

UNIVERZITA PALACKÉHO V OLOMOUCI

PEDAGOGICKÁ FAKULTA

ÚSTAV SPECIÁLNĚPEDAGOGICKÝCH STUDIÍ

BAKALÁŘSKÁ PRÁCE

Lada Antalová

**Zaměstnávání osob s lehkým mentálním postižením na
Krnovsku**

Olomouc 2023

vedoucí práce: doc. PhDr. Vojtěch Regec, Ph.D.

Prohlašuji, že jsem bakalářskou práci zpracovala samostatně a použila jen prameny uvedené v seznamu literatury. Souhlasím, aby tato práce byla uložena na Univerzitě Palackého v Olomouci v knihovně Pedagogické fakulty a zpřístupněna ke studijním účelům.

V Olomouci 11. 3. 2023

.....

Lada Antalová

Děkuji doc. PhDr. Vojtěchu Regecovi, Ph.D. za odborné vedení, cenné rady, metodické připomínky, ochotu a čas, který mi při tvorbě závěrečné práce věnoval. Poděkování patří také rodině za psychickou podporu.

ANOTACE

Jméno a příjmení:	Lada Antalová
Katedra:	Ústav speciálněpedagogických studií
Vedoucí práce:	doc. PhDr. Vojtech Regec, Ph.D.
Rok obhajoby:	2023

Název práce:	Zaměstnávání osob s lehkým mentálním postižením na Krnovsku
Název v angličtině:	Employment of persons with mild mental disabilities in the Krnov region
Anotace práce:	<p>Tématem bakalářské práce je zaměstnávání osob se zdravotním postižením a jejich uplatnění, zkušenosti, postoje na trhu práce. Práce je rozdělena na teoretickou a empirickou část. Cílem bylo vytvořit ucelený přehled poskytované podpory a poskytnout pohled na zaměstnávání přímo osob s lehkým mentálním postižením na Krnovsku.</p> <p>Teoretická část se věnuje základním pojmům týkajícím se osob s lehkým mentálním postižením. Dále pak systém zaměstnávání, kde spadají práva těchto osob na mezinárodní úrovni, ale také legislativní ukotvení v České republice. V tomto kontextu je zmíněna role úřadu práce. Také jsou zde zmíněna i specifika zaměstnávání osob s lehkým mentálním postižením, kde se pojednává o pracovním uplatnění, motivaci a kvalitě života. Zmíněny jsou pozitivní aspekty zaměstnávání osob s lehkým mentálním postižením, ale také rizika.</p> <p>Empirická část je zaměřena na zaměstnance s lehkým mentálním postižením na jejich zkušenosti a postoje s pracovním uplatněním.</p>
Klíčová slova:	osoba s lehkým mentálním postižením, pracovní uplatnění, zaměstnavatel, zaměstnanec, zkušenosti, postoje, úřad práce.
Anotace v angličtině:	The topic of the bachelor's thesis is the employment of persons with disabilities and their application, experience, attitudes on the labor market. The work is divided into a theoretical and an

	<p>empirical part. The goal was to create a comprehensive overview of the support provided and to provide an insight into the employment of persons with mild mental disabilities in the Krnov region.</p> <p>The theoretical part is devoted to basic concepts related to persons with mild mental disabilities. Then there is the employment system, which includes the rights of these persons at the international level, but also the legislative anchoring in the Czech Republic. In this context, the role of the employment office is mentioned. The specifics of employing people with mild mental disabilities are also mentioned here, where employment, motivation and quality of life are discussed. The positive aspects of employing people with mild mental disabilities are mentioned, but also the risks.</p> <p>The empirical part is focused on employees with mild mental disabilities on their experiences and attitudes towards employment. Statistical data on the number of job applicants are also compared.</p>
Klíčová slova v angličtině:	person with a mild mental disability, employment, employer, employee, experience, attitudes, employment office.
Rozsah práce:	53
Jazyk práce:	Český jazyk

Obsah

ÚVOD	7
------------	---

TEORETICKÁ ČÁST	8
1 OSOBA S MENTÁLNÍM POSTIŽENÍM.....	8
1.1 KLASIFIKACE MENTÁLNÍHO POSTIŽENÍ	8
1.2 ETIOLOGIE MENTÁLNÍHO POSTIŽENÍ.....	11
1.3 PSYCHICKÉ ZVLÁŠTNOSTI OSOB S MENTÁLNÍM POSTIŽENÍM	13
2 SYSTÉM ZAMĚŠTNÁVÁNÍ OSOB S POSTIŽENÍM.....	15
2.1 PRÁVA OSOB SE ZDRAVOTNÍM POSTIŽENÍM	17
2.2 STRATEGIE EVROPSKÉ KOMISE V OBLASTI PODPORY ZAMĚŠTNÁVÁNÍ OSOB SE ZDRAVOTNÍM POSTIŽENÍM.....	19
2.3 ROLE ÚŘADU PRÁCE V KONTEXTU ZAMĚŠTNÁVÁNÍ OSOB S MENTÁLNÍM POSTIŽENÍM	19
3 SPECIFIKA ZAMĚŠTNÁVÁNÍ OSOB S LEHKÝM MENTÁLNÍM POSTIŽENÍM.....	22
3.1 PRACOVNÍ UPLATNĚNÍ A KVALITA ŽIVOTA OSOB S LEHKÝM MENTÁLNÍM POSTIŽENÍM.....	23
3.2 MOTIVACE OSOB S MENTÁLNÍM POSTIŽENÍM V KONTEXTU PRACOVNÍHO UPLATNĚNÍ	24
3.3 POZITIVNÍ ASPEKTY ZAMĚŠTNÁVÁNÍ OSOB S LEHKÝM MENTÁLNÍM POSTIŽENÍM DLE POHLEDU ZAMĚŠTNAVATELE	25
3.4 RIZIKA ZAMĚŠTNÁNÍ OSOB S LEHKÝM MENTÁLNÍM POSTIŽENÍM	27
PRAKTICKÁ ČÁST	29
4 ZAMĚŠTNÁVÁNÍ OSOB S LEHKÝM MENTÁLNÍM POSTIŽENÍ Z POHLEDU ZAMĚŠTNANCE NA KRNOVSKU	29
4.1 HLAVNÍ CÍL A DÍLČÍ CÍLE VÝZKUMU	30
4.2 VÝCHODISKA VÝZKUMU	30
4.3 METODY VÝZKUMU	30
4.4 VÝZKUMNÝ VZOREK.....	31
4.5 DÍLČÍ VÝSLEDKY VÝZKUMU A JEJICH INTERPRETACE	32
4.6 HLAVNÍ ZJIŠTĚNÍ VÝZKUMU	41
5 DISKUSE.....	43
ZÁVĚR	44
SEZNAM ZKRATEK	46
SEZNAM POUŽITÉ LITERATURY	47
SEZNAM TABULEK	51
SEZNAM GRAFŮ.....	52
PŘÍLOHY	53

ÚVOD

Toto téma jsem si vybrala, jelikož jsem pracovala s lidmi s mentálním postižením. Tuto zkušenost mám jak s lidmi s mentálním postižením od adolescentního věku až po střední věk. Myslím si, že je velmi důležité usilovat o neustálé začleňování lidí s postižením do intaktní společnosti, proto je nesmírně podstatné permanentně rozvíjet povědomí o této problematice. Rozvíjení pracovní uplatnitelnosti těchto osob je velmi klíčové jak pro samotné jedince, ale také pro společnost obecně. Již v samotné Listině základní práv a svobod (hlava IV, článek 26) je zakotveno právo občanů s postižením pracovat nebo se zabývat jinou užitečnou činností. Je to také jedna z životních potřeb člověka. Právě daná problematika je v poslední době velmi aktuální a často se o ní hovoří. Poskytování zaměstnání těmto osobám může velmi ovlivnit jejich životní úroveň, stejně tak život celé společnosti.

Teoretická část obsahuje dle odborné literatury klasifikaci mentálního postižení, etiologii, psychické zvláštnosti, ale také systém zaměstnávání a specifika zaměstnávání osob s lehkým mentálním postižením. V platnost vstupuje nová klasifikace ICD-11 (MKN-11), která používá nový terminologický aparát označení lehkého mentálního postižení (nově nazvaná porucha intelektuálního vývoje). V této práci se používá starší termín tohoto označení dle ICD-10 (MKN-10) mentální postižení, mentální retardace, jelikož nové znění klasifikace ještě není běžně používáno a stále prostupuje společností.

V této práci se zabývám průběhem, kvalitou a možnostmi v oblasti pracovní uplatnitelnosti osob s lehkým mentálním postižením na Krnovsku. Výzkum byl veden metodou polostrukturovaného rozhovoru s osobami s lehkým mentálním postižením. Jako přílohu přikládám hlasový záznam.

Cílem bakalářské práce je prezentovat hlubší vhled do problematiky zaměstnávání osob s lehkým mentálním postižením a zjistit pohled, zkušenost a postoje právě těchto osob na danou problematiku.

TEORETICKÁ ČÁST

1 OSOBA S MENTÁLNÍM POSTIŽENÍM

Pro osobu s mentálním postižením se často také využívá zastaralejší termín jedinec s mentální retardací, avšak všeobecná humanizace vědních oborů se také demonstruje v terminologii. Nutností revidovat pojmový aparát jsou také problémy etického rázu, jelikož je osoba s mentálním retardací vnímána jako společensky komická či tragikomická. Byl proto tento termín „změkčen“ na pojem osoba s mentálním postižením, avšak především v západních zemích to není stále považováno za dostatečné. Využívána je neustále obojí terminologie. Někteří autoři považují pojem mentální postižení za širší, než je mentální retardace, neboť do něj zařazují osoby s IQ nižším než 85, což má své uplatnění především v české školní praxi, na rozdíl od mentální retardace s IQ pod 70 (Valenta, Michalík, Lečbych, 2012).

Z pedagogického hlediska se u mentálního postižení jedná o sníženou schopnost se učit i přes využití specifických postupů či metod (Smart, 2020). V sociálním hledisku se jedná o nemožnost se zorientovat v prostředí a být schopen se plně socializovat. *„Mentální retardace je vývojová porucha integrace psychických funkcí různé hierarchie s variabilní ohraničeností a celkovou subnormální inteligencí, závislá na některých z těchto činitelů: na nedostatečích genetických vloh, na porušeném stavu anatomicko-fyziologické struktury a funkce mozku a jeho zrání, na nedostatečném nasycování základních psychických potřeb dítěte vlivem deprivace sensorické, emoční a kulturní, na deficitním učení, zvláště v oblasti vývoje motivace, zejména negativních zkušenostech individua“* (Dolejší, 1973 str. 38).

1.1 Klasifikace mentálního postižení

Stupeň mentálního postižení se určuje na základě posouzení struktury inteligence a posouzení schopnosti adaptačního chování a mírou zvládnutí obvyklých sociálně-kulturních nároků, orientačně taktéž inteligenčním kvocientem. V současnosti používáme MKN-10 – Mezinárodní klasifikaci nemocí. Mentální postižení patří do skupiny klasifikací vyvinutých Světovou zdravotnickou organizací WHO (1948). Je určena pro posudkové a praktické lékaře, psychology, terapeuty, sociální pracovníky, speciální pedagogy a ostatní členy multidisciplinárního týmu. Dělí mentální postižení do kategorií: lehká mentální retardace, střední mentální retardace, těžká mentální retardace, hluboká mentální retardace, jiná mentální retardace, neurčená mentální

retardace. K diagnostice mentálního postižení se používají standardizované inteligenční testy IQ. Hranice pro stanovení mentálního postižení je IQ 70, avšak tyto hodnoty musíme vnímat pouze orientačně, jelikož reliabilita je velmi individuální, jelikož v těchto testech měříme pouze určité oblasti a neměříme přesnou hodnotu intelektových schopností. Proto bychom měli dbát na specifické dovednosti, adaptační chování, kulturní zázemí jedince a taktéž klinický obraz (Valenta, Michalík, Lečbych, 2012).

Klasifikace podle 10. revize Mezinárodní klasifikace nemocí – Duševní poruchy a poruchy chování (2008):

Číselný kód	Slovní označení	Pásmo IQ
F 70	Lehká mentální retardace	50–69
F 71	Střední mentální retardace	35–49
F 72	Těžká mentální retardace	20–34
F 73	Hluboká mentální retardace	nejvýše 20
F 78	Jiná mentální retardace	
F 79	Neurčená mentální retardace	

Tabulka 1 *Klasifikace mentální retardace* (<https://mkn10.uzis.cz>)

Kromě stupně mentálního postižení MKN-10 rozlišuje v kodu další znaky a to přidáním další číslice za tečku.

0 – Žádné či minimálně postižené chování

1 - Výrazně postižené chování vyžadující intervenci

8 - Jiná postižení chování

9 - Bez zmínky o postižení chování

Lehké mentální postižení se pochybuje v pásmu 50-69 IQ. Nejčastěji se projevují potíže v řeči, ale osoba ji dokáže užívat v každodenním životě. V oblasti sebeobsluhy dosahují nezávislosti. Ve vzdělání se doporučuje kompenzovat nedostatky ve vědomostech především do dovedností (Švarcová, 2006).

MKN 11

Světová zdravotnická organizace (WHO) připravila 11. revizi MKN – Mezinárodní statistická klasifikace nemocí přidružených zdravotních problémů, která byla schválena v květnu 2019 a vzešla v platnost dne 1. ledna 2022 s pětiletým přechodným obdobím. MKN 11 přetváří a přináší mnoho obsahových a technických změn. Technické změny jsou nová kódovací schémata, nový datový model nebo možnost kombinování kódů za účelem lepšího stanovení diagnózy a komplexnosti. K lepšímu porozumění obsahuje většina položek vysvětlující popis a definici. Hlavní změna je však v tom, že přináší novou klasifikaci z informačního produktu k informačnímu standardu. Bude plně dostupná v online podobě a kompatibilní se zdravotnickými informačními zdroji. Zajímavostí je, že zde také budou nové kapitoly, jako například sexuální zdraví (ICD-11). MKN 11 – prozatím není zcela přeložena do českého jazyka.

Dle ICD-11 jsou poruchy intelektuálního vývoje etiologicky různé stavy, které vznikají během vývojového období a vyznačují se výrazně podprůměrným intelektuálním funkcemi, adaptivním chováním na základě normalizovaných a individuálně prováděných standardizovaných testů, které ve výsledku jsou dvě nebo více směrodatných odchylek pod průměrem. Pokud tyto testy nejsou vhodné k diagnostice poruch intelektuálního vývoje daného jedince, je velký důraz kladen na klinický úsudek založený na srovnatelných indikátorech chování. (ICD-11 Coding Tool, 2023).

Číselný kód	Slovní označení	Směrodatná odchylka
6A00.0	Porucha intelektuálního vývoje, lehká	Přibližně 0,1-2,3 percentil
6A00.1	Porucha intelektuálního vývoje, středně těžká	Přibližně 0,003-0,1 percentil
6A00.2	Porucha intelektuálního vývoje, těžká	méně než 0,003 percentil
6A00.3	Porucha intelektuálního vývoje, hluboká	méně než 0,003 percentil
6A00.4	Porucha duševního vývoje, prozatímní	
6A00.Z	Poruchy intelektuálního vývoje, blíže neurčené	

Tabulka 2 *Klasifikace poruchy intelektuálního vývoje*

(https://icd.who.int/ct11/icd11_mms/en/release)

Porucha intelektuálního vývoje, lehká – je nové označení, které se používá v ICD-11 (MKN-11). Je charakterizována výrazně podprůměrně intelektuálním a adaptivním chováním, které jsou dvě až tři směrodatné odchylky pod průměrem (přibližně 0,1-2,3 percentil). Tyto osoby mají potíže s osvojováním, chápáním složitých jazykových pojmů, dovedností. Většina z nich zvládá péči o sebe, domácnost a praktické dovednosti. Osoby s lehkou poruchou intelektuálního vývoje mohou mít relativní nezávislý život a také být zaměstnáni, ale někdy potřebují poskytnou vhodnou podporu. (ICD-11 Coding Tool, 2023)

1.2 Etiologie mentálního postižení

Příčiny vzniku mohou být různé a je to dáno celou řadou faktorů, které se mohou podílet na vzniku, především se projevují sníženou inteligencí. „*Obecně platí, že neexistují dva jedinci s naprosto identickou symptomatologií, neexistují ani dvojníci se stejným počátkem intelektové subnormality* (Valenta, Müller, 2012, str. 63). Dle časového hlediska můžeme rozdělit příčiny na prenatální, perinatální a postnatální, poté se můžeme dostat k dalším navzájem se překrývajícím vlivům.

Ty mohou být endogenní (vnitřní) i exogenní (vnější). Jako příčina se uvádí, že mentální postižení je „*organické poškození mozku v důsledku strukturálního poškození mozkových buněk nebo abnormálního vývoje mozku.*“ (Švarcová, 2011, str. 24) Z hlediska endogenních příčin je narušení genetického aparátu, kdy je narušena struktura, funkce a vznikne genetické postižení. Vajíčko, které oplodní spermie, přinese chromozom, který je navíc, a tak dojde k poruše a vznikne syndrom. Může se jednat například o nejznámější **Downův syndrom**, který vzniká při nadbytku 21. chromozomu, ale také o další druhy syndromů. S mentálním postižením můžeme spojovat i jiné strukturální či numerické chromozomové aberace. Je to například **Edwardsův syndrom**, který je druhý nejčastější numerickou aberací chromozomu po Downově syndromu. Vykazuje symptomy jako: malá, abnormálně tvarovaná hlava, malá ústa, nos, nízko posazené ušní bolce, malforace vnitřních orgánů. U **Angelmanova syndromu** jde o abnormalitu 15. chromozomu, ten má následující symptomy: absence řeči, nemotorná chůze, nadměrný smích, epileptické záchvaty, mentálním postižení, ztráta koncentrace, motorická hyperaktivita. Bývá označován jako syndrom šťastného dítěte – *angel child*). Další ze syndromů může vzniknout **Cri du Chat syndrom** (syndrom kočičího křiku), jedná se o vzácnou geneticky podmíněnou poruchu způsobenou delecí části chromozomu 5. Tento syndrom je pojmenován podle typického pláče připomínající kňourání kočky. Další ze syndromů, co se mohou objevit, jsou: **Di-Georgův syndrom**, **De Lange syndrom**, **Klinefelterův syndrom**, **Lesch-Nyhanův syndrom**, **Prader Williho syndrom**, **Sotosův syndrom** (Valenta, Müller, 2018)

Exogenní příčiny jsou vlivy, které působí již od početí, také během gravidity, mentální postižení mohou způsobit například virové infekce jako je herpes, syfilis, chřipka, ale také léky či diabetes mellitus. Také psychické zdraví matky je velmi důležitý aspekt, nebo to, zda je dítě chtěné nebo nechtěné. Při porodu může dojít také k asfyxii, což je nedostatek kyslíku a může dojít k přidušení, velké nebezpečí nehrozí pouze během porodu, ale také v postnatálním období, což je období od narození a pokračuje v průběhu života. Může to být například předčasný porod, nízká porodní váha, novorozenecká žloutenka, při které neodchází bilirubin z těla ven a působí tak toxicky na nervovou soustavu, infekce, záněty mozku, úrazy hlavy, nádorová onemocnění a další onemocnění (Krejčířová, 2010). Také nesmíme zapomínat na tzv. sociální faktory, zejména na deprivaci, kdy není nasycena některá ze základních lidských potřeb. Bylo prokázáno, že takto zapříčiněná mentální retardace má velké zastoupení u lehkého stupně (Valenta, Müller, 2018). To potvrzuje i Karol Matulay (1986, str. 47-48): „*V současnosti platí, že sociokulturní činitelé mají největší význam při lehké MR. Při současném chápání*

dědičnosti, zejména při lehké MR, má tedy prostředí význam jako předpoklad fenotypové realizace polygenně podmíněné defektu.“ Dědičnost hraje také velkou roli při vzniku tohoto postižení. Mentální postižení však může vzniknout i příčinou nepodnětného rodinného prostředí, většinou to jsou děti rodičů s mentálním postižením, toto nazýváme pseudooligofrenií a dá se eliminovat pomocí pedagogické péče. A proto je nutné, abychom neustále hledali příčinu mentálního postižení, i když je to pro nás často cesta do neznáma (Vágnerová, 2014).

1.3 Psychické zvláštnosti osob s mentálním postižením

„Každý mentálně postižený je svébytný subjekt s charakteristickými osobnostními rysy. Přesto se u značné části z nich projeví (ve větší či menší míře) určité společné znaky, jejichž individuální modifikace závisí na druhu mentální retardace, na její hloubce, rozsahu, na tom, zda jsou rovnoměrně postiženy všechny složky psychiky, nebo zda jsou výrazněji postiženy některé psychické funkce a duševní vývoj je nerovnoměrný“ (Švarcová, 2011 str. 33).

Každý člověk je jiný, tudíž i každá osoba s mentálním postižením má jiná specifika. Deficity se projevují především v oblasti poznávacích funkcí, mezi které patří především **paměť**. Umožňuje uchování mnoho informací, které poté každý člověk využívá v každodenním životě. Osoby s lehkým mentálním postižením mají především selektivní paměť, tzv. výběrovou, při níž si člověk pamatuje jen to důležité, jejich paměť je spíše mechanická. Vše nové si osvojují velmi pomalu, naučené rychle zapomínají a nabyté vědomosti a dovednosti neumějí využít v praxi. U osob s lehkou mentální retardací je paměť narušena při zapamatování, udržení a vybavení (Kozáková, 2005). Bylo zjištěno (Atkinson, 2003), že kvalita střednědobého a dlouhodobého zapamatování závisí především na významu složek, které si člověk chce zapamatovat, u osob s lehkým mentálním postižením je toto volní úsilí značně sníženo, avšak tyto osoby nejsou schopny adekvátní selekce informací, takže nejsou schopny využít dané informace flexibilně v praxi. Taktéž nejsou schopny domýšlet své jednání a předvídat jeho důsledky a neschopnost vyhodnocovat nebezpečí. Abstrakce a generalizace činí také velký problém (Svoboda, 2018).

Řeč je také často nepřesná a schopnost porozumění je taktéž snižena. Jednání je často nepromyšlené a nejsou schopni přemýšlet nad důsledkem (Svoboda, 2018).

Rozdělení **pozornosti** mezi více činností činí také značný problém. S narůstající hloubkou postižení je pravděpodobnost rozdělení pozornosti stále menší. (Procházka, 2018)

Vnímání a prostorová orientace je také narušená. Mají problém v novém prostředí a také ve vnímání času a prostoru (Kozáková, 2005). Mentálně postižený člověk nedostatečně diferencuje detaily a celky, považuje tak za stejné předměty i ty, které jsou naprosto odlišné. Časté problémy také způsobuje rozlišení množství, co znamená hodně nebo málo (Petráš, 2018).

V oblasti **motoriky** se projevuje lehké opoždění, může však být zpomalen celý psychomotorický vývoj. Jemná motorika prstů a rukou se projevuje menší obratností při jemných pracích, kreslení, psaní, velmi záleží na stupni mentálního postižení. U osob s lehkým mentální postižením, které byly adekvátně vzdělávány a dobře výchovně vedeny, neočekáváme závažnější narušení orientačních funkcí (Stupňáková, Navrátilová, Procházka, 2018).

Emotivní oblast je velmi citově otevřená a taková osoba má spontánní projevy emocí. Emoce jsou projevy bezprostředními (Kulišták, 2003). Vágnerová (2004) uvádí vyšší dráždivost a obezřetnost k afektivním reakcím, mrzuté náladě. Může vést ke vzniku sociální závislosti, jelikož má jedinec nedostatečnou schopnost učit se na základě předchozí zkušenosti. Míra společenské nedostatečnosti je ovlivněna hloubkou mentálního poškození (Petrášová, 2018).

2 SYSTÉM ZAMĚSTNÁVÁNÍ OSOB S POSTIŽENÍM

Zaměstnanost nám přináší velké téma napříč společností. Je obecně přijímaným faktem, že nejčastěji diskriminovanou skupinou nezaměstnaných jsou dlouhodobě nezaměstnaní, z nich vedle Romů, osob nad 55 let a žen s malými dětmi také lidé se zdravotním postižením. Často se dozvídáme o procentech, které jsou neustále měřeny a porovnávány s okolními státy. Ve sdělovacích prostředcích je nezaměstnanost velmi diskutované téma, avšak proč se tak málo hovoří právě o zaměstnávání lidí s mentálním postižením, když právě oni mají největší problém v uplatnění na trhu práce? Pro tyto osoby není zaměstnání pouhý zdroj obživy, ale často velkým přínosem a obohacením pro jejich život a je rozvíjena jejich osobnost a schopnosti, kde neméně významné je významné zachování sebehodnocení a sebevědomí. Přináší jim pocit uspokojení a potřebnosti (Možný, 2002). Vágnerová (2012) uvádí, že lidé s mentálním postižením se nejlépe uplatňují v klidném prostředí, ve kterém se nestřídá velké množství lidí. Poskytnout osobám s lehkým mentálním postižením možnost pracovního uplatnění neznamena jim poskytnout jen výplatu finančních prostředků, ale především postavení v rámci společnosti. V této souvislosti poukazuje také Pipeková (2014) na skutečnost, že pracující člověk má větší předpoklady být soběstačný, užitečný a může tak vést poměrně nezávislý život samostatně nebo v chráněném prostředí bez toho, aby zasahoval do života svých příbuzných.

Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti zadává podle paragrafu 67 zaměstnávání osob se zdravotním postižením (OZP) jasný legislativní rámec:

„(1) Fyzickým osobám se zdravotním postižením (dále jen „osoby se zdravotním postižením“) se poskytuje zvýšená ochrana na trhu práce.

(2) Osobami se zdravotním postižením jsou fyzické osoby, které jsou orgánem sociálního zabezpečení uznány:

- a) invalidními ve třetím stupni (dále jen „osoba s těžším zdravotním postižením“),*
- b) invalidními v prvním nebo druhém stupni, nebo*
- c) zdravotně znevýhodněnými (dále jen „osoba zdravotně znevýhodněná“).*

(3) Osobou zdravotně znevýhodněnou je fyzická osoba, která má zachovanou schopnost vykonávat soustavné zaměstnání nebo jinou výdělečnou činnost, ale její schopnosti být nebo zůstat pracovním začleněna, vykonávat dosavadní povolání nebo využít dosavadní kvalifikaci nebo kvalifikaci získat jsou podstatně omezeny z důvodu jejího dlouhodobě nepříznivého

zdravotního stavu; osobou zdravotně znevýhodněnou však nemůže být osoba, která je osobou se zdravotním postižením podle odstavce 2 písm. a) nebo b).

(4) Za dlouhodobě nepříznivý zdravotní stav se pro účely tohoto zákona považuje zdravotní stav, který podle poznatků lékařské vědy má trvat déle než jeden rok a podstatně omezuje tělesné, smyslové nebo duševní schopnosti, a tím i schopnost pracovního uplatnění.

(5) Skutečnost, že je osobou se zdravotním postižením, dokládá fyzická osoba a) posudkem nebo potvrzením orgánu sociálního zabezpečení v případech uvedených v odstavci 2 písm. a) nebo b),

b) potvrzením nebo rozhodnutím orgánu sociálního zabezpečení v případě uvedeném v odstavci 2 písm. c).

(6) Za osoby se zdravotním postižením podle odstavce 2 se považují fyzické osoby, které byly orgánem sociálního zabezpečení posouzeny, že již nejsou invalidní, a to po dobu 12 měsíců ode dne tohoto posouzení. “

Rozdíly mezi volným a chráněným trhem práce

Chráněný trh práce práce jsou pouze zaměstnavatelé, kteří zaměstnávají více než 50 % OZP z celkového počtu svých zaměstnanců, se kterými Úřad práce ČR uzavřel písemnou dohodu o uznání zaměstnavatele na chráněném trhu práce (Úřad práce ČR, 2021).

Volný trh práce tvoří ostatní zaměstnavatelé (Úřad práce ČR, 2021).

Úřad práce podporuje zaměstnávání OZP na otevřeném trhu práce poskytováním příspěvků, kterými jsou:

- a) příspěvek na zřízení pracovního místa pro OZP (§ 75 zákona č. 435/2004 Sb.)
- b) příspěvek na úhradu provozních nákladů vynaložených v souvislosti se zaměstnáváním, OZP – Osoba zdravotně postižená (§ 76 zákona č. 435/2004 Sb.).

Úřad práce podporuje zaměstnávání OZP také na chráněném trhu práce, poskytuje:

- a) příspěvek na zřízení pracovního místa pro OZP,
- b) příspěvek na podporu zaměstnávání OZP na chráněném trhu práce.

Plnění povinného podílu zaměstnávání OZP

Zaměstnavatelé s více než 25 zaměstnanci mají povinnost zaměstnávat OZP ve výši povinného podílu 4 % OZP na celkovém počtu zaměstnanců zaměstnavatele. Povinný podíl lze kromě přímého zaměstnávání OZP plnit také odebráním výrobků nebo služeb od zaměstnavatele, se kterým Úřad práce ČR uzavřel dohodu o uznání zaměstnavatele na chráněném trhu práce nebo zadáváním zakázek těmto zaměstnavatelům. Další možností splnění povinného podílu je odvod do státního rozpočtu.

Slevy na dani

Podle zákona 586/1992 Sb. o daních z příjmu je zaměstnavatelům, kteří zaměstnávají OZP, poskytována sleva na dani na každého takového zaměstnance. Konkrétní výše slevy na dani upravuje § 35 tohoto zákona (Úřad práce ČR, 2021):

- a) částku 18 000 Kč za každého zaměstnance se zdravotním postižením, s výjimkou zaměstnance s těžším zdravotním postižením,
- b) částku 60 000 Kč za každého zaměstnance s těžším zdravotním postižením.

Pro výpočet slev podle odstavce písmena a) a b) je rozhodný průměrný roční přepočtený počet zaměstnanců se zdravotním postižením.

2.1 Práva osob se zdravotním postižením

Práva osob s mentálním postižením se stala součástí mezinárodního práva a představují souhrn idejí, deklarácí, cílů, jež jsou vyjádřeny v různých stanoviscích mezinárodních organizací. Zájem Organizace spojených národů o blaho a ochranu těchto osob, jsou založeny na respektování lidských práv, základních svobod a rovnosti všech lidí. V sedmdesátých letech minulého století se začala práva osob s mentálním postižením objevovat na mezinárodní úrovni častěji. Deklarace práv mentálně postižených (1971) se snažila přinést normy, které by se staly příkladem pro vztah národních společenství k daným osobám, které mělo určitý vliv na integraci osob s mentálním postižením v jednotlivých zemích. Následovalo vyhlášení Mezinárodního roku osob s postižením, který zahájil Dekádu OSN pro osoby s postižením, kde byla přijata Standardní pravidla pro vyrovnání příležitosti pro osoby se zdravotním postižením. Tato pravidla se díky společenské změně stala pramenem informací a zdrojů pro národní opatření v České republice. (Michalík, 2018)

Dne 13. prosince 2006 byla přijata Valným shromážděním OSN **Úmluva o právech osob se zdravotním postižením**. Avšak v České republice vstoupila v platnost 3. května 2008. Je založena na rovnosti, plném uplatnění všech lidských práv a podporuje aktivní zapojení do života společnosti.

Je to významným dokumentem o základní svobodě a lidských právech. Zaměřuje se především na principy rovnoprávnosti osob se zdravotním postižením a jejich zapojení do společnosti. Především je důležitý článek č. 19.

Nezávislý způsob života a zapojení do společnosti, který zajišťuje tyto práva:

Státy, které jsou součástí této úmluvy, uznávají rovné právo všech osob se zdravotním postižením na rovnost s ostatními a zajistili osobám se zdravotním postižením:

- a) osoby se zdravotním postižením měly možnost si zvolit, na rovnoprávném základě s ostatními místo pobytu, kde a s kým budou žít a nebyly nuceny žít ve specifickém prostředí;*
- b) osoby se zdravotním postižením měly přístup ke službám poskytovaným v domácnosti, rezidenčním službám a dalším podpůrným komunitním službám, včetně osobní asistence, která je nezbytná pro nezávislý způsob života a začlenění do společnosti a zabraňuje izolaci nebo segregaci;*
- c) komunitní služby a zařízení určená široké veřejnosti byly přístupné na rovnoprávném základě s ostatními, i osobám se zdravotním postižením a braly v úvahu jejich potřeby. (Úmluva o právech osob se zdravotním postižením, n. d, str. 152).*

V kontext práce je také vhodné zmínit článek č. 27, který také zajišťuje důležitá práva.

Práce a zaměstnávání

Právo na možnost žít se prací, kterou máme možnost si vybrat. Pracovní trh by měl být otevřený, inkluzivní a přístupný osobám se zdravotním postižením a tento pracovní podporuje realizaci práva na práci. Měl by zakázat diskriminaci na základě zdravotního postižení, chránit práva osob na spravedlivé pracovní podmínky, rovné odměňování, také na bezpečnost a ochranu zdraví při práci, podporovat pracovní příležitost a profesní postup. Zajistit přiměřenou úpravu pracoviště (Úmluva o právech osob se zdravotním postižením, n.d.).

Tato práva bychom měli ctít a jsou velmi stěžejní pro člověka s postižením, je to etický kodex, který je důležitý jak pro lidi s postižením a taktéž pro intaktní společnost. Cílem je zapojení do plnohodnotného života, zabránit diskriminaci, právo na vzdělání, právo na práci, začlenění do společnosti a přístup ke komunitním službám, právo na uznání způsobilosti k právním úkonům a rovnoprávném základě s ostatními. (Michalík, 2018)

2.2 Strategie Evropské komise v oblasti podpory zaměstnávání osob se zdravotním postižením

Evropská komise označila hodnocení strategie pro osoby se zdravotním postižením 2010-2020 zaměstnanost za jednu z pěti hlavních priorit. K zajištění lepších výsledků na trhu práce pro osoby se zdravotním postižením bude komise nadále podporovat členské státy při provádění příslušných hlavních směrů zaměstnanosti (European Union, 2021).

Jeden z hlavních cílů je zvýšení míry zaměstnanosti osob se zdravotním postižením a snížit tak rozdíly těchto osob oproti intaktní společnosti a dosáhnout cíle zaměstnanosti pro rok 2030 navrženého v akčním plánu. Také usnadnit samostatnou výdělečnou činnost a podnikání, včetně osob s duševním psychosociálním postižením prostřednictvím poskytování podpory v právních a obchodních záležitostech, včetně využívání fondů EU. (European Union, 2021)

2.3 Role úřadu práce v kontextu zaměstnávání osob s mentálním postižením

Dle zákona o zaměstnanosti je každá fyzická osoba, která má trvalý nebo přechodný pobyt na území České republiky a podá si žádost o zprostředkování zaměstnání zařazena, vedena v evidenci uchazečů o zaměstnání. Velký nedostatek je spatřován v tom, že aby uchazeč získal podporu v nezaměstnanosti, musí odpracovat minimálně 12 měsíců. Vzhledem k tomuto předpisu většině absolventů tento nárok zaniká (Jouzal L, 2004).

Úřad práce má velmi důležitou roli při zaměstnávání osob s mentálním postižením, taktéž se zdravotním postižením obecně. Lze využít návštěvy Úřadu práce, kde jednotliví zaměstnanci mohou poskytnout informace o zaměstnanosti. (Bartoňová, Bazalová, Pipeková, 2007). Krajská pobočka úřadu práce poskytuje osobám individuální konzultace jako je například:

- a) **Individuální poradenství s prvky koučování.** Probíhá v deseti schůzkách v rozsahu jedné hodiny. Poradce-kouč vede uchazeče o zaměstnání formou otázek a odpovědí k tomu, jak bude dále svou nezaměstnanost řešit.
- b) **Job club** – hlavním obsahem je nácvik dovedností při přijímacím pohovoru. Uchazeč hledá práci pomocí asistence poradců, kteří poskytují zpětnou vazbu. Trvá šest až dvanáct týdnů.
- c) **Individuální akční plán** – jestli je uchazeč veden v evidenci nepřetržitě v délce pěti měsíců, je povinen s úřadem práce uzavřít individuální akční plán. Výstupem toho poradenství pro uchazeče ohrožené dlouhodobou nezaměstnaností je dotazník, ze kterého je zřejmé, jaké možnosti řešení má osoba vedená na úřadu práce. Dalším krokem je sestavení individuálního akčního plánu.
- d) **Informační středisko pro volbu povolání** spadá pod odbor speciálního poradenství. Poskytují služby nejen uchazečům z řad úřadu práce, ale také komplexní poradenství ve výběru vhodného druhu vzdělání, další možnosti kvalifikace, změny povolání, další profesní přípravy. Jsou zde k dispozici atlasy školství, které nabízí možnosti studia v České republice. Dále je nabízen počítačový program „Průvodce světem povolání“ (Průvodce světem povolání 2.1, 2004). S tím programem jsou seznámeni žáci již v posledním ročníku základní školy.
- e) **Pracovní rehabilitace** je definována zákonem č.435/2004 Sb., Zákonem o zaměstnanosti. Jedná se o poradenskou činnost, která je zaměřena na volbu povolání, praktickou a teoretickou přípravu na zaměstnání. Je realizována dle bydliště klienta ve spolupráci s pracovními rehabilitačními středisky a je financována ze zdrojů Úřadu práce. Se zájemcem o službu je vypracován tzv. individuální plán pracovní rehabilitace, ve kterém jsou vymezeny hlavní cíle, formy, časová dotace, způsob hodnocení. Nejdelší možné trvání je dva roky a je prováděna na pracovišti zaměstnavatele. (Černá, 2015)

V akčním plánu 2021-2027 bylo zmíněno, že je nutné rozvíjet Evropskou síť veřejných služeb zaměstnanosti, která by objasnila dovednosti potřebné pro trh práce a bylo intenzivněji využíváno poradenských služeb jak pro intaktní veřejnost, tak pro lidi s postižením. (European Union, 2021)

Při zprostředkování zaměstnání je přístupováno k osobám se zdravotním postižením individuálně dle jejich potřeb. Mělo by odpovídat zdravotní způsobilosti uchazeče, kvalifikaci, schopnostem a dovednostem, délce zaměstnání, možnosti ubytování, dopravní dostupnosti.

Pro osoby se zdravotní postižením, taktéž s mentálním postižením, nabízejí úřady práce podporu v různých formách, které mohou OZP využít:

- a) **Chráněné pracovní místo** je pracovní místo, které zřizuje zaměstnavatel pro osobu zdravotně znevýhodněnou v rámci písemné dohody s Úřadem práce ČR. Na zřízení tohoto místa se poskytuje příspěvek a musí být zde být uzavřena dohoda. Zaměstnavatel musí toto pracovní místo provozovat po dobu 2 let
- b) **Podporované zaměstnání** je určeno pouze pro uchazeče o zaměstnání se zdravotním postižením. Služba je poskytována po dobu dvou let, ale záleží na individuálních podmínkách, je možné prodloužení. Pracovní místo je založeno na výběru dle klientových schopností, osobních možností, zájmů. S klientem je pracovní asistent, který je připraven poskytnout fyzickou i psychickou podporu. Nácvik daných dovedností, schopností pro výkon práce se odehrává přímo na pracovišti. Pracovní podmínky by se neměly lišit od těch běžných (Bartoňová, Bazalová, Pipeková, 2007).

3 SPECIFIKA ZAMĚSTNÁVÁNÍ OSOB S LEHKÝM MENTÁLNÍM POSTIŽENÍM

Tato cílová skupina potřebuje především při vstupu do zaměstnání individuální přístup a zvýšenou podporu při přípravě na vstup do zaměstnání.

Jako předpoklad pro pracovní činnosti jsou zmiňovány psychofyziologické a motorické faktory, také je důležitá úroveň psychických procesů. Dle Jesenského (1995) je důležitá **úroveň psychických procesů** jako pozorovací schopnost, postřeh, všímavost, soustředěnost a senzomotorická koordinace. Dále zmiňuje i **emocionální stabilitu a schopnosti nepodléhat únavě**. Z manuálních předpokladů zmiňuje zručnost a pracovní pohybové aktivity. Dnešní moderní společnost vyžaduje především vysoce kvalifikované zaměstnance, ale u osob s lehkým mentálním postižením musíme především počítat s nízkou **kvalifikací**. (Kaleja, 2014). Tím se razantně snižuje uplatnitelnosti na trhu práce. Obvykle se tady věnují rutinním činnostem a jednoduchým manuálním pracím. Avšak pro tyto jedince je velmi důležitá stabilita. (Opatřilová, Procházková, 2011). Jedno z dalších specifik jsou **komunikační obtíže** (Slowík, 2010). Jelikož komunikace je velmi důležitý prvek v našem životě, je důležité znát několik pravidel při komunikaci s osobami s lehkým mentálním postižením (Manuál pro zaměstnavatele¹), těmi jsou:

- Mluvit zřetelně a pomalu,
- volit jednoduchou slovní zásobu,
- ověření správného porozumění sdělovaným informacím může být ve formě:
 - o „Můžete mi vlastními slovy vysvětlit, jak jsme se domluvili?“
 - o Není dobré se ptát: „Rozuměl/-a jste mi?“ V tomto případě lidé často odpovídají ANO, i když třeba nerozuměli.

U osob, které nekomunikují slovně, můžeme využít:

- komunikaci pomocí gest a naučených znaků,
- komunikaci pomocí piktogramů (obrázků),
- komunikaci pomocí symbolů.

¹ Manuál pro zaměstnavatele. [online] [citováno 27.11.2022] Dostupné z: <https://specou.cz/wp-content/uploads/2015/05/Manuál-pro-zaměstnavatele.pdf>

Potíže můžeme spařovat také ve společenských pravidlech, zejména v neznámých situacích. Typickou složkou je zde nedostatek vůle, nerozhodnost. Často jsou jejich názory ovlivněny okolím a těžko odhadují své možnosti. V **sociální oblasti** mohou mít lidé s mentálním postižením potíže v uplatňování společenských pravidel, takže může nastat problém v kolektivní práci. Musíme dbát na tato specifika a zvolit takové zaměstnání, kde využijeme jejich potenciál (Kaleja, 2014).

3.1 Pracovní uplatnění a kvalita života osob s lehkým mentálním postižením

Pracovní uplatnění patří mezi základní práva osob se zdravotní postižením (Valenta, Michalík, Lečbych a kol., 2012). Pracující člověk má mnohem větší předpoklady být soběstačný a vést nezávislý život, ať už ve zcela samostatném, nebo v podporovaném zaměstnání (Krejčířová, Kozáková, 2013). M. Vágnerová (2012) poukazuje také na uspokojení vlastní užitečnosti a upozorňuje také na aktivizaci mnoha dovedností, schopností, uchování si potřebných návyků a udržování různých kompetencí. Neméně důležité je i zachování úrovně sebehodnocení a zdravého sebevědomí. Není pochyb o tom, že práce, ať už se jedná např. o jednoduchou manuální práci, naplňuje život lidí s mentálním postižením. Tito lidé jsou schopni naučit se mnoha dovednostem a postupům a mohou být velice produktivní. Je potřeba si uvědomit, že v pracovním procesu nezáleží pouze pouze na intelektových schopnostech, ale také motivaci, sociální adaptaci, osobnostních vlastnotech. Vágnerová (2012) dále uvádí, že lidé s mentálním postižením se nejlépe uplatňují v klidném prostředí, kde se často nemění kolektiv. Je třeba se dlouhodobě zabývat pracovními perspektivami již v období školní docházky. Rozhodující je především přechod ze školní docházky do pracovního procesu. Při hledání konkrétního způsobu pracovního uplatnění musí být zaměřena pozornost především na schopnosti, nikoliv na omezení. Pro lidi s mentálním postižením je vhodná práce, která je zaujme a budou ji vykonávat se zájmem. Mnozí z nich vykonávají svou práci v pomalejším tempu, proto jim nevádá práce, která je monotónní, ale bez velkých nároků na rychlost. Lidé s mentálním postižením většinou nemají požadované vzdělání a nemohou provádět odborné činnosti. Velmi kvalitně mohou vykonávat řadu činností v nejrůznějších oblastech pomocných prací.

Kvalita života

Je to velmi důležitá složka, jedná se interdisciplinární záležitost, kterou z největší části je naplňování potřeb, jejich uspokojování. Pojem „kvalita života“ byl poprvé zmíněn v roce 1920 v práci zabývající se ekonomikou a také sociálním zabezpečením. Předmětem jeho výzkumu byl dopad státní podpory pro sociálně slabší vrstvy, a to na jejich život a také na státní rozpočet (Pipeková, 2014). Kvalita života je komplexní kritérium, opírá se o definici zahrnující zdraví, mezilidské vztahy, sociální postavení, přehled denních aktivit nebo jedno měřítko, a to například životní spokojenost. (Matoušek, 2008)

Kvalita života lidí s postižením se odvíjí od míry postižení a aktuálního zdravotního stavu. Důležitá složka je především největší možná sociální integrace. (Ludíková a kol., 2014) U jedinců s lehkým mentálním postižením je pro možnou míru integrace velmi důležitá úroveň volných vlastností a emocionalita, ale také postoje, povahové rysy a umění navazovat vztahy s ostatními lidmi (Švarcová, 2000).

3.2 Motivace osob s mentálním postižením v kontextu pracovního uplatnění

Motivace je vnitřní nebo vnější a usměrňuje naše chování a jednání k dosažení určitého cíle. Podporuje nebo tlumí jedince, aby něco vykonal nebo také ne. Vnitřní motivace je zájem člověka a jeho výsledek potřeb. Vnější motivace je určena působením vnějších podnětů. S motivací velmi úzce souvisí Maslowova pyramida potřeb, ve které jsou v hierarchickém systému organizovány potřeby člověka dle jeho naléhavosti. Nejprimitivnější potřeby jsou fyziologické, poté potřeba jistoty a bezpečí, přijetí, spolupatričnosti, potřeba uznání a nejvýše je potřeba seberealizace (Plháková, 2020). Motivace je důležitou složkou nejen v intaktní společnosti, ale také u osob s mentálním postižením. Motivace má podle Langmeiera a Krejčírové (2006) čtyři základní motivační síly:

- motivace získat hmotný prospěch,
- motivace najít přátelské kontakty,
- motivace v práci uplatnit své osobní dispozice,
- motivace pomáhat lidem.

To, co může motivovat nás, neznamená že musí motivovat druhé, každý má svou vnitřní motivaci jinou (Plamínek, 2007).

Motivaci z velké míry ovlivňuje hodnocení a je jeden z nezastupitelných faktorů, ať už se jedná o hodnocení záporné či kladné. Odměna či trest mohou být důvodem k určitému jednání a působí na naše chování, kde přináší prožitek, který může mít různou formu napětí, vzrušení, libosti. Pro lidi s mentálním postižením, taktéž pro intaktní společnost znamená odměna uspokojení mnohých potřeb. Kladné hodnocení často zvyšuje výkon a trest naopak snižuje pravděpodobnost opakovaného chování a přináší zklamání a popřípadě neuspokojení potřeb. Dlouhodobá studia potvrzují, že pozitivní hodnocení je účinnější a je efektivnější než negativní. Pro osoby s mentálním postižením je viditelný materiální výsledek důležitý impuls, který jim dává pocit jistoty. Daleko více motivující je blízká věcná odměna do vlastních rukou než odměna, která je výhledově vzdálenější (Fischer, Škoda, 2009).

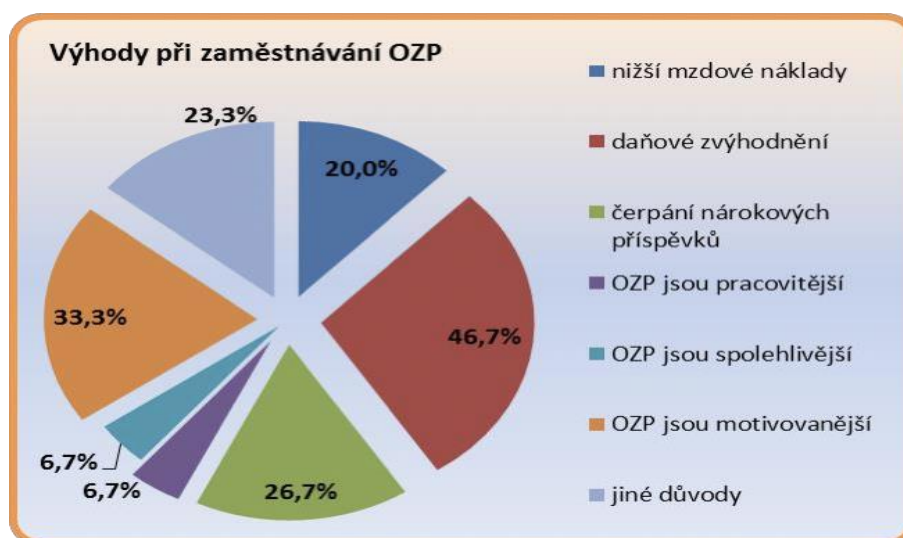
3.3 Pozitivní aspekty zaměstnávání osob s lehkým mentálním postižením dle pohledu zaměstnavatele

Zaměstnavatel může mít ze zaměstnání osoby s mentálním postižením obavy. Tyto obavy mohou vzniknout z nezkušenosti, ukazuje se, že když mají zaměstnavatelé již předešlou zkušenost s osobou s mentálním postižením, tak ji obecně přijímají lépe (Lečbych, 2006). Avšak zaměstnání osoby s mentálním postižením má pro zaměstnavatele mnoho výhod. Jedná se například o:

- a) **Daňové úlevy.** Zaměstnavatel má nárok na každého zaměstnance se zdravotním postižením na slevu na dani ve výši 18 000 Kč a 60 000 Kč za zaměstnance s těžším zdravotním postižením (Zákon č. 586/1992 Sb., § 35).
- b) **Využití státní dotace a příspěvku na vytvoření chráněného pracovního místa.** Poskytuje se zde příspěvek na dobu 3 let. Zde úřad práce poskytuje částečnou úhradu provozních nákladů chráněného pracovního místa nejvýše 48 000 Kč. Další příspěvek může být poskytnut na podporu zaměstnávání osob se zdravotním postižením v chráněném pracovním místě. Výše příspěvku činí 75 % nákladů, nejvýše však 8 000 Kč (Zákon č. 435/2004 Sb., § 75).

- c) **Zaměstnavatel splní kvóty stanovené státem pro zaměstnávání osob s postižením.** Zaměstnavatel má povinnost při zaměstnávání více než 25 pracovníků zaměstnat alespoň 4 % zaměstnanců, kteří mají zdravotní postižení. Zákonnou povinnost mohou zaměstnavatelé splnit buď zaměstnáním osoby se zdravotním postižením nebo formou náhradního plnění je odběr výrobků a služeb od zaměstnavatelů, kteří zaměstnávají více než 50 % osob se zdravotní postižením (Zákon č. 435/2004 Sb., § 75).
- d) **Možnost podpory při zaměstnávání osoby s mentálním postižením.** Je možné poskytnout například osobního asistenta nebo příspěvek ve lhůtě 3 měsíce na zapracování zaměstnance.
- e) **Zlepšení firemní kultury a prestiže.** Veřejnost velmi kladně hodnotí, když firma zaměstná osobu s mentálním postižením. Také ostatním zaměstnancům se setkávají s touto osobou, tím pádem roste také jejich povědomí o dané problematice a zvyšuje se také kultura a tolerance.
- f) **Získání motivovaného, loajálního zaměstnance.** Lidé s mentálním postižením jsou velmi vděční za pracovní uplatnění a nefluktuují (Průvodce podnikáním, 2020).

V této souvislosti prezentuje zajímavé výsledky Pimková (2013), která zjišťovala tzv. „výhody při zaměstnávání OZP“ z pohledu zaměstnavatelů (Graf 1). Realizovaný výzkum potvrzuje vybrané pozitivní aspekty zaměstnávání OZP v konkrétním měřítku. Nejvíce zaměstnavatelé využívají daňové znevýhodnění (46,7 %), dále pak třetina zaměstnavatelů oceňuje, že OZP jsou motivovanější. Mezi další výhody patří také, že zaměstnavatelé mohou čerpat nárokové příspěvky (26,7 %).



Graf 1 Výhody při zaměstnávání OZP (Pimková, 2013, str. 54)

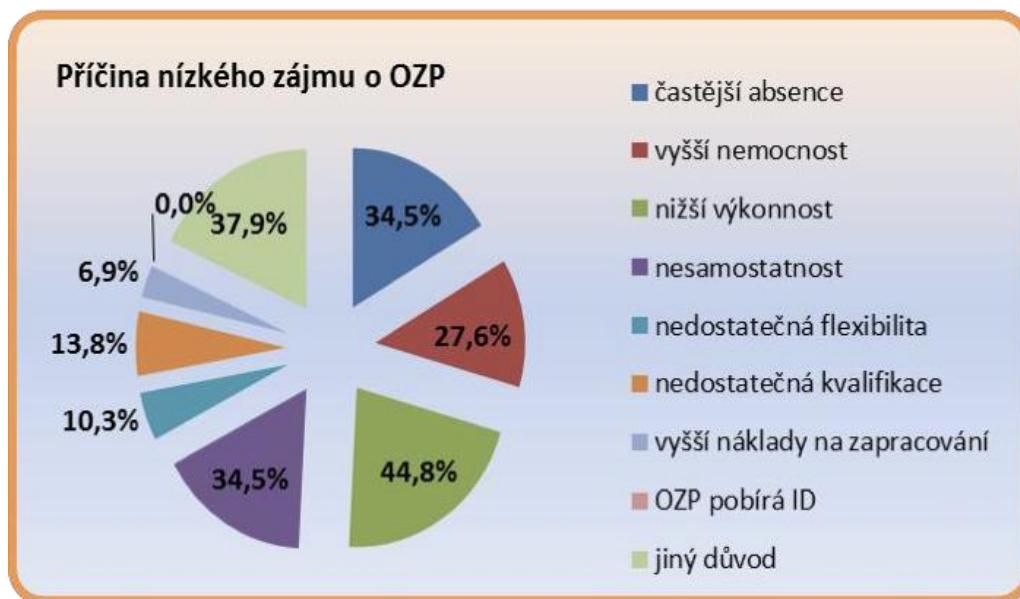
3.4 Rizika zaměstnání osob s lehkým mentálním postižením

Podstata mentálního postižení je snížení intelektových schopností, ale také další narušení kognitivních procesů, socializace a jemné, hrubé motoriky v souvislosti se sledováním rizik v oblasti zaměstnávání osob se zdravotním (Lečbych, 2006). Nejčastější problémy v zaměstnávání osob spatřujeme především v oblastech:

- 1) **Předsudky společnosti** – Rizikem, se kterým se zaměstnavatel může potýkat, jsou předsudky společnosti, jelikož do zaměstnání vstupuje zaměstnanec, který má diagnózu – mentální postižení, a tudíž zde také může vznikat větší nemocnost zaměstnanců. Jeden z dalších předsudků, který panuje, je, že zaměstnanec nebude plnohodnotně výkonný, taktéž častější nemocnost, nízká pracovní morálka (Sokolovský, 2011).
- 2) **Bariéry v komunikaci** – Zdravotní postižení může přinést komunikační potíže, které se podílí na spoluvytváření handicapu. Mohou mít sníženou schopnost se jasně vyjadřovat, a to souvisí se správným pochopením okolního sdělení (Slowík, 2010).
- 3) **Nevyužívání zákonných opatření na podporu OZP** – Firmy často nevědí, že existují zákonná opatření na podporu OZP (Sokolovský, 2011).
- 4) **Kvalifikační struktura OZP, který nevyhovuje** – Možné riziko je také v tom, že absolventi mají nižší vzdělání a nedostatečnou kvalifikaci, která nemusí vyhovovat určitému druhu práce (Sokolovský, 2011).

Další z možných rizik jsou podnikatelská rizika. Každý podnikatel musí vždy zvážit pracovní rizika. Přirozeně každý podnikatel má obavu o kvalitu zaměstnance. Již jaksí předem předpokládáme negativní postoje od jiných lidí. Vedoucí firem se mohou ptát, proč to máme být právě my, kdo se mu má věnovat, hledat uplatnění? Může to být mnoho práce navíc a starostí (Hrdá a kol., 2007).

Podle Pimkové (2013) zaměstnavatelé jako největší příčinu, proč nechtějí zaměstnávat osoby se zdravotním postižením, udávají nižší výkonnost 44,8 %. Poté 37,9 % respondentů nespécifikovalo, proč nechtějí OZP zaměstnávat. Poté uvádějí častější absence (34,5 %) a stejně tak nesamostatnost (34,5 %).



Graf 2 Příčina nízkého zájmu o zaměstnávání osob se zdravotním postižením
(Pimková, 2013, str. 51)

PRAKTICKÁ ČÁST

4 ZAMĚSTNÁVÁNÍ OSOB S LEHKÝM MENTÁLNÍM POSTIŽENÍ Z POHLEDU ZAMĚSTNANCE NA KRNOVSKU

Výzkumné šetření bylo zvoleno, jelikož daná problematika zaměstnávání osob s lehkým mentálním postižením je velice aktuální, důležitá a v souladu s inkluzivními trendy. Měli bychom se ptát a empiricky zjišťovat, jak to cítí právě osoby s mentálním postižením, protože tento aspekt je klíčový pro zajištění jejich efektivní podpory v procesu zaměstnávání.

Zaměstnávání těchto osob má pozitivní dopad nejen na samotné zaměstnance, ale také na celou společnost. Tyto osoby mohou přinést do pracovního prostředí nový pohled, energii a pomoci vytvářet inkluzivní a pracovní prostředí.

Výzkumná část se realizovala a soustřeďuje na oblasti Krnovska. Nachází se v oblasti v okrese Bruntál v Moravskoslezském kraji. Mikroregion je svazkem 25 obcí s centrem v Krnově. Aktuální nezaměstnanost osob OZP se pohybuje viz. tabulku č 3 *Počet zaměstnaných OZP na Krnovsku* (Úřad práce ČR, 2023).

Krnovsko	počet zaměstnaných OZP	počet OZP v evidenci ÚP
k 31.12.2022	200	229
k 31.12.2021	179	236
k 31.12.2020	188	233
k 31.12.2019	226	220

Tabulka 3 *Počet zaměstnaných OZP na Krnovsku* (Úřad práce ČR, 2023)

Data zaměstnanosti pochází z dotazníkového šetření u firem nad 25 zaměstnanců. Zde můžeme vidět, že počet zaměstnaných OZP v evidenci úřadu práce se za poslední čtyři roky snížil (Úřad práce ČR, 2023). Takže situace na Krnovsku je stagnující.

V kontextu předložené práce budou empiricky zkoumané vybrané aspekty zaměstnávání osob s lehkým mentálním postižením z pohledu zaměstnance na Krnovsku.

4.1 Hlavní cíl a dílčí cíle výzkumu

Hlavní cíl:

Hlavním cílem praktické část výzkumného problému je zjistit postoj a zkušenosti zaměstnanců s lehkým mentálním postižením na trhu práce, konkrétně na Krnovsku.

Dílčí cíle:

- Zjistit, zda se jedná o první pracovní uplatnění osob s lehkým mentálním postižením.
- Zjistit vliv dosaženého vzdělání na pracovní uplatnění osob s lehkým mentálním postižením.
- Zjistit spokojenost s pracovními podmínkami.
- Identifikovat pozitivní aspekty zaměstnávání osob s lehkým mentálním postižením.
- Zjistit rizika zaměstnávání osob s lehkým mentálním postižením na trhu práce.

4.2 Východiska výzkumu

Podle F.N. Kerlinga 1972 (In Chráska, 2016, str. 12) je „*vědecký výzkum systematické, kontrolované, empirické a kritické zkoumání hypotetických výroků o předkládaných vztazích mezi přirozenými jevy.*“ Tato definice je univerzálně použitelná pro vědecký výzkum v jakékoli oblasti vědy.

Kvalitativně orientovaný výzkum se zaměřuje především na fenomenologii, porozumění smyslu, význam malé skupiny osob, jedinečnost, vcítění se (Chráska, 2016). Předností kvalitativního výzkumu je zkoumání fenoménu v přirozeném prostředí, možnost studovat procesy a navrhovat teorie, dobré reagování na místní situace a podmínky, pomáhání při počáteční exploraci fenoménu. K limitům kvalitativního výzkumu patří snadná ovlivnitelnost výzkumníkem, analýza dat a jejich sběr bývá často časově náročný. Bývá obtížnější testovat hypotézy a teorie. Získaná znalost nemusí být zobecnitelná na populaci a do jiného prostředí (Hendl, 2005).

4.3 Metody výzkumu

Pro metody výzkumu bylo zvolena metoda interview (rozhovor). Je to metoda shromažďování dat, která spočívá ve verbální komunikaci respondenta a výzkumného pracovníka. Velmi často se v českém jazyce používá obsáhlejší termín „rozhovor.“ Anglický

výraz „interview“ je složen ze dvou částí, kde *inter* znamená „mezi“ a *view* znamená „názor“ nebo „pohled.“ Tedy používání termínu „interview“ je přesnější a výstižnější, jelikož každý rozhovor není interview. Pro metodu uvedenou v této práci bylo zvoleno polostruktruované interview. Je to kompromis mezi strukturovaným a nestrukturovaným interview. To znamená, že polostrukturované interview má předem stanovené otázky, ale může být více variant odpovědí, požaduje zdůvodnění, vysvětlení. (Chráska, 2016)

Chráska (2016) uvádí následující **pravidla pro interview:**

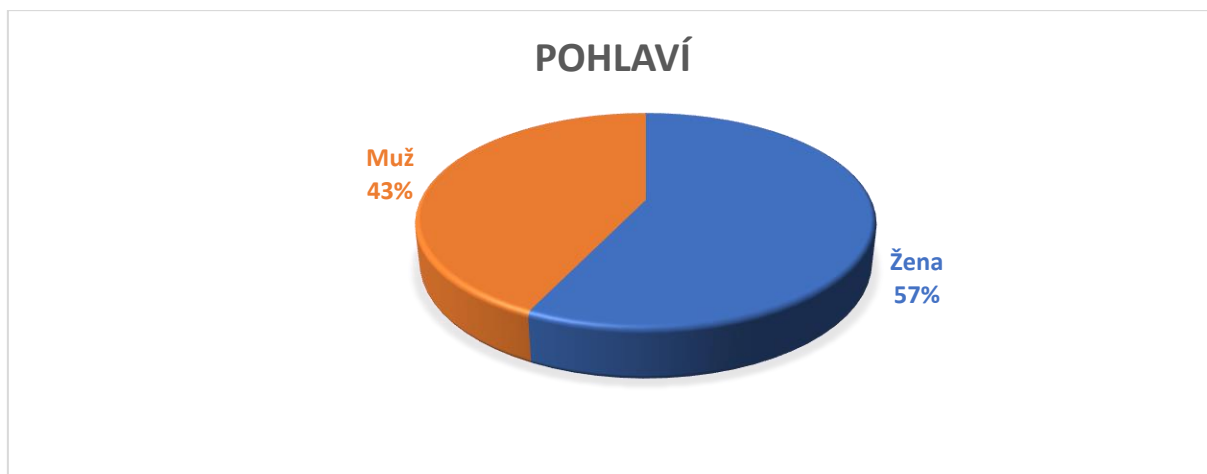
- Navázání kontaktu s respondentem, projevovat zájem o odpovědi.
- Musí probíhat za vhodné situace, časový prostor.
- K uvedení do problematiky se doporučuje začínat nejobecnějšími otázkami.
- Zaznamenávat přesný záznam.

V rámci realizovaného výzkumu byla zvolena metoda polostruktruovaného interview, jelikož mnoho respondentů neumí psát, nebyla by například vhodná metoda dotazníku. Koncepce otázek byla uzpůsobená kognitivní úrovni respondentů. Při vedení rozhovoru s respondenty s lehkým mentálním postižením nejdříve došlo k navození příjemné atmosféry, seznámení respondentů s výzkumným problémem, vysvětlení dané problematiky a zdůvodnění, proč realizují výzkum.

Každý respondent byl řádně seznámen o nakládání s jeho výpovědí. V této souvislosti byl také podepsán souhlas v návaznosti na principy GDPR v příloze 1. Pro účely empirické části kvalifikační práce jsou jednotlivé údaje o respondentech anonymizovány. Jednotlivé rozhovory byly realizovány v místě výkonu zaměstnání osob s lehkým mentálním postižením na Krnovsku.

4.4 Výzkumný vzorek

Výzkumný vzorek tvoří 7 respondentů. Z toho 3 muži a 4 ženy s lehkým mentálním postižením, kteří jsou zaměstnání na Krnovsku. Výběr výzkumného vzorku byl proveden formou oslovení vybraných zaměstnanců v sociálním podniku Jinak O.s.



Graf 3 Rozložení respondentů dle pohlaví

V České republice je produktivní věk definován jako věk mezi 15 a 64 lety. Daní respondenti se nachází v tomto pásmu, přičemž 3 respondenti se nachází ve fázi střední dospělosti 35-50 let. Tři respondenti jsou už v pásmu zralé dospělosti 50-65 let a jeden respondent se nachází ve fázi mladé dospělosti.

4.5 Dílčí výsledky výzkumu a jejich interpretace

Otázka 1: Jak dlouho zde pracujete?

R1: *To já nevím, jak dlouho jak přesně, jsme začali od roku 2017. Já: hm hm, ano v roce 2017, jsme začínali spolu. Ano, s tebou to bylo nejlepší.*

R2: *Hmmm, tak já jsem začal to bylo v roce 2017. To je vlastně začátek, kde jsem jako začínal v Jinaku a to přesně Opava západ v kavárně. A toto je vlastně ehm, spískal můj tatínek. Já jsem jako nechtěl, ale.. jsem jako uvažoval, že se možná vezmem s Terezkou, jsme našli bydlení na Staré, tak jsem chtěl jako si přivydělat. Tak kvůli tomu.*

R3: *Já, já, dělám na zkrácený úvazek a pracuju v jinačí v Jinak, tady ehm uklízím. Pondělí, úterý od 4 do 5. Ježiš, to nevím jak dlouho, asi rok. Rok nebo dva, tři roky. Ještě vy jste tady pracovala. To bylo vlastně v srpnu a já jsem získala práci. Vlastně dělám v pondělí, úterý od čtyř do pěti úklid. Ve středu od jedné do půl čtvrté mám pečení a v pátek od čtyř do pěti mám zase úklid. Jak jsem získala tu práci, jako mám už vlastně celý týden.*

R4: *Hmm, dva roky.*

R5: *Čtyři roky.*

R6: *Dva roky, ano.*

R7: *Mmm, měsíc.*

Shrnutí:

Nejdéle pracující respondenti v daném podniku jsou dva a pracují zde už šest let. Další dva respondenti zde pracují dva roky. Jeden respondent zde pracuje už čtyři roky. Tři roky zde pracuje také jeden respondent. Další z respondentů zde pracuje jeden rok. A jeden respondent uvádí, že zde pracuje měsíc.

Otázka 2: Je to vaše první pracovní zkušenost?

R1: *Už asi ne, jo to není moje první práce. Předtím jsem dělala, hmm dělala pečovatelskou službu uklízečku, viš. Ale jinak už, ta kavárna.*

R2: *Tak to je druhá práce tady a první byl firma Aspec.*

R3: *Nee, já jsem vlastně, že se tu uvolnilo místo. Tak jsem řekla tady budu pracovat. Jako líbí se mi tady, jsem spokojená. Já jsem ještě dělala na DOZP na Chařově. Tam jsem pracovalo, hmm to bylo na střídačku úklid a uuu kuchyn. Jsem to střídala. Měla jsem to placené taky, ale nedělala jsem soboty, neděle, svátky, že. Taky na zkracený úvazek, 3-4 hodiny, každý den jsem dělala. Tam jsem vlastně dělala taky, od pondělka do pátku jako zaměstnanec. Obědy jsem měla tam. Potom vlastně za těch šest roků propustili. No, takže tak jsem šla do Effathy, ale pak jsem potom zjistila, že p. L.H. počítá, že tady budu pracovat. Takže jsem nastoupila v srpnu tady a od té doby tady pracuju.*

R4: *Ne, není. Já jsem pracovala tři krát. Na Chařovskou tam jsem dělala šest roků, pak jsem pracovala, tam jsem dva roky nebo tři roky. A potom tady.*

R5: *To už je druhá práce.*

R6: *Jenom tady.*

R7: *Jáá jsem byl tam navrchu.*

Shrnutí:

Šest respondentů uvádí, že se nejedná o jejich první pracovní zkušenost. Věková struktura výzkumného vzorku je poměrně vysoká, takže je překvapující, že se jedná teprve o druhou pracovní zkušenost. Zde můžeme spatřovat, že v dřívějších dobách lidé s mentálním postižením nebyli zaměstnáni. Respondenti, kteří uvedli předchozí pracovní zkušenost, kterou vykonávali, tak se jednalo o pozici kuchaře a pekaře.

Otázka 3: Jakou školu jste studovali?

R1: *Školu, v Albrechticích pomocnou školu. Nejdřív na základní školu a potom do Albrechtic.*

R2: *Základní pomocná škola, já jsem nezvládal učivo. Nestíhal jsem předměty, proto jsem musel jít do pomocné školy na vyšší stupeň. Tady v Krnově na Hlubčické. Já jsem chtěl dál studovat, ale díky tomu, že mám zdravotní handicap, tak jsem skončil v Benjamínu.*

R3: *Prosím? Základku.*

R4: *Já jsem studovala základní školu.*

R5: *Pomocnou školu v Krnově.*

R6: *No, nechodil. No fakt.*

R7: *Jako zedník.*

Shrnutí:

Při otázce na vzdělání z odpovědí respondentů vyplývá, že pět respondentů má pouze základní vzdělání. Jeden z respondentů uvádí, že učivo bylo pro něj náročné, proto musel přestoupit do třídy podle § 16 odstavce 9 školského zákona. Jeden respondent uvádí, že je vyučen v oboru zedník. Další z respondentů uvádí, že studoval střední školu praktickou. Jeden respondent uvedl, že nenavštěvoval žádnou školu.

Otázka 4: Jak jste se dozvěděli o dané pracovní nabídce?

R1: *To je fakt složité, to je fakt složité. Kdo spískal tu práci, kdo našel od Liborka taťka. Potom jsme chtěli sami, ale nešlo to, taťka to spískal.*

R2: *No tatínek, ale já bych si to jako sám zařídil.*

R3: *L.H.*

R4: *Ještě jednou? Tady tuto práci mi dala moje sestra, opatrovnice.*

R5: *Mě řekla, jednaa. Jedna pracovnice v Effathe.*

R6: *Jarda no. No to bude. U nás. Hmm, Krnov 1, no tam.*

R7: *Já jsem se vyučil, podnik no. Já. Jsem dělal pro podnik. Šárka, paní v domově.*

Shrnutí:

Na otázku, jak se daní respondenti dozvěděli o pracovní nabídce, odpověděli tři respondenti, že se o nabídce zaměstnání dozvěděli z oblasti rodinných příslušníků. Jednomu respondentovi nabídla pracovní místo přímo pracovnice dané firmy. Další tři respondenti uvádějí, že se o pracovní nabídce dozvěděli skrze další místa, kde tráví svůj čas, většinou se jedná o sociálně terapeutické dílny.

Otázka 5: Jak se Vám zde pracuje?

R1: *Chodíme tu rádi, pracuje se nám tady dobře, ale bylo by nejlepší, někdy se nám do práce nechce, to ranní vstávání vůbec. Tady tohle hlavně nejvíc. Hahah, do práce se nám nechce. Chci být doma a v dílnách.*

R2: *Abych ti řek pravdu, budu otevřený. No, já jsem zvyklej pracovat, jak byl starej kolektiv. Aaaa, teď už takové hmm zvláštní. Je nás tady více a nejsem jakooo spokojený. Ano, přišel René že, jsme ho znali z dílen. Nový že, a to je pro mě. Znáš to. Nezvyk.*

R3: *Jako já tady ráda pracuju.*

R4: *Dobře.*

R5: *Mmm, dobře.*

R6: *No, dobře. Umývám nádobí, udělám sušenky. Ano, ano.*

R7: *Mmm, tak, ale jo v pohodě.*

Shrnutí:

V otázce, jak se daným respondentům pracuje, dva respondenti uvádějí, že se jim nechce chodit do práce, jelikož musí mít denní režim a ráno brzo vstávat. Také jeden respondent uvádí, že mu vadí, že se v dané práci střídají zaměstnanci. Avšak dalších pět respondentů uvádí, že se jim pracuje dobře, v pohodě.

Otázka 6: Změnili byste něco na své práci?

R1: *Změnit to já nevím, asi jiné výrobky. Jiné výrobky, samé dezerty, neděláme slané šneky. Tyy jak se tomu říkááá záviny, mooc jsme nedělali. Takové ty věci, bych se chtěla naučit, jak se dělají koláčky. Bych chtěla změnit. Bych chtěla změnit i ty koláčky a takové ty věci, a ne pořád ty dezerty pořád dokola. Mě nebaví pořád dokola.*

R2: *No, méně pracovníků, hlavně mám rád Aničku, protože to je sluníčko. Nooo, Lenku znám x dlouho, protože ona začal dělat v kavárně, ale ne jako tady v čajovně, to kdysi bylo. Ted už není.*

R3: *No jako, nee. No jako ani ani ne. Zůstanu tady pracovat. Pokud to zdraví dovolí, vím, že taková práce je těžko sehnat, že.*

R4: *Jáá, bych to nechala tak, jak to je.*

R5: *Ne, ne.*

R6: *No, hehe.*

R7: *Noo, ne.*

Shrnutí:

Na otázku, zda by něco ve své práci chtěli něco změnit, většina respondentů uvádí, že nechtějí na práci, pracovních podmínkách nic měnit. Jeden z respondentů by chtěl práci změnit, vadí mu stereotypní práce při výrobě dezertů, respondent by se chtěl naučit nové recepty. Další z respondentů by chtěl ve své práci menší kolektiv.

Otázka 7: Co Vás na práci nejvíce baví?

R1: *To já nevím, co mě tady baví. Dezerty ty já nevím. Moc nee, ale budu muset. Ted nevím, nemůžu si vzpomenout.*

R2: *Bavíí? Tak pracuju rád, akorát mě trošku mrzí, že to, co děláme, že to je pořád dokola. Stejně výrobky jooo, prostě. Aaa, já bych byl rád, kdyby byly nějaké novinky. Třebaa, když si vzpomeneš, že jsme dělali slané šneky, to se nikdy nedělalo ted'. Něco nového, naučit.*

R3: *Jako v práci? No mě baví, pečení. To už umím jako těsto na muffiny aaa najít recept a podle věci navázat suroviny. Alee, alee podle toho receptu. Si to přečtu, to už mám jako digitální váhu. Si to jako navážím, kam patří, jo.*

R4: *Mě baví nejvíc to pečení. Já ráda pečů, ráda uklízím*

R5: *Mě nejvíc baví svatební koláče. Co jsem se naučila. A honzovky jsem se naučila. David mě všechno naučil svatební koláče a honzovky.*

R6: *Já dělám koberce, aha, jo tady. Umývám nádobí, sušenky dělám. Sušenky mě baví víc.*

R7: *Všechno.*

Shrnutí:

Při otázce, jaká práce respondenty nejvíce baví, tak pět z nich odpovědělo, že je naplňuje jejich hlavní pracovní náplň pečení. Jeden respondent odpověděl, že úklid. Dva respondenty baví všechno, co v dané práci vykonává. Další z respondentů by se chtěl naučit něco nového a nedělat neustále monotónní práci. Jeden respondent odpověděl, že ho baví plést košíky a tkát koberce.

Otázka 8: Jaký máte pracovní režim?

R1: *Odpoledne večer nee. Chodíme na ráno od 8:00 do 11:00 na 3 hodiny. Každý den, a to je jenom úterý a čtvrtek. Každý den ne.*

R2: *Já chodím, jsem chodíval pondělí a čtvrť nee. Pondělí a čtvrtek pak jsem chtěl, zvýšit docházku na středu, prro protože to byl problém mezi mnou a mamkou. Jo, tak jsem musel navýšit docházku. Ted zas nebudu chodit ty středy, protože už ne. Pak jsem zjistil, že to je pro mě namáhavé, vzhledem k tomu, že mám nemocné zády, pořád mě to bolí, jo. Velký náprah. Je to takové, jsem takový unavený. Iii teen věk. Chodíme od 8 do 11, takže 3 hodinky.*

R3: *Pondělí, úterý od čtyř do pěti úklid. Ve středu od jedné do půl čtvrté pečení. V pátek od čtyř do pěti. Už dělám vlastně celý týden.*

R4: *Ehmm, dvě hodiny. Já jsem tady od půl jedné do čtyř. Na tři hodiny jsem tady, hmm. Já každý den ve středu, to je zítra.*

R5: *Tedka jsem zvýšila. Pracuju čtyři hodiny. Pondělí, středa, pátek.*

R6: *V úterý, odpoledne od půl jedné na autobus. Aaa jsem tady jednu hodinu. A končíme ve tři hodiny, vím no. Ve tři hodiny končíme no. Já vím.*

R7: *O půl, půl druhé do třech hodin. Já jsem chodil na odpolední tedka. Cooo, co týden.*

Shrnutí:

Průměrně pracují daní respondenti za týden 5 hodin. Tři respondenti dochází do práce jednou týdně. Dva respondenti dochází do práce dva pracovní dny a dva respondenti dochází do práce tři pracovní dny. Tudíž všichni respondenti pracují na zkrácený úvazek, který v průměrném přepočtu 40 hodin na týden vychází na 0,25 úvazku.

Otázka 9: Jaká je Vaše práce snů?

R1: *Ještě jednou, nejradši? To já nevím, ale nejvíc co já umím to je domácnost nejvíc. Domácnost a taky hlavně to vaření. Ano, to nejvíc.*

R2: *Taaak, nikdy nezapřu své kořeny. Já jsem se narodil do hudebnické rodiny aaa, kdybych si mohl přát, dělat. A to je, hudba, zpěv, kreslení. Kreslení to je takový relax bych jako řek. Ale nejvíc zpěvák.*

R3: *Jako myslíte tady v práci? Hmm, a to, jako nebo. Myslím dělat jako, já mám prostě já jsem chodila na praxi a tam vlastně, jsem chodila na praxi na praxi, víš. Přes RÚT, jsem dělala na Soukenické ve skladu, jsem dávala cenovky. Ještě přes praxe to bylo, jak jsem dělala. No, a potom jsem vlastně měla nabídku, že můžu dělat na DOZP, tam sem dělala šest roku. No, ehm aby, aby se to prostě. Vyměnili v té práci, a to za další, tak mě zase propustili. Jsem tam dávala ty cenovky na to, a taky jsem uklízel. A tam jsem dělala hodinu asi, tam mi dávali na ruku padesát korun. No takže, ještě předtím jsem chodila do Effathy, pak jsem mohla přes RÚT pán P.Š. a on mi dal jednu takovou nabídku, že na veřejných záchodkách, jestli víte, kde je úřad. Na veřejných záchodkách, že bych uklízela. V rámci služeb, jo. Ale osm hodin a potom mi, jako napsal záměr služeb. A potom on se mi dlouho neozýval, že. Tak jsem šla za ním, a já říkám mu*

pane Petře, já bych se chtěla zeptat, od kdy mám tady nástup ne, do práce. No a on mi potom říká mi, musím vás zklamat tady u nás pracovat nemůžete. Říkám, proč? Ne? No a on mi říká, no, protože máte důchod. No takže, tak to teda padlo. Potom další nabídku jsem měla, že bych mohla jezdit do Bruntálu, pracovat někde. No já jsem měla zájem dělat tady v jinačí. Tady dělat pekařku a uklízečku. A baví mě a hotové.

R4: Co bych dělala? Nejradši relaxuju, tady? Já nevím. Já bych pracovala v kuchyni a nebooo já strašně ráda uklízím.

R5: Tady se mi to líbí nejvíc. Tady je to můj sen.

R6: No hehe. I ty košíky, bych dělal v domově no, Ivetka naučila v domově. Ona dělá košíky tam no, Ivetce pomáhám no. Hodně dělám koberce. No fakt, osm koberce dělám. Včera jsem dělal. Jo tak, musím změřit kolik toho je, celou no dva metry, to je. Nooo, to je no. Malý, velký. Baví všechno, no dělám košíky a koberce, víš. Martinovi ráno a k Ivetce odpoledne, velké takové. Jo, jo všechno mě baví.

R7: Jako zedníka.

Shrnutí:

Jeden respondenti uvádí, že se mu splnil sen a dělá práci, která ho baví. Nadále jeden respondent odbíhal od tématu a vybavoval si vzpomínky na zaměstnání. Až na konci rozhovoru, řekl, že ho momentální práce baví. Jeden z respondentů uvádí, že jako svůj sen svého zaměstnání by se chtěl stát zpěvákem. Další z respondentů jako svou práci snů považuje pletení košíků a tkaní koberců. Dva respondenti uvádějí, že jejich práce snů je uklízečka. Jeden respondent preferuje práci v domácnosti. Jako svůj sen profesi zedníka uvádí jeden respondent, tento respondent je v tomto oboru i vyučen.

Otázka 10: Chcete zde pracovat i do budoucna?

R1: To ještě nevím, ještě. Do budoucna ještě nevím.

R2: *Tadyyy, to asi ne. Jako Lenička říkala, že to je do 65 let. Jenže, pro mě to, takové zvláštní. Já se moc těším, až jednoho dne přijede neteř s děčkama a já obejmu. Budou říkat dědečku. Jo? Jo asi do 65 let, to asi ne. To se asi nedáá.*

R3: *Jo, takže. Jo.*

R4: *Hmm, ne. Práci bych chtěla jako, ale já nevím*

R5: *Ano. Moc se mi to líbí, mám tady dobrý kolektiv jako. Někdy i vařím, když nemám co dělat. Takže pomáhám i vařit no. Za tu dobu, co jsi odešla, jsem se toho naučila hodně.*

R6: *Jo. No. Jsem tady dělal poprvé, Simona, Nada. Už jsem dva roky, jak byla karanténa. Já vím, já si vás pamatuju, jéééjééé. Všechno mě baví, joooo.*

R7: *No to se ještě uvidí.*

Shrnutí:

Tři respondenti odpověděli, že by zde chtěli pracovat i v blízké budoucnosti, jeden z nich ocenil především dobrý kolektiv a nové dovednosti, které se naučil. Další tři respondenti odpověděli, že nevědí, jestli zde chtějí pracovat do budoucna, neuvádějí příčiny. Jeden respondent odpověděl, že nechce o práci přijít, ale nechce zde pracovat do budoucna.

4.6 Hlavní zjištění výzkumu

Výsledky výzkumu se potvrdili východiska teorie.

Hlavním cílem výzkumu bylo zjistit postoj, zkušenosti zaměstnanců s lehkým mentálním postižením na trhu práce konkrétně na Krnovsku. **Bylo zjištěno, že zaměstnanci jsou rádi, že pracují, někteří uznali, že je pro ně těžké nalézt práci.** Jeden respondent konstatoval, že daná práce je jeho práce snů. Zaměstnanci v dané firmě pracují již šest let, takže můžeme zhodnotit, že lidé s mentálním postižením jsou schopni pracovat dlouhodobě. Šest respondentů už mělo předchozí pracovní zkušenost.

Nejvyšší dosažené vzdělání měl jeden respondent, a to vyučení v oboru zedník, poté respondenti uváděli pouze střední školu praktickou nebo základní vzdělání. Lidé v dané firmě vykonávali pouze pomocnou sílu v kuchyni nebo uklízečku. **Nebylo prokázáno, že čím vyšší vzdělání, tím větší pracovní úvazek.** Naopak, člověk, co byl vyučen, měl v dané firmě nejmenší úvazek a **měl stejnou pracovní pozici jako ostatní zaměstnanci.**

Lidé byli s pracovními podmínkami poměrně spokojeni, nechtěli nic změnit, pouze jeden respondent uvedl, že mu vadí stereotypní práce a stále se měnící kolektiv, což nám potvrzuje také teorie. Je zajímavé, že když jsem se ptala na otázku: „Chcete zde pracovat i do budoucna?“ jeden respondent odpověděl, že ne, další tři, že nevědí. Přitom by na pracovních podmínkách nic nezměnili.

Většina respondentů uvádí, že si práci nenašli sami, ale musel je někdo informovat. Nebylo zjištěno, že by respondenti využili služby úřadu práce v rámci hledání jejich zaměstnání. Většinou je informovaly osoby blízké nebo je kontaktovali přímo zaměstnanci firmy, avšak si tyto osoby nenašli práci samy ze své vlastní iniciativy.

V kontextu pozitivních aspektů zaměstnávání osob s lehkým mentálním postižením bylo identifikováno několik významných zjištění. Lidé s mentálním postižením jsou zpravidla rádi, že mohou pracovat, a to i na nejnižších pozicích, která není pro intaktní společnost tak lukrativní. **Chodí rádi do ustáleného kolektivu. Uvědomují si důležitost práce, ví, že nalézt práci je pro ně těžké. Nechtějí na své práci nic změnit.**

Možné riziko je spatřováno v tom, že neumí zhodnotit, zda chtějí v práci pokračovat.

5 DISKUSE

V souvislosti s inkluzivní trendy je důležité se věnovat problematice postojů a zkušenosti osob s postižením v oblasti pracovního uplatnění. V rámci realizovaného výzkumu na Krnovsku bylo mj. potvrzeno, že míra uplatnitelnosti souvisí s informovaností, kolektivem a celkovou životní úrovní. Lidé s tímto postižením se k práci staví velice dobře a chtějí pracovat.

Avšak co se týče informovanosti o dané pracovní nabídce, tak je museli oslovit přímo osoby blízké nebo je kontaktovali přímo zaměstnanci firmy, což si myslím, že je docela ojedinělé a můžeme tento zájem ocenit. Když vezmeme v potaz vzdělání respondentů, tak pouze jeden je vyučen. Zbytek má pouze základní vzdělání, což nám také dokládá teoretická část, že lidé s mentálním postižením mají nižší vzdělání, kvalifikaci. Dva respondenti uvedli, že se jim pracuje dobře a nechtějí na své práci nic změnit, ale při otázce, jestli chtějí zde pracovat do budoucna, tak odpovídali, že v dané firmě už nechtějí pracovat nebo neví. Jeden respondent také odpovídal na otázku „Jak se vám tady pracuje?“ - *Abych ti řekl pravdu, budu otevřený. No, já jsem zvyklý pracovat, jak byl starej kolektiv. Aaaa, teď už takové hmm zvláštní. Je nás tady více a nejsem jakooo spokojený. Ano, přišel René že, jsme ho znali z dílen. Nový že, a to je pro mě. Znáš to. Nezvyk.* Což nám potvrzuje opět teoretickou část, že lidé s postižením podle Pipekové (2018) potřebují stabilní kolektiv, klidné prostředí. Podle Pimkové (2013) ze 33,4 % jejího výzkumu přijímají zaměstnavatelé osoby zdravotně postižené, jelikož jsou motivovanější, což nám z výzkumu vyplývá. Pimková (2013) dále uvádí jako jedno z rizik větší unavitelnost, což také souhlasí, protože všichni zaměstnanci mají zkrácený úvazek.

Limity studie spatřuji v tom, že jsem musela často do rozhovoru vstupovat a vysvětlovat dané otázky, pojmy. Respondenty jsem musela často vracet k tématu, jelikož odbíhali od dané otázky. Jedna o otázku „Jaká je Vaše snů?“, tato otázka je velmi náročná, abstraktní, někteří respondenti nevěděli, jak na ni odpovědět. Často respondenti neuměli rozlišit činnost, která je baví a která je jejich práce snů. Zde musíme zohlednit individualitu každého jedince a správné chápání daného pojmu. Někteří respondenti zde neuměli odpovědět, protože si dle mého názoru neuměli představit daný sen. Otázka typu „Chcete zde pracovat i do budoucna?“ je opět abstraktní pojem, daný jedinec si představil časový úsek 30 let, což mě velmi překvapilo.

V jednom z rozhovoru, nám do něj vstoupila paní ředitelka organizace, avšak jsme se bez problému dokázali vrátit k výzkumným otázkám. Velmi se mi líbila ochota respondentů při poskytování informací a také to, že se nebáli o této problematice promluvit.

ZÁVĚR

Tato práce přináší vhled do problematiky mentálního postižení konkrétně v ohledu zaměstnanosti. V teoretické části je pojmenována základní teorie mentálního postižení, byla zde zmíněna klasifikace a nově vstupující klasifikace (MKN-11), která mění názvosloví. Dále je zde uvedena etiologie mentálního postižení a psychické zvláštnosti. Byl vypracován přehled příspěvků poskytovaných úřadem práce, dále pak příspěvky, které lze čerpat na zřízená nebo vymezena chráněná pracovní místa a možnosti zaměstnávání osob s postižením. Jsou zde zmíněna práva osob s mentálním postižením na mezinárodní úrovni, ale taktéž legislativní ukotvení v České republice. Zaměřila jsem se na specifikace zaměstnávání osob s lehkým mentálním postižením, které se mohou u těchto osob vyskytnout. jedná se o nižší kvalifikaci, komunikační obtíže a možné obtíže v sociální oblasti. Poté je v této práci zmíněno pracovní uplatnění a kvalita života u těchto jedinců, což souvisí se sociální integrací, zlepšením finanční situace, podporou rozvoje dovedností a celkovým zlepšením kvality života. Motivace se zaměřuje na základní motivační stimuly, které jsou získat hmotný prospěch, najít přátelské kontakty, uplatnit své osobní dispozice a pomáhat lidem. V této práci jsou uvedeny pozitivní aspekty zaměstnání osob s lehkým mentálním postižením, zde jsme mohli nalézt různé příspěvky pro zaměstnavatele. Majitelé podniků můžou například využít daňové úlevy, splní-li kvóty stanovené státem pro zaměstnávání osob s postižením, nebo také mohou dostat příspěvek na zřízení chráněného pracovního místa. Firma si zlepší firemní prestiž, ale především získá motivovaného a loajálního zaměstnance. Zmíněna jsou také rizika zaměstnávání osob s lehkým mentálním postižením, těmi jsou například předsudky společnosti, bariéry v komunikaci, nižší vzdělání, kvalifikace.

Důležitým podkladem a cenným přínosem byly pro praktickou část právě rozhovory s osobami s lehkým mentálním postižením, které jsou zaměstnány. Hlavní cílem bylo zjistit postoj, zkušenosti zaměstnanců s lehkým mentálním postižením na trhu práce konkrétně na Krnovsku. Bylo zjištěno, že zaměstnanci jsou rádi, že pracují, někteří uznali, že je pro ně těžké nalézt práci. Někteří respondenti konstatovali, že daná práce je jejich práce snů, což je pro nás velice uspokojivé zjištění. Možný přínos pro zaměstnavatele spatřuji právě v pohledu těchto osob na svou práci. Žádný z respondentů si nenašel práci sám, musel být informován ze strany jiné osoby mimo úřad práce. Zde mě napadá otázka, že poradenská funkce úřadu práce je sice dostatečně zajištěna, avšak málo využívaná.

Proto se neustále musíme o tuto problematiku zajímat a zlepšovat dostupnost práce pro tyto osoby. Zvyšováním zaměstnávání těchto osob může vytvořit smysl pro odpovědnost, kdy se podniky a společnosti budou aktivně snažit podporovat inkluzivní pracovní prostředí a pomáhat tak těmto lidem s mentálním postižením zlepšit své šance na zaměstnávání a respektovat tak individualitu každého jedince.

Bakalářská práce přinesla hlubší vhled do problematiky lehkého mentálního postižení v kontextu zaměstnávání. Tato práce vychází přímo ze zkušenosti těchto osob v pracovním procesu.

Návazné rozšíření dalšího možného výzkumu, kterému bych se chtěla věnovat ve své magisterské práci je pohled zaměstnavatelů na tuto problematiku. Což nám může představit odlišný pohled, názory na zaměstnání těchto osob a přinést tak nové poznatky.

Seznam zkratek

OZP	osoba zdravotně postižená
MKN-10	10. revize Mezinárodní klasifikace nemocí
MKN-11	11. revize Mezinárodní klasifikace nemocí
ICD	Mezinárodní klasifikace nemocí a souvisejících problémů
EU	Evropská unie, European Union
ČR	Česká republika
ÚP	úřad práce
STR	strana
Č	číslo
Sb	sbírka zákonů
IQ	inteligenční kvocient
n.d.	není datováno

Seznam použité literatury

1. BARTOŇOVÁ, Miroslava, BAZALOVÁ, Barbora a PIPEKOVÁ, Jarmila (2007). *Psychopedie: Texty k distančnímu vzdělávání*. Brno: Paido. ISBN 978-80-7315-161-4.
2. ČERNÁ, Marie. *Česká psychopedie: speciální pedagogika osob s mentálním postižením*. Vydání druhé. Praha: Univerzita Karlova v Praze, nakladatelství Karolinum, 2015. ISBN 978-80-246-3071-7.
3. DOLEJŠÍ, Mojmir. *K otázkám psychologie mentální retardace*. Praha: Avicenum, 1973.
4. EUROPEAN UNION, 2021. *Union of Equality: Strategy for the Rights of Persons with Disabilities 2021-2030*. Luxembourg: Publications Office of the European Union, 2021. ISBN 978-92-76-30867-6.
5. FISCHER, Slavomil a Jiří ŠKODA. *Sociální patologie: analýza příčin a možnost ovlivňování závažných sociálně patologických jevů*. Praha: Grada Publishing, 2009. Psyché. ISBN 978-80-247-2781-3.
6. HENDL, Jan. *Kvalitativní výzkum: základní metody a aplikace*. Praha: Portál, 2005. ISBN 80-7367-040-2.
7. CHRÁSKA, Miroslav. *Metody pedagogického výzkumu: základy kvantitativního výzkumu*. 2., aktualiz. vyd. Praha: Grada, 2016. Pedagogika. ISBN 978-80-247-5326-3.
8. JESENSKÝ, Ján. *Uvedení do rehabilitace zdravotně postižených*. Praha: Karolinum, 1995. ISBN 80-7066-941-1.
9. JOUZA, L. *Zákon o nezaměstnanosti a předpisy související s komentářem*, Praha: Bova Polygon 2004, ISBN 80-7273-111-4.
10. KALEJA, Martin. *Determinanty edukace sociálně vyloučených žáků z pohledu speciální pedagogiky*. Ostrava: PdF OU, 2014. ISBN 978-80-7464-544-0.
11. KOZÁKOVÁ, Zdeňka. *Psychopedie*. Olomouc: Univerzita Palackého, 2005. ISBN 80-244-0991-7.
12. KREJČÍŘOVÁ, Olga. *Základy psychopedie*. Olomouc: Univerzita Palackého v Olomouci, 2010. ISBN 978-80-244-2623-5.
13. KULIŠŤÁK, Petr. *Neuropsychologie*. Praha: Portál, 2003. ISBN 80-7178-554-7.
14. LANGMEIER, Josef a Dana KREJČÍŘOVÁ. *Vývojová psychologie*. 2. aktualiz. vyd. Praha: Grada Publishing, 2006. Psyché. ISBN 80-247-1284-9.

15. LEČBYCH Martin. *Psychologické aspekty podporovaného zaměstnávání u lidí s mentálním postižením*, Univerzita Palackého v Olomouci, Rigorózní práce Olomouc: 2006.
16. LUDÍKOVÁ Libuše a kolektiv, 2011, *Výstupy edukace žáků se speciálními potřebami ve vazbě na jejich pracovní uplatnění*. Univerzita Palackého v Olomouci, ISBN 978-80-244-2938-0.
17. LUDÍKOVÁ, Libuše. *Výzkum kvality života vybraných skupin osob se speciálními potřebami*. Olomouc: Univerzita Palackého v Olomouci, 2014. ISBN 978-80-244-4296-9.
18. MATOUŠEK, Oldřich. *Metody a řízení sociální práce*. Vyd. 2. Praha: Portál, 2008. ISBN 978-80-7367-502-8.
19. MATULAY, Karol. *Mentálna retardácia*. Martin: Osveta, 1986. Edícia pre postgraduálne štúdium lekárov.
20. MOJTOVÁ, Kvetoslava. *Špeciálna pedagogika - terminologický a výkladový slovník*. In: *Speciální pedagogika: časopis pro teorii a praxi speciální pedagogiky*. Praha: Pedagogická fakulta Univerzity Karlovy, 1990-, str. 53-54. ISSN 1211-2720.
21. MOŽNÝ, Ivo. *Sociologie rodiny*. Vyd. 2., upr. Praha: Sociologické nakladatelství, 2002. *Základy sociologie*. ISBN 80-86429-05-9.
22. NOLEN-HOEKSEMA, Susan. *Psychologie Atkinsonové a Hilgarda*. Vyd. 3., přeprac. Přeložil Hana ANTONÍNOVÁ. Praha: Portál, 2012. ISBN 978-80-262-0083-3.
23. PETRÁŠ In *Mentální postižení 2.*, vydání přepracované a aktualizované. Praha: Grada, 2018. ISBN 978-80-271-0378-2. VALENTA Milan, MICHALÍK Jan, LEČBYCH Martin a kolektiv.
24. PETRÁŠOVÁ In *Mentální postižení 2.*, vydání přepracované a aktualizované. Praha: Grada, 2018. ISBN 978-80-271-0378-2. VALENTA Milan, MICHALÍK Jan, LEČBYCH Martin a kolektiv.
25. PIMKOVÁ, Jitka. *Osoby se zdravotním postižením na trhu práce [online]*. Liberec, 2013 [cit. 2023-04-18]. Dostupné z: <https://theses.cz/id/e8vmzc/>. Bakalářská práce. Technická univerzita v Liberci, Fakulta přírodovědně-humanitní a pedagogická. Vedoucí práce Mgr. Lenka Nádvoříková, Ph.D.
26. PLAMÍNEK, Jiří. *Tajemství motivace: jak zařídit, aby pro vás lidé rádi pracovali*. 2., dopl. vyd. Praha: Grada, 2010. *Poradce pro praxi*. ISBN 978-80-247-3447-7.
27. SLOWÍK, Josef. *Komunikace s lidmi s postižením*. Praha: Portál, 2010. ISBN 978-80-7367-691-9.

28. SLOWÍK, Josef. *Speciální pedagogika. 2.*, aktualiz. a dopl. vyd., Dotisk 3. Praha: GRADA, 2020. Pedagogika. ISBN 978-80-271-0095-8.
29. SMART J. 2019, *Disability Across the Developmental Lifespan: An Introduction for the Helping Professions* ISBN 978-0826139221
30. SVOBODA Pavel In *Mentální postižení 2.*, vydání přepracované a aktualizované. Praha: Grada, 2018. ISBN 978-80-271-0378-2. VALENTA Milan, MICHALÍK Jan, LEČBYCH Martin a kolektiv.
31. STUPNÁKOVÁ, NAVRÁTILOVÁ, PROCHÁZKA In *Mentální postižení 2.*, vydání přepracované a aktualizované. Praha: Grada, 2018. ISBN 978-80-271-0378-2. VALENTA Milan, MICHALÍK Jan, LEČBYCH Martin a kolektiv.
32. ŠVARCOVÁ-SLABINOVÁ Iva, *Mentální retardace*, Portal 2006 ISBN N6968.
33. Úřad práce ČR. 2021. [online] [citováno 2.4.2022] Dostupné na:
<https://www.uradprace.cz/documents/37855/2426902/UP-Zamestnavani-OZP-bez-castek-2021-09.pdf/4f42b308-7d6c-3647-6a64-7acf14360a31>
34. VÁGNEROVÁ, Marie. *Současná psychopatologie pro pomáhající profese*. Praha: Portál, 2014. ISBN 978-80-262-0696-5.
35. VÁGNEROVÁ, Marie. *Vývojová psychologie: dětství a dospívání*. Vydání druhé, doplněné a přepracované. Praha: Karolinum, 2012. ISBN 978-80-246-2153-1.
36. VALENTA Milan, MICHALÍK Jan, LEČBYCH Martin a kolektiv. *Mentální postižení 2.*, vydání přepracované a aktualizované. Praha: Grada, 2018. ISBN 978-80-271-0378-2.
37. Union of Equality Strategy for the Rights of Persons with Disabilities 2021-2030, Brusel 2021, ISBN 978-92-76-30867-6
38. 5D. [online] [citováno 27.12.2022] Dostupné na: <http://www.5d.cz/psp/oldpsp.htm>
39. České sociální podnikání. [online] [citováno 27.11.2022] Dostupné z: <https://ceske-socialni-podnikani.cz/adresar-socialnich-podniku/tisteny-katalog-socialnich-podniku>
40. Manuál pro zaměstnavatele. [online] [citováno 27.11.2022] Dostupné z:
<https://specou.cz/wp-content/uploads/2015/05/Manuál-pro-zamestnavatele.pdf>
41. Úmluva o právech osob [online] [citováno 27.11.2022] Dostupné z: https://www.mpsv.cz/documents/20142/225526/Umluva_o_pravech_osob_se_ZP.pdf/1e95a34b-cbdf-0829-3da2-148865b8a4a8
42. Zaměstnávání osob se zdravotním postižením [online] [citováno 27.11.2022] Dostupné z: <https://www.pruvodcepodnikanim.cz/clanek/zamestnavani-osob-se-zdravotnim-postizenim/?bid1=ps-SME-DSA-2508-Google>

43. Průvodce podnikáním. [online] [citováno 20.12.2022]. Dostupné z: <https://www.pruvodcepodnikanim.cz/clanek/zamestnavani-osob-se-zdravotnim-postizenim/>
44. Zaměstnávání osob OZP bez částek. [online] [citováno 28.12.2023] Dostupné z: <https://www.uradprace.cz/documents/37855/2426902/UP-Zamestnavani-OZP-bez-castek-2021-09.pdf/4f42b308-7d6c-3647-6a64-7acf14360a31>
45. Zdravotně postižení – FAQ [online] [citováno 28.12.2023] Dostupné z: <https://zsbozp.vubp.cz/zdravotne-postizeni-faq>
46. MKN-10 Prezentovaná verze Tabelární části MKN-10 vstoupila v platnost 1. 1. 2022 sdělením Českého statistického úřadu. [online] [citováno 11.11.2022] Dostupné na: <https://mkn10.uzis.cz>
47. MKN-11 [online] [citováno 11.1.2023] Dostupné z: https://icd.who.int/ct11/icd11_mms/en/release
48. Profesní diagnostika pro ZŠ. [online] [citováno 15.10.2022] Dostupné z: www.icm.cz/comdi-profesni-diagnostika-pro-zs

Seznam tabulek

Tabulka 1 <i>Klasifikace mentální retardace</i>	s. 17
Tabulka 2 <i>Klasifikace poruchy intelektuálního vývoje</i>	s. 11
Tabulka 3 <i>Počet zaměstnaných OZP</i>	s. 29

Seznam grafů

Graf 1 <i>Výhody při zaměstnávání OZP</i>	s. 26
Graf 2 <i>Příčina nízkého zájmu o zaměstnávání osob se zdravotním postižením</i>	s. 28
Graf 3 <i>Rozložení respondentů dle pohlaví</i>	s. 32

Přílohy

Příloha 1 – Informovaný souhlas s poskytnutím rozhovoru a dalších informací pro bakalářskou práci

Informovaný souhlas s poskytnutím rozhovoru a dalších informací pro bakalářskou práci

Zaměstnávání osob s lehkým mentálním postižením na Krnovsku

Držitel souhlasu: Lada Antalová, 739 765 835 email: antala00@upol.cz tel: 739 765 835

Předmět a provedení: Výzkum se zaměřuje na zkušenost osob s lehkým mentálním postižením v oblasti práce.

Výzkum je prováděn v rámci zpracování bakalářské práce na katedře Ústavu speciálněpedagogických studií Pedagogické fakulty Univerzity Palackého v Olomouci.

Výzkum bude veden formou polostrukturovaného rozhovoru. Průběh rozhovoru bude nahráván. Zvukový záznam bude sloužit pouze pro potřebu výzkumu a bude k dispozici pouze Ladě Antalové. Přepis bude důsledně anonymizován tak, aby byla zaručena anonymita a ochrana všech osob zmíněných v průběhu rozhovoru a aby nebylo možné tyto osoby na základě anonymizovaného přepisu identifikovat. Zejména budou změněna všechna jména osob.

Doslovné citace částí anonymizovaného doslovného přepisu mohou být použity v závěrečné bakalářské práci.

Prohlášení:

Souhlasím s poskytnutím rozhovoru a dalších souvisejících informací. Rozumím výše uvedenému textu a souhlasím s jeho obsahem.

Rozumím tomu, že obsahem rozhovoru a dalších informací mohou být i osobní a citlivé záležitosti a obtížná témata.

Rozumím tomu, že nemusím odpovídat na obtížné nebo nepříjemné otázky.

Jméno a příjmení:

Datum a podpis: