



Zdravotně
sociální fakulta
Faculty of Health
and Social Sciences

Jihočeská univerzita
v Českých Budějovicích
University of South Bohemia
in České Budějovice

**Možnosti pracovního uplatnění osob s mentálním
postižením**

BAKALÁŘSKÁ PRÁCE

Studijní program: **REHABILITACE**

Autor: Kateřina Brabcová, DiS.

Vedoucí práce: Mgr. Hana Francová, PhD.

České Budějovice 2020

Prohlášení

Prohlašuji, že svoji bakalářskou práci s názvem „*Možnosti pracovního uplatnění osob s mentálním postižením*“ jsem vypracoval/a samostatně pouze s použitím pramenů v seznamu citované literatury.

Prohlašuji, že v souladu s § 47b zákona č. 111/1998 Sb. v platném znění souhlasím se zveřejněním své bakalářské/diplomové práce, a to v nezkrácené podobě elektronickou cestou ve veřejně přístupné části databáze STAG provozované Jihočeskou univerzitou v Českých Budějovicích na jejích internetových stránkách, a to se zachováním mého autorského práva k odevzdanému textu této kvalifikační práce. Souhlasím dále s tím, aby toutéž elektronickou cestou byly v souladu s uvedeným ustanovením zákona č. 111/1998 Sb. zveřejněny posudky školitele a oponentů práce i záznam o průběhu a výsledku obhajoby bakalářské/diplomové práce. Rovněž souhlasím s porovnáním textu mé bakalářské/diplomové práce s databází kvalifikačních prací Theses.cz provozovanou Národním registrem vysokoškolských kvalifikačních prací a systémem na odhalování plagiátů.

V Českých Budějovicích dne 11. 8. 2020

.....
Kateřina Brabcová

Poděkování

Ráda bych především poděkovala vedoucí bakalářské práce Mgr. Haně Francové, PhD., za cenné rady a trpělivost. Také bych poděkovala účastníkům výzkumu, na kterém se podíleli a v poslední řadě své rodině a příteli, kteří mě podporovali v průběhu celého studia.

Možnosti pracovního uplatnění osob s mentálním postižením

Abstrakt

V současné době existuje široký rozsah možností pracovního uplatnění, které mohou osoby s mentálním postižením využít.

Hlavním cílem práce je zjistit, jaké možnosti mají osoby s mentálním postižením na trhu práce.

Teoretická část obsahuje definice mentálního postižení, statistiky, klasifikaci osob s mentálním postižením, pracovní uplatnění, zaměstnávání osob s mentálním postižením a legislativu. Nedílnou součástí teoretické části jsou možnosti, kde se osoby s mentálním postižením mohou uplatnit.

Praktická část se zaměřuje na realizaci výzkumu. K výzkumu byl zvolen polostrukturovaný rozhovor se záměrným cíleným výběrem pracujících osob s lehkým mentálním postižením. Přínosem bakalářské práce je především informovat veřejnost, že lidé s mentálním postižením jsou uplatnitelní na trhu práce. Bakalářská práce slouží také jako přehled možností pro osoby s mentálním postižením při výběru vhodného pracovního místa.

Z výzkumu respondentů bylo zřejmé, že osoby s lehkým mentálním postižením jsou velice dobře uplatnitelné na trhu práce a vzhledem k výběru zaměstnání se většina z nich nesečkala s diskriminací. Zaměstnání osoby s lehkým mentálním postižením naplňuje a rozvíjí jejich osobnost, často chtějí mít pocit, že někam patří a společnost je přijímá. Pomocí pracovního uplatnění získávají respondenti určité postavení ve společnosti.

Klíčová slova

Mentální postižení; význam práce; pracovní uplatnění; zaměstnávání; legislativa; podporované zaměstnávání; chráněné dílny; role sociálního pracovníka.

The Possibilities of Employment for Mentally Disabled Persons

Abstract

Currently, there is a wide range of employment opportunities that can be used by people with mental disabilities.

The main objective of the work is to find out what possibilities for people with mental disabilities are there on the labour market.

The theoretical part contains definitions of mental disabilities, statistics, classification of people with mental disabilities, employment opportunities, employment of people with mental disabilities and legislation. An integral part of the theoretical part are the possibilities where people with mental disabilities can apply.

The practical part focuses on the implementation of research. A semi-structured interview with a deliberate targeted selection of working people with mild mental disabilities was chosen for the research. The main benefit of the bachelor's thesis is to inform the public that people with mental disabilities are available on the labour market. The bachelor's thesis also serves as an overview of opportunities for people with mental disabilities in choosing a suitable job.

From the survey of respondents, it was clear that people with mild mental disabilities are very well applicable in the labour market and due to the choice of employment, most of them did not face discrimination. The employment of a person with a mild mental disability satisfies and develops their personality, they often want to feel that they belong somewhere and that society accepts them. Through the employment, the respondents gain a certain position in society.

Keywords

Mental disability; the importance of work; employment opportunities; employment; legislation; supported employment; sheltered workshops; the role of a social worker.

Obsah

ÚVOD	8
1 TEORETICKÁ ČÁST.....	10
1.1 Mentální postižení.....	10
1.1.1 Definice mentálního postižení.....	10
1.1.2 Klasifikace mentální retardace	11
1.2 Práce a pracovní uplatnění osob s mentálním postižením	13
1.3 Faktory ovlivňující pracovní uplatnění osob s mentálním postižením	14
1.4 Zaměstnávání osob s mentálním postižením.....	15
1.4.1 Pracovní terapie	15
1.4.2 Profesní poradenství.....	16
1.5 Legislativa	17
1.5.1 Listina základních práv a svobod	18
1.5.2 Úmluva o právech osob se zdravotním postižením.....	18
1.5.3 Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti	19
1.5.4 Zákoník práce	20
1.6 Možnosti pracovního uplatnění osob s mentálním postižením.....	21
1.6.1 Podporované zaměstnávání.....	21
1.6.2 Pracovní rehabilitace	21
1.6.3 Specializované rekvalifikační kurzy.....	22
1.6.4 Chráněné pracovní místo	22
1.7 Role sociálního pracovníka při zaměstnávání osob s mentálním postižením.....	23
2 PRAKTICKÁ ČÁST	25
2.1 Cíl práce	25
2.2 Výzkumné otázky	25
3 METODIKA	26
3. 1 Kvalitativní strategie výzkumu	26
3.2 Metoda a technika sběru dat.....	27
3.3 Výběr a charakteristika výzkumného souboru.....	29
3.4 Realizace výzkumu	29
3.5 Metoda vyhodnocení dat	30
3.6 Etika výzkumu	30
4 VÝSLEDKY	31
4.1 Sociodemografické údaje	32

4.2	Současné pracovní uplatnění	33
4.3	Výběr pracovního místa.....	34
4.4	Pocity ze zaměstnání	35
4.5	Začlenění se do pracovního procesu	36
4.6	Přehled o možnostech pracovního uplatnění	40
4.7	Analýza dokumentů.....	41
5	DISKUZE	44
6	ZÁVĚR	49
7	SEZNAM LITERATURY	51
8	SEZNAM TABULEK A SCHÉMAT	55
9	SEZNAM PŘÍLOH	56
10	SEZNAM ZKRATEK	57

Úvod

Bakalářská práce s názvem Možnosti pracovního uplatnění osob s mentálním postižením pojednává o tomto tématu se stanoveným cílem zjistit, jaké možnosti mají osoby s mentálním postižením na trhu práce. K hlavnímu cíli byl stanovený i dílčí cíl, který pojednává o tom, jak pracovní uplatnění ovlivňuje život osob s mentálním postižením.

K osobám s mentálním postižením se v historii přistupovalo zcela negativně. Postupem rozvoje společnosti se pomalým tempem přístup k těmto lidem měnil. Byla zde snaha o pomoc a podporu těchto lidí a rozvíjela se „ústavní sociální péče“, která měla za úkol poskytnout osobám s mentálním postižením péči, kterou potřebují pro uspokojení základních životních potřeb, ale zároveň byly separovány od společnosti. Později se přístup společnosti k osobám s mentálním postižením změnil, příčinou byl pád dřívějšího režimu a nástup režimu nového, díky kterému docházelo k rozvoji sociálních služeb.

V současnosti je ve společnosti rozšiřováno úsilí o integraci či inkluzi těchto osob. Integrace napomáhá všestrannému rozvoji osobnosti a jistého uplatnění ve společnosti. Osoby s mentálním postižením mají dnes k dispozici širokou škálu možností pracovního uplatnění, díky kterému se začleňují do společnosti na otevřeném trhu práce. Situace osob s mentálním postižením na trhu práce je i s neustálou modernizací společnosti velice obtížná a mnohdy se lidé setkávají s možnou diskriminací. Pracovní uplatnění přináší osobám s mentálním postižením pocit užitečnosti a osamostatnění se.

Téma bakalářské práce jsem si zvolila z důvodu mých nabytých zkušeností při práci s osobami s mentálním postižením, převážně v Domově pro osoby se zdravotním postižením, ale i v běžném životě, kdy se s osobami s mentálním postižením setkávám. Většina osob s mentálním postižením, se kterými jsem přišla do kontaktu, mají rády společenský život a vyhledávají nové kontakty, které jim přinášejí uspokojování svých sociálních potřeb.

Teoretická část obsahuje definice mentálního postižení, statistiky, klasifikaci osob s mentálním postižením, pracovní uplatnění, zaměstnávání osob s mentálním postižením a důležitou legislativu spojující osoby se zdravotním postižením a jejich pracovní zařazení. Nedílnou součástí teoretické části jsou již zvolené pracovní možnosti, kde se

osoby s mentálním postižením mohou uplatnit.

Praktická část této bakalářské práce je zaměřena na kvalitativní výzkum. Výzkum byl realizován dle stanovených výzkumných otázek. Hlavní výzkumná otázka byla stanovena takto: „Jak probíhá zapracování osob s lehkým mentálním postižením?“ Otázka „Jakým způsobem vnímají osoby s lehkým mentálním postižením své pracovní zařazení?“, je dílčí výzkumnou otázkou výzkumu.

Realizace výzkumu je tedy dle předem stanovených výzkumných otázek provedena pomocí polostrukturovaného rozhovoru a analýzou dokumentů se záměrným cíleným výběrem pracujících osob s lehkým mentálním postižením žijících v okrese Rakovník.

1 Teoretická část

1.1 Mentální postižení

V České republice žije zhruba 1 152 000 osob se zdravotním postižením. Nejvíce početně zastoupenou skupinou jsou osoby s tělesným postižením (831 000). Počet osob s mentálním postižením jsou v České republice zastoupeny v počtu přibližně 172 000 osob, do této skupiny nespádají pouze osoby s mentálním postižením, ale i s duševním onemocněním a s poruchami chování (ČSÚ, © 2019). Tato oblast postižení postihuje dle statistik Českého statistického úřadu více ženy (92 800) než muže (79 500), nejpočetnější skupinou osob s mentálním postižením, duševním onemocněním či poruchami chování jsou lidé ve věku 50 – 64 let (ČSÚ, © 2019).

Každý se již setkal s lidmi s mentálním postižením. I přes neustálý rozvoj medicíny, ale i celé společnosti mají ostatní obyvatelé na tuto skupinu lidí odlišné názory, avšak v dnešní době je zde snaha o maximální možnou integraci těchto osob. Osoby s mentálním postižením jsou často vystavovány velké diskriminaci a šikaně. V současnosti se využívají možnosti pracovního uplatnění směřující jako alternativní postupy pro osoby s mentálním postižením (Slowík, 2007).

1.1.1 Definice mentálního postižení

Mentální postižení má mnoho definic. Jednou z možností, jak mentální postižení definovat a porozumět tak tomuto termínu se označuje jako souhrnné označení pro vrozené a trvalé omezení adaptačních schopností, nebo také časně získané - do dvou let života dítěte (Hrušková, Matoušek, Landischová, 2010).

Dle Světové zdravotnické organizace (WHO), konkrétně MKN - 10 je definice mentálního postižení popsána jako „*Stav zastaveného nebo neúplného duševního vývoje, který je charakterizován zvláště porušením dovedností, projevujícím se během vývojového období, postihujícím všechny složky inteligence, to je poznávací, řečové, motorické a sociální schopnosti*“ (ÚZIS, © 2018). Bendová a Zikl (2011) ve své publikaci zveřejňují definici mentálního postižení dle autorů Valenty a Müllera (2003) jako „*vývojovou duševní poruchu se sníženou inteligencí demonstrující se především snížením kognitivních, řečových, pohybových a sociálních schopností s prenatální, perinatální a postnatální etiologií*“ (Valenta a Müller, 2003, s. 14; Bendová a Zikl, 2011, s. 9).

Mnohdy se lidé setkávají s pojmem mentální retardace, který používá například Milan Valenta (2012). Valenta (2012) ve své publikaci uvádí, že „*Mentální retardaci lze vymezit jako vývojovou poruchu rozumových schopností demonstrující se především snížením kognitivních, řečových, pohybových a sociálních schopností s prenatálním, perinatálním a časně postnatální etiologií, která oslabuje adaptační schopnosti jedince*“ (Valenta et al., 2012, s. 31).

American Association for Mental Retardation (AAMR) definuje mentální retardaci takto: „*Mentální retardace je snížená schopnost charakterizovaná výraznými omezeními v intelektových funkcích a také v adaptačním chování, což se projevuje ve schopnosti myslet v abstraktních pojmech, a v sociálních a praktických adaptačních dovednostech*“ (Černá, 2015, s. 80).

1.1.2 Klasifikace mentální retardace

Valenta et al. (2012) uvádí, že klasifikace mentální retardace určuje stupeň postižení každého jedince s diagnostikou mentálního postižení. Mentální postižení se rozděluje dle Mezinárodní klasifikace nemocí na šest stupňů. Společně s Mezinárodní klasifikací nemocí se na zařazování jedinců s mentálním postižením dle stupně postižení podílejí i vedlejší programy Světové zdravotnické organizace (WHO). Valenta et al. (2012) publikuje, že stupeň postižení se určuje pomocí testu inteligence, ze kterého se vyhodnocuje inteligenční kvocient jedince. Test inteligence posuzuje strukturu inteligence jedince a také schopnost se přizpůsobovat (adaptabilita). Dle těchto složek se určuje kvocient (Valenta et al., 2012).

Lehká mentální retardace IQ 50 - 69

Osoby s lehkým mentálním postižením se velice dobře uplatňují ve společnosti. Jsou schopni vykonávat práci a navazují sociální vztahy, komunikovat (Slowík, 2016). Do tří let věku dítěte se projevuje lehkým opožděným vývojem, kdy může docházet ke snížení psychomotorického vývoje. U osob s lehkým mentálním postižením dochází nejčastěji ke snížení jemné motoriky, koordinaci pohybů (Švarcová, 2011) a opožděným vývojem řeči, avšak během růstu a získávání znalostí a dovedností používají řeč na úrovni běžné a účelné komunikace (Pipeková, 2006).

Dle Švarcové (2011) důležité, aby si své získané a naučené schopnosti a dovednosti stále osvojovali. Lidé s lehkým mentálním postižením využívají možnosti vzdělání a

pracovního uplatnění. V zaměstnání zastávají spíše práci, kde je potřeba manuální zručnosti. Švarcová (2011) také udává, že vliv mentálního postižení by se mohl u těchto osob odrazit především v záležitosti dodržování jistých norem či řešení náročných životních situací a finanční gramotnosti.

Středně těžká mentální retardace IQ 35 - 49

Slowík (2016) ve své publikaci popisuje, že u osob s tímto typem postižení, se dětství jeví závažnějšími problémy ve vývoji. Většina osob v dospělosti je schopna se udržovat v oblasti samostatnosti, kdy zvládají komunikační schopnosti a sebeobsluhu. Slowík (2016) také udává, že během soužití a práce ve společnosti, konkrétně začleňování se do společnosti, je u některých jedinců nutná podpora. Podpora bývá poskytována v různé míře, což závisí na individualitě jedince, ve které oblasti života podporu potřebuje.

Osoby se středně těžkým mentálním postižením mají nižší slovní zásobu i rozumovou složku, mohou vykonávat manuálně zručnou práci, kdy je třeba dohledu jiné osoby (Švarcová, 2011).

Těžká mentální retardace IQ 20 - 34

U osob s těžkým mentálním postižením je nutná soustavná pomoc a podpora druhým osob (Slowík, 2016). Švarcová (2011) popisuje, že v předškolním věku dochází k výraznému opožděnému psychomotorickému vývoji, což je značně viditelné u koordinace pohybů, kdy rehabilitace bývá dlouhodobým až celoživotním procesem.

Správná a dostatečně pravidelná náprava dokáže zajistit zlepšení v oblasti komunikace, motoriky a oblasti rozumové a celkově může dojít ke zvýšení samostatnosti, což se odráží v lepší kvalitě života (Švarcová, 2011). U těchto jedinců se můžeme setkat s automatizovanými stereotypními pohyby (Slowík, 2016).

Hluboká mentální retardace IQ 20 a níže

Jedinci s tímto stupněm postižení mají psychomotorický vývoj velice závažně opožděný. Jsou často imobilní, mají narušenou komunikaci a v sebeobsluze mají vážné omezení (Slowík, 2016). Švarcová (2011) také dodává, že osoby s hlubokým mentálním postižením mívají velice často přidružené jiné postižení, zejména percepční, z důvodu značné neurologické poruchy.

Jiné mentální postižení

Dle Slowíka (2016), dojde-li k nemožnosti určení postižení či nejednoznačnosti klasickými výzkumnými metodami, dle níž se určuje klasifikace, je postižení označováno jako „jiné“.

K tomuto stupni se pojí osoba s mentálním postižením s přidruženým druhem postižením, zejména jedinci s přidruženým smyslovým či těžkým tělesným postižením. Často bývají zařazovány i osoby s poruchami autistického spektra (Slowík, 2016).

Nespecifikované mentální postižení

Osobu nelze zařadit do jiné kategorie, avšak mentální postižení je u této osoby potvrzeno (Slowík, 2016).

1.2 Práce a pracovní uplatnění osob s mentálním postižením

Pro každého člověka má práce zcela odlišný význam. Pro osoby se zdravotním postižením je význam práce daleko vyšší, a to především z toho důvodu, že díky práci člověk získává určitý sociální status a finanční nezávislost. Osoba s mentálním postižením si získává další širší okruh svých zájmů a je jí tímto způsobem umožněn kontakt se společností (Krejčířová a Kozáková, 2013). Definici práce stanovuje Opatřilová (2001) jako „*duševní nebo tělesnou činnost zaměřenou na výdělek, výživu a uspokojování potřeb*“ (Opatřilová, 2011, s. 9). Dále Opatřilová (2011) potvrzuje, že práce „*vede k určitému, většinou zřejmému cíli a k vytváření hodnot, které mají za význam pro jedince i pro společnost*“ (Opatřilová, 2011, s. 9).

Dle Vágnerové (2014), pracovní uplatnění neovlivňuje pouze ekonomickou situaci, ale osoba s mentálním postižením se jím seberealizuje, udržuje pravidelný denní režim, učí se novým návykům a dovednostem, získává nové zkušenosti. Vágnerová (2014) také uvádí, že je důležité, aby práce byla osobám s mentálním postižením přizpůsobena dle jejich možností a schopností.

Frycová (2007) se zabývá problematikou ekonomické situace osob s lehkým mentálním postižením. Hledání pracovního uplatnění však přináší pro osoby s mentálním postižením řadu nepříjemností. Frycová (2007) udává, že osoby s lehkým mentálním postižením mají často touhu osamostatnit se, většina žije se svými rodiči či v pobytových sociálních službách (např. DOZP), jediným příjmem pro ně může být

invalidní důchod. Z tohoto důvodu se často zaměřují na výběr zaměstnání, aby nebyli finančně závislé na své rodině.

1.3 Faktory ovlivňující pracovní uplatnění osob s mentálním postižením

Nejvýznamnějším faktorem ovlivňující pracovní uplatnění osob s mentálním postižením je především společnost. Závisí na tom, jak se společnost staví k osobám s postižením. Mnohdy se stává, že je osoba s mentálním postižením etiketizována svojí diagnózou nejen ze strany zaměstnavatele, ale i spolupracovníků (Unger, 2002). Unger (2002) popisuje, že ze strany zaměstnavatele dochází ke snižování schopností zaměstnance, z pohledu toho, že osoba s mentálním postižením nezastane práci v takové míře jako jeho intaktní spolupracovník. Tyto předsudky jsou kladeny především z důvodu nulových zkušeností s osobami s mentálním postižením.

Dalším ovlivňujícím faktorem může být volba základní školy. Dle Rakouského výzkumu v roce 2011 je dokázáno, že osoby s mentálním postižením, kteří absolvovali základní školu běžného typu, mají na trhu práce větší šance k zaměstnání než osoby, které absolvovali základní školy speciální. Pravděpodobně je důsledkem již zmíněné etikety osoby s mentálním postižením (Fasching, 2014).

Šesták (2007) a Hublar (2013) se shodují na tom, že diskriminační pohled společnosti, nejen na osoby s mentálním postižením (osoby se zdravotním postižením), způsobuje nízkou poprávku na trhu práce osob s mentálním postižením, čímž klesá i nabídka vhodných pracovních míst pro tyto osoby.

Pro osoby s mentálním postižením je velice důležitá motivace, zejména motivace k pracovnímu výkonu je nezbytná. Osoby s mentálním postižením udržují spíše krátkodobou motivaci, proto je potřeba v nich motivaci neustále rozvíjet a podporovat (Novosad, 2009). Dle Novosada (2009) se často stává, že vlivem krátkodobé motivace k práci dochází následně k tomu, že osoba již činnost či zaměstnání vykonávat odmítá. Osoby s mentálním postižením bývají v tomto smyslu pohodlnější. Řešením tohoto problému bývá změna vyplácení měsíční mzdy na vyplácení mzdy každý den či další formou dohody. Autoři Šesták (2007) a Hublar (2013) uvádějí, pokud má osoba podporu v jiné osobě, která ji pomůže nazpět namotivovat, pokračuje ve výkonu práci dále, ale když tomu tak není, bývá obvykle nezaměstnaný. Dle těchto autorů, dlouhodobá nezaměstnanost způsobuje neuspokojování potřeb, které má následně

negativní vliv nejen na ekonomickou složku, ale zasahuje i do zdravotní, sociální a psychické složky člověka.

Dalším důležitým faktorem, který je třeba vyjádřit je zdravotní stav osob s mentálním postižením (Vágnerová, 1999). Lidé s mentálním postižením mohou mít i další přidružené postižení, které značně ovlivňuje jedincům celý život. Mentální postižení často doprovází i epilepsie a vzhledem k poruchám koordinace pohybů, může docházet k pomalejšímu tempu při vykonávání činnosti, což opět může vést k nepochopení diagnózy ze strany zaměstnavatele (Vágnerová, 1999). Zdravotní stav každého jedince je však individuální (Vágnerová, 1999).

1.4 Zaměstnávání osob s mentálním postižením

Pojem práce je spjatý se zaměstnáním. Zaměstnání musí obsahovat důležité prvky, o kterých pojednává ve své publikaci autorka Marie Černá (2015). Mezi první prvek se zařazuje mzda za práci, která je dobře odvedená. Dalším prvkem je uzavření pracovně právního vztahu pracovní smlouvou či dohodou o provedení práce. A v neposlední řadě lze v zaměstnání dostat výpověď (Černá, 2015).

Sokolovská (2013) vnímá zaměstnání osoby s mentálním postižením jako komplex, do kterého jsou zahrnovány „*schopnosti a dovednosti člověka, který chce být zaměstnán, jeho motivace pro práci, jeho dosažené vzdělání*“ (Sokolovská, 2013, s. 178).

Neustávající podpora a pravidelné osvojování činností osob s mentálním postižením jsou velice důležité. Pokud bude zpočátku výkonu práce osoba s lehkým mentálním postižením podporována správným způsobem, velice rychle se zapracuje a bude práci vykonávat efektivně a bez potřeby kontroly stejně jako ostatní spolupracovníci. Aby osoba s mentálním postižením zvládla proces zaměstnání, musí se neustále podílet na svém sociálním rozvoji, rozvoji komunikace, udržování motivace a aktivní přístup (Sokolovská, 2013).

1.4.1 Pracovní terapie

Osoby s mentálním postižením využívají dle Matouška, Hruškové a Landischové (2010) pracovní terapie. „*Pracovní terapie se zaměřuje na rozvoj člověka s mentálním postižením pomocí pracovní činnosti*“ (Hrušková, Matoušek, Landischová, 2010, s. 119). U těchto lidí tak dochází k rozvíjení osobnosti na základě smysluplné činnosti.

Pracovní terapie obsahuje vykonávání pracovních úkonů, ve kterých lze postupem času a pravidelným opakováním vidět zlepšení. Lidé se tak učí odpovědnosti a pracovním návykům. Metody se velice často využívají v sociálních službách, zejména v denních stacionářích či DOZP (Hrušková, Matoušek, Landischová, 2010). Hrušková, Matoušek a Landischová (2010) porovnávají pozitiva a negativa pracovní terapie - užitečnost klienta při pracovní činnosti může vést k pozitivnímu názoru na tuto metodu, avšak pracovní terapie je spíše o zaměstnávání osob činnostmi z důvodu trávení volného času, nikoliv o výsledku výdělku. Tato metoda by měla být směřována na osoby s mentálním postižením, které přecházejí z pobytových sociálních služeb do běžného života ve společnosti a měla by fungovat jako příprava. Dle Hruškové, Matouška a Landischové (2010) v praxi k tomuto přechodu dochází jen zřídka.

1.4.2 Profesní poradenství

„Úkolem profesního poradenství je doporučení vhodné a všestranně vyhovující profese. Poradci v této oblasti by měli umět poskytovat a užívat takové informace, které umožní přizpůsobit profesní volbu reálným schopnostem a předpokladům toho kterého znevýhodněného občana“ (Opatřilová, 2011, s. 51).

Profesní poradenství je nedílnou součástí odborné poradenské služby, které slouží k uspokojování potřeb osob, které řeší náročné situace. *„Poradenství lze definovat jednak ve smyslu vedení klienta a jednak ve smyslu konzultování s klientem“* (Svobodová, 2015, s. 10). Klientovi se prostřednictvím poradenství dostává vhodných informací, které mu napomáhají k řešení situace, ve které se právě nachází (Svobodová, 2015). V tomto ohledu funguje profesní poradenství na stejném principu. Profesní poradenství je typem pracovního poradenství, které napomáhá při vyhledávání vhodného pracovního uplatnění osob na trhu práce. Cílem profesního poradenství je poskytnutí pomoci osobám, aby nedocházelo k distanci zaměstnání, což znamená zamezení všech rizikových faktorů vedoucích ke ztrátě pracovního místa. Tento typ poradenství se taktéž zabývá rozvojem pracovních zkušeností a sociálních kompetencí formou volby vzdělávání (Svobodová, 2015).

Profesní poradenství lze nalézt jako součástí speciálně pedagogických center, pedagogicko-psychologických poraden či poradenských středisek spadající pod Úřady práce apod. (Opatřilová, 2011).

Svobodová (2015) uvádí, že profesní poradenství mohou využít právě osoby s mentálním postižením už během vzdělávání, kdy se žák či student připravuje na budoucí povolání. Profesní poradenství lze využít ke správné volbě povolání. Dle Svobodové (2015), pomůže osobám s mentálním postižením profesní poradenství, nejen při výběru vhodného povolání, ale naučí se, kde vyhledávat pracovní nabídky a jak pracovat s vlastní osobou. Klientovi je dostáváno takového odborného poradenství, že je schopen se sám orientovat v profesní sféře a předcházet případným profesním distancím v zaměstnání.

Vzhledem k tomu, že profesní poradenství je poskytováno i žákům a studentům, spolupracuje nejen s odborníky, ale i s rodinou či blízkým okolím klienta. Blízkým okolím je myšlena například škola žáka či studenta (Opatřilová, 2010).

Attwood (2012) tvrdí, že člověk s mentálním postižením potřebuje při výběru zaměstnání poskytnout na toto téma poradenství. Volba zaměstnání s sebou přináší jisté nesnáze, kterým lze díky poradenství předcházet. Pokud člověk získá novou práci, nastává u něho nová situace v životě, kde si musí navyknout na nové prostředí. U osob s mentálním postižením se mohou objevovat nereálné představy o svém budoucím zaměstnání, proto je doporučeno vyhledat poradenství, aby bylo zamezeno případným nesnázím (Attwood, 2012).

1.5 Legislativa

Do této kategorie je nutné zařadit především Listinu základních práv a svobod (zákon č. 2/1993 Sb.), Úmluvu o právech osob se zdravotním postižením a zákon č. 435/2004 Sb., O zaměstnanosti, ve kterém je vyčleněna část o zaměstnávání osob se zdravotním postižením.

Vzhledem k tomu, že právní dokumentace se využívá pro širokou oblast osob se zdravotním postižením, je nutné definovat, kdo je osobou se zdravotním postižením. Dle § 67, odst. 2 zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, jsou osoby se zdravotním postižením definovány fyzické osoby, které jsou orgánem sociálního zabezpečení přijaty jako:

- a) invalidní ve třetím stupni;
- b) invalidní v prvním nebo druhém stupni;

c) zdravotně znevýhodněné.

1.5.1 Listina základních práv a svobod

V listině základních práv a svobod je v článku 26, Hlavy IV., odstavce 1 vyjádřeno právo každého „na svobodnou volbu povolání a přípravu k němu“ k tomuto právu patří i „právo podnikat a provozovat jinou hospodářskou činnost“ (LZPS, 1993, hl. IV, čl. 26, odst. 1). Tyto práva se vztahují ke každým osobám žijícím v naší společnosti. Osoby s mentálním postižením tak mají právo být vzdělávány a soustavně se tak připravovat na volbu povolání a také mají právo pracovat či vykonávat jinou činnost, která vede k získávání takových prostředků, aby bylo dosaženo, co nejvyššího uspokojení životních potřeb. Osoby, jež práci nemohou vykonávat, jsou finančně zajištěny státem pomocí příspěvků. „Zaměstnanci mají právo na spravedlivou odměnu za práci a na uspokojivé pracovní podmínky“ (LZPS, 1993, hlava IV., čl. 28).

V Listině základních práv a svobod lze nalézt v hlavě IV., článku 29, odst. 1 a 2, že osoby se zdravotním postižením mají právo na zvýšenou ochranu při práci a na zvláštní pracovní podmínky; toto právo také zahrnuje právo, kdy má osoba se zdravotním postižením právo na zvláštní ochranu v pracovních vztazích a na pomoc při přípravě na povolání (PSP ČR, © 2020).

1.5.2 Úmluva o právech osob se zdravotním postižením

3. března 2008 byla v České republice podepsána Úmluva o právech osob se zdravotním postižením. Tato Úmluva je právním dokumentem sloužící osobám se zdravotním postižením, tudíž i osobám s mentálním postižením, aby se předcházelo diskriminaci a osoby se zdravotním postižením tak měly právo na svobodu a rovnoprávnost (MPSV ČR, © 2007).

Úmluva o právech osob se zdravotním postižením obsahuje článek č. 27 (Práce a zaměstnávání), ve kterém je popsáno právo na práci všech osob se zdravotním postižením. Lidé mohou svobodně volit zaměstnání, mají na otevřeném trhu práce rovnoprávné podmínky. Úmluva také pojednává o zabezpečení osob se zdravotním postižením na místě výkonu práce, kde jsou stanoveny takové opatření, které upravují podmínky na pracovišti (MPSV ČR, © 2007).

Dle Listiny základních práv a svobod a Úmluvy o právech osob se zdravotním postižením, má každý člověk se zdravotním postižením právo na kvalitní vzdělávání, možnosti využití služeb odborného pracovního poradenství a přijmout podporu pracovní rehabilitace, jež může poskytnout pomoc v oblasti profesního postupu či jak vyhledat a udržet si zaměstnání (MPSV ČR, © 2007).

Osobám se zdravotním postižením se poskytuje zvýšená ochrana na trhu práce, jak již bylo výše uvedeno. Vágnerová (2004) uvádí, že zaměstnání s sebou přináší několik forem integrace osob se zdravotním postižením. Mezi formy integrace se řadí: soukromí a veřejný sektor, chráněný trh práce, speciální centra a domácí zaměstnání, které je určeno zejména pro osoby s poruchou hybnosti. *„Na základě pedagogického a psychologického pojetí obsahuje integrace osobní a sociální aspekty a označuje na jedné straně adekvátní začlenění psychických procesů po stránce senzorické, kognitivní, emocionální a psychomotorické, a na straně druhé zdařilé začlenění do společenských skupin a pracovního a profesního světa“* (Vítková, 2004, s. 15).

1.5.3 Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti

Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti ve znění pozdějších předpisů, se skládá z osmi částí, jejichž částí, kterou je třeba zdůraznit, je především část třetí – Zaměstnávání osob se zdravotním postižením (§ 67 - § 84). Stejně jako zákoník práce upravuje právo na rovnoprávné zacházení a zákaz diskriminace, pracovně právní vztahy a aktivní a pasivní politiku zaměstnanosti.

Zaměstnávání osob se zdravotním postižením definuje osoby se zdravotním postižením, jak už je uvedeno výše. V §69 vymezuje pracovní rehabilitaci, která bude zmiňována v další kapitole. Dále se zaměřuje na příspěvky, pro zřízení pracovního místa pro osoby se zdravotním postižením. *„Pracovním místem zřízeným pro osobu se zdravotním postižením se rozumí pracovní místo, které zaměstnavatel zřídil pro osobu se zdravotním postižením na základě písemné dohody uzavřené s Úřadem práce“* (Zákon č. 435/2004 Sb., § 75, odst. 1). V §75 zákona č. 435/2004 Sb. se také uvádí, že osoba, která na pracovní místo nastoupí, na něm musí setrvat 3 roky a toto je zavazující podmínka mezi Úřadem práce a zaměstnavatelem, aby byl zaměstnavateli příspěvek poskytnutý.

Zákon č. 435/2004 Sb. popisuje další příspěvek v §76, jedná se o příspěvek na úhradu provozních nákladů vynaložených v souvislosti se zaměstnáváním osoby se zdravotním postižením. Podmínkou pro získání příspěvku od Úřadu práce je písemná dohoda se zaměstnavatelem, který nesmí mít žádné nedoplatky na daních, pojistném veřejného zdravotního pojištění či sociálního zabezpečení.

Zákon č. 435/2004 Sb. O zaměstnanosti se dále zaměřuje na chráněný trh práce, na který Úřad práce taktéž přispívá příspěvkem. Je to příspěvek na podporu zaměstnávání osob se zdravotním postižením na chráněném trhu práce. V §78a odst. 1 a 2 jsou vyznačeny základní podmínky pro vyplacení tohoto příspěvku a k čemu přesně slouží. Příspěvek je opět poskytován na základě sepsané dohody mezi zaměstnavatelem a Úřadem práce. Příspěvek je určený jako úhrada prostředků za mzdy, platy či jiné náklady v měsíční výši 75% skutečně vynaložených prostředků.

Nejdůležitější povinnost zaměstnavatele o zaměstnávání osob se zdravotním postižením je v zákoně o zaměstnanosti ukotveno v §81, odstavec 1, který pojednává takto: *„Zaměstnavatelé s více než 25 zaměstnanci v pracovním poměru jsou povinni zaměstnávat osoby se zdravotním postižením ve výši povinného podílu těchto osob na celkovém počtu zaměstnanců zaměstnavatele. Povinný podíl činí 4 %“* (Zákon č. 435/2004 Sb., §81, odst. 1).

1.5.4 Zákoník práce

Zákoník práce č. 262/2006 Sb., ve znění pozdějších předpisů, upravuje pracovní podmínky, kde zakazuje diskriminaci vůči všem osobám v pracovně právních vztazích. Zaměstnanci mají právo na rovné zacházení ze strany zaměstnavatelů i zaměstnanců. V §16 Zákoníku práce se uvádí, že *„zaměstnavatelé jsou povinni zajišťovat rovné zacházení se všemi zaměstnanci, pokud jde o jejich pracovní podmínky, odměňování za práci a o poskytování jiných peněžitých plnění a plnění peněžité hodnoty, o odbornou přípravu a o příležitost dosáhnout funkčního nebo jiného postupu v zaměstnání“* (Zákoník práce, 2006, §16).

Zákoník práce (2006) se upravuje druhy pracovních smluv, práva zaměřené na mzdu, bezpečnost a zdraví při práci, pracovně právní vztahy apod.

1.6 Možnosti pracovního uplatnění osob s mentálním postižením

1.6.1 Podporované zaměstnávání

Osoby s mentálním postižením se začleňují do pracovního procesu pomocí podpory služeb dle tzv. modelu podporovaného zaměstnávání, který klade důraz na vzájemnou důvěru na pracovišti. Americký psycholog Mark Gold položil základní strukturu podporovaného zaměstnávání. Během 80. a 90. let 20. století se tento model proslavil v západní Evropě (Černá, 2015). Černá (2015) ve své publikaci popisuje podporované zaměstnávání jako „*pružný systém podpory lidí s mentálním postižením na jejich cestě k zaměstnání v běžném pracovním prostředí*“ (Černá, 2015, s. 198). Princip podporovaného zaměstnávání spočívá v podpoře při zaučení pracovníka spojené s koordinací jeho zájmů, potřeb, zkušeností, dovedností a vloh při poskytování požadavků mířených ze strany zaměstnavatele (Černá, 2015).

Dle serveru SPMP ČR (© 2020) je podpora zakládána na individualitě každého jedince a poskytuje pomoc při hledání zaměstnání a následného udržení pracovního místa.

Pracovní zaměstnávání funguje na základě dvou fází. První fází je již výše zmíněné pracovní poradenství, které se zaměřuje na práci s klientem při výběru pracovní pozice, přípravu na pohovor a pomoc při psaní životopisu. Druhou fází je pracovní asistence, která se projevuje spoluprací klienta s odborníkem přímo na pracovišti. Odborný konzultant podporovaného zaměstnávání poskytuje rady a pomoc osobě s mentálním postižením v oblasti náplně práce, aby jej pracovník co nejlépe pochopil a následně efektivně zpracovával (SPMP ČR, © 2020).

1.6.2 Pracovní rehabilitace

Právo na pracovní rehabilitaci má každá osoba se zdravotním postižením. Zabezpečuje ji krajská pobočka Úřadu práce a společně spolupracuje s pracovními rehabilitačními středisky. Dle zákona č. 435/2004 Sb., § 69 a odst. 2, lze definici pracovní rehabilitace stanovit takto: „*Pracovní rehabilitace je souvislá činnost zaměřená na získání a udržení vhodného zaměstnání osoby se zdravotním postižením, kterou na základě její žádosti zabezpečují krajské pobočky Úřadu práce a hradí náklady s ní spojené. Žádost osoby se zdravotním postižením obsahuje její identifikační údaje; součástí žádosti je doklad osvědčující, že je osobou se zdravotním postižením*“.

Pracovní rehabilitace nabízí, dle zákona č. 435/2004 Sb., převážně poradenskou činnost pro osoby se zdravotním postižením se zaměřením na volbu povolání, přípravu na zaměstnání z hlediska teoretického, ale i praktického. Dále se snaží pomoci klientovi se zprostředkováním zaměstnání či s jeho udržením.

Zákon č. 435/2004 Sb. také udává, že úkolem krajské pobočky Úřadu práce je vytvoření individuálního plánu klienta, společně s klientem, od kterého se bude odvíjet rozvoj pracovní rehabilitace. Cílem Úřadu práce je zajistit finanční náklady pracovní rehabilitace.

E. von Kardorff (2000) podporuje pracovní rehabilitaci v případě, kdy je nutné zaměřit se na rozdělování finančních prostředků, aby docházelo k efektivnímu a kvalitnímu pracovnímu uplatnění osob, zároveň popisuje pracovní rehabilitace jako dlouhodobý proces. Navrhuje reformu pracovní rehabilitace, kdy je zastáncem názoru, aby každý klient měl svého důvěrníka, který by klientovi pomáhal či navrhuje flexibilní podporu. Pracovní rehabilitace je velice rozmanitá a nabízí několik způsobů, nabídek a opatření, dle Kardorffa (2000) však nedostačující pro jeho cílovou skupinu, kterou se zabývá – osoby s duševním onemocněním.

1.6.3 Specializované rekvalifikační kurzy

Zákon č. 435/2004 Sb. O zaměstnanosti uvádí, že jsou zprostředkovávány na stejném principu jako rekvalifikační kurzy běžného typu. Dle zákona č. 435/2004 Sb., úřad práce hradí náklady spojené s rekvalifikací. Rekvalifikace znamená získávání nových znalostí a dovedností, především nového zaměření či rozšíření stávající kvalifikace, tak aby byl člověk schopen si ji udržet či obnovit.

1.6.4 Chráněné pracovní místo

Zákon č. 435/2004 Sb. O zaměstnanosti definuje chráněné pracovní místo takto: „*Pracovním místem zřízeným pro osobu se zdravotním postižením se rozumí pracovní místo, které zaměstnavatel zřídil pro osobu se zdravotním postižením na základě písemné dohody uzavřené s Úřadem práce. Na zřízení pracovního místa pro OZP poskytuje Úřad práce zaměstnavateli příspěvek. Pracovní místo zřízené pro osobu se zdravotním postižením musí být takovou osobou obsazeno po dobu 3 let*“. Tuto definici lze nalézt v § 75 tohoto zákona.

Zákon č. 435/2004 Sb. dále stanovuje, že příspěvek je vymezený na částečnou úhradu provozních nákladů chráněného pracovního místa a na podporu zaměstnávání osob se zdravotním postižením. Zaměstnavatel musí vytvořit žádost o zřízení pracovního místa pro osobu se zdravotním postižením. Žádost musí obsahovat: identifikační údaje zaměstnavatele, místo a předmět podnikání či činnosti zaměstnavatele a popis pracovního místa zřízených pro osoby se zdravotním postižením a nadále i počet těchto míst.

Cinamon (2004) uvádí rozdíl mezi podporovaným zaměstnáváním a chráněným pracovištěm. Dle Cinamona (2004), osoby se zdravotním postižením, pracující na chráněných pracovištích vykonávají práci v prostředí jiných osob se zdravotním postižením, tím dochází k malému rozsahu naučené pracovní náplně.

Institut chráněného pracovního místa nahradil dřívější známé pracovní dílny. I když zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, v plném znění stanovuje přejmenování chráněných dílen na chráněná pracovní místa, chráněné dílny v praxi fungují i nadále.

1.7 Role sociálního pracovníka při zaměstnávání osob s mentálním postižením

Šimková (2014) sděluje, že sociální pracovník musí zastávat 3 kategorie při výkonu jeho zaměstnání. První kategorií je **expertní úloha**, která spočívá především v jeho odbornosti. Sociální pracovník musí mít přehled v sociální sféře, ale především musí mít všeobecný přehled. V rámci všeobecného přehledu musí vnímat propojenost všech možností v rámci situace. Druhou kategorií, kterou Šimková (2014) uvádí, je **poradensko-terapeutická úloha**. V této kategorii je kladen důraz především na propojení osobností sociálního pracovníka a klienta, kdy se sociální pracovník zaměřuje na svoji užitečnost. Kontakt sociálního pracovníka s osobou s mentálním postižením by měl být prováděn na základě vzájemné důvěry. Sociální pracovník klienta nikdy nesmí odsuzovat a etiketizovat. Třetí kategorie, jež Šimková (2014) udává, je **administrativní úloha**, kdy pracovní náplní každého sociálního pracovníka je vést příslušnou administrativu a řídit se dle stanovených postupů.

Sociální pracovník zastává sociální práci na základě podpory sociální změny, pomáhá při řešení problémů v mezilidských vztazích a poskytuje klientovi takovou míru podpory a pomoci, aby se naučil životní situace řešit samostatně bez závislosti na odborníkovi (Burianová, 2010). Burianová (2010) uvádí, že v pracovním prostředí se

osoba s mentálním postižením dostává do kontaktu s okolím, se zaměstnavateli, ostatními zaměstnanci, seznamuje se s pracovními úkoly a náplní, jež musí vykonávat. Pokud nastane i v tomto prostředí problémová situace, sociální pracovník zde nastupuje, aby společně s klientem problém vyřešil.

Úkolem sociálního pracovníka je podpořit klienta natolik, aby mohl sociálně fungovat a uměl zvládat případný stres na pracovišti či mohl reagovat na možné potíže, které s sebou přinášejí nepřiměřené nároky zaměstnavatele (Burianová, 2010).

Musil (2007) uvádí, že sociální pracovník musí dbát především na správnou komunikaci s cílovými skupinami. Během komunikace se sociální pracovník musí zaměřovat nejen na verbální typ, ale i neverbální, kam se například zahrnují gesta, oční kontakt, postoj těla, vzhled, vzdálenost, mimika.

Dle Burianové (2010) působí sociální pracovník v rámci zaměstnávání především ve třech oblastech. První oblastí je vykonávání přímé i nepřímé práce s klientem. Burianová (2010) dále popisuje, že další oblastí je stanovování úkolů, aby byly jeho služby správně zajišťovány, a v poslední oblasti práce sociálního pracovníka spočívá ve spolupráci se zaměstnavateli a dalšími institucemi.

2 Praktická část

2.1 Cíl práce

Hlavním cílem této bakalářské práce bylo zjistit, jaké možnosti mají osoby s mentálním postižením na trhu práce.

K hlavnímu cíli byl stanovený i dílčí cíl, který pojednává o tom, jak pracovní uplatnění ovlivňuje život osob s mentálním postižením.

Tato bakalářská práce taktéž slouží jako dokument informující o tom, že lidé s mentálním postižením jsou uplatnitelní na trhu práce. Zároveň slouží jako přehled možností pro osoby s mentálním postižením při výběru vhodného pracovního místa.

2.2 Výzkumné otázky

Pro realizaci výzkumu byly stanoveny tyto výzkumné otázky:

- „Jak probíhá zapracování osob s lehkým mentálním postižením?“
- „Jakým způsobem vnímají osoby s lehkým mentálním postižením své pracovní zařazení?“

3 Metodika

K teoretické části bakalářské práce Možnosti pracovního uplatnění osob s mentálním postižením jsem vypracovala praktickou část formou kvalitativní výzkumné strategie, pro sběr dat jsem využila metody dotazování a techniku polostrukturovaného rozhovoru. Následně jsem použila záměrný výběr respondentů.

3.1 Kvalitativní strategie výzkumu

Pro kvalitativní výzkum dle Hendla (2005) neexistuje jediná obecná definice tohoto pojmu (Hendl, 2005). Vzhledem k nejednoznačnosti definic kvalitativního výzkumu mnoha autorů a možností jak kvalitativní výzkum provádět, vnímá Hendl (2016) u tohoto typu výzkumu jeho pružnost (Hendl, 2016).

Kvalitativní výzkum pojednává o jistém postupu, kdy výzkumník nejprve vytvoří téma a výzkumné otázky. Výzkumné otázky může výzkumník v průběhu sběru dat a následné analýzy pozměnit či doplnit, toto je další důvod pružnosti kvalitativního výzkumu. V kvalitativním výzkumu se práce výzkumníka může částečně ztotožňovat s prací detektiva, kdy výzkumník vyhledává a zpracovává takové množství informací, které mu napomůže k odpovědím stanovených výzkumných otázek (Hendl, 2016). Hendl (2016) ve své publikaci uvádí, že práce výzkumníka probíhá v terénu, kde se seznamuje s novými lidmi a je součástí dění kolem jeho osoby. Během sběru dat dochází i k jejich analýze a následným výsledkům, kdy výzkumník vyhodnotí, které data jsou vhodné k jeho výzkumu. Vhodná data použije a pokračuje znovu ve sběru a analýze. Do průběhu je nutné zařadit i proces přezkoumání nejen závěru, ale i svých myšlenek a získaných domněnek (Hendl, 2016). Miovský (2006) také uvádí, že výzkumník v roli tazatele je součástí výzkumu, a proto může ovlivňovat výsledky vlastního výzkumu.

Možnou nevýhodou kvalitativního výzkumu bývá právě jeho již zmíněná pružnost, dle názorů odborníků jsou výsledky výzkumu brány jako subjektivní domněnky výzkumníka a lze ho těžce replikovat (Hendl, 2005).

Reichel (2009) popisuje kvalitativní výzkum jako „*paletu rozdílných postupů*“ (Reichel, 2009, s. 62). Ačkoliv má kvalitativní výzkum několik různých postupů, všechny však vycházejí z jednoho základního postupu, kterým je „*zkoumat určitý prvek, proces, fenomén v přirozených podmínkách, snažit se mu porozumět a vytvořit pokud možno jeho komplexní obraz*“ (Reichel, 2009, s. 62).

Dle Reichela (2009) patří mezi základní zásady kvalitativního výzkumu především otevřenost, k respondentům, k výzkumné situaci i k jejímu přístupu. Další zásadou je být empatickou osobou směrem ke zkoumaným osobám a držet se pozitivní stimulace. Je třeba mezi výzkumníkem a respondentem vytvořit přátelský vztah, který přinese do kontaktu vzájemnou důvěru a povzbuzení. Reichel (2009) také udává, že je nutné zkoumané osobě oznámit, že může tento vztah ukončit. Při výzkumu se musíme snažit, co nejvíce se vžít do situace, využít vhodnou literaturu a zdroje pro zadané téma a lépe ho ukotvit a pochopit.

Zároveň si jako výzkumník musíme udržovat částečný odstup a zachovat si roli odborníka (Reichel, 2009).

3.2 Metoda a technika sběru dat

V rámci sběru dat jsem využila metodu dotazování a techniku polostrukturovaného rozhovoru. U jednoho respondenta jsem vzhledem k dlouhodobému kontaktu v rámci své odborné praxe pracovala i s analýzou dokumentů.

Dotazování

Dotazování je dle Reichela (2009) využíváno v sociálním výzkumu. Otázky směřující respondentovi mohou být pokládány ústní či písemnou formou. Při kladení dotazu je důležité zaměřit se na jeho formulaci, aby dotaz vyznačoval správný význam, který si výzkumník žádá. Otázky musí být vždy jednoznačné a nesmějí vyjadřovat sugesci.

Dotaz musí být zformulován dle výzkumného souboru (cílové skupiny), tak aby jej osoba porozuměla a dostalo se tak výzkumníkovi adekvátní odpovědi (odborná terminologie, cizí slova apod.). Také by se neměla opomenout neverbální komunikace (Reichel, 2009).

Hendl (2016) a Reichel (2009) uvádějí, že pomocí dotazování se lze během rozhovoru přesvědčit, zda respondent položené otázce rozumí či jaký má pohled na dané téma. Během polostrukturovaného rozhovoru jsou otázky dotazování pokládány ústní formou (Hendl, 2016), což pomáhá výzkumníkovi získat od respondenta více informací (Reichel, 2009).

Dotazování jsem využívala během realizace polostrukturovaného rozhovoru s respondenty. V případě, když jsem si nebyla jistá, že jsem danou odpověď pochopila

správně nebo pokud ji porozuměl respondent. Využívala jsem také kontrolních otázek, kdy jsem položila dvě odlišné otázky se stejným významem a porovnávala tak jejich odpovědi. Vzhledem k zásadám správné komunikace s osobami s mentálním postižením, jsem dbala na to, abychom si navzájem porozuměli a nedošlo tak ke komunikačnímu šumu.

Polostrukturovaný rozhovor

Polostrukturovaný rozhovor má předem stanovené soubor otázek, není však přímo dáno pořadí otázek. Je však nutné, aby připravené otázky byly všechny probrány, a mohou se prolínat i s doplňujícími dotazy. Tazatel má více volnosti pro získání informací. Výhodou tohoto typu rozhovoru je navození přirozenějšího vztahu a plynulejší komunikace mezi tazatelem a respondentem (Reichel, 2009). V kvalitativním výzkumu je polostrukturovaný rozhovor velice často využíván, důvodem je zejména sběr dat pomocí nepříliš neformální míry kladení otázek. Od volného rozhovoru se liší převážně tím, že polostrukturovaný rozhovor vnáší jistou strukturu v podobě předem stanoveného místa, kde bude rozhovor probíhat (Reichel, 2009).

Miovský (2006) uvádí, že polostrukturovaný rozhovor je oproti strukturovanému rozhovoru mnohem náročnější na přípravu. Dle závažnosti rozhovoru se využívají různé pomůcky pro uchování informací od respondenta, je to například záznamový arch či audio zařízení.

Připravila jsem si 6 hlavních kategorií a dle níž vytvořila otázky polostrukturovaného rozhovoru, předem stanovených otázek je 28 (viz. příloha č. 1). Každého respondenta jsem informovala o jeho anonymitě a možnosti rozhovor kdykoliv ukončit. Polostrukturovaný rozhovor probíhal v domácím přirozeném prostředí respondenta či v bytových sociálních službách, kde respondent žije.

Analýza dokumentů

Analýza dokumentů dle Miovskeho (2006) má různorodé definice a lze je rozdělovat mezi užší a širší pojetí. V širším pojetí analýza dokumentů pojednává o veškeré materiály, které obsahují data a jsou zdrojem informací pro studii (videozáznamy, přepis rozhovoru, malba apod.). Miovský (2006) sděluje, že v užším pojetí je analýza dokumentů chápána jako existující materiál či vznikající mezi vzájemnou spoluprací mezi výzkumníkem a osobami, které se na výzkumu podílely.

V rámci své odborné praxe jsem pracovala s dokumenty klientů a následně zpracovávala kazuistiku vybraných klientů. Měla jsem možnost nahlédnout do individuálního plánování klientky, kdy její pracovní náležitosti jsou velice pestré a ráda bych je tak přidala k výsledkům výzkumu.

3.3 Výběr a charakteristika výzkumného souboru

Výzkumný soubor byl získán na základě záměrného výběru. Metoda záměrného (účelného) výběru je dle Miovského (2006) jednou z nejrozšířenějších metod získávání výzkumného souboru v kvalitativním výzkumu. Jedná se o cílené vyhledávání potencionálních osob dle jejich vlastností souvisejících se stanovenými výzkumnými otázkami.

Je tedy předem známo, že musíme vyhledat takové osoby, které určité kritéria výzkumu splňují a jsou ochotni během výzkumu s výzkumníkem spolupracovat (Mioviský, 2006).

Výzkumný soubor tvoří 5 osob, které jsem vybrala dle stanovených kritérií. Výzkumný soubor tvořily osoby s lehkým mentálním postižením žijící ve Středočeském kraji na území okresu Rakovník. Dalším kritériem bylo, že osoby jsou v současné době pracující a jsou ochotni poskytnout informace pro výzkum a podílet se tak na vytvoření mé bakalářské práce. Výzkumný soubor tvoří 3 ženy a 2 muži. Rozhovory byly realizovány v rozmezí od června do července roku 2020. Sběr dat byl ukončen na základě saturace dat.

3.4 Realizace výzkumu

Během mé odborné praxe jsem informovala ředitelku a sociální pracovníci pobytové sociální služby o možné realizaci výzkumu s některými klienty. Poté jsem vytvořila souhlasy pro opatrovníky. Realizace výzkumu probíhala v klidném domácím prostředí osob s lehkým mentálním postižením či v pobytové sociální službě.

Všechny respondenty jsem o konání rozhovoru předem telefonicky informovala, kdy jsem je požádala o jejich souhlas a následně jsme si stanovili datum a čas mého příjezdu. Den před naplánovanou schůzkou jsem vždy každého respondenta telefonicky zkontaktovala a ujistila se, že naše schůzka stále platí. Před začátkem rozhovoru jsem všechny respondenty seznámila s tématem bakalářské práce, jejími cíli a výzkumnými otázkami a průběhem výzkumu. Respondenty jsem dále ujistila o jejich anonymitě a

možnosti rozhovor kdykoliv ukončit. Průměrná délka trvání jednoho rozhovoru byla 45 minut. Rozhovory probíhaly vždy v klidné a milé atmosféře, bez žádných problémů. Rozhovory byly v průběhu realizace nahrávány na mobilní zařízení a byly použity pouze pro výzkum v bakalářské práci.

3.5 Metoda vyhodnocení dat

Pro vyhodnocení získaných dat jsem využila otevřené kódování. Při analýze dat jsem si rozdělila získané informace do kategorií, v níž jsou uváděny stejné či obdobné významy pokládaných otázek při rozhovoru.

Otevřené kódování

Otevřené kódování vnímá Miovský (2006) jako proces, kdy se pomocí získaných dat vytvářejí významové pojmy. Z pojmů se poté vytváří kategorizace, která vzniká pomocí seskupení vhodně souvisejících pojmů. Hendl (2016) uvádí, že objevené pojmy mají vztah k výzkumným otázkám. Otevřené kódování vede výzkumníka k vypracování seznamu nalezených pojmů, které nejprve vidí jako celek, ale následně s nimi dále pracuje, postupně je třídí, kombinuje a analyzuje.

3.6 Etika výzkumu

Každý respondent byl při navázání kontaktu srozuměn s důvodem mého zkontaktování. Účastníci se na realizaci výzkumu podíleli zcela dobrovolně. Osoby jsem seznámila s tématem bakalářské práce, jeho cíli a výzkumnými otázkami a průběhem realizace výzkumu. Následně jsem každou osobu informovala o anonymitě a možnostech ukončení výzkumu v jeho průběhu a také o audio nahrávání při realizaci rozhovoru. Účastníci byli také seznámeni s možností zpřístupnění výsledků výzkumu. Od respondentů jsem získala ústní i písemné souhlasy. Rozhovory byly v průběhu realizace nahrávány na mobilní zařízení a byly použity pouze pro výzkum v bakalářské práci. Po pečlivém přepsání, byly následně rozhovory z mobilního zařízení smazány, z důvodu případného cizího zneužití jinou osobou. Respondenti jsou odlišováni zkratkou R s přidruženým pořadovým číslem (R1 – R5).

4 Výsledky

V této kapitole se nachází prezentace výsledků výzkumu, které jsem získala záměrným (účelovým) výběrem účastníků, metodou dotazování a technikou polostrukturovaného rozhovoru a analýzu dokumentů jednoho respondenta. Tato kapitola obsahuje také přímé citace účastníků výzkumu. Přímé citace respondentů jsou uvedeny bez jazykové úpravy.

Pro vyhodnocení dat jsem využila metodu otevřeného kódování. Získané užitečné informace jsem rozdělila do šesti kategorií.

Kategorie 1: Sociodemografické údaje – pohlaví, věk, bydlení, nejvyšší dosažené vzdělání

Kategorie 2: Současné pracovní uplatnění – pracovní pozice, doba výkonu práce

Kategorie 3: Výběr pracovního místa – reakce na pomoc při hledání zaměstnání, faktory ovlivňující výběr povolání

Kategorie 4: Pocity ze zaměstnání – spokojenost, význam pracovního zařazení, reakce na diskriminaci v zaměstnání

Kategorie 5: Začlenění se do pracovního procesu – průběh zkušební doby, vnímání spolupracovníků, vztahy s nadřízenými a spolupracovníky, změny od doby nástupu do zaměstnání

Kategorie 6: Přehled o možnostech pracovního uplatnění – informovanost účastníků rozhovoru o možnostech pracovního uplatnění

4.1 Sociodemografické údaje

V následující tabulce jsou znázorněny sociodemografické údaje zúčastněných respondentů. Kategorie se zaměřuje na pohlaví, věk, bydlení a nejvyšší dosažené vzdělání.

Tabulka č. 1 Sociodemografické údaje

	Pohlaví	Věk	Bydlení	Vzdělání
R1	Muž	32 let	V přirozeném domácím prostředí – s rodiči	SŠ praktická – Obor Pomocné práce
R2	Žena	36 let	V přirozeném domácím prostředí – s matkou a sestrou	SŠ praktická – Obor Pomocné práce
R3	Muž	40 let	V pobytové sociální službě	SŠ praktická – Obor Pomocné práce
R4	Žena	31 let	V pobytové sociální službě	SŠ praktická – Obor Pomocné práce
R5	Žena	43 let	V přirozeném domácím prostředí – s matkou	SŠ praktická – Obor Pomocné práce

Zdroj: vlastní výzkum, 2020

Tabulka č. 1 obsahuje počet respondentů (R1 – R5), jejich pohlaví, věk, bydlení a vzdělání.

Do výzkumu se zapojilo 5 respondentů (osob s lehkým mentálním postižením) v rozmezí věku od 31 let do 43 let. Výzkumný soubor se tedy člení na 3 ženy a 2 muže. 3 respondenti žijí v přirozeném domácím prostředí s rodiči (R1), jedním rodičem (R5) či rodičem a sourozencem (R2). 2 respondenti žijí v pobytové sociální službě sdílející dvojlůžkový pokoj s dalším klientem (R3 a R4). Všichni respondenti studovali stejný obor Střední školy praktické, a to obor Pomocné práce.

4.2 Současné pracovní uplatnění

Kategorie č. 2 se zaměřuje na současné pracovní uplatnění respondentů, které zahrnuje pracovní pozici, dobu výkonu zaměstnání a předchozí zaměstnání. Pro lepší orientaci jsem informace zaznamenala do tabulky č. 2.

Tabulka č. 2 Současné pracovní uplatnění

	Pracovní pozice	Odpracovaná doba	Předchozí zaměstnání
R1	Technická údržba obce	2 roky	Pomocný zedník
R2	Pomocná kuchařka	16 let	0
R3	Pracovník pivovaru	3 roky	Údržba stájí, práce na farmě
R4	Roznášení letáků v obci + výpomoc v kuchyni	2 roky a 10 let	Výpomoc v kuchyni zařízení (stále přetrvává)
R5	Pracovnice v prádelně	12 let	Zahradnice

Zdroj: vlastní výzkum, 2020

V tabulce č. 2 jsou znázorněni respondenti a jejich současné pracovní pozice, prozatímní odpracovaná doba a předchozí zaměstnání.

V tabulce zde, je vidět, že respondenti mají odlišné pracovní pozice, což vyplývá i z odpovědí pracovního zařazení následujících kategorií. Prozatímní odpracovaná doba činí mezi 2 roky až 16 lety, z dlouhodobé odpracované doby je tak patrné, že respondenti lpí na svém pracovním zařazení bez potřeby krátkodobé výměny pracovní pozice. U jednoho respondenta (R2) si lze povšimnout, že pracuje již 16 let na stejné pracovní pozici bez předchozích zkušeností v jiném zaměstnání, z důvodu vytouženého zaměstnání respondenta. V tabulce je také možné si povšimnout, že všichni respondenti vykonávají manuální práci.

4.3 Výběr pracovního místa

Kategorie č. 3 obsahuje kódy vyhledávání zaměstnání, obtížnost výběru pracovního místa, pomoc při hledání, ovlivňující faktory.

Na otázku jak dlouho trvalo respondentům najít si zaměstnání, se mi dostalo poměrně odlišných odpovědí. R2 například odpověděl: *„Vhodnou práci jsem hledala několik let, měla jsem svoji touhu už od dětství, chtěla jsem vždy pomáhat v kuchyni a podílet se na přípravě jídel, přes to vlak nejel, a proto jsem vyčkávala až do doby, kdy se to povedlo.“* Oproti této výpovědi uvedl R3, že zaměstnání měl a tudíž nehledal jiné, ale z důvodu nedostatku fyzicky zdatných pracovníků byl požádán o výpomoc v pivováře, a proto s výpomocí souhlasil. *„Vzhledem k tomu, že v pivováře platí více peněz, jsem přešel a dělám závozníka a rozvážíme sudy s pivem.“* R4 sdělil, že zaměstnání hledal taktéž dlouhodobě, z důvodu nevhodnosti nabízených pracovních pozic: *„Spousta prací pro mě nebylo, jsem vybíravá, a když se mi nějaká práce nelíbí, tak přestanu chodit a skončím.“* R1 zaměstnání dlouhodobě nehledal: *„Byla to shoda náhod.“* R5 hledal práci krátkodobě. Z předchozího zaměstnání byl propuštěn z důvodu problémů s dojížděním, jednoho dne objevila inzerát na vývěsné tabuli u vlakového nádraží hledající pracovníka do prádelny v místě jejího bydliště.

Další položenou otázkou, kdo pomáhal s hledáním a výběrem zaměstnání, uvedli respondenti následující odpovědi:

R1: *„Doporučil mi jí můj kamarád, který právě u obce taky pracuje, tak jsem se nechal od něho přemluvit a šel se zeptat.“*

R2: *„Mamka se od kamarádky dozvěděla, že hledají pomoc do závodky, a když jsme se šli zeptat, tak moje práce snů se mi naplnila.“*

R4: *„Pomohla mi paní ředitelka a sociální pracovnice.“*

U otázky, zda se u respondentů objevily určité faktory, které ovlivnily výběr zaměstnání, se všichni respondenti shodli na tom, že jisté faktory při výběru povolání byly ovlivňující. Tyto faktory vždy značily negativní význam. R1 uvedl: *„Snažím se zapracovat na tom, abych nebyl k lidem tak moc důvěřivý, proto teď kvůli tomu mám problém s novými kontakty, aby se mnou lidi „nevypekli“.“* R2: *„Práci v kuchyni jsem vždy chtěla dělat, ale nikde nebylo místo a já jinou práci dělat nechtěla, vždycky jsem se*

z toho vymluvila.“ R3: „Dost jsem se rozmýšlel, jestli do pivovaru půjdu pracovat, vadilo mi dělat s jinými klienty, kterým se moc dělat nechce, a já za ně nechtěl řešit problémy.“ R4: “Bojím se pracovat s lidmi, které neznám, nechci, aby mi potom nadávali, když udělám něco špatně.“ Dle odpovědi R5 byla zjevná obava o svůj zdravotní stav: „Nechtěla jsem fyzicky náročnou práci a moje zdraví by se potom zhoršilo a já bych nemohla pracovat vůbec.“

Jeden respondent doplnil informace na téma obtížnosti výběru zaměstnání. Odpověď byla velice překvapující, z toho důvodu, že R1 nejsou lhostejní druzí lidé a z jeho výpovědi se dalo předpokládat, že sděluje své osobní zkušenosti, které ho mrzí. R1: *„Myslím si, že když jde špatně najít práci, pak se ztrácí i chuť pracovat a lidi jako jsem já i ztrácí chuť do života. Když si nemůže nic koupit pro sebe nebo mu nadávají příbuzní, že ho musí živit rodina.“*

4.4 Pocity ze zaměstnání

Tato kategorie obsahuje kódy spokojenost, sociální role, prosazení osobnosti, finance.

Kategorie je zaměřena na otázky spokojenosti v zaměstnání, význam zaměstnání pro osoby s lehkým mentálním postižením, důvody, proč pracovat a také otázka, zda se respondenti ve svém zaměstnání setkali s náznaky diskriminace.

V první otázce této kategorie se všichni respondenti shodli na tom, že jsou se svým zaměstnáním spokojeni, práce je baví a její postavení v žebříčku hodnot je u respondentů na předních příčkách potřeb. R5 souhlasí s tím, že když člověka práce naplňuje a vykonává ji s radostí, více se každým dnem do zaměstnání těší.

Další otázka pokládala dotaz, jaký význam má pro respondenty zaměstnání. Všichni respondenti se opět shodli na odpovědi, že práce přináší osobám nové sociální role, pocit, že člověk patří do určitého systému společnosti. Dalším důvodem, proč je zaměstnání pro respondenty významné, je především přísun financí. Respondenti také uvádí doplňující informace. R1 říká: *“Díky tomu, že si sám vydělávám, tak nejsem závislý na rodičích a můžu si dopřávat.“* R2 doplňuje: *„Jsem užitečná, mám radost, když lidem od nás chutná jídlo, které jsem z části připravovala já.“* Odpovědi R3 a R4 se shodují s odpověďmi R1 a R2 – soběstačnost, užitečnost, finance. R5 odpověděla takto: *“Líbí se mi, že na mě nekoukají jako na postiženou, z toho mám dobrý pocit, že nejsem zbytečná a něco umím.“*

Následující otázka byla zaměřena na to, co respondenty v zaměstnání baví a co naopak nebaví. R2, R4 a R5 se shodují v tom, že je práce v zaměstnání baví natolik, že není žádná činnost, kterou by nevykonávali rádi. U odpovědi R1 a R3 jsem se setkala s činnostmi, které neradi nevykonávají. Ačkoliv jsou činnosti, které respondentům vadí, jejich pocity z dobře odvedené práce jsou stále převažující a i nadále je povolání naplňuje.

Podněty směřující k získání zaměstnání se ve většině odpovědí shodují. Je to především důvod finančního zajištění. Odpověď R2 se však odlišuje: *„Mě k tomu vedla touha od dětství. Navíc mám ráda společnost a chtěla jsem trávit čas i s jinými lidmi než s matkou, sestrou a dalšími příbuznými. Chtěla jsem se zapadnout mezi ostatní lidi.“* R3 doplnil: *„Nejsem takový člověk, který by seděl doma a nechal se živit rodičema. Vím, že takových lidí je spousta a nemám tohle rád.“*

Diskriminace patří mezi diskutabilní téma. Právě osoby se zdravotním postižením se mohou setkat s tímto negativním postojem okolí. U osob s lehkým mentálním postižením je však jedna nepřijemnost, která může diskriminační útoky zvyšovat, jedná se o to, že jejich typ postižení nejde na první pohled fyzicky poznat. Okolí tohoto faktoru mohou právě zneužívat v této podobě, kdy směřují negativní připomínky na jejich osobu. Žádný z respondentů se však s diskriminací či znaky diskriminace směřující na svoji osobu nesetkal, avšak R5 se setkal s diskriminací u svého známého. *„Můj kamarád se před lety hlásil do jedné firmy, kde mu řekli, že je ta práce jen pro chytré lidi a on, že je hloupý. Kamarád byl z toho tak otřesený, že se zmínil doma a toho člověka, který mu to řekl, potom vyhodili. Tohle se přeci neříká, nemám rád takové lidi, kteří se posmívají druhým, vždyť se jim taky může něco špatného stát a určitě by se jim nelíbilo, kdyby se jim někdo posmíval.“*

4.5 Začlenění se do pracovního procesu

Kategorie č. 5 obsahuje kódy integrace, zkušební doba, vztahy na pracovišti, změny.

Otázka zaměřující se na to, jak probíhala u každého respondenta zkušební doba v nynějším zaměstnání, přinesla podobné odpovědi. Avšak respondenti, kteří začali pracovat v zaměstnání, kde je potřeba obsluha strojů, přístrojů či jiné techniky se shodují v tom, že se zejména učili obsluhovat právě takové přístroje či stroje, se kterými přijdou do kontaktu.

Tabulka č. 3 uvádí respondenty a jejich zkušební dobu, ve které se zaučovali v jistých činnostech.

Tabulka č. 3 Zkušební doba

	Zkušební doba - činnosti
R1	<ul style="list-style-type: none"> - Obsluha sekaček, plotových nůžek, motorové pily - Orientace v obci a seznámení s úložnými prostory strojů, náčiní - Práce s chemickými posypy či jinými preparáty
R2	<ul style="list-style-type: none"> - Obsluha kuchyňským přístrojů (konvektomat, sporák, kráječe pečiva, uzenin a sýrů apod.) - Příprava pokrmů, nové recepty - Dodržování hygienických zásad - Seznámení se s prostory kuchyně a jídelny
R3	<ul style="list-style-type: none"> - Hygienické zásady - Seznámení se s prostory pivovaru a výrobou - Seznámení se s odběratelskými podniky a jejich prostory pro uložení sudů
R4	<ul style="list-style-type: none"> - Kompletace letáků - Orientace v obci a plánování trasy roznášení letáků - Počet letáků do každé ulice - Seznámení s adresami, jež nevyžadují příjem letáků
R5	<ul style="list-style-type: none"> - Obsluha strojů, přístrojů v prádelně (pračky, sušičky, mandl, čističe apod.) - Práce s hygienickými přísadami (prášky na praní, aviváže, bělidla apod.)

Zdroj: Vlastní výzkum, 2020

Během zkušební doby prošel každý respondent školením BOZP a PO. Toto povinné školení je nutné absolvovat již po podepsání pracovní smlouvy či dohody. Každý ze zaměstnanců musí vědět, jak reagovat v případě vniklého požáru či jiného živelné situace. Všichni respondenti byli seznámeni s místem výkonu práce, zacházení s přístroji a chováním na pracovišti, aby se zamezilo případným pracovním úrazům či škodám způsobených na majetku podniku. R5 uvedl: *„Byla jsem zaškolená v bezpečnosti, říkali, jak se mám pohybovat a zacházet se stroji, abych si nezpůsobila úraz, protože některé stroje jsou tam nebezpečné. Taky mě zaučovali, jak pracovat s práškem, bělidlem, na všechno jsou tu tabulky, podle kterých se tyto věci musí používat.“* R2 odpověděl: *„Zaučovali mě, jak se chovat, když začne něco hořet, kudy utéct a kde čekat na příjezd hasičů a také, kde jsou hasicí přístroje a telefon.“* Odpověď R1 zněla takto: *„Když si všimnu nějaké závažné závady, oznámím to ostatním, společně zhodnotíme, jestli to můžeme opravit sami a pokud ne, musíme to říct starostovi nebo zástupci na obecním úřadě a ten zavolá odborníky, kteří to opraví. My zatím zabezpečíme to místo, aby se nikomu nic nestalo.“* R4 popisuje svoji zkušební dobu takto: *„Moje zkušební doba probíhala tak, že nejdříve se mnou chodila roznášet letáky klíčová pracovnice, ta mi pomáhala spočítat, kolik letáků budu potřebovat do každé ulice a taky mi nakreslila plánec obce, aby se vyznala. Tam, kde byly na plánu křížky, nechtějí letáky. Pro lepší rozhled mi do plánu nakreslila místa, kde to dobře znám, abych se měla od čeho odrazit. Taky mi pomohla s tím, abych si rozvrhla letáky na části, aby to pro mě nebylo tak náročné.“*

Respondentům se ve zkušební době věnovali především vedoucí pracovníci či ostatní spolupracovníci týmu. S výjimkou odpovědi R4, kdy během doby zapracování byl k dispozici klíčový pracovník.

Další otázky směřovali na vztahy na pracovišti, vnímání ostatních pracovníků. R1,R2,R3 a R5 se shodovali v odpovědích, že vztahy se svými nadřízenými a spolupracovníky probíhají bez obtíží, se spolupracovníky vzájemně komunikují a spolupracují. R5 uvedl: *„Všichni jsou tu moc milí. Líbilo se mi, že i když mi práce šla ze začátku pomaleji, tak na mě byli hodní. Když někdo nový přijde do práce a nezná to tam, není dobrý, aby na něho ostatní řvali, že mu to nejde, potom mu to půjde pomalu a bude mít strach a může z práce i odejít.“* Dle výpovědí a spokojenosti respondentů lze tvrdit, že dobré vztahy na pracovišti mají velký význam pro lepší adaptaci v pracovním procesu a vliv délky výkonu pracovní činnosti. R4 se svojí odpovědí od ostatních

respondentů vyjímá. Vzhledem k tomu, že pracuje sama bez týmových pracovníků a ostatního personálu, nemohl tak na přímou vztahovou situaci odpovědět. R4 reagoval na otázku takto: „*Pracuju sama, nemám žádné kolegy, jednou za několik dní přijede pán, zavolá, že mi veze letáky, já si od něho odeberu a je to vše.*“

V odpovědích na otázku, jaký přínos respondenti v zaměstnání získali, se všichni shodli na tom, že v zaměstnání získali spoustu pozitivních zkušeností, které respondenti využívají i v běžném životě. R5 uvedl: „*Naučila jsem se být samostatná a taky si vážím peněz a snažím se si práci udržet, protože vím, jak je těžké si na něco vydělat sám, ale stojí to za to. Dříve jsem dost utrácela a hodnotu peněz jsem neznala, teď jsem asi více dospělá a vím, jak se chovat.*“ R4 tvrdí: „*Jsem více v pohybu a to mi pomáhá. Taky si pročistím hlavu, když jsem sama.*“ R3 uvedl: „*Jsem milovníkem piva a zajímalo mě, jak se pivo vaří a co vše se s ním dělá, je to dost zajímavý. Takže pro mě je to dobrá zkušenost.*“ R2 a R5 sdělili, že přínosem v zaměstnání pro ně bylo naučit se obsluhovat takové stroje, které se doma naopak běžně nevyužívají. „*Naučil jsem se s elektrickými nůžkami na plot, hodně to usnadní práci a tak jsem si je koupil i domu, před tím bych si je asi nekoupil. Teď už to nemusím stříhat ručně,*“ odpověděl R1. R1, R2 a R5 doplnili shodující odpověď. Tito respondenti sdělili, že důležitým přínosem v každém zaměstnání je udržování režimu. R2 uvedl: „*Než jsem našla tuto práci, byla jsem dlouho doma, jsem ráda, že opět chodím do práce, vím, že ráno musím vstávat a že se musím připravit, dodržuju režim. Ale když jsem před tím ten režim dodržovat nemusela, těžko jsem se ho ze začátku učila.*“ R2 dále uvedl, že v zaměstnání, které si člověk vytouží, se člověk lépe začleňuje a jeho náplň práce je tak pro něho lépe uchopitelná.

Na otázku, co se změnilo od nástupu do zaměstnání a jak respondenti změnu vnímají, odpověděli R1, R2, R4 a R5 obdobně. Hlavní změnou se samostatnost. R1 sdělil: „*Jsem rád, že můžu dělat spoustu věcí sám, někdy mám totiž dny, kde nejsem zrovna týmový hráč a na začátku, kdy jsem musel dělat všechno pod dohledem, abych se některé věci naučil, jsem si na to nemohl zvyknout.*“ R2 uvedl: „*Po zaučení jsem samostatná a vše ovládám, mám z toho dobrý pocit.*“ R3 vnímá změnu takto: „*Ze začátku jsem jezdil závozy každý den nebo několikrát do týdne, nestačil jsem si odpočinout, protože ta práce je fyzicky náročná. Teď nejezdím tak často, většinou tak dvakrát týdně nebo podle potřeby a mám čas sám na sebe.*“

4.6 Přehled o možnostech pracovního uplatnění

Kategorie č. 6 pojednává o informovanosti možností pracovního uplatnění respondentů.

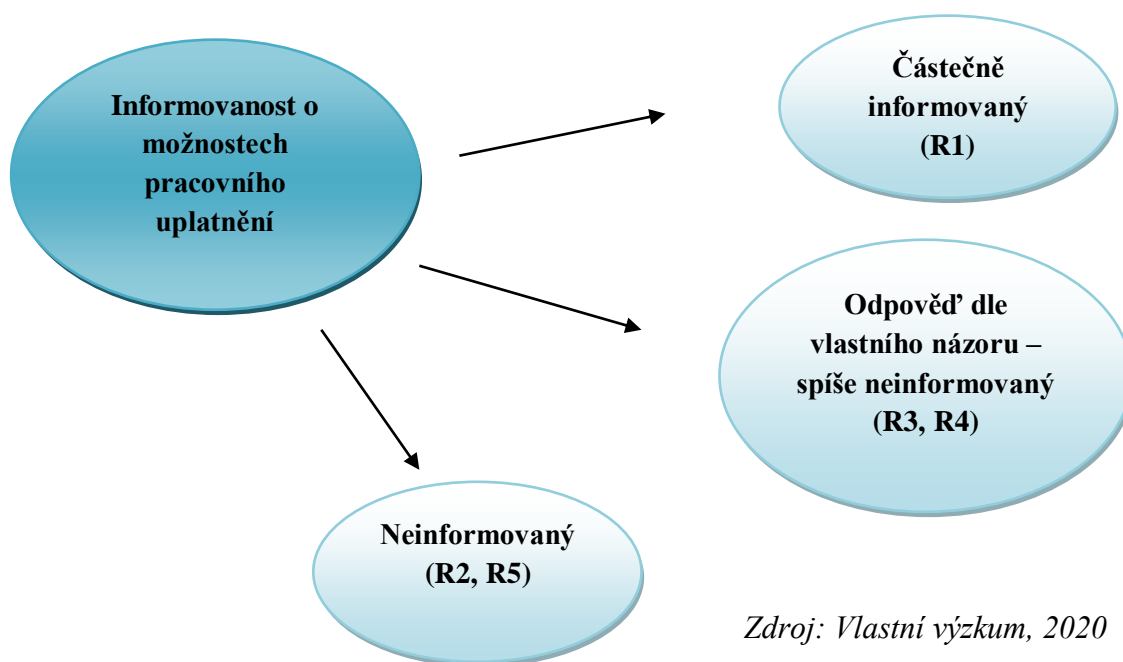
Kategorie obsahuje kódy: informovanost, neinformovanost

Dle odpovědí na otázku, znáte své možnosti pracovního uplatnění, je patrné, že většina respondentů nejsou zcela informovaní. Důvody neinformovanosti jsou různé, jedním z důvodů, který uvedl R2, je ten, že práci vykonává 16 let a chce si ji zachovat, proto se dále neinformuje. R5 sdělil: „Dnes už je všechno jinak, společnost se změnila a já se v tom vůbec neorientuju.“ R3 a R4 se shodují v odpovědích takto:

„Máme stejné možnosti jako ostatní“ – R3 dodává: „Pokud jsem nezaměstnaný, tak si práci hledám podle svých možností. Tím myslím podle zdraví, zkušeností a také podle toho, co umím.“ R4 doplňuje svoji odpověď: „..., ale jestli existuje něco speciálního, to vůbec netuším.“ R1 je jediným respondentem, který je dle své odpovědi alespoň částečně informovaný. „Byl jsem na úřadu práce, kde byla na nástěnce vývěska o zaměstnávání, takže jsem si o tom něco přečetl. Mám nárok třeba na rekvalifikační kurz,“ uvedl R1.

Pro lepší přehled slouží následující schéma č. 1

Schéma č. 1 Informovanost respondentů o možnostech pracovního uplatnění



Jednoznačnou odpověď na otázku, kdo Vám poskytl informace o možnostech pracovního uplatnění, jsem tedy dostala pouze od R1, který se dočetl informací na Úřadu práce.

Otázka, k čemu slouží odborné profesní poradenství, uzavírala celý rozhovor. Všichni respondenti odpověděli odpovědí „Nevím“, ale snažili se dle vlastního názoru odpověď prohloubit:

R1: *„Nevím, to je asi pro lidi, kteří si nevědí rady, jak práci najít, asi jim pomůžou na úřadu práce.“*

R2 uvedl: *„Myslím si, že tam pomůžou lidem najít práci.“*

R3 sdělil: *„Poradí mi, jakou práci si vybrat.“*

R4: *„Nevím, ale asi se zajímají o to, jak lidem pomoci, když nemají práci.“*

„Nemám o tom žádné informace a v těchto věcech se vůbec neorientuju, ale podle mého tam chodí nezaměstnaný lidi a oni jim radí, jak si najít práci,“
odpověděl R5.

Ačkoliv je pro osoby s lehkým mentálním postižením spousta možností pracovního uplatnění, kategorie č. 6 zcela nepotvrdila mé očekávání. R2, R3, R4 a R5 nejsou v této oblasti informovaní a nevědí, kde by mohli takovéto informace získat.

4.7 Analýza dokumentů

Během analýzy dokumentu jsem pracovala s individuálním plánem, který obsahuje veškeré dokumenty a informace o klientce, s výjimkou zdravotní dokumentace. Zaměřila jsem se vzhledem k tématu bakalářské práci, cíli a výzkumným otázkám na pracovní uplatnění klientky. Klientka byla ujištěna o anonymitě a poskytla mi ústní i písemný souhlas.

Klientka bydlí na dvoulůžkovém pokoji se svojí spolubydlící. Vycházejí spolu poměrně dobře a společně se podílejí na úklidu. Klientka má ráda kulturní a společenské akce, účastní se tanečních a pěveckých soutěží.

Klientka má velký problém s chováním. Je velice šikovná, chytrá a bývá i milá k lidem, které již zná. Ale má problém s uznáváním autority. Když má špatný den, nenechá si nic

vysvětlit ani poradit a bývá velice konfliktní. Dokáže manipulovat s lidmi, především s muži, kteří pro ni jsou schopni udělat téměř cokoli. Hodně využívá vulgarismů a ostatní klienti z ní mají respekt. Bývá i velice hlučná. Klientka má velice dominantní povahu a má ráda, když se jí ostatní podřizují. Také se před ostatními předvádí a chce být středem pozornosti, často si vymýšlí různé příběhy jen proto, aby zaujala ostatní. Když chce, dokáže být i pracovitá.

Klientka má ráda zvířata (koně, psy, kočky, morčata ...), v zařízení již několik zvířat měla, ale ty využívala pouze na mazlení a nestarala se o ně, proto má další zvířata zamítnuty. Ráda si povídá, a pokud něco neví či potřebuje poradit a má dobrou náladu, využije pomoci někoho z personálu nebo se obrátí na klíčovou pracovníci. Ve volném čase ráda poslouchá hudbu, sleduje televizi, baví se a odpočívá. Je zde potřeba vyhledat pro ni vhodné akce či činnosti, které by jí byly nabídnuty.

Je způsobilá k právním úkonům, svá práva zná a při konfliktech s personálem či jinými lidmi jej používá, zároveň si neuvědomuje své povinnosti.

Klientka chodí pracovat do kuchyně zařízení. Práce jí tam baví, avšak ráda by si i dopřála a chtěla si vydělat více peněz. Problém je v tom, že sama nezvládne do zaměstnání či brigádu dojíždět každý den, podávat výkon a uznávat autoritu. Pokud již byla někde zaměstnána, brzy skončila, protože docházelo na pracovišti ke konfliktům a práce jí přestala bavit z důvodu náročnosti.

Klientka se snaží hospodařit se svými penězi, což se jí daří pouze částečně a pod dohledem. Za peníze, které má navíc, si koupí cigarety, které jí dlouho nevydrží a kvůli nízkému počtu financí z důvodu nezaměstnanosti si nemůže dovolit to, co by chtěla. Probíhá zde motivace klíčové pracovníce a ostatního personálu, aby si šetřila peníze a mohla si dovolit jet na rekreace či výlety. Také se jí snaží motivovat k tomu, aby vydržela delší dobu pracovat.

Díky její pohodlnosti vždy promarní svoji příležitost mít zaměstnání a vydělat si peníze, později toho lituje. Aby mohla klientka pracovat, musí nejdříve usměrnit svůj problém s disciplínou, slušným chováním a vystupováním, respektem k autoritám a včasnou docházkou. Plnění pracovní náplně plní vždy dle nálady, s připomínkami nebo bez nich.

Nejraději by chtěla pracovat u koní na místní farmě, ale ta vyžaduje práci bez dohledu, což není u klientky možné. Také by docházelo ke konfliktům s klientem, který již na farmě pracuje téměř 10 let a osočoval by klientku z toho, že mu bere práci.

Do činností v zařízení se zapojuje (úklidy, vaření jednoduchých jídel, šití, péče o květiny, práce v prádelně). Snaží se o samostatnostmi vedení domácnosti. Je ráda chválena a dokáže využívat podpory či pomoci personálu nebo klíčové pracovnice. Jejím cílem je samostatné bydlení s partnerem.

Sociální pracovnice se snažila zařídit pomocnou práci ve zverimexu, který se nachází v nedalekém městě, a kam by klientka zvládala sama dojíždět. Následně bylo toto zaměstnání zamítnuto ze strany obchodu.

Při rozhovoru s klientkou o svém pracovním uplatnění, klientka navrhla možnosti, které by jí vyhovovaly a vedly k tomu, aby neukončovala předčasně zaměstnání. Navrhla nepravidelnou pracovní dobu, zkrácený úvazek a práci v přijatelné rychlosti.

V současné době klientka pracuje, její náplní práce je kompletace a roznášení letáku po obci. Tato práce klientku baví, práci vnímá jako vycházku po obci, která nemá rozsáhlou rozlohu a v obci zná místní obyvatele a dobře se sama orientuje. Vzhledem k těžkosti roznášeného materiálu má pochůzky rozděleny nadvakrát. Jeden den dolní část obce, druhý den horní část obce. Někdy zvládá obě pochůzky v jeden den. Během zapracování jí doprovázela její klíčová pracovnice, která jí především radila s počty letáků. Klientce byl sestaven náčrt plánu obce, dle kterého se nejprve orientovala a snažila si také zapamatovat obyvatele, kteří o letáky nemají zájem a nedocházelo tak ke konfliktům. Nyní je klientka ve své práci plně samostatná, tento typ činnosti je pro ni vyhovující a dostačující zejména z důvodu přísunu financí. Dále je vhodná z důvodu samostatnosti, pohybu, flexibility a nepřítomnosti dalších možných pracovníků – bez týmové spolupráce.

Klientka tuto činnost vykonává 2 roky, během této doby nepochybovala o ukončení. V tomto případě je patrné, že výběrem vhodného zaměstnání, lze změnit klientky přístup k práci, do které se bez obtíží adaptovala.

5 Diskuze

Bakalářská práce se zabývala tématem možností pracovního uplatnění osob s mentálním postižením. Cílem práce bylo zjistit, jaké možnosti pracovního uplatnění mají osoby s mentálním postižením. Pro výzkum byla stanovena hlavní výzkumná otázka „Jak probíhá zapracování osob s lehkým mentálním postižením?“ v návaznosti na výzkumnou otázku byla vytvořena dílčí výzkumná otázka „Jakým způsobem vnímají osoby s lehkým mentálním postižením své pracovní zařazení?“

S osobami s mentálním postižením mám dlouholeté zkušenosti, ale téma pracovního uplatnění mě zaujalo před velmi krátkým časem. Výsledky a odpovědi respondentů mě povznesly na vyšší úroveň získaných zkušeností. Velice mě překvapila spokojenost respondentů se svým pracovním zařazením. Všechny respondenty znám dlouhodobě a udržuji s nimi vřelý vztah, ale o pracovním uplatnění jsme vždy hovořili jen okrajově. Ačkoliv je integrace osob se zdravotním postižením (celkově) velmi diskutabilní a veřejnosti známé téma, troufám si myslet, že typy možností pracovního uplatnění již tak známé pro širokou veřejnost nejsou. Tímto způsobem by mohla teoretická část a výsledky výzkumu osvětlit široké veřejnosti toto téma a přinést ji tak nové znalosti při setkání s osobami s mentálním postižením.

Diskuze obsahuje výsledky rozhovorů s osobami s lehkým mentálním postižením. Dále se zde prolínají mé vlastní názory a názory autorů odborné literatury.

Z mého výzkumu bylo zjištěno, že prozatímní odpracovaná doba se pohybovala v rozmezí od 2 let do 16 let. Problematika zaměstnávání osob s mentálním postižením je obtížná a vzhledem k odpovědím respondentů je třeba si zaměstnání udržet. Pokud osoba s lehkým mentálním postižením vykonává práci za finanční odměnu a dle výsledků z výzkumu je spokojený, lpí na tom, aby si tento typ zaměstnání dlouhodobě uchoval. Osoby s lehkým mentálním postižením je třeba motivovat. Z tabulky č. 2 se také potvrdilo, že respondenti vyhledávají zaměstnání spíše s výkonem manuálních činností. Švarcová (2011) uvádí, že u osob s mentálním postižením je třeba neustále osvojovat získané a naučení schopnosti a dovednosti. Také uvádí, že osoby s lehkým mentálním postižením disponují v manuální zručnosti a v zaměstnání jej více zastávají.

Motivace napomáhá v psychickém rozvoji člověka. Osoby s lehkým mentálním postižením využívají pomoci motivace od jiných osob, především svých blízkých osob,

at' už je to rodina či personál v sociální službě, v níž osoba žije. Dle mých získaných zkušeností s lidmi s mentálním postižením mohu toto východisko potvrdit. Mohu také dodat, že pokud se osobě nedostává jisté motivace, často ze zaměstnání či vykonávaných činností uniká a následně v tomto životním okruhu začne strádat. Novosad (2009) sděluje, že u osob s mentálním postižením je především nutná dlouhodobá motivace, protože vlivem krátkodobé motivace dochází u osob s mentálním postižením k ukončení zaměstnání. Hublar (2013) také potvrzuje, že dlouhodobá nezaměstnanost u těchto osob způsobuje neuspokojování potřeb s bio-psycho-sociálním dopadem a omezeností finanční nezávislosti.

V dalším okruhu jsem se zabývala výběrem pracovního místa, kdy někteří respondenti uváděli, že zaměstnání hledali dlouhodobě. Dle mého názoru je obtížné podporovat osoby s lehkým mentálním postižením, pokud získaly předchozí negativní zkušenosti s výběrem vhodného zaměstnání z jakéhokoliv důvodu. Dva respondenti, kteří hledali zaměstnání dlouhodobě, také uvedli, že výběr byl omezený z důvodu vlastní nerozhodnosti, vybíravosti a čekání na mnohem lepší nabídku. Dle výsledků ve výzkumu, se jim však podařilo vhodné pracovní uplatnění nalézt. Novosad (2009) uvádí, že jedna z příčin nezaměstnanosti a dlouhodobého výběru zaměstnání bývá u osob s mentálním postižením zejména z důvodu pohodlnosti.

Během výběru zaměstnání se většina respondentů obrátila na pomoc svých blízkých či personálu sociální služby, je tedy patrné, že se od těchto osob respondentům dostávalo jisté podpory.

Ve výsledcích rozhovorů bylo zjištěno, že výběr a následný nástup do nového zaměstnání byl ovlivněn faktory, které se jevily negativně v podobě obav, strachu z nového prostředí, fyzické zátěže s následným zhoršením zdravotního stavu. Nejčastějším faktorem je přístup společnosti k osobám s postižením. Dle Ungera (2002) mnohdy dochází k tomu, že jsou na osoby s mentálním postižením uvaleny předsudky ze strany zaměstnavatele i ostatních zaměstnanců. Často bývá zjevná příčina z důvodu nulových zkušeností s osobami s postižením. Ráda bych reagovala na toto tvrzení a uvedla tak své zkušenosti. Zaměstnavatelé a zaměstnanci nemající, dle mého názoru, zkušenosti s osobami s mentálním postižením nevědí, že pokud tyto osoby vykonávají práci s podporou okolí, pochvalou a odměnou za práci spojenou se spokojeností

z pracovního zařazení, provádí své pracovní povinnosti efektivně a s kvalitním výkonem.

Ve výsledcích se také potvrdilo, že osoby s lehkým mentálním postižením, vzhledem ke své touze pracovního uplatnění mají zájem poznávat okolní společnost. Z vlastní zkušenosti si vím, že většina osob s mentálním postižením mají rády kontakt společnosti. Bohužel i v současnosti s velkým důrazem na integraci osob se zdravotním postižením, se setkáváme s tím, že společnost má stále uchované již letité předsudky a zapomíná na jistý rozvoj a modernizaci. Z vlastní zkušenosti si vím, že osoby s mentálním postižením mají rády kontakt společnosti. Dle Šestáka (2007) a Hublara (2013) způsobuje diskriminační pohled společnosti snižování poptávky na trhu práce a následně klesá i nabídka vhodných pracovních míst.

Všichni respondenti vnímají své pracovní zařazení jako velký přínos. Během výzkumu docházelo ke shodám v odpovědích, a právě v tomto případě respondenti souhlasili s tím, že jsou všichni se svým zaměstnáním spokojeni, práce je naplňuje a pracovní uplatnění se vyskytuje na předních příčkách jejich hodnotového systému. Význam zaměstnání je taktéž pro všechny respondenty shodující. Tvrzení Frycové (2007), Vágnerové (2014), Krejčířové a Kozákové (2013) potvrzuje mé zjištění, že význam pracovního zařazení přináší respondentům vznik sociálních rolí, pocit, že člověk může někam patřit a také jistou finanční nezávislost. Frycová (2007) uvádí, že osoby s mentálním postižením často zaměřují svůj výběr zaměstnání tak, aby nebyli finančně závislé na rodině. Dle Krejčířové a Kozákové (2013) člověk získává, pomocí pracovního uplatnění, sociální status a finanční nezávislost. Také dodávají, že se tak osobám rozšiřuje jejich okruh zájmů a je jim umožněn kontakt se společností. U respondentů se tedy shodují tři základní pojmu v kategorii č. 4 - soběstačnost, užitečnost, finance.

V kategorii č. 4 se dva respondenti shodli v tom, že existují činnosti, které respondenty nenaplňují. Je důležité však doplnit, že tyto činnosti nezpůsobují u respondentů celkový negativní vztah k práci a jsou pro ně důležité pocity z dobře odvedené práce.

V kategorii č. 5 se potvrdilo, že osoby s lehkým mentálním postižením při svém pracovním zařazení získávají nové zkušenosti a dovednosti, které jsou pro osoby užitečné a následně je lze využít i v běžném životě. Dalším důležitým výsledkem, který jsem získala, při začlenění respondentů do pracovního procesu, bylo získání

samostatnosti, uvědomění si hodnoty peněz a dodržování či naučení se dennímu režimu. Vágnerová (2014) udává, že pracovním začleněním získává osoba s mentálním postižením seberealizaci, udržuje pravidelný denní režim, učí se novým návykům a získává nové zkušenosti. Toto tvrzení se tedy shoduje s výsledky odpovědí respondentů. Vágnerová (2014) dále udává, že je důležité, aby se k osobám s mentálním postižením přistupovalo dle jejich možností a schopností. Dle mého vlastního názoru a zkušeností souhlasím s tímto tvrzením, ke každé osobě se musí vždy přistupovat individuálně.

Jeden respondent uvedl, že ve vytouženém zaměstnání se člověk začleňuje mnohem snadněji a jeho pracovní náplň je pro něho lépe uchopitelná. Sokolovská (2013) uvádí, že pokud bude osoba s lehkým mentálním postižením správným způsobem podporována, bude svoji práci vykonávat bezproblémově a bez potřeby dohledu, což potvrzuje již výše uvedené tvrzení mého názoru.

Díky začlenění se do pracovního procesu osoby s lehkým mentálním postižením získaly potřebu se prosadit do společnosti, tím dochází k uspokojování potřeby seberealizace a k neustálé podpoře soběstačnosti. Dle Pipekové (2006) má člověk, vzhledem ke své soběstačnosti, možnost vést nezávislý život. Práce, finanční odměna a získané možnosti pracovního uplatnění ovlivňuje sebeuvědomění člověka.

V poslední kategorii se můžeme setkat s tématem informovanosti osob s lehkým mentálním postižením o možnostech pracovního uplatnění. Kategorie č. 6 vlivem odpovědí respondentů nepotvrdila mé očekávání o možné, alespoň částečné, informovanosti.

Důvody neinformovanosti mohou být různé. Myslím si, že jedním z důvodů je především nízká informativnost ze strany příslušného orgánu (Úřad práce), kdy jsem se osobně neseetkala s žádnou propagací těchto možností pracovního uplatnění. Na vyžádání od referenta, poradce či sociálního pracovníka, se osoby s lehkým mentálním postižením mohou dozvědět o svých možnostech pracovního uplatnění, ale ze strany informujících to není první krok. Proto osoby, které nevědí o možném pracovním uplatnění, první krok z tohoto důvodu udělat nemohou a dochází tak k neinformovanosti. Dalším možným důvodem je právě dlouholeté zaměstnání, jež osoba s lehkým mentálním postižením vykonává, toto zaměstnání si chce udržet a sám nemá zájem se informovat o dalších možnostech pracovního uplatnění.

Dle schématu č. 1 v kategorii 6 je patrná spíše neinformovanost respondentů. Avšak překvapující pro mě byla odpověď respondentů: „*Máme stejná práva jako ostatní.*“ Ve své podstatě se tyto odpovědi shodují s Listinou základních práv a svobod (1993) a Úmluvou o právech osob se zdravotním postižením (2008), kde jsou ukotveny lidská sociální práva. Každý člověk bez ohledu na jeho postižení má právo na zaměstnání. V LZPS (1993) je však popsáno i právo osob s mentálním postižením zvýšenou ochranu při práci a zvláštní pracovní podmínky a v Úmluvě o právech osob se zdravotním (2008) postižením je zde podrobnější popis toho pracovního zařazení.

Odpovědi na stanovené výzkumné otázky

Jak probíhá zapracování osob s lehkým mentálním postižením?

Začlenění se osob do pracovního procesu probíhá obdobně jako u ostatních nových zaměstnanců. Důležité je však možnosti pracovních podmínek, náplň práce a bezpečnost vysvětlovat osobám s lehkým mentálním postižením s větším důrazem. To znamená používat jednoduché věty, nevyužívat odborných názvů, ujistovat se, zda Vám osoba rozumí a vše ještě několikrát shrnout. U osob s lehkým mentálním postižením je zvýšená ochrana při práci. Každý nový zaměstnanec musí po podepsání pracovní smlouvy vždy projít školením bezpečnosti práce a požární ochrany. Pro osoby s lehkým mentálním postižením je snažší takové pracovní zařazení, které ho naplňuje, a je vytoužené. Zapracování osob s lehkým mentálním postižením probíhá pod zvýšeným dozorem nadřízených a poté spolupracovníků či odpovědné osoby.

Jakým způsobem vnímají osoby s lehkým mentálním postižením své pracovní zařazení?

Pro osoby s lehkým mentálním postižením má pracovní zařazení obrovský význam a je vnímáno pozitivním způsobem. Osoby s lehkým mentálním postižením vnímají pomocí svého pracovního zařazení pocit samostatnosti, užitečnosti a soběstačnosti. Vzhledem k pracovnímu zařazení získává člověk pocit, že někam patří, snaží se prosadit a více poznávat společnost. Osoba s lehkým mentálním postižením vnímá své pracovní zařazení jako možnost naučit se nové věci, osvojovat si práci své již naučené či získané zkušenosti a dovednosti. Vlivem pracovního uplatnění dochází k ukotvení nejvyšší lidské životní potřeby – potřeby seberealizace.

6 Závěr

V mé bakalářské práci jsem se zabývala možnostmi pracovního uplatnění osob s mentálním postižením. Zaměřila jsem se na pracující osoby s lehkým mentálním postižením. K realizaci respondentů se mi dostalo pěti souhlasů od záměrně vybraných respondentů. Hlavní výzkumná otázka byla zformována takto: „Jak probíhá zapracování osob s lehkým mentálním postižením?“, s návazností dílčí výzkumné otázky „Jakým způsobem osoby s lehkým mentálním postižením vnímají své pracovní zařazení?“.

Z mého pohledu byl naplněn hlavní cíl práce, zjistit jaké možnosti pracovního uplatnění mají osoby s mentálním postižením na trhu práce. K hlavnímu cíli byl stanoven cíl dílčí, jak pracovní uplatnění ovlivňuje život osob s mentálním postižením, který byl taktéž splněn.

Výsledky výzkumu osvětlily odpovědi na stanovené výzkumné otázky. Z výsledků tedy vyplynulo, že zapracování osob s lehkým mentálním postižením probíhá na obdobném principu jako u intaktních osob. Osoby s lehkým mentálním postižením jsou chráněny na trhu práce. Při podepsání pracovní smlouvy probíhá povinné školení bezpečnosti práce a požární ochrany, při kterém se musí dbát na vhodnou komunikaci s konkrétní osobou. Na vhodnou komunikaci je třeba dbát i během poskytování informací o náplni práce a dalších pracovních podmínkách, používání přístrojů, nástrojů a jiné techniky. U osob s lehkým mentálním postižením je zpočátku nutný zvýšený dozor při výkonu práce nadřízeným či zodpovídající osobou. Pokud dochází k zapracování v takovém zaměstnání, jež způsobuje osobě s lehkým mentálním postižením citové blaho, zapracování náhle probíhá snadněji a efektivněji.

Během zapracování je třeba dbát na dlouhodobou motivaci, která osobu s lehkým mentálním postižením bude podporovat a v případě nedostatků jej tak nebude nutit zaměstnání opustit. Při zaměstnávání osob s lehkým mentálním postižením je důležité vyhnout se jakémukoliv diskriminačnímu ataku, který může způsobit osobě ztrátu schopnosti pracovat z důvodu negativní zkušenosti.

Z výzkumu také vyplynulo, že pracovní uplatnění osob s lehkým mentálním postižením značně ovlivňuje jejich život. Osoby s lehkým mentálním postižením vnímají pracovní uplatnění velice pozitivně. Díky pracovnímu uplatnění se osobám s lehkým mentálním postižením nedostává pouze finanční volnosti, ale získávají tak i sociální role, navazují

nové kontakty, dostává se jim pocitu užitečnosti, soběstačnosti a samostatnosti. Pomocí pracovního uplatnění mají možnost osvojovat si již naučené a získané zkušenosti a dovednosti či se naučit nové. Nejdůležitějším shrnutím těchto významů pracovního uplatnění pro osoby s lehkým mentálním postižením je uspokojování potřeby seberealizace. Tyto podněty je však nutné neustále podporovat, aby nedošlo k neuspokojování životních potřeb vedoucí k následnému psychosomatickému dopadu.

Výzkum se zabývá především výsledky zkoumaných respondentů a nelze je vzhledem k subjektivním názorům a odpovědím uplatnit na všechny osoby s lehkým mentálním postižením. Ke každé osobě s mentálním postižením je třeba přistupovat individuálně.

Proces zaměstnávání osob s mentálním postižením s sebou přináší obtížné úskalí. Integrace osob se zdravotním postižením (celkově) je velmi diskutabilní a veřejnosti známé téma, avšak troufám si myslet, že typy možností pracovního uplatnění již tak známé pro širokou veřejnost nejsou. Tímto způsobem by mohla teoretická část a výsledky výzkumu osvětlit široké veřejnosti toto téma a přinést ji tak nové znalosti při setkání s osobami s mentálním postižením.

7 Seznam literatury

1. ATTWOOD, T., 2012. *Ein Leben mit dem Asperger Syndrom*. 2. aufl age. Stuttgart: Trias, 208 s. ISBN 978-3-8304-6504-1.
2. BENDOVIÁ, P., ZIKL, P., 2011. Mentální postižení. In: BENDOVIÁ, P. *Dítě s mentálním postižením ve škole*. 1. vydání. Praha: Grada, s. 9. ISBN 978-80-247-3854-3.
3. BURIANOVÁ, I., 2010. Role sociálního pracovníka v rámci zaměstnávání osob znevýhodněných na trhu práce. *Sociální práce: časopis pro teorii, praxi a vzdělávání v sociální práci*. 10 (4), 111-119. ISSN 1213-6204.
4. CINAMON, R., 2004. Conceptions of work among adolescents and young adults with mental retardation. *Career Development Quaterly*. 52, s. 212-224. DOI 10.1002/j.2161-0045.2004.tb00643.x
5. ČERNÁ, M., 2015. *Česká psychopedie*. 2. vydání. Praha: Rytmus, o. s., s. 80. ISBN 978-80-246-3071-7.
6. ČSÚ, © 2019. *Osoby se zdravotním postižením podle oblasti postižení, pohlaví a věku* [online]. [cit. 2020-05-04]. Dostupné z: <https://www.czso.cz/documents/10180/90600407/26000619204.pdf/fad38a0f-4641-4207-bd23-79784b88c10f?version=1.1>.
7. FASCHING, H., 2014. Vocational education and training and transitions into the labour market of persons with intellectual disabilities. *European Journal of Special Needs Education*. 29(4), 505-520. DOI 10.1080/08856257.2014.933546.
8. FRYCOVÁ, M., 2007. Zkoumání aktuální situace v diskriminaci osob se zdravotním postižením. *Skok do reality*. 8 (5), s. 3. ISSN neuvedeno.
9. HENDL, J., 2016. *Kvalitativní výzkum: základní teorie, metody a aplikace*. 4. rozšířené vydání. Praha: Portál. 437 s. ISBN 978-80-262-0982-9.
10. HENDL, J., 2005. *Kvalitativní výzkum: základní teorie, metody a aplikace*. 1. vydání. Praha: Portál. 408 s. ISBN 80-7367040-2.

11. HUBLAR, J., 2013. Pracovní uplatnění lidí se zdravotním postižením jako nedílná součást jejich integrace. *Speciální pedagogika: časopis pro teorii a praxi speciální pedagogiky*. Praha: Univerzita Karlova - Pedagogická fakulta. 23(2), s. 143-151. ISSN 1211-2720.
12. KARDORFF, von E., 2000. *Die Bedeutung der Arbeit für Psychisch Kranke Menschen im Gesellschaftlichen Wandel. Soziologische Anmerkungen zur Beruflichen Rehabilitation*. [online] [cit. 2020-05-06]. Dostupné z: <http://bidok.uibk.ac.at/library/imp15-00-psychisch.html>.
13. KREJČÍŘOVÁ, O., KOZÁKOVÁ, Z., 2013. *Profesní příprava a pracovní uplatnění osob s mentálním postižením*. 1. vydání. Olomouc: Univerzita Palackého, 95 s. ISBN 978-80-244-3711-8.
14. MATOUŠEK, O. et al., 2010. Sociální práce s lidmi s mentálním postižením. In: HRUŠKOVÁ, H., MATOUŠEK, O., LANDISCHOVÁ, E. *Sociální práce v praxi: Specifika různých cílových skupin a práce s nimi*. 2. vydání. Praha: Portál, s. 111-131. ISBN 978-80-7367-818-0.
15. MIOVSKÝ, M., 2006. *Kvalitativní přístup a metody v psychologickém výzkumu*. Praha: Grada, 332 s. ISBN 80-247-1362-4.
16. MPSV ČR, © 2007. *Úmluva o právech osob se zdravotním postižením* [online]. [cit. 2020-05-04]. Dostupné z: https://www.mpsv.cz/documents/20142/225526/Umluva_o_pravech_osob_se_ZP.pdf/1e95a34b-cbdf-0829-3da2-148865b8a4a8.
17. MUSIL, L., 2007. Kvalifikovaný sociální pracovník je schopen s klientem samostatně pracovat. *Sociální práce: časopis pro teorii, praxi a vzdělávání v sociální práci*. 07 (01), 7 – 11. ISSN 1213-6204.
18. NOVOSAD, L., 2009. *Poradenství pro osoby se zdravotním a sociálním znevýhodněním*. 1. vydání. Praha: Portál, 269 s. ISBN 978-80-7367-509-7.
19. OPATŘILOVÁ, D., 2011. *Vzdělávání žáků se zdravotním postižením a zdravotním znevýhodněním*. 1. vydání. Brno: Paido, 298 s. ISBN 978-80-7315-219-2.

20. PIPEKOVÁ, J., 2006. *Osoby s mentálním postižením ve světle současných trendů*. Brno: MSD, 183 s. ISBN 80-86633-40-3.
21. PSP ČR, © 2020. *Listina základních práv a svobod* [online]. [cit. 2020-05-06]. Dostupné z: <https://www.psp.cz/docs/laws/listina.html>.
22. REICHEL, J., 2009. *Kapitoly metodologie sociálních výzkumů*. Praha: Grada, 184 s. ISBN 978-80-247-3006-6.
23. SLOWÍK, J., 2007. *Speciální pedagogika*. 1. vydání. Praha: Grada, 160 s. ISBN 978-80-247-1733-3.
24. SOKOLOVSKÁ, V., 2013. *Rozvoj dovedností dospělých lidí s mentálním postižením*. 1. vydání. Praha: Portál, 192 s. ISBN 978-80-262-0369-8.
25. SPMP ČR, © 2020. *Možnosti práce* [online]. [cit. 2020-05-06]. Dostupné z: <https://www.spmpcr.cz/pro-rodinu/socialni-sluzby-a-prace/moznosti-prace/>.
26. SVOBODOVÁ, D., 2015. *Profesní poradenství: Vybrané kapitoly*. 1. vydání. Praha: Grada Publishing, a.s., 160 s. ISBN 978-80-247-5092-7.
27. ŠESTÁK, J., 2007. *Chráněná dílna - nástroj k pracovnímu uplatnění a začlenění lidí se zdravotním postižením*. Týn nad Vltavou: Domov sv. Anežky. ISBN 978-80-254-0108-8.
28. ŠIMKOVÁ, L., 2014. *Role sociálního pracovníka – mnohohrstevnatá, dynamická a proměnlivá* [online]. Sociální revue: Společnost, sociální politika a soužití. [cit. 2020-06-06]. Dostupné z: <http://socialnirevue.cz/item/role-socialniho-pracovnika-mnohohrstevnata-dynamicka-a-promenliva>
29. ŠVARCOVÁ, I., 2011. *Mentální retardace*. 1. vydání. Praha: Portál, 224 s. ISBN 80-7367-889-0.
30. UNGER, D., 2002. Employers attitudes toward persons with disabilities in workforce: myths or realities? *Focus on Autism and Other Developmental Disabilities*. 17(1). DOI 10.1177/108835760201700101.

31. ÚZIS, © 2018. *V. kapitola: Poruchy duševní a poruchy chování (F00-F99) – Mentální retardace* [online]. [cit. 2020-05-04]. Dostupné z: <https://old.uzis.cz/cz/mkn/F70-F79.html>.
32. VALENTA, M., MICHALÍK, J., LEČBYCH, M. et. al., 2012. Koncept mentálního postižení a terminologie. In: VALENTA, M., *Mentální postižení: v pedagogickém, psychologickém a sociálně-právním kontextu*. 1. vydání. Praha: Grada, s. 31-39. ISBN 978-80-247-3829-1.
33. VALENTA, M., MÜLLER, O., 2003. *Psychopedie: Teoretické základy a metodika*. 3. vydání. Praha: Parta, s. 14. ISBN 80-7320-039-2.
34. VÁGNEROVÁ, M., 2014. *Současná psychopatologie pro pomáhající profese*. Praha: Portál, 816 s. ISBN 978-80-262-0696-5.
35. VÍTKOVÁ, M. et al., 2004. Pojetí integrativní školní (speciální) pedagogiky. In: VÍTKOVÁ, M., *Integrativní speciální pedagogika Integrace školní a sociální*. 2. vydání. Brno: Paido, s. 15-19. ISBN 80-7315-071-9.
36. Zákon č. 435/2004 Sb., O zaměstnanosti, 2004. [online]. [cit. 2020-05-06]. In: *Sbírka zákonů České republiky*, částka 143, s. 8289-8295. ISSN 1211-1244. Dostupné z: https://aplikace.mvcr.cz/sbirka-zakonu/SearchResult.aspx?q=435/2004&typeLaw=zakon&what=Cislo_zakona_smlouvy
37. Zákon č. 262/2006 Sb., Zákoník práce, 2006. [online]. [cit. 2020-05-06]. In: *Sbírka zákonů České republiky*, částka 84, s. 3149-3150. ISSN 1211-1244. Dostupné z: https://aplikace.mvcr.cz/sbirka-zakonu/SearchResult.aspx?q=262/2006%20&typeLaw=zakon&what=Cislo_zakona_smlouvy

8 Seznam tabulek a schémat

Tabulka č. 1 Sociodemografické údaje

Tabulka č. 2 Současné pracovní uplatnění

Tabulka č. 3 Zkušební doba

Schéma č. 1 Informovanost respondentů o možnostech pracovního uplatnění

9 Seznam příloh

Příloha č. 1 – Polostrukturovaný rozhovor – otázky do výzkumu

1. Kolik je Vám let?
2. Bydlíte v sociálních službách či v přirozeném domácím prostředí?
3. S kým bydlíte?
4. Jakou jste vystudoval/a školu?

5. Co děláte nyní za práci a kde pracujete?
6. Jak dlouho tam pracujete?
7. Je to vaše první práce?
8. Jakou další práci jste dělal/a?

9. Jak dlouho jste hledal/a práci?
10. Jak jste si tuto práci našel/a?
11. Měl jste problém s výběrem práce?
12. Našel/a jste si práci sám/sama, pokud ne, kdo Vám s tím pomáhal?
13. V čem bylo obtížné si práci najít?
14. Hrály ve výběru zaměstnání roli nějaké faktory, které výběr ovlivnily? Jaké?

15. Jste spokojen/a ve své práci?
16. Co pro Vás práce znamená?
17. Co v práci rád/ráda děláte – co Vás baví? A co naopak nebaví?
18. Jaký byl podnět k tomu, abyste začal/a pracovat?
19. Objevili se při výběru povolání komentáře vedoucí k Vaší diskriminaci ze strany zaměstnavatelů či spolupracovníků?

20. Jak probíhala Vaše zkušební doba (zaučení se) v nynějším zaměstnání?
21. Kdo se Vám věnoval a zaučoval Vás?
22. Jak Vám to šlo? Co jste se nového naučil/a?
23. Jak vás vnímají spolupracovníci?
24. Jaké vztahy máte ve svém zaměstnání s nadřízenými a spolupracovníky?
25. Co se změnilo od doby nástupu do práce až dosud? Jak tuto změnu vnímáte?

26. Víte, jaké máte možnosti pracovního uplatnění?
27. Poskytl Vám někdo takové informace?
28. Víte, co je to odborné profesní poradenství a kde se s ním můžete setkat?

10 Seznam zkratek

AAMR - American Association for Mental Retardation

ČSÚ – Český statistický úřad

DOZP – Domov pro osoby se zdravotním postižením

IQ – Inteligenční kvocient

LPZS – Listina základních práv a svobod

MKN – Mezinárodní klasifikace nemocí

MPSV ČR – Ministerstvo práce a sociálních věcí České republiky

PSP ČR – Poslanecká sněmovna Parlamentu České republiky

SPMP ČR – Společnost pro podporu lidí s mentálním postižením České republiky

ÚZIS ČR – Ústav zdravotnických informací a statistiky České republiky

WHO – World Health Organization (Světová zdravotnická organizace)

R1 – R5 – Respondent 1 - 5