

**UNIVERZITA JANA AMOSE KOMENSKÉHO PRAHA**

**MAGISTERSKÉ KOMBINOVANÉ STUDIUM**

**2019 – 2021**

**DIPLOMOVÁ PRÁCE**

**Eva Rýglová**

**Poradenství a podpora při zaměstnávání osob s lehkým  
mentálním postižením na Rakovnicku**

Praha 2021

Vedoucí diplomové práce:

Mgr. Lukáš Stárek, Ph.D., MBA

**JAN AMOS KOMENSKY UNIVERSITY PRAGUE**

MASTER COMBINED (PART TIME) STUDIES

2019 – 2021

**DIPLOMA THESIS**

**Eva Rýglová**

**Counseling and support in the employment of people  
with mild mental disabilities in the Rakovnicko region**

Prague 2021

The Diploma Thesis Work Supervisor:

Mgr. Lukáš Stárek, Ph.D., MBA

### **Prohlášení**

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

Souhlasím s prezenčním zpřístupněním své práce v univerzitní knihovně.

V Praze dne 9. 2. 2021

Jméno autorky.....

### **Poděkování**

Děkuji panu Mgr. Lukáši Stárkovi, Ph.D., MBA za jeho věcné připomínky a odborné vedení při zpracování této diplomové práce.

## **Anotace**

Cílem diplomové práce je jednak v teoretické části seznámení se základními užitými pojmy daného tématu, obeznamuje s problematikou a druhy mentálního postižení a následného začlenění lidí s mentálním postižením na trh práce pomocí činitelů, kteří tuto edukaci ovlivňují a umožňují. Dále jsou v diplomové práci uvedeny možnosti zaměstnávání těchto osob, je zde zmíněna možnost poradenské činnosti v oblasti zaměstnávání osob s mentálním postižením, nechybí také právní rámec problematiky okolo této diplomové práce.

Praktická část pak zahrnuje představení dotčené aglomerace, tedy Rakovnícka, včetně demografických údajů. Pro zjištění aktuálního stavu této problematiky byl v rámci této diplomové práce také proveden průzkum, jehož předmětem je zjištění současného stavu zaměstnávání osob s lehkým mentálním postižením v Rakovníku a okolí prostřednictvím řízeného rozhovoru se zaměstnavateli a zaměstnanci úřadu práce.

## **Klíčová slova**

Edukace, mentální postižení, omezení, poradenská činnost, pracovní uplatnění, trh práce, zaměstnávání

## **Anotation**

The aim of the diploma thesis is, in the theoretical part, to get acquainted with the basic terms used in the topic, acquaints with the issues and types of mental disabilities and the subsequent integration of people with mental disabilities into the labor market using factors that affect and enable this education. Furthermore, the diploma thesis presents the possibilities of employment of these persons, there is a mention of the possibility of counseling in the field of employment of the mentally handicapped, there is also a legal framework of issues around this diploma thesis.

The practical part then includes a presentation of the affected agglomeration, ie Rakovnicko, including demographic data. To find out the current state of this issue, a survey was also conducted in this thesis, the subject of which is to determine the current state of employment of people with mild mental disabilities in Rakovník and its surroundings through a controlled interview with employers and employees of the labor office.

## **Key words**

Counseling activity, education, employment, labor market, mental disability, restrictions

ÚVOD.....	9
TEORETICKÁ ČÁST .....	10
1 VYMEZENÍ POJMŮ .....	10
1.1 Mentální postižení .....	10
1.2 Lehké mentální postižení.....	10
1.3 Práce / zaměstnání .....	10
1.4 Trh práce.....	10
1.5 Podporované zaměstnávání.....	11
1.6 Politika zaměstnanosti.....	11
1.7 Podporované zaměstnávání .....	11
1.8 Sociální rehabilitace .....	12
1.9 Princip integrace .....	12
1.10 Poradenství a podpora .....	12
2 MENTÁLNÍ POSTIŽENÍ .....	14
2.1 Definice mentálního postižení .....	15
2.2 Mentální postižení a předsudky.....	16
2.3 Měření inteligence .....	18
2.4 Klasifikace mentálního postižení .....	19
2.5 Stupně mentální retardace .....	21
3 LEHKÉ MENTÁLNÍ POSTIŽENÍ.....	23
3.1 Motivace a emotivita osob s lehkým mentálním postižením.....	24
3.2 Schopnosti a vůle osob s lehkým mentálním postižením .....	25
3.3 Socializace osob s lehkým mentálním postižením .....	26
3.4 Specifika rozvoje psychických funkcí u osob s lehkým mentálním postižením .....	26
3.5 Osamostatnění osob s lehkým mentálním postižením .....	28
3.6 Nezaměstnanost osob s mentálním postižením .....	29
3.7 Pracovní rehabilitace.....	29
4 PORADENSTVÍ A PODPORA.....	31
4.1 Podporované zaměstnávání osob s mentálním postižením .....	31
4.2 Poradenství a podpora pro zaměstnavatele .....	32
4.3 Poradenství a podpora osob s lehkým mentálním postižením .....	32
5 ZAMĚŠTNÁVÁNÍ OSOB S MENTÁLNÍM POSTIŽENÍM.....	34
5.1 Sociální politika České republiky .....	34
5.2 Uplatnění osob s mentálním postižením na pracovním trhu .....	37
PRAKTICKÁ ČÁST .....	39
6 ANALÝZA MOŽNOSTÍ PORADENSTVÍ A PODPORY PŘI ZAMĚŠTNÁVÁNÍ OSOB S LEHKÝM MENTÁLNÍM POSTIŽENÍM NA RAKOVNICKU.....	39
6.1 Výzkumný cíl .....	39

6.2	Charakteristika zkoumaného vzorku.....	39
6.3	Charakteristika regionu a demografické údaje.....	40
6.4	Úřad práce České republiky - Rakovník .....	40
6.5	Etika výzkumu .....	41
6.6	Speciální školy na Rakovnicku a jejich zaměření .....	50
6.7	Metody průzkumu.....	52
7	PRŮZKUM MEZI ZAMĚSTNAVATELI OSOB S LEHKÝM MENTÁLNÍM POSTIŽENÍM	53
7.1	Řízené pohovory se zaměstnavateli.....	53
7.2	Prezentace výsledků průzkumu.....	73
7.3	Vyhodnocení výzkumných otázek .....	74
7.4	Doporučení pro praxi.....	76
	ZÁVĚR .....	77
	SEZNAM POUŽITÝCH ZDROJŮ .....	78
	SEZNAM POUŽITÝCH OBRÁZKŮ, GRAFŮ A TABULEK .....	82
	PŘÍLOHY .....	83



## ÚVOD

Nejsme všichni stejní. V životě narazíme i na osoby, které se nejrůznějšími způsoby odlišují od ostatních, ať už více či méně. I tito lidé však patří do naší společnosti, je třeba to tak vnímat a patřičně upravit svůj přístup k nim dle potřeby. Jednou ze skupin takto odlišných lidí jsou právě osoby s mentálním postižením, kterými se zabývá tato diplomová práce. I lidé s postižením, a to nejen mentálním, mají samozřejmě právo na plnohodnotný život v naší společnosti. Zpravidla každá země má (nejen) jejich práva zakotvena ve svém právním systému, aby nemohlo dojít k jejich diskriminaci či dokonce k vyloučení ze společnosti.

Právě zaměstnávání lidí s nejrůznějšími hendikepy je velmi důležité, a to nejen pro tyto lidi osobně, je to také obrázek naší společnosti, tedy aspekt, kdy společnost nikoho ze svých řad nevyčleňuje, ale dokáže si poradit například vytvořením speciálních pracovních míst či nabídnutí podpory potenciálním zaměstnavatelům těchto lidí. Jde tedy o hlediska jak ekonomická, tak i sociální. Přestože v naší zemi není pozice menšiny s postižením na pracovním trhu nijak špatná a dá se dokonce říci, že pohled a přístup k nim se stále lepší, mnohdy je na ně bohužel stále pohlíženo jako na méněcenné a neschopné plnohodnotného výkonu. Díky tomu jsou tito lidé často zbytečně izolováni.

Téma zaměstnanosti osob s mentálním postižením si autorka práce vybrala záměrně, protože je zaměstnána jako učitelka ve speciální škole. Toto téma je jí tedy velmi blízké a osobně ji zajímá, jaké další možnosti se na Rakovnicku nabízejí právě pro osoby s tímto postižením. Proto se v teoretické části práce zaměřuje na průzkum, který analyzuje stávající stav poradenství a podpory osobám s mentálním postižením při hledání pracovního uplatnění v oblasti Rakovníka a okolí.

V České republice existuje několik desítek organizací, které lidem s mentálním postižením pomáhají najít práci (Konto Bariéry, Educity, CC Systém, Paraple, NF OZP, DI Seven, SERVICE, SIPADAN, Žiju s handicapem apod.). Současně se zaměstnanci těchto organizací, mnohdy jde i o dobrovolníky, zaměřují i na pomoc a poradenství zaměstnavatelům, kteří by mohli potřebná pracovní místa takovým lidem nabídnout. Mnoho zaměstnavatelů totiž často ani neví, že existují odborníci na zaměstnávání osob se zdravotním postižením, kteří by jim mohli být nápomocni nejen s nábořem a zařazením takového člověka, ale i se seznámením s dotčenou legislativou, kdy stát není k těmto potenciálním zaměstnavatelům hluchý a nabízí nejen kompenzace, ale i benefity.

# TEORETICKÁ ČÁST

## 1 VYMEZENÍ POJMŮ

### 1.1 Mentální postižení

Mentální postižení je trvalé snížení inteligence v důsledku organického poškození mozku. Toto postižení tedy nelze léčit, neboť nejde o nemoc, nýbrž o trvalý fyziologický stav (zaostalý vývoj rozumových schopností, odlišný vývoj některých psychických vlastností, poruchy ve schopnosti adaptace).<sup>1</sup> Podrobněji je tento termín rozveden a definován v kapitole č. 2.

### 1.2 Lehké mentální postižení

Lidé s postižením dovedou uvažovat na úrovni dětí středního školního věku. Respektují některá pravidla logiky, ale nejsou schopni uvažovat abstraktně, i v jejich verbálním projevu chybí většina abstraktních pojmů, užívají jen konkrétní označení. Jsou schopni se učit, zvládnou výuku ve zvláštní, resp. pomocné škole. Osoby s lehkým mentálním postižením si osvojují mluvu opožděně, ale většinou dosáhnou schopnosti užívat řeč účelně v každodenním životě, udržovat konverzaci a podrobit se klinickému rozhovoru. Většina z nich také dosáhne úplné nezávislosti v osobní péči (jídlo, mytí, oblékání, ovládání močového měchýře a střev) a v praktických a domácích dovednostech, i když je vývoj proti normě mnohem pomalejší. Hlavní potíže se obvykle projevují při teoretické práci ve škole.<sup>2</sup> (podrobněji viz kap. 3)

### 1.3 Práce / zaměstnání

Prací neboli zaměstnáním rozumíme vztah mezi dvěma stranami – zaměstnavatelem a zaměstnancem, kdy strana zaměstnance vykonává práci stanovenou stranou druhou, tedy zaměstnavatelem, za což dostává pravidelnou odměnu závislou buď na odpracovaném čase, nebo stanoveném úkolu.

### 1.4 Trh práce

Trh práce je složen z relativně samostatných, nicméně vzájemně propojených na sobě závislých trhů. Jako dominantní se jeví trh výrobků a služeb, jejichž nakupováním spotřebitelé uspokojují své potřeby. Tvorba tržní produkce předpokládá užití zdrojů, kterými jsou práce, půda a kapitál. Práce je přitom výrobním faktorem, který je nezastupitelný při výrobě statků. Moderní hospodářství jsou založena na tržním uspořádání, tedy o způsobu užití výrobních faktorů na výrobu statků se rozhoduje prostřednictvím tržního mechanismu. Význam trhu

---

<sup>1</sup> ŠVARCOVÁ-SLABINOVÁ, Iva. *Mentální retardace: Vzdělávání, výchova, sociální péče*. Vyd. 4., přeprac. Praha: Portál, 2011. Speciální pedagogika (Portál). ISBN 978-80-7367-889-0, s. 28.

<sup>2</sup> PERGLER, Ivan. *Dobromysl: Co je mentální postižení*. <https://www.dobromysl.org/>: Pomáháme lidem s hendikepem [online]. Beroun: AAMR (American Association on Intellectual and Developmental Disabilities), 2019, 2020 [cit. 2020-11-07]. Dostupné z: <http://www.ssvp.wz.cz/Texty/mentalniretardace.html>

práce je také zvýrazněn souvislostmi několika ekonomik, tedy převodovým mechanismem mezi procesy výroby a spotřeby.<sup>3</sup>

### **1.5 Podporované zaměstnávání**

Jedná se o službu určenou lidem, kteří hledají placenou práci na běžném pracovním trhu. Schopnosti těchto osob ve směru získání a udržení zaměstnání jsou omezeny to té míry, že potřebují individuální podporu před nástupem do práce a často i po něm. Hlavním smyslem podporovaného zaměstnávání je vyrovnávání příležitostí pro pracovní uplatnění lidí se ztíženým přístupem na otevřený trh práce v důsledku zdravotního postižení. Tato služba je orientována na konkrétního uživatele a konkrétní pracovní pozici a zprostředkovává ji vyškolený pracovní tým připravený pomoci zaměstnanci ve všech potřebných oblastech. Klíčovými znaky podporovaného zaměstnávání jsou aktivní přístup uživatele tohoto programu, okamžité umístění na pracovní místo a trénink uživatele přímo na pracovišti, zaměstnání v běžném pracovním prostředí a průběžná podpora. V ČR se těmito službám věnují zejména nestátní neziskové organizace.<sup>4</sup>

### **1.6 Politika zaměstnanosti**

Co se týče sociální a „lidské“ roviny, je práce důležitou podmínkou důstojné existence člověka, přináší nejen materiální prospěch, ale dává pocit seberealizace a společenské užitečnosti. Náhlá a neočekávaná ztráta práce je velkým zásahem do života lidí, často je příčinou traumatizujícího zážitku. Při pohledu odborném je důležité zmínit dokument Strategie politiky zaměstnanosti, který vydává Ministerstvo práce a sociálních věcí (dále jen „MPSV“). Tento důležitý dokument vymezuje hlavní problémy této oblasti, aktuální vývoj trhu práce, vymezuje základní problémové okruhy trhu práce a zejména navrhuje aktivizační opatření k řešení nepříznivé situace na trhu práce.

### **1.7 Podporované zaměstnávání**

Podporovaným zaměstnáváním rozumíme časově omezenou službu určenou pro ty, kteří hledají placené zaměstnání v běžném pracovním prostředí. Jejich schopnosti získat a zachovat si zaměstnání jsou přitom z různých důvodů omezeny do té míry, že potřebují individuální dlouhodobou a průběžně poskytovanou podporu poskytovanou před i po nástupu do práce (denní stacionáře – centra denních aktivit, chráněné dílny, výrobní družstva). Tato služba může být poskytována až po dobu dvou let, v odůvodněných případech může být pak ještě o rok prodloužena. Zahrnuje zejména personální poradenství a také pracovní asistenci.

---

<sup>3</sup> ŠMAJSOVÁ BUCHTOVÁ, Božena. *Nezaměstnanost: psychologický, ekonomický a sociální problém*. Praha: Grada, 2002. Psyché (Grada). ISBN 80-247-9006-8, s. 59.

<sup>4</sup> PIPEKOVÁ, Jarmila, VÍTKOVÁ, Marie a BARTOŇOVÁ, Miroslava. *Od edukace k sociální inkluzi osob se zdravotním postižením se zaměřením na mentální postižení: From education to social inclusion of people with health disabilities with focus on intellectual disabilities*. 2., upr. vyd. Brno: Masarykova univerzita, 2014. ISBN 978-80-210-7689-1, s. 171–172.

Přidělený pracovní asistent je na pracovišti k dispozici jak zaměstnanci, tak i jeho zaměstnavateli po dobu nezbytně nutnou k zaučení. Pomáhá také ostatním zaměstnancům v navázání vzájemného vztahu.<sup>5</sup>

## 1.8 Sociální rehabilitace

Podmínky, druhy, možnosti a průběh sociální rehabilitace je zakotven v zákoně o sociálních službách. Jde o proces, který posiluje přirozené schopnosti a dovednosti zúčastněné osoby tak, aby poté mohl bez problémů fungovat v běžném životě. Sociální rehabilitace je určena pro lidi s nejrůznějším postižením, ale i pro rodiny či jedince v krizi. Každé zařízení, věnující se těmto rehabilitacím, je zaměřeno na určitou skupinu osob. Ambulantní a terénní forma bývá poskytována bezplatně, při pobytu jedince v určitém zařízení je většinou placená. Sociální rehabilitací rozumíme například zvládání samostatné hygieny, osvojení si zásad životního stylu, směřování k nalezení vhodného zaměstnání a následného uplatnění, naučení smysluplného trávení volného času, navazování mezilidských vztahů atd.

## 1.9 Princip integrace

Integrací rozumíme dle slovníku cizích slov scelení, ucelení či sjednocení. Integraci jako pojem definuje mnoho odborníků, přesto neexistuje jednotná definice. V souvislosti s tématem této diplomové práce lze tento pojem definovat následovně: *„K integraci dochází, pokud mají všichni lidé rovnoprávný sebeurčující přístup ke všem oblastem života. Integrace vyžaduje vhodné rámcové podmínky a prostředky. Integrace obsahuje právo na odlišnost a je nedělitelná.“* Tato definice vychází z pokusu, který se uskutečnil v roce 2003 v rámci evropského projektu QSI (Quality Supported Skills For Integration) a který spočíval ve společném workshopu osob s postižením a mnoha dotčených odborníků, kdy se hovořilo o tom, co pro každého ze zúčastněných integrace znamená, co si pod ní představují, co je třeba, aby k ní vůbec docházelo apod.<sup>6</sup>

## 1.10 Poradenství a podpora

Poradenství je specializovaná a odborná činnost pro lidi, kteří jsou v nesnázích a nedokáží svůj problém zvládnout sami. Často jde o lidi znevýhodněné zdravotně či sociálně. V širším pojetí může jít i o aplikovanou teoretickou disciplínu, zkoumající lepší možnosti pomoci lidem.<sup>7</sup> Poradenství často nabízí více kooperujících odborníků z různých oborů. Poradenství bývá velmi často bezplatné a zajišťují jej zpravidla státní instituce, často i neziskové organizace.

---

<sup>5</sup> Práce.cz: *Podporované zaměstnávání osob s mentálním postižením* [online]. Praha: Alma Career, 2020 [cit. 2020-07-15]. Dostupné z: <https://www.prace.cz/poradna/prakticke-rady/detail/article/podporovane-zamestnavani-osob-s-mentálním-postižením/>

<sup>6</sup> PROCHÁZKOVÁ, Lucie. *Podpora osob se zdravotním postižením při integraci na trh práce*. Brno: MSD, 2009. ISBN 978-80-7392-094-4, s. 30 – 31.

<sup>7</sup> Wikipedie: *Poradenství* [online]. Praha: Wikimedia.org, 2. 6. 2019 [cit. 2020-12-22]. Dostupné z: <https://cs.wikipedia.org/wiki/Poradenství%C3%AD>

Podpora je systém různých opatření, jak zaměstnancům, tak zaměstnavatelům zpravidla ze strany státu k umožnění a zlepšení zaměstnanosti osob se zdravotním znevýhodněním. Podporou rozumíme nejen „slova“, ale i hmotné věci jako například dotační tituly, finanční úlevy na daních, podpora dopravy osob do zaměstnání, nejrůznější programy ke zlepšení pracovního prostředí atd.

## 2 MENTÁLNÍ POSTIŽENÍ

Termín mentální postižení užívaný pro osoby s poruchami intelektu se obecně začal používat v odborné terminologii po konferenci WHO (World Health Organization – Světová zdravotnická organizace, dále jen „WHO“) v roce 1959 v Miláně. Postupně tento termín nahradil nesprávně užívané až hanlivé termíny používané do této doby jako duševní úchylnost, duševní abnormalita, opoždění, zaostalost, slabomyslnost, oligofrenie apod. Termín je odvozen z latinského mens, 2. p. mentis – mysl, rozum a retardare – zdržet, zaostávat, opožďovat. V moderním pojetí však vystihuje medicínské, pedagogické, sociální a psychologické aspekty života člověka s postižením od narození až po jeho smrt – jde tedy o pojem interdisciplinárního charakteru.<sup>8</sup>

Termín mentální postižení je v současné terminologii používán jako synonymum dřívějšího pojmu *mentální retardace*.

V České republice žije podle aktuálních dat přibližně 1 200 000 lidí s nejrůznějším hendikepem, z toho 300 000 tvoří lidé s mentálním postižením.<sup>9</sup> Jde tedy o relativně silnou menšinu, kterou nelze opomenout.

Vymezení tohoto termínu napříč autory se v detailech liší. Například Valenta definuje mentální postižení jako *„interdisciplinární obor zabývající se prevencí (hlavně terciální), prognostikou, mentální retardací (popř. jiných duševních poruch) se zvláštním zřetelem na edukaci, reedukaci, diagnostiku, terapeuticko-formativní intervenci, kompenzaci, rehabilitaci, inkluzi (integraci) a socializaci či resocializaci klienta s mentálním či jiným postižením.“*<sup>10</sup>

Podle další autorky Švarcové, jsou pak osoby s mentálním postižením *„takoví jedinci, u nichž dochází k zaostání vývoje rozumových schopností, k odlišnému vývoji některých psychických vlastností a k poruchám adaptačního chování.“*<sup>11</sup>

Dolejší zase uvádí, že *„mentální retardace je vývojová porucha integrace psychických funkcí různé hierarchie s variabilní ohraničeností a celkovou subnormální inteligencí, závislá na některém z těchto činitelů: nedostatek genetických vloh, porušeném stavu anatomicko – fyziologické struktury funkce mozku a jeho zrání, nedostatečném nasycování základních*

<sup>8</sup> MÜLLER, Oldřich. *Lehká mentální retardace v pedagogicko-psychologickém kontextu*. Olomouc: Univerzita Palackého, 2001. ISBN 80-244-0207-6, s. 7.

<sup>9</sup> PRAŽSKÝ, Bohumil. *Zdravotnictví a medicína ZAM: Komunikace u osob s mentálním postižením* [online]. 10. 10. 2011 [cit. 2020-07-30]. Dostupné z: <https://zdravi.euro.cz/clanek/sestra/komunikace-u-osob-s-mentálním-postižením-461759>

<sup>10</sup> VALENTA, Milan a Oldřich MÜLLER. *Psychopedie: [teoretické základy a metodika]*. Praha: Parta, 2003. ISBN 80-7320-039-2, s. 4.

<sup>11</sup> ŠVARCOVÁ-SLABINOVÁ, Iva. *Mentální retardace: vzdělávání, výchova, sociální péče*. Vyd. 3., přeprac. Praha: Portál, 2006. Speciální pedagogika (Portál). ISBN 80-7367-060-7, s. 28.

*psychických potřeb dítěte, vlivem deprivace sensorické, emoční, kulturní, deficitním učení, zvláštnostech vývoje, motivace, zejména negativních zkušenostech individua po opakovaných stavech frustrace i stresu, na typologických zvláštnostech vývoje osobnosti.*<sup>12</sup>

U autora Šišky pak nalezneme víceméně společné jmenovatele výše uvedených definic tím, že uvádí výčet důležitých faktorů, které k dosažení statusu dospělosti osob s mentálním postižením přispívají nebo jí naopak brání: ukončení školní docházky, získání zaměstnání, odchod z domova rodičů, uzavření sňatku, založení rodiny, administrativní a právní faktory (dosažení zletilosti, trestní odpovědnosti, darování krve a orgánů, držení identifikačních průkazů), právo volit a být volen, získání sociálních dávek od státu, postoje personálu, postoj samotných dospívajících, diagnostická terminologie, předsudky a stereotypy společnosti.<sup>13</sup>

Mentální postižení posuzujeme relativně vůči ostatním jedincům, není tedy vymezeno absolutně, nýbrž relativně vůči očekávaných hodnot příslušné skupiny, ať už věkově, sociálně, vědomostně, souhrnně řečeno hodnot společnosti, ke které jedinec náleží.

## **2.1 Definice mentálního postižení**

Při zohlednění IQ jako hlavního kritéria při určování stupně mentálního postižení jsou za osoby s mentálním postižením považované všechny osoby, u kterých je rozsah inteligence nižší než pásmo hraniční (IQ 70 – 80). V různých pramenech najdeme několik desítek definic jednotlivých autorů, které se více či méně liší.

Podle J. R. Mercerové, kterou ve svém díle „Kapitoly z psychopedie“ cituje Marie Černá, zní definice mentální retardace takto: „Mentálně retardovaný jedinec je dosaženým sociálním stavem. Mentální retardace je pak role, která s tímto stavem souvisí. To znamená, že jedinec je mentálně retardovaný, pokud ho určitý sociální systém takto označí (nejčastěji jde o školu).“<sup>14</sup>

Ruská literatura například typicky zdůrazňuje biologické faktory. Susanna J. Rubinštejnová definuje mentální retardaci jako „trvalé porušení poznávací činnosti v důsledku organického poškození mozku“ (orig. „umstvennaja ostalost“).<sup>15</sup>

U nás v literatuře korespondovalo s daným pojetím hlavně vymezení M. Sováka, kdy v jeho díle „Nárys speciální pedagogiky“ nalezneme definici, kdy podle něj je mentální retardace „omezení vývoje všech psychických funkcí, nejvíce však funkcí rozumových. Jde o

<sup>12</sup> DOLEJŠÍ, Mojmir. *K otázkám psychologie mentální retardace*. Praha: Avicenum, 1973, s. 36.

<sup>13</sup> ŠIŠKA, Jan. *Mimořádná dospělost: edukace člověka s mentálním postižením v období dospělosti*. Praha: Karolinum, 2005. ISBN 80-246-0992-4.

<sup>14</sup> ČERNÁ, Marie. *Kapitoly z psychopedie: [skripta]*. Přeprac. vyd. Praha: Karolinum, 1995. ISBN 80-7066-899-7, s. 7-8.

<sup>15</sup> RUBINŠTEJNOVÁ, Susanne. *Psychologie mentálně zaostalého žáka*. Praha: Státní pedagogické nakladatelství (SPN), 1986. ISBN 14-428-86.

soubor mnohých příznaků, které mají různé příčiny i rozličný základ patologickoanatomický. Zpravidla jde o následky vážnějšího poškození mozku, vzácněji pak o jiné příčiny.“<sup>16</sup>

Za stěžejní definici mentálního postižení v české literatuře je považováno vymezení Dolejšího: „*Mentální retardace je vývojová porucha integrace psychických funkcí různé hierarchie s variabilní ohraničeností a celkovou subnormální inteligencí, závislá na některých z těchto činitelů: nedostatečných genetických vloh, porušeném stavu anatomicko-fyziologické struktury a funkce mozku a jeho zrání, nedostatečném nasycování základních psychických potřeb dítěte vlivem deprivace sensorické, emoční a kulturní, deficitem učení, zvláštnostech vývoje motivace, zejména negativních zkušenostech individua, po opakovaných stavech frustrace i stresu, na typologických zvláštnostech vývoje osobnosti*“.<sup>17</sup>

Jak již bylo zmíněno, definic bychom našli od různých autorů nespočet, mezi další významné definující patří například Langer, Wright, Tredgold, Kanner, Grossman, Vojtík, Dolejší, Hebera apod. Cílem této diplomové práce však není výčet definic, nýbrž ucelený pohled na problematiku jako takovou. Podle syntetizujícího pohledu jako sjednocujícího lze tedy zkonstatovat, že v roce 1977 byla uvedena první oficiální definice stanovená UNESCO terminologií (zaměřené na speciální pedagogiku): „*Pod heslem mentální retardace se rozumí celkové snížení intelektových schopností osobnosti postiženého, které vzniká v průběhu vývoje a je obvykle provázeno nižší schopností orientovat se v životě. Nedostatek adaptivního chování se projevuje ve zpomaleném a zaostávajícím vývoji, v ohraničených možnostech vzdělávání a v nedostatečné sociální přizpůsobivosti, přičemž uvedené příznaky se mohou projevovat samostatně nebo v různých kombinacích.*“ V roce 1983 pak byla tato definice UNESCO aktualizována následovně: „*Pojem mentální retardace se vztahuje k podprůměrnému obecně intelektuálnímu fungování osoby, které se stává zřejmým v průběhu vývoje a je spojeno s poruchami adaptačního chování. Poruchy adaptace jsou zřejmé z pomalého tempa dospívání, ze snížené schopnosti učit se a z nedostatečné sociální přizpůsobivosti.*“<sup>18</sup>

## 2.2 Mentální postižení a předsudky

Mnoho výzkumů se zabývalo či stále zabývá postoji většinové společnosti k lidem s mentálním postižením. To dokazuje, že pro naši společnost je začlenění těchto lidí neopomíjené, neboť na základě těchto průzkumů společnost pracuje na nejrůznějších

---

<sup>16</sup> SOVÁK, Miloš. *Nárys speciální pedagogiky: Vysokoškolská učebnice pro pedagogické fakulty*. 5. upr. vyd. Praha: Státní pedagogické nakladatelství (SPN), 1983.

<sup>17</sup> DOLEJŠÍ, Mojmir. *K otázkám psychologie mentální retardace*. 3. upr. a dopl. vyd. Praha: Avicenum, 1973, s. 36.

<sup>18</sup> BARTOŇOVÁ, Miroslava, Jarmila PIPEKOVÁ a Marie VÍTKOVÁ, ed. *Integrace handicapovaných na trhu práce v mezinárodní dimenzi: sborník k projektu "Integrované poradenství pro znevýhodněné osoby na trhu práce v kontextu národní a evropské spolupráce", spolufinancovaný z Evropské unie a českého státního rozpočtu*. Brno: MSD, 2005. ISBN 80-86633-31-4, s. 294.



vzdělávacích a začleňovacích programech pro tyto jednotlivce. Mnoho lidí však na občany s postižením hledí s despektem, nedůvěrou, nebo minimálně s odstupem pramenícím z neznalosti problematiky. Právě bariéry formou těchto postojů jsou jednou z velkých překážek v participaci osob s mentálním postižením v běžném životě. Tito lidé pak mají strach se začlenit do každodenního života mezi „nás“, stejně jako mohou být ovlivněny jejich postoje, chování a možnosti například vzdělávání. Tyto negativní postoje „normálních“ lidí mají za následek jakousi stigmatizaci osob s postižením, diskriminaci, předsudky a stereotypy. A právě skupina lidí s mentálním postižením je na tom ještě hůře, než například lidé pouze s tělesným postižením. Menšina s mentálním postižením je jednoznačně nejostřeji vylučována populací ze společenského života, ze vzdělávání i ze zaměstnání. Čím je chování jedinců s postižením odlišnější od obecně akceptovatelných norem, tím je postoj veřejnosti negativnější. Naštěstí se tato situace nejen v naší zemi, ale po celém civilizovaném světě výrazně zlepšuje. Oproti situaci před několika desítky lety mají lidé již menší tendenci přemýšlet o těchto lidech jako o někom, kdo je překážkou společnosti nebo jim samým, o někom, kdo je pro nás předmětem rozpaků a pocitů trapnosti. Podle výzkumu z roku 2001 uvedlo celých 80% účastníků průzkumu, že pro ně fyzická přítomnost osob s postižením v jejich blízkosti nepředstavuje vůbec žádný problém.<sup>19</sup>

Významnou roli v pohledu společnosti na lidi s mentálním postižením a zboření předsudků k nim mohou sehrát v dnešní době jednoznačně média, konkrétně televize. Ta dnes má velmi silný vliv a jde o nejsledovanější médium, bylo by tak „v jeho silách“ lidem předat řádnou osvětu.

Mezi největší předsudky patří ten, že lidé s mentálním postižením jsou vlastně velké děti. To však není pravdou a bylo by velkou chybou k nim takto přistupovat. Tito lidé jsou normálně dospělí a touží po partnerském životě jako každý jiný, je pro ně důležité najít si práci a cítit se tak ve společnosti plnohodnotně a samostatně. Ano, je třeba k nim přistupovat trochu jinak kvůli jejich hendikepu, chápou třeba pomaleji, tak je vhodné si dát načas, stanovit jim, co mohou a co už je za hranicemi. Nicméně jsou schopni si pak ve spoustě věcech rozhodovat sami.<sup>20</sup>

---

<sup>19</sup> PIPEKOVÁ, Jarmila, VÍTKOVÁ, Marie a BARTOŇOVÁ, Miroslava. *Od edukace k sociální inkluzi osob se zdravotním postižením se zaměřením na mentální postižení*: 2. upr. vyd. Brno: Masarykova univerzita, 2014. ISBN 978-80-210-7689-1, s. 15.

<sup>20</sup> LAŠTOVICOVÁ, Iva. Nadace Vinci: *Největší předsudek je ten, že lidé s mentálním postižením jsou velké děti. Společně* [online]. 6/2018, [cit. 2020-07-22]. Dostupné z: <https://www.nadacevinci.cz/wp-content/uploads/2018/09/Nejv%C4%9Bt%C5%A1%C3%AD-p%C5%99edsudek-je-ten-%C5%BEe-lidi-s-ment%C3%A1ln%C3%ADm-posti%C5%BEen%C3%ADm-jsou-velk%C3%A9-d%C4%9Bti.pdf>

## 2.3 Měření inteligence

Již v počátcích psychologie se projevovaly určité snahy o změření rozumových schopností a stanovit tak odchylku od „normálnosti“. V roce 1885 byl francouzským psychologem Alfredem Binetem<sup>21</sup> vydán první test určený k měření lidské inteligence, v němž stanovil tzv. metrické škály inteligence. Binet navrhoval pomocí tohoto rozdělení vyhledávat žáky, kteří vyžadovali zvláštní pedagogickou pomoc či speciální pedagogickou péči a zabránit, aby se k těmto žákům přistupovalo jako k žákům méněcenným. První IQ test velmi podobný tomu, jak jej známe dodnes, však vymyslel profesor psychologie Lewis Terman<sup>22</sup>, který navrhl používat testování inteligence k účelu rozřadit žáky školy do odpovídajících úrovní vzdělávacího systému.

Test inteligence (IQ test) (IQ = Inteligenční Kvocient) Orientační veličinou pro měření inteligence člověka, tedy i mentální retardace, je standardizovaný test inteligence, který sestavil německý psycholog W. Stern v roce 1912. Udané číslo má vyjádřit poměr mentálního věku k věku fyzickému. Je třeba ale zohlednit to, že etiologické faktory způsobující mentální postižení postihují kromě postižení rozumových schopností i jiné psychické funkce a složky, které IQ hodnotou zachytit nelze. Laicky řečeno - IQ test je schopen předpovědět schopnost například zvládnout učivo žáka, tato veličina však není schopna zachytit, jak si testovaný jedinec povede v běžném životě. I přes tento hendikep je IQ hodnota hojně užívána nejen v pedagogické praxi ke komplexnímu posouzení obrazu osobnosti ke konkrétním potřebám, tedy i měření a určení stupně mentálního postižení. Při měření lze však určit stupeň mentálního postižení pouze orientačně, je třeba toto hodnocení propojit s dalšími vyšetřeními, klíčově s psychologickým, psychiatrickým či neurologickým. Samostatnou kapitolou by bylo testování dítěte, které není schopno komunikovat nebo má dorozumívací schopnosti jen velmi omezené.

---

<sup>21</sup> *Alfred Binet* (8. 7. 1857 – 18. 10. 1911) francouzský psycholog a autor prvního běžně používaného testu inteligence. Publikoval první moderní inteligenční test - Binet-Simonova inteligenční škála - 1905. Test měl identifikovat studenty, kteří vyžadovali nadstandardní pomoc při zvládnání učební látky.

<sup>22</sup> *Lewis Madison Terman* (15. 1. 1877 – 21. 12. 1956) americký psycholog a eugenik, průkopník pedagogické psychologie počátku 20. století na univerzitě ve Stanfordu, autor Stanford-Binetova testu inteligence. Zkoumal osobnost nadaných a geniálních dětí a zabýval se příčinami spokojenosti v manželství a rodině. Zkoumal také psychické a osobnostní rozdíly mezi muži a ženami. Člen Human Betterment Foundation a prezident American Psychological Association.

Obr. č. 1: Rozdělení populace podle inteligence

IQ	Počet obyvatel	Intelektové pásmo	Procento v populaci	Mentální věk (pro 10 let)	Poznámka
< 20	1	hluboká mentální retardace	0.000009%	< 2	idiocie (staré označení)
20-35	77	těžká mentální retardace	0.0007%	2 – 3.5	idiocie (staré označení)
35-50	4 451	střední mentální retardace	0.04%	3.5 - 5	imbecilita (staré označení)
50-70	235 573	lehká mentální retardace	2.23%	5 – 7	debilita (staré označení)
70-80	722 524	výrazný podprůměr - slaboduchost	6.85%	7 – 8	
80-90	1 702 131	mírný podprůměr - slaboduchost	16.13%	8 – 9	
90-110	5 224 287	průměr	49.50%	9 -11	
110-120	1 702 131	mírný nadprůměr	16.13%	11 – 12	
120-130	722 524	výrazný nadprůměr	6.85%	12 – 13	
130-150	235 573	vynikající intelekt	2.23%	13 – 15	člen Mensy
150 >	4 528	genialita	0.04%	15 >	člen TNS & člen Mensy

Zdroj: <https://bohaty.blog.idnes.cz/blog.aspx?c=590728>

## 2.4 Klasifikace mentálního postižení

Menšina osob s mentálním postižením je značně různorodá a jednotlivci se vyznačují řadou odlišností. Jedinečnost tohoto postižení spočívá v tom, že každý jedinec s mentálním postižením je individuálním svébytným představitelem. Z tohoto důvodu nelze přesně stanovit jednotný způsob klasifikace a je třeba rozřazovat tyto jedince podle různých kritérií. Tyto kritéria jsou například etiologická, symptomatologická, vývojová a podle stupně postižení. Žádný z těchto hodnotících systémů ale není zcela přesný, neboť nespolečně se všemi kritérii zároveň. Etiologické třídění je značně problematické, protože mentální postižení nemá jednotnou příčinu. Snaha podle tohoto třídění dle Blehové a Šubrta je rozdělit postižené dle endogenního a exogenního pohledu:

### A) GENETICKÉ, DĚDIČNÉ

- 1.) Dávné (způsobené spontánní mutací v zárodečných buňkách předků);
- 2.) Čerstvé (spontánní mutace);

### B) VZNIKLÉ VLIVEM PROSTŘEDÍ

- 1.) V raném těhotenství (poškození oplozeného vajíčka v časném těhotenství);
- 2.) V pozdním těhotenství (intrauterinní infekce, špatná výživa, inkompatibilita);
- 3.) Intranatální (abnormální porod);
- 4.) Postnatální (nemoci nebo úrazy v dětství, nepříznivý vliv výchovy).<sup>23</sup>

<sup>23</sup> BLEHOVÁ, Bohunka a Ivan ŠUBRT. *Oligofrenie a demence v pediatrické praxi*. 2. Praha: Avicentrum, zdravotnické nakladatelství, n. p., 1978. ISBN 08-037-78.

Dalším odlišným rozdělením, avšak podle stejného, tedy etiologického pohledu dle Langerera je rozdíl mezi vrozenou a získanou příčinou mentálního postižení:

A) VROZENÉ

- 1.) Příčiny před porodem (dědičné; chromozomální; v době gravidity);
- 2.) Příčiny kolem porodu (např. dětská mozková obrna);

B) ZÍSKANÉ

- 1.) Biologická během života (např. encefalitida);
- 3.) Sociální (rodinná výchova; školní výchova; mimorodinná a mimoškolní výchova).<sup>24</sup>

Z výše uvedeného vyplývá, že rozřazení dle etiologického pohledu je tedy založeno na zdůrazňování určitého faktoru příčiny poškození mozku.

Cílem symptomatologického rozlišení je pak snaha rozdělení symptomů od jejich příčin. Toto rozdělení se zaměřuje na typické příznaky ve vzhledu, osobnostních rysech a motorickém a psychickém vybavení osob s mentálním postižením. Například M. I. Pevzner dělí mentálně retardované na ty

- a) pro jejichž chování je charakteristické patologické převládání procesu vzruchu nebo útlumu,
- b) kteří se vyznačují nedostatečným rozvojem kognitivních procesů,
- c) kteří se vyznačují nedostatečným rozvojem psychických procesů s výrazně narušeným chováním,
- d) u nichž je vedle nedostatečného rozvoje kognitivních procesů patrné významné narušení osobnosti.<sup>25</sup>

Přestože tato ruská autorka zvolila nejschůdnější „symptomatologickou“ cestu zejména pro pedagogy, je zde však třeba zmínit, že některé speciální klinické formy mentálního postižení se projevují rovněž na vnějším vzhledu, držení těla, při pohybech výrazu tváře a podobně (například fenylketonurie, Downův syndrom atp.), bylo by třeba je zahrnout do tohoto členění také.

---

<sup>24</sup> LANGER, Stanislav. *Mentální retardace: etiologie, diagnostika, profesiografie, výchova*. 3. přeprac. vyd. Hradec Králové: Kotva, 1996. ISBN 80-900254-8-X.

<sup>25</sup> PEVZNER, Maria Semyonovna – přední ruská vědkyně, psychiatrička a učitelka (14. 4. 1901 – 3. 8. 1989). Specializovala se na dětskou psychiatrii. Prezidentka psychiatrické kliniky, vedla dětské psychoneurologické sanatorium. Přednášela na Saratovském pedagogickém institutu pro rodiče a učitele o problematice neuropsychických poruch v dětství.

V neposlední řadě je klasifikace podle vývojových období. Toto členění vychází z vývojového kritéria, ale i toto třídění je příliš úzké, protože stejně jako předchozí třídění nespolupracuje s těmi ostatními. Tento systém nás může seznámit pouze o zvláštích osob s mentálním postižením předškolního, mladšího a staršího školního věku, k čemuž slouží srovnávání s vývojem normálním.

Klasifikačních systémů lze najít v literatuře mnohem více, osoby s mentálním postižením lze dále rozdělovat například dle oligofrenie/demence, ererické (verzatilní) a torpidní (apatické) a nevyhraněné jedince, pro školské účely na vzdělavatelné, částečně vzdělavatelné a nevzdělavatelné, dle nejrůznější lékařské terminologie atp.<sup>26</sup>

## 2.5 Stupně mentální retardace

S platností od 1. ledna 1993 vešly v platnost tzv. „Mezinárodní statistické klasifikace nemocí a přidružených zdravotních problémů“, které stanovila WHO v Ženevě na svém zasedání. V kapitole číslo 5 je možné nalézt oficiální alternativu standardizovaného IQ testu v podobě škál, které jsou schopny stanovit stupeň sociální adaptace v určitém prostředí. Samotná klasifikace mentálně retardovaných dle tohoto dokumentu je stanovena takto:

F 70 - *lehká mentální retardace* (mentální věk u dospělých odpovídá 9 - 12 letům) IQ přibližně mezi 50 až 69. Patří sem lehká slabomyslnost (oligofrenie), lehká mentální subnormalita a debilita.

F 71 - *střední mentální retardace* (mentální věk u dospělých odpovídá 6 - 9 letům) IQ přibližně mezi 35 až 49. Patří sem střední mentální subnormalita, střední slabomyslnost (oligofrenie) a imbecilita.

F 72 - *těžká mentální retardace* (mentální věk u dospělých odpovídá 3 - 6 letům) IQ přibližně mezi 20 až 34. Patří sem těžká mentální subnormalita, těžká slabomyslnost (oligofrenie) a idioimbecilita.

F 73 - *hluboká mentální retardace* (mentální věk u dospělých odpovídá hodnotě pod 3 roky) IQ je nejvýše 20. Patří sem těžká mentální subnormalita, hluboká slabomyslnost a idiocie.

F 78 - *jiná mentální retardace*

F 79 - *neurčená mentální retardace*. Sem patří deficit NS, subnormalita NS, slabomyslnost NS. Jde o mentální retardaci, ale pro nedostatek znaků nelze jedince přesně zařadit.<sup>27</sup>

<sup>26</sup> MÜLLER, Oldřich. *Lehká mentální retardace v pedagogicko-psychologickém kontextu*. Olomouc: Univerzita Palackého, 2001. ISBN 80-244-0207-6, s. 12-13.

<sup>27</sup> MÜLLER, Oldřich. *Lehká mentální retardace v pedagogicko-psychologickém kontextu*. Olomouc: Univerzita Palackého, 2001. ISBN 80-244-0207-6, s. 14 -15.

Obr. č. 2: Typologie jednotlivých diagnóz mentálního postižení

<b>typ mentálního postižení</b>	<b>kód</b>	<b>IQ</b>	<b>zahrnuje také</b>
Lehká mentální retardace	F70	50 – 69	slabomyslnost, lehkou mentální subnormalitu, lehkou oligofrenii (debilitu)
Středně těžká mentální retardace	F71	35 – 49	středně těžkou mentální subnormalitu, středně těžkou oligofrenii (imbecilitu)
Těžká mentální retardace	F72	20 – 34	těžkou mentální subnormalitu, těžkou oligofrenii
Hluboká mentální retardace	F73	< 20	hlubokou mentální subnormalitu, hlubokou oligofrenii (idiocii)

Zdroj: <http://www.dobromysl.cz/scripts/detail.php?id=623>

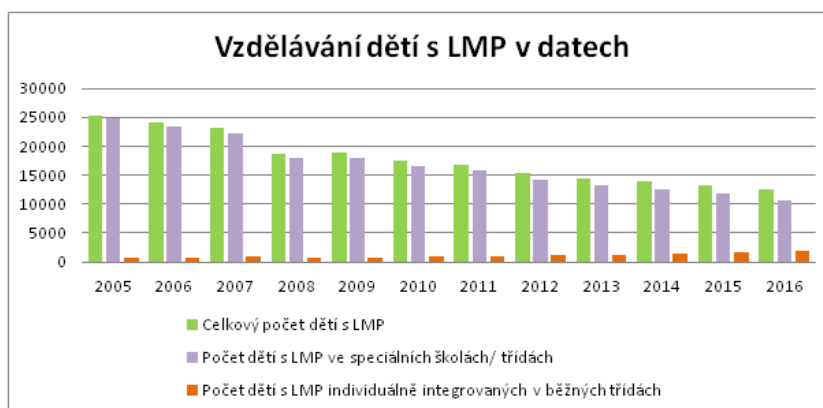
### 3 LEHKÉ MENTÁLNÍ POSTIŽENÍ

Lidé s lehkým mentálním postižením dokážou v dospělosti pouze na úrovni dětí středního školního věku. Respektují sice základní pravidla logiky, nesou však schopni myslet abstraktně (viz kap. 3.4 – Myšlení). V jejich mluveném projevu chybí většina abstraktních pojmů, myslí i mluví velice konkrétně. V projevu užívají krátké jednoduché věty, občas se objevují nepřesnosti sémantického i syntaktického charakteru. Lehké mentální postižení se také projevuje na chybné výslovnosti.<sup>28</sup>

Děti s lehkým mentálním postižením zpravidla ještě v předškolním věku nejsou odlišné od dětí „normálních.“ Problém se zpravidla objeví až se vstupem na základní školu. Stejně jako ostatní děti jsou vzdělavatelné, mohou se bez větších problémů učit, avšak snadněji jim to jde na praktické úrovni. Postižení se začne projevovat ve škole zejména při psaní a čtení. Mluvení ve smyslu kultivovaného a jasného vyjadřování se objevuje později než normálně, ale většinou dosáhne kvality účelně používat řeč v každodenním životě.

Většina jedinců s lehkým mentálním postižením je plně samostatná – dokáží se sami najít, obléci, dojít si na toaletu apod. Tito jedinci bývají emocionálně a často i sociálně nepřilíživí a tak potřebují v těchto oblastech podporu dalších osob. Stanou se často terčem podvodů, neboť jsou méně kritičtí a vysoce sugestibilní, lze tedy velmi jednoduše zneužít jejich důvěry.<sup>29</sup>

Obr. č. 3: Vzdělávání dětí s lehkým mentálním postižením (LMP)



Zdroj: <http://www.pedagogicke.info/2017/01/cosiv-vzdelavani-deti-s-lehky.html>

<sup>28</sup> VÁGNEROVÁ, Marie. *Psychopatologie pro pomáhající profese / Marie Vágnerová*. Vyd. 3., rozš. a přeprac. Praha: Portál, 2004. ISBN 80-7178-802-3, s. 301-302.

<sup>29</sup> PIPEKOVÁ, Jarmila, VÍTKOVÁ, Marie a BARTOŇOVÁ, Miroslava. *Od edukace k sociální inkluzi osob se zdravotním postižením se zaměřením na mentální postižení: From education to social inclusion of people with health disabilities with focus on intellectual disabilities*. 2., upr. vyd. Brno: Masarykova univerzita, 2014. ISBN 978-80-210-7689-1, s. 29.

Lehké mentální postižení vzniká nejčastěji důsledkem dědičnosti a také v důsledku vlivu rodinného prostředí, kde jedinec vyrůstá. Příčiny bývají samozřejmě i jiné, nicméně rodiče, kteří mají nižší intelektové vybavení, postihují své potomky hned v několika směrech, nejen dědičností, ale i nepodnětnou výchovou, nestabilními rodinnými vztahy, špatnými bytovými podmínkami a podobně. Za orientační kritérium při určování mentálního postižení je považováno měření a následné stanovení nižšího inteligenčního kvocientu. U lehkého mentálního postižení je to rozmezí stupnice mezi 50 a 69. Ke komplexnějšímu posouzení a určení lehkého mentálního postižení je však tento výsledek třeba doplnit dalšími psychologickými rozbory. Správnou diagnózu tohoto lehkého mentálního postižení lze stanovit až v předškolním věku nebo po nástupu do školy, kdy se poprvé začnou projevovat jednotlivá „selhání“ dítěte, které nedostačuje svým vrstevníkům. Mentální postižení lehkého charakteru se často bohužel stane zjevným až na vyšších vývojových úrovních, kdy se od dítěte začnou očekávat složitější úkoly, respektive jejich řešení a řešení složitějších situací. Většina studentů s diagnostikovaným lehkým mentálním postižením však zvládne školní výuku zvláštních škol, kde je věnována zvláštní péče zejména osobním přístupem a tempem zvládání učiva.

Mezi základní znaky lehkého mentálního postižení kromě hodnoty IQ (viz kap. 2.3) jako výstupu z absolvovaného testu je také částečně omezený nebo zpožděný neuropsychický vývoj, nižší nervová činnost, ojedinělé opoždění motorického vývoje s poruchou jemné motoriky, celkově snížená aktivita psychických procesů, nerovnoměrný vývoj psychických funkcí, oslabení funkční reaktivity, spíše abstraktní myšlení, nikoliv logické, opožděný vývoj řeči, obsahová chudost jazyka, jednoduchá a někdy i agramatická stavba vět, časté poruchy formální stránky řeči, afektivní labilita, popudlivost, impulzivnost, zvýšená sugestibilita atd.

Stejně jako u ostatních stupňů mentálního postižení, tak i u osob s lehkým stupněm je cílem společnosti, nebo alespoň by mělo být, dosažení maximálního možného stupně rozvoje jejich osobnosti a následného nalezení adekvátního místa pro jejich uplatnění ve společnosti.<sup>30</sup>

### **3.1 Motivace a emotivita osob s lehkým mentálním postižením**

Podmínkou pro adekvátní umístění osoby s lehkým mentálním postižením ve společnosti je dosažení aktivizační úrovně, která je podmíněna podněcujícími emocemi a motivech. Zde hrají důležitou úlohu právě emoce. Tyto sice mohou zaměřovat chování jedince stejně jako motivy, rozdíl je však v tom, že motivy jsou aktivovány zevnitř, emoce naproti tomu jsou spouštěny zvnějšku. Z výše uvedeného vyplývá, že vhodným prostředkem pro vnější usměrňování jsou právě emoce. Emoce zprostředkovávají člověku vyhodnocení situace nebo

---

<sup>30</sup> MÜLLER, Oldřich. *Lehká mentální retardace v pedagogickopsychologickém kontextu*. Olomouc: Univerzita Palackého, 2001. ISBN 80-244-0207-6, s. 18-21.



činnosti a následně vydají pokyn neboli impuls k nějaké následné další aktivitě. Domněnkou většiny sociobiologů je dokonce domněnka, že většina populace v kritické nebo vypjaté situaci upřednostní city před rozumem. Emoce tedy regulují chování zdravých i osob s mentálním postižením a determinují spolu s percepčními a kognitivními schopnostmi jejich intelektové a motorické výkony. U osob s lehkým mentálním postižením lze očekávat, že působení emočních složek u nich bude pozměněno v důsledku narušené osobnosti, jako například déle neztlumené projevy emočních reakcí, bezprostřednost projevů emocí, snížené sebeovládání nebo poruchy citového vývoje.<sup>31</sup>

Mezi další „zvláštnosti“ emotivity jedinců s lehkým mentálním postižením patří také dlouhodobá nedostatečná rozlišitelnost citů, kdy city u nich zůstávají na úrovni malého dítěte, jsou často neadekvátní k podnětům. Dále například rychlé přecházení z jedné nálady do druhé, egocentrické emoce těmito lidem silně ovlivňují tvorbu hodnot a postojů, tito jedinci nedokáží příliš city řídit intelektem, je zde také vyšší pravděpodobnost výskytu určitých chorobných citových projevů, jako je popudlivost, dysforie (epizodické poruchy nálad), apatie nebo naopak euforie atd.<sup>32</sup>

Co se týče osob s lehkým mentálním postižením, je třeba u nich také počítat s negativními aspekty jejich chování, jako jsou intenzivní úzkost a strach, stres nebo dokonce agrese a další, které se velmi pravděpodobně vyskytnou v těsném sledu po některé z prožitých zátěžových situací. Tito jedinci s lehkým mentálním postižením jsou tedy adepty citové nezralosti, což znamená, že pravděpodobně budou až dětsky závislí na svých autoritách.<sup>33</sup>

### **3.2 Schopnosti a vůle osob s lehkým mentálním postižením**

Důležitou roli v životě jedinců s lehkým mentálním postižením hraje mimo jiné jejich dispozice k určitému výkonu. Schopnost lze definovat jako souhrn psychických podmínek, které jsou nutné k provedení určité činnosti. Výkon jedince dále kromě schopností výrazně ovlivňuje jeho vnitřní a vnější prostředí. Schopnost můžeme také vnímat jako element percepčních, intelektových a motorických úkonů nebo komplexů těchto elementů. Co se týče ovlivňování schopností osob s lehkým mentálním postižením, lze v tomto směru zapojit a úspěšně aplikovat některé mechanismy. Jde například o stimulační vliv řízeného psychologického prostředí, tedy vlivy působící zejména prostřednictvím psychologických

---

<sup>31</sup> DOLEJŠÍ, Mojmír. *K otázkám psychologie mentální retardace*. Praha: Avicenum, 1973, s. 25.

<sup>32</sup> RUBINŠTEJNOVÁ, Susanne. *Psychologie mentálně zaostalého žáka*. Praha: Státní pedagogické nakladatelství (SPN), 1986. ISBN 14-428-86, s. 26.

<sup>33</sup> MÜLLER, Oldřich. *Lehká mentální retardace v pedagogickopsychologickém kontextu*. Olomouc: Univerzita Palackého, 2001. ISBN 80-244-0207-6, s. 24-27.

mechanismů učení. Stejně tak jako se psychologické vlivy užívají u zdravých jedinců, lze je s úspěchem použít i u těchto osob s postižením. Totiž i navzdory již danému poškození jejich centrální nervové soustavy mají i tyto děti jisté vývojové možnosti, které lze realizovat intenzivnějším zapojením speciálně upravených vnějších faktorů.<sup>34</sup>

### **3.3 Socializace osob s lehkým mentálním postižením**

Socializace neboli začlenění do společnosti patří mezi základní kritéria rozvoje všech lidí, tedy i těch dotčených lehkým mentálním postižením. Úspěch socializace těchto lidí závisí jednak na schopnostech jich samotných, ale neméně také na odpovídajícím pedagogickém působení při zařazení do té správné společenské skupiny. Socializace probíhá neustále interakcí mezi jedincem a prostředím, které na něj působí. Právě u osob s lehkou formou mentálního postižení může být tento proces socializace opožděn. Zde bývá často opožděno zejména porozumění řeči nebo i schopnost samostatně se vyjádřit. U dětí s touto formou postižení je pak typický například omezený repertoár, nesnadné rozhodování nebo volení jednodušší cesty řešení problému, často spíše destruktivní směr postavení se problému. Takový duševně opožděný jedinec se také často ocitá v rámci snahy začlenění se do společnosti v tzv. „začarovaném kruhu“. Jde o to, že pokud se jedinec s mentálním postižením pohybuje „mezi svými“, tedy v kruhu osob s podobnou diagnózou, nedovoluje mu logicky toto prostředí chovat se jinak, odlišně. Jeho chování je navozeno a udržováno chováním tohoto okolí. Takové chování je často bohužel omezováno a usměrňováno i těmi nejbližšími, kteří uvíznou v naučených stereotypch přístupu k postiženému. Jsou to tak nevědomky často přímo rodiče, sourozenci apod., kteří člena rodiny s mentálním postižením „zakonzervovávají“ v jeho stereotypch, chovají se k němu už předem daným způsobem, který nepřipouští žádné inovace. Toto jednání se udržuje v kolejších běžných představ ve společnosti o tom, jak se „má“ jednat s osobami s mentálním postižením.<sup>35</sup>

### **3.4 Specifika rozvoje psychických funkcí u osob s lehkým mentálním postižením**

*Vnímání* – lidé s lehkým mentálním postižením vnímají obecně pomaleji, obtížněji si vybírají z větší nabídky čehokoliv, jejich vnímání je nestálé, přenášené z předmětu na předmět a je zejména zjednodušené. Tito lidé nedostatečně vnímají počítky a vjemy, nedostatečně si uvědomují jednotlivé části a vlastnosti předmětů nebo i rozdíly mezi podobnými předměty.

---

<sup>34</sup> MÜLLER, Oldřich. *Lehká mentální retardace v pedagogickopsychologickém kontextu*. Olomouc: Univerzita Palackého, 2001. ISBN 80-244-0207-6, s. 27-29.

<sup>35</sup>MÜLLER, Oldřich. *Lehká mentální retardace v pedagogickopsychologickém kontextu*. Olomouc: Univerzita Palackého, 2001. ISBN 80-244-0207-6, s. 29.

*Paměť* – jde o základní psychickou funkci, která nám umožňuje zapamatovat, udržet a později si vybavit informace. Důležitou vlastností paměti je její výběrovost – člověk si zpravidla pamatuje pouze to, co je pro něj důležité. Paměť lze obecně rozdělit na logickou a mechanickou. Logická nám ukládá souvislosti, vztahy, zákonitosti atd., naproti tomu mechanická paměť si pamatujeme bez ohledu na souvislosti. U osob s lehkým mentálním postižením je dominantní paměť mechanická a u osob s tímto postižením se s úspěchem užívá trénink a zvyšování této mechanické stránky jejich paměti. Jedinci s tímto postižením však mají paměť narušenou ve všech fázích. Mají tedy problém už při zapamatování, tak i při udržení a vybavování informací. Je třeba je patřičně motivovat, aby došlo k zapamatování úmyslnému, pak je pravděpodobnost uchování a následného vybavení si informace pravděpodobnější. Paměť lidí s lehkým mentálním postižením je třeba například při výuce motivovat i v logické rovině, na logickém základě. Tříbení pouze mechanické paměti není příliš efektivní a je třeba vždy se snažit vysvětlit a navodit tak nutnost představy propojení si podnětů při získávání informací a učení nových věcí.

*Pozornost* – má každý člověk odlišnou, jde o to zaměřit vědomí na danou činnost či předmět. A to ať už spontánně nebo úmyslně. U osob s mentálním postižením je obecně problém vzbudit něčím pozornost a poté ji udržet. Zde pramení příčina většiny problémů se vzděláváním, s problémy ve škole a často i v práci, kdy nezvládají zaměstnání založené na mentální činnosti, bývají tak často logicky upřednostňování pro činnost mechanickou a rutinní.

*Představivost* – u osob s lehkým mentálním postižením je představivost velmi omezená, nedokážou si vybavit objekty jasně, jejich představy jsou nejasné, nepřesné, útržkovité nebo neúplné. Často jim jejich představy splývají do jedné nebo je jedna z představ upřednostněna z důvodu silného zapůsobení, a potlačí tak detaily představ jiných či je přebije úplně. Toto lze zkvalitnit cíleným cvičením, kdy je třeba tyto osoby usměrňovat a zpřesňovat jim samotné vnímání reality, porovnávat různé objekty apod.

*Myšlení* – jde o primární problematický jev již u osob s lehkým mentálním postižením. Často zůstane na konkrétní úrovni vývoje. U lidí s lehkým mentálním postižením lze v nejlepším případě dosáhnout na konkrétní logické postupy a budou vždy vázáni na realitu. Pokud ale tyto osoby dostatečně stimulujeme a vytrvale učíme, například zaměřováním pozornosti na podstatné znaky při názorném vyučování a jejich slovním označováním, lze tak někdy dosáhnout i určitého stupně myšlení abstraktního.

*Řeč* – u osob s lehkým mentálním postižením se velmi často řeč deformuje po obsahové i po formální stránce. Při tomto stupni postižení bývá řeč opožděna minimálně o jeden rok (při

vývoji/dospívání jedince). V dospělosti si však jedinci s lehkým mentálním postižením osvojí přiměřený slovník, a pokud u nich dosáhneme odstranění vad výslovnosti nebo řečových vad, nemusí se až tolik odlišovat od řeči běžného okolí.

*Fantazie* – tzv. obrazotvornost. Fantazii nejčastěji pozorujeme při hře dětí, stejně tak i u dětí s lehkým mentálním postižením. Jak již bylo uvedeno výše u bodu představivosti, i fantazie těchto osob vykazuje podobné znaky. Tento fakt lze pozorovat například právě při hraní dětí, kdy dítě s mentálním postižením nedokáže pomocí své fantazie vytvořit novou adekvátní situaci. U těchto lidí je třeba budovat na fixaci realistických podnětů. Teprve totiž po řádném vytvoření a zafixování reálných představ je možné konstruovat představy nové.

*Učení* – pro jedince s mentálním postižením je nezbytné, aby si nejdříve osvojili základní nutné úkony, činnosti a myšlenkové operace. Je třeba se také vyvarovat nevhodných reakcí, které by si mohli nesprávně uložit. Učení takovýchto lidí je třeba činit v postupných krocích, kdy vždy musí být jasné, že ten předchozí byl dokonale pochopen a zafixován. Každý krok také musí být podán dostatečně „uchopitelně“. Rozumově postižení jedinci potřebují na dosažení totožného výsledku s normálními jedinci větší počet opakování. Učení těchto lidí je obecně pomalejší a méně výkonnější z důvodu poruch v utváření paměťové stopy, poruch v zaměření paměti, poruch motivace učení, ztížené schopnosti pozornosti atp.<sup>36</sup>

### **3.5 Osamostatnění osob s lehkým mentálním postižením**

Osamostatnění těchto osob od rodiny bývá složité, často dokonce i nemožné. Jedinci s mentálním postižením nemají potřebu žít samostatně, necítí nutkání odloučit se od rodiny a mít své soukromí někde jinde, jako většina dospívajících lidí. Většinou tedy tito lidé zůstávají ve svých rodinách, pokud to prostředí domova umožňuje. Zde sice naleznou oporu, zázemí a jistotu, na druhou stranu se tím však sociálně izolují, co se týče kontaktů s podobně postiženými vrstevníky a jedinec s mentálním postižením tak zůstává v pozici závislého dítěte, kdy o něm rozhodují jiní. Díky tomu jsou často tyto osoby méně soběstačné a nemají snahu se tak učit ani to, co by zvládnout mohli. To samozřejmě poté velmi komplikuje následnou nutnou adaptaci na jiné prostředí v případě smrti rodičů. Jistou možností osamostatnění lze nalézt v možnosti chráněného bydlení. Zde žijí společně osoby s podobným mentálním postižením pod kontrolou a dohledem. Tito instruktoři / lektoři / je učí různé domácí činnosti, aby byli co nejméně závislí na ostatních. Vhodné je pak osobám s postižením pomáhat pouze s takovými činnostmi, které sami nezvládnou, aby byli nuceni si zvládnutelné věci opatřit a

---

<sup>36</sup> MÜLLER, Oldřich. *Lehká mentální retardace v pedagogickopsychologickém kontextu*. Olomouc: Univerzita Palackého, 2001. ISBN 80-244-0207-6, s. 36-54.

zajistit sami. Pokud lze brát v úvahu i hodnocení přímo dotčených osob s mentálním postižením, tito si sami chráněné bydlení velmi pochvalují a hodnotí jej pozitivně.<sup>37</sup>

Obr. č. 4 a 5: Aktivity v chráněném bydlení



Zdroj: <https://www.loxone.com/cscz/chytre-chronene-bydleni/>

### 3.6 Nezaměstnanost osob s mentálním postižením

Společnost 21. století je zaměřena na relativně vysoké výkony, které jsou již považovány za normu, tyto výkony jsou pak patřičně odměňovány. Lidé, kteří těmto principům nevyhovují, vypadávají ze společnosti a stávají se často jedinci na jejím okraji. Společnost vyžaduje plně funkční jedince, stále častěji jsou lidé hodnoceni podle své ekonomické hodnoty. Tento pohled se nazývá utilitaristický. Utilitarismus hodnotí podle vzájemného užitku, jinak řečeno podle ideálu osobního štěstí. Lidé obecně tíhnou ke klasifikování. Následkem toho pak dochází k rozdělení na zdravé a nemocné, intaktní a defektní, normální a abnormální, bohužel až k odlišení člověka „žádaného a nežádaného.“<sup>38</sup>

### 3.7 Pracovní rehabilitace

Pojem rehabilitace je znám od 19. století a v jeho původním významu znamenal léčebné procedury a postupy, které měly vést k návratu do funkční plnohodnotné schopnosti. Dnes jeho význam vnímáme odlišně, a to jako multidisciplinární proces nejen medicínského charakteru, nýbrž zasahující i do pedagogiky, psychologie, právních oborů atd.

*„Rehabilitace je souvislá a komplexní činnost uskutečňovaná prostřednictvím rehabilitačních prostředků, jejichž základním úkolem je co nejvíce zmírňovat přímé i nepřímé důsledky dlouhodobě nepříznivého zdravotního stavu oprávněné osoby, které významným způsobem omezují nebo zcela znemožňují její sociální začlenění. Rehabilitace je tak proces, jehož cílem je umožnit těmto osobám dosáhnout nebo udržet si optimální fyzickou, smyslovou,*

<sup>37</sup> VÁGNEROVÁ, Marie. *Psychopatologie pro pomáhající profese / Marie Vágnerová*. Vyd. 3., rozš. a přeprac. Praha: Portál, 2004. ISBN 80-7178-802-3, s.311.

<sup>38</sup> PROCHÁZKOVÁ, Lucie. *Podpora osob se zdravotním postižením při integraci na trh práce*. Brno: MSD, 2009. ISBN 978-80-7392-094-4, s. 20 - 23.

*intelektovou, psychickou a sociální úroveň funkcí a poskytnout těmto osobám prostředky a podporu pro dosažení vyšší nezávislosti.*<sup>39</sup>

Právní úpravu pracovní rehabilitace nalezneme v zákoně č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů a ve vyhlášce č. 518/2004 Sb., kterou se provádí tento zákon č. 435/2004 Sb.

Pracovní rehabilitací v tomto případě rozumíme postup, kdy je osobě se zdravotním postižením na základě individuálního plánu poskytována taková péče, která má za cíl umožnit tomuto člověku získat a udržet si adekvátní zaměstnání. *„Pracovní rehabilitace je chápána jako nástroj aktivní politiky zaměstnanosti ve vztahu k osobě se zdravotním postižením k vyrovnání její příležitosti na trhu práce a jako součást komplexu činností a opatření vedoucích k plné integraci osoby s postižením.*<sup>40</sup>

Pracovní rehabilitace však není pouze pracovní příprava. Jde o daleko širší význam, do kterého lze zahrnout soustavnou péči spoluobčanům s mentálním postižením tak, aby se pak ve společnosti uplatnili co nejlépe při pracovní činnosti.

Pracovní aktivita, která následuje, a s ní spojený pravidelný denní režim vhodným způsobem stimulují a udržují mnohé kompetence osob s mentálním postižením. Dává jejich životům náplň a smysl. Pro tyto účely dobře slouží chráněné dílny, kde je možné přizpůsobit pracovní náplň i tempo osobám s mentálním postižením.

---

<sup>39</sup> Teze právní úpravy koordinace rehabilitace osob se zdravotním postižením: Meziřezortní pracovní skupina. Praha, 31. 10. 2013n. I., III., s. 8. Dostupné také z: [https://nrzp.cz/wp-content/uploads/2014/01/images\\_docs\\_ma\\_RACK9ENAN8CH.docx](https://nrzp.cz/wp-content/uploads/2014/01/images_docs_ma_RACK9ENAN8CH.docx)

<sup>40</sup> Strategie politiky zaměstnanosti do roku 2020: Ministerstvo práce a sociálních věcí. In: MPSV, 2013, III., s. 25. Dostupné také z: <https://www.mpsv.cz/documents/20142/848077/strategiepz2020.pdf/a666485c-355f-3d35-4fe7-0692661e271a>

## 4 PORADENSTVÍ A PODPORA

### 4.1 Podporované zaměstnávání osob s mentálním postižením

Podporované zaměstnání je forma pracovního i sociálního uplatnění pro občany, kteří jsou na trhu práce znevýhodněni. Jde o relativně novou myšlenku, neboť tato forma se do České republiky implementovala na začátku devadesátých let minulého století. Díky kurzům americko-židovské nadace JDC se s ní začali odborníci setkávat, aby ji následně uvedli a začali praktikovat i u nás a na Slovensku. V současnosti u nás existuje Česká unie pro podporované zaměstnávání, která je členem EU pro podporované zaměstnávání a zabývá se dalšími otázkami vývoje podporovaného zaměstnávání. V roce 2003 – 2004 se podařil tento způsob sociální podpory implementovat i do české legislativy prostřednictvím Zákona o zaměstnanosti - konkrétně do nástroje aktivní politiky zaměstnanosti, který se jmenuje Pracovní rehabilitace. Poté vznikla i jednotná metodika s názvem Souhrnná metodika podporovaného zaměstnávání.<sup>41</sup>

Dle České unie pro podporované zaměstnávání zní přesná definice takto:

*„Podporované zaměstnávání je časově omezená služba určená lidem, kteří hledají placené zaměstnání v běžném pracovním prostředí. Jejich schopnosti získat a udržet si zaměstnání jsou přitom z různých důvodů omezeny do té míry, že potřebují individuální dlouhodobou podporu poskytovanou před i po nástupu do práce.“<sup>42</sup>*

Agentury pro podporované zaměstnávání jsou neziskové nestátní organizace. Tento způsob zaměstnávání osob s mentálním postižením se proti jiným forem zaměstnávání odlišuje několika znaky:

- Okamžité umístění na pracovní místo;
- Trénink pracovníka až přímo na pracovišti;
- Konkurence schopná práce;
- Zaměstnání v běžném pracovním prostředí;
- Průběžná podpora;
- Podpora „na míru“;
- Aktivní přístup uživatele podporovaného zaměstnávání.

---

<sup>41</sup> KREJČÍŘOVÁ, Olga. *Problematika zaměstnávání občanů se zdravotním postižením: studijní texty*. Praha: Rytmus, 2005. ISBN 80-903598-1-7, s. 17 – 18.

<sup>42</sup> Česká unie pro podporované zaměstnávání: *Podporované zaměstnávání osob s mentálním postižením*. Unie-pz.cz [online]. Evropský sociální fond, 2020, 2003 [cit. 2020-11-11]. Dostupné z: <https://www.unie-pz.cz/3-podporovane-zamestnavani/82-slovnicek-pojmu.html>

## 4.2 Poradenství a podpora pro zaměstnavatele

Protože zaměstnavatelé potenciálních osob s mentálním postižením logicky nejsou psychologové a také se s nejrůznějšími druhy postižení setkávají poprvé, existuje i podpora určená právě pro ně. První setkání bývá často rozpačité, neboť jedinci s postižením jsou často odlišní i svým vzezřením díky zjevnému druhu postižení, ovlivněno může být také na první pohled jejich chování a vyjadřování. S těmito nejen úvodními těžkostmi by měl pomoci pracovní konzultant nebo pracovní asistent té dané agentury pro podporované zaměstnávání, s nímž klient spolupracuje (sociální podpora). Mnohdy stačí úvodní vysvětlení a představení, jindy je potřeba spolupráce dlouhodobější. Do věcné podpory pak řadíme například přizpůsobení – uspořádání pracovního prostředí s ohledem na potřeby člověka s mentálním postižením. Nedílnou u uživatelů populární součástí procesu podporovaného zaměstnávání je také tzv. JOB CLUB. Jde o procvičování a rozvíjení dovedností potřebných pro danou práci.<sup>43</sup>

Zaměstnavatelé také při dodržení určitých podmínek při zaměstnávání osob s postižením mají nárok i na určitou finanční kompenzaci jako je například sleva na dani apod., podrobně viz kapitola 5.1 Sociální politika ČR.

## 4.3 Poradenství a podpora osob s lehkým mentálním postižením

Běžná populace mladých lidí může využít systém nejrůznějších institucí profesního poradenství. Pro znevýhodněné občany s nejrůznějšími druhy postižení jsou u nás k dispozici Speciálně pedagogická centra. Metodickým vedením a koordinací činnosti je ustaveno Ministerstvo školství, mládeže a tělovýchovy ČR (zřizovatel, vytváří koncepční návrhy a prostřednictvím školských odborů financuje poradenský systém) a Institut pedagogicko – psychologického poradenství ČR (metodicky vede a koordinuje systém výchovného poradenství). Do výkonných institucí řadíme již zmíněné pedagogicko – psychologické poradny, speciálně pedagogická centra a střediska výchovné péče. Spolupracujícími ústavy pak je Výzkumný ústav pedagogický, Výzkumný ústav odborného školství, ústavy sociální péče a informační a poradenská střediska při úřadech práce.

Hlavním úkolem tohoto poradenství je doporučení vhodného a všestranně vyhovujícího zaměstnání klientovi. Poradci by měli umět podávat takové informace, aby umožnili přizpůsobit volbu profese reálným schopnostem klienta s postižením. Musejí zohlednit hlediska jako požadavky studia, nároky výkonu povolání, předpoklady uchazeče k dlouhodobému vykonávání určené profese. Obecně se při výběru povolání vychází ze znalostí klienta o

---

<sup>43</sup> KREJČÍŘOVÁ, Olga. *Problematika zaměstnávání občanů se zdravotním postižením: studijní texty*. Praha: Rytmus, 2005. ISBN 80-903598-1-7, s. 46 – 49.



různých profesích, jeho školního prospěchu, vlastního sebehodnocení, ale je třeba také zjistit očekávání rodičů a doporučení školy.<sup>44</sup>

---

<sup>44</sup> KREJČÍŘOVÁ, Olga. *Problematika zaměstnávání občanů se zdravotním postižením: studijní texty*. Praha: Rytmus, 2005. ISBN 80-903598-1-7, s. 49 - 52.

## 5 ZAMĚSTNÁVÁNÍ OSOB S MENTÁLNÍM POSTIŽENÍM

Zaměstnávání je velmi důležitou problematikou v oblasti osob s mentálním postižením. Jde nejen o sociálně – pedagogické nebo psychologický kontext, zasahuje sem i sociální a politická situace, která je ve společnosti nejen v současné době velmi aktuální.

Pracovní aktivita s pravidelným denním režimem velmi žádoucím způsobem stimulují a udržují spoustu kompetencí osob s postižením a hlavně těmto lidem dávají náplň života a jeho smysl. Umísťování a zapojování osob s mentálním postižením do běžného života není jednoduché a proto by tento proces měl patřit výhradně do rukou odborníků a odborných poradenských pracovníků.

Spoluobčané s mentálním postižením jsou schopni podávat plnohodnotné pracovní výkony, jen je někdy třeba jim pracovní podmínky a cestu k cíli například rozdělit do dílčích úkolů, jednotlivých kroků nebo do jednoduchých forem pracovních činností, pokud se jedná o manuální práci. Někdy dokonce mohou být tito lidé přínosem pracovního procesu nebo kolektivu, a to například pokud mají vlastnosti či povahové rysy takové, které v daném pracovním kolektivu chybí a jsou žádoucí nebo výhodné.<sup>45</sup>

### 5.1 Sociální politika České republiky

Diskriminace spoluobčanů se zdravotním postižením je v naší zemi zakázána, což nalezneme zakotveno hned v několika úrovních našeho práva. Nejdůležitějším z těchto dokumentů je Úmluva o právech osob se zdravotním postižením (v České republice v platnosti od roku 2009), pochopitelně Listina základních práv a svobod a antidiskriminační zákon.

Vliv na životní úroveň a možnosti spoluobčanů s postižením mají z většinové části rámcové podmínky dotčeného státu, dané společností. Je samozřejmě rozdíl, pokud člověk pracovat prostě nechce a pokud mu to neumožňují podmínky nebo pokud do práce nechodí proto, že se mu nechce nebo proto, že zaměstnání nemůže vzhledem ke svému postižení nalézt. Proto je důležitým krokem ke zlepšení přístupu k těmto lidem zakotvení určitých podmínek a povinností v zákonech. Takovým stěžejním dokumentem je v České republice zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, v platném znění, kde najdeme podrobnosti o podmínkách a pravidlech zaměstnávání osob se zdravotním postižením. Konkrétně v § 67 v odstavci 1 je uvedeno, že je těmto osobám na trhu práce poskytnuta ochrana. Další opěrný dokument je zákon č. 262/2006, zákoník práce, v platném znění. Zákoník práce v § 16 výslovně zakazuje jakoukoliv diskriminaci v pracovněprávních vztazích. Konkrétně je zde

---

<sup>45</sup> PIPEKOVÁ, Jarmila, VÍTKOVÁ, Marie a BARTOŇOVÁ, Miroslava. *Od edukace k sociální inkluzi osob se zdravotním postižením se zaměřením na mentální postižení: From education to social inclusion of people with health disabilities with focus on intellectual disabilities. 2., upr. vyd.* Brno: Masarykova univerzita, 2014. ISBN 978-80-210-7689-1, s. 32.

uvedeno, že „zaměstnavatelé jsou povinni zajišťovat rovné zacházení se všemi zaměstnanci, pokud jde o jejich pracovní podmínky, odměňování za práci a o poskytování jiných peněžitých plnění a plnění peněžité hodnoty, o odbornou přípravu a o příležitost dosáhnout funkčního nebo jiného postupu v zaměstnání.“ Zde je však nutno doplnit, že za diskriminaci nelze považovat rozdílné zacházení v takových případech, kdy z povahy činnosti vyplývá, že tento důvod představuje důležitý a rozhodující požadavek pro výkon této práce. Cíl sledovaný takovou výjimkou však musí být oprávněný a požadavek přiměřený.

Hlavními dotčenými orgány pro zaměstnávání osob s postižením u nás jsou ministerstvo práce a sociálních věcí České republiky (MPSV ČR), které prostřednictvím zákoníku práce upravuje pracovněprávní vztahy mezi zaměstnanci a zaměstnavateli, mimo jiné také řeší práce přesčas, poskytování platu, mezd a odměn za pracovní pohotovost a úřady práce. Dále je možno zmínit další instituce, již nestátní, jako neziskové organizace, občanská sdružení, obecně prospěšné společnosti atd.

Každý zaměstnavatel s minimálně 25 zaměstnanci má zákonnou povinnost zaměstnávat také osoby se zdravotním postižením. Podíl těchto zaměstnanců je stanoven 4 % na celkový počet zaměstnanců (§ 81 odst. 1 zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti). Přitom zaměstnání v hlavním pracovním poměru je jen jedna z možností, jak splnit tuto zákonem danou povinnost. Zaměstnavatelé také mohou dostat tomuto zákonu tak, že například budou odebírat výrobky či služby od takových firem, které zaměstnávají 50 % a více osob s postižením, takovým společnostem také mohou zaměstnavatelé zadávat nejrůznější zakázky. Třetí, poslední možností, je odvod příslušné částky do státního rozpočtu. Tato částka činí 2,5 násobek průměrné měsíční mzdy za každou osobu se zdravotním postižením, která měla být zaměstnána.

V České republice mají občané s postižením zákonem zakotvený nárok na určité druhy finanční podpory. Jde o dávky sociální péče pro osoby se zdravotním postižením (vyhláška MPSV ČR č. 182/1991 Sb., kterou se provádí zákon o sociálním zabezpečení a zákon o působnosti orgánů ČR v sociálním zabezpečení, ve znění pozdějších předpisů.) O tyto je třeba požádat zpravidla na obecních úřadech. Tato dávka by měla formou jednorázového příspěvku žadateli alespoň částečně pokrýt například úpravu bytu, zakoupení či opravu motorového vozidla atd. Tyto příspěvky se řadí mezi nárokové jednorázové dávky. Mezi jednorázové dávky nenárokové pak patří položky jako například pořízení vodícího psa, pořízení zvláštních zdravotních pomůcek apod. Mezi nárokové dávky, které jsou pak poskytovány každý měsíc pravidelně, patří příspěvek na úhradu za užívání bezbariérového bytu.

V legislativním systému České republiky je pamatováno i na pomoc zaměstnavatelům, kteří jedince s postižením zaměstnávají. Tato pomoc funguje prostřednictvím finančních úlev nebo úhrad určitých nákladů právě ze strany státu. Všechny druhy této „pomoci“ vymezuje zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnávání a jedná se o:

- Chráněné pracovní místo a chráněná pracovní dílna

Chráněné pracovní místo je takové místo pro osobu se zdravotním postižením, které je vytvořené na základě písemné dohody mezi zaměstnavatelem a příslušným úřadem práce. Jednou z podmínek je vytvořit takovou pracovní pozici alespoň na dobu dvou let. Chráněná pracovní dílna je takové místo, kde pracuje alespoň 60% zaměstnanců se zdravotním postižením. Opět jde o prostředí vytvořené písemnou dohodou mezi zaměstnavatelem a úřadem práce.

Na oba tyto instituty může zaměstnavatel obdržet od státu příspěvek, který může činit maximálně osminásobek (pro osobu s těžším zdravotním postižením až dvanáctinásobek) průměrné mzdy.

- Sleva na dani

Snížená daň za každého zaměstnance se zdravotním postižením je upravena v § 35 zákona č. 586/1992 Sb., o daních z příjmu, v platném znění. Zaměstnavatel může v tomto případě uplatnit slevu na dani za každého zaměstnance s postižením ve výši 18000 Kč. U zaměstnanců s těžším zdravotním postižením je to pak až 60000 Kč. Právnícké osoby, které zaměstnávají více než 50 % zaměstnanců se zdravotním postižením při minimálním počtu 25 osob, mají pak sníženou daň za tyto zaměstnance o plnou polovinu.

- Příspěvek na podporu zaměstnávání osob se zdravotním postižením

Zaměstnavatelům, kteří zaměstnávají alespoň 50 % osob se zdravotním postižením, poskytuje příslušný úřad práce příspěvek na podporu zaměstnávání těchto lidí. Příspěvek náleží zaměstnavateli v tomto případě za skutečně vynaložené náklady na mzdy těchto zaměstnanců, včetně pojistného na sociální zabezpečení, příspěvku na státní politiku zaměstnanosti a zdravotní pojištění. Tento příspěvek může poskytnut v maximální výši 9000 Kč pro osobu s těžším zdravotním postižením, pro ostatní zdravotní postižení je to pak 6500 Kč.

- Ostatní příspěvky

Mezi další nárokové příspěvky pro zaměstnavatele zaměstnávající osoby se zdravotním postižením patří příspěvek na dopravu (pokud takovou zaměstnavatel zajišťuje a hromadná doprava nevyhovuje či není k dispozici), příspěvek na zapracování a

příspěvek na úhradu nákladů spojených s přípravou k práci osoby se zdravotním postižením.<sup>46</sup>

Obr. č. 6: Podpory zaměstnavatelů ze zákona o zaměstnanosti

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

Zdroj: <https://www.isp21.cz/metodika/2-2-3-podpory-zamestnavatelu-ozp-ze-zakona-o-zamestnanosti>

## 5.2 Uplatnění osob s mentálním postižením na pracovním trhu

Sociální inkluzi osob s mentálním postižením lze považovat za synonymum edukace těchto lidí. Jde o proces, kdy se lidé s postižením mohou v plné míře zúčastnit všech aktivit ve společnosti stejně jako lidé bez postižení. Edukací tedy rozumíme zapojení osob se zdravotním postižením do běžných činností s možností pracovního uplatnění, nároku na samostatné bydlení s podporou, rozvíjení partnerských vztahů, založení rodiny a smysluplného využívání volného času.

Ekonomické a zejména společenské změny po roce 1989 zásadně ovlivnily všechny způsoby vzdělávání. Zatímco dříve bylo vzdělání zaměřeno, často propagandisticky, na profesní přípravu, tedy na výkon jednoho konkrétního určitého povolání, v současnosti je trend dalšího vzdělávání jedinců dočasně či úplně vyloučených z trhu práce. Ukazuje se, že více realistické je připravovat lidi s mentálním postižením na životní styl, který není definován vizí jednoho stálého placeného pracovního místa. Úkolem výchovy a vzdělávání těchto lidí je také

<sup>46</sup> PROCHÁZKOVÁ, Lucie. *Podpora osob se zdravotním postižením při integraci na trh práce*. Brno: MSD, 2009. ISBN 978-80-7392-094-4, s. 57 – 78.

informovat je, že se pravděpodobně setkají s pocity deziluze, které jsou pro nezaměstnanost příznačné. Je třeba je s tímto faktem ale seznámit způsobem, který rozvíjí znalosti, postoje a názory, nikoliv tak, aby měli z nezaměstnanosti strach.

Přístup ke studentům či žákům s mentálním postižením je třeba pochopitelně zohlednit. Úkolem lektora je tyto studenty stimulovat k řízenému učení, než pasivně předávat informace. Jde tedy o jakousi participaci na konstrukci vzdělávacího programu. Pokud se má vzdělávání žáků s mentálním postižením orientovat na vytváření cesty k sebeřízenému učení a pocitu odpovědnosti, který zažívá každý běžný dospělý člověk, pak je plánování a organizace edukačního procesu učitelem nezbytné.

Mezi základní cíle pedagogického vzdělávání osob s mentálním postižením by mělo být dosažení maximálně možného stupně jejich rozvoje, rozvoje jejich osobnosti, což pomůže maximalizovat následné uplatnění ve společnosti. Každý kvalifikovaný a správný pedagog ví, že i tito lidé jsou schopni si v průběhu promyšlené, systematické a přiměřeně dlouhodobé výchovně vzdělávací činnosti osvojit základní vědomosti, dovednosti, návyky a společenská pravidla v takovém rozsahu, který jim umožní integrovat se do společnosti. V ideálním případě by cesta k zaměstnání jedince s mentálním postižením měla vést přes sociální službu, což bývá často například centrum denních služeb nebo sociálně – terapeutické dílny, dále přes pracovní rehabilitaci, chráněné pracovní místo a nakonec v ideálním případě umístění v *podporovaném zaměstnání* (podrobněji viz kap. 4.1).<sup>47</sup>

Obr. č. 7 a 8: Podporované zaměstnání



Zdroj: <https://tourist.posazavi.com/nl/Article.aspx?ArticleId=1289>,  
<https://www.agapo.cz/sluzby/podporovane-zamestnavani/>

<sup>47</sup> PIPEKOVÁ, Jarmila, VÍTKOVÁ, Marie a BARTOŇOVÁ, Miroslava. *Od edukace k sociální inkluzi osob se zdravotním postižením se zaměřením na mentální postižení: From education to social inclusion of people with health disabilities with focus on intellectual disabilities. 2., upr. vyd. Brno: Masarykova univerzita, 2014. ISBN 978-80-210-7689-1, s. 32 - 33.*

## PRAKTICKÁ ČÁST

### 6 ANALÝZA MOŽNOSTÍ PORADENSTVÍ A PODPORY PŘI ZAMĚŠTNÁVÁNÍ OSOB S LEHKÝM MENTÁLNÍM POSTIŽENÍM NA RAKOVNICKU

#### 6.1 Výzkumný cíl

Hlavním výzkumným cílem je zjištění aktuálního stavu, situace zaměstnanosti a možností práce pro osoby s mentálním postižením v oblasti Rakovníka a blízkého okolí.

Výzkumné otázky:

- 1) Jaká je v dnešní době uplatnitelnost lidí s mentálním postižením na trhu práce a jak se tento trh práce v průběhu let změnil?
- 2) Dokáží se lidé s mentálním postižením uplatnit ve svém oboru, případně v jakých oblastech uplatnění nacházejí?
- 3) Jsou zaměstnavatelé ochotni tyto lidi přijímat a využívají podporu státu?
- 4) Jaká jsou pozitiva a naopak negativa zaměstnávání lidí s mentálním postižením?
- 5) Jsou osoby s mentálním postižením zaměstnávány na dobu určitou/neurčitou a budou tito lidé zaměstnávány i nadále?

#### 6.2 Charakteristika zkoumaného vzorku

V rámci výzkumného šetření bude použita kvalitativní metoda, neboť výběr výzkumného vzorku bude záměrný, nikoliv náhodný jako je to u metody kvantitativní, a to technika strukturovaného rozhovoru, který byl vytvořen pro dva cílové soubory. Jednak pro zaměstnavatele osob s lehkým mentálním postižením a jednak pro zaměstnance úřadu práce, zabývající se zaměstnáváním přímo těchto osob. Strukturovaný rozhovor obsahuje také sedm otevřených otázek a doplňující údaje přímo o subjektu. Oběma stranám budou položeny otázky subjektivního charakteru, na které budou zaznamenány odpovědi. Charakter odpovědí tedy nelze nijak kvantifikovat, z tohoto důvodu bude výsledkem diplomové práce slovní zhodnocení založené na většinovém názorovém postoji jednotlivých tázaných stran.

Bude analyzováno celkem osm rozhovorů s výběrovou skupinou zaměstnavatelů (případně v zastoupení kompetentními pracovníky), kteří zaměstnávají alespoň jednoho člověka s lehkým mentálním postižením. Společnosti zaměstnávající osoby s postižením byly vytipovány a vyhledány Úřadem práce ČR, krajská pobočka Příbram, kontaktní pracoviště Rakovník, také vyhledáváním na internetu a tipy přátel. Dále budou analyzovány tři rozhovory se zaměstnanci úřadu práce ČR, kontaktní pracoviště Rakovník.

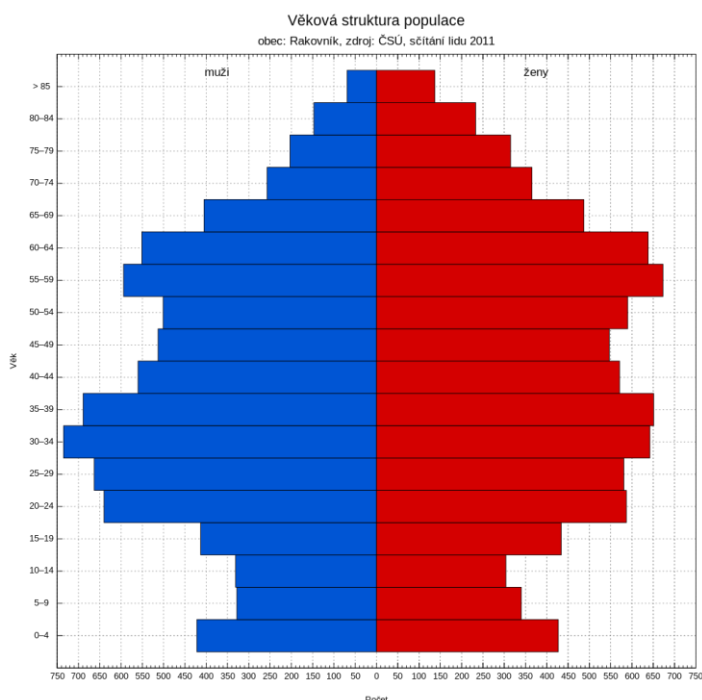
Díky současné době, která nepřeje příliš osobnímu setkávání, byli všichni respondenti osloveni nejprve telefonicky. Někteří z nich byli ochotni se poté sejít osobně a rozhovor tak

proběhl „z očí do očí“, někteří odpověděli na položené otázky formou emailu. Podíl těchto odpovědí je 50:50. Bohužel, právě díky současnému stavu byli i tací, kteří odmítli účast z důvodu nedostatku času anebo naopak svou činnost byli nuceni ukončit.

### 6.3 Charakteristika regionu a demografické údaje

Rakovník je královské město ve středočeském kraji ležící cca 40 kilometrů západně od Prahy. Leží na okraji rakovnické pahorkatiny v těsné blízkosti chráněné krajinné oblasti Křivoklátských lesů. V Rakovníku žije aktuálně 15709 obyvatel (k 1. 1. 2020) na území o rozloze 18,5 km<sup>2</sup>. Vlastní město je rozděleno na dvě části, historická část Rakovník I a ostatní části Rakovník II.

Obr. č. 9: Věková struktura populace v Rakovníku



Zdroj: Daniel Baránek, CC BY-SA 3.0, <https://commons.wikimedia.org/w/index.php?curid=31356858>

### 6.4 Úřad práce České republiky - Rakovník

Obecně je Úřad práce České republiky (dále jen „ÚP ČR“) správním úřadem, který plní úkoly v oblasti zaměstnanosti, oblasti ochrany zaměstnanců při platební neschopnosti zaměstnavatele a v oblasti státní sociální podpory. Organizační strukturu tvoří generální ředitelství se sídlem v Praze, poté krajské pobočky a samostatně také pobočka pro hlavní město Prahu. Pod tyto krajské pobočky pak náleží jednotlivá kontaktní pracoviště. Územně jsou obvody krajských poboček shodné s územími krajů, správním obvodem ÚP, krajské pobočky pro hlavní město Prahu je logicky území hlavního města Prahy.



Instituce ÚP ČR poskytuje občanům zejména informační služby v oblasti pracovních příležitostí, hlavně informace o volných pracovních místech, mapuje aktuální situaci na trhu práce, zjišťuje a zprostředkovává také podmínky zaměstnávání v blízkém i vzdálenějším zahraničí, nabízí také možnosti dalšího vzdělávání, poskytuje poradenské služby pro volbu povolání, nabízí nejrůznější druhy rekvalifikací, v neposlední řadě zprostředkovává zaměstnání běžným občanům ale stejně tak pomáhá s uplatněním formou vhodného zaměstnání osobám s nejrůznějším zdravotním postižením. Co se týče služeb ÚP ČR právě pro osoby s postižením, je schopen za splnění daných podmínek poskytnout příspěvek na vytvoření chráněného pracovního místa pro tyto osoby a také poskytuje případné poradenské služby pro volbu přípravy k práci osob se zdravotním postižením.

ÚP ČR, konkrétně pobočka Rakovník, nabízí pro zaměstnávání osob se zdravotním postižením pomoc na úrovni několika agend. Oddělení, které řeší rekvalifikační kurzy, nabízí pomoc odborných poradců pro změnu a volbu povolání, také nabízí zvláštní projekt pro osoby se zdravotním postižením, v němž řeší se pracovní rehabilitaci, ergodiagnostiku, komunikaci s chráněným trhem práce, za tímto účelem se pravidelně schází odborná pracovní skupina. ÚP ČR pracoviště Rakovník nabízí aktivní politiku zaměstnanosti, která podporuje tyto osoby při vstupu na trh práce.

ÚP ČR v Rakovníku nabízí dva projekty pro osoby se zdravotním postižením. První s názvem „Rozvoj systému podpory zaměstnávání osob se zdravotním postižením na volném trhu práce (OZP) a druhý „Šance pro zdravotně postižené ve Středočeském kraji“. Oba projekty jsou spolufinancovány z Evropského sociálního fondu v rámci Operačního programu Zaměstnanost a státního rozpočtu České republiky.

## **6.5 Etika výzkumu**

V rámci celého průzkumu byly dodrženy všechny etické principy. Účastníci výzkumného šetření byli seznámeni a souhlasili s jeho cílem a následným použitím získaných dat. Autorka práce prohlašuje, že všechny odpovědi byly zaznamenány pravdivě, objektivně a nestranně. Nebylo nic zamlčováno, upravováno ani zamlžováno. Závěry byly vyvozeny na základě pravdivých a přesných záznamů, data nebyla upravena ani zkreslena. Všechny informace o respondentech, jejich výpovědích, prostředí a atmosféře v průběhu rozhovoru byly zveřejněny v rámci jejich svolení. Bylo pracováno pouze s informacemi, které byly výzkumným šetřením získány, nic nebylo přetvořeno dle vlastní potřeby.

Obr. č. 10: Evidence nezaměstnaných úřadem práce v Rakovníku

**VIHODNOCENÍ DLN, k 30.11.2020**

UoZ v evidenci k 30.11.2020	Evidence 12m+	z toho										UoZ bez vydané doporučenky	UoZ bez vydané inf. VPM	UoZ bez kontaktu	UoZ bez nabídky REK	UoZ bez inf. a bez doporučenky	UoZ bez inf., doporučenky a kontaktu
		Evidence 24m+	Věk 25-	Věk 55+	Exekuce	Nizké vzd.	OZP	nekolidující zaměstnání	Děti do 15 let	HN - zvýšená péče							
Benešov	182	52	8	89	52	64	48	3	27	57	65	21	0	172	13	0	
Beroun	541	228	29	208	80	179	169	32	114	81	357	38	3	530	36	3	
Kladno	1 787	1 060	76	622	665	922	258	82	432	814	1 237	97	1	1 735	92	1	
Kolín	671	304	22	259	177	249	243	50	156	166	399	57	3	654	48	3	
Kutná Hora	364	154	23	142	77	135	143	26	70	57	167	39	0	350	33	0	
Mělník	693	283	41	228	189	326	127	42	173	208	351	32	1	658	30	1	
Mladá Boleslav	394	185	16	196	78	135	111	15	73	63	257	59	1	391	50	1	
Nymburk	676	267	59	231	92	242	162	41	136	55	478	132	1	653	97	1	
Praha-východ	219	38	13	82	23	30	53	9	41	23	131	24	2	207	21	2	
Praha-západ	437	143	21	145	37	94	95	8	89	61	303	90	0	420	77	0	
Příbram	723	297	26	293	184	208	147	40	128	139	460	94	1	707	76	1	
Rakovník	232	102	6	100	33	78	112	12	48	18	160	5	1	223	5	1	
<b>Celkem KRAJ</b>	<b>6 919</b>	<b>3 113</b>	<b>340</b>	<b>2 595</b>	<b>1 687</b>	<b>2 662</b>	<b>1 668</b>	<b>360</b>	<b>1 487</b>	<b>1 742</b>	<b>4 365</b>	<b>688</b>	<b>14</b>	<b>6 700</b>	<b>578</b>	<b>14</b>	

UoZ v evidenci k 30.11.2020	Evidence 12m+	z toho										UoZ bez vydané doporučenky	UoZ bez vydané inf. VPM	UoZ bez kontaktu	UoZ bez nabídky REK	UoZ bez inf. a bez doporučenky	UoZ bez inf., doporučenky a kontaktu
		Evidence 24m+	Věk 25-	Věk 55+	Exekuce	Nizké vzd.	OZP	nekolidující zaměstnání	Děti do 15 let	HN - zvýšená péče							
Benešov	182	28,6%	4,4%	48,9%	28,6%	35,2%	26,4%	1,6%	14,8%	31,3%	35,7%	11,5%	0,0%	94,5%	7,1%	0,0%	
Beroun	541	42,1%	5,4%	38,4%	14,8%	33,1%	31,2%	5,9%	21,1%	15,0%	66,0%	7,0%	0,6%	98,0%	6,7%	0,6%	
Kladno	1 787	59,3%	4,3%	34,8%	37,2%	51,6%	14,4%	4,6%	24,2%	45,6%	69,2%	5,4%	0,1%	97,1%	5,1%	0,1%	
Kolín	671	45,3%	3,3%	38,6%	26,4%	37,1%	36,2%	7,5%	23,2%	24,7%	59,5%	8,5%	0,4%	97,5%	7,2%	0,4%	
Kutná Hora	364	42,3%	6,3%	39,0%	21,2%	37,1%	39,3%	7,1%	19,2%	15,7%	45,9%	10,7%	0,0%	96,2%	9,1%	0,0%	
Mělník	693	40,8%	5,9%	32,9%	27,3%	47,0%	18,3%	6,1%	25,0%	30,0%	50,6%	4,6%	0,1%	94,9%	4,3%	0,1%	
Mladá Boleslav	394	47,0%	4,1%	49,7%	19,8%	34,3%	28,2%	3,8%	18,5%	16,0%	65,2%	15,0%	0,3%	99,2%	12,7%	0,3%	
Nymburk	676	39,5%	8,7%	34,2%	13,6%	35,8%	24,0%	6,1%	20,1%	8,1%	70,7%	19,5%	0,1%	96,6%	14,3%	0,1%	
Praha-východ	219	17,4%	5,9%	37,4%	10,5%	13,7%	24,2%	4,1%	18,7%	10,5%	59,8%	11,0%	0,9%	94,5%	9,6%	0,9%	
Praha-západ	437	32,7%	4,8%	33,2%	8,5%	21,5%	21,7%	1,8%	20,4%	14,0%	69,3%	20,6%	0,0%	96,1%	17,6%	0,0%	
Příbram	723	41,1%	3,6%	40,5%	25,4%	28,8%	20,3%	5,5%	17,7%	19,2%	63,6%	13,0%	0,1%	97,8%	10,5%	0,1%	
Rakovník	232	44,0%	2,6%	43,1%	14,2%	33,6%	48,3%	5,2%	20,7%	7,8%	69,0%	2,2%	0,4%	96,1%	2,2%	0,4%	
<b>Celkem KRAJ</b>	<b>6 919</b>	<b>45,0%</b>	<b>4,9%</b>	<b>37,5%</b>	<b>24,4%</b>	<b>38,5%</b>	<b>24,1%</b>	<b>5,2%</b>	<b>21,5%</b>	<b>25,2%</b>	<b>63,1%</b>	<b>9,9%</b>	<b>0,2%</b>	<b>96,8%</b>	<b>8,4%</b>	<b>0,2%</b>	

Zdroj: Úřad práce Rakovník

## Řízené pohovory se zaměstnanci ÚP Rakovník

Ředitelka ÚP Rakovník, 44let, magisterské vzdělání, 20 let pracuje na ÚP - oblast trhu práce, poradenství a zaměstnanost; od r. 2013 působí jako ředitelka ÚP

1.) Jaké mají možnosti uplatnění osoby se zdravotním postižením na trhu práce?

„V rámci okresu Rakovník je uplatnitelnost OZP minimální. Firmy, které zaměstnávají tyto osoby, jsou společnosti, které nabízejí sice lehkou práci, ale např. ve čtyř směnném provozu (montážní pracovníci), firmy vymezené na chráněném trhu práce zaměstnávají minimum lidí (od 1 do 8 zaměstnanců na firmu). Ostatní vhodné pozice se na trhu práce nevyskytují.“

2.) Dokážete říci, kolik lidí s mentálním postižením máte u vás v evidenci?

„Podle poslední statistiky za prosinec 2020 je 282 osob se zdravotním postižením. Dovolím si odhadnout, že přibližně 10% z tohoto počtu jsou osoby s mentálním postižením.“

3.) Jsou zaměstnavatelé ochotni přijímat osoby se zdravotním postižením do zaměstnání?  
„V 85% je velkou motivací pro zaměstnavatele finanční příspěvek státu na mzdu popř. na provozní náklady v rámci uznané firmy na chráněném trhu práce nebo příspěvky v rámci aktivní politiky zaměstnanosti a příspěvky na umístění na veřejně prospěšné práce či společensky účelná místa. Příspěvky státu snižují náklady zaměstnavatele na výrobu či poskytovanou službu a zvyšují zisk. Nejochootnější jsou firmy či obecní a městské úřady, které znají rodinu i konkrétního jedince a dokáží k němu mít správný postoj.“

4.) Jak jsou zaměstnavatelé motivováni?

„Nejčastější motivací jsou finanční prostředky ve formě příspěvku na mzdy popř. další výhody, které vyplácíme dle §78 zákona o zaměstnanosti.“

5.) Jsou překážky v zaměstnávání těchto lidí, a jaké?

„Lidé s OZP potřebují často zkrácenou pracovní dobu (v našem regionu není, pokud ano, není vhodná pro OZP), těžké je i uplatnění u firem, kde je vyžadován hlavně výkon.“

6.) Jsou obory, ve kterých se lidé se zdravotním postižením nejvíc uplatní?

„Jde opravdu o jednotky lidí, kteří se uplatní na trhu práce. Nejčastěji na veřejně prospěšných pracích (aktivita na 8-10 měsíců v roce), následně se vracejí do evidence ÚP. Zpravidla se vždy těší na to, až na jaře opět půjdou do práce. Rakovnický region je v tomto opravdu hodně omezený.“

7.) Jsou lidé s mentálním postižením ve školách připraveni na otevřený trh práce?

„Po škole je často zřejmé, z jaké rodiny dítě přichází (tj. má zájem něco tj. cokoli dělat i poradenské aktivity, které ÚP nabízí, nebo už od začátku říkají „budu na dávkách jako naši“). Jako nejdůležitější přípravu ze školy vnímám získanou zodpovědnost a ochotu k plnění úkolů (jakýchkoliv). To je zřejmé už z docházky na aktivity úřadu práce.“

8.) Jaké možnosti mají absolventi z učebních oborů typu E?

„Učební obory jsou na trhu práce velmi žádané (pokud nejde o cukráře a zahradníky - zde poptávka není tak veliká). Pokud takový absolvent má zájem, zpravidla se uplatní sám, pokud potřebuje pomoci je zařazen do projektu zaměřeného na tuto cílovou skupinu („Záruky pro mladé ve Středočeském kraji“) – intenzivním poradenstvím a cíleným vyhledáním zaměstnavatele s poskytnutím příspěvku vydrží 90% mladých pracovat a zaučit se na dané pozici. Po škole přicházejí děti se základními znalostmi a dovednostmi, všichni se učí až praxí.“

9.) Myslíte, že firmy zaměstnávají OZP pouze z hlediska ekonomického nebo i z hlediska morálního?

„85% z hlediska ekonomického – 15% z hlediska morálního“

10.) Jak velkou roli v zaměstnávání OZP hraje neziskový sektor, např. agentury pro podporované zaměstnávání?

„Vzhledem k tomu, že v našem regionu není žádná taková agentura, nedovedu posoudit. Každopádně neziskový sektor je v 15% zaměstnavatelů, kteří vystupují jako pomáhající vůči všem ohroženým skupinám na trhu práce.“

**Shrnutí:** Rozhovor probíhal přímo v kanceláři ředitelky ÚP, atmosféra byla přátelská a paní ředitelka velice vstřícná. Chovala se uvolněně, leč profesionálně a nebránila se odpovědi žádným otázkám. Celý rozhovor proběhl téměř v přátelské atmosféře.

Ředitelka ÚP Rakovník hodnotí situaci osob se zdravotním postižením na místním trhu práce negativně. Uplatnitelnost těchto osob je dle jejích slov na Rakovnicku minimální. Když už některý z potenciálních zaměstnavatelů takovou práci (jednoduchou, rutinní) nabídne, často jde o směnný provoz, který tito lidé příliš nezvládnou. Aktuálně je v evidenci ÚP 282 osob se zdravotním postižením, z toho odhadem 10% s mentálním postižením. Tyto osoby jsou zaměstnávány v drtivé většině pouze díky a na základě pomoci státní podpory, která jako jediná tyto zaměstnance k takovému zaměstnávání motivuje. Největší překážkou u takových zaměstnanců je pro zaměstnavatele potřeba zkrácené pracovní doby. Díky velmi úzké nabídce uplatnění osob se zdravotním postižením jde převážně o zaměstnávání formou veřejně prospěšných prací. U nově evidovaného člověka se zdravotním postižením v databázi ÚP se dle ředitelky téměř ihned projeví, zda pracovat skutečně chce, či bude v evidenci veden pouze „z povinnosti.“

Zaměstnankyně ÚP č. 1, 43 let, SŠ s maturitou, 22let zaměstnána na ÚP jako zprostředkovatelka zaměstnání, od roku 2017 působí oddělení poradenství a dalšího vzdělávání

1.) Jaké uplatnění dnes najdou lidé s mentálním postižením na trhu práce?

„Z mé zkušenosti z oblasti zprostředkování zaměstnání je problém uchazeče s mentálním postižením umístit do zaměstnání. Rakovnicko nemá zaměstnavatele, kteří by byli ve větší míře ochotni takového člověka přijmout. Navíc zde chybí zde možnost umístění např. v chráněné dílně, kavárně atd...“

2.) Snaží se absolventi škol najít práci ve svém vystudovaném oboru?

„Ne vždy. Setkávám se s tím, že uchazeč absolvoval školu – obor, jen aby měl středoškolské vzdělání, a uplatnění pak hledá jinde. Na ÚP přijde absolvent, který rovnou uvádí, že vystudoval obor, který ho nebaví a nechce v něm pracovat. Takový uchazeč často ani neví, co by chtěl vlastně dělat. Nebo ví, co by chtěl a žádá o možnost absolvovat rekvalifikaci.“

3.) Jak dlouho zde pracujete a jak se změnila představa lidí s mentálním postižením o pracovních možnostech v průběhu těchto let?

„Na ÚP pracuji 22 let, z toho 18 na odd. zprostředkování a nyní na odd. poradenství. Myslím, že představa se příliš nezměnila. Setkávala jsem se a setkávám se s tím, že tito lidé hledají v podstatě jakékoliv uplatnění, které by odpovídalo jejich omezení, a nejsou příliš nároční ve výběru konkrétní profese.“

4.) Je situace na trhu práce po dobu vašeho působení stejná? Jaká je informovanost zaměstnavatelů a jak velká je ochota přijímat lidi se zdravotním postižením?

„Zaměstnavatelé jsou teď asi lépe informováni o možnosti příspěvků při zaměstnání osob se zdravotním postižením, ale nepřipadá mi, že by byli ochotnější takové lidi zaměstnat. Setkala jsem se s tím, že zaměstnavatelé přijmou osoby se zdravotním postižením z důvodu finančních zvýhodnění, ale poté jim přidělují práci, která jejich omezení neodpovídá.“

5.) Máte zkušenosti s absolventy učebních oborů typu E?

„Nemám žádnou určitou zkušenost s těmito absolventy.“

6.) Jsou zaměstnavatelé ochotni přijímat lidi s mentálním postižením do zaměstnání?

„V našem regionu se nese setkávám s příliš velkou ochotou zaměstnat osoby s mentálním postižením. Obvykle je možnost umístění formou veřejně prospěšných prací na obecní úřady (zaměstnání s příspěvkem od ÚP) nebo formou společensky účelného pracovního místa (také s příspěvkem).“

7.) Jak jsou uchazeči úspěšní v hledání práce?

„To nejsem úplně schopná posoudit. Pokud se uchazeč opravdu snaží práci hledat, obvykle se podaří zaměstnání najít, ale jedná se o dlouhodobější proces a intenzivnější spolupráci s ÚP při hledání řešení jeho situace.“

8.) Jaké pozice lidé s mentálním postižením nejvíce hledají?

„Nejedná se o konkrétní pozice. Tito lidé chtějí pracovat a spíše hledají takovou profesi, kterou by hlavně zvládali.“

9.) Jak jsou zaměstnavateli využívány nástroje úřadu práce?

„Toto nespadá do mé pracovní kompetence. (Mohu pouze doporučit případnému zaměstnavateli, aby se informoval na odd. trhu práce na možnosti konkrétně pro něj vhodné... Případně na možnosti z některého z projektů Evropského sociálního fondu.)“

10.) Jaké překážky vidíte v zaměstnávání lidí s mentálním postižením?

„S těmito lidmi je trochu náročnější jednání, je potřeba přistupovat k nim citlivěji a volit individuální přístup. Na to často zaměstnavatelé nemají čas, chuť... Často je nutné více na ně dohlížet a kontrolovat odvedenou práci.“

11.) Jaká jsou v zaměstnávání osob s mentálním postižením pozitiva?

„Obvykle jsou tito lidé rádi za možnost pracovního uplatnění, tudíž jsou loajálními zaměstnanci. Pozitivem může být i možnost případných finančních výhod.“

12.) Je nabídka učebních oborů pro lidi s mentálním postižením dostatečná? A je toto vzdělání pro budoucí uplatnění dostatečné?

„To nejsem schopná posoudit.“

**Shrnutí:** Rozhovor proběhl v kanceláři zaměstnankyně ÚP. Atmosféra byla uvolněná, otevřená, rozhovor proběhl v přátelském duchu.

Dle odpovědí první zaměstnankyně ÚP je, stejně jako podle ředitelky ÚP, poměrně velký problém najít pro člověka s postižením na Rakovnicku zaměstnání. Takové možnosti zaměstnávání zde podle ní chybí, například v podobě více chráněných dílen apod. K uplatnění ve svém vystudovaném oboru dle ní příliš často nedochází (vystudují, jen aby měli „něco“ nebo ve svém oboru pokračovat rovnou nechtějí). Po 22 leté praxi se tato situace příliš nezměnila, zaměstnávání osob s postižením byl problém vždy. Ochota zaměstnavatelů přijmout tyto lidi není, a když, tak ze zřejmých důvodů (příspěvek). Překážky v zaměstnávání lidí s mentálním postižením spatřuje v náročnějším a citlivějším jednání, s čímž se však často u zaměstnavatelů neseťkají. Pozitiva jsou dle ní naopak loajalita, neboť tito lidé jsou za práci vděční a cítí se důležití. Také samozřejmě finanční příspěvky.

Zaměstnanec ÚP č. 2, 39 let, titul DiS, na ÚP od roku 2013 - oddělení projektů EU

„Na své pozici (zaměstnávání osob se zdravotním postižením) na Úřadu práce v Rakovníku pracuji od roku 2013. Hledám příslušnou pozici uchazeči s handicapem podle předem daných požadavků zaměstnavatele. Nyní fungujeme v rámci projektu, kdy hledám práci uchazečům do 30 let věku, respektive do 29 let včetně a podmínkou je jejich alespoň 3 měsíční registrace v naší databázi, tedy v hledání zaměstnání. Uchazeč musí mít také splněn určitý počet hodin takového našeho vzdělávání, kdy se jedná například o právní minimum, lekce, kdy uchazeče učíme, jak správně napsat svůj životopis a motivační dopis, jak se správně chovat při přijímacím řízení či pohovoru, provádíme zde různé nácviky těchto pohovorů, nabízíme individuální poradenství a podobně.“

1.) Jaké uplatnění dnes najdou lidé s mentálním postižením na trhu práce?

„Je to případ od případu. Pokud se jim dostatečně věnuji a připravím je, k tomu se přidá ještě podpora státu..... tak ano, v některých případech tito lidé práci najdou.“

2.) Snaží se absolventi škol najít práci ve svém vystudovaném oboru?

„Za dobu, co působím na své pozici a věnuji se zaměstnáváním těchto lidí, jsem se s tím nesetkal. Neměl jsem snad ani jednoho takového uchazeče, který by pokračoval v tom, co vystudoval. Tito lidé jsou totiž kupodivu velice soudní. Oni vědí, že by na to většinou neměli. Oni chtějí pracovat, ale sami řeknou, například cukrářka ‚já to dělat nemůžu, já jsem nešikovná, moje výrobky nevypadají hezky‘ a podobně. Sami vědí, že to nezvládnou. Chtějí pracovat, ale jednoduše, například někde nosit krabice nebo uklízet, a brát za to mzdu.“

3.) Jak dlouho zde pracujete a jak se změnila představa lidí s mentálním postižením o pracovních možnostech v průběhu těchto let?

„Uchazečům je to bohužel víceméně jedno. Oni chtějí nějaké pomocné práce, většinou mimo svůj obor, jak jsem již uvedl, chtějí výplatu za nějaký jednoduchý úkon. I představa zaměstnavatelů o jejich uplatnění neodpovídá skutečnosti. Kolikrát například bezruký člověk perfektně ušije košili a tělesně zdravý práci neodvádí...“

4.) Je situace na trhu práce po dobu vašeho působení stejná?

„Tento ‚trh‘ se mi příliš nelíbí. Jde o takový začarovaný kruh, kdy chráněná dílna dostává příspěvek na postiženého zaměstnance, ten vykoná 100% své práce a zaměstnavatel je spokojený. Nejsou to ale většinou lidé, kteří by pro ně chtěli něco nového vymýšlet, více se o ně zajímat..... jde jim opravdu o ty dotace. Kdyby nebyly dotace, nebyly by ani chráněné dílny nebo chráněná pracovní místa. Chráněnou dílnu tak zřizuje dnes každý, komu se to jen trochu vyplatí. To je právě ten začarovaný kruh. Já těmto lidem pomáhám najít si práci

moc rád, pomáhám jim mnohem raději, než nějakým vysokoškolákům, kteří to mají mnohdy při hledání zaměstnání taky velice těžké, ale oni mají spoustu možností. Tito znevýhodnění občané jsou závislí vlastně jen na nás. Nikdo jiný jim nepomůže.“

5.) Máte zkušenosti s absolventy učebních oborů typu E?

„I přesto, že jsou to řemeslně vyučení lidé, vezmou zavděk obyčejnou jednoduchou „nezkazitelnou“ prací. Jak téměř u všech otázek opakuji, tito lidé se zpravidla ve svém učebním oboru neuchytí, neboť ty příležitosti tady nejsou. A znovu říkám, pro tyto lidi jsou obrovským štěstím a jedinou možností my na ÚP se svým individuálním přístupem a trpělivostí. Velkou roli pro ně pak u zaměstnavatele hraje i zázemí a ochota zaměstnavatelů jim přizpůsobit.“

6.) Jsou zaměstnavatelé ochotni přijímat lidi s mentálním postižením do zaměstnání?

„Za podmínky příspěvku (ideálně v 100% nákladů na pracovníka) ano. Ale i tak je musíme přemlouvat, domlouvat se, dělat kompromisy atd. Tyto lidi obecně nikdo moc nechce. Pokud stát nebude dotovat tato pracovní místa, dle mého názoru zaměstnanost osob s postižením klesne na nulu.“

7.) Jak jsou uchazeči úspěšní v hledání práce?

„Troufám si říct, že pokud těmto lidem nepomohou vlastní rodiče, nebo výjimečně my na ÚP, tak mizivá. Tito lidé potřebují někomu věřit, upnout se na někoho a tím, že je prostředí trhu práce pro ně cizí, neumějí se v něm pohybovat. Řekl bych, že je to nejohroženější skupina na trhu práce z pohledu získat si práci.“

8.) Jaké pozice lidé s mentálním postižením nejvíce hledají?

„Návazně na předchozí odpovědi znovu říkám, že jsou to zpravidla uklízeční, pomocné a manipulační práce.“

9.) Jak jsou zaměstnavateli využívány nástroje úřadu práce?

„Budu mluvit na rovinu a mezi námi jako člověk, ne jako úředník. Příspěvek pro zaměstnavatele je velmi motivující, málokdo – nevím o nikom kromě Marcela Perglera (Pinie Lubná), kdo by to dělal z morálního hlediska. Takže ano, naši podporu využívají. Uvedu tabulkový příklad – minimální mzda za dotaci 40h/týdně například za uklízeční práce činí 14600 Kč. Náklady zaměstnavatele jsou ale na tohoto člověka celkem ve výši 19534 Kč. ÚP mu nabídne maximálně 18000 Kč. A protože vidíme, že je tam pořád rozdíl zhruba 1500 Kč, logicky nemůže být výdělečný, když ještě neudělá ani třetinu práce, co po něm



zaměstnavatel požaduje. V ideálním případě bude v pracovním kolektivu do počtu a v lepším případě se i zaplatí, když nic nezkazí, nezraní se apod.“

10.) Jaké překážky vidíte v zaměstnávání lidí s mentálním postižením?

„Neustálé vysvětlování a znovu zaškolování, je potřeba jim hodně opakovat, oni třeba přijdou druhý den a nic si nepamatují, musí se jim to vysvětlit znovu. Také je problém v případném dojíždění do práce, cestování. Pokud není jejich pracovní místo přímo v blízké vzdálenosti od bydliště, je to problém. Oni se psychicky vyčerpají tou cestou, když ji zvládnou, a pak už nic dalšího za ten den nejsou schopni dělat. Potenciální zaměstnavatel musí být velmi shovívavý.“

11.) Jaká jsou v zaměstnávání osob s mentálním postižením pozitiva?

„Jednoznačně morální hledisko, tady se asi žádná jiná pozitiva moc nalézt nedají. Někteří lidé (opět uvádí jako příklad Pinii Lubná, Marcela Perglera) to potřebují dělat pro svůj dobrý pocit. Pro zaměstnance je to pak užitečnost. To úplně vidíte, jak ti lidi ‚narostou‘, kdy jsou najednou někde potřební. Když na ně někdo někde v tolik a v tolik čeká, když se s nimi někde prostě počítá. Oni jsou za to neskutečně vděční. Velkým zadostiučiněním je pro tyto lidi pocit potřebnosti.“

12.) Je nabídka učebních oborů pro lidi s mentálním postižením dostatečná? A je toto vzdělání pro budoucí uplatnění dostatečné?

„Toto nejsem schopen vůbec posoudit.“

**Shrnutí:** Poslední rozhovor proběhl velmi přátelsky, tento zaměstnanec byl velmi rád, že se může se svými dojmy a zkušenostmi podělit, odpovídal velmi otevřeně a upřímně. Rozhovor proběhl také v jeho kanceláři v objektu ÚP v Rakovníku.

Tento zaměstnanec úřadu práce je přesvědčen, že občané se zdravotním znevýhodněním mají na trhu práce velice těžkou pozici a bez pomoci ostatních, ať už zaměstnanců ÚP, rodiny či potenciálních zaměstnavatelů. Pokud by bylo hledání uplatnění pouze na nich, práci by si dozajista nenašli. Je třeba je připravit, naučit, zaučit, hodně jim přizpůsobit pracovní prostředí. Tito lidé mají podle něj velkou potřebu vlastní užitečnosti. Téměř nikdo z absolventů se neuplatní ve svém oboru a vykonávají poté zpravidla jednoduché manuální práce.

Obr. č. 11: Přehledová tabulka respondentů

RESPONDENTI ÚŘADU PRÁCE RAKOVNÍK				
	věk	vzdělání	pozice	rozhovor
Ředitelka	44	Mgr.	ředitelka	přátelský
Zaměstnankyně č. 1	43	SŠ s maturitou	poradenství a další vzdělávání	přátelský
Zaměstnanec č. 2	39	DiS.	projekty EU	přátelský

Zdroj: vlastní

## 6.6 Speciální školy na Rakovnicku a jejich zaměření

Základní škola a Mateřská škola speciální, Františka Diepolta 1576, 269 01 Rakovník (příspěvková organizace)

V této základní, ale i mateřské a střední speciální škole jsou respektovány a v průběhu vzdělávání zohledňovány individuální potřeby a možnosti žáků plynoucí z jejich konkrétního typu postižení. Během vzdělávání velmi často i praktického charakteru škola uplatňuje speciálně pedagogické metody, postupy, prostředky a formy práce a žákům je poskytována míra podpůrných opatření tak aby mohli dosahovat odpovídajícím výsledkům v návaznosti na jejich maximální možnosti. Škola poskytuje předškolní, základní a střední vzdělávání v souladu se školským zákonem, přitom klade důraz na zabezpečení speciálně pedagogické péče dětem a žákům se speciálními vzdělávacími potřebami. Škola je rozdělena na mateřskou škola zřízenou podle § 16 odst. 9 zákona č. 564/2004 Sb., Mateřskou školu logopedickou pro děti se závažnými vadami řeči, Mateřskou školu speciální pro děti se souběžným postižením více vadami, základní školu zřízenou podle § 16 odst. 9 zákona č. 564/2004 Sb., základní školu logopedickou pro žáky se závažnými vadami řeči, základní školu praktickou pro žáky s mentálním postižením, základní školu speciální, střední školu, praktickou školu jednoletou, praktickou školu dvouletou, školní družinu a nabízí také speciálně pedagogické centrum. Všechny výše uvedené součásti školy jsou umístěny v jednom areálu, který svými výbornými materiálně technickými podmínkami umožňuje kvalitní péči o děti s nejrůznějšími typy postižení – budova byla vyhodnocena jako Stavba roku 2003. Jednotlivé pavilony areálu jsou propojeny, čímž je usnadněna návaznost péče a spolupráce mezi jednotlivými součástmi školy.<sup>48</sup>

<sup>48</sup> Střední škola, Základní škola a Mateřská škola Rakovník, příspěvková organizace: *O škole*. <https://www.zsrako.cz/> [online]. Rakovník: Středočeský kraj, 2013 [cit. 2020-11-28]. Dostupné z: <https://www.zsrako.cz/web/o-skole>

Základní škola a Praktická škola Jesenice, Plzeňská 63, 270 33 Jesenice (příspěvková organizace)

Praktická škola Jesenice byla zřízena podle § 16 odst. 9 zákona č. 561/2004 Sb., o předškolním, základním, středním, vyšším odborném a jiném vzdělávání (školský zákon) v platném znění. Nabízí komplexní vzdělávací možnosti vycházející vstříc a zejména individuálně každému typu postižení. Škola úzce spolupracuje se školskými poradenskými zařízeními a je schopna tak žákům poskytnout ucelenou péči včetně případného zajištění odborné pomoci. Školu mohou navštěvovat a také navštěvují žáci ve věku od 6 do 26 let. Těmto jsou nabízeny nejrůznější vzdělávací programy. Škola je schopna poskytnout vzdělání a péči žákům jak tělesně postiženým, ať už i zrakově, sluchově tak i například žákům s autismem, vadami řeči, poruchami učení či chování nebo pochopitelně kombinaci více znevýhodnění. Dokonce je schopna zastřešit vzdělání a péči dětem se sociálním znevýhodněním, z rodinného prostředí s nízkým sociálně kulturním postavením, ohrožení sociálně patologickými jevy nebo s nařízenou ústavní výchovou nebo uloženou ochrannou výchovou.

Škola je rozdělena na Základní školu - ŠVP "Škola pro život", č. j., ZŠ/92/2014, která vzdělává žáky se zdravotním znevýhodněním a žáky se sociálním znevýhodněním, Základní školu praktickou - ŠVP „Slunce pro všechny“, č. j. 53/07 - dobíhající ŠVP pro 9. ročník, která vzdělává žáky s lehkým mentálním postižením a souběžným postižením více vadami i autismem, Základní školu - ŠVP "Škola pro život II", č. j., 0330/2018/ZSPRA, kde jsou vzdělávání žáci s lehkým mentálním postižením a souběžným postižením více vadami i autismem, dále Základní školu speciální - ŠVP „Slunce dětem“, č. j. 68/10, která je pro žáky se středně těžkým a těžkým mentálním postižením a souběžným postižením více vadami i autismem, Praktickou školu jednoletou - - ŠVP „Paprsek naděje I.“ č. j. PrŠ/28/2012, která je pro žáky se středně těžkým a těžkým mentálním postižením a souběžným postižením více vadami i autismem, Praktickou školu dvouletou - ŠVP „Paprsek naděje II.“ č. j. PrŠ/29/2012, kde jsou vzdělávání žáci s lehkým mentálním postižením a v kombinaci s dalším postižením, školní družinu - ŠVP pro zájmové vzdělávání č.j. 53/07, mimoškolní zájmovou činnost žáků, ale také ubytování formou internátu - ŠVP pro zájmové vzdělávání č.j. 0300/2017/ZSPRA a také oddělení pro zajišťování mimoškolní zájmové činnosti svých žáků.<sup>49</sup>

---

<sup>49</sup> Základní škola a Praktická škola Jesenice, příspěvková organizace Více zde: <https://www.zmapjesenice.cz/>: O škole [online]. Jesenice: Středočeský kraj, 2016 [cit. 2020-11-28]. Dostupné z: <https://www.zmapjesenice.cz/o-nas/>

### ZŠ praktická Kralovice, Plzeňská 172, 331 41 Kralovice

Kralovická základní škola nesla do roku 2006 ve svém názvu slovo „zvláštní“. Nyní je její oficiální název Základní škola praktická Kralovice. Škola disponuje pěti třídami – dvěma praktickými a třemi speciálními. Nabízí se zde dva vzdělávací programy: Školní vzdělávací program Základní školy praktické Kralovice, okres Plzeň-sever, zpracovaný podle RVP-ZV - *Duhový svět* a Školní vzdělávací program Základní školy praktické Kralovice, okres Plzeň-sever, zpracovaný podle RVP-ZŠ Speciální - *Duhový most*.

#### **6.7 Metody průzkumu**

Pro průzkum byla zvolena kvalitativní metoda dotazování s volnými odpověďmi. Kvalitu chápeme jako jakost, hodnotu nebo souhrn vlastností, z nichž se dozvídáme něco o předmětu našeho zájmu. Význam slova kvalitativní obsahuje souhrn vlastností, díky nimž se jako celek odlišuje od ostatních, nebo naopak vlastností společných s jinými věcmi.

Postupně byly osloveny dvě cílové skupiny respondentů. Jednak vytipované firmy a také zaměstnanci úřadu práce, a to jak už telefonicky či emailem a následně byly většinou domluveny osobní schůzky. V několika případech byly odpovědi odeslány emailem. Bohužel, zejména vzhledem k aktuální složité době bylo i několik společností, které se průzkumu účastnit odmítly. Sběr dat probíhal v Rakovníku a okolí v období 10/2020 – 1/2021.

## 7 PRŮZKUM MEZI ZAMĚSTNAVATELI OSOB S LEHKÝM MENTÁLNÍM POSTIŽENÍM

### 7.1 Řízené pohovory se zaměstnavateli

Pekárna Kněževes, s. r. o., Zuzana Pokorná – ředitelka provozovny Kněževes

Společnost Pekárna Kněževes zaměstnává osoby se zdravotním omezením zhruba od roku 2015. V současnosti je zde zaměstnáno 14 osob se zdravotním postižením. Pekárna provozuje činnost ve smyslu redistribuce pečiva, samotná pekařská činnost zde již neprobíhá. Jde o ranní naskladnění čerstvého pečiva, přerozdělení dávek pro jednotlivé nasmlouvané prodejny a následný rozvoz. Velkokapacitní pec pečiva je odstavena z provozu.

1.) Jste spokojeni s kvalitou odvedené práce?

„To samozřejmě závisí člověk od člověka, stejně jako u lidí, kteří žádné zdravotní omezení nemají. Například s prací všech prodavaček jsem maximálně spokojena. Jsou samostatné, vše si zařídí a já řeším například jen část objednávek.“

2.) Jsou tito zaměstnanci při práci samostatní?

„Ano, v případě, že neví, tak jim poradíme, ale vesměs pracují samostatně.“

3.) Adaptace osob s postižením na prostředí u vás probíhá rychle a bez problémů?

„Opět je to člověk od člověka. Někdo se zaučí rychleji, je vnímavější, někomu trvá se zaučit i tři měsíce.“ Jsou občané s postižením ochotní a svolní k adaptaci? „Většinou ano, jelikož jsou rádi, že si mohou k důchodu přivydělat.“ Snaží se? „Ano. To souvisí i s tím, že jsou rádi za přivýdělek. Pracují třeba jen 4-5 hodin denně. Jedna paní dokonce chodí dobrovolně dříve, protože je ráda mezi lidmi, popovídá si, a není doma sama. Ta dělá tu práci vyloženě s láskou a ráda a můžeme se na ní spolehnout. Takových zaměstnanců moc není.“ Zapojují se tyto osoby do kolektivu ostatních zaměstnanců? „Ano, s problémem v adaptaci jsme se zatím nesešli.“

4.) Slabé stránky / problémy při zaměstnávání osob s postižením

„Zejména častější nemocnost a absence v zaměstnání z důvodu návštěv lékaře. Slabou stránkou zaměstnávání osob se zdravotním postižením je to, že tyto osoby mají zdravotní problém. Musí tedy častěji docházet k lékaři a v této době nemohou vykonávat svou práci. Častěji také marodí. Máme například tři zaměstnance, kteří jsou už rok nemocní, musíme tedy jejich pozici obsadit někým jiným a vznikají nám tak vícenáklady se zaučováním další

osoby. Další nevýhodou je, že jednu pozici o časové dotaci 40 hodin týdně nezvládne jedna osoba. Se zdravotními problémy zaměstnanců souvisí i to, že například nevydrží dlouho stát, sedět, zvedat něco atd. Mají tedy zkrácenou pracovní dobu a 40 ti hodinovou pracovní dobu musí pokrýt 2 zaměstnanci. Pokud bychom zaměstnávali 1 zdravého člověka, měli bychom tedy mzdové náklady menší. V současné době při stále se zvyšující minimální mzdě tak náklady na mzdy rostou vysokou rychlostí. Při vyšší nemocnosti, delší zaučovací době a rozdělení pracovního místa jsou osoby se zdravotním postižením mnohem nákladnější než zdravé osoby.“

5.) Využíváte státní podporu na zaměstnance v této oblasti? Jakou?

„Ano, využíváme podporu na chráněné pracovní místo. Tato podpora nám částečně kompenzuje náklady na to, že osoby se zdravotním omezením jsou častěji nemocné, častěji navštěvují lékaře, déle se zaučují a na jedno pracovní místo jsou potřeba 2 z důvodu zkráceného pracovního úvazku.“

6.) Budete dále osoby s postižením zaměstnávat?

„Uvidíme, jak se bude situace vyvíjet. Stálé zvyšování minimální mzdy nás možná přivede k tomu, že místo dvou osob se zdravotním omezením (2 platy na 1 místo) zaměstnáme osobu bez zdravotního omezení (1 plat na 1 místo). V současné době ale o jejich propouštění neuvažujeme.“

**Shrnutí:** U tohoto zaměstnavatele lze říci, že je vesměs s odvedenou prací svých zaměstnanců se zdravotním znevýhodněním spokojen. Jejich lidé jsou po zaučení vesměs samostatní, snaží se a za pracovní místo jsou vděční. Nevýhodu vidí v častější absenci z důvodu pracovní neschopnosti (nemoc) a častých návštěv lékaře s čímž souvisí zaměstnávání více osob, aby byly absence vykryty a nahrazeny někým jiným. S vyplněním pracovních míst z důvodu absencí pomáhají státní dotace, které částečně kompenzují tyto náklady. Zaměstnavatel také zmínil omezení pracovní doby z důvodu neudržení pozornosti (duševní postižení) nebo problémy fyzického charakteru u tělesného postižení, kdy takoví lidé nevydrží dlouho sedět, stát apod. I zde si zaměstnavatel pochvaluje podporu státu, která jim alespoň částečně pomáhá s náklady na další zaměstnance. O propouštění stávajících zaměstnanců s postižením Pekárna Kněževes neuvažuje, avšak s jejich dalším zaměstnáváním už možná pokračovat z výše uvedených důvodů nebude.

Domov Ráček o. p. s. – kolektiv nejmenovaných zaměstnanců a, b, c, d

Obecně prospěšná společnost Ráček se stará jak o mládež s mentálním a tělesným postižením, tak i o dospělé. Zajišťuje jednak denní stacionář, práci v sociálně terapeutické dílně a také bydlení v chráněném bytě s odlehčovací službou. Společnost také pořádá rehabilitační pobyty pro tyto občany, výlety, nejrůznější exkurze, návštěvy výstav, vodácké tábory a mnoho dalšího.

1.) Jste spokojeni s kvalitou odvedené práce osobami s postižením?

Zaměstnanec a) „Jsme spokojeni s kvalitou odvedené práce“;

Zaměstnanec b) „Ano jsme, zaměstnanci s lehkým MP se umí dobře vcítit do potřeb klientů“;

Zaměstnanec c) „Ano, jsme spokojeni, hlavně za snahu k vykonání práce“;

Zaměstnanec d) „Ano jsme spokojeni, někdy je třeba trpělivost při zaučování a vysvětlování pracovních činností, ale snaha o správné zapojení se cení.“

2.) Jak jsou lidé se zdravotním postižením samostatní při práci?

Zaměstnanec a) „Většinou práci zvládají sami, někdy je třeba jim opakovaně říct co a jak“;

Zaměstnanec b) „Někteří mají spíše vlohky na výrobu keramiky, rukodělných prací a jiní jsou kreativní, někteří se soustředí na výrobu keramiky, malování triček, hrnečků atd. Jiní pomáhají s polohováním u vozíčkářů, manipulací, oblékáním, pomoc při stravování, hygieně atd.“;

Zaměstnanec c) „V některých situacích potřebují poradit“;

Zaměstnanec d) „Je důležité vybírat jim práci, na kterou stačí, kterou zvládnou, je třeba častější nenápadná kontrola.“

3.) Jak se adaptují na prostředí?

Zaměstnanec a) „Začátky jsou těžké pro každého, po čase si zvykli“;

Zaměstnanec b) „Přirozeně se adaptují“;

Zaměstnanec c) „Velmi dobře“;

Zaměstnanec d) „Je to individuální, ale díky vstřícnému pracovnímu prostředí a podporujícím kolegům zvládají zapojení velmi dobře.“

4.) Zapojují se do kolektivu ostatních zaměstnanců?

Zaměstnanec a) „Zapojují, ale méně“;

Zaměstnanec b) „Do kolektivu ostatních zaměstnanců se zapojují přirozeně a jsou oblíbení, jak u zaměstnanců, tak u klientů“;

Zaměstnanec c) „Zapojují se, mají velkou snahu“;

Zaměstnanec d) „Většinou se zapojují, záleží na individualitě každého jedince, myslím, že v našem kolektivu pracují rádi.“

5.) Jaké jsou problémy nebo slabé stránky při zaměstnávání těchto osob?

Zaměstnanec a) „Problémy byly hlavně v začátcích, než jsme si ujasnili pravidla. Také než začali chápat klienty. Postupem času se vše srovnalo a všichni spolu vychází. Slabé stránky jsou takové, že málokdy vědí, co mají dělat, pokud to nejsou každodenní činnosti. Je třeba supervize“;

Zaměstnanec b) „Nejsou“;

Zaměstnanec c) „Žádné vážné problémy nejsou, vždy se domluvíme“;

Zaměstnanec d) „Na zaměstnávání lidí s MP je důležité být připraven. Pracovní činnosti pečlivě a ze začátku pravidelně vysvětlovat a prakticky předvádět. Je důležité být připraven na změnu pracovní činnosti, pokud ji nový zaměstnanec delší dobu není schopen zvládnout. Je velmi důležité přijímat zaměstnance takové, jací jsou, a citlivě vnímat a přizpůsobovat práci jejich handicapu.“

6.) Využíváte podporu státu?

„Ano, využíváme podporu státu.“

7.) Zaměstnáváte osoby se zdravotním postižením na určitou dobu? Budete je zaměstnávat i nadále?

„Ano, pokud mají o práci zájem a je možné je dále zaměstnat, tak je zaměstnáváme. Zaměstnáváme kromě osob s lehkým mentálním postižením i osoby znevýhodněné tělesně a zdravotně a také osoby se zrakovým postižením.“

**Shrnutí:** Domov Ráček, respektive všichni jeho zaměstnanci, kteří se zúčastnili průzkumu, jsou s prací osob s postižením velmi spokojeni. Konstatují, že po zaučení se velice snaží, chválí si empatii takových lidí a dokonce i kvalitu jejich odvedené práce. Pokud se zaměstnancům s tímto postižením vybere typ práce, na níž stačí, tak není třeba je dále hlídat, práci dobře zvládnou sami. Velká část práce v Domově je kreativního charakteru, všem zaměstnancům je tedy dána „volná ruka“ při tvorbě výrobků (malování na trička, keramická výroba atd.) a nové nápady a odchylky od běžných výrobků jsou zde dokonce žádoucí. Zaměstnanci s lehkým mentálním postižením jsou velice učenliví a po seznámení s okolím a snahou kolegů se velmi dobře adaptují na nové zaměstnání a úkoly. Tito lidé se i rádi zapojují do kolektivu ostatních. Slabé stránky při zaměstnávání těchto osob příliš nekomentují, jde pouze o počáteční vymezení hranic a zaučení. Zaměstnavatel Domov Ráček využívá státní podpory a s dalším zaměstnáváním těchto lidí počítá.



PINIE Lubná, s. r. o. – Ing. Marcel Pergler, jednatel společnosti

PINIE Lubná je malá, nicméně velmi dynamická společnost. Firma vznikla v roce 2000, je největším výrobcem dřevěných truhlářských hoblíků na světě a orientuje se na výrobu a prodej dřevěných truhlářských nástrojů a náradí pod značkou Pinie®, kterou zakoupila v roce 2001. Ke dnešnímu dni společnost zaměstnává 30 stálých zaměstnanců. Občané se zdravotním postižením zde nejsou zaměstnanci v pravém slova smyslu, vykonávají pro společnost činnost na smlouvu, konkrétně na dohodu o provedení práce. Jde konkrétně o balení hotových výrobků určených k dalšímu prodeji. Tyto práce vykonávají klienti Domova Ráček, o. p. s. v rámci práce v sociálně terapeutické dílně.

1.) Jste spokojeni s kvalitou odvedené práce?

„Jsem spokojen velice. Zaměstnanci s postižením, ať už tělesným či mentálním pracují snad i více, než normální zaměstnanci. Nebo se minimálně snaží.“

2.) Jak jsou lidé se zdravotním postižením samostatní při práci?

„Tito lidé mají při zaměstnání svůj vlastní dohled, dozor. Je to odborník, který rozumí jejím potřebám a zejména znají, to je pro tyto osoby důležité, mít styčnou osobu, které důvěřují a se kterou jsou již naučeni komunikovat. Poměr zaměstnanců a jejich dohledu je zhruba tři ku jedné (16 vychovatelů na 37 zaměstnanců). Jsou zde ale i jednotlivci, kteří jsou velice schopni sami za sebe, pracuje jich u nás pět. Ti žádný dozor nepotřebují a jsou opravdu snaživí a výkonní.“

3.) Jak se adaptují na prostředí?

„Díky tomu, že se jim maximálně snažíme přizpůsobit pracovní podmínky a pracovní prostředí, tak jim to jde dobře. Troufnu si říci, že u nás mají velmi dobré podmínky.“

4.) Zapojují se do kolektivu ostatních zaměstnanců?

„Na tuto otázku nejsem schopen odpovědět, neboť se přímo na pracovišti nepohybují.“

5.) Jaké jsou problémy nebo slabé stránky při zaměstnávání těchto osob?

„Jednoznačně výkonnost. Odhaduji ji u těchto zaměstnanců na maximálně 20 – 30%.“

6.) Využíváte podporu státu?

„Ne. A naopak se těmito lidem snažím i přilepšit. Ať už je to nějaká ta koruna navíc, tak i formou dárečků apod.“

7.) Zaměstnáváte osoby se zdravotním postižením na určitou dobu? Budete je zaměstnávat i nadále?

„Ano, mají smlouvy na dobu určitou, ale spolupráci určitě nehodlám ukončit. Jsou moje pravá ruka, velice mi usnadňují práci (lidé s postižením zde balí materiály a výrobky do prodejního balení – sáčků). Odvezeme jim paletu materiálu a za dva dny ji dovezeme zabalenou a připravenou k distribuci. Také je pro mne velká výhoda, že balení probíhá v prostorách chráněné dílny, nemusím tak vyčleňovat prostor a zázemí u nás ve firmě.“

**Shrnutí:** Majitel společnosti Marcel Pergler, který odpověděl na položené otázky, je s prací lidí s mentálním postižením velice spokojen. Tito lidé pro něj pracují pod terapeutickým dohledem, až na výjimky nejsou samostatní. Protože jim tento zaměstnavatel vytváří co nejlepší podmínky k práci tak, aby jim co nejvíce pracovní prostředí vyhovovalo, jsou po zaškolení velice dobře adaptováni. Co se týče osobních hledisek, jako je zapojení se těchto lidí do běžného kolektivu, ponechal bez vyjádření, neboť se přímo na pracovišti nepohybuje. Slabé stránky spatřuje ve slabší výkonnosti oproti běžným zaměstnancům. Společnost Pinie Lubná státní podpory nevyužívá. Naopak sama těmto svým zaměstnancům pomáhá formou nenárokových příspěvků mimo plat, různými dárečky apod. Marcel Pergler bude lidi s mentálním postižením využívat ve své společnosti i nadále, jejich práci i pracovní nasazení si velice pochvaluje.

Obecní úřad na Rakovnicku jako zaměstnavatel osob se zdravotním postižením (nepřeje si být jmenován)

1.) Jste spokojeni s kvalitou odvedené práce?

„Kvalita odvedené práce těmito osobami není dobrá. I když zohledňuji jejich možnosti, tudíž jim zadávám práce jednoduché a fyzicky nenáročné, jako je například hrabání posekané trávy, pletí, hrabání spadaneho listí, zametání, sbírání odpadků, nejsem spokojena. Tyto práce jsou pro osoby se zdravotním postižením prostě těžko splnitelné. Jde o to, že někteří z nich tyto práce nikdy nevykonávali, proto je třeba problém jen držet hrábě. Nevěřila jsem vlastním očím, když jsem musela vysvětlovat, jak se hrábě drží, protože dotyčná osoba měla hrábě na trávu sice tím "vějířem" dolů, ale zahnuté špičky "vějíře" směrem nahoru, ne k zemi a byla udivená, že to nehrabe, že je to rozbité. Nemají sílu trávu hrabat, při pletí nevědí, co je plevel nebo jen utrhnou hořejší část, zbytek nechají atd.“

2.) Jak jsou lidé se zdravotním postižením samostatní při práci?

„Toto mohu posoudit pouze podle osob, které byly zaměstnány u nás. Jedné osobě jsem zadala práci a věděla jsem, že svůj úkol splní (teď nemluvím o kvalitě) a po splnění ještě udělá něco navíc. Dle lékařského posudku mohla jedna z těchto osob vykonávat činnost pouze s dozorem. O samostatnosti nemůže být řeč. Po zadání úkolu ani tato osoba nebyla mnohdy schopna pochopit, co se od ní vlastně chce. Je to případ od případu, nelze je hodnotit celkově. Někdo se snaží tou svou "snahou", jiný nemá zájem vůbec.“

3.) Jak se adaptují na prostředí?

„Když byli u nás poprvé, chvíli jim trvalo se adaptovat, ale zase rozdíl - jedna osoba bez problémů, druhá osoba velký problém. Jde o to, že ani základní hygienické návyky některé tyto osoby nemají a tím potom vzniká problém mezi nimi a intaktními zaměstnanci. Některé osoby se nedokážou sžít s ostatními, rady zaměstnanců berou jako útok na svou osobu a pak vzniká problém. Nejdřív zaměstnanci chodí za mnou, abych něco udělala, že tato osoba zapáchá, je špinavá, neumí jíst lžící a jí rukama (čínskou nudlovou polévku), neumí udělat nic, všechno po ní musí opravovat. Každé ráno po rozdělení práce jsem této osobě musela vysvětlovat, že je nutné dbát na osobní hygienu, že svým jednáním a chováním pak od sebe odrazuje ostatní, že stačí se umýt a učesat.“

4.) Zapojují se do kolektivu ostatních zaměstnanců?

„Máme dvě šatny, osoba na jedné šatně se snažila "zapadnout" a podařilo se. Začátky nebyly jednoduché, protože ostatní zaměstnanci tuto osobu nechtěli přijmout. To potom musím být "diplomat" a stížnosti stálých zaměstnanců řešit opatrně k osobám, o kterých se

teď bavíme. Jedna taková osoba (má to v lékařském posudku, takže s tím musím počítat) má problém ten, že když nemá svůj den, tak hrozně nahlas nadává na členy rodiny, ale opravdu nevybíravými slovy. Jednoduše řečeno řve na celé okolí a lidé procházející kolem jsou vyděšeni, děti se bojí, dospělí se zastavují. To pak musím rychle reagovat, osobu honem "uklidit" z venku do šatny, uvařit čaj, trpělivě vysvětlovat nevhodnost chování, ale také si vyslechnout to trápení a modlit se, aby se to v ten den neopakovalo. Některé osoby se nezapojují už jen proto, že jsou ostatními napomínány (viz předchozí odpověď). Někteří naši zaměstnanci jsou opravdu vstřícní, snaží se těmto osobám pomoci, ale ne vždy o to tyto osoby stojí.“

5.) Jaké jsou problémy nebo slabé stránky při zaměstnávání těchto osob?

„Problémem je, že všechny tyto osoby jsou zaměstnávány na základě dohody s úřadem práce na takzvané veřejně prospěšné práce, protože to jsou osoby, které jsou dlouhodobě nezaměstnané a jsou víceméně nezaměstnatelné. Někteří tito lidé přijdou z donucení, po odpracování tří dnů přinesou neschopenku a dále prostě nechodí. Dalším problémem je, že tyto osoby nejsou zvyklé pracovat a podle toho vypadá jejich docházka a jejich pracovní výkon. Dá-li se tomu říkat pracovní výkon.“

6.) Využíváte podporu státu?

„Ano, podporu státu využíváme. Jak jsem již uvedla, všechny tyto osoby jsou zaměstnávány na základě dohody s úřadem práce na veřejně prospěšné práce a část nákladů na mzdy se nám po vyplacení mezd a zaplacení všech odvodů vátí formou poskytnutého příspěvku spolufinancovaného ze státního rozpočtu a Evropského sociálního fondu. Jde vlastně o vzájemnou výpomoc. My jednoduše zaměstnáme osoby, které nikdo zaměstnat nechce a stát nám za to uhradí část nákladů.“

7.) Zaměstnáváte osoby se zdravotním postižením na určitou dobu? Budete je zaměstnávat i nadále?

„Tyto osoby zaměstnáváme na dobu určitou. Většinou je dohoda s úřadem práce sjednána na dobu 6 měsíců a je možné ji prodloužit. Této možnosti samozřejmě využíváme. Dříve bylo zakázáno opakovat zaměstnání stejné osoby z úřadu práce, ale v poslední době se tyto osoby zaměstnávají opakovaně, protože všude jinde jsou odmítány a tímto mají možnost alespoň částečného zaměstnání. Některé takto zaměstnané osoby pak byly přijaty do stálého pracovního poměru, ale v současné době pouze využíváme zaměstnání na dobu určitou.“

**Shrnutí:** Zaměstnankyně jednoho z obecních úřadů na Rakovnicku, kde jsou osoby s lehkým mentálním postižením zaměstnávány, je s jejich prací velice nespokojena. Vyzdvihuje jejich absolutní nesamostatnost, neschopnost splnit zadaný úkol, neznalost běžných věcí v životě atd. I když přiznává, že je to případ od případu, převážně hodnotí práci těchto zaměstnanců velmi negativně. Adaptace na prostředí probíhá spíše negativně a pramení to z problémového soužití a nastavení pravidel mezi těmito zaměstnanci s postižením a zaměstnanci běžnými. Protože jsou tyto lidé za dotčené obci k práci víceméně přinuceni (veřejně prospěšné práce, dohoda s ÚP zaměstnat těžko zaměstnatelné osoby atd.), její kvalita tomu odpovídá. Dotazovaná zaměstnankyně si také stěžuje na jejich velice špatnou docházku. Často díky vystavení pracovní neschopnosti do zaměstnání přestanou ihned docházet. Přiznala, že obec státní příspěvek využívá zcela zjištěně, a to na základě nepsané dohody s ÚP, kdy vlastně zaměstná lidi, které nikdo zaměstnat nechce a za to dostane od státu zapláceno. V zaměstnávání osob s postižením obec hodlá zejména z posledního uvedeného důvodu pokračovat.

BERTA group, s. r. o., ředitel společnosti

Společnost zaměstnává více než 50 % osob se zdravotním postižením z celkového počtu svých zaměstnanců, má s ÚP ČR uzavřenu dohodu o uznání za zaměstnavatele na chráněném trhu práce. Zaměřuje se především na poskytování služeb v oblasti úklidových služeb a služeb ostražky majetku a osob.

„Spolu s naší silnou vůlí být nejlepšími klademe největší důraz na profesionalitu a spolehlivost. Profesionalitu a spolehlivost nevnímáme jako slova, ale jako synonyma naší filozofie, orientace na detail, zákaznického a klientského přístupu. Důkladným naplněním této filozofie se dlouhodobě chceme na trhu poskytovatelů námi nabízených služeb prezentovat, odlišit a uplatnit. Cílem naší společnosti není nekontrolovatelná expanze, ale dlouhodobá udržitelnost všech aktivit založená na bázi spokojenosti a pozitivních referencí našich obchodních partnerů, dosažených v důsledku naplnění cíle stanoveného při uzavírání obchodního partnerství.

Firemní kultura u nás není prázdným slovem, ale skutečnou mezilidskou úctou a nástrojem stabilizace zaměstnanců. Lidé pracující pro naši společnost jsou naším největším bohatstvím, jsou klíčovým elementem námi nabízené profesionality a spolehlivosti. Jejich neustálý rozvoj, jak ve sféře odborné, tak ve sféře lidské a vytváření optimálních pracovních podmínek, jsou chápány a vnímány jako základní stavební kámen našeho úspěchu. Poskytujeme služby na pracovištích našich obchodních partnerů, stáváme se současně součástí jejich firemní kultury. Právě proto vyhledáváme výhradně spolupráci s významnými podnikatelskými subjekty s nám blízkou firemní kulturou, se silným provozním zázemím, finančně stabilizované a podnikatelsky perspektivní.

Velmi rádi zaměstnáváme osoby se zdravotním postižením; nepřemýšlíme o nich jako o lidech s hendikepem, často to jsou naši nejlepší zaměstnanci. Zaměstnáváním osob se zdravotním postižením se zabýváme již řadu let. Svým způsobem se i tato skutečnost stává naším posláním a příspěvkem této společnosti. S ohledem na naši důslednou personální politiku, v důsledku které zaměstnáváme výhradně osoby se zdravotním postižením odpovídajícím sjednanému druhu a náplni práce, není samotný výsledek naší práce u obchodního partnera tímto významně ovlivněn; pouze cesta, jak k požadovanému výsledku práce dojít, je často velmi individuální a specifická, provozně, manažersky a nakonec časově a finančně náročná.

Snažíme se oslovit potencionální obchodní partnery myšlenkou, aby i oni sami podpořili spoluprací s naší společností pracovní uplatnění této ve většině případů na pracovním trhu jinak znevýhodněné skupiny obyvatel. Proto, aby tomu mohlo takto být, se snažíme, mimo jiné, již individuálně přizpůsobit nabídku způsobu realizace každé obchodní příležitosti podmínkám jejich případného zajišťování prostřednictvím osob se zdravotním postižením. Abychom mohli docílit shora uvedeného cílového stavu a dostat všech svých závazků, musíme uplatňovat v rámci naší společnosti tomu odpovídající systém řízení. Vše začíná a následně probíhá za intenzivní spolupráce s poskytovatelem pracovních služeb; společným vyhodnocováním druhů a náplní práce vhodných pro jednotlivé druhy postižení, společnou kontrolou jednotlivých pracovišť a vyhodnocováním rizik a rizikových faktorů, hodnocením pracovišť pro účely kategorizace prací, vytvářením odpovídajícího pracovního zázemí, volbou vhodných pracovních prostředků a pomůcek případně přizpůsobených zdravotnímu postižení zaměstnanců, volbou vhodných pracovních postupů, určením odpovídajících osobních ochranných pracovních pomůcek apod. Zdraví na pracovišti musí být dostatečně chráněno, problematika BOZP a pracovních služeb je pro nás prioritou.

V případě našich zaměstnanců se zdravotním postižením se nejčastěji jedná o postižení tělesná, duševní a onkologická. Snažíme se o to, aby každá z prací mohla mít potenciál, být pro zaměstnance zajímavá. Vytváříme odpovídající pracovní zázemí. Zaměstnanci mají možnost vzhledem k jejich zdravotnímu postižení využít rozdělení směny do několika dílčích částí, zohledňujeme snížené pracovní tempo. Z případného sníženého pracovního tempa, vycházejícího ze specifik zdravotního postižení, je při sjednávání pracovního poměru vycházeno, je zohledněno zejména délkou pracovního úvazku nebo počtem zaměstnanců na daném pracovišti.

Hovoříme se zaměstnanci, i spolu s poskytovatelem pracovních služeb, také o stresorech a jejich následcích pro zdraví zaměstnanců. Sledujeme sociální atmosféru v naší společnosti a na pracovištích, komunikujeme se zaměstnanci, vnímáme názory a přání zaměstnanců, vyhodnocujeme je při všech důležitých firemních opatřeních. Vedení společnosti spolupracuje nejen s manažery střední úrovně, ale i přímo se zaměstnanci. Zaměstnanci mohou přijít za svým nadřazeným i s mimopracovním problémem, což je i významnou součástí zázemí, které pro naše zaměstnance vytváříme. Jedná se často o osoby sociálně slabé, nezřídka zatížené exekucemi, ze samostatné podstaty svého života psychicky nestabilní, které bez takové podpory o to hůře hledají životní prostor včetně pracovního uplatnění.

Prakticky dennodenní komplexní péče o tyto osoby se stává běžnou součástí práce provozních zaměstnanců, manažerů, naší společnosti. Na tento přístup musíme být a jsme připraveni, jak personálně tak odborně.

Se zaměstnáváním osob se zdravotní postižením souvisí větší procento nemocností zaměstnanců, než je na pracovním trhu běžné. Důvodem však není sám o sobě samotný výkon práce. S ohledem na firemní kulturu se nepotýkáme s fluktuací zaměstnanců, tuto nevnímáme jako problém. Snažíme se ovlivňovat vytváření dobrých vztahů nejen mezi jednotlivými spolupracovníky, ale i mezi našimi zaměstnanci a zaměstnanci našich obchodních partnerů.

Pro případ, že se obecně horší zdravotní stav zaměstnance nebo jeho pracovní výkonnost neodpovídá potřebám a v některých případech i ekonomice daného pracoviště, hledáme společně cestu, jak této situaci přizpůsobit jeho pracovní uplatnění v rámci naší společnosti; s každým pracujeme, nabízíme alternativní pozice v rámci daného druhu práce nebo i jiného druhu práce, pracujeme s délkou pracovního úvazku, rozvržením pracovní doby, přestávkami v práci apod.

Zaměstnancům je dále permanentně poskytována významná podpora zejména ze strany provozních zaměstnanců, manažerů, a více pracovních schopných, jak výpomocí s úkony, které vzhledem ke svému postižení tyto osoby vykonávat nemohou, tak jinou formou (metodické řízení, zaučování, zaškolení, kontrola práce, apod.). Současně provozní zaměstnanci, manažeři, napomáhají zaměstnancům s adaptací na prostředí a s případnou potřebou nápomoci se začleněním do kolektivu ostatních zaměstnanců.

Bez takto výše uvedené významné podpory těchto zaměstnanců by začlenění osob se zdravotním postižením nebylo často dlouhodobě udržitelné.

V první řadě je třeba říci, že zaměstnáváme zaměstnance se zdravotním postižením z vlastní iniciativy/politiky společnosti, na základě dobré zkušenosti; že nám spolupráce s nimi přináší uspokojení. Je to skupina osob, která si z našeho pohledu výrazně více váží odpovídající pracovní příležitosti u korektně chovajícího se zaměstnavatele. To vše až na výjimky, tak jako u jiných skupin zaměstnanců. Abychom zvýšili pravděpodobnost úspěšné dlouhodobé spolupráce s uchazečem o zaměstnání, zaměřujeme se při pohovorech s uchazeči o zaměstnání mimo jiné na důkladnou specifikaci pracovních podmínek a seznámení s nimi, tak, aby mohl řádně posoudit nejen vhodnost dané pracovní pozice z pohledu jeho zdravotního postižení. Vyhodnocení zdravotní způsobilosti k danému druhu



práce podléhá posouzení poskytovateli pracovně-lékařských služeb. Z naší strany jsme odkázáni na vyhodnocení objektivních předpokladů a subjektivních pocitů; velmi často se jedná o uchazeče o zaměstnání, kteří v dané pracovní pozici dosud nepracovali, neexistují reference; vycházíme tak často z odhadu vycházejícího z dlouholeté personální a manažerské zkušenosti. Obě strany mají nakonec k dispozici v rámci pracovního poměru zkušební dobu.

V rámci jednání vyhodnocujeme pracovní schopnosti uchazeče a hledáme před samotným uzavřením pracovního poměru optimální nastavení pracovních podmínek, v mezích možného. Nabízíme výhradně uplatnění v rámci standardního pracovního poměru, až na výjimky v rámci kratší týdenní pracovní doby. Jakmile daného uchazeče přijmeme do zaměstnání, stává se „naším člověkem“. V případě následného zjištění, že daná pracovní příležitost, ať z jakéhokoli důvodu, nenaplnuje očekávání, ať již na straně zaměstnance nebo naší společnosti, snažíme se nabídnout jinou alternativu; s každým zaměstnancem pracujeme, nabízíme alternativní pozice v rámci daného druhu práce nebo i jiného druhu práce, pracujeme s délkou pracovního úvazku, s rozvržením pracovní doby, přestávkami v práci apod. Různorodost našich obchodních příležitostí vytváří prostor pro jejich pracovní uplatnění, až na výjimky jsme prostor vždy našli, chtěli-li ho hledat obě smluvní strany. Postupem času se z pracovních poměrů na dobu určitou stávají pracovní poměry na dobu neurčitou, dlouhodobá spolupráce je naším cílem, většina pracovních poměrů je uzavřena na dobu neurčitou. A to je náš závazek do budoucna.

S ohledem na zvýšené osobní náklady související se zaměstnáváním osob se zdravotním postižením jako celku, když současně cena služeb s ohledem na tržní prostředí často ani neodpovídá hodinové náročnosti dané práce při běžném pracovním tempu, využívá naše společnost možnosti požádat o příspěvek na podporu zaměstnávání osob se zdravotním postižením na chráněném trhu práce podle § 78a zákona číslo 435/2004 Sb., o zaměstnanosti. Pouze v důsledku této podpory se stává zaměstnávání osob se zdravotním postižením jako celku ekonomicky udržitelné.“

1.) Jak jste spokojeni s kvalitou odvedené práce?

„Jsme. Výjimka může nastat stejně jako u zaměstnanců bez zdravotního postižení. Aby tomu tak bylo, musíme každému konkrétnímu zaměstnanci přidělit pracovní pozici odpovídající i jeho zdravotnímu postižení, zdravotnímu stavu a pracovním schopnostem. Odpovídající kvality odvedené práce docílíme v důsledku komplexní péče a podpory, která je běžnou součástí náplně práce provozních zaměstnanců, manažerů naší společnosti, intenzivní komunikací, kontrolou odvedené práce, opakovaným zaškolováním,

zaučováním, metodickým řízením, výpomocí s úkony, které vzhledem ke svému postižení tyto osoby vykonávat nemohou.“

2.) Jak jsou lidé se zdravotním postižením samostatní při práci?

„Záleží na druhu práce; v případě ostrahy majetku a osob jsou pracovníci ve většině více samostatní, jelikož ani jinak tomu být nemůže, než v případě pracovníků úklidových služeb, kde se nejen výpomoc s úkony, které vzhledem ke svému postižení tyto osoby vykonávat nemohou, předpokládá. Aby samostatní víceméně mohli být, snažíme se již individuálně přizpůsobit nabídku způsobu realizace každé obchodní příležitosti podmínkám jejich případného zajišťování prostřednictvím osob se zdravotním postižením, je-li k tomu prostor. Zároveň permanentní komplexní péče a podpora, která je běžnou součástí náplně práce provozních zaměstnanců, manažerů naší společnosti, ve zvýšeném než obvyklém rozsahu zastřešuje komunikaci s obchodními partnery a řešení významných odchylek od standardního stavu.“

3.) Jak se adaptují na prostředí?

„Adaptují. Někdo dříve, někdo později. I zde je zaměstnancům poskytována významná podpora zejména ze strany provozních zaměstnanců, manažerů, kteří napomáhají s adaptací na prostředí a jsou nápomocni při začleňování do kolektivu ostatních zaměstnanců.“

4.) Zapojují se do kolektivu ostatních zaměstnanců?

„Naše společnost poskytuje služby na pracovištích našich obchodních partnerů, stáváme se tak současně součástí jejich firemní kultury. Právě proto vyhledáváme výhradně spolupráci s významnými podnikatelskými subjekty s nám blízkou firemní kulturou, se silným provozním zázemím, finančně stabilizované a podnikatelsky perspektivní. Toto jsou předpoklady pro to, abychom vytvořili našim zaměstnancům pracovní prostředí, kde se budou cítit bezpečně a sebejistě, což je důležitým faktorem pro jejich začleňování do kolektivu nejen našich zaměstnanců, ale i kolektivu zaměstnanců našich obchodních partnerů. Cílem společnosti je, aby se naši zaměstnanci zapojili do kolektivu právě i zaměstnanců obchodních partnerů, je-li to vhodné a možné. Tuto skutečnost považujeme za předpoklad nejen dalšího rozvoje našeho zaměstnance jako takového, ale i jako jeden z předpokladů úspěšné dlouhodobé spolupráce jak s ním, tak s obchodním partnerem.“

5.) Jsou nějaké problémy nebo slabé stránky při zaměstnávání těchto osob?

„Se zaměstnáváním osob se zdravotním postižením souvisí větší procento nemocnosti zaměstnanců, než je na pracovním trhu běžné. Zejména v rámci úklidových služeb se

současně jedná o osoby s výrazně sníženým pracovním tempem. Jedná se často o osoby sociálně slabé, nezřídka zatížené exekucemi, jejichž správa významným způsobem zatěžuje správu společnosti, osoby ze samostatné podstaty svého života psychicky nestabilní, které složitě hledají životní prostor, včetně pracovního uplatnění. Prakticky dennodenní komplexní péče o tyto osoby se tak stává běžnou součástí práce provozních zaměstnanců, manažerů, naší společnosti. Na tento přístup musíme být a jsme připraveni jak personálně, tak odborně. Na souvisejících významně zvýšených osobních nákladech jako celku však trh a obchodní partneři, nejsou připraveni participovat. Nezbyvá než za tímto účelem využívat podpory státu za tímto účelem cílené.“

6.) Využíváte podpory státu?

„S ohledem na zvýšené osobní náklady související se zaměstnáváním osob se zdravotním postižením významně jako celku, když současně cena služeb s ohledem na tržní prostředí často ani neodpovídá hodinové náročnosti dané práce při běžném pracovním tempu, využívá naše společnost možnosti požádat o příspěvek na podporu zaměstnávání osob se zdravotním postižením na chráněném trhu práce podle § 78a zákona číslo 435/2004 Sb., o zaměstnanosti. Pouze v důsledku této podpory se stává zaměstnávání osob se zdravotním postižením jako ekonomicky udržitelné.“

7.) Zaměstnáváte je na určitou dobu? Zaměstnáváte je dále? Další osoby se zdravotním postižením?

„Postupem času se z pracovních poměrů na dobu určitou stávají pracovní poměry na dobu neurčitou, dlouhodobá spolupráce je naším cílem, většina pracovních poměrů je uzavřena na dobu neurčitou. A to je náš závazek do budoucna.“

**Shrnutí:** Společnost BERTA Group si stanovila zaměstnávání osob s postižením jako své hlavní poslání. Společnost zaměstnává více než 50 % osob se zdravotním postižením z celkového počtu svých zaměstnanců, má s ÚP ČR uzavřenu dohodu o uznání za zaměstnavatele na chráněném trhu práce. Lidí s postižením a jejich odvedenou prací si velice pochvalují, těmto zaměstnancům přizpůsobují i výraznou část firemní kultury. Organizují pro ně školení, opakovaná zaškolování, zaměstnávají specialisty, kteří se věnují konkrétnímu výběru vhodného místa pro daného uchazeče. Díky neustálé podpoře od firmy jsou tito lidé posléze i samostatní, díky nemalé pomoci dokonce ze strany manažerských pozic jsou dobře přijímáni a začleňováni do kolektivu ostatních zaměstnanců. Nevýhody v zaměstnávání osob se zdravotním postižením shledávají v jejich vyšší nemocnosti a ve výrazně slabším pracovním tempu. Společnost podpory státu využívá, neboť pouze v důsledku této podpory se pro ně stává toto zaměstnávání jako ekonomicky udržitelné.

Zaměstnavatel BERTA Group hodlá osoby se zdravotním postižením zaměstnávat i nadále, je to dokonce jejich firemní cíl. Původní smlouvy na dobu určitou posléze překlápějí na smlouvy trvalé.

Domov Domino Zavidov, ředitelka Mgr. Hana Rusňáková

„V našem zařízení zaměstnáváme dva klienty na pomocné práce v kuchyni formou dohody o provedení práce, sedm klientů je pak zaměstnáno na zkrácený pracovní úvazek v pivovaru Chříč na pomocné práce.“

1.) Jak jste spokojeni s kvalitou odvedené práce?

„Klienti se snaží pracovat zodpovědně, je však nutné odvedenou práci po nich kontrolovat. Při dobrém vedení odvedou (hlavně při společné práci) práci velmi dobře.“

2.) Jak jsou lidé se zdravotním postižením samostatní při práci?

„Po zapracování a při stereotypní práci jsou samostatní, nové úkoly a postupy je nutné dostatečně nacvičit. Bez kontroly a nedostatečné motivace jsou schopni práci odbyť, provést rychle – na úkor kvality.“

3.) Jak se adaptují na prostředí?

„V prostředí našeho Domova, kde to znají, nemají problém si osvojit pracovní činnost, v neznámém prostředí je nutné nejprve adaptace na prostředí a na nové spolupracovníky. Pokud by se necítili dobře v daném prostředí, nebyli by schopni se novým věcem učit – zapracovávat se“

4.) Zapojují se do kolektivu ostatních zaměstnanců?

„Kolektiv zaměstnanců a hlavně přijetí z jejich strany je pro klienty zásadní, cítí se povýšeni.“

5.) Jsou nějaké problémy nebo slabé stránky při zaměstnávání těchto osob?

„Nemají trpělivost a rychle se odradí neúspěchem, významná je pro ně motivace, především finanční odměna, ale i pochvala nebo jiné zvýhodnění - motivace (uvaří si s paní kuchařkou po práci kávu atd.)“

6.) Využíváte podpory státu?

„Nevyužíváme – snažili jsme se před dvěma lety přes ÚP, ale nenašel se pro nás žádný vhodný dotační titul.“

7.) Zaměstnáváte je na určitou dobu? Zaměstnáváte je dále?

„Zaměstnáváme je dlouhodobě na základě opakované dohody o provedení práce, motivační je finanční odměna, dnes jsou již zaučení a schopni některé práce provádět samostatně, bez přímého dohledu.“

**Shrnutí:** Domov Domino v Zavidově je s prací osob se zdravotním znevýhodněním spokojen, po pečlivém zaučení a určitém dozoru odvádí uspokojivou práci. Při adekvátních podmínkách na práci se dobře adaptují jak na prostředí, tak i na kolektiv běžných zaměstnanců. Je třeba je dostatečně motivovat správným směrem, jinak rychle ztrácí soustředění a nadšení a práci by odbyli. Domov státní podporu nevyužívá nikoliv však z vlastní volby, nýbrž z nesplnění určitých kritérií pro poskytnutí těchto dotací. Osoby se zdravotním postižením plánují přesto zaměstnávat i nadále.

„Společnost RAVOS, s. r. o. zaměstnávala do loňského roku několik osob se změněnou pracovní schopností na pozici hlídač. Nejednalo se ani v jednom případě o osoby s jakýmkoliv mentálním postižením, nýbrž o pracovníky, kteří byli omezeni vzhledem k nějaké zdravotní indispozici, kvůli níž nemohli vykonávat svoji původní profesi. Byli to lidé samostatní, spolehliví, nepotřebovali žádné zvláštní zacházení ani zvláštní dohled. Vzájemná komunikace s ostatními zaměstnanci byla bez problémů. Menší komplikací bylo někdy pouze případné omezení při práci v noci v souvislosti se zdravotním stavem a tím, že práce byla vykonávána samostatně jednou osobou. Podporu státu jsme nevyužívali. Zaměstnáváním těchto osob byla plněna povinnost organizace vůči státu. Tito pracovníci byli u nás převážně zaměstnáni na dobu neurčitou, případně na dohodu o provedení práce. Od října 2020 byli v z důvodů zlepšení a vyšších nároků na zabezpečení majetku a osob všichni tito pracovníci administrativně převedeni pod externí organizaci, která se ostrahou objektů přímo zabývá. V současné době jiné pracovníky se ZPS nemáme a vzhledem k poměrně náročným pracovním podmínkám většiny zaměstnanců, mnohdy i v rizikovém prostředí, např. v oblasti čistíren odpadních vod a kanalizaci, je pro nás velmi obtížné nebo nemožné tyto případné zájemce zaměstnávat.

Pivovar Chříč, Petr Jakubíček – správce pivovaru

1.) Jak jste spokojeni s kvalitou odvedené práce?

„Je to individuální, stejně jako u zdravých lidí.“

2.) Jak jsou lidé se zdravotním postižením samostatní při práci?

„Opět to není jinak, než u běžných zaměstnanců.“

3.) Jak se adaptují na prostředí?

„Zkuste, prosím, trochu specifikovat dotaz.“

4.) Zapojují se do kolektivu ostatních zaměstnanců?

„Opět je to dost individuální, každý to má jinak, někteří jsou extroverti a sami se snaží komunikovat, jiní se snaží být jen sami se sebou.“

5.) Jsou nějaké problémy nebo slabé stránky při zaměstnávání těchto osob?

„Problémy většinou vyplývají z druhu postižení toho konkrétního zaměstnance.“

6.) Využíváte podpory státu?

„Ano, čerpáme příspěvek na mzdu OZP.“

7.) Zaměstnáváte je na určitou dobu? Budete tyto osoby zaměstnávat i nadále?

„Všichni naši zaměstnanci OZP mají pracovní smlouvy na dobu neurčitou.“

**Shrnutí:** Správce pivovaru Chříč Petr Jakubíček hodnotí situaci celkově jako velice individuální. Adaptace, problémy, kvalita práce...vše lze hodnotit stejně jako u běžných zaměstnanců, neboť je to člověk od člověka. Státní podporu pobírají. Zaměstnance se zdravotním postižením plánují zaměstnávat i nadále.

Kleveta Rostislav, zakázkové šití oděvů – Kleveta Rostislav, jednatel společnosti

Společnost dle jednatele společnosti již svou činnost neprovozuje.

Pracovní oděvy Bartoš – Martin Bartoš, jednatel společnosti

Martin Bartoš se průzkumu diplomové práce z časových důvodů odmítl účastnit.



## 7.2 Prezentace výsledků průzkumu

Průzkum této diplomové práce byl postaven na rozhovorech s dotčenými osobami a následné analýze a souhrnu těchto poskytnutých dat. Cílem této práce, respektive jejího průzkumu, bylo zmapování situace, zpracování této problematiky v regionu a celkově zlepšit orientaci v této oblasti v kontextu se stavem současné situace na trhu práce v Rakovníku. Roli zde nehrál ani věk, ani například sociální postavení ve společnosti a podobně, jak tomu u dotazníků většinou bývá, zde byly relevantní pozice těchto účastníků průzkumu. Obecně lze říci, že rozhovory odhalily nedostatečnou flexibilitu vzdělávacího systému, a to jistě nejen na Rakovnicku a zejména nemožnost najít jakékoliv uplatnění v rámci svých učebních vystudovaných oborů uchazečů o práci.

Zaměstnávání osob s mentálním postižením je na Rakovnicku problematické. Míst pro tyto spoluobčany se v tomto regionu příliš nenabízí, také ochota pracovat je u těchto lidí často minimální. Úřad práce Rakovník nabízí několik programů pro tyto spoluobčany, kdy je jim poskytována pomoc a podpora jak na úrovni hledání si vhodného zaměstnání, tak i v přípravě na něj. V rámci ÚP Rakovník probíhají v rámci těchto programů jakési kurzy, kde se tito lidé mohou naučit například napsat životopis, naučit se, jak vystupovat na pracovním pohovoru apod.

V rámci průzkumu této diplomové práce byli v první řadě osloveni všichni zaměstnavatelé regionu, kteří zaměstnávají alespoň jednoho člověka s postižením. Společnosti jsou v této práci zaznamenány včetně těch, kteří se průzkumu odmítli zúčastnit, ať už z důvodů osobních, časových nebo například již činnost neprovozují. Souhrnně za všechny tyto zaměstnavatele lze říci, že jsou s prací těchto osob spokojeni, i když mají výhrady k jejich docházce a nutnosti zkrácené pracovní doby. Ani jeden z dotazovaných neuvažuje o ukončení spolupráce se zaměstnanci s postižením, což je dobrá zpráva. Situace by se alespoň neměla v regionu v tomto směru zhoršovat. Všichni zaměstnavatelé až na jednu výjimku si pochvalují státní podporu a přiznávají, že bez této by si takovou spolupráci nemohli dovolit. Tito lidé jsou podle nich velmi snaživí a vděční za poskytnutou pracovní příležitost. Tedy pochopitelně ti, kteří pracovat skutečně chtějí. Proto se i snaživě zapojují do ostatního kolektivu zaměstnanců a velmi dobře se adaptují na pracovní prostředí.

Stejně tak byli osloveni lidé „na druhé straně“, tedy ti, kteří se snaží těmto osobám pomoci zaměstnání najít a připravují je na ně. Oslovení zaměstnanci ÚP Rakovník přiznávají, že v zaměstnávání spoluobčanů s postižením je hlavní problém to, že poměrně velké procento jich pracovat buďto přímo nechce, anebo takovou snahu o hledání vhodného zaměstnání při svém postižení rovnou vzdávají. Situaci na pracovním trhu v regionu shledávají jako stagnující. Uchazeči o práci s nejrůznějším postižením se také téměř nikdy nevěnují pracovním, co

vystudovali, což je ale v drtivé většině dáno právě regionem, kde takových pracovních míst příliš není a není si tak z čeho vybírat. Absolventi s mentálním, ale i tělesným handicapem jsou tak odkázáni na těch několik míst, které se v regionu nabízejí. Většinou jde o veřejně prospěšné práce pro obce. Z odpovědí zaměstnanců ÚP Rakovník jsme se také dozvěděli, že zaměstnavatelé, kteří jsou ochotni nabídnout pracovní pozici pro osoby s mentálním postižením, to v drtivé většině dělají z finančních důvodů, nikoliv z důvodu etických.

Obr. č. 12: Stručný přehled výsledků průzkumu

ŘÍZENÉ ROZHOVORY							
	spokojenost	samostatnost	adaptabilita	zapojení do kolektivu	problémy	využívání státní podpory	zaměstnávání do budoucna
<b>ZAMĚSTNAVATEL</b>							
<i>Pekárna Kněžves s. r. o.</i>	ano	ano	dobrá	ano	nemocnost, výkonnost	ano	ano
<i>Domov Ráček, o. p. s.</i>	ano	víceméně ano	výborná	ano	začátky	ano	ano
<i>PINIE Lubná, s. r. o.</i>	ano	ano	výborná	neví	výkonnost	ne	ano
<i>Nejmenovaný OÚ</i>	ne	individuální	individuální	ne	výkonnost	ano	ano
<i>BERTA group, s. r. o.</i>	ano	individuální	dobrá	ano	nemocnost	ano	ano
<i>Domov Domino Zavidov</i>	ano	s pomocí	dobrá	ano	nedostatečná trpělivost	ne	ano
<i>RAVOS s. r. o.</i>	ano	ano	dobrá	x	omezení díky TP	ne	ne
<i>Pivovar Chříč</i>	individuálně	individuální	x	individuální	ano, plynoucí z druhu postižení	ano	ano
<i>Kleveta Rostislav</i>	x	x	x	x	x	x	x
<i>Pracovní oděvy Bartoš</i>	x	x	x	x	x	x	x

Zdroj: vlastní

### 7.3 Vyhodnocení výzkumných otázek

1.) Jaká je v dnešní době uplatnitelnost lidí s mentálním postižením na trhu práce a jak se tento trh práce v průběhu let změnil?

Tato otázka se týkala skupiny respondentů, kterou tvořili zaměstnanci ÚP. Všichni tři se v odpovědích víceméně shodují – uplatnitelnost lidí s mentálním nebo i jiným postižením je v regionu velmi malá. Hlavním problémem je nedostatek pracovních míst a neochota zaměstnavatelů přijímat osoby s postižením. Tito lidé jsou také při hledání

zaměstnání a přípravy na něj úzce vázáni na pomoc druhých, ať už je to rodina nebo právě dotčení zaměstnanci ÚP.

2.) Dokáží se lidé s mentálním postižením uplatnit ve svém oboru, případně v jakých oblastech uplatnění nacházejí?

Uchazeči s mentálním postižením, kteří se přihlásí po skončení školy nebo učebního oboru na ÚP, zpravidla nikdy nenajdou pracovní uplatnění ve svém oboru. Úlohu zde hrají dva hlavní problémy. Jednak tito uchazeči nemají o svou profesi zájem a jednak se tyto místa ani v regionu nenabízejí.

3.) Jsou zaměstnavatelé ochotni tyto lidi přijímat a využívají podporu státu?

Zaměstnavatelé jsou (až na výjimky) ochotni zaměstnat osoby se zdravotním postižením pouze s podmínkou státní podpory. Drtivá většina jich upřímně přiznává, že bez této dotace by se jim takové zaměstnávání nevyplatilo a nemohou si dovolit na zaměstnance příliš doplácet. Téměř všichni dotazovaní tedy státní podpory na tyto zaměstnance plně využívají. Pokud by pracovní místa přestala být dotována, je zřejmé, že nezaměstnanost v řadách osob s postižením by obecně rapidně vzrostla a tito lidé by byli nezaměstnatelní.

4.) Jaká jsou pozitiva a naopak negativa zaměstnávání lidí s mentálním postižením?

Mezi pozitiva respondenti řadí velkou ochotu zaměstnanců s mentálním postižením. Tito lidé jsou údajně velice vděční za možnost pracovat a vydělávat si, cítí se důležitě a nepostradatelně, většinou jde o extrovertní typy, které se velmi rádi a dobře zařadí do pracovního kolektivu, často jsou i samostatní a na pracovní prostředí se adaptují velmi dobře. Jako negativa jsou pak nejčastěji jmenována častá pracovní neschopnost z důvodu návštěv lékaře nebo přímo neschopenka. Pokud jsou tito lidé zaměstnávání „z donucení“ (veřejně prospěšné práce), kvalita odvedené práce tomu odpovídá. V takových případech se snaží práci odbyť, nebo do ní pod nejrůznějšími záminkami vůbec nechodit. Dalším ze záporů je také jejich přílišná nevykonnost, ač se snaží a také nedostatečná trpělivost.

5.) Jsou osoby s mentálním postižením zaměstnávány na dobu určitou/neurčitou a budou tito lidé zaměstnávány i nadále?

Pracovní závazky osob s mentálním postižením jsou zpravidla uzavírány na dobu určitou a postupně prodlužovány. Se zaměstnáváním těchto zaměstnanců do budoucna téměř všichni respondenti počítají i nadále a neplánují pracovní smlouvy vypovědět.

## 7.4 Doporučení pro praxi

Na základě průzkumu se ukázaly zřejmé nejpálčivější problémy při zaměstnávání osob s mentálním postižením. Všichni dotazovaní zaměstnavatelé poukázali na vysokou nemocnost těchto lidí, ať už díky častým návštěvám lékaře nebo přímo pracovní neschopnosti. Naopak kladným aspektem shledávají jednoznačně finanční podporu státu (s jedinou výjimkou), bez níž by pravděpodobně osoby s mentálním postižením zaměstnávat vůbec nemohli. Díky tomuto velmi stručnému, ale jasnému a přehlednému shrnutí průzkumu se lze zaměřit na potenciální řešení problémů.

Je velice těžké vymyslet vhodné řešení této problematiky, kdyby se nabízelo jednoduché a levné řešení, jistě by už bylo někým navrženo a pravděpodobně i aplikováno. Největším benefitem a motivací jsou a budou státní dotace a tento benefit nic nepřekoná. Zkusme ale vymyslet alespoň hypotetické studie, které by současnému stavu mohly napomoci.

Jako doporučení pro praxi, jedno z řešení problematiky zaměstnávání osob s postižením, se nabízí například zaměstnávání těchto osob státem. Toto zaměstnávání by mohlo fungovat tak, že v každém větším městě by měla být zřízena jakási chráněná dílna, kde by spoluobčané s postižením byli zaměstnáváni. Šlo by tedy o státní zřízení a zařízení, kde by se nabízelo několik typů práce, bylo by možno si vybrat dle druhu a stupně postižení dotyčného. Práce by závisela na regionu, na lokalitě, tedy co se v dané oblasti pěstuje, vyrábí, produkuje apod. Tento způsob zaměstnávání se jeví jako levný a problém řešící řešení (vyjma počátečních nákladů).

Dalším alespoň částečným řešením by mohla být například včasná spolupráce s osobami s mentálním postižením a to již v průběhu studia či školy. Nabízí se úzká spolupráce se zaměstnancem ÚP, ale například i jiným specialistou, pedagogem, psychologem, nebo i dobrovolníkem, který by navštěvoval školu, kterou tito lidé navštěvují, a prováděl by patřičnou osvětu týkající se jejich budoucího zaměstnání. Jednak by mohlo jít o spolupráci obecnou formou například přednášek ve škole, besed a podobně, jednak i (v případě zájmu studenta) o spolupráci konkrétní, osobní. Šlo by o dlouhodobý vztah mezi zaměstnancem ÚP a studentem, kdy by docházelo již k výběru konkrétního zaměstnání a přípravy na něj. Šlo by vlastně o tutéž přípravu, která probíhá v rámci programů ÚP již nyní, jen by bylo třeba začít daleko dříve, nikoliv až ve chvíli, kdy dotyčný přijde k první registraci na ÚP.

## ZÁVĚR

Cílem této diplomové práce bylo zhodnocení aktuální situace na pracovním trhu v Rakovníku a okolí s ohledem na spoluobčany s mentálním postižením. Vzhledem k tomu, že průzkum byl proveden téměř mezi všemi zaměstnavateli těchto lidí ve výše zmíněné lokalitě, má zveřejněný průzkum velkou vypovídací hodnotu. Situace v našem regionu není příliš příznivá, ale i to málo zaměstnavatelů, kteří se zde nabízejí, se jim ve většině snaží vytvořit co nejlepší pracovní podmínky a nemají v plánu tuto spolupráci ukončit. Naštěstí, protože se mění náhled „obyčejných“ lidí na tuto část populace, se i situace na trhu práce postupně lepší. Začínají se více objevovat chráněné dílny, podporovaná pracovní místa a různé programy.

Díky mnohdy velmi obsáhlým rozhovorům a kontaktu se zaměstnavateli lidí s mentálním postižením autorka práce zjistila, že práce má evidentně pro spoluobčany s postižením velký sociální význam. Je pro ně vesměs velmi důležité se zapojit a být přijat v kolektivu, kde se cítí patřičně důležitě a potřebně.

Postižení, stejně tak jako pojem zdraví, je velice relativní. Zdravotní omezení a nejrůznější postižení vždy existovala a vždy se dále budou objevovat a to i přes nemalá úsilí lékařů, vědců, psychologů a dalších odborníků.

Co je tedy vlastně všechno zapotřebí, aby se situace v naší společnosti změnila, aby i spoluobčané s postižením měli na práci nejen právo, ale aby ji dokázali i najít a uplatnit se? Aby zaměstnavatelé byli vstřícnější a zmizely zbytečné předsudky? Co je třeba ještě udělat, aby se lidé s postižením nebáli hlásit o svá práva a cítili povinnost být aktivní? Nebo už bylo všemu učiněno zadost, podpory je dostupné dost a víc již dělat nelze? Informovanosti však není nikdy dost, je třeba se stále věnovat osvětě a jejímu šíření. Zaměstnavatelé často nevědí o všech možnostech podpory, která se jim nabízí, kam se obrátit, kde žádat. Této problematice bohužel do karet nehraje skutečnost, kdy v současné době dochází ke snižování stavu zaměstnanců, pracovní místa ať už kvůli moderním technologiím nebo aktuální krizi ubývají. O tématu osob s postižením a jejich začlenění do společnosti je třeba mluvit, neméně ale také hlavně konat, diskutovat jak s potenciálními zaměstnavateli, tak i se samotnými spoluobčany s postižením. Protože člověk je tvor společenský, neměl by být nikdo, z žádného důvodu, z této společnosti vyčleňován.

## SEZNAM POUŽITÝCH ZDROJŮ

### Biografie

BARTOŇOVÁ, Miroslava, PIPEKOVÁ, Jarmila a VÍTKOVÁ, Marie, ed. *Integrace handicapovaných na trhu práce v mezinárodní dimenzi: sborník k projektu "Integrované poradenství pro znevýhodněné osoby na trhu práce v kontextu národní a evropské spolupráce"*, spolufinancovaný z Evropské unie a českého státního rozpočtu. Brno: MSD, 2005. ISBN 80-86633-31-4.

BLEHOVÁ, Bohunka a ŠUBRT, Ivan. *Oligofrenie a demence v pediatrické praxi*. 2. Praha: Avicentrum, zdravotnické nakladatelství, n. p., 1978. ISBN 08-037-78.

ČERNÁ, Marie. *Kapitoly z psychopedie: [skripta]*. Přeprac. vyd. Praha: Karolinum, 1995. ISBN 80-7066-899-7.

DOLEJŠÍ, Mojmir. *K otázkám psychologie mentální retardace*. Praha: Avicenum, 1973.

FRIEDMANN, Zdeněk. *Specifika profesní orientace žáků se speciálními vzdělávacími potřebami a jejich pracovní uplatnění: Professional orientation of pupils with special educational needs and their job opportunities*. Brno: Paido, 2012. ISBN 978-80-7315-236-9.

GAVORA, Peter. *Úvod do pedagogického výzkumu*. 2., rozš. české vyd. Přeložil Vladimír JŮVA, přeložil Vendula HLAVATÁ. Brno: Paido, 2010. ISBN 978-80-7315-185-0.

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

LANGER, Stanislav. *Mentální retardace: etiologie, diagnostika, profesiografie, výchova*. 3. přeprac. vyd. Hradec Králové: Kotva, 1996. ISBN 80-900254-8-X.

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

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

MÜLLER, Oldřich. *Lehká mentální retardace v pedagogickopsychologickém kontextu*. Olomouc: Univerzita Palackého, 2001. ISBN 80-244-0207-6.

OPATŘILOVÁ, Dagmar a Lucie PROCHÁZKOVÁ. *Předprofesní a profesní příprava jedinců se zdravotním postižením*. Brno: Masarykova univerzita, 2011. ISBN 978-80-210-5536-0.

PIPEKOVÁ, Jarmila, VÍTKOVÁ, Marie a BARTOŇOVÁ, Miroslava. *Od edukace k sociální inkluzi osob se zdravotním postižením se zaměřením na mentální postižení: From education to social inclusion of people with health disabilities with focus on intellectual disabilities*. 2., upr. vyd. Brno: Masarykova univerzita, 2014. ISBN 978-80-210-7689-1.

PROCHÁZKOVÁ, Lucie. Podpora osob se zdravotním postižením při integraci na trh práce. Brno: MSD, 2009. ISBN 978-80-7392-094-4.

RUBINŠTEJNOVÁ, Susanne. *Psychologie mentálně zaostalého žáka*. Praha: Státní pedagogické nakladatelství (SPN), 1986. ISBN 14-428-86.

SOVÁK, Miloš. *Nárys speciální pedagogiky: Vysokoškolská učebnice pro pedagogické fakulty*. 5. upr. vyd. Praha: Státní pedagogické nakladatelství (SPN), 1983.

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

ŠMAJSOVÁ BUCHTOVÁ, Božena. Nezaměstnanost: psychologický, ekonomický a sociální problém. Praha: Grada, 2002. Psyché (Grada). ISBN 80-247-9006-8.

ŠVARCOVÁ-SLABINOVÁ, Iva. Mentální retardace: vzdělávání, výchova, sociální péče. Vyd. 3., přeprac. Praha: Portál, 2006. Speciální pedagogika (Portál). ISBN 80-7367-060-7.

VÁGNEROVÁ, Marie. Psychopatologie pro pomáhající profese / Marie Vágnerová. Vyd. 3., rozš. a přeprac. Praha: Portál, 2004. ISBN 80-7178-802-3.

VALENTA, Milan a Oldřich MÜLLER. Psychopedie: [teoretické základy a metodika]. Praha: Parta, 2003. ISBN 80-7320-039-2.

### **Zahraniční literatura**

CHADSEY, Janis G., Dan LINNEMAN, Frank R. RUSCH a Robert E. CIMERA. The impact of social integration interventions and job coaches in work settings: Education and Training in Mental Retardation and Developmental Disabilities. Division on Autism and Developmental Disabilities, 1997.

PEVZNĚR, Maria Semyonovna. *Deti – oligofreny*. Moskva: APN, 1959.

## Internetové zdroje

Práce.cz: *Podporované zaměstnávání osob s mentálním postižením [online]*. Praha: Alma Career, 2020 [cit. 2020-07-15]. Dostupné z: <https://www.prace.cz/poradna/prakticke-rady/detail/article/podporovane-zamestnavani-osob-s-mentalnim-postizenim/>

KONEČNÁ, Petra, Kateřina SIROTKOVÁ, Lukáš STÁREK a Roman SOVÁK. *Mít handicap neznamená nemít práci: Jak si najít a udržet zaměstnání. Příručka pro osoby se zdravotním postižením či znevýhodněním*. Praha: Fond dalšího vzdělávání, 2015. Dostupné z: [https://www.socialnidialog.cz/images/stories/Prirucka\\_OZP\\_DEF.pdf](https://www.socialnidialog.cz/images/stories/Prirucka_OZP_DEF.pdf)

LAŠTOVICOVÁ, Iva. Nadace Vinci: Největší předsudek je ten, že lidi s mentálním postižením jsou velké děti. Společně [online]. 6/2018, 38 [cit. 2020-07-22]. Dostupné z: <https://www.nadacevinci.cz/wp-content/uploads/2018/09/Nejv%C4%9Bt%C5%A1%C3%AD-p%C5%99edsudek-je-ten-%C5%BEe-lidi-s-ment%C3%A1ln%C3%ADm-posti%C5%BEen%C3%ADm-jsou-velk%C3%A9-d%C4%9Bti.pdf>

PRAŽSKÝ, Bohumil. Zdravotnictví a medicína ZAM: Komunikace u osob s mentálním postižením [online]. 10. 10. 2011 [cit. 2020-07-30]. Dostupné z: <https://zdravi.euro.cz/clanek/sestra/komunikace-u-osob-s-mentalnim-postizenim-461759>

Teze právní úpravy koordinace rehabilitace osob se zdravotním postižením: Meziřezortní pracovní skupina. Praha, 31. 10. 2013n. I., III. Dostupné také z: [https://nrzp.cz/wp-content/uploads/2014/01/images\\_docs\\_ma\\_RACK9ENAN8CH.docx](https://nrzp.cz/wp-content/uploads/2014/01/images_docs_ma_RACK9ENAN8CH.docx)

Strategie politiky zaměstnanosti do roku 2020: Ministerstvo práce a sociálních věcí. In: MPSV, 2013, III., Dostupné také z: <https://www.mpsv.cz/documents/20142/848077/strategiepz2020.pdf/a666485c-355f-3d35-4fe7-0692661e271a>

PERGLER, Ivan. Dobromysl: Co je mentální postižení. <https://www.dobromysl.org/>: Pomáháme lidem s hendikepou [online]. Beroun: AAMR (American Association on Intellectual and Developmental Disabilities), 2019, 2020 [cit. 2020-11-07]. Dostupné z: <http://www.ssvp.wz.cz/Texty/mentalniretardace.html>

Strategie politiky zaměstnanosti do roku 2020. [Www.mpsv.cz](http://www.mpsv.cz) [online]. Praha, 2014, 15. 10. 2014 [cit. 2020-11-07]. Dostupné z: <https://www.mpsv.cz/strategie-politiky-zamestnanosti-do-roku-2020>

Česká unie pro podporované zaměstnávání: Podporované zaměstnávání osob s mentálním postižením. [Unie-pz.cz](http://unie-pz.cz) [online]. Evropský sociální fond, 2020, 2003 [cit. 2020-11-11]. Dostupné z: <https://www.unie-pz.cz/3-podporovane-zamestnavani/82-slovnicek-pojmu.html>



Střední škola, Základní škola a Mateřská škola Rakovník, příspěvková organizace: O škole.  
<https://www.zsrako.cz/> [online]. Rakovník: Středočeský kraj, 2013 [cit. 2020-11-28]. Dostupné z: <https://www.zsrako.cz/web/o-skole>

Základní škola a Praktická škola Jesenice, příspěvková organizace Více zde:  
<https://www.zmapjesenice.cz/>: O škole [online]. Jesenice: Středočeský kraj, 2016 [cit. 2020-11-28]. Dostupné z: <https://www.zmapjesenice.cz/o-nas/>

## SEZNAM POUŽITÝCH OBRÁZKŮ, GRAFŮ A TABULEK

Obr. č. 1: Rozdělení populace podle inteligence.....	19
Obr. č. 2: Typologie jednotlivých diagnóz mentálního postižení.....	22
Obr. č. 3: Vzdělávání dětí s lehkým mentálním postižením (LMP).....	23
Obr. č. 4 a 5: Aktivity v chráněném bydlení.....	29
Obr. č. 6: Podpory zaměstnavatelů ze zákona o zaměstnanosti.....	37
Obr. č. 7 a 8: Podporované zaměstnání.....	38
Obr. č. 9: Věková struktura populace v Rakovníku.....	40
Obr. č. 10: Evidence nezaměstnaných úřadem práce v Rakovníku.....	42
Obr. č. 11: Přehledová tabulka respondentů.....	50
Obr. č. 12: Stručný přehled výsledků průzkumu.....	74

## PŘÍLOHY

### **Příloha č. 1:** Seznam otázek pro zaměstnavatele

- 1) Jak jste spokojeni s kvalitou odvedené práce?
- 2) Jak jsou lidé se zdravotním postižením samostatní při práci?
- 3) Jak se adaptují na prostředí?
- 4) Zapojují se do kolektivu ostatních zaměstnanců?
- 5) Jsou nějaké problémy nebo slabé stránky při zaměstnávání těchto osob?
- 6) Využíváte podpory státu?
- 7) Zaměstnáváte je na určitou dobu? Budete tyto osoby zaměstnávat i nadále?

### **Příloha č. 2:** Seznam otázek pro zaměstnance úřadu práce

- 1) Jaké uplatnění dnes najdou lidé s mentálním postižením na trhu práce?
- 2) Dokážete říci, kolik lidí s mentálním postižením máte v evidenci?
- 3) Snaží se absolventi škol najít práci ve svém vystudovaném oboru?
- 4) Jak dlouho zde pracujete; jak se změnila představa lidí s mentálním postižením o pracovních možnostech v průběhu těchto let?
- 5) Je situace na trhu práce po dobu vašeho působení stejná?
- 6) Jsou zaměstnavatelé ochotni přijímat lidi s mentálním postižením do zaměstnání?
- 7) Jak jsou uchazeči úspěšní v hledání práce?
- 8) Jaké pozice lidé s mentálním postižením nejvíce hledají?
- 9) Jak jsou zaměstnavateli využívány nástroje úřadu práce?
- 10) Jaké překážky vidíte v zaměstnávání lidí s mentálním postižením?
- 11) Jaká jsou v zaměstnávání osob s mentálním postižením pozitiva?
- 12) Je nabídka učebních oborů pro lidi s mentálním postižením dostatečná? A je toto vzdělání pro budoucí uplatnění dostatečné?
- 13) Jsou obory, ve kterých se lidé se zdravotním postižením nejvíc uplatní?
- 14) Jsou lidé s mentálním postižením ve školách připraveni na otevřený trh práce?
- 15) Jaké možnosti mají absolventi z učebních oborů typu E?
- 16) Myslíte, že firmy zaměstnávají OZP pouze z hlediska ekonomického nebo i z hlediska morálního?
- 17) Jak velkou roli v zaměstnávání OZP hraje neziskový sektor, např. agentury pro podporované zaměstnávání?

