

UNIVERZITA PALACKÉHO V OLMOUCI

PEDAGOGICKÁ FAKULTA

Ústav speciálněpedagogických studií

Diplomová práce

Julie Zbožínková

Podmínky zrakové práce v pracovním prostředí osob se zrakovým
postižením

Prohlášení

Prohlašuji, že jsem diplomovou práci „Podmínky zrakové práce v pracovním prostředí osob se zrakovým postižením“ vypracovala samostatně a použila jen prameny uvedené v seznamu literatury.

V Olomouci dne: 29.11 2021

.....

Poděkování

V první řadě bych ráda poděkovala vedoucí své práce paní PhDr. Kateřině Kroupové, Ph.D., za cenné rady, její ochotu a trpělivost, dále pak respondentům za jejich ochotu zúčastnit se rozhovoru v mé výzkumné části diplomové práce. Nejvíce bych chtěla poděkovat rodině a blízkým, za jejich pevné nervy a podporu nejen při sepisování mé práci, ale také při celém studiu.

Obsah

Úvod	6
Teoretická část diplomové práce	8
1 Osoby se zrakovým postižením.....	8
1.1 Definiční vymezení zrakového postižení.....	8
1.1.2 Kategorizace osob se zrakovým postižením	11
1.1.3 Důsledky zrakové postižení	13
2 Profesní orientace a pracovní uplatnění osob se zrakovým postižením.....	16
2.1 Legislativní vymezení.....	16
2.2 Pracovní rehabilitace.....	16
2.3 Rekvalifikace	22
2.4 Podporované zaměstnávání.....	24
3 Pracovní podmínky	26
3.1 Zraková hygiena v pracovním prostředí	26
3.2 Kompenzační pomůcky	32
3.3 Sociální vztahy a komunikace na pracovišti.....	39
4 Výzkumná část diplomové práce	41
4.1 Metodologie výzkumu	41
4.1.1 Metoda výzkumného šetření.....	41
4.1.2 Příprava výzkumu.....	42
4.1.3 Cíle výzkumného šetření a výzkumné oblasti	44
5 Vlastní výzkumné šetření	47
5.1 Organizace napomáhající s hledáním vhodného zaměstnání pro osoby se zrakovým postižením	48
5.2 Specifika zrakové práce osob se zrakovým postižením na pracovišti	50
5.3 Používání pomůcek při výkonu práce.....	52
5.4 Úprava interiéru pro potřeby osob se zrakovým postižením	53
5.5 Proces získání pracovního uplatnění.....	54
5.6 Překážky při hledání pracovního uplatnění.....	55
6 Diskuse	58
Závěr.....	62
Seznam použitých zkratk	64
Seznam použité literatury	65

Seznam příloh.....	70
--------------------	----

Úvod

V diplomové práci se zabýváme problematikou podmínek zrakové práce v pracovním prostředí osob se zrakovým postižením. Toto téma jsem si zvolila proto, že již mám nabyté zkušenosti s lidmi se zrakovým postižením v rámci výzkumu bakalářské práce, kde jsme zkoumali specifika pracovního uplatnění u lidí s nevidomostí. Diplomová práce je na rozdíl od bakalářské práce zaměřená na podmínky zrakové práce na pracovišti osob se zrakovým postižením. Cílem bylo zmapovat a prozkoumat u lidí se zrakovým postižením pracovní podmínky, které jsou pro ně důležité a nezbytné při pracovním procesu. Dalším faktorem jsou organizace, které napomáhají hledání vhodného zaměstnání pro osoby se zrakovým postižením a jakými fázemi tyto osoby procházejí, než naleznou dané povolání. Nahlédli jsme na úskalí hledání zaměstnání, se kterými se mohou lidé se zrakovým postižením potýkat, například ze strany zaměstnavatelů.

Diplomová práce je rozdělena do čtyř kapitol. První kapitola pojednává o osobách se zrakovým postižením, specifikuje definiční vymezení, dopady zrakového postižení a vymezuje základní kategorie, související aspekty sledované problematiky. V druhé kapitole se zaměřujeme na profesní orientaci a pracovní uplatnění osob se zrakovým postižením, dále pak vymezujeme legislativní rámec a věnujeme se organizacím, které pomáhají těmto lidem začlenit se do pracovního procesu. Následně zde uvádíme, jaké existují rekvalifikační kurzy, pracovní rehabilitace, a nakonec podporované zaměstnávání. Třetí kapitola definuje pracovní podmínky, jejichž optimalizace je předpokladem pro pracovní výkon a podpůrným prvkem při využívání zrakových funkcí. Z dalších zásadních faktorů je zraková hygiena v pracovním prostředí, prostorová orientace, kompenzační pomůcky, a nakonec sociální vztahy a komunikace na pracovišti, jak se zaměstnavatelem, tak se spolupracovníky.

Ve zbývajících kapitolách se věnujeme vlastnímu výzkumnému šetření, které je vedeno kvalitativní formou polostrukturovaného rozhovoru. Uvedli jsme zde cíle výzkumu, výzkumné oblasti a použitou metodologii. Na základě zvolených výzkumných oblastí jsme zhotovili výzkumné otázky, vztahující se k tématu práce a oslovili jsme celkem osm účastníků.

Věříme, že tato práce může být přínosem, jak pro zaměstnavatele různých firem a organizací, kteří se obávají zaměstnávat lidi se zrakovým postižením, tak i pro běžnou populaci, která není disponovaná zdrojem informací o fungování daných organizací, které napomáhají

osobám se zrakovým postižením nalézt pracovní uplatnění a k nim vztahující pracovní podmínky na pracovišti. V neposlední řadě i pro samotné osoby se zrakovým postižením, které se potýkají s různými překážkami či obavami, jak komunikovat své svým budoucím zaměstnavatelem, jaké existují všechny organizace, jež napomáhají s hledáním pracovního uplatnění a s veškerými administračními záležitostmi, jako je např. sepsání životopisu, příprava na pohovor, podepisování pracovních smluv a dohod.

Teoretická část diplomové práce

1 Osoby se zrakovým postižením

V této kapitole se zabýváme definičním vymezením, kategorizací zrakového postižení, z různých úhlů pohledů, tedy z medicínského a speciálněpedagogického hlediska. Pro stanovení vhodných podmínek zrakové práce na pracovišti je důležitým aspektem uvedení specifických důsledků vyskytujících se u osob se zrakovým postižením.

1.1 Definiční vymezení zrakového postižení

Na celém světě existuje nejméně 2,2 miliardy lidí se zrakovým postižením. Zrakové postižení definujeme z různých úhlů pohledu, tudíž neexistuje žádná jednotná terminologie. Ze speciálněpedagogického hlediska definujeme osoby se zrakovým postižením jako jedince, trpící oční vadou nebo chorobou, kdy po optimální korekci je stále zrakové vnímání narušeno, a tyto vady omezují člověka se zrakovým postižením v běžném životě. Zrakové postižení zasahuje do rozvoje celé osobnosti a promítá se do psychického, kognitivního, sociálního a motorického vývoje. Vliv postižení na osobnost jedince je způsobena důležitostí a charakterem vady, dobou, kdy k postižení došlo a dalšími okolnostmi. (Finková, Ludíková, Růžičková, 2007).

Zkušenosti lidí se zrakovým postižením se liší v závislosti různých specifík. Zahrnují v sobě dostupné preventivní a léčebné intervence, možnosti rehabilitace zrakového postižení. Co se týče kompenzačních pomůcek, jako jsou např. brýle a bílé hole, mohou osoby se zrakovým postižením tyto pomůcky využívat v bariérových budovách, dopravě a ve vyhledávání informací. (Dostupné z: <https://www.who.int/news-room/fact-sheets/detail/blindness-and-visual-impairment/>).

Osoby s poruchami binokulárního vidění

Binokulární vidění je získaná funkční schopnost a vytváří se až po narození. Při poruchách binokulárního vidění se nevytváří na sítnicích obou očí dva stejné obrazy. Je zde narušena celá řada zrakových funkcí, nejvíce však analyticko – syntetická funkce. Tudíž nedochází k tvorbě prostorovému vjemu a hloubkovému vidění. Rozlišujeme tři stupně binokulárního vidění, a to simultánní vidění, fúze a stereopse. Do poruch binokulárního vidění řadíme amblyopii neboli tupozrakost, což je snížení zrakové ostrosti při optimálním vykorigování bez viditelných známek nemoci. Ke snížení zrakové ostrosti dochází ve většině případů u jednoho

oka a nevyskytuje se orgánová vada. Amblyopii můžeme korigovat pomocí pleoptických a ortoptických cvičení (Hycl a kol., 2008).

Strabismus neboli šilhání je porucha vzájemné spolupráce očí, kde osy očí nejsou rovnoběžné, a objevuje se dvojité vidění. Léčba se skládá z konzervativní terapie, která má za cíl dosáhnout normální zrakové ostrosti u obou očí na nejlepší úrovni binokulárního vidění a centrální fixace. Chirurgická terapie má za úkol zlepšit předpoklady pro vývoj binokulárního vidění a zajistit normální paralelní postavení očí (Finková, Ludíková, Růžičková, 2007).

Vzhledem k tomu, že osoby s poruchou binokulárního vidění nejsou předmětem empirického výzkumu, nebude tato skupina blíže charakterizována.

Osoby slabozraké

Slabozrakost představuje dle (Finková, Ludíková, Růžičková, 2007, s. 43) „orgánové postižení obou očí, které i přes optimální brýlovou korekci, činí jedinci problémy v běžném životě“. Autorky dále pak uvádějí rozdělení těchto osob do tří skupin, a to na osoby s lehkou, střední a těžkou slabozrakostí. Na těchto lidech nemusí být jejich postižení hned signifikantní, až po delší době, po kterou je budeme pozorovat, si můžeme povšimnout, že špatně vidí. Ale i přes to, že tito lidé nejsou tak nápadní, mají všemožné obtíže v každodenním životě, tzn. pomalejší tempo, zkreslené představy, vzhledem k tématu je zásadní zmínit sníženou schopnost grafického a pracovního výkonu, dále pak obtíže v prostorové orientaci. Vzhledem k těmto obtížím je nesmírně důležité u těchto lidí se slabozrakostí dodržovat zásady zrakové hygieny, zde řadíme více světla v rámci centrálního osvětlení, používání doplňkové optiky (kamerové lupy, zvětšovací programy, mobilní telefony), využití zvětšených textů, střídání zrakové práce do blízka a do dálky (Finková, Ludíková, Růžičková, 2007).

Z pohledu Kavalírové (2012) jsou osoby se slabozrakostí schopné pracovat převážně zrakem za určitých podmínek a s využitím vhodných kompenzačních pomůcek.

Pro představu, jak tyto osoby rozpoznávají předměty z určité vzdálenosti, uvádějí ve své publikaci (Hošová, Hůrková, Michálek, s. 5, 2015): „Lidé, kteří jsou silně slabozrací, dokáží rozpoznat předměty ze vzdálenosti 1 až 3 metry, přičemž zdravé oko tyto předměty rozpozná ze vzdálenosti šedesáti metrů. Těmto osobám může jejich postižení komplikovat i úzké zorné pole“.

Osoby se zbytky zraku

Jedná se o kategorii lidí, která je na rozmezí osob se slabozrakostí a s nevidomostí. V určitých situacích je zrakové postižení stabilizované, nicméně může docházet k postupnému zhoršování vady, proto je nezbytně nutné dodržovat zásady zrakové hygieny. Tito jedinci, používající brýlovou náhradu rozpoznají prsty na ruce těsně před očima a díky optických pomůcek zvládnou přečíst velké písmo (plakátové písmo). Osoby mají potíže s prostorovou orientací, nepřesnými představami a v některých případech, díky zrakovému omezení, musí používat Braillovo písmo. Osoby se zbytky zraku můžeme klasifikovat do dvou skupin, a to na osoby blíže k nevidomým, kde převažuje využití náhradních smyslů, a osoby, jež více orientují k vidícím, tzn., že využívají postižený smysl (Hamadová, Květoňová, Nováková, 2007).

Faktem je, že tyto osoby disponují velmi malými zbytky zraku a převážná většina z nich se snaží je co nejvíce využívat, díky tomu jsou tyto osoby pod neustálým tlakem. Často se musí situovat do nepřírozené polohy, takže trpí po fyzické stránce. Jedná se především o pomalejší pracovní tempo, dodržování zásad zrakové hygieny, rychlejší unavitelnost a snížená adaptabilita. Každou prováděnou akci doprovází velká míra koncentrace, z tohoto důvodu je zatěžována i psychika jedinců (Finková, Ludíková, Růžičková, 2007).

Osoby nevidomé

Tito lidé nemohou nabývat informace a podněty z okolí pomocí zrakového vnímání, a z tohoto důvodu je zapotřebí u nich podporovat ostatní smyslové orgány, aby mohli kompenzovat svoje postižení. Tyto osoby využívají své náhradní smysly. Nevidomost rozlišujeme na praktickou a totální slepotu (Finková, Ludíková, Růžičková, 2007).

Nevidomost dle Krause „je nezvratný pokles centrální zrakové ostrosti pod 3/60 – až ztráta světlocitu“. Dále pak rozlišuje nevidomost na praktickou (snížení centrální zrakové ostrosti méně než 3/60 až 1/60 počítaje v to, dále pak skutečnou (snížení centrální zrakové ostrosti méně než 1/60 až světlocit) a plnou nevidomost (světlocit až amauroza) (Kraus, 1997, s. 317).

Lidé s praktickou nevidomostí rozpoznají předměty na jeden metr, ale s mírou nejistoty. Zdravé oko rozezná předmět na vzdálenost šedesát metrů. Zpravidla bývá nevidomost charakterizována i přidruženými komplikacemi jako je např. světloplachost, porucha barvocitu, zúžené zorné pole (Hošová, Hůrková, Michálek, 2015).

1.1.2 Kategorizace osob se zrakovým postižením

Správné určení druhu a stupně zrakového postižení je základním faktorem pro další posun každého člověka se zrakovým postižením, ať už po osobní či profesní stránce. V této části se pokusíme zmínit a porovnat od různých autorů kategorizaci zrakového postižení. Kategorizace je jinak pojímána v rámci jednotlivých resortů. Setkáváme se s řadou měřítek, podle kterých je tato poměrně široká a různorodá kategorie osob se zrakovým postižením členěna (Finková, Ludíková, Růžičková, 2007).

Světová zdravotnická organizace charakterizuje členění zrakového postižení takto:

1.	Normální zrak	Zraková ostrost větší než 6/18,
2.	Zrakové postižení	Zraková ostrost v rozmezí 6/18-6/60,
3.	Vážné zrakové postižení	Zraková v rozmezí 6/60-3/60,
4.	Slepota	Zraková ostrost menší než 3/60.

Tabulka č. 1, (Kuchynka, 2000).

Klasifikace zrakového postižení dle Hycla, Trybučkové (2008):

1.	Ztráta zraku	snížení zrakové ostrosti pod 6/18 s nápravou na lepším oku,
2.	Slabozrakost	pod 6/18 až 3/60 včetně,
3.	Lehká slabozrakost	do 6/60 včetně,
4.	Těžká slabozrakost	pod 6/60–3/60,
5.	Nevidomost	snížení vizu pod 3/60 – světlocit,
6.	Praktická nevidomost	pod 3/60–1/60 včetně, nebo binokulárně zorné pole méně než 10 stupňů, ale více jak 5 stupňů,
7.	Skutečná nevidomost	pod 1/60 – světlocit nebo oboustranně zorné pole pod 5 stupňů,
8.	Plná slepota	od světlocitu s chybnou projekcí světla – ztráta světlocitu (amauróza).

Tabulka č. 2, (Hycl, Trybučková, 2008).

Uvedené klasifikace hodnotí pouze stupně zrakové ostrosti a stav zorného pole, ale neberou v potaz další možné faktory, jako jsou lokace postižení zrakového analyzátoru, která uvádí Mezinárodní klasifikace nemocí a přidružených zdravotních problémů v rámci desáté decenální revize. Nicméně klasifikace pro posudková lékařství a členění zrakového postižení podle Hycla a Trybučkové se shodují v určení jak zrakové ostrosti, tak zorného pole.

Pro účely posudkového lékařství platí v současné době v naší republice tato klasifikace:

1.	Slabozrakost lehkého až středního stupně při vizu 6/18–6/60,
2.	Slabozrakost těžkého stupně při vizu 6/60–3/60,
3.	Těžce slabý zrak při vizu 3/60–1/60,
4.	Praktická nevidomost při vizu 1/60 až světlocit s jistou projekcí světla nebo omezením zorného pole do 5 stupňů kolem centrální fixace, i když centrální zraková ostrost není postižena,
5.	Úplná nevidomost obou očí při světlocitu s nepřesnou projekcí až naprostá ztráta světlocitu.

Tabulka č. 3, (Rozsival, 2006).

Z medicínského pohledu se vychází z narušení části zrakového analyzátoru. Toto členění používá WHO v rámci desáté decenální revize Mezinárodní klasifikace nemocí a přidružených zdravotních problémů:

H 00–H 06 nemoci očního víčka, slzného ústrojí a očnice,

H 10–H 13 onemocnění spojivek,

H 15–H 22 nemoci skléry, rohovky, duhovky, řasnatého tělesa,

H 25–H 28 onemocnění čočky,

H 30–H 36 nemoci cévnatky a sítnice,

H 40–H 42 glaukom,

H 43–H 45 nemoci sklivce a očního bulbu,

H 46–H 48 nemoci zrakového nervu a zrakových drah,

H 49–H 52 poruchy očních svalů, binokulárního pohybu, akomodace, refrakce,

H 53–H 54 porucha vidění a slepota,

H 55–H 59 jiné nemoci a oční adnex (Renotiérová, Ludíková, 2003).

Diferenciace osob se zrakovým postižením z pohledu zaměstnávání:

1.	Lehce slabozrací, s vadami binokulárního vidění
2.	Těžce a středně slabozrací
3.	Nevidomí, prakticky nevidomí.

Tabulka č. 4, (Skřehot a kol., 2009).

Tato klasifikace se přímo nezaměřuje na určení zrakové ostrosti a zorného pole, avšak uvádí zde skupinu poruchy binokulárního vidění, což se shoduje s klasifikací speciální pedagogiky.

Ze speciálněpedagogického hlediska jsou osoby se zrakovým postižením nejčastěji rozdělovány podle stupně jejich postižení, přitom se vychází z rozsahu zorného pole a ze zachované zrakové ostrosti. Osoby rozdělujeme na slabozraké, se zbytky zraku a osoby nevidomé, ale pro edukační potřeby je zde přidána ještě skupina jedinců s poruchami binokulárního vidění a skupina osob s kombinovaným postižením. Co se týče doby vzniku, zrakové postižení dělíme na vrozené a získané, ale přihlížíme i na příčinu, kvůli které k postižení zraku došlo (Hamadová, Květoňová, Nováková, 2007).

1.1.3 Důsledky zrakové postižení

Zde se zaměříme na specifické důsledky u osob se zrakovým postižením, které mohou zásadně ovlivňovat pracovní výkon a aktivity v běžném životě. Většina osob se zrakovým postižením nepotřebuje, aby se někdo o ně staral, ale aby měli k dispozici určitá opatření a služby, díky nimž by mohli být minimálně závislí či absolutně nezávislí. Tyto služby a opatření slouží k minimalizaci jejich omezení a k tomu, aby se jejich život co nejvíce vyrovnal životu osob v běžné populaci (Jesenský, 1992).

Život člověka se zrakovým postižením se skládá z faktorů vnitřních (psychické a somatické) a vnějších (prostředí pracovní, výchovně vzdělávací, společenskokulturní, ekonomické, přírodní a materiálně technické). Zrakové postižení vyvolává stav, kdy u vnitřních faktorů dochází ke změnám a faktory vnější mohou tyto změny prohlubovat nebo vyvolávají další komplikace. (Jesenský, 1995).

V oblasti prostorové orientace a samostatného pohybu nastávají problémy u všech skupin osob se zrakovým postižením, avšak nejvíce u osob nevidomých. Nejznámější technika vedoucí k lepší orientaci prostředí jsou chůze s bílou holí a doprovod osob speciálně vycvičenými vodícími psy. Díky využívání kompenzačních pomůcek vzniká u lidí se zrakovým postižením rychlejší unavitelnost a pomalejší pracovní tempo (Finková, Růžičková, Stejskalová, 2011).

Pro osoby nevidomé či osoby s těžkým zrakovým postižením je důležitá dostupnost práce s počítači s hlasovým výstupem či přídavným zařízením s Braillovým písmem a dalšími komunikačními prostředky. Nezbytná je především individuální úprava pracoviště a výběr pracovních pomůcek a zařízení modifikovaných pro osoby se zrakovým postižením (Skřehot a kol., 2009).

Co se týče osob se zbytky zraku, dopady u této skupiny dle Flenerové (1982, s. 13) se vyskytují v: „značném snížení, omezení nebo deformaci všech zrakových schopností a v závažném omezení vytváření správných zrakových představ, ve snížené orientaci a v závažném snížení schopností běžného grafického a praktického pracovního výkonu a v nemožnosti používat běžného tisku“.

Osoby se slabozrakostí se rychleji unaví při zrakové práci a je nezbytné dodržování zásad zrakové hygieny, tedy pravidla, které je potřeba při práci dodržovat, a to správné osvětlení, barevné klima v prostředí a optimální korekci vady (Flenerová, 1982).

Slabozrakost způsobuje především snížené možnosti v procesech vnímání a představivosti, následkem toho může dojít k potížím v orientaci, rychlejší únavnosti zraku a ke snížené kognitivní a fyzické výkonnosti. Osobám se slabozrakostí mohou jejich obtíže zmírnit speciální vzdělávací a rehabilitační podmínky. Jedná se o optimální podmínky, předcházející zrakové únavě:

- 1) Používání optických pomůcek korekce (brýle, speciální lupy, zvětšení obrazu či textu),
- 2) Intenzivnější osvětlení pracovního místa,
- 3) Přizpůsobení pracovních pomůcek,
- 4) Přizpůsobený režim využívání zraku a jeho reedukace (Skřehot a kol., 2009).

Podle Skřehota a kol. (2009), výše vymezené znaky slabozrakosti se shodují s charakteristikami u osob s poruchou binokulárního vidění, a to v hloubkovém vidění a v omezení zorného pole. Dále pak uvádí, že se jedná o vady, které se dají určitým způsobem nahradit, avšak do jisté míry omezují osoby v pracovním začlenění, jako v dopravě.

Osoby s poruchou binokulárního vidění se potýkají s problémy lokalizace, s hloubkovým viděním, prostorovou orientací, potíže se zrakovou pamětí a se senzomotorickou koordinací (Finková, Růžičková, Stejskalová, 2011).

V této kapitole jsme uvedli různé definice zrakového postižení a charakterizovali jsme osoby se zrakovým postižením. Ve většině případů se vymezené definice a klasifikace autorů shodují, v rámci určení zrakové ostrosti a zorného pole, avšak v některých případech se liší, jako je určení lokace postižení zrakového analyzátoru. Dané klasifikace nám umožňují nahlédnout do různých forem členění zrakového postižení a vzhledem k tématu jsme uvedli kategorizaci zaměstnávání, která zde uvádí skupinu poruch binokulárního vidění. V poslední části jsme specifikovali dopady zrakového postižení u jednotlivých druhů postižení, což považujeme za nezbytné v rámci specifikování pracovních podmínek u osob se zrakovým postižením.

2 Profesní orientace a pracovní uplatnění osob se zrakovým postižením

Cílem této kapitoly je uvedení legislativního rámce, který zabezpečuje rovné podmínky, podporu a přístup k lidem se zrakovým postižením v pracovním procesu. V rámci další podpory z pohledu služeb a neziskových organizací zmíníme pracovní rehabilitaci, rekvalifikační kurzy a podporované zaměstnávání, které napomáhají k získání nových dovedností a udržení vhodného zaměstnání pro osoby se zrakovým postižením.

2.1 Legislativní vymezení

Zákon č. 435/2004 Sb. a jeho novelizace č. 206/2017 Sb., o zaměstnanosti zabezpečuje osobám se zdravotním postižením pracovní rehabilitaci. Tento zákon definuje pracovní rehabilitaci v § 69 jako: „souvislou činnost zaměřenou na získání a udržení vhodného zaměstnání osob se zdravotním postižením, kterou na základě její žádosti zaštiťují krajské pobočky úřadu práce a hradí náklady s ní spojené (...) zahrnuje zejména poradenskou činnost zaměřenou na volbu povolání, volbu zaměstnání nebo jiné výdělečné činnosti, teoretickou a praktickou přípravu pro zaměstnání nebo jinou výdělečnou činnost, zprostředkování, udržení a změnu zaměstnání, změnu povolání a vytváření vhodných podmínek pro výkon zaměstnání nebo jiné výdělečné činnosti“ (č. 435/2004 Sb., [cit. 2021-08-13]). Chráněné pracovní místo je místo určené pro osobu se zdravotním postižením a zřizovatelem je sám zaměstnavatel. § 81 vymezuje povinnost zaměstnávat osoby se zdravotním postižením. Závazné je to pro zaměstnavatele, kteří zaměstnávají více jak 25 zaměstnanců (Zákon č. 435/2004 Sb, Sbírky ve znění pozdějších předpisů).

Další právní ochrana, která zabraňuje před případnou diskriminací u osob se zdravotním postižením, nalezneme v zákoně č. 262/2006 Sb., zákoník práce, kde je především vymezeno rovné zacházení a zákaz diskriminace v pracovněprávních vztazích všech zaměstnanců, a tedy i zaměstnanců se zdravotním postižením. (Zákon č. 262/2006 Sb., Sbírky ve znění pozdějších předpisů).

2.2 Pracovní rehabilitace

Státní sektory nemohou zabezpečit veškeré služby, tudíž existuje i nestátní sektor, zahrnující řadu neziskových organizací, jako jsou: Sjednocená organizace nevidomých a slabozrakých, TyfloCentrum, Tyfloservis, rekvalifikační kurzy, podporované zaměstnávání. Tyto organizace

získávají finanční prostředky z grantů nebo z jiných zdrojů. (Ludíková, Finková, Růžičková, 2007).

Pracovní rehabilitace je forma pomoci, která se specializuje na získání a udržení vhodného zaměstnání pro osoby se zdravotním postižením. Tyto osoby mají nárok na pracovní rehabilitaci, zajišťující krajská pobočka Úřadu práce v místě bydliště osob se zdravotním postižením, která kooperuje s pracovními rehabilitačními středisky anebo může prostřednictvím písemné dohody pověřit zprostředkovaně pracovní rehabilitaci jinou právnickou či fyzickou osobu. Jeden z hlavních cílů této služby je poskytovat poradenskou podporu, která je založena na výběru zaměstnání, a především v utváření vhodných pracovních podmínek (Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti).

Krajská pobočka Úřadu práce společně s osobou se zdravotním postižením zhotoví prostřednictvím pracovní rehabilitace individuální plán, který zahrnuje daný cíl pracovní rehabilitace, její způsoby realizace, předpokládaný čas a formu kvalifikace platnosti daných způsobů pracovní rehabilitace. Teoretická a praktická příprava k pracovnímu uplatnění osob se zdravotním postižením obsahuje přípravu na budoucí zaměstnání, dále praktické dovednosti a zaměřené rekvalifikační kurzy. Příprava k pracovnímu začlenění probíhá v délce dva roky a realizuje se v pracovním prostředí zaměstnavatele, které je modifikované podle zdravotního stavu člověka, což považujeme za velice podstatné vzhledem k tématu práce, kdy je úkolem zaměstnavatele přizpůsobit pracovní podmínky pro budoucího zaměstnance se zrakovým postižením, s případnou podporou asistenta. Dále pak v chráněném zaměstnání, ve vzdělávacích zařízeních státu, územních správních celků, církví, občanských sdružení a dalších právnických a fyzických osob (Opatřilová, Zámečnicková, 2005).

Pracovní rehabilitace zahrnuje soustavnou péči pro osoby se zdravotním postižením, aby se mohly uplatnit a zařadit na trhu práce. Začleňování lidí se zdravotním postižením na otevřený trh práce je významná, protože pracovní uplatnění spadá mezi hlavní lidské potřeby. Jestliže nedojde k naplnění této potřeby, dochází k frustraci a posléze ke stresovému stavu. To je cílem pracovní rehabilitace, předcházení těmto stavům (Jankovský, 2006).

Abychom mohli předcházet těmto negativním vlivům, existuje široká škála neziskových organizací, které nabízejí služby a následnou podporu lidem se zrakovým postižením začlenit se do společnosti, a hlavně na otevřený trh práce, kdy za uzpůsobených pracovních podmínek u osob se zrakovým postižením dosáhnou pracovního uplatnění.

Sjednocená organizace nevidomých a slabozrakých

Tato organizace vznikla díky sloučením České unie nevidomých a slabozrakých a Společnosti nevidomých a slabozrakých v České republice v roce 1996, se sídlem v Praze. Každý, kdo má zrakové postižení a je starší 15 let, se může stát příslušníkem této organizace. Jejím cílem je spojovat lidi se zrakovým postižením, bránit jejich zájmy a nabízet služby, jenž přispívají k jejich začlenění do společnosti. Základem je vyhledávání a oslovování osob se zrakovým postižením a lidí ve vážném či náhlém stádiu po ztrátě zraku, poskytování pomoci při pracovním uplatnění, snižování informačních a architektonických omezení, a nakonec nabízení socioterapeutických aktivit. Vzhledem k tématu práce, rádi bychom zmínili jednu ze služeb této organizace, a to sociálně právní poradna, která poskytuje odborné poradenství ve sférách pracovního uplatnění, manipulaci s kompenzačními pomůckami, pracovního práva a zaměstnanosti (Dostupné na: <https://www.sons.cz/pravni>).

Jedním z projektů, na který se podílela tato organizace, v roce 2015, s názvem „Příprava osob se zrakovým postižením pro vstup na trh práce v Praze“, zkoumal asistenci a podporu lidem se zrakovým postižením k začlenění na trh práce. Tyto osoby byly zaškoleny v oblastech IT technologie, základy práva a komunikační dovednosti. Zároveň jim byla nabídnuta pomoc při hledání práce a analýze vhodné pracovní pozice. Díky těmto nabytých dovedností a zkušeností účastníků se zrakovým postižením se případně mohou dostat na vyšší pozice otevřeného trhu práce (Dostupné na: <https://www.sons.cz/projekty/opa-tyflokabinet>).

AGAPO, o. p. s.

Tato nezisková organizace zajišťuje pracovní uplatnění pro lidi se zdravotním nebo sociálním postižením v Jihomoravském kraji. Poskytují služby sociální rehabilitace, čímž dosahují ke zvýšení kvality života těchto osob. Dalším posláním je odbourávat předsudky zaměstnávání lidí se zdravotním postižením, které se převážně vyskytují u zaměstnavatelů a široké veřejnosti, ale také u samotných lidí se zdravotním postižením. Služby, které tato organizace nabízí, jsou: sociální rehabilitace, podporované zaměstnávání, nácvik sociálních dovedností, tranzitní program, služby zaměstnavatelům, workshopy a kurzy a nakonec on – line poradny (Dostupné na: <https://www.agapo.cz/jak-pracujeme/>).

V rámci služeb podporovaného zaměstnávání bychom rádi vyzdvihli, vzhledem k tématu práce, vyhledávání vhodných pracovních pozic pro klienty se zdravotním postižením, dále pak poskytování pomoci při sepisování motivačního dopisu a životopisu, kontaktování

zaměstnavatele, podpora při přípravě na pohovor, doprovázení na pohovory, poskytnutí podpory a asistenci při zaučení na pracovišti. Rádi bychom zmínili další ze služeb, které poskytuje tato organizace, a to podpora samotným zaměstnavatelům. Jedná se o specifika předsudků a obav ze zaměstnávání osob se zdravotním postižením, jejichž cílem je zmírňovat tyto obavy a poskytují zaměstnavatelům bezplatné poradenství, založené na otevřeném a korektním jednání. Pro představu bychom rádi uvedli, jaké konkrétní činnosti tato služba nabízí zaměstnavatelům. Jedná se o konzultace ohledně úprav pracovního prostředí, pracovní náplně a doby, dále pak konzultace při zapracování nových zaměstnanců a pracovní asistenci, tzn. podpora přímo na pracovišti (Dostupné na: <https://www.agapo.cz/sluzby/sluzby-zamestnavatelum/>).

KAFIRA o. p. s.

Jedná se o neziskovou organizaci, kterou založil Jan Horák v roce 2002. Jejich cílem je poskytovat podporu lidem s těžkým zrakovým postižením v integraci na otevřený trh práce a do společnosti. Tato organizace působí v rámci Moravskoslezského kraje a přispívá k samostatnému životu dětí, ve věku od 7 let a dospělým osobám se zrakovým nebo zrakovým kombinovaným postižením. V rámci vedených nácviků a dalších aktivit, se snaží rozvíjet a upevňovat jisté schopnosti a dovednosti, které jsou zapotřebí v běžném životě a přispívají k jejich samostatnosti a utváření sociálních kontaktů. Co se týče jejich služeb, napomáhají lidem s těžkým zrakovým postižením s výběrem vhodných kompenzačních pomůcek. Cílem služby pak je pomoci uživatelům našich služeb překonat a zvládnout jejich nepříznivé sociální situace, žít způsobem, který je ve společnosti považován za běžný. Působení organizace je vázané smlouvou KAFIRA o.p.s., v zákoně o sociálních službách č. 108/2006 Sb., ve znění pozdějších předpisů, dalšími právními předpisy v souladu s právním řádem České republiky.

V rámci své dlouhodobé činnosti kooperují s dalšími organizacemi, které nabízejí sociální služby, týkající se komunitního plánování ve městech Ostrava, Opava, Nový Jičín, Frýdek-Místek, Kopřivnice, a organizacemi, jež se stali součástí Asociace nestátních neziskových organizací Moravskoslezského kraje – ANNO MSK. Dále pak jsou v neustálém kontaktu s oftalmology, pobočkami Úřadu práce, se vzdělávacími zařízeními, jako je: Mendelovo gymnázium v Opavě; Vysoká škola báňská – Technická univerzita v Ostravě, Centrum Slunečnice, které poskytuje podporu vysokoškolskému studiu studentům se zrakovým postižením, Pedagogická fakulta Ostravské univerzity a Pedagogická fakulta Univerzity Palackého v Olomouci (<http://www.kafira.cz/o-nas/kdo-jsme/>).

Okamžik s. z.

Další z organizací, která poskytuje podporu lidem se zrakovým postižením v oblastech samostatného života s propojením života lidí bez zrakového postižení. Jedná se o pražskou organizaci, založenou v roce 2000. Co se týče služeb, které nabízí v rámci pomoci jsou následující: dobrovolnictví zahrnující převážně doprovody, dále pak poskytování poradenství, začleňování do volnočasových aktivit, podpora nevidomých rodičů a dětí, a nakonec hmateliér, což byl ateliér, zaměřující se na výstavu keramických děl a hmatového modelování, který byl bohužel zrušen v roce 2019 (Dostupné na: <https://www.okamzik.cz/o-nas/>).

TyfloCentrum – obecně prospěšná společnost

Byla založena roku 2002 Sjednocenou organizací nevidomých a slabozrakých. Služby TyfloCentra jsou poskytované v krajských střediscích, kde osoby se zrakovým postižením navštěvují denní stacionáře. Krajská střediska se nacházejí v Praze, Brně, Olomouci, Ostravě, Českých Budějovicích, Hradci Králové, Jihlavě, Karlových Varech, Liberci, Pardubicích, Ústí nad Labem a ve Zlíně (<http://tyflocentrum.cz/historie.php>).

V zákoně č. 108/2006 Sb., o sociálních službách poskytují TyfloCentra sociální poradenství, průvodcovské a předčitatelské služby, služby sociální rehabilitace, a také sociálně aktivizační služby pro seniory a osoby se zdravotním postižením. Střediska kraje nabízejí lidem se zrakovým postižením sociálně právní a pracovně právní poradenství, poradenství při volbě technických kompenzačních pomůcek, kurzy ovládání výpočetní techniky, poskytování pomoci při činnostech ve svém volném čase. Vzhledem k zaměření práce považujeme za vhodné vyzdvihnout zejména v podpoře pracovního uplatnění. Jedná se tedy o dosažení samostatnosti, nezávislosti, soběstačnosti, snaha o rozvoj a nácvik dovedností, které vedou k začlenění do pracovního procesu a podporují klienty v orientaci na trhu práce. Poskytují klientům pomoc při hledání vhodného zaměstnání a při uplatňování práv a zájmů (Dostupné na: <http://www.tyflocentrum.cz/poslani.php>).

Chráněná pracovní dílna

Součástí TyfloCentra v Jihomoravském kraji je zřízena chráněná pracovní dílna HapAteliér pro zaměstnance s těžkým zrakovým postižením, ve věku od 16 – ti let. Kapacita této služby sčítá 50 klientů ročně a přes den 6 klientů. Jejich cílem je pomoci lidem se zrakovým postižením integrovat se do pracovního kolektivu a poskytnout pracovní uplatnění. Tito pracovníci se zrakovým postižením tvoří výrobky manuálně, a to z keramiky, pedigu a proutí. K této práci jsou potřeba kompenzační pomůcky a občasná kontrola, v rámci podpory pracovního asistenta (Dostupné na: <http://www.centrumpronevidome.cz/hapatelier>, <https://www.hapatelier.cz/o-nas/chranena-dilna/>).

Chráněné pracovní místo

Chráněné pracovní místo je zakládáno zaměstnavatelem pro osoby se zdravotním postižením s písemnou dohodou Úřadu práce. Úřad práce poskytuje zaměstnavateli příspěvek na pracovní místo na tři roky. Příspěvek na zřízení pracovního místa pro osobu se zdravotním postižením může činit maximálně osminásobek a pro osobu s těžším zdravotním postižením maximálně dvanásobek průměrné mzdy. Osoba se zdravotním postižením může sama uzavřít dohodu s Úřadem práce na zřízení chráněného pracovního místa, pokud vykonává samostatnou výdělečnou činnost. Jestliže zaměstnavatel zaměstnává více jak 50 % osob se zdravotním postižením, je mu poskytnut příspěvek. V § 75, odst. 4 je uvedeno, co musí obsahovat žádost o zřízení pracovního místa pro osobu se zdravotním postižením. Jedná se tedy o identifikační údaje zaměstnavatele, místo a předmět podnikání zaměstnavatele, a nakonec, což je zásadní zmínit, kvůli tématu práce, jsou charakteristiky pracovního místa pro osobu se zdravotním postižením (Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti).

Zaměstnavatel může v žádosti o poskytnutí příspěvku uplatnit nárok na zvýšení příspěvku na další náklady v kalendářním čtvrtletí. Dalšími náklady se rozumí například mzdové náklady provozních zaměstnanců a pracovních asistentů v rámci odpracovaných hodin při pomoci zaměstnancům se zdravotním postižením, náklady na dopravu zaměstnanců se zdravotním postižením na pracoviště či dopravu materiálů a hotových výrobků. Důležitým bodem, který je třeba vyzdvihnout vzhledem k tématu práce, jsou náklady na přizpůsobení provozovny, tzn. nakoupení počítačových programových zařízení, komunikačních a orientačních pomůcek, přizpůsobení hygienických, světelných a hlukových podmínek, a nakonec rozšíření provozů pro zaměstnávání osob se zdravotním postižením (Dostupné na: <https://www.uradprace.cz/web/cz/chraneny-trh-prace>).

Zhotovená dohoda o zřízení chráněného pracovního místa obsahuje charakteristiku tohoto místa, závazek zaměstnavatele a na jak dlouho bude toto místo trvat (Opatřilová, Zámečnicková, 2005).

Tyfloservis, o. p. s.

Tato obecně prospěšná společnost působí na celém území ČR. Společnost byla založena organizací SONS v roce 2000. Roku 2001 se osamostatnila od Sjednocené organizace nevidomých a slabozrakých a stali se tak obecně prospěšnou společností. Poskytují sociální rehabilitaci pro osoby se zrakovým postižením, které jsou starší patnácti let s intervencí pro osoby jim blízké a laickou a odbornou veřejnost. Jedná se o terénní a individuální práci v domácím prostředí člověka se zrakovým postižením, v zaměstnání nebo na trasách, které se tato osoba potřebuje naučit. Klienti mohou využívat i ambulantní služby v prostorách Tyfloservisu a výjimečně probíhají skupinové kurzy. Nabízí podporu, informace a nácvik dovedností, aby mohli být i tito lidé, co nejvíce samostatnými, což je předpokladem jejich dalšího úspěšného začlenění do pracovního procesu (Dostupné na: <https://www.tyfloservis.cz/>).

2.3 Rekvalifikace

Rekvalifikace znamená získání nových znalostí a dovedností, jak v teoretické, tak i praktické části. Díky této kvalifikaci může daný člověk nalézt uplatnění v novém zaměstnání. Nezbytnost a potřebnost posuzuje Úřad práce a přihlíží také na aktuální situaci na trhu práce. Pouze občan, který je v pozici hledání zaměstnání má právo na plnou podporu od státu v době rekvalifikace, přičemž podporován může být i zaměstnavatel člověka, který se v procesu rekvalifikace nachází (Opatřilová, Zámečnicková, 2005).

V rámci České republiky je možné se obrátit na dvě zařízení, která se zaměřují na rekvalifikaci osob se zrakovým postižením. Jsou to Pobytové rehabilitační a rekvalifikační středisko pro nevidomé Dědina v Praze a Centrum sociálních služeb pro osoby se zrakovým postižením v Brně – Chrlicích. Dále pak je možné absolvovat rekvalifikaci pod Úřadem práce, zde je nutné, aby měl kurz upravené podmínky pro člověka se zrakovým postižením. Aby mohl být člověk se zrakovým postižením přijat do rekvalifikačního kurzu, musí splnit určité podmínky. Jednak musí být v evidenci Úřadu práce jako uchazeč nebo zájemce o zaměstnání, dále pak odpovídající vstupní kvalifikační předpoklady pro daný kurz a pro výkon profese, tzn. příslušný stupeň vzdělání, některé znalosti a dovednosti. Další podmínkou je zdravotní způsobilost pro výkon rekvalifikačního kurzu a následné profese (Kozáková, 2014).

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

Tyto kurzy jsou uskutečňovány individuálním způsobem a co se týče jejich průpravy, akceptují v co nejvyšší míře schopnosti klienta i nároky budoucího zaměstnavatele. Lidé se zrakovým postižením, kteří se účastní těchto kurzů jsou evidováni na Úřadu práce jako nezaměstnané osoby. Úřad práce tuto rekvalifikaci dle dohody uhradí, ale může ji hradit i zaměstnavatel této osoby nebo případný sponzor.

Středisko poskytuje tyto rekvalifikační kurzy:

- Nevidomý a slabozraký masér,
- Pomocné práce v keramické dílně,
- Košíkář, vyrábění z proutí a pedigu,
- Obsluha osobního počítače, se speciální modifikací pro osoby se zrakovým postižením v zaměstnání v rámci intelektuálních oborech,
- Ruční tkadlec/tkadlena,
- Pracovník v kartonážní výrobě,
- Dráteník, drátenice,
- zvukový designér (Dostupné na: <https://www.dedina.cz/barva/rekva.html>).

Centrum sociálních služeb pro osoby se zrakovým postižením v Brně – Chrlicích

Poskytuje sociální služby, v rámci zákona č. 108/2006 Sb. o sociálních službách, lidem starších 18 – ti let se zrakovým postižením i s kombinací jiného postižení, kteří se nacházejí v tíživé situaci s malou soběstačností a potřebují pomoc a podporu jiné fyzické osoby. Jejich cílem je rozvíjet u osob se zrakovým postižením soběstačnost a společenské dovednosti. Centrum zajišťuje jak zdravotní a ošetrovatelskou péči, tak sociální služby dle zákona a příslušné vyhlášky č. 505/2006 Sb. (Dostupné na: <http://www.centrumchrlice.cz/poslani-centra/d-1015/p1=1111>).

Lidé se zrakovým postižením se zde učí, jak zacházet s počítačem a výpočetní technikou. Tyto počítače jsou vybaveny speciálním softwarem a externím zařízením. Doba trvání kurzů se odvíjí od individuálních požadavků každé osoby se zrakovým postižením (Kozáková, 2014).

2.4 Podporované zaměstnávání

Tato služba je nabízena lidem se zdravotním postižením, v délce trvání šesti měsíců, kteří mají potřebu se začlenit do běžného pracovního chodu a vydělávat peníze. Zahrnuje individuální a skupinové poradenství, Job club, vyhledávání zaměstnání, nabytí praxe a dovedností vedoucí k udržení pracovního místa. Veškeré tyto poradenské aktivity zajišťují v rámci služeb úřadu práce. Následně se zvolenými dodavateli, jež zajišťují toto poradenství, se sjednává dohoda pro daný kalendářní rok a jsou uskutečňovány v místě pobytu dodavatele. (Ludíková a kolektiv, 2011).

Podporované zaměstnávání je dle Matouška „komplex sociálních služeb, které mají zájemce podpořit v nalezení vhodného zaměstnání, udržení tohoto zaměstnání a udržení platových podmínek srovnatelných s jinými zaměstnanci vykonávajícími stejnou práci. Je určeno osobám znevýhodněným na trhu práce s mentálním postižením, smyslovým nebo pohybovým postižením, chronickou duševní nemocí apod.“ (Matoušek, s. 145, 2003).

Aktivní přístup uchazeče o zaměstnání je jedním ze základních požadavků. Konzultanti podporovaného zaměstnávání poskytují informace, kde je možné hledat pracovní nabídky, jak na ně reagovat, sestavování životopisu, napsání motivačního dopisu, jak se chovat u pohovoru. Dané aktivity musí uchazeč provést sám. Proto je mu poskytována individuální podpora, která může představovat pomoc pracovních asistentů při adaptaci na pracoviště, nebo doprovod na pracovní pohovor (Opatřilová, Procházková, 2011).

Podporované zaměstnávání je pro osoby se zdravotním postižením či jiným znevýhodněním, kteří potřebují být začleněni do běžného pracovního procesu a také mezi lidi intaktní. Tato služba jim nabízí pomoc nalézt své možnosti a představy o možném pracovním uplatnění, a dokonce poskytují asistenci na pracovišti. Co se týče podpory zaměstnavatelům, kteří by chtěli přijmout tyto osoby do pracovního procesu, bude jim taktéž nabídnuta podpora, poradenství a pracovní asistence k zaučení těchto osob, a především jejich integraci do kolektivu (Dostupné na: <https://www.unie-pz.cz/3-podporovane-zamestnavani.html>).

Koncept podporovaného zaměstnávání se postupně změnil, nýbrž základní charakteristiky zůstávají stálé. Mezi tyto hlavní čtyři vlastnosti řadí zaměstnání v konkurenčním prostředí, zaměstnávání lidí se závažným zdravotním postižením, práci v integrovaném prostředí a poskytování potřebné dlouhodobé podpory. Konkurenční prostředí znamená zaměstnání v blízkosti místa bydliště, kde se potencionální zaměstnanci ucházejí o pracovní místa, za práci

jsou odměněni odpovídajícím platem a získávají další benefity. Integrované prostředí je místo, kde zaměstnanci s postižením pracují se zaměstnanci intaktními. Zásadní jsou jeho kontakty a pracovní vztahy s ostatními zaměstnanci bez postižení, kteří nejsou vedeni jako asistenti. Dalším charakterem podporovaného zaměstnávání je zařazení do pracovního procesu jedinců s těžkým zdravotním postižením, tedy mentální, smyslové, psychické traumatické postižení mozku nebo mozková obrna. Z toho vyplývá, že je zásadní zabezpečit podpůrná opatření a služby podporovaného zaměstnávání pro úspěšné začlenění jedinců na otevřený trh práce. Díky poskytování dlouhodobé pomoci jak zaměstnancům s postižením, tak i zaměstnavatelům, dochází ke stabilitě pracovních míst zaměstnanců, lepší komunikaci se spolupracovníky či vedením a pracovního klimatu (Szymanski a kol., 2003).

Uvedený legislativní rámec zabezpečuje pracovní rehabilitaci a zabraňuje případné diskriminaci na pracovišti pro zaměstnance se zdravotním postižením, tedy i pro zaměstnance se zrakovým postižením. Dále pak jsme vymezili pracovní rehabilitaci jako formu pomoci k získání a udržení vhodného zaměstnání pro osoby se zrakovým postižením. V rámci neziskových organizací a rekvalifikačních kurzů jsme uvedli všechny, které poskytují osobám se zrakovým postižením podporu a pomoc při hledání vhodného zaměstnání nebo při nabývání nových dovedností z důvodu ztráty zraku až v průběhu života. Co se týče některých neziskových organizací, jako je například TyfloCentrum, o. p. s. v Brně, je zřízeno chráněné pracovní místo, kde zaměstnávají osoby se zrakovým postižením v chráněné dílně.

3 Pracovní podmínky

Zákoník práce č. 262/2006 Sb. stanovuje povinnost zaměstnavatele, aby zajistil modifikaci pracovních podmínek, úpravu pracoviště, zřízení chráněného pracovního místa pro zaměstnance se zdravotním postižením. Tyto náležitosti se akcentují v případě zaměstnance se zrakovým postižením, a to zejména s ohledem na dodržování zásad a principů zrakové hygieny a souvisejícím aspektům ochrany stávajících zrakových funkcí.

3.1 Zraková hygiena v pracovním prostředí

Růžičková definuje zrakovou hygienu jako „soubor metod, zásad a postupů, které je potřeba dodržovat, aby nedocházelo k poškození zachovalého zrakového vnímání.“ (Růžičková, 2006, s. 48).

Do zásad zrakové hygieny zařazujeme optimální světelné klima, ergonomii a další charakteristiky pracovního místa, časovou limitaci, podmínky práce s textovým a obrazovým materiálem. Jednotlivé oblasti zrakové hygieny blíže specifikujeme.

Pracovní oftalmologie

Vědní sféry věnující se vztahu člověka k práci a k životnímu prostředí jsou významné v oboru ergonomie, která v sobě zahrnuje problematiku týkající se různých odvětví oftalmologie, kterou se snaží řešit ve spolupráci s odborníky z různých oborů, vztahující se k pracovním a životním podmínkám. Jejich záměrem je odhalit příčiny možných obtíží a poškození, usnadnit přizpůsobování se změněným podmínkám a preventivně vytvořit optimální pracovní a životní prostředí (Rozsival, 2006).

Práce s obrazovkou

Při dlouhodobé práci s obrazovkou je nezbytně nutné správně upravit pracovní místo. Je proto důležité, aby lidé se zrakovým postižením, kteří budou delší dobu pracovat s obrazovkou, byli vyšetřeni očním lékařem ještě před nástupem do zaměstnání. Oftalmolog poučí pacienta, jak korekční prostředek používat a jak se vyhnout únavě, dodržovat přestávky při dlouhodobé práci s obrazovkou, např. po dvou hodinách na 10 minut si zakrýt oči, nebo podívat se do dálky (Rozsival, 2006).

Osvětlení

Základem správného pracovního výkonu zaměstnance se zrakovým postižením je nutná zraková pohoda, kterou zabezpečujeme vhodným osvětlením. Účelné osvětlení vyplývá z funkčních vlastností zraku, např. citlivost na světlo, barevného rozlišování a adaptace. Specifika, které bereme v úvahu, jsou: intenzita osvětlení, kontrast a rozložení jasů, barva světla a barva předmětů, rovnoměrnost osvětlení a oslnění. Rozlišujeme denní a umělé světlo. Umělé světlo nahrazuje denní nebo jej doplňuje, v případě potřeby. V současnosti se jedná o zdroje elektrické. Ty pracují na dvou principech: teplotním (žárovky) a luminiscenčním neboli výbojovém (zářivky). Vývoj stále nových světelných zdrojů a osvětlovacích možností zvyšuje možnosti pracovních podmínek (Rozsival, 2006).

Osvětlení je rozhodující faktor pro hodnocení zátěže zrakového úkolu na pracovišti. Dělíme ho na denní, umělé a sdružené. Je důležité zajistit minimální světelně – technické požadavky pro osvětlení pracoviště. Nedokonalosti v osvětlení, jako je např. nedostačující síla světla (intenzita), oslňování, činnosti s velkou mírou námahy akomodace se mohou jevit jak ve vztahu s trváním, tak stejně u lidí s nedostatečnou nápravou zraku nebo s určitými zrakovými vadami jako zrakové obtíže, do nichž spadají např. pálení očí, začervenalé oči, slzení, které vedou k častým příznakům zrakové únavy (Dostupné z: <https://zsbozp.vubp.cz/pracovni-prostredi/rizikove-factory/fyziologicke-factory/244-zrakova-zatez>).

Na zrakové funkce negativně působí nedostatečné osvětlení či naopak dlouhodobé oslňování. U výkonu práce se s těmito jevy můžeme potýkat a díky tomu vzniká zraková zátěž. Zraková zátěž vzniká akomodací a působení okohybných svalů, které se tvoří při dlouhodobé fixaci pohledu na blízké předměty, ve vzdálenosti méně jak 30 centimetrů, dále pak při sledování pohybujících se předmětů a při nutnosti střídání pohledu do rozdílných vzdáleností, sledování míst s rozdílným jasnem (VÚBP in Skřehot a kol., 2009). Dopady na lidské zdraví jsou pálení očí, pocit horka, zraková únava, bolest hlavy či dvojité vidění.

Z hlediska volby typu umělého osvětlení jsou dnes obecně preferovány zářivky – takzvané kompaktní zářivky jsou doporučovány pro osvětlení nejen domácnosti, ale i škol, kanceláří či restaurací. Jejich nespornou výhodou je velká světelná účinnost, malá spotřeba elektrické energie, dlouhá životnost a světlo podobné žárovce. Minimální hygienický limit pro umělé osvětlení daný celkovou osvětleností je 200 lx – tato hodnota zaručuje ještě výkon obvyklých, zrakově nenáročných činností bez újmy na zdraví (Dostupné z: <https://www.tzb-info.cz/osvetleni>).

Pokud zaměstnanci manipulují na pracovišti se zobrazovacími jednotkami, pak celkové i místní osvětlení musí zabezpečovat zrakovou pohodu a patřičný kontrast mezi obrazovkou a prostorem v pozadí, přičemž je zapotřebí zohledňovat druh práce a individuální zrakové požadavky zaměstnance. V místnosti se zobrazovacími jednotkami se doporučuje celková osvětlenost od 300–500 lx, pro zaměstnance staršího věku se hodnota zvyšuje na 1000 lx (Skřehot a kol., 2009).

Je potřeba brát v úvahu i barvy interiéru a barvu použitého světla. V interiéru pracoviště je vhodné vybrat barvy, na které je lidské oko nejcitlivější, jako například žlutozelená barva, promítající se přímo na sítnici. Co se týče zdroje světla, zářivky zajišťují žluté, teplé světlo, popřípadě světlo bílé. Správné osvětlení, rozložení jasů a barevný výběr vnitřního prostoru je důležitým faktorem pracovní stability a zvyšuje se tím i pracovní výkon. Nezáleží jen na barvě interiéru, nýbrž na barevné kombinaci, mezi které patří strop, stěny, podlaha a vybavení (Skřehot a kol., 2009). Pro představu uvádíme barevné varianty v tabulce č. 5.

Zbarvení stropu	Zbarvení stěn	Odstín podlahy	Odstín nábytku
Bílý	Světle šedé	Bledě zelená	Světle šedý
Bílý	Světle růžové	Šedá	Šedý sytější nebo světle modrý
Bílý	Světle modré	Šedá	Světlo šedomodrý
Světle žlutý	Sytější žluté	Hnědá	Světle hnědý

Tabulka č. 5, Doporučené kombinace barev v interiéru (VÚBP in Skřehot a kol., 2009).

V rámci rozlišovací schopnosti oka bylo zjištěno na základě fyziologických experimentů, že rozlišovací schopnost zraku je při nízkých hladinách osvětlenosti menší. S rostoucí hladinou osvětlenosti se rozlišovací schopnost rychle zvyšuje (Dostupné na: <https://www.cacan.cz>).

Ergonomie a další charakteristiky pracovního místa

Pracovní místo pro osoby se zrakovým postižením by mělo co nejvíce respektovat charakter zrakové vady, vizus a stav zorného pole, dále pak světloplachost, poruchy barvocitu. Zaměstnavatel by měl respektovat a vycházet z konkrétních požadavků zaměstnance se zrakovým postižením. Z hlediska charakteristik barevnosti by pracovní plocha měla být

ideálně jednobarevná a především nelesklá, aby nedocházelo k odrazu světla a v jeho důsledku k oslnění. Co se týče charakteristiky zastínění oken v místnosti, u členitých oken by měla být každá část zastíněna, například žaluzie pro každé křídlo okna. V rámci výběru a umístění nábytku je zásadní podmínkou dostatečný, úložný prostor a nelesknoucí jednobarevný povrch. Z hlediska prostorové orientace je zásadní uspořádání pracovního místa nijak zásadně neměnit. Ke zvýšení bezpečnosti je možné označit skříně, zrcadla, stoly, splývající objekty červenou nebo oranžovou reflexní páskou. V rámci interiéru pracoviště jsou důležité barevně označené schody a další místnosti v pracovním prostředí. Při nových úpravách interiéru pracoviště by měl zaměstnavatel své zaměstnance se zrakovým postižením na tyto změny upozornit (Dostupné na: <https://www.sancedetem.cz/zasady-zrakove-hygieny-u-deti-se-zrakovym-postizenim>).

Specifika, které charakterizují pracovní místo, jsou: zorné pole, pracovní poloha, pracovní pohyby, pracovní stůl, rozmístění pomůcek, pracovní židle a obecně pracovní podmínky. Zorné pole se odvíjí od druhu práce, například s používáním zvětšovacích přístrojů, sledování monitoru, práce vykonávaná za zvláštních světelných podmínek. Dále pak zde zařazujeme úpravu pracovního místa, kdy předměty a pomůcky by měly být rozloženy tak, aby na ně zaměstnanec viděl a dosáhl při pracovním výkonu. Zorné pole závisí i na zdravotním stavu zaměstnance, z pohledu zrakových vad, jako je únava očí a poruchy binokulárního vidění. V rámci pracovní polohy, musí být zabezpečena dostatečná stabilita celého těla a vybírat pracovní polohy, které jsou ze zdravotních důvodů vyhovující. U pracovních pohybů by se mělo předcházet přetěžováním svalů. Používáme – li při pracovním výkonu obě ruce, je nezbytné zajistit vyrovnané zatížení obou končetin, například rozvržením pracovního místa tak, aby bylo možné pracovat zároveň oběma rukama. Pokud je na pracovišti více pracovníků a vykonávají stejnou činnost, musí se prostředí přizpůsobit tak, aby si vzájemně nezavazeli. Zaměstnavatel je povinen zabezpečit pracoviště jak prostorově, tak konstrukčně, strukturovaně vybavené, aby pracovní podmínky pro zaměstnance během pracovním výkonu vycházely z bezpečnostních a hygienických požadavků na pracovní prostředí. Jedná se o osvětlení pracoviště, nejlépe denním světlem, dále chodby, schodiště se stanovenými rozměry a odstranění veškerých překážek, které by mohly bránit bezpečnému pohybu na pracovišti. Zaměstnavatel je také povinen organizovat práci a určit pracovní postupy k zachování zásad bezpečného chování na pracovišti. Vykonávají – li zaměstnanci stereotypní činnosti, musí mít umožněné přestávky, to znamená, první přestávka se zařazuje nejpozději po 2 hodinách nepřetržitého výkonu práce v trvání nejméně 15 minut. Co se týče organizace práce a

pracovních postupů, je nezbytně nutné dávat pozor na možná vnější rizika, zvláště pak pro osoby se zdravotním postižením, kteří mají zhoršené sensorické, fyzické nebo mentální funkce, proto je potřeba zabezpečit zaměstnance před padajícími nebo vymrštěnými předměty, pádem či zřícením, ohrožením dopravou na pracovištích. Na pracovištích, kde je zvýšené riziko nebezpečí, je zapotřebí zajistit dohled dalšího zaměstnance, pokud tedy nezajistí jejich ochranu jiným způsobem (Zákon č. 309/2006 Sb.). Zaměstnavatel, v rámci svých povinností, musí zabezpečit stroje, veškerá technická zařízení a nářadí, aby odpovídaly z hlediska bezpečnosti a ochrany zdraví zaměstnanců během jejich pracovního výkonu. Pracovní prostředí musí být vybavené ochrannými zařízeními, které odpovídají ergonomickým požadavkům a zaměstnanci nesmí být vystaveni nepříznivým vlivům pracovních podmínek.

Požadavky na pracovní místo se upravují podle povahy pracoviště, to znamená, že každé pracoviště musí být upořádáno, vybaveno a konstrukčně řešeno podle individuálních potřeb pracovních výkonů a k zaměstnancům se zrakovým postižením, kteří se budou po něm pohybovat. Pro zaměstnance s nevidomostí bude potřeba zajistit dostatek vodících linií, naváděcích zvukových zařízení a nápisy místností v Braillově písmu (Skřehot a kol., 2009).

Podmínky práce s textovým a obrazovým materiálem

Stěžejní otázkou je velikost textů, zejména při výběru odpovídajícího fontu písma a širšího řádkování, obvykle (1,5), musíme volit s ohledem na individuální specifika zrakové vady zaměstnanců. Z hlediska typů písma upřednostňujeme bezpatkové písmo, například Arial, Verdana a Calibri, které již mají širší mezery mezi sebou. V současné době je nejpoužívanější digitalizace, která zajišťuje optimální zvětšení textu a kontrastnosti (Dostupné na: <https://www.sancedetem.cz/zasady-zrakove-hygieny-u-deti-se-zrakovym-postizenim/>).

Co se týče technologických zvětšovacích zařízení, na trhu můžeme nalézt širokou nabídku těchto zařízení, jako například kamerová zvětšovací lupa VOCATEX, jež se skládá z kamery a z LED 4K obrazovky. Na základě zrakového postižení je možnost zvolit velikost monitoru. Pracuje na principu hlasového výstupu a funkci čtení. Pomocí OCR programu, který je součástí a po stisknutí tlačítka může osoba se zrakovým postižením nechat přečíst text, který vidí na obrazovce. Tímto způsobem si lidé se zrakovým postižením mohou nechat předčítat knihy, dokumenty, poštovní zásilky nebo noviny a nedochází tak zbytečně k namáhání zraku. (Dostupné na: <http://isymbio.cz/clanky/kamerova-zvetsovaci-lupa-vocatex/>).



Obr. 8: Kamerová zvětšovací lupa VOCATEX

Kapesní lupy Zoomax jsou kompaktní a obsahují vestavěný stojánek a kameru do dálky, díky ní si osoba se zrakovým postižením může přečíst ceduli, která není v dostatečné blízkosti. Další funkcí je vyfotografování prohlíženého objektu a následného prohlížení a upravování v zobrazovacím režimu dané lupy. Navíc tyto kapesní lupy jsou vybaveny HDMI výstupem pro připojení k jakémukoli jinému zobrazovacímu zařízení: TV, PC monitor (Dostupné na: <http://isymbio.cz/clanky/kapesni-lupy-zoomax/>).



Obr. 9: Kapesní lupy Zoomax

Zvětšovací program Magic je určen pro osoby se slabozrakostí. Tento program poskytuje různé varianty zvětšování obrazovky a nastavení barevných úprav pro zobrazení. Magic s verzí hlasového výstupu snižuje zrakovou zátěž při využívání speciálních pomůcek pro osoby se zrakovým postižením (Dostupné na: <http://isymbio.cz/clanky/zvetsovaci-program-magic/>).

Časová dimenze zrakové práce

S časovou limitací souvisí navýšení časové dotace při práci s textovými materiály dle potřeb zaměstnance se zrakovým postižením. Jedná se především o využívání kompenzačních pomůcek, které práci z hlediska zrakové námahy výrazně usnadňují, ale zároveň zpomalují (<https://www.sancedetem.cz/zasady-zrakove-hygieny-u-deti-se-zrakovym-postizenim>).

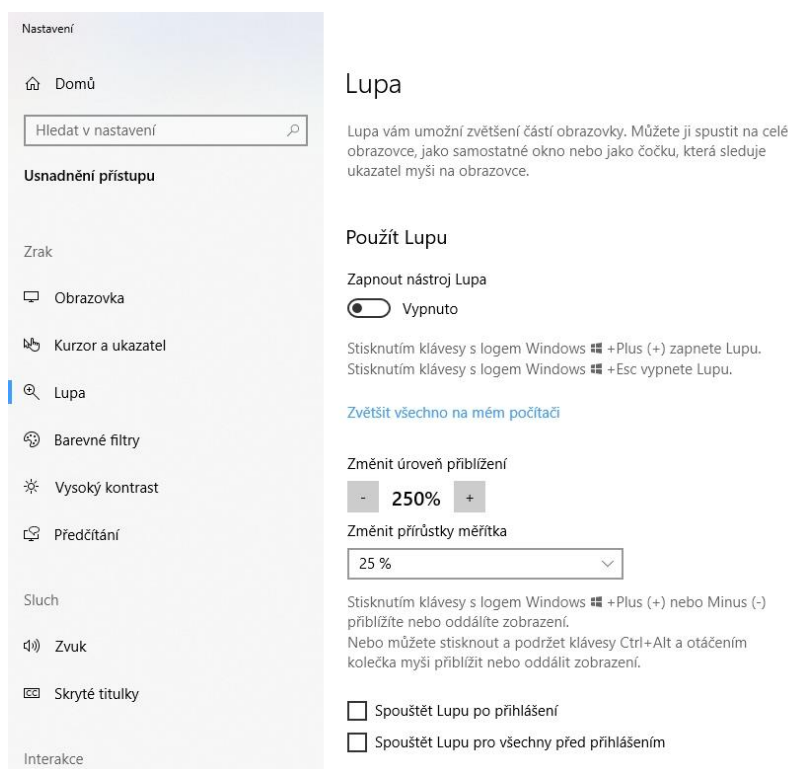
3.2 Kompenzační pomůcky

Kompenzační pomůcky poskytují pomoc lidem se zrakovým postižením v oblastech sebeobsluhy, domácnosti, prostorové orientaci a samostatného pohybu, nabývání informací, vzdělávání, zaměstnání a volnočasových aktivit (Michálek, Vondráčková, 2013). Jejich začlenění do pracovního procesu může zefektivnit pracovní výkon osob se zrakovým postižením, příp. zcela podmiňuje.

V dnešní době je spousta nových technologií, které lidé se slabozrakostí mohou využívat. Jedná se o zvětšovací programy, které zvětšují informace zobrazené na monitoru počítače. Tyto programy fungují buď bez, nebo s hlasovým výstupem. Co se týče programů s hlasovým

výstupem, poskytují hlasovou odezvu dění na obrazovce počítače, takto uživatelům usnadňují práci s delším textem či orientaci v menu. Další přídatnou funkcí je odstraňování zvětšeného textu, filtrace barev, zvýraznění kurzoru myši nebo textového kurzoru. Důležitým faktorem při používání tohoto programu je zaškolení uživatelů, jak správně s touto pomůckou pracovat.

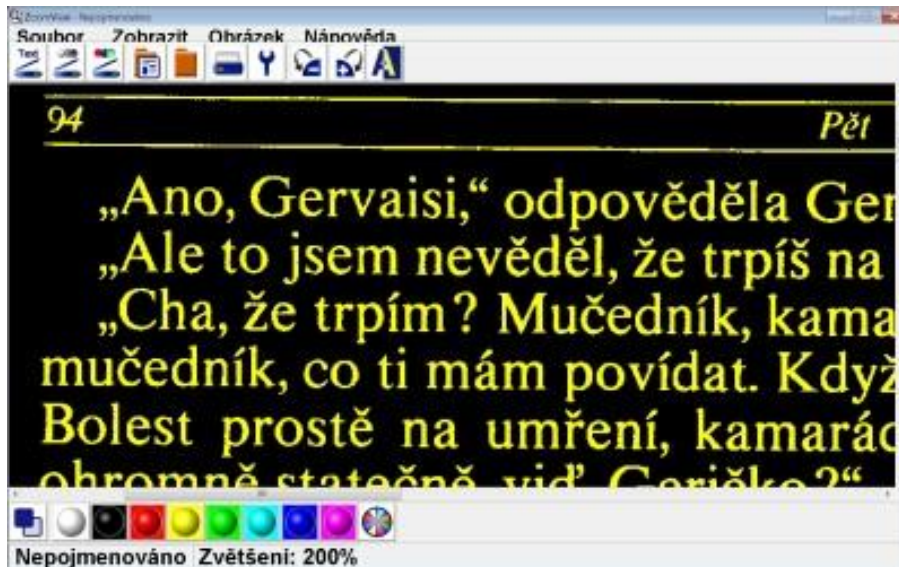
Osoby se slabozrakostí využívají k práci s tištěnou předlohou skenerovou lupu, což je program, který snímá skenerem předlohu do paměti počítače, a navíc předlohu zvětší a umožní další vizuální úpravy. Software pro práci s tištěnou předlohou danou předlohu zvětšuje a zobrazuje ji ve stylu televizní lupy, popřípadě převádí do textového formátu s hlasovou podporou (<http://pomucky.centrumpronevidome.cz/subdom/pomucky/vypocetni-technika#313>, <http://pomucky.centrumpronevidome.cz/subdom/pomucky/vypocetni-technika#314>).



Obr. 6: Lupa ve Windows (nastavení)

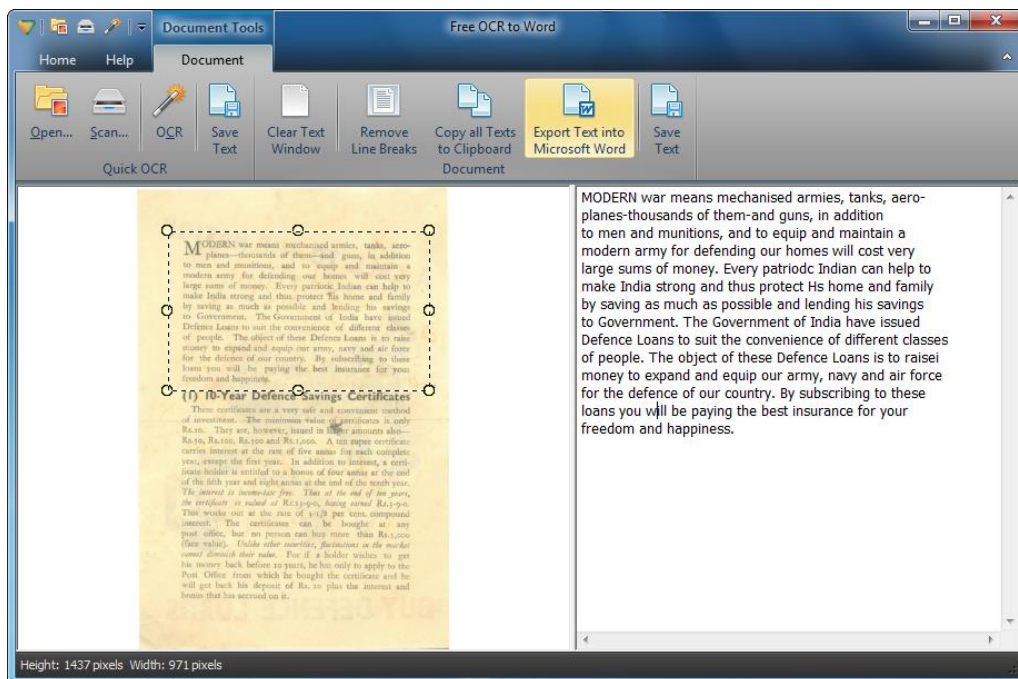
Aplikace ZoomView funguje jako pomůcka pro osoby se slabozrakostí při četbě naskenovaných textů, a přitom vlastní skenování je součástí této aplikace. Při prohlížení textů je možné zvolit až 20násobné zvětšení, střídát barvu textu nebo pozadí. ZoomView obsahuje dva režimy, a to pracovní a prohlížecký. Pracovní režim nabízí skenování v textové, černobílé a barevné verzi. ZoomView poskytuje tzv. plynulé čtení, které automaticky posouvá naskenované předlohy po displeji. Další výhodou této aplikace je, že můžeme otáčet, ukládat

a tisknout naskenovaná data, a v rámci jednoduchého textu je možnost změnit barvy pozadí a popředí (Dostupné na: <http://www.acedesign.cz/?q=produkty/oko-winmonitor/zoomview>).



Obr. 1: Speciální program ZoomView

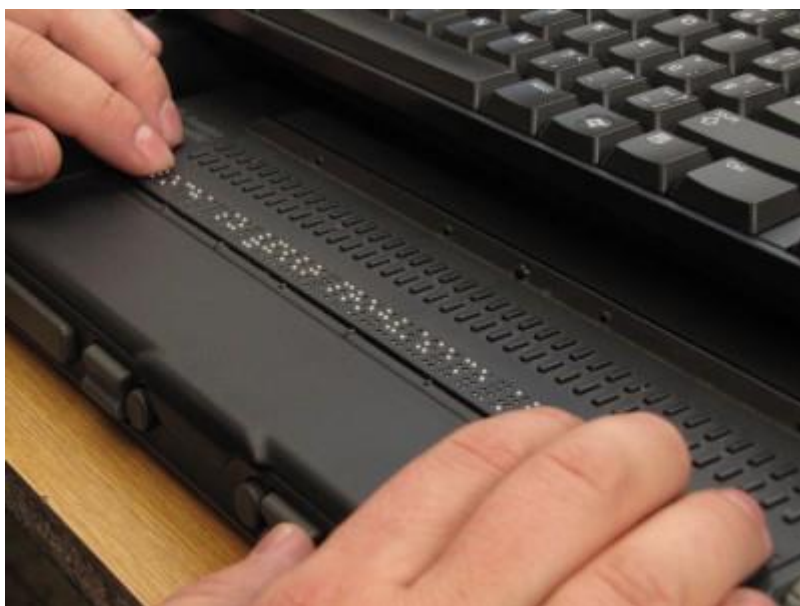
Oproti tomu lidé s nevidomostí disponují při práci s OCR programem, výhodou je snazší ovládání než u OCR programu běžného typu. Tento program se po nasnímání předlohy skenerem převádí do textového formátu a uživatelé mohou s ním pracovat prostřednictvím hlasové či hmatové podpory (Dostupné na: <http://pomucky.centrumpronevidome.cz/subdom/pomucky/vypocetni-technika#314>).



Obr. 2: OCR program (Optical Character Reader) – optické rozpoznávání textu z tištěné předlohy (Dostupné na: <https://www.ocrtoword.com/the-best-ocr-software-2019-review-and-guide/>)

Specifické písmo, které používají osoby s těžkým zrakovým je Braillovo písmo, tzv. šestibod. U tohoto písma je důležitý nácvik a časté opakování, aby čtenář byl schopen číst plynule. K zápisu tohoto písma slouží Pichtův psací stroj, který se skládá z šesti kláves a jedné pro psaní mezer (Bubeníčková, 2006).

Pokročilejším typem využití Braillova písma je Braillský řádek neboli hmatový displej, jehož horní část se skládá z piezoelektrických elementů, které zobrazují písmena braillské abecedy. Braillské řádky zahrnují ovládací tlačítka k posunování zobrazovaného textu na řádku, obsahují i kabel k připojení k počítači nebo telefonu. Zobrazují textové informace prostřednictvím Braillova bodového písma (Dostupné na: <http://pomucky.centrumpronevidome.cz/subdom/pomucky/vypocetni-technika#321>).



Obr. 3: Braillský řádek

Pro snadnější způsob kopírování textů prostřednictvím Braillova písma umožňuje Braillská tiskárna oboustranný tisk textu na papír v šestibodovém nebo osmibodovém Braillově písmu. Je zapotřebí ji připojit k počítači a upravit dané dokumenty k vytisknutí v programu MS Word nebo WindBraille (Dostupné na: <http://pomucky.centrumpronevidome.cz/subdom/pomucky/vypocetni-technika#322>).



Obr. 7: Braillská tiskárna SpotDot

Digitální záznamníky umožňují zaznamenat informace i hudbu ve vysoké i nízké kvalitě zvuku. Informace je možné třídit do složek a zpětně je vyhledávat. Tyto záznamníky jsou malé vybavené hmatnými tlačítky, hlasovým výstupem a jednoduchým ovládním a mimo jiné se dají připojit k počítači. Digitální záznamník ELTRINEX V12 PRO obsahuje vícesměrový stereo-mikrofon, s možností pořízení zvuku v délce 6993 hodin. Dále obsahuje i hlasový výstup, který seznamuje uživatele s ovládním. Tato pomůcka nahrazuje zápisník a nahrané soubory je možné stáhnout do počítače. Dalším praktickým typem je Eltrinex Mini, který je zabudován do náramku na ruku. Výhodou je jednoduché ovládním a volné ruce při nahrávání (Dostupné na: <http://pomucky.centrumpronevidome.cz/subdom/pomucky/digitalni-zaznamniky>).



Obr. 6: ELTRINEX V12 PRO



Obr. 7: Eltrinox Mini

Na trhu jsou k dispozici digitální zápisníky, které se skládají z Notebooku, Ultrabooku a Netbooku. Používají se při práci ve Windows a dalšími běžnými programy a aplikacemi, které jsou upraveny pro pohodlnou práci osob s nevidomostí. Notebooky se vyrábějí dle potřeb klienta, velikost displeje, bez nebo s numerickým blokem. Tyto zápisníky je možné doplnit o Braillovské řádky Esys, které transformují elektronický text z obrazovky do bodového písma pro nevidomé (Dostupné na: <http://isymbio.cz/clanky/digitalni-zapisniky-pro-nevidome/>).



Obr. 4: Braillový řádek Esys light (Dostupné z: <http://isymbio.cz/clanky/braillovske-radky-esys/>).

V rámci nabídky z mobilních zařízení, existují speciálně navržené mobilní telefony BlindShell a COrvus pro uživatele se zrakovým postižením. Tyto telefony obsahují hmatnou fyzickou klávesnici a manipulace s ní je velice jednoduchá. Výhodou je, že tyto telefony jsou ozvučené a pro uživatele se zbytky zraku si mohou zvětšit texty na displeji dle potřeby (Dostupné: <http://pomucky.centrumpronevidome.cz/subdom/pomucky/mobilni-telefony#42>).



Obr. 5: Mobilní telefon COrvus

Co se týče prostorové orientace, která do určité míry podmiňuje výkon práce, a samostatného pohybu, bílá hůl je nejpoužívanější pomůcka při pohybu a orientaci v prostoru. Tuto hůl využívají jak osoby s nevidomostí, tak i lidé se slabozrakostí při orientaci v terénu a odhalování různých překážek v prostoru. Další pomůckou při orientaci v prostoru slouží vodící pes. Jedná se o speciálně vycvičené psy, kteří musí zvládat základní povely poslušnosti, vyhnout se překážkám, zastavovat před přechodem pro chodce, vyhledat schodiště nebo výtah a celkově zajišťuje bezpečnou cestu (Kavalírová, 2012).

Na trhu také nalezneme zvukové signály na přechodech pro chodce a železničních přechodech, bezbariérovost v městské hromadné dopravě, GPS moduly, architektonické modifikace, VPN neboli „dálkový ovládač“ na zapínání zvukových aparátů, např. dopravní prostředky, zastávky, akustické a digitální hlasové orientační majáčky, patřící do technických pomůcek, které jsou instalovány na budovách a spouštěny VPN. Do elektronických pomůcek náleží Tyflosonar Ray, které hlásí překážky (Kroupová, Růžičková, 2017).

3.3 Sociální vztahy a komunikace na pracovišti

Lidé se zrakovým postižením mají zpravidla méně příležitostí k rozvoji a pěstování sociálních vztahů, důvodem může být i nižší sociální zkušenost a další specifika socializace. Nejvhodnějším místem pro navazování sociálních vztahů je zaměstnání (Procházková, 2009).

Socializace se považuje jako jeden z procesů, které se podílejí k růstu osobnosti, nabývat do určité míry struktury pravidel, rolí a hodnot, vyspělejší podobu autoregulace chování, schopnost komunikovat a vytvářet si tak vztah k lidem. Osoby se zrakovým postižením mají těžkosti v sociálních kontaktech a v nízké sociabilitě, zatímco tyto potíže v sociálních vztazích mohou vést dokonce k separaci (Vágnerová, Hadj – Moussová, Štech, 1999).

Zaměstnavatel by měl s uchazečem mluvit o jeho zrakovém postižení na výběrovém řízení. Čím dříve bude započata otevřená komunikace, tím lépe pro obě strany a zabrání se tak určitým nedorozuměním. Zaměstnavatel by se měl bez obav zeptat, jakým způsobem uchazeč pracuje s dokumenty, jestli zvládá práci na PC, s jakými programy pracuje, jak se orientuje v neznámém prostředí, jestli je schopný se dopravovat do zaměstnání. Budoucí zaměstnanec se zrakovým postižením by měl být schopen hovořit o svém postižení bez přehnané lítosti, měl by být schopen oznámit svému zaměstnavateli své potřeby, např. nárok na větší osvětlení, doprovody s vodícím psem. Při sdělování informací u lidí se zrakovým postižením mnohdy dojde ke zbytečným nedorozuměním, a tudíž by měli být zaměstnanci informováni o tom, jak správně mluvit se svým kolegou. Své mimické vyjádření a gesta by bylo vhodné doplňovat slovy a doporučuje se pozdravit kolegu se zrakovým postižením jako první, popřípadě mu říct i své jméno, dále pak oznámit, když někdo opouští místnost nebo do ní přichází, kvůli přehledu o tom, kdo s ním je v místnosti. Pokud zaměstnanec se zrakovým postižením požádá o pomoc svých spolupracovníků ve stavu, která je kolegům nepříjemná nebo není v jejich silách jim pomoci, neměli by se bát ho slušně odmítnout. Lepší variantou je, když osoba se zrakovým postižením požádá o pomoc kolegů sám (Kavalírová, 2012).

Zaměstnanci se zrakovým postižením, kteří nabývají informace a podporu od svých kolegů, častokrát získávají zaměstnání běžnou cestou, zastávají běžnou roli v zaměstnání, častěji se participují v sociálních aktivitách v rámci zaměstnání, dále pak si udržují vztahy se svými kolegy, jsou více soběstační v pracovním prostředí (Johnová, 2006).

Důležitým faktorem při začlenění osoby se zrakovým postižením je vzájemná komunikace a respektování. Jeho zaměstnavatel a kolegové by měli vynaložit snahu porozumět přáním

zaměstnance se zrakovým postižením. Naproti tomu, zaměstnanec s daným postižením by měl usilovat o větší soběstačnosti, zvykat si na nové objekty a dovednosti, jež plynou z jeho povolání a zrakového postižení (Kavalířová, 2012).

Z výzkumné zahraniční studie, kterou zpracoval D. B. Golub v *Journal of Visual Impairment & Blindness* (2006), vyplývají zajímavé poznatky zaměstnavatelů, jak si lidé se zrakovým postižením získávají a udržují své zaměstnání. Výzkum obsahuje pět zásadních otázek, které zkoumají ověřené postupy zaměstnavatelů, kteří mají dobrou praxi se zaměstnáváním osob se zrakovým postižením. Bylo osloveno 22 respondentů z 11 států. Zmiňují zde podmínky, které jsou důležité při zaměstnávání osob se zrakovým postižením. Jedna z nich je, aby zaměstnavatel přizpůsobil pracovní prostor pro svého zaměstnance se zrakovým postižením kvůli lepší pracovní úspěšnosti ze strany zaměstnance a spolupracovníků. Dalšími podmínkami jsou poskytnout dostupná elektronická zařízení k čerpání informací a zaměřit se na rovnocenný přístup mezi zaměstnanci se zrakovým postižením a jejich kolegy.

V této kapitole jsme uvedli zásadní podmínky, které jsou pro zaměstnance se zrakovým postižením důležité v pracovním procesu, aby se mohly lépe socializovat, pohybovat a pracovně fungovat na pracovišti. Cílem bylo charakterizovat pracovní podmínky, jako jsou zásady zrakové hygieny, světelné podmínky, charakteristiky pracovního místa, specifika textového a obrazového materiálu, technologické prostředky v rámci kompenzačních pomůcek, které lidé s tímto postižením nejčastěji využívají při zaměstnání. Dalším důležitým faktorem v této kapitole bylo popsání funkční komunikace na pracovišti mezi zaměstnancem se zrakovým postižením a zaměstnavatelem a také spolupracovníky, což je velice zásadní při začlenění do pracovního procesu. Nakonec pro srovnání jsme uvedli zahraniční výzkum, který se zabývá zaměstnáváním osob se zrakovým postižením, z pohledu zaměstnavatele, kde jsou zmíněné i některé pracovní podmínky.

4 Výzkumná část diplomové práce

Vzhledem k zaměření diplomové práce jsme zvolili kvalitativní přístup realizovaný prostřednictvím polostrukturovaného rozhovoru. Tato metoda je, s ohledem na sledovanou problematiku, přínosná v tom, že dané výzkumné otázky můžeme během výzkumu modifikovat a přizpůsobovat na základě zvoleného výzkumného vzorku. Hlavním cílem práce je prozkoumat pracovní podmínky osob se zrakovým postižením. Dílčím cílem je identifikovat důležité aspekty v zaměstnávání osob se zrakovým postižením z pohledu zaměstnavatelů a faktory ovlivňující pracovní uplatnění osob se zrakovým postižením.

4.1 Metodologie výzkumu

4.1.1 Metoda výzkumného šetření

Kvalitativní výzkum

Pro kvalitativní výzkum je charakteristické, že se na začátku výzkumu se zvolí téma a také základní výzkumné otázky, které se mohou během rozhovoru modifikovat. Sběr dat a jejich analýza tímto typem výzkumu probíhají v delším časovém úseku. Výhodou kvalitativního výzkumu je získání hloubkového popisu a porovnávání případů. Tento typ výzkumu disponuje s celou škálou postupů, aby zajistil hodnověrnost výsledků, a nabízí vysvětlení, proč se daný fenomén objevil (Hendl, 2008).

Kvalitativní výzkum specifikuje zjištěné informace slovní metodou. Hlavním bodem je zachytit názory a postoje zkoumané osoby (Gavora, 2010). Cílem je hluboké proniknutí do problematiky, což považujeme za klíčové, zejména s ohledem na individuálně subjektivní limity a specifické potřeby vyplývající ze zrakového postižení každého z participantů.

Polostrukturovaný rozhovor

Jedná se o rozhovor s částečně připravenými otázkami. Výzkumná osoba má připravené rámcové výzkumné otázky, ale adaptuje se dle vyvíjejícího se konceptu rozhovoru. Výhodou je, že se výzkumník nemusí spoléhat na svou tvořivost a postřeh, ale základem je objasnění a promyšlení klíčových obsahových složek rozhovoru. Na začátku rozhovoru se výzkumník představí a sdělí svůj záměr výzkumu. V úvodu rozhovoru je vhodné věnovat několik minut běžnému rozhovoru a neměl by náhle ukončit rozhovor, rychlým odchodem z terénu, ale je zapotřebí na chvíli pohovořit s osobou, naznačit svou spokojenost s odpověďmi a odpovědět na případné otázky. Zjištěné informace se potvrzují prostřednictvím zpětné verifikace zjištění,

to znamená, že se výzkumník po určité době vrátí k výzkumné osobě a ověřuje si její odpovědi, zda jim dobře porozuměl. Zpravidla se to uskutečňuje, až když byl rozhovor přepsán do písemné podoby, po určitém časovém odstupu (Gavora, 2010).

Záznam rozhovoru

Před zahájením rozhovoru je důležité požádat osobu o svolení nahrávání rozhovoru. Pokud toto svolení nedostane, musí si výzkumník zaznamenávat odpovědi ručně, což je ale nevýhoda z důvodu časové náročnosti a odmlky odpovídajícího (Gavora, 2010).

Kategoriální systémy

Využívají se při kódování záznamů rozhovorů, pozorování nebo dokumentů. Jejich pomocí třídíme datový materiál tím, že ho přiřazujeme k různým nadpisům. Kategoriální systémy se vytvářejí z empirického materiálu pro potřeby probíhajícího výzkumu. Navrhované kategorie představují zobecnění, jež vycházejí z úrovně konkrétních věcných vztahů, to znamená, že koncepty musí být na jedné straně vztaženy ke všem ostatním teoretickým výpovědím o aktuálním předmětu, na druhé straně se musí vytvářet v souladu s empirickým materiálem. Průběh tvoření popisných systémů podléhá dvěma pravidlům, a to vymezení předmětu, který se bude systémem hodnotit a tím se stanoví protiklady, z nichž později vytvoříme hodnotící třídy. Druhé pravidlo charakterizuje modifikaci třídícího systému a jeho aplikaci na konkrétní materiál (Hendl, 2008).

4.1.2 Příprava výzkumu

První část přípravy byla zaměřena na vyhledávání a kontaktování participantů a organizací, kteří by byli ochotni se zúčastnit výzkumu. Tato část se zkomplikovala díky pandemické situaci, jelikož vybrané organizace byly uzavřené. Oslovili jsme také Tyfloservis v Brně, nicméně jsme neuspěli, protože zde dochází klienti většinou seniorského věku a zrakové postižení získali až v důchodovém věku, což pro nás bylo nevyhovující vzhledem k tématu práce.

Během výzkumné části jsme oslovili participanty se zrakovým postižením, z nichž dva byli zaměstnaní v chráněné dílně dané organizace, a jedna byla zaměstnankyně personálního oddělení bez zrakového postižení. Tito participanti si své zaměstnání našli buď přes své známé, veřejné organizace anebo svým vlastním hledáním na otevřeném trhu práce. Výzkumný vzorek obsahuje osm participantů, z toho tři ženy a pět mužů, kteří byli ochotni se na výzkumu podílet a souhlasili s nahráváním rozhovorů. Účastníci výzkumu se pohybují ve

věkové kategorii od 28 do 58 let. Z participantů uvedli tři, že mají úplnou nevidomost, dva mají praktickou nevidomost, jeden má středně těžkou slabozrakost, jelikož onemocněl boreliózou, což způsobilo ztrátu zraku na jednom oku, na druhém oku je silně slabozraký. Posledními participanty je muž, který má slabozrakost a zákal a nakonec participantka č. 7 nemá žádné zrakové postižení, jelikož se jedná o personální a provozní manažerku, která pracuje s lidmi se zrakovým postižením v TyfloCentru ve statutárním městě.

Participant č. 1 je zaměstnankyně technického muzea v Brně.

Participant č. 2 je zaměstnanec v chráněné dílně – košíkář TyfloCentra v Brně.

Participant č. 3 je zaměstnanec v chráněné dílně – kartonážník TyfloCentra v Brně.

Participant č. 4 je zaměstnankyně v TyfloCentru v Brně – Lektorka měkkých dovedností.

Participant č. 5 je zaměstnanec v TyfloCentru v Brně – Lektor výpočetní techniky.

Participant č. 6 je zaměstnanec v TyfloCentru v Brně – Lektor výpočetní techniky.

Participant č. 7 je zaměstnankyně v TyfloCentru v Brně – personální a provozní manažerka.

Participant č. 8 je zaměstnanec AMERFA, o. p. s. v Brně – průvodce.

Další úsek přípravy byl zaměřen na vypracování otázek, které jsou součástí polostrukturovaného rozhovoru s výše uvedenými participanty a organizacemi. K vypracování výzkumné části jsme zvolili kvalitativní výzkum a na základě získaných informací jsme vypracovali doslovný přepis rozhovorů. Oslovili jsme sedm osob se zrakovým postižením a personální odborníci z organizace. Kontakty jsme získali prostřednictvím známých a oslovením organizace. S danými osmi lidmi, kteří nám poskytli rozhovor ve výzkumu, jsme navázali bližší kontakt a vysvětlili jsme jim záměr našeho výzkumu, na jaké oblasti se budeme dotazovat.

Sestavili jsme deset výzkumných otevřených otázek, na jejichž podkladě jsme s vybranými participanty uskutečnili řízené polostrukturované rozhovory. Tyto rozhovory probíhaly v prostředí vybrané organizace, avšak jedna participantka si zvolila, vzhledem ke své pracovní době, své pracoviště. Předem přichystané otázky byly zacílené na podmínky zrakové práce osob se zrakovým postižením, dále pak identifikování hledisek v zaměstnávání osob se zrakovým postižením ze stran zaměstnavatelů, a nakonec specifika ovlivňující pracovní uplatnění osob se zrakovým postižením. V rámci rozhovoru byly otázky zaměřeny na rok

narození participantů, druh a stupeň zrakového postižení, a nakonec jakou pracovní pozici vykonávají. Rozhovory jsme zaznamenávali na záznamník v mobilním telefonu, poté byly doslovně přepsány, abychom splnili vstupní podmínky pro zhotovení dat, tedy jejich interpretaci a systematizaci. V rámci rozhovorů s participanty jsme stanovili pět oblastí výzkumných otázek, a to: organizace napomáhající s hledáním vhodného zaměstnání pro osoby se zrakovým postižením, specifika zrakové práce osob se zrakovým postižením na pracovišti, používání pomůcek při výkonu práce, úprava interiéru pro potřeby osob se zrakovým postižením, a nakonec proces získání pracovního uplatnění. Celkovou transkripci rozhovorů jsme pečlivě prostudovali a rozkódovali do příslušných oblastí.

4.1.3 Cíle výzkumného šetření a výzkumné oblasti

Cílem diplomové práce bylo prozkoumat podmínky zrakové práce v pracovním prostředí osob se zrakovým postižením. Na toto téma jsme oslovili zaměstnance se zrakovým postižením z chráněné dílny, odborníci personálního oddělení a další zaměstnance se zrakovým postižením organizace TyfloCentra v Brně. Dalším participantem byla zaměstnankyně s nevidomostí z technického muzea v Brně a klient organizace Agapo a zaměstnanec sociálního podniku AMERFA.

Na základě tohoto cíle a teoretických poznatků jsme zformulovali následující tematické oblasti. První oblast se zabývá organizacemi, které napomáhají s hledáním vhodného zaměstnání pro osoby se zrakovým postižením. Na základě této výzkumné oblasti jsme zformulovali následující otázku „Jak Vám organizace nebo služba pomohla s hledáním práce“. Většina participantů se shodla na tom, že své zaměstnání našli sami, bez pomoci organizace. Avšak jeden participant uvedl, že své zaměstnání našel díky organizace, kterou oslovil. Tato výzkumná oblast se nám shoduje s uvedenou výzkumnou otázkou.

Specifika zrakové práce osob se zrakovým postižením na pracovišti je tematická oblast, která zahrnuje určité úpravy a uzpůsobování podmínek zrakové práce, v rámci dodržování zásad zrakové hygieny během pracovního procesu u zaměstnanců se zrakovým postižením. Díky této oblasti jsme sestavili vyplývající otázky. První otázka: „Musíte dodržovat zásady zrakové hygieny během pracovního procesu“. Zde se nám odpovědi participantů rozlišují na základě stupni a druhu zrakového postižení, nicméně se shodují v tom, že při svém zaměstnání potřebují vyšší intenzitu osvětlení, a navíc jedna participantka uvedla využívání zvětšeného písma při své práci. Další otázka, vztahující se k této oblasti je: Omezuje Vás něco v zaměstnání z hlediska zrakové vady“. V rámci této výzkumné otázky se všichni participant

shodli na tom, že ve svém zaměstnání neshledávají žádná omezení, která by jim neumožňovala plně vykonávat svou práci, vzhledem k zrakovému postižení. Poslední otázkou k této výzkumné oblasti je: „Máte nějakým způsobem modifikovanou pracovní náplň“. Co se týče této otázky, participanti, pracující v chráněné dílně TyfloCentra ve statutárním městě a participantka (lektorka měkkých dovedností) odpověděli, že pracují na zkrácený úvazek, z důvodu jejich stupně a druhu zrakového postižení. Ostatní participanti pracují na plný úvazek. Uvedené výzkumné otázky vyplývají z vymezené výzkumné oblasti.

Do oblasti používání pomůcek při výkonu práce spadá škála kompenzačních pomůcek převážně technologických, které jsou nezbytné během pracovního procesu a usnadňují zaměstnancům se zrakovým postižením při jejich adaptaci na pracovní prostředí a vyšší pracovní výkon. Podle specifikace této výzkumné oblasti, jsme zhotovili otázku „Jaké kompenzační a další pomůcky používají osoby se zrakovým postižením v rámci pracovního procesu“. Vybraní participanti uváděli nejčastěji Braillovský řádek a tiskárnu, počítače s hlasovým výstupem, program Zoom text, kamerové lupy, bílé hole. Tato oblast se nám shoduje s danou výzkumnou otázkou.

V návaznosti na další oblast je úprava interiéru pro potřeby osob se zrakovým postižením, kde se zkoumají specifické úpravy vnitřního prostoru pracoviště zaměstnanců se zrakovým postižením, jako je označení místností, barevné vyznačení věcí a další úpravy ve vnitřních prostorách pracoviště. K této výzkumné oblasti jsme zformulovali následující otázku: „Jakým způsobem máte modifikované pracovní prostředí“. Participanti se shodli na používání bílé hole a doprovody kolegů na pracovišti, hlavně ze začátku, dále pak označení místností v Braillově písmu, vstupy na pracoviště přes areál, využití schodišťových plošin v budově.

Tematická oblast proces získání pracovního uplatnění charakterizuje průběh nebo cestu k nalezení vhodné pracovní pozice a jakými pracovními zkušenostmi tito zaměstnanci se zrakovým postižením prošli. Podle této specifikace jsme sestavili výzkumnou otázku, a to: „Jakými fázemi jste si prošel (a), než jste získal (a) zaměstnání“. Zde participanti odpovídali různě, nicméně pouze jeden participant uvedl, že nejdříve oslovil Úřad práce, avšak své dosavadní zaměstnání našel přes svou známou (sociální pracovnice), stejně tak i participantka z technického muzea v Brně. Další participanti se shodli na tom, že po studiu našli uplatnění na trhu práce. Poslední participant, klient AGAPA s. r. o, uvedl podporu od této organizace, která mu pomohla nalézt vhodné zaměstnání, a hlavně komunikovala s firmami.

Překážky při hledání pracovního uplatnění je oblast, která zahrnuje veškeré negativní projevy a zkušenosti při hledání vhodné pracovní pozice u osob se zrakovým postižením. „S jakými překážkami jste se setkali při hledání pracovního uplatnění“. V tomto bodě participanti odpovídali shodně. Jejich výpovědi spočívali v obavách ze strany zaměstnavatelů, kteří se obávají zaměstnávat osoby se zrakovým postižením, z důvodu podceňování jejich schopností. Také participanti zmiňovali, že je nezbytné přesvědčovat zaměstnavatele o schopnostech, možnostech a samostatnosti lidí se zrakovým postižením.

5 Vlastní výzkumné šetření

Výzkum probíhal koncem května a začátkem června 2021, kdy byly organizace opět v provozu po uvolnění vládních opatření proti šíření nemoci COVID – 19. Participantů byli předem kontaktováni a požádáni o svolení k rozhovoru, který bude sloužit pouze k účelům diplomové práce. Rozhovory probíhaly v Brně. V úvodu rozhovoru jsme požádali o svolení k nahrávání na záznamník, na který byl rozhovor zaznamenán. Participanty jsme ujistili o jejich anonymitě.

Na úvod bychom rádi zmínili zahraniční studii od autorů M. Bengisu, G. Izbirak, A. Mickieh – Work – Related Challenges for Individuals who are visually impaired in Turkey (2019), zabývající se právě fyzickými, organizačními a postojovými překážkami, se kterými se zaměstnanci se zrakovým postižením potýkají v pracovním prostředí. Tento výzkum probíhal v Turecku, telefonicky a bylo osloveno 144 zaměstnaných, z toho 54 nezaměstnaných osob se zrakovým postižením, z 15 měst. Jednalo se o zaměstnance se zrakovým postižením, kteří pracovali jako operátoři ústředí.

Ze zúčastněných zaměstnanců uvedlo 22 %, že nepotřebují žádnou pomoc od svých kolegů, zbývajících 78 % zmínilo, že potřebují menší pomoc, například přečíst poznámky, napsat telefonní čísla (pro operátora) nebo doprovodit z jídelny. Co se týče dosaženého vzdělání zaměstnanců se zrakovým postižením, tak pouze šest lidí dosáhlo vysokoškolského vzdělání a pracují v tomto oboru, protože žádné vhodnější zaměstnání nenašli, ale dalším důvodem může být názor zaměstnavatelů na fakt, že tato pozice je pro ně nejvhodnější.

Převážná většina účastníků, tedy 72 % získala zaměstnání díky veřejným organizacím a 26 % zbylých soukromým firmám. Co se týče vyhledávání práce u osob nezaměstnaných se zrakovým postižením, kteří hledali zaměstnání, 71 % lidí oslovilo tureckou agenturu práce, 48 % požádali známé a přátele, 19 % organizace, které poskytují podporu osobám se zrakovým postižením a nakonec 17 % na internetu.

Z výzkumu také vyplývá, že tito zaměstnanci mohou vykonávat i obtížnější pracovní pozice ve výrobě, jako je balení sladkostí, umění a řemesla a dokonce montáž. Další otázkou byla, jaký typ pomoci účastníci potřebují při svém zaměstnání, 24 % uvedlo, že žádnou pomoc nepotřebují. Naproti tomu, zaměstnanci, kteří potřebují podporu, zmínili následující úkoly: čtení a psaní dokumentů, poznámek, dále pak stravování, doprovody a sociální interakce. Z dalších návrhů úpravy písemných dokumentů, uvedli účastníci používání Braillova písma,

počítače se čtečkami obrazovky. Podle názorů participantů se zrakovým postižením vyplývá, že pro kvalitnější pracovní život zaměstnanců se zrakovým postižením je zabezpečení legislativního rámce, zpřístupnění adaptivních zařízení a výukových materiálů.

5.1 Organizace napomáhající s hledáním vhodného zaměstnání pro osoby se zrakovým postižením

Z rozhovorů, které jsme uskutečnili, vyplývá, že většina participantů se zrakovým postižením spíše více využívají organizace či služby, které poskytují podporu zaměstnání, a sami vyhledávají na trhu práce, tedy jsou aktivní. Malá část participantů uvedla, že své zaměstnání našli díky svým známým. Naproti tomu další participant hovořili o svém vlastním vyhledávání zaměstnání nebo svým aktivním působením v organizacích, jako například participant č. 2 uvedl, že: „Organizace ani ne, spíš jsem sám obvolával a hledal. Přes mou známou, sociální pracovníci, jsem se dozvěděl, že hledají v chráněné dílně košíkáře.“

Další zaměstnankyně působila jako dobrovolník v organizaci a uvedla, že: „Žádnou organizaci jsem nevyužila. Já jsem měla trochu štěstí, dělala jsem dobrovolníka v organizaci Práh Jižní Morava, která pomáhá lidem s duševním onemocněním, tam mi nabídli práci na plný úvazek, což by byl problém, zátěž na zrak. Pak mi nabídli práci tady, v TyfloCentru, jelikož jsem zde sama využívala služby, především kompenzační pomůcky.“

Nicméně jeden zaměstnanec z chráněné dílny, kartonážník, který po onemocnění boreliózy ztratil zrak na jenom oku, chtěl i přesto pracovat, využil služeb dané organizace: „Znal jsem jednoho zrakově postiženého a ten mi řekl, že existuje organizace SONS v Kyjově. Chodil jsem tam pravidelně a čekal jsem, jestli se nějaká příležitost naskytne, nějaká manuální práce. Takže jsem prošel rekvalifikačním kurzem v Praze na kartonážníka. A pak jsem nastoupil tady na tři měsíce, do TyfloCentra, na kartonážníka.“

Další variantou k nalezení vhodné pracovní pozici jsou školní osvěty, jež nám uvedl participant č. 8: „Ve škole jsme měli takovou besedu, kde přednášeli, o organizaci AGAPO, o. p. s. a LIZE VOZÍČKÁŘŮ. Našel jsem si kontakt, na internetu o organizaci AGAPO, a pak jsme se domluvili na osobním setkání, kde jsme probírali moje možnosti, a v jakých profesích bych se mohl uplatnit. Tato organizace mi pomohla vyhledávat a kontaktovat různé firmy, kde bych se mohl, já, uplatnit v rámci svého postižení. A právě jsme našli firmu AMERFO, která vyhledává nebo zaměstnává právě osoby se zdravotním postižením.“

Pak jsou zde zaměstnanci, kteří díky svému vystudovanému oboru si své pracovní uplatnění našli sami: „Hned po škole jsem našel inzerát, že zde, v TyfloCentru, hledají lektora výpočetní techniky, tak jsem se přihlásil a vzali mě. Vždycky je to o lidech. Větší firmy musíte oslovit vy. Počítače jsou odvětví, kde se dá najít práce. Je pravda, že těch možností moc není.“ Další výpověď zaměstnance z tohoto okruhu, který uvedl, že: „Přihlásil jsem se na projekt, který probíhal v TyfloCentru v Brně. Ale předtím jsem sám hledal práci.“

Sociální pracovnice TyfloCentra specifikovala svůj pohled na danou problematiku: „Když lidé se zrakovým postižením hledají práci, vyhledávají jak Úřad práce, tak i nás, jsou velice aktivní. My jsme jedinečná organizace v jihomoravském kraji, která poskytuje tyto služby, a to zaměstnávání osob se zrakovým postižením.“

Ohledně zmíněných organizací a firem, bychom rádi popsali neziskovou organizaci Práh jižní Morava, firmu AMERFO, o. p. s. a Franz Kafka Špitál, které účastníci zmínili ve svých rozhovorech.

Práh jižní Morava

Tato organizace poskytuje podporu dospívajícím a dospělým osobám se závažným duševním onemocněním v oblasti začleňování do běžného života, jako je získání a udržení zaměstnání a hájit práva svých klientů. Jejich snahou je pomáhat svým klientům v základních životních oblastech, a to: práce, samostatné bydlení, vzdělávání, péči o zdraví, mezilidské vztahy a využití volného času. Jejich cílem je zlepšit vztah veřejnosti k lidem s duševním onemocněním. V rámci nabízených služeb poskytují podporu v sociální rehabilitaci, chráněném bydlení, podpoře samostatného bydlení a v sociálně – terapeutických dílnách (Dostupné na: <http://www.prah-brno.cz/verejnost>).

AMERFO, o. p. s.

Jedná se sociální podnik, který zaměstnává osoby se zdravotním postižením, konkrétně 80 zaměstnanců se zdravotním postižením na hlavní pracovní poměr a osm osob intaktních). Jejich cílem je prosazování principů společenské odpovědnosti ve spolupráci s partnerskými organizacemi, jako Jihomoravský kraj, Statutární město Brno a akademické instituce. Při integraci a rozvoji zaměstnanců se zdravotním postižením zakládají individuální plány rozvoje zaměstnanců, jenž poskytuje každodenní podporu v oblasti psychologické, zdravotní a sociální na pracovišti. Dalším cílem je hledat řešení v oblasti speciálních a individuálních potřeb zaměstnanců, mezi které patří např. bývalí státní zaměstnanci s duševním

znevýhodněním, osobám se zdravotním postižením, které se ocitli v dluhové nesnázi, a nakonec znevýhodněné skupiny, například matky samoživitelky s postižením, které vychovávají své děti s postižením. Jejich posláním je stabilizovat zdravotní stav zaměstnanců se zdravotním postižením, podpora při udržení pracovní pozice i přes zdravotní problémy. Jejich snaha spočívá ve zvýšení zkráceného pracovního úvazku na chráněném pracovišti, což je základ k přechodu na otevřený trh práce (Dostupné na: <https://franzkafkaspital.cz/index.php/cs/>).

Franz Kafka Špitál

Nachází se v centru Brna v památkovém chráněném paláci, dříve tu byla pojišťovna, kde pracoval Franz Kafka. Komunisté tuto budovu přestavěli na nemocnici. Jedná se o zážitkový pobyt doprovázený neobvyklými zážitky a bádáním po minulosti, jinými slovy: „Franz Kafka Špitál je jediné místo, kde se o zdravé na nemocničních lůžkách starají nemocní“ (Dostupné na: <https://franzkafkaspital.cz/index.php/cs/>)

Z teoretických poznatků vyplývá, že dané organizace TyfloCentrum ve statutárním městě a SONS poskytují službu sociálně právní poradnu, která poskytuje odborné poradenství v oblastech pracovního uplatnění, manipulaci s kompenzačními pomůckami, pracovního práva a zaměstnanosti a podporují osoby se zrakovým postižením k samostatnosti, nácviky dovedností, kurzy práce s výpočetní technikou, které vedou k integraci do pracovního trhu. Navíc TyfloCentrum v Jihomoravském kraji zřídilo chráněnou dílnu, kde zaměstnávají osoby s těžkým zrakovým postižením a tím přispívají k zachování manuálních oborů na chráněném trhu práce. V rámci další podpory existují rekvalifikační kurzy nabízející získání nových dovedností v různých oborech a pomáhají lidem se zrakovým postižením k uplatnění na trhu práce.

5.2 Specifika zrakové práce osob se zrakovým postižením na pracovišti

Z výzkumu usuzujeme, že osoby se zrakovým postižením jsou v rámci svých možností soběstační a používají jen potřebné pomůcky k vykonávání svého povolání. Většinou jsou to kompenzační pomůcky, které si z větší části hradí sami, jelikož tyto pomůcky využívají i mimo pracovní proces.

Lektoři výpočetní techniky se shodli na používání těchto pomůcek: ozvučený počítač – speciální software, zpřístupnění počítačové výbavy, elektronické spisy. Lektor č. 2 navíc doplnil používání Braillového řádku, ale jinak se jejich výpovědi shodují.

Co se týče prostorové orientace a samostatného pohybu, a především úpravy pracovního prostředí, participanti neuváděli zvláštní podmínky, spíše jde o naučení trasy na pracovišti a posléze jsou schopni pohybovat se po paměti a hmatu. Někteří participanti uvedli, že k jejich práci je také důležitá pomoc kolegů, např. přepisování některých dokumentů. Co se týče kontraindikace zrakové vady, jsme neshledali žádná omezení, která by neumožňovala daným participantům vykonávat jejich povolání. Co se týče úpravy pracovní doby, zaměstnanci z chráněné dílny TyfloCentra pracují na zkrácený úvazek, oproti tomu další zaměstnanci, jako lektoři výpočetní techniky pracují na celý úvazek.

Lektorka měkkých dovedností zmínila specifika zrakové hygieny s textovým a obrazovým materiálem: „Používám program Zoom text na zvětšování písma, kamerová lupa na zvětšování textu, dále pak 13 – ti dioptrické brýle na čtení většího písma. Navíc dodala, že pracuje na zkrácený úvazek z důvodu závažnosti zrakové vady.

Participanti s praktickou nevidomostí a se středně těžkou slabozrakostí dodali úpravy osvětlení při své práci: „Objednali se na střešní okna žaluzie, aby nám tolik nesvítilo na pracovní plochu.“ Participant se středně těžkou slabozrakostí uvedl: „Čím větší světlo, tím lepší a mám zářivku nad sebou.“

Sociální pracovnice TyfloCentra dodává, že: „Nejdůležitější podmínka je, myslím, přizpůsobit to pracovní prostředí osobám se zrakovým postižením. Zajistit mu bezpečný prostor, kompenzační pomůcky, počítačový program. Přizpůsobit mu pracovní dobu. Když přijde uchazeč o zaměstnání s nějakým postižením, tak se snažíme pracovní náplň nastavit na míru, zjistíme, co má za vadu, co může dělat a co nesmí.“

Ve srovnání s teoretickými hledisky podmínek zrakové práce, vhodné osvětlení přispívá ke zrakové pohodě u osob se zrakovým postižením. Je nezbytné, aby zaměstnavatel zajistil minimální světelně – technické požadavky osvětlení na pracovišti pro zaměstnance se zrakovým postižením (Rozsival, 2006). Z hlediska volby typu umělého osvětlení jsou dnes obecně preferovány zářivky – takzvané kompaktní zářivky jsou doporučovány pro osvětlení nejen domácnosti, ale i škol, kanceláří či restaurací (Dostupné na: www.tzb-info.cz). V rámci teorie kompenzačních technologií jsme specifikovali digitální kompenzační pomůcky, které byly zmíněny v rozhovorech, jako například kamerová lupa, program Zoom text, programy s hlasovým výstupem, Braillovské řádky.

5.3 Používání pomůcek při výkonu práce

Převážná většina participantů s nevidomostí uvedla, že při svém zaměstnání využívají speciální programové softwary s hlasovým výstupem, dále pak Braillovský řádek, Braillovské tiskárny, kamerovou lupu pro zvětšení textu, dioptrické brýle.

Oproti tomu participant z chráněné dílny, košíkář a kartonážník, zmínili specifické pomůcky, které jsou nezbytné při jejich práci. Jedná se o pomůcky netechnické, některé vlastnoručně vyrobené. Participant – košíkář uvedl: „Akorát jsem si doma vyrobil kruh pro tvary na pletení košů, a ještě používám metr.“ Zaměstnanec chráněné dílny z oboru kartonážník odpověděl takto: „Používám speciální brýle vyrobené na mé oči, abych mohl pracovat, dále pak řezačku na papír.“

Další oblastí používání pomůcek je prostorová orientace. Zaměstnanci nejvíce zmiňovali používání bílé hole, vodícího psa, avšak tyto pomůcky potřebovali spíše na začátcích, při adaptaci na pracovní prostředí. Zaměstnanec z chráněné dílny – košíkář odpověděl takto: „Ze začátku jsem používal bílou hůl, než jsem si zvykl, kde, co je, takže teď se pohybuji po paměti a hmatu.“

Oproti tomu zaměstnankyně z technického muzea ve statutárním městě uvedla navíc pomoc doprovodů od kolegů: „Co se týče prostorové orientace, ze začátku mně pomáhali kolegové a vodící pes.“ Kromě bílých holí a vodícího psa mohou zaměstnanci využívat doprovody nebo asistenci ze zastávek. Tento fakt zmínila zaměstnankyně, z oboru lektor měkkých dovedností, že: „Na pracovišti se zvládnou zorientovat sama, bez bílé hole. Co mám teda modifikované je, když klient přijde, tak si může požádat o doprovod, asistenci od zastávky.“ Tento výrok se shoduje s výše uvedeným tureckým výzkumem, kdy zaměstnanci uvedli potřebu pomoci v určitých činnostech, jako čtení a psaní písemných dokumentů či poznámek a doprovody.

Dalšími pomůckami, které ještě nebyly zmíněny, dodal participant č. 8: „Využívám služeb pracovní asistence, hlavně na začátku, kdy jsem si musel projít budovu a naučit se trasy, vcházení do areálu apod. Pomůcky – akorát mám dioptrické brýle, nemocnice je vybavena výtahem a plošnými deskami.“

Na základě těchto odpovědí usuzujeme, že záleží na tom, jaké pracovní pozice zaměstnanec zastává, a od toho se odvíjejí specifické pomůcky používané při zaměstnání. Většina zaměstnanců používá při pohybu na pracovišti bílou hůl, vodícího psa. Malá část participantů využívá pomoc od kolegů nebo doprovody a asistenci. U manuálních oborů se vyskytují

pomůcky, u kterých není potřeba technického vybavení, dle výpovědí participantů se jedná o pomůcky vlastní výroby. Z teoretického hlediska vycházíme z toho, že v dnešní době existuje široká nabídka nových technologických prostředků pro osoby se zrakovým postižením. Na trhu můžeme nalézt především skenerové lupy, zvětšovací programy, programy s hlasovým výstupem, Braillovské řádky a tiskárny.

5.4 Úprava interiéru pro potřeby osob se zrakovým postižením

Co se týče úprav vnitřního pracovního prostředí, participantů nejčastěji zmiňovali označení místností Braillovým písmem a vodící linie. Zaměstnanec z oboru výpočetní techniky dodal, že používá: „Vodící linie, pokud je to nutný, aby toho nebylo moc, je to hodně individuální. Když začínáte někde pracovat, je na vás, jak se s tím poperete, párkrát si to pracoviště projdete a pak se pohybujete sám, bez hole.“

Participant č. 8 uvedl, že ze začátku, kdy se zaučoval na pracovišti, potřeboval k sobě pracovního asistenta, který ho doprovázel po trasách prohlídek, po nějaké době se po budově pohyboval sám. Jinak tato historická budova je vybavena výtahem a schodišťovými plošinami.

Naproti tomu pracovnice personálního oddělení dodala, že: „Nejdůležitější podmínka je, myslím, přizpůsobit to pracovní prostředí osobám se zrakovým postižením a zajistit mu bezpečný prostor.“ Po celé budově pracoviště jsou zařízené výtahy s hlasovým výstupem, které informují zaměstnance se zrakovým postižením, ve kterém patře se nacházejí.

Z výše uvedených teoretických poznatků vyplývá, že je zásadní stálost a neměnnost předmětů v interiéru pracovního místa zaměstnanců se zrakovým postižením. Všechny místnosti, vybavení pracovny a schody na celém pracovišti by měly být označeny buď červenou, oranžovou reflexní páskou nebo Braillovým písmem. K dispozici by měly být vodící linie pro snadnější orientaci v pracovním prostředí pro zaměstnance se zrakovým postižením. Zásadní je zabezpečit, ze strany zaměstnavatele, bezpečný prostor na pracovišti podle individuálních potřeb zaměstnanců se zrakovým postižením. Zaměstnavatel je povinen zabezpečit pracoviště jak prostorově, tak konstrukčně, strukturovaně vybavené, aby pracovní podmínky pro zaměstnance během pracovním výkonu vycházely z bezpečnostních a hygienických požadavků na pracovní prostředí. Jedná se o osvětlení pracoviště, nejlépe denním světlem, dále chodby, schodiště se stanovenými rozměry a odstranění veškerých překážek, které by mohly bránit bezpečnému pohybu na pracovišti. Zaměstnavatel je také povinen organizovat práci a určit pracovní postupy k zachování zásad bezpečného chování na pracovišti. Zaměstnavatel, v rámci svých povinností, musí zabezpečit stroje, veškerá technická zařízení a

náradí, aby odpovídaly z hlediska bezpečnosti a ochrany zdraví zaměstnanců během jejich pracovního výkonu. Pracovní prostředí musí být vybavené ochrannými zařízeními, které odpovídají ergonomickým požadavkům a zaměstnanci nesmí být vystaveni nepříznivým vlivům pracovních podmínek (Skřehot a kol., 2009).

5.5 Proces získání pracovního uplatnění

Většina participantů uvedla, že Úřad práce není vhodný způsob k nalezení zaměstnání, jedná se spíše o zaevidování uchazeče. Jeden z participantů získal zrakové postižení až v průběhu svého života a popsal postup k získání svého zaměstnání: „Než jsem získal zrakové postižení, děla jsem řidiče. Od známého jsem se dozvěděl o organizaci SONS, kde jsem získal více informací, např. o rekvalifikačním kurzu v Praze, no a pak mě zaměstnali na jeden rok do chráněné dílny TyfloCentra v Brně – kartonážník. A zde jsem pak i zůstal.“ Byl zvyklý pracovat předtím a chtěl být ještě nějakým způsobem užitečný.

Další participantka uvedla svoji pracovní zkušenost: „Je daleko lepší, sehnat si to na své vlastní triko. Lépe vám to sedne a úplně nevím, jak to chodí na Úřadě práce, nemám s tím zkušenost. No a začínala jsem jako dobrovolník v Prahu Jižní Moravy a pak lektor komunikace v TyfloCentru“.

Dva participanté z oboru počítačové techniky uvedli, že: „Při škole jsem pracoval v IBM, ale jen chvíli, moc mě to nebavilo. Pak jsem hned po škole nastoupil sem, do TyfloCentra jako lektor“. Druhý lektor výpočetní techniky popsal svůj průběh pracovního uplatnění takto: „Po škole jsem sháněl práci, ale nedopadlo to. Dělal jsem na telefonní ústředně, potom v bance, kde jsem nabízel bankovní služby, to mě více bavilo. Nakonec jsem se zase vrátil na ústřednu, ale ta pak zkrachovala. Přihlásil jsem se na projekt, který tady probíhal v TyfloCentru, kterým jsem prošel.“

Avšak shledáváme zde i participanty, kteří své pracovní uplatnění našli prostřednictvím svých známých, jako například zaměstnankyně z technického muzea ve statutárním městě: „Původně profesí jsem učitelka hudby. Působila jsem jako externistka na škole pro zrakově postižené, dříve pouze pro nevidomé, kde jsem učila hudební výchovu. Díky kolegovi, který mi pomohl sehnat místo v muzeu, kde pracoval, takže tuto práci mi pomohl najít.“

Zaměstnanec pracující v chráněné dílně jako košíkář přednostně vyhledával sám na otevřeném trhu práce, ale nakonec dodal, že: „Sám, byla to taková haluz (smích). Obvolával jsem zlaté stránky, kde by mě vzali. Známa, sociální pracovnice, mi poradila, že v

TyfloCentru, v chráněné dílně hledají někoho na pozici košíkář, tak jsem poslal životopis a motivační dopis. Šel jsem i na Úřad práce, ale tam práci nenabízí, tam Vás jen zaregistrují.“

Participant č. 8 hledal své zaměstnání přes organizaci, AGAPO, která se snažila dle požadavků klienta naleznout pro něho vhodnou pracovní pozici, což znamenalo obvolávání různých firem a konzultace se zaměstnavateli.

Personální pracovnice z TyfloCentra dodává, že: „Lidé se zrakovým postižením se registrují na Úřadě práce, pak aktivně sami hledají na trhu práce, na internetu. Problém je v tom, že tyto lidé si často zvolí studijní obor, který není úplně pro ně vhodný. V chráněné dílně narážíme na to, že naši zaměstnanci se zrakovým postižením nemají kurz na určité pozice, není moc rekvalifikačních kurzů“ a dostávají se do situace, kdy nemohou najít uplatnění.

Z výše uvedených výpovědí vyplývá že, dotazovaní participantů se shodují na vlastním vyhledávání pracovních pozic. Úskalím rekvalifikačních kurzů spočívá v tom, že jich není dostatek. V porovnání s teoretickými hledisky, existují dvě zařízení, kde nabízejí rekvalifikační kurzy, nacházející se v Praze – Pobytové rehabilitační a rekvalifikační středisko pro nevidomé Dědina a Centrum sociálních služeb pro osoby se zrakovým postižením v Brně – Chrlících. Dále pak je možné absolvovat rekvalifikaci pod Úřadem práce, zde je nutné, aby měl kurz modifikované podmínky pro lidi se zrakovým postižením.

5.6 Překážky při hledání pracovního uplatnění

Specifika pracovního uplatnění sebou přináší bohužel i úskalí, převážně ze strany zaměstnavatelů, kteří se obávají zaměstnávat osoby se zrakovým postižením. Příčina může být neznalost či neinformovanost zaměstnavatelů o daném postižení, jak vyplývá z výpovědí participantů. Participant č. 1 nastínil svůj pohled na danou problematiku: „Je těžké přesvědčit zaměstnavatele o tom, že jsme schopni vykonávat danou činnost, prosadit se. A také samozřejmě ubývá vhodných pracovních pozic pro lidi se zrakovým postižením. Pozice jako košíkář, keramika, kartonážník už zcela vymizely, takže je těžké se uplatnit na trhu práce. Mnoho lidí se zrakovým postižením studují jazyky, ale je pak otázka uplatnění tohoto oboru.“ Zároveň zde zmiňuje nedostatek vhodných pozic pro osoby se zrakovým postižením a postupné zanikání manuálních oborů, což snižuje možnosti pracovních nabídek a pozic pro tyto osoby.

Participant č. 2 zmiňuje osobnostní charakteristiky, které ovlivňují hledání pracovního uplatnění: „Sebevědomí, motivace. Nesmí se člověk bát, práce nepřijde sama, musí se počítat i s tím, že budete muset dojíždět.“

Naproti tomu participant č. 3 uvádí nejistotu z následků zrakové vady a podporu ze strany organizace: „Nevíte, jak se to zrakové postižení bude vyvíjet a chtěl jsem být ještě užitečný. Ze začátku možná beznaděj, ale pak jsem navštěvoval organizaci SONS a pak už to bylo lepší, tady mě dokázali dát směr.“

Další participantka popsala svoji zkušenost s hledáním praxe a výsledkem bylo odmítnutí ze strany zaměstnavatele z důvodu zrakové vady: „Když jsem hledala praxi ve firmě a už to vypadalo, že mě vezmou, tak jsem jim tam dodatečně napsala, že mám zrakové postižení. Takže nakonec mě nevzali, protože měli obavy, že když špatně vidím, tak nic neumím, nevěděli, co zvládnou, co se mnou budou dělat. Vada vás určitým způsobem omezuje, ale máte spoustu jiných možností.“

Participant č. 5 zmiňuje motivaci a aktivní přístup k vyhledávání zaměstnání ze strany osob se zrakovým postižením: „Nejtěžší je, se rozhodnout vůbec něco hledat a nevzdávat se.“

Participant č. 6 navíc zmiňuje jednu z podmínek zrakové práce, která by usnadnila písemnou komunikaci: „Hlavně přesvědčit zaměstnavatele o tom, že jsme schopni vykonávat danou práci a taky přizpůsobení vstupů, komunikovat např. přes elektronické spisy, e – maily, ne na papíru.“

Názor odbornice personálního oddělení se shoduje z výše uvedenými výpověďmi participantů, a to: „Nejtěžší je přesvědčit budoucího zaměstnavatele, že uchazeč se zrakovým postižením zvládne tuto práci, prodat svoje vědomosti, prosadit se.“

Ve srovnání se zahraničním výzkumem Professionals' Implicit Attitudes about the Competence of People Who are Blind, realizovaný v Americe, kde zkoumali vnitřní postoje odborníků s nevidomostí, s jakými kompetencemi disponují osoby nevidomé a porovnávali tyto názory, jak ze strany odborníků s nevidomostí, tak zaměstnavatelů, dle typu profese a pracovní doby. Tato studie obsahovala 322 odborníků s nevidomostí a 450 zaměstnavatelů, probíhala formou online testu (Implicit Association Test – Blind). Z výzkumu vyplývá, že odborníci s nevidomostí se přiklání k dobrým kompetencím u osob nevidomých, avšak zaměstnavatelé zastávají názor, že osoby s nevidomostí disponují s nedostatečnými kompetencemi, tedy s neschopností vykonávat určitou profesi. Příčinou tohoto názoru

zaměstnavatelů může způsobovat nedostatečná informovanost o daném postižení a nedostatek zkušeností s lidmi nevidomými, což považujeme za důležité tento fakt vyzdvihnout, vzhledem k výpovědím participantů v našem výzkumu, kde vyjadřovali podobné postoje k překážkám při hledání pracovního uplatnění.

6 Diskuse

Praktická část diplomové práce byla zhotovena formou kvalitativního výzkumu. Hlavním cílem bylo zodpovědět otázku, jaké jsou podmínky zrakové práce a odhalit další klíčové aspekty pracovního uplatnění osob se zrakovým postižením. K zodpovězení této otázky nám pomohly polostrukturované rozhovory, které byly uskutečněny s personální a provozní pracovníci, se zaměstnanci chráněné dílny, lektory výpočetní techniky, lektorkou měkkých dovedností TyfloCentra, se zaměstnankyní technického muzea v Brně a zaměstnancem AMERFA.

První výzkumná oblast: **Organizace napomáhající s hledáním vhodného zaměstnání pro osoby se zrakovým postižením.** Dle odpovědí participantů vyplývá, že lidé se zrakovým postižením raději využívají organizace napomáhající s hledáním vhodného zaměstnání a sami aktivně vyhledávají na trhu práce. Podle odbornice personálního oddělení TyfloCentra osoby se zrakovým postižením kontaktují jak organizace, tak i Úřad práce a hledají na internetu různé pracovní nabídky. Organizace TyfloCentrum ve statutárním městě, kterou jsme oslovili, nabízí zaměstnání na svém chráněném trhu pro lidi, kteří získali zrakové postižení až v průběhu života a chtěli by pracovat, ale také zaměstnancům, kteří mohou pracovat jen na zkrácený úvazek a uplatnit se ve svém studijním oboru. Ve srovnání s výše uvedeným výzkumem, konaný v Turecku, většina nezaměstnaných se zrakovým postižením vyhledávala zaměstnání prostřednictvím tureckých agentur práce, pak přes své známé. Malá část participantů uvedla organizace a hledání na internetu.

Druhá výzkumná oblast: **Specifika zrakové práce osob se zrakovým postižením.** Z uvedených výpovědí vycházíme z toho, že osoby se zrakovým postižením nejvíce ke svému zaměstnání v pracovním prostředí potřebují kompenzační pomůcky, jako speciální počítačové programy s hlasovým výstupem, Braillovský řádek, dioptrické brýle, kamerové zvětšovací lupy, a některé tyto pomůcky zajišťují zaměstnavatelé, ale ostatní si zaměstnanci pořizují sami, jelikož je používají při každodenních činnostech. Většina zaměstnanců má upravenou pracovní dobu, tedy na zkrácený úvazek. Co se týče prostorové orientace a samostatného pohybu, participanté uváděli, že ze začátku si procházeli pracoviště s bílou holí nebo s vodícím psem, aby se naučili základní body, ale nyní se pohybují podle hmatu a paměti. V rámci kontraindikace zrakové vady, se participanté shodli, že neshledávají žádné omezení během pracovního procesu. Naproti tomu personální pracovníce uvedla, že nejdůležitější podmínka v pracovním prostředí je zajistit pracovní a bezpečné prostředí pro osoby se

zrakovým postižením, dále pak přizpůsobit pracovní dobu dle možností zaměstnanců. Pro srovnání s tureckým výzkumem, většina zaměstnanců zmínila v oblasti návrhů úprav písemných dokumentů, používání Braillova písma a počítače se čtečkami obrazovky.

Třetí výzkumná oblast: **Používání pomůcek při výkonu práce.** Převážná většina participantů s nevidomostí uvedla, že při svém zaměstnání využívají speciální programové softwary s hlasovým výstupem, dále pak Braillovský řádek, Braillovské tiskárny, kamerovou lupou pro zvětšení textu, dioptrické brýle. Jeden z participantů zmínil, že používá pomůcku vlastní výroby. Další oblastí používání pomůcek je prostorová orientace, kde zaměstnanci nejvíce uváděli používání bílé holi, vodícího psa, avšak tyto pomůcky potřebovali spíše na začátcích, při adaptaci na pracovní prostředí. Jeden z participantů doplnil, že využívá služeb doprovodů s asistencí, například od zastávek. V rámci služby pracovního asistenta využil jeden z participantů k adaptaci na pracovní prostředí a procházení tras na pracovišti. Tyto výpovědi se shodují s tureckým výzkumem, kdy zaměstnanci uvedli potřebu pomoci v určitých činnostech, jako čtení a psaní písemných dokumentů či poznámek a doprovodů.

Výzkumná oblast č. 4: **Úprava interiéru pro potřeby osob se zrakovým postižením.** Co se týče úprav vnitřního pracovního prostředí, participantů nejčastěji zmiňovali označení místností Braillovým písmem a vodící linie. Názor odborné pracovnice personálního oddělení vyplývá ze zajištění bezpečného prostoru a přizpůsobení pracovního prostředí pro zaměstnance se zrakovým postižením. Na pracovišti je zřízen výtah s hlasovým výstupem.

Výzkumná oblast č. 5: **Proces získání pracovního uplatnění.** Z výpovědí vyplývá, že část participantů aktivně vyhledávala na trhu práce, svépomoci. Většina participantů uvedla, že Úřad práce není vhodný způsob k nalezení zaměstnání, jedná se spíše o zaevidování uchazeče o zaměstnání. Další participant uvedl, že díky svému známému se dozvěděl o organizaci SONS a poté prošel rekvalifikačním kurzem, aby mohl pracovat v jiném oboru. Malá část participantů uvedla, že své zaměstnání našli díky svým známým. Záleží také na odborné kvalifikaci a oboru, kterou zaměstnanec se zrakovým postižením dosáhne, dle těchto kritérií se určuje míra pracovního uplatnění.

Výzkumná oblast č. 6: **Překážky při hledání pracovního uplatnění.** Specifika pracovního uplatnění sebou přináší bohužel i úskalí, převážně ze strany zaměstnavatelů, kteří se obávají zaměstnávat osoby se zrakovým postižením. Příčina může být neznalost či neinformovanost zaměstnavatelů o daném postižení, jak vyplývá z výpovědí participantů. Nejčastěji participantů zmiňovali prosazování schopností a dovedností osob se zrakovým postižením u

potencionálního zaměstnavatele. Dále pak nepodléhat neúspěchu a nevzdávat se s hledáním práce. Nevýhodou je, že postupně zanikají manuální obory, ty najdeme převážně na chráněném pracovním trhu, a to vede ke snižování možnosti pracovních nabídek a pozic pro tyto osoby.

Z výše uvedeného výzkumu shledáváme určitý náhled do problematiky podmínek zrakové práce v pracovním prostředí osob se zrakovým postižením, z hlediska odborníka zabývajícího se zaměstnáváním pro osoby se zrakovým postižením a z jednotlivých názorů jedinců se zrakovým postižením. Velmi přínosné bylo zjištění, že většina participantů se shodla na tom, že se nevyskytují žádná omezení v rámci zrakové vady během pracovního procesu. Co se týče využívání kompenzačních pomůcek na pracovišti, participanti uváděli hlavně speciální počítačové programy s hlasovým výstupem, dioptrické brýle, braillovský řádek, tiskárny, ale také například pomůcky vlastní výroby. Podle názoru odbornice z personálního oddělení vyplývá, že nejdůležitější podmínkou na pracovišti je zajištění pracovního a bezpečného prostředí.

Z hlediska speciálněpedagogické praxe bychom doporučili ze strany zaměstnavatelů, větší informovanost o daném postižení, nebát se zeptat samotných budoucích zaměstnanců se zrakovým postižením, co vše obnáší jejich postižení, jaké jsou jejich možnosti v rámci uzpůsobení pracovních podmínek a samostatnosti na pracovišti. Z výzkumu také vyplývá, že se zaměstnavatelé snaží vytvářet bezpečné prostředí na pracovišti pro své zaměstnance se zrakovým postižením, což považujeme za důležité, z hlediska závažnosti zrakové vady zaměstnanců. Jedná se především o organizaci, kterou jsme oslovili v rámci výzkumu, TyfloCentrum ve statutárním městě, dále technické muzeum v Brně, a nakonec sociální podnik AMERFO s. r. o. Tyto faktory jsou velmi důležité pro bezpečný pohyb na pracovišti zaměstnanců se zrakovým postižením.

Co se týče odborné kvalifikace, samotné osoby se zrakovým postižením by měly volit obory, které jsou pro ně vhodné a uplatitelné na otevřeném trhu práce. Pro zvýšení kvalifikace v různých oborech by bylo žádoucí rozšířit působnost rekvalifikačních kurzů pro osoby se zrakovým postižením. Co nám přišlo velice přínosné v tomto výzkumu je fungování sociálního podniku AMERFO s. r. o, který primárně zaměstnává osoby se zdravotním postižením. Jejich snahou je prodloužit zkrácený úvazek v rámci chráněného pracoviště osobám se zdravotním postižením.

Co se týče dalšího doporučení, rádi bychom vyzdvihli činnosti organizace AGAPO, o. p. s., která poskytuje osobám se zdravotním postižením služby nejen podporu s vyhledáváním pracovního uplatnění, ale také své klienty připravují na pohovory, pomáhají sestavením životopisu. Pokud je zapotřebí, obvolávají s klienty možné pracovní nabídky, tedy firmy, kde by se mohli uplatnit v rámci svých schopností, dovedností a dle svých zájmů.

Závěr

Cílem diplomové práce bylo hlubší nahlédnutí do problematiky pracovních podmínek zrakové práce osob se zrakovým postižením, dále pak jsme se zaměřili na potřebu modifikace pracovní náplně, úpravě prostředí a používání kompenzačních pomůcek v pracovním procesu. Touto problematikou jsme se začali zabývat při bakalářské práci, kdy jsme zkoumali specifika pracovního uplatnění osob nevidomých a naším dalším cílem bylo v této práci pokračovat a rozšířit ji o další poznatky, a hlavně participanty z okruhu zaměstnávání osob se zrakovým postižením.

Cílem teoretické části diplomové práce bylo charakterizovat, kdo jsou osoby se zrakovým postižením, zejména kategorizaci zrakového postižení a jaké nastávají důsledky tohoto postižení. Dále pak jsme se zaměřili na profesní orientaci a pracovní uplatnění osob se zrakovým postižením, kde jsme čerpali informace ukotvené v legislativě. V závěru této kapitole jsme se věnovali organizacím, které pomáhají lidem se zrakovým postižením uplatnit se na trhu práce, tím máme na mysli pracovní rehabilitace, rekvalifikační kurzy, chráněný pracovní trh a podporované zaměstnávání. Posledním cílem teoretické části bylo specifikovat pracovní podmínky, tedy v čem spočívá zraková hygiena v pracovním prostředí, jaké kompenzační pomůcky jedinci se zrakovým postižením využívají během pracovního procesu a posledním bodem sociální vztahy a komunikace na pracovišti.

Cílem praktické části diplomové práce bylo zjistit, s jakými podmínkami zrakové práce se osoby se zrakovým postižením potýkají na pracovišti, jestli potřebují úpravu pracovního prostředí, modifikovat pracovní dobu, zda využívají kompenzační pomůcky při svém zaměstnání. Výzkum jsme rozšířili i na další dílčí otázky týkající se zaměstnávání jedinců se zrakovým postižením. V praktické části je specifikováno výzkumné šetření, které jsme zhotovili formou kvalitativního výzkumu a naše vybraná metoda sběru dat proběhla formou polostrukturovaného rozhovoru s participanty. V rámci výzkumného šetření jsme uskutečnili rozhovory se sedmi respondenty. První participantka byla zaměstnankyně technického muzea, dalšími byli zaměstnanci chráněné dílny, lektori výpočetní techniky, lektorka měkkých dovedností, a nakonec pracovnice TyfloCentra ve statutárním městě. V páté kapitole jsme se zabývali porovnáváním výpovědí výše uvedených respondentů. Naše výsledky výzkumného šetření jsme popsali v kapitole šesté.

Teoretické a praktické výsledky poukazují na fakt, že osoby se zrakovým postižením bez modifikace pracovní doby, využívání kompenzačních pomůcek (převážně technologických) a

podpory různých neziskových organizací by se stěží zapojili do pracovního procesu. Záleží také na schopnostech a iniciativu lidí se zrakovým postižením vypořádat se všemi možnými aspekty na pracovišti. Organizace a služby, které mohou jedinci se zrakovým postižením poskytovat pomoc při hledání vhodného zaměstnání, nabízejí rekvalifikační kurzy pro osoby, které ztratili zrak až v průběhu života, ale nejen pro ně. Z výzkumu vyplývá, že většina těchto osob jsou aktivní, sami vyhledávají zaměstnání na otevřeném trhu práce. Ovšem existují i soukromé firmy, například AMERFO, o. p. s., které vyhledávají a zaměstnávají přímo zaměstnance se zdravotním postižením, z důvodu lepšího sociálního i pracovního začlenění těchto lidí a jejich postupný přechod na otevřený trh práce.

Ze zahraničních výzkumů, které jsme uvedli pro srovnání, vyplývá, že většina zaměstnanců našla své uplatnění v rámci podpory veřejných organizací.

Další zahraniční výzkum, který se zabýval podmínkami na pracovišti, se shoduje s naším výzkumem, a to v bodě přizpůsobení pracovního místa pro zaměstnance se zrakovým postižením kvůli lepší pracovní úspěšnosti ze strany zaměstnance a spolupracovníků. Dále pak zde specifikovali další podmínky, které nám taktéž uvedli účastníci v našem výzkumu, a to poskytnutí dostupných elektronických zařízení k získání informací a zaměření na rovnocenný přístup a pomoci mezi zaměstnanci se zrakovým postižením a jejich kolegy.

Seznam použitých zkratk

o.p.s.	obecně prospěšná společnost
WHO	World health organization
ANNO MSK	Asociace nestátních neziskových organizací Moravskoslezského kraje
ČR	Česká republika
Např.	například
aj.	a jiné
SONS	Sjednocená organizace nevidomých a slabozrakých
OCR	Optical Character Reader
HDMI	High – Definition – Multimedia – Interface
TV	Televizní vysílač
PC	Personal Computer
IT	Informační technologie
Tzv.	takzvaně
MS	MicroSoft
Lx	Lux – jednotka intenzity osvětlení
LED 4 K	Standard pro rozlišení obrazu v digitálním filmu a počítačové grafice
GPS	Global Positioning System
VPN	Dálkový ovládač

Seznam použité literatury

FINKOVÁ, Dita, LUDÍKOVÁ, Libuše, RŮŽIČKOVÁ, Veronika. *Speciální pedagogika osob se zrakovým postižením*. 1. vydání. Olomouc: Univerzita Palackého, 2007. ISBN 978-80-244-1857-5.

FINKOVÁ, Dita, RŮŽIČKOVÁ, Veronika, STEJSKALOVÁ, Kateřina. *Speciální pedagogika osob se zrakovým postižením v dospělém a seniorském věku*. [CD-ROM]. Olomouc: Univerzita Palackého, 2011. ISBN 978-80-244-2744-7.

FLENEROVÁ-WAGNEROVÁ, Helena. *Kapitoly z tyflopédie*. Díl 1, Základy tyflopédie. 1. vyd. Praha, 1982.

GAVORA, Peter. *Úvod do pedagogického výzkumu*. 2. vyd. Brno: Paido, 2010. ISBN 978-80-7315-185-0.

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

HENDL, Jan. *Kvalitativní výzkum: základní teorie, metody a aplikace*. 2. aktualiz. vyd. Praha: Portál, 2008. ISBN 978-80-7367-485-4.

HOŠOVÁ, Petra, HŮRKOVÁ, Marie, MICHÁLEK, Miroslav. *Manuál pomoci nevidomým*. 1. vydání. 56. Publikace. Praha: Okamžik, 2015. ISBN 978-80-86932-41-5.

HYCL, Josef, TRYBUČKOVÁ, Lucie. *Atlas oftalmologie*. 2. vyd. Praha: Triton, 2008. ISBN 978-80-7387-160-4.

JANKOVSKÝ, Jiří. *Ucelená rehabilitace dětí s tělesným a kombinovaným postižením: Somatopedická a psychologická hlediska*. 2. vydání. 851. publikace. Praha: Triton, 2006. ISBN 80-7254-730-5.

JESENSKÝ, Ján. *Rehabilitace zrakově postižených a způsoby její realizace*. Praha: Společnost nevidomých a slabozrakých, 1992.

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

JOHNOVÁ, Milena. *Přirozená podpora obecně*. Zpracováno pro projekt Správná volba občanského sdružení Rytmus, 2006.

KAVALÍROVÁ, Kateřina. *Nevidomí ve vaší firmě*. 1. vydání. 44. publikace. Praha: Okamžik – sdružení pro podporu nejen nevidomých, 2012. ISBN 978-80-86932-29-3.

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

KOZÁKOVÁ, Zdenka a kol. *Příručka vzdělávacích činností s cílem pracovní integrace osob se zdravotním postižením*. 1. vydání. Olomouc: Univerzita Palackého, Asociace Trigon, 2014. ISBN 978-80-244-4409-3.

KRAUS, Hanuš. *Kompendium očního lékařství*. 1. vyd. Praha: Publishing, 1997. ISBN 80-7169-079-1.

KROUPOVÁ, Kateřina, RŮŽIČKOVÁ, Veronika. *Pohled na samostatný pohyb a prostorovou orientaci osob se zrakovým postižením*. 1. vyd. Olomouc: Univerzita Palackého, 2017. ISBN 978-80-244-5273-9.

KUCHYNKA, Pavel. *Trendy v soudobé oftalmologii (svazek 1)*. 1. vyd. Praha: Galén, 2000. ISBN 80-7262-6.

MATOUŠEK O. *Slovník sociální práce*. 1. vyd. Praha: Portál, 2003. ISBN 80-7178-549-0.

MICHÁLEK, Miroslav, VONDRÁČKOVÁ, Jana. *Praktická pomoc lidem ztrácejícím zrak a všem, kteří jim pomáhají*. 1. vydání. Praha: Okamžik, sdružení pro podporu nejen nevidomých, 2013. ISBN 978-80-86932-35-4.

OPATŘILOVÁ, Dagmar, ZÁMEČNÍKOVÁ, Dana. *Předprofesní a profesní příprava zdravotně postižených*. 1. vydání. Brno: Masarykova univerzita, 2005. ISBN 80-210-3718-0.

PROCHÁZKOVÁ, Lucie. *Možnosti pracovního uplatnění lidí s postižením – současné trendy v České republice a v zahraničí*. 1. elektronické vydání. Brno: Masarykova univerzita, 2015. ISBN 978-80-210-8135-2.

PROCHÁZKOVÁ, Lucie. *Podpora osob se zdravotním postižením při integraci na trh práce*. 1. vyd. Brno: MSD, spol. s r. o., 2009. ISBN 978-80-7392-094-4.

RENOTIÉROVÁ, Marie, LUDÍKOVÁ, Libuše, a kol. *Speciální pedagogika*. 1. vyd. Olomouc: Vydavatelství Univerzity Palackého, 2003. ISBN 80-244-0873-2.

ROZSÍVAL, Pavel. *Oční lékařství*. 1. vydání. Praha: Galén, 2006. ISBN 80-7262-404-0.

RŮŽIČKOVÁ – STOKLASOVÁ, Veronika. *Integrace zrakově postiženého žáka do základní školy*. 1. vyd. Olomouc: Vydavatelství Univerzity Palackého, 2006. ISBN 80-244-1540-2.

SKŘEHOT, P. *Ergonomie pracovních míst a pracovní podmínky zaměstnanců se zdravotním postižením*. 1. vyd. Praha: Výzkumný ústav bezpečnosti práce, 2009. ISBN 978-80-86973-91-3.

SZYMANSKI, E. M., PARKER, R. M. *Work and Disability. Issues and Strategies in Career Development and Job Placement*. Austin: Pro ed, 2003, 2 edition. 480 p. ISBN 0-89079-910-5.

VÁGNEROVÁ, Marie, HADJ-MOUSSOVÁ, Zuzana, ŠTECH, Stanislav. *Psychologie handicapu*. 2. vyd. Praha: Karolinum, 1999. ISBN 80-7184-929-4.

Odborné časopisy a články:

BUBENÍČKOVÁ, Hana. *O zrakovém postižení a zrakově postižených*. Česká oční optika, 2006, č. 3/2006, s. 30–32. ISSN 1211233X.

GOLUB, Dawn B. *A Model of Successful Work Experience for Employees Who Are Visually Impaired: The Results of a Study*. Journal of Visual Impairment & Blindness, 2006.

BENGISU, Murat, IZBIRAK, Gokhan, MACKIEH, Adham. *Work – Related Challenges for Individuals who are visually impaired in Turkey*. Work – Related Challenges for Individuals who are visually impaired in Turkey, 2019.

McDONALL, Michele C., CMAR Jennifer L., ANTONELLI Karla, MARKOSKI Kasey M. *Professionals' Implicit Attitudes about the Competence of People Who are Blind*, 2019.

Diplomová práce:

MIKULÁŠKOVÁ, Klára. *Pracovní uplatnění osob s těžkým zrakovým postižením*. Brno, 2017. Diplomová práce. Masarykova Univerzita. Pedagogická fakulta.

Zákony:

Zákon o zaměstnanosti. Zákon č. 435/2004 Sb., ve znění pozdějších předpisů.

Zákoník práce č. 262/2006 Sb., ve znění pozdějších předpisů.

Internetové zdroje:

Česká unie pro podporované zaměstnávání [on-line]. 2021 [cit. 14. 7. 2021]. Dostupné z: <https://www.unie-pz.cz/3-podporovane-zamestnavani/14-co-je-pz.html>.

CACAN CZ [on-line]. 2021 [cit. 29. 6. 2021]. Dostupné z: <https://www.cacan.cz>.

Chráněný trh práce [on-line]. 2021 [cit. 29. 6. 2021]. Dostupné z: <https://www.uradprace.cz/web/cz/chrany-trh-prace>.

KAFIRA o. p. s. [online]. 2021 [cit. 30. 6. 2021.] Dostupné z: <http://www.kafira.cz/o-nas/kdo-jsme/>.

Free OCR to Word [online]. 2021 [cit. 22. 11. 2021.] Dostupné z: <https://www.ocrtoword.com/the-best-ocr-software-2019-review-and-guide/>.

Pobytové rehabilitační a rekvalifikační středisko pro nevidomé Dědina, o. p. s. [online]. 2021 [cit. 30. 6. 2021.] Dostupné z: <https://www.dedina.cz/>.

Podporované zaměstnávání [on-line]. 2021 [cit. 5. 6. 2021.]. Dostupné z: <http://www.unie-pz.cz>.

Sjednocená organizace nevidomých a slabozrakých ČR [on-line]. 2021 [cit. 29. 6. 2021]. Dostupné z: <https://www.sons.cz/pravni>, <https://www.sons.cz/projekty/opa-tyflokabinet>.

Šance dětem [on-line]. 2021 [cit. 30. 6. 2021]. Dostupné z: <https://www.sancedetem.cz/zasady-zrakove-hygieny-u-deti-se-zrakovym-postizenim>.

TyfloCentrum, o. p. s. [on-line]. 2021 [cit. 29. 6. 2021.] Dostupné z: <http://www.tyflocentrum.cz>.

TyfloCentrum, o. p. s. [on-line]. 2021 [cit. 29. 6. 2021.] Dostupné z: <http://pomucky.centrumpronevidome.cz/subdom/pomucky/vypocetni-technika#313>,
<http://pomucky.centrumpronevidome.cz/subdom/pomucky/vypocetni-technika#314>,
<http://pomucky.centrumpronevidome.cz/subdom/pomucky/vypocetni-technika#321>,

<http://pomucky.centrumpronevidome.cz/subdom/pomucky/vypocetni-technika#322>.

<http://pomucky.centrumpronevidome.cz/subdom/pomucky/mobilni-telefony#42>.

Tyfloservis, o. p. s. [on-line]. 2021 [cit. 29. 6. 2021]. Dostupné z: <http://www.tyfloservis.cz/>.

Technická zařízení budov pro stavebnictví [on-line]. 2021 [cit. 29. 6. 2021]. Dostupné z: <https://www.tzb-info.cz/osvetleni>.

World health organization [on-line]. 2021 [cit. 30. 6. 2021]. Dostupné z: <https://www.who.int/news-room/fact-sheets/detail/blindness-and-visual-impairment>.

Znalostní systém prevence rizik v bezpečnosti a ochrany zdraví při práci [online]. 2021 [cit. 30. 6. 2021.] Dostupné z: <https://zsbozp.vubp.cz/pracovni-prostredi/rizikove-factory/fyziologicke-factory/244-zrakova-zatez>.

Seznam příloh

Příloha č. 1 Přepis rozhovoru se zaměstnankyní z technického muzea

Jaký je Váš rok narození?

1966

Jaký máte druh zrakového postižení?

Úplná nevidomost, od narození.

Jaké je Vaše povolání?

Vedoucí oddělení dokumentace slepecké historie v technickém muzeu v Brně.

Jak Vám organizace nebo služba pomohla s hledáním práce?

Nijak, žádnou jsem nevyužila.

Podmínky zrakové práce – podpora POSP, Máte nějakým způsobem modifikovanou pracovní náplň, kompenzační pomůcky, úprava pracovního prostředí?

Používám program k ozvučení počítače, tedy k hlasovému výstupu. Tiskárna, kterou mi zařídil zaměstnavatel a braillovský řádek. Co se týče prostorové orientace mi pomáhali kolegové a vodící pes.

Kontraindikace zrakové vady – Omezuje vás něco během pracovního procesu v rámci vady zraku?

Ne, to se mě netýká.

Co se týče zrakové hygieny, máte upravené zvláštní světelné podmínky, více časové dotace při práci nebo využívání zvětšovacích přístrojů?

Jelikož mám nevidomost, nepotřebuji dodržovat zrakovou hygienu či nějaké další zvláštní opatření.

Jakým způsobem jste vyhledal/a Vaše povolání?

Přes mého kolegu, který pracoval v technickém muzeu, a já jsem chtěla taky.

Jakými fázemi jste si prošel/a, než jste získal/a pracovní uplatnění?

Původně profesí jsem učitelka hudby. Působila jsem jako externistka na škole Kamenomlýnské, dříve pouze pro nevidomé, kde jsem učila hudební výchovu. Díky kolegovi, který mi pomohl sehnat místo v muzeu, kde sám pracoval, takže tuto práci mi pomohl najít.

Co je podle Vás nejtěžší při hledání zaměstnání?

Je těžké přesvědčit zaměstnavatele o tom, že jsme schopni vykonávat danou činnost, prosadit se. A také samozřejmě ubývá vhodných pracovních pozic pro lidi se zrakovým postižením. Pozice jako košíkář, keramika, kartonážník už zcela vymizely, takže je těžké se uplatnit na trhu práce. Mnoho lidí se zrakovým postižením studují jazyky, ale je pak otázka uplatnění tohoto oboru.

Příloha č. 2 Přepis rozhovoru se zaměstnancem v chráněné dílně TyfloCentra – košíkář

Jaký je Váš rok narození?

1983

Jaký máte druh zrakového postižení?

Praktická nevidomost.

Jaké je Vaše povolání?

Pracuji v chráněné dílně jako košíkář.

Jak Vám organizace nebo služba pomohla s hledáním práce?

Organizace ani ne, spíš jsem sám obvolával a hledal. Přes mou známou, sociální pracovníci, jsem se dozvěděl, že hledají v chráněné dílně košíkáře.

Podmínky zrakové práce – podpora POSP, modifikace pracovní náplně, kompenzační pomůcky, úprava pracovního prostředí?

Akorát jsem si doma vyrobil kruh pro tvary na pletení košů, a ještě používám optometr. Ze začátku jsem používal bílou hůl, než jsem si zvykl, kde, co je, takže teď se pohybuji po paměti a hmatu. Místnosti jsou označené Braillovým písmem. Pracuji na zkrácený úvazek.

Kontraindikace zrakové vady – Omezuje vás něco během pracovního procesu, např. v rámci prodělání operací zraku?

V tomto jsem neomezený, můžu se klidně strhat.

Co se týče zrakové hygieny, máte upravené zvláštní světelné podmínky, více časové dotace při práci nebo využívání zvláštních přístrojů?

Objednali se na střešní okna žaluzie, aby nám tolik nesvítilo na pracovní plochu.

Jakým způsobem jste vyhledal/a Vaše povolání?

Sám, byla to taková haluz (smích). Obvolával jsem zlaté stránky, kde by mě vzali. Známa, sociální pracovnice, mi poradila, že v TyfloCentru, v chráněné dílně hledají někoho na pozici

košíkář, tak jsem poslal životopis a motivační dopis. Šel jsem i na Úřad práce, ale tam práci nenabízí, tam Vás jen zaregistrují.

Jakými fázemi jste si prošel/a, než jste získal/a pracovní uplatnění?

Úřad práce, obvolával jsem a hledal. No a pak jsem se dozvěděl od mé známé, sociální pracovnice, že hledají do chráněné dílny košíkáře.

Co je podle Vás nejtěžší při hledání zaměstnání?

Sebevědomí, motivace. Nesmí se člověk bát, práce nepřijde sama, musí se počítat i s tím, že budete muset dojíždět.

Příloha č. 3 Přepis rozhovoru se zaměstnancem v chráněné dílně TyfloCentra – kartonážník

Jaký je Váš rok narození?

1963

Jaký máte druh zrakového postižení?

Středně těžká slabozrakost. Prodělal jsem boreliózu před 11 lety. Na pravé oko vidím na 3 metry a na levé jsem úplně slepý.

Jaké je Vaše povolání?

Dělám kartonáž, vyrábím krabičky na keramiku.

Jak Vám organizace nebo služba pomohla s hledáním práce?

TyfloCentrum mi umožnil udělat rekvalifikační kurz v Praze. Původně jsem chtěl dělat maséra, ale mám problémy s nohama, takže bych nevydržel dlouho stát.

Podmínky zrakové práce – podpora POSP, modifikace pracovní náplně, kompenzační pomůcky, úprava pracovního prostředí?

Speciální brýle vyrobené na mé oči, abych mohl pracovat, dále pak řezačku na papír. Pracuji na zkrácený úvazek.

Kontraindikace zrakové vady – Omezuje vás něco během pracovního procesu v rámci prodělání operací zraku?

Ne, žádné omezení.

Co se týče zrakové hygieny, máte upravené zvláštní světelné podmínky, více časové dotace při práci nebo využívání zvětšovacích přístrojů?

Čím větší světlo, tím lepší a mám zářivku nad sebou.

Jakým způsobem jste vyhledal/a Vaše povolání?

Znal jsem jednoho zrakově postiženého a ten mi řekl, že existuje organizace SONS v Kyjově. Chodil jsem tam pravidelně a čekal jsem, jestli se nějaká příležitost naskytne, nějaká manuální práce. Takže jsem prošel rekvalifikačním kurzem v Praze na kartonážníka. A pak

jsem nastoupil tady na 3 měsíce, do TyfloCentra, na kartonážníka. Vybrali si mě nakonec na stálo. No a moc firem na výrobu kartonáže moc není, takže jsem zde zůstal.

Jakými fázemi jste si prošel/a, než jste získal/a pracovní uplatnění?

Než jsem získal zrakové postižení, děla jsem řidiče. Od známého jsem se dozvěděl o organizaci SONS, kde jsem získal více informací, např. o rekvalifikačním kurzu v Praze, no a pak mě zaměstnali na 1 rok do chráněné dílny TyfloCentra v Brně – kartonážník. A zde jsem pak i zůstal.

Co je podle Vás nejtěžší při hledání zaměstnání?

Nevíte, jak se to zrakové postižení bude vyvíjet a chtěl jsem být ještě užitečný. Ze začátku možná beznaděj, ale pak jsem navštěvoval organizaci SONS a pak už to bylo lepší, tady mě dokázali dát směr.

Příloha č. 4 Přepis rozhovoru se zaměstnankyní TyfloCentra – lektorka měkkých dovedností

Jaký je Váš rok narození?

1985

Jaký máte druh zrakového postižení?

Afakie, tzn., že mi chybí kousek čočky, takže něco mezi praktickou slepotou a silnou slabozrakostí.

Jaké je Vaše povolání?

Lektorka měkkých dovedností – komunikace s klienty TyfloCentra, jak komunikovat s intaktní společností, principy asertivity.

Jak Vám organizace nebo služba pomohla s hledáním práce?

Žádnou organizaci jsem nevyužila. Já jsem měla trochu štěstí, dělala jsem dobrovolníka v organizaci Práh Jižní Morava, pomáhá lidem s duševním onemocněním, tam mi nabídli práci na plný úvazek, což by byl problém, zátěž na zrak. Pak mi nabídli práci tady, v TyfloCentru, jelikož jsem zde sama využívala služby, především kompenzační pomůcky.

Podmínky zrakové práce – podpora POSP, modifikace pracovní náplně, kompenzační pomůcky, úprava pracovního prostředí?

Program Zoom text na zvětšování písma, kamerová lupa na zvětšování textu, dále pak 13 – ti dioptrické brýle na přečtení většího písma. Na pracovišti se zvládnou zorientovat sama, bez bílé hole... Co mám teda modifikované je, když klient za mnou přijde, tak si může požádat o doprovod, asistenci od zastávky. A mám kratší úvazek.

Kontraindikace zrakové vady – Omezuje vás něco během pracovního procesu v rámci prodělání operací zraku?

Nevím, jaká bych měla omezení, v práci se mě to nedotkne.

Co se týče zrakové hygieny, máte upravené zvláštní světelné podmínky, více časové dotace při práci nebo využívání zvětšovacích přístrojů?

To bych spíše zařadila do zmíněných podmínek.

Jakým způsobem jste vyhledal/a Vaše povolání?

Je daleko lepší, sehnat si to na své vlastní triko. Lépe vám to sedne a úplně nevím, jak to chodí na Úřadě práce, nemám s tím zkušenost. No a začínala jsem jako dobrovolník v Prahu Jižní Moravy a pak lektor komunikace v TyfloCentru.

Jakými fázemi jste si prošel/a, než jste získal/a pracovní uplatnění?

Mám vystudovanou Psychologii. No začínala jsem jako dobrovolník v Prahu Jižní Moravy a pak jsem nastoupila jako lektorka komunikace klientů v TyfloCentru.

Co je podle Vás nejtěžší při hledání zaměstnání?

Když jsem hledala praxi ve firmě a už to vypadalo, že mě vezmou, tak jsem jim tam dodatečně napsala, že mám zrakové postižení. Takže nakonec mě nevzali, protože měli obavy, že když špatně vidím, tak nic neumím, nevěděli, co zvládnou, co se mnou budou dělat. Vada vás určitým způsobem omezuje, ale máte spoustu jiných možností.

Příloha č. 5 Přepis rozhovoru se zaměstnancem TyfloCentra – lektor výpočetní techniky

Jaký je Váš rok narození?

1993.

Jaký máte druh zrakového postižení?

Úplná nevidomost.

Jaké je Vaše povolání?

Lektor výpočetní techniky

Jak Vám organizace nebo služba pomohla s hledáním práce?

Hned po škole jsem našel inzerát, že zde, v TyfloCentru, hledali lektora výpočetní techniky, tak jsem se přihlásil a vzali mě. Vždycky je to lidech. Větší firmy musíte oslovit vy. Počítače jsou odvětví, kde se dá najít práce. Je pravda, že těch možností moc není.

Podmínky zrakové práce – podpora POSP, modifikace pracovní náplně, kompenzační pomůcky, úprava pracovního prostředí?

Ozvučený počítač – speciální software, zpřístupnění počítačové výbavy, elektronické spisy. Vodící linie, pokud je to nutný, aby toho nebylo moc, je to hodně individuální. Když začínáte někde pracovat, je na vás, jak se s tím poperete, párkrát si to pracoviště projdete a pak se pohybujete sám, bez hole.

Kontraindikace zrakové vady – Omezuje vás něco během pracovního procesu v rámci prodělání operací zraku?

Nic mě neomezuje během pracovního procesu.

Co se týče zrakové hygieny, máte upravené zvláštní světelné podmínky, více časové dotace při práci nebo využívání zvětšovacích přístrojů?

Žádné.

Jakým způsobem jste vyhledal/a Vaše povolání?

Sám, na Úřadě vám moc nepomůžou. V TyfloCentru hledali lektora výpočetní techniky, tak jsem jim napsal a vzali mě.

Jakými fázemi jste si prošel/a, než jste získal/a pracovní uplatnění?

Při škole jsem pracoval v IBM, ale jen chvíli, moc mě to nebavilo. Pak jsem hned po škole nastoupil sem, do TyfloCentra jako lektor.

Co je podle Vás nejtěžší při hledání zaměstnání?

Nejtěžší je, se rozhodnout vůbec něco hledat a nevzdávat se.

Příloha č. 6 Přepis rozhovoru se zaměstnancem TyfloCentra – lektor výpočetní techniky

Jaký je Váš rok narození?

1964

Jaký máte druh zrakového postižení?

Nevidomost.

Jaké je Vaše povolání?

Lektor výpočetní techniky, učím tedy lidi se zrakovým postižením pracovat s PC i pomůcky.

Jak Vám organizace nebo služba pomohla s hledáním práce?

Přihlásil jsem se na projekt, který tady probíhal v TyfloCentru, kterým jsem prošel, a výsledkem bylo, že mě tady zaměstnali.

Podmínky zrakové práce – podpora POSP, modifikace pracovní náplně, kompenzační pomůcky, úprava pracovního prostředí?

Ozvučený počítač – speciální software, zpřístupnění počítačové výbavy, elektronické spisy. Dále pak braillovský řádek – funguje jako displej, ukazuje mi, co je na obrazovce. Po celé budově používám bílou hůl, z vlastní bezpečnosti. Pracuji na plný úvazek. Zaměstnavatel se snaží nám nějakým způsobem přizpůsobit, elektronické spisy, maily. V předchozím zaměstnání jsem využíval spíše vlastní pomůcky.

Kontraindikace zrakové vady – Omezuje vás něco během pracovního procesu v rámci prodělání operací zraku?

Neomezuje.

Co se týče zrakové hygieny, máte upravené zvláštní světelné podmínky, více časové dotace při práci nebo využívání zvětšovacích přístrojů?

Žádné.

Jakým způsobem jste vyhledal/a Vaše povolání?

Že jsem se přihlásil na projekt, který probíhal v TyfloCentru v Brně. Ale předtím jsem sám hledal práci.

Jakými fázemi jste si prošel/a, než jste získal/a pracovní uplatnění?

Po škole jsem sháněl práci, ale nedopadlo to. Dělal jsem na telefonní ústředně. Potom v bance, kde jsem nabízel bankovní služby, to mě více bavilo. Nakonec jsem se zase vrátil na ústřednu, ale ta pak zkrachovala.

Co je podle Vás nejtěžší při hledání zaměstnání?

Hlavně přesvědčit zaměstnavatele o tom, že jsme schopni vykonávat danou práci a taky přizpůsobení vstupů, komunikovat např. přes elektronické spisy, e – maily, ne na papíru.

Příloha č. 7 Rozhovor s personální pracovnící TyfloCentra

Jakou funkci zde vykonáváte, co je vaším posláním v této organizaci?

Personální a provozní manažerka.

Klientela?

Poskytujeme sociální služby osobám starších 16 – ti let, kteří mají nějakou zrakovou vadu nebo mají kombinované postižení.

Jaká je/jsou nejdůležitější/zásadní podmínka/y při zrakové práci v pracovním prostředí osob se zrak. postižení?

Nejdůležitější podmínka je, myslím, přizpůsobit to pracovní prostředí osobám se zrakovým postižením. Zajistit mu bezpečný prostor, kompenzační pomůcky, počítačový program. Přizpůsobit mu pracovní dobu. Když přijde uchazeč o zaměstnání s nějakým postižením, tak se snažíme pracovní náplň nastavit na míru, zjistíme, co má za vadu, co může dělat a co nesmí.

Jak často/ které lidé se zrak. postižením využívají organizace?

Když lidé se zrakovým postižením hledají práci, vyhledávají jak Úřad práce, tak i nás, jsou velice aktivní. My jsme jedinečná organizace v Jihomoravském kraji, která poskytuje tyto služby, a zaměstnáváme osoby se zrakovým postižením.

Jaké speciální kompenzační pomůcky vaši zaměstnanci často využívají u Vás v TyfloCentru?

Vodící psy, bílé hole, speciální programy, které zajišťujeme jako zaměstnavatel.

Pracovní asistent?

Máme zde zaměstnance bez zrakového postižení, kteří asistují zaměstnancům se zrakovým postižením při práci, kooperují společně. Úřad práce nám přispívá na mzdy osobám se zrakovým postižením a trochu nám přispívají přímo na ty pracovní asistenty. Jsme tedy uznaným zaměstnavatelem na chráněném trhu práce, takže můžeme čerpat příspěvky.

Jakými fázemi si člověk se zrakovým postižením projde, když žádá o zaměstnání?

Lidé se zrakovým postižením se registrují na Úřadě práce, pak aktivně sami hledají na trhu práce, na internetu. Problém je v tom, že tito lidé si často zvolí studijní obor, který není úplně pro ně vhodný. V chráněné dílně narážíme na to, že tito lidé se zrakovým postižením nemají kurz na určité pozice, není moc rekvalifikačních kurzů.

Co je nejtěžší při hledání vhodného pracovního uplatnění u klientů? Motivace, hledání, záleží třeba i na věku nebo době získání postižení?

Nejtěžší je přesvědčit budoucího zaměstnavatele, že uchazeč se zrakovým postižením zvládne tuto práci, prodat svoje vědomosti, prosadit se.

Příloha č. 8 Přepis rozhovoru s klientem AGAPA, o.p.s. a zaměstnanec AMERFA, o. p. s. – průvodce

Jaký je Váš rok narození?

1992

Jaký máte druh zrakového postižení?

Slabozrakost – mám 16 dioptrií + zákal, tělesné postižení

Jaké je Vaše povolání?

Průvodce v bývalé nemocnici Franze Kafky, nyní je to hostel. Provázím zde turisty, poskytuji základní informace o této nemocnici, zaměstnává mě firma AMERFO.

Jak Vám organizace nebo služba pomohla s hledáním práce?

Ve škole jsme měli takovou besedu, kde přednášeli o organizaci AGAPO, o. p. s. a LIZE VOZÍČKÁŘŮ. Našel jsem si kontakt na internetu o organizaci AGAPO, a pak jsme se domluvili na osobním setkání, kde jsme probírali moje možnosti a v jakých profesích bych se mohl uplatnit. Tato organizace mi pomohla vyhledávat a kontaktovat různé firmy, kde bych se mohl, já, uplatnit v rámci svého postižení. A právě jsme našli firmu AMERFO, která vyhledává nebo zaměstnává právě osoby se zdravotním postižením.

Podmínky zrakové práce – podpora POSP, modifikace pracovní náplně, kompenzační pomůcky, úprava pracovního prostředí?

Využívám služeb pracovní asistence, hlavně na začátku, kdy jsem si musel projít budovu a naučit se trasy, vcházení do areálu apod. Pomůcky – akorát mám dioptrické brýle, nemocnice je vybavena výtahem, plošnými deskami. Na pracoviště docházím přes areál, takže paní z AGAPA musela vykomunikovat, aby mi zaměstnavatel poskytl klíče od areálu. Pracuji na zkrácený úvazek.

Kontraindikace zrakové vady – Omezuje vás něco během pracovního procesu, např. v rámci prodělání operací zraku?

Nic mě neomezuje.

Co se týče zrakové hygieny, máte upravené zvláštní světelné podmínky, více časové dotace při práci nebo využívání zvětšovacích přístrojů?

Asi více světla v budově.

Jakým způsobem jste vyhledal Vaše povolání?

Přes organizaci AGAPO, s. r. o., kdy obvolávali různé firmy, kde bych se mohl uplatnit.

Jakými fázemi jste si prošel, než jste získal pracovní uplatnění?

Moje první zaměstnání bylo právě provázení v bývalé nemocnici Franze Kafky.

Co je podle Vás nejtěžší při hledání zaměstnání?

Já si myslím, že ze strany zaměstnavatele, obavy zaměstnávat lidi nebo uchazeče se zdravotním postižením.

Anotace

Jméno a příjmení:	Bc. Julie Zbožínková
Katedra nebo ústav:	Ústav speciálněpedagogických studií
Vedoucí práce:	PhDr. Kateřina Kroupová, Ph.D.
Rok obhajoby:	2022

Název práce:	Podmínky zrakové práce v pracovním prostředí osob se zrakovým postižením
Název v angličtině:	Conditions of visual work in the working environment of people with visual impaired
Anotace práce:	Cílem diplomové práce je zmapovat a prozkoumat u lidí se zrakovým postižením pracovní podmínky, které jsou pro ně důležité a nezbytné při pracovním procesu.
Klíčová slova:	Osoby se zrakovým postižením, Profesionální orientace a pracovní uplatnění osob se zrakovým postižením, Pracovní podmínky.
Anotace v angličtině:	The aim of the diploma thesis is to map and examine the working conditions of people with visual impaired, which are important and necessary for them in the work process.
Klíčová slova v angličtině:	People with visual impaired people, Professional orientation and employment of people with visual impaired, Working conditions.
Přílohy vázané v práci:	Příloha č. 1 Přepis rozhovoru se zaměstnankyní z technického muzea, Příloha č. 2 Přepis rozhovoru se zaměstnancem v chráněné dílně TyfloCentra– košíkář, Příloha č. 3 Přepis rozhovoru se zaměstnancem v chráněné dílně TyfloCentra – kartonážník, Příloha č. 4 Přepis rozhovoru se

	zaměstnankyní TyfloCentra – lektorka měkkých dovedností, Příloha č. 5 Přepis rozhovoru se zaměstnancem TyfloCentra – lektor výpočetní techniky, Příloha č. 6 Přepis rozhovoru se zaměstnancem TyfloCentra – lektor výpočetní techniky, Příloha č. 7 Přepis rozhovoru s personální pracovnící TyfloCentra, Příloha č. 8 Přepis rozhovoru s klientem AGAPA, o.p.s. – průvodce.
Rozsah práce:	85 stran
Jazyk práce:	Český