

Univerzita Hradec Králové
Pedagogická fakulta
Katedra speciální pedagogiky a logopedie

**Zkušenosti osob s těžším stupněm zrakového postižení
s pracovním uplatněním**

Bakalářská práce

Autor: Kateřina Burešová, DiS.
Studijní program: B7506 Speciální pedagogika
Studijní obor: Výchovná práce ve speciálních zařízeních
Vedoucí práce: PhDr. Kamila Růžičková, Ph.D.
Oponent práce: doc. PhDr. Boris Titzl, Ph.D.



Zadání bakalářské práce

Autor: Kateřina Burešová, DiS.
Studium: P16K0031
Studijní program: B7506 Speciální pedagogika
Studijní obor: Výchovná práce ve speciálních zařízeních
Název bakalářské práce: Zkušenosti osob s těžším stupněm zrakového postižení s pracovním uplatněním
Název bakalářské práce AJ: Work experiences of people with a severe level of visual impairment

Cíl, metody, literatura, předpoklady:

Bakalářská práce si klade za cíl zjistit zkušenosti osob s těžším stupněm zrakového postižení se získáním, udržením a omezením v pracovním uplatnění. Teoretická část bakalářské práce definuje základní termíny vztahující se k tématu. Dále se zaměří na vymezení specifických charakteristik dané cílové skupiny a jejich vlivů na pracovní schopnosti a výkonnost. V dalších oddílech se věnuje vývoji a současným možnostem a bariérám v pracovním uplatnění osob se zrakovým postižením. V neposlední řadě zpracuje přehled podpůrných opatření a služeb, které se dané problematice v ČR věnují. Ve výzkumné části bakalářské práce budou zjišťovány zkušenosti osob s těžším stupněm zrakového postižení se získáním, udržením a omezením v pracovním uplatnění. Výzkum bude realizován kvalitativním šetřením s využitím logických výzkumných metod, pro sběr dat bude využita metoda polostrukturovaného rozhovoru.

HAMADOVÁ, Petra, Lea KVĚTOŇOVÁ-ŠVECOVÁ a Zita NOVÁKOVÁ. Oftalmopedie: texty k distančnímu vzdělávání. 2. vyd. Brno: Paido, 2007, 125 s. ISBN 978-80-7315-159-1. JESENSKÝ, Ján, ed. Edukace a rehabilitace zrakově postižených na prahu nového milénia: sborník příspěvků z vědecké konference s mezinárodní účastí Hradec Králové, 21.-23.9.2001. Hradec Králové: Gaudeamus, 2002. Aktuální otázky speciální pedagogiky. ISBN 80-7041-041-8. KAVALÍROVÁ, Kateřina. Nevidomý ve vaší firmě. 1. vyd. Praha: Okamžik, 2012, 52 s. ISBN 978-80-86932-29-3.

Garantující pracoviště: Katedra speciální pedagogiky,
Pedagogická fakulta
Vedoucí práce: PhDr. Kamila Růžičková, Ph.D.
Oponent: doc. PhDr. Boris Titzl, Ph.D.
Datum zadání závěrečné práce: 5.2.2018

Prohlášení

Prohlašuji, že jsem tuto bakalářskou práci vypracovala pod vedením vedoucího bakalářské práce samostatně a uvedla jsem všechny použité prameny a literaturu.

V Hradci Králové dne

.....

Poděkování

Ráda bych poděkovala paní PhDr. Kamile Růžičkové, Ph.D. za odborné vedení, cenné rady a připomínky k mé bakalářské práci. Dále bych ráda poděkovala konverzačním partnerům, kteří se podíleli na mém výzkumném šetření.

Anotace

BUREŠOVÁ, Kateřina. *Zkušenosti osob s těžším stupněm zrakového postižení s pracovním uplatněním*. Hradec Králové: Pedagogická fakulta Univerzity Hradec Králové, 2019. 88 s. Bakalářská práce.

Bakalářská práce se zaměřuje na zkušenosti osob s těžším stupněm zrakového postižení s pracovním uplatněním. Cílem je zjistit zkušenosti osob s těžším stupněm zrakového postižení se získáním, udržením a omezením v pracovním uplatnění.

Teoretická část se nejprve zaměřuje na vymezení zaměstnání a charakteristiku zrakového postižení a jeho vlivu na osobnost člověka a kvalitu života. Dále se věnuje zaměstnávání osob se zrakovým postižením včetně legislativy a podpory zaměřené na tyto osoby.

Praktická část je zaměřena na kvalitativní výzkum realizovaný prostřednictvím polostrukturovaných rozhovorů, jejichž cílem je zjistit zkušenosti osob s těžším stupněm zrakového postižení s pracovním uplatněním.

Klíčová slova: zaměstnávání, osoba se zrakovým postižením, podpora.

Annotation

BUREŠOVÁ, Kateřina. Work experiences of people with a severe level of visual impairment. Hradec Králové: Faculty of Education, University of Hradec Králové, 2017. 88 pp. Bachelor Degree Thesis.

This bachelor thesis focuses on work experiences of people with a severe level of visual impairment. The aim of this thesis is to find out the experiences of getting a job, keeping the job and eventual limitation of these people during the working process.

The theoretical part focuses on the employment definition and the characteristics of the visual disability and its effect on human personality and quality of life. It also deals with the employing of visual impairment people including the legislation and benefits to these people.

The practical part is focused on the qualitative research carried out through semi-structured interviews to find out work experiences of people with a severe level of visual impairment.

Key words: employment, person with a severe level of visual impairment, support.

Obsah

ÚVOD.....	9
1. Práce jako zaměstnání.....	11
1.1. Význam placené práce neboli zaměstnání.....	11
1.2. Požadavky zaměstnavatele na zaměstnance	12
2. Charakteristika zrakového postižení.....	14
2.1. Zrakové postižení	14
2.2. Etiologie zrakových vad	14
2.3. Klasifikace zrakových vad.....	15
2.4. Vliv zrakového postižení na osobnost člověka a kvalitu života.....	17
3. Zaměstnávání osob se zrakovým postižením	22
3.1. Historie a současnost zaměstnávání osob se zrakovým postižením.....	22
3.2. Specifika zaměstnávání osob se zrakovým postižením.....	25
3.3. Překážky v zaměstnávání osob s postižením.....	27
3.4. Nároky na osobu se zrakovým postižením.....	28
4. Podpora osobám se zrakovým postižením.....	30
4.1. Legislativa zaměřená na zaměstnávání osob se zdravotním postižením.....	30
4.2. Podpora na úrovni přípravy na pracovní uplatnění	32
4.3. Podpora na úrovni rehabilitace a služeb	36
4.3.1. Rehabilitace.....	36
4.3.2. Rekvalifikace.....	40
4.4. Podpora při zaměstnávání.....	41
4.4.1. Chráněný trh práce	41
4.4.2. Podporované zaměstnávání.....	44
5. Zkušenosti osob se zrakovým postižením s pracovním uplatněním.....	46
5.1. Vymezení výzkumné otázky.....	46
5.2. Výzkumný vzorek	46
5.2.1. Výběr výzkumného vzorku	47
5.2.2. Charakteristika výzkumného vzorku.....	47
5.3. Metodika.....	48
5.3.1. Volba výzkumných metod.....	49
5.3.2. Místní a časový rámec výzkumu.....	49
5.3.3. Etika výzkumu	49
5.4. Interpretace dat	50
5.4.1. Předprofesní a profesní příprava	50

5.4.2.	Podpora při získávání zaměstnání.....	52
5.4.3.	Pracovní zkušenosti.....	54
5.4.4.	Aktuální zaměstnání a spokojenost v něm.....	61
5.4.5.	Názory na pracovní uplatnění, překážky v získání zaměstnání	67
5.5.	Vyhodnocení výzkumu	71
5.6.	Diskuze	73
ZÁVĚR.....		77
SEZNAM LITERATURY		80
SEZNAM TABULEK.....		87
SEZNAM PŘÍLOH		88

ÚVOD

Tématem této bakalářské práce jsou zkušenosti osob s těžším stupněm zrakového postižení s pracovním uplatněním. Během dlouholeté dobrovolnické činnosti v oblastní odbočce Sjednocené organizace nevidomých a slabozrakých (SONS) jsem měla možnost nahlédnout do života osob se zrakovým postižením. Již od střední školy mě problematika těchto osob zajímala a především jsem nejvíce vnímala, jak je těžké získat zaměstnání a přesvědčit společnost, že jejich schopnost pracovat, postarat se o sebe a rodinu se od intaktní populace nijak výrazně neliší. To je však nelehký úkol, protože tak, jak uvádí Čálek (1985, str. 1) „většina lidí považuje zrak nepostradatelný pro veškeré lidské činnosti a nevidět znamená být zcela bezmocný a odkázaný na obsluhu ze strany jiné osoby.“ Nemyslím si však, že by je dnešní společnost brala úplně striktně jako bezmocné a odkázané na pomoc jiné osoby ve všech směrech. Domnívám se, že si již spousta lidí zvykla na to, že osoby se zrakovým postižením jsou schopny se samy orientovat v prostoru, že se dokáží samy najíst, zaplatit, ale už jim méně věří ve výkonu zaměstnání, v péči o dítě a domácnost. Možná je to důsledkem toho, že je intaktní populace ostatní činnosti nevidí vykonávat. Dle mého názoru je to hlavně z toho důvodu, že intaktní populace si nedovede představit vykonávat tyto činnosti bez kontroly zraku. Naše i mezinárodní legislativa má snahu zajistit právo na práci všem lidem bez jakékoliv diskriminace, ale realita je stále jiná. Přestože se spousta lidí snaží prostřednictvím různých projektů, vydáváním literatury zaměřené na zaměstnávání osob se zrakovým postižením, stále je v České republice spousta osob se zrakovým postižením bez zaměstnání. Osoby se zrakovým postižením z hlediska pracovního uplatnění patří k nejohroženější skupině osob se zdravotním postižením. Domnívám se, že toto téma je stále velmi aktuální, a zároveň se obávám, že ještě několik let aktuální bude. Avšak věřím, že tato bakalářská práce může zvýšit povědomí o různých možnostech, které má nejen osoba se zrakovým postižením, ale i možný zaměstnavatel.

Cílem této práce je zjistit zkušenosti osob s těžším stupněm zrakového postižení se získáním, udržením a omezením v pracovním uplatnění.

Bakalářská práce by mohla sloužit nejen studentům, ale všem, kteří mají zájem se o této problematice více dozvědět. Snaží se sesbírat zkušenosti osob se zrakovým

postížením s pracovním uplatněním, abychom se jako poradci nebo potenciální zaměstnavatelé z těchto zkušeností mohli poučit a aby se vývoj této problematiky posouval i do budoucna lepším směrem a rychleji.

V bakalářské práci bude používán termín osoby se zrakovým postižením, ale je tím však myšlena cílová skupina, tedy osoby s těžším stupněm zrakového postižení.

Bakalářská práce s názvem *Zkušenosti osob s těžším stupněm zrakového postižení s pracovním uplatněním* se skládá z teoretické a výzkumné části. Teoretická část bude obsahovat čtyři hlavní kapitoly, které na sebe budou logicky navazovat a souvisí s daným tématem. První kapitola bude věnována obecně práci jako zaměstnání, významu placené práce. Druhá kapitola pak bude vymezovat zrakové postižení, příčiny a klasifikaci zrakových vad. Také se bude zabývat vlivem zrakového postižení na osobnost člověka a kvalitu života. Poté co bude definováno zaměstnání a zrakové postižení, budou následující kapitoly zaměřeny na zaměstnání osob se zrakovým postižením a podporu při získání či udržení zaměstnání.

Pro výzkumnou část bude zvolen kvalitativní výzkum, neboť je vhodnější pro získání podrobných informací, názorů a myšlenek a zodpovězení hlavní výzkumné otázky, která zní následovně: **„Jaké zkušenosti mají osoby s těžším stupněm zrakového postižení s pracovním uplatněním?“** Budou také sestaveny vedlejší výzkumné otázky, které s hlavní výzkumnou otázkou souvisí. Ke sběru dat bude použit polostrukturovaný rozhovor zkoumající zkušenosti osob se zrakovým postižením s pracovním uplatněním. Nejprve bude popsána metoda výzkumu, výzkumný vzorek a také nebude opomenuta etika výzkumu. Výzkumný vzorek budou tvořit osoby s těžším stupněm zrakového postižení, které nemusí být v době výzkumu zaměstnány, ale mají alespoň šestiměsíční zkušenost s pracovním uplatněním. Nedílnou součástí bude interpretace získaných dat, na základě kterých bude zodpovězena hlavní výzkumná otázka.

1. Práce jako zaměstnání

Tato kapitola má za cíl popsat, co je to práce a jaký má význam pro člověka. Lze říci, že práce je činnost, ke které je potřeba psychická i fyzická síla, a cílem je produkt nebo služba, která uspokojuje lidské potřeby osob. (Giddens, 2013) Všichni se shodneme na tom, že zaměstnání je v životě člověka důležité a řadíme ho mezi lidské potřeby. Z toho pak vyplývá, že je oprávněně právo na zaměstnání zařazeno v Listině základních práv a svobod. Zaměstnání je také podmínkou pro důstojné fungování, kromě materiálního zabezpečení nám pomáhá uspokojovat potřeby jako je potřeba seberealizace, sebeúcty, ctižádosti, sebeuplatnění a jiné. Zaměstnání nám určuje začátek a konec ekonomické aktivity. (Buchtová, 2013)

V sociologickém slovníku je práce definována jako „*účelná produkce předmětů a služeb, které mají hodnotu pro ostatní členy společnosti, jako pravidelné zajišťování statků a situací.*“ (Petrusek, Maříková, Vodáková, 1996, str. 824)

V tradiční společnosti zaměstnání představovalo práci v zemědělství a v různých řemeslných oblastech, ale objevovala se i povolání jako kněz, obchodník, voják. Jednalo se však jen o několik desítek povolání, kdežto v moderní společnosti jich již existují tisíce. (Giddens, 2013)

1.1. Význam placené práce neboli zaměstnání

V naší kultuře je práce zakotvená v psychice i v uspořádání společnosti, ale neshodujeme se však v tom, proč je pro člověka důležitá. Naše základní potřeby jsou uspokojovány prostřednictvím zaměstnání a práce. V naší kultuře je pro mnoho lidí důležitá především placená práce neboli zaměstnání, které slouží jako prostředek ke společenskému růstu. Díky zaměstnání získáváme cíl, sociální kontakty mimo rodinu, náš život i jednotlivé dny dostávají řád, časovou i prostorovou strukturu. (Mareš, 1994) Giddnes (2013) však uvádí, že pro člověka není důležitá jen placená práce, ale i neplacená, která může být ve formě dobrovolnictví či práce v domácnosti, protože kterýkoliv druh práce zvyšuje kvalitu života lidí a hraje významnou roli ve společnosti. Dobře zvolená práce může také odstraňovat psychické napětí a dává nám příležitosti k činnostem, které nás emocionálně naplňují. (Opatřilová, 2011)

Mezi dalšími motivy k získání zaměstnání bývá uspokojení z vykonané práce, finanční nezávislost na ostatních lidech ve společnosti, získání dalších sociálních rolí nebo uspokojení potřeby být pro společnost prospěšný. U osob s postižením to platí více než u intaktní populace, protože díky tomu jsou schopny si potvrdit svoji „normálnost“ a okolí ukázat, že jsou schopny pracovat bez ohledu na platové ohodnocení a díky tomu být plně integrovány do společnosti. Pro intaktního člověka je důležitá při seberealizaci v zaměstnání jeho náplň, jaké a jakým způsobem vytváří hodnoty. Pro osoby s jakýmkoliv postižením je zaměstnání důležité v samotném pracovním uplatnění a v nezávislosti na finanční podpoře od státu. Díky tomu jsou schopny zajistit své potřeby z ekonomického hlediska samy a jimi vykonaná práce má význam i pro ostatní osoby. (Procházková, 2011)

Práce nám pomáhá naučit se v určitých situacích chovat k ostatním lidem. Umožňuje nám rozvíjet naše schopnosti a dovednosti, posilovat sebevědomí, dozrávat a dospívat, neboť přejímáme část odpovědnosti. Z toho vyplývá, že má vliv na vývoj osobnosti. Získání zaměstnání a jeho výkon by mělo být samozřejmostí, ale u osob s postižením tomu tak není a narážejí na různé překážky nejen v zaměstnání. (Procházková, 2009)

1.2. Požadavky zaměstnavatele na zaměstnance

Požadavky zaměstnavatelů můžeme rozdělit do dvou kategorií a to na pracovní místo a pracoviště zaměstnanců. Požadavky na pracovní místo si může zaměstnavatel stanovit sám podle toho, jaké pracovní místo potřebuje obsadit nebo je upravuje určitý právní předpis. Požadavky na pracoviště určují především právní předpisy, tak aby byla zajištěna bezpečnost a ochrana při práci. Mezi hlavní požadavky zaměstnavatele na zaměstnance můžeme zahrnout dobrý zdravotní stav, potřebné vzdělání, kvalifikaci, bezúhonnost. Na budoucího zaměstnance mohou být kladeny další požadavky, které vyplývají z charakteru daného pracovního místa. Mezi tyto požadavky může patřit například řidičský průkaz, zbrojní průkaz, ochota absolvovat pracovní cesty, znalost cizích jazyků. Zaměstnanec by měl vždy před nástupem do zaměstnání zvážit, zda práce, kterou by u zaměstnavatele vykonával, odpovídá jeho kvalifikaci. (mzdová praxe, online)

Vždy záleží na charakteru pracovního místa, ale obecně lze říci, že zaměstnavatelé u svých zaměstnanců upřednostňují vlastnosti jako smysl pro práci, loajalitu, schopnost a ochotu učit se novým věcem, iniciativnost, schopnost týmové práce a rozhodování, schopnost mezilidské komunikace, znalost cizích jazyků či informačních technologií, flexibilitu, zodpovědnost, spolehlivost a jiné. (start na trh práce, online)

2. Charakteristika zrakového postižení

Předchozí kapitola se zabývá obecně prací jako zaměstnáním, jeho významem pro člověka. V této kapitole je uvedena klasifikace zrakových vad, dále jsou shrnuty informace o zrakovém postižení, včetně vlivu zrakového postižení na osobnost člověka a kvalitu života.

2.1. Zrakové postižení

Osobou se zrakovým postižením je osoba, která má problémy se získáváním a zpracováním informací zrakem po optimální korekci. (Ludíková, 2002) Jak ve své knize uvádí Nováková (2006) schopnost přijímat vizuální informace je u jedinců se zrakovým postižením omezena nebo ztížena a u nevidomého zcela potlačena. Poškození zraku u těchto osob ovlivňuje činnosti každodenního života a obvyklá korekce je u nich nedostačující. Z výše uvedeného vyplývá, že mezi osoby se zrakovým postižením nelze zahrnout osobu, která během svého života nosí dioptrické brýle nebo kontaktní čočky a zvládá každodenní činnosti bez obtíží. Neobjevují se u ní omezení v získávání informací, v pracovním uplatnění, v prostorové orientaci a pohybu.

Zrak je základní a nejcennějším smyslovým orgánem, kterým přijímáme maximální množství informací v krátkém čase. Ztráta zraku způsobuje problémy s pohybem, sebeobsluhou, vzděláváním, orientací a je nutné ho nahrazovat ostatními smysly. Nevidomí primárně přijímají informace v Braillově písmu nebo ve zvukové podobě. Je pochopitelné, že tato osoba ať už s vrozeným nebo získaným postižením bude mít jiné podmínky pro svůj vývoj než osoba bez postižení. (Nováková, 2006)

2.2. Etiologie zrakových vad

Příčin zrakových vad existuje mnoho. Dají se rozdělit na vady vrozené, dědičné a vady získané v průběhu života. (Hamadová, Květoňová- Švecová, Nováková, 2007)

Častými příčinami vrozené nevidomosti jsou různé poškození plodu vlivem infekce či metabolického onemocnění matky, protražovaného nebo předčasného porodu nebo těžkého úrazu matky v době těhotenství. Především v minulosti u předčasně narozených dětí s porodní hmotností pod 1500g, které podstupovaly oxygenoterapii

v inkubátoru, docházelo ke vzniku retinopatie nedonošených. Ta vzniká vlivem nepřiměřeně vysoké koncentrace kyslíku v inkubátoru. Jedná se o nejčastější příčinu vrozené nevidomosti. Je důležité také mít na paměti, že nevidomost mohou způsobit i genetické faktory. Do příčin získané nevidomosti můžeme zahrnout diabetickou retinopatii, glaukom a věkem podmíněnou makulární degeneraci sítnice a úrazy oka. Spadají sem také vady progresivního charakteru, kde je předpoklad zhoršení zraku do úrovně nevidomosti. (Finková, 2011)

2.3. Klasifikace zrakových vad

Zrakovou vadu můžeme definovat jako stav, kdy zrakové ústrojí plní svou funkci částečně nebo vůbec. „*Termínem zrakové vady označujeme nedostatky zrakové percepce různé etiologie i rozsahu.*“ (Finková, 2011, str. 13)

Spektrum zrakových vad je velmi široké a klasifikace zrakových vad je stále nejednotná. Zrakové vady můžeme rozdělit podle různých kritérií. Můžeme je dělit podle oblasti postižení, stupně zrakové vady, etiologie, doby vzniku a délky trvání zrakového postižení. (Finková, 2011) V České republice se nejvíce využívá dělení dle stupně postižení podle Světové zdravotnické organizace (WHO), „*v rámci 10. revize Mezinárodní klasifikace nemocí a přidružených zdravotních problémů (MKN-10)*

1) Střední slabozrakost - zraková ostrost s nejlepší možnou korekcí: maximum menší než 6/18, minimum rovné nebo lepší než 6/60; 3/10 - 1/10.

2) Silná slabozrakost - zraková ostrost s nejlepší možnou korekcí: maximum menší než 6/60, minimum rovné nebo lepší než 3/60; 1/10 - 10/20.

3) Těžce slabý zrak

a) zraková ostrost s nejlepší možnou korekcí: maximum menší než 3/60, minimum rovné nebo lepší než 1/60; 1/20 - 1/50,

b) koncentrické zúžení zorného pole obou očí pod 20 stupňů, nebo jediného funkčně zdatného oka pod 45 stupňů.

4) Praktická nevidomost - zraková ostrost s nejlepší možnou korekcí 1/60, 1/50 až světlocit nebo omezení zorného pole do 5 stupňů kolem centrální fixace, i když centrální ostrost není postižena.

5) *Úplná nevidomost – ztráta zraku zahrnující stavy od naprosté ztráty světlocitu až po zachování světlocitu s chybnou světelnou projekcí.*“ (Slowík, 2007, str. 62)

Jelikož se bakalářská práce zabývá osobami s těžším stupněm zrakového postižení, bude níže popsána pouze nevidomost, kterou lze rozdělit na praktickou a úplnou.

Nevidomost

Osobou nevidomou je osoba s nejtěžším stupněm zrakového postižení, která má narušeno zrakové vnímání na stupni nevidomosti. Tyto osoby nejsou schopny přijímat informace zrakovou cestou, ale jsou především odkázány na hmatovou a sluchovou cestu, které však nedokážou plně nahradit získávání informací a zkušeností zrakovou cestou. Využívají i další smysly jako je čich a chuť. Těmito smysly však nelze získávat informace ve stejné kvalitě i kvantitě jako zrakem a to vede k tomu, že jsou tyto osoby omezeny ve všech oblastech života. Nevidomost sebou nese i jiný způsob komunikace, ztížený pohyb a prostorovou orientaci. (Finková, 2011) K orientaci a samostatnému pohybu využívají ve většině případů bílou hůl. Dalšími z možností je využití průvodce či vodícího psa. Pro čtení a psaní je nezbytné je naučit Braillovo písmo, ale v dnešní době k získávání informací, čtení knih využívají spíše technologie, jako je telefon, počítač a jiné, které jim text převádějí do zvukové podoby. K běžnému životu, orientaci, ale i k výkonu zaměstnání využívají mnoho kompenzačních pomůcek. (Ludíková, 2014)

Pro osoby s nevidomostí je pro možnost utváření představ o světě, jejich propojení s realitou důležitý během celého života neustálý rozvoj kompenzačních činitelů a využívání zbylého vidění. Mezi kompenzační činitele patří výše uvedený hmat, sluch, čich a chuť, ale i paměť, představivost, myšlení a jiné. Nevidomost můžeme rozdělit na praktickou a úplnou. (Finková, 2011)

Praktická nevidomost

Někdy se setkáváme s pojmem zbytky zraku, jedná se pouze o synonymum. Praktická nevidomost je velmi specifická skupina, u které můžeme říci, že jde o mezistupeň mezi nevidomostí a slabozrakostí. Někdy se může zraková vada ustálit, ale v jiných případech může docházet k progresi nebo naopak ke zlepšení. Je zachován světlocit se správnou světelnou projekcí. To znamená, že se osoba otáčí za světlem a upoutá ji silně

světlo. S korekcí rozpozná prsty těsně před očima. Zrakové vnímání je u ní sníženo, omezeno, což vede ke zkreslení a narušení představ o světě, a je nucena využívat ve všech oblastech života optické a jiné kompenzační pomůcky. Narušena je také prostorová orientace, i když do jisté míry může využívat zrak, ale její zrakové vnímání není tak kvalitní, aby se mohla bezpečně pohybovat bez kompenzace. Narušena je i oblast získávání informací, proto by osoba s tímto stupněm zrakové vady měla být schopna si osvojit čtení a psaní zvětšeného černotisku za použití optických kompenzačních pomůcek. Další nezbytností je, aby si tyto osoby osvojily Braillovo písmo. (Ludíková, 2014)

Úplná nevidomost

Jedná se o nejtěžší stupeň zrakového postižení a rozlišujeme ji na vrozenou a získanou. Jedná se o kategorii, do které spadají osoby s naprostou ztrátou světlocitu až po osoby se světlocitem, ale s chybnou světelnou projekcí. (Hamadová, Květoňová, Nováková, 2007)

Květoňová- Švecová (1998, str. 19) definuje nevidomost jako: „*neschopnost jedince vnímat zrakem, i když je zachováno určité zrakové čítí – světlocit.*“ Jde o postižení, které se může objevit v jakémkoliv věku v souvislosti s úrazem oka, tumorem nebo se může jednat o vrozenou vadu způsobenou dědičností. (Nováková, 2006)

2.4. Vliv zrakového postižení na osobnost člověka a kvalitu života

Podle Schindlerové (2007) je podstatné, kdy ke ztrátě zraku došlo. Osoby s vrozenou zrakovou vadou mohou mít tu výhodu, že již přijaly jejich postižení a snaží se fungovat samostatně. Orientují se v bytě a okolí, ovládají čtení a psaní Braillova písma, dojdou si samy nakoupit, zvládají každodenní péči o domácnost, i když některé činnosti zaberou více času a úsilí. Nelze to však vztáhnout na všechny osoby s vrozenou zrakovou vadou. Výše zmíněné zdaleka neplatí u nevidomých, o které rodiče úzkostlivě pečovali a odháněli je od činností, u kterých by hrozilo poranění. Jako příklad lze uvést manipulaci s nožem. V důsledku toho nemají představu, jak vypadá sporák, pecen chleba a jiné.

Vzhledem k tomu, že se vývoj osobnosti odehrává u vrozených vad odlišně, je důležité, jaký postoj a očekávání rodiče zaujmou, protože tyto postoje osobu se zrakovým

postizžením ovlivňují od raného věku a po celý život. Postoji se ovlivňuje sebehodnocení, sebevědomí, začlenění a prosazení ve společnosti. (Hamadová, Květoňová, Nováková, 2007)

Osoby se získaným postižením mají zkušenosti a vědí, jak jednotlivé činnosti vykonávat, mají představu o různých předmětech a mají zautomatizované postupy a organizaci práce. Neumějí však číst ani psát v Braillově písmu, mají zhoršený přístup k informacím, zhoršenou možnost socializace, nemohou využívat neverbální komunikaci a mají problém s orientací v neznámém prostředí. (Vrubel, 2014)

Mimo jiné pozvolně či náhle získaná vada působí jako traumatická událost a velká psychická zátěž, která ovlivňuje život člověka. Psychologický dopad na člověka je pak zcela individuální a záleží na schopnosti adaptace, postoji, chování a jednání blízkých. Je také nutné ve většině případů změnit své životní strategie. Většinou se osobnost nijak nemění, ale posiluje se nebo se zdůrazňuje její slabost. (Kimplová, 2010) Pro rodiče je získaný typ vady přijatelnější, ale na osobu s postižením působí negativně, protože si již většinou uvědomuje určitou ztrátu. (Hamadová, Květoňová, Nováková, 2007)

Většinou není možné, aby se po ztrátě zraku vrátily zpět k výkonu jejich povolání, neboť jeho zvládnutí vyžaduje speciální kompenzační pomůcky. V tomto případě je nutné co nejdříve zahájit sociální rehabilitaci, kterou poskytuje Tyfloservis nebo pobytové a rekvalifikační středisko Dědina. V rámci této rehabilitace je i kurz prostorové orientace a samostatného pohybu a kurz sebeobsluhy. Při získaném postižení zraku je důležité absolvovat kurz práce na počítači, protože osoba se zrakovým postižením ovládá počítač výrazně jinými způsoby než osoba intaktní. (Vrubel, 2014)

Kvalita života

Zraková vada úzce souvisí s kvalitou života. V průběhu života může v různých oblastech docházet ke kolísání této kvality života. (Křivohlavý, 2002)

Pojem kvalita života je velmi častý, ale jednotný pohled na jeho obsah neexistuje. Lze ji vymezit z různých úhlů pohledu, protože se používá v různých oblastech a vědních disciplínách. Jedná se o termín multidisciplinární, proto by péče o osoby ohrožené nižší

kvalitou života měla být multidisciplinární. Kvalita života se obecně týká především realizace životních potřeb a spokojenosti v životě. (Vařurová, Mühlpachr, 2005)

„WHO definuje kvalitu života jako jedincovu percepci jeho pozice v životě v kontextu své kultury a hodnotového systému a ve vztahu k jeho cílům, očekáváním, normám a obavám. Jedná se o velice široký koncept, multifaktoriálně ovlivněný jedincovým fyzickým zdravím, psychickým stavem, osobním vyznáním, sociálními vztahy a vztahem ke klíčovým oblastem jeho životního prostředí.“ (Vařurová, Mühlpachr, 2005, str. 11)

Kvalitu života lze hodnotit objektivně a subjektivně. Objektivní dopad postižení na kvalitu života je dán vnějšími podmínkami. *„Mezi oblasti ovlivňující kvalitu života lze zařadit způsob akceptace postižení, míru informačního deficitu a smyslové deprivace, míru dosažené samostatnosti a soběstačnosti, společenský status a prosperitu, míru účasti na kulturním životě, komunikační kompetence, pracovní schopnosti a příležitosti.“* (Růžičková, 2011, str. 69)

Subjektivní hodnocení závisí na tom, jak osoba se zrakovým postižením kvalitu života prožívá. Prožívání života a hodnocení jeho kvality je zcela individuální a záleží na vlastních cílech, na výkonnosti v běžných činnostech, na integraci a inkluzi, na dostupnosti a kvalitě speciální podpory. (Růžičková, 2011)

Lze říci, že každé postižení sebou nese ve specifických oblastech života riziko kolísání kvality života. Na kvalitě života se podílí všechny vnější i vnitřní faktory, které budují osobnost a umožňují socializaci. O normalizaci kvality života osob se zrakovým postižením, tedy o jejich socializaci, usilujeme prostřednictvím ucelené péče. (Vařurová, Mühlpachr, 2005)

Zrakové postižení může mít však vliv na socializaci především v případě, kdy je zjevná deformace nebo nápadné chování, které mohou na okolí působit nepříznivě. Problém může také nastat v komunikaci, u které hraje velkou roli nedostatečný vizuální kontakt. Díky tomu nejsou tyto osoby schopny vnímat a rozumět neverbálním projevům. Neverbální projevy nevidomých nemají typickou informační podobu (držení těla, mimika), proto může docházet k nedorozuměním nebo mohou být intaktní osoby zmateny. (Nováková, 2006)

Celkově odlišný způsob komunikace a mimických projevů ztěžuje navazování přirozených vztahů, ale i komunikaci nejen s širším okolím, ale i s rodiči. (Kimplová,

2010) Problémy mohou nastat i při sociálních situacích jako je vstup do místnosti, zapojení se do rozhovoru, ale i omezené schopnosti orientace v neznámém prostředí. Socializaci může také ovlivňovat postoj společnosti, ve které se objevují předsudky. Společnost má tendenci hodnotit tyto osoby dříve, než mají možnost předvést své schopnosti a dovednosti. Společnost totiž pořád nahlíží na nevidomost jako na nejtragičtější typ postižení a nedovede si představit život bez zraku. Pro společnost je nesrozumitelné, jak se tyto osoby dokážou samy pohybovat, číst, psát a mnohdy se společnost domnívá, že by byly pro ni spíše přítěží, neboť by je musela všude doprovázet a většinu činností dělat za ně. (Botošová, 2005)

Měření kvality života osob s postižením by nám mělo pomoci zjistit jejich znevýhodnění vůči okolí. Z výzkumů vyplývá, že čím větší je zátěž vyvolaná vadou, tím více osoba potřebuje intervenci ke zmírnění rozdílů na rozdíl od intaktní společnosti. Z toho plyne, že by komplexní péče měla být poskytována osobám, u kterých jejich fungování a celková pohoda je vážně narušena. (Vaďurová, Mühlpachr, 2005) Mezi nejčastější oblasti ovlivňující kvalitu života patří zdraví, rodina, práce, finance a vzdělání.

Zdraví není bráno jen jako absence nemoci, ale i jako stav úplné tělesné, duševní a sociální pohody. Zdraví je bráno jako určující společenská hodnota, která má význam pro sociální život a ekonomický rozvoj. (Petrusek, Maříková, Vodáková, 1996) Zdraví ovlivňuje významně subjektivní vnímání kvality života především u osob, které přicházejí nebo přišly o zrak. Nejen od osob s vrozenou zrakovou vadou slyšíme, že jen nevidí, ale jsou zdraví.

Rodina je nejdůležitější společenskou skupinou, díky které si jedinec formuje osobnost, získává schopnosti a dovednosti a socializuje se. (Petrusek, Maříková, Vodáková, 1996). Rodiče můžou však k osobě se zrakovým postižením zaujmout různé přístupy. Mezi přístupy patří přehnaně ochranný přístup, nevhodně náročný přístup a přístup přiměřený vadě. Poslední z přístupů je pro správný vývoj člověka a jeho integraci do společnosti nejvhodnější. (Čálek, 1984)

Buchtová (2004) prováděla výzkum dlouhodobě nezaměstnaných, kde se lidé bez práce shodovali v tom, že rodina je pro ně psychickou oporou a najdou u ní porozumění. Rodina je pro ně jednou z nejdůležitějších hodnot a naplňuje jejich smysl života.

Finance jsou důležitým prostředkem pro uspokojování potřeb všech osob. Platí to i u osob, pro které finance nemají hlavní hodnotu a své snažení nesměřují k získání co největšího množství finančních prostředků. U osob se zrakovým postižením největší podíl jejich příjmů tvoří státní příspěvky ve formě invalidního důchodu, příspěvku na péči a příspěvku na mobilitu, případně další dávky vyplácené úřadem práce. Pokud se podaří osobě se zrakovým postižením nalézt zaměstnání, je součástí jeho příjmu i plat z výdělečné činnosti.

Vzdělání je proces, během kterého si osoby osvojují potřebné dovednosti a návyky, které využívají během celého života. Vzdelání je integruje do společnosti a celkově rozvíjí osobnost. (Petrušek, Maříková, Vodáková, 1996) U osob s vrozenou zrakovou vadou to platí dvojnásobně, protože při získávání potřebných vědomostí, dovedností a návyků se musí vyrovnat s překážkami, které jim jejich zraková vada přináší. Neméně důležitý je u nich i vhodný výběr budoucího povolání a důkladná příprava na něj. V případě potřeby je pro osoby se zrakovým postižením nezbytné se dále zdokonalovat a vzdělávat, tak aby dosáhly maximální samostatnosti a byly schopny se zapojit do pracovního procesu.

Práce, tak jak bylo již výše uvedeno, je spojována s potřebou finanční nezávislosti, seberealizace, životní jistoty a řádu. V zaměstnání trávíme podstatnou část svého života a je přirozenou součástí našeho života. Společnost od každého člověka očekává výkon zaměstnání a s tím i spojené přispívání do státního rozpočtu. Z výše uvedených důvodů lze i vyvodit, že práce spadá do oblastí, které mají na kvalitu života velký vliv. (Buchtová, 2013) Kvalita života v této oblasti je u osob se zrakovým postižením ovlivněna faktory, které jsou uvedeny v následující kapitole.

3. Zaměstnávání osob se zrakovým postižením

V předešlých kapitolách byla definována práce obecně, její význam pro člověka a také byla charakterizována vybraná cílová skupina – osoby s těžkým zrakovým postižením. Nyní je důležité zaměřit se již na zaměstnávání osob s těžkým zrakovým postižením nejen v současné době, ale i v minulosti. V této kapitole jsou zmíněna specifika zaměstnávání těchto osob a překážky, se kterými se mnohdy musí potýkat nejen osoby se zrakovým postižením. Dále se zaměřuje na nároky, které jsou v souvislosti se zaměstnáváním kladeny na osoby se zrakovým postižením.

3.1. Historie a současnost zaměstnávání osob se zrakovým postižením

Již od existence lidstva se ve společnosti nacházely osoby s postižením a postoje společnosti k nim se postupně měnily. Ve starověku se společnost osob nemocných a s postiženým zbavovala zabíjením, či je zneužívala nebo zotročovala, avšak v antických básních nacházíme zmínky o slepých pěvcích, věštcích. (Slowík, 2007)

Ve starověkém Egyptě mohli nevidomí pracovat a ve středověku také studovat na univerzitě AL-Ashár. Křesťané věřili, že modlitby nevidomých Bůh vyslyší lépe, proto jejich modlitby považovali za nejvzácnější a nejúčinnější. Ve Starém Římě osoby se získaným zrakovým postižením měly možnost vykonávat původní práci. Pokud toho však nebyly schopny, byla jim určena osoba, která měla za povinnost se o ně starat a živit. (Smýkal, 2000)

Ve středověku se církev snažila o pomoc těmto lidem, tím že zakládala klášterní špitály, hospice. V novověku byly snahy pomoci osobám s jakýmkoliv postižením naučit se bez obtíží smysluplně žít v intaktní společnosti. V této době se již na osobnost začínalo nahlížet komplexně a začaly se ve velkém množství zakládat instituce. (Slowík, 2007)

Již v 1. polovině 16. století někteří odborníci prohlašovali a zmiňovali, že je nevidomé osoby možné zaměstnat a je nutné je považovat za plnohodnotné osoby, nezahánět je do chudoby a utrpení. Až do 17. století společnost nevěděla, co osoby s postižením mohou dělat, zda jsou schopny se vzdělávat, vykonávat práci. Již v této době se objevují lidé, kteří upozorňují na možnosti pracovního uplatnění nevidomých osob. Začínají se formovat zaměstnání vhodná pro nevidomé, jako je kartáčník, rohožkář,

ladič. Jakmile mohly osoby s postižením začít prostřednictvím práce uspokojovat své potřeby, začala společnost zjišťovat, že mezi nimi nejsou příliš velké rozdíly. Přípravou na zaměstnání těchto osob se zabývaly výchovně vzdělávací ústavy, kterých Smýkal v Tyflopedickém kalendáriu uvádí přes 150. Za významný je považován Zaopatřovací a zaměstnávací ústav pro nevidomé v Čechách založený v roce 1832 Aloisem Klárem s cílem zařadit osobu se zrakovým postižením do pracovních činností. (Smýkal, 2000)

Období konce 19. a začátek 20. století je charakteristické snahou o rehabilitaci. To znamená nejen léčit, ale i vychovávat a vzdělávat. V druhé polovině 20. století však společnost cíleně osoby s postižením vyčleňovala. Po 2. světové válce se vyspělé země snažily o prevenci vzniku postižení a zároveň byly snahy o maximální integraci do většinové společnosti. V České republice se tyto snahy začaly zřetelně objevovat až v 90. letech 20. století. Před rokem 1989 se spousta osob se zrakovým postižením živila jako učitel hudby, masér či telefonista. (Smýkal, 2000)

Před rokem 1989 existovala v České republice státní organizace Svaz invalidů. Nestátní sektor téměř neexistoval. Fungovala výrobní družstva invalidů, kde nacházely pracovní uplatnění osoby s postižením a tato družstva fungují dodnes. (Procházková, 2014)

V současné době, mají tyto osoby možnost navštěvovat běžné typy škol, využívat velké množství kompenzačních pomůcek. Díky neustálému vývoji informačních technologií se lépe začleňují do společnosti a mají více možností pracovního uplatnění. (Kavalírová, 2012) Můžou se uplatnit jako administrativní pracovník, IT pracovník, programátor, pracovník v telemarketingu, právník, překladatel či tlumočník, psycholog, sociální pracovník, speciální pedagog, učitel, hudebník, ladič klavírů, zpěvák, čalouník, kartáčník, keramik, knihař, masér, košíkář. (praceprozp.cz, online)

Výše uvedené profese však vyžadují vystudovat určitý obor. S rozvojem průmyslu a technologií je již v dnešní době viditelný útlum tradičního zaměstnání, jako je kartáčník, knihař a jiné. V dnešní době již není studium osob se zrakovým postižením na vysoké škole nic neobvyklého. Ne všichni jsou však schopni studium na vysoké škole úspěšně absolvovat. V tomto případě musí hledat práci v manuální oblasti a většinou se jedná o méně kvalifikované práce. Tato oblast je však v souvislosti s osobami se zrakovým postižením velmi problematická a neuspokojivá. (Bubeníčková, 2014) V současnosti je trendem inkluzivní přístup, který by měl zabránit vyčleňování

osob s postižením ze společnosti a měly by být ve výchově, vzdělávání, pracovním i společenském začleňování uplatňovány běžné postupy s ohledem na možnosti konkrétních osob. (Smýkal, 2000)

Osoby se zrakovým postižením mohou najít a ve většině případů i nacházejí uplatnění spíše v oblasti duševní práce. Spekuluje se nad tím, že tento druh práce je pro osoby se zrakovým postižením vhodnější než manuální. Avšak i tento druh práce nese sebou různá úskalí a ne všechny pozice spadající do duševní práce jsou pro ně vhodné. (Čálek, 1985)

Situace týkající se zaměstnávání osob se zdravotním postižením se postupně zlepšuje. Dochází k reformám v zákonech, realizují se projekty, rozšiřuje se nabídka a mění se i postoj společnosti. Tyto změny se nedějí náhodně, ale jedná se o promyšlené kroky. Například úřad práce od roku 2017 realizuje projekt: *„Rozvoj systémů podpory zaměstnávání osob se zdravotním postižením na volném trhu práce, jehož cílem je až do roku 2021 zkvalitnění systematické podpory a poradenství osobám se zdravotním postižením při hledání a změně práce. Dalšími cíli je rozvoj a využití spolupráce zapojených subjektů (zdravotnictví, školy, zaměstnavatelé, poskytovatelé služeb včetně neziskových organizací) a posílení pozic specialistů a jejich komplexní příprava na tuto úlohu.“* (Chráněné dílny OZP, online)

Jak uvádí Jesenský (2001), když společnost změní svůj pohled na osoby s postižením, využije jejich schopnosti, ocení jejich kvalitu a nebude je vnímat jako přítěž pro společnost, tak na sebe tyto osoby přestanou nahlížet jako na osoby s omezeným právem na plnohodnotný život. Bohužel naše společnost klade vysoké nároky nejen v oblasti zaměstnání a většina lidí s postižením nedokáže komplexně tyto nároky zvládnout. Tato situace by se však dala vyřešit pracovními asistenty.

Obecně zaměstnanost je definována v zákoně o zaměstnanosti. Tento zákon stejně jako jiné právní dokumenty zakazuje jakoukoliv formu diskriminace. Jedna z částí zákona se zabývá podmínkami a pravidly zaměstnávání osob se zdravotním postižením. Zákon těmto osobám také garantuje poskytování zvýšené ochrany na trhu práce, čehož se možná i zaměstnavatelé bojí. (zákon č. 435/2004 Sb.)

Zákoník práce uvádí, že *„zaměstnavatelé jsou povinni zajišťovat rovné zacházení se všemi zaměstnanci, pokud jde o jejich pracovní podmínky, odměňování za práci*

a o poskytování jejich peněžitých plnění a plnění peněžité hodnoty, o odbornou přípravu a o příležitost dosáhnout funkčního nebo jiného postupu v zaměstnání.“
(zákon č. 262/2006Sb, §16)

3.2.Specifika zaměstnávání osob se zrakovým postižením

Každý druh postižení přináší sebou specifika, která stěžují běžný život člověka. Osoba s těžším stupněm zrakového postižení většinou na splnění pracovních úkolů potřebuje více času. Může jí trvat déle, než se seznámí s požadovanými dokumenty. V tomto případě je odkázána na počítač s hlasovým výstupem a na jeho rychlost zpracování informací. K poklesu pracovní výkonnosti může docházet z mnoha důvodů. Těmito důvody může být nedostatečně zabezpečený přístup k informacím, nevhodné úpravy na pracovišti, nedostatečné kompenzační pomůcky, nedodržování níže uvedených zásad. S poklesem její výkonnosti může také souviset délka pracovní doby. Samozřejmě stejně jako u intaktních pracovníků má vliv na výkon i nedostatečný pocit bezpečí na pracovišti, nepřátelský kolektiv nebo neochota kolegů. (TyfloCentrum Praha, online)

V mnoha případech osoby se zrakovým postižením volí práci na zkrácený úvazek, která je pro ně ideální. Důvodem bývá to, že je práce pro ně náročná, protože se musí soustředit na práci, zároveň i na prostorovou orientaci a v některých případech i na použití kompenzačních pomůcek.(Kavalírová, 2012)

Především orientace osoby s těžším stupněm zrakového postižení nejen na pracovišti je pro získání, udržení a výkon zaměstnání nesmírně důležitá. Většinou nejsou potřeba žádné zásadnější úpravy prostředí, ale důležité je spíše důkladné seznámení této osoby s prostorem. Úprava prostředí pro snadnější a lepší orientaci většinou spočívá pouze v uspořádání nábytku. Na tom by se měla tato osoba podílet, neboť může mít své specifické potřeby a je nezbytné, aby dané osobě uspořádání co nejvíce vyhovovalo. Obecně však platí, že by neměly zůstat otevřené okna a dveře v úrovni od hlavy nebo pasu.

Pro efektivní a samostatné vykonávání práce potřebuje osoba se zrakovým postižením, aby každá věc měla své určené místo a tyto věci nebyly nikam přemísťovány bez jejího vědomí. Má také možnost si některé předměty či dokumenty poznačit štítky

s Braillovým písmem, ale tak aby nenarušovaly práci intaktních spolupracovníků. Prostředí může být také upraveno vodícími liniemi, popisky v Braillově písmu. Nedoporučuje se, aby pracovní místo osoby se zrakovým postižením bylo naproti oknu. Důležitá je dostupnost počítače s hlasovým výstupem a jiné komunikační a kompenzační pomůcky, které jí budou umožňovat a usnadňovat práci. Problémy však mohou nastat při naskenovaném psaném textu nebo textu s horší kvalitou a při složitějším formátování a rozsáhlejších grafických úpravách. (Augusta, 2013)

Při manuální práci osoby se zrakovým postižením využívají především sluch a hmat, proto je důležité odstranit rušivé zvuky, které nesouvisí s výkonem práce. Je potřeba přizpůsobit pracovní plochu stolu tak, aby z něj nepadaly různé součástky na podlahu. Měla by mít hladký povrch a okraje vyvýšeny lištami. Jednotlivé součástky by měly být roztrženy do krabic. U osob se zrakovým postižením při manuální práci platí, že čím více se dá činnost zautomatizovat, tím je jejich práce efektivnější, ale na druhou stranu při monotónní práci dochází snadno k únavě a ztrátě motivace. (Čálek, 1985)

Po získání zkušeností by osoby se zrakovým postižením měly být schopny práci zvládnout samy, proto je důležité jim při obtížnějších činnostech nepomáhat, za účelem ulehčit jim. Pokud to samy nezvládnou je tedy potřeba v součinnosti s nimi hledat řešení. (Kavalírová, 2012)

Důležitá není jen kvalitní příprava osoby se zrakovým postižením na zaměstnání, ale i příprava intaktních spolupracovníků na komunikaci a spolupráci. Také je velmi důležité intaktní spolupracovníky naučit, jak s osobou se zrakovým postižením komunikovat. Je nutné jim vysvětlit, že osoba se zrakovým postižením nereaguje na gesta a nedává důraz na mimiku a že by ho měli vždy pozdravit jako první a říct své jméno a při odchodu z místnosti mu to oznámit. (Kavalírová, 2012)

Tak jak v každém jiném kolektivu, tak i v kolektivu, kde se nachází osoba se zrakovým postižením, je důležité porozumění, tolerance a schopnost komunikace. (Kavalírová, 2012)

Jak z výše uvedeného samo vyplývá, nepotřebují osoby se zrakovým postižením stálou pomoc jiné fyzické osoby, ale potřebují občasnou kontrolu například v písemném projevu. Není nutná ani radikální úprava prostředí. Potřebují spíše opatření a služby, které by jim vytvářely podmínky pro jejich nezávislost a překonání zrakového

postížení. Zabezpečení těchto služeb a opatření jim může pomoci zajistit stejnou kvalitu života jako intaktní populaci. (Heczková, Hutař, 2012).

Z pohledu vykonávání zaměstnání je potřeba na osoby se zrakovým postižením nahlížet individuálně a podle potřeb přizpůsobovat prostředí a podmínky. Při jednání je nutné na ně nahlížet stejným způsobem jako na intaktní zaměstnance, neboť mají stejná práva a povinnosti a měly by mít také možnost podílet se na rozhodnutích. (Procházková, 2009)

3.3. Překážky v zaměstnávání osob s postižením

Osoby s těžkým zrakovým postižením patří k nejohroženější skupině osob se zdravotním postižením v oblasti pracovního uplatnění. Mezi příčiny nezaměstnanosti patří například nízké dosažené vzdělání u lidí s vrozeným zrakovým postižením nebo získaným postižením v mládí, či náročná a dlouhodobá rehabilitace osob se získaným postižením v produktivním věku. Dále se může jednat o menší efektivitu práce, nízké sebevědomí a podceňování se. Dalšími možnými příčinami je nízké povědomí možných zaměstnavatelů o osobách se zrakovým postižením, o jejich možnostech a schopnostech, ale i nízká informovanost osob se zrakovým postižením jakým způsobem se o zaměstnání ucházet, jak a kde pracovní uplatnění hledat, na koho se v případě potřeby pomoci a podpory obrátit. Dále mohou být osoby se zrakovým postižením neadekvátně připraveny na zaměstnání, na postupy při výběrovém řízení, nemusí znát zásady komunikace. Mnohdy nemusí vědět, kde tyto informace získat nebo nemají ani snahu si je obstarat. Mohou mít i nereálné představy nejen o zaměstnání, ale i o výši platu. I mezi osobami s postižením existují takové, které nejsou schopny pracovat nebo pracovat nechtějí a vystačí si s příspěvkem od státu. (Procházková, 2009)

K těmto příčinám se ještě přidružují obavy zaměstnavatelů a předsudky. Stále se na osoby se zrakovým postižením nahlíží jako na osoby, které nemohou či nejsou schopny podávat odpovídající výkon, kvalitu. Zaměstnavatelé také předpokládají, že osoby s postižením budou v zaměstnání často chybět. Dále jsou považovány za méně flexibilní a odolné vůči stresu a psychické zátěži. Potenciální zaměstnavatelé mají také obavu ze zvýšené administrativy. (Procházková, 2009)

Z důvodu těchto předsudků jsou osoby se zrakovým postižením odmítány ještě dříve, než jim je dána možnost ukázat své schopnosti, dovednosti a vzniká ve společnosti problém, kdy u osob s postižením se bez ověření skutečných schopností rovnou předpokládá, že by danou práci nezvládly, a proto jsou jim nabízena povolání pro osoby s postižením. Zaměstnavatelé mnohdy také nevědí, co zaměstnávání postižených obnáší, a vidí především problémy a nevýhody. Nedokážou si představit, jak by mohla osoba se zrakovým postižením činnosti vykonávat, když na ně nevidí. (Bubeničková, 2014)

U osob s jakýmkoliv postižením při vstupu na trh práce je důležitá jejich kvalitní příprava, protože nejvyšší možné vzdělání jim dává větší šanci na úspěšné začlenění na trhu práce. Kvalitní příprava na budoucí povolání je realizována prostřednictvím základní, střední či vysoké školy a kvalitních rekvalifikačních kurzů. Stejně důležitá je i nejvyšší možná míra samostatnosti při zvládnutí základních dovedností a orientace v prostoru. (Vrubel, 2014)

Nároky na člověka s těžkým zrakovým postižením ucházející se o pracovní uplatnění jsou předmětem další podkapitoly.

3.4. Nároky na osobu se zrakovým postižením

Na osoby se zrakovým postižením jsou kromě požadavků, které jsou vyžadovány i od intaktních osob, kladeny také nároky související s jejich zrakovým postižením. Je však nezbytné, aby zaměstnanec akceptoval zaměstnání, protože jen tak může dojít ke správnému zapojení do pracovního procesu. Důležitá je i psychická odolnost a vyspělost, aby se dokázal vyrovnat s překážkami a problémy, které ho v zaměstnání potkají. Mimo jiné by měl být ochoten učit se nové věci, odhadnout své schopnosti a možnosti, být tolerantní, samostatný a dokázat si získat místo v pracovním kolektivu. Důležitá je i motivace a zájem o práci. Samozřejmě je nutné mít potřebné znalosti, dovednosti a návyky. (Čálek, 1985)

U osob se zrakovým postižením je nezbytné, aby byly vybaveny dovednostmi a návyky, které jsou důležité pro zařazení do běžného života, do zaměstnání či rekvalifikačního kurzu. Spadá sem i rozvoj manuální zručnosti, obsluha elektronických kompenzačních pomůcek pro přístup k informacím. (Vrubel, 2014)

Za nutné je považováno zvládnout prostorovou orientaci v interiéru i v exteriéru, dokázat používat kompenzační pomůcky, ovládat základy komunikace, umět číst a psát nejlépe prostřednictvím počítače. (Bubeníčková, 2014)

Orientace osoby s těžším stupněm zrakového postižení na pracovišti je pro udržení a výkon zaměstnání nesmírně důležitá, proto je podstatné první den ji seznámit důkladně s prostorem, ve kterém se bude pohybovat. Z počátku je vhodné, aby měla tato osoba pracovníka, který ji bude provázet a seznámí ji s chodem pracoviště a pracovními postupy. Osoba se zrakovým postižením má však možnost domluvit si pomoc odborného pracovníka, který ji naučí bez problémů se na pracovišti pohybovat a orientovat a zároveň ji může také naučit trasu do zaměstnání. (Kavalírová, 2012)

4. Podpora osobám se zrakovým postižením

Nyní se jeví jako důležité zmínit aktivní politiku zaměstnanosti, díky které se vyrovnávají nerovnosti na trhu práce. Dále jsou vymezeny pojmy, jako je rehabilitace, rekvalifikace a chráněný trh práce, podporované zaměstnávání. V návaznosti na cíl práce je důležité zmínit organizace, které mohou pomoci osobám se zrakovým postižením zvýšit jejich kvalifikaci, najít vhodné zaměstnání, ale i si ho udržet. Je také nezbytné uvést výrobní družstva, která nabízí osobám se zrakovým postižením zaměstnání na chráněném trhu práce.

4.1. Legislativa zaměřená na zaměstnávání osob se zdravotním postižením

Aktivní politika zaměstnanosti jsou taková opatření, která směřují k maximální možné míře zaměstnanosti. Realizují ji úřady práce a Ministerstvo práce a sociálních věcí. (Richterová, 2011)

Dle zákona o zaměstnanosti mezi nástroje aktivní politiky patří rekvalifikace, investiční pobídky, společensky účelná pracovní místa, veřejně prospěšné práce a jiné. Součástí je poradenství poskytované krajskými pobočkami úřadu práce za účelem zjišťování osobnostních a kvalifikačních předpokladů osob pro volbu povolání, pro zprostředkování vhodného zaměstnání, pro volbu přípravy k práci osob se zdravotním postižením a při výběru vhodných nástrojů aktivní politiky. Patří sem také podpora zaměstnávání osob se zdravotním postižením prostřednictvím příspěvků a cílené programy k řešení zaměstnanosti. (zákon č. 435/2004 Sb.)

U osob se zdravotním postižením se aktivní politika zaměstnanosti realizuje především prostřednictvím pracovní rehabilitace, přípravy k práci či specializovaných rekvalifikačních kurzů, které jsou realizovány za stejných podmínek jako rekvalifikace. Přípravou k práci se rozumí na základě dohody s úřadem práce a za podpory asistenta zapracování osoby se zdravotním postižením na konkrétním pracovním místě, které je individuálně uzpůsobeno. Tato příprava trvá nejdéle 2 roky. Na zaměstnávání osob se zdravotním postižením se podílí Ministerstvo práce a sociálních věcí, úřad práce, ale i neziskové organizace. (Ministerstvo práce a sociálních věcí, online)

Právo na zaměstnání je ukotveno v mnoha mezinárodních dokumentech, ale i v našem právním řádu. Níže jsou zmíněny pouze některé důležité dokumenty.

Evropská sociální charta byla přijata Radou Evropy a v roce 1992 byla podepsána Českou a Slovenskou Federativní republikou. Je v ní uvedeno, že všichni pracovníci mají právo na spravedlivé pracovní podmínky a spravedlivou odměnu. Každý má právo na odborné poradenství spojené s volbou povolání a osoby se zdravotním postižením mají „*právo na odborný výcvik, rehabilitaci, sociální readaptaci bez ohledu na původ a povahu jejich postižení*“ (Evropská sociální charta, online)

Právo na zaměstnání je také zaručeno ústavním pořádkem ČR, kdy Listina základních práv a svobod uvádí, že každý má právo na svobodnou volbu povolání, přípravu k němu a má právo na spravedlivou odměnu za práci a uspokojivé pracovní podmínky. Osoby se zdravotním postižením pak mají právo na zvýšenou ochranu zdraví při práci, na zvláštní pracovní podmínky, na zvláštní ochranu v pracovních vztazích a na pomoc při přípravě na povolání. (Listina základních práv a svobod, online)

V roce 2006 byla Valným shromážděním OSN přijata Úmluva o právech osob se zdravotním postižením a její opční protokol. Od roku 2010 je součástí našeho právního řádu. Úmluva se v článku 27 zabývá oblastí práce a zaměstnávání, kde všechny státy, které úmluvu ratifikovaly, uznávají právo na práci na rovnoprávném základě s ostatními. Přijímají mimo jiné příslušná opatření například s cílem zakázat diskriminaci ve všech otázkách týkajících se kterékoliv formy zaměstnávání. Dalším z cílů je podpora pracovní příležitosti a profesní postup osob se zdravotním postižením na trhu práce, včetně asistence při hledání, získání a udržení si zaměstnání. Neméně důležitá je i podpora zaměstnávání osob se zdravotním postižením ve veřejném, ale i v soukromém sektoru a získávání zkušeností na otevřeném trhu práce. Stejně důležité je i podporovat pracovní rehabilitaci u těchto osob stejně jako programy, které jsou zaměřeny na udržení pracovního místa a návrat do zaměstnání. (Úmluva o právech osob se zdravotním postižením, online)

Na tuto úmluvu navazuje Národní plán s cílem podporovat integraci osob se zdravotním postižením. V roce 2015 byl schválen Národní plán podpory rovných příležitostí pro osoby se zdravotním postižením na období 2015- 2020. V Národním plánu jsou stanoveny tři hlavní cíle. Prvním je efektivní podpora zaměstnanosti osob

se zdravotním postižením na chráněném i otevřeném trhu práce. Druhým cílem je zaměstnávat osoby se zdravotním postižením ve veřejném sektoru a třetím cílem je podporovat pracovní a profesní rehabilitaci osob se zdravotním postižením a programy zaměřené na udržení pracovního místa a návrat do zaměstnání. (Národní plán podpory rovných příležitostí pro osoby se zdravotním postižením na období 2015-2020, online)

V případě pracovně právního vztahu je nutné zmínit zákoník práce upravující pracovněprávní vztahy, které vznikají mezi zaměstnanci a zaměstnavateli při výkonu práce. Tento zákon zabezpečuje bezpečné a dostatečné pracovní podmínky, spravedlivé odměňování za práci, nediskriminující chování a rovnocenné zacházení se zaměstnanci. (zákon č. 262/2006 Sb.)

V zákoně o zaměstnanosti je ukotveno zaměstnávání osob se zdravotním postižením, práva a povinnosti zaměstnavatelů v České republice. Mimo jiné také zajišťuje právo na pracovní rehabilitaci. Tento zákon upravuje zabezpečování státní politiky zaměstnanosti, jejímž cílem je dosažení plné zaměstnanosti a ochrana proti nezaměstnanosti. I v tomto zákoně je zakotveno právo na zaměstnání bez jakékoliv diskriminace. (zákon č. 435/2004 Sb.)

4.2. Podpora na úrovni přípravy na pracovní uplatnění

S výběrem povolání úzce souvisí sebehodnocení, sebevědomí, začlenění a prosazení ve společnosti, neboť člověk se zdravým sebevědomím bude volit zaměstnání odpovídající jeho schopnostem a možnostem. Nicméně každá osoba se zrakovým postižením by při výběru zaměstnání měla brát ohledy na své možnosti, schopnosti, dovednosti, stupeň a typ zrakové vady. U některých vad může vlivem nevhodného pracovní prostředí (práce na přímém slunci, prašné prostředí, těžká fyzická zátěž) dojít ke zhoršení zraku. Intaktní i osoby s postižením se mezi sebou liší úrovní nadání, zájmy, dovednostmi a schopnostmi. (Botošová, 2005)

Již od základní školy se řeší profesní orientace a příprava na budoucí povolání a prolíná se celým edukačním procesem. Hlavním úkolem edukačního procesu je vytvářet předpoklady pro správné rozhodování při volbě povolání, seznamování se s pracovním procesem a podmínkami. Dalším cílem je vytvářet předpoklady pro zvolené povolání, vytvářet správné návyky a vztahy k práci. Škola také pomáhá rozvíjet konkrétní

vědomosti, dovednosti a podporuje člověka v činnostech, ve kterých vyniká a celkově je důležitá pro vývoj osobnosti. Po ukončení vzdělání by měl být splněn i cíl profesního a společenského začlenění. (Procházková, 2009)

Osoby se zdravotním postižením se musí již v průběhu povinné školní docházky rozhodovat, jakou práci budou chtít v budoucnu vykonávat s ohledem na své možnosti, schopnosti, zrakovou vadu a začít se profesně orientovat. Pokud neví, jakou práci by mohly vykonávat, mohou se obracet na speciální pedagogy, výchovné poradce ve školách či na poradce úřadu práce. Vzhledem k tomu, že zaměstnání nám dává možnost vést rovnoprávný život ve společnosti, je důležité, aby i po ukončení vzdělání byl k dispozici někdo, kdo jim poskytne poradenství. (Procházková, 2009)

Poradenství, mimo organizace zaměřující se přímo na cílovou skupinu osob se zrakovým postižením, poskytují i informační a poradenská střediska úřadu práce. Poradenství se netýká jen výběru školy, ale i podmínek a průběhu přijímacího řízení, nároků a požadavků na povolání, možností rekvalifikace, situace na trhu práce a možnosti uplatnění ve vybraném oboru. (integrovaný portál MPSV, online)

Zákon o zaměstnanosti vymezuje nejen možnosti podpory zaměstnavatelů zaměstnávající osoby se zdravotním postižením, ale i jejich povinnosti. Zaměstnavatele, kteří se rozhodnou zaměstnávat osoby se zdravotním postižením, jsou podporováni prostřednictvím níže uvedených příspěvků, které vyplácí úřad práce za zákonem daných podmínek. (zákon č. 435/2004 Sb.)

Příspěvek na zřízení pracovního místa pro osobu se zdravotním postižením

Jedná se o příspěvek na pracovní místo, které „zaměstnavatel zřídil pro osobu se zdravotním postižením na základě písemné dohody uzavřené s Úřadem práce. Na zřízení pracovního místa pro osobu se zdravotním postižením poskytuje Úřad práce zaměstnavateli příspěvek. Pracovní místo zřízené pro osobu se zdravotním postižením musí být takovou osobou obsazeno po dobu 3 let.“ Tento příspěvek je určen pro zaměstnavatele na volném i chráněném trhu práce. Tento příspěvek díky novele nahradil příspěvek na zřízení chráněného pracovního místa a již není poskytován pouze osobám na chráněném trhu práce. (zákon č. 435/2004 Sb., §75)

Na tento příspěvek stejně jako na všechny ostatní není právní nárok a při rozhodování o přiznání příspěvku posuzuje úřad práce možnosti uplatnění konkrétní osoby se zdravotním postižením, aktuální situaci na trhu práce, zda žadatel čerpá dotace a příspěvky. Tento příspěvek díky novele nahradil příspěvek na zřízení chráněného pracovního místa a již není poskytován pouze osobám na chráněném trhu práce. (zákon č. 435/2004 Sb.)

Příspěvek na úhradu provozních nákladů vynaložených v souvislosti se zaměstnáváním osoby se zdravotním postižením.

Nahrazuje příspěvek na částečnou úhradu provozních nákladů chráněného pracovního místa a je také poskytován na chráněném i volném trhu práce. Podmínkou nároku na příspěvek je prokázání, že náklady přímo souvisejí se zaměstnáváním osob se zdravotním postižením. Je poskytován v maximální výši 48 000,- Kč za rok na jednu osobu se zdravotním postižením. (zákon č. 435/2004 Sb.) Vyhláška k zákonu o zaměstnanosti určuje druhy provozních nákladů, na které lze příspěvek poskytnout. Těmito druhy nákladů jsou například „*zvýšené správní náklady, náklady na dopravu, na provozní zaměstnance a pracovní asistenty a také náklady na přizpůsobení provozovny jako je pořízení počítačového programového vybavení, komunikačních a orientačních pomůcek, přizpůsobení či pořízení pomocných technologických zařízení. Příspěvek lze také využít na úpravu fyzikálních podmínek pracoviště dle individuálních potřeb dané osoby se zdravotním postižením.*“ (vyhláška č. 444/2017 Sb., §6)

Příspěvek na podporu zaměstnávání osob se zdravotním postižením na chráněném trhu práce.

„*Příspěvkem jsou nahrazovány skutečně vynaložené prostředky na mzdy nebo platy v měsíční výši 75 % skutečně vynaložených prostředků na mzdy nebo platy na zaměstnance v pracovním poměru, který je osobou se zdravotním postižením... Nejvýše však 9 500 Kč, jde-li o osobu se zdravotním postižením.*“ (zákon č. 435/2004 Sb., §78)

První dva příspěvky jsou určeny pro zaměstnavatele na volném i chráněném trhu práce. Třetí příspěvek je poskytován pouze zaměstnavatelům na chráněném trhu práce. (Chráněné dílny OZP, online)

Společensky účelná pracovní místa

„Společensky účelnými pracovními místy se rozumí pracovní místa, která zaměstnavatel zřizuje na základě dohody s úřadem práce a obsazuje je uchazeči o zaměstnání, kterému nelze zajistit pracovní uplatnění jiným způsobem... Na společensky účelná pracovní místa může úřad práce poskytnout příspěvek.“ (zákon č. 435/2004 Sb., §13)

Příspěvek na zapracování

Při zaměstnávání osob se zdravotním postižením může být zaměstnavateli také vyplacen maximálně po dobu 3 měsíců příspěvek na zapracování. (zákon č. 435/2004 Sb.)

Zaměstnavatelé také mají možnost, pokud zaměstnávají osoby se zdravotním postižením, uplatnit slevu na dani, která může činit 18 000,- Kč ročně a v případě 3. stupně invalidity může činit 60 000,- Kč. (Institut pro sociální politiku a výzkum, z. s. online)

Povinnosti zaměstnavatelů

Zaměstnavatelé jsou také podle zákona povinni rozšiřovat možnost zaměstnávání osob se zdravotním postižením a to tak, že individuálně upraví pracovní místo a pracovní podmínky a vyhradí pracovní místa pro osoby se zdravotním postižením a při zajišťování pracovní rehabilitace spolupracují s úřadem práce a vedou evidenci zaměstnávaných osob. (zákon č. 435/2004 Sb.)

Tento zákon také určuje, že zaměstnavatelé s více jak 25 zaměstnanci musí zaměstnat osoby se zdravotním postižením ve výši 4% z celkového počtu zaměstnanců. Tuto povinnost si můžou zaměstnavatelé splnit buď zaměstnáním, nebo odebíráním výrobků a služeb od zaměstnavatelů, kteří byli uznáni zaměstnavatelem na chráněném trhu práce nebo odebíráním výrobků či služeb od osob se zdravotním postižením, které jsou osobami samostatně výdělečně činnými. Další možností je odvod do státního rozpočtu nebo můžou jednotlivé způsoby kombinovat. (zákon č. 435/2004 Sb.)

4.3.Podpora na úrovni rehabilitace a služeb

4.3.1. Rehabilitace

Rehabilitaci Světová zdravotnická organizace (WHO) definovala již v roce 1969 takto: „rehabilitace je včasné, plynulé a koordinované úsilí o co nejrychlejší a nejširší zapojení občanů se zdravotním postižením do všech obvyklých aktivit života společnosti s využitím léčebných, sociálních, pedagogických a pracovních prostředků“. (Votava, 2003, str. 14)

Cílem rehabilitace je návrat k původnímu stavu zdraví, přizpůsobit se podmínkám a správně reagovat na jejich změny. Dalšími cíli může být začlenění do společnosti, dosažení nejlepší kvality života. Podmínkou ucelené rehabilitace je, že se musí skládat nejméně ze dvou složek, které jsou vzájemně propojeny a prolínají se. (Votava, 2003)

Sociální rehabilitace

V rámci sociální rehabilitace se člověk učí žít se svým postižením, přijmout ho a zapojit se do společnosti. Jde o činnosti, které pomáhají v získání samostatnosti, nezávislosti a soběstačnosti. Součástí této rehabilitace jsou kurzy prostorové orientace a samostatného pohybu, práce na počítači. Na tuto složku úzce navazuje pracovní rehabilitace, protože bez zvládnutí péče o vlastní osobu není možné zařazení do pracovního procesu. (Votava, 2003)

Sociální rehabilitace je sociální službou, prostřednictvím které je prováděn nácvik sociálních dovedností formou pracovních aktivizačních programů a slouží jako podpora při hledání zaměstnání. (Richterová, 2011)

Tato rehabilitace nebude pro účely této práce více rozepisována, neboť není podstatné ji podrobněji rozebírat, i když pro získání pracovního uplatnění je nezbytná. Nicméně pro uplatnění na trhu práce je také důležitá motivace, znalost psaní všemi deseti, práce na počítači, samostatnost v péči o vlastní osobu a běžné záležitosti, prostorová orientace, práce s kompenzačními pomůckami a neméně důležitá je i verbální a neverbální komunikace. (Vrubel, 2014)

Pracovní rehabilitace

Pracovní rehabilitace spadá do tzv. ucelené rehabilitace a úzce souvisí s léčebnou a sociální rehabilitací. Uplatňuje se především u lidí v produktivním věku. Cílem je rozvoj schopností, dovedností, vědomostí a návyků, které jsou nezbytné k výkonu daného zaměstnání. Díky této rehabilitaci můžou zůstat ve stávajícím zaměstnání nebo nalézt jiné, vhodnější. Lze ji chápat jako nástroj aktivní politiky zaměstnanosti, jejímž úkolem je vyrovnávat pracovní příležitosti osob se zdravotním postižením na trhu práce. (Bartoňová, Pipeková, Vítková, 2005)

Pracovní rehabilitace je vydefinována v zákoně o zaměstnanosti, jako „*souvislá činnost, která je zaměřená na získání a udržení vhodného zaměstnání osob se zdravotním postižením, kterou na základě její žádost zabezpečuje úřad práce*“. (zákon č. 435/2004 Sb., §69)

Každá osoba se zdravotním postižením, tedy i se zrakovým, má dle zákona nárok na pracovní rehabilitaci. Tato rehabilitace zahrnuje zejména poradenskou činnost zaměřenou na volbu povolání a na podporu při hledání vhodných pracovních míst. Dále se zaměřuje na praktickou a teoretickou přípravu, na zprostředkování, udržení zaměstnání a vytváření vhodných podmínek pro výkon zaměstnání. (zákon č. 435/2004 Sb.)

Krajská pobočka úřadu práce ve spolupráci s osobou se zdravotním postižením sestavuje individuální plán pracovní rehabilitace, který obsahuje předpokládaný cíl, její formy, časový průběh, termíny a způsob hodnocení účinnosti stanovených forem pracovní rehabilitace. (zákon č. 435/2004 Sb.)

V pracovní rehabilitaci je zpočátku potřeba zjistit a zhodnotit pracovní potenciál, srovnat ho s dosavadní kvalifikací a případně navrhnout další postup. Dalším neméně důležitým úkolem je potřeba akceptovat postižení ve vztahu k práci a být správně motivován. Poté navazuje vlastní příprava k práci, která spočívá v seznámení s prací na zvoleném pracovišti, které by mělo být uzpůsobeno potřebám osoby se zrakovým postižením. (Bartoňová, Pipeková, Vítková, 2005)

Pracovní rehabilitace umožňuje nejen uplatnění na trhu práce, ale rozvíjí i osobnost člověka, zvyšuje jeho prestiž a sebevědomí, pomáhá mu v překonání jeho postižení, zařazuje ho do společnosti a v neposlední řadě ho hmotně zajišťuje. (Jesenský, 1995)

U osob se zrakovým postižením je pro úspěšné uplatnění v zaměstnání a na trhu práce důležité věnovat se nejen pracovní rehabilitaci, ale soustředit se i na ostatní složky ucelené rehabilitace. (Richterová, 2011)

Centrum sociálních služeb pro osoby se zrakovým postižením

Jedná se o pobytové zařízení pro osoby se zrakovým postižením od 18 let. Svým klientům nabízejí kurzy, které je naučí pracovat s osobním počítačem a výpočetní technikou. Výuka je rozvržena do šesti kurzů a jejich délka je zcela individuální. Organizace v rámci programu přípravy samostatného bydlení a sociální rehabilitace poskytuje prostřednictvím ucelené rehabilitace podporu v získání nejvyšší možné míry soběstačnosti, samostatnosti a výkonnosti. (Centrum Chrlice, online)

Sjednocená organizace nevidomých a slabozrakých (SONS)

Jedná se o občanské sdružení s celorepublikovou působností, které sdružuje přes 12 000 občanů s těžkým zrakovým postižením, jejich rodinných příslušníků a přátel. Kromě sdružování poskytují poradenství, osobní asistenci, zaměřují se na výcvik vodících psů, pomáhají v hledání zaměstnání a v odstraňování bariér. Mezi jejich priority patří především vyhledávání osob s těžkým zrakovým postižením, ale i těch, které přišly o zrak a neméně důležitá je pro ně podpora zaměstnanosti osob s těžkým zrakovým postižením. Prostřednictvím obecně prospěšných společností, které tato organizace založila, se snaží o vytvoření sítě služeb, které budou návazné, kvalitní a dostupné. Mimo jiné vydávají informační časopis v různých podobách, provozují informační systém a digitální knihovnu. (SONS ČR, z. s. , online)

Tyfloservis

Jedná se o obecně prospěšnou společnost zřízenou SONS. Střediska se nacházejí celkem ve třinácti městech po celé České republice. Služby jsou určeny pro osoby s těžkým zrakovým postižením starší 15 let. Zaměřují se na výběr vhodných kompenzačních pomůcek, prostorovou orientaci, sebeobsahu, čtení, psaní, nácvik podpisu, sociálních a dalších dovedností, které vedou k co největší možné míře samostatnosti a soběstačnosti. (Tyfloservis, online)

TyfloCentrum

Jedná se také o organizaci zřízenou SONS, která má pobočky po České republice a cílem je rozšiřovat nabídku služeb pro osoby se zrakovým postižením. Hlavním cílem je vést klienta k samostatnosti, nezávislosti, k integraci do společnosti a k rozšíření možností pracovního uplatnění. Služby jsou poskytovány osobám starším 15 let a při technickém poradenství osobám starším 7 let. V souvislosti s rozšířením možností pracovního uplatnění například TyfloCentrum Brno, o.p.s. podporuje pracovní uplatnění osob se zrakovým postižením tím, že provozuje HapAtelier. TyfloCentrum dále prostřednictvím realizovaných projektů financovaných z Evropského sociálního fondu se snaží o podporu zaměstnávání osob se zrakovým postižením. V rámci projektu se zaměřují na vyhledávání zaměstnání, sestavení individuálního plánu, na vypracování životopisů a motivačních dopisů a na jiné činnosti zaměřené na získání pracovního uplatnění. TyfloCentrum také nabízí kurz Základy obsluhy osobního počítače pro osoby se zrakovým postižením. Kurz je v minimální délce třinácti týdnů a probíhá dvakrát týdně. (TyfloCentrum.cz, online)

Občanské sdružení Okamžik

Jedná se o pražskou organizaci, která je největším akreditovaným dobrovolnickým centrem v České republice. Tato organizace se snaží podporovat plnohodnotný a samostatný život lidí se zrakovým postižením a propojovat ho se světem intaktní společnosti. Pořádají semináře, besedy, kulturní akce, vydávají knihy, poskytují poradenství. Tato organizace také realizovala projekty z Evropského sociálního fondu zaměřené na začleňování osob se zrakovým postižením na trhu práce a na vzdělávací kurzy, které vedou k uplatnění na trhu práce. (okamžik, z. ú. , online)

Aliterra (Slepíši)

Sdružení bylo založeno v roce 1995 pod názvem Slepíši, ale v roce 2017 se změnilo na neziskovou organizaci s názvem Aliterra. Cílem je podpora aktivit osob se zrakovým postižením a nabízení nových možností řešení pracovního uplatnění i osobám s jiným zdravotním postižením. Hlavní činností je vzdělávání v oboru výtvarně-řemeslných technik s hlinou tzv. Axmanova technika modelování. (Slepíši, online)

4.3.2. Rekvalifikace

Na programy pracovní rehabilitace navazují rekvalifikační programy. Ty jsou určeny pro osoby se zrakovým postižením, od 16 let do dosažení dvou let před vznikem nároku na starobní důchod, které z jakýchkoliv důvodů nemají zaměstnání. (Richterová, 2011)

Rekvalifikace je definována v zákoně o zaměstnanosti jako získání nové kvalifikace a zvýšení, rozšíření nebo prohloubení té současné. Kurzy pomáhají se začleněním do běžného života a usnadňují nalezení vhodného pracovního místa. Kurz probíhá pod vedením profesionálního lektora a výstupem je celostátně uznávaný certifikát. Rekvalifikaci může provádět jen zařízení s akreditovaným vzdělávacím programem. (zákon č. 435/2004 Sb.)

Pobytové rehabilitační a rekvalifikační středisko pro nevidomé Dědina, o.p.s. v Praze 6.

V České republice máme jediné středisko, které umožňuje osobám s těžkým zrakovým postižením absolvovat intenzivní kurzy v programu sociální rehabilitace, sociálně terapeutických dílen a pracovní rehabilitace, na které navazuje rekvalifikace s následným pracovním uplatněním. Zakladatelem této organizace je SONS. Zařízení vzniklo v roce 1994 a v roce 1995 nastoupili první klienti do kurzu sociální rehabilitace. Jediným rekvalifikačním kurzem byl kurz telefonistů, který byl ukončen v roce 1998 z důvodu digitalizace. Cílovou skupinou jsou osoby s těžkým zrakovým postižením, které buď ztratily zaměstnání, přišly o zrak v pozdějším věku a společně s tím o zaměstnání nebo se jedná o osoby s vrozenou zrakovou vadou, které se připravovaly na své povolání, ale nenašly práci. Cílovou skupinou můžou být i osoby s kombinovaným postižením, ale za předpokladu, že budou schopny samostatného života i pracovního uplatnění. (dědina, o.p.s., online)

Registrovanými sociálními službami jsou sociální rehabilitace a sociálně terapeutické dílny. Tyto sociálně terapeutické dílny patří do služeb sociální prevence a jsou určeny osobám se zdravotním postižením, které nemohou být zaměstnány na otevřeném či chráněném trhu práce. Prostřednictvím sociálně pracovní terapie se snaží o zdokonalení pracovních návyků a dovedností. (zákon 108/2006 Sb.)

V dílnách jsou také vymezena chráněná pracovní místa, kde jsou zaměstnávání absolventi kurzů. V rámci pracovní rehabilitace je pořádán akreditovaný kurz Základy obsluhy PC. (dědina, o.p.s., online)

Rekvalifikační kurzy jsou realizovány formou individuálních rekvalifikačních programů, při kterých jsou zohledněny schopnosti účastníka i požadavky budoucího zaměstnavatele. Účastníky kurzů jsou osoby se zrakovým postižením registrované na úřadě práce. Úřad práce na základě dohody hradí rekvalifikaci, ale může ji hradit i zaměstnavatel těchto osob, případně sponzor. Kurzy mají různou délku i cenu. Nabízených rekvalifikačních kurzů je celkem pět.

- Nevidomý a slabozraký masér,
- pomocné práce v keramické dílně,
- obsluha osobního počítače,
- pracovník v kartonážní výrobě,
- dráteník.

Jak již bylo výše zmíněno, kurzy jsou pro účastníky zdarma. Hradí si pouze ubytování a stravu. V rámci rekvalifikačního kurzu masér účastníci poskytují klasické masáže veřejnosti. (dědina, o.p.s., online)

4.4. Podpora při zaměstnávání

Každá osoba se zdravotním postižením má jiné předpoklady a ke každému se musí přistupovat zcela individuálně. Některé osoby se zrakovým postižením jsou schopny se začlenit do pracovního procesu na volném trhu práce, ale jsou i takové, které toho schopny nejsou, proto mohou hledat uplatnění na chráněném trhu práce. K získání, udržení zaměstnání mohou využít podporované zaměstnávání.

4.4.1. Chráněný trh práce

Jedná se o termín platný od 1. 1. 2018, který je zaveden v novele zákona o zaměstnanosti. Pojem chráněné pracovní dílny dle zákona již neexistuje, ale byl nahrazen termínem chráněný trh práce a jednotlivá místa musela být vymezena jako chráněná pracovní místa. Chráněný trh práce se týká zaměstnavatelů, kteří

zaměstnávají alespoň 50% osob se zdravotním postižením z celkového počtu zaměstnanců a mají uzavřenou dohodu o uznání s úřadem práce. Tuto dohodu lze uzavřít jen za zákonem daných podmínek. Uzavírá se na dobu tří let, a pokud dojde k znovuznání, je dohoda na dobu neurčitou. Povinností zaměstnavatele je předkládat úřadu práce roční zprávu o své činnosti. (zákon č. 435/2004 Sb.)

Tento typ zaměstnávání nese nevýhody. Jedná se o izolované prostředí, ve kterém se nacházejí osoby s postižením a pracují spíše za symbolickou cenu. Rozhodně tento typ zaměstnávání nesplňuje představy o pracovní integraci osob s postižením. Význam tohoto typu zaměstnání je velký, ale spíše jako terapeutický prostředek a efektivní využití volného času u osob, které nejsou schopny se uplatnit nebo se dlouhodobě udržet na běžném trhu práce. (Slowík, 2007)

V České republice existuje několik firem, které zaměstnávají více než 50% osob se zdravotním postižením. Níže jsou uvedeny některé firmy zaměstnávající především osoby se zrakovým postižením.

HapAteliér

Jedná se o sociálně-terapeutickou dílnu založenou TyfloCentrem Brno v roce 2007 s dvacetičtyřmi klienty a chráněnou dílnu fungující od roku 2013, která zaměstnává 6 osob se zrakovým postižením. Tvoří se zde z keramiky, pedigu, textilu a jiných materiálů. Výrobky je možné zakoupit na e-shopu nebo na stálé prodejní výstavě v sídle TyfloCentra Brno. (HapAtelier, online)

Brněnská Drutěva, výrobní družstvo

Jedná se o firmu s dlouholetou tradicí, která zaměstnává osoby se sníženou pracovní schopností. Zaměřuje se na kovovýrobu, laboratorní topná hnízda, montážní práce, kartonáž, vysekávané obaly z kartonu a svařované obaly z PVC. V roce 1995 vznikla její dceřiná společnost BD – TOVA, s.r.o. Jedná se o firmy, které jsou registrovány na chráněném trhu práce. (Drutěva, online)

Drutěva, výrobní družstvo

Firma sídlí v Praze a zaměstnává více jak 80% osob se zdravotním postižením. Tato firma má dlouholetou tradici. Byla založena v roce 1950 jako první družstvo, které

umožnilo pracovní zařazení osobám s různým typem postižením. Věnují se zakázkovému šití, opravě a čištění oděvů, brašnářství, kartáctví a kartonáži. (Drutěva Praha, online)

Karko – výrobní družstvo nevidomých

Jde o výrobní družstvo, které má také dlouholetou tradici. Jeho historie sahá až do roku 1953, kdy byly založeny slepecké dílny. Jedná se o firmu uznanou na chráněném trhu práce. Zaměstnává 100 zaměstnanců se zdravotním postižením ve třech provozovnách a to v Ústí nad Labem, Děčíně a ve Mstišově u Teplic. Předmět jejich podnikání je velmi široký. Nabízejí vlastní výrobky z oblasti kartáctví, dřevovýroby či kovovýroby, ale zabývají se i kooperačními pracemi pro zahraniční partnery a zajišťují také ubytování. (Karko, online)

Chráněné dílny Sv. Josefa

Vznikly v září roku 1996. Úmyslem bylo nabídnout osobám se zdravotním postižením nejen bydlení, ale i práci, která by pomohla k jejich začlenění do společnosti. Postupem času prostory určené dílnám v domově Cyrila a Metoděje ve Vlastovičkách přestaly být vyhovující, proto byla situace vyřešena otevřením chráněné dílny sv. Josefa v Opavě. Tato dílna má nyní 43 zaměstnanců. Jedná se o šicí, keramickou a kompletační dílnu. Cílem je poskytovat řádné zaměstnání osobám s tělesným a smyslovým znevýhodněním a jejich kombinacemi, které potřebují průběžný výcvik, instruktáž, trpělivou psychickou podporu, pracovní a sociální asistenci. (chráněné dílny Sv. Josefa, online)

Chráněná dílna Vlastovičky

Vznikla v říjnu 2006. Cílem bylo nabídnout osobám se zrakovým a duševním postižením možnost pracovního uplatnění. V dílně pracuje 24 zaměstnanců, z toho je 20 osob se zdravotním postižením. Také mají 10 dobrovolníků, kteří docházejí třikrát týdně. (chráněná dílna Vlastovičky, online)

Výše uvedené výrobní družstva a chráněné dílny spadající do chráněného pracovního trhu mají mnohaletou zkušenost se zaměstnáváním osob se zrakovým postižením. Nejedná se však o jediné společnosti na chráněném trhu práce, které ve svém

pracovním týmu mají osoby se zrakovým postižením. Další možností jak získat a udržet si zaměstnání je využití možnosti podporovaného zaměstnávání.

4.4.2. Podporované zaměstnávání

Podporované zaměstnávání je formou pracovního a zároveň i sociálního uplatnění osob se zdravotním postižením na trhu práce. Tato služba jako první vznikla ve Spojených státech amerických a byla určena pro podporu zaměstnávání osob s mentálním postižením. Odtud se její zásady začaly šířit do celého světa a aplikovat na různé skupiny osob se zdravotním postižením. Cílem je pomoci znevýhodněné osobě získat či si udržet placené zaměstnání na volném trhu práce. Jedná se o časově omezenou službu a podpora probíhá nejen při hledání zaměstnání, ale i na samotném pracovním místě. Díky této službě dochází kromě pracovního zapracování i k osvojování sociálních dovedností, které jsou potřebné pro spolupráci s kolegy, vyjadřování svých potřeb a zájmů, dochvilnost a jiné. Jedná se o pružnou podporu, která se poskytuje nejen osobám s postižením, ale i jejich zaměstnavatelům. (Procházková, 2014)

Osoba s postižením by si měla vše dělat sama a agentura podporovaného zaměstnávání by jí měla být pouze poradcem, oporou nebo i právním zástupcem. Podmínkami, aby osoba se zdravotním postižením, v tomto případě se zrakovým postižením, obstála na trhu práce, je kvalitní vzdělání, sociální a pracovní rehabilitace. (Tatarková, 2001)

Podporovaným zaměstnáváním se zabývají organizace, které se nezaměřují primárně na osoby se zrakovým postižením, proto zde nebudou zmiňovány. V České republice existuje organizace Kafira o.p.s., která tuto službu nabízí.

Kafira o.p.s.

Jedná se o neziskovou organizaci, která byla založena s úmyslem pomáhat osobám s těžkým zrakovým postižením v začlenění na trh práce a do společnosti v Moravskoslezském kraji. Cílem je pomoci zvládnout sociální situace a žít běžným způsobem života. Služby jsou poskytovány dětem od 7 let, dospělým a seniorům se zrakovým postižením. Úmyslem této organizace je zvyšovat zaměstnatelnost lidí se zrakovým postižením a podporovat je v pracovním začleňování. Podpoře zaměstnávání se věnují již od roku 2002 a poskytují ji prostřednictvím služby sociální rehabilitace. V této oblasti organizace nabízí osobám se zrakovým postižením

poradenství, individuální i skupinovou práci zaměřenou na motivaci, na nácvik pracovních dovedností, vzdělávání v oblasti počítačové gramotnosti, podporu asistenta na pracovišti, doprovody na výběrová řízení, nácvik samostatného docházení do práce a orientace na pracovišti a nácvik práce s kompenzační pomůckou, která jim usnadňuje zvládání pracovních povinností. Realizují také různé projekty pro osoby se zrakovým postižením, které jsou zaměřeny na zvýšení šancí uspět na trhu práce, na sociální rehabilitaci. Soustředí se také na projekty zaměřené na vytváření podmínek a vyrovnávání příležitostí pro osoby se zrakovým postižením. (Kafira, online)

I přes změny, které se udály v podpoře osob se zrakovým postižením k získání zaměstnání, jsou především v oblasti poradenství stále nedostatky. Chybí specifikované poradenské služby, které by pomáhaly osobám se zrakovým postižením s volbou budoucího povolání a přípravou na něj. Stále je nedostatečné poradenství a podpora při hledání pracovního místa, při získání zaměstnání a zapracování v něm. Pracovníci na úřadech práce sice mají kompletní přehled o pracovních místech, ale nemají informace o lidech s postižením, o jejich schopnostech, možnostech a kompetencích. (Procházková, 2014)

Osoby se zrakovým postižením patří mezi nejohroženější skupiny osob na trhu práce. I přes legislativu, která upravuje práva a podmínky zaměstnávání osob se zdravotním postižením, a podporu organizací, které realizovaly projekty zaměřující se na zaměstnávání osob s postižením, se zaměstnanost těchto osob téměř nezměnila. Možným řešením situace je využívání programů pracovní rehabilitace, případně následné rekvalifikace, které zvyšují pravděpodobnost získání zaměstnání. V současné době mají osoby se zrakovým postižením více možností pracovního uplatnění než dříve. Mohou se uplatnit i na volném trhu práce, protože stát se tyto zaměstnavatele snaží podporovat prostřednictvím příspěvků. Osoby se zrakovým postižením mohou také využít služeb podporovaného zaměstnávání. I přes to vše je stále málo pracovních míst na otevřeném trhu práce. Ty osoby, které z jakýchkoliv důvodů nemohou pracovat na otevřeném trhu práce, mohou najít své uplatnění v rámci chráněného pracovního trhu. Ve výzkumné části této bakalářské práce jsou zjišťovány zkušenosti osob se zrakovým postižením se získáváním zaměstnání, s využíváním podpůrných opatření při uplatnění na trhu práce a jejich subjektivní hodnocení jejich pracovního uplatnění.

5. Zkušenosti osob se zrakovým postižením s pracovním uplatněním

Tato část bakalářské práce je zaměřena na výzkumné šetření kvalitativního charakteru a má za cíl zjistit, jaké jsou zkušenosti osob s těžším stupněm zrakového postižení se získáním, udržením a omezením v pracovním uplatnění. Tato část se skládá z výzkumných otázek, charakteristiky výzkumném vzorku a metodiky výzkumu. Dále se věnuje interpretaci dat, diskuzi a závěru výzkumu.

5.1. Vymezení výzkumné otázky

Na základě cíle byla stanovena hlavní výzkumná otázka a k ní tři vedlejší výzkumné otázky, na které jsou pomocí výzkumu hledány odpovědi. Výzkumná otázka zní následovně: **„Jaké zkušenosti mají osoby s těžším stupněm zrakového postižení s pracovním uplatněním?“**

Vedlejší výzkumné otázky

1. Jaké zkušenosti mají osoby s těžkým zrakovým postižením se získáváním zaměstnání?
2. Jaké zkušenosti mají osoby s těžkým zrakovým postižením s využíváním podpůrných opatření při uplatnění na trhu práce?
3. Jak subjektivně hodnotí osoby s těžkým zrakovým postižením své pracovní uplatnění?

5.2. Výzkumný vzorek

Výzkumný vzorek představují osoby s těžším stupněm zrakového postižení, které mají alespoň šestiměsíční zkušenost s pracovním uplatněním. Osloveno bylo 10 osob se zrakovým postižením. Šest z nich bylo ochotno spolupracovat a zapojit se do výzkumu. Jedná se o osoby s těžkým zrakovým postižením ve věku 31 až 43 let z různých částí České republiky. Žádný z konverzačních partnerů nemá přidruženou vadu.

5.2.1. Výběr výzkumného vzorku

Pro výběr výzkumného vzorku byla zvolena technika snowball sampling neboli sněhové koule. Hendl (2005) uvádí, že se jedná o oblíbenou formu, kdy tyto osoby sdělují informace a kontakty na další osoby. Disman (2002) si ale myslí, že tato technika nevytváří reprezentativní vzorek, ale spíš identifikuje populaci, ale i přesto ji řadí mezi výběrové techniky.

Kontakt na osobu s těžkým stupněm zrakového postižení byl získán prostřednictvím nejmenované oblastní odbočky Sjednocené organizace nevidomých a slabozrakých. Tato osoba poskytla několik kontaktů na osoby, které splňují požadavky zvolené cílové skupiny. Stejně bylo postupováno i u ostatních konverzačních partnerů. Později se jména opakovala, tudíž jak říká Disman (2002, str. 114) vzorek byl „teoreticky nasycen.“

5.2.2. Charakteristika výzkumného vzorku

Výzkum byl realizován celkem s 6 konverzačními partnery (dále jen KP) ve věku od 31 do 43 let. Údaje o nich jsou pro lepší přehlednost a orientaci zpracovány do tabulky.

Tabulka 1 Charakteristika konverzačních partnerů

Konverzační partneri	Místo bydliště	pohlaví	věk	Typ zrakového postižení	Nejvyšší dosažené vzdělání
KP 1	Město	Muž	35	Nevidomost	Vysokoškolské
KP 2	Město	Žena	31	Nevidomost	Vysokoškolské
KP 3	Město	Muž	40	Nevidomost	Střední s maturitou
KP 4	Město	Muž	40	Praktická nevidomost	Základní
KP 5	Vesnice	Muž	43	Nevidomost	Střední bez maturity
KP 6	Město	Muž	35	Nevidomost	Vysokoškolské

KP 1a **KP 2** jsou zcela nevidomí bez světlocitu. **KP 3 a KP 6** mají zachován světlocit, **KP 4** je prakticky nevidomý. Svůj stupeň zrakové vady **KP 4** uvádí takto: „něco málo vidím. Dokážu rozeznat barvy. Venku vidím budovy, ale nevidím ani z blízka, co je na nich napsáno. Nejsem schopen číst ani zvětšený černotisk.“ **KP 5** byl do 16 let slabozraký, poté podstoupil operaci očí, kvůli které přišel o zrak. „Do té doby jsem viděl relativně dobře. Mohl jsem jezdit na kole, přečetl jsem větší text. Byl mi diagnostikován šedý, zelený zákal. Lékaři se snažili odstranit tekutinu, která tam vznikala a zvyšovala nitrooční tlak, pomocí laserové operace, která se však nepovedla a přišel jsem o zrak úplně. Během operace jsem viděl světelný oblouk a po operaci jsem viděl tmou, která postupně přešla na střípky svítící neonovými barvami. Teď vidím, jako bych se neustále díval do krasohledu. Už jsem si na to zvykl a nedovedu si představit, že by to přestalo svítit.“ Ostatní konverzační partneři jsou nevidomí od narození vlivem nevyvinutého očního nervu nebo retinopatie nedonošených.

Všichni konverzační partneři se pohybují pomocí bílé hole. **KP 1 a KP 3** využívá k pohybu kromě bílé hole i vodícího psa. Kromě KP5 žijí všichni konverzační partneři sami nebo se svými partnery.

5.3. Metodika

Pro tuto práci je vybrán kvalitativní výzkum, který není numerický, ale interpretuje sociální realitu. Tento výzkum je vhodnější pro podrobnější získání informací, názorů, myšlenek a pro stanovenou výzkumnou otázku. Umožňuje podrobný popis zkoumané problematiky a nelze ji zobecnit na celou populaci.

Podle Švaříčka a Šedové (2007) základem kvalitativního výzkumu je provést široký sběr dat, který zkoumá daný problém do hloubky, a získat co největší možné množství informací. Cílem je porozumět člověku jak chápe, vnímá a posuzuje dané věci, jednání a situace. Kvalitativním přístupem dochází ke sblížení mezi výzkumníkem a účastníkem výzkumu, neboť výzkumník získává komplexní data o účastníkovi a situacích, ve kterých vystupuje. Cílem metody není zevšeobecnění, ale konkrétní a hluboké zkoumání daného případu a problematiky.

U kvalitativního výzkumu je možné nalézt stejně jako u kvantitativního určité výhody a nevýhody. Výhody Hendl (2005) vidí například v tom, že kvalitativní výzkum umí

dobře odpovídat na místní situaci, podmínky a můžeme získat podrobné informace a náhled na zkoumaný jev. Mimo tyto výhody autor zmiňuje i nevýhody, které vidí v tom, že získaný poznatek nemusí být zobecnitelný na populaci nebo také, že analýza i sběr dat jsou časově obtížnější. Další důležitou nevýhodou, kterou je třeba si uvědomit je, že výzkumník může svými preferencemi snadněji ovlivnit výsledky výzkumu.

5.3.1. Volba výzkumných metod

Vzhledem k vymezení výzkumných cílů a zaměření na kvalitativní výzkumné šetření byly zvoleny metody, které zajistí co nejvíce informací, zkušeností, názorů a myšlenek konverzačních partnerů.

Jako nástroj sběru dat je použit polostrukturovaný rozhovor. Rozhovor má předem sestavený scénář, který je možné nalézt v příloze. Na základě těchto otázek byli konverzační partneři dotazováni. Byly použity především otevřené otázky, pomocí kterých může výzkumník porozumět pohledu jiných osob a také může zachytit jejich názory, myšlenky a zkušenosti. (Švaříček, Šedová, 2007) Předem připravené otázky byly zaměřeny na pracovní zkušenosti konverzačních partnerů, na potíže se získáním či udržením zaměstnání, na využití podpůrných opatření při uplatnění na trhu práce.

5.3.2. Místní a časový rámeček výzkumu

Rozhovory probíhaly v rozmezí od prosince 2018 do ledna 2019 dle možností a přání konverzačních partnerů a to buď v příjemném prostředí kavárny, nebo v jejich domácím prostředí.

5.3.3. Etika výzkumu

Výzkum se řídí platnými etickými zásadami, kterými podle Hendla (2005) jsou:

Informovaný souhlas- konverzační partneři byli poučeni a informováni o průběhu a záměrech výzkumu. Výzkumu se zúčastnili na základě dobrovolného rozhodnutí a souhlas se zpracováním jejich sdělení vyjádřili ústně.

Anonymita- identita účastníků není ve výzkumu ani nikde jinde zveřejněna. Údaje o konverzačních partnerech jsou upraveny tak, aby byla zachována jejich anonymita.

Důvěrnost- nikde nejsou zveřejněny informace, které by mohly konverzační partnery

poškodit. Získaná data jsou maximálně zajištěna před odcizením.

Informovanost- před zahájením rozhovoru byli konverzační partneři v krátkosti seznámeni s bakalářskou prací, jejím cílem a výzkumným záměrem. Nebyly jim zatajeny žádné informace ani okolnosti výzkumu.

5.4. Interpretace dat

Tato část práce interpretuje data a informace, které byly získány z rozhovorů realizovaných s osobami, které mají alespoň šestiměsíční zkušenost s pracovním uplatněním.

Při vypracování interpretace byly dle otázek, které jsou podkladem pro rozhovory s konverzačními partnery, zvoleny následující ucelené oblasti:

- předprofesní a profesní příprava,
- podpora při získávání zaměstnání,
- pracovní zkušenosti,
- aktuální zaměstnání a spokojenost v něm
- názory na možnosti pracovního uplatnění a překážky v získání zaměstnání.

Všechny přepisy rozhovorů byly důkladně pročteny a rozkódovány do těchto oblastí a výsledky výzkumu byly vyhodnoceny.

5.4.1. Předprofesní a profesní příprava

Všichni konverzační partneři navštěvovali základní školu a střední školu pro zrakově postižené. Tři respondenti studovali vysokou školu, kde byli poprvé integrováni a využívali pomoci střediska pro studenty se specifickými vzdělávacími potřebami.

KP 1 má vystudovanou obchodní akademii a nedovede si představit své pracovní uplatnění v tomto oboru. „*Ve škole se to vždy nějak udělalo na PC, ale v reálném životě jsou to pořád samé papíry, faktury, které by se musely skenovat, a bylo by to na dlouho. Mohl by také nastat problém při čtení naskenovaného dokumentu. Problém by byl také při podepisování různých dokumentů do předem vyznačeného místa. Když by to byla velká firma, nedokážu si to moc představit, jak by se v tom člověk uplatnil.*“ Stejný názor na to má také **KP 3**, který studoval stejný obor. Dle něj šlo primárně o získání

maturity. „Ten obor byl jen k tomu, aby ti lidi neseseděli po základce doma, ale ještě se vzdělávali. Jinak byl úplně k ničemu. Po maturitě bych mohl dělat účetního nebo sekretářku, ale to by mě nebavilo. Studoval jsem to, protože například maséra bych nemohl dělat z důvodu problémů s jemnou motorikou. Záměrem bylo, že půjdu na výšku, nějak dostuduju a budu se věnovat stejné činnosti jako rodiče. Na střední škole mi bylo doporučováno, abych šel studovat práva. Možná jsem to měl udělat, ale mně se hrozně nechtělo. V té době studium na výšce bylo těžký. Byly špatně ozvučený počítače a studovat na vysoké škole bylo náročné.“ Vnímá, že nevidomí, kteří vystudovali vysokou školu nějakým způsobem a za nějaké podpory, si myslí, že s vysokoškolským vzděláním najdou snadněji zaměstnání odpovídající jejich kvalifikaci, ale ve skutečnosti jim to při hledání adekvátního zaměstnání nijak nepomohlo.

KP 3 vidí, že při uplatnění v ekonomické oblasti, by byl hlavní problém v práci s dokumenty, které jsou ve větší míře v papírové podobě a ve výkonnosti, která by byla o polovinu nižší než u intaktního zaměstnance. Problém dále vidí například ve tvorbě Power Pointových prezentací nebo webových stránek, které jsou schopni udělat jen jednoduše, ale neporadí si s grafikou.

KP 1 na pedagogické fakultě vystudoval bakalářský studijní program, obor technika a speciální pedagogika. Studium bylo dvouoborové. Magisterský studijní program nedokončil. Na této fakultě studoval hlavně z důvodu, že ho zajímá technika. Hlásil se i na jiný obor, na který se však nedostal. Nakonec byl rád, protože zjistil, že tam byla velmi složitá matematika, která nebyla jeho silnou stránkou. Speciální pedagogiku bral jen jako okrajovou část studia a doposud se snaží školství vyhýbat.

Stejnou vysokou školu i obory studoval i **KP 6**. Také jeho záměrem bylo více se věnovat technice, protože pedagogika ho příliš nebavila a také by se jí chtěl v budoucnu vyhnout. Na magisterské studium již nechtěl jít, protože během bakalářského studia pracoval a bylo by pro něj velmi obtížné to skloubit.

KP 2 má vystudovaný bakalářský i magisterský studijní program na pedagogické fakultě obor management v pedagogice. Během studia jí chybělo kariérové poradenství nejen při rozhodování, který obor bude volit po základní škole, ale také po střední škole. Uvítala by, kdyby si s ní někdo promluvil, pomocí testů zjistil a poradil, jaká

profese by pro ni byla ideální, čemu by se měla věnovat, čeho je schopna dosáhnout. Uvádí: „*Ani na vysoké škole, v centru pro zdravotně postižené studenty, mi nikdo neporadil, i když jsem tam šla se svou představou, tak mi nikdo nebyl schopen říct, zda je to pro mě reálné nebo ne. Tehdy to bylo tak, že 3/4 zrakově postižených šlo na specku, někteří šli na informatiku a pár šťastných na práva. Já jsem na specku šla, protože jsem tam chtěla. Bavilo by mě pracovat s dětmi či rodinami s dětmi. Jedna profesorka na vysoké se divila, že jsem na specce, když tu problematiku znám. Svým způsobem má pravdu, protože tu problematiku víme a známe. Kdybych mohla čas vrátit, tak bych na specku nešla, ale nevím, kam bych šla. Vždy mě rodiče tlačili k hudbě, tak možná bych něco zkoušela v hudbě.*“

KP 4 studoval tříletý polytechnický obor, ale poslední ročník nedokončil ze zdravotních důvodů. Byla mu nabídnuta možnost studium dokončit později, ale této možnosti nevyužil, protože by se necítil dobře jako nejstarší ve třídě. Má tedy jen základní vzdělání.

KP 5 vystudoval také tříletý polytechnický obor. Tento obor vnímá jako strávení tří let studiem, které mu však nepomůže v pracovním uplatnění. Dále vystudoval obor kartáčník. „*Kartáčníka jsem nikdy nedělal. Vyučil jsem se v 90. letech a postupně tady ta invalidní družstva začala krachovat.*“

5.4.2. Podpora při získávání zaměstnání

KP 1 žádné rekvalifikační kurzy neabsolvoval. Nehledal a ani nepotřeboval žádnou podporu a pomoc při získání zaměstnání, protože práci měl a víc to neřešil. Je názoru, že zaměstnanci úřadu práce neví, jakou pozici by mohli nabídnout osobám se zrakovým postižením, nedokážou jim poradit a pomoci. Zaměstnání získal prostřednictvím svých známých. Pomocí různých pracovních serverů se dívá po jiném zaměstnání. Není to z důvodu, že by byl v zaměstnání nespokojen, ale pouze pro jistotu, kdyby se naskytla lukrativnější pracovní pozice. Občas odešle e-mailem životopis na pozici, která by pro něj mohla být reálná. Především se jednalo o pozici administrativního pracovníka.

KP 2 ví, jak má vypadat životopis, jak napsat motivační dopis, proto takovou pomoc např. od TyfloCentra nepotřebovala. Obracela se na úřad práce, kde jí nedokázali

pomoci a poslali ji do TyfloCentra. „*Nijak mi nepomohli, prostě nevěděli, kam by mě zařadili. Nikdo mě nedokázal nasměřovat, na koho bych se mohla obrátit. Pokud vím, tak TyfloCentrum žádnou službu týkající se získání zaměstnání nenabízí.*“ V zaměstnání již nepotřebovala pomoc od žádného odborného pracovníka, protože vždy pracovala v administrativě. Informace a instrukce potřebné k výkonu zaměstnání získávala osobně, po telefonu či emailem a vždy pracovala v týmu, který ji pomohl a zaučil ji.

KP 3 využil pomoc organizace, která pomáhá lidem se zdravotním nebo sociálním znevýhodněním najít zaměstnání na otevřeném trhu práce. Pomáhali mu vyhledávat pracovní nabídky, sepsat životopis, doprovodili ho na úřad práce. Na TyfloCentrum se neobracel, protože „*TyfloCentrum naučí sepsat životopis, motivační dopis, nacvičí komunikaci se zaměstnavateli při pohovoru, ale samotné zaměstnání si už člověk musí hledat sám. To oni nedělají.*“

KP 4 absolvoval rekvalifikační kurz pomocné práce v keramické dílně a základní kurz výpočetní techniky. „*Kurz keramiky jsem dělal, abych měl nějaký kurz, když mám vzdělání bez maturity, tak ať mám aspoň kurz a ať nejsem neschopný, který neumí nic dělat.*“ Nabízeli mu i možnost absolvování masérského kurzu. O tuto profesi nemá zájem, protože nechce pracovat na živnostenský list a není si jistý, zda by tuto profesi s ohledem na problémy s páteří zvládl. Ví, že z důvodu špatné gramatiky se nemůže věnovat administrativní činnosti. Rád by se věnoval manuální práci, konkrétně kompletaci různých komponentů. Při hledání zaměstnání využil pomoc TyfloCentra, které mu zařídilo práci v keramické dílně na chráněném trhu práce. Tato práce ho však nebavila a TyfloCentrum jinou možnost zaměstnání nenabízí. Hledal zaměstnání i přes úřad práce, ale tam mu vždy řekli, že pro osoby se zrakovým postižením žádná práce není. „*Nedali mi žádnou nabídku, oni v podstatě ani nevěděli, co mi mají nabídnout. Já jim donesl rekvalifikační kurz zaměřený na keramiku, řekl jsem jim, že dokážu věci kompletovat a že by bylo potřeba si to vyzkoušet. Práci jsem zkoušel hledat i přes internet. Posílal jsem životopisy, ale když jsem uvedl, že mám zrakovou vadu, tak to zamítli.*“

KP 5 využil pomoc TyfloCentra, které ho učilo, jak má napsat životopis, motivační dopis a připravit se na pohovor. Tyto dovednosti mu však v získání zaměstnání nepomohly. Přínosné to pro něj bylo v tom, že ví, jak by měl životopis a motivační

dopis vypadat a co vše by měl obsahovat. Uvažuje nad rekvalifikačním kurzem košíkář. Byla mu nabídnuta pracovní pozice ve firmě, která je registrovaná na chráněném trhu práce. Jednalo se o modelování z hlíny. Podmínkou bylo absolvovat čtyřleté vzdělávání u tohoto zaměstnavatele. Výdaje za vzdělání byly sráženy z platu. Musel si také platit ubytování a stravu. Rok a půl nevěděl, zda s ním zaměstnavatel po dokončení studia nerozváže pracovní poměr.

KP 6 neabsolvoval žádné rekvalifikační kurzy a ani se neobracel na úřad práce při hledání zaměstnání. Zaměstnání našel při studiu a první tři dny mu pomáhal v prostorové orientaci na pracovišti vyškolený pracovník z univerzitního střediska. *„Měl jsem odborný dohled, abych se vše naučil. Zmapovali jsme všechny trasy a pak jsem se pohyboval samostatně. V dalším zaměstnání jsem nic takového nepotřeboval. To obstarával technik, který mě zaškoloval.“* Pokud by však potřeboval hledat zaměstnání, obrátil by se na úřad práce. Od kamaráda ví, že prostřednictvím úřadu práce našel zaměstnání. Jinak neví, na koho jiného by se mohl obrátit s prosbou o pomoc.

5.4.3. Pracovní zkušenosti

KP 1 při studiu na vysoké škole pracoval pro firmu, u které je v současné době zaměstnán. Odmítal však dojíždět na pobočku mimo jeho bydliště, proto pracoval z domu. Vytvářel pro ně ceníky a spravoval e-shop. K této pozici se dostal přes známého, který v době jeho pobytu na internátu vykonával civilní službu. Tohoto zaměstnání nakonec ukončil, protože pro něj bylo velmi náročné studium a dvě zaměstnání. Podařilo se mu získat zaměstnání přes známou, která pracovala v personální agentuře. *„Když bych tam neměl známou, tak by to asi nezkusili. Je fajn, když má člověk někde známé, to se pak práce shání líp, protože může říct, že ten člověk je samostatný. Ty firmy dost řeší i tyto věci, jak se bude člověk pohybovat po pracovišti. Přitom většinou stačí provést jednou dvakrát po pracovišti a pak se pohybuje sám.“* Jeho náplní práce bylo zařazovat do databáze životopisy, ze kterých musel vytáhnout nejdůležitější informace. Člověk musel být v databázi veden jen jednou. Tato práce ho bavila, i když ji hodnotí jako poměrně náročnou. Kromě zařazování životopisů do databáze vystupoval na veřejnosti, jezdil po veletrzích. Před nastoupením do zaměstnání mu zaměstnavatel slíbil určitý plat, který však nebyl dodržen a byl

placen úkolovou mzdou. „*Snažil jsem se to dělat pečlivě a zjistil jsem, že se s tím moc lidí nepárali a založili toho člověka dvakrát. Já se snažil, aby tam nebyli dvakrát, a svým způsobem jsem na to dojel, protože jsem nestíhal tu normu.*“ Někdy se stalo, že některý životopis nedokázal rozkódovat, tak ho předal kolegovi, kterému to nevadilo. Oceňuje, že ho firma, která se bez jakékoliv předchozí zkušenosti rozhodla a pokusila zaměstnat osobu se zrakovým postižením. Vnímá, že je to jedna z mála firem, která se takto rozhodla. Zaměstnavatel od státu nevyužíval podporu ve formě příspěvků z důvodu zvýšené administrativy. Po několika letech se rozhodl pracovní poměr ukončit především z důvodu úkolové mzdy, která mu nevyhovovala. Zaměstnání vykonával ve všední dny a jeho pracovní doba byla většinou 10 hodin denně a jeho plat neodpovídal ani minimální mzdě. „*Zařekl jsem se, že už takto nikdy pracovat nebudu, že mi to za to nestojí. Při práci jsem nestíhal nic dalšího. Člověk chtěl mít nějakou práci, tak byl po tichu a doufal, že se to třeba zlepší. Také jsem si říkal, že dělám záslužnou činnost, že se třeba firmy dozví a uvidí, že zrakově postižení také něco dělají, ale nějak se mi to neosvědčilo a nemám žádnou zpětnou vazbu, že by to nějakou firmu zaujalo.*“ Myslel si, že když bude mít pracovní zkušenosti, že se mu bude zaměstnání hledat lépe, ale zjistil, že to není úplně pravda. „*Je to jak s hledáním životního partnera. Ve chvíli, kdy řeknete, že jste nevidomý, tak to nikoho nezajímá. Raději vezmou vozičkáře. Ucházel jsem se o místo administrativního pracovníka. Poslal jsem životopis a neuvedl jsem, že jsem nevidomý. Oni mi odepsali, že se mám dostavit na pohovor, že splňuji všechny předpoklady, a také napsali, že součástí přijímacího pohovoru bude nějaký test. Já jim odpověděl, že potřebuji, aby mi to přichystali ve Wordu, že jsem nevidomý. Oni na to reagovali tak, že jsem jim to zatajil a ať ani nechodím, že takové lidi nepotřebují.*“ Druhé zaměstnání našel přes pracovní server. Jednalo se o telemarketing, prodej po telefonu. Pracovní poměr byl ukončen po 2 měsících, protože nic neprodal. Platové podmínky byly na dobré úrovni, měl za 42 hodin stejný plat jako za celý měsíc v předchozím zaměstnání. Byl schopen obě výše uvedená zaměstnání vykonávat, ale pomaleji než by tomu bylo za kontroly zraku. „*Některé texty, i když byly v obrázku, se daly speciálním programem rozpoznat, ale kdybych viděl, tak by to bylo mnohem jednodušší a rychlejší.*“ V obou pozicích potřeboval k práci pouze počítač s hlasovým výstupem a telefon. Nebyla potřeba žádná úprava prostředí a ani v jednom zaměstnání nevnímá, že by byly kladeny zvýšené

nároky na pohyb a prostorovou orientaci. Zraková vada ho nejvíc omezovala v rychlosti a výkonu.

KP 2 při studiu pracovala v rámci projektu jako administrativní pracovník na univerzitě. Starala se o to, aby přijíždějícím studentům nic nechybělo a měli vše zajištěno. K práci potřebovala pouze počítač s hlasovým výstupem a telefon. Jednalo se o práci na dobu určitou. Po ukončení tohoto zaměstnání nemohla dlouho najít práci v oboru ani mimo obor. Zaměstnání hledala prostřednictvím internetu přes Facebook a různé pracovní servery. Byla i dvakrát nebo třikrát na pohovoru, ale bez úspěchu. Nejhorší pro ni bylo, když se jí nikdo neozval, nikdo nereagoval a ona nevěděla, zda si její životopis přečetli nebo ne. Druhé zaměstnání se jí podařilo také získat na univerzitě. Stalo se to náhodou, kdy na poště potkala cizí paní, se kterou si začala povídat. Jednalo se o pracovní poměr na jeden rok. Pracovní poměr s **KP 2** musel být předčasně ukončen, protože hlavní náplní práce bylo vyhodnocování prezenčních listin z jednotlivých kurzů. Dále se věnovala například vyřizování ubytování pro zahraniční lektory a vytvářela certifikáty. Tuto část práce zvládala bez potíží. Z důvodu, že do prezenčních listin se každý podepisoval, nebylo možné, aby účast na kurzech vyhodnocovala osoba se zrakovým postižením. *„Ze začátku mi pomáhali kolegové, ale pak to nešlo, protože toho bylo hodně. Začali hodně vyžadovat práci s papírem a nešlo to přes počítač. Šlo o práci s rukopisem. Nejednalo se o pár papírů a nešlo, aby mi to někdo pomohl nadiktovat, proto jsem tam musela skončit. V jednu chvíli se uvažovalo i nad asistentem, ale vzhledem k tomu, že šlo o projekt, tak by na to museli vyčlenit peníze a to není pro nikoho výhodné, když může mít zdravého člověka, který by to udělal.“*

KP 3 prostřednictvím agentury pomáhající osobám se zdravotním a sociálním znevýhodněním získal zaměstnání, kde pracoval 3 měsíce. Pracovní poměr byl ukončen ve zkušební době z důvodu nedostatečných výsledků. Jednalo se o práci v telemarketingu. Měl strach, zda práci zvládne vykonávat. Práci sice zvládal vykonávat, ale nepodařilo se mu nic prodat. Domnívá se, že za to mohlo období letních prázdnin a s tím spojené dovolené. Kolektiv hodnotí jako dobrý a vždy, když potřeboval, tak mu pomohli a poradili. Pomohli mu také s orientací na pracovišti. *„Zaměstnavatel neměl zkušenost se zaměstnáváním osob se zrakovým postižením, ale šel do toho s tím, že nevěděl, zda vůbec lze, aby nevidomí dělali práci v telemarketingu.“*

Jde to, ale jde o výřečnost, a zda zvládneš plnit plán nebo ne. Máš menší limity než zdravý, dobře, ale když zvládneš jednou, tak to asi jde, ale když nezvládáš, tak jdeš. Je to tvrdý, ale ten trh je takto nastavený. “ Dále pracoval ve firmě, která byla na chráněném trhu práce a poskytovala náhradní plnění firmám, které dle zákona nezaměstnávaly osoby se zdravotním postižením. K této práci se dostal náhodou, přes známosti. Nelíbí se mu přístup zaměstnavatele, který využíval finanční podporu od státu ve formě příspěvků a jeho plat byl asi o polovinu nižší než výše těchto příspěvků. Tenkrát to neřešil, protože byl rád, že má alespoň nějakou práci a nějaké peníze navíc k příspěvkům, které dostává od státu. *„Okolí se rozčilovalo, že mě okrádají. Mně to nevadilo, protože jsem měl práci, zajištění a mohl jsem žít. Tu práci jsem vzal, protože když člověk žil sám a měl důchod, tak z toho úplně nevyžije. Mám vyžití, mám co dělat, mám povinnost vstát z postele. Ten den dostává nějaký řád, nějaký smysl a něco co tě posune někam a mám dost času na to, abych se věnoval své zábavě a peníze měl i na zábavu.“* Práci vykonával z domu a nebyla nijak normovaná. Většinou měl opsat jednu stranu denně. U tohoto zaměstnavatele se začalo řešit zneužívání příspěvků. Výsledkem bylo to, že firma se jim rozhodla přidat na platech, ale povinně museli 1/3 platu dávat zaměstnavateli formou sponzorského daru. Již v 19 letech se dostal přes jednoho léčitele k práci, která ho baví, naplňuje ho a věnuje se jí doposud.

První pracovní zkušenost **KP 4** byla v keramické dílně. Toto zaměstnání trvalo pouze 3 měsíce. Nespokojenost byla na obou stranách. Práce ho nebavila a neměl v plánu pracovat celý život s hlínou. Měl také pocit nízkého platového ohodnocení. Bavila by ho kompletace nějakých výrobků, ale neví, v jaké firmě na volném trhu práce by se mohl o zaměstnání ucházet, protože dle něj je v dnešní době vše strojovou a pásovou výrobou a nastavené tempo by nemusel stíhat. *„Když jsem někam posílal životopisy, tak mi nedali ani prostor si to vyzkoušet a napsali rovnou, že nemají pro handicapované žádnou práci a ať zkusím hledat nějakou chráněnou dílnu nebo něco v tomto stylu.“*

KP 5 pracoval 9 let na smlouvu na chráněném trhu práce jako řemeslný výtvarník, modeloval z hlíny. K tomuto zaměstnání se dostal tak, že majitel této firmy je navštívil na střední škole a dal jim možnost vyzkoušet si pracovat v jeho ateliéru. Podmínkou pro setrvání v zaměstnání bylo zdokonalování se v oboru formou dalšího studia v délce čtyř let. **KP 5** se rozhodl, že již studovat nechce a raději si zvolí ukončení pracovního

poměru. „*Já se na to vykašlal, protože v té době jsem už nechtěl nic studovat. Kdybych studoval, tak bych tam možná ještě teď pracoval. Já jsem chtěl požádat o zaplacení přes Světlušku, ale zaměstnavatel nechtěl.*“ V této firmě pracoval v rámci projektu ještě celkem třikrát. Vždy měl smlouvu na rok. V rámci projektu mu bylo hrazeno i ubytování. **KP 5** se setkal stejně jako **KP 1** s tím, že mu byla slíbena nějaká částka, kterou nedostal. Po podepsání smlouvy mu bylo sděleno, že asi 1/3 platu půjde na vzdělání. Nevěděl, zda ho v zaměstnání zůstane i po absolvování studia. To bylo pro něj demotivující. „*Kdyby mi to řekl dříve než po roce a půl, tak by mi to studium šlo lépe, namotivovalo by mě to. Největší obavu jsem měl, že když dostuduju a on mi řekne, že mě to naučil a teď si mám poradit sám.*“ Zaměstnavatel od něj očekával, že se správně naučí techniku modelování a jiné nároky na něj neměl. Domnívá se, že se mu to podařilo. „*Naučili nás, kde si vezmeme hlinu a pomůcky, které k práci potřebujeme.*“ Pracovní prostředí bylo uzpůsobeno pro osoby se zrakovým postižením. Pracoviště bylo opatřeno vodíciemi liniemi, proto nepotřeboval na pracovišti ani bílou hůl. Jednalo se o dvě dílny, které se mezi sebou hodně lišily. Větší dílna byla využívána i jako výuková místnost a druhá, menší, připomínala sklad. Lépe se mu pracovalo v menší, kde byla větší vlhkost a pro práci s hlinou to bylo lepší. Většinou se stávalo, že výrobky se různě přemísťovaly a někdy se k pomůcce, jako je úhломěr, těžko dostával, protože to bylo různě zaskládáno věcmi. Pokud došlo k přemístění pomůcek, vždy o tom věděli. Hotový výrobek odnášeli vidící zaměstnanci, ale pokud věděl, kam ho má odnést, byl toho sám schopen. Po každém vyrobeném výrobku si **KP 5** musel uklidit svoje pracovní místo. „*Stalo se mi, že jsem si vysavačem strčil do svého výrobku, protože jsem si neuvědomil, že ten stojan je tak blízko.*“ Do zaměstnání dojížděl na 5 dnů v měsíci. Poprvé pro něj některý z intaktních zaměstnanců přijel do nedalekého města, aby mu ukázal, jak se do zaměstnání dostane. Pak již celou trasu jezdil sám autobusem. Přestupoval celkem třikrát. K autobusu vždy zaměstnavatel někoho poslal, i když to **KP 5** vnímal, jako zbytečné. Zaměstnavatel to tak však chtěl, protože své zaměstnance pořádně neznal a nevěděl, jak moc jsou schopní a ani to nijak neřešil. Důležitější pro ně byla dobře odvedená práce. „*Myslím, že na nás nebyli připraveni, ani to neřešili a vodili nás všude, i když bychom to zvládli. Nosili nám i pomůcky. Mám pocit, že z nás dělali neschopné, ale oni to neřešili. Mně to přišlo zbytečné, já byl schopen chodit všude sám. Nakonec to dopadlo tak, že jsme asi po dvou*

letech chodili sami.“ Vadilo mu, že vždy první den v týdnu musel asi hodinu čekat na zadání práce. Pracoval samostatně dle zadání a většinou v průběhu týdne ho chodili kontrolovat. Zaměstnavatel chtěl, aby co nejvíce dělali podle svého pocitu, ale také do toho zasahovali, aby to bylo pro intaktní populaci atraktivní. Někdy by uvítal, kdyby se mohl dotázat a poradit dřív, aby věděl, zda to tak může být nebo jak jinak si to představují, ale moc možností, aby se mohl zeptat, neměl. Pokud se dotazoval, tak se mu snažili odpovědět a vyhovět. *„Nejhorší bylo, když se objevili ve středu odpoledne nebo ve čtvrtek ráno, že to mám udělat jinak. To mě štvalo. Když jsem ten výrobek dělal po několikáté, tak jsem nikoho nepotřeboval, ale když jsem to dělal poprvé, tak jsem se potřeboval zeptat.*“ Jako velkou výhodu při své práci vnímal to, že dříve byl slabozraký a má představu o realitě. V zaměstnání byl spokojen a chtěl by se této činnosti i v budoucnu věnovat. Myslí si, že byl maximálně pracovně začleněn, že byl v této profesi dost dobrý. Vnímá, že ho práce zocelila a díky ní se naučil pracovními návykům. *„Keramika mě nikdy nebavila, ale toto modelování mi dalo hodně a netušil jsem, že dokážu zhmotnit takové věci. Toto zaměstnání mi dalo hodně a to, co jsem do toho investoval, je minimum toho, co jsem se naučil.*“ Zraková vada ho v tomto zaměstnání nijak pracovně neomezovala.

Od ukončení pracovního poměru zkoušel posílat životopisy. Většinou se neozvali vůbec nebo řekli, že přijímají osoby slabozraké nebo s tělesným postižením. *„Někdy na internetu píšou, že hledají lidi se zdravotním postižením i nevidomé, a když tam volám, tak ani pořádně neví, že na internetu nabízejí práci pro nevidomé. Ucházím se většinou o nějaké manuální práce.*“ Na pohovoru byl pouze jednou a zaměstnali by ho. Do zaměstnání, které bylo na chráněném trhu práce, se nakonec rozhodl nenastoupit z důvodu, že měl možnost pracovat znovu pracovat ve firmě, kde byl dříve zaměstnán. Jednalo se o pracovní pozici v rámci projektu, který byl na dobu určitou. Dalším důvodem bylo, že by musel denně dojíždět do tohoto zaměstnání nebo si v blízkosti sehnat ubytování. Zaměstnání zkoušel hledat prostřednictvím internetu, ale hodnotí to jako nevhodné v tom, že práce je nabízena přes různé personální agentury a nemá možnost přímého kontaktu s možným zaměstnavatelem. I nadále by se chtěl věnovat modelování. Je si však vědom toho, že možnost uplatnění v tomto oboru je jen na chráněném trhu práce nebo na živnostenský list. Domnívá se, že by podnikání pro něj bylo nevýhodné. *„ To je hrozně prodělečné a hlavně nemám lidi, kteří by mi*

s podnikáním pomáhali. V dnešní době ať udělám cokoliiv pěkného a nechal bych si zaplatit ty hodiny na tom strávené, tak by to bylo strašně drahé. Je blbé, že se všichni po revoluci rozhodli dělat keramiku a mysleli si, že na tom zbohatnou, jenomže se nasytil trh.“

KP 6, když hledal zaměstnání, tak posílal životopisy na pozice týkající se informačních technologií. Zaměstnání touto cestou hledal již v době studia na vysoké škole, ale bez úspěchu. Potenciální zaměstnavatelé se mu buď neozvali vůbec, nebo když se ozvali a zjistili jeho zdravotní stav, tak ho nepozvali ani na pohovor. Nedostal šanci potenciálního zaměstnavatele přesvědčit o svých možnostech a schopnostech. První pracovní zkušenost má na volném trhu práce. Pracoval půl roku v nadnárodní společnosti zabývající se informačními technologiemi. K této pracovní pozici se dostal při studiu. Zaměstnanec firmy přišel na univerzitu, kde studentům se zrakovým postižením dal prostor seznámit se s prostředím firmy a informoval je o výběrovém řízení. Místo bylo přímo zřízeno pro osobu se zrakovým postižením, tudíž na to byl zaměstnavatel připraven technicky i personálně. Pro získání tohoto zaměstnání byla stěžejní znalost anglického jazyka na komunikační úrovni. Měl obavu z anglického jazyka nejen u pohovoru, ale i v zaměstnání, protože nevěděl, na jaké úrovni ho budou vyžadovat a jak moc bude v tomto jazyce komunikace složitá. Z počátku se v zaměstnání cítil maximálně pracovním začleněn, ale po uplynutí zkušební doby se začal cítit nevyužitý. První tři měsíce měl pocit, že má práce dostatek a po zkušební době ze strany zaměstnavatele nastaly změny. *„Pak už moc práce nedávali a pak v podstatě nic nebo mi něco zadali a mysleli si, že mi to bude trvat 14 dnů a já to měl za 2 dny hotové. Pořád mě odbývali tím, že teď víc není a že není čas, aby mi řekli, co mám dělat. Bylo to hrozně demotivující, že člověk tam 8 hodin v podstatě proseděl a nedělal nic, a když byl na internetu nebo si dělal něco svého, tak se jim to velice nelíbilo. Nezajímalo je, že už mám práci dávno hotovou a čekám na zadání nové. Rozhodl jsem se, že dám výpověď, což bylo velice zlé a nebylo jednoduché odtud odcházet. Zrakově postižený jsem byl v této firmě jako první. Víím, že po mně tam byl jeden nevidomý, ale zda jich je tam v dnešní době víc, nevím.“* Nároky byly kladeny na kompletní osvojení znalostí systému, který využívali. Do doby než se v programu dokázal plně zorientovat, to bylo pro něj náročné. Program byl celý v anglickém jazyce. S ozvučením tohoto programu problém nebyl. *„V tomto žádná bariéra nebyla.*

Spíš to pochopit, naučit se to, proniknout do toho, co a jak s tím má člověk dělat, bylo z počátku náročné, než si člověk zvykl. Než jsem se s tím plně sžil, trvalo asi měsíc. Prvních čtrnáct dnů mi pomáhal pracovník, který mě s tím seznamoval a vysvětloval vše. Seznámil mě i s prostředím.“ K práci využíval pouze počítač se softwarem pro osoby se zrakovým postižením. Kanceláře byly open space, což je otevřená kancelář, ve které pracuje v jednom prostoru i několik desítek zaměstnanců. Tento styl kanceláře mu byl dosti nepříjemný. Vadilo mu, že ostatní mají možnost se na něj dívat a on tuto možnost nemá. Chodili ho i kontrolovat a zjišťovat, co dělá. Ostatní zaměstnanci, i když byli ze strany zaměstnavatele na osobu se zrakovým postižením připraveni, z počátku nevěděli, jak se mají v určitých situacích k nevidomému chovat. *„Na to, že to byla jejich první zkušenost s nevidomým, tak to bylo v pohodě.“* Pomoc mu poskytl, jen když si o ni řekl. Na pracovišti nebyly navazovány žádné bližší pracovní vztahy a v podstatě se s nikým nebavil, nikam se nezačlenil. Ze začátku byl zahlcen novými informacemi a nebyl čas si s kolegy popovídat. Postupem času již možnost popovídat si s kolegy postrádal.

5.4.4. Aktuální zaměstnání a spokojenost v něm

KP 1 se vrátil zpět do prvního zaměstnání. Nyní pracuje na pobočce ve městě, ve kterém žije jako počítačový technik. Jeho pracovní doba je 4 dny v měsíci. Jedná se o zaměstnání vytvořené pro osoby se zrakovým postižením na chráněném trhu práce. Náplň práce i pracoviště je uzpůsobeno osobám se zrakovým postižením. K tomuto zaměstnání se dostal přes muže, se kterým se seznámil během studia na střední škole. Když se rozhodl v předchozím zaměstnání ukončit pracovní poměr, zkusil ho oslovit a zjistit, zda by pro něj neměl zaměstnání. Plat má srovnatelný s platem v personální agentuře, kde trávil čas každý všední den po dobu deseti hodin. *„Je blbé, že se jedná o malý úvazek, protože by se hodil větší, ale v poměru čas a plat je to dobrý. Uvítal bych, kdyby úvazek byl větší. Mám zvýšené výdaje tím, že žiji sám. Nechci odtud odcházet, protože je to tam fajn, ale pokud by se v budoucnu nezadařil vyšší úvazek, asi bych začal hledat něco jiného.“* Informace o práci se dozví ze zakázkových listů nebo zjistí od kolegy, který byl v zaměstnání předchozí den. Především přes zimu využívá možnost firemního svozu. V zaměstnání je spokojen, ale uvítal by alespoň poloviční úvazek a s tím spojený i vyšší plat. Nerad by z tohoto důvodu měnil zaměstnání,

protože ho hodnotí jako pohodové, bez stresu. Snaží se najít i výhody v současném úvazku, mezi které patří dostatek volného času na aktivity a záliby. Myslí si, že by mohl být více pracovně začleněn. Nedokáže posoudit, zda jeho pracovní uplatnění je adekvátní jeho kvalifikaci. *„Já na to nikdy nehrál, studoval jsem spíš z nějaké zábavy, nudy. Některé věci ze školy využívám i při práci. A vůbec ta elektrotechnika mi hodně dala i co se týče zručnosti.“* V zaměstnání se naučil spoustu nových věcí od kolegů, kteří ve firmě pracují déle, což vnímá jako výhodu.

Ve stejném zaměstnání, ale na jiné pozici pracuje i **KP 6**. V této firmě má již 10 let praxi jako počítačový technik. K této pozici se **KP 6** dostal také přes majitele firmy, se kterým se také seznámil během studia na střední škole. **KP 6** věděl, že má firmu, tak ho zkusil oslovit, protože si myslel, že by ho tato práce bavila a dávala mu víc než práce v personální agentuře. Ucházel se jako první nevidomý o místo počítačového technika. Dostal šanci ukázat, zda to zvládne či nikoliv. *„Dali mi na spravení počítač, aby si ověřili, zda to zvládnou nebo ne.“* Z tohoto zaměstnání neměl žádnou obavu, protože si věřil, že to zvládne. Do tohoto zaměstnání dojížděl 8 let, nyní však pracuje již dva roky na pobočce v místě bydliště. Na této pobočce má společně s kolegou pod sebou zaměstnance. Pracuje na zkrácený úvazek v úterý a ve čtvrtek, což mu v současné době vyhovuje, protože se může dostatečně věnovat potomkovi. Nyní by ani plný úvazek neupřednostňoval. Nemá potřebu hledat jiné zaměstnání, protože ho toto zaměstnání naplňuje, těší se do něj a cítí se maximálně pracovně začleněn. *„Již od začátku jsem cítil, že by mě to naplňovalo a že budu dělat něco pro tu naši komunitu. Peněz je nesrovnatelně méně, to je pravda, ale stojí mi to za to, protože člověk ví, že je užitečný a že práce má dost, a ví, že něco dělá a k něčemu to je.“* Asi čtrnáct dnů mu trvalo, než si osvojil všechny technologické postupy. Ve stávajícím zaměstnání se cítí dobře, o jiném zaměstnání neuvažuje, tato práce ho naplňuje a cítí se maximálně pracovně začleněn. Náplň práce vnímá jako adekvátní k jeho kvalifikaci. *„Myslel jsem si, že se to v naší firmě nedá, ale byl jsem, dá se říct povýšen.“* Vykonává technickou práci. Jsou tam i zaměstnanci bez zrakového postižení, kteří dělají účetnictví atd. Zásadní pro jeho práci je software pro osoby se zrakovým postižením a v podstatě nic jiného nepotřebuje. Informace včetně harmonogramu práce získává od šéfa prostřednictvím e-mailu a práci rozděluje jednotlivým zaměstnancům. Zraková vada ho nejvíce omezuje v tom, že je často potřeba hlubší nastavení prostřednictvím systému

BIOS, který s největší pravděpodobností ani nikdy nebude ozvučen. V tomto případě potřebuje vidícího člověka, který mu text přečte, aby věděl, jak to má nastavit. Největší bariéru vidí v tom, že si sám nedokáže obsloužit tento program. Kromě práce na pobočce provádí i servis u zákazníka. K zákazníkovi se dostává firemním autem s vidícím kolegou. Tento kolega nemusí být technicky zdatný. „*Stačí, když nás přiveze na místo a v případě potřeby něco přečte.*“ S prostředím pracoviště je spokojen, jen když se sejde více kolegů na pracovišti, tak vytvářejí hlučnější prostředí, ve kterém se špatně soustředí na práci.

Kolektiv hodnotí jako velmi dobrý. Již dříve v této firmě pracovalo dost osob se zrakovým postižením, tak žádná zvláštní příprava zaměstnanců nebyla potřeba. „*Rozumíme si, máme vytvořené užší vazby, dokážeme si rozdělit práci, většinou každý udělá, to co má. Myslím si, že máme nadstandardní vztahy, rozumíme si a opravdu týmová práce funguje. Můžu říct, že se do práce těším.*“ Práce mu přináší pocit užitečnosti. Cítí se prospěšný nejen pro osoby se stejným postižením, ale i pro intaktní společnost. Tato práce mu přináší dostatečný přehled o informačních technologiích a nutí ho stále se v této oblasti vzdělávat.

KP 2 pracuje v organizaci pro osoby se zrakovým postižením. Věnuje se volnočasovým aktivitám. Chtěla by se věnovat jazykům, na které měla zaměřené magisterské studium. Snažila se ucházet i o pozice zaměřené na anglický jazyk, ale bez úspěchu. Nejedná se o zaměstnání, které by chtěla vykonávat a které by odpovídalo její kvalifikaci a ani v něm není spokojená. Má nyní určité plány, které pokud nedopadnou, tak bude uvažovat o změně práce, protože rok a půl již necítí vnitřně žádný posun. „*Nebaví mě práce, když se člověk neposouvá a nevidí ty výsledky. Je to tam těžký, protože je to práce se staršími lidmi. Ty starší lidi už na ty akce moc chodit nemůžou, protože na to nemají sílu. Člověka to demotivuje, když vymyslí a udělá nějakou akci pro lidi a přijdou např. jen čtyři.*“ Občas se snaží překládat nebo se věnovat anglickému jazyku v rámci volnočasových aktivit pro osoby se zrakovým postižením. K této práci se dostala přes známou, která ji znala ze školy. Jednalo se o bývalou učitelku. Pracovní pozice je velmi tvůrčí a dá se v ní dobře realizovat, ale musí být pro koho. Vadí jí, že se nemůže v práci příliš realizovat, využít svůj elán a chuť pořádně pracovat. Práci vnímá jako monotónní bez zájmu osob se zrakovým postižením o nabízené aktivity. V tomto zaměstnání se naučila empatii ke starším lidem a přizpůsobit se jejich tempu a potřebám.

Pochopila, že to s nimi nejde tak rychle, jak by si člověk představoval. Na pracovišti oceňuje kolektiv, protože jsou schopni se navzájem podpořit a když jeden nemůže, tak ho druhý zastoupí. Jako důležité vnímá na volnočasové aktivity nalákat mladou generaci, která se nesdružuje a nemá o tyto činnosti zájem.

KP 3 pracuje na stejné pozici jako **KP 2** a byl také osloven s nabídkou práce. „*Nabídku jsem vzal, protože mi to finančně pomohlo.*“ Vzhledem k tomu, že se jednalo o organizaci zaměřenou na osoby se zrakovým postižením, prostředí již bylo přizpůsobeno a nebyly s tím ani žádné finanční náklady. „*Ta práce mě baví, mám to spíš jako odpočinek. Jsme tam jedna parta, máme tam klídek, navzájem se podržíme, vyjdeme si vstříc a neděláme si žádné naschvály.*“ Vnímá, že do organizace docházejí spíše osoby staršího věku a mladí lidé se nechtějí sdružovat. Dále také zjišťuje, že na školách pro zrakově postižené se objevuje spousta žáků s kombinovaným postižením, kteří nejsou samostatní, a tato organizace na tuto generaci není v současné době připravena. Jako demotivující vidí zorganizování zajímavé exkurze nebo výletu, kterého se zúčastní jen pár lidí. Pociťuje také tlak vedení, které jim dává příklady menších měst, kde sdružování funguje. „*Myslím si, že sdružování funguje na malých městech, kde se navzájem znají.*“ Největší obavu měl, zda mu bude smlouva na dobu určitou prodloužena a zda opravdu vymyslí pro klienty pestrý program. Tyto obavy se rozplynuly a nyní se spíš ptá, zda má vůbec smysl něco dělat a vymýšlet. Mimo jiné je i osobou samostatně výdělečně činnou. Činnosti, kterou má na živnostenský list, se začal věnovat okrajově již v devatenácti letech. Dostal se k tomu přes jednoho známého, který mu začal ukazovat, co by také mohl umět, a získal od něj základní informace. Tato práce ho začala bavit a dávala mu náplň a smysl života. Dostal emailem pozvánku na výstavu, na kterou se rozhodl jet a byl s ním také dělán rozhovor do novin. Na další výstavě se mu již podařilo něco vydělat a začal mít pár klientů. „*Odjížděl jsem šťastný, že mám peníze.*“ Během této práce zkoušel i jiné výše uvedené zaměstnání. Postupem času o něm věděli lidé z jiného města, než ve kterém žil, proto se snažil zviditelnit i ve svém městě, což se mu podařilo. V dnešní době má kancelář ve dvou městech. Klienti se objednávají po telefonu nebo emailu a docházejí k němu do kanceláře. K práci používá z kompenzačních pomůcek počítač s hlasovým výstupem, telefon a vodícího psa. Z počátku se cítil nevyužitý, ale byl rád, že má k invalidnímu důchodu alespoň nějaký přívýdělek. Postupně se mu však podařilo, že ho tato práce

začala žít. Toto zaměstnání nebere jako práci, ale jako poslání. V obou zaměstnáních ho zraková vada omezuje v pohybu na neznámé místa a musí řešit, jakým způsobem se tam dostane. Pokud zná adresu, tak se doptá, použije navigaci v telefonu nebo se na bližší informace doptá kolegy. Bez navigace by se někdy cítil ztracený. Při práci ho zraková vada jinak nijak neomezuje.

KP 4 pracuje ve firmě, které je na chráněném trhu práce. Jeho pracovní doba je 6 hodin denně. *„Dovedu si představit, že bych pracoval i 8 hodin denně, ale v tomto zaměstnání to nejde“*. K tomuto zaměstnání se dostal přes známého, který v této firmě také pracuje. První den probíhal tak, že ho vedoucí seznámila s pracovištěm. Domluvil se s ní na tom, že bude pracovat se známým, který již má zkušenosti a může mu pomoci se zapracovat. Z počátku měl obavu, zda se v prostorách dokáže zorientovat a zda najde správnou dílnu. Jsou tam sklady a asi pět dílen. Tato obava se však brzy rozplynula. *„Zjistil jsem, že nepotřebuji doprovod, že se tam zorientovat dá.“* Do zaměstnání denně dojíždí více než hodinu a s náplní práce je celkem spokojen. Vadí mu však kolegové a jejich styl života. *„Aspoň něco mám, k důchodu se to hodí. Radši bych šel dělat někam, kde budou normální lidi než toto, ale bohužel jiná práce není, tak musím brát, co je.“* Má pocit, že tam pracují především osoby s mentálním postižením. *„Když bych našel jinou práci, tak bych šel pryč. Normální jsme tam jen dva. Práce je dobrá, i když se jedná o primitivní věci. Např. ze skartovaného papíru udělat kuličku o váze 20g a dát to do košíčku“*. Jedná se o práci na chráněném trhu práce a činnosti se rozdělují mezi několik lidí. Žádné speciální pomůcky k výkonu práce nepotřebuje. Mohl by používat ozvučenou váhu, ale zaměstnavatel nemá potřebu ji pořizovat, protože vážit může jiný zaměstnanec. *„Zakázky jsou různé. Někdy kompletuji šroubky, kosmetiku atd. Mistrová rozdává úkoly a říká, co kdo bude dělat. Mně to ukáže jednou a stačí mi to, ale některé to musí učit. Jsou tam dvě mistrové a kontrolují, zda to dělají dobře. Pokud zjistí, že to dělá špatně, tak mu dají něco jiného, jednoduššího. Je to blbý, protože jsem zvyklý dělat celé komponenty sám, ale tím pádem bych sebral práci dalším dvaceti ostatním. Musí se tam ty lidi doplňovat a mě to zpomalí. Když ti lidi chybí nebo jsou nemocní, tak dělám celé komponenty.“* Pokud kompletuje šroubky, je lepší, když má zvlášť v krabičkách šrouby, maticky, podložky i pružiny a již si pořadí těchto krabiček poskládá podle toho, jak potřebuje. Pokud to nejde, aby měl tyto komponenty zvlášť, tak si je z krabičky, vybere, ale potřebuje na to více času. *„Já když už vím, co a jak*

mám dělat, tak jedu rychleji a rychleji. Tady nemá cenu někam spěchat. Není dána norma a je to hodně individuální.“ Potřebné informace získává od vedoucí v ten den. Pokud ví, kde jednotlivé věci k práci nalezne, přinese si je sám, jinak mu pomůže jiný vidící pracovník. *„Musím si ve skladu dávat větší pozor, protože tam může někde stát paleták. Jak mají jen 2 či 3 osoby se zrakovým postižením, tak to neřeší. V případě potřeby mi pomůžou, doprovodí mě, abych nezabloudil mezi paletami.“* Jsou činnosti, které dělat nemůže, ale není to žádný problém, protože vedoucí již ví, co kdo zvládne, a podle toho jim rozděluje práci. *„Mistrová měla ze začátku strach mě pustit k nějaké činnosti, protože měla strach, abych to nezničil. Kdybych si neprosadil, že to chci zkusit, tak ji to samotnou nenapadne. Já si to však dokážu ohlídat, co kam mám dát.“* Vadí mu, že jim vedoucí neřeknou a nedokáží vysvětlit, proč není práce, ale jen řeknou, aby seděli a čekali, zatímco ony něco řeší v kanceláři. Dále se mu nelíbí, že k nim přistupují jak k dětem, a pokud není práce, tak musí sedět bez jakékoliv činnosti v zaměstnání a nemají v ten den volno. Cení si toho, že může chodit dříve a končit později, tak aby nemusel dlouho čekat na dopravní spojení domů, a tyto přesčasové hodiny má možnost si dle potřeby vybrat. *„Rád bych sehnal lepší a lépe placenou práci než mám teď nebo dělal něco užitečnějšího než kuličky ze sena (skartovaného papíru). Sice je to nějaká práce, ale já se cítím na lepší komponenty, myslím si, že bych zvládl udělat celý komponent, když mi to někdo ukáže a vysvětlí. Mě hnala motivace k tomu, abych nějaké zaměstnání měl a neseděl jen doma, tak jsem se snažil v práci dělat vše pro to, abych se toho co nejvíc naučil a co nejvíc toho uměl a aby neřekli, že umím pouze jednu věc a že mě tu nepotřebují.“* Neměl obavu, zda zvládne práci vykonávat, ale spíš zda bude přijat do kolektivu. Měl také obavu z orientace na pracovišti. Zaměstnání mu pomohlo navázat nové kontakty, jeho den získal strukturu a řád, zlepšila se i jeho finanční situace. Může nyní jezdit na výlety, dovolené, koupit sobě a své rodině, co chce.

KP 5 je v současné době bez zaměstnání. Myslí si, že kdyby se snažil, tak by nějakou práci našel, ale musel by pro to něco obětovat. Musel by například denně dojíždět nebo se odstěhovat do většího města. Zaměstnání mu přineslo nové zkušenosti, naučil se pracovním návykům, nové technice, ve které se postupně zdokonaloval.

5.4.5. Názory na pracovní uplatnění, překážky v získání zaměstnání

KP 1 je názoru, že člověk s jiným typem postižení si najde práci celkem lehce, ale pro osobu se zrakovým postižením je to hodně těžké, protože ji nikdo nechce. Pokud je však osobě se zrakovým postižením práce nabídnuta, tak za minimální mzdu nebo se jedná o činnosti, které nechce nikdo dělat. *„Je hrozně těžký najít slušnou práci za slušné peníze. Je potřeba mít hodně velké štěstí.“* Domnívá se, že tělesně postižení takový problém nemají, protože v dnešní době již mají do většiny budov bezbariérový vstup. *„Lidi si nedovedou život bez zraku představit, oni totiž mnohdy neví, že počítače jsou dnes na tak dobré úrovni, že se tam dá spousta věcí dělat.“* Vnímá, že problém je v předsudcích, které mají potenciální zaměstnavatelé o osobách se zrakovým postižením a ve špatné informovanosti potenciálních zaměstnavatelů. *„Možná je chyba i v nás, že není o nás tolik slyšet jako o vozíčkářích, kteří mají ligu vozíčkářů. Sice máme SONS, ale ten mi přijde takový rozhádaný, mediálně se moc neprojevuje, to je možná také problém.“* Vnímá, že se již povědomí společnosti o osobách se zrakovým postižením zlepšuje, ale je to stále málo. *„Už se hodně zlepšilo to, že když jdu po města, tak už mi hodně lidí chce pomoci, ale pořád je to tak, že těm lidem pomůžeme, dáme jim třeba peníze, ale nechceme mít s nimi nic víc společného. Je tam pořád vidět taková ta propsat. Pořád je v těch lidech něco zakořeněné, nějaké předsudky v některých prostě pořád jsou.“* Další problém vidí v tom, že se hodně elektronizuje trh práce, ale pořád se ve firmách dělá i papírová činnost, kterou nevidomí samostatně nemůžou vykonávat. *„Zastávám názor, že kdo chce, hledá způsob, kdo nechce, hledá důvod.“* Dále je názoru, že být zaměstnavatelem na chráněném trhu práce je náročné, protože je s tím spojená zvýšená administrativa a nedá se na tomto způsobu podnikání zbohatnout. Vnímá jen malý posun v zaměstnávání osob se zrakovým postižením. Je názoru, že se to vyvíjí k lepšímu hodně pomalu, ale věří nebo by chtěl věřit tomu, že současná mladá generace bude k této problematice při zakládání různých firem a podniků přistupovat jiným způsobem. *„Třeba v Anglii nebo ve Švédsku k tomu hrozně dobře přistupují. Ty nevidíš, tak my ti pomůžeme takhle, ale budeš si vše dělat sám. Tam prostě neřeší postižený, nepostižený. My máme ještě co dohánět. Pokud se nevidomí kompletně nezačlení do společnosti, tak může být sebelepší zákon a stejně to k ničemu nepovede.“*

KP 2 si myslí, že pracovní uplatnění osob se zrakovým postižením hodně záleží

na oboru, který studují. „*Pokud jsou šikovní a studují třeba informatiku, tak se můžou v dnešní době uchytit ve firmách, které vyvíjejí programy, počítače, telefony, aplikace pro nás. Mohou pracovat v nadnárodních společnostech, ale vždy tam bude bariéra.*“

KP 2 nevidí žádný posun v zaměstnávání osob se zrakovým postižením. Neví, že se TyfloCentra snaží v rámci projektů zvyšovat možnosti pracovního uplatnění. „*Právo na zaměstnání má každý, ale měl by mít také soudnost a dokázat posoudit na co má a na co ne. Mladý člověk, který nemá poradenství ve škole, tak těžko to posoudí. Ví, že nikdy nebude dělat doktora, ale neví, na co má a na co ne.*“

KP 3 pracovní uplatnění osob se zrakovým postižením nevidí jako těžké, ale jako „*neslavné.*“ Má povědomí o tom, že stát finančně podporuje zaměstnávání osob se zdravotním postižením a také si klade podmínky, které musí zaměstnavatel dodržet. Také si je vědom toho, že zaměstnávání osob se zrakovým postižením má i specifika a to taková, že bude na polovičním výkonu v přeslechopnosti a samostatnosti než intaktní populace. KP 3 zaznamenal a má osobní zkušenost s tím, že firmy vydělávaly na postižených. Od státu dostaly 9000,- Kč, ale zaměstnanci s postižením zaplatily za práci např. 3500,- Kč. Tak tomu bylo do doby, než bylo zákonem stanoveno, že 1/3 z platu platit zaměstnavatel. Nevidomí mají možnost na střední škole postupně studovat 3 či 4 obory, pak mohou jít do firmy, která zaměstnává nevidomé. „*Dnes je těch možností trochu víc, ale je to pořád v komunitě. Na volném nikdo neřekne, že chce nevidomé.*“ Dle **KP 3** člověk se zrakovým postižením moc možností nemá, protože v call centru dělat nemůže, jelikož jsou orientovaní na výkon. Kartáčnictví není potřeba, protože si společnost raději koupí kartáč za pár korun z Číny a maséry je již trh nasycen. Možná může dělat psychologa, ale zase bude potřebovat sestru, která bude dělat papírovou činnost. Pokud má člověk hudební nadání a opravdu chce, tak může být ladič pian nebo si udělat hudební kariéru. Domnívá se, že se zaměstnavatelé stále bojí zaměstnávat osoby se zrakovým postižením a svým způsobem je berou jako přítěž a práci na víc, i když jsou tyto osoby dost samostatné. Jako další problém vidí v tom, že spousta osob se zrakovým postižením má vodící psy, kteří jsou sice pomoci, ale někdy i starostí. Myslí si, že se již toho spousta změnilo v zaměstnávání k lepšímu, ale pořád intaktní populace zastává názor, že tyto osoby mají pracovat na chráněném trhu práce. Vnímá, že na volném trhu práce mnoho zaměstnanců se zrakovým postižením není a dokáže se tam prosadit jen ten, kdo je hodně dobrý a flexibilní. Myslí si, že mimo

legislativní opatření by hodně pomohlo, kdyby stát v zaměstnávání osob se zrakovým postižením šel příkladem a např. na ministerstvech, úřadech pracovaly tyto osoby. Další problém a bariéru vidí v pomalé digitalizaci úřadů, kdy není v podstatě schopen si spoustu věcí samostatně vyřídit, protože se stále používají tištěné tiskopisy. Má sice pocit, že se to pomalu začíná zlepšovat, ale vnímá potřebu, aby tento vývoj šel rychleji kupředu a oni mohli být více samostatní a v tom případě by jim to mohlo ulehčit i získání zaměstnání.

KP 4 si myslí, že zaměstnavatelé se bojí zkoušet zaměstnat osoby s těžším stupněm zrakového postižení z důvodu, aby jim tu práci nezkazily. Myslí si, že se zaměstnávání osob se zrakovým postižením příliš nezlepšuje, pouze se objevují ve velkých městech snahy zaměstnat tyto lidi na chráněném trhu práce, ale většinou se nejedná o stálou a dlouhodobou firmu. Na chráněném trhu práce vidí problém v tom, že i když firmy pobírají příspěvky od státu, pracovní místa jsou dle potřeb přizpůsobena, tak si radši v týmu nechají někoho, komu vykonání činnosti bude trvat kratší dobu. Má pocit, že zaměstnavatelé podporu ze státu využívají ve svůj prospěch, protože svým zaměstnancům dávají jen velmi nízký plat. Myslí si, že by tyto firmy osoby se zdravotním postižením nezaměstnávaly, kdyby z toho neměly zisky.

KP 5 je názoru, že situace se zlepšila, co se týče nabídky. Zaměstnavatelé se však stále bojí zaměstnat osoby se zrakovým postižením, protože si nedovedou představit, že by to člověk zvládl, a myslí si, že bude potřebovat neustálou pomoc i s prostorovou orientací a pohybem. Problém je, že firmy s tím nemají žádnou zkušenost. Myslí si, že by dost pomohlo, kdyby pomoc byla zaměřená prakticky a to tak, že by odborní pracovníci, kteří těmto osobám pomáhají získat zaměstnání, nepředávali pouze teoretické informace, ale navštívili s nimi konkrétní firmy, se kterými by spolupracovali, pomohli by jim nejen se získáním, ale i s udržením zaměstnání a vysvětlil jim vše potřebné. Což se ale spíše neděje. I když jsou firmy, které zaměstnávají osoby se zrakovým postižením, existuje určitá podpora státu a jsou realizovány projekty, financované z Evropské unie, zaměřené na zaměstnávání těchto osob, stále vnímá, že velkou roli hraje nevědomost lidí o tom, co osoby se zrakovou vadou dokážou. *„Musíš mít nějaký vzdělání, něco umět a být v tom lepší než ti zdraví, protože zdravý může dělat cokoli, ale u nás těch pracovních míst, kde by se mohl nevidomý uplatnit, moc není. My zvládneme ledasco jako zdravý člověk, ale prostě*

zdravý nepotřebuje tolik času, protože to očima zkoukne jako celek. Dnes se jede na výkon. Kdyby nebyla podpora od státu a Evropské unie, tak by nás vůbec nikdo nechtěl.“ Málo lidí pracuje na volném trhu práce, jedná se spíš o administrativu, ale i tam se stále nároky zvyšují. Větší šance uplatnění je na chráněném trhu práce, nebo pokud je člověk schopný, může pracovat jako osoba samostatně výdělečně činná. Myslí si, že u nás legislativní opatření není nastavené špatně, ale příklad bychom si měli například vzít ze Švédska, kde mají lepší podporu od státu nejen v oblasti zaměstnání, ale i v oblasti bydlení.

KP 6 si myslí, že je i v dnešní době složité najít pracovní uplatnění, když člověk není masér, ladič pian nebo učitel hudby. Získání zaměstnání v učebním oboru typickém pro osoby se zrakovým postižením jako je kartáčník, čalouník je v dnešní době téměř nemožné. Myslí si, že se tyto osoby můžou uplatnit jako maséři. Společnost již má povědomí o tom, že nevidomí maséři jsou dobří a vyhledávají je. Většinou se jedná o práci na živnostenský list. Myslí si, že větší šance na uplatnění mají na chráněném trhu práce. Pokud má člověk ne úplně typickou profesi pro osoby se zrakovým postižením, tak si myslí, že je hodně těžké se prosadit, protože předsudky pořád existují a potenciální zaměstnavatel, pokud se dozví, že osoba je nevidomá, tak jí nedá ani příležitost mu dokázat, že je schopná tu práci vykonávat. *„Oni nemají zkušenost, neumí si to představit, ale myslím si, že je špatně to, že nedají ani šanci ho přesvědčit nebo nepřesvědčit. Stát se může obojí, ale musí člověk vůbec dostat příležitost.*“ Myslí si, že je problém v celkové osvětě, protože se často setkává s tím, že se ho lidé ptají, jak se může sám umýt, sám si uvařit. Také se mu stalo, že se ho jedna žena dotázala, jak si může udělat dítě, když nevidí. *„Ona vůbec nepochopila, že když člověk nevidí, že vše ostatní funguje. Těžko někdo může myslet na práci, když si myslí, že ani tyto základní věci nejsou možné, natož odborná práce.*“ Myslí si, že podpora firem zaměstnávající osoby s postižením je od státu dostatečná, a zdá se mu, že je v tomto náš stát velmi štědrý. Je si vědom toho, že hrozí zneužívání a ví, že spousta firem toho zneužívala a to tak, že fiktivně zaměstnávala osoby se zdravotním postižením.

5.5. Vyhodnocení výzkumu

Pro lepší přehlednost budou postupně shrnuty zjištěné informace k jednotlivým vedlejších výzkumných otázkám a tím bude zároveň odpovězeno i na hlavní výzkumnou otázku „Jaké mají osoby s těžším stupněm zrakového postižení zkušenosti s pracovním uplatněním?“

Výzkumu se zúčastnilo 6 konverzačních partnerů ve věku 31 až 43 let. Jeden z nich byl do 16 let slabozraký a poté přišel o zrak úplně. Ostatní jsou nevidomí od narození. Dva konverzační partneři mají zachován světlocit. Tři konverzační partneři mají vysokoškolské vzdělání, přičemž dva v bakalářském programu a jeden v magisterském programu. Jeden konverzační partner má maturitní zkoušku, další výuční list a jeden základní vzdělání. Střední školu vnímají spíše jako využití volného času bez možnosti pracovního uplatnění. Během studia na vysoké škole všichni tři konverzační partneři měli zaměstnání. Především jedna konverzační partnerka vnímala nedostatečnou předprofesní přípravu již na základní a později i na střední škole. Konverzační partner s výučním listem se ještě vyučil v oboru kartáčník, kterému se však nikdy nevěnoval. Dále studoval 4 roky obor řemeslný výtvarník, aby mohl vykonávat zaměstnání, které ho baví. Konverzační partner se základním vzděláním absolvoval rekvalifikační kurz pomocné práce v keramické dílně a základní kurz výpočetní techniky.

1) Jaké mají osoby s těžkým zrakovým postižením zkušenosti se získáváním zaměstnání?

Tři konverzační partneři získali pracovní uplatnění prostřednictvím školy a známých a jednomu při získání zaměstnání pomohla náhoda. Ostatní zaměstnání našli především prostřednictvím svých známých. Jednomu konverzačnímu partnerovi se podařilo nalézt zaměstnání prostřednictvím agentury zaměřující se na osoby se zdravotním postižením, dalšímu přes TyfloCentrum a poslednímu přes pracovní server. Zaměstnání se snažili hledat různými způsoby. Složitě pro ně bylo, když se jim nikdo neozval nebo je odmítli, když se dozvěděli, že mají zrakovou vadu a ani jim nedali možnost předvést své znalosti a schopnosti. Dva konverzační partneři měli pouze jedno zaměstnání na chráněném trhu práce a postrádají zkušenosti se zaměstnavateli na volném trhu práce. Všichni se shodli na tom, že je problematické najít zaměstnání především

na volném trhu práce. Domnívají se, že nezaměstnanost osob se zrakovým postižením je způsobena předsudky, obavou zaměstnavatele a jeho špatnou informovaností o lidech se zrakovým postižením, o jejich samostatnosti, schopnostech a dovednostech. Jako další důvod vnímají neochotu zaměstnavatele, protože je pro něj jednodušší, rychlejší a výhodnější zaměstnat člověka bez zdravotního omezení. Většina konverzačních partnerů nemá obavy z orientace na pracovišti, nebo zda zvládnou práci vykonávat, ale mají spíše obavy z výběrového řízení, aby při něm obstáli a pozici získali a udrželi si.

2) Jaké mají osoby s těžkým zrakovým postižením zkušenosti s využíváním podpůrných opatření při uplatnění na trhu práce?

Dva konverzační partneři při hledání práce nepotřebovali pomoc instituce, protože se jim podařilo najít zaměstnání prostřednictvím vysoké školy. Ostatní se obrátili na úřad práce či TyfloCentrum a jeden z nich na organizaci pomáhající osobám se zdravotním nebo sociálním znevýhodněním. Shodli se na tom, že úřad práce jim nijak nedokázal pomoci. TyfloCentrum je naučilo základní věci týkající se sepsání životopisu a přípravy na pohovor. K práci ve většině případů kromě telefonu a počítače se softwarem pro osoby se zrakovým postižením žádné jiné pomůcky nepotřebovali. Jeden konverzační partner využil pomoci odborného pracovníka k zaškolení v prostorové orientaci. Ostatním konverzačním partnerům v adaptaci na nové pracovní prostředí pomáhal některý z kolegů, případně přímý nadřízený. Většina konverzačních partnerů pracuje na chráněném trhu práce nebo v organizaci poskytující služby osobám se zrakovým postižením. Tato pracovní místa jsou již uzpůsobena potřebám těchto osob.

3) Jak subjektivně hodnotí osoby s těžkým zrakovým postižením své pracovní uplatnění?

Všichni konverzační partneři až na jednoho jsou v současné době zaměstnaní. Pracovní poměr s ním byl ukončen, protože se již nechtěl věnovat studiu zaměřenému na rozšíření znalostí v oboru. Dva konverzační partneři nesledují nabídky práce. Jeden konverzační partner není se zaměstnáním spokojen a druhý je spokojen s pracovní pozicí, ale nevyhovuje mu kolektiv. Tři konverzační partneři pracují na chráněném trhu práce a dva v organizaci zaměřené na osoby se zrakovým postižením. Jeden z nich má dvě zaměstnání, přičemž druhé zaměstnání má na živnostenský list. Ani jeden

z konverzačních partnerů nemá pocit, že by své zaměstnání nezvládal. Někteří z nich se však cítí naopak na lepší práci, než kterou v současné době vykonávají.

Pro některé konverzační partnery je nejdůležitější mít jakoukoliv práci, jistotu, že k invalidnímu důchodu a jiným příspěvkům od státu mají plat ze zaměstnání a pro některé je důležitější vnitřní spokojenost. To znamená, že potřebují, aby je práce bavila a naplňovala a vnitřně je dál posouvala. Konverzační partneři si dále myslí, že osoby s tělesným postižením si najdou snadněji zaměstnání než oni a pokud se jim podaří najít zaměstnání, tak je to většinou velmi špatně finančně ohodnocené. Dále se většina domnívá, že se zaměstnávání osob se zrakovým postižením zlepšuje. Jeden konverzační partner si to však nemyslí. Všichni se shodnou na tom, že mezi nimi a intaktní populací je stále „propast.“

5.6.Diskuze

Každý člověk již před ukončením povinné školní docházky se rozhoduje, jakou práci chce v budoucnu vykonávat a tímto směrem i zaměřuje studium na střední, popřípadě vysoké škole. Při volbě povolání musí vzít v úvahu své schopnosti a dovednosti. Pokud chceme osoby s postižením integrovat i do pracovního života, jsou tito mladí lidé důležitou skupinou, na které by se měla zaměřovat různá opatření podporující zaměstnávání osob se zdravotním postižením, tak, jak je tomu v Rakousku. Díky těmto opatřením se řadí Rakousko mezi země s nízkou nezaměstnaností osob se zdravotním postižením. Jedná se nejen o profesní přípravu a orientaci, ale i o kvalifikační projekty, podporu při zprostředkování zaměstnání, poradenství až po pracovní asistence. Důležitá je i role nestátních neziskových organizací. V Rakousku je možné uplatnění na volném i chráněném trhu práce. Běžné je i propojení se sociálními službami, prostřednictvím kterých si rozvíjejí své schopnosti, dovednosti a získávají nové návyky. (Procházková, 2014) Osoby se zrakovým postižením můžou i v České republice využít sociální služby, prostřednictvím kterých rozvíjí své schopnosti, dovednosti a získávají návyky. To však konverzační partneři této bakalářské práce nepotřebovali, ale chyběla jim spíše praktická pomoc při získávání zaměstnání.

Zajímavý projekt byl realizován v roce 2006, kde byly vyškoleny nevidomé osoby, které prostřednictvím hmatu provádějí preventivní vyšetření rakoviny prsu. Tyto vyškolené osoby mají být schopné zachytit i menší cysty než je schopen zjistit

mamograf. Tato činnost spadá do oblasti pomocných lékařských oborů. Vzdělání na tuto činnost trvalo 9 měsíců a vyšetření si buď pacienti hradí sami, nebo je hradí některé pojišťovny. Tato práce není prospěšná pouze pro osoby se zrakovým postižením, které díky tomu mají smysluplné zaměstnání, ale i pro společnost, protože se zaměřuje na prevenci rakoviny prsu u žen. (Procházková, 2014)

V České republice existuje v dnešní době spousta projektů zaměřených na zaměstnávání osob se zdravotním postižením. Existují i projekty, které propojují světy lidí s různými druhy postižení. V roce 2014 byl realizován projekt Profesní přednosti nevidomých. V rámci tohoto projektu bylo vyškoleno šest přepisovatelů, kteří jsou schopni nabízet své služby osobám se sluchovým postižením. Tento projekt vznikl z důvodu vzrůstající poptávky osob se sluchovým postižením po přepisovatelských službách. Do roku 2014 neexistovalo ani jedno pracovní místo online přepisovatele, které by bylo obsazeno osobou s postižením zraku. (Procházková, 2014)

O výše uvedených projektech ani jiných projektech zaměřených na získání zaměstnání konverzační partneři neměli povědomí. Věděli o projektu, které realizovalo TyfloCentrum. To však těmto osobám poskytlo pouze obecné informace týkající se sepsání životopisu, motivačního dopisu, pohovoru. Chyběla jim praktičnost.

I přes všechno výše uvedené úsilí neustále potenciální zaměstnavatelé zaujímají negativní postoj k zaměstnávání osob se zrakovým postižením, protože mají nedostatek znalostí o lidech s postižením, a z tohoto důvodu je stále vysoká míra nezaměstnanosti u osob se zrakovým postižením. C. S. Hunt a B. Hunt (2004) zjišťovali, zda lze ovlivnit postoj k lidem s postižením tak, že jim budou poskytnuty krátké informace o těchto lidech v pracovním prostředí. Tento výzkum prokázal pozitivní vliv na vědomosti i postoje. Dále mezi pozitivní vliv patří i předchozí zkušenosti s osobami s postižením nejen v pracovním prostředí. (Procházková, 2014)

V České republice mnoho studií o zaměstnavatelích zaměstnávající osoby s postižením není, ale v rámci projektu RAP (Rehabilitace-Aktivace-Práce, 2004-2008) byl proveden výzkum, s cílem zjistit jaké vnímají zaměstnavatelé překážky v zaměstnávání osob se zdravotním postižením. Největší překážku pro ně představuje nedostatek vhodné práce pro tyto osoby. Jako další překážku vnímají nedostatek práce, nedostatečná kvalifikace a zvýšená pracovně-právní ochrana osob s postižením. Na posledním místě byla

uváděna nízká informovanost zaměstnavatelů o osobách s postižením. (Procházková, 2014) Konverzační partneři této bakalářské práce v rozhovorech uváděli na prvním místě nízkou informovanost. Je možné, že se pouze zaměstnavatelé domnívají, že daná pozice by pro osoby s postižením mohla být nevhodná, ale přitom by ji mohly zvládnout vykonávat.

Z výzkumu realizovaného v rámci projektu RAP také vyplynulo, že zaměstnavatelé zaměstnávající osoby se zdravotním postižením museli často řešit problémy s vyšší nemocností, nízkou flexibilitou, složitou administrativu, nízkým pracovním tempem a nedostatečnou kvalifikací. (Procházková, 2014). Konverzační partneři v rozhovorech bakalářské práce neuváděli, že by u nich byla vysoká nemocnost nebo že by byli málo flexibilní. Spíše vnímají, že jejich pracovní tempo je pomalejší než u intaktních zaměstnanců a že s jejich zaměstnáváním plyne také složitá administrativa.

Procházková (2014) ve své knize popisuje také výzkum realizovaný v České republice, který zjistil, že nejvíce jsou osoby s postižením akceptovány na pozici spolupracovníka, méně pak na pozici podřízeného a nejméně na pozici nadřízeného. To také vyplývá z výzkumu realizovaného v rámci této bakalářské práce, protože až na jednoho z konverzačních partnerů žádný není v pozici nadřízeného zaměstnance. Jeden konverzační partner je v pozici nadřízeného, ale na chráněném trhu práce.

Skaunicová (2010) se ve své diplomové práci na téma Pracovní uplatnění osob se zrakovým postižením v Moravskoslezském kraji zabývala výzkumným šetřením, ve kterém mimo jiné zjistila, že většina respondentů pracuje na chráněném trhu práce. Toto také vyplynulo z výzkumu realizovaného v rámci této bakalářské práce. Ze všech možných výzkumů, i z výzkumu Skaunicové (2010) vyplývá, že osoby se zrakovým postižením se domnívají, že vyšší vzdělání má vliv na jejich uplatnění na trhu práce. To také platí u konverzačních partnerů v této bakalářské práci, ale vyskytují se i výjimky, které i přes vyšší vzdělání nemohou najít pracovní uplatnění, které by bylo adekvátní jejich kvalifikaci.

Tak jak uvádí Procházková (2009), je pro osoby s postižením těžké zvládnout vstup do profesního života bez pomoci. Tato pomoc by měla probíhat formou podpory při přechodu ze školy do zaměstnání, při hledání vhodného zaměstnání, při zapracování v zaměstnání a při udržení pracovního místa. Povinností by také mělo být vytvářet

vhodné pracovní příležitosti a celková osvěta společnosti. Podle provedeného výzkumného šetření v rámci bakalářské práce se tak však neděje a většina odborníků jim není schopna poskytnout potřebné poradenství.

ZÁVĚR

Každá osoba má jinou povahu, charakter, názory, vystupování, zájmy, postoje a na své okolí působí jiným způsobem. To také platí u osob se zrakovým postižením. Rodina a prostředí, ve kterém osoba žije, svým chováním názory a postoji ke zrakovému postižení působí na člověka a tím i ovlivňuje jeho osobnost. Zdaleka ne všechny osoby jsou vyrovnány a smířeny se svým postižením a ani nejsou plně samostatné. Tak jak již bylo výše popsáno, pokud člověk není schopen být samostatný v běžném životě a v péči o svou osobu, nebude schopen získat a udržet si zaměstnání. I když osvěta týkající se zrakového postižení začíná být rozšířená, stále spousta intaktní populace má zkreslené informace, představy a názory o lidech se zrakovým postižením. Bohužel však osoby se zrakovým postižením téměř nedostávají šanci intaktní populaci přesvědčit o svých možnostech a schopnostech.

I u osob se zrakovým postižením platí, že tak, jak se osoba sama vnímá, sebehodnotí, prezentuje, tak k ní přistupuje společnost. Všechny výše uvedené oblasti jsou důležité pro úspěšné uplatnění na trhu práce. Pro osoby se zrakovým postižením to platí dvojnásobně, protože je pro ně mnohem obtížnější získat zaměstnání a musí také vynaložit větší úsilí než intaktní populace, tak aby dokázaly kompenzovat zrakové postižení a měly zaměstnavatelům co nabídnout. Z těchto důvodů by se měly snažit pro získání zaměstnání co nejvíce udělat. Například dle jejich možností dosáhnout co nejvyššího stupně vzdělání, byly ochotny absolvovat různé rekvalifikační kurzy, aby dosáhly určité profesní kvalifikace. Dále by se měly pokusit kontaktovat potenciální zaměstnavatele a dále se rozvíjet a zdokonalovat.

Bakalářská práce byla zaměřena na pracovní uplatnění osob se zrakovým postižením. Cílem práce bylo zjistit zkušenosti osob s těžším stupněm zrakového postižení s pracovním postižením. Tato práce poukazuje na to, že i osoby s těžším stupněm zrakového postižení jsou schopny se za pomoci různých strategií a kompenzací zapojit do pracovního procesu nejen na chráněném, ale i na volném trhu práce a spoustu činností zvládají stejně dobře a v některých případech i pečlivěji než intaktní osoby.

Praktická část byla zaměřena na výzkum, který byl proveden kvalitativní metodou. Byla vymezena hlavní výzkumná otázka „**Jaké mají zkušenosti osoby s těžším stupněm zrakového postižení s pracovním uplatněním?**“ Pro sběr informací

a zodpovězení výzkumné otázky byl využit polostrukturovaný rozhovor. Rozhovor byl realizován s šesti osobami s těžším stupněm zrakového postižení, které nemusely být v době výzkumu zaměstnané, ale musely mít alespoň šestiměsíční zkušenost s pracovním uplatněním. Věk konverzačních partnerů se pohyboval v rozmezí od 31 do 43 let. Získaná data byla následně interpretována.

Z rozhovorů vyplynulo, že všichni konverzační partneři se chtěli zapojit do pracovního procesu. Ne však všichni jsou v současném zaměstnání spokojeni, ale setrvávají v něm, neboť se jim nenaskytla příležitost lepšího zaměstnání, které by je bavilo a naplňovalo. Zajímavým zjištěním bylo, že již při studiu na střední škole většinou věděli, že toto vzdělání jim v pracovním uplatnění příliš nepomůže. Jako celkem nešťastné a vhodné k zamyšlení je to, že většina těchto osob vnímá, že jim téměř žádná instituce není schopna aktivně pomoci při hledání zaměstnání a ani neví, kdo by jim v tom byl schopen pomoci. Zaměstnání se jim z větší části podařilo získat prostřednictvím známých nebo školy. V jednom případě se konverzačnímu partnerovi podařilo najít zaměstnání prostřednictvím organizace pomáhající lidem se zdravotním a sociálním znevýhodněním a dalšímu prostřednictvím internetu. Obě tyto pracovní nabídky byly na volném trhu práce a pracovní poměr byl ukončen ve zkušební době. Všichni se shodli na tom, že je těžké najít zaměstnání na volném trhu práce, neboť zaměstnavatelé mají stále obavu, jsou nedostatečně informováni o samostatnosti, schopnostech a dovednostech osob se zrakovým postižením. Také vnímají neochotu ze strany zaměstnavatelů je zaměstnat, protože pro možné zaměstnavatele je jednodušší, rychlejší a výhodnější zaměstnat člověka buď bez omezení, nebo s jiným zdravotním postižením či znevýhodněním.

Stejně jako u intaktních, tak u osob s těžším stupněm zrakového postižení je pro některé důležitá finanční jistota v podobě zaměstnání a pravidelného platu a pro jiné je mnohem důležitější spokojenost v práci a vnitřní pohoda. Je podstatné si uvědomit fakt, že tyto osoby ve většině případů ani nedostanou možnost na potenciálního zaměstnavatele zapůsobit a případně ho přesvědčit o jejich schopnostech, dovednostech a dokázat mu, že jsou schopny práci vykonávat i bez zrakové kontroly. Z toho vyplývá otázka k zamyšlení. Nezasloužily by si i tyto osoby, které jsou většinou odlišné jen ztrátou zraku, dostat šanci předvést své možnosti, schopnosti, dovednosti a přesvědčit

o nich nejen zaměstnavatele, ale celou intaktní populaci a plně se integrovat do společnosti?

Bakalářská práce by mohla posloužit nejen studentům, které problematika osob se zrakovým postižením zajímá, ale i těm, kteří s touto cílovou skupinou pracují, případně by chtěli pracovat. Doporučením pro zlepšení zaměstnanosti osob se zrakovým postižením je zkvalitnění osvětové činnosti intaktní populace, proškolení zaměstnanců úřadu práce v problematice nejen osob se zrakovým postižením a případně dalších pracovníků, kteří s těmito lidmi pracují (pedagogové, sociální pracovníci atd.) Další možností by mohlo být, že by pracovníci nějaké organizace byli zaškoleni v problematice osob se zrakovým postižením, tak aby byli schopni poskytnout potřebné informace o těchto osobách, jejich možnostech a schopnostech potenciálním zaměstnavatelům a dělali i zprostředkovatele práce mezi možnými zaměstnavateli a osobami se zrakovým postižením. V případě potřeby by osobě s postižením poskytovali podporu i při zaškolování na dané pracovní místo a obě strany by byly informovány o nabídce i poptávce pracovních míst. Výše uvedené služby by měla mít na starosti jedna organizace, která by nebyla pouze pro určitý region či kraj, ale měla by celorepublikovou působnost. Aby se předešlo ze strany zaměstnavatelů profitování na zaměstnávání osob se zrakovým postižením, by bylo vhodné vyřešit vyššími kontrolami těchto zaměstnavatelů a případně i osvětou osob se zrakovým postižením.

SEZNAM LITERATURY

AUGUSTA, Vítězslav. *Manuál pro zaměstnávání OZP na volném trhu práce*. Ostrava: Centrum vizualizace a interaktivity vzdělávání, 2014. ISBN 978-80-260-6239-4.

BARTOŇOVÁ, Miroslava, Jarmila PIPEKOVÁ a Marie VÍTKOVÁ. *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.

BOTOŠOVÁ, Martina. *Návaznost pracovního uplatnění na možnosti vzdělávání zrakově postižených v ČR*. Olomouc: Univerzita Palackého, 2005. Monografie. ISBN 80-244-1077-X.

BUBENÍČKOVÁ, Hana. *Zaměstnávání osob se zrakovým postižením*. Brno: TyfloCentrum Brno, o.p.s., 2014. dostupné z: http://www.tyflocentrum-bm.cz/doc/Zam%C4%9Bstn%C3%A1v%C3%A1n%C3%AD_osob_se_zrakov%C3%BDm_posti%C5%BEen%C3%ADm.pdf

BUCHTOVÁ, Božena. *Kvalita života dlouhodobě nezaměstnaných. Československá psychologie*. 2004. roč. 48, č. 2.

BUCHTOVÁ, Božena. *Psychologie nezaměstnanosti* in BUCHTOVÁ, Božena, Josef ŠMAJS a Zdeněk BOLELOUCKÝ. *Nezaměstnanost*. 2. vyd. Praha: Grada, 2013. ISBN 978-80-247-4282-3.

ČÁLEK, Oldřich. *Raný vývoj dítěte nevidomého od narození*. 1. vyd. Praha: Univerzita Karlova, 1984. Univerzita Karlova Praha.

ČÁLEK, Oldřich. *Pracovní uplatnění zrakově postižených osob*. 2. vyd. Praha: Státní pedagogické nakladatelství, 1985.

DISMAN, M. *Jak se vyrábí sociologická znalost*. Praha: Karolinum, 2002. ISBN 80-246-0139-7

FINKOVÁ, D. *Rozvoj hapticko-taktilního vnímání osob se zrakovým postižením*. Olomouc: Univerzita Palackého v Olomouci, 2011. ISBN 978-80-244-2742-3

GIDDENS, Anthony a Philip W SUTTON. *Sociologie*. Praha: Argo, 2013. ISBN 978-80-257-0807-1.

HAMADOVÁ, Petra, Lea KVĚTOŇOVÁ-ŠVECOVÁ a Zita NOVÁKOVÁ. *Oftalmopedie: texty k distančnímu vzdělávání*. 2. vyd. Brno: Paido, 2007. ISBN 978-80-7315-159-1.

HECZKOVÁ Monika a Jan HUTAŘ. *Nebojte se zaměstnat lidi s handicapem (praktická příručka pro zaměstnavatele)*. Praha: Asociace poraden pro osoby se zdravotním postižením ČR, 2012. ISBN 978-80-904152-1-8. Dostupné také z: <https://docplayer.cz/906703-Nebojte-se-zamestnat-lidi-s-handicapem-prakticka-prirucka-pro-zamestnavatele-autori-mgr-monika-heczkova-judr-jan-hutar.html>

HENDL, J. *Kvalitativní výzkum*. Praha: Portál, 2005. ISBN 80-7367-040-2.

JESENSKÝ, Ján. *Uvedení do rehabilitace zdravotně postižených*. Praha: Karolinum, 1995. ISBN 80-7066-941-1.

JESENSKÝ, Ján. *Edukace a rehabilitace zrakově postižených na prahu nového milénia: sborník příspěvků z vědecké konference s mezinárodní účastí Hradec Králové, 21. - 23. 9. 2001*. Hradec Králové: Gaudeamus, 2002. Aktuální otázky speciální pedagogiky. ISBN 80-7041-041-8.

KAVALÍROVÁ, Kateřina. *Nevidomý ve vaší firmě*. Praha: Okamžik, 2012. ISBN 978-80-86932-29-3.

KIMPLOVÁ, Tereza. *Ztráta zraku: úvod do psychologické problematiky*. Ostrava: Pedagogická fakulta, Ostravská univerzita v Ostravě, 2010. ISBN 978-80-7368-917-9.

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

KVĚTOŇOVÁ-ŠVECOVÁ, L. *Oftalmopedie*. Brno: Paido, 1998. ISBN 80-85931-58-8.

LUDÍKOVÁ, Libuše. *Tyflopédie* in KREJČÍŘOVÁ, O. (et al.) *Kapitoly ze speciální pedagogiky*. Praha: Eteria, 2002. ISBN 80-238-8729-7.

LUDÍKOVÁ, Libuše *Tyflopédie* in Valenta M. *Přehled speciální pedagogiky: rámcové kompendium oboru*. Praha: Portal, 2014. ISBN 978-80-262-0602-6.

- MAREŠ, Petr. *Nezaměstnanost jako sociální problém*. Praha: Sociologické nakladatelství, 1994. Studijní texty. ISBN 80-901424-9-4.
- NOVÁKOVÁ, Zita. *Oftalmopedie* in PIPEKOVÁ, Jarmila. *Kapitoly ze speciální pedagogiky*. 2. Vydání. Brno: Paido, 2006. ISBN 80-7315-120-0.
- OPATŘILOVÁ, Dagmar. *Úvod do problematiky* in OPATŘILOVÁ, Dagmar a Lucie PROCHÁZKOVÁ. *Předprofesní a profesní příprava jedinců se zdravotním postižením*. Brno: Masarykova univerzita, 2011. ISBN 978-80-210-5536-0.
- PETRUSEK, Miloslav, Hana MAŘÍKOVÁ a Alena VODÁKOVÁ. *Velký sociologický slovník*. Praha: Karolinum, 1996. ISBN 80-7184-311-3.
- PROCHÁZKOVÁ, Lucie. *Podpora osob se zdravotním postižením při integraci na trh práce*. Brno: MSD, 2009. ISBN 978-80-7392-094-4.
- PROCHÁZKOVÁ, Lucie. Zdravotní postižení a zaměstnávání in OPATŘILOVÁ, Dagmar a Lucie PROCHÁZKOVÁ. *Předprofesní a profesní příprava jedinců se zdravotním postižením*. Brno: Masarykova univerzita, 2011. ISBN 978-80-210-5536-0.
- PROCHÁZKOVÁ, Lucie. *Možnosti pracovního uplatnění lidí s postižením – současné trendy v České republice a v zahraničí*. Brno: Masarykova univerzita, 2014. ISBN 978-80-210-7607-5.
- RICHTEROVÁ, Bohdana. *Teorie a praxe problematiky zaměstnávání osob se zdravotním postižením v České republice*. Krnov: Reintegra, 2011. ISBN 978-80-254-9526-1.
- RŮŽIČKOVÁ, Kamila. *Vybrané texty ze speciální pedagogiky I: východiska pro speciální pedagogiku a rehabilitaci osob se zrakovým postižením*. Hradec Králové: Gaudeamus, 2011. ISBN 978-80-7435-099-3.
- SCHINDLEROVÁ, Olga a Kateřina GŮROVÁ. *na ruce si nevidím: praktické dovednosti pro život se zrakovým postižením*. Praha: Okamžik, 2007. ISBN 978-80-86932-10-1.
- SLOWÍK, Josef. *Speciální pedagogika*. Praha: Grada, 2007. ISBN 978-80-247-1733-3.

SMÝKAL. *Pohled do dějin slepeckých spolků* [online]. Brno: Slepecké muzeum SONS v Brně, 2000. [cit. 2018-9-10]. Dostupné z: <http://smykal.ecn.cz/publikace/kniha14t.htm>

ŠVAŘÍČEK, Roman a Klára ŠEĐOVÁ. *Kvalitativní výzkum v pedagogických vědách*. Praha: Portál, 2007. ISBN 978-80-7367-313-0.

TATARKOVÁ, Eva. *Podpora zaměstnávání a zvyšování zaměstnatelnosti zrakově postižených* in JESENSKÝ, Ján. *Edukace a rehabilitace zrakově postižených na prahu nového milénia: sborník příspěvků z vědecké konference s mezinárodní účastí Hradec Králové, 21. - 23. 9. 2001*. Hradec Králové: Gaudeamus, 2002. Aktuální otázky speciální pedagogiky. ISBN 80-7041-041-8.

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

VÁGNEROVÁ, Marie. *Současná psychopatologie pro pomáhající profese*. Praha: Portál, 2014. ISBN 978-80-262-0696-5.

VOTAVA, Jiří. *Ucelená rehabilitace osob se zdravotním postižením*. Praha: Karolinum, 2003. Učební texty Univerzity Karlovy v Praze. ISBN 80-246-0708-5

VRUBEL, Martin. *Profesní příprava osob s těžkým zrakovým postižením na pracovní uplatnění* in PIPEKOVÁ, Jarmila a Marie VÍTKOVÁ. *Od inkluze ve školním prostředí k sociální inkluzi a participaci ve společnosti*. Brno: Masarykova univerzita, 2014. ISBN 978-80-210-7530-6.

Diplomové práce

SKAUNICOVÁ, Lenka. *Pracovní uplatnění osob se zrakovým postižením v Moravskoslezském kraji*. Brno, 2010. Diplomová práce. Masarykova Univerzita. Pedagogická fakulta.

Internetové zdroje

BRNĚNSKÁ DRUTĚVA VÝROBNÍ DRUŽSTVO [online] [cit 2018-08-20] Dostupné z: <http://www.druteva.cz/>

CENTRUM SOCIÁLNÍCH SLUŽEB PRO OSOBY SE ZRAKOVÝM POSTIŽENÍM V BRĚNĚ- CHRILICÍCH [online] © 2013 [cit 2018-08-05] Dostupné z:

<http://www.centrumchrlice.cz/>

DĚDINA, o.p.s., *Pobytové rehabilitační a rekvalifikační středisko pro nevidomé Dědina, o.p.s.* [online] © 2010 [cit 2018-08-05] Dostupné z: <http://www.dedina.cz/>

DRUTĚVA PRAHA- VÝROBNÍ DRUŽSTVO [online] © 2008 [cit 2018-08-20] Dostupné z: <http://www.drutevapraha.cz/#>

HAPATELIER, *Ruce jsou mé oči i pracovní nástroj.* [online] © 2018 [cit 2018- 08-20] Dostupné z: <http://www.hapatelier.cz/o-nas/hapatelier-se-predstavuje/>

CHARITA OPAVA, *Chráněná dílna Vlašovičky* © 20010 [cit 2018- 08-20] Dostupné z: <http://www.charitaopava.cz/?page=texty&id=17&Igen=9>

CHARITA OPAVA, *Chráněné dílny sv. Josefa* © 2009 [cit 2018- 08-20] Dostupné z: <http://www.charitaopava.cz/?page=texty&id=53&Igen=7&IIIgen=57>

CHRANĚNÉ DÍLNY OZP, *Změny v zaměstnávání OZP přináší i rok 2018* © 2018 [cit. 2018-07-26] Dostupné z: <https://chranenedilnyozp.cz/blog-zmeny-prichazejici-v-roce-2018-v-zamestnavani-ozp/>

INSTITUT PRO SOCIÁLNÍ POLITIKU a VÝZKUM, z. s., *Úřad práce v roce 2017 poskytl 5,7 mld. Kč na podporu zaměstnávání osob se zdravotním postižením* [online] © 2018 [cit. 2018-07-26] Dostupné z: <https://socialnipolitika.eu/2018/02/urad-prace-roce-2017-poskytl-57-mld-kc-podporu-zamestnavani-osob-se-zdravotnim-postizenim/>

MPSV, *Informační a poradenská střediska Úřadu práce ČR* [online] © 2018 [cit 2018-07-26] Dostupné z: <http://portal.mpsv.cz/sz/obcane/poradstrediska>

KAFIRA o.p.s. [online] © 2016 [cit 2018-08-05] Dostupné z: <http://www.kafira.cz/>

KARKO, VÝROBNÍ DRUŽSTVO NEVIDOMÝCH [online]. © 2018 [cit. 2018-08-20]. Dostupné z: <https://www.karkoul.cz/>

MPSV, *Zdravotně postižení* [online]. Praha, 2018 [cit. 2018-07-26]. Dostupné z: <http://www.mpsv.cz/cs/8>

MPSV, *Evropská sociální charta* [online] [cit 2018-09-03] Dostupné z: <https://www.mpsv.cz/files/clanky/1218/esch.pdf>

MPSV, *Úmluva o právech osob se zdravotním postižením* [online] [cit 2018-09-03] Dostupné z: https://www.mpsv.cz/files/clanky/28419/Umluva_o_pravech_osob_se_ZP.pdf

MZDOVÁ PRAXE, *Požadavky na pracovní místo, pracoviště zaměstnanců – I. Část* [online] © 2018 [cit 2018-09-05] Dostupné z: <http://www.mzdovapraxe.cz/archiv/dokument/doc-d1232v1208-pizadavky-na-pracovni-misto-pracoviste-zamestnancu-i-cast/>

OKAMŽIK. [online] © 2016 [cit 2018-07-26] Dostupné z: <http://www.okamzik.cz/>

PRACEPROZP.CZ, *Vliv zrakového postižení na pracovní* [online] © 2011 [cit. 2018-07-26] Dostupné z: <http://praceprozp.cz/zamestnavani-ozp/co-je-zdravotni-postizeni/690-1-4-vliv-zrakoveho-postizeni-na-pracovni->

SLEPÍŠI © 2009 [cit 2018- 08-20] Dostupné z: <http://www.slepisi.eu/>

SONS ČR z. s. , *Sjednocená organizace nevidomých a slabozrakých ČR* [online] © 2012-2018 [cit 2018-07-26] Dostupné z: <http://www.sons.cz/>

START NA TRH PRÁCE, *Koho chtějí zaměstnavatelé* [online] © 2018 [cit 2018-09-05] Dostupné z: <http://www.startnathprace.cz/koho-chteji-zamestnavatele>

TYFLOCENTRUM BRNO o.p.s. [online] © 2002-2018 [cit 2018-08-05] Dostupné z: <http://centrumpronevidome.cz/>

TYFLOCENTRUM PRAHA, o.p.s., *Příprava a realizace individuálních plánů profesního rozvoje* [online] © 2010 [cit 2018-08-05] dostupné z: <http://www.praha.tyflocentrum.cz/dokumenty-ke-stazeni/metodicke-pokyny/index.php?item=196>

TYFLOSERVIS o.p.s., *Služby pro zrakově postižené* © 2005-2011 [cit 2018- 08-05] Dostupné z: <http://www.tyfloservis.cz/sluzby-pro-zrakove-postizene.php>

VLÁDA ČESKÉ REPUBLIKY, *Národní plán podpory rovných příležitostí pro osoby se zdravotním postižením na období 2015-2020*, [online] [cit 2018-09-03] Dostupné z: https://www.vlada.cz/assets/ppov/vvzpo/dokumenty/Narodni-plan-OZP-2015-2020_2.pdf

Zákony a vyhlášky

Zákon č. 435/2004 Sb. o zaměstnanosti, v platném znění

Vyhláška č. 444/2017 Sb. kterou se provádí zákon č. 435/2004 Sb. o zaměstnanosti, v platném znění

Zákon č. 108/2006 Sb. o sociálních službách, v platném znění

Zákon č. 262/2006 Sb. zákoník práce, v platném znění

Usnesení předsednictva České národní rady č. 32/1993 Sb. o vyhlášení Listiny základních práv a svobod jako součástí ústavního pořádku České republiky dostupné z: <https://zakonyprolidi.cz/cs/1993-2>

SEZNAM TABULEK

Tabulka 1 Charakteristika konverzačních partnerů.....	47
---	----

SEZNAM PŘÍLOH

Příloha A: Scénář rozhovoru

Příloha A:

Scénář rozhovoru

Jaký je Váš věk?

Jaký máte stupeň zrakového postižení?

Kdy a za jakých okolností vzniklo zrakové postižení?

Jaké je Vaše dosažené vzdělání (před postižením/ po postižení)? Jakou školu jste studoval?

Kolik jste absolvoval zaměstnání bez zrakového postižení a kolik se zrakovým postižením?

Kolik jste absolvoval zaměstnání? V jakém oboru?

1. Jaké mají osoby s těžkým zrakovým postižením zkušenosti se získáváním zaměstnání

O jakou pracovní pozici jste se ucházel? Odpovídala Vašemu dosaženému vzdělání?

Kolik konkurzů jste absolvoval?

Dosáhl jste požadované pozice? Pokud ne, byla Vám nabídnuta pozice jiná? Bylo potřeba v tomto ohledu doplnit vzdělání?

Jaké vzdělávací (rekvalifikační) kurzy jste absolvoval?

Jakým způsobem jste získával zaměstnání?

- a) Věděl jste na koho se obrátit? Víte nyní, na koho byste se obrátil?
- b) Na koho jste se obrátil o pomoc a podporu při hledání a získání zaměstnání?
- c) Využil jste pomoc nějaké konkrétní organizace? V jakém ohledu její pomoc spočívala a jak hodnotíte kvalitu podpory?
- d) Ocenil byste nějakou další podporu? V čem by měla spočívat?

Co Vám nejvíc pomohlo získat zaměstnání?

Co pro Vás bylo při získání zaměstnání nejtěžší? Objevily se nějaké překážky?

Z čeho jste měl při získávání zaměstnání největší obavu?

Z jakých důvodů předchozí zaměstnání skončila?

2) Jaké mají osoby s těžkým zrakovým postižením zkušenosti s využíváním podpůrných opatření při uplatnění na trhu práce?

S jakými nároky jste se musel vypořádat? Jaké to pro Vás bylo?

Jaké činnosti, které byste s ohledem na pracovní pozici vykonávat měl, ale z důvodu omezení ji nevykonáváte?

Jaké úpravy byly realizovány, abyste svoji práci mohl vykonávat či ji mohl vykonávat efektivněji?

Jaké využíváte při práci kompenzační pomůcky?

Jaké podpůrné prostředky byste pro udržení zaměstnání potřeboval, ale nebyly Vám poskytnuty a proč?

3) Jak subjektivně hodnotíte osoby s těžkým zrakovým postižením své pracovní uplatnění?

Jaké jsou Vaše pocity ze stávajícího zaměstnání? Jste se zaměstnáním spokojen, jste v něm úspěšný?

Máte pocit maximálního pracovního začlenění? Pokud ne, co tomu brání?

Je náplň zaměstnání adekvátní Vaší kvalifikaci?

V čem Vás zraková vada nejvíce pracovníě omezuje?

Co Vám zaměstnání přináší, co nového jste se naučil?

Jak jste spokojen s prostředím na pracovišti?

a) Co byste na svém pracovišti zlepšil a co Vám chybělo?

b) Co naopak na svém pracovišti oceňujete?

Co Vás v zaměstnání pozitivně překvapilo?

Jak vnímáte přípravu zaměstnavatele a kolegů na Váš příchod do zaměstnání?

Jak vnímáte uplatnění osob s těžším stupněm zrakového postižení na trhu práce?

a) Jaké možnosti mají osoby s obdobnou zrakovou vadou?

b) Za jakých podmínek a kde se mohou uplatnit?

c) Máte pocit, že se v průběhu pěti let situace v uplatňování na trh práce mění?

Jakým směrem? V jakém ohledu vnímáte změnu?

Považujete současnou legislativu za dostatečnou? Máte k ní nějaké výtky? Jaké?