UNIVERZITA PALACKÉHO V OLOMOUCI

PEDAGOGICKÁ FAKULTA

Diplomová práce

2017 Bc. Renáta Kalvachová

UNIVERZITA PALACKÉHO V OLOMOUCI

PEDAGOGICKÁ FAKULTA

Ústav speciálněpedagogických studií

Diplomová práce

Bc. Renáta Kalvachová

Podpora pracovního uplatnění osob se zrakovým postižením

Olomouc 2017

vedoucí práce: Mgr. Bc. Veronika Růžičková, Ph.D.

Prohlášení:

Prohlašuji, že jsem diplomovou práci s tématem Podpora pracovního uplatnění osob se zrakovým postižením vypracovala samostatně, pouze za pomoci rad a připomínek vedoucího práce Mgr. Bc. Veroniky Růžičkové, Ph.D. Všechny zdroje, ze kterých jsem čerpala, jsou uvedeny v seznamu literatury.

V Olomouci dne: 28. 2. 2017 …….

Bc. Renáta Kalvachová

OBSAH

Úvod 6

Teoretická část.....7

1 Zrakové postižení.....7

1.1 Vymezení pojmu…….7

1.2 Klasifikace zrakového postižení…….....7

1.2.1 Osoby nevidomé……..11

1.2.2 Osoby se zbytky zraku…….……12

1.2.3 Osoby slabozraké…….12

1.2.4 Osoby s poruchami binokulárního vidění……13

1.3 Důsledky zrakového postižení.…….14

2 Dospělost.……...18

2.1 Charakteristika dospělosti…….18

2.2 Mladá dospělost……19

2.3 Střední dospělost……..19

2.4 Starší dospělost…….20

2.5 Specifika dospělého se zrakovým postižením……..20

3 Kvalita života osob se zdravotním postižením…….…..….22

3.1 Vymezení pojmu…..…….22

3.2 Měřitelnost kvality života……..23

3.3 Činitelé kvality života …….....24

3.4 Vliv práce na kvalitu života ……..25

4 Zaměstnávání osob se zrakovým postižením..…….....27

4.1 Specifika zaměstnávání osob se zrakovým postižením…….27

4.2 Legislativa k zaměstnávání osob se zrakovým postižením……28

4.3 Pracovní rehabilitace ……29

4.4 Rekvalifikační kurzy……..31

4.5 Podporované zaměstnávání……...33

Praktická část 37

5 Uvedení do zkoumané problematiky.....37

5.1 Charakteristika výzkumu a popis jeho realizace……37

5.2 Záměr a cíl práce……37

5.3 Charakteristika výzkumného souboru…….....38

5.4 Metodologie realizovaného výzkumu……39

5.5 Metoda získávání dat…….....40

5.5.1 Rozhovor…….....40

5.5.2 Kazuistika……..41

6 Vlastní výzkumné šetření…….42

7 Výsledky realizovaného výzkumu……71

8 Diskuze…….77

9 Doporučení pro praxi……81

Závěr ….....82

Seznam použitých literatury.....84

Seznam použitých zkratek…….88

Seznam tabulek……89

Příloha č. 1

Anotace

ÚVOD

Tato práce se věnuje problematice podpory pracovního uplatnění osob se zrakovým postižením. Výběr tématu ovlivnil pobyt na praxi v organizaci Tyfloservis, o. p. s. a organizaci Kyklop, o. p .s., kde jsem se poprvé dostala do úzkého kontaktu s touto cílovou skupinou. Tento fakt mne ovlivnil především v tom, že jsem se začala více zajímat o potřeby osob se zrakovým postižením. Obě organizace se věnují prevenci i rehabilitaci osob se zrakovým postižením, vyznačují se také individuálním přístupem ke klientům a zaměstnancům se zrakovým postižením.

Cílem práce je zachytit a popsat, jak jsou osoby se zrakovým postižením podporovány v zaměstnávání, a jaká legislativa a politika našeho státu je jim v pracovní realizaci nápomocná. Jaké jsou jejich příležitosti na trhu práce a zda jejich profesní život koresponduje s dosaženým vzděláním.

Předmětem této diplomové práce je věnovat se výčtu organizací, které se zabývají podporou osob s tímto smyslovým postižením a konečně jednotlivým lidem se zrakovým postižením, které se i navzdory závažnému postižení dokázali prosadit v mnoha rozmanitých oborech a profesích. Práce si dává za cíl zjistit, jaký vliv má vzdělání na získání pracovního místa, zda pracovní pozice odpovídá dosaženému stupni i druhu vzdělání, jak se společnost podílí na podpoře zaměstnávání osob se zrakovým postižením a co lze na této podpoře zdokonalit.

Teoretická část popisuje fakta o dané problematice. Práce je členěna do čtyř kapitol. V první kapitole je stručně vystiženo zrakové postižení a jeho klasifikace včetně důsledků zrakového postižení, aby bylo charakterizováno, které skupině osob s postižením se práce věnuje. Druhá kapitola charakterizuje dospělého jedince a zabývá se stručným popisem jednotlivých fází tohoto období, popisuje rovněž specifika dospělé osoby se zrakovým postižením. Třetí kapitola popisuje kvalitu života, její činitele a význam profesního života pro osobnost se zrakovým postižením. Ve čtvrté kapitole se práce věnuje zaměstnávání osob se zrakovým postižením, seznamuje se současným legislativním rámcem České republiky, který upravuje pracovní podmínky a pracovní rehabilitaci a rekvalifikaci osob zdravotně postižených a zmiňuje i organizace věnující se podpoře v zaměstnávání této cílové skupiny.

Praktická část se věnuje danému výzkumu, popisuje zvolené metody a výběr výzkumného vzorku, stanovuje výzkumné otázky, obsahuje samotný kvalitativní výzkum, doporučení pro praxi a závěr.

TEORETICKÁ ČÁST

1 Zrakové postižení

Úvodní kapitola této práce se zaměřuje především na obecné informace o osobách se zrakovým postižením a klasifikaci jednotlivých druhů postižení, aby bylo patrné, že zrakové postižení má různou podobu, kterou je nutno rozlišovat. Tato kapitola je také zaměřena na stručný popis jednotlivých druhů zrakových vad. Dále se věnuje důsledkům zrakového postižení, např. z hlediska společenského a speciálně pedagogického.

1.1 Vymezení pojmu

Hamadová, Květoňová, Nováková (2007) definují osoby se zrakovým postižením pomocí tří úhlů pohledu - medicínského, psychologického a edukačního. Medicínský názor pokládá za osobu se zrakovým postižením tu, u které zrakové postižení přetrvává buď po ukončení medicínské léčby, anebo po zajištění optimální brýlové korekce. Psychologický pohled osobou se zrakovým postižením míní tu, u které dochází, vzhledem k nedostatečnému přísunu informací zrakovou cestou, k negativnímu ovlivnění jejího fyzického i psychického vývoje. Konečně edukační hledisko se zabývá především výkonností jedince ve školním prostředí a za dítě se zrakovým postižením považuje to, které i při optimální korekci zrakové vady, vykazuje ve škole špatné výsledky. Pokud je negativně ovlivněn průběh vzdělávání, promítá se jeho vliv do další životní etapy a tou je pracovní uplatnění. Pokud není žák se zrakovým postižením dobře vybaven znalostmi a dovednostmi, zhoršuje se tím už tak nevýhodná pozice na trhu práce.

1.2 Klasifikace zrakového postižení

V současnosti na rozdělování zrakových vad pohlížíme z několika hledisek např. lékařského, speciálně pedagogického, pro účely posudkového lékařství a pro účely sportovní (pro potřeby této práce uvádíme jen první dva pohledy z výše jmenovaných).

Kimplová (2010) uvádí, že lidé s různými stupni zrakového postižení tvoří velmi nesourodou heterogenní skupinu, proto je nezbytné mezi nimi činit zásadní rozlišení, protože životní i vývojové podmínky jednotlivců se podle stupně zrakové ztráty velmi liší.

Obecně však u všech druhů a stupňů zrakových vad lze shrnout, že u člověka s těžkým zrakovým postižením jsou nejčastějším důsledkem zrakové vady problémy v níže uvedených oblastech běžného života:

- orientace v prostoru a samostatný pohyb (využívání prostředků městské hromadné dopravy, samostatný pohyb a orientace v budovách, orientace v neznámém prostředí),
- sebeobsluha (základní hygiena, příprava jídla a stravování, péče o domácnost, péče o dítě),
- práce s informacemi (čtení, psaní, práce s internetem, získávání aktuálních informací).

Matýsková (2009) shrnuje, že všechny oblasti se navzájem ovlivňují a způsobují problémy v důležitých životních oblastech, ve vzdělávání, při pracovním uplatnění, ale i ve využití volného času.

Klasifikací ze speciálně pedagogického hlediska se zabývá mnoho autorů, uvádíme pro ilustraci jen některé z nich. Jeden z názorů odborníků prezentuje Pipeková (2010, s. 254), že zrakové postižení: „znamená zpravidla pro jedince s postižením, že jeho schopnost přijímat vizuální informace je omezena, ztížena. U nevidomých osob, tj. s nejtěžší formou zrakového postižení, je tato schopnost úplně vyloučena“. Dalším odborným stanoviskem je pohled Keblové (2001) a to, že podle shodných znaků je možné rozlišovat na základě různých měřítek jednotlivé skupiny osoby se zrakovým postižením. Toto rozdělování do skupin není neměnné, prochází změnou s rozvojem komplexní péče. Podkladem pro rozdělení je znalost zrakových vad, které se dělí podle různých kritérií. S uvedenou klasifikací se budeme dle Finkové, Růžičkové, Stejskalové (2009) setkávat nejčastěji u nás:

- dle doby a příčiny vzniku:
    - vrozené poruchy (kongenitální, prenatální),
    - získané poruchy (postnatální, juvenilní, senilní),
- dle časového horizontu přetrvávání zrakové vady:
    - krátkodobé poruchy (akutní),
    - dlouhodobé poruchy (chronické),
    - opakované poruchy (recidivující),
- dle anatomické struktury:
    - orgánové poruchy,
    - funkční poruchy,
- dle možnosti či nemožnosti nápravy:
    - reverzibilní (s možností nápravy),
    - ireverzibilní (bez možnosti nápravy),
- dle stupně zrakové vady:
    - slabozrakost,

- zbytky zraku,
- nevidomost,
- poruchy binokulárního vidění.

Velmi často uváděných je pět faktorů podle Květoňové-Švecové (2000), které způsobují problémy s viděním:

- zraková ostrost – neschopnost vidět zřetelně, problémy při rozlišování detailů,
- stav zorného pole – prostor, který jedinec vidí, je omezený a neúplný; při této vadě se často objeví i snížení zrakové ostrosti,
- okulomotorické potíže – vznikají při vadné koordinaci pohybu očí; u jedince mohou nastat obtíže při používání obou očí, při pozorování pohyblivého předmětu, prohlížení detailů, mohou se objevovat mimovolní pohyby očí,
- poruchy zpracování zrakových informací – jejich vznik se spojuje s poškozením zrakových center v kůře mozku; postižení mohou mít potíže se zpracováním informací, i když nebyl poškozen nerv nebo sítnice, projevují obtíže s interpretací zrakových informací,
- poruchy barvocitu – zhoršené barevné vnímání je provázeno částečnou poruchou, při níž jedinec nevidí jednu barvu, postižený může mít poruchu čípků takovou, kdy má pigment pouze pro základní barvu a vnímá barvy jen v jejích odstínech.

Mimo klasifikaci ze speciálně pedagogického hlediska pro úplnost uvádíme i dělení dle lékařského hlediska.

Všeobecně uznávaná klasifikace Světové zdravotnické organizace (WHO) je prakticky využitelná a přiléhavě zpracovaná, přestože hodnotí jen ostrost vidění. Tato klasifikace se odlišuje od výše uvedená svou platností i v zahraničí. Je tedy klasifikací sjednocující.

Míra zrakového postižení se určuje pomocí zrakové ostrosti udané Snellenovým zlomkem, např. silná slabozrakost je definována jako hodnota vidění určená Snellenovým zlomkem 1/10 nebo méně (ve zdravějším oku, s nejlepší dostupnou korekcí). V praxi to znamená, že osoba s praktickou slepotou musí stát 6 metrů od objektu, aby ho viděl stejně jasně, jako normálně vidící jedinec ze vzdálenosti asi 60 metrů.

Světová zdravotnická organizace navrhuje pro jednotlivé kategorie zrakových postižení z hlediska stavu zrakové ostrosti uvedené kategorie:

Kategorie zrakového postižení	Zraková ostrost s nejlepší možnou korekcí		Zúžení centrálního zorného pole
	Maximum	Minimum	
Slabozrakost střední	6/18	6/60	
Slabozrakost těžká	6/60	3/60	
Těžce slabý zrak	3/60 nebo	1/60 (počítání prstů na 1m)	10 stupňů nebo méně, ale více než 5 stupňů
Praktická nevidomost	1/60 (počítání prstů na 1m)	Světlocit se správnou projekcí	5 stupňů a méně
Úplná nevidomost	Světlocit s chybnou korekcí	Úplná ztráta světlocitu	

Tabulka č. 1 dle: Hamadové, Květoňové, Novákové, (2007, s. 17).

Budeme se zajímat nejen o výše uváděný aspekt ostrosti a podle něj vytvořeného rozdělení, ale pro co nejobjektivnější diagnostiku zahrneme také:

- kontrastní citlivost (světloplachost, šeroslepost),
- schopnost rozlišovat barvy (barvoslepost),
- vnímání hloubky,
- schopnost lokalizovat,
- fixovat předměty,
- sledovat je v pohybu apod.

Zrakovou ostrost tedy označujeme jako nejmenší úhlovou vzdálenost dvou bodů, které dokáže oko rozlišit. Zraková ostrost na sítnici oka je nejvyšší ve středu žluté skvrny a nazýváme ji centrální zrakovou ostrostí, ta je chápána též jako zrakovou ostrost v užším slova smyslu. Zraková ostrost je závislá také na kontrastu pozorovaného obrazce a pozadí, na množství pozorovaných detailů a na jasu. Smluvně byla za základní úhlové rozlišení stanovena hodnota 1' (jedna úhlová minuta).

Kontrastní citlivost je nejčastěji snížena nekorigovanou, nedostatečně korigovanou nebo nesprávně korigovanou oční vadou.

Klasifikace WHO (Světové zdravotnické organizace) v rámci desáté revize Mezinárodní klasifikace nemocí a přidružených zdravotních problémů uvádí formulace zrakových vad podle oblasti postižení zrakového analyzátoru.

„H00 - H06 nemoci očního víčka, slzného ústrojí a očnice,

H10 - H13 onemocnění spojivek,

H15 - H22 nemoci skléry, rohovky, duhovky a řasnatého tělesa,

H25 - H28 onemocnění čočky,

H30 - H36 onemocnění cévnatky a sítnice,

H40 - H42 glaukom,

H43 - H45 onemocnění sklivce a očního bulbu,

H46 - H48 nemoci zrakového nervu a zrakových drah,

H49 - H52 poruchy očních svalů, binokulárního pohybu, akomodace a refrakce,

H53 - H54 poruchy vidění a slepota,

H55 - H59 jiné nemoci a oční adnex“.

Podle Finkové, Ludíkové, Růžičkové, (2007, s. 39-40).

Zrakové vady můžeme klasifikovat z mnoha pohledů, stejně jako i jiné druhy zdravotních postižení, jsou zrakové vady velmi rozmanité a rozdílné. Důležité je zrakovou vadu zaznamenat v co nejkratším čase, aby tým odborníků mohl stanovit správnou léčbu, korekci či intervenci, aby ze zrakové vady nevzniklo větší omezení, než je nutné.

1.2.1 Osoby nevidomé

Nevidomost patří mezi nejtěžší stupeň postižení. Vyskytuje se, jak u dětí, tak u mládeže, dospělých a seniorů. Osobami nevidomými rozumíme jedince s praktickou a totální nevidomostí. Podle Finkové, Růžičkové, Stejskalové (2009) u uváděné zrakové vady jde o ireverzibilní pokles centrální zrakové ostrosti pod 1/60 až po ztrátu světlocitu. Moravcová (2004) uvádí, že praktickou nevidomostí chápeme pokles zrakové ostrosti v rozmezí 1/60, to značí, že světlocit je se správnou projekcí nebo omezeným zorným polem méně než 5 stupňů kolem centrální fixace.

Vymezení světové zdravotnické organizace a Mezinárodní klasifikace nemocí tvrdí, že osobami nevidomými chápeme ty, u nichž se ostrost zraku i s nejlepší korekcí pohybuje od maxima 3/60 tj. počítání prstů na tři metry, až po stav, kdy jedinec nevnímá světlo.

U nejtěžšího zrakového postižení, jakým nevidomost dle výše uvedené charakteristiky jistě je, je zcela nezbytná kompenzace. Využití kompenzačních činitelů může velmi zkvalitnit všechny oblasti lidského prožívání.

1.2.2 Osoby se zbytky zraku

Hamadová, Květoňová, Nováková (2007) tvrdí, že podle stavu zrakové ostrosti lze tento handicap číselně hodnotit jako 3/60 - 0,5/60, nebo je zorné pole omezeno na 5 až 10 stupňů kolem centrální fixace. Jedinci se zbytky zraku tedy demonstrují skupinu na hranici mezi osobami nevidomými a slabozrakými.

Záškodná (1985, s. 117) definuje stejnou problematiku takto: „Zbytky zraku jsou souhrnné označení pro stupeň poškození vidění, které umožňuje hrubou orientaci v osvětleném prostoru. Částečné vidění se v průběhu života může měnit jak ve směru zlepšení, tak i zhoršení“.

Osoby s tímto zrakovým postižením jsou schopny číst za pomocí optických pomůcek zvětšené písmo, ale schopnost orientovat se v prostoru při používání zraku je velmi omezená. V oblasti edukace se využívá tzv. dvojmetoda, při které dochází ke spojení prvků práce s osobami nevidomým a zároveň jsou využívány prvky práce se slabozrakými. Jak nás informuje Květoňová (1993), lidé se zbytky zraku se učí využívat zvětšený černotisk, ale zároveň i Braillovo hmatové písmo, které hraje nezastupitelnou úlohu při zhoršení tohoto zrakového postižení.

Jedinci s tímto zrakovým postižením mají zrakové vnímání zachováno, ale nelze jednoznačně rozhodnout do jaké skupiny tyto osoby zahrnout. Flenerová (1982, s. 10), k tomuto stupni postižení podotýká: „Zbytky zraku jsou ve smyslu speciální pedagogiky orgánová vada zraku, která se projevuje závažným nevyvinutím, snížením nebo zkreslující činností zrakového analyzátoru obou očí a tím poruchou při zrakovém vnímání“.

Osoby se zbytky zraku mají časté zkušenosti se zhoršováním získávání zrakových informací. Častá je rovněž proměnlivost vidění, které se snižuje ve špatném osvětlení či za šera.

1.2.3 Osoby slabozraké

Květoňová (1993) dělí dle daného stupně postižení na slabozrakost lehkou, střední (6/18 - 6/60) a těžkou (6/60 - 3/60). Hovoříme o vadě orgánové, ale poškození může být také vně, či ve vnitřním oku, případně poškození zrakových drah anebo zrakového centra. Vada může být ustálená, neměnící se i zhoršující, a dělit můžeme rovněž na vadu vrozenou i získanou. Úbytek zrakové ostrosti u tohoto stupně postižení zahrnuje velmi široké spektrum.

Kolektiv Vítková, Řehůřek, Květoňová-Švecová, Madlener (1999) udává tyto hodnoty pro slabozrakost, je to méně než 5/15 (nebo 6/18). Nejnižší zraková ostrost dosahuje 3/50, případně 3/60.

Finková, Ludíková, Růžičková (2007, s. 43) uvádějí: „Obecně v širokém pojetí je za slabozrakost považováno orgánové postižení obou očí, které při optimální brýlové korekci činí jedinci problémy v běžném životě“.

Po přečtení charakteristiky této zrakové vady bychom mohli nabýt dojmu, že slabozrakost není až takovým závažným omezením. Bohužel je toto omezení často velmi nestabilní a dochází často ke změnám vizu, a to spíše k jeho zhoršení. Nutná je tedy zraková hygiena a to nejen při edukaci, v zaměstnání, ale při jakékoli činnosti. Jedinci se slabozrakostí také zaznamenávají jakoukoli změnu ve světelných podmínkách.

1.2.4 Osoby s poruchami binokulárního vidění

Tento druh zrakového postižení uvádíme jen pro kompletní přehled vzhledem k tomu, že se těmito vadami zraku tato práce nezabývá. S tímto onemocněním se nejvíce setkáváme u dětí v předškolním věku, ale výjimečně se s nimi setkáváme i u dospělých osob. Jesenský (2000) popisuje poruchy binokulárního vidění, jako porušení spolupráce pravého a levého oka. Finková, Ludíková, Růžičková (2007) považují za osoby s poruchami binokulárního vidění ty osoby, u nichž nedošlo v raném věku ke správnému vývoji obou očí. Nejčastějšími vyskytujícími se poruchami ve vývoji jsou uváděny strabismus (šilhavost) a amblyopie (tupozrakost). Tyto zrakové potíže mohou mít vliv na vzdělávání hlavně při čtení a psaní, postižené je i trojrozměrné vidění.

Různí odborníci Finková, Ludíková, Růžičková (2007) a Finková a kol. (2012) se shodují v názoru na poruchy binokulárního vidění, které jsou podle nich odpovědné za pomalejší utváření představ, tyto mohou být nepřesné, nesprávné mohou být i motorické reakce v návaznosti na deformovaný zrakový podnět. Výše uvedené poruchy vyvolávají negativní pocity jedince, mohou vznikat až pocity méněcennosti, pokud se u nich vyskytuje nerovnoměrné postavení očí. Jedinci s poruchami binokulárního vidění se potýkají i s brzkou unavitelností, která se pojí s pálením a slzením očí. Mnoho těchto obtíží lze odstranit nebo alespoň zmírnit, nutná je včasná odborná péče a reedukace. Ve vyšším věku se pravděpodobnost odstranění poruch binokulárního vidění snižuje. U poruch binokulárního je veliká úspěšnost nápravy, pokud léčba byla zahájena včas, nejlépe v předškolním věku.

1.3 Důsledky zrakového postižení

Důsledky zrakového postižení je nutné charakterizovat dvěma způsoby, jedním z nich je popis dopadu zrakového postižení v bodech, které jsou u všech stupňů zrakových vad totožné. Dále je nutné popsat důsledky podle jednotlivých stupňů zrakového postižení. Do všeobecných důsledků můžeme zařadit podle Růžičkové (2007):

- zrakové postižení způsobuje neúplný nebo žádný příjem informací zrakovou cestou,
- problémy při prostorové orientaci a samostatném pohybu,
- potřeba využití kompenzačních činitelů,
- nutnost použití kompenzačních pomůcek,
- pomalé pracovní tempo,
- nutné zohlednění míry postižení při výběru vzdělávání a následného výběru pracovního uplatnění.

Dalším charakterizováním důsledků zrakového postižení se zabýval Jesenský a kol. (2007), který tvrdí že, zrakové postižení s sebou nese řadu problémů v různých oblastech života:

- nedostatky v získávání informací o okolním světě,
- neúplné možnosti při manipulaci s předměty,
- nedostatky při rozpoznávání prostorových vztahů a pohybu v prostoru,
- u primárně nevidomých časté problémy v oblasti socializace,
- obtíže při sociální interakci a komunikaci,
- nedostatky v běžných každodenních činnostech a praktických dovednostech.

Podle Jesenského a kol. (2007, s. 56) lze také „důsledky porušeného zrakového vnímání na psychiku lze tedy rozdělit na:

- kvantitativní - snížení produkce představ, omezení zrakových fantazií,
- kvalitativní - narušení vztahu smyslového a pojmového v myšlenkové činnosti, změny v emociálně volní oblasti, ve struktuře osobnosti,
- doprovodné změny fyzického vývoje - dochází k nim např. vlivem omezené orientace v prostoru a v důsledku toho i snížené hybnosti atd.“

Jesenský a kol. (2007, s. 56) nám také uvádějí, že „těžká zraková vada s sebou přináší značné nepravidelnosti ve vývoji jedince, ale všechny tyto obtíže je možné zmírnit pomocí tyflopsychologických a biologických intervencí“.

Dle Vágnerové (2008, s. 51) zmiňujeme dopad na osobnost*:* „jakýkoliv defekt nepostihuje jen určitý orgánový systém, ale ovlivňuje celou osobnost postiženého jedince a vytváří specifickou situaci“.

Zrakové postižení demonstruje z psychologického hlediska primární snížení v podmínkách, které jsou rozhodující pro rozvoj běžných funkcí. Sekundární vliv mohou mít i osobnostní vlastnosti postiženého a zajisté i okolní faktory. Musíme brát ohled i na fakt, že vnitřní i vnější faktory se ovlivňují, tzn., že pokud se jedná o trvalé zdravotní postižení, působí osoba s postižením na své okolí, okolí se mění podle působení jedince s postižením. “Psychické zvláštnosti postižených lidí mají celou řadu společných znaků, ale jsou vždy i individuálně variabilní“, tvrdí Vágnerová (1999, s. 51). Zvláštnosti osob se zrakovým postižením jsou individuální a v závislosti na okolním prostředí.

Zrakové postižení rovněž jako i jiná zdravotní omezení, má vliv na celou osobnost jedince a má samozřejmě vliv i na jeho celkový vývoj. Zrakové postižení působí na všechny složky vývoje, kognitivní, pohybový a sociální. Snížení nebo úplná nepřítomnost zrakových stimulů může být příčinou senzorické deprivace (Pipeková, in Keblová, 2010).

Vágnerová (1999) napsala, že obecně platí, že každé zdravotní postižení, tedy i zrakové se pojí s různým omezením a u osob s postižením se projevuje snížením zkušeností především v oblasti sociální.

Vágnerová (2012) také uvedla, že pokud má jedinec s postižením závažnou zrakovou vadu, vykazuje obtíže s neverbální komunikací, především s navázáním zrakového kontaktu, ale také není adekvátně propojena verbální a neverbální komunikace. Komunikační partner, který není o těchto specifických okolnostech informován, může pociťovat tento projev za nezájem. Člověk se zrakovým postižením, tyto okolnosti nepovažuje za podstatné, zároveň je nevnímá a nemá pro ně předpoklady.

Stejskalová (2012) pohlíží na důsledky zrakového postižení i z hlediska společenského, které je popsáno takto:

- jedinec se zrakovým postižením není považován za rovnocenného partnera,
- osoba se zrakovým postižením je zcela samozřejmě vnímána nesamostatnou a tím i závislou na pomoci okolní společnosti,
- změna společenské role na nižší sociální statut, která jedince označuje nálepkou např. muž = muž se zrakovým postižením,
- nejednotnost a nekonkrétnost vnímání a pocitů vůči osobám se zdravotním postižením,

- zobecňování osob se zdravotním postižením, nebývají mnohdy považováni jako samostatní jedinci,
- opakované a neměnné je stanovisko zaujatosti intaktní společnosti vzhledem k osobám se zrakovým postižením.

Když se zaměříme na důsledky zrakového postižení ze speciálně pedagogického hlediska, musíme jednotlivé dopady zobrazit podle stupňů postižení, tak je popsali různí autoři např. Finková, Ludíková, Růžičková (2007), Finková a kol. (2012) a Ludíková (2006).

Dopad nevidomosti je nepopiratelně nejzávažnější, nedostatek zrakových informací má vliv na všechny oblasti lidského života. Nejvíc se deficit informací získaných zrakovou cestou odráží ve výchovně-vzdělávací oblasti, tzn. i na profesní přípravě a to je v životě člověka stěžejní. Nevidomost zabraňuje získávat informace formou černotisku, osoba se zrakovým postižením je odkázána na čtení textu psaného Braillovým písmem. V běžném životě při jednání na úřadech, při pracovních pohovorech apod. se běžně s textem psaným Braillovým písmem nesetkáváme. Dochází tak k informační bariéře, ale zároveň i k omezení pracovního uplatnění, pokud není zaměstnavatel ochoten zpřístupnit pokyny, informace atd. vhodnou formou i pro osoby se závažným smyslovým postižením. Pro osoby s těžkým zrakovým postižením je problém získat zaměstnání na volném trhu práce, výběr profesí je také snížen. Dalším omezením je mobilita, která je nejen v neznámém prostředí velmi zasažena. Realizace sebeobsluhy je také problematická. Zásadní je pro osoby s tímto postižením rozvíjet vyšší a nižší kompenzační činitele. Mezi nižší činitele zahrnujeme všechny ostatní smysly. Mezi vyšší řadíme: paměť, myšlení, řeč, koncentraci, představivost a fantazii.

Důsledkem postižení na stupni zbytků zraku, jsou narušené představy, jejichž příčinou jsou zkreslené a neúplné informace. Tyto úlomkovité informace se promítají do orientace v prostoru i do získávání informací.

Neméně závažný je soustavný psychický tlak na jedince, protože tato vada je nestabilní a stávající stav zraku se může kdykoliv zhoršit. Pro jedince se zbytky zraku je nejvíce využívána dvojmetoda, která zahrnuje výuku hmatového Braillova písma i zvětšeného černotisku. Využíván bývá zrakový potenciál a současně rozvíjen hmat. Využití zbytků zraku vyžaduje zvýšenou námahu a úsilí, které nebývá vždy spolehlivé. Výsledkem je často vysoká a brzká unavitelnost. Pro snížené grafické možnosti je získání zaměstnání rovněž ztíženo.

Jedinci se slabozrakostí se dopadem na svůj osobní život od výše uvedených postižení odlišují. Tito jedinci si vytvářejí nepřesné, zkreslené až neúplné představy. Vzhledem k takovým útržkovitým a kusým představám nemůže být bezproblémový ani grafický a zajisté i pracovní výkon. Neúplné informace se promítají do nižšího soustředění na danou činnost

a na rychlosti výkonu. Dochází k celkovému nesoustředění, nervozitě a vyšší unavitelnosti. U tohoto druhu postižení je při vzdělávání a vykonávání pracovní činnosti nutná zraková hygiena, aby se zraková vada nezhoršovala. Mezi zrakovou hygienu patří větší intenzita osvětlení, poměr hlavního a dílčího osvětlení, využívání optických pomůcek, přestávky v činnosti, odstranění nepotřebných detailů, střídání aktivit s využitím zraku do dálky a do blízka, zamezení oslnění, zajištění správného kontrastu na pracovní ploše. Slabozrakost činí potíže v orientaci v prostoru. Jedinci se slabozrakostí mají také značně zredukovaný výběr profesí, protože má velmi často zhoršující se prognózu. Ve společenské oblasti bez patřičných úprav mají také potíže, mnohdy s tímto postižením souvisí i negativní pocity méněcennosti a také projevy podrážděnosti.

Poruchy binokulárního vidění narušují výuku psaní a čtení a trojrozměrné vidění je narušené. Dochází k pomalému a nepřesnému utváření představ, nepřesné jsou i motorické reakce vzhledem k chybnému trojrozměrnému vnímání. U jedinců dochází k nepříjemnému pocitu méněcennosti pro časté nerovnoměrné postavení očí. Osoby s poruchami binokulárního vidění bývají obtěžovány častým slzením a pálením očí, s tím bývá taktéž spojena předčasná únava. Poruchy binokulárního vidění bývají často zmírněny či zcela odstraněny včasnou reedukací.

Kapitolu o důsledcích zrakového postižení bychom mohli shrnout tak, že omezení v získávání informací zrakovou cestou nutí všechny jedince se zrakovou vadou vynakládat mnohem větší úsilí, aby se stali samostatnými. Náročnou oblastí v životě jedince se zrakovým postižením je rovněž rozvoj kompenzačních smyslů, které jsou po zvládnutí neodmyslitelnou součástí osobnosti.

2 Dospělost

V této kapitole je nastíněna charakteristika dospělosti a její tři etapy. Zabývá se definováním jednotlivých etap z hlediska fyzického vývoje a lidské psychiky. Jsou zde zmíněny jednotlivé fáze lidského života, vývoj člověka z hlediska odpovědnosti vůči sobě, rodině i společnosti. Důležitým tématem jsou specifika dospělého se zrakovým postižením, vyrovnáním se se svými limity, a následné zařazení do společnosti.

2.1 Charakteristika dospělosti

Přesný předěl, který by stanovil počátek dospělosti, není možno stanovit. Jediným činitelem v naší společnosti bývá dosažení plnoletosti tedy právní dospělosti, která ale není pro přidělení tohoto postavení zcela uznávána. Dospělost můžeme definovat, jak po stránce biologické, tak po stránce psychosociální. Biologickou složku určuje fyzická zralost. Rozhodující je proměna významu sexuality, jenž se stává podstatnou stránkou partnerství a způsobem početí dítěte. Reprodukční funkce se v této fázi stává důležitou.

Psychosociálním vymezením dospělosti se zabývá Vágnerová (2008), tvrdí, že dospívání není tak jednoznačné a probíhá u každého jedince individuálně. Stěžejními psychosociálními znaky jsou svoboda vlastního rozhodování, samostatnost, svoboda chování, zodpovědný vztah k druhým lidem a schopnost nést důsledky za své činy. Za jedno z měřítek dosažení dospělosti považují Langmeier, Krejčířová (2006) docílení osobní zralosti. Získání dospělosti bývá sjednoceno s dosažením sebedůvěry a sebejistoty.

Osobní city a chování má dospělý člověk lépe pod kontrolou. V oblasti socializačního vývoje přestává být pod vlivem své orientační rodiny. Velký význam mají vyvážené vztahy s vrstevníky, tehdy je jedinec v rané fázi dospělosti otevřený i novým kontaktům a je připraven zvládnout párové soužití. Vztahy s ostatními lidmi se promítají i do sféry pracovní. Finanční a ekonomická samostatnost odráží sociální nezávislost dospělého jedince a větší společenský status se pojí s určitým společenským růstem (Vágnerová, 2008).

„Dospělost lze definovat jako období svobody rozhodování, spojeného se zodpovědností za svá rozhodnutí, a schopností získat a plnit příslušné role“, uvádí Vágnerová (2002, s. 119) v jedné ze svých publikací. Podstatné je v dospělosti osvojení role partnerské, rodičovské a partnerské. Probíhá období nejvyšší zralosti jedince, která se vyznačuje nejvyšší hranicí sil, cítí se subjektivně nejlépe, je samostatný, emočně vyrovnaný a buduje vlastní domov a zakládá rodinu. Dospělost se vyznačuje dosažením psychických a sociálních dovedností. Jedinec využívá lépe v minulosti získaných zkušeností a dokáže vyřešit i závažné problémy. Kromě

dosažení vyspělosti biologické, psychické a sociální se toto období projevuje i začínající involucí, která předesílá další období v životě člověka a tím je stáří. Vágnerová (2008) dělí dospělost na fázi mladé dospělosti, střední a starší dospělosti. Další dělení dospělého období nám předkládá Langmeier, Krejčířová (2006). Autoři dospělost rozdělili do čtyř fází na časnou dospělost, v době asi od 20 od 30 let, následuje střední dospělost do 45 let, pozdní dospělost do 60-65 let a stáří, které ještě dělíme na etapy časné a vysoké.

2.2 Mladá dospělost

Vágnerová (2008) definuje etapu mladá dospělost od 20 do 40 let. Fyzické změny jsou v tomto období nepatrné a také nadměrně neovlivňují lidskou psychiku. Probíhá rozvoj kognitivních kompetencí, ke stabilizaci citového prožívání a k vývoji v oblasti sebepojetí. Mladý dospělý se velmi často srovnává s vrstevníky své generace, je připraven na nové podněty, vnímá je jako pobídku a snaží se je uskutečnit. Tato fáze bývá spojena s navýšením povinností a odpovědnosti, na druhou stranu se zvyšuje i svoboda a práva, která jsou typickým faktorem pro roli dospělého. Jak uvádí Vágnerová (2008), dilema rané dospělosti se zakládá na konfliktu mezi potřebou nezávislosti a osamostatnění s požadavkem vyzkoušet další role.
Tato fáze překonává adekvátní evoluční překážky, mezi něž patří úsilí o stálé pracovní zařazení, životního partnera, založení rodiny, finanční zajištění, kompetence k řešení problémů, osvojení si profesní pozice. Podmínkou úspěšného růstu je fyzická vyspělost, ale i příznačné zkušenosti, které mají vliv na psychický vývoj, který bývá naplněn dosažením úspěšného zvládnutí profesní, partnerské a rodičovské role. Průběh rané dospělosti má dopad i na následující etapy vývoje, protože provedené změny chybným rozhodnutím mohou být trvalé (Vágnerová, 2008).

2.3 Střední dospělost

Vágnerová (2008) vymezuje etapu střední dospělosti ve věku od 40 do 50 let. V této fázi se člověk stále těší dobrému zdraví, je silný a dosahuje velmi uspokojivé výkonnosti, ale samozřejmě je snížena od doby rané dospělosti. Tato fáze je vrcholem zralosti, ale je spojena s vysokou zodpovědnosti vůči rodině, tedy dětem, rodičům, ale i vůči celé společnosti (Vágnerová, 2008). Stěžejní se v tomto období ukazuje pro dospělého jedince udržení si uspokojivé profese, dobré mezilidské vztahy, starost o děti a udržení rodiny. „Střední věk je dobou protikladů“, podle Vágnerové (2008, s. 179). Dospělý jedinec je rozporuplně současně na vrcholu svých životních sil ale zároveň si začíná uvědomovat, že jeho další osobní rozvoj je časově limitovaný. Probíhá také bilancování a řešení otázky smyslu života. Člověk uvažuje,

jestli skutečně docílil své mety v profesním i soukromém životě, zda jeho život není příliš stereotypní a klade si otázku, co bude dál. Mnohdy se zmiňuje krize středního věku, kterou rozumíme protest proti rutině, a hrozí, že se projeví jako předěl v prožívání. Efekt zdárně prožité krize je generativita, kdy dospělý přesune těžiště své pozornosti mimo svou osobu a jeho snahou je předávat mladším nabyté a získané zkušenosti. Známky generativity jsou motivovány, jak individuálními potřebami, tak rovněž tím, jak společnost očekává, že budeme jednat. Vágnerová (2008) míní, že dospělý podporuje rozvoj nových zájmů, ty mu pomáhají v sebehodnocení a tak se může stát specificky osobitým.

2.4 Starší dospělost

Touto poslední etapou dospělosti je označováno období od 50 do 65 let. V této fázi klesá zejména fyzická výkonnost a mění se tělesné funkce. Nejvýraznější je pokles v rychlosti při motorických činnostech, začínají významné změny ve vnímání a pozornosti, nastává zhoršování paměti a narůstá riziko chorob.

Podle Vágnerové (2008) se emoční zralost demonstruje zejména zvyšováním kontroly vlastních emocí a způsobilostí udržet uspokojivé ladění. Probíhá osamostatnění dětí a jejich odchodu z rodiny a může docházet k ekonomickým nebo partnerským problémům. Starší dospělá osoba mění stanovisko k životu a více si váží všeho pozitivního. Dochází k hodnocení dosavadního života, přichází doba odchodu do důchodu. Pozitivní může být další role prarodiče, která souvisí s jeho potřebou intimity. Směr stárnoucích lidí je větší měrou charakterizován soukromím, je vázán ve větší míře s rodinou a více se zaobírá osobnostní proměnou.

2.5 Specifika dospělého se zrakovým postižením

Kromě úkolů, které je nutné vyřešit ve fázi dospělosti, je u osob se zdravotním postižením smíření se svým zdravotním stavem a s omezeními, která jsou se stávajícím postižením spojená. V tomto úseku vývoje probíhá vytvoření vlastní identity, se kterou souvisí i totožnost člověka se zrakovým postižením spojená se specifickým potenciálem. Po docílení identity je možné pokračovat do fáze intimity v takové míře, aby byl jedinec partnerem, který není závislý. Dalším stádiem je generativita, tzn. být prospěšný a schopný vytvářet hodnoty, které je možno předat další generaci. U dospělého jedince se zrakovým postižením je i tento vývoj spojen s jistými specifiky, jedinec si musí uvědomovat čím a v jaké míře je limitován a podle toho se realizovat. Dle Vágnerové (2012, s. 184) je možné, že „Postižený jedinec není vždycky schopen zvládnout všechny požadavky dospělosti. Může zůstat závislý, nesoběstačný, nemůže či ani

nechce o sobě rozhodovat a nést za svá rozhodnutí odpovědnost“. Rovněž Finková, Růžičková, Stejskalová (2011) míní, že během dospělosti jedinec přijímá různé role a to především profesní, partnerské a rodičovské, v každé z nich mohou být jedinci se závažným zrakovým postižením limitováni.

V této kapitole jsme se dověděli, že dospělost je v životě jedince náročným obdobím, které překonává mnoho problémů od získání partnera, založení rodiny, dospívání dětí, osamostatnění potomků, překonání partnerské krize až po uvědomění si ztráty svých fyzických a psychických schopností. Pro osoby se zrakovým postižením je nezbytné ještě smíření se svým handicapem a využití všech možností k naplnění všech rolí, které jsou spojeny s obdobím dospělého člověka. Někteří jedinci, a to nejen se zrakovým postižením, bohužel v některých oblastech selhávají. U jedinců se zrakovým postižením se může stát, že jejich postižení je, tak limituje, že je příčinou závislosti na jiném jedinci.

3 Kvalita života osob se zdravotním postižením

V této části práce se zabýváme kvalitou života obecně u intaktní společnosti a dále u osob se zrakovým postižením. Nastiňujeme i zkoumání kvality života, kterému se věnují nejrůznější vědní obory. Jsou zde popsány i činitelé kvality života podle různých autorů a zkoumání tohoto jevu z různých pohledů. V této kapitole zmiňujeme jen některé z nich. Je popsán i vliv práce na kvalitu života a jeho důležitost pro život osob se zrakovým postižením.

3.1 Vymezení pojmu

Termín kvalita života není spojen jen se současností, ale již v minulosti patřil k velice sledovaným údajům. Názory na fakt, co vlastně kvalita života je, se různí, mnoho autorů se pojmem zabývá a každý na něj pohlíží z jiného hlediska, případně do něho zahrnuje jiné veličiny, nebo činitele, jimiž je kvalita života ovlivněna. Jakákoli epocha pokládá za důležitou jinou složku v prožívání každého jedince. S tímto fenoménem se setkáváme poprvé již v Aristotelově konceptu pojmu eudaimonia, který souvisí s individuální pohodou, uvádějí Vaďurová, Mühlpachr (2005).

V období 60. let 20. století je tento termín kvalita života pojímán více jako pojem ekonomický a je spíše vázán k životnímu standardu.

V 70. a 80. letech 20. století je především v rozvinutých zemích charakteristické postmaterialistické vnímání problematiky, při kterých je považována za nejdůležitější hodnotu kvalita života. Důraz je kladen i na občanskou svobodu a příležitosti a možnosti vedoucí k rozvoji osobnosti.

V 90. letech 20. století se začíná diskutovat o rovnosti příležitostí, která v demokratických zemích s tradicí náleží k neodmyslitelným etickým potřebám a legislativním normám, jak popisuje Jesenský (2000).

Rovněž Kebza (2005) uvádí, že termín kvalita života, též používána zkratka QOL – „quality of life“, se začal uplatňovat k posuzování komplexního zdravotního stavu jedince již v minulosti. K tomu bylo zapotřebí znát nejen diagnózu nemoci a délku případného dožití jedince, ale nutné bylo zhodnotit i psychické, sociální a behaviorální parametry lidského života, které souvisí se zdravím. Dle Vaďurové, Mühlpachra (2005) je kvalita života definována nespočetnými způsoby. Jedním z velmi jednoduchých vymezení je např. schopnost vést běžný život, být schopný seberealizace až po souhrnné formulace, které se zaměřují na jednu určitou stránku kvality života.

Tento fenomén kvality života je v současnosti často opakovaným námětem. Termín užívají, jak akademičtí odborníci, tak neodborná populace. Každý z nich si pod zmiňovaným pojmem kvalitní život představuje něco jiného, tudíž žádná univerzální a přesná definice tohoto termínu neexistuje, se shodují Mühlpachr, Vaďurová in Bartoňová, Pipeková, Vítková (2005). Termín „well - being**"** lze volně přeložit jako dobré bytí či pocit pohody. Podle překladu se tedy jedná o osobní, komplexní spokojenost, která se zrcadlí v kvalitě života každého člověka. Kebza (2005) přináší i další a odlišný výklad tohoto pojmu, např. spokojenost, úspěšnost a životní blaho. V České terminologii se nejvíce můžeme setkat s objasněním pojetí „well –being" jako prožitek životní pohody, štěstí anebo stav, kdy se jedinec cítí dobře. Termín „well –being" popisuje stav osobní pohody hlavně z pohledu psychologického, ale neznamená to, že se vynechá fyzická a společenská pohoda. Kvalita života také souvisí s uspokojováním lidských potřeb, s okruhem sociálních vztahů, ale také seberealizace.

Jak jsme se již výše uvedli, fenomén kvality života je ovlivněn úhlem pohledu, kterým je na něj pohlíženo, ale i obdobím ve kterém je zkoumán. Je to pojem, který zahrnuje osobní prožívání, ale zároveň i podmínky v kterých jedinec žije a podmínky, které jsou stejné pro celou populaci.

3.2 Měřitelnost kvality života

Mühlpachr a Vaďurová in Bartoňová, Pipeková, Vítková (2005) zmiňují orientaci pozornosti na kvalitu života u kategorie osob s chronickou nemocí, se zdravotním či sociálním postižením, seniorů ale i běžné populace. Tyto tendence se promítají do všech vědních oborů tj. filozofie, psychologie, sociologie, pedagogiky, ekonomiky a dalších, zároveň existují rozdíly v koncepci a především v měřitelnosti kvality života. Ve zdravotnictví už není případné určení diagnózy jediným nejdůležitějším a rozhodným ukazatelem k rozhodnutí druhu léčby, ale důraz bývá přikládán i na požadavky pacienta, kdy podle subjektivní kvality života daného jedince bývají vytýčeny další léčebné postupy např. medikace, terapie, léčba nebo rehabilitace.

Křivohlavý (2002) uvádí z jiného pohledu a to psychologického, kde vidí důležitost spojenou se spokojeností, kdy je jedinec spokojen se svým životem v situaci, kdy se mu daří dosahovat cílů, které si sám předsevzal. Taková spokojenost je subjektivní a u každého jedince jiná. Pojem kvalita života je velmi spjat s pocity samostatnosti, soběstačnosti a pohyblivosti. Z hlediska psychologického se zabýváme hlavně seberealizací a duševní harmonií. Z pohledu sociologického si odborníci termínem kvality života vysvětlují životní úroveň speciálních skupin a jejich pocitů a prožitků. Lékařské stanovisko si spojuje kvalitu života s omezením svobody. „V kvalitě života se promítá úroveň osobní pohody (well-being), úroveň schopnosti postarat se o sebe (sebeobsluhy), úroveň mobility a schopnosti ovlivňovat vývoj vlastního

života“ (Kebza 2005, s. 8-9). Rozlišovány jsou čtyři elementární okruhy rozměrů života bez ohledu na věk, pohlaví, etnikum nebo postižení (dle WHO):

- fyzické zdraví a úroveň samostatnosti – mobilita, unavitelnost a energie, odpočinek, sebeobsluha, schopnost pracovat,
- psychické zdraví a duchovní stránka – sebevnímání, sebehodnocení, negativní a pozitivní pocity, emoce, myšlení, učení, paměť, koncentrace, víra, vyznání,
- sociální vztahy – interpersonální vztahy, sociální podpora, partnerský vztah a sexuální aktivita,
- prostředí – dostupnost zdravotnické a sociální péče, rodinné prostředí, finanční zdroje, příležitost pro celoživotní vzdělávání, svoboda, bezpečí a v neposlední řadě také fyzikální prostředí (Vaďurová, Mühlpachr, 2005).

Zkoumáním a popisem kvality života se zabývalo a zabývá mnoho autorů, jejich pohledy na situaci se v některých oblastech liší, v některých shodují. Jednoznačně se kryjí v názoru, že do kvality života je nutné zahrnout všechny oblasti lidského prožívání.

3.3 Činitelé kvality života

Problematikou kvality života se zabývá i Jesenský (2000), který uvádí, že kvalita života obsahuje rozsáhlou škálu činitelů, které jedinci s handicapem umožňují žít ve společnosti. Toto stanovisko lze zobecnit na celou populaci, nejenom na osoby s postižením. Každý jedinec je ovlivňován vlastními pocity a prožitky, jedná jedinečným způsobem a působí na něho ostatní vlivy, prostředí, společnost, jednání ostatních lidí, vzdělání, rodina apod.

Jesenský (2000) také určuje dva činitele, které umožňují žít osobám se zdravotním postižením, jak v intaktní populaci formou integrace, tak v minoritní společnosti, která je přizpůsobena životu jedinců s postižením, avšak segregovaně. „Kvalita života a všestranný rozvoj osobnosti zrakově postižených je multifaktorovým a multidimenzionálním jevem“ (Jesenský 1992, s. 8).

Kvalitu života a její základní definování můžeme pojmout ze dvou hledisek subjektivního a objektivního. K objektivní koncepci kvality života řadíme fyzické zdraví, materiální podmínky, sociální podmínky a sociální status. Jedná se tak soubor zdravotních, ekonomických, sociálních a environmentálních podmínek. Výzkumníci různých vědních oborů se častěji obracejí k subjektivnímu hodnocení kvality života, které je jimi vnímáno za určující a pro život člověka zásadní. Vaďurová, Mühlpachr (2005) doplňují, že platí i pro postavení každého jedince ve společnosti v kontextu s kulturou a hodnotovým systémem a to v souvislosti s osobními cíli, očekáváními a zájmy.

Jesenský (2000) dělí činitele na vnitřní a vnější. Vnitřní činitelé mají vliv na kvalitu života jedince. Mezi ně patří jejich psychické a fyzické vybavení, které je zvláštní a jedinečné svým handicapem, vadou, poruchou, omezením nebo ztrátou některé funkce. Řadíme sem všechny stránky určující rozvoj a integritu jedince s postižením. Vnější činitelé demonstrují podmínky bytí osoby s postižením. Nalezneme je v oblasti ekologické, společenské, kulturní, výchovné, vzdělávací, pracovní, ekonomické, materiální a technické. V případě, že není zajištěno vyhovující vybavení vnitřních i vnějších podmínek, dochází k významnému poklesu kvality života a to může vyvolat u jedince stres. V případě, že jsou upraveny zejména vnější podmínky použitím kompenzačních pomůcek, reedukačními technikami a protetikou a jsou odstraněny technické a konstrukční bariéry, stresu předejdeme anebo mu zabráníme. Výše uvedenou podkapitolu můžeme rekapitulovat tak, že prožívání každého jedince a člověka se zdravotním postižením zvlášť, je nutné na kvalitu života pohlížet subjektivně i objektivně. Na život každého jedince má vliv vnitřní prožitek a vnější podmínky u každého z nich specifickým způsobem. Každý jedinec je ovlivněn nejen podmínkami v rodině, v kolektivu, ve společnosti, ale působí na něj i okolní kultura.

3.4 Vliv práce na kvalitu života

S kvalitou života osob s postižením se nepřehlédnutelně váže i pracovní uplatnění, které tomuto jedinci dává pocit naplněného života, ale především pocity samostatnosti, seberealizace a soběstačnosti. Pokud jedinec se zrakovým postižením najde pracovní uplatnění, dojde u něho k úplnému sociálnímu začlenění. Osoby se zrakovým postižením patří mezi skupinu, která bývá často ohrožena ztrátou zaměstnání.

Absence zraku nebo jeho značné poškození má podstatný vliv na život člověka. Jedinec tak s téměř úplnou jistotou, ztrácí zaměstnání, u jedinců s těžkým postižením tomu není jinak (http://www.centrumpronevidome.cz/).

Smyslové postižení v našem případě zrakové je jedním z nejčastějších restriktivních okolností na otevřeném trhu práce. Důležitým činitelem majícím vliv na kvalitu života zrakově postiženého jedince, je samozřejmě stupeň a rozsah zrakové vady. Prvořadý vliv má i stav samostatnosti a soběstačnosti doplňují Hamadová, Květoňová, Nováková (2007). Kvalita života má i širší zastřešující význam, jeví se i jako samostatná charakteristika jedince bez konkrétní nemoci. Termín v sobě obsahuje jedincovo zdraví, osobní spokojenost, životní pohodu, postavení ve společnosti a vrstvě a nachází se zde i rozsah schopnosti postarat se sám o sebe a stupeň mobility, shrnuje Kebza (2005). Mohli bychom se tedy domnívat, že kvalita života osob se zrakovým postižením bude spíše na nízké úrovni. Výzkumná šetření a výsledky

tuto domněnku vyvracejí a spíše poukazují, na skutečnost, že významná část osob se zdravotním postižením považuje svou kvalitu života za uspokojivou, upřesňuje Jesenský (2002). Z toho je zřejmé, že medicinské vymezení kvality života nemusí být vždy podmíněno skutečností, jak kvalitu života vnímají konkrétně jedinci se zrakovým postižením. Kvalitu života může zvyšovat odstranění informačního deficitu, kvalitní mezilidské vztahy, komunikace a interakce s okolím, svou funkci také plní vhodně zvolené kompenzační pomůcky. Překážkou dobré kvality života je sociální izolace člověka s postižením a případný pasivní způsob života. Kvalita života není osamocený činitel a je nutné o ní uvažovat z pohledu celé řady vlivů, kterými je ovlivňována, a které tak mohou působit na ni, uzavírá Jesenský a kol. (2007).

Podle Procházkové (2009) je třeba upřesnit, že vykonávat zaměstnávání, zastupuje pro osoby se zdravotním postižením, stejně jako pro osoby bez postižení, předpoklad plnohodnotného zapojení do společenského života. Pomocí práce lidé dosahují uznání, seberealizace a mají tak možnost dosáhnout lepší kvality života. Výběr povolání neznamená jen získat pracovní zařazení, ale je důležitý z mnoha důvodů, které mají vliv na prožívání a tím i na kvalitu života. Langmeier, Krejčířová (2006) ujasňují, že při volbě zaměstnání se uplatňují v různé míře a v různé kombinaci čtyři základní motivační síly. První z nich demonstruje hnací stimul k získání hmotného prospěchu, pod tímto pojmem chápeme možnost samostatně se uživit, získat finanční nezávislost a později udržet dobrý životní standard celé rodině. Za druhou motivační sílu považujeme popud pomáhat lidem, tj. získat uspokojení z toho, že naše práce je užitečná pro společnost a někomu prospěšná. V neposlední řadě představuje pohnutku k práci možnost seberealizace. Poslední popud k práci tvoří předpoklad nalezení přátelských kontaktů. Interpersonální vztahy na pracovišti a celková atmosféra na pracovišti je při rozhodování a volbě zaměstnání často důležitější než příjem.

Práce s kvalitou života úzce souvisí, v každém zaměstnání dochází ke společenské interakci a vzhledem k tomu, že v práci lidé tráví většinu svého času, je tento aspekt nezanedbatelný. V zaměstnání si jedinci nejen se zrakovým postižením mohou potvrdit své schopnosti. Ideální, když je zaměstnání v souladu s osobními zájmy, pak se profesní i osobní život prolíná. Zaměstnání je způsobem získávání finančních prostředků, kterým si můžeme zajistit životní úroveň, která nám vyhovuje. Zaměstnání nám rovněž pomáhá získat pocit užitečnosti a možnosti předat své schopnosti a dovednosti, což je v období dospělosti důležitým cílem.

4 Zaměstnávání osob se zrakovým postižením

V poslední kapitole této práce se zabýváme zaměstnáváním osob se zrakovým postižením, specifiky jejich zaměstnávání a pracovního uplatnění. Věnujeme se legislativě, která je rámcem zaměstnávání osob se zrakovým postižením. Důležitým faktorem je pracovní rehabilitace a zvýhodněné podmínky zaměstnávání. Dále se věnujeme podpůrným opatřením a v neposlední řadě seznamujeme s druhy podpory osob se zrakovým postižením a důležitostí rekvalifikačních kurzů a podporovaného zaměstnávání.

4.1 Specifika zaměstnávání osob se zrakovým postižením

Zaměstnávání osob se zrakovým postižením může mít dvojí podobu, jedinci se zrakovým postižením mohou pracovat na volném trhu práce nebo mohou využít možnosti tzv. chráněného pracovního trhu. Bohužel jsou druhy profesí, které osoba se zrakovým postižením nikdy nebude moci vykonávat, mezi ně patří např. povolání řidič nebo chirurg. Na výběr povolání má jistě vliv druh a stupeň zrakového postižení a v neposlední řadě i fakt, zda jedinec o zrak přišel až v dospělém věku. Dalším faktorem volby jsou schopnosti a dovednosti každého jedince. Při výběru profese musí osoba se zrakovým postižením nezanedbat i fakt, aby zaměstnání nezhoršovalo stav zraku, uvádějí Finková, Růžičková, Stejskalová (2011). Podle Kavalírové (2012) je třeba upřesnit, že pracovní prostředí osoby se zrakovým postižením musí mít určité uspořádání, každá pracovní pomůcka musí mít své stálé místo a respektovat toto uspořádání by měli i ostatní kolegové. Zaměstnavatel by měl takovému zaměstnanci umožnit používání kompenzačních pomůcek a vhodnější je i elektronický systém předávání dat, informací a pokynů nežli v písemné podobě. Vhodný je i čas k zapracování, ten může urychlit i ochotný spolupracovník. Hrdá a kol. (2007) doplňuje, že nezbytné je v zaměstnání zahrnout požadavek na bezpečnost zaměstnance se zrakovým postižením, proto kromě uložení věcí na stále stejné místo je nutné nezapomínat na odsunuté židle, otevřené zásuvky, pootevřené dveře apod.

V uvedené pasáži textu se dovídáme, že zaměstnatelnost osob se zrakovým postižením je bohužel omezena vzhledem k určitým limitům. Vzhledem k tomu, že v dnešní době orientované na výkon, je volný trh pro osoby s těžším postižením nedostupný, jsou v naší zemi jistá opatření, které situaci osob se zrakovým postižením zlepšují.

4.2 Legislativa k zaměstnávání osob se zrakovým postižením

V našem státě situaci zaměstnávání osob se zrakovým postižením ošetřuje legislativa, která jasně stanovuje podmínky a financování.

Jedním z prvních dokumentů je listina základních práv a svobod, která je součástí Ústavy určuje ve čtvrté hlavě článku 26, že všichni občané našeho státu mají právo získávat mzdu či finanční prostředky nutné pro zajištění obživy:

„(1)Každý má právo na svobodnou volbu povolání a přípravu k němu, jakož i právo podnikat a provozovat jinou hospodářskou činnost.

(2) Zákon může stanovit podmínky a omezení pro výkon určitých povolání nebo činností.

(3) Každý má právo získávat prostředky pro své životní potřeby prací. Občany, kteří toto právo nemohou bez své viny vykonávat, stát v přiměřeném rozsahu hmotně zajišťuje; podmínky stanoví zákon.

(4) Zákon může stanovit odchylnou úpravu pro cizince“

(http://www.psp.cz/docs/laws/listina.html).

Každý občan má právo na pracovní zařazení za odpovídající plat, a zaměstnání si může zvolit dle svých potřeb a možností.

Další právní závazek související s pracovními vztahy stvrzuje zákon 198/2009 ve znění pozdějších předpisů Zákon o rovném zacházení a o právních prostředcích ochrany před diskriminací a o změně některých zákonů (antidiskriminační zákon). Zde jsou podrobně definovány osoby se zrakovým postižením a to v §4 odst. 1 takto:

„Zdravotním postižením se pro účely tohoto zákona rozumí:

a) ztráta nebo omezení tělesných, smyslových nebo duševních funkcí,
b) anatomická ztráta, včetně znetvoření nebo zmrzačení části těla,
c) přítomnost mikroorganismů, organismů nebo jiných cizorodých předmětů v těle, jež způsobují nebo mohou způsobit chronickou nemoc,
d) nemoc nebo funkční porucha, způsobující nutnost uplatňování zvláštních forem, metod a postupů při vzdělávání, nebo duševní poruchy nebo poruchy chování, a to i tehdy, pokud stav podle písmen a) až d) pominul, nebo pokud lze podle poznatků lékařské vědy, předpokládat, že se navenek teprve projeví“. Citované vymezení řadí osoby se zrakovým postižením do kategorie pod písmenem a (Zákon 198/2009 Sb. ve znění pozdějších předpisů).

Zákoník práce 262/2006 ve znění pozdějších předpisů, hlavně úvodní první část, hlava IV § 16-17, upravuje pracovně-právní vztahy zaměstnavatele i zaměstnance, upřesňuje pracovní

podmínky, zajišťuje rovné zacházení a vylučuje z pracovněprávních vztahů diskriminaci. Zákoník práce vymezuje pravidla od pracovní smlouvy, po upřesnění co obsahuje pracovní poměr, povinnosti, změny v pracovním poměru, pravidla stanovující převedení na jinou práci až po případné ukončení pracovního poměru ze strany zaměstnance i zaměstnavatele (Zákon 262/2006 Sb. ve znění pozdějších předpisů).

Další legislativní zastřešení poskytuje Zákon o zaměstnanosti 435/2004 ve znění pozdějších předpisů, osobami se zdravotním postižením se zabývá jeho třetí část, konkrétně § 67 – 84. Osobám se zdravotním postižením podle výše uvedeného zákona bývá poskytována zvýšená ochrana na trhu práce. Pro pracovně-právní vztahy je osoba se zdravotním postižením označený jedinec invalidní v prvním, druhém a třetím stupni.

Zákon předepisuje zaměstnavatelům, kde pracuje více než 25 zaměstnanců ve stálém pracovním poměru, povinně zaměstnat osoby se zdravotním postižením a to v určeném podílu 4 % na souhrnné množství zaměstnanců. Pokud tento zákonem daný podíl není splněn, musí být zajištěno tzv. alternativní plnění. Jedním z nich je odběr výrobků nebo služeb od zaměstnavatelů, u kterých je zaměstnáno víc než 50 % osob se zdravotním postižením, dalším způsobem je zadávání výrobních zakázek těmto firmám. Možností je také odebírání výrobků a služeb od osob se zdravotním postižením, které jsou osobami samostatně výdělečně činnými. A konečně je odvést do státního rozpočtu 2,5 násobek průměrné měsíční mzdy za první až třetí čtvrtletí kalendářního roku, ve kterém mu povinnost platit povinný podíl vznikla. Zmiňovaný zákon ošetřuje rovněž podmínky rekvalifikace uchazečů a zájemců o práci, jak zmiňujeme v níže uvedené kapitole (Zákon č. 435/2004 Sb. § 82 ve znění pozdějších předpisů).

Dalším zákonem stojícím za zmínku je 586/1992 ve znění pozdějších předpisů a to ve třetí části § 35, ve kterém je stanoveno daňové zvýhodnění pro zaměstnavatele, kteří zaměstnávají osoby se zdravotním postižením (Zákon č. 586/1992 Sb. ve znění pozdějších předpisů).

Dle výše uvedených zákonů je zřejmé, že v politice našeho státu je situace zaměstnávání osob se zrakovým postižením řešena. Podmínky, které je nutné upravit pro potřeby osob se zrakovým postižením, je státní politika ochotna v případě úspěšného zařazení na pracoviště financovat. Kromě uvedených zákonů jsou i jiné postupy, které napomáhají profesnímu uplatnění osob se zrakovým postižením

4.3 Pracovní rehabilitace

Pojem pracovní rehabilitace je velmi výstižně popsán Jesenským (1995), který uvádí, že pracovní rehabilitace bývá v praxi zaměňována s profesní přípravou. Pracovní příprava zastupuje užší pojem, který zahrnuje vzdělávání tj. osvojení nutných znalostí, dovedností a návyků, kterými získáme potřebnou kvalifikaci. Pojmem, který pracovní kvalifikaci zastřešuje je již zmíněná pracovní rehabilitace, který zahrnuje i další faktory, které ovlivňují integraci osoby se zdravotním postižením do pracovního procesu.

Pracovní rehabilitace umožňuje znovuzískání schopností, jež byly z důvodu zdravotního postižení ztraceny, nevyvinuty nebo poškozeny. Osobám se zrakovým postižením jsou poskytovány i jiné formy podpory než jen uvedená legislativa, jsou to především zvýhodněné podmínky zaměstnávání Úřadem práce.

Kromě výše uvedených zákonů ošetřuje zaměstnávání osob se zrakovým postižením prováděcí vyhláška MPSV 518/2004 ve znění pozdějších předpisů. Tato vyhláška upřesňuje Individuální plán pracovní rehabilitace osob se zdravotním postižením, který musí obsahovat:
„a)předpokládaný cíl pracovní rehabilitace,
b) formy pracovní rehabilitace, které byly stanoveny pro osobu se zdravotním postižením,
c) předpokládaný časový průběh pracovní rehabilitace,
d) termíny a způsob hodnocení účinnosti stanovených forem pracovní rehabilitace“.
Obsahem vyhlášky jsou také druhy nákladů, které hradí Úřad práce a také způsob jakým budou hrazeny. Vyhláškou je vyjasněn a charakterizován termín chráněné pracovní místo, jsou zde upřesněny i podmínky. Předmětem vyhlášky je stanoven příspěvku, kterým je podporováno zaměstnávání osob se zdravotním postižením na chráněném pracovním místě. Chráněné pracovní místo vzniká na základě dohody mezi úřadem práce a zaměstnavatelem. V této vyhlášce je charakterizována také poradenská činnost a její formy.

Úřady práce České republiky v současnosti finančně podporují společensky účelná místa, která pomáhají osobám se ztíženým pracovním zařazením. Úřady práce poskytují zaměstnavatelům příspěvek na zřízení pracovního místa na dobu určitou nejméně jeden rok nebo na dobu neurčitou, takové místo úřady práce finančně podporují až 12 měsíců. Podmínkou je evidence na pracovním úřadě pro osobu zdravotně postiženou v délce 3 měsíce (http://portal.mpsv.cz).

Úřady práce také umožňují rekvalifikace tj. novou nebo rozšířenou kvalifikaci uchazeče o zaměstnání nebo zájemce o zaměstnání. Rekvalifikace mohou probíhat i v prostorách zaměstnavatele, v takovém případě náklady spojené s touto činností mohou být zcela hrazeny.

Další nabídkou Úřadů práce je tvorba projektů. Jedním z nich je „Podpora odborného vzdělávání zaměstnanců II“. Na základě tohoto projektu je prováděno odborné vzdělávání, které osobám samostatně výdělečně činným nebo zaměstnavatelům příslušný úřad finančně zaštítí. Následujícím projektem je „Záruky pro mladé v Olomouckém kraji“, jehož cílem je zajištění trvalého nebo dlouhodobého zaměstnání, zaměstnavatelům je poskytován příspěvek na zaměstnance, nebo osobu, která budoucího zaměstnance zacvičuje. Jedním z dalších projektů je „Vzdělávání a dovednosti pro trh práce II“, který poskytuje možnosti uchazečům a zájemcům o práci zvýšit šance na trhu práce absolvováním kurzů, ale je určen i pro potřeby zaměstnavatelů, kterým hradí rekvalifikace na pracovišti před přijetím zaměstnance na pracovní pozici. A konečně projekt „Prostupné zaměstnávání v Olomouckém kraji“, kdy může Úřad práce poskytnout příspěvek u polovičního úvazku práce na zkoušku. Nezanedbatelným přínosem činnosti Úřadů práce České republiky je opatření na podporu zaměstnávání osob se zdravotním postižením. Tím je chráněné pracovní místo zřízené zaměstnavatelem pro osobu se zdravotním postižením. Úřad práce uzavírá se zaměstnavatelem dohodu na dobu tří let, stejně dlouhou dobu musí být místo obsazeno. Taková dohoda může být uzavřena i s osobou samostatně výdělečně činnou, která je osobou se zdravotním postižením. Pokud zaměstnavatel zaměstnává více jak 50 procent osob se zdravotním postižením, je mu rovněž poskytnut příspěvek na vynaložené náklady formou částečné úhrady.

Úřady práce rovněž poskytují informace pro zaměstnavatele, kde všichni mohou získat potřebné informace týkající se legislativy, např. plnění povinného podílu OZP nebo může zaměstnavatel zadávat informace o volných pracovních místech, rovněž se seznámí s informacemi souvisejícími s aktivní politikou zaměstnanosti, může získat informace o aktivních příspěvcích.

V neposlední řadě získává přehledné informace každý uchazeč a zájemce o zaměstnání, zejména o volných pracovních příspěvcích a možnostech rekvalifikace a forem vzdělávání. Výše uvedené projekty se snaží zlepšit možnosti osob se zrakovým postižením na trhu práce především finančními pobídkami pro zaměstnavatele, aby byli více motivováni zaměstnávat jedince se zrakovým postižením.

4.4 Rekvalifikační kurzy

Na pracovní rehabilitaci navazují rekvalifikační kurzy. Jedinci se zrakovým postižením využívají rekvalifikačních kurzů v četném množství, protože se svými obtížemi souvisejícími se zrakem se mohli setkat v pozdějším dospělém věku, tzn., že získali vzdělání v běžné střední škole. V důsledku zrakové vady museli svou dosavadní profesi změnit. Rekvalifikační kurzy je

mohou připravit na nové zaměstnání, které bude vyhovovat lépe zdravotnímu stavu. Častými zájemci o rekvalifikaci jsou osoby se zrakovým postižením, kterým stávající nabídka na trhu práce nenabízí uplatnění a tak jim nezbývá než zvýšit či přizpůsobit svou kvalifikaci, aby byly jejich šance zvýšeny. Legislativní podmínky ČR zajišťují, aby rekvalifikace a s ní spojené náklady, byly hrazeny Úřadem práce, účastník rekvalifikace má nárok na finanční podporu (Zákon 435/2004 Sb. ve znění pozdějších předpisů).

Jedním z rekvalifikačních středisek cílených konkrétně na osoby se zrakovým postižením je pobytové rehabilitační a rekvalifikační středisko pro nevidomé Dědina o.p.s. kde probíhají rekvalifikační kurzy na maséra, pomocné práce v keramické dílně, košíkářská práce z proutí a pedigu, obsluha PC, ruční tkadlec, pracovník v kartonážní výrobě a dráteník. Všechny tyto kurzy probíhají v individuálním tempu a dle možností klienta a také dle požadavků budoucího zaměstnavatele. Kurzy hradí buď příslušný úřad práce, pokud je účastník rekvalifikačního kurzu v evidenci. Kurz může být hrazen i zaměstnavateli a sponzory (http://www.dedina.cz/).

Další rekvalifikace probíhají v Centru sociální péče v Brně Chrlicích, tam probíhají kurzy zaměřené na obsluhu PC (http://www.centrumchrlice.cz/rekvalifikace.html).

Za uvedení jistě stojí i OZP akademie, jejímž cílem je v rámci vzdělávání přibližovat intaktní společnost k osobám se zdravotním postižením, sama organizace je nazývá „sbližovat dva světy“ (http://www.ozpakademie).

Mezi vyučujícími jsou vysokoškolsky vzdělaní lektoři se zdravotním postižením, a také jsou organizací poskytovány vzdělávací akce a kurzy pro osoby se zdravotním postižením zdarma. Mezi řadou rekvalifikačních kurzů především z oblasti informatiky je i Kurz komunikace s osobou se zdravotním postižením. Pro osoby se zdravotním postižením je organizace schopna připravit tzv. program na klíč.

Rekvalifikační kurzy orientované na obsluhu PC a komunikační technologie pořádá i o. p.s. Tyflocentrum a o. p. s. Kafira.

Přestože jsme ve výše uvedené kapitole vyjmenovali poměrně vysoký počet organizací poskytujících rekvalifikace pro osoby zrakově postižené, jejich nabídka kurzů se pohybuje hlavně v oblasti obsluhy počítačů nebo v dnes již zastaralých neatraktivních profesích. Některé rekvalifikace probíhají mimo dosah osob se zrakovým postižením, např. o.p.s. Kafira se zaměřuje především na klienty z oblasti Opavska.

4.5 Podporované zaměstnávání

V České republice se podporovaným zaměstnáváním osob se zrakovým postižením zabývá organizace SONS ČR z.s., která se zabývá odborným poradenstvím v oblasti pracovního uplatnění, tuto službu poskytuje všem osobám, které z důvodů zdravotního postižení nebo v důsledku jiných vlivů mají potíže se svým pracovním a společenským prosazením (https://www.sons.cz/).

Nezanedbatelná je i publikace „ Přehled základních sociálně právních a pracovněprávních informací pro nevidomé a slabozraké občany“, která byla vydána v roce 2014 a jejím autorem je JUDr. Pavel Ptáčník. V této příručce najdeme kompletní přehled o jednotlivých nárocích, právech i povinnostech a všichni zájemci se zrakovým postižením mají publikaci k dispozici v digitální formě bezplatně v Knihovně digitálních dokumentů. Organizace SONS z.s. spolupracuje s organizacemi Tyflocentrum o. p. s. a Tyfloservis o. p. s.

Tyfloservis o. p. s. zcela bezplatně poskytuje odborné služby, převážně individuální formou. Se získáním zaměstnání souvisí především nácvik dovedností v reálných podmínkách např. na pracovišti, nasměrování na další poskytovatele služeb, úprava prostředí a mezi neméně důležité služby patří plánování a nácvik trasy na pracoviště, samostatný pohyb a sebeobsluha. Za zmínku stojí snaha o informovanost veřejnosti, což je podstatné zejména při odstraňování mezilidských bariér, aby se intaktní společnost nebála poskytnout pomoc osobě se zrakovým postižením (http://www.tyfloservis.cz/).

Další významnou pomocí osobám se zrakovým postižením je činnost o.p.s. Tyflocentrum. Ztráta zraku nebo jeho vážné poškození je velkým zásahem do života člověka. Často je tato závažná životní okolnost příčinou ztráty zaměstnání. Takovému jedinci je zajištěna dlouhodobá zdravotní péče, ale pokud se podaří zdravotní stav stabilizovat, je možnost, že pacient může za jistých okolností v uzpůsobeném prostředí pracovat. Než začne osoba se zrakovým postižením hledat zaměstnání, je potřeba zajistit sociální rehabilitaci, kterou se právě organizace Tyflocentrum o. p. s. zabývá. Jednou z činností Tyflocentra o. p. s. je získání PC gramotnosti, která je pro pracovní uplatnění jedince se zrakovým postižením nezbytná, bez takového typu vzdělání je vstup na trh práce nereálný, přestože je po této stránce jedinec se smyslovým postižením připraven, není lehké získat pracovní uplatnění. Aby jeho možnosti byly na trhu práce reálnější, nabízí Tyflocentrum o.p.s. „služby:

- pracovně právní poradenství,
- poradenství při výběru vhodných kompenzačních pomůcek pro výkon zaměstnání,

- diagnostika dovedností a schopností,
- pomoc při hledání pracovního místa,
- pracovní asistence,
- pracovní rehabilitace,
- posouzení vhodnosti a poradenství s úpravou pracoviště,
- pomoc s udržením pracovního místa,
- zážitkové kurzy pro zaměstnance na téma „jak spolupracovat se zrakově postiženým kolegou“.

Usilujeme o oboustranně výhodné partnerství zaměstnavatele a jeho zrakově postiženého zaměstnance. Naším cílem je

- podporovat zrakově postiženého klienta tak, aby byl kvalitně připraven na vstup na volný trh práce, aby věděl, co vše je třeba splňovat, aby jeho šance na nalezení místa byly co nejvyšší,
- podporovat zaměstnavatele tak, aby přijetí a zapracování zrakově postiženého nevyžadovalo větší časovou a finanční náročnost než přijetí a zapracování zaměstnance bez zdravotního postižení“ (http://www.centrumpronevidome.cz/pracovni-uplatneni/).

Ze spolupráce Tyflocentrum o.p.s a sociální firmy Ergones vznikl projekt Nácvik trasy, cílem projektu je zvýšení zaměstnatelnosti zrakově postižených. Cílem programu je zamezit izolaci člověka, který trpí zrakovou vadou a pomoci mu získat dovednosti nutné k získání nebo udržení zaměstnání. Všichni účastníci projektu se mohou zdokonalit dle potřeby v těchto činnostech nutných k profesní integraci:

- nácvik trasy,
- získání zaměstnání v nově vytvořeném pracovním místě,
- využití pracovního asistenta,
- poradenské služby,
- nácvik používání kompenzační pomůcky,
- úklidové služby.

Projekt může pomoci zařadit se do pracovního procesu nejméně dvanácti uchazečům (http://www.tyflocentrum-ol.cz/nacvik-trasy-profesni-priprava-praxe-zrakove-postizenych-v-olomouckem-kraji).

Sociální firma Ergones v současné době poskytuje pracovní uplatnění osobám se zrakovým postižením, zaměstnanci se zdravotním postižením zastupují většinu z celkového počtu.

Sociální firma poskytuje své služby v podobě náhradního plnění a to hned v několika oblastech:

- výuka cizích jazyků,
- kurzy PC,
- výroba keramiky,
- reklamní tisk a potisk,
- přeprava osob,
- kompenzační pomůcky: nákup, nácvik a poradenství.

Služby jsou přednostně určeny osobám se zdravotním postižením, ale nejsou poskytovány pouze jim (http://www.ergones.cz).

Další organizací zabývající se poradenstvím a podporovaným zaměstnáváním je Kafira, o.p.s. Opava. Má své pobočky v Opavě, Ostravě, Frýdku-Místku a Novém Jičíně. Mezi pravidelné akce patří účast na veletrhu pracovních příležitostí. Hlavním cílem je začlenění osob se zrakovým postižením do společnosti, ale i na trh práce. Pomáhá klientům se zrakovým postižením:

- aktivně hledat zaměstnání,
- získat dovednosti sebeprezentace,
- nabýt komunikační dovednosti,
- získat pracovní návyky,
- nácvik pracovních dovedností - pracovní schůzky, dodržování termínů,
- poskytuje pracovního asistenta,
- individuální a skupinová práce se zaměřením na pracovní motivaci,
- doprovod na pracovní pohovory,
- nácvik samostatné chůze do zaměstnání,
- nácvik práce s kompenzační pomůckou vhodnou pro pracovní aktivitu.

Nápomocná je i zaměstnavatelům poradenskými službami v oblasti:

- úpravy prostředí,
- náplně práce,
- pomůcek vhodných pro konkrétní pracovní činnost,
- pracovních vztahů,
- povinností a práva vzhledem k Úřadu práce (http://www.kafira.cz).

SONS z. s. je organizací s velkou tradicí, která je nezanedbatelnou pomocí v oblasti práce s osobami se zrakovým postižením, ve spolupráci s Tyflocentrem o.p.s. a Tyfloservisem o.p.s. tvoří tým, který napomáhá především osobám, které jsou zaskočeny ztrátou zraku v dospělém věku. Pomáhají takovým osobám se základním zvládnutím sebeobsluhy, orientace v prostoru, obsluhy kompenzačních pomůcek a poradenstvím. Potom mohou jedinci se zrakovým postižením uvažovat o zařazení na pracoviště a zde mohou rovněž využít poradenských služeb. V určitých intervalech jsou zařazovány projekty, které se pojí s umožněním pracovního uplatnění.

PRAKTICKÁ ČÁST

5 Uvedení do zkoumané problematiky

Současným problémem je vysoká nezaměstnanost, přestože se v současnosti ekonomická situace stabilizuje, otázka nedostatku pracovních příležitostí osob se zdravotním postižením stále trvá a to je důvodem výzkumu této diplomové práce. Tento problém je nutné posoudit i z pozice samotných osob se zdravotním postižením, v našem případě zrakovým postižením, jaký oni sami mají názor na současnou situaci. Jestli jsou se svým zaměstnáním spokojeni, zda jsou dostatečně informování o legislativě a službách, které jim mohou pomoci se získáním adekvátní profese, odpovídající jejich vzdělání a dostatečnému naplnění.
V úvodu se seznámíme s teoretickými informacemi, které jsou pro realizaci výzkumu stěžejní. Na závěr budeme seznámeni s výsledky výzkumu, kterých jsme dosáhli.

5.1 Charakteristika výzkumu a popis jeho realizace

Výzkumná část této práce čerpá informace zejména z rozhovorů s dospělými respondenty, u nichž se vyskytuje zrakové postižení v různých stupních a s různou etiologií.
Volbu kvalitativního výzkumu ovlivnila skutečnost, že problematika zaměstnávání bývá zkoumána zejména z pohledu počtu a podílu nezaměstnaných osob se zdravotním postižením vzhledem k intaktní společnosti. Výzkum podpory zaměstnávání osob se zrakovým postižením z hlediska souvislosti vzdělání a pracovního zařazení je realizován výjimečně. Důležitý je vhled samotných jedinců se zrakovým postižením, jak oni sami problematiku prožívají a co by změnili v současné podpoře zaměstnávání.

Vzhledem k plnohodnotnému životu osob se zrakovým postižením je problematiku podpory zaměstnávání z různých úhlů pohledu nutná a jen osoby, kterých se tento fakt týká, nám mohou podat komplexní obraz.

5.2 Záměr a cíl práce

Cílem diplomové práce je popsat podporované zaměstnávání osob se zrakovým postižením, identifikovat jeho kladné i záporné stránky. Charakterizovat, jak ovlivňuje získání pracovního uplatnění v reálném životě, a jestli na profesní život působí stupeň a druh vzdělání.

Hlavní cíl

Prozkoumat a charakterizovat fakta o využití podpory zaměstnávání osob se zrakovým postižením.

Dílčí cíle

Zjistit a charakterizovat, zda osoby se zrakovým postižením mají pracovní pozici odpovídající dosaženému vzdělání.
Zjistit a charakterizovat informovanost osob se zrakovým postižením o podpoře v zaměstnávání.
Zjistit a charakterizovat výhody a nedostatky v podpoře zaměstnávání osob se zrakovým postižením samotným jedincem se zrakovým postižením.
Zjistit a popsat, co v současnosti postrádají osoby se zrakovým postižením ve svých zaměstnáních.
Zjistit a popsat, zda respondenti ve svých zaměstnání mají i jiné kolegy se zdravotním postižením.
Zjistit a charakterizovat důležitost práce pro samotnou osobu se zrakovým postižením.

VO 1 Jak respondenti využili podporované zaměstnávání při získání některého ze svých pracovních uplatnění?
VO 2 Jak často odpovídá práce, kterou osoby se zdravotním postižením vykonávají jejich vzdělání?
VO 3 Jaké druhy podporovaného zaměstnávání osoby se zrakovým postižením znají?
VO 4 Jak je možné dle názoru osoby se zrakovým postižením zdokonalit podporované zaměstnávání eventuálně, co je dobře nebo špatně?
VO 5 Jak je možné vylepšit podmínky zaměstnanců se zrakovým postižením?
VO 6 Jak často se vyskytují v zaměstnání i jiné osoby se zdravotním postižením?
VO 7 Jak je důležitá kariéra pro osoby se zrakovým postižením?

5.3 Charakteristika výzkumného souboru

Následující průzkum je orientován na podporované zaměstnávání osob se zdravotním respektive zrakovým postižením, z tohoto důvodu byli kontaktovány dospělé osoby se zrakovým postižením z Olomouce a blízkého okolí. Kontakty byly získány v o.p.s. Kyklop a o.p.s. Tyfloservis.

Vzorek sloužící k výzkumu byl stanoven postupem záměrného výběru. Totožným prvkem je fakt, že jsou respondenti zaměstnaní. Další určující složkou je zrakové postižení na různých stupních, poněvadž do skupiny osob se zrakovým postižením patří velmi široka škála typů

postižení a to od slabozrakosti po úplnou nevidomost, reprezentanty výzkumného vzorku tvoří osoby mající průkaz ZTP či ZTP/P.

Výzkumná heterogenní skupina je tvořena čtrnácti respondenty. Prostřednictvím takto složené skupiny dosáhneme více úhlů pohledu na naše výzkumné cíle.

Poř.č.	Respondent	Diagnostikovaná oční vada
1.	Martina	Slabozrakost
2.	Marta	Slabozrakost
3.	Zuzana	Slabozrakost
4.	Michal	Slabozrakost
5.	Radek	Zbytky zraku
6.	Igor	Zbytky zraku
7.	Tadeáš	Zbytky zraku
8.	Filip	Zbytky zraku
9.	Karolína	Nevidomost
10.	Aneta	Nevidomost
11.	Jan	Nevidomost
12.	Robert	Nevidomost
13.	David	Nevidomost
14.	Jaroslav	Nevidomost

Tabulka č. 2 Přehled respondentů a jejich zrakového postižení

5.4 Metodologie realizovaného výzkumu

Na realizaci předloženého výzkumu bylo zvoleno kvalitativní stanovisko. Disman (2005, s. 258) kvalitativní přístup definuje, jako „nenumerické šetření a interpretace sociální reality. Cílem tu je odkrýt význam podkládaný sdělovaným informacím“.

Kvalitativní badání se zabývá vnitřním prožíváním v neodmyslitelném spojení s vnějšími vlivy, obě složky jsou spolu provázané a úzce spjaté (Miovský, 2006).

Kvalitativní přístup výzkumu se zabývá osobitým, jedinečným a specifickým jevem, kterým se zabývá. Součástí kvalitativního bádání je provázanost na určitý kontext tzn., že většinu zvyklostí a pravidel nelze zobecnit. Toto tvrzení nevyvrací ani pohled Miovského (2006,s. 17). „Kvalitativní přístup v psychologických vědách je přístupem, který pro popis, analýzu a interpretaci nekvantifikovaných či nekvantifikovatelných vlastností zkoumaných fenoménů naší vnitřní a vnější reality využívá kvalitativních metod“.

Podle Strausse a Corbinové (1999, s. 10) „je kvalitativní výzkum, jakýkoli výzkum, jehož výsledků se nedosahuje pomocí statistických procedur nebo jiných způsobů kvantifikace. Může

to být výzkum týkající se života lidí, příběhů, chování ale také chodu organizací, společenských hnutí nebo vzájemných vztahů“.

Za přednosti kvalitativního výzkumu je považováno to, že „získává podrobný popis a vhled při zkoumání jedince, skupiny, události, fenoménu. Zkoumá fenomén v přirozeném prostředí. Umožňuje studovat procesy. Umožňuje navrhovat teorie. Dobře reaguje na místní situace a podmínky. Hledá lokální (idiografické) příčinné souvislosti. Pomáhá při počáteční exploraci fenoménů“ (Hendl, 2008, s. 50).Miovský (2006 s. 18) shrnuje kvalitativní výzkum a definuje jej „přístupem využívajícím principů jedinečnosti a neopakovatelnosti, kontextuálnosti, procesuálnosti a dynamiky a v jeho rámci cíleně pracujeme s reflexívní povahou jakéhokoliv psychologického zkoumání“.

5.5 Metoda získávání dat

K tomuto výzkumu byl zvolen následující postup. K uvedení do jednotlivých případů jsme využili metodu krátké případové studie. Další metodou potřebnou k získání dat od jednotlivých respondentů je polostrukturovaný rozhovor. Informace získané prostřednictvím rozhovoru využijeme k získání stanovených cílů našeho bádání.

5.5.1 Rozhovor

Prostředkem, kterým jsme získávali pro výzkum potřebná data, byl polostrukturovaný rozhovor. Miovský (2006, s. 159-156) definuje „polostrukturované interview je nejvíce rozšířenou podobou metody vedení rozhovoru, protože může během rozhovoru řešit nevýhody, které s sebou nese interview nestrukturované nebo plně strukturované“.

Podstatou polostrukturovaného interwiew je, že tazatel upřesní okruhy dotazů, na něž se bude zvolených respondentů tázat, to je shodné s rozhovorem strukturovaným. Tyto specifické dotazy jsou součástí předem určeného schématu, slouží především k tomu, aby tazatel získal odpovědi na výzkumné otázky. Posloupnost daných okruhů a dotazů může výzkumník pružně měnit a upravit dle potřeby a situace při dotazovaní, tak aby získal maximální počet informací potřebných pro probíhající výzkum, to je společné s rozhovorem nestrukturovaným. Polostrukturovaný rozhovor tedy představuje kompromis mezi těmito dvěma krajními typy rozhovoru. Při polostrukturovaném rozhovoru je obvykle možné upřesnit či vysvětlit odpovědi dotazovaného respondenta. Výzkumník touto formou získává významnou zpětnou vazbu a současně je ověřeno porozumění jednotlivým otázkám respondentem. U metodického postupu polostrukturovaného rozhovoru je pevně stanovena podstata, tj. nejnutnější oblast

dotazů, kterými dotazovaný musí projít. Na toto tzv. jádro interwiew navazují doplňující otázky případně další náměty, které by mohli k dosažení stanovených cílů pomoci. Vhodné jsou i dotazy, které pomohou při navazování kontaktu s tázaným respondentem. Doplňující otázky mohou být badatelem použity při zpracování výzkumu, nebo je může vynechat (Miovský, 2006). Základem tzv. jádrem rozhovoru pro uváděný výzkum je sféra zaměstnávání osob se zdravotním postižením a podpora zaměstnávání uváděných jedinců. Nezanedbatelné jsou oblasti týkající se kvality podpory zaměstnávání (konkrétní otázky jsou uvedeny v příloze).
Forma polostrukturovaného rozhovoru pro předkládaný výzkum se jeví jako příhodná. Výše uvedené můžeme shrnout tak, že výzkumník si může předem přichystat oblasti výzkumných dotazů, na které se dle potřeby budou nabalovat doplňující otázky navazující na odpovědi respondentů, pokud by bylo potřebné výpověď respondenta specifikovat. Tímto způsobem jsme nabyli data, která jsme při vyhodnocování z větší části využili.

5.5.2 Kazuistika

Pro předkládaný výzkum se jeví také jako vyhovující kazuistika, kterou využijeme k seznámení s jednotlivými respondenty. Před každým popisem rozhovoru uvádíme rodinnou a osobní anamnézu, rovněž diagnostiku, které jsou obvykle složkou speciálně pedagogické kazuistiky. Kromě součástí, které výše uvádíme, kazuistika zpravidla obsahuje prognózu, rovněž zahrnuje popis průběhu nebo závěrečné hodnocení terapeuticko-formální a terapeutickou nebo edukační intervenci. Kazuistika zahrnuje všechny dostupné materiály, mezi něž patří lékařská, psychologická zpráva, sociální expertiza, soudní spis, pedagogický deník, výsledné vysvědčení a různé odborné posudky. Důležitou součástí speciálně pedagogické kazuistiky je tzv. retrospektivní diagnostika, která souvisí se zvláštnostmi psychomotorického vývoje jedince, s překonanými nemocemi, rodinným prostředím, ve kterém se jedinec vyvíjel a vyrůstal a další. Shromážděná dokumentace je důkladně zkoumána a pomáhá při volbě speciálně pedagogické intervenci.
Případová studie neboli kazuistika, byla původně metodou lékařskou, kdy zajišťovala popis a průběh medicínských případů, a nadále byla přebrána a rozšířena i do dalších odborných oblastí.
V současnosti se můžeme setkat s kazuistikou právnickou, psychologickou, pedagogickou a kromě toho speciálně pedagogickou (Valenta, Müller, 2003).

6 Vlastní výzkumné šetření

Výzkum byl uskutečněn ve dvou částech, první fáze proběhla během měsíce prosince 2016, druhá část v průběhu měsíce ledna 2017. S respondenty byl s dostatečným předstihem navázán kontakt. Byli obeznámeni s důvody, zpracováním dat a cílem studie pro účely diplomové práce. Rozhovory s respondenty byly uskutečněny individuálně na místě, které si respondenti osobně zvolili. Místo bylo vybráno tak, aby se respondenti v místě dobře orientovali, pokud chtěli, mohli si podle potřeby přivést doprovod. Všechny rozhovory byly nahrávány na diktafon, s respondenty bylo dohodnuto, že bude zcela zachována jejich anonymita. Pro účely výzkumu bylo každému účastníkovi rozhovoru přiděleno jiné křestní jméno. Respondentům bylo věnováno dostatek prostoru pro výběr vhodných podmínek a to přispělo k navození důvěry a tím i získání otevřených výpovědí.

Respondent č. 1: Martina

Uvedení do případu:

Respondentka Martina je mladá žena, se slabozrakostí. Je představitelkou zaměstnané osoby se zrakovým postižením a absolventkou konzervatoře na pozici učitelka hudby.

Osobní anamnéza:

Martina má dvacet osm let. Její zraková vada není dědičná, je s vrozenou etiologií. Příčinou zrakové vady je předčasný porod, Martina se narodila jako prostřední trojče s nízkou porodní váhou. Zraková vada je střední slabozrakost, kdy problémy nastávají při nevhodných světelných podmínkách a v nepřehledném prostředí. Mladá žena žije u rodičů. Má přítele, za kterým dojíždí na víkendy a pomýšlí na založení rodiny.

Rodinná anamnéza:

Rodiče zrakovou vadou netrpí. Martina má dvě sestry, narodily se jako trojčata předčasně. Nejstarší ze sester trpí nevidomostí a je součástí výzkumného vzorku. Nejmladší sestra má pouze brýlovou korekci do dálky.

Charakteristika respondenta během rozhovoru:

Rozhovor probíhal v místě bydliště přítele, místo Martina vybrala sama. Během rozhovoru vládla uvolněná atmosféra. Martina je introvertní povahy, proto jsou její odpovědi stručné, ale výstižné.

Přepis rozhovoru:

- Jaké je Vaše nejvýše dosažené vzdělání?

„Středoškolské“.

- Jaké středoškolské?

„Nástavba na konzervatoři“.

- Máte v současné době zaměstnání?

„Ano, mám, učím na základní umělecké škole“.

- Je toto zaměstnání Vaše první?

„Ano“.

- Odpovídá Vašemu nejvýše dosaženému vzdělání?

„Odpovídá“.

- Využila jste nějaké podpory při získání pracovního zařazení na trhu práce?

„Ne“.

- V organizaci, v níž pracujete, je zaměstnán i jiný pracovník se zdravotním postižením?

„Ne“.

- Znáte nějaké druhy podpory zaměstnávání osob se zrakovým postižením?

„Teď si nevzpomenu“.

- Co Vám v současné době schází v naší společnosti jako podpora při zaměstnávání osob se zrakovým postižením? Co byste zlepšila?

„To si myslím, že už dneska je ta možnost rekvalifikací“.

- Co si myslíte, že je v dnešní době jako podpora osob se zrakovým postižením dobře?

„Že už mají možnost jakoby se uplatnit skoro kdekoli, těch možností tolik, jako dřív, co já vím, nebylo. Mohou učit, závodně sportovat apod.“.

- Co byste konkrétně ve Vašem pracovním zařazení změnila?

„Asi nic“.

- Je pro Vás profesní život důležitý?

„Určitě je“.

Respondent č. 2: Marta

Uvedení do případu:

Marta je mladá žena, se středně těžkou slabozrakostí. Je představitelkou zaměstnané osoby se zrakovým postižením, absolventkou středního odborného učiliště pracující na pozici administrativní pracovnice.

Osobní anamnéza:

Respondentce je třicet sedm let. Její zraková vada není dědičná, je ale s vrozenou etiologií. Příčinou zrakové vady je předčasný porod, respondentka se narodila v osmém měsíci těhotenství. Vlivem časného porodu byla umístěna v inkubátoru s vysokými dávkami kyslíku. Respondentka trpí rovněž albinismem. Zraková vada je diagnostikována jako střední slabozrakost, v poslední době se přidává nystagmus. Respondentka žije se svým druhým manželem.

Rodinná anamnéza:

Rodiče zrakovou vadou netrpí. Marta má 5 bratrů a 4 sestry, nikdo z nich nemá se zrakem potíže. Marta je nejmladší ze sourozenců.

Charakteristika respondentky během rozhovoru:

Rozhovor s Martou probíhal v místě bydliště, které si sama vybrala. Během rozhovoru vládla uvolněná atmosféra, Marta se ve známém prostředí cítila dobře a nic nenarušovalo průběh rozhovoru.

Přepis rozhovoru:

- Jaké je Vaše nejvýše dosažené vzdělání?

„Střední odborné učiliště, vyučená kuchařka-servírka“.

- Máte v současné době zaměstnání?

„Ano“.

- Je toto zaměstnáni Vaše první?

„Ne“.

- Jaká byla Vaše předchozí zaměstnání?

„Pracovala jsem jako dělnice na ručním pracovišti v chráněné dílně“.

- Odpovídá Vaše současná pracovní pozice Vašemu vzdělání?

„Neodpovídá“.

- Pokud neodpovídá, máte šanci získat odpovídající pracovní pozici?

„Nemám šanci skrz moji zrakovou vadu“.

- Využila jste nějaké podpory při získávání pracovního zařazení na trhu práce?

„Podporu ano, využila jsem, pracuji na chráněném pracovišti“.

- V organizaci v níž pracujete, je zaměstnaný i jiný pracovník se zdravotním postižením?

„Je nás většina“.

- S jakým postižením?

„Se zrakovým postižením“.

- Znáte nějaké druhy podpory zaměstnávání osob se zrakovým postižením, jak společnost pomáhá vlastně lidem s postižením zraku.

„Znám, chráněné pracovní místo a rekvalifikace, skrz masérství a hudební obor“.

- Co Vám v současné době schází v naší společnosti jako podpora při zaměstnávání osob se zrakovým postižením? Co si myslíte, že by měla společnost udělat víc?

„Společnost nevím, ale zaměstnavatelé by měli dávat šanci lidem, kteří jsou po škole a měli by jim umožnit praxi“.

- Co myslíte, že je v dnešní době jako podpora osob se zrakovým postižením, naopak dobře?

„Tak to chráněné pracovní místo je jediné, co může být“.

- Co byste změnila konkrétně ve Vašem zaměstnání?

„V mém zaměstnání bych nezměnila nic“.

- Je pro Vás profesní život důležitý?

„Není, je důležitá práce v životě, to ano, ale abych stoupala někam do výšin, to fakt ne“.

Respondent č. 3: Zuzana

Uvedení do případu:

Zuzana je žena, se středně těžkou slabozrakostí. Je představitelkou zaměstnané osoby se zrakovým postižením, je absolventkou střední školy pracující nyní na pozici administrativní pracovnice.

Osobní anamnéza:

Zuzaně je čtyřicet let. Příčinou zrakové vady je kongenitální katarakta. V současnosti respondentka žije s přítelem a dvěma dětmi. Je rozvedená a má tři zdravé děti. Nejstarší dcera žije s otcem. Nedávno absolvovala rekvalifikační kurz na masérku.

Rodinná anamnéza:

Rodiče zrakovou vadou netrpí. Zuzana má jednu sestru, která nemá potíže se zrakem.

C**harakteristika respondentky během rozhovoru:**

Rozhovor probíhal v místě bydliště, místo Zuzana vybrala sama. Během rozhovoru vládla uvolněná atmosféra, Zuzana se cítila dobře ve svém bytě a ochotně poskytla rozhovor.

Přepis rozhovoru:

- Jaké je Vaše nejvýše dosažené vzdělání?

„Střední škola s maturitou“.

- Máte v současné době zaměstnání?

„Mám zaměstnání“.

- Je toto zaměstnání Vaše první?

„Ne, není“.

- Pokud není, jaká byla ta Vaše přechozí zaměstnání?

„Tak já jsem toho dělala víc, jedno ze zaměstnání bylo třeba jako šatnářka, to bylo super, protože tam bylo obrovské číslo, které jsem viděla, naučila jsem se řady a hnala jsem pro kabáty, mohla bych dělat i něco víc vzhledem k tomu vzdělání, ale nikdy mi práce nějak nevadila, já nejsem kariérista, takže v pohodě. Pak jsem dělala i v chráněné dílně, to bylo v papírenství, bylo to dobré, protože to zase byla práce, kde jsem nemusela nijak zvlášť používat oči, vždycky se mi tam našla práce, kterou jsem zvládala, bylo to zase fyzicky náročnější, ale to mi taky nijak zvlášť nevadilo a moje kariéra jsou hlavně děti“.

- Ještě nějakou práci jste měla kromě té šatny a chráněné dílny?

„Pak jsem pracovala i tady v Mac Donaldu, tam to bylo zajímavé, protože tam mně zaměstnat ze začátku moc nechtěli vzhledem k mému zrakovému handicapu, měsíc tam kolem mě kroužili a hlídali si mně, abych tam něco nepokazila, ale protože tam je to vlastně udělané tak, že tam máte všechno na stejném místě, všechno má svůj řád, tak kromě toho, že jsem se několikrát spálila (tak jako nakonec všichni), tak jsem se naučila všechny ty operace a zvládala jsem to v pohodě. Nemohla jsem pracovat třeba s penězi, to se nedalo samozřejmě“.

- Už jste mi tedy odpověděla i na otázku, že ta vaše předchozí zaměstnání neodpovídala Vašemu vzdělání A to současné odpovídá? V současné době pracujete na jaké pozici?

„Tak pracuji opět v chráněné dílně, je to taková organizace, která se věnuje nevidomým a slabozrakým a dělám tam vlastně sekretářku“.

- Využila jste nějaké podpory při získávání pracovního zařazení na trhu práce?

„Vlastně to chráněné pracoviště, to jsem využila“.

- V organizaci, v níž pracujete, je zaměstnaný i jiný pracovník se zdravotním postižením?

„Skoro všichni jsme tam zrakově postižení“.

- Znáte také jiné druhy podpory zaměstnávání osob se zrakovým postižením, kromě toho chráněného pracoviště?

„Možná ještě nějaké kurzy, které se dělají pro nevidomé a slabozraké, teď jsem si zrovna jeden udělala, ale nevyužila jsem téhle nabídky, protože co vím, tak je to jenom v Praze a v Brně a já jsem v Olomouci a mám děti, takže pro mě to bylo jakoby bezvýznamné. Takže jsem si udělala klasický masérský kurz, který jsem si zaplatila“.

- Co Vám v současné době schází v naší společnosti jako podpora při zaměstnávání osob se zrakovým postižením? Co byste změnila?

„No, co bych změnila? Tak možná malá informovanost, že nevíme co se děje nového, ale jinak jsem v podstatě spokojený člověk“.

- Co myslíte, že je v dnešní době jako podpora osob se zrakovým postižením dobře, co zase byste neměnila, co je v pořádku?

„Určitě je dobře to, že vznikají ty chráněné dílny“.

- Co byste ve Vaší současné práci změnila k lepšímu?

„V tuhle chvíli já jsem celkem spokojená s prací, kterou mám, já spíš sama v sobě, že bychom tady chtěli ještě otevřít tu masérnu, a na tom teď pracuji, tak doufám, že se to podaří“.

- Je pro Vás profesní život důležitý?

„Není pro mě důležité šplhat se někam nahoru, ale je pro mě důležité i sama pro sebe si něco dokázat a vlastně mít takovou nějakou životní náplň“.

Respondent č. 4: Michal

Uvedení do případu:

Michal je muž, se středně těžkou slabozrakostí. Je představitelem osoby samostatně výdělečně činné, vytváří programy a jejich úpravu na zakázku. Je absolventem střední speciální školy.

Osobní anamnéza:

Michal je mladý muž, má třicet let. Jeho zraková vada není dědičná, je ale s vrozenou etiologií. Příčinou zrakové vady je toxoplazmóza. V současné době má respondent diagnostikovánu středně těžkou slabozrakost, s částečně odchlíplou sítnicí, glaukom pravého oka a nystagmus.

Rodinná anamnéza:

Nikdo v rodině Michala zrakovou vadou netrpí.

Charakteristika respondenta během rozhovoru:

Rozhovor probíhal v místě bydliště, místo Michal vybral sám. Během rozhovoru vládla klidná atmosféra.

Přepis rozhovoru:

- Jaké je Vaše nejvýše dosažené vzdělání?

„Studoval jsem Speciální střední školu v Brně, obor obchodní akademie ukončený maturitní zkouškou“.

- Máte v současné době zaměstnání?

„Jo mám“.

- Pokud ano, je toto zaměstnání Vaše první?

„Ne není“.

- Pokud ne, jaká byla Vaše předchozí zaměstnání?

„Pracoval jsem na různých pozicích. Z těch dalších to bylo jako fakturant, prodavač elektro spotřebičů, pracovník call centra“.

- Odpovídá Vaše pracovní pozice Vašemu vzdělání?

„Jo odpovídá a jsem v ní rád“.

- Využil jste nějaké podpory při získání pracovního zařazení na trhu práce?

„Ano“.

- Pokud ano, jaká podpora to byla?

„Šlo o podporu zdravotně postižených s invalidním důchodem“.

- V organizaci v níž pracujete, je zaměstnán i jiný pracovník se zdravotním postižením?

„Ne“.

- Znáte nějaké druhy podpory zaměstnávání osob se zrakovým postižením?

„Snad jen podpora osob s invalidním důchodem, jinak si jiné nevybavuju“.

- Co Vám v současné době schází v naší společnosti jako podpora při zaměstnávání osob se zrakovým postižením?

„Stát by měl zaměstnávat více lidí s tímto postižením ve státní správě“.

- Co myslíte, že je v dnešní době jako podpora osob se zrakovým postižením dobré?

„Finanční podpora zaměstnávání takových osob“.

- Je pro Vás profesní život důležitý?

„Je pro mě důležitý, ale důležitější je pro mě spokojený soukromý život. Nepotřebuji za každou cenu něco dokázat“.

Respondent č. 5: Radek

Uvedení do případu:

Radek je muž se zbytky zraku. Je zástupcem zaměstnaného dospělého, je absolventem konzervatoře, pracuje na pozici učitele hudby.

Osobní anamnéza:

Radek má třicet devět let. Jeho zrakové postižení není dědičné, ale získané v raném věku. Důvodem zrakové vady je předčasný porod, respondent se narodil předčasně v sedmém měsíci těhotenství s nízkou porodní váhou. Poškození zraku vzniklo vysokými dávkami kyslíku v inkubátoru. Tento muž je rozvedený a má tři dcery, v současnosti žije se svou nejstarší dcerou, která má patnáct let. Ve volném čase se věnuje svým ostatním dcerám a má přítelkyni, která mu pomáhá.

Rodinná anamnéza:

Rodiče zrakovou vadou netrpí. Respondent má bratra, který nemá se zrakem problémy.

Charakteristika respondenta během rozhovoru:

Rozhovor probíhal v místě bydliště. Radek neměl problémy s odpovídáním na otázky.

Přepis rozhovoru:

- Jaké je Vaše nejvýše dosažené vzdělání?

„Středoškolské“.

- Máte v současné době zaměstnání?

„Ano. Jsem učitel v základní umělecké škole“.

- Je toto zaměstnání Vaše první?

„V oboru pracuji devatenáct let a je to druhá základní umělecká škola, ve které pracuji“.

- Jaká byla Vaše předchozí zaměstnání?

„Byl jsem jako učitel. Ve stejném oboru, jen na jiné škole“.

- Odpovídá Vaše pracovní pozice Vašemu vzdělání?

„Já myslím, že ano“.

- Vyžil jste nějaké podpory při získání pracovního zařazení na trhu práce?

„Já jsem nevyužil žádné podpory, v podstatě jsem začal pracovat při studiu a tím pádem jsem vlastně nastoupil do toho pracovního procesu pozvolna a potom jsem v něm zůstal“.

- V organizaci, v níž pracujete, je zaměstnán i jiný pracovník se zrakovým postižením?

„Ano, ještě do nedávné doby jsme měli kolegu, který byl úplně nevidomý, ale krom toho máme kolegyni, která má problémy s pohybem, přesně neznám její vadu“.

- Znáte nějaké druhy podpory zaměstnávání osob se zrakovým postižením?

„Já myslím, že v dnešní době je poměrně dost možností pro zrakově postižené“.

- Co Vám v současné době schází v naší společnosti jako podpora při zaměstnávání osob se zrakovým postižením?

„Myslím, že by se mohla více vytvářet místa v různých oborech, nebo alespoň místa na částečný úvazek“.

- Co si myslíte, že je v dnešní době jako podpora osob se zrakovým postižením dobře?

„Myslím, že je určitě dobře, že se na trhu objevila spousta organizací, které pomáhají zrakově postiženým, nejenom zrakově postiženým, pomáhají i spoustě lidem s různými handicapy, že se tomu společnost věnuje a otevřela se všem těm tématům, že je netabuizuje“.

- Co byste konkrétně ve Vašem pracovním zařazení změnil?

„V mém zaměstnání bych určitě změnil přístup k osobnímu ohodnocení“.

- Je pro Vás profesní život důležitý?

„No to rozhodně. Krom toho, že učím, jsem i jinak umělecky činný. Takže moje práce se mi stala koníčkem a koníček prací“.

Respondent č. 6: Igor

Uvedení do případu:

Igor je muž se zbytky zraku. Je zástupcem zaměstnaného dospělého se zrakovým postižením, je absolventem magisterského studia, pracuje na pozici učitele hudby.

Osobní anamnéza:

Igorovi je třicet devět let. Příčinou zrakového postižení je tapetoretinální degenerace, která postihuje pigmentovou vrstvu sítnice, onemocnění se projevilo ve dvou letech. V současnosti žije s přítelkyní a pomáhá jí pečovat o dvě její děti.

Rodinná anamnéza:

Rodiče jsou bez zrakové vady. Ani sourozenci dva bratři a sestra nemají se zrakem problémy.

Charakteristika respondenta během rozhovoru:

Rozhovor probíhal v místě bydliště. Igor byl uvolněný a zcela bez problémů odpovídal na otázky. Problematika této diplomové práce respondenta zajímá.

Přepis rozhovoru:

- Jaké je Vaše nejvýše dosažené vzdělání?

„Vysokoškolské magisterské“.

- Máte v současné době zaměstnání?

„No tak napolovic. Ano i ne. V podstatě ano, pracuji, učím teda“.

- Pokud jste zaměstnaný, je toto zaměstnání Vaše první ve Vaší kariéře?

„Určitě ne“.

- Jaká byla Vaše předchozí zaměstnání?

„Já jsem vždy vyučoval, já mám takových sedm, osm roků praxe jako pedagog, učitel hudby a v podstatě všechna zaměstnání, která jsem vykonával, tak souvisela s tímto“.

- Odpovídá vaše pracovní pozice Vašemu vzdělání?

„Ano“.

- Využil jste nějaké podpory při získávání pracovního zařazení? Podpory nějaké organizace, nebo informací o zaměstnání, nebo tak? Nebo jste si tu práci našel sám?

„No na začátku přišla ta práce za mnou sama, nakonec asi nedostatek učitelů hudby, asi zapříčinil to, že jsem dostal tu nabídku, že mi to nabídli oni sami, ale otázka byla směřovaná tak, jestli jsem nevyužil nějaké nabídky. Vždycky to bylo tak, že jsem si tu práci našel sám, tedy že jsem se někde uplatnil. Ono je to dáno tím, že já v podstatě funguji jako muzikant, to mnoho lidí o mně ví a ty nabídky na tu výuku i soukromě i na těch uměleckých školách přicházejí samy“.

- V organizaci, ve které pracujete, je zaměstnaný i jiný pracovník se zdravotním postižením?

„Ano“.

- A s jakým?

„ Je jich tam několik, jsou tam lidé úplně nevidomí, i lidé se zbytky zraku i slabozrací i lidé bez zrakového postižení“.

- Znáte nějaké druhy podpory zaměstnávání osob se zrakovým postižením?

„Ano určitě. Je množství, no několik sdružení, nebo organizací, obecně prospěšných společností Tyfloservis, potom jsou různé i jako obchodní poradenství, s materiálními záležitostmi, například s výpočetní technikou nebo tak. Je toho několik“.

- Co Vám v současné době schází v naší společnosti jako podpora při zaměstnávání osob se zrakovým postižením. Co dělají špatně třeba, co dělá společnost špatně?

„Mě se zdá, mám takový pocit, že v dnešní společnosti chybí informace, strašně moc, lidé prostě nevědí o možnostech, jedna strana, ti zrakově postižení, teda netuší, co všechno je možné a opačně na druhou stranu zaměstnavatelé i častokrát lidé na těch úřadech se straní, nebo bojí se, nebo netuší, nevědí, do jaké míry se dá až jít, přitom ty možnosti jsou celkem relativně velké, ano, že není to až taková tragédie. V posledních letech se to celkem výrazně zlepšilo, když to porovnám, kdy jsem já začínal se zaměstnávat, to je těch roků, tak to bylo trošku těžší, horší, už dnes je ta osvěta, bych řekl na jiné úrovni a mám pocit že ty možnosti jsou lepší, třeba úlevy na daních, když člověk zaměstnává handicapované, celkem dobrý výmysl je, že ti zaměstnavatelé jsou motivováni zaměstnávat člověka s handicapem nějakým a opačně zase ten zrakově postižený, nebo jakýmkoli způsobem postižený člověk má větší dispozici, nebo větší možnost se zaměstnat někde".

- Co myslíte, že je v dnešní době jako podpora osob se zrakovým postižením dobře? Co naopak tak má zůstat?

„Už jsem to v podstatě načrtl. To co se děje a ten trend, kam to směřuje, že ta sdružení pomaličku začínají spolupráci dělat dokonaleji a lépe, že vědí prostě ty informace posunout lépe, že čím dál více lidí a těch zaměstnavatelů ví o těch možnostech, které tam jsou, tak to je podle mne velmi dobré, to je fajn. Konkrétně to zrakové postižení je podle mého názoru velmi takové adaptabilní, je to schopné se začlenit do té společnosti dost dobře. V dnešní době technických vymožeností tam jsou i to je například super ty technické možnosti. To je výborné, kdyby to takto šlo dále, je to fajn".

- Co byste ve Vaší práci změnil? Konkrétně v tom Vašem zaměstnání?

„Nevím, možná trošku tu těžkopádnost bych vylepšil, je to někdy problém, ale ani ne ze strany zaměstnavatele, ale v návaznosti na ten stát, který vlastně tyto věci zčásti dotuje, to moje zaměstnání je, takové je to strašně těžkopádné, někdy to trvá tři měsíce, než se nějaký papír otočí zpět, přitom je to úplná banalita. To bych určitě zrychlil, zlepšil, změnil a zjednodušil hlavně. Častokrát je to zbytečně komplikované".

- Je pro Vás Váš profesní život důležitý?

„To co konkrétně dělám, nebo vykonávám tu práci tak, ano až tak moc ne, ale co se týká té mé druhé profese, aktivního vystupování a fungování, tak to ano, to je pro mne důležité, tam jsem se našel, tam se vidím, tam je mi dobře".

Respondent č. 7: Tadeáš

Uvedení do případu:

Tadeáš je muž se zbytky zraku. Představuje jedince, který je zaměstnaný, má vysokoškolské bakalářské vzdělání, pracuje v administrativě, získává finanční prostředky neziskovým organizacím.

Osobní anamnéza:

Tadeáš má dvacet devět let. Jeho zrakové postižení není dědičné, ale získané vlivem vysokého nitroočního tlaku a díky nestandartní krevní srážlivosti došlo k poškození zrakového nervu. Onemocnění respondenta je v současné době stabilizováno na úrovni zbytků zraku. Tento stav je datován přibližně dva a půl roku zpět.

Rodinná anamnéza:

Rodiče zrakovou vadou netrpí. Tadeáš má bratra, který nemá se zrakem problémy.

Charakteristika respondenta během rozhovoru:

Rozhovor probíhal v místě o.p.s. založené pro potřeby osob se zrakovým postižením. Tadeáš ochotně odpovídal na otázky, přestože jeho zdravotní postižení je poměrně nedávno získané.

Přepis rozhovoru:

- Jaké je Vaše nejvýše dosažené vzdělání?

„Bakalářské“.

- Takže vysoká škola, mohu se zeptat v jakém oboru?

„Diagnostika materiálů“.

- Máte v současné době zaměstnání?

„Ano“.

- Je toto zaměstnání Vaše první v kariéře?

„Ano“.

- Je tato pracovní pozice odpovídající Vašemu vzdělání?

„Ne“.

- Máte šanci získat odpovídající pracovní pozici?

„Ne“.

- Z jakého důvodu?

„K tomuto oboru je zrak nezbytný“.

- Využil jste nějaké podpory při získání pracovního zařazení na trhu práce?

Podpořil Vás úřad práce rekvalifikačním kurzem nebo nějakou informací?

„Tyfloservis mi dal pár tipů, informací, jinak jsem se nějak jinak více nezajímal“.

- V organizaci, v níž pracujete, je zaměstnaný i jiný pracovník se zdravotním postižením, nemusí být zrakové.

„Ano“.

- Můžu se zeptat jakým?

„Je tam i slabozraký i zcela nevidomý“.

- Můžu se zeptat, o jakou pracovní pozici jde?

„Mojí, nebo těch pracovníků“?

- Vaši.

„Je to tvorba grantů, nebo, nevím, jak bych to popsal, je to vlastně získávání příspěvků pro neziskovou organizaci“.

- Znáte nějaké druhy podpory zaměstnávání osob se zrakovým postižením?

„No, nevím o dalších“.

- Co Vám v současné době schází v naší společnosti jako podpora při zaměstnávání osob se zrakovým postižením, co by se dalo změnit k lepšímu, nebo čím byste pomohl lidem se zrakovým postižením?

„Určitě ta informovanost, ta je poměrně nízká“.

- Jako, že většinová populace o zrakovém postižení moc neví, nebo ti lidé s tím postižením by měli mít víc informací?

„Spíš ti, co nabízí práci, zaměstnavatelé, vlastně neví, že se zrakovým postižením mají spoustu možností“.

- Že mají potenciál, vlastně.

„Tak, tak“.

- Co myslíte, že je v dnešní době jako podpora pro osoby se zrakovým postižením dobře?

„Že existuje teda pár organizací, které dokážou pomoci“.

- Co byste ve Vaší práci, kterou v současné době vykonáváte, změnil k lepšímu?

„Asi nic“.

- Asi nic, ani plat?

„Tak plat se vždycky hodí vyšší“.

- Je pro Vás profesní život důležitý?

„Určitě ano“.

Respondent č. 8: Filip

Uvedení do případu:

Filip je muž, se zbytky zraku. Je představitelem zaměstnaného člověka se zrakovým postižením, se středoškolským vzděláním na pozici údržbář v nedalekém hotelu.

Osobní anamnéza:

Filipovi je třicet osm let. Jeho zraková vada není dědičná, začala se projevovat v období dvanácti let a její pogradující charakter je v současnosti charakterizován jako těžce slabý zrak, kdy se největší problémy vyskytují v šeru. Stávající zorné pole má hvězdicovitou podobu a je proměnlivé v souvislosti s osvětlením a je závislé i na stavu únavy.

Rodinná anamnéza:

Rodiče zrakovou vadou netrpěli a respondent sám začal mít potíže v době adolescence. O rodiče přišel velmi brzy, v patnácti letech, kdy se o něj začal starat jeho strýc ze Slovenska. Filip o něj nyní během víkendů a svého volna pečuje, kdy na Slovensku přechodně pobývá. Nyní žije sám na malé vesnici, přesto není uzavřený. Věnuje se svým koníčkům, především hudbě a navštěvuje rád koncerty i přes komplikované dojíždění.

Charakteristika respondenta během rozhovoru:

Rozhovor probíhal v klubu organizace o. p. s věnující se zrakově postiženým, kde se členové organizace pravidelně scházejí ke schůzkám pracovním i neformálním. Filip si toto místo sám vybral a rozhovor probíhal bez problémů.

Přepis rozhovoru:

- Jaké je Vaše nejvýše dosažené vzdělání?

„Střední“.

- Střední. A můžu se zeptat, jaká střední škola?

„No ekonomická, obchodní akademie“.

- Máte v současné době zaměstnání?

„Stabilní nemám“.

- Stabilní nemáte a je toto zaměstnání Vaše první?

„Ne“.

- A můžu se zeptat, co v současné době děláte?

„Dělám údržbáře na jednom hotelu, takový motorest to je“.

- Takže pokud ta práce není Vaše první, tak jaká byla Vaše předchozí zaměstnání?

„Tak různě, po stavbách nebo na pile, no všechno možné“.

- Takže spíš pomocné práce, rozhodně ne odpovídající tomu středoškolskému vzdělání?

„Od ukončení školy jsem v oboru nedělal“.

- Pokud nemáte, práci odpovídající vašemu vzdělání, máte vůbec šanci získat ve vašem okolí odpovídající pracovní pozici?

„No, v mém okolí určitě ne, to jsem se snažil už od dokončení školy a neměl jsem šanci ani na úřadě práce nebo takhle“.

- A pokud by to nebylo ve vašem okolí, myslíte, že byste se uplatnil v té profesi?

„Podle mně možná jo, ale za ty roky jsem už z toho docela vypadnul“.

- Využil jste nějaké podpory při získání pracovního zařazení na trhu práce?

„Ne“.

- Nevyužil?

„Nevyužil jsem ani žádný rekvalifikační kurz nebo něco takového“.

- V organizaci ve které pracujete, je zaměstnaný i jiný člověk se zdravotním postižením?

„Není, no pokud se bavíme o tom, co dělám v současnosti“.

- Teď to poslední zaměstnání. Znáte nějaké druhy podpory zaměstnávání osob se zrakovým postižením, co třeba dělá společnost, stát, úřady práce?

„Tak něco ano, ale poslední dobou jako nevyužívám toho“.

- Nevyužíváte, ale víte o tom?

„Vím, no“.

- Co Vám v současnosti, nebo s současné době schází v naší společnosti, jako podpora při zaměstnávání osob se zrakovým postižením, co Vám třeba chybí, jako podpora?

„Co by mi tak mohlo chybět, no tak nevím, ochota zaměstnat“.

- Ochota zaměstnat?

„No, jako zaměstnavatelů“.

- Že se vyhýbají tomu zaměstnávání těch zdravotně postižených, nebo zrakově postižených?

„Ano“.

- Co myslíte, že je v dnešní době jako podpora osob se zrakovým postižením dobré? Co dělá ta společnost a ty úřady práce, pro zdravotně postižené, co pro ně dělá správně nebo dobře?

„Určitě, v té daňové politice, že jsou úlevy na daních pro zaměstnavatele, když zaměstná, potom nevím, co ještě. Snad práce tak se snaží taky, různé rekvalifikační kurzy, nám proplácí vlastně i nějaké ty masérské, nebo podobně. A tak určitě toho dělá určitě docela dost, ale já o všem nevím“.

- Co byste ve vaší práci, co máte v současnosti, změnil?

„Já nevím, plat“.

- Je pro Vás profesní život důležitý?

„Ani moc ne“.

- Není?

„Na nějakou kariéru nebo takhle si nebuduju, to pro mně není tak důležité, spíš mně to jenom živí“.

Respondent č. 9: Karolína

Uvedení do případu:

Karolína je žena s nevidomostí. Je představitelkou zaměstnané osoby se zrakovým postižením, s vyšším odborným vzděláním na konzervatoři, pracuje jako průvodkyně na výstavě.

Osobní anamnéza:

Karolíně je dvacet osm let. Její zraková vada není dědičná, ale s vrozenou etiologií. Příčinou zrakové vady je předčasný porod, respondentka se narodila jako nejstarší trojče s nízkou porodní váhou. Karolíně je diagnostikována nevidomost vlivem novorozenecké retinopatie, která zapříčinila nevratné změny na sítnici obou očí. Mladá žena žije přes pracovní týden v Praze s přítelem a na víkendy jezdí k rodičům, kde se většinou sejde i se sestrami.

Rodinná anamnéza:

Rodiče zrakovou vadou netrpí. Karolína má dvě sestry, narodily se jako trojčata předčasně. Prostřední ze sester trpí slabozrakostí a je součástí výzkumného vzorku. Nejmladší sestra má korekci zraku formou brýlí.

Charakteristika respondenta během rozhovoru:

Rozhovor probíhal v místě o.p.s., kam Karolína jezdí na zkoušku hudební skupiny, jejíž je členkou. Místo si určila respondentka, rozhovor proběhl v příjemné a uvolněné náladě.

Přepis rozhovoru:

- Jaké je Vaše nejvýše dosažené vzdělání?

„Na konzervatoři mám DiS., diplomovaný specialista“.

- Máte v současné době zaměstnání?

„Ano“.

- Pokud ano, je toto zaměstnání Vaše první?

„Ne“.

- A pokud tedy není Vaše první, jaké bylo to předchozí? A vůbec, nyní pracujete jako co?

„Jako průvodce na neviditelné výstavě v Praze, a předtím, ono to vlastně bylo stejný, akorát, že to bylo v Olomouci“.

- Ano, odpovídá Vaše pracovní pozice Vašemu vzdělání?

„Ne“.

- Dobře, pokud ne, máte šanci získat odpovídající pracovní pozici?

„No, v dnešní době, co se týče, mám vlastně hudební vzdělání, takže, je v dnešní době v zuškách dost plno a děcka v dnešní době zájem třeba o klarinet moc nemají, takže dost těžko“.

- Využila jste nějaké podpory při získání pracovního zařazení na trhu práce, nebo při hledání práce?

„Ne“.

- Nevyužila. V organizaci, v které pracujete, je zaměstnaný i jiný člověk se zdravotním postižením?

„Jsou tam víceméně všichni zrakově postižení“.

- Všichni, úplně všichni?

„Buď zbytky, nebo úplně nevidomí“.

- A znáte nějaké druhy podpory zaměstnávání osob se zrakovým postižením, třeba co může úřad práce, nebo stát, nebo nějaká nezisková organizace?

„ V Tyflocentrech a tady těch organizacích určitě nabízí nějakou podporu, že stačí na internetu dohledat“.

- Dobře, co Vám v současné době schází v naší zemi, nebo společnosti jako podpora při zaměstnávání osob se zrakovým postižením, co byste změnila třeba, anebo co tu chybí?

„No vůbec přístup těch lidí, kteří vidí, aby brali vlastně vůbec ty lidi víc jako mezi sebe i když ono uplatnění se dá najít spoustu v různých profesích akorát, že myslím si, že je to hodně o známostech“.

- Ano, stejně jako u běžné populace, vlastně bez postižení, dobře, co myslíte, že v dnešní době je jako podpora osob se zrakovým postižením dobré, co je třeba dobře?

„Co je dobře? No tak samozřejmě člověk se dozví spoustu věcí na internetu a je dobře, že existují takové organizace, které takto vlastně člověku pomůžou. Na internetu člověk může veškeré informace dohledat a vlastně když vůbec takhle je dobře, že třeba Tyflocentrum, nebo tyhle organizace, co jsou přímo pro zrakově postižené, může mít, takže poskytují třeba nějaká zaměstnání, co se týče uplatnění přímo v profesích, tam je to horší, myslím si, že tam to tak jednoduché nebude“.

- A co byste ve Vaší práci změnila, třeba k dobrému, přímo v té práci, kde jste v současnosti?

„K dobrému? Asi nic, já jsem spokojená“.

- Dobře, a je pro Vás Váš profesní život důležitý?

„Je ale myslím si, že budou možná i důležitější věci v životě časem“.

Respondent č. 10: Aneta

Uvedení do případu:

Aneta je mladá žena, která je absolventkou střední školy. Zastupuje tedy představitelku zaměstnané osoby se zrakovým postižením na pozici referentky volnočasových aktivit.

Osobní anamnéza:

Mladá žena má dvacet osm let a je zcela nevidomá bez světlocitu tzv. nevidomost úplná. Narodila se v sedmém měsíci těhotenství a od narození má jedno oko nefunkční vlivem novorozenecké retinopatie. Ve věku deseti let z neznámé příčiny došlo k úplnému odchlípení sítnice druhého, do té doby funkčního oka. V současnosti se kromě výše uvedených pracovních aktivit, věnuje hipoterapii a canisterapii. Žije se svým přítelem a dvouletou dcerou, která netrpí zrakovou vadou.

Rodinná anamnéza:

Žena se narodila do úplné rodiny. Tři roky po získání zrakového postižení Anety se manželství rozpadlo. Respondentka žila po rozvodu s matkou a s o sedm let starší sestrou. S matkou a sestrou vycházela a stále vychází dobře. Těhotenství matky se starší sestrou probíhalo bez problémů a nikdo z rodiny netrpí zrakovým postižením.

Charakteristika respondenta během rozhovoru:

Aneta si pro rozhovor vybrala prostředí svého domova, během rozhovoru vládla klidná a uvolněná atmosféra. Někdy respondentka musela odběhnout ke své dceři, o kterou pečuje.

Přepis rozhovoru:

- Jaké je Vaše nejvýše dosažené vzdělání?

„Moje nejvýše dosažené vzdělání je sportovní gymnázium v Českých Budějovicích“.

- Máte současné době zaměstnání?

„Ano mám“.

- Kde pracujete?

„Pracuji v obecně prospěšné společnosti Kyklop, která se zaměřuje na zrakově postižené klienty. Jsem tam jako koordinátorka volnočasových aktivit pro zrakově postižené klienty“.

- Je toto zaměstnání Vaše první?

„Ano“.

- Odpovídá toto zaměstnání Vašemu vzdělání?

„V podstatě ne“.

- Pokud, ne, máte šanci získat odpovídající pracovní pozici?

„Nemám, protože i když mám nejnižší stupeň trenérství na sport, tak ho nemohu uplatnit, protože slepota neumožňuje vizuální kontrolu nad tréninkem sportovce“.

- Využila jste nějaké podpory při získávání pracovního zařazení na trhu práce?

„Ano, Kyklop mi umožnil chráněné pracovní místo, prostřednictvím pracovního úřadu“.

- V organizaci v níž pracujete, je zaměstnaný i jiný pracovník se zdravotním postižením?

„Ano, větší část pracovníků má zrakové postižení“.

- Znáte nějaké druhy podpory zaměstnávání osob se zrakovým postižením, jak společnost pomáhá vlastně lidem s postižením zraku?

„Vím ještě o dobrovolnictví. Nedostává se plat, ale ohodnocení je třeba formou ubytování, nebo stravného, což se pak dá využít v různých organizacích, které jsou schopny pracovat se zdravotně postiženými osobami“.

- Co Vám v současné době schází v naší společnosti jako podpora při zaměstnávání osob se zrakovým postižením? Co si myslíte, že by měla společnost udělat víc?

„Mohly by být větší možnosti v rámci informovanosti. Mluví se o tom hodně v televizi, v rádiích i jsou různé články o možnostech pracovního zařazení pro zdravotně postižené, ale ve skutečnosti je to jinak, že je s tím problém. Ne ani v rámci zaměstnavatelů, že by neměli zájem, ale v rámci legislativy, tam je hodně velký problém, Tam ještě dost věcí pokulhává“.

- Co myslíte, že je v dnešní době jako podpora osob se zrakovým postižením naopak dobře?

„Já si myslím, že dobré je to, že vůbec můžeme být zaměstnaní, že se rozšiřuje škála nabídek práce, ale co je omezující, že pro zaměstnavatele musí být určitý počet zdravotně postižených, nejenom zrakově, ale i celkově zdravotně postižených. Že nemůže nějaká organizace, nebo firma zaměstnat jenom jednoho zdravotně postiženého, ale musí jich být víc, aby mohl vytvořit to chráněné místo".

- Co byste změnila konkrétně ve Vašem zaměstnání?

„Komunikaci, rozhodně komunikaci, lepší informovanost mezi zaměstnanci a zaměstnavatelem a jinak asi nic".

- Je pro Vás profesní život důležitý?

„Určitě, už kvůli tomu, že státní příspěvky, které získáváme, nejsou tak vysoké, abychom žili na určité společenské úrovni, takže ta práce je hodně důležitá, abychom nebyli pod úrovní chudoby".

Respondent č. 11: Jan

Uvedení do případu:

Jan je mladý muž, s praktickou slepotou. Je představitelem zaměstnaného jedince se zrakovým postižením, s vysokoškolským bakalářským vzděláním na pozici správce internetových stránek. V současnosti dále studuje navazující magisterský obor.

Osobní anamnéza:

Jan má dvacet dva let. Jeho zraková vada je vrozená. Je to praktická slepota, ke které se přidal ještě nystagmus. Nyní je stav stabilizován. Mladý muž žije zatím u rodičů.

Rodinná anamnéza:

V rodině, u rodičů ani sourozenců se zraková vada neobjevuje.

Charakteristika respondenta během rozhovoru:

Rozhovor probíhal v místě o.p.s., kde respondent pracuje. Respondent neměl během rozhovoru problémy odpovídat.

Přepis rozhovoru:

- Jaké je Vaše nejvýše dosažené vzdělání?

„Vysokoškolské, bakalářské".

- Máte v současné době zaměstnání?

„Ano, pracuji pro Kyklop jako webmaster".

- Je toto zaměstnání Vaše první?

„Ano“.

- Odpovídá Vaše pracovní pozice Vašemu vzdělání?

„Já jsem toho názoru, že ano“.

- Využil jste nějaké podpory při získání pracovního zařazení na trhu práce? Jestli Vám společnost nějak pomohla.

„Společnost ani ne, spíš to bylo přes známosti, oni věděli, že se této problematice věnuji a zaměstnali mně“.

- V organizaci, ve které pracujete, je zaměstnaný i jiný pracovník se zdravotním postižením?

„Ano je jich tam víc“.

- Můžu se zeptat s jakým zdravotním postižením?

„No tam jsou hlavně zrakově postižení“.

- Znáte nějaké druhy podpory zaměstnávání osob se zrakovým postižením?

„Znám, vím, že jsou i neziskové organizace, které pomáhají při vysokoškolském studiu, při zaměstnávání, vlastně že při studiu pomohou dostat se tomu studentovi do praxe a potom ta firma, když je s tím zaměstnancem spokojená tak si ho nechá i do budoucna. Například jsem četl příklad právníka, jako studenta zdravotně postiženého, kterého si nakonec ta firma nechala do budoucna“.

- Co vám v současné době schází v naši společnosti jako podpora při zaměstnávání osob se zrakovým postižením?

„Myslím, že samozřejmě mzdy by mohli být nějaké vyšší, podpora by mohla být vyšší pro ty zaměstnavatele, aby měli nějakou motivaci, ty zdravotně postižené zaměstnávat a možnost rekvalifikace, protože ne všichni mají možnost vystudovat vysokou školu, takže nějakou možnost změnit své zaměření nebo ho vylepšit“.

- Co myslíte, že je v dnešní době jako podpora zaměstnávání osob se zrakovým postižením dobře?

„Myslím, že současná podpora i když není úplně velká, ale nějaká je a že jsou vlastně ty společnosti, které pomáhají v tom zaměstnávání zdravotně postižených“.

- Co byste ve Vašem zaměstnání konkrétně změnil? V tom co v současné době máte.

„Já asi zatím nic“.

- Je pro Vás profesní život důležitý?

„Ano“.

Respondent č. 12: Robert

Uvedení do případu:

Robert je muž, s praktickou slepotou. Je představitelem zaměstnaného člověka se zrakovým postižením, absolventem konzervatoře na pozici učitel, který své vzdělání při zaměstnání doplňuje. Současně je zakladatelem o.p.s. věnující se osobám se zrakovým postižením a je jejím velmi aktivním členem.

Osobní anamnéza:

Robert má čtyřicet let. Zrakové postižení má dědičné zatížení, drúzy na papilách zrakového nervu. Projevilo se v osmnácti letech s progradujícím charakterem s postupným zhoršováním vlivem stresu a rychlým růstem. Nyní je diagnostikována praktická slepota se světlocitem se správnou projekcí. Svou zrakovou vadu velmi těžce nese, stydí se za ni, bílou hůl nepoužívá, považuje ji za stigma, přestože je mu rodina velkou oporou.
Robert žije s manželkou a dvěma dcerami. Dcery ani manželka zrakovým postižením netrpí.

Rodinná anamnéza:

Zraková vada respondenta má dědičný charakter po matce, jejíž vada vyústila až v trubicovité vidění. Robert žil v úplné rodině.

Charakteristika respondenta během rozhovoru:

Rozhovor probíhal v klubu organizace o.p.s věnující se zrakově postiženým, Robert si místo zvolil sám, s otázkami se chtěl dopředu seznámit. Po splnění těchto podmínek rozhovor probíhal hladce.

Přepis rozhovoru:

- Jaké je Vaše nejvýše dosažené vzdělání?

„Středoškolské, konzervatoř, maturita, ale stále studuji“.

- Co studujete, mohu se zeptat? Vysokou školu, nebo vyšší odbornou?

„Momentálně přesně nevím, na jaké úrovni se to počítá, ale je to doplňující vzdělání pedagogické“.

- Máte v současné době zaměstnání?

„Ano, mám, dvě zaměstnání“.

- A jaká? Odpovídají zaměstnání Vašemu vzdělání?

„Ano, odpovídají, nicméně učím na škole profesora Vejdovského pro zrakově postižení děti, učím tam hudbu, no a v Kyklopu o.p.s. pracuji jako administrativní pracovník, čili starám se o věci jako granty“.

- Jsou tato zaměstnání Vaše první?

„Jsou to moje první, nejdřív bylo zaměstnání na škole profesora Vejdovského, základní škole, tam už pracuji dvacet let, no a potom samozřejmě Kyklop o.p.s., kde již pracuji od roku 2011“.

- Využil jste nějaké podpory při získání pracovního zařazení na trhu práce. Pomohla Vám nějak společnost, nebo jste si tu práci sehnal sám?

„U té své první práce jsem získal podnět z Tyfloservisu, kde mi řekli, že tam zrovna hledají někoho zrakově postiženého na pozici učitele hudby, no a v Kyklopu to už víceméně přišlo samo, to jsme začali dělat pro děti, takže tam to přišlo samo“.

- V organizaci v níž pracujete, je zaměstnaný i jiný pracovník se zdravotním postižením? Jak v té škole tak v té o.p.s.

„Ale každopádně co vím, zrakově, sluchově, nebo invalida, s těžkým postižení to ne, to jsem sám. No a v Kyklopu většina, zrakově postižených“.

- Znáte nějaké druhy podpory zaměstnávání osob se zrakovým postižením, co třeba stát, jakou politiku má?

„Jelikož se v tom administrativně pohybuji, tak samozřejmě znám, zrovna nevím, jestli je mám všechny říct, tak zkratkovitě třeba paragraf sedmdesát osm, co vím, potom je tam podpora náhradního plnění, náhradní plnění, potom samozřejmě to zařazení zaměstnanců do těch podniků, teď si na to stěžovali zrovna na kontrolním úřadě, že se to málo podporuje, nevím, jak to teď přesně říct“.

- Na těch 25 zaměstnanců jeden zdravotně postižený, to myslíte?

„Nevím, jak tam přesně ten zákon je, jak to tam přesně se stanovuje, protože my se pohybujeme hlavně kolem paragraf sedmdesát osm a toho náhradního plnění, ale vím, že tam je nějaká ještě možnost zaměstnat postiženého zaměstnance. Takže každopádně, co vím, tu třetí variantu, to je myslím to volné zaměstnávání zdravotně postižených, což nevím přesně, já si myslím, že to stačí“.

- Co Vám v současné době schází v naší společnosti jako podpora zaměstnávání osob se zrakovým postižením? Co by se dalo zlepšit?

„No zlepšit, každopádně menší byrokracie toho všeho, co všechno musí člověk udělat, aby mohl zaměstnat postiženého, to jsou někdy martyria, která trvají strašně dlouho, trvá to někdy hromadu měsíců, samozřejmě další věc je rychlost úřadů, člověk podá žádost, přijde

vyrozumění třeba až za tři měsíce. No a další věc, každý by byl spokojený, kdyby byla větší finanční dotace od státu“.

- Co myslíte, že je v dnešní době jako podpora osob se zrakovým postižením dobře?

„Vyloženě jenom se zrakovým postižením?“

- Můžete klidně i s jiným postižením.

„Jako podpora při zaměstnávání tedy“?

- Ano.

„No hlavně ta podpora při zaměstnávání, i když tam jsou komplikace při tom všem, na úřadech, každopádně je dobře, že se to vůbec děje“.

- Co byste konkrétně ve Vašem zaměstnání změnil k lepšímu?

„Nad tím, jsem nikdy nepřemýšlel, myslím, že ani já osobně nemám touhu něco k lepšímu měnit, myslí, že to není špatné, co je to je, tak to člověk bere a pracuje“.

- Je pro Vás profesní život důležitý?

„Samozřejmě, to je bez debaty, neumím si představit, že bych žil bez práce, to nejde“.

Respondent č. 13: David

Uvedení do případu:

David je mladý muž, je absolventem magisterského studia obor učitelství hudební výchova a hra na hudební nástroj. Představuje zaměstnaného člověka se zrakovým postižením, jehož zaměstnáním je učitel hudby v organizaci pro zrakově postižené, současně se věnuje ve stejné organizaci distribuci pomůcek pro osoby zrakově postižené a vede orchestr. Současně dojíždí do základní umělecké školy do okolí města.

Osobní anamnéza:

David je třicet osm let starý, zcela nevidomý bez světlocitu tzv. nevidomost úplná.

Narodil se předčasně jako třetí syn zcela zdravé matce. Ve věku dvou let byl objeven retinoblastom (nádor sítnice) na levém oku, který byl operativně odstraněn. Půl roku po operaci byl diagnostikován stejný typ onemocnění i na druhém oku. David se nedávno oženil.

Rodinná anamnéza:

Respondent byl vychován v úplné rodině se svými dvěma bratry. Nikdo z rodiny netrpěl stejným onemocněním.

Charakteristika respondenta během rozhovoru:

David zvolil k rozhovoru místo bydliště. Během rozhovoru byl David ochoten zodpovědět všechny otázky, byl optimisticky naladěn a o svém zrakovém postižení dokázal otevřeně hovořit.

Přepis rozhovoru:

- Jaké je Vaše nejvýše dosažené vzdělání?

„Vysokoškolské, magisterské“.

- Máte v současné době zaměstnání?

„Mám, momentálně mám v podstatě dvě zaměstnání. Jedno je dělám učitele na základní umělecké škole, Moravský Beroun, ale pracuji v rámci na pobočkách Jívová, Domašov nad Bystřici, takže trošku dojíždění, to jedna základní umělecká škola, vyučuji hudební obor konkrétně flétna, klávesy, klavír. A druhou práci dělám v organizaci Kyklop o.p.s. a tady dělám víceméně trošku těch aktivit víc, probíhá tady také výuka, tzn., že učím hudební nástroje, plus ještě nabízíme v rámci toho i vzdělávání Braillova notopisu a nějaké specifické práce s kompenzačními pomůckami pro zrakově postižené no a krom toho tady v Kyklopu ještě vedu kapelku Kyklop band, což je kapelka sestavená z převážně zrakově postižených muzikantů, no a plus ještě nějaké další drobnější aktivity, jako třeba nějaké volnočasovky atd.“.

- Je toto zaměstnání Vaše první?

„Já jsem začal jako učitel ještě v rámci školy, což bylo v roce 1997, jak jsem byl na konzervatoři, tak jsem už tehdy začal, jako současně se školou pár hodin a v podstatě to vyučování mně drží až do dneska, s tím, že do dneška měl jsem tam, samozřejmě mezi tím jsem ještě pracoval na Slovensku. Tenkrát to bylo ještě tak na unii pro nevidomé na Slovensku a tam jsem dělal vlastně přepis not do Braillova notopisu pomocí počítačů a pak vlastně v roce 2011 k tomu přibyl právě ten Kyklop“.

- Odpovídají Vaše pracovní pozice Vašemu vzdělání?

„Já si myslím, že určitě ano, v podstatě hudbu jsem studoval, takže to odpovídá tomu, co jsem vlastně vystudoval, plus ty další aktivity to už vychází víceméně z toho, že jsem dělal hudebku a chtěl jsem dělat, jsem i specku, konktrétně se zaměřením na zrakově postižené a tenkrát mi to nevyšlo, nebo respektive škola to nenabízela, nepovolila tuhle kombinaci, nicméně na konci jsem dělal práci a dostal jsem i ocenění děkana i rektora za práci, která byla na pomezí mezi speciální pedagogiky a hudební výchovy“.

- Využil jste nějaké podpory při získání pracovního zařazení na trhu práce?

„V podstatě, když jsem hledal práci tak jednak to bylo spíš tak jako se začátku, jsem dělal v rámci školy speciální školy v rámci praxe, tam už jsem pak trochu zůstal a pak vlastně jsem dělal na Slovensku do roku 2007, v roce 2008 jsem přešel do České Republiky a tady jsem práci hledal vysloveně tím, že jsem hledal na internetu. Zaregistroval jsem se i na úřad práce, ale tudy cesta nevedla, takže jsem telefonoval, psal maily a šel na pohovory a z toho práce vyšla a tu si držím dodnes v rámci základních uměleckých škol a plus tady v organizaci Kyklop, která dělá pro zrakově postižené, tu jsme s kolegou spolu zakládali, respektive já jsem měl na starost slovenskou část, kolega českou, ale jak jsem se přistěhoval tak pokračuji tady v tom Kyklopu“.

- V organizaci, v níž pracujete, je zaměstnaný i jiný pracovník se zdravotním postižením?

„V základní umělecké škole ne, ale v rámci Kyklopu, tak jsou zaměstnaní zrakově postižení v rámci chráněných pracovních míst“.

- Znáte nějaké druhy podpory zaměstnávání osob se zrakovým postižením?

„Podpora jako taková dělají se různé kurzy, řekněme i dotované programy ale v podstatě osobní zkušenost mám takovou, že ten kurz proběhne ale následné zařazení do pracovního procesu ne, tzn., někdo se jako rekvalifikuje nebo jako nabere nějaké zkušenosti, kurzy asertivity a jsou to pořád jenom kurzy, něčeho co v podstatě s prominutím nikam nevede, je to prostě, řeší se něco, co vlastně skončí, ale efekt se jako kdyby nenaplní“.

- Co vám v současné době schází v naší společnosti jako podpora při zaměstnávání osob se zrakovým postižením? Co by se mohlo zlepšit?

„Problém je v tom, že stát podporuje respektive dělá tu podporu víceméně, teď to řeknu drsně, ale víceméně na oko, jednak jsou nějaká pravidla, která říkají, musíte zaměstnávat zdravotně postižené, jinak dostanete sankce, jenomže větší podniky, které tam mají větší ty sankce jsou ochotni raději ty sankce zaplatit a neřešit to, protože je to pro ně méně náročné a menší podniky taky se jim to nevyplatí, protože sice stát nabízí možnost zřízení chráněného pracovního místa ale kolem toho je tolik komplikací a je tam vysoká pravděpodobnost, že to neklapne, respektive je tam rozhodnutí úřadu práce a je to dokonce zpětně, to znamená že se zaměstná, práce se vykoná a úřad řekne no tady máte špatně, tady jste si něco udělal před těma třemi měsíci špatně a nic Vám nedáme, výborně a toho to nikoho ze zaměstnavatelů neláká aby zaměstnával zdravotně postižené, což je chyba možná ne vysloveně společnosti, ale je to chyba našich zákonodárců hlavně“.

- Co myslíte, že je v dnešní době jako podpora osob se zrakovým postižením dobré, co je třeba dobře?

„Dobře je to, že je možnost alespoň řekněme úspěšnost na tom zřizování chráněných pracovních míst, tak je asi nejvíc zdravotně postižených zaměstnanců, ale když se podíváme na statistku, tak toho dobrého je tam strašně málo, protože kolik zaměstnanců, kolik lidí po skončení školy se reálně zaměstná, je to strašně nízké procento, takže to řeknu upřímně, nevím, co konkrétně by se dalo vyzvednout, kromě těch chráněných pracovním míst, která jsou sice komplikovaná, ale aspoň dá se to, no a další věc neznám prostě nikoho, kdo by řekl, dobrá, máš zdravotní postižení, tebe upřednostním proti tomu, kdo si může najít lepší práci, Asi takový přístup ve společnosti není, protože tlak je samozřejmě z vrchu, menší produktivita, efektivita, více práce, méně peněz atd. a když má ještě někdo k tomu handicap, samozřejmě jeho výkon, rychlost a tempo jde dolů, to je prostě zákonitost, to se nedá nic s tím dělat a tím pádem toho dobrého je fakt na vůli, i někteří, kteří by chtěli zaměstnávat, tak v podstatě nemají možnost toho člověka zaměstnat, nemají mu dát jakou práci, tak aby to bylo pro něj rentabilní".

- Co byste změnil konkrétně ve Vašem zaměstnání? Ať v Kyklopu, tak v hudební škole?

„Já tam moc možností měnit nemám, ale tak, kde pracuji, v podstatě jsem tam spokojený, kolektiv je v pořádku. V tomhle je to fajn".

- A co to dojíždění?

„No, ale dojíždění je nevýhoda třeba že musím dojíždět na pobočky, to je pravda, je to náročnější, holt ty pobočky jsou tam, já nezměním to, že základní škola Moravský Beroun která mne přijala, že mě pustí třeba k jinému, nebo doporučí u jiného zaměstnavatele, třeba poblíž mého bydliště, bydlím v Dolanech a kousek mám tady základní uměleckou školu, což by bylo fajn, jenomže tam se nemůžu dostat, tak mi nezbyde nic jiného, než akceptovat to, že jsem získal alespoň nějaké pracovní místo, sice za podmínek, že autem ta cesta trvá třeba dvacet, dvacet pět minut, ale tím že já jsem odkázán na hromadnou dopravu, tak mi to trvá třeba dvě a půl hodiny až na pracoviště a to neříkám, když jsou třeba výluky a jiné prostě, počasí horší, zpoždění atd. Takže tohle bych sice rád změnil, ale to už vycházím z toho, že bych si musel najít jiné pracovní místo".

- Je pro Vás profesní život důležitý?

„Profesní život je jistě součástí osobnosti, součástí člověka, takže rozhodně ano, člověk by měl mít pocit nějakého sebenaplnění, seberealizace, tak rozhodně ano. Neříkám, že musí být nějak kvalitní, nebo ve velké míře, alespoň ta nějaká činnost, která má nějaký význam, třeba to co děláme v tom Kyklopbandu, třeba někteří nemají ještě práci, ale můžou si třeba s námi zahrát a tím se dostanou trošku ven, jak se říká, z těch čtyř zdí."

Respondent č. 14: Jaroslav

Uvedení do případu:

Jaroslav je absolventem konzervatoře. Představuje jedince s nevidomostí, který je zaměstnaný, pracuje jako učitel hudby.

Osobní anamnéza:

Jaroslavovi je třicet čtyři let. Jeho zrakové postižení je vrozené. Příčinou ztráty zraku je kongenitální katarakta, ke které se ve dvanácti letech přidává glaukom na jednom oku, jehož příčinou je atrofie zrakového nervu. Na jednom oku je tedy diagnostikována skutečná slepota bez světelné projekce a na druhém praktická slepota. Respondent žije v současné době ve svém bytě.

Rodinná anamnéza:

Dědičné zatížení je ze strany otce, kde se opakuje již několik generací. Matka respondenta nemá zrakové problémy. Bratr je bez zrakové vady.

Charakteristika respondenta během rozhovoru:

Rozhovor probíhal v místě o.p.s. založené pro potřeby osob se zrakovým postižením. Jaroslav ochotně odpovídal na otázky, byl velmi dobře naladěn.

Přepis rozhovoru:

- Jaké je Vaše nejvyšší dosažené vzdělání?

„Nejvyšší dosažené vzdělání je odborné na konzervatoři“.

- Takže středoškolské?

„Středoškolské, ale právě, že konzervatoř má specifické vlastně vzdělání, což je ještě něco víc než středoškolské“.

- Takže vyšší odborné?

„Ano, dalo by se to tak říct“.

- Máte v současné době zaměstnání?

„Mám, mám zaměstnání“.

- Je toto zaměstnání Vaše první?

„Dalo by se říct, že je, protože já už ho vlastně provozuji to zaměstnání už asi tak, kolik? Pět let intenzivně, je to prakticky od vystudování“.

- Odpovídá Vaše pracovní pozice Vašemu vzdělání?

„Odpovídá“.

- Vyžil jste někdy nějaké podpory při získání pracovního zařazení na trhu práce, pomohl Vám třeba nějaký kurz, nebo nějaká organizace při získávání Vaší práce, nebo jste si ji našel sám?

„Ne“.

- V organizaci v níž pracujete, je zaměstnán i jiný pracovník se zdravotním postižením?

„Je“.

- A můžu se zeptat s jakým?

„Jo se zdravotním, aha, tak to asi ne. Jo vlastně se zrakovým ano“.

- Znáte nějaké druhy podpory zaměstnávání osob se zrakovým postižením?

„Druhy podpor? No vlastně znám, tam je to přes ten nějaký paragraf z úřadu práce“.

- A ještě něco jiného znáte?

„Myslím, že pro OSVČ existují také nějaké podpory, programy, nebo něco takového, ale nepátral jsem po tom“.

- Co vám v současné době schází v naší společnosti jako podpora při zaměstnávání osob se zdravotním postižením, co byste zlepšil?

„Mně neschází nic, já jsem spokojený, já jsem šťastný“.

- Co myslíte, že je v dnešní době jako podpora osob se zdravotním postižením dobře?

„No já si myslím, že určitě to, že ta společnost je vlastně informovaná víc, daleko víc informovaná, protože sami zrakově postižení dělali, nebo dělají osvětu té běžné populace a ono se to zase vrací zpátky“.

- A co byste ve Vaší práci změnil k lepšímu, co se dá zlepšit u Vás konkrétně tam, kde pracujete?

„Mně to vyhovuje, tak jak to mám“.

- A je pro vás profesní život důležitý?

„Je pro mě důležitý, protože dělám práci, která mně baví, no a která mně taky uživí“.

7 Výsledky realizovaného výzkumu

Výsledky uskutečněného výzkumu jsou prezentovány na bázi dotazů kladených respondentům při realizaci rozhovoru.

Při identifikaci závěrů výzkumu uvádíme u některých okruhů pro názornost odpověď respondenta, kterou jsme označili pro lepší orientaci v textu kurzívou.

Zjišťování, zda respondenti pracují a jestli při získání své pracovní pozice využili některou z forem podporovaného zaměstnávání.

Všichni z dotazovaných respondentů v současné době pracují. Ze čtrnácti respondentů jich šest pracuje na svém prvním místě a osm už nějaká místa vystřídala. Dva z dotazovaných mají dokonce dvě zaměstnání, jsou to dotazovaní č. 12 Robert: *„Ano, mám, dvě zaměstnání“* a respondent č. 13 David: *„Mám, momentálně mám v podstatě dvě zaměstnání“*.

Jeden z respondentů pracuje na poloviční úvazek, ale realizuje se nejen jako zaměstnanec, ale zároveň i umělecky ve volném čase respondent č. 6 Igor: *„No tak napolovic. Ano i ne. V podstatě ano, pracuji, učím teda. Aktivního vystupování a fungování, tak to ano, to je pro mne důležité, tam jsem se našel, tam se vidím, tam je mi dobře“*. Jeden z respondentů má práci příležitostnou, nestabilní, taková byla i jeho předchozí zaměstnání Respondent č. 8 Filip: *„Tak různě, po stavbách nebo na pile, no všechno možné“*. Tuto skutečnost lze přisoudit faktu, že jeho bydliště se nachází na malé vesnici s nepříliš častou dopravou do většího města: *„No, v mém okolí určitě ne, to jsem se snažil už od dokončení školy a neměl jsem šanci ani na úřadě práce nebo takhle“* a že se aktivně nikterak nezajímá o podporované zaměstnávání: *„Tak něco ano, ale poslední dobou jako nevyužívám toho“*.

Jeden z dotazovaných respondent č. 11 Jan studuje při zaměstnání obor, aby si zvýšil kvalifikaci. Jeden respondent si zvyšuje kvalifikaci, aby si místo udržel, respondent č. 12 Robert: *„Středoškolské, konzervatoř, maturita, ale stále studuji“. Momentálně přesně nevím, na jaké úrovni se to počítá, ale je to doplňující vzdělání* pedagogické“. Skutečnost, zda respondenti využily některou z možností podporovaného zaměstnávání je také odlišná, osm respondentů z dotazovaných si práci našlo bez využití podporovaného zaměstnávání. Jeden využil finanční dotaci a pracuje, jako osoba samostatně výdělečně činná, to je respondent č. 4 Michal. Dva respondenti využili informace a to respondent č. 7 Tadeáš: *„Tyfloservis mi dal pár tipů, informací, jinak jsem se nějak jinak více nezajímal“* a respondent č. 12 Robert:

„U té své první práce jsem získal podnět z Tyfloservisu, kde mi řekli, že tam zrovna hledají někoho zrakově postiženého na pozici učitele hudby, no a Kyklopu to už víceméně přišlo samo,

to jsme začali dělat pro děti, takže tam to přišlo samo". Tři z tázaných využili podporovaného zaměstnávání způsobem, že pracují na vytvořeném chráněném pracovním místě. Oba respondenti, kteří mají dvě zaměstnání, pracují na pozici volného trhu práce, ale zároveň na chráněném pracovním místě.

Zjišťování, jak často odpovídá pracovní zařazení dosaženému vzdělání.

Ze čtrnácti dotazovaných mají dva respondenti magisterské vysokoškolské vzdělání, dva bakalářské vysokoškolské vzdělání, čtyři respondenti vystudovali konzervatoř, pět tázaných absolvovalo střední školu a konečně jedna respondentka absolvovala střední odborné učiliště. Naším záměrem bylo zjistit, zda účastníci výzkumu pracují na odpovídající pracovní pozici, u osmi respondentů pracovní pozice koresponduje s dosaženým vzděláním u šesti nikoli. Pro úplnost uvádíme, rozmanitost profesí osob se zrakovým postižením. Nejčastějším povoláním našeho výzkumného vzorku je učitel hudby, byla to téměř polovina dotazovaných, bylo to šest respondentů. Tři respondentky v oblasti administrativy, dvě jako administrativní pracovnice, jedna jako koordinátorka volnočasových aktivit. Dva dotazovaní pracují jako správci programů, jeden z nich jako zaměstnanec a druhý jako samostatně výdělečná osoba. Ostatní profese jsou zastoupeny vždy po jednom představiteli a ti pracují na pozici průvodkyně výstavy, pracovník pro získávání finanční podpory a dělník.

Zjišťování, jaké formy podporovaného zaměstnávání respondenti znají.

Všichni dotazovaní tvrdili, že podporované zaměstnávání znají. Ne vždy ho byli respondenti schopni popsat, často hovořili nekonkrétně např. respondent č. 5 Radek tvrdí, že *„Já myslím, že v dnešní době je poměrně dost možností pro zrakově postižené",* rovněž respondent č. 8 Filip nám poskytuje příliš neurčitou odpověď: *„Vím, no"*. Velmi málo přesná je i odpověď respondenta č. 14 Jaroslava: *„Druhy podpor? No vlastně znám, tam je to přes ten nějaký paragraf z úřadu práce"*.

Také podporované zaměstnávání tázaní nesprávně charakterizovali např. respondentka č. 2 Marta: *„Znám, chráněné pracovní místo a rekvalifikace, skrz masérství a hudební obor"*, chráněné pracovní místo může být i v jiném oboru. Respondentka č. 10 Aneta dokonce tvrdí že: *„Vím ještě o dobrovolnictví. Nedostává se plat, ale ohodnocení je třeba formou ubytování, nebo stravného, což se pak dá využít v různých organizacích, které jsou schopny pracovat se zdravotně postiženými osobami",* ale i lidé se zdravotním postižením upřednostňují práci za mzdu.

V mnoha případech jmenovali účastníci pouze jednu z možností podporovaného zaměstnávání, celých dvanáct respondentů uvedlo pouze jednu z možností, často odpověď vyplynula z dalších dotazů. Pouze tři tázaní uvedli více než jednu z možností podpory v zaměstnávání.
Kompenzační pomůcky potřebné při vykonávání práce zmínil jeden tázaný. Jeden účastník zmiňuje úlevu na daních pro zaměstnavatele. Náhradní plnění zaměstnavatelů uvedli dva respondenti. O chráněném pracovním místě hovořili dva respondenti, i když jeden mínil, že se týká pouze určitých profesí, jak uvádíme výše. O finanční podpoře vědí dva dotazovaní. Kde získat potřebné informace znají rovněž dva účastníci. Stejně tak zmínili dva tázaní legislativu. Jeden z respondentů zmiňuje i tranzitní program (sociální služba, která umožňuje žákům se specifickými potřebami průchod ze vzdělávacího procesu do pracovního). A konečně nejvíce známé jsou rekvalifikační kurzy, o kterých hovoří čtyři respondenti. Jeden z nich ale velmi skepticky, respondent č. 13 David míní: *„Podpora jako taková dělají se různé kurzy, řekněme i dotované programy ale v podstatě osobní zkušenost mám takovou, že ten kurz proběhne ale následné zařazení do pracovního procesu ne, tzn., někdo se jako rekvalifikuje nebo jako nabere nějaké zkušenosti, kurzy asertivity a jsou to pořád jenom kurzy, něčeho co v podstatě s prominutím nikam nevede, je to prostě, řeší se něco, co vlastně skončí, ale efekt, se jako kdyby nenaplní“*. Rovněž dostatek informací je o oblasti organizací zabývající se podporou při zaměstnávání osob se zrakovým postižením, které zmínili tři z dotazovaných.

Zjišťování, jak je možné podporované zaměstnávání zdokonalit, co je dobré a co je špatné?

Respondenti prakticky zopakovali své odpovědi z předchozího šetření, zda znají možnosti podporovaného zaměstnávání. Jejich odpovědi a pohledy na současnou situaci jsou různé. Dotazovaní nejvíce uváděli existenci spolků, sdružení a organizací, které se podporou osob se zrakovým postižením zabývají, i když názvy organizací nejmenovali, hovořilo o nich celkem pět tázaných. Často uváděnou formou podpory je chráněné pracovní místo, uvedli tři respondenti. Informace nebo internet, kde lze informace také získat, zmínili také tři respondenti. Tři účastníci také zmínili možnost uplatnění osoby se zdravotním postižením, i když s výhradami respondentka č. 10 Aneta si myslí že: *„Já si myslím, že dobré je to, že vůbec můžeme být zaměstnaní, že se rozšiřuje škála nabídek práce, ale co je omezující, že pro zaměstnavatele musí být určitý počet zdravotně postižených, nejenom zrakově, ale i celkově zdravotně postižených. Že nemůže nějaká organizace, nebo firma zaměstnat jenom jednoho zdravotně postiženého, ale musí jich být víc, aby mohl vytvořit to chráněné místo“*. Chráněné pracovní místo není podmíněno počtem osob. Respondent č. 12 ke stejnému druhu

podpory dodává: *„No hlavně ta podpora při zaměstnávání, i když tam jsou komplikace při tom všem, na úřadech, každopádně je dobře, že se to vůbec děje“*. K vytvoření pracovního místa je vždy nutné splnit potřebné podmínky dle platné legislativy. Dva tázaní zmínili rekvalifikace jako podporu při uplatnění jedince se zdravotním postižením. Jako vhodná podpora při zaměstnávání byla shledána finanční pomoc a to jedním respondentem a po jednom z účastníků byla jmenována úleva na dani zaměstnavatelům a pracovní kompenzační pracovní pomůcky.

Na dotaz, co je třeba změnit na podporovaném zaměstnávání, aby bylo účinnější, jsme získali opět ne zcela shodné názory. Účastníci výzkumu se nejvíce shodují v názoru, že je potřeba více informace, toto tvrzení uvádí pět členů výzkumného vzorku. Ale ne všichni, kdo takto odpověděli, se shodují, respondent č. 3 Zuzana míní: *„Tak možná malá informovanost, že nevíme co se děje nového“*, respondent č. 6 Igor si myslí, že je třeba: *„Mě se zdá, mám takový pocit, že v dnešní společnosti chybí informace, strašně moc, lidé prostě nevědí o možnostech, jedna strana, ti zrakově postižení, teda netuší, co všechno je možné a opačně na druhou stranu zaměstnavatelé i častokrát lidé na těch úřadech se straní nebo bojí se nebo netuší, nevědí, do jaké míry se dá až jít, přitom ty možnosti jsou celkem relativně velké, ano, že není to až taková tragédie“*. Respondent č. 7 Tadeáš si myslí: *„Spíš ti, co nabízí práci, zaměstnavatelé, vlastně neví, že se zrakovým postižením mají spoustu možností“*. Respondentka č. 9 Karolína to vidí z jiného úhlu pohledu:

„No vůbec přístup těch lidí, kteří vidí, aby brali vlastně vůbec ty lidi víc jako mezi sebe i když ono uplatnění se dá najít spoustu v různých profesích akorát, že myslím si, že je to hodně o známostech“. Respondentka č. 10 Aneta k tomu dodává*: „Mohly by být větší možnosti v rámci informovanosti. Mluví se o tom hodně v televizi, v rádiích i jsou různé články o možnostech pracovního zařazení pro zdravotně postižené, ale ve skutečnosti je to jinak, že je s tím problém. Ne ani v rámci zaměstnavatelů, že by neměli zájem, ale v rámci legislativy, tam je hodně velký problém, Tam ještě dost věcí pokulhává“.*

Velmi zlepšit dle názorů respondentů by se měly pracovní příležitosti podle čtyř dotazovaných. Respondentka č. 2 Marta říká: *„Společnost nevím, ale zaměstnavatelé by měli dávat šanci lidem, kteří jsou po škole a měli by jim umožnit praxi“.* Respondent č. 4 Michal postrádá možnosti: *„Stát by měl zaměstnávat více lidí s tímto postižením ve státní správě“.* Respondent č. 5 Radek říká že: *„Myslím, že by se mohla více vytvářet místa v různých oborech, nebo alespoň místa na částečný úvazek“.* Zcela jasně odpovídá i respondent č. 8 Filip: *„Co by mi tak mohlo chybět, no tak nevím, ochota zaměstnat“.*

Další rezervy uvádí vždy jeden respondent je to zlepšení rekvalifikací, mezd, legislativy a jeden z respondentů a to č. 14 Jaroslav má tento názor: *„Mně neschází nic, já jsem spokojený, já jsem šťastný“*.

Zjišťování, jak je možné vylepšit pracovní podmínky konkrétních osob se zrakovým postižením?

Osm ze čtrnácti účastníků našeho výzkumu by nemělo v současném zaměstnání nic. Tři z respondentů by si změnili plat. Jeden z respondentů č. 6 Igor by změnil pružnost spojení legislativy s praxí: *„Nevím, možná trošku to těžkopádnost bych vylepšil, je to někdy problém, ale ani ne ze strany zaměstnavatele ale v návaznosti na ten stát, který vlastně tyto věci zčásti dotuje, to moje zaměstnání je, takové je to strašně těžkopádné, někdy to trvá tři měsíce, než se nějaký papír otočí zpět, přitom je to úplná banalita. To bych určitě zrychlil, zlepšil, změnil a zjednodušil hlavně. Častokrát je to zbytečně komplikované“*. Jeden z respondentů by změnil komunikaci mezi zaměstnanci. A jedna z respondentek Zuzana by chtěla urychlit přeměnu pracovního prostředí v návaznosti na rekvalifikační kurz, který nedávno absolvovala: *„V tuhle chvíli já jsem celkem spokojená s prací, kterou mám, já spíš sama v sobě, že bychom tady chtěli ještě otevřít tu masérnu, a na tom teď pracuji, tak doufám, že se to podaří“*.

Zjišťování, jak důležitá je pro život dotazovaných respondentů kariéra?

Pro náš výzkum odpovídalo čtrnáct respondentů se zrakovým postižením, z nich velká většina považuje svůj profesní život za důležitý, je to třináct dotazovaných. Někteří mají poznámku, respondentka č. 2 Marta říká: *„Není, je důležitá práce v životě, to ano, ale abych stoupala někam do výšin, to fakt ne“*. Dotazovaná č. 3 Zuzana odpověděla takto: *„Není pro mě důležité šplhat se někam nahoru, ale je pro mě důležité i sama pro sebe si něco dokázat a vlastně mít takovou nějakou životní náplň“,* přestože v začátku rozhovoru podotkla toto: *„ moje kariéra jsou hlavně děti“*. Respondent č. 5 Michal tvrdí: *„Je pro mě důležitý, ale důležitější je pro mě spokojený soukromý život. Nepotřebuji za každou cenu něco dokázat“*. Respondent č. 6 Igor odpověděl: *„To co konkrétně dělám, nebo vykonávám tu práci tak, ano až tak moc ne, ale co se týká té mé druhé profese, aktivního vystupování a fungování, tak to ano to je pro mne důležité, tam jsem se našel, tam se vidím, tam je mi dobře“*. Respondentka č. 9 Karolína říká: *„Je ale myslím si, že budou možná i důležitější věci v životě časem“*. Respondentka č. 10 Aneta odpověděla: *„Určitě, už kvůli tomu, že státní příspěvky, které získáváme, nejsou tak vysoké, abychom žili na určité společenské úrovni, takže ta práce je hodně důležitá, abychom nebyli pod úrovní chudoby“*. Pouze jeden ze všech účastníku tohoto výzkumu nepovažuje profesní složku svého života za důležitou, spíše ji považuje za nutný zdroj obživy, je to respondent č. 8

Filip, který odpověděl: *„Ani moc ne“*. *„Na nějakou kariéru nebo takhle si nebuduju, to pro mně není tak důležité, spíš mně to jenom živí“.*

Zjišťování, zda v organizaci, v níž pracují tázaní respondenti se zrakovým postižením, pracuje i jiný zaměstnanec se zrakovým postižením?

Při zjišťování této skutečnosti se nám dostalo těchto odpovědí. Dva dotazovaní působí na dvou pracovištích, v jejich případě v jednom se zaměstnání jsou jedinými osobami se zrakovým postižením, ve druhém případě v rámci o.p.s. jsou i jiní spolupracovníci se stejným postižením. Tři respondenti odpověděli, že jsou jedinými osobami se zrakovým postižením na pracovišti. Devět účastníků výzkumu tvrdí, že je v zaměstnání více osob se zdravotním postižením, a to se zrakovým, v jednom z těchto případů se jedná o postižení tělesné.

8 Diskuse

Kvalitativní výzkum této práce byl zacílen na otázky podporovaného zaměstnávání osob se zdravotním postižením, konkrétně na postižení zrakové. Zjišťovali jsme, zda jsou respondenti, jedinci se zrakovým postižením zaměstnaní, zda profese odpovídá druhu a stupni vzdělání, který absolvovali. Jedním z cílů bylo zjišťování, zda respondenti k získání pracovního zařazení využili podporu při zaměstnávání. Zjišťovali jsme v této práci, zda osoby se zrakovým postižením znají podporované zaměstnávání osob se zdravotním postižením a jaké jeho formy. Další otázkou našeho výzkumu byl fakt, zda je možné podporované zaměstnávání osob se zdravotním postižením zlepšovat a zdokonalovat a poukázat na skutečnosti, které v praxi zcela dobře nefungují. Zaměřili jsme se také, co konkrétně by jedinci se zrakovým postižením změnili ve své současné práci a zda pracující se zrakovým postižením mají za spolupracovníky i jiné osoby se zdravotním postižením. Důležitou skutečností pro náš výzkum je i fakt, zda je pro osoby se zrakovým postižením jejich kariéra důležitá.

Pro účely našeho výzkumu bylo vybráno čtrnáct respondentů se zrakovým postižením, kteří odpovídali na otázky předem připraveného polostrukrurovaného dotazníku. Všechny rozhovory proběhly osobně a tak v případě potřeby byly rozhovory rozšířeny o doplňující otázky.

Výzkumná otázka č. 1: Jak respondenti využili podporované zaměstnávání při získání některého ze svých pracovních uplatnění?

Na tuto otázku se odpovědi různí. Z našeho výzkumného vzorku pracují všichni dotazovaní, z toho dva mají dvě zaměstnání. Ale podporované zaměstnávání osob se zdravotním postižením využilo pouze pět osob se zrakovým postižením. Dva využili podnětu a informace z organizace Tyfloservis o.p.s. a pak už se sami zajímali o pracovní pozici. Tři respondentky pracují v občansky prospěšné společnosti na vytvořeném chráněném pracovním místě. Odpověď na naši výzkumnou otázku můžeme shrnout tak, že většina osob se zrakovým postižením podpory v zaměstnávání nevyužila.

Výzkumná otázka č. 2: Jak často odpovídá práce, kterou osoby se zdravotním postižením vykonávají jejich vzdělání?

Stejně jako u předchozí otázky ani zde se odpovědi zúčastněných neshodují. Z počtu čtrnácti osob, osm vykonává pracovní profesi shodnou s dosaženým vzděláním. Šest ostatních členů výzkumného vzorku pracuje na profesi, která se liší od absolvovaného vzdělání. V jednom z případů, bohužel absolvent střední školy vykonává dělnickou profesi pro nedostatek

pracovních příležitostí v malé obci. Ostatních pět zaměstnaných pracuje na pozici, která se sice neshoduje se vzděláním, ale i přesto je baví a naplňuje.

Výzkumná otázka č. 3: Jaké druhy podporovaného zaměstnávání osoby se zrakovým postižením znají?

Na tuto otázku dostáváme od všech respondentů odpověď, že podporované zaměstnávání znají. Při bližším zkoumání odpovědí, ale vidíme, že každý z respondentů chápe podporované zaměstnávání jinak, někteří nám poskytli nepřesné odpovědi a mají neúplné informace. Pouze tři respondenti uvedli více než jednu z možností podporovaného zaměstnávání.

Nejčastěji jsou zmiňované rekvalifikační kurzy: čtyři tázaní,

organizace pomáhající získat pracovní místo: 3 tázaní

informace: 2 tázaní

finanční podpora: 2 tázaní

chráněné pracovní místo: 2 tázaní

náhradní plnění: 1 tázaný

úleva daní pro zaměstnavatele: 1 tázaný

kompenzační pomůcky: 1 tázaný

tranzitní program: 1 tázaný

Pro úplnost dodáváme, že tranzitním programem rozumíme službu studujícím, která umožňuje plynulý přechod ze školního do pracovního prostředí.

Výzkumná otázka č. 4: Jak je možné dle názoru osoby se zrakovým postižením zdokonalit podporované zaměstnávání eventuálně, co je dobře nebo špatně?

Ani v této otázce nedostaneme od odpovídajících jednoznačnou odpověď, názory na situaci, co je vhodné a účinné jsou různé. Odpovědi jsou spíše pozitivní, dotazovaní si některé možnosti chválí. Respondenti nejvíce jmenovali existenci spolků, sdružení a organizací, které se podporou osob se zrakovým postižením zabývají, uvedlo je celkem pět tázaných. Často opakovanou formou podpory je chráněné pracovní místo, zmínili tři respondenti. Informace nebo internet, kde lze informace také nalézt, vyjmenovali tři respondenti. Tři účastníci také uvedli možnost uplatnění osoby se zdravotním postižením. Dva respondenti uvedli rekvalifikace jako podporu při uplatnění jedince se zdravotním postižením. Finanční pomoc jmenovaná jedním respondentem byla považována za vhodnou a po jednom z účastníků byla uvedena úleva na dani zaměstnavatelům a pracovní kompenzační pracovní pomůcky.

Druhá část otázky, co je nutné změnit na podpoře v zaměstnávání, je také odpověď nejednoznačná. Nejčastější odpověď na tuto část otázky je informovanost, uvedlo pět osob, ale

někteří respondenti uvádějí informace pro osoby s postižením, druzí, že je třeba informací pro okolí či zaměstnavatele, anebo informace pro obě strany zaměstnance i zaměstnavatele. Častou odpovědí byla možnost pracovních příležitostí, kterou uvedli čtyři respondenti. Po jednom hlasu byly zastoupeny mzdy, rekvalifikace, legislativa. Jeden člen výzkumného vzorku tvrdí, že není potřeba změnit k lepšímu nic.

Výzkumná otázka č. 5: Jak je možné vylepšit podmínky zaměstnanců se zrakovým postižením?

V této části výzkumu, je většina respondentů zcela spokojena se stávajícím zaměstnáním. Tři z nich by chtěli jiný plat, jeden by chtěl zrychlit proces mezi administrativou, legislativou a praxí, jeden by změnil komunikaci s kolegy na pracovišti, jeden by chtěl otevřít masérskou praxi v souladu s rekvalifikačním kurzem, ale jinak jsou spokojeni. Celkem lze shrnout, že osm respondentů je zcela spokojeno.

Výzkumná otázka č. 6: Jak často se vyskytují v zaměstnání i jiné osoby se zdravotním postižením?

Na tuto otázku lze odpovědět, že většina zúčastněných má v práci alespoň jednoho kolegu se zdravotním postižením. V jednom případě je uváděno postižení tělesné, v ostatních případech, vždy zrakové. Výsledky jsou zkreslené dvěma respondenty, kteří mají dvě profese a v každé z nich se odpověď rozchází. Z celkových šestnácti zaměstnání u čtrnácti respondentů pouze tři dotazovaní nemají jiné zaměstnance se zdravotním postižením na pracovišti.

Výzkumná otázka č. 7: Jak je důležitá kariéra pro osoby se zrakovým postižením?

Na tuto otázku můžeme odpovědět, že většina respondentů odpověděla kladně, třináct ze čtrnácti tázaných jedinců se zrakovým postižením považuje profesní život za významnou součást svého života. Pouze jeden z respondentů považuje práci za zdroj obživy, je zřejmé, že je to dáno skutečností, že práce neodpovídá vzdělání, je příležitostná. Vzhledem k náročnému dojíždění je změna v současnosti nereálná. Můžeme to přisoudit odevzdání až rezignaci na změnu dotazovaného.

Diplomovou práci považuji za přínos, zejména proto, že poskytuje čtenáři z neodborných kruhů přinejmenším částečný vhled do pracovního procesu osob se zrakovým postižením, s jakými problémy se potýkají a jak naše společnost pomáhá těmto překážkám předcházet. Problematika zaměstnávání osob se zrakovým postižením je laickému čtenáři předložena především z pohledu samotných osob se zrakovým postižením. Zvolený kvalitativní postup výzkumu neposkytuje možnost zobecnění, ale kladně lze hodnotit především osobitost

a subjektivitu jednotlivých situací. Výzkum mohl být ovlivněn i subjektivitou výzkumníka, která je v kvalitativním průzkumu vždy přítomna.

9 Doporučení pro praxi

Pro praxi na základě našeho výzkumu bychom všem osobám se zdravotním postižením doporučili požádat o všechny možné a dostupné informace, které lze získat na všech příslušných Úřadech práce, profesní poradenství je jednou z hlavních náplní činnosti. V organizacích, které se zabývají podporou osob při zaměstnávání lze spoustu užitečných rad také získat. Všechny organizace sociálních služeb jsou povinny poskytnout rovněž základní informace a v neposlední řadě existují profesní agentury, které mívají aktuální informace týkající se legislativy a volných pracovních míst v příslušném regionu. Všechny tyto informace lze získat bez poplatku.

Je možno využít i doprovodu při pracovních pohovorech či jednání na úřadech, pokud si zájemce není sám sebou jistý v neznámém prostředí. Rovněž tato služba je zdarma. Lidem se zdravotním postižením bychom doporučili, aby se zajímali aktivně o možnosti, které jim naše společnost poskytuje, a nebáli se prezentovat, co všechno mohou dokázat.

Za připomínku stojí i fakt, že v současnosti lze mnoho činností provádět z domova, což je pro jedince se zrakovým postižením často vhodné, protože je nutné, aby své pracovní prostředí dobře znali a bezprostředně se v něm orientovali.

Nabídka rekvalifikačních kurzů by mohla být rozšířena o více profesí, většina rekvalifikačních středisek se specializuje na kurzy obsluhy PC, ta je již součástí vzdělání a zacvičení obsluhy kompenzačních pomůcek. Některé profese jsou již zastaralé a nahrazeny strojní výrobou např. dráteník, kartáčník.

Rekvalifikační kurzy by mohli probíhat i mimo rekvalifikační střediska, aby se o nich dověděli i zájemci se zrakovým postižením a nemuseli dojíždět příliš daleko.

V neposlední řadě by všechna média měla prezentovat možnosti osob se zdravotním postižením, kteří jsou schopni vykonávat mnoho profesí, včetně těch, které vyžadují vysokoškolské vzdělání.

Závěr

Úmyslem naší práce bylo předložit a docílit zajímavých zpráv o podporovaném zaměstnávání osob se zdravotním postižením, o tom jak jej osoby se zdravotním postižením znají, co je podle nich užitečné a naopak zbytečné, jak jej osoby se zdravotním postižením využívají v praxi. Zda získali práci odpovídající kvalifikaci. Co je nutné v současnosti v jejich pracovním životě změnit. Zda jsou na pracovišti jako jediné osoby se zdravotním postižením. A neposlední řadě, jestli je pro ně kariéra v životě důležitá.

Informace pro účely našeho výzkumu byly získávány formou kazuistik a rozhovorů s osobami se zrakovým postižením s různými druhy a stupni zrakových vad. Výsledky rozhovorů byly dle jednotlivých okruhů předkládány, pro upřesnění uvádíme i pasáže rozhovorů. Údaje v jednotlivých kazuistikách byly upřesněny, kromě informací vytěžených z rozhovorů, také o informace z lékařských zpráv, které mají účastníci rozhovorů založeny.

V teoretické části předkládané diplomové práce byly popsány základní informace, které souvisejí s vybraným tématem, je tedy důležité tyto pojmy charakterizovat. V první řadě byla přiblížena klasifikace zrakového postižení a jeho důsledky, v dalším oddíle práce uvádíme informace o období dospělého věku, jeho fáze a nastíníme i specifika dospělých osob se zrakovým postižením. V druhé polovině teoretické části této práce se zabýváme kvalitou života a problematikou podporovaného zaměstnávání osob se zrakovým postižením, zmínili jsme legislativní zastřešení, pracovní rehabilitaci, rekvalifikaci a organizace mající danou oblast v náplni činnosti.

Téma podporovaného zaměstnávání osob se zdravotním postižením je aktuálním problémem dnešní doby a tak jsme zkusili tuto otázku přiblížit z pozice osoby se zdravotním postižením v našem případě s postižením zrakovým.

Záměrem praktické výzkumné části bylo seznámit čtenáře s průzkumem a s výsledky, které přinesl. Byla zvolena výzkumná metoda, vytýčeny cíle a stanoveny výzkumné otázky. Vybráni byli respondenti, žijící v okolí Olomouce v době probíhajícího výzkumu. Vybráni byli záměrně a s výzkumem souhlasili, vytvořili výzkumný vzorek čítající čtrnáct osob se zrakovým postižením. Osoby mají zrakové postižení různých druhů a stupňů. Čtyři respondenti mají zrakovou vadu na stupni slabozrakosti, čtyři na stupni zbytků zraků a šest na stupni nevidomosti. Všichni vybraní v současné době pracují. Všem účastníkům výzkumu byla z důvodů zachování anonymity změněna jména.

Výzkum měl kvalitativní charakter a k získání potřebných dat byla zvolena přiměřená metoda a to polostrukturovaný rozhovor, při němž byl respondent současně pozorován. Pro úplnost

výzkumu byla připojena vždy krátká kazuistika jednotlivých respondentů. V další pasáži výzkumné části, přikládáme vyhodnocení všech interwiew, která rekapitulují získaná data, podávají tak pozoruhodný průnik do řešení problémů osob se zrakovým postižením v jejich profesním životě. Závěrem tohoto oddílu vyhodnocujeme užitečnost výsledku diskuze, která popisuje, zda bylo dosažení cílů úspěšné či nikoli, zároveň poskytuje pozastavení a zamyšlení nad otázkou příležitostí pro další pokračování nebo doplnění předkládaného námětu.

Na závěr této diplomové práce přejeme všem osobám se zdravotním nejen zrakovým postižením mnoho úspěchů v osobním, partnerském a pracovním životě.

Seznam použité literatury

BARTOŇOVÁ, M., PIPEKOVÁ, J., VÍTKOVÁ, M. *Integrace handicapovaných na trhu práce v mezinárodní dimenzi*. Brno: MSD, 2005, ISBN 80-866633-31-4.

DISMAN, M. *Jak se vyrábí sociologická znalost.* 3. vydání. Praha: Karolinum, 2005. ISBN 80-246-0139-7.

FINKOVÁ, D. a kol. *Edukace jedinců se zrakovým postižením v kontextu kvality vzdělávání.* Olomouc: UP, 2012. ISBN 978-80-244-3262-5.

FINKOVÁ, D., LUDÍKOVÁ, L., RŮŽIČKOVÁ, V. *Speciální pedagogika osob se zrakovým postižením.* Olomouc: UP, 2007. ISBN 978-80-244-1857-5.

FINKOVÁ, D., RŮŽIČKOVÁ, V., STEJSKALOVÁ, K. *Úvod do speciální pedagogiky osob se zrakovým postižením.* Olomouc: UP, 2009. ISBN 978-80-244-2517-7.

FINKOVÁ, D., RŮŽIČKOVÁ, V., STEJSKALOVÁ, K. *Dítě se zrakovým postižením v raném a předškolním věku.* Olomouc: UP, 2011. ISBN 978-80-244-2743-0.

FINKOVÁ, D.; RŮŽIČKOVÁ, V.; STEJSKALOVÁ, K. *Speciální pedagogika osob se zrakovým postižením v dospělém a seniorském věku.* Olomouc: UP, 2011 ISBN 978-80-244-2744-7.

FINKOVÁ, D., REGEC, V., RŮŽIČKOVÁ, V., STEJSKALOVÁ, K. *Speciální pedagogika se zaměřením na možnosti rozvoje a podpory osob se zrakovým postižením.* Olomouc: UP, 2012. ISBN 978-80-244-3085-0.

FLENEROVÁ, H. *Kapitoly z tyflopedie, 1. díl: Základy tyflopedie*. Praha: Univerzita Karlova, 1982. Bez ISBN.

HAMADOVÁ, P., KVĚTOŇOVÁ, L., NOVÁKOVÁ, Z. *Oftalmopedie.* Brno: Paido, 2007. ISBN 978-80-7315-145-4.

HENDL, J. *Kvalitativní výzkum: Základní teorie, metody a aplikace*. Praha: Portál, 2008. ISBN 978-80-7367-485-4.

HRDÁ, J. a kol. *Zaměstnávání lidí se zdravotním postižením*. Praha: Jedličkův ústav a školy, 2007. ISBN 978-80-903676-1-6.

JESENSKÝ, J. *Rehabilitace zrakově postižených a způsoby její realizace*. Praha: Společnost nevidomých a slabozrakých v ČR, 1992. ISBN 80-900950-1-1.

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

JESENSKÝ, J. Andragogika a gerontagogika handicapovaných. Praha: Karolinum, 2000. ISBN 80-7184-823-9.

JESENSKÝ, J. a kol. *Edukace a rehabilitace zrakově postižených na prahu nového milénia*. Hradec Králové: Gaudeamus, 2002. ISBN 80-7041-041-8.

JESENSKÝ, J. A Kol. *Prolegomena systému tyflorehabilitace a metodiky tyflorehabilitačních výcviků*. Praha: Univerzita Jana Amose Komenského, 2007. ISBN 978-80-86723-49-5.

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

KEBLOVÁ, A. *Zrakově postižené dítě.* 1. vydání, Praha: Septima, 2001. ISBN 80-7216-191-1.

KEBZA, V. *Psychosociální determinanty zdraví*. Praha: Academia, 2005. ISBN 80-200-307-5.

KIMPLOVÁ, T. *Ztráta zraku. Úvod do psychologické problematiky*. Ostrava: Pedagogická fakulta Ostravské univerzity, 2010. ISBN 978-80-7368-917-9.

KVĚTOŇOVÁ, L. *Základy oftalmopedie*. Brno: Masarykova univerzita v Brně, 1993. ISBN 80-210-0667-6.

KVĚTOŇOVÁ-ŠVECOVÁ, L. *Oftalmopedie.* Brno: Paido, 2000. ISBN 80-85931-84-2.

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

LANGMEIER, J., KREJČÍŘOVÁ, D. *Vývojová psychologie.* 2. vydání. Praha: Grada Publishing, 2006. ISBN 978-80-247-1284-0.

LUDÍKOVÁ, L. *Tyflopedie-andragogika*. 1. vydání. Olomouc: Univerzita Palackého, 2006. ISBN 80-244-1191-1.

MATÝSKOVÁ, K. *Kompenzační pomůcky pro osoby se zrakovým postižením*. Praha: Okamžik, 2009. ISBN 978-80-86932-24-8.

MIOVSKÝ, M. *Kvalitativní přístup a metody v psychologickém výzkumu*. 1. vydání. Praha: Grada Publishing, 2006. ISBN 80-247-1362-4.

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

PIPEKOVÁ, J**.** *Kapitoly ze speciální pedagogiky.* Brno: Paido, 2010. ISBN 978-80-7315-198-0.

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

REGEC, V., STEJSKALOVÁ, K. et.al. *Komunikace a lidé se specifickými potřebami* Olomouc: UP, 2012. ISBN 978-80-244-3203-8.

RŮŽIČKOVÁ, V. (ed.) *Integrace zrakově a kombinovaně postižených žáků.* Sborník příspěvků z kurzu Pokračující kurz pro učitele vzdělávající zrakově postižené dítě na ZŠ v Olomouckém kraji. Olomouc: VUP, 2007. ISBN 978-80-244-1738.
STRAUSS, A., CORBINOVÁ J. *Základy kvalitativního výzkumu: Postupy a techniky metody zakotvené teorie.* Boskovice: Sdružení podané ruce, 1999. ISBN 80-85834-60-X.
VAĎUROVÁ, H., MÜHLPACHR, P. *Kvalita života. Teoretická a metodologická východiska*. Brno: MU, 2005. ISBN 80-210-3754-7.
VÁGNEROVÁ, M. *Oftalmopsychologie dětského věku.* 1. vydání. Praha: Karolinum, 1995. ISBN 80-7184-053-X.
VÁGNEROVÁ, M. *Psychopatologie pro pomáhající profese: variabilita a patologie lidské psychiky*. 3. vydání. Praha: Portál, 2002. ISBN 80-7178-678-0.
VÁGNEROVÁ, M. *Psychologie dospělosti II.: dospělost a stáří.* 1. vydání. Praha: Karolinum, 2008. ISBN 978-80246-1318-5.
VÁGNEROVÁ, M. *Psychopatologie pro pomáhající profese*. 5. vydání. Praha: Portál, 2012. ISBN 978-80-262-0225-7.
VALENTA, M. a MÜLLER, O. *Psychopedie*. 1. vydání. Praha: Parta, 2003. ISBN 80-7320-039-2.
VÍTKOVÁ, M., ŘEHŮŘEK, J., KVĚTOŇOVÁ-ŠVECOVÁ, L., MADLENER, I. *Možnosti reedukace zraku při kombinovaném postižení.* Brno: Paido, 1999. ISBN 80-85931-75-3.
ZÁŠKODNÁ, H. *Psychopatologie a speciální pedagogika pro první stupeň základní školy a výchovné poradce*. Ostrava: PdF, 1985. ISBN 6.

Elektronické zdroje

TyfloCentrum, o. p. s., Chaloupkova 3, 612 00 Brno
http://www.centrumpronevidome.cz/pracovni-uplatneni/ (citace 27.2.2017)
http://www.tyflocentrum-ol.cz/nacvik-trasy-profesni-priprava-praxe-zrakove-postizenych-v-olomouckem-kraji/ (citace 18.3.2017).

Parlament České republiky, Poslanecká sněmovna, Sněmovní 4, 11826, Praha 1 – Malá Strana
http://www.psp.cz/docs/laws/listina.html/ (citace 4.3.2017).

SONS z. s. ČR Krakovská 21, 110 00 Praha 1
https://www.sons.cz/ (citace 9.3.2017).

Tyfloservis o.p.s. Brno, Kamenomlýnská 124/2, PSČ 603 00 Brno
http://www.tyfloservis.cz/ (citace 9.3.2017).

Centrum sociálních služeb pro osoby se zrakovým postižením v Brně-Chrlicích Chrlické náměstí 2/2, 643 00 Brno
http://www.centrumchrlice.cz/rekvalifikace.html/ (citace 10.3.2017).

Pobytové rehabilitační a rekvalifikační rehabilitační středisko pro nevidomé Dědina, o.p.s Šmolíkova 866/1, PSČ 161 00 Praha - Ruzyně
http://www.dedina.cz/ (citace 10.3.2017).

OZP akademie, z. ú, Vlašim, sídlo firmy Československé armády 634, Vlašim
http://www.ozpakademie.cz/ (citace 11.3.2017).

Sociální firma Ergones, Heyrovského 35, 779 00 Olomouc
http://www.ergones.cz/ (citace 18.3.2017).

Kafira o.p.s. Horní nám 132/47, 746 01 Opava
http://www.kafira.cz/. (citace 11.3.2017).

Zákon č. 155/1995 Sb., *Zákon o důchodovém pojištění, ve znění pozdějších předpisů* https://www.zakonyprolidi.cz/cs/2009-198 (citace 6.3.2017).

Zákon č. 198/2009 Sb., *Zákon o rovném zacházení a o právních prostředcích ochrany před diskriminací a o změně některých zákonů (antidiskriminační zákon)* https://www.zakonyprolidi.cz/cs/2009-198 (citace 6.3.2017).

Zákon č. 262/2006 Sb*., Zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů*. https://www.zakonyprolidi.cz/cs/2009-198 (citace 6.3.2017).

Zákon č. 435/2004 Sb., *Zákon o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů*. https://www.zakonyprolidi.cz/cs/2009-198 (citace 7.3.2017).

Seznam použitých zkratek

apod.	a podobně
atd.	a tak dále
JUDr.	doktor práv
kol.	kolektiv
např.	například
MPSV	Ministerstvo práce a sociálních věcí
o.p.s.	obecně prospěšná společnost
OSVČ	osoba samostatně výdělečně činná
OZP	osoba zdravotně postižená
PC	personal computer – osobní počítač
po. č.	pořadové číslo
příp.	případně
s.	strana
Sb.	Sbírka zákonů
SONS	Sjednocená organizace nevidomých a slabozrakých
tj.	to je
tzn.	to znamená
tzv.	takzvaný
z.s.	zapsaný spolek
ZTP	zdravotní těžké postižení
ZTP/P	zdravotní těžké postižení/průvodce

Seznam tabulek

Tabulka č. 1 Poruchy ostrosti zraku

Tabulka č. 2 Přehled respondentů a jejich zrakového postižení

Příloha č. 1

Výzkumné otázky

- Jaké je Vaše nejvýše dosažené vzdělání?
- Máte v současné době zaměstnání?
- Pokud ano, je toto zaměstnání Vaše první?
- Pokud ne, jaká byla Vaše předchozí zaměstnání?
- Odpovídá Vaše pracovní pozice Vašemu vzdělání?
- Pokud ne, máte šanci získat odpovídající pracovní pozici?
- Využil jste nějaké podpory při získání pracovního zařazení na trhu práce?
- Pokud ano, jaká podpora to byla?
- V organizaci v níž pracujete, je zaměstnán i jiný pracovník se zdravotním postižením?
- Znáte nějaké druhy podpory zaměstnávání osob se zrakovým postižením?
- Co Vám v současné době schází v naší společnosti jako podpora při zaměstnávání osob se zrakovým postižením?
- Co myslíte, že je v dnešní době jako podpora osob se zrakovým postižením dobré?
- Je pro Vás profesní život důležitý?

Anotace

Jméno a příjmení:	Renáta Kalvachová
Katedra nebo ústav:	Ústav speciálněpedagogických studií
Vedoucí práce:	Mgr. Bc. Veronika Růžičková, Ph.D.
Rok obhajoby:	2017

Název práce:	Podpora pracovního uplatnění osob se zrakovým postižením
Název v angličtině:	Promoting employment of persons with visual disabilities
Anotace práce:	Cílem práce je zjistit a popsat informace o využití podporovaného zaměstnávání v praxi, dostupnost informací o podporovaném zaměstnávání, shodu mezi vzděláním a pracovním umístěním, klady a zápory podporovaného zaměstnávání, důležitost profese pro život osob se zrakovým postižením
Klíčová slova:	Zrakové postižení, důsledky zrakového postižení, dospělost, specifika dospělého se zrakovým postižením, podporované zaměstnávání, rekvalifikace
Anotace v angličtině:	The aim is to identify and describe information about the use of supported employment practice, availability of information about supported employment, correspondence between education and job placement, the pros and cons of supported employment, profession importance for the life of persons with visual disabilities
Klíčová slova v angličtině:	Visual impairment, visual impairment consequences, maturity, specifics adults with visual impairments, supported employment, retraining
Přílohy vázané v práci:	Příloha č. 1 Seznam použitých otázek
Rozsah práce:	89 stran
Jazyk práce:	Český jazyk