který se zaměřuje nejen na oblast pracovní, ale zabývá se i soběstačností, tréninkem a vzděláváním a volným časem klienta. Tak projde klient společně s konzultantem od vytvoření konkrétní představy o své práci k vyhledávání pracovních nabídek a nakonec k získání vysněného zaměstnání. Tento nástroj je vysoce individualizovaný a vznikl pro potřeby ergoterapeutů v Kanadě, aby zjistil terapeutem subjektivně vnímané potřeby klienta ve výkonu zaměstnávání v průběhu stanoveného času. Velkou výhodou tohoto hodnocení je, že klient se aktivně účastní vstupního hodnocení, spolupráce a všech fází intervence. Průběžně se zjišťuje rozvoj samostatnosti uživatele a účinnost poskytované podpory. Podpora je průběžně snižována v závislosti na vývoji využití schopností a dovedností uživatele. Toto hodnocení probíhá formou semistrukturovaného rozhovoru, který vede konzultant s uživatelem na počátku, v průběhu a na konci spolupráce. Projekt Práce na míru šitá bude končit v dubnu roku 2012, čili bude velmi zajímavé zhodnocení. Dle prozatímních monitorovacích zpráv, je jasné, že toto hodnocení pomáhá při tvorbě individuálních plánů a samotném náhledu klienta na celý proces hledání práce. Hodnocení je velmi specializované a jen díky ergoterapeutkám, které v době psaní žádosti projektu v Asistenci, o.s. pracovaly, se povedlo hodnocení do projektu zapojit a využívat v celém procesu hledání práce metodou podporovaného zaměstnávání.

Cílem podporovaného zaměstnávání není jen získání a udržení si vhodného zaměstnání, ale i získávání dovedností a znalostí, jak být při hledání práce co nejsamostatnější a nejúspěšnější, proto jako doplňující, zato

významnou, službou při hledání zaměstnání jsou nácviky pracovních dovedností. Vedou k zvýšení dovedností a schopností klienta a přispívají k jeho větší úspěšnosti při vstupu na otevřený trh práce. Nejčastěji klienti využívají individuální nácvik práce na počítači a nácvik orientace a samostatného cestování.

7. PRAKTICKÁ ČÁST

7.1 Formulace výzkumných cílů

V rámci tohoto šetření bylo úkolem zjistit profil pracovníka v neziskové organizaci zabývající se poskytováním služby podporovaného zaměstnávání a to speciálně na pozici pracovního konzultanta. Pracovní konzultant pracuje nejen s uživateli služby podporovaného zaměstnávání, ale je hlavním komunikátorem mezi klientem a možným zaměstnavatelem. V této předkládané práci se autorka snažila zjistit, nejen jakýsi psychologický profil pracovníka, ale i jeho pracovní cíle a motivace k dalšímu vzdělávání. Tento výzkum by pak měl ukázat svými výsledky, nejen to, kdo je možným abonentem na tyto pozice, ale i proč tuto práci vykonávají. A zároveň jaké jsou nároky na daného pracovníka ze strany dané zaměstnavatele, České unie podporovaného zaměstnávání, klienta i státu České republiky.

7.2 Popis realizace výzkumu

Výzkum byl prováděn jen autorkou, proto počet dotazníků byl tímto omezen, ale zároveň byl omezen i tím, že v České republice je k 1.1 .2012 členem České unie podporovaného zaměstnávání jen 20 neziskových organizací, plus dalších 6 organizací, které jsem oslovila jako ty, které službu poskytují, ale nejsou členy Unie podporovaného zaměstnávání.

Dotazník byl rozeslán do každé členské agentury a 6ti dalším organizacím, dotazník byl určen lidem, s kterými se setkávám na Kolokviích pořádaných Českou unií pro podporované zaměstnávání nebo vedoucím služby sociální rehabilitace dané organizace. Celkem bylo rozesláno 76 dotazníků a řádně vyplněných se mi vrátilo 62. Jelikož se jedná o oslovení většiny z celkového možného počtu respondentů na tomto pracovním trhu, tak se autorka domnívá, že se jedná o velmi robustní vzorek.

Dotazníky byly rozeslány emailem a byly brány a považovány za anonymní. I když autorka byla nucena po obdržení a základní kontrole vyplněného dotazníku některým dotázaným psát či volat a komunikovat s nimi pro kontrolu či doplnění nejasných odpovědí některých otázek, a to formou rozhovoru. Tyto poznámky si autorka do dotazníku zaznamenala a až po sběru všech dat zpracovala jednotlivé dotazníky, proto se opravdu jednalo o anonymní odpovědi.

Tento kvantitativní výzkum autorka podpořila výzkumem kvalitativním, a to hloubkovým rozhovorem se čtyřmi pracovními konzultantkami z pražských organizací, které jsou členy České unie pro podporované zaměstnávání.

Hlouběji rozebírala dané otázky dotazníku a z nich vycházející ve skupinovém rozhovoru typu „focus group“. Doplnující otázky měla připravené na základně předběžné administrace dotazníků. Důkladněji se autorka s konzultantkami zabývaly hlavně otázkami kompetencí pracovních konzultantů a tím pracovními pozicemi v organizacích, kde pracuje. Dalším velkým tématem byla motivace a možnosti dalšího vzdělávání. Tyto odpovědi pak podpořily a jasněji vysvětlily výsledky výzkumu a závěr šetření.

7.3 Metodologie zpracování dat

Dotazníky byly sestaveny tak, že se členily na tři části. První sada dotazů se snažila vymezit úlohu práce konzultanta. Obsahovala čtyři otázky. Následná druhá část zkoumala osobní motivace respondentů k dalšímu vzdělávání v rámci oboru podporovaného zaměstnávání a jeho možnosti s výběrem těchto vzdělávacích nabídek, ale i s jejich uplatněním. Zároveň měla zjistit, zda-li jsou dané nabídky relevantní a dostačující. Tato část obsahovala šestnáct otázek. Poslední skupina dotazů se týkala sociodemografických otázek, kterých bylo pět. Celý dotazník je součástí této diplomové práce v příloze č. 1.

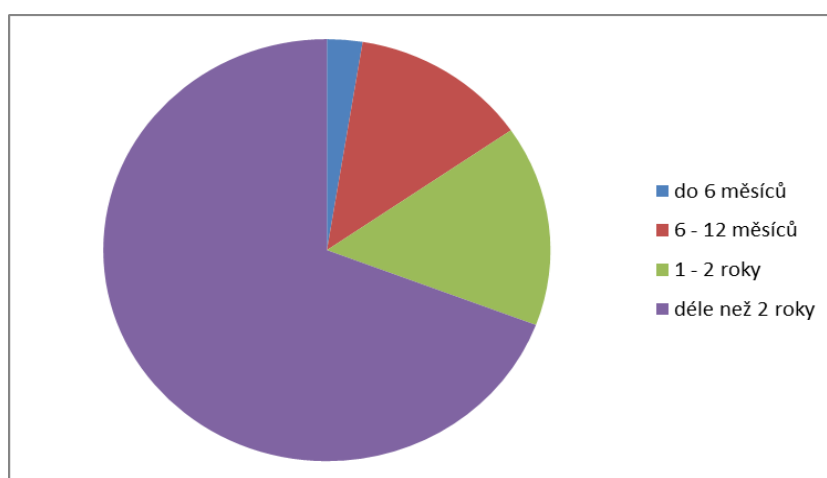
Pro zpracování odpovědí autorka použila jen četnostní analýzu a popisnou statistiku. Tedy základní statistické ukazatele – procenta četnosti. Pro prozkoumání závislostí a spojitostí jednotlivých výstupů několika otázek společně využívala kontingenční tabulky. Pro zpracování dat použila funkce v programu MS Excel.

7.4 Výsledky výzkumu průzkumem

7.4.1 Vymezení úlohy práce pracovního konzultanta

Z dotazníků vyplynulo, že většina respondentů pracuje v oblasti podporovaného zaměstnávání již delší dobu, a to více než dva roky. Objevili se i noví pracovníci, ale jejich počet klesá. To tedy po prvotním prověření může poukazovat na skutečnost, že nových pracovníků v dané oblasti přibývá jen v málo nízkých počtech. Při podrobnějším rozhovoru se třemi pracovními konzultantkami z jiných organizací autorka zjistila, že ve všech případech jsou noví pracovníci zástup za mateřskou dovolenou.

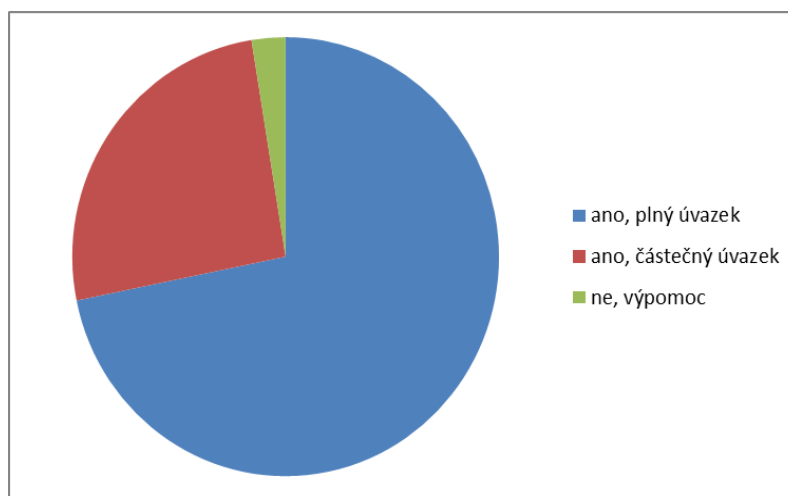
Otázka č. 1: Jak dlouho pracujete v oblasti podporovaného zaměstnávání nebo jinak pomáháte lidem se zdravotním znevýhodněním či jiným znevýhodněním uplatnit se na trhu práce (dále jen PZ)?



Graf 1: délka zaměstnání v PZ

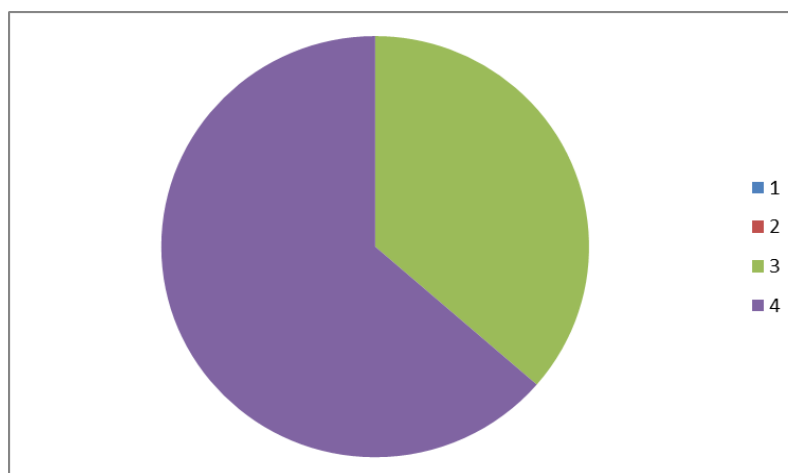
Z následující otázky bylo patrné, že z respondentů skoro $\frac{3}{4}$ pracují na hlavní pracovní poměr – tedy na plný úvazek. Asi čtvrtina respondentů pracuje na částečný úvazek, jeden respondent pracuje v daném oboru jako dobrovolník. Další otázky snad naznačí i důvody částečných úvazků.

Otázka č. 2: Je pracovní úvazek v oboru PZ pro vás hlavním pracovním úvazkem?



Graf 2: délka úvazku

Otázka č. 3: Vyplnil/a jste, že pracovní pozice je vaší hlavní pracovní činností. Můžete nám ji přiblížit?



Graf 3: jiná pracovní činnost

Legenda: 1 – pracuji v jinak zaměřené neziskové organizaci

2 - pracuji ve výdělečném sektoru

3 - jsem ještě student

4 - jiné

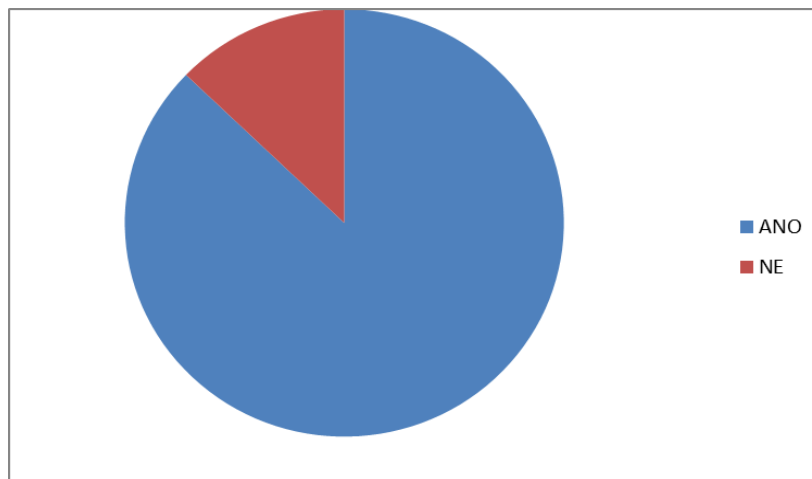
Z výše uvedeného grafu je patrné, že respondenti, kteří odpověděli na minulou otázku jinak, než že pracují na plný úvazek, pracují z 36 % na částečný úvazek proto, že studují další stupeň svého počátečního vzdělání, nejčastěji vysokou školu. Zajímavým faktem bylo, že žádný z respondentů neoznačil jako svou hlavní činnost jiného zaměstnavatele, což ukazuje na loajálnost k současnému zaměstnavateli.

Otázka č. 4: Doplňte obor studia na všech stupních, které jste absolvoval/a či stále studujete?

U této otázky chtěla autorka určit, jaký obor respondenti studovali či studují. Dozvěděla se, že 87 % respondentů má nižší stupeň vysokoškolského vzdělání s titulem Bc., 66 % studovalo dále a nyní mají ukončené vysokoškolské vzdělání s titulem Mgr. Z respondentů 28 % studovalo vyšší odbornou školu a mohou používat titul DiS.. Z dotazníků vyplývá, že většina odborníků má sociální vzdělání v různých oborech (sociální práce, sociální a pastorační práce, andragogika, speciální pedagogika apod.), tři respondenti mají vzdělání ve zdravotnickém oboru (ergoterapie), čtyři respondenti mají vzdělání jiné – nesouvisející s oblastí práce s lidmi se znevýhodněním. 27 % pracovníků ukončilo vzdělání na určitém stupni studia, ale přesto dál studují na vyšším stupni vysokoškolského vzdělávání v rámci dalšího vzdělávání.

7.4.2 Motivace a možnosti k dalšímu vzdělávání

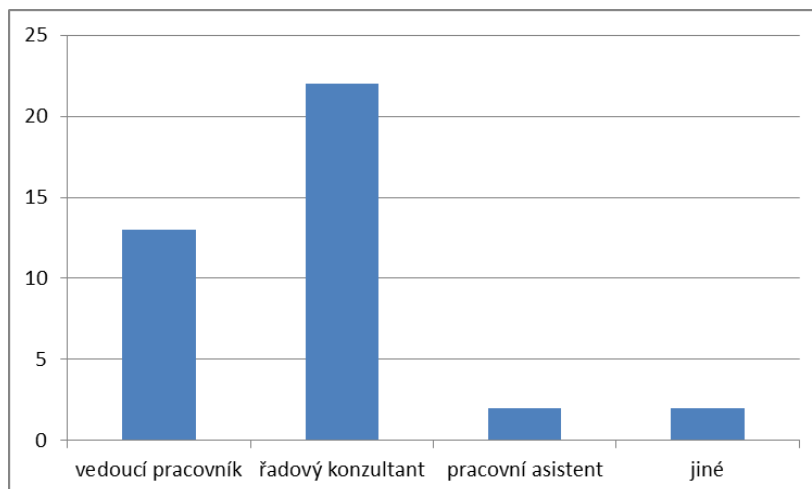
Otázka č. 5: Máte na vašem pracovišti rozdělené pozice v rámci PZ na vedoucí a řadové?



Graf 4: kariérová hierarchie

Více jak $\frac{3}{4}$ respondentů pracuje na pracovních místech se stupňovitou hierarchií. Tento jev je zajímavý ve vztahu s otázkou číslo sedm jak bude uvedeno dále.

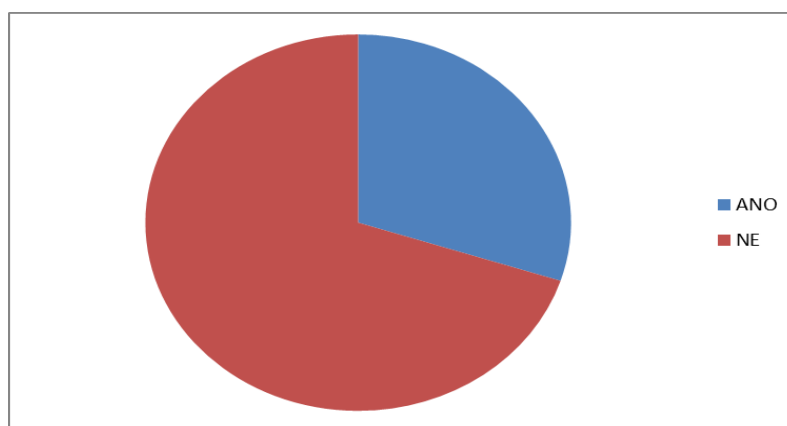
Otázka č. 6: Jaká je Vaše pozice pracovníka v PZ?



Graf 5: pozice pracovníka v podporovaném zaměstnávání

56 % respondentů pracuje na pozici řadového pracovního konzultanta. 33 % je dokonce zaměstnáno na pozici vedoucího pracovníka podporovaného zaměstnávání - buď jako vedoucí služby sociální rehabilitace nebo jako vedoucí celé organizace. 5 % jsou pracovní asistenti, z těchto je polovina pracujících v oboru do jednoho roku. Další 2 % dotázaných uvedlo, že pracuje také na pozici metodika.

Otázka č. 7: Rád/a byste postoupil/a ve své kariéře konzultanta k vyšší pozici?



Graf 6: kariérový postup

Tato otázka, respektive její odpovědi autorku velice překvapily. Jen 30 % dotázaných respondentů uvedlo, že by rádi postoupili na vyšší pozici v tomto oboru. Ostatních 70 % uvedlo, že o postup nestojí. Dva respondenti uvedli, že o dané možnosti neuvažovali a že vlastně neví. Připomínám, že 56 % respondentů dle otázky č. 5 pracuje na pozici řadového pracovního konzultanta. Všechny z konzultantek z doplňujícího rozhovoru uvedly, že jsou spokojené se svým pracovním zařazením a nemají žádné vyšší ambice. V současném pracovním postavení jsou všechny spokojeny.

Další otázka směřovala také ke kariérnímu růstu.

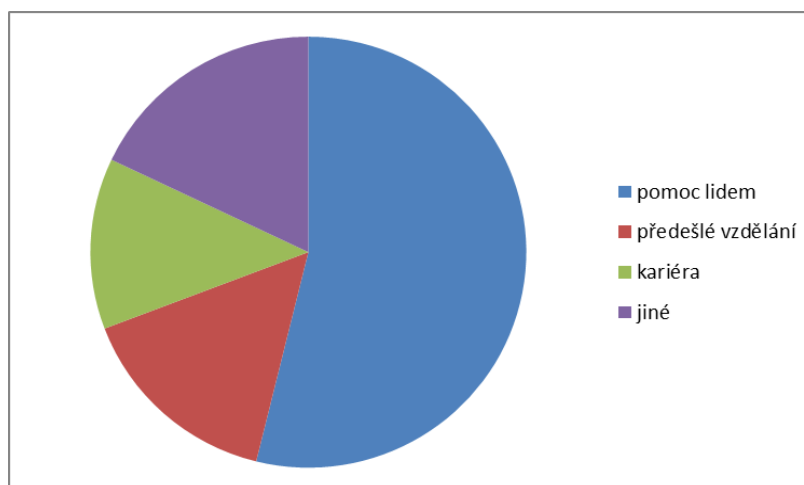
Otázka č. 8: Myslíte si, že právě k možnému postupu Vám pomůže další vzdělávání?

Zde se našel také zajímavý výsledek. Jeden respondent uvedl, že chybějící vzdělání je pro něj překážkou pro další kariérní růst v dané oblasti – nesplňuje vzdělání pracovníka v sociálních službách dle zákona č. 108/2006 Sb., a tedy právě další vzdělání mu pomůže ke kariérnímu postupu. Nejvíce dotázaných je k danému výroku neutrální a myslí si, že vzdělání v kariérním růstu v tomto oboru není jediným ani hlavním parametrem. Další vzdělání je jen jakousi výhodou. 30 % dotázaných s výrokiem spíše či zcela nesouhlasí a další vzdělání považují pro kariérní růst v podporovaném zaměstnávání jako irelevantní. Další otázky a rozhovory s respondenty dále naznačí důvod tohoto jevu.

Otázka č. 9: Z jakého důvodu jste si vybral/a práci v PZ?

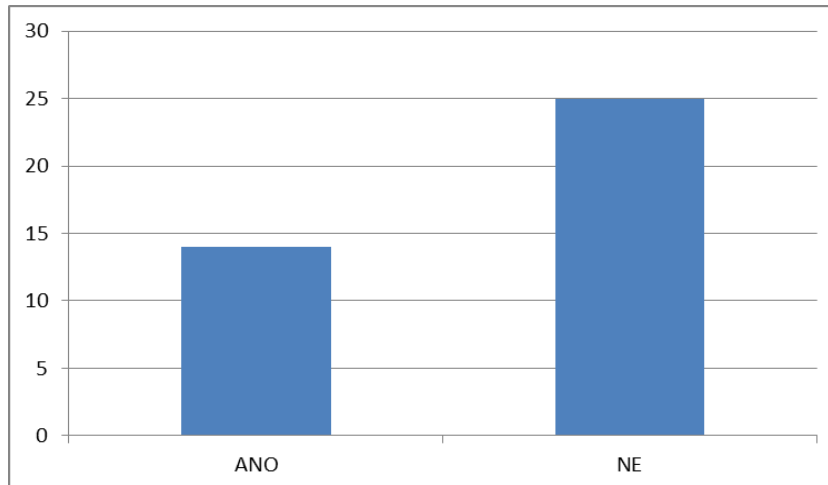
V této otázce autorce dotázaní sdělili, že více než polovina z nich tuto práci dělá na prvním místě z důvodu chuti a přesvědčení pomáhat druhým lidem, kteří jsou na trhu práce znevýhodněni. Toto byla pro autorku velmi radostná odpověď. Z těchto respondentů jich 10 % uvedlo, že je pro ně na dalším místě důležitý i možný pracovní postup v rámci organizace. 5 % uvedlo, že je oslovena při výběru jejich práce i pro ně velice zajímavá náplň komunikace i celkové vedení a přímá práce s uživateli služby podporovaného zaměstnávání. 15 % dotázaných uvedlo, že důvodem jejich výběru je absolvování odpovídajícího vzdělání, a 16 % z nich ještě dodalo, že druhým důvodem byla chuť a přesvědčení pomoci. 13 % respondentů bylo na prvním místě rozhodnuto pro práci na základně možnosti postupu v dané organizaci, i když 40 % z nich uvedlo, že druhým důvodem pro ně byla také chuť a přesvědčení pomáhat. Právě tito respondenti byli ti, kteří na pozici pracovního konzultanta nastoupili z jiné pozice v rámci organizace, a to jako na pozici vyšší. 18 % zbylých uvedlo jiný důvod, a ten se navíc shodoval u všech: blízká cílová skupina a zajímavá práce s klienty. Tedy kolegové se

nějakým vnitřním způsobem ztotožnili s cílovou skupinou svých klientů, se kterými se jim líbí pracovat a jež vedou k úspěchu.



Graf 7: motivace k výběru práce v podporovaném zaměstnávání

Otázka č. 10: Byl Váš nástup na tuto pozici podmíněn absolvováním kurzu PZ v České unii podporovaného zaměstnávání?



Graf 8: absolvování kurzu PZ při nástupu

64 % respondentů při nástupu do organizace zajišťující podporované zaměstnávání nemuselo a nebylo podmínováno absolvováním kurzu uvedeného v kapitole 5.2.. Dle doplňujícího rozhovoru s pracovními konzultantkami se autorka dozvěděla, že všechny musely kurz podporovaného

zaměstnávání absolvovat po nástupu na tuto pracovní pozici. Z tohoto a z autorčiny vlastní zkušenosti vyplývá, že absolvování kurzu není podmínkou pro přijetí na pozici pracovního konzultanta, avšak je požadováno k doplnění po nástupu do zaměstnání. Tato skutečnost je dána také tím, že dle Standardů kvality služby podporovaného zaměstnávání je doporučováno, aby pracovní konzultant absolvoval kurz pracovního konzultanta. V dalším šetření autorka zjistila, že kurz je Českou unií pro podporované zaměstnávání poskytován teprve od roku 2004, tudíž někteří respondenti kurz neabsolvovali z důvodu delší praxe v oboru; v některých případech byli oni sami lektory tohoto kurzu.

Otázka č. 11: Stačilo Vám na pozici pracovníka v PZ Vaše vzdělání?

Otázka č. 12: Účastníte se dalších vzdělávacích kurzů?

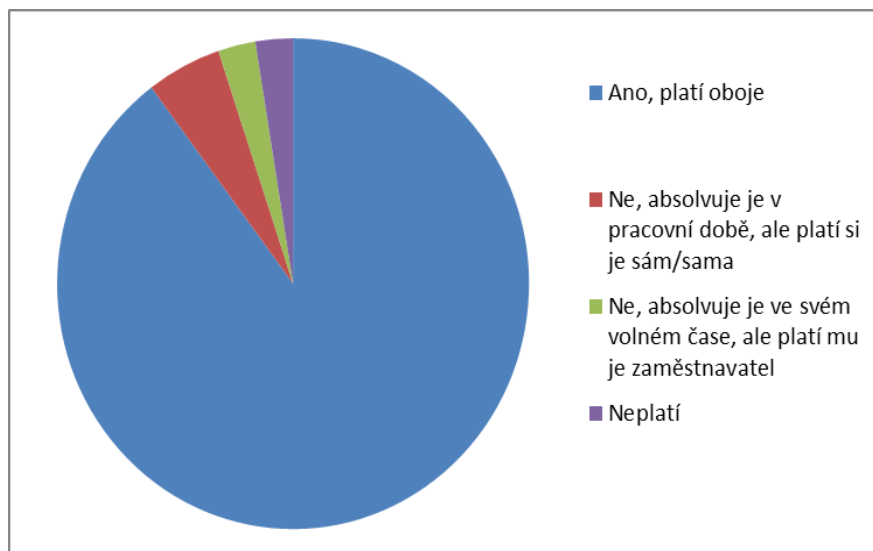
Otázka č. 13: Jsou kurzy, semináře převážně: akreditované / neakreditované?

Na otázku č. 11 odpovědělo 70 % respondentů, že jim vzdělání na vykonávání profese stačilo. I když 30 % dotázaných odpovědělo opak a v následném rozhovoru uvedlo, že absolvovali další kurzy. Tento fakt potvrdil, že 100 % respondentů si doplňuje vzdělání, jak jim to ukládá zákon č. 108/2006 Sb., o sociálních službách. Dále odpověděli, že kurzy jsou akreditované, jen jeden dotázaný upřesnil, že využívá společně s akreditovanými i nabídku kurzů neakreditovaných.

Otázka č. 14: Platí ve Vaší společnosti výrok: „Dané kurzy absolvuje pracovník v pracovní době a na náklady zaměstnavatele“.

90 % respondentů uvedlo, že kurzy absolvují ke zvýšení své kvalifikace a odbornosti na dané pozici, absolvují je v pracovní době a na náklady zaměstnavatele. Potvrzuje se tudíž, že zaměstnavatel splňuje zákonné

podmínky a umožňuje svým zaměstnancům, pracovníkům v sociálních službách pracujících v přímé práci s klienty, se dále vzdělávat.



Graf 9: absolvování kurzů

Otázka č. 15: Je nabídka dalšího vzdělávání v porovnání s požadavky v praxi dostatečná?

Otázka č. 16: Uved'te, které oblasti vzdělávání Vám chybí?

Respondentům byla nabídnuta škála o pěti bodech ve škále „naprosto dostatečná“ až „naprosto nedostatečná“. 95 % z nich považuje nabídku za naprosto dostatečnou až dostatečnou. Jen zbylých 5 % je s nabídkou dalšího vzdělání nespokojeno. Všechny respondentů se autorka dotázala, které kurzy jim v nabídce chybí nebo by sami doplnili. Všichni, kteří odpověděli, se shodli na potřebě a zájmu studia týkajícího se novinek v legislativě. Což je vzhledem k sociální reformě přirozeným aspektem. Další oblastí, kterou by pracovní konzultanti ve vzdělávání uvítali, je komunikace a psychologie, a to z následujících důvodů:

- zlepšit kvalitu přímé práce s uživatelem – bližší poznání práce s cílovou skupinou

- dokázat klienta správně koučovat, motivovat
- zefektivnit komunikaci a spolupráci se zaměstnavatelem
- psychohygiena: techniky relaxace a meditace jako prevence syndromu vyhoření

Otázka č. 17: Je z Vašeho pohledu pro zvyšování kvality služeb v oblasti PZ nutné neustále další vzdělávání?

Otázka č. 18: Existují překážky Vašeho dalšího vzdělávání? Můžete určit jaké a specifikovat je konkrétněji?

Pro 95 % respondentů je z pohledu zvyšování kvality jejich služeb v oblasti podporovaného zaměstnávání další vzdělávání naprosto nutné. Pro zbývajících 5 % nutností není. 61,5 % dotázaných však uvedlo, že existují překážky jejich dalšího vzdělávání, a to hlavně ekonomické, časové, pracovní i vzdálenostní. Po dalším rozhovoru s pracovními konzultantkami autorka zjistila, že pro dané pracovní agentury jsou některé kurzy příliš nákladné, proto omezují výběr pro své pracovníky právě z tohoto hlediska. Pro některé zaměstnavatele je i náročné zabezpečení konzultací s uživateli. Dle Metodiky pro podporované zaměstnávání má činnost pracovního konzultanta kontinuální charakter, což znamená, že v případě, kdy se věnuje studiu, nelze poskytování služby přerušit.³¹ Případně pro respondenta, který se studiu věnuje ve svém volném čase, je toto jeho využití problémové. Jeden dotázaný uvedl, že překážkou je vzdálenost místa bydliště a místa školení, což hlavně souvisí s časem potřebným na dopravu, např. všechny kolokvia a semináře pořádané Českou unií pro podporované zaměstnávání jsou v Praze.

³¹ Více: VITÁKOVÁ, Petra, *Souhrnná metodika pro podporované zaměstnávání*. Praha: Rytmus, 2006, s. 60, ISBN 80-903598-0-9.

Otázka č. 19: Oznamkujte - jako ve škole - každou Vaši kompetenci a její důležitost pro Vaši profesi v podporovaném zaměstnávání.

V této otázce autorka respondentům nabídla jedenáct kompetencí, které měli seřadit (oznamkovat) dle důležitosti a potřeby ke svému zaměstnání na pozici pracovního konzultanta podporovaného zaměstnávání.

Všechny kompetence autorka dle počtu označení rozdělila do tří skupin a pro potřeby výzkumu je označila jako 1. až 3. místo, podle oznamování respondenty. V první skupině, tedy na 1. místě, kdy každý respondent označil tuto činnost jako důležitou známkou 1 až 3, se potvrzuje, že nejdůležitější oblastí pracovní činnosti konzultanta je přímá práce s klienty, jmenovitě samotná práce na zvyšování klientových schopností a dovedností potřebných k práci a to dle procesu podporovaného zaměstnávání a dle Metodiky pro podporované zaměstnávání.

Ve druhé skupině se objevily kompetence jako znalost legislativy, administrativa, nácvik pracovních dovedností, úprava pracovního prostředí, pracovní asistence, vyhledávání návazných služeb a práce s motivací uživatele služby. Tyto kompetence jsou součástí pracovní náplně pracovního konzultanta a podporují jeho hlavní pracovní činnost, tedy dosahování stanovených cílů uživatelů služby. Důležitou součástí práce konzultanta je administrativa, která převážně obsahuje zápisy z konzultací s uživateli služby. Znalost legislativy související se zaměstnáváním je velmi důležitou součástí práce konzultanta, což se také v šetření potvrzuje. V přímé práci s klienty pracovní konzultant poskytuje pracovní-právní poradenství dle Zákoníku práce. Také by se měl orientovat v legislativě (vyznat se v příspěvcích poskytovaných úřadem práce zaměstnavatelům, znát zákon o sociálních službách, zákon o zaměstnanosti, zákon o důchodovém pojištění apod.).

Šetření i skupinový rozhovor potvrzují, že činnosti jako úprava pracovního prostředí, nácviky pracovních dovedností a pracovní asistence nejsou ve všech organizacích prováděny stejnou osobou, proto jsou na druhé pozici i přesto, že jsou velmi důležitou součástí metody podporovaného

zaměstnávání. Jedna konzultantka potvrdila, že činnosti, jako jsou úprava pracovního prostředí a nácviky pracovních dovedností, jsou prováděny její kolegyní ergoterapeutkou, která v ostatních třech organizacích nepracuje. Takováto pozice v organizaci není zastoupena, což autorce z hlediska odborné způsobilosti ergoterapeuta v oblasti kompenzačních pomůcek a jejich využívání ve všech oblastech života klienta přijde velmi neefektivní. Nácviky pracovních dovedností jsou v té samé organizaci prováděny asistenty, kteří mají s organizací Dohodu o provedení práce v jiné službě dané organizace. Tito asistenti jsou pro potřeby konkrétních klientů zaučeni pracovní konzultantkou, případně ergoterapeutkou a následně asistují klientům samostatně a dlouhodobě. Výhoda tohoto uspořádání spočívá ve velmi rozsáhlé oblasti znalostí a dovedností asistentů, kteří jsou převážně studenty různých oborů vysokých škol. Pro klienty a jejich individuální nácviky specializovaných požadavků mohou být tak vybráni vhodní asistenti.

V ostatních třech organizacích nácviky pracovních dovedností provádí sami konzultanti. Pracovní asistenci ve dvou organizacích zajišťují zaměstnanci, kteří pracují na pozici pracovní asistent. V poslední organizaci zajišťuje pracovní asistenci sama pracovní konzultantka, což autorce z hlediska flexibility a možnosti práce s pěti až sedmi klienty přijde velmi obtížné. Sama pracovní konzultantka to uvádí jako problém při současném nástupu více klientů do zaměstnání ve stejný čas. V této organizaci není úprava pracovního prostředí vzhledem k cílové skupině důležitá.

Ve skupinovém rozhovoru se autorce potvrdilo, že práce s motivací klienta je důležitou součástí přímé práce s klienty, což odpovídá 2. místu z dotazníků. Empowerment, tedy práce s motivací, je součástí metody práce s klienty dle Metodiky podporovaného zaměstnávání.

Ve třetí skupině se objevila zdravotní kompetence, jako znalost diagnóz nebo umět poskytnout první pomoc, např. při epileptickém záchvatu. Dle rozhovorů jsou tyto činnosti důležité pro dvě ze čtyř organizací, a to hlavně z hlediska cílové skupiny, s níž organizace pracují. Prezentace a lektorská činnost se umístily v poslední skupině. Tato skutečnost je podpořena rozhovory

s konzultantkami, které ve všech případech označily, že těmito činnostmi se zabývá v organizaci pouze jedna osoba, tedy nemohla být tato kompetence z hlediska důležitosti označena všemi respondenty. Někteří, jak bylo potvrzeno, tuto činnost vůbec nevykonávají, stejná situace je s kompetencí obchodní, např. domlouvání pracovních příležitostí pro klienty, spolupráce se zaměstnavateli.

Konzultantská, poradenská činnost v oblasti hledání práce	1 místo
Znalost procesu PZ a používání této znalosti v praxi	1 místo
Právní znalost a používání legislativy	2 místo
Administrativa	2 místo
Úprava pracovního prostředí, doporučení pracovních/kompenzačních pomůcek	2 místo
Nácvik pracovních dovedností (např. nácviky na pc) v chráněném prostředí	2 místo
Nácvik pracovních dovedností přímo u zaměstnavatele, pracovní asistence	2 místo
Vyhledávání návazných a jiných služeb - sociální práce	2 místo
Psychologická - práce s motivací klienta	2 místo
Zdravotnická (znalost diagnóz, první pomoc)	3 místo
Prezentace, lektorská činnost	3 místo
Obchodní – domlouvání podmínek spolupráce ve ziskovém sektoru	3 místo

Otázka č. 20: Oznámkujte dle svého názoru, jaký směr vědomostí a znalostí si potřebujete v praxi rozvíjet.

V této otázce chtěla autorka získat názor respondentů na to, v jakých oblastech znalostí a dovedností by se respondenti rádi rozvíjeli, aby byla zlepšována také kvalita jejich práce.

Nejčastější byla odpověď JINÉ, kdy dotázaní uváděli, že je potřeba vzdělávat se v psychologii - speciálně ve způsobu komunikace, ať už s klientem či zaměstnavatelem, a koučink. Všechny tyto oblasti, jež jsou pro konzultanty zajímavé, byli také potvrzeny ve skupinovém rozhovoru. Konzultantky uvedly, že tyto kurzy, semináře a podobné vzdělávací akce jsou jimi samotnými i jejich kolegy velmi žádané, avšak přímo nesouvisí s profesí pracovníka v sociálních službách, tady často nejsou akreditované. Zaměstnavatel je ve všech čtyřech pražských organizací nechce v rámci firemního vzdělávání podporovat a to z hlediska velké finanční a časové náročnosti. Aby měly kurzy efektivní dopad na práci, je potřeba, aby byly dlouhodobějšího charakteru, což představuje také velkou finanční náročnost, nehledě na komplikace se zastupováním absolventa takového kurzu.

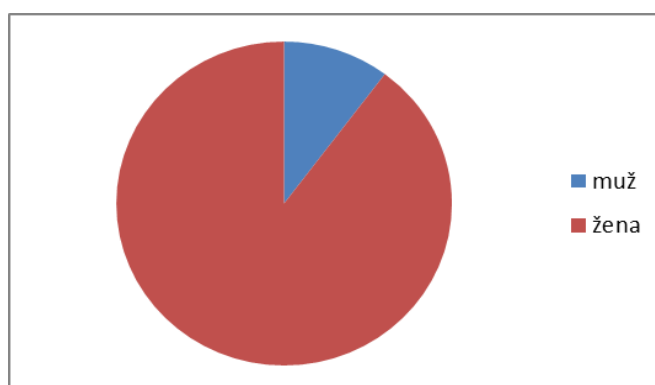
Na druhém místě byla uváděna LEGISLATIVA a PSYCHOLOGIE. Legislativa je v době nástupu sociální reformy velmi žádaným tématem, konkrétně v době tohoto výzkumného šetření, neboť od 1. 1. 2012 bylo v rámci sociální reformy zavedeno mnoho legislativních změn týkajících se přímo samotných uživatelů služeb nebo jejich zaměstnávání.

Na dalších místech s velice obdobnými výsledky byla uváděna ERGOTERAPIE, ZDRAVOTNICTVÍ a SOCIÁLNÍ PRÁCE. Nejméně důležitým odvětvím vzdělání byla uváděna ADMINISTRATIVA.

7.4.3 Sociodemografické otázky

Už v teoretické části bylo řečeno, jaký má být pracovní konzultant z hlediska profesního a jaké má mít kompetence. Pro doplnění toho, kdo v současné době toto zaměstnání vykonává, autorka dotazník své diplomové práce doplnila o sociodemografický výzkum. Dozvěděla se v něm, že z 62 dotázaných bylo jen 10 % mužů a ostatní byly ženy. 69 % respondentů je ve věku 25–36 let. Nejstarším respondentem byl muž ve věku 59 let. Zajímavým ukazatelem byl výstup rodinného stavu v závislosti na pohlaví a věku. Ukázalo se, že muži, kteří pracují na této pozici, jsou většinou svobodní či rozvedení a bezdětní.

Otázka č 21: Jste muž / žena.

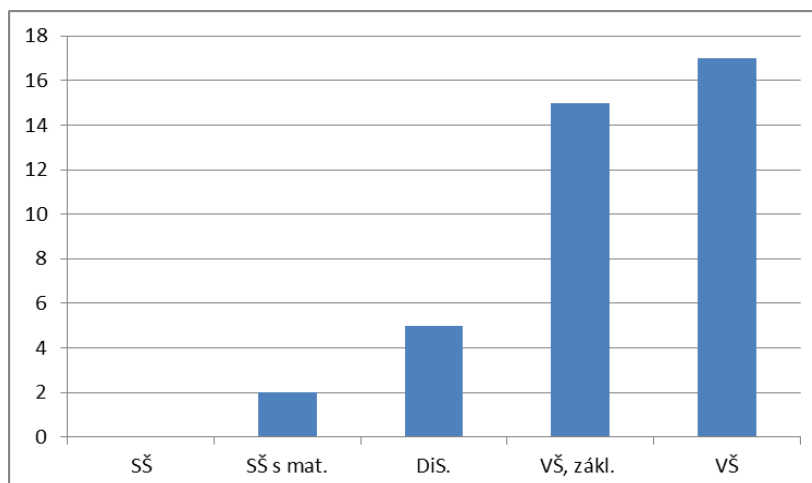


Graf 10: pohlaví respondentů

Zde se naskýtá otázka, proč tomu tak je: Jsou muži horší pracovníci v sociálních službách, nebo méně vyhovují komunikaci mezi uživatelem služby podporovaného zaměstnávání a jejich potencionálním zaměstnavatelem? Nikoliv! Více pracovních konzultantů-mužů by bylo vítáno. Zjištění potvrdily v osobním rozhovoru všechny pracovní konzultantky. Bohužel však v současné době ekonomického i společenského vývoje lidské společnosti je kladen velký důraz na finanční zajištění rodiny. Mladí muži buď jsou, nebo se brzy stanou živiteli rodiny (manželka na mateřské dovolené nebo v očekávání) a plat konzultanta je v tomto ohledu nedostačující. Autorka zde vidí velký prostor - nad finančním ohodnocením zaměstnanců v sociálních službách by se dle ní měli zamyslet všichni, kterých se to týká, zejména ti, kteří o tomto rozhodují. Domnívá se, že se zvýšením mzdy by se do pracovních pozic v sociálních službách zapojilo více ekonomicky aktivních mužů.

Konzultanti v daném oboru jsou v 80 % vysokoškolsky vzdělaní, i když asi polovina z nich má nižší vysokoškolské vzdělání, které je na pozici pracovníka v sociálních službách dle zákona č. 108/2006 Sb., dostačující. Ti, kteří mají dokončené vysokoškolské vzdělání s tituly Ing., Mgr. a dalšími, jsou většinou na vyšších pozicích, tedy jako vedoucí pracovníci. Ostatní jsou vzdělaní odborně na vyšších odborných školách. Jen čtyři kolegové, kteří uvedli, že jejich nejvyšší dosažené vzdělání je středoškolské s maturitou, jsou buď studenti, kteří spolupracují na částečný úvazek, nebo starší pracovníci, kteří dohnání svůj handicap kurzy a svou praxí, čímž zákonnou podmínku splňují.

Otázka č. 25: Jaké je Vaše nejvyšší dosažené vzdělání?



Graf 11: vzdělání respondentů

7.5 Závěr výzkumné části

Konzultanti jsou lidé, kteří pracují na dané pozici, případně obdobné pozici více než dva roky. Jejich pozice je tedy stabilní a nových kolegů přibývá jen velice sporadicky, převážně z důvodu zástupů za mateřskou dovolenou. Je tedy otázkou, čím je tento jev zapříčiněn. Dle autorčiných zkušeností z praxe a dle rozhovorů se čtyřmi pracovními konzultantkami je velmi malý nárůst pracovních míst v této oblasti. Většina zaměstnanců na této pozici zůstává, případně postupuje na vyšší pozici v rámci organizace.

Pro budoucí klienty jsou velmi dlouhé čekací doby na vstup do služby podporovaného zaměstnávání, v roce 2010 to bylo 2,9 měsíců³². Nové agentury podporovaného zaměstnávání téměř nevznikají a ani stávající organizace nezvyšují počet pracovních úvazků. Dle autorčina názoru podpořeného názorem tří vedoucích pracovníků agentur podporovaného zaměstnávání vysloveným na kolokviu a členském setkání České unie pro podporované zaměstnávání dne 7. 12. 2011 je to opět důsledek nedostatku peněz na zřízení nových pracovních pozic.

³² Více: Česká unie pro podporované zaměstnávání [online].2012 [cit.2012-1-3]. Dostupné z <http://www.unie-pz.cz/files/files/knihovna/vyhodnoceni-pz-2010.pdf>

Většina pracovních konzultantů je zaměstnána na hlavní pracovní poměr. Ti, kteří pracují na částečný úvazek, jsou většinou vysokoškolští studenti. Mezi dotázanými je také jeden dobrovolník, což je době finanční krize šlechetná a potřebná záležitost, ovšem v oblasti sociálních služeb naštěstí ne tak výjimečná.

Velice zarážejícím výsledkem výzkumu byl fakt, že 70 % kolegů odpovědělo, že nemají zájem o kariéerní postup v dané pozici – na vedoucího pracovníka. Zde se opět naskytá otázka, zda lidé, kteří mají vést ostatní, hledat s nimi práci, motivovat je k získání dovedností, jsou lidmi na správném místě. Je otázkou, zda jejich nezájem o pracovní růst pramení z jejich vnitřního nastavení, poměrů v rámci struktury organizace nebo je to dáno povahou pracovní pozice. Všechny čtyři pracovní konzultantky, s nimiž autorka vedla doplňující rozhovor, uvedly, že by rády ve své práci postoupily na vyšší pozice, ale že fluktuace v oboru je tak nízká, že šanci vidí spíše s přestupem do jiné organizace. Ovšem všechny jsou velmi loajální k současnému zaměstnavateli a na změnu v pracovním životě se nechystají. Tato skutečnost autorku přivádí na myšlenku, že pokud jsou konzultanti na svých pozicích déle než dva roky, mohou se potýkat se syndromem vyhoření. Není naplněna jejich ambice po změně pracovní náplně, což se může negativně odrazit na přímé práci s klienty, která je velmi psychicky náročná. Pracovníci v sociálních službách mají možnost předcházet syndromu vyhoření pomocí supervizí, intervizí a metodických vedení, které jsou do dalšího vzdělávání pracovníků v sociálních službách započítávány. Všechny čtyři pracovní konzultantky, s nimiž autorka vedla rozhovor, se pravidelně (asi 6x do roka) supervizí účastní.

Velice příjemným a uspokojivým zjištěním byl fakt, že konzultanti v oboru podporovaného zaměstnávání jsou lidé, pro které je tato práce posláním – dělají ji ze sociálního citění a z chuti pomáhat. Mnohým z nich je blízká skupina klientů. Možná i to je fakt, proč nejsou nikterak draví ve svém profesním postupu, upřednostňují hodnoty morální před materiálními. Avšak ani tato skutečnost neospravedlňuje zaměstnavatele honorovat pracovní konzultanty méně, než čemu odpovídají jejich odborné znalosti a zkušenosti.

Co se týče vzdělání, pracovní konzultanti na daných pozicích jsou většinou vysokoškolsky vzdělaní lidé, jak již bylo zmíněno. Jejich počáteční vzdělání pro ně bylo dostačující a oni sami se přiklánějí k potřebě dalšího vzdělávání v podobě kurzů, seminářů a dalších programů, jež jim většinou platí jejich zaměstnavatel a které mohou absolvovat v pracovní době. Mnozí respondenti se shodli, že by ještě nad rámec nabízeného vzdělávání uvítali kurzy psychologie nebo komunikace. Uvítali by i kurzy mediací, koučinku a jiných aktivit práce s klientem. Důvody, proč jim není toto vzdělávání umožňováno absolvovat, jsou dle doplňovacích rozhovorů dva: jedním z nich je vysoká časová a finanční investice, druhým je ve většině případů absence akreditace pro vzdělávání sociálních pracovníků. V rozhovorech uvedly tři ze čtyř konzultantek, že by pro ně možnost absolvování takového dlouhodobého nákladného kurzu byla vítanou odměnou. Tyto kurzy by tedy mohly být nabízeny jako odměny jednotlivým pracovníkům, o kterých jsem mluvila výše.

DODATEK K ZÁVĚRU

Závěrem diplomové práce lze říci, že metoda podporovaného zaměstnávání je velmi důležitá pro začlenění osob s postižením do pracovního života. Pracovní konzultant je odborník, který potřebuje mnoho znalostí a ovládat dovednosti z různých i zdánlivě nepříbuzných oborů.

Dle autorky je nejvhodnějším počátečním vzděláním pro pracovního konzultanta obor ergoterapie, který nejlépe zapadá do koncepce požadavků multidisciplinárního pojetí podporovaného zaměstnávání.

Přínos této práce vidí autorka ve zmapování role a úlohy pracovního konzultanta v podporovaném zaměstnávání. Dotazníkovým šetřením identifikovala psychologický profil pracovního konzultanta (empatie, chuť pomáhat, blízký vztah k cílové skupině).

Z diplomové práce vyplývá a závěrem je tedy nutno říci, že organizace samotné s podporou státu by měly dbát nejen na výběr správných konzultantů, ale nezapomínat ani na jejich motivaci k práci. V době ekonomické krize, kdy bude čím dál těžší nalézat s klienty práci a navíc nebude reálně honorovat pracovní konzultanty finančně, bylo by vhodné je odměňovat alespoň formou nákladných kurzů. Samozřejmě je nutností státu, aby upravil legislativu pro podporu tohoto oboru, o což se Česká unie pro podporované zaměstnávání usilovně snaží.

Seznam použité literatury a jiných zdrojů

Monografie

1. ARMSTRONG, M. *Řízení lidských zdrojů*, 8. vyd. Praha: Grada Publishing a.s., 2005. ISBN 80-247-0469-2.
2. BELZ, H., SIEGRIST, M. *Klíčové kompetence a jejich rozvíjení*, 1.vyd. Praha: Portál, 2001. ISBN 80-7178-479-6.
3. BENEŠ, M. *Andragogika*. 1. vyd. Praha: Grada Publishing, 2008. ISBN 978-80-247-2580-2.
4. BUCHTOVÁ, B. a kolektiv. *Nezaměstnanost. Psychologický, ekonomický a sociální problém*. 1. vyd. Praha: Grada, 2002. ISBN 80-247-9006-8.
5. CAOT, *Enabling occupation: An occupational therapy perspective*, Ottawa: COAT publications ACE, 1997. ISBN nevedeno
6. HENDL, J., *Přehled statistických metod zpracování dat*, 2.vyd. Praha: Portál, 2006. ISBN 80-7367-123-9.
7. HRDÁ, J. *Osobní asistence, poradenství a zprostředkování*. Praha: APZP, 2007. ISBN nevedeno
8. CHRÁSKA, M., *Metody pedagogického výzkumu*, 1.vyd. Praha: Grada, 2007. ISBN 978-80-247-1369-4.
9. JELÍNKOVÁ, J. a kol., *Ergoterapie*, 1.vyd. Praha: Portál, 2009. ISBN 978-80-7367-583-7.
10. JOHNOVÁ, M., STUPKOVÁ, V., TRAMPOTOVÁ, M. & VITÁKOVÁ, P. *Podporované zaměstnávání*. Praha: APZ RYTMUS, 1999. ISBN nevedeno
11. JŮVA, V. *Úvod do pedagogiky*. Brno: Paido, 1999. ISBN 80-85931-78-8.

12. KOHOUTEK, R., ŠTĚPANÍK, J.: *Psychologie práce a řízení*. Brno: CERM 1999. ISBN 80-214-1552-5.
13. KREJČÍŘOVÁ, O. a kol.: *Problematika zaměstnávání občanů se zdravotním postižením*. 1 vyd. Praha: Rytmus, 2005. ISBN 80-903598-1-7
14. LEČBYCH, M.: *Psychologické aspekty podporovaného zaměstnávání u lidí s mentálním postižením*. Olomouc: UPO. Filozofická fakulta. Katedra psychologie, 2006. Rigorózní práce.
15. MATOUŠEK O., *Metody a řízení sociální práce*, Praha: Portál 2003. ISBN 80-7178-548-2.
16. NOVOSAD, L. *Základy speciálního poradenství*, 2. vyd. Praha: Portál, 2006. ISBN 80-7367-174-3.
17. PALÁN, Z. *Další vzdělávání ve světě změn*. Praha: UJAK, 2007. ISBN 978-80-86723-31-0.
18. PALÁN, Z. *Základy andragogiky*, 1. vyd. Praha: UJAK 2003. ISBN 80-86723-03-8.
19. PALÁN, Z. *Výkladový slovník – Lidské zdroje*, 1. vyd. Praha: Academia, 2002. ISBN 80-200-0950-7.
20. ROGERS, R. C. *Způsob bytí*, 1. vyd. Praha: Portál s.r.o., 1998. ISBN 80-7178-233-5.
21. VETEŠKA J., *Kompetence ve vzdělávání dospělých*, Praha: UJAK 2010. ISBN 978-80-86723-98-3.
22. VITÁKOVÁ, Petra, *Souhrnná metodika pro podporované zaměstnávání*. Praha: Rytmus, 2006. ISBN 80-903598-0-9.

Právní normy

1. *Listina základních práv a svobod - Ústavní zákon č. 23/1991 Sb.*
2. *Zákon č. 100/1988 Sb., o sociálním zabezpečení, ve znění pozdějších předpisů*
3. *Zákon č. 96/2004 Sb., o podmínkách získávání a uznávání způsobilosti k výkonu nelékařských zdravotnických povolání a k výkonu činností souvisejících s poskytováním zdravotní péče a o změně některých souvisejících zákonů (zákon o nelékařských zdravotnických povoláních), ve znění pozdějších předpisů*
4. *Zákon č. 108/2006 Sb. o sociálních službách, ve znění pozdějších předpisů*
5. *Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů*
6. *Zákon č. 262/2006 Sb., Zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů*
7. *Vyhláška č. 505/2006 Sb., kterou se provádějí některá ustanovení zákona o sociálních službách, ve znění pozdějších předpisů*
8. *Vyhláška č. 321/2008 Sb., kterou se stanoví kreditní systém pro vydání osvědčení k výkonu zdravotnického povolání bez přímého vedení nebo odborného dohledu zdravotnických pracovníků, ve znění pozdějších předpisů*
9. *Důvodová zpráva k zákonu o sociálních službách č. 108/2006 Sb. ze dne 14.březen 2006*

Dokumenty

10. Informační centrum neziskových organizací, o.p.s. (ICN)/Neziskovky.cz, Analýza vzdělávacích potřeb - Jak zajistit efektivní vzdělávání v organizaci, Praha 2007
11. MPSV ČR. Strategie rozvoje lidských zdrojů pro ČR. Úřad Vlády ČR. Praha 2003.
12. MŠMT. Národní program rozvoje vzdělávání v ČR : Bílá kniha. Praha: Tauris, 2001.
13. MŠMT ve spolupráci s Národním ústavem odborného vzdělávání Strategie celoživotního učení ČR, Praha: Tauris, 2008, ISBN 978-80-254-2218-2
14. Národní vzdělávací fond. Memorandum o celoživotním učení (<http://www.nvf.cz/archiv/memorandum/obsah.htm>) 73
15. Strategie celoživotního učení ČR, MŠMT, Praha 2007 - schválena vládou usnesením č. 761/2007
16. Dlouhodobý záměr vzdělávání a rozvoje výchovně vzdělávací soustavy ČR (2002)
17. Memorandum o celoživotním učení – Závěrečná zpráva o konzultačním procesu v ČR (2001)
18. Česká unie pro podporované zaměstnávání (ČUPZ) - Vyhodnocení dotazníkového šetření ČUPZ za rok 2010 (září 2011)

Použité internetové zdroje

19. Ministerstvo školství, mládeže a tělovýchovy. Praha: 2006 MŠMT. Dostupné z www.msmt.cz
20. Asistence, o.s.. Praha:, Dostupné z www.asistence.org
21. Ministerstvo práce a sociálních věcí. Praha: 2012 MSPV. Dostupné z www.mpsv.cz
22. Česká unie pro podporované zaměstnávání. Praha: 2012 ČUPZ. Dostupné z www.unie-pz.cz
23. Dobromysl.cz, ISSN 1214-2017, Praha: 2002 Máme otevřeno?,o.s.. Dostupné z www.dobromysl.cz
24. Neziskovky.cz, o. p. s., Praha: 2002. Neziskovky,o.p.s.. Dostupné z www.neziskovky.cz
25. Evropská unie pro podporované zaměstnávání, 2007. EUSE. Dostupné z www.euse.org
26. Kanadská asociace ergoterapeutů, 2003, COAT. Dostupné z www.coat.ca
27. Česká asociace ergoterapeutů, 2008, Michal Rod. Dostupné z www.ergoterapie.org

Otázky dotazníků

I. V první části se budu ptát na otázky, kterými vymezím úlohu práce konzultanta:

1. Jak dlouho pracujete v oblasti podporovaného zaměstnávání nebo jinak pomáháte lidem se zdravotním či jiným znevýhodněním uplatnit se na trhu práce (dále jen PZ)?

- Do 6 měsíců
- 6 až 12 měsíců
- 1 až 2 roky
- Déle než 2 roky

2. Je pracovní úvazek v oboru PZ pro vás hlavním pracovním úvazkem?

- Ano, pracuji na plný úvazek *přejděte na ot. č. 4*
- Ano, ale pracuji na částečný úvazek
- Ne, jedná se o náhodnou výpomoc / dobrovolnickou činnost

3. Vyplnil/a jste, že pracovní pozice v PZ není vaší hlavní pracovní činností. Můžete nám ji přiblížit?

- Pracuji i v jinak zaměřené neziskové organizaci
- Pracuji ve výtěžném sektoru
- Jsem ještě student
- Jiné _____

4. Doplňte obor studia na všech stupních, které jste absolvoval/a či stále studujete.

- Středoškolské _____
- Středoškolské s maturitou _____
- Vyšší odborné (DiS.) _____
- Vysokoškolské bakalářské (Bc.) _____
- Vysokoškolské navazující (Ing., Mgr.,Dr.) _____

12. Účastníte se dalších vzdělávacích kurzů?

ANO / NE

13. Jsou kurzy, semináře převážně:

Akreditované / neakreditované

14. Platí ve vaší organizaci výrok:

Dané kurzy absolvuje pracovník v pracovní době a na náklady zaměstnavatele.

Ano, platí oboje

Ne, absolvuje je v pracovní době, ale platí si je sám/sama

Ne, absolvuje je ve svém volném čase, ale platí mu je zaměstnavatel

Neplatí

15. Je nabídka dalšího vzdělání v porovnání s požadavky v praxi dostatečná?

Naprostο dostatečná.....naprostο nedostatečná

5

4

3

2

1

16. Uved'te, které oblasti vzdělávání vám chybí?

17. Je z Vašeho pohledu pro zvyšování kvality služeb v oblasti PZ nutné neustále další vzdělávání?

ANO / NE

18. Existují překážky Vašeho dalšího vzdělávání?

ANO / NE

Můžete určit jaké a specifikovat je konkrétněji?

Ekonomické

Časové

Pracovní

Osobní

Vzdálenost _____
 Další _____

19. Označte, jako ve škole, každou vaši kompetenci a její důležitost pro Vaši profesi v PZ.

Konzultantská, poradenská činnost v oblasti hledání práce					
Právní znalost a používání legislativy					
Znalost procesu PZ a používání této znalosti v praxi					
Administrativa					
Úprava pracovního prostředí, doporučení pracovních/kompenzačních pomůcek					
Nácvik pracovních dovedností (např. nácviky na pc) v chráněném prostředí					
Nácvik pracovních dovedností přímo u zaměstnavatele, pracovní asistence					
Prezentace, lektorská činnost					
Vyhledávání návazných a jiných služeb - sociální práce					
Psychologická - práce s motivací klienta					
Zdravotnická (znalost diagnóz, první pomoc)					
Obchodní – domlouvání podmínek spolupráce ve ziskovém sektoru					

20. Stejně jako v minulé otázce označte dle svého názoru, jaký směr vědomostí a znalostí si potřebujete v praxi rozvíjet:

Legislativa					
Administrativa					
Psychologie					
Ergoterapie (úprava pracovního prostředí, kompenzační pomůcky)					
Zdravotnictví (znalost diagnóz, poskytnutí první pomoci)					
Sociální práce					
Jiné jaké:					

III. Část dotazníku se týká sociodemografických otázek

21. Jste: MUŽ / ŽENA

22. Kolik je vám let? _____

23. Jaký je váš rodinný statut?

Svobodná/ý
 Vdaná/ženatý
 Rozvedená/ý

24. Máte děti?

ANO / NE

25. Jaké je vaše nejvyšší dokončené vzdělání?

Středoškolské

Středoškolské s maturitou

Vyšší odborné (DiS.)

Vysokoškolské, základní (Bc.)

Vysokoškolské (Ing., Mgr., Dr.,...)

BIBLIOGRAFICÉ ÚDAJE

Jméno autora: Linda Obrtelová

Obor: Andragogika

Forma studia: navazující magisterské kombinované

Název práce: Role a úloha pracovního konzultanta v podporovaném zaměstnávání.

Podtéma: Potřeby a motivace pracovníků k dalšímu vzdělávání.

Rok: 2012

Počet stran bez příloh: 77

Počet stran příloh: 5

Vedoucí práce: Mgr. Martina Strnadová