

**Univerzita Jana Amose Komenského Praha**

Bakalářské kombinované studium

2012-2015

**BAKALÁŘSKÁ PRÁCE**

Roman Voborník

Zaměstnávání osob s mentálním postižením (Domov pro osoby se zdravotním postižením Pata v Hazlově)

**Praha 2015**

**Vedoucí bakalářské práce:**

PhDr. Josef Novotný CSc.

**Jan Amos Komensky University Prague**

Combined Bachelor studies

2012-2015

**BACHELOR THESIS**

Roman Voborník

The Employment of Persons with Intellectual Disabilities (Home  
for Persons with Disabilities Pata in Hazlov)

**Prague 2015**

**The Bachelor Thesis Work Supervisor:**

PhDr. Josef Novotný CSc.

### **Prohlášení**

Prohlašuji, že předložená bakalářská práce je mým původním autorským dílem, které jsem vypracoval samostatně. Veškerou literaturu a další zdroje, z nichž jsem při zpracování čerpal, v práci řádně cituji a jsou uvedeny v seznamu literatury.

Souhlasím s prezenčním zpřístupněním své práce v univerzitní knihovně.

V Praze dne, 28.2.2015

.....

Roman Voborník

## **Poděkování**

Na tomto místě bych chtěl poděkovat PhDr. Josefu Novotnému CSc. za odborné vedení, vstřícnost a poskytnutou podporu při zpracování bakalářské práce.

## **Anotace**

Bakalářská práce se zabývá problematikou zaměstnávání osob s mentálním postižením z Domova pro osoby se zdravotním postižením Pata Hazlov. Definiuje mentální postižení, postavení těchto osob v současné společnosti, předpracovní přípravu, popisuje spolupracující instituce a právní aspekty. V praktické části se pomocí kvalitativního výzkumu práce podrobně věnuje problematice zaměstnávání osob s mentálním postižením z Domova pro osoby se zdravotním postižením Pata Hazlov. Cílem práce je zjištění přínosu zaměstnávání osob s mentálním postižením pro ně samé a společnost.

## **Klíčové pojmy**

Dílna, ergodiagnostika, etiologie, instituce, klient, mentální postižení, podporované zaměstnávání, pracovní rehabilitace, práce, zaměstnavatelé

### **Anotace v cizím jazyce**

The bachelor thesis deals with the issue of employment of people with intellectual disabilities from the Home for People with Disabilities Pata in Hazlov. It defines intellectual disability, the position of people with such disabilities in the contemporary society, pre-employment training, it describes the cooperating institutions and legal aspects. The practical part of the thesis is uses qualitative research to describe in detail employment of people with intellectual disabilities from the Home for People with Disabilities Pata in Hazlov. The aim of the thesis is to determine the contribution of employment of people with intellectual disabilities for themselves and the society.

### **Klíčové pojmy v cizím jazyce**

Workshop, ergodiagnosis, etiology, institution, client, intellectual disability, rehabilitation, supported employment, job, employers

## **Obsah**

<b>ÚVOD .....</b>	<b>9</b>
<b>1 SPECIFIKACE OSOB S MENTÁLNÍM POSTIŽENÍM.....</b>	<b>11</b>
1.1 Klasifikace mentálního postižení .....	12
1.1.1 Lehká mentální retardace (F70).....	14
1.1.2 Středně těžká mentální retardace, (F71) .....	15
1.1.3 Těžká mentální retardace, (F72) .....	16
1.1.4 Hluboká mentální retardace (F73).....	16
1.1.5 Jiná mentální retardace (F78) .....	17
1.1.6 Nespecifikované mentální retardace (F79).....	17
1.2 Etiologie mentální retardace .....	17
1.2.1 Endogenní příčiny .....	18
1.2.2 Exogenní příčiny.....	18
1.2.3 Psychologické zvláštnosti jedinců s mentální retardací.....	20
<b>2 FAKTORY OVLIVŇUJÍCÍ ZAMĚSTNATELNOST OSOB S MENTÁLNÍM POSTIŽENÍM .....</b>	<b>21</b>
2.1 Důležité předpoklady zaměstnatelnosti .....	21
2.2 Okolnosti komplikující zaměstnatelnost.....	22
2.3 Předpracovní příprava, předpracovní rehabilitace .....	23
2.4 Ergoterapie .....	23
2.4.1 Ergodiagnostika.....	24
2.4.2 Metody ergodiagnostiky .....	24
2.5 Individuální plánování.....	25
2.5.1 Rizika .....	26
<b>3 MOŽNOSTI ZAMĚSTNÁVÁNÍ OSOB S MENTÁLNÍM POSTIŽENÍM .....</b>	<b>27</b>
3.1 Pracovní uplatnění osob s mentální retardací a aktivizační nástroje .....	27
3.1.1 Centra denních služeb.....	28
3.1.2 Osobní asistence .....	29
3.1.3 Sociálně terapeutické dílny.....	29
3.1.4 Sociální rehabilitace .....	29
3.1.5 Tranzitní program .....	30
3.1.6 Podporované zaměstnávání .....	31

3.1.7	Pracovní rehabilitace .....	31
3.1.8	Chráněné pracovní místo .....	32
<b>4</b>	<b>ORGANIZACE ZABÝVAJÍCÍ SE ZAMĚSTNÁVÁNÍM MENTÁLNĚ POSTIŽENÝCH OSOB V KARLOVARSKÉM KRAJI ...</b>	<b>34</b>
<b>5</b>	<b>DOMOV PRO OSOBY SE ZDRAVOTNÍM POSTIŽENÍM „PATA” HAZLOV .....</b>	<b>37</b>
<b>6</b>	<b>CÍL VÝZKUMU A VÝZKUMNÉ OTÁZKY .....</b>	<b>39</b>
6.1	Stanovení hypotéz .....	40
6.2	Typ výzkumu .....	40
6.3	Popis průzkumné metody .....	41
6.3.1	Výběr zkoumaného vzorku .....	43
6.3.2	Metody zpracování a vyhodnocení empirických dat .....	44
<b>7</b>	<b>VYHODNOCENÍ EMPIRICKÝCH DAT .....</b>	<b>45</b>
7.1	Dotazník pro veřejnost .....	45
7.1.1	Shrnutí dotazníku pro veřejnost .....	49
7.2	Dotazníky pro pracovníky Domova pro osoby se zdravotním postižením „Pata” v Hazlově .....	50
7.2.1	Shrnutí dotazníku pro zaměstnance .....	55
7.3	Dotazník pro zaměstnavatele .....	55
7.3.1	Shrnutí dotazníku pro zaměstnavatele .....	59
7.4	Dotazník spokojenosti pro klienty z DOZP „Pata” s jejich zaměstnáváním .	60
7.4.1	Shrnutí dotazníku spokojenosti pro klienty z DOZP „Pata” .....	64
7.5	Verifikace stanovených hypotéz .....	64
7.6	Diskuse .....	67
	<b>ZÁVĚR .....</b>	<b>69</b>
	<b>SEZNAM POUŽITÝCH ZDROJŮ .....</b>	<b>70</b>
	<b>INTERNETOVÉ ZDROJE .....</b>	<b>72</b>
	<b>SEZNAM OBRÁZKŮ, TABULEK A GRAFŮ .....</b>	<b>73</b>
	<b>SEZNAM PŘÍLOH .....</b>	<b>74</b>



## ÚVOD

*„Je jen jediný způsob, jak poznat, co v kom vězí: pusť ho k práci.“*

*František Xaver Šalda (citaty.net/citáty)*

V posledních letech se poměry ve společnosti rychle a značně mění. Nepřispěl k tomu pouze rok 1989, který byl pro naši společnost velmi významný, ale v neposlední řadě v nynějších letech všudy přítomná a ve všech pádech skloňovaná krize. Žijeme ve světě, který má mnoho tváří. Na jedné straně blahobyt v podobě luxusu, nadbytku, splněných přání na straně druhé, chudoba, nezaměstnanost, existenční problémy. I přes tuto těžkou dobu je nutné, ale nezapomínat na ty, kteří nás potřebují, kteří se bez naší pomoci neobejdou. Vždyť úroveň, kultura a vyspělost společnosti je posuzována taktéž podle toho jak se stará o ty nejpotřebnější.

Žijeme v době mnoha možností a je jen na nás jak je dokážeme využít. Tyto šance a příležitosti se otevřely i lidem s mentálním postižením. Není to až tak hluboká minulost, kdy byli zavření za ploty a zdmi ústavů, čekali jen, co jim den přinese, zatím co mi jsme se snažili je socializovat. Majoritní společnost často jen věděla, že takoví jedinci někde jsou. Určitě o ně bylo tehdy vzorně postaráno, strava, ubytování, péče, vychovatelé, tety, sestřičky. Chránili jsme je před špatnostmi venkovního světa, z jejich okolí jsme odstranili všechna rizika, která jim hrozila. Museli být spokojeni, vždyť jim nic nescházelo. Ale bylo to tak? Dnes je to jiné. Brány ústavů se otevřely, klienti poznávají venkovní svět, ať z kladné či záporné stránky a z nás se stávají jen jejich průvodci. Je na nás, abychom je pokud možno co nejlépe seznámili s nástrahami tohoto světa a pomohli nebo ještě lépe jen ukázali způsoby jak tyto překážky překonávat.

O mentálním postižení jako o hendikepu je napsáno spoustu odborných publikací a knih, mnohé z nich se věnují vývoji, výchově a vzdělávání těchto jedinců. Pubertou a následnou dospělostí jako by vše končilo. Ale opak je pravdou. Vždyť v dospělosti a stáří prožijí největší část svého života. Literatura se těmto obdobím věnuje jen okrajově. Kroku začít

pracovat, udržet si práci, předchází dlouhodobý proces výchovy a vzdělávání, učení se sebeobsluhy, etických a společenských norem, cestování, plánování a tak by se dalo dále pokračovat.

Pracuji více jak deset let v Domově pro osoby se zdravotním postižením „PATA“ v Hazlově, jako pracovník sociálních služeb. V současné době pomáhám klientům uplatnit se na otevřeném trhu práce. Vždyť práce je pro ně jedna z téměř nejvyšších met, kterou mohou ve svém životě dosáhnout. Dodává jim důležitost, možnost osobnostního posunu, nové příležitosti, šance a svobodu.

Bakalářská práce se bude věnovat v teoretické části příčinám a stupňům mentální retardace, vzdělavatelnosti těchto osob, která je taktéž jedním z důležitých předpokladů pro uplatnění na trhu práce, před pracovní přípravou a diagnostikou, stránkou právních aspektů zaměstnávání osob se zdravotním postižením. V praktické části, bude popisovat strukturu organizace a typy klientů v Domově pro osoby se zdravotním postižením „Pata“ v Hazlově. Dále se pak bude zabývat situací týkající se zaměstnávání klientů z uvedeného Domova, potvrzení či vyvrácení hypotéz, které se k tomuto tématu nabízejí, motivaci zaměstnavatelů, kteří klientům dávají práci.

Cílem této práce je zejména ověření důležitosti a přínosnosti zaměstnávání osob s mentálním postižením pro ně samé a pro společnost.

# 1 SPECIFIKACE OSOB S MENTÁLNÍM POSTIŽENÍM

Mezi jednu z nejpočetnějších skupin zdravotně postižených osob patří lidé s mentálním postižením. Psychopedie je speciální pedagogická disciplína, která vznikla v 60. letech minulého století. Jako jeden z humanitních oborů se psychopedie zabývá nejen klienty s mentálním postižením, ale také s duševními poruchami od pervazivních vývojových poruch, přes specifické poruchy učení a chování, po klienty se schizofrenií, afektivními a neurotickými poruchami, jejich kombinacemi. Na psychopedii nahlížíme:

- v užším pojetí jako na speciální pedagogickou disciplínu zabývající se vzděláváním osob s mentálním, duševním či jiným postižením a zkoumáním výchovných a vzdělávacích vlivů na tyto osoby;
- v širším pojetí nahlížíme na psychopedii jako na interdisciplinární obor zabývající se prevencí, prognostikou mentální retardace, se zvláštním zřetelem na edukaci a reedukaci, diagnostiku, kompenzaci, rehabilitaci, inkluzi (integraci) a socializaci nebo resocializaci osoby s mentálním nebo jiným duševním onemocněním.

Psychopedie je součástí systému speciálně pedagogických disciplín, které jsou součástí pedagogiky jako vědního oboru (VALENTA, MÜLLER, 2004). Dosažení maximálního možného stupně rozvoje osobnosti jedince s mentálním nebo jiným psychickým onemocněním a nalezení adekvátního místa ve společnosti (integrace), je cílem práce každého psychopeda (KOZÁKOVÁ, 2005).

U osob s mentálním postižením jsou značné rozdíly v mentální úrovni. Osoby s lehkou mentální retardací běžně žijí mezi námi, studují školu, vyučí se oboru, pracují, zakládají rodiny, zatímco druzí taktéž s mentálním postižením, ale těžšími mají problémy se sebeobsluhou a i v jiných oblastech života a někteří se bez naší pomoci neobejdou vůbec. *„Za mentálně retardované (postižené) se považují takoví jedinci (děti, mládež i dospělí), u nichž dochází k zaostávání vývoje rozumových schopností a k poruchám v adaptačním*

*chování. Hloubka a míra postižení jednotlivých funkcí je u nich individuálně odlišná" (ŠVARCOVÁ, 2006, str. 28).*

Jak již zde bylo uvedeno, mentálně postižení tvoří jednu z nejpočetnějších skupin mezi všemi postiženými. Celosvětově, ale i u nás počty jedinců s mentální retardací neustále stoupají. Tento údaj je do určité míry relativní, připisujeme ho lepší evidenci osob s mentálním postižením. Dále se na této skutečnosti nezanedbatelnou rolí podílí, stále se zdokonalující lékařská péče o děti v nejranějších stádiích vývoje, které by bez této péče nezůstaly naživu. V naší společnosti žije mezi námi 2-3% osob s mentálním postižením. Tedy v české republice je to asi 300 000 lidí, jak uvádějí statistické údaje. Téměř 2,6 % z těchto osob jsou jedinci s lehkou mentální retardací což je naprostá většina, se středně těžkou mentální retardací asi 0,4 %, těžkou mentální retardací 0,3% a hlubokou mentální retardací 0,2% (ŠVARCOVÁ, 2006).

## **1.1 Klasifikace mentálního postižení**

Mentální retardace je velmi často užívaný pojem, který však dosud nebyl uspokojivě definován a psychologové se dlouhou dobu pokoušejí o jeho přesnější vymezení. Například Švarcová (2006) chápe mentální retardaci jako snížení rozumových schopností, v psychologii uváděným pod termínem inteligence.

Pipeková (2006, str. 269) definuje mentální retardaci následujícím způsobem: *„Vývojová porucha integrace psychických funkcí postihující jednotlivce ve všech složkách osobnosti-duševní, tělesné a sociální. Nejvýraznějším rysem je trvale porušená poznávací schopnost, která se projevuje nejnápadněji především v procesu učení“.*

*„Obecné definice zpravidla chápou inteligenci jako schopnost učit se z minulé zkušenosti a přizpůsobovat se novým životním podmínkám a situacím. V konkrétnějším vymezení chápou inteligenci např. jako „relativně*

*konstantní strukturu ontogeneticky podmíněných schopností individua postihovat a vytvářet smysluplné, resp. funkční vztahy. Od jednoduchých asociací na nejnižším stupni až po složité myšlenkové operace na nejvyšším stupni" (ŠVANCARA in ŠVARCOVÁ, 2006, str. 32)*

Úroveň inteligence je dána dědičností a zevním působením zejména, výchovou, školou, zálibami, povoláním. Je úzce provázána s ostatními psychickými funkcemi a to s pamětí, myšlením a volními schopnostmi (ZVOLSKÝ, RABOCH, 2001).

*„Nižší úroveň rozumových schopností (inteligence) byla v dějinách psychologie tradičně označována za skutečnost těžko změnitelnou či napravitelnou (ireverzibilní). Již v začátcích psychologie stála touha přesně změřit, kvantifikovat tuto kvalitu a tak vědecky přesně určit odchylky jedinců od nějaké normy (třídy, školy, populace) vyjádřené jako statistický průměr a rozptyl. Handicap každého takto odchylovícího se jedince by šlo určit, pojmenovat, natrvalo zařadit a jednou pro vždy vědět, co s ním" (VÁGNEROVÁ, 2000, str. 34).*

Mentální retardace je diagnostikována, pokud jsou zjištěny vrozené nebo získané poruchy intelektu a to v průběhu prvních dvou let života. Vzniknou-li později od konce druhého roku života, hovoří se o demenci. Oligofrenie (slabomyslnost) byl dřívější výraz pro mentální retardaci (ZVOLSKÝ, RABOCH, 2001).

V roce 1992 vstoupila v platnost 10. revize Mezinárodní klasifikace nemocí (MKN 10) zpracovaná Světovou zdravotnickou organizací (WHO) v Ženevě. Podle této nové klasifikace se mentální retardace dělí do šesti základních kategorií:

- lehká mentální retardace, IQ 50-69 (dříve debilita či lehká oligofrenie);
- středně těžká mentální retardace, IQ 35-49 (dříve imbecilita či těžká oligofrenie);
- těžká mentální retardace, IQ 20-34;

- hluboká mentální retardace, IQ 0-19 (dříve idiocie či hluboká oligofrenie);
- jiná mentální retardace;
- nspecifikovaná mentální retardace.

### **1.1.1 Lehká mentální retardace (F70)**

Jedinci s touto diagnózou jsou schopni většinou užívat účelně řeč v každodenním životě, udržovat konverzaci. K prvotnímu osvojení mluvy dochází opožděně. V praktickém životě v oblasti osobní péče dosáhne většina z nich úplné samostatnosti (hygienické návyky, jídlo, oblékání), péči o domácnost a domácí práce zvládají taktéž samostatně, i když je vývoj v těchto oblastech značně pomalejší. Většinu jedinců na horní hranici mentální retardace lze zaměstnat prací, u které jsou vyžadovány spíše praktické než teoretické schopnosti. Nejvhodnější je jednoduchá, manuální, neměnicí se práce.

Největší potíže se objevují ve škole a to při teoretické práci. Specifické problémy s psaním a čtením má mnoho jedinců s lehkou mentální retardací. Jako prospěšná se jeví výchova zaměřená především na rozvíjení jejich dovedností a kompenzování nedostatků.

V sociokulturním kontextu, kdy na teoretické znalosti nejsou kladeny až tak velké požadavky, nemusí činit lehké mentální retardace závažnější problémy. Problémy se vyskytnou v okamžiku, pokud postižený je navíc emočně a sociálně nezralý např. nedokáže si samostatně poradit a řešit problémy samostatného života, získání a poté udržení zaměstnání, obtížně se přizpůsobuje normám a očekáváním, kulturním tradicím, není schopen se vyrovnat s požadavky manželství, výchově dětí a rodinného života (ŠVARCOVÁ, 2006).

V kombinaci s lehkou mentální retardací se u některých jedinců v individuální míře projevují některé přidružené choroby, jako jsou např. (různá tělesná postižení, epilepsie, autismus, další vývojové poruchy, poruchy chování atd.).

### 1.1.2 Středně těžká mentální retardace, (F71)

Bývá diagnostikovaná v kojeneckém nebo batolecím období. U těchto jedinců je značně zpomalen vývoj a chápání řeči a taktéž vývoj pohybový. V průběhu dětství si mentálně retardovaní jedinci osvojí pouze slovní zásobu, která jim postačuje ke slovní komunikaci a konverzaci. Úroveň však bývá různá. Někteří jedinci komunikují pouze pomocí gest, jiní jednoslovně. Podpora se zaměřuje zejména na aktivizaci a stimulaci řeči.

Taktéž v oblasti sebeobsluhy je to značně individuální, někdy postačí pouze podpora a dohled, jindy je zapotřebí přímá fyzická pomoc.

V minulosti na základě pedagogického pesimismu, byla většina z nich zbavována povinné školní docházky, byli označováni jako nevzdělavatelni. Dnes je to jiné, dnes má každé dítě právo na vzdělání a to bez rozdílu, zdůrazňuje se nutnost individuální přístupu, potřebné a cílené stimulace. Relativně dobře zvládají výuku podle osnov speciální školy, mohou si osvojit základy počítání, čtení a psaní.

Pod dobře zajištěným strukturovaným dohledem, jsou v dospělosti schopni vykonávat jednoduchou manuální práci. Mohou být zapojováni do programu podporovaného zaměstnání.

V kombinaci s tímto stupněm postižení je často přidružená epilepsie, neurologické, tělesné a další duševní poruchy. Etiologie tohoto stupně mentální retardace bývá již většinou organická (VALENTA, MÜLLER, 2004).

*„Právě dětem a dospělým osobám se středním stupněm mentálního postižení by se mělo dostat ze strany naší společnosti nejvíce pozornosti, protože v minulosti byli tito jedinci značně opomíjenou skupinou mentálně postižených. Zejména pokud jde alespoň o jejich částečnou integraci do sociálního prostředí, eventuálně prostředí pracovního (pokud toho jsou schopni) tak, aby mohli rozvinout svou potenciální kapacitu třeba později v dospělém věku“ (FRANIOK, 2008, str. 40).*

### **1.1.3 Těžká mentální retardace, (F72)**

Již od útlého věku dětí je zřetelná výrazná retardace při dosahování vývojových mezníků. Svou podstatou se podobá středně těžké mentální retardaci, ale ve všech svých projevech a aspektech je daleko výraznější. V drtivé většině případů se jedná o postižení kombinované, často jsou přidružené poruchy spojené s poškozením centrální nervové soustavy (CNS) a vážné poruchy motoriky.

Možnosti výchovy a vzdělávání těchto jedinců jsou značně omezené, ale jak zkušenosti ukazují, včasná a hlavně systematická, kvalifikovaná, výchovná, vzdělávací a rehabilitační péče může výrazně přispět k rozvoji motoriky, komunikačních, rozumových dovedností a schopností, jejich samostatnosti což vede ke zlepšování jejich celkové kvality života (ŠVARCOVÁ, 2006).

V dospělosti mohou být tito lidé, pokud mají kvalitní dohled zapojení do dílčích pracovních činností. Zpravidla mohou pracovat v chráněných dílnách v některých případech v rámci podporovaného zaměstnávání. Osoby s těžkou mentální retardací zapojené do běžného společenského života vyžadují rozsáhlou individuální podporu ve všech oblastech.

### **1.1.4 Hluboká mentální retardace (F73)**

U jedinců s touto diagnózou dochází k výraznému zpomalení intelektu v souběhu s výrazným zpomalením pohybového vývoje. V dospělosti jsou tito lidé převážně imobilní, popřípadě jsou schopni minimálního pohybu. Komunikace probíhá téměř výhradně pomocí gest, pokynů, zvuky. Cílem výuky není osvojení trivia, ale dosažení maximálních, individuálních možností každého dítěte. Ve výuce-tréninku se zaměřujeme především na rozvoj zrakově a orientačních schopností. Kvůli časté imobilitě a postižení motoriky jsou tito jedinci pracovníě jen velmi těžce zařaditelní.



### **1.1.5 Jiná mentální retardace (F78)**

Tato označení se používá, pokud není možno standardními metodami změřit a určit stupeň intelektu, zpravidla kvůli smyslovému nebo jinému přidruženému postižení např. (nevidomí, neslyšících, nemluvících, s těžkými poruchami chování atd.).

### **1.1.6 Nespecifikované mentální retardace (F79)**

K zařazení jedinců do této kategorie dochází v případech, kdy není dostatek informací, které by nám umožňovaly zařazení do jedné z výše uvedených kategorií, přestože mentální retardace je prokázána (ŠVARCOVÁ, 2006).

## **1.2 Etiologie mentální retardace**

*„Přestože u jedinců s mentálním postižením se v minulosti zkoumaly a v současné době zkoumají nejrůznější možné vlivy biologické a sociální, nelze určit příčiny mentální retardace jednotně a jednoznačně pro jejich značnou symptomatologickou variabilitu, kvalitativní a kvantitativní rozdíly v mentálním deficitu“* (FRANIOK, 2008, str. 31-32)

Jak uvádí Franiok (2008) mentální retardace není nemoc, ale spíše jakýsi stav. Společenský status intelektově postižených jedinců je nižší než u jiných skupin postižení. Celá oblast mentálních retardací, intelektových poruch je velmi rozmanitá. Hned několik medicínských oborů (pediatrie, genetika, neurologie, psychiatrie) se zabývá jejich etologií, terapií a prevencí, diagnostikou. Na socializaci mentálně postižených jedinců se vedle primární rodiny podílí i velké množství dalších lidí ať z řad speciálních pedagogů, vychovatelů, tak ze speciálně pedagogických center, odborný terapeutický pracovníci, pracovníci v psychologických poradnách a dalších zařízení. Nutno ale ještě podotknout, že věda při hledání a objasnění příčin mentální retardace odvedla velký díl práce, ale stále ještě zhruba u jedné třetiny

osob s mentální retardací se nepodařily objasnit příčiny vzniku (ŠVARCOVÁ, 2006).

Mentální postižení může být způsobeno jak endogenními tak exogenními příčinami (MATULAY in FRANIOK, 2008).

- Endogenní příčiny
- Exogenní příčiny

### **1.2.1 Endogenní příčiny**

Těmto příčinám taktéž říkáme vnitřní, jsou zakódovány již v systémech pohlavních buněk, kdy při jejich spojení vzniká nový jedinec. Jsou to příčiny genetické. Na základě poruchy ve struktuře nebo funkci genetického aparátu vzniká dědičně podmíněné postižení. Do této kategorie zařazujeme genové či chromozomální postižení. Chromozomální aberace vždy narušují harmonické vztahy mezi dědičnými informacemi, které se ustálily během dlouhého vývoje člověka a vedou k mnohačetným vadám. Pokud si při oplodnění přinese vajíčko či spermie chromozom navíc, dochází k poruše a vzniku syndromů. Nejznámější chromozomální aberací je Downův syndrom, který vzniká v důsledku nadbytečného 21 chromozomu (trisomie). Tato chromozomální aberace často bývá doprovázená vyšším věkem matky.

10-15% závažných vrozených vad způsobuje odlišný počet chromozomů. Naprostá většina z nich je způsobena multifaktoriálně (FRANIOK, 2008).

### **1.2.2 Exogenní příčiny**

Neboli vnější příčiny, činitelé, kteří mohou způsobit mentální retardaci. Působí od početí, v průběhu těhotenství, během porodu v poporodním období a i v raném dětství. Při poškození mozku plodu nebo dítěte mohou, ale nemusejí být exogenní faktory tou hlavní, bezprostřední příčinou. Podle období působení se exogenní faktory dále člení na prenatální (působí od početí po narození), perinatální (působí těsně před, během a těsně po porodu) a (působící po narození) jsou to příčiny postnatální (ŠVARCOVÁ, 2006).

Jako nejčastěji příčiny mentální retardace jsou uváděny (ŠVARCOVÁ, 2006, str. 62):

*Následky infekcí a intoxikací:*

- prenatální infekce (např. toxoplazmóza, zarděnky, cytomegalovirus, pásový opar, kongenitální syfilis);
- postnatální infekce (např. zánět mozku);
- intoxikace (např. toxemie matky, otrava olovem).

*Následky úrazů nebo fyzikálních vlivů:*

- mechanické poškození mozku při porodu (novorozenecká hypoxie);
- postnatální poranění mozku nebo hypoxie.

*Poruchy výměny látek, růstu, výživy (např. mozková lipoidóza, hypotyreóza-kretenismus, fenylketonurie, glykogenózy a další).*

*Makroskopické léze mozku (novotvarem, degenerací, postnatální sklerózou).*

*Nemoci a stavy, způsobené jinými a nspecifikovanými prenatálními vlivy (např. vrozený hydrocefalus, mikrocefalie, kraniostenóza a další).*

*Anomálie chromozomů (např. Downův syndrom).*

*Nezralost (stavy při nezralosti novorozence bez uvedených jiných chorobných stavů)*

*Vážné duševní poruchy.*

*Psychosociální deprivace (stavy se snížením intelektu vlivem velmi nepříznivých sociokulturních podmínek).*

*Jiné a nspecifické etiologie.*

Příčina defektu je významným činitelem, neboť jednak určuje rozsah deficitu v dětském organismu (např. zda má dítě kombinované postižení) a taktéž ovlivňuje psychosociální význam onemocnění, které se odráží

v postoji rodičů i širšího okolí k takto postiženému dítěti (VÁGNEROVÁ, 2000).

### **1.2.3 Psychologické zvláštnosti jedinců s mentální retardací**

Je třeba zdůraznit, že při psychologické charakteristice mentálně retardovaných, je vytvářen z důvodu jejich nižší mentální úrovně specifický psychologický obraz, který sice výrazně omezuje jejich kognitivní procesy, ale zpravidla jim umožňuje žít emocionálně bohatým životem. Řadu neodhalených možností zaměřených do oblastí specifických vloh, intuice, kreativity, v sobě skrývá psychika mentálně retardovaných osob. Každý člověk, včetně mentálně retardovaných jedinců, je svébytnou, jedinečnou bytostí s vlastními problémy a s vlastními vývojovými možnostmi, které je možné a nutné dále je rozvíjet:

Mentální retardace se projevuje např.:

- infantilností osobnosti;
- sníženou mechanickou a logickou pamětí, poruchami poznávacích procesů, primitivností a konkrétností úsudků, ulpíváním na detailech;
- nedostatky v osobní identifikaci a ve vývoji svého „já“;
- v opožděném psychosexuálním vývoji;
- hyperaktivitou, impulzivností nebo celkovou zpomaleností;
- ve zvýšené potřebě jistoty a uspokojení;
- konformností se skupinou;
- poruchami v komunikaci a v meziosobních vztazích;
- zvýšenou pohotovostí k úzkosti, pasivitě chování a neurotickým dětským stavům.

Shora uvedené příznaky však netvoří vzájemně celistvý syndrom, který by zákonitě musel být vždy přítomen u každého mentálně retardovaného (KREJČÍŘOVÁ, 2002).

## **2 FAKTORY OVLIVŇUJÍCÍ ZAMĚSTNATELNOST OSOB S MENTÁLNÍM POSTIŽENÍM**

Práce zaujímá v životě člověka nezastupitelné postavení. Je důležitou podmínkou pro jeho důstojnou existenci, přináší mu nejen materiální prospěch, ale současně mu dává pocit společenské užitečnosti a seberealizace. Začleňuje jedince do řádu sociálních vztahů, uspokojuje jeho potřeby ctižádosti, sebeuplatnění a sebeúcty (ŠESTÁK, 2007).

### **2.1 Důležité předpoklady zaměstnatelnosti**

Mezi nejdůležitější faktory, které zásadním způsobem ovlivňují úspěšnost výchovy a vzdělávání jedince s mentálním postižením patří především forma, druh a typ mentální retardace, doba vzniku, hloubka postižení, klinické symptomy, kombinace s dalším postižením, ale i ochota a schopnost mentálně retardovaného jedince a pedagoga vzájemně spolupracovat (PIPEKOVÁ, 1998).

Pokud se hovoří o zaměstnávání mentálně retardovaných, je třeba zúžit tuto skupinu osob a to převážně na jednotlivce s lehkým mentálním postižením. V některých případech se podaří zaměstnat (nejčastěji v chráněných dílnách) i jedince se středně těžkým mentálním postižením, převážně se zajištěním osobní asistence.

Vzdělavatelnost je hlavním a důležitým předpokladem pro zaměstnatelnost. Schopnost se učit, dosáhnout určité míry samostatnosti, zvládnout sebeobsluhu, pokud možno umět užívat řeč v běžných životních situacích, porozumět pracovním pokynům a pochopit náplň pracovní činnosti, tj. výčet dovedností, které by měl klient ovládat, aby splňoval určité předpoklady uchazeče o práci. Při prvotním zařazení, s příchodem do nového kolektivu a překonávání obtíží s tímto spojené pomáhá klientovi zpravidla osobní asistent. Snahou asistenta je, aby postižený dosáhl maximální možné

míry samostatnosti při pracovních úkonech a pokud možno je podpora omezována pouze na poradenství. Přechod do práce je složitý a zdouhavý proces s obtížnými podmínkami, které většinou splňují jen jedinci s lehkou mentální retardací, částečně se středně těžkou, ale jejich zapojení je však složitější. O pracovním zapojení klientů s těžkou či hlubokou mentální retardací nemůže být uvažováno.

## **2.2 Okolnosti komplikující zaměstnatelnost**

Hovoříme o okolnostech, které brání nebo značně stěžují zapojení jedince s lehkou mentální retardací do pracovního procesu. Jsou to různé přidružené zdravotní a psychické problémy. Z dlouhého výčtu lze zmínit např. poruchy centrálního nervového systému, syndrom nepozornosti spojen s hyperaktivitou, epilepsii nebo specifické poruchy učení. Je-li narušena sociální adaptabilita (osoby afektní, problémoví, nepřizpůsobiví), nebo je přidružená porucha motoriky (jemné, hrubé) či narušené smyslové vnímání, toto jsou vše skutečnosti, které stěžují zaměstnatelnost těchto jedinců.

Další okolnosti komplikující zaměstnatelnost je obava, neznalost, nedůvěra, neochota samotných mentálně postižených lidí, jejich rodinných příslušníků, opatrovníků a to z.:

- podceňování samotných svých schopností, nebo ze strany rodičů, opatrovníků (nedovolí, rozmlouvají ucházet se o práci);
- obavy ze ztráty příspěvku na péči, invalidního důchodu;
- neochota, nepochopení okolí;
- přílišná ochrana ze strany rodiny;
- nízká škála dovedností;
- nesprávná výchova, jsou vychovávaní jako invalidé, a tito nemohou pracovat;
- obava a nedůvěra v nalezení a udržení pracovního místa;
- nepřijetí pracovním kolektivem.

Nesmí se zde taktéž zapomenout na předsudky, pověry a fámy, které panují v naší společnosti ohledně zaměstnávání mentálně postižených, i když nutno podotknout, že v posledních letech došlo k jistému zlepšení, např.:

- musejí pracovat pouze pod neustálým dohledem;
- práce pouze mezi svými (chráněné díly);
- nedostatečná pracovní morálka;
- častá absence, nemocnost;
- nespolehlivost, konfliktnost, nedochvilnost, agresivita.

### **2.3 Předpracovní příprava, předpracovní rehabilitace**

Mentálně postižený jedinec může vykonávat práci, která odpovídá jeho rozumové úrovni a schopnosti koncentrace pozornosti, to znamená, že nejlépe se uplatní v oblastech, kde nedochází k častým změnám pracovních operací a není zapotřebí rychlých reakcí. Vhodné je taktéž pracovní prostředí s malým množstvím mentálně postiženému jedinci neznámých lidí (VÁGNEROVÁ, 2008).

Před zapojením člověka s mentálním postižením do pracovního procesu probíhá individuální, dlouhodobá příprava, která je zaměřená na monitorování schopností a nácvik dovedností, důležitých pro budoucí povolání.

Následná pracovní rehabilitace navazuje na výsledky rehabilitace léčebné, přičemž pojícím článkem mezi rehabilitací léčebnou a pracovní rehabilitací je ergoterapie (RENOTIÉROVÁ, 2003).

### **2.4 Ergoterapie**

*„Ergoterapie je profese, která prostřednictvím smysluplného zaměstnávání usiluje o zachování a využívání schopností jedince potřebných pro zvládnutí běžných denních, pracovních, zájmových a rekreačních činností u osob jakéhokoli věku s různým typem postižení (fyzickým, smyslovým,*

*psychickým, mentálním nebo sociálním znevýhodněním*). Podporuje maximální možnou participaci jedince v běžném životě, přičemž respektuje plně jeho osobnost a možnosti“ (Česká asociace ergoterapeutů in VOTAVA, 2009, str. 7). Zlepšení kvality života, dosažení maximální možné nezávislosti a soběstačnosti hendikepovaných osob (jejich aktivní začlenění do intaktní společnosti) je hlavním cílem ergoterapie.

#### **2.4.1 Ergodiagnostika**

Na počátku osmdesátých let vznikl program hodnocení osob se zdravotním postižením, který byl pojmenován ergodiagnostika, sloužící k vytvoření předpokladů pro pracovní uplatnění osobám se zdravotním postižením, ale i pro jejich samostatný život. Na ergodiagnostice se podílí celý rehabilitační tým, který vzájemně úzce spolupracuje (ergoterapeuti, fyzioterapeuti, rehabilitační lékař, psycholog, speciální pedagog, sociální pracovníci, atd.), od devadesátých let se taktéž podílejí na ergodiagnóze v řadě případů také pracovní úřady, které prvně klienty doporučují a poté využívají závěry hodnocení.

#### **2.4.2 Metody ergodiagnostiky**

**Specifické testy** - Kromě běžných rehabilitačních postupů, užívaných při hodnocení klientů, byly do ergodiagnostiky zařazeny taktéž i některé speciální testy. Nejpoužívanější je test americké ergoterapeutky Jacobsové, který je speciálně určen pro osoby, které mají omezené pracovní možnosti. Je složen z několika činností, které určují předpoklady pro zaměstnání.

**Modelové situace** - hrají důležitou roli v předpracovní rehabilitaci. V omezené míře lze testovat pracovní činnosti, které by mohl hodnocený klient v budoucnu vykonávat. Modelové činnosti umožňují hodnotit konkrétní určité vlastnosti, které v budoucnu bude klient ve svém zaměstnání potřebovat (např. logické uvažování, pozornost, sílu, jemnou motoriku atd.). Každá modelová situace má různou jak fyzickou tak psychickou náročnost. Volba vhodné modelové činnosti a její náročnosti se odvíjí od předpokládaného budoucího zaměstnání, stupně postižení, zájmu klienta (VOTAVA, 2009).



Modelové činnosti se dělí:

- činnosti, které mají vlastní smysl (vhodné jak k tréninku pracovních návyků a dovedností, tak k diagnostice);
- činnosti kopírující pracovní činnost (je známé budoucí klientovo pracoviště, simulace jednotlivých činností z jeho pracovní náplně);
- činnosti, které nemají vlastní smysl (plní pouze diagnostický účel, sledování jednotlivých dovedností, např. test jemné motoriky-zapichování špendlíku do přesně vymezeného místa).

## **2.5 Individuální plánování**

Obecně individuální plánování - individuální plán lze chápat jako dohodu mezi uživatelem a poskytovatelem sociálních služeb, ve kterém je vyjádřen cíl uživatele a jednotlivé kroky, které povedou k dosažení tohoto cíle. Při sestavování individuálního plánu jsou prioritou přání a potřeby klienta, definování žádoucí změny v jeho životě a následná konkretizace úkolů, termínů a cílů. Individuální plán je základní složkou plánování průběhu sociální služby a spolupráce mezi pracovníkem a uživatelem. Ukázkou individuálního plánu je možné nalézt v příloze D.

Individuální plánování s lidmi, kteří mají těžší mentální postižení, bývá velmi obtížné, neboť velmi často se neorientují v psaném textu, případně mají obtíže i se samotnou podstatou přemýšlení nad budoucností. Za velmi důležité lze taktéž označit, aby uživatelé považovali individuální plán za své dílo a pomůcku, která poslouží a pomůže k dosažení vytyčeného cíle (ČESKÁ UNIE PRO PODPOROVANÉ ZAMĚSTNÁVÁNÍ, 2007).

Individuální plán zejména slouží:

- zhodnocení situace, ve které se uživatel nachází;
- určení konkrétního cíle;
- ujasnění průběhu služby, objevení a zapojení dalších zdrojů podpory;
- určení rolí a úkolů jednotlivých aktérů, určení zodpovědnosti;

- zvýšení motivace;
- hodnocení služby;
- omezení rizik.

### **2.5.1 Rizika**

K běžnému životu patří i rizika. Každý člověk má právo rizika podstupovat. Rizika běžně podstupujeme v každodenním životě jen tím, že jej žijeme, pro získání výhody (finanční, sociální). Samotné překonávání rizikových situací přináší s sebou řadu pozitiv - sebezdokonalování, růst samostatnosti, nezávislosti, získávání nových zkušeností, zvyšování sebevědomí apod.

U mentálně postižených lidí je práce s riziky velmi důležitá, neboť jejich chápání a rozpoznání rizika bývá značně omezené, zkreslené (pro jejich postižení, nebo jen pro to, že si jej nemohli doposud, z různých důvodů vyzkoušet a prožít). Cílem není z jejich životů rizika odstranit, to vesměs ani nelze, ale snažit se je naučit rizika správně analyzovat, předvídat a poté podstupovat a řešit. Práce s riziky je nedílnou součástí individuálního plánování. Při hledání zaměstnání a uplatnění se mnoho uživatelů dostává do nechráněných podmínek, do zcela nových a potencionálně rizikových situací (ČESKÁ UNIE PRO PODPOROVANÉ ZAMĚSTNÁVÁNÍ, 2007).

### **3 MOŽNOSTI ZAMĚSTNÁVÁNÍ OSOB S MENTÁLNÍM POSTIŽENÍM**

V roce 1993 Valná shromáždění Organizace spojených národů (OSN) schválila deklaraci vyhlášující stav tzv. Standardních pravidel pro zajištění rovných příležitostí pro osoby se zdravotním postižením, která navazují na Světový akční program z počátku osmdesátých let a na Dekádu péče o zdravotně postižené v roce 1982. Všem osobám se zdravotním postižením, včetně mentálně postižených a členům jejich rodin tyto pravidla mají zajistit stejné práva, ale i povinnosti jako mají zdraví spoluobčané. Postižení a jejich organizace by měli úzce spolupracovat a být partnery při odstraňování příčin nerovností. Naproti tomu společnost bude od nich vyžadovat určitou míru zodpovědnosti. Aby mohlo dojít k plnohodnotné integraci, nestačí pouze jakkoli dobrá snaha z jedné strany, ale je nezbytně nutná vzájemná spolupráce. Integrace je postoj společnosti k hendikepovaným spoluobčanům, kdy nejsou odmítáni a segregováni, ale naopak společnost vytváří optimální podmínky, které jsou nutné pro jejich začlenění do společenského života. Významný a nelehký úkol náleží institucím, které se věnují výchově a vzdělávání, rekvalifikacím a odbornému vzdělávání. Na těchto úlohách vzájemně spolupracují speciální pedagogové, psychologové, sociální a rehabilitační pracovníci, různé organizace a svazy postižených (FRANIOK, 2008).

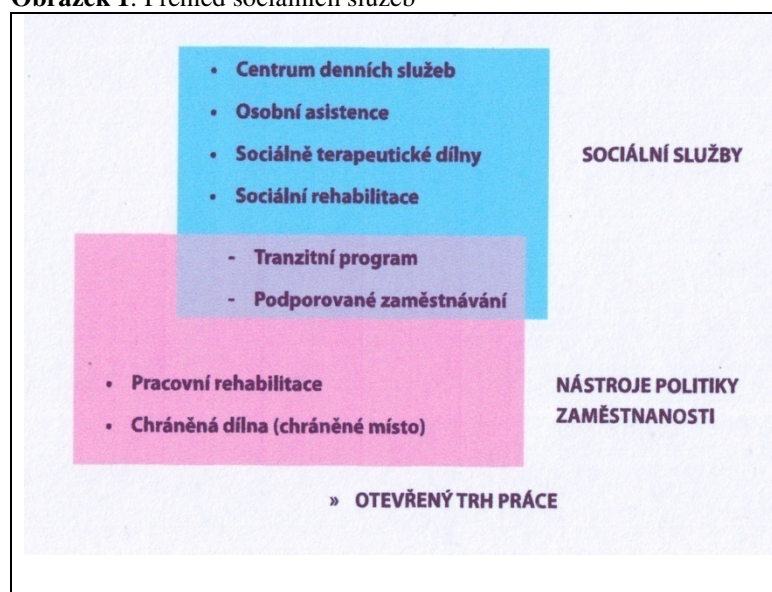
#### **3.1 Pracovní uplatnění osob s mentální retardací a aktivizační nástroje**

Jestliže se hovoří o možnosti pracovního uplatnění a aktivizaci osob s mentálním postižením, je k dispozici řada možných prostředků a nástrojů k uskutečnění tohoto cíle. V současné době, ale bohužel nefunguje jednotný systém spolupráce institucí, organizací a jednotlivých typů služeb, který by umožňoval logickou a zcela nutnou vzájemnou provázanost. V ideálním případě by cesta mentálně postiženého jedince k pracovnímu začlenění mohla vypadat takto - sociální služba (centrum denních služeb,

sociální rehabilitace, sociálně terapeutické dílny), poté by následovala pracovní rehabilitace (kvalifikace, rekvalifikace, příprava na pracovní uplatnění)-chráněná dílna, pracovní rehabilitační středisko-podporované zaměstnání, otevřený trh práce, zaměstnání u běžného zaměstnavatele. V takto ideálně provázaném systému, by bylo jedinci s mentálním postižením umožněno dle individuálních potřeb využívat krátkodobé či dlouhodobé setrvání na některém z jeho stupňů. V případě problému, či neúspěchu by byla možnost vrácení se na předchozí stupeň. Taktéž s přihlédnutím k možnostem, dovednostem a schopnostem jedince s mentálním postižením je možné nepotřebný stupeň vynechat (ŠESTÁK, 2007).

Základní orientační přehled sociálních služeb a nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti pro aktivizaci a pracovní zapojení lidí se zdravotním postižením zobrazuje obrázek č. 1.

**Obrázek 1:** Přehled sociálních služeb



Zdroj:(ŠESTÁK, 2007, str. 27).

### 3.1.1 Centra denních služeb

Sociální služba vymezená v § 45 Zákona o sociálních službách č. 108/2006 sb., ve které se poskytují sociální služby osobám, které mají sníženou soběstačnost a potřebují pomoc jiné fyzické osoby, z důvodu věku, zdravotního postižení nebo chronického onemocnění. Službu může poskytovat,

pouze registrovaný poskytovatel sociální služby a po předchozí písemně uzavřené smlouvě o poskytování sociálních služeb.

### **3.1.2 Osobní asistence**

Podle Zákona o sociálních službách č. 108/2006 sb., § 39, je tato terénní služba poskytována osobám, které potřebují pomoc jiné fyzické osoby z důvodu snížení vlastní soběstačnosti, zapříčiněným zdravotním postižením nebo jiným chronickým onemocněním. Služba je poskytována bez časového omezení, pouze v rozsahu a činnostech v jakém jedinec potřebuje, v přirozeném sociálním prostředí. Službu poskytuje registrovaný poskytovatel sociálních služeb, na základě písemné smlouvy o poskytnutí sociální služby.

Tato služba ve své podstatě otevírá dveře do běžného života lidem se zdravotním postižením, je také možné ji poskytovat při vykonávání různých pracovních úkonů, při účasti na vzdělání atd.

### **3.1.3 Sociálně terapeutické dílny**

Jsou ambulantní sociální služby vymezené Zákonem o sociálních službách č. 108/2006 sb. § 67, poskytující sociální služby osobám, které mají sníženou soběstačnost z důvodu svého zdravotního postižení a proto nejsou umístitelné na otevřeném nebo chráněném pracovním trhu. Hlavním účelem dílen je pravidelná dlouhodobá podpora při zdokonalování pracovních návyků a dovedností prostřednictvím sociálně pracovní terapie. Zdokonalování pracovních návyků a dovedností, které by v budoucnu mohli člověku se zdravotním postižením pomoci uplatnit se na chráněném, nebo otevřeném pracovním trhu je cílem této služby. Dalším navazujícím a logickým stupněm v této službě je zaměstnání v chráněné dílně nebo na otevřeném trhu práce. Službu může poskytovat, pouze registrovaný poskytovatel sociální služby a po předchozí písemně uzavřené smlouvě o poskytování sociálních služeb.

### **3.1.4 Sociální rehabilitace**

Tato sociální služba je poskytována jak formou terénních, tak ambulantních služeb, nebo formou pobytových služeb poskytovaných v centrech sociálně rehabilitačních služeb. Sociální rehabilitaci vymezuje

Zákon o sociálních službách 108/2006 sb., § 70. Cílem této služby je dosažení maximální možné samostatnosti, soběstačnosti a nezávislosti osob, a to posilováním návyků, nácvikem výkonů pro běžný život důležitých činností, rozvíjení specifických dovedností a schopností, využívání zachovalých schopností, kompetencí a potenciálu. Službu poskytuje registrovaný poskytovatel sociálních služeb, na základě písemné smlouvy o poskytnutí sociální služby.

### **3.1.5 Tranzitní program**

Je systém přípravy a podpory studentů při přechodu ze speciálních škol do běžného života. Podpora se dotýká všech oblastí života (např. oblasti zaměstnání, soběstačnosti při běžných denních činnostech, trávení volného času, bydlení, osobnostního rozvoje a mezilidských vztahů). Tranzitní program je určen pro ty, u kterých se předpokládá, že budou po skončení studia potřebovat individuální podporu při vyhledávání a následném udržení vhodného zaměstnání na otevřeném trhu práce. Již v průběhu studia hledá pracovní konzultant vhodnou praxi, která by byla přínosná pro studenta se speciálními vzdělávacími potřebami, a tuto by mohl později uplatnit při přechodu budoucího zaměstnání. V rámci tréninku pracovních dovedností mu přímo na pracovišti pomáhá jeho pracovní asistent získávat pracovní návyky, začlenit se do pracovního kolektivu a plnit požadované úlohy (ŠESTÁK, 2007).

Tranzitní program a podporované zaměstnávání vykazuje mnoho společných znaků:

- program je nastaven na možnostech, dovednostech uživatele-studenta (nikoliv na omezeních, která vyplývají z jeho postižení, nebo jiného znevýhodnění);
- je vyžadována v co nejvyšší míře týmová spolupráce;
- klade se důraz na priority studenta-uživatele (i rodiny);
- staví se na studentových zájmech a možnostech.

### 3.1.6 Podporované zaměstnávání

Časově omezená služba určená lidem, kteří chtějí v běžném pracovním prostředí získat a udržet placené zaměstnání. Jejich schopnosti získat a udržet si práci jsou při tom z nejrůznějších důvodů omezeny a to do té míry, že před nástupem do zaměstnání a po něm potřebují osobní individuální podporu (RYTMUS, 2005, *Souhrnná metodika podporovaného zaměstnávání*).

Princip podporované zaměstnávání spočívá v hledání konkrétního pracovního místa na otevřeném trhu práce pro konkrétního klienta. Doba trvání služby je různá, zpravidla od tří měsíců do tří let, je odvislá v rámci agentur podporovaného zaměstnávání. Poskytovaná služba se ukončuje v případě, kdy klient získal pracovní místo, byl uzavřen pracovně právní vztah, není potřebná další podpora na pracovišti, situace je stabilizovaná.

Charakteristické znaky podporovaného zaměstnání (ŠESTÁK, 2007):

- trénink dovedností probíhá přímo na pracovišti;
- pracovní asistenti (poskytují podporu přímo na pracovišti);
- Job klub (návlek modelových situací, práce ve skupině s osobami zajímající se o práci);
- okamžité umístění na pracovní místo.

### 3.1.7 Pracovní rehabilitace

Je souvislá činnost, která je zaměřená na získání a udržení vhodného pracovního místa pro osobu, která je zdravotně postižená. Je upravená zákonem č. 435/2004 sb. (o zaměstnanosti) § 69 - §74 a §109, §110. Pracovní rehabilitaci zabezpečuje místně příslušný úřad práce na žádost osoby se zdravotním postižením. Úřad práce taktéž hradí náklady s touto činností spojené. Pracovní rehabilitace probíhá podle individuálního plánu (vypracovává zaměstnanec pracovního úřadu), který v sobě zohledňuje zdravotní stav a kvalifikaci žadatele, schopnost vykonávat soustavnou pracovní činnost, to vše s přihlédnutím na aktuální situaci na pracovním trhu (ŠESTÁK, 2007).

Rehabilitace je znovunavrácení, znovu uzpůsobení do původního stavu. Popisuje způsob, jakým je postupováno při školení a výchovném vedení jedince, aby se stal schopný, připravený, způsobilý pro výkon různých činností, které jsou důležité pro život. Cílem rehabilitace je zmírnění nebo odstranění orgánových i funkčních defektů, popřípadě rozvinutí funkcí a činností náhradních, jako důležitý předpoklad pro znovu začlenění postižených jedinců do pracovních a společenských procesů (HRONOVÁ in KREJČÍŘOVÁ, 2002).

*„Pracovní rehabilitace jako rehabilitace kvalifikační a rekvalifikační je v podstatě výchovně-vzdělávací rehabilitací těch pohybově postižených, kteří buď dosud pracovní kvalifikaci nezískali, nebo těch, u nichž se z důsledku změny zdravotního stavu změnila i jejich pracovní schopnost. Připravuje tyto osoby na vykonávání nebo opětné vykonávání zaměstnání nebo pracovní činnosti se zřetelem k jejich současnému zdravotnímu stavu a pohybovým, rozumovým a dorozumívacím schopnostem“ (RENOTIÉROVÁ, 2003 str. 61).*

Pracovní rehabilitace se zaměřuje na:

- poradenskou činnost (výběr vhodného povolání);
- přípravu k práci (teoretické a praktické dovednosti);
- specializované rekvalifikační kurzy (k získávání teoretických a praktických dovedností nutných pro zvolené budoucí povolání);
- vytváření vhodných podmínek pro výkon zaměstnání (úprava pracovní doby, pracovního místa).

Pokud osobě se zdravotním postižením umožňuje její zdravotní stav, pracovní schopnosti a možnosti, pracovat na otevřeném pracovním trhu, je to nejlepší možné řešení. Toto řešení však bývá často komplikované pro obě strany, tedy jak pro zaměstnance tak i zaměstnavatele (ŠESTÁK, 2007).

### **3.1.8 Chráněné pracovní místo**

Chráněné pracovní místo vymezuje zákon č.435/2004 v §75, je jedním z nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti, je zřízené zaměstnavatelem pro



osobu se zdravotním postižením, na základě dohody s pracovním úřadem. Chráněné pracovní místo musí být provozováno minimálně tři roky od jeho vzniku (Zákon o zaměstnanosti. [online]. 2004. vyd. [cit. 2013-11-21]. Dostupné z: <http://www.zakonyprolidi.cz/cs/2004-435>). Zaměstnavatelé provozující chráněné pracovní místo mohou být jak fyzické tak i právnické osoby. Na vytvoření a následný provoz chráněného pracovního místa, může pracovní úřad poskytovat příspěvek.

## **4 ORGANIZACE ZABÝVAJÍCÍ SE ZAMĚSTNÁVÁNÍM MENTÁLNĚ POSTIŽENÝCH OSOB V KARLOVARSKÉM KRAJI**

Historie zaměstnávání mentálně postižených osob v Karlovarském kraji má krátkou minulost. Zaměstnávání těchto osob začalo vznikat teprve před cca 8 lety. V současné době se v oblasti tohoto kraje vyskytují různé typy forem služeb, spojených se zaměstnáváním osob s mentálním postižením. Jedná se především o chráněná pracovní místa, sociálně terapeutické dílny a agenturu podporovaného zaměstnávání.

Tyto služby poskytují v karlovarském kraji např.:

**ZDRAPOSO, o. s.** se sídlem Gagarinova 2048 Sokolov, 35601

Zdrapos , o. s. vzniklo dne 01. 04. 2008 a převzalo původní dlouholetou a úspěšnou činnost příspěvkové organizace Města Sokolova pod názvem Chráněné dílny v Sokolově, která byla zastupitelstvem města zrušena k 01. 07. 2008. Sdružení vzniklo z dřívějších převážně zdravotně postižených zaměstnanců CHD, s cílem pokračovat v pomoci zdravotně postiženým občanům regionu Sokolovska. Město Sokolov stále provoz naší neziskové organizace finančně podporuje.

Naší hlavní činností je poskytování služeb zdravotně postiženým občanům regionu Sokolovska.

Z jednotlivých činností:

- ovládání základních dovedností umožňujících vlastní samostatnou realizaci;
- práce v chráněných dílnách (košíkářství, keramika, tkalcovství, drobná truhlářina);
- prodej výrobků zdravotně postižených zaměstnanců;
- vlastní rehabilitace pro zdravotně postižené členy sdružení i veřejnost;

- vlastní aktivní činnost členů / tělocvična, minigolf, posilovna apod.

([www.zdraposo.estranky.cz](http://www.zdraposo.estranky.cz))

**JOKER o. s.** Cheb se sídlem Karlova 392/17, Cheb 35002.

Hlavním posláním tohoto občanského sdružení je pomoci se sociálním začleněním osobám se zdravotním postižením. Občanské sdružení je držitelem licence Práce postižených. Své služby poskytují prostřednictvím:

- sociálně terapeutických dílen;
- osobní asistencí;
- chráněná pracovní místa.

Provozovny:

- Rukodělná dílna (Hradební 16, Cheb);
  - Šicí dílna (Karlova 17, Cheb);
  - Recepce (Karlova 17, Cheb);
  - Bistro JOKER (Hradební 22, Fakulta ekonomická, Cheb).
- ([www.dilnyjoker.cz](http://www.dilnyjoker.cz)).

**MRAVENEK spol. s r.o.** Dragounská 2038/39, 350 02 Cheb.

MRAVENEK spol. s r.o. je členem Asociace zaměstnavatelů zdravotně postižených v ČR a Asociace poskytovatelů sociálních služeb ČR, je sociální firmou což znamená, že plní dva zásadní cíle: podnikat a zaměstnávat lidi znevýhodněné na běžném pracovním trhu. Jedná se o ekonomicky udržitelný podnikatelský subjekt, schopný uspět na běžném trhu a má zpracovaný vlastní podnikatelský plán. Sociální firmu vymezuje pět základních charakteristik:

- sociální firma je firma vytvořená za účelem zaměstnávání lidí se zdravotním postižením znevýhodněných na trhu práce;
- jedná se o podnikatelský subjekt, který užívá vlastní tržně orientované výroby zboží a služeb k naplňování svých sociálních cílů;
- podstatný počet zaměstnanců jsou lidé s postižením;
- každý zaměstnanec dostává mzdu nebo plat odpovídající jeho práci;
- pracovní podmínky by měly být rovné mezi znevýhodněnými zaměstnanci a zaměstnanci bez znevýhodnění;
- všichni zaměstnanci by měli mít stejná práva a povinnosti.  
(www.mravenec-sro.cz)

**Rytmus o. s.** Londýnská 81, Praha 2, 120 00

V roce 1994 bylo založeno občanské sdružení Rytmus. Posláním Rytmus, o. s. je umožnit lidem se znevýhodněním aktivně se začleňovat do běžného prostředí – ve škole, v práci, v místě bydliště. O. s. Rytmus působí téměř na celém území ČR, má široké spektrum svých aktivit, jak v oblasti inkluze dětí se znevýhodněním, začleňování dospělých lidí s potížemi v učení (mentálním postižením) do života běžné komunity, tak v oblasti pracovního uplatnění jako např.:

- sociální rehabilitace - podporované zaměstnávání a tranzitní program
- pracovní rehabilitace
- poradenská činnost v oblasti zaměstnání
- výzkum
- publikační činnost

## **5 DOMOV PRO OSOBY SE ZDRAVOTNÍM POSTIŽENÍM „PATA“ HAZLOV**

Vznik organizace se datuje k 15. únoru 1994, kdy byla dokončena rekonstrukce objektu, který dříve sloužil jako vojenská posádka sovětské armády. Název zde vzniklé organizace byl ústav pro tělesně postižené ÚSP „Pata“ Hazlov. Dne 1. 1. 2007 byla organizace přejmenována na Domov pro osoby se zdravotním postižením „PATA“ v Hazlově. V roce 2011 byla k organizaci připojena sociální služba „domov pro osoby se zdravotním postižením“ poskytovaná v bývalém Dětském domově. Cílovou skupinou služby jsou v současnosti osoby se zdravotním postižením, zejména mentálním od tří let věku. Zařízení je koedukované, službu využívají jak muži i ženy. Současná kapacita zařízení je 85 klientů, kterým poskytuje podporu 76 zaměstnanců. Organizace je rozdělena do několika subjektů: Chráněné bydlení Aš, Chráněné bydlení Cheb a Domov pro osoby se zdravotním postižením (odd. dětí do 18 let, muži, ženy a zdravotní úsek).

V roce 2007, zařízení bylo zařazeno do individuálního projektu „Podpora transformace sociálních služeb“, který byl ukončen v roce 2013. Návazně bylo zařízení zařazeno do pokračujícího projektu MPSV „Transformace sociálních služeb“. V současné době zřizovatel Karlovarský Kraj ve spolupráci se zařízením vytváří mimo jiné i vhodné zázemí pro poskytování nové sociální služby „Chráněné bydlení“ s celkovou kapacitou 43 klientů.

Od roku 2011 se zařízení v rámci aktivit projektů spolupracujících organizací, ale i za podpory vlastních zaměstnanců, intenzivně věnuje možnostem uplatnění uživatelů v produktivním věku na trhu práce a k co největšímu sociálnímu začlenění do majoritní společnosti. V rámci těchto činností bylo od roku 2011 podpořeno 35 současných klientů zařízení.

### **Hlavní předmět činnosti organizace:**

Poskytnutí ubytování, poskytnutí stravy, pomoc při zvládnání běžných úkonů péče o vlastní osobu, pomoc při osobní hygieně nebo poskytnutí podmínek pro osobní hygienu, výchovné, vzdělávací a aktivizační činnosti, zprostředkování kontaktu se společenským prostředím, sociálně terapeutické činnosti, pomoc při uplatňování práv, oprávněných zájmů a při obstarávání osobních záležitostí, zajištění zdravotní péče formou zvláštní ambulantní péče, poskytované podle zákona č.48/1997 Sb., o veřejném zdravotním pojištění a o změně a doplnění některých souvisejících zákonů, ve znění pozdějších předpisů. Fakultativně mohou být při poskytování sociálních služeb zajišťovány další činnosti.

### **S klientem pracujeme podle těchto zásad poskytování služby:**

- Zásada individuálního přístupu - respektujeme potřeby uživatele. Zohledňujeme individuální schopnosti a dovednosti uživatele. Podporujeme kontakt s přirozeným prostředím a veřejností.
- Zásada respektování důstojnosti - respektujeme kulturní, sociální, náboženská a další specifika uživatele a jeho osobnosti. Respektujeme právo uživatele. Jednáme s uživatelem jako s rovnocenným partnerem. Vedeme dokumentaci s ohledem na důstojnost uživatele.
- Zásada ochrany soukromí – s dokumentací o uživateli nakládáme jako s důvěrným materiálem. Uživatel je žádán pouze o sdělení takových informací, které jsou nezbytné pro poskytnutí služby. Do soukromí uživatele vstupujeme pouze na vyzvání, komunikujeme tak, aby nám uživatel rozuměl.
- Zásada volby - uživatel se může rozhodnout pro přijetí či nepřijetí nabízených služeb. Uživatel vždy spolurozhoduje o nabízených metodách, postupech a pomůckách. Má právo je odmítnout a má právo na to, aby toto rozhodnutí bylo respektováno.

## 6 CÍL VÝZKUMU A VÝZKUMNÉ OTÁZKY

Problematice a otázce zaměstnávání osob s mentálním postižením není v české odborné literatuře věnováno mnoho prostoru. Čeští autoři především pouze popisují, jak obecně přistupovat k lidem s mentálním postižením. Většina odborných studií a metodik, týkajících se zaměstnávání lidí s mentálním postižením k nám přichází ze zahraničí. Nutno však podotknout, že zejména v posledních letech i u nás došlo ke značnému zlepšení, zejména díky agenturám a společnostem, které se prakticky věnují zaměstnávání těchto osob.

Jako cíl tohoto výzkumu je nalezení, porozumění a popsání psychologických, ekonomických a sociálních aspektů, které jsou významné v rámci zaměstnávání pro osoby s mentálním postižením, určujících jejich společenské uplatnění a osobnostní rozvoj.

Protože není možné v této práci prozkoumat veškeré aspekty zkoumaného problému, proto jsou zde použity výzkumné otázky, které pomohou zúžit zkoumaný problém na velikost, která je reálně zkoumatelná (STRAUSS, CORBINOVÁ, 1999).

### **Výzkumné otázky, které zužují zkoumaný cíl:**

Co lidi s mentálním postižením motivuje k práci?

- Co lidem s mentálním postižením práce přináší a naopak bere?
- Jak se mění osobnost, životní styl po vstupu do pracovního procesu člověka s mentálním postižením?
- Jaké jsou vzájemné vztahy a co tyto vztahy ovlivňuje u lidí s mentálním postižením, nejbližším okolím, zaměstnavateli, spolupracovníky?
- Jaký mají pohled zaměstnanci z Domova pro osoby se zdravotním postižením Pata Hazlov na zaměstnávání klientů z Domova?
- Jaký má pohled laická veřejnost na zaměstnávání osob s mentálním postižením?

- Co motivuje zaměstnavatele zaměstnávat osoby s mentálním postižením?

## 6.1 Stanovení hypotéz

Formulace výzkumných otázek je v kvantitativně orientovaném psychologickém výzkumu nevyhnutelnou fází, bez které jsou další kroky nemožné. Při formulování hypotéz v této práci bylo dbáno těchto zásad, hypotéza v práci je:

- empiricky testovatelná,
- plní predikční funkci (v určitých stanovených podmínkách)
- je jasně formulovaným výrokiem
- je částečně zdůvodněná vědeckými poznatky (RITOMSKÝ,2002).

Stanovené hypotézy

1. Pokud lidé s mentálním postižením dostanou příležitost pracovat mimo ústav,lepší se povědomí o nich v intaktní společnosti.
2. Pokud osoby s mentálním postižením budou pracovat na trhu práce, veřejnost je natolik tolerantní, že zaměstnané spolupracovníky s mentálním postižením bez předsudků přijme.
3. Jestliže lidé s mentálním postižením pracují,lepší se jim celkově kvalita jejich života.
4. Pokud lidé s mentálním postižením dostanou příležitost pracovat na trhu práce, tak veřejnost bude jejich práci vnímat jako pro společnost přínosnou.

## 6.2 Typ výzkumu

Hlavním cílem výzkumných plánů je klasifikace zkoumaných jevů a jejich popis (deskripce). S přihlédnutím k charakteru výzkumných



otázek „co?“ a „jak?“, a k charakteru výzkumného cíle volíme neexperimentální výzkumný plán. Prioritou našeho výzkumu bude zejména popis a pozorování zkoumané reality (RITOMSKÝ,2002).

V této doposud nepříliš probádané oblasti je cílem tohoto výzkumu především získat porozumění a vhled do této bádané oblasti a proto je výzkum pojímán, jako smíšený výzkum, kde se prolíná kvalitativní s kvantitativním výzkumem. V tomto typu výzkumu je využíváno jak kvalitativní tak kvantitativní výzkum v jednotlivých fázích výzkumného procesu. Ve zjednodušeném třífázovém procesu se nejprve určí výzkumné otázky, poté shromáždí empirickým výzkumem data a nakonec jsou analyzována.

V přípravné fázi jsou mixovány různé typy výzkumných otázek, plánováno zodpovězení jak explorativních otázek, tak testovaných hypotéz. Jsou použity různé přístupy ke sběru potřebných dat, tím že do dotazníku jsou zařazeny uzavřené otázky (např. typu ano/ne), ale i otevřené otázky (jaký je váš názor...?). V poslední době je věnována tomuto typu výzkumu značná pozornost. Mluví se o smíšených plánech výzkumu a smíšených výzkumných metodách (HENDL, 2005).

Objektem, čili vzorkem zkoumání, jsou v tomto případě lidé s mentálním postižením vstupující a pohybující se v pracovním procesu, zaměstnavatelé a laická veřejnost.

### **6.3 Popis průzkumné metody**

Potřebná data byla získána ze čtyř zdrojů:

- od lidí s mentálním postižením pracujících na chráněném či otevřeném pracovním trhu;
- od zaměstnavatelů, zaměstnávající osoby s mentálním postižením;
- od zaměstnanců z Domova pro osoby se zdravotním postižením Pata Hazlov;
- od laické veřejnosti.

Z důvodu jež mají lidé s těžším mentálním postižením problémy spojené s porozuměním textu, se psaním, čtením a komunikací vůbec, proto zde byla zvolena kombinace několika výzkumných metod. Jako jedna z metod byl použit dotazník v tištěné podobě v kombinaci otevřených a uzavřených odpovědí, který byl uplatněn u zaměstnavatelů a zaměstnanců z Domova pro osoby se zdravotním postižením „Pata“ Hazlov. U laické veřejnosti byl taktéž použit dotazník s prvotním informačním rozhovorem, o jaký cílový výzkumný vzorek se jedná, z důvodu, aby nedošlo k záměně a zkreslení dat (např. mentálně postiženými s jinými zdravotně postiženými).

Struktura dotazníku:

- zjišťovací otázky (uzavřené a otevřené- výčtové, výběrové, dichotomické);
- otázky kontrolní- slouží v dotazníku jako otevřené dichotomické otázky.

U lidí s mentálním postižením byly použity ke sběru empirických dat tyto kvalitativní metody, pozorování a rozhovor. Vzhledem k tomu, že lidé s těžším mentálním postižením mají často také problémy se svým vyjadřováním a chápáním složitějších výrazů a vět, byl použit polo strukturovaný rozhovor s podporou klíčového pracovníka, opatrovníka či sociálního pracovníka, tito plnily funkci facilitátora. Tento klienta dobře zná, zná jeho výrazové prostředky, jeho slovník a je nápomocen především:

- povzbuzuje, podporuje klienta s mentálním postižením k samostatným odpovědím;
- podává odpověď za osobu s mentálním postižením na otázku, které nerozumí;
- v případě výzkumníkova nepochopení, doplňuje a upřesňuje požadované odpovědi.

Aby mohla být uznána validita odpovědí facilitátora, musel tento splňovat následující kritéria:

- znát osobu před vstupem do pracovního procesu;
- být s osobou v intenzivním individuálním kontaktu, minimálně jednou týdně;
- znát tuto osobu minimálně jeden rok;
- znát tuto osobu v různých prostředích, jak formálních tak neformálních;
- znát zájmy, preference, hodnoty a přesvědčení této osoby.

V průběhu rozhovoru probíhalo pozorování člověka s mentálním postižením, které bylo zaměřeno především na sociální chování, úroveň vyjadřování, vystupování a nonverbální projevy. Po ukončení rozhovoru byly poznámky z pozorování zaznamenány na konec protokolu (HENDL, 2005).

### **6.3.1 Výběr zkoumaného vzorku**

Dotazník pro zaměstnavatele byl určen přímo pro agentury, organizace a zaměstnavatele, kteří přímo zaměstnávají lidi s mentálním postižením jak na otevřeném pracovním trhu tak na chráněném pracovním místě. Žádost o vyplnění dotazníku byla adresovaná přímo pracovníkovi, který má v uvedené organizaci na starost zaměstnávání těchto osob, nebo přímo na vedoucího příslušné organizace.

Dotazník pro veřejnost byl určen vzorku náhodně vybraných respondentů z oblasti Chebska. Před 4 lety byla situace v našem Domově taková, že mentálně postižení nepracovali mimo ústav, pouze probíhaly nácviky v rámci ústavu. Tento stav ovlivnil a způsobil nedostatečnou informovanost a povědomost dané problematiky u obyvatel tohoto regionu.

Dotazník pro zaměstnance byl určen pro pracovníky, kteří jsou zaměstnáni v Domově pro osoby se zdravotním postižením Pata v Hazlově více jak jeden rok a přímo pracují s klienty s mentálním postižením.

Dotazník pro klienty z DOZP Pata, byl určen pro klienty, kteří mají osobní zkušenost se zaměstnáním na otevřeném pracovním trhu, či chráněném pracovním místě.

### 6.3.2 Metody zpracování a vyhodnocení empirických dat

Dotazník byl vyhodnocován podle:

- procentuálního vyjádření - tedy relativní míra četnosti odpovědí;
- tabulek četnosti - po vyhodnocení praktických zkušeností ze zaměstnávání a faktografických dat;
- kategorizace otevřených odpovědí;
- určení modální kategorie (nejvyšší počet četnosti jednotl. odp.) u vyhodnocování zkušeností s procesem zaměstnávání. Na odlišnost názorů ukazuje vysoká míra variability, naopak podobné odpovědi udává malá variabilita.

Praktické zkušenosti a faktografické údaje ze zaměstnávání osob s mentálním postižením jsou zpracovávány v procentech, pomocí grafického vyjádření důležitých odpovědí. Používám především sloupcový histogram a koláčový diagram (FERJENČÍK, 2006).

## 7 VYHODNOCENÍ EMPIRICKÝCH DAT

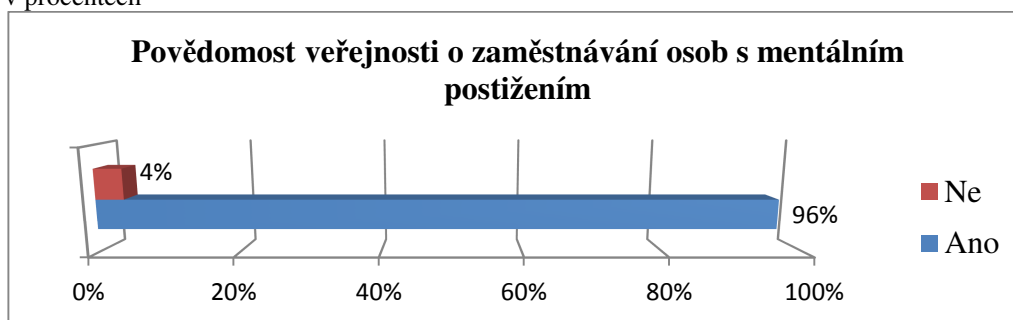
Empirická data byla získána v období měsíce února až dubna 2014 dotazníkovým šetřením. V rámci dotazování byli osloveni respondenti z řad zaměstnanců Domova pro osoby se zdravotním postižením „Pata“ v Hazlově a široká veřejnost z oblasti Chebska, kde se nachází výše uvedený „Domov“. Oblast pro oslovení veřejnosti byla zvolena z důvodu zjištění názoru občanů regionu, kde osoby s mentálním postižením jsou nejvíce zařazovány do pracovních procesů. Jedná se o převážně o osoby z Domova pro osoby se zdravotním postižením „Pata“ v Hazlově.

### 7.1 Dotazník pro veřejnost

**Otázka č. 1** – Víte, slyšel jste, o tom, že osoby s mentálním postižením mohou pracovat?

Veřejnost se vyjádřila převážně kladně o své povědomosti o tom, zda mohou lidé s mentálním postižením pracovat, viz graf č. 1.

**Graf 1** Povědomost veřejnosti o zaměstnávání osob s mentálním postižením, znázorněno v procentech



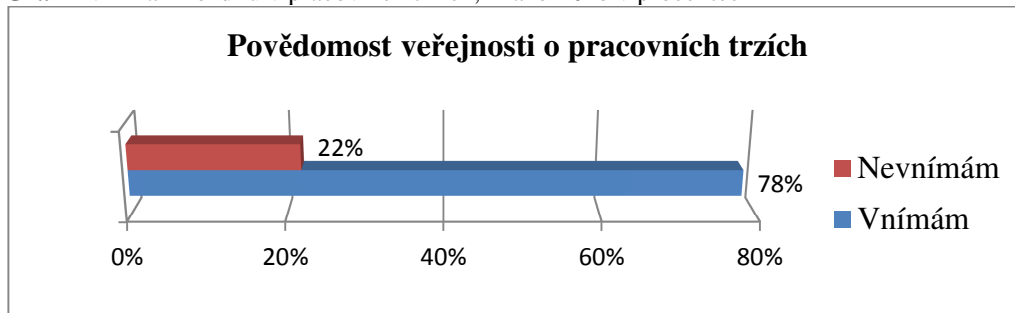
Zdroj: vlastní zpracování

**Otázka č. 2** – Vnímáte rozdíl mezi chráněným místem a otevřeným pracovním trhem?

Respondenti vnímají rozdíl mezi chráněným místem a pracovním trhem jako místo vytvořené pro určitou skupinu lidí (pro osoby s mentálním postižením a se zdravotním postižením). Chráněné místo je přizpůsobené

klientům. Otevřený trh je vnímán jako pracovní trh určený pro každého. Část respondentů vnímá chráněné místo jako pracovní místo s podporou na pracovišti, viz graf č. 2.

**Graf 2** Vnímání rozdílu v pracovních trzích, znázorněno v procentech



Zdroj: vlastní zpracování

**Otázka č. 3** – Znáte nějakého spoluobčana s mentálním postižením, který je zaměstnán?

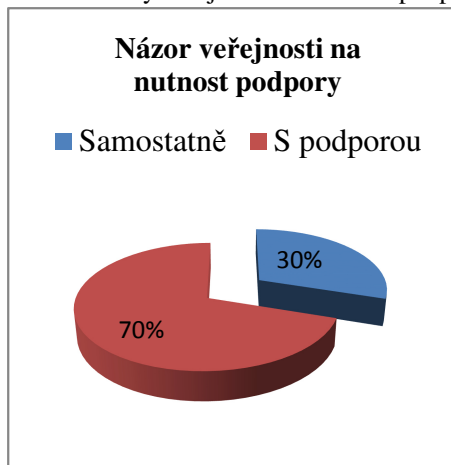
61% respondentů osobně zná pracující osobu s mentálním postižením, 39% respondentů takovou osobu nepoznala.

**Otázka č. 4** – Souhlasíte se zaměstnáváním mentálně postižených spoluobčanů?

Všech 100% dotázaných respondentů souhlasí se zaměstnáváním osob s mentálním postižením.

**Otázka č. 5** – Myslíte si, že osoby s mentálním postižením mohou pracovat:

**Graf 3** Názory veřejnosti na nutnosti podpory na pracovišti, znázorněno v procentech



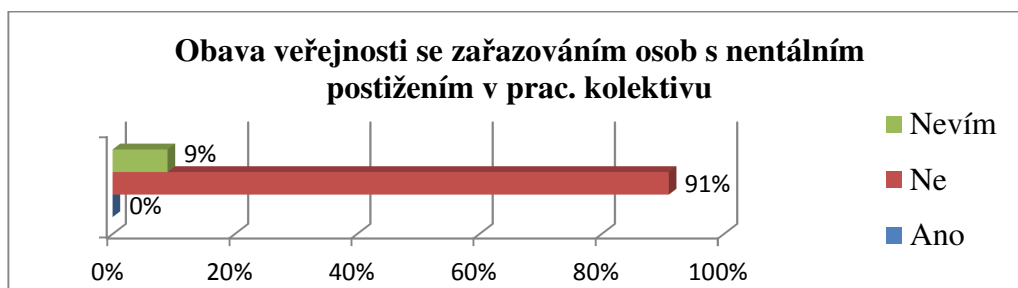
Zdroj: vlastní zpracování

Dle názoru oslovené veřejnosti 70% zaměstnaných osob s mentálním postižením potřebuje při své práci podporu na pracovišti. Ostatních 30% je schopno pracovat samostatně, znázorněno v grafu 3.

**Otázka č. 6 – Pokud by byl spolupracovník ve vašem pracovním kolektivu mentálně postižen, vadilo by Vám to?**

Respondenti v této otázce neprojeví obavu, že mentálně postižený spolupracovník by byl zaměstnán v jejich pracovním kolektivu o to v 91% dotázaných. Nikdo nebyl proti, 9% respondentů neumělo odpovědět, viz graf 4.

**Graf 4** Obava veřejnosti se zařazováním osob s mentálním postižením do pracovního kolektivu, znázorněno v procentech

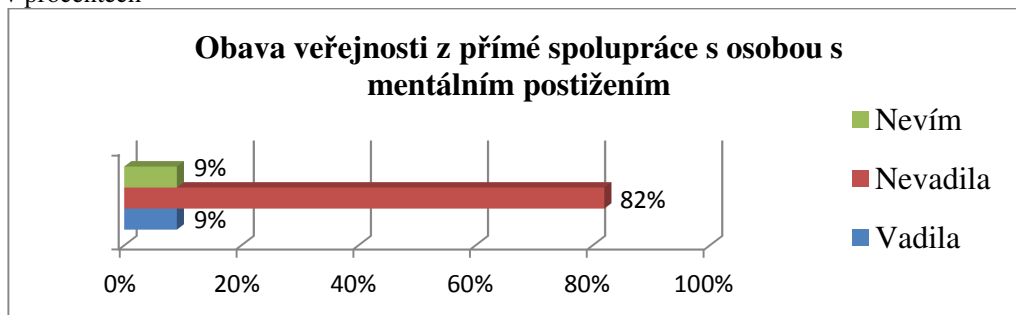


Zdroj: vlastní zpracování

**Otázka č. 7 – Vadila by Vám přímá spolupráce s mentálně postiženým spolupracovníkem?**

Některým osloveným respondentům by vadila přímá spolupráce s lidmi s mentálním postižením, z důvodu potřebné neustálé pomoci, nemožnosti soustředit se na vlastní práci. Dalším problémem je hlučnost klientů. Často bývají konfliktní. Pokud nemají klienti asistenty, může být přímá spolupráce s ostatními pracujícími pro ně obtěžující, znázorněno v grafu 5.

**Graf 5** Obava veřejnosti z přímé spolupráce s osobou s mentálním postižením, znázorněno v procentech



Zdroj: vlastní zpracování

**Otázka č. 8 – Domníváte se, zaměstnání je pro osoby s mentálním postižením přínosné?**

Všichni oslovení se shodli, že zaměstnávání pro s mentálním postižením je přínosné. Přínos je patrný především v následujících oblastech:

- rozvoje osobnosti, učení se zodpovědnosti, samostatnosti, seberealizace, zkušenosti, odreagování se;
- získají kladný přístup k práci, rozšíření obzoru, zkušenosti, finanční příjem (výplata), osvojení si pracovních návyků, naučení se novým dovednostem, zvýšení sebevědomí, získání pocitu důležitosti, prospěšnosti;
- změna prostředí, socializace, vztahy na pracovišti, začlenění do společnosti, pracovního kolektivu, začleňování se mezi ostatní spoluobčany.

Dle výše uvedených názorů je vidět, že zaměstnávání má pozitivní vliv na rozvoj osobnosti ve všech oblastech života lidí s mentálním postižením.

**Otázka č. 9 – Domníváte se, že zaměstnávání osob s mentálním postižením je pro společnost přínosné?**

Ne všichni se shodli, že zaměstnávání osob s mentálním postižením je pro společnost přínosné. Důvod vidí ve finanční náročnosti spojené s podporou zaměstnávání. Přínos vidí respondenti v obsazení míst, která se těžko naplňují. Další přínos je viděn ve vytváření určitých hodnot pro



společnost, obohacení nás všech, osvojení si sociálního citění. Společnost si uvědomuje a vnímá lidi odlišné (zdravotně postižené) a snaží se je pochopit, viz graf 6.

**Graf 6** Vyjádření veřejnosti k přínosnosti zaměstnávání osob s mentálním postižením pro společnost, znázorněno v procentech



Zdroj: Vlastní zdroj

### 7.1.1 Shrnutí dotazníku pro veřejnost

Na základě tohoto šetření dospěli respondenti k závěru, že lidé s mentálním postižením mohou pracovat, ale potřebují podporu. Všichni oslovení se shodli, že souhlasí se zaměstnáváním osob s mentálním postižením, někteří z oslovených osobně znají mentálně postižené spoluobčany, kteří pracují. Díky tomu, že lidé s mentálním postižením se začali začleňovat do pracovních kolektivů, zbavili se občané předsudků a nemají obavy ze vzájemné spolupráce. Veřejnost se domnívá, že zaměstnávání je pro osoby s mentálním postižením přínosné a je také přínosné pro společnost. Někteří z oslovených se domnívají, že společnost vynakládá na zaměstnávání osob s mentálním postižením příliš velké prostředky a to především na asistenci. Vzhledem k těmto nákladům a následně vytvořeným produktům nejsou vynaložené náklady rentabilní.

## 7.2 Dotazníky pro pracovníky Domova pro osoby se zdravotním postižením „Pata“ v Hazlově

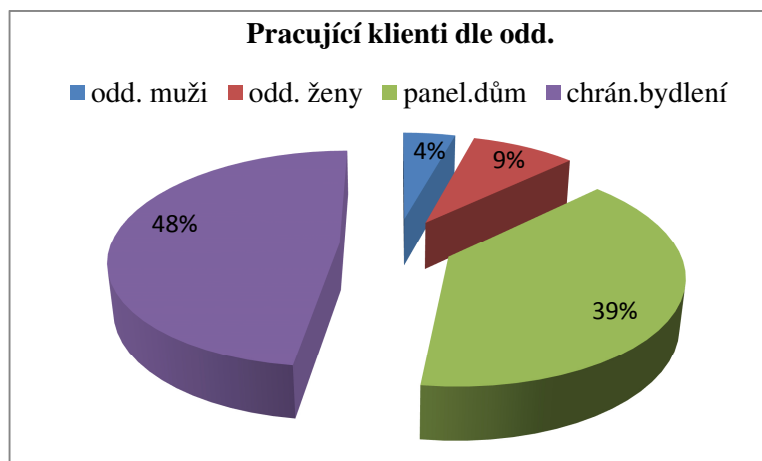
**Otázka č 1** – Domníváte se, že osoby s mentálním postižením mohou pracovat?

Oslovení zaměstnanci se většinou shodli, že klienti mohou pracovat. Pouze je nutno brát ohled na jeho zdravotní stav. Dva oslovení pracovníci se vyjádřili záporně.

**Otázka č. 2** – Kolik klientů z vašeho zařízení, oddělení je zaměstnáno?

Zařízení Domova pro osoby se zdravotním postižením „Pata“ Hazlov je členěno na několik oddělení. Zaměstnanost na jednotlivých odděleních představují data grafu 7. Osoby s mentálním postižením na odděleních pracují na různých pracovních trzích. Strukturu uplatnění klientů na pracovních trzích je znázorněna v grafu 8.

**Graf 7** Pracující klienti dle oddělení, znázorněno v procentech



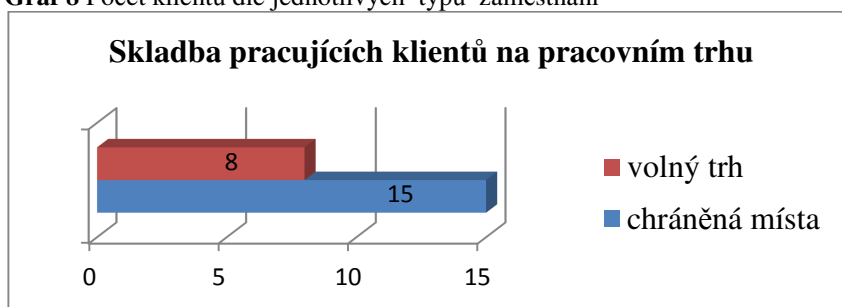
Zdroj: Vlastní zpracování

**Tabulka 1** Tabulka strukturu zaměstnávání klientů

	Počet klientů
Odd.ženy	2
Odd.muži	1
Chrán. bydlení	11
Odd. panel.dům	9

Zdroj: vlastní zpracování

**Graf 8** Počet klientů dle jednotlivých typů zaměstnání



Zdroj: Vlastní zpracování

**Otázka č. 3** – Tím, že klient začal pracovat, jaké na něm pozorujete změny pozitivní/negativní?

Pracovníci jednotlivých oddělení Domova pro soby se zdravotním postižením „Pata“ Hazlov na základě dlouhodobé spolupráce se svými klienty vyhodnotili následující změny, které pozorují od jejich nástupu do zaměstnání, pouze dva zaměstnanci se vyjádřili, že nepozorují žádnou změnu na pracujících klientech, viz tabulka č. 2:

- **Změny pozitivní** - samostatnost, zvědavost, zodpovědnost, přátelskost, komunikativnost, přizpůsobivost, hrdost
- **Změny negativní** – konfliktnost, urážlivost, nespolehlivost, nervozita, neposlušnost

**Tabulka 2** Tabulka četností pozitivních a negativních vlivů

Číslo	Pozitivní změna	Počet	Číslo	Negativní změna	Počet
1	Samostatnost	8	1	Konfliktnost	4
2	Zvědavost	3	2	Urážlivost	3
3	Zodpovědnost	1	3	Nespolehlivost	3
4	Přátelskost	3	4	Nervozita	2
5	Komunikativnost	7	5	Neposlušnost	3
6	Přizpůsobivost	3			
7	Hrdost	5			

Zdroj: vlastní zpracování

Při posouzení četnosti odpovědí zaměstnanců, došel autor k závěru, že zaměstnávání má pozitivní vliv na pracující klienty. Pracovníci vnímají na klientech ve svém oddělení převážně pozitivní změny. Toto vyplývá z četnosti odpovědí, kdy pozitivní změny činily 67% a negativní změny pouze 33 %.

**Otázka č. 4 – Jakým způsobem se mění osobnost klienta vstupem do zaměstnání?**

Pracovníci zařízení se shodli na určitých změnách, které začali vnímat u klientů při vstupu do zaměstnání, a to zejména: Samostatnost, dominantnost, marnotratnost, mají pocit důležitosti, někteří získají smysl pro povinnost soběstačnost, spokojenost, orientace v novém prostředí, uvědomění si vlastní důležitosti, komunikativnost, důvěra v sama sebe, smysl pro řád.

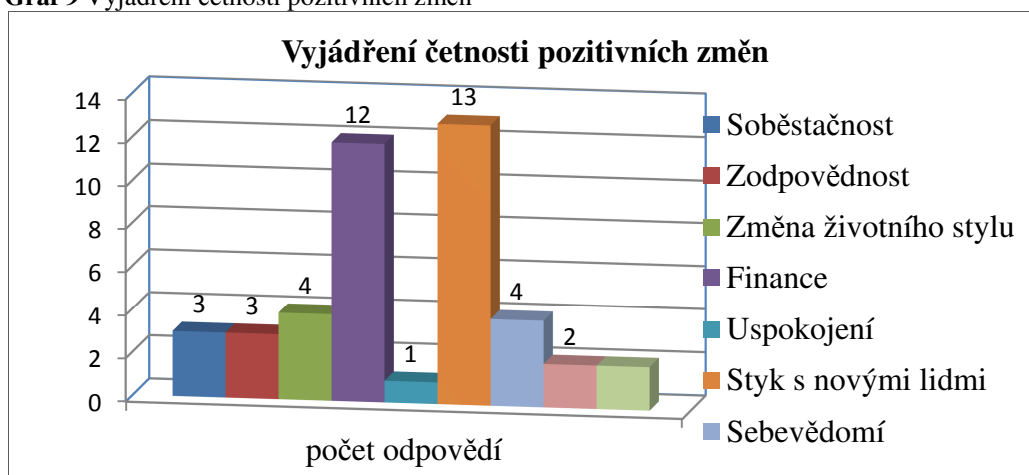
**Otázka č. 5 – Jak se dle vašeho názoru změnil životní styl klienta?**

Zaměstnanci vnímají pozitivní změny na životním stylu klientů. Jejich hodnocení lze shrnout takto: Život získal nový rozměr. Klienti mají jiný denní režim a řád, nová dimenze pracovního dne a volného času. Zároveň si uvědomují, že mají větší možnosti v investování financí. Mají větší nároky na nákupy, jsou vnímavější a užívají si radosti života. Získávají organizaci a orientaci v čase, zlepšili se jejich schopnosti ve využívání dopravních prostředků. Více na sebe dbají, jsou upravenější. Zlepšila se jejich vlastní sebeobsluha. Změna smyslu života. Mají důvod pro ranní vstávání. Zlepšilo se jejich uspokojování potřeb, životní standard.

**Otázka č. 6 – Co myslíte, že zaměstnání klientovi - přineslo, obohatilo, vzalo, zkomplikovalo?**

Z vyjádření zaměstnanců vyplynulo, že pracující klienty zaměstnávání obohatilo, což potvrzuje četnost odpovědí. Sice zaměstnanci vnímají i negativa či komplikace spojené se zaměstnáváním klientů viz graf č. 10 a 11, ale pozitiva významně převyšují negativa, což je doloženo grafickým znázorněním viz graf č. 9.

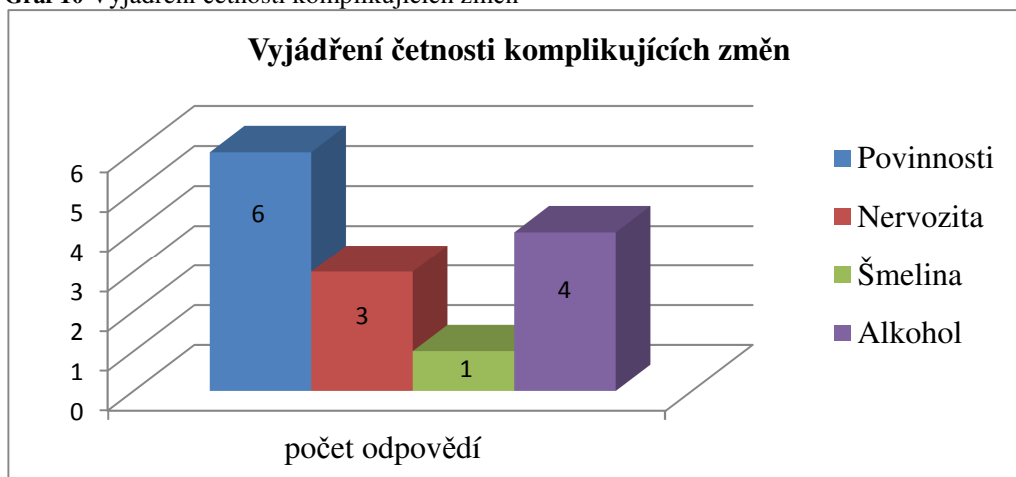
**Graf 9** Vyjádření četnosti pozitivních změn



Zdroj: Vlastní zpracování

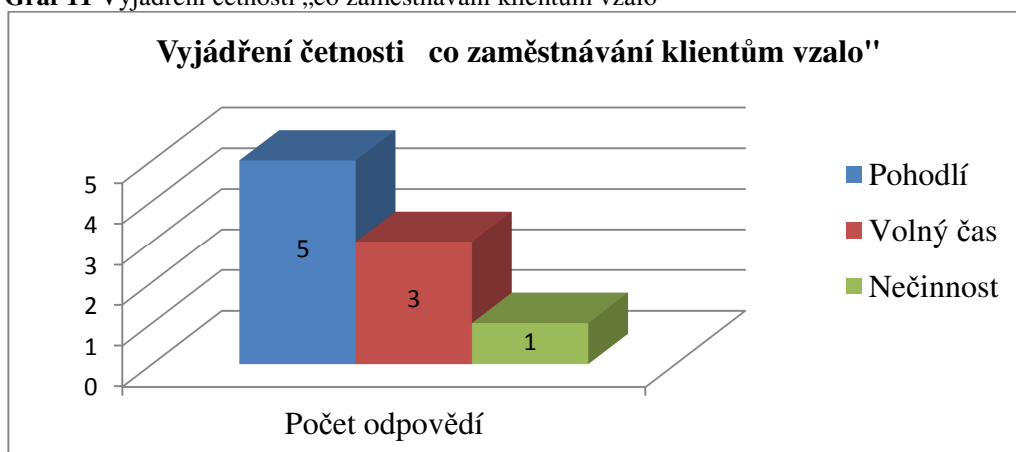
- Přineslo, obohatilo – soběstačnost, zodpovědnost, změna životního stylu, finanční nezávislost, uspokojení, styk s novými lidmi, sebevědomí, nové dovednosti, pocit svobody
- Vzalo – pohodlí, nečinnost, volný čas.
- Zkomplikovalo – přineslo povinnosti, způsobilo nervozitu, objevila se „šmelina“, problémy s alkoholem

**Graf 10** Vyjádření četnosti komplikujících změn



Zdroj: Vlastní zpracování

**Graf 11** Vyjádření četnosti „co zaměstnávání klientům vzalo“



Zdroj: Vlastní zpracování

**Otázka č. 7** – *Tím, že klienti začali pracovat, pozorujete u něj nějaké změny v mezilidských vztazích?*

Pracovníci oddělení, kde klienti začali pracovat, pozorují pozitivní i negativní nové změny v mezilidských vztazích jako nejčastěji zmiňované byly, komplikace ve vztazích, hádky o peníze, výpůjčky, klienti se kastují na pracující a nepracující, klienti jsou sebevědomější, více komunikují a řeší se více problémů. Povyšují se nad ostatní. Komunikují s lidmi mimo ústav, více se chlubí a vyprávějí o své práci.

**Otázka č. 8** – *Jaké nové problémy řešíte s klienty v souvislosti s jejich zaměstnáváním?*

Problémy, které nově řeší zaměstnanci s klienty, vyjádřili následujícími postřehy: Hospodaření s vyššími finančními prostředky, snaha o úspory, či rozumné investování - vznikají problémy – špatné hospodaření – chtějí vše, co vidí a nemají na to. Často se řeší „šmelina“. Řeší se dochvilnost při dojíždění do zaměstnání. Časté bývají neshody kvůli penězům mezi klienty. Klienti bývají dominantní. Těžko se přesvědčují při řešení problémů. Dále jsou problémy s alkoholem, nechutí do práce, občas předstírají nemoci, bývají psychicky rozpoloženi. Každá věková kategorie nese svoje problémy. Vedou se rozhovory, jak se líbí klientovi v práci, jestli ho práce uspokojuje, jak je zaměstnavatel s klientem spokojený.

### 7.2.1 Shrnutí dotazníku pro zaměstnance

Oslovení respondenti z řad zaměstnanců se shodli, že klienti ze zařízení mohou pracovat. Výsledkem šetření se ověřilo, že zaměstnávání má pozitivní vliv na rozvoj jejich osobnosti. Dlouhodobým pozorováním klientů zaměstnanci zaznamenali změnu jejich životního stylu. Život klientů získal nový rozměr. Mají jiný řád dne. Klienti si osvojili jiné návyky, vyplývající z nových povinností. Mají odlišné potřeby než klienti, kteří nepracují. Tyto potřeby vyplývají z možností investovat větší finanční prostředky k uspokojení svých nároků, než klienti nepracující. Dle empirického výzkumu bylo potvrzeno, že zaměstnávání klienty obohacuje, ale na druhé straně jim přineslo některé životní problémy a komplikace. Pozitiva však dle četností významně převyšují negativa. U klientů je možno pozorovat i změny v mezilidských vztazích, které je pozitivně ovlivňují. Zaměstnanci uvedli, že v souvislosti se zaměstnáváním řeší i nové problémy, které z nových situací vyplývají.

### 7.3 Dotazník pro zaměstnavatele

Autor při vypracování své práce oslovil zaměstnavatele. Cílem bylo zjistit přínos zaměstnávání osob s mentálním postižením a také jak zaměstnavatelé vnímají tyto osoby jaké své zaměstnance.

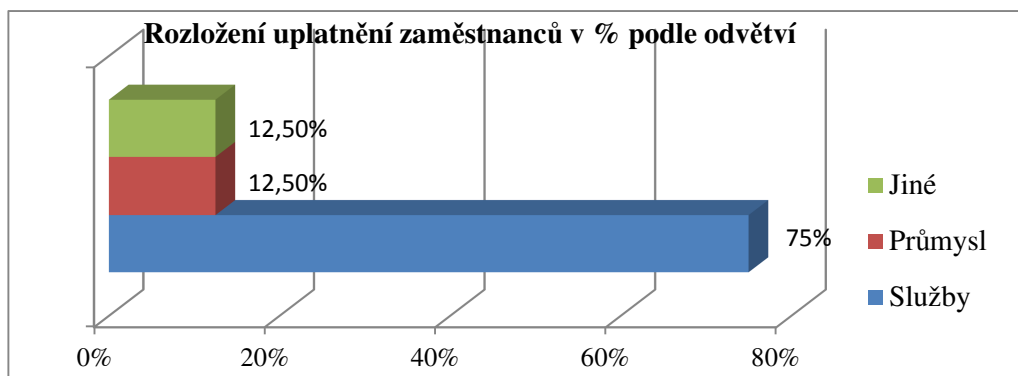
#### *Otázka č. 1 – Jak dlouho zaměstnáváte s osoby s mentálním postižením?*

Oslovení zaměstnavatelé uvedli, že tyto osoby zaměstnávají od 2 do 10 let.

#### *Otázka č. 2 – Jakou práci u vás vykonávají výše uvedené osoby?*

Nejčastěji klienti pracují v oblasti služeb, v průmyslu a v jiných odvětvích, viz graf č. 12. Jejich pracovní uplatnění je taktéž patrné z příložených obr., 2-6 viz příloha.

**Graf 12** Rozložení uplatnění zaměstnanců podle odvětví v procentech



Zdroj: Vlastní zpracování

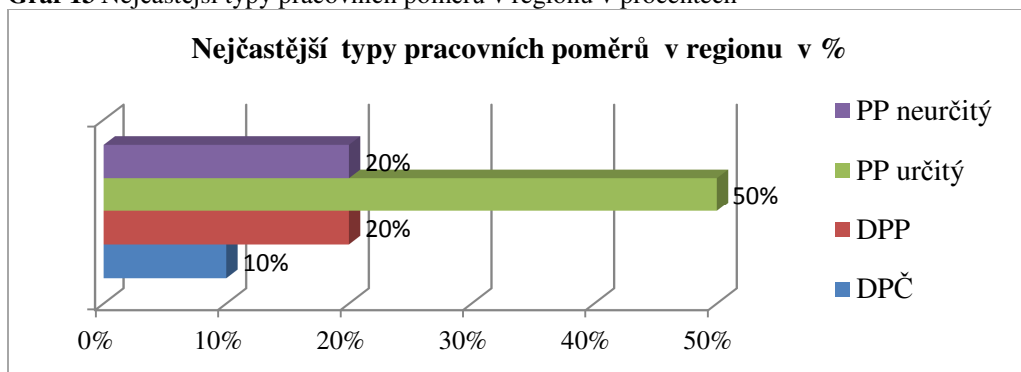
**Otázka č. 3 – Kolik MP pracovníků u vás zaměstnáváte?**

Zaměstnavatelé zaměstnávají od 1 do 15 klientů. Autora zajímalo množství zaměstnaných klientů v organizaci. Tímto chtěl zjistit, zda organizace jsou s klienty spokojeni a nemají předsudky či obavy zaměstnat větší množství lidí s mentálním postižením.

**Otázka č. 4 – Na jaký druh pracovního poměru u vás osoby s mentálním postižením pracují.**

Nejčastěji se jedná o pracovní poměr na dobu určitou, což je patrné z grafu č. 13.

**Graf 13** Nejčastější typy pracovních poměrů v regionu v procentech



Zdroj: Vlastní zpracování

**Otázka č. 5 – Na jaký druh úvazku pracují?**

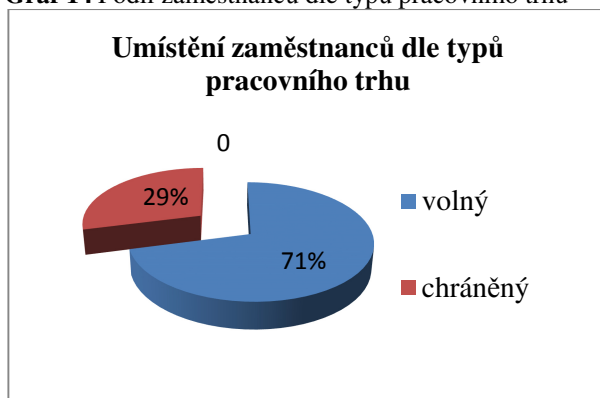
Všichni zaměstnavatelé se shodli, že se jedná o částečný úvazek.



**Otázka č. 6** – Na jakém typu pracovního trhu osoby s mentálním postižením zaměstnáváte?

V našem regionu zaměstnavatelé zaměstnávají osoby s mentálním postižením převážně na volném pracovním trhu, což vyplývá z grafu č. 14.

**Graf 14** Podíl zaměstnanců dle typů pracovního trhu



Zdroj: Vlastní zpracování

**Otázka č. 7** – Pracují u vás zaměstnanci s mentálním postižením?

Z této otázky nevyplývala jednoznačná odpověď. Jedná se o spousty faktorů, které tuto otázku mohou ovlivnit např. stupeň postižení klienta, pracoviště, druh práce atd.

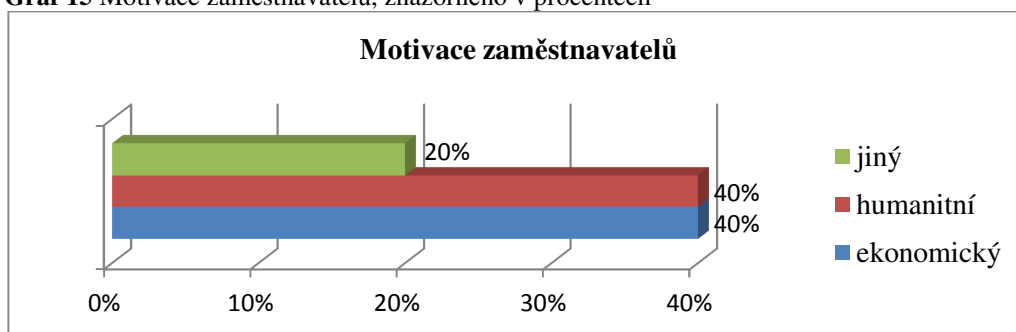
**Otázka č. 8** – Využíváte nějaké programy, pobídky z úřadu práce při zaměstnávání osob z mentálních postižení

Všichni zaměstnavatelé se shodli, že nevyužívají žádné pobídky. Autor se domnívá, že toto je způsobeno současnou ekonomickou situací a zaměstnavatelé nejsou schopni dodržovat veškeré kritéria pro poskytování pobídek.

**Otázka č. 9** – Co vás vede k zaměstnávání osob s mentálním postižením?

Zaměstnavatelé ze zkoumaného regionu tyto osoby zaměstnávají především z ekonomických a humanitních důvodů, procentuálně vyjádření je vidět na grafu č. 15.

**Graf 15** Motivace zaměstnavatelů, znázorněno v procentech



Zdroj: Vlastní zpracování

**Otázka č. 10** – Jaká plynou pozitiva ze zaměstnávání osoby s mentálním postižením pro Vaši organizaci?

Sleva na dani z příjmu právnických osob, odvody Úřadu práce na povinný podíl OZP, větší spolupráce v kolektivu, stmelování na pracovišti, souznění s mentálně postiženým pracovníkem, obsazení těžko obsažitelných pracovních míst na trhu práce, nižší cena za měrnou jednotku práce, než cena obvyklá v místě a čase, zisk poctivé a pečlivé ruční práce v komunální sféře, zviditelnění města jako zaměstnavatele osob s mentálním postižením. Příklad pro jiné firmy, společenská povinnost.

**Otázka č. 11** – Jak jste spokojeni s pracovních zaměstnanců osob s mentálním postižením?

Většina zaměstnavatelů je s prací osob s mentálním postižením spokojeno, pouze 2 z oslovených jen částečně. Z této odpovědi vyplývá, že pokud je dobře nastaven systém, pak je přínos na obou stranách. Zaměstnavatelé jsou spokojeni se zaměstnanci – osobami s mentálním postižením a naopak i tyto osoby s mentálním postižením jsou v práci spokojeni. Toto je patrné z článku viz příloha B.

***Otázka č. 12 – Byli přijati pracovním kolektivem?***

Pouze v jednom případě došlo jen k částečnému přijetí zaměstnance – osoby s mentálním postižením, ve většině případů byli tyto osoby přijaty kolektivem bez jakýchkoliv problémů.

***Otázka č. 13 – Nemocnost zaměstnanců s mentálním postižením je?***

Pracovníci – osoby s mentálním postižením nebývají nadstandardně nemocní. Jedná se pouze o průměrnou nemocnost, vyplývající z jejich aktuálního zdravotního stavu.

***Otázka č. 14 – Vyskytují se nějaké specifické problémy spojené se zaměstnáváním zaměstnanců s mentálním postižením?***

Zaměstnavatelé ze sledovaného regionu převážně nevnímají specifické problémy, které by byly spojeny se zaměstnáváním osob s mentálním postižením.

**7.3.1 Shrnutí dotazníku pro zaměstnavatele**

Autor na základě dotazníkového šetření dospěl k závěru, že zaměstnavatelé zaměstnávají osoby s mentálním postižením z ekonomických důvodů a humanitních. Nevyužívají žádné pobídky, ale na druhou stranu mají daňové výhody, které vítají. Pobídky zaměstnavatelé nevyužívají, protože jsou stavena velmi přísná kritéria na dosažení dotací, např. musí se jednat o pracovní poměr na dobu neurčitou, musí zde být udržitelnost pracovního místa, firma musí být bez dluhů, bývají i obavy z případných kontrol. Toto jsou důvody, které zaměstnavatele odrazují a ztěžují jim možnosti dosáhnout na různé typy pobídek. Osoby s mentálním postižením jsou v kolektivech vesměs oblíbení, nepatří mezi fluktuanty.

## **7.4 Dotazník spokojenosti pro klienty z DOZP „Pata“ s jejich zaměstnáváním**

### **Úvodní informace**

#### ***Otázka č. 1 – Jaké máte zaměstnání?***

Klienti pracují ve společnostech JOKER o. s., Lázně a. s., Město Františkovy Lázně, DCA porcelán.

#### ***Otázka č. 2 – Kolikrát v týdnu chodíte do práce?***

31% respondentů chodí do práce 4 dny v týdnu, 31% respondentů 5 dní v týdnu, 38% respondentů má nepravidelnou pracovní dobu.

#### ***Otázka č. 3 – Když jste v, práci jak dlouho pracujete (kolik hodin)?***

Většina klientů pracuje 4hodiny denně, to je 81% všech dotázaných, 19% klientů má kratší pracovní dobu.

#### ***Otázka č. 4 – Jak dlouho jste již zaměstnán?***

Většina klientů je zaměstnána 2 až 4 roky.

### **Motivace**

#### ***Otázka č. 5 – Chodíte do práce rád?***

Všichni oslovení klienti uvedli, že pracují rádi a práce je baví.

#### ***Otázka č. 6 – Co máte na Vaší práci nejraději, co se Vám nejvíc líbí?***

Všem osloveným klientům se vykonávaná práce líbí.

#### ***Otázka č. 7 – Jakou práci máte nejraději, co Vás nejvíc baví?***

Nejoblíbenější je lehčí manuální práce. Nejraději pracují venku (v lese). Tento názor zastávají muži. Ženy nejraději uklízí.

#### ***Otázka č. 8 – Jakou práci nerad vykonáváte, co Vás nebaví?***

56% dotázaných je absolutně spokojeno se svou prací, nechtěli by žádnou změnu, 44% klientů je částečně se svou prací spokojeno, nelíbí se jim

pouze určité druhy činností (např. sedavá práce, loupání brambor, pletí, jemná mechanická práce).

**Otázka č. 9 – Je něco v čem byste se mohl zlepšit, či něco přiučit?**

Z dotazníku vyplynulo, že klienti jsou nesebekritičtí, všichni mají pocit, že vše umí a nemusí se nic učit.

**Otázka č. 10 – Vadí Vám zásadně něco na vaší práci?**

Všichni oslovení jsou spokojeni se svou stávající prací, některým pouze vadí některé činnosti, které jsou zmiňovány v otázce č. 8.

**Podpora**

**Otázka č. 11 – Jak jste si práci našel, kdo Vám s tím pomohl?**

Respondenti shodně uvedli, že práci si sami nesehnali. S tímto jim pomáhal asistent ze zařízení Domova, nebo organizace zabývající se zprostředkováním zaměstnání (Rytmus o. s.) a organizace zaměstnávající klienty (JOKER o. s.).

**Otázka č. 12 – Když jste se dozvěděl, že budete chodit do práce, těšil jste se, nebo jste měl z něčeho obavu?**

Všichni oslovení klienti se do své nové práce těšili, jen někteří měli obavy z nepřijetí kolektivem nebo z nových lidí.

**Otázka č. 13 – Pracujete samostatně, nebo Vám v práci někdo pomáhá/pomáhal, jak dlouho?**

Všichni klienti z počátku pracovali za pomoci asistentů. Někteří jeden měsíc, některým byla podpora poskytována delší dobu a jen výjimečně je podpora poskytována po celou dobu trvání pracovního poměru.

**Otázka č. 14 – Domníváte se, že tato pomoc je/byla potřebná, nebo Vás obtěžovala?**

Podporu a přítomnost asistenta všichni oslovení klienti vnímají pozitivně, uvědomují si, že potřebují zejména v počátku poradit.

## **Přínosy, záporny**

### ***Otázka č. 15 – Tím, že pracujete, co se pro Vás zlepšilo?***

Na tuto otázku oslovení odpověděli, že se cítí samostatnější, mají zodpovědnost. Získali peníze, které mohou utrácet.

### ***Otázka č. 16 – Domníváte se, že jste za svou práci adekvátně (spravedlivě) odměněni? Jste spokojeni se svou výplatou?***

88% oslovených klientů je se svým výdělkem spokojena. 12% klientů není s ohodnocením spokojeno a má pocit, že by si zasloužili více peněz. Jeden z dotazovaných to vnímá jako nespravedlnost.

### ***Otázka č. 17 – Naučil jste se v práci nové dovednosti, které jste doposud neuměl? Použijete popřípadě tyto dovednosti i jinde, v běžném životě?***

Klienti vnímají, že se naučili organizovat si den, samostatně cestovat, hospodařit s penězi. Vnímají, že mají větší zodpovědnost, naučili se telefonovat. Uvědomují si, že činnost, které využívají v práci, uplatňují i v běžném životě.

### ***Otázka č. 18 – Tím, že pracujete, co se pro Vás zhoršilo?***

Převážná část nemá pocit, že by se mu život zhoršil, pouze někteří mají problémy s ranním vstáváním nebo s opouštěním partnerek.

## **Vztahy**

### ***Otázka č. 19 – Tím, že jste začal pracovat, změnilo se k Vám nějak chování lidí z Vašeho nejbližšího okolí (rodiny, kamarádů, personálu)?***

89% oslovených klientů uvádí, že chování okolí se k nim nijak nezměnilo, po nastoupení do zaměstnání. 11% uvedlo, že se setkali se závistí.

### ***Otázka č. 20 – Jak se k Vám chová zaměstnavatel?***

Všichni klienti se shodli, že se k nim zaměstnavatel chová hezky a slušně.

*Otázka č. 21 – Jak se k Vám chovají spolupracovníci, kolegové? Co se Vám na jejich chování líbí/nelíbí?*

Spolupracovníci a kolegové se ke klientům chovají dle jejich názoru kamarádsky, pomáhají jim. Občas jim sice vynadají a tvrdí, že je honí do práce.

*Otázka č. 22 – Stýkáte se s nimi i mimo pracoviště, ve volném čase? Našel jste si nové přátele?*

Někteří z klientů uvádí, že si v zaměstnání našli nové přátele, ale nestýkají se s nimi. Většina z oslovených klientů si však mezi kolegy přátele nenašla.

*Otázka č. 23 – Když potřebujete pomoci/poradit, máte se koho obrátit (koho)?*

Každý z pracujících oslovených klientů ví, na koho se mají v případě problému v práci obrátit. Většinou se jedná o asistenty, mistrové a kolegy.

*Otázka č. 24 – Měl jste nějaké konflikty (hádky) se spolupracovníky?*

Někteří z oslovených měli na počátcích svých pracovních poměrů problémy, ale v současné době již neřeší žádné spory, ani problémy. Převážná část z oslovených nemá žádné problémy.

## **Život**

*Otázka č. 25 – Před tím než jste začal pracovat, co jste převážně dělal?*

Většina oslovených klientů v době, kdy nepracovali, pobývali v areálu zařízení DOZP Pata. Tam se věnovali sledování televize, uklízeli, pomáhali v areálu. Malá část se účastnila výletů mimo zařízení. Někteří uváděli, že se nudili a neměli co dělat.

*Otázka č. 26 – Tím, že jste začal chodit do práce, co se nejvíc změnilo? Jak tyto změny vnímáte, jak hodnotíte?*

Převážná většina oslovených klientů uvádí, že mají méně volného času. Jsou rádi, že nyní mají práci. Svou situaci nyní hodnotí pozitivně. Uvědomují si, že díky práci mají více peněz, za které si mohou dopřát různé věci, na které dříve neměli. Jsou rádi, že se nenudí. Jsou si vědomi, že jsou samostatnější.

**Otázka č. 27 – Trvalo vám dlouho, než jste si na tyto změny zvykli?**

88% oslovených klientů uvádí, že si na změny související se zaměstnáním rychle zvykli. Jen 12% klientům trvalo zvykání na změny déle.

**Otázka č. 28 – Co pro Vás bylo nejtěžší?**

Převážná část klientů uvádí, že nic pro ně nebylo těžké. Malá část uvedla, že se jim těžko vstává do práce, hůře se seznamují s novými lidmi, z počátku měli také problémy s cestováním autobusem.

**Otázka č. 29 – Jak byste hodnotil svůj současný život? Jak se cítíte?**

Všichni uvádí, že jsou spokojeni a nepřejí svůj současný život měnit. Těší se, na to co bude a chtějí do budoucna pracovat.

#### **7.4.1 Shrnutí dotazníku spokojenosti pro klienty z DOZP „Pata“**

Z vyhodnoceného dotazníku vyplynulo, že všichni oslovení klienti si uvědomují změnu svého života. Vnímají ji jako pozitivní posun. Do práce se těší a neradi by cokoli měnili. Pracovní kolektivity je přijaly přátelsky. Díky svým postojům k sobě samým nemají problémy se svým hodnocením. Nejsou sebekritičtí, proto se v pracovních poměrech vidí kladně, jsou šťastní. Uvědomují si, že díky práci mají větší možnosti si užít všeho, co společnost přináší. Možnost vylepšit si život nákupem věcí, které by si za jiných okolností nemohli dovolit. Dále mohou více cestovat a využívat i více veřejných služeb.

### **7.5 Verifikace stanovených hypotéz**

**Hypotéza č. 1 – Pokud mentálně postižení dostanou příležitost pracovat mimo ústav, zlepší se povědomí o nich v intaktní společnosti.**

Tato hypotéza byla jednoznačně potvrzena na základě vyjádření oslovených respondentů v dotazníkovém šetření pro veřejnost.



Šetřením bylo zjištěno, že současná veřejnost zná pracující osoby s mentálním postižením (zvýšila se informovanost a povědomost o těchto lidech v intaktní společnosti.), s jejich zaměstnáváním souhlasí a dle jejich vyjádření by jim přímá spolupráce s pracující osobou s mentálním postižením nevadila. Tento závěr vyplývá z otázek č. 3, 4 a 7 z dotazníkového šetření pro veřejnost.

Před 4 lety, kdy klienti neměli možnost uplatnění v pracovním procesu, mezi občany panovala obava z nevědomosti o nich samých. To bylo způsobeno tím, že všichni klienti ze zařízení se pohybovali pouze v areálech těchto ústavů či domovů. Jejich pobyt mimo zařízení byl pouze s doprovodem personálu a zpravidla jen za účelem vycházek, či nákupů. V průběhu posledních 4 let se toto změnilo a ve sledovaném regionu začalo být realizováno zaměstnávání osob s mentálním postižením z Domova pro osoby se zdravotním postižením „Pata“ Hazlov.

***Hypotéza č. 2 – Pokud osoby s mentálním postižením budou pracovat na trhu práce, veřejnost je natolik tolerantní, že tyto lidi bez předsudků přijme.***

Hypotéza č. 2 se potvrdila na základě vyjádření oslovených respondentů z řad veřejnosti a prostřednictvím dotazníkového šetření určeného pro zaměstnavatele MP.

V dotazníkovém šetření pro veřejnost vyplynulo, že převážné většině oslovených by nevadilo mít kolektivu spolupracovníka s mentálním postižením a také by jim nevadila přímá spolupráce s takovou osobou (viz vyhodnocení dotazníkového šetření určeného pro veřejnost otázky č. 6 a 7).

Na základě vyjádření oslovených respondentů z řad zaměstnavatelů byla tato hypotéza taktéž potvrzena. Tento závěr vyplynul z odpovědí na otázku č. 12 z dotazníku pro zaměstnavatele, kdy převážná většina oslovených odpověděla, že osoby s mentálním postižením byly jejich kolektivem přijaty (viz vyhodnocení dotazníkového šetření pro zaměstnavatele).

Vzhledem k zaměstnávání osob s mentálním postižením v posledních letech, jak je výše uvedeno, došlo ke zvýšenému kontaktu veřejnosti s lidmi s mentálním postižením. Díky tomu nemá převážná většina veřejnosti problém s přijetím osob s mentálním postižením do pracovního kolektivu, eventuálně nemá problém s přímou spoluprací s těmito lidmi.

***Hypotéza č. 3 – Jestliže osoby s mentálním postižením pracují, zlepší se jim celkově kvalita života.***

Hypotéza č. 3 se potvrdila na základě vyjádření samotných klientů v dotazníkovém šetření určeného pro ně samé. V oblasti přínosy a zápory v otázce č. 15 oslovení klienti uvedli, že jsou díky uplatnění v pracovním procesu nezávislí, samostatnější, vydělávají si peníze a cítí se potřebnější. V oblasti života v otázce č. 29 oslovení odpověděli, že jsou spokojeni se současným životem a nechtějí žádnou změnu.

Hypotéza je taktéž potvrzena na základě dotazníkového šetření určeného pro pracovníky DOZP Pata, kdy oslovení respondenti v otázce č. 6 převážně odpověděli, že osobám s mentálním postižením zaměstnávání přineslo zodpovědnost, finanční ohodnocení, styk s novými lidmi a v neposlední řadě zvýšilo jejich sebevědomí.

***Hypotéza č. 4 – Pokud lidi s mentálním postižením dostanou příležitost pracovat na trhu práce, tak jejich práce bude pro společnost přínosná.***

Tato hypotéza se u většiny oslovených respondentů potvrdila na základě jejich vyjádření v dotazníkovém šetření určeného pro veřejnost v otázce č. 9. Pouze malá část oslovených se vyjádřila negativně a to pouze z ekonomických důvodů, kdy vnímají nákladnost asistence a přizpůsobování se k pracovnímu prostředí. Šetřením pomocí dotazníku bylo potvrzeno, že naše vyspělá a kulturní společnost vnímá osoby s mentálním postižením a snaží se být vůči nim tolerantní, zvýšilo se sociální cítění a ochota jim pomoci a spolupracovat s nimi.

## 7.6 Diskuse

V rámci výzkumu byly použity metody dotazníkového šetření, které probíhalo u zaměstnanců Domova pro osoby se zdravotním postižením „Pata“ Hazlov a u široké veřejnosti oslovené v oblasti Chebska. Dotazníky byly sestaveny z otevřených a uzavřených otázek. Otevřené otázky byly vyhodnocovány, pomocí četnosti odpovědí. Pro hodnocení uzavřených otázek bylo použito procentuální vyjádření četnosti odpovědí a výstup z těchto otázek byl graficky znázorněn pomocí sloupcového histogramu a koláčového diagramu. Při vyhodnocování byly použity i vlastní postoje a názory autora práce.

Dotazníkové šetření u veřejnosti probíhalo v současné době v oblasti Chebska, která v posledních letech zaznamenala nárůst zaměstnanců z řad mentálně postižených osob, díky tomu, že se otevřely brány Domova pro osoby se zdravotním postižením „Pata“ Hazlov a klientům bylo umožněno pracovat na různých trzích ať na chráněném či otevřeném trhu práce. Z výsledku průzkumu vzešlo kladné hodnocení veřejnosti.

Veřejnost cítí zaměstnávání osob s mentálním postižením jako přínos, nemají vůči jejich osobám předsudky, dokážou si představit spolupráci s nimi. Informovanost o těchto osobách se dle názoru autora změnila. Bylo překvapením, že všichni oslovení respondenti souhlasí se zaměstnáváním osob s mentálním postižením. Je oprávněné soudit, že v minulosti občané měli předsudky vůči těmto osobám.

V rámci dotazníkového šetření cíleného na zaměstnance Domova pro osoby se zdravotním postižením „Pata“ Hazlov, zaměřeného na zaměstnané klienty byly potvrzeny hypotézy o přínosném vlivu zaměstnání na jejich kvalitu života. Výsledky šetření byly vyhodnoceny pomocí četností pozitiv a negativ.

V této části průzkumu bylo zjištěno, že převážná část pracovníků zařízení se vyjádřili kladně k zaměstnávání klientů. Vzhledem k tomu, že zaměstnávání bylo řešeno v našem ústavu před 4 lety a kromě úzkého vedení

se k této otázce veškerý personál stavěl skepticky, je vidět velká změna i v myšlení pracovníků v sociálních službách. Nabízí se i domněnka, že zaměstnanost a opuštění bran zařízení ústavů mění povědomost a předsudky veřejnosti, stejně jako změnila zaměstnanost názor zaměstnanců.

Autor vzhledem k dlouhodobé činnosti v organizaci má možnost srovnávat dobu nedávno minulou, kdy klienti neměli možnost pracovat mimo ústav. Práce probíhala pouze v rámci terapií za ploty ústavu. V období posledních čtyř let bylo umožněno klientům pracovat mimo brány zařízení. Pracovní příležitosti v současné době jsou jak na otevřeném, tak na chráněném pracovním trhu. Vzhledem k tomu, že se autor podílel na zařazení klientů do pracovního procesu, mimo ústav, lze jeho názor považovat za relevantní.

Pracovní uplatnění klientů je dle hodnocení veřejnosti a zaměstnanců cestou správným směrem. Díky pracovním příležitostem mimo ústav došlo k pozitivním změnám pozorovaných na denním režimu klientů i na rozvoji jejich osobnosti. Správná integrace klientů přispívá k plynulé transformaci. Pracovní uplatňování probíhá nenásilnou cestou. Jedná se o nenásilnou cestu, jak začlenit klienty do širších sociálních vztahů. Veřejnost přijímá osoby s mentálním postižením bez problémů a je vůči nim velmi tolerantní a shovívavá. Postupně se rozplývají obavy související se začleňováním klientů do pracovních procesů a intaktní společnosti.

Pracující klienti sami pozitivně vnímají změnu ve svém životě, kterou jim přineslo začlenění do pracovního procesu. Všichni z oslovených respondentů z řad klientů si zvýšili svou životní úroveň, díky finančním prostředkům, které získávají ze svého pracovního uplatnění. Jsou velmi spokojeni z toho, že získali určitou samostatnost a taktéž si uvědomují svou důležitost.

## ZÁVĚR

Tato seminární práce chce poukázat na problémy jedné ze skupin lidí, jejichž životní osud je ztížen jejich hendikepem. Poukazuje na jeden možný směr, který jim pomůže důstojně se zapojit do pracovního a s tím i spojeného společenského procesu v intaktní společnosti, v běžných firmách, zaměstnavateli, nadřízenými, kolegy. Zaměstnavatelé, kteří mají sociální odpovědnost a zaměstnávají lidí s takovýmto hendikepem nebo znevýhodněním patří obdiv, protože práce s nimi není jednoduchá, vyžaduje velkou míru trpělivosti, empatie a tolerance. Na druhou stranu to bývají loajální a oddaní zaměstnanci, plní si své pracovní povinnosti. Zaměstnáváním lidí s postižením, dává taktéž firmám prostor k maximální možné zefektivnění své činnosti, neboť jednodušší úkony mohou vykonávat právě tyto zaměstnanci, čímž se šetří potenciál kvalifikované pracovní síly.

Lidé s mentálním postižením patří do skupiny lidí, kteří se dorozumívají, komunikují, orientují, ve světě který je obklopuje obtížněji, a proto v některých oblastech svého života potřebují podporu. Ale to však neznamená, že každému mentálně postiženému jedinci je potřeba okamžitě a ve všech situacích pomáhat. Je třeba mít na paměti, že každý člověk je jedinečná bytost a je třeba ke každému přistupovat individuálně, to platí i o nezbytně nutné míře podpory, aby se umožnilo v maximální míře rozvinutí jejich potenciálu.

## SEZNAM POUŽITÝCH ZDROJŮ

FRANIOK, Petr. *Vzdělávání osob s mentálním postižením: (inkluzivní vzdělávání s přihlédnutím k žákům s mentálním postižením)*. Vyd. 3., dopl. Ostrava: Ostravská univerzita v Ostravě, Pedagogická fakulta, 2008, 142 s. ISBN 978-807-3686-222.

HENDL, Jan. *Kvalitativní výzkum: základní metody a aplikace*. Vyd. 1. Praha: Portál, 2005. ISBN 80-736-7040-2.

KOZÁKOVÁ, Zdeňka. *Psychopedie*. 1. vyd. Olomouc: Univerzita Palackého v Olomouci, 2005, 74 s. ISBN 80-244-0991-7.

KREJČÍŘOVÁ, Olga. *Kapitoly ze speciální pedagogiky*. Vyd. 1. Praha: Eteria, 2002, 127 s. ISBN 80-238-8729-7.

PIPEKOVÁ, Jarmila. *Kapitoly ze speciální pedagogiky*. Brno: Paido - edice pedagogické literatury, 1998, 234 s. ISBN 80-859-3165-6.

PIPEKOVÁ, Jarmila. *Kapitoly ze speciální pedagogiky*. 2., rozš. a přeprac. vyd. Brno: Paido, 2006, 404 s. ISBN 80-731-5120-0.

RENOTIÉROVÁ, Marie. *Somatopedické minimum*. 1. vyd. Olomouc: Univerzita Palackého v Olomouci, 2003, 87 s. ISBN 80-244-0532-6.

RITOMSKÝ, Alojz. *Metódy psychologického výskumu: Kvantitatívna analýza dát*. Bratislava, 2002. ISBN 80-89048-05-6.

STRAUSS, Anselm a Juliet CORBINOVÁ. *Základy kvalitativního výzkumu: Postupy a techniky metody zakotvené teorie* Přel. S. Ježek. 1.vyd. Boskovice: Albert, 1999, 196 s. ISBN 80-858-3460-X.

ŠESTÁK, Jan. *Chráněná dílna - nástroj k pracovnímu uplatnění a začlenění lidí se zdravotním postižením*. Vyd. 1. Týn nad Vltavou: Domov sv. Anežky, 2007, 86 s. ISBN 978-80-254-0108-8.

ŠVARCOVÁ-SLABINOVÁ, Iva. *Mentální retardace: vzdělávání, výchova, sociální péče*. Vyd. 3., přeprac. Praha: Portál, 2006, 198 s. Speciální pedagogika (Portál). ISBN 80-736-7060-7.

VALENTA, Milan a Oldřich MÜLLER. *Psychopedie: [teoretické základy a metodika]*. 2. vyd. Praha: Parta, 2004, 443 s. ISBN 80-732-0063-5.

VÁGNEROVÁ, Marie. *Psychopatologie pro pomáhající profese*. Vyd. 4., rozš. a přeprac. Praha: Portál, 2008, 870 s. ISBN 978-80-7367-414-4.

VÁGNEROVÁ, Marie, Zuzana HADJ-MOUSSOVÁ a Stanislav ŠTECH. *Psychologie handicapu*. 2. vyd. Praha: Karolinum, 2000, 230 s. ISBN 80-718-4929-4.

VOTAVA, Jiří. *Ergoterapie a technické pomůcky v rehabilitaci: (inkluzivní vzdělávání s přihlédnutím k žákům s mentálním postižením)*. Vyd. 1. Liberec: Technická univerzita v Liberci, 2009, 71 s. ISBN 978-80-7372-449-8.

ZVOLSKÝ, Petr a Jiří RABOCH. *Psychiatrie*. 1. vyd. Praha: Galén, c2001, xxvii, 622 s. ISBN 80-246-0390-X.

*Mezinárodní statistická klasifikace nemocí a přidružených zdravotních problémů: MKN-10 : desátá revize : aktualizovaná verze k 1. 1. 2009*. 2., aktualiz. vyd. Praha: Bomton Agency, 2008, 860 s. ISBN 978-809-0425-903.

*Souhrnná metodika podporovaného zaměstnávání: projekt Equal - rozšíření metodiky, národní a evropská spolupráce*. Vyd. 1. Praha: Rytmus, 2005, 127 s. ISBN 80-903-5980-9.

*První dodatek k souhrnné metodice podporovaného zaměstnávání*. Praha: Česká unie pro podporované zaměstnávání, c2007. ISBN 978-809-0393-905.

## **Nepublikovaný dokument**

FERJENČÍK, Ján. *Základy statistických metod v sociálních vědách*. Univerzita Pavla Jozefa Šafárika. Košice, 2006.

## INTERNETOVÉ ZDROJE

Citáty slavných osobností. *Citaty.net/citaty* [online]. [cit. 2014-02-12].

Dostupné z: <http://citaty.net/citaty/14983>

Česká unie podporovaného zaměstnání: Údaje o PZ v ČR v roce 2012.

[online]. [cit. 2013-11-20]. Dostupné

z: [http://unie.alanium.com/files/files/Statistika\\_PZ\\_2012\\_CUPZ\\_FIN.pdf](http://unie.alanium.com/files/files/Statistika_PZ_2012_CUPZ_FIN.pdf)

*Františkovy Lázně, Združení místních*. 2012, roč. 2012, č. 67. Dostupné z:

[http://www.frantiskovylazne.org/index.html/Archiv/Noviny2012/cislo67/zrcadl\\_o67.pdf](http://www.frantiskovylazne.org/index.html/Archiv/Noviny2012/cislo67/zrcadl_o67.pdf)

Chráněné dílny Mravenec s.r.o. *Www.mravenec-sro.cz* [online]. VlaDovina,

2013 [cit. 2014-02-06]. Dostupné z: <http://www.mravenec-sro.cz/>

Joker: JOKER\_header.png Každý má právo žít normální život.

*Www.dilnyjoker.cz* [online]. 2014 [cit. 2014-02-06]. Dostupné z:

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

Zákon o zaměstnanosti. [online]. 2004. vyd. [cit. 2013-11-21].

Dostupné z: <http://www.zakonyprolidi.cz/cs/2004-435>

ZDRAPOSO,o.s. - pomáháme zdravotně postiženým. [online]. [cit. 2014-02-

06]. Dostupné z: <http://www.zdraposo.estranky.cz/clanky/chranena-pracovni-mista.html>



# SEZNAM OBRÁZKŮ, TABULEK A GRAFŮ

## Seznam obrázků

Obrázek 1: Přehled sociálních služeb.....	28
Obrázek 2 Pracovní uplatnění klientů-slужby (kuchyň) .....	VIII
Obrázek 3 Pracovní uplatnění klientů-průmysl (porcelánka).....	VIII
Obrázek 4 Práce klientů-údržba zeleně město Františkovy Lázně.....	VIII
Obrázek 5 Práce klientů-údržba zeleně město Františkovy Lázně.....	IX
Obrázek 6 Práce klientů-údržba zeleně město Františkovy Lázně.....	IX
Obrázek 7 Práce klientů-údržba zeleně město Františkovy Lázně.....	IX

## Seznam tabulek

Tabulka 1 Tabulka struktura zaměstnávání klientů.....	50
Tabulka 2 Tabulka četností pozitivních a negativních vlivů.....	51

## Seznam grafů

Graf 1 Povědomost veřejnosti o zaměstnávání osob s mentálním postižením, znázorněno v procentech .....	45
Graf 2 Vnímání rozdílu v pracovních trzích, znázorněno v procentech.....	46
Graf 3 Názory veřejnosti na nutnosti podpory na pracovišti, znázorněno v procentech .....	46
Graf 4 Obava veřejnosti se zařazováním osob s mentálním postižením do pracovního kolektivu, znázorněno v procentech .....	48
Graf 5 Obava veřejnosti z přímé spolupráce s osobou s mentálním postižením, znázorněno v procentech .....	49
Graf 6 Vyjádření veřejnosti k přínosnosti zaměstnávání osob s mentálním postižením pro společnost, znázorněno v procentech .....	49
Graf 7 Pracující klienti dle oddělení, znázorněno v procentech.....	50
Graf 8 Počet klientů dle jednotlivých typů zaměstnání.....	51
Graf 9 Vyjádření četnosti pozitivních změn.....	53
Graf 10 Vyjádření četnosti komplikujících změn .....	53
Graf 11 Vyjádření četnosti „co zaměstnávání klientům vzalo" .....	54
Graf 12 Rozložení uplatnění zaměstnanců podle odvětví v procentech .....	56
Graf 13 Nejčastější typy pracovních poměrů v regionu v procentech .....	56
Graf 14 Podíl zaměstnanců dle typů pracovního trhu .....	57
Graf 15 Motivace zaměstnavatelů, znázorněno v procentech.....	58

## SEZNAM PŘÍLOH

Příloha A Dotazník .....	I
Příloha B Článek-Zrcadlo .....	VII
Příloha C Fotografie.....	VIII
Příloha D Ukázka individuálního plánu.....	X

## **Příloha A** Dotazník

Dobrý den, chtěl bych Vás touto cestou požádat o vyplnění krátkého dotazníku, který použiji ve své bakalářské práci na téma - Zaměstnávání osob s mentálním postižením (Domov pro osoby se zdravotním postižením Pata v Hazlově). Děkuji za Váš čas Voborník Roman.

Dotazník spokojenosti se zaměstnanci s mentálním postižením (dále jen MP)

### **Pro zaměstnavatele MP**

#### **Úvodní informace:**

1. *Jak dlouho zaměstnáváte osoby s MP?*..... .
2. *Jakou práci u vás vykonávají (blíže specifikujte)?*
  - a) služby; .....
  - b) průmysl;.....
  - c) a jiné.....
3. *Kolik osob s MP zaměstnáváte? .....*
4. *Na jaký druh pracovního poměru u vás osoby s MP pracují?*
  - a) DPČ;
  - b) DPP;
  - c) PP na dobu určitou;
  - d) PP na dobu neurčitou.
5. *Na jaký druh úvazku pracují?*
  - a) částečný;
  - b) úplný.
6. *Na jakém typu pracovního trhu osoby s MP zaměstnáváte?*
  - a) volný;
  - b) chráněný
7. *Pracují u vás osoby s MP:*
  - a) s podporou;
  - b) bez podpory.

8. *Využíváte nějaké programy, pobídky z úřadu práce při zaměstnávání MP osob?*

- a) využíváme (jaké);.....
- b) nevyužíváme.

**Motivace:**

9. *Co vás vede k zaměstnávání osob s MP?*

- a) ekonomické výhody;
- b) humanitní důvody;
- c) jiné (specifikujte).....

10. *Jaká plynou pozitiva ze zaměstnávání MP osob pro vaši organizaci/firmu?*.....  
.....

**Poznatky ze zaměstnávání MP osob:**

11. *Jak jste spokojeni s prací MP zaměstnanců?*

- a) spokojeni;
- b) částečně spokojeni;
- c) nespokojeni.

12. *Byli přijati pracovním kolektivem?*

- a) přijati;
- b) částečně přijati (specifikujte);.....
- c) nepřijati (specifikujte).....

13. *Nemocnost MP zaměstnanců je:*

- a) průměrná;
- b) nadprůměrná.

14. *Vyskytují se nějaké specifické problémy spojené se zaměstnáváním MP osob?*

- a) nevyskytují;
- b) vyskytují (specifikujte).....  
.....

Dobrý den, chtěl bych Vás touto cestou požádat o vyplnění krátkého dotazníku, který použiji ve své bakalářské práci na téma - Zaměstnávání osob s mentálním postižením (Domov pro osoby se zdravotním postižením Pata v Hazlově). Děkuji za Váš čas Voborník Roman.

Dotazník spokojenosti se zaměstnáváním klientů s mentálním postižením (dále jen MP)

**Pro veřejnost**

1. Víte, slyšel jste, o tom, že osoby s MP mohou pracovat?
  - a) ano;
  - b) ne.
2. Vnímáte rozdíl mezi chráněným místem a otevřeným pracovním trhem?
  - a) vnímám (jaký);.....
  - b) nevnímám.
3. Znáte osobně nějakého MP spoluobčana, který je zaměstnán.
  - a) znám;
  - b) neznám.
4. Souhlasíte se zaměstnáváním MP spoluobčanů?
  - a) souhlasím;
  - b) nesouhlasím.
5. Myslíte si, že jedinec s MP může pracovat:
  - a) samostatně;
  - b) pouze s podporou.
6. Pokud by byl spolupracovník ve vašem pracovním kolektivu MP, vadilo by vám to?
  - a) ano;
  - b) ne.
7. Vadila by vám přímá spolupráce s MP?
  - a) vadila (proč);
  - b) nevadila.
8. Domníváte se, že zaměstnání je pro MP přínosné?
  - a) ano(proč);.....
  - b)ne(proč).....
9. Domníváte se, že zaměstnávání osob s MP je pro společnost přínosné?
  - a)ano(proč);.....
  - b)ne(proč).....

Dobrý den, chtěl bych Vás touto cestou požádat o vyplnění krátkého dotazníku, který použiji ve své bakalářské práci na téma - Zaměstnávání osob s mentálním postižením (Domov pro osoby se zdravotním postižením Pata v Hazlově). Děkuji za Váš čas Voborník Roman.

Dotazník spokojenosti se zaměstnáváním klientů s mentálním  
postižením (dále jen MP)

**Pro pracovníky „DOZP“ Pata.**

1. *Domníváte se, že osoby s MP mohou pracovat?*  
a) ano (proč); .....  
.....  
b) ne (proč) .....  
.....
2. *Kolik klientů z vašeho zařízení/oddělení je zaměstnáno?..... .*
3. *Tím, že klient začal pracovat, jaké na něm pozorujete změny pozitivní/negativní?.....*  
.....  
.....
4. *Jakým způsobem se mění osobnost klienta vstupem do zaměstnání?.....*  
.....  
.....
5. *Jak se dle vašeho názoru změnil životní styl klienta?.....*  
.....  
.....
6. *Co si myslíte, že zaměstnání klientovi:*  
a) přineslo, obohatilo; .....  
.....  
b) vzalo, zkomplikovalo .....  
.....  
.....
7. *Tím, že klienti začali pracovat, pozorujete u něj nějaké změny v mezilidských vztazích.....*  
.....  
.....
8. *Jaké nové problémy řešíte s klienty v souvislosti s jejich zaměstnáváním?.....*

Dobrý den, chtěl bych Vás touto cestou požádat o vyplnění krátkého dotazníku, který použiji ve své bakalářské práci na téma - Zaměstnávání osob s mentálním postižením (Domov pro osoby se zdravotním postižením Pata v Hazlově). Děkuji za Váš čas Voborník Roman.

## Dotazník spokojenosti pro klienty z DOZP „Pata“ s jejich zaměstnáváním

- **Úvodní informace**

- 1) *Jaké máte zaměstnání?*
- 2) *Kolikrát v týdnu chodíte do práce?*
- 3) *Když jste v, práci jak dlouho pracujete (kolik hodin)?*
- 4) *Jak dlouho jste již zaměstnán?*

- **Motivace**

- 5) *Chodíte do práce rád?*
- 6) *Co máte na Vaší práci nejraději, co se Vám nejvíc líbí?*
- 7) *Jakou práci máte nejraději, co Vás nejvíc baví?*
- 8) *Jakou práci nerad vykonáváte, co Vás nebaví?*
- 9) *Je něco v čem byste se mohl zlepšit, či něco přiučit?*
- 10) *Vádí Vám zásadně něco na vaší práci?*

- **Podpora**

- 11) *Jak jste si práci našel, kdo Vám s tím pomohl?*
- 12) *Když jste se dozvěděl, že budete chodit do práce, těšil jste se, nebo jste měl z něčeho obavu?*
- 13) *Pracujete samostatně, nebo Vám v práci někdo pomáhá/pomáhal, jak dlouho?*
- 14) *Domníváte se, že tato pomoc je/byla potřebná, nebo Vás obtěžovala?*

- **Přínosy, zápory**

- 15) *Tím, že pracujete, co se pro Vás zlepšilo?*

16) *Domníváte se, že jste za svou práci adekvátně (spravedlivě) odměněn. ? Jste spokojen se svou výplatou?*

17) *Naučil jste se v práci nové dovednosti, které jste doposud neuměl? Použijete popřípadě tyto dovednosti i jinde, v běžném životě?*

18) *Tím, že pracujete, co se pro Vás zhoršilo?*

- **Vztahy**

19) *Tím, že jste začal pracovat, změnilo se k Vám nějak chování lidí z Vašeho nejbližšího okolí (rodiny, kamarádů, personálu)?*

20) *Jak se k Vám chová zaměstnavatel?*

21) *Jak se k Vám chovají spolupracovníci, kolegové? Co se Vám na jejich chování líbí/nelíbí?*

22) *Stýkáte se s nimi i mimo pracoviště, ve volném čase? Našel jste si nové přátele?*

23) *Když potřebujete pomoci/poradit , máte se koho obrátit (koho)?*

24) *Měl jste nějaké konflikty (hádky) se spolupracovníky?*

- **Život**

25) *Před tím než jste začal pracovat, co jste převážně dělal?*

26) *Tím, že jste začal chodit do práce, co se nejvíc změnilo? Jak tyto změny vnímáte, jak hodnotíte?*

27) *Trvalo vám dlouho, než jste si na tyto změny zvykl?*

28) *Co pro Vás bylo nejtěžší?*

29) *Jak byste hodnotil svůj současný život? Jak se cítíte?*





## „A ZASE JSME PRVNÍ“

Město Františkovy Lázně se může, po úspěchu a prvenství v potlačování provozu vyherních automatů, pochlubit dalším prvenstvím, a to v oblasti integrace osob zdravotně postižených z Domova pro osoby se zdravotním postižením „Pata“ v Hazlově.

Již od měsíce dubna letošního roku jste mohli v našich lesích a lesoparcích směrem na Ameriku spatřit skupinku čtyř s nadšením pracujících občanů. Někteří z Vás jste na tyto pracovníky mohli narazit také v parku nad Národní třídou, kde tyto občane renovují lavičky pro nás domorodé,



kterým není osud těchto lidí lhostejný, at je to ředitel Domova pro osoby se zdravotním postižením „Pata“ pan Daniel Lindenberg nebo pan Roman Voborník, který se o své světečce každodenně stará, tajemník našeho města Ing. Miroslav Jiřina a samozřejmě ten, kdo celou spolupráci posvětil a doporučil, starosta Ivo Mlátílik.

Děkujeme všem za pomoc při zkrášlování našeho lázeňského města a věříme, že vy milí spoluobčané budete vítat veškeré naše kroky vedoucí k tomu, aby se Vám v našem městě spokojeně žilo a byli jste na naše město hrdí. (red)

či pro naše lázeňské hosty. Jejich rukama již prošlo více než 100 laviček a další ještě čekají. Také se s nimi můžete setkat při procházce směrem k Solnému a Lučnickému prameni. Zde je jejich cílem odplevelování pískových cest. Zajímá Vás, kdo jsou tyto pracovníci občané? Mnohé z Vás jistě překvapí, že se jedná o klienty Domova pro osoby se zdravotním postižením „Pata“ v Hazlově.

Rádi bychom jim touto cestou poděkovali za vykonanou práci. Díky nim byla vyklizena od kletí špatně přístupná místa v lesoparcích Amerika, Zátíší a Antonínova výšina. Doufáme, že do budoucna dojde i ke zlepšení prostředí parků, kterého si, vy občané, jistě všimnete. Bud' v podobě opravených laviček, nebo dalších chvalyhodných počínů. Jsme rádi, že jsme těmto lidem umožnili alespoň touto cestou částečnou integraci do společnosti zdravých spoluobčanů. Možná se někteří z nich poprvé mohou radovat z první výplaty, která jim právem náleží. A my doufáme, že právě toto splnilo ten správný účel, kdy i občané se zdravotním postižením mají dostat šanci a je vidět, že jsou mezi těmito lidmi tací, kteří si práce a následně odměny váží. Jejich výsledky práce by mnohdy mohly být příkladem i pro nás zdravé.

Důkazem toho, že tato tvrzení nejsou lichá, je i fakt, že došlo k navázání spolupráce mezi Domovem „Pata“ a a.s. Lázně Františkovy Lázně. I tato společnost se inspirovala městem a začala využívat služeb některých klientů domova na základě dobrých zkušeností zjištěných u města. Samozřejmě by k této skvělé spolupráci nemohlo dojít, kdyby za vším nestáli ti,



[www.frantiskovylazne.org](http://www.frantiskovylazne.org)

Zdroj FRANTIŠKOVY LÁZNĚ, Sdružení místních. A zase jsme první. *Františkovy Lázně Zrcadlo: Aneb pohled z druhé strany*. 2012, 1., č. 67.

## Příloha C Fotografie

**Obrázek 2** Pracovní uplatnění klientů-slужby (kuchyně)



Zdroj: vlastní zpracování

**Obrázek 3** Pracovní uplatnění klientů-průmysl (porcelánka)



Zdroj: vlastní zpracování

**Obrázek 4** Práce klientů-údržba zeleně město Františkovy Lázně



Zdroj: vlastní zpracování

**Obrázek 5** Práce klientů-údržba zeleně město Františkovy Lázně



Zdroj: vlastní zpracování

**Obrázek 6** Práce klientů-údržba zeleně město Františkovy Lázně



Zdroj: vlastní zpracování

**Obrázek 7** Práce klientů-údržba zeleně město Františkovy Lázně



Zdroj: vlastní zpracování

## **Příloha D Ukázka individuálního plánu**

### **Individuální plán.č.1 najít si práci na otevřeném trhu práce**

**Pro období:** 1.3-1.8.2013

**Klient:** Mal. Jan

**Konzultant:** Roman Voborník

**Datum:** 28.3.2013

**Plán vytvořil:** Jan společně s Romanem Voborníkem, Mišán., Slez.

#### **Současná situace**

S Honzou jsme našli práci v lázeňském domu Belvedere ve Františkových Lázních. Od 2.4.2013 nastupuje do práce, dostal smlouvu dohodu o provedení práce v rozsahu 300hod.

#### **Hlavní cíl udržet si práci.**

#### **Jak to poznáme**

Honza bude mít práci, bude tam chodit rád a bude spokojený. Taktéž s ním bude spokojen jeho zaměstnavatel.

#### **Kroky, které nás povedou k dosažení cíle**

##### **Práce**

Honza bude pracovat v lázeňském domu Belveder ve Františkových Lázních jako pomocná síla v kuchyni, umývač bílého a černého nádobí.

##### **Směny**

Honza bude první měsíc pracovat každý den na čtyřhodinovou pracovní dobu, poté bude chodit obden na osmi hodinovou pracovní dobu.

##### **Asistence**

bude poskytována první měsíc po celou pracovní dobu, taktéž při cestě do práce a z práce. Poté se zhodnotí situace a popřípadě asistence sníží.

##### **Pomoc pracoviště**

Roman se bude pravidelně dotazovat na pracovišti jak se Honzovi v práci daří, pí. Mišán. a p. Slez. budou vykonávat přímou podporu na pracovišti.

##### **Přestávka**

Se zaměstnavatelem byla domluvena přestávka v 9 hod. na kávu a ve 12 hod. na oběd.

#### Proškolení

Honza bude před nástupem do práce proškolen pí Luke. a to k bezpečnosti práce, k tomu bude pořízen zápis, který bude podepsán.

#### Ústroj

Honza bude vždy řádně ustrojen a bude dodržovat pracovní bezpečnost.

#### Cestování (do práce)

Honza bude do práce jezdit autobusem. Zpočátku mu bude poskytnuta asistence a prováděn nácvik. Poté se zhodnotí situace a Honza začne případně cestovat sám.

.....

Datum

.....

Podpisy zúčastněných

## **Individuální plán.č.2 udržet si nalezenou práci**

**Pro období:** 08-12.2013

**Klient:** Mal. Jan

**Konzultant:** Roman Voborník

**Datum:** 1.8.2012

**Plán vytvořil:** Jan Mal. společně s Romanem Voborníkem, Mišán.

### **Současná situace**

Honza již od dubna pracuje v lázeňském domu Belvedere, začátkem června byla s Honzou uzavřena nová pracovní smlouva a to na dobu určitou do 30.11.2013.

### **Hlavní cíl Udržet si práci pro město, dobře se zaučit**

Honza chodí do práce pravidelně obden, v práci je spokojen, kolegy si oblíbil, a dalo by se říci, že je dobře přijet pracovním kolektivem.

### **Kroky, které nás povedou k dosažení cíle**

Práce

Dle Honzových slov ho práce baví, těší se, je spokojen.

Směny

Honza pracuje v 8 hodinové pracovní době. Pracuje ob den od pondělí do pátku.

Asistence

Asistence byla Honzovi ukončena v na konci měsíce května.

Pomoc pracoviště

Od června jezdí Honza do práce zcela sám, na pracovišti se ho ujali kolegové, kteří když si není jist, tak mu pomáhají. V měsíci říjnu Honza zkusil 12 hodinovou službu, ale toto bylo na něj příliš. Cítil se unaven.

Cestování (do práce)

Jezdí zcela samostatně.

.....  
Datum

.....  
Podpisy zúčastněných

## **BIBLIOGRAFICKÉ ÚDAJE**

**Jméno autora:** Roman Voborník

**Obor:** Speciální pedagogika-vychovatelství

**Forma studia:** kombinovaná

**Název práce:** Zaměstnávání osob s mentálním postižením (Domov pro osoby se zdravotním postižením Pata v Hazlově)

**Rok:** 2015

**Počet stran bez příloh:** 74

**Celkový počet stran příloh:** 12

**Počet titulů české literatury a pramenů:** 17

**Počet titulů zahraniční literatury a pramenů:** 3

**Počet internetových zdrojů:** 7

**Vedoucí práce:** PhDr. Josef Novotný CSc.