



Zdravotně  
sociální fakulta  
Faculty of Health  
and Social Sciences

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

## Zaměstnávání jedinců s poruchou autistického spektra

# BAKALÁŘSKÁ PRÁCE

Studijní program: **REHABILITACE**

**Autor:** Kristýna Matějčíková

**Vedoucí práce:** Mgr. Bohdana Břízová Ph.D.

České Budějovice 2021

## **Prohlášení**

Prohlašuji, že svoji bakalářskou práci s názvem „*Zaměstnávání jedinců s poruchou autistického spektra*“ jsem vypracovala samostatně pouze s použitím pramenů v seznamu citované literatury.

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

V Českých Budějovicích dne 10.7.2021

.....

## **Poděkování**

Ráda bych poděkovala vedoucí mé bakalářské práce Mgr. Bohdaně Břízové, PhD., za cenné rady a odborné vedení práce. Také děkuji za čas a energii, kterou mi věnovala. Dále chci poděkovat všem zúčastněným komunikačním partnerům za jejich čas a ochotu podílet se na mém výzkumu.

# **Zaměstnávání jedinců s poruchou autistického spektra**

## **Abstrakt**

Bakalářská práce se zabývá zaměstnáváním jedinců s poruchou autistického spektra. Cílem práce je zjistit názory, popřípadě zkušenosti zaměstnavatelů ohledně zaměstnávání jedinců s poruchou autistického spektra. Dále také zmapovat zkušenosti sociálních pracovníků zaměřujících se na sociální práci s jedinci s poruchou autistického spektra v oblasti zaměstnávání. Výsledky obou výzkumných souborů se pokusím porovnat a zjistit důvody nízkého počtu pracovních míst pro jedince s poruchou autistického spektra. Pro výzkum byl zvolen kvalitativní přístup, data byla získávána metodou dotazování s využitou technikou polostrukturovaných rozhovorů se sociálními pracovníky a zaměstnavateli. Vyhodnocení proběhlo metodou vytváření trsů.

Bylo zjištěno, že nabídka pracovních míst pro jedince s poruchou autistického spektra je velmi nízká a hledání vyhovujícího zaměstnání představuje pro tyto jedince obrovský problém. Důležitou roli pro jedince s PAS představují sociální pracovníci, kteří jim pomáhají se na zaměstnání připravit, komunikují se zaměstnavateli, nabízejí doprovody na pracovní pohovory, dokonce i do zaměstnání. Problémem je často přístup zaměstnavatelů, kteří zpravidla nechtějí zaměstnávat jedince s PAS právě kvůli jejich diagnóze. Velkou roli v tomto problému hrají představy zaměstnavatelů o jedincích s PAS, které dle sociálních pracovníků často zkreslují média a zaměstnavatel tak ve skutečnosti neví, co od takového člověka reálně očekávat.

Tato bakalářská práce může sloužit jako zdroj informací o problematice zaměstnávání jedinců s poruchou autistického spektra, mohla by také čtenáře motivovat ke zvýšení povědomí o poruchách autistického spektra, aby uchazeči s PAS o zaměstnání měli lepší možnosti uplatnění se na trhu práce, jako tomu je například v jiných zemích.

## **Klíčová slova**

autismus, poruchy autistického spektra, zaměstnání, zaměstnavatel, pracovní uplatnění

# **Employing Individuals with Autism Spectrum Disorder**

## **Abstract**

The Bachelor's thesis deals with the employment of individuals with autism spectrum disorder. The aim of the paper is to find out the opinions or experience of employers regarding the employment of individuals with autism spectrum disorder. It also strives to map the experience of social workers focusing on social work with individuals with autism spectrum disorder in the field of employment. The results of both research groups shall be compared and the reasons for the low number of jobs for individuals with autism spectrum disorder shall be found. A qualitative approach was chosen for the research. The data was obtained by the method of questioning using semi-structured interviews with social workers and employers. The evaluation was performed using the method of clustering.

It has been found that the offer of jobs for individuals with autism spectrum disorder is very low and finding suitable employment is a huge problem for these individuals. An important role for individuals with ASD is played by social workers, who help these individuals prepare for employment, communicate with employers, offer accompaniment to job interviews and even to work. The problem often is the approach of employers, who usually do not want to employ individuals with ASD precisely because of their diagnosis. A big role in this problem is played by employers' perceptions of individuals with ASD, which, according to social workers, is often distorted by the media, and employers do not really know what to expect from such a person.

This Bachelor's thesis can serve as a source of information on the topic of employment of individuals with autism spectrum disorder. It could also motivate readers to raise awareness of autism spectrum disorder, so that job seekers with ASD have better opportunities to enter the labour market as is the case in other countries.

## **Key words**

autism, autism specter disorders, employment, employer, employment possibilities

## Obsah

ÚVOD .....	8
1. Teoretická část .....	9
1.1 Poruchy autistického spektra.....	9
1.1.1 Klasifikace poruch autistického spektra .....	11
1.1.2 Přidružené poruchy a onemocnění .....	13
1.1.3 Problémové oblasti u osob s PAS.....	14
1.1.4 Možnosti terapie u jedinců s poruchou autistického spektra.....	18
1.2 Podpora jedince s poruchou autistického spektra a jeho rodiny .....	20
1.2.1 Finanční podpora .....	20
1.2.2 Vybrané sociální služby .....	22
1.3 Zaměstnávání jedinců s poruchou autistického spektra .....	25
1.3.1 Vzdělávání jedinců s poruchou autistického spektra.....	25
1.3.2 Specifika při hledání zaměstnání pro jedince s poruchou autistického spektra .....	26
1.3.3 Podpora při zaměstnávání jedinců s poruchou autistického spektra .....	29
2. Cíle práce a výzkumné otázky .....	31
3. Metodika .....	32
3.1 Strategie, metoda a technika .....	32
3.2 Výzkumný soubor .....	33
3.3 Realizace výzkumu .....	33
3.4 Vyhodnocení dat .....	34
3.5 Etika výzkumu .....	34

4. Výsledky .....	35
4.1 Výsledky výzkumu se sociálními pracovníky.....	35
4.2 Výsledky výzkumu se zaměstnavateli .....	43
5. Diskuze .....	50
ZAVĚR .....	55
Seznam použitých zdrojů.....	56
Seznam zkratk .....	63
Seznam příloh .....	64

## ÚVOD

Přestože je téma autismus stále poměrně neprobádané a pro někoho nové, lidí s poruchami autistického spektra je stále více a více. Tyto pervazivní vývojové poruchy se tak dostávají do podvědomí široké veřejnosti. Každý člověk trpící některou z poruch autistického spektra je jiný, má různé potřeby, návyky, dovednosti, každý může být na úrovni jiného vývojového stupně. Velký problém především pro dospívající a dospělé osoby s poruchou autistického spektra představuje jednak nedostatek služeb a zařízení, které tito lidé mohou navštěvovat, ale také nedostatek pracovních míst a příležitostí, a to hlavně pro osoby s poruchou autistického spektra bez poruchy intelektu. Ve své práci se pokusím zjistit příčiny nedostatku pracovních příležitostí pro osoby s poruchou autistického spektra, kterými by mohly být neochota, neznalost tématu či negativní přístup ze strany zaměstnavatelů.

Téma autismus jsem si pro svou bakalářskou práci zvolila z důvodu vlastních zkušeností s lidmi s poruchami autistického spektra, jež jsem nasbírala při plnění svých odborných praxí i v osobním životě.

Teoretickou část své práce jsem si rozdělila do tří větších kapitol. První kapitolou jsou informace o poruchách autistického spektra obecně, zahrnuje například klasifikace a popis jednotlivých poruch autistického spektra. Je zde poukázáno na jinakost myšlení a vnímání jedinců s PAS a také zmíněna specifika komunikace a sociální interakce s osobami s danou poruchou. Druhá kapitola představuje různé formy podpory, které jsou jedincům s PAS nabízeny, včetně krátké charakteristiky vybraných sociálních služeb. V poslední kapitole se věnuji problematice zaměstnávání lidí s poruchou autistického spektra, kde jsem se rovněž krátce pozastavila nad možnostmi vzdělávání jedinců s poruchou autistického spektra. V závěru této kapitoly jsou popsány vybrané formy pomoci pro jedince s PAS při hledání zaměstnání.

Pro výzkumnou část jsem si zvolila kvalitativní šetření a respondenty mi byli jednak zaměstnavatelé, ať už zkušenosti se zaměstnáváním osob s poruchou autistického spektra měli či ne, dále také sociální pracovníci, kteří pracují přímo s klienty s poruchami autistického spektra. Výsledky výzkumu jsou zpracovány do trsů.



# 1. Teoretická část

## *1.1 Poruchy autistického spektra*

První kapitola se bude zabývat konceptem poruch autistického spektra a jejich projevy, které je nutné znát a pochopit pro možnou práci a navázání fungujícího vztahu s jedinci s touto diagnózou. V souvislosti s tím budou zmíněny také vhodné možnosti terapie, komorbidita, klasifikace poruch autistického spektra i specifické problémy takových jedinců včetně diagnostické autistické triády.

Dle Thorové (2016) bývají poruchy autistického spektra (dále jen PAS) označovány jako pervazivní vývojové poruchy. Pojem pervazivní značí, že porucha prostupuje celou osobností jedince a vývoj je tak narušen v mnoha směrech, vysvětluje autorka.

PAS patří mezi vrozené poruchy, které se vyznačují především poruchou komunikace a sociálních vztahů, naučenými stereotypními vzorci chování, stále se opakujícími monotónními aktivitami, neobvyklými zájmy apod. (Dudová, Mohaplová, 2016). Kolářová (2015) doplňuje další obecně známé projevy autismu, jako jsou nesnášenlivost změn prostředí, ale i změn v denním rozvrhu, tyto osoby vyžadují své rituály, na které jsou zvyklé, často se u jedinců s PAS vyskytuje přecitlivělost na nejrůznější zvuky, pachy, ale i doteky, obvykle v takovém případě dochází k abnormálním reakcím. Především v dětství se jedná o problémy vyjít s vrstevníky, a s tím související izolovanost a samota, vysvětluje autorka. Projevem pervazivních vývojových poruch bývají rovněž také problémové chování, agresivita vůči okolí i sebepoškozování (Kolářová, 2015). Autorka Thorová (2016) dodává, že jedinci trpící poruchou autistického spektra mívají problémy s představivostí, často nedokážou porozumět okolí ani sami sobě, mívají odlišné vnímání a myšlení. Autorka také zdůrazňuje, že projevy a jejich frekvence se u každého člověka s PAS liší, každý takový jedinec je jiný a je třeba k nim přistupovat individuálně. Odlišnost bývá například i ve vývoji řeči a intelektu, můžeme se setkat s různými stupni vývoje v těchto oblastech, právě kvůli rozmanitým kombinacím nejrůznějších symptomů je tedy prakticky nemožné najít dvě osoby se stejnými projevy a na stejné úrovni v oblasti vývoje (Thorová, 2016).

Maenner (2020) zmiňuje, že počet narozených dětí s poruchou autistického spektra se čím dál více zvyšuje již několik desetiletí. Dle dostupných prevalenčních studií z USA

je výskyt poruch autistického spektra u 1 z 54 dětí, přičemž je čtyřikrát častější u chlapců než u dívek (Maenner et al., 2020).

Autorky Dudová a Mohaplová (2016) poukazují na problém z pohledu etiopatogeneze a tvrdí, že nelze jednoznačně říci, kde je přesná příčina vzniku poruch autistického spektra. Odrážejí se zde jak příčiny vnějšího prostředí, tak příčiny genetické, přičemž genetický podíl bývá odhadován nad 60 % a mezi možnými podílejícími se genetickými onemocněními bývá například syndrom fragilního chromozomu X, Downův syndrom, tuberózní skleróza atd., dodávají autorky. Jako vnější vlivy v souvislosti s výskytem PAS mohou být označovány nejrůznější infekce v průběhu těhotenství, ale často je uváděn také věk rodičů či nízká porodní hmotnost (Dudová, Mohaplová, 2016). Kejkličková (2016) uvádí jako výjimku Rettův syndrom, kterému se ještě blíže bude věnovat jedna z následujících podkapitol. U tohoto spíše vzácně se vyskytujícího syndromu byla v roce 1999 zjištěna příčina, konkrétně se jedná o mutaci (MECP2) na chromozomu X, Rettův syndrom je tedy řazen mezi vývojová onemocnění, doplňuje autorka.

Petráš (2019) ve svém článku odkazuje na několik výzkumů a studií, které byly realizovány v souvislosti s příčinami poruch autistického spektra ohledně vlivu očkování na výskyt PAS, konkrétně se jednalo o vakcinace trojkombinací MMR, tedy spalničky, příušnice a zarděnky. Nakonec však i na základě dalších navazujících studií nebyla prokázána žádná souvislost mezi jakoukoliv dětskou vakcínou a vznikem PAS, dodává autor.

Většina autorů se shoduje na tom, že klíčová je hlavně včasná diagnostika, neboť je šance, že čím dříve se s dítětem s PAS začne pracovat, tím méně autistických rysů mu zůstane do budoucna. Autorka Thorová (2016) nicméně říká, že stanovit diagnózu u poruch autistického spektra bývá obvykle poměrně komplikované, a to v každé úrovni vývoje. Potvrzují to i Pász a Plechatá (2020), když říkají, že na jednu stranu je diagnostika méně přesná, čím je dítě mladší, na druhou stranu však klesá objektivita diagnózy s dospíváním, neboť jedinec již je schopen si své problémy uvědomovat a schovávat před okolím. Lze říci, že se tyto problémy změní z vnějších projevů na vnitřní, tedy přesunou se do prožívání (Pász, Plechatá, 2020). V průběhu stanovování diagnózy jsou sledovány především oblasti sociálních vztahů, komunikace a

představivosti, což odkazuje na tzv. diagnostickou triádu, kterou již v roce 1992 zavedla britská psychiatrička Lorna Wing (Bogdashine, 2017).

### ***1.1.1 Klasifikace poruch autistického spektra***

Mezinárodní klasifikace nemocí (2021) uvádí tyto pervazivní vývojové poruchy.

- Dětský autismus
- Atypický autismus
- Rettův syndrom
- Jiná dezintegrační porucha
- Hyperaktivní porucha sdružená s mentální retardací a stereotypními pohyby
- Aspergerův syndrom
- Jiné pervazivní vývojové poruchy
- Pervazivní vývojová porucha nervové soustavy

#### ***Dětský autismus***

Dle Vágnerové (2014) je dětský autismus nejčastěji vyskytující se pervazivní vývojovou poruchou. První symptomy se dle Bazalové (2011) mohou objevit již kolem 12. až 18. měsíce života jedince, avšak dle MKN (2021) se abnormální vývoj může projevit až do věku 3 let dítěte. Vývoj tedy může být buď již zpočátku odlišný, nebo časem dochází k regresi neboli zapomenutí naučených dovedností a schopností (Bazalová, 2011). Slowík (2016) uvádí, že u klasické formy dětského autismu bývají charakteristické obtíže v oblasti vnímání, komunikace a sociální interakce. MKN (2021) doplňuje další nespecifické problémy, jako jsou různé fobie, poruchy spánku a příjmu potravy, agrese vůči sobě, návaly zlosti atd.

Thorová (2016) u dětského autismu rozlišuje různé formy závažnosti, a to od lehké až po těžkou. V kombinaci s touto pervazivní vývojovou poruchou bývá poměrně častý výskyt mentálního postižení v různých stupních (Žampachová, Čadilová, 2012).

#### ***Atypický autismus***

Atypický autismus je další pervazivní poruchou, která se od dětského autismu liší buď ve věku projevu prvních symptomů (zpravidla po třetím roce života), nebo tím, že nespĺňuje všechna daná diagnostická kritéria, tedy poruchy sociální interakce,

komunikace a stereotypní chování (MKN-10, 2021). Sociální interakce bývá dle Šporcové (2007) narušena méně než u dětského autismu, také může být jedinec s touto diagnózou zdatnější v komunikaci a nemusí mít stereotypní zájmy. Bazalová (2011) doplňuje, že tento druh PAS rovněž bývá spojen s mentální retardací.

### ***Rettův syndrom***

Jak již bylo zmíněno výše, Rettův syndrom je řazen mezi vývojová onemocnění, jehož příčinou je mutace na chromozomu X (Kejklíčková, 2016). Thorová (2016) doplňuje, že tato mutace u matek, jež čekají chlapce, vyvolává samovolný potrat, popřípadě dochází k úmrtí novorozence krátce po porodu. Rettův syndrom se tedy převážně vyskytuje u dívek, vysvětluje autorka.

Syndrom se vyznačuje zpočátku normálním vývojem, v určitém věku však dochází k trvalé ztrátě základních dovedností nejen v oblasti sociální interakce, ale také v řeči a pohybu (Nolen-Hoeksema et al. 2012). Černá et al. (2015) upřesňují, že ke ztrátě funkcí dochází v řádu jednoho až dvou let života dítěte, v tomto období se mohou objevit například také k dýchací obtíže, stereotypní pohyby rukou či zástava růstu hlavy dítěte. Kolem čtvrtého roku věku se začíná se vyvíjet apraxie a ataxie trupu a téměř vždy je následkem těžká mentální retardace (MKN-10, 2021).

### ***Jiná dezintegrační porucha***

Další pervazivní vývojovou poruchou je jiná dezintegrační porucha, která je charakteristická tím, že opět po období normálního vývoje dochází během několika měsíců k trvalé ztrátě dříve naučených dovedností (Potměšilová et al., 2014). Dle MKN (2021) mizí také zájem o okolí, a naopak se objevují stereotypní motorické pohyby, porušená komunikace a sociální interakce. Thorová (2016) doplňuje další možné symptomy, jako jsou emoční labilita, spánkové obtíže, hyperaktivita, agresivita a záchvaty vzteku, úzkostnost atd.

### ***Hyperaktivní porucha sdružená s mentální retardací a stereotypními pohyby***

Mezinárodní klasifikace nemocí popisuje tuto hyperaktivní poruchu jako špatně definovatelnou týkající se jedinců s těžkou mentální retardací. Hlavní problém těchto osob spočívá v hyperaktivitě, v poruchách pozornosti i ve stereotypním chování (MKN-10, 2021). Tentýž zdroj také uvádí, že v dospělosti může hyperaktivita přecházet

v naopak sníženou aktivitu. Bazalová (2011) dodává, že zde pak obvykle nefungují žádná stimulantia.

### ***Aspergerův syndrom***

Dle Slowíka (2016) nebývá Aspergerův syndrom spojován s mentálním postižením. Bendová (2015) doplňuje, že na rozdíl od ostatních PAS také nedochází k opožděnému vývoji řeči a kognitivních schopností. Co však má s autismem společné je porucha sociální interakce a opakující se stereotypní zájmy a aktivity, dodává autorka. Někdy se u těchto jedinců také může vyskytovat nadprůměrný intelekt či výjimečné schopnosti, např. velmi dobrá mechanická paměť či mimořádné matematické dovednosti (Slowík, 2016). Obvykle však nejsou schopni své dovednosti využít v praktickém životě, vysvětluje autor. Vágnerová (2014) považuje za specifické u osob s Aspergerovým syndromem fakt, že si obvykle svou jinakost uvědomují a vlivem nízkého sebehodnocení se tak u této diagnózy mohou rozvíjet například deprese, někdy také suicidální chování.

#### ***1.1.2 Přidružené poruchy a onemocnění***

K poruchám autistického spektra bývají mnohdy přidružená různá onemocnění či další poruchy (WHO, 2013). Dle světové zdravotnické organizace bývá tento jev odborně označován jako komorbidita, tedy současný výskyt více nemocí, současně s PAS se může vyskytovat například mentální retardace, epilepsie, poruchy pozornosti s hyperaktivitou (ADHD), poruchy řeči, poruchy motorických funkcí, ale i deprese či úzkosti.

Valenta, Michalík et al. (2018) uvádějí jako nejčastěji vyskytující se přidruženou poruchu ve spojitosti s autismem mentální retardaci. Je považována za vývojovou poruchu, která vlivem nedostatečného vývoje rozumových schopností negativně ovlivňuje kvalitu úsudku jedince s mentální retardací, a tím snižuje schopnosti daného jedince adaptovat se ve společnosti, avšak má tato porucha nespočet různých definic (Valenta, Michalík et al., 2018). Mezinárodní klasifikace nemocí (2021, str. 244) označuje mentální retardaci jako *stav zastaveného nebo neúplného duševního vývoje, který je charakterizován zvláště porušením dovedností, projevujícím se během vývojového období, postihujícím všechny složky inteligence, to je poznávací, řečové, motorické a sociální schopnosti*. Stejný zdroj rozlišuje rovněž šest kategorií mentální

retardace na základě míry postižení. Patří sem: lehká mentální retardace (IQ 69-50), středně těžká mentální retardace (IQ 49-35), těžká mentální retardace (IQ 34-20), hluboká mentální retardace (IQ 19 a méně), dále jiná mentální retardace a nespecifikovaná mentální retardace (MKN-10, 2021).

Autoři White, Maddox a Mazesfsky (2020) uvádějí také deprese jako klinicky velmi významné přidružené diagnózy k PAS. Je to jeden z nejčastějších přidružených stavů u dospívajících a dospělých osob s poruchou autistického spektra, společný výskyt může mít za následek ještě větší propad v zájmu o sociální kontakty a jakoukoliv interakci, vysvětlují autoři. Deprese u osob s PAS bývají také spojeny s častějším výskytem rizikového chování, například agresivitou či sebepoškozováním, je však důležité poznamenat, že přesná detekce poruch nálad bývá velmi náročná kvůli překrývajícím se společným symptomům, jako jsou právě nezáměr o kontakt s okolím, vyhýbání se očnímu kontaktu apod. (White, Maddox, Mazefsky, 2020).

### ***1.1.3 Problémové oblasti u osob s PAS***

Jak již bylo zmíněno výše, dle Thorové (2016) je každý jedinec s poruchou autistického spektra jiný. Kejkličková (2016) uvádí, že jedinci v dětském věku nenavazují oční kontakt a mezilidská komunikace je nechává naprosto chladnými, nereagují ani na aktivní přístup ani na zlobu či výtky. Osoby s PAS v adolescentním a dospívajícím věku mívají potíže s navazováním a udržováním kontaktů i vztahů, často bývají spojováni s pojmem sociální fobie, vysvětluje autorka.

Thorová (2016) se společně s Čadilovou a Žampachovou (2012) shodují na faktu, že existují tři problémové oblasti vývoje, které jsou pro všechny pervazivní vývojové poruchy stejné. Tato diagnostická kritéria nazýváme souhrnně autistickou triádou (Thorová, 2016, Čadilová, Žampachová 2012). Často se také uvádí pojem triáda postižení, který zmínila britská psychiatrička Lorna Wingová ve své publikaci již ve druhé polovině 20. století (Lechta, 2010).

Čadilová a Žampachová (2012) do triády řadí následující oblasti:

- kvalitativní narušení sociální interakce
- kvalitativní narušení komunikace
- omezené, opakující se stereotypní způsoby chování, zájmy a aktivity.

## *Sociální interakce*

Obecně lze říci, že většina sociálních vztahů začíná očním kontaktem, již v tomto případě jsou tedy jedinci s PAS výrazně omezeni, neboť se očnímu kontaktu spíše vyhýbají (Jelínková, 2001). Dle Lechty (2010) se narušená sociální interakce projevuje například emoční reakcí neodpovídající sociálnímu kontextu, v dětském věku jedinec není schopen zapojit se do skupinových činností a her, často nerozumí, co se po něm chce. Stejně jako tito lidé často nejsou schopni regulovat své emoce, nedokážou pochopit emoce druhých lidí a přiměřeně na ně reagovat, vysvětluje autor. Čadilová společně s Žampachovou (2012) zdůrazňují důležitost neverbálního chování v oblasti sociální interakce, což je pro jedince s PAS další problémovou oblastí, obvykle se neorientují ve významech určitých postojů těla, gest, mimiky atd. Lidé s PAS také nesdílí svou radost a zájmy s ostatními a nemívají potěšení ze společné činnosti, doplňují autorky. Nutno však dodat, že velké procento lidí s pervazivní vývojovou poruchou o sociální kontakty stojí, ale neví, jak je navazovat (Čadilová, Žampachová, 2012).

Problémy sociální interakce se netýkají pouze širokých sociálních vztahů, ale také vztahu mezi rodinnými příslušníky, uvádí Hosák (2015). Děti s PAS často mívají poruchu attachmentu, tedy není zde zcela vyvinuté citové pouto k matce ani k ostatním členům rodiny, doplňuje autor.

Thorová (2016) ve své publikaci uvedla několik typů sociálního chování. Rozdělila jedince s PAS na následující typy:

- Osamělý typ – Osamělým typem je člověk s minimální či žádnou snahou o fyzický kontakt nebo se takovým kontaktům dokonce aktivně vyhýbá, stejně tak sociálnímu kontaktu, nestojí o společnost a nemá zájem o komunikaci, sociální kontakt s blízkými osobami se obvykle zlepšuje s přibývajícím věkem. Obecně vyhledává samotu a svému okolí nevěnuje příliš velkou pozornost. Jedinci s osamělou formou často mívají snížený práh bolesti a nestojí o útěchu, mohou vykazovat známky agresivního chování a reakce ostatních nemá na jejich chování vliv.
- Typ pasivní – Člověk, který se nevyhýbá sociálnímu kontaktu, ale ani ho nezahajuje. Může mít ale zájem o fyzický kontakt (např. u dětí mazlení), má omezenou schopnost empatie, omezenou schopnost sdílet radost s ostatními či

poskytovat útěchu. Děti se kontaktu s vrstevníky nevyhýbají, ale neumí se příliš zapojovat do her, hrají si obvykle odděleně od ostatních.

- Typ aktivní – zvláštní – Tento typ je dle autorky příliš spontánní v sociálním kontaktu, nemá problém i s fyzickým kontaktem s cizími lidmi (objímání, líbání). Bývá u něj obvyklá přehnaná gestikulace a mimika, často mívá omezený či žádný vztah s posluchači a řeší především témata vlastního zájmu. Vykazuje sociálně problematické obtěžující chování, neboť obtížně chápe společenská pravidla. Tato forma je často spojena s hyperaktivitou.
- Formální typ – Bývá typický u osob s vyšším IQ, takový jedinec oplývá dobrými vyjadřovacími schopnostmi, mluví formální řečí, jeho projev často působí strojeně, a na ostatní tak může působit chladným dojmem. Jsou velmi zaměřeni na dodržování společenských pravidel, při nedodržení dochází k afektům, formální typ není příliš empatický, za to je ale velmi pravdomluvný a zdvořilý.
- Smíšený typ – Jeho sociální chování závisí na prostředí, situaci a osobě, se kterou komunikuje a současně se zde vyskytují prvky ze všech předchozích typů.

### ***Komunikace***

Protože je každý jedinec s PAS jiný, i komunikační potíže se u každého liší, někteří nekomunikují vůbec, někteří zřídka, často lpí na tématech, která je zaujmou a neustále je opakují dokola, bývá rovněž pravidlem, že osoby s autismem nerozumí humoru ani ironii (Lechta, 2010).

Dle Thorové (2016) se komunikační problémy vyskytují ve všech úrovních, tedy v porozumění, vyjadřování, verbální i neverbální komunikaci. U jedinců s PAS se často setkáváme s neobvyklou mimikou i haptikou, dodává autorka.

Čadilová s Žampachovou (2012) popisují, že komunikace je u jedinců s PAS výrazným problémem, neboť u většiny poruch bývá vývoj řeči opožděný, popřípadě se nerozvíjí vůbec. Navíc nedostatky, které v komunikaci mívají, nejsou schopni nahrazovat jiným způsobem komunikace, například neverbální komunikací, vysvětlují autorky. Lechta (2010) dodává, že řeč se vyvinout může zcela bez problému, ale poté nastává potíž v navazování a udržování rozhovoru. Ve slovní zásobě často nalézáme slova, která si jedinec sám vytvoří a používá je, čemuž však často nerozumí ostatní, popřípadě jedinec



s PAS určité věci nazývá slovy s úplně jiným významem (Lechta, 2010). Dle Emmerlingové (2020) se u jedinců s PAS vyskytuje také tzv. receptivní dysfázie, což znamená, že nerozumějí významu některých slov.

Bazalová (2011) dodává, že je také častý výskyt echolálie, kdy děti i dospělí s autismem opakují slova či věty, jež slyší. Okamžitá echolalia nastane, když dítě opakuje slova, která někdo právě řekl, například dítě může na otázku odpovědět položením stejné otázky. U opožděné echolálie dítě opakuje slova slyšená dříve, jedinci s PAS často mohou opakovat to, co slyšeli v televizních programech nebo reklamách (National Institute on Deafness and Other Communication Disorders, 2020).

Bazalová (2011) zmiňuje možnou frustraci, která by mohla pramenit z neschopnosti vyjádřit své pocity a potřeby, každému jedinci by tedy měla být poskytnuta možnost se vyjádřit svým způsobem. U jedinců, u kterých se verbální komunikace nerozvinula, je důležité ji kompenzovat jiným způsobem dorozumívání, dodává autorka.

### ***Stereotypní chování, zájmy a aktivity***

Lidé s poruchou autistického spektra často mívají zcela odlišné zájmy a vyhledávají jiné aktivity než ostatní lidé (Thorová, 2016). Čadilová s Žampachovou (2012) uvádějí zájmy v oblasti například astrologie, meteorologie, statistiky, dopravních prostředků, ale také více konkrétní oblíbené činnosti jako je roztáčení věcí, otevírání a zavírání dveří atd. Zmiňují také fakt, že lidé s autismem bývají pohybem fascinováni. To doplňuje autor Higašida (2016), jenž sám trpí poruchou autistického spektra a oblibu v roztáčení věcí si odůvodňuje tím, že má rád předvídatelnost a neměnnost. Thorová (2016) popisuje také častý výskyt pohybových stereotypů u jedinců s PAS. Řadí sem kývání ze strany na stranu, mávání rukama, točení, třepání prstů a podobně.

Thorová (2016) dále uvádí, že specifické je u jedinců s PAS rovněž přístup k předmětům, často je řadí, třídí a uskupují například podle barvy předmětů či jejich vlastností. Autorka dále dodává, že stereotypní chování a aktivity často bývají spojeny se zrakovou a sluchovou percepční stimulací. Činnosti lidí s PAS mívají ulpívavý charakter na určitých rituálech a obecně platí, že lidé s PAS podstatně hůře snášejí jakékoliv změny (Čadilová, Žampachová 2012). Autorky také tvrdí, že upřednostňování určitých aktivit a činností tkví především v nedostatku představivosti. Thorová (2016) dodává, že není dobré nikterak narušovat aktivitu a činnosti jedinců s PAS či se je

dokonce snažit měnit, neboť by to mohlo vést k problémovému chování, například ke křiku, agresii či sebepoškozování.

### ***Nespecifické variabilní rysy***

Thorová (2016) popisuje projevy PAS, které nesouvisí s autistickou triádou. Dle autorky do skupiny nespecifických variabilních rysů patří například:

- Problémové chování – Může se jednat o určitý druh sebepoškozování, agresivitu, záchvaty vzteku, problémy se sexuálním chováním atd.
- Percepční poruchy – Zde můžeme rozlišit problémy s vnímáním zrakovým, sluchovým, čichovým, chuťovým, dále vnímání doteků apod. U lidí s autismem se často vyskytuje jak hypersenzitivita, tak hyposenzitivita.
- Rozdíly v motorickém vývoji – Každý jedinec s PAS má vývoj motoriky na různé úrovni, často se objevují i odlišné projevy v motorice jako stereotypní pohyby prstů a rukou.

Bogdashina (2017) zmiňuje ve své publikaci důležitost pochopení odlišností a specifík smyslového vnímání u jedinců s PAS. Tito lidé berou většinu věcí tak, jak se jeví, vše chápou doslovně a nehledají souvislosti, často potřebují vysvětlit věci konkrétně a podrobně krok za krokem, vysvětluje autorka. Autorka také popisuje jev zvaný celostní vnímání, což znamená, že jedinci s PAS nejsou schopni rozlišovat informace v popředí a na pozadí, nedokážou vyčlenit jednotlivé vjemy a uspořádat je do jednotlivých celků.

#### ***1.1.4 Možnosti terapie u jedinců s poruchou autistického spektra***

Je-li stanovena diagnóza, je důležité začít s vhodnou terapií či medikací. Autoři Dušek a Večeřová-Procházková (2015) uvádějí, že poruchy autistického spektra samy o sobě léčeny nebývají, ale například v případě výskytu problémového chování se farmaka podávají jako doplňková intervence. Vhodná může být kombinace antipsychotik, psychoterapií, edukace a výchovné péče, dodávají autoři. Hosák společně s Hrdličkou a kolektivem autorů (2015) odkazují na odbornou literaturu, která vymezuje několik okruhů problémových symptomů autismu, u nichž lze užít farmaka. Jsou to agresivita společně se sebepoškozováním, poruchy spánku, impulzivita a hyperkinetický syndrom či obsedantní syndrom a stereotypní chování. Mezi léky užívanými v případě problémového chování ve spojitosti s poruchami autistického spektra můžeme nalézt

kupříkladu serotoninergní antidepresiva, atypická antipsychotika, stimulacia či valproát, ale i melatonin, který se užívá při poruše spánku, vysvětlují autoři.

U ostatních terapií je nutné si uvědomit, že ač existuje spousta přístupů užívaných u osob s poruchou autistického spektra, žádný z nich není stoprocentní a nezaručuje jistý úspěch. U nás velmi známou a rozšířenou terapií je aplikovaná behaviorální analýza (zkr. ABA). Podstatou je strukturování, tedy rozdělení učiva na menší úkoly, často se využívá forma hry. (Moor, 2010). Valenta (2015) dodává, že cílem terapie je nahradit společensky nevhodné chování jedince takovými dovednostmi, které zlepšují nejen komunikaci a sociální interakci, ale také sebeobsluhu.

Mezi další terapie pro jedince s PAS patří také například poměrně zajímavý Son-Rise program, který se dle Pančochy (2010) opírá o to, že tito jedinci mají obrovský potenciál pro rozvoj schopností a dovedností v oblasti sociálních vztahů a komunikace, program se zaměřuje na celou triádu problémů. Dle Strunecké (2009) přístup staví na aktivním zapojení se do rituálů a činností jedince s PAS (tzv. joining) k pochopení jeho motivace, například se jedná o vydávání podobných zvuků, opakování slov, pohupování se, točení apod., popisuje autorka. Dále se motivace využívá k vytvoření kladného vztahu jedince k učení, začíná se učením základních sociálních dovedností, například oční kontakt, řeč a různé formy komunikace, později však lze přejít i k učení akademických znalostí (Strunecká, 2009).

Dále mohou být využívány například muzikoterapie, kde je důležité zohledňovat možnou sluchovou hypersenzitivitu, kterou lidé s PAS mívají (Bogdashina, 2017). Mezi hojně užívané terapie patří také zooterapie, ať už je to canisterapie, felinoterapie či delfinoterapie (Müller, 2014).

Mezi aktivně užívané přístupy patří dále například strukturované učení, které autorky Tuckermann, Häußler a Lausmann (2014) charakterizovaly jako ucelený, speciálně pedagogický přístup, který je přizpůsobený specifickým potřebám osob s PAS. Thorová (2016) řadí strukturované učení mezi vzdělávací programy, které mají kompenzovat handicap, který přinášejí poruchy autistického spektra. Podle autorky strukturalizace spočívá ve stanovení jasných pravidel a v jednoznačném uspořádání prostředí, ve kterém se jedinec s PAS pohybuje. Výsledkem strukturovaného učení by tedy měl být pocit jistoty a bezpečí, řád a logičnost, což umožní lepší snášenlivost nových úkolů a událostí, které jsou nepředvídatelné (Thorová, 2016). Autorky Tuckermann, Häußler a

Lausmann (2014) uvádějí základní postupy charakteristické pro strukturované učení, jsou to například uzpůsobení komunikace a její vizuální podpora, poskytnutí instrukcí ve vhodné formě – vizuální, poskytnutí pomůcek pro orientaci v čase a prostoru, provádění nácviku obecných vzorců chování pro systematické a rutinní činnosti, vysvětlování (sociálních) souvislostí atd.

Poslední zmínkou v této kapitole bude tzv. výměnný obrázkový komunikační systém (VOKS), který autorka Richman (2008) uvádí jako komunikační prostředek, kdy pro jedince s PAS vytvoříme komunikační tabuli, která mu je kdykoliv k dispozici. Má-li jedinec problém s obrázky, lze dle aktuálních potřeb jedince využít fotografie, které minimalizují zmatek a nejistotu, doplňuje autorka. Metodika VOKS vychází z metodiky PECS (Picture Exchange Communication System), jejíž autory jsou Bondy a Frost (2007) a popisují šest fází výuky tohoto systému. V první fázi se jedinci učí iniciovat komunikace, ve druhé se začínají používat obrázky u různých lidí na různých místech, třetí fáze spočívá ve specifické volbě mezi obrázky, čtvrtou fází je učení jedince konstruovat jednoduché věty a specificky vyjádřit to, co chtějí. Pátá fáze systému spočívá v ujištění, že jedince může reagovat na přímou otázku „Co chceš?“ a šestá fáze jedince směřuje k možnostem komentování různých předmětů a aktivit (Bondy, Frost, 2007). Říhová a Vitásková (2012) však uvádějí, že metodika VOKS se od metodiky PECS mírně liší, a to především ve vyšším počtu hlavních lekcí, ale také zde hraje roli přizpůsobení metodiky jazykovým aspektům češtiny. Dále také klade důraz na vizuální podporu řeči komunikačních partnerů jedince, dodávají autorky.

## ***1.2 Podpora jedince s poruchou autistického spektra a jeho rodiny***

Další kapitola se bude zabývat možnostmi podpory a pomoci nejen pro jedince s poruchou autistického spektra, ale také pro jejich rodiny. Zmíněna bude jednak finanční podpora, a také podpora formou vybraných sociálních služeb, které rovněž budou krátce popsány.

### ***1.2.1 Finanční podpora***

Narodí-li se rodičům dítě se zdravotním postižením, často to znamená zvýšené náklady na péči o dítě (Čadilová, Žampachová, 2012). Je také obvyklé, že jeden z rodičů zůstává s dítětem doma, a tak je rodina závislá pouze na jednom finančním příjmu, dodávají autorky. Plavcová (2017) uvádí, že v ČR převládá péče o osoby se zdravotním

postižením ze strany rodinného příslušníka a příbuzných. Rodinám, které se starají o jedince s poruchou autistického spektra se nabízí možnost finanční podpory ze strany státu, často však není jednoduché dávku či příspěvek získat a vyřízení může trvat i několik měsíců, například vyřízení příspěvku na péči trvá až tři měsíce (Viereckl et al., 2016).

Příspěvek na péči je sociální dávka vyplácená jedincům starším jednoho roku, jejichž dlouhodobě nepříznivý zdravotní stav vyžaduje pomoc jiné osoby ke zvládnutí základních životních potřeb (Zákon č. 108/2006 Sb., o sociálních službách). Dále zákon stanovuje podmínku využití příspěvku na péči, jedná se o úhradu pomoci, která je poskytována osobou blízkou, asistentem sociální péče či poskytovatelem sociálních služeb zapsaným v registru poskytovatelů sociálních služeb, dětský domov nebo speciální lůžkové zařízení. Plavcová (2017) popisuje příspěvek na péči jako dávku, která je poskytována lidem s handicapem k umožnění důstojného zajištění péče. Nárok na příspěvek na péči posuzuje pracovník ÚP, který provádí sociální šetření, na jehož základě si vyžádá posouzení posudkovým lékařem, doplňuje autorka. Posuzováno je zvládnutí základních životních potřeb, přičemž existují celkem čtyři stupně závislosti na pomoci druhé osoby, a to od mírné až po úplnou závislost (Viereckl et al., 2016). Každý stupeň má jasně definované podmínky, které jedinec s postižením musí splnit k uznání tohoto stupně. Při posuzování se hodnotí schopnost zvládat následující životní potřeby: mobilita, orientace, komunikace, stravování, oblékání a obouvání, tělesná hygiena, výkon fyziologické potřeby, péče o zdraví, osobní aktivity a péče o domácnost (Zákon č. 108/2006 Sb., o sociálních službách).

Další finanční pomocí mohou být účelové dávky pro osoby se zdravotním postižením, kam patří příspěvek na mobilitu, což je dávka určená pro jedince starší jednoho roku, kteří vlastní průkaz osoby se zdravotním postižením ZTP nebo ZTP/P (Viereckl et al., 2016). Podmínkou je pravidelné dopravování osoby se zdravotním postižením a výše dávky je v současnosti 550 Kč měsíčně (MPSV, 2021). Viereckl (2016) uvádí další účelové dávky, kterými jsou příspěvek na zvláštní pomůcku, průkaz osoby se zdravotním postižením, zde se rozlišují průkaz osoby s těžkým zdravotním postižením (TP), průkaz osoby se zvlášť těžkým zdravotním postižením (ZTP) a průkaz osoby se zvlášť těžkým zdravotním postižením a potřebou průvodce (ZTP/P).

### *1.2.2 Vybrané sociální služby*

Dle platné legislativy jsou sociální služby poskytovány podle zákona č. 108/2006 Sb., o sociálních službách. Jsou určeny sociálně znevýhodněným lidem za účelem co nejvyšší možné míry začlenění se do společnosti, popřípadě zlepšení kvality jejich života (Tomeš., 2012). Sociální služby také slouží jako ochrana a prevence rizik, které sociálně znevýhodnění lidé mohou znamenat pro společnost, vysvětluje autor.

Sociální služby pro jedince s PAS, především pak pro dospívající a dospělé, jsou dle některých odborníků či autorů nedostačující. To potvrzuje poměrně rozsáhlá analýza, kterou představil spolek Naděje pro děti úplňku v roce 2018. Z výsledků této analýzy vyplynulo, že je péče o takové klienty fyzicky i psychicky náročná a pomoc ze strany státu není dostačující. V porovnání se systémy sociálních služeb v jiných evropských zemích Česká republika výrazně zaostává (Křečková, Šimáček, 2018).

Možností sociálních služeb, které osoby trpící poruchou autistického spektra mohou využít je několik. Jedná se například o ranou péči, sociálně aktivizační služby, denní a týdenní stacionáře, sociálně terapeutické dílny, chráněné bydlení, domovy pro osoby se zdravotním postižením, osobní asistenci atd.

Šimůnek (2020) popisuje **ranou péči** jako terénní službu, která může být doplněna ambulantní formou. Je poskytována rodičům a jejich dětem do 7 let věku se zdravotním postižením, popřípadě je-li vývoj dítěte ohrožen vlivem nepříznivého zdravotního stavu, dodává autor. Pastieriková (2011) vysvětluje důležitost včasné péče do věku 3 let dítěte z důvodu největších kompenzačních možností mozku dítěte. Právě do 3 let je i dítě s problémy v určitých oblastech vývoje schopno rozvinout náhradní mechanismy a maximálně tak kompenzovat svůj handicap, vysvětluje autorka. Thorová (2016) spatřuje problém právě v pozdní diagnostice dětí s PAS, jejichž rodinám pak uniká možnost využít ranou péči.

Dle Hradilkové a kolektivu autorů (2018) je výhodou rané péče fakt, že je tato sociální služba poskytována přímo v rodinách, tedy v přirozeném prostředí dítěte. Není to však výhodou pouze pro rodinu a dítě, ale také pro sociálního pracovníka, který vidí, jak funguje domácí prostředí, může tak přímo reagovat na konkrétní možnosti a potřeby rodiny, dodávají autoři. Další výhodou zmiňuje Říhová (2011), a sice pomoc a podporu

při orientování se v současné legislativě a v nabídce sociálních služeb, a také při uplatňování práv rodin a dětí.

**Sociálně aktivizační služby pro seniory a osoby se zdravotním postižením** definuje Šimůnek (2020) jako sociální službu určenou pro jedince v důchodovém věku či osoby se zdravotním postižením, kteří mohou být ohroženi sociálním vyloučením. NAUTIS (© 2021) nabízí jedincům s PAS například podpůrné skupiny či individuální konzultace, snaží se také osoby s PAS podporovat v rozvoji sociálních i psychických dovedností, osoby blízké podporuje v hledání způsobů řešení situací, které souvisejí s péčí o jedince s PAS.

**Domovy pro osoby se zdravotním postižením** jsou sociální službou určenou osobám se sníženou soběstačností v důsledku zdravotního postižení, jejichž situace vyžaduje pravidelnou pomoc jiné osoby, tato služba je poskytována za úhradu (Zákon č. 108/2006 Sb., o sociálních službách). Posláním domovů pro osoby se zdravotním postižením je vytvořit bezpečné prostředí domova a integrovat jedince do běžného života (Domov Jeřabina, © 2021). Klienty jsou osoby s těžkým stupněm mentálního postižení, jedinci s přidruženým tělesným či smyslovým postižením, uvádí zdroj. Pro jedince s PAS tedy může být služba určena v případě, že postižení odpovídá těžké či úplné závislosti na pomoci jiné osoby, která zajišťuje soběstačnost.

Další vhodnou sociální službou je **denní stacionář**, který je rovněž ukotven v zákoně o sociálních službách č. 108/2006 Sb. Dle tohoto zákona je denní stacionář ambulanti službou, součástí této služby tedy není poskytování ubytování. Denní stacionář pro osoby s PAS nabízí individuální přístup ke každému jedinci, pracovníci se snaží vést klienty k co nejvyšší míře samostatnosti, podporují je v aktivním trávení a smysluplném vyplňování volného času (Integrační centrum Sasov, © 2021). Z výroční zprávy integračního centra z roku 2019 vyplývá, že mezi základní činnosti denního stacionáře pro jedince s PAS patří například pomoc při podávání jídla a pití, pomoc při osobní hygieně, rozšiřování a udržení dovedností a znalostí, výtvarná činnost, práce s PC, výlety, návštěvy sportovních a kulturních akcí, nácvik společenského chování a pomoc při porozumění vlastních emocí, ale také pomoc při uplatňování a prosazování práv a jednání s úřady atd.

Stejně tak **týdenní stacionář**, který je v zákoně č. 108/2006 Sb., o sociálních službách vymezen jako pobytová služba pro jedince, kteří mají sníženou soběstačnost v důsledku

zdravotního postižení, popřípadě z důvodu věku, a také pro osobám trpícím chronickým duševním onemocněním, jejichž stav vyžaduje pomoc jiné osoby. Z definice vyplývá, že týdenní stacionáře poskytují svým klientům na rozdíl od denního stacionáře navíc ubytování.

**Sociálně terapeutické dílny** jsou dle Arnoldové (2016) ambulantní služby určené osobám se sníženou soběstačností v důsledku zdravotního postižení, kvůli kterému nemohou být umístěny na otevřeném ani chráněném trhu práce. Sociální služba prostřednictvím sociálně pracovní terapie dlouhodobě a pravidelně podporuje zdokonalování pracovních návyků a dovedností osob se zdravotním postižením, doplňuje autorka.

Autor Vosmik společně s Bělohlávkovou (2010) uvádějí další službu, a to **chráněné bydlení**. Dodávají, že možnost chráněného bydlení, které lze nazvat také jako bydlení na zkoušku, se u nás v oblasti sociálních služeb pro lidi s PAS objevila v roce 2009. Zákon č. 108/2006 Sb., o sociálních službách vymezuje chráněné bydlení jako pobytovou službu pro osoby se sníženou soběstačností z důvodu zdravotního postižení, chronického či duševního onemocnění, jejichž situace si žádá pravidelnou pomoc jiné osoby. Autorka Preißmann (2010) vyzdvihuje možnost chráněného bydlení pro osoby s PAS z toho důvodu, že zařízení těchto bytů odpovídá potřebám a přáním každého jedince. Lze tam tedy podle autorky snížit množství rušivých podnětů (např. zvukových či optických). Další velkou výhodou je fakt, že každý člověk v chráněném bydlení má pravidelně k dispozici osobu, která je ochotna pomoci, a především má dostatečné povědomí o jeho diagnóze (Preißmann, 2010).

**Osobní asistence** je v zákoně č. 108/2006 Sb., o sociálních službách popsána jako terénní služba pro osoby se sníženou soběstačností v důsledku věku, onemocnění či zdravotního postižení. Dále je zde uvedeno, že služba je poskytována v přirozeném prostředí jedinců, asistent pomáhá při činnostech, při kterých jedinec pomoc potřebuje. Vosmik a Bělohlávková (2010) uvádějí, že v případě klientů s autismem je náplní osobního asistenta především zprostředkování kontaktu se společenským okolím. Matoušek (2013) zmiňuje dva typy osobní asistence, a sice sebeurčující a řízenou osobní asistenci. Sebeurčující asistence spočívá dle autora ve schopnosti klienta podílet se na službě, organizovat a řídit práci osobního asistenta, není zde potřeba organizace, která by rozhodovala za klienta. Řízená osobní asistence se od sebeurčující liší tím, že



klient v důsledku svého postižení nedokážou řídit práci osobního asistenta a potřebují specializovanou pomoc, v tomto případě je nutné odborné zaškolení osobního asistenta, kterého zpravidla zprostředkovává registrovaný uživatel služby, např. organizace (Matoušek, 2013). Pátá (2008) uvádí, že osobní asistence může být velkým přínosem nejen pro jedince s PAS, ale i pro jeho rodinu a její příslušníky. Asistent má více času na výukový program pro jedince s PAS a svůj čas má vyhrazený pouze pro něj, přičemž rodiče mohou být zaneprázdněni dále péčí o domácnost a ostatní děti či svým zaměstnáním, vysvětluje autorka. Mimo to má rodina v době působení asistenta čas na regeneraci duševního zdraví a načerpání sil (Pátá, 2008).

Další vhodnou sociální službou pro jedince s PAS je **sociální rehabilitace**. Zákon č. 108/2006 Sb., o sociálních službách vymezuje sociální rehabilitaci jako soubor specifických činností, jejichž cílem je dosažení maximální míry samostatnosti, nezávislosti a soběstačnosti jedinců. Služba rozvíjí schopnosti a dovednosti jedinců, posiluje jejich návyky a snaží se klienty vést ke zvládnutí běžných činností (např. nácvikem) směřujících k samostatnému životu (Zákon č. 108/2006 Sb., o sociálních službách). Autorky Thorová a Šporclová (2012) zmiňují, že díky sociální rehabilitaci a jejím programům podporovaného zaměstnávání mohou jedinci s PAS nalézt zaměstnání, což je pro ně obvykle velmi stresující záležitost, a tak často zůstávají nezaměstnaní. Národní ústav pro autismus (©2021) uvádí, že pro osoby s PAS je sociální rehabilitace vhodná k rozvoji sociálních, komunikačních, sebeobslužných a pracovních dovedností, mimo jiné tedy nabízí podporu v oblasti zaměstnání, a to jak pro klienty s PAS, tak pro zaměstnavatele.

### ***1.3 Zaměstnávání jedinců s poruchou autistického spektra***

Poslední kapitola teoretické části bakalářské práce se bude zabývat zaměstnáváním, ale také možnostmi vzdělávání žáků s PAS, které hledání zaměstnání předcházejí. Uvedeny budou možnosti pracovního uplatnění, jakož i podpora při hledání zaměstnání pro jedince s PAS.

#### ***1.3.1 Vzdělávání jedinců s poruchou autistického spektra***

Při hledání zaměstnání hraje samozřejmě poměrně důležitou roli i typ dosaženého vzdělání (Preißmann, 2010). Bazalová (2017) uvádí, že edukace žáků s PAS bývá obtížná z důvodu, že je každý jedinec s PAS jiný a má problémy v jiných oblastech a na

jiných úrovních. Projevy dětí s autismem mohou negativně ovlivňovat výuku ve škole, například pokud dítě vydává při hodině zvuky, klepe prsty o lavici, používá vulgarismy apod, vysvětluje autorka. Dítě s PAS může být zařazeno do běžné základní školy, kde se dostane do kontaktu s vrstevníky bez problémů se sociální interakcí, a tak se může učit sociální nápodobou (Župová, 2021). Nevýhodou vzdělávání s běžných základních školách pro děti s PAS představuje vysoký počet ostatních žáků ve třídě, s tím mívají problémy především jedinci s hypersenzitivitou, neboť v takových třídách bývá hluk a žák s PAS se tak soustředí více na svou sebekontrolu než na učivo, vysvětluje autorka. Jako další nevýhody uvádí autorka například příliš rychlé tempo, malé povědomí pedagogů o autismu či nedostatek času, který může zapříčinit nedostatečné dodržování podpůrných opatření, která byla určena školskými poradenskými zařízeními. Bazalová (2017) zmiňuje, že ve většině případů žáci s Aspergerovým syndromem s individuálním přístupem zvládnou školní docházku ve škole hlavního vzdělávacího proudu.

Další možností jsou poté instituce věnující se přímo dětem se speciálními vzdělávacími potřebami. Dle školského zákona č. 561/2004 Sb. mohou být žáci s PAS vzdělávání ve škole, třídě, oddělení nebo studijní skupině zřízené dle § 16 odstavce 9 zákona. V zařízeních zřízených dle v § 16 odstavce 9 zákona bývá výuka přizpůsobena individuálním potřebám a specifickým projevům jedinců s PAS. Třídy mívají nižší počet žáků a součástí bývá kromě samotného pedagoga také asistent pedagoga, což zaručuje více individuální přístup a plnění specifických vzdělávacích potřeb každého dítěte (Župová, 2021). Bývají zde možnosti využívat různé specifické pomůcky a služby, dodává autorka.

Po dokončení povinné školní docházky mohou žáci s PAS navštěvovat také střední školy či školy zřízené pro žáky se zdravotním postižením, Bazalová (2012) uvádí, že se nejčastěji jedná o odborná učiliště. To potvrzuje i Thorová (2016), která popisuje, že jedinci s PAS si často vybírají učební obory, technicky i humanitně zaměřené školy, průmyslové školy atd. Pro studium vysoké školy se rozhodují někteří žáci s Aspergerovým syndromem, ale obecně bývá návštěvnost VŠ ze strany jedinců s PAS spíše nižší (Bazalová, 2012).

### ***1.3.2 Specifika při hledání zaměstnání pro jedince s poruchou autistického spektra***

Slowík (2016) tvrdí, že pracovní uplatnění pro jedince se zdravotním postižením znamená zvýšení jejich sociálního sebevědomí, dodává jim pocit lidské plnohodnotnosti a

napomáhá k samostatnosti a nezávislosti. Opatřilová a Procházková (2011) zdůrazňují, že práce má stejný význam pro jedince s postižením jako pro jedince bez postižení.

Nezaměstnanost u lidí s PAS se v České republice pohybuje okolo 7,5 %, což je dvakrát až třikrát víc, než je národní průměr (Hejzlar et al., 2020). Hejzlar a kolektiv autorů za Tým podporovaného zaměstnání NAUTIS (2020) uvádějí, že pro jedince s PAS bývá nejobtížnější částí procesu hledání nového zaměstnání pracovní pohovor, a to z důvodu strachu z neznámého prostředí a cizích lidí, a také kvůli nízkému sebehodnocení. Neočekávané otázky mohou u jedinců s PAS vzbuzovat nervozitu a úzkost a dokážou je vyvést z míry natolik, že už ze sebe nemusí dostat nic (Polášková, 2020). Autorka dále vysvětluje, že důležitou roli při integraci jedinců s PAS na trh práce hraje porozumění, otevřenost a nastavení jasných pravidel. Vhodné je informovat uchazeče s PAS ještě před pracovním pohovorem o tom, kdo bude vést pracovní pohovor, uvést přesné místo konání a co mohou očekávat během samotného pohovoru, neboť čím více informací jim bude poskytnuto, tím více se budou moci připravit a tím méně stresující zážitek to bude (The National Autistic Society, 2011). Ideální by dle zdroje také bylo informovat se, zda uchazeč nepotřebuje upravit prostředí, například osvětlení či rušivé elementy.

Hejzlar s kolektivem autorů (2020) připravil pro zaměstnavatele příručku, ve které zmiňuje, jak uchazeči s PAS přizpůsobit pracovní pohovor na základě jeho potřeb a handicapu. Mezi doporučení zařadili autoři například:

- Vynechat první kontakt po telefonu a místo toho informace ohledně místa a způsobu výběrového řízení napsat uchazeči do přehledného e-mailu.
- Nedávat na první dojem a dopřát uchazeči dostatek času na zformulování odpovědi, neboť najít vhodnou odpověď může jedincům s PAS trvat delší dobu než běžným uchazečům o zaměstnání.
- Pokládat cílené otázky na řešení konkrétních situací a vyvarovat se abstraktním dotazům (například: „Co byste dělal/a, kdyby...“, „Kde se vidíte za pět let?“).
- Dovednosti uchazeče s PAS je vhodné ověřovat zadáním praktických úkolů, zde je vhodné úkoly zadávat přímo na konkrétním místě výkonu práce.
- Doptat se uchazeče s PAS, jak mu lze v zaměstnání vyjít vstříc a jaké jsou jeho potřeby umožňující maximální výkon v zaměstnání.

Ačkoliv mívají jedinci s PAS často potíže najít si vhodné pracovní místo, bývají v mnoha ohledech ideálními zaměstnanci kvůli svým nadáním a vlohám, často jsou

všimaví, práce je naplňuje a uspokojuje, jsou starostliví, ale také přesní a čestní, vždy se drží přesným zadáním a spokojí se jen s nejlepšími výsledky (Preißmann, 2010). Gnadová a Linhartová (2014) doplňují, že pokud jedinec se zdravotním postižením získá pracovní místo, bývá často motivovaný a loajální. Jedincům s PAS vyhovuje práce, která je pro ostatní nezáživná a monotónní, a také vyhledávají místa se zkrácenou pracovní dobou, o která obvykle příliš velký zájem nebývá, vysvětlují autorky. Lidé s PAS přináší do pracovního prostředí také kvality v podobě neotřelého způsobu myšlení, vyvinutější schopnost hledání chyb či odolnost vůči prokrastinaci (Polášková, 2020).

Howlin (2005) uvádí, že získá-li jedinec s PAS zaměstnání, je to pro něj významný krok, ale udržet si nové místo je dle autora stejně náročné, neboť je stále třeba překonávat překážky, které s sebou zaměstnání přináší. Jedincům s PAS proces udržení si zaměstnání komplikují problémy vycházející z projevů autismu, které je však možno zmírnit důslednou profesní přípravou a vhodným zvolením si pracovní pozice (Stoddart, 2006). Potíže v zaměstnání tak mohou nastat v důsledku problému s komunikací, nesamostatnosti, obsedantního chování, ale i problému s dodržováním společenských pravidel (Howlin, 2005).

Dle Slowíka (2016) mají jedinci s nepříliš závažným postižením možnost získat pracovní místo ideálně na otevřeném trhu práce. Existuje legislativní rámec pro zaměstnávání jedinců se zdravotním postižením, který je stanoven zákonem o zaměstnanosti č. 435/2004 Sb. Zákon vymezuje osobu se zdravotním postižením jako *fyzickou osobu, která má zachovány schopnosti vykonávat soustavné zaměstnání nebo jinou výdělečnou činnost, ale její schopnosti být nebo zůstat pracovně začleněna, vykonávat dosavadní povolání nebo využít dosavadní kvalifikaci nebo kvalifikaci získat jsou podstatně omezeny z důvodu jejího dlouhodobě nepříznivého zdravotního stavu* (Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, § 67, odstavec 3). Zaměstnavatelé, kteří zaměstnávají více než 25 osob, jsou povinni zaměstnávat jedince se zdravotním postižením, povinný podíl aktuálně činí 4 % (Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti). Jak je v zákoně vysvětleno, zaměstnavatelé mohou svou povinnost splnit buď zaměstnáváním OZP, nebo odebráním výrobků nebo služeb od osob se zdravotním postižením, které jsou osobami samostatně výdělečně činnými či z dílen, kde osoby se zdravotním postižením pracují, nebo také odvodem do státního rozpočtu, výše odvodu

je 2,5násobek průměrné měsíční mzdy za každého jedince se zdravotním postižením, kterého zaměstnavatel měl zaměstnat.

### ***1.3.3 Podpora při zaměstnávání jedinců s poruchou autistického spektra***

Při samotném hledání zaměstnání mohou jedinci s PAS využít kromě nabídky sociálních služeb také pomoci úřadu práce, který rovněž poskytuje podporu a pomoc při hledání a přípravě na zaměstnání. Jednou z možností je například pracovní rehabilitace, která se zaměřuje právě na kariérní poradenství, pomáhá při volbě povolání a zajišťuje také teoretickou a praktickou přípravu k získání a udržení zaměstnání (Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti). Příprava na zaměstnání může mít také formu individuálních praxí u vybraných pracovišť, to však platí pouze u chráněného zaměstnání (Bazalová, 2012). Hejzlar et al. (2020) zdůrazňují možnou pomoc organizací, které pomáhají nejen klientům s PAS při hledání a udržení zaměstnání, ale také zaměstnavatelům, těm organizace poskytují poradenství, proškolení pracovníků či možnost asistence zaměstnanci s PAS přímo na pracovišti po potřebnou dobu. Linhartová společně se Sadilovou (2015) zmiňují tzv. Job kluby jako jednu z možností, jak jedince s PAS připravit na zaměstnání. Jedná se o setkávání osob, které shánějí zaměstnání, přičemž cílem klubu je nabídnout pomoc účastníkům s orientací na trhu práce, a také se získáním a udržením pracovního místa. Učí se zde psát životopis a motivační dopis, hledat vhodné pracovní nabídky, a také navazování kontaktů se zaměstnavateli, učí se reagovat na nepředvídatelné a stresové situace a rozvíjejí své sociální dovednosti včetně komunikace (Linhartová, Sadilová, 2015).

Kodymová společně s Koláčkovou (2010) zmiňují jako jednu z možností podpory v zaměstnávání program přechodu ze školy do zaměstnání, tzv. tranzitní program. Jedná se o pomoc člověku s postižením při přechodu ze školy na pracovní místo na otevřeném trhu práce, která spočívá v individuálních praxích na pracovištích, kde si jedinci mohou vyzkoušet práci ve firmě ještě v době studia a rozvíjet tam své pracovní dovednosti a návyky, vysvětlují autoři. Lečbych (2011) dodává, že osobám, které tranzitní program absolvovaly často bývá nabídnuto pracovní místo trvale, a tak mají jistotu práce po ukončení školní docházky. Dle autora také jedinci, kteří naopak tranzitním programem neprojdou mívají větší problémy při nástupu do nového zaměstnání, a to i přes pomoc a přítomnost asistenta na pracovišti.

Černá a kolektiv autorů (2015) uvádějí jako možnost pracovního uplatnění také na chráněném trhu práce, konkrétně zmiňují chráněná pracovní místa. Slowík (2016) chráněné zaměstnávání popisuje jako vhodnou variantu spíše pro osoby s těžší formou postižení, které aktuálně těžko konkurují na běžném trhu práce. Zákon o zaměstnanosti udává, že zaměstnavatel má nárok na získání příspěvku na zřízení pracovního místa pro osobu se zdravotním postižením, je-li uzavřena písemná dohoda s úřadem práce, který zaměstnavateli příspěvek poskytne, přičemž místo musí být takovou osobou obsazeno po dobu nejméně tří let, uvádí dále zákon. Výše příspěvku činí až osminásobek či dvanáctinásobek (u jedinců s těžkou formou zdravotního postižení) průměrné mzdy za první až třetí čtvrtletí předchozího kalendářního roku (Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti).

Významnou formou podpory je podporované zaměstnávání, jak uvádí Vitáková (2005), je určeno pro osoby, které si i přes svá omezení chtějí udržet své pracovní místo v běžném pracovním prostředí. Jedná se o časově omezenou službu, kde je důležité podporovat a rozvíjet samostatnost jedinců, hlavním smyslem podporovaného zaměstnávání je vytvořit jedincům s postižením podmínky, které budou v souladu s jejich schopnostmi, vysvětluje autorka. Černá a kolektiv autorů (2015) uvádějí jako cíl zvýšení nezávislosti a osvojení si takových dovedností, které využijí v zaměstnání při vyjadřování svých potřeb a budování vztahů v pracovním prostředí. Slowík (2016) službu podporovaného zaměstnávání popisuje jako časově omezené (zpravidla po dobu dvou až tří let) komplexní řešení pro klienta, kterému je s pomocí pracovního konzultanta zprostředkováno vhodné zaměstnání. Současně nabízí podpůrné služby pracovní asistence, které mají vést k úplnému zapracování, aby si byl klient schopen pracovní místo dlouhodobě udržet, vysvětluje autor.

## **2. Cíle práce a výzkumné otázky**

Hlavním cílem práce je zjistit názory, popřípadě zkušenosti zaměstnavatelů na zaměstnávání jedinců s poruchou autistického spektra. Dílčím cílem je zmapovat zkušenosti sociálních pracovníků zaměřujících se na sociální práci s jedinci s poruchou autistického spektra v oblasti zaměstnávání.

K naplnění výše uvedených cílů byly stanoveny tyto výzkumné otázky:

1. Co brání zaměstnavatelům v zaměstnávání jedinců s poruchou autistického spektra?
2. Jaké jsou podle zaměstnavatelů výhody zaměstnávání jedinců s poruchou autistického spektra?
3. Jaké jsou hlavní problémy při hledání zaměstnání pro klienta s poruchou autistického spektra z pohledu sociálního pracovníka?

### 3. Metodika

#### 3.1 Strategie, metoda a technika

Pro bakalářskou práci byla z důvodu obsahu tématu zvolena kvalitativní strategie výzkumu. Dle Hanzelkové (2009) se kvalitativní výzkum realizuje s malým vzorkem, aby byl umožněn hlubší pohled do problematiky. Průcha (2014) uvádí, že kvalitativní výzkum popisuje a vysvětluje jedinečnost zkoumaných jevů. O kvalitativní strategii píše také Reichel (2009), který vyzdvihuje možnost shromažďovat data přímo v autentickém prostředí zkoumaného procesu. Mezi prvky kvalitativního šetření patří například možnost flexibilní reakce a zkoumání více aspektů u menšího výzkumného souboru, také však časová náročnost na sběr a analýzu dat, vysvětluje autor.

Hendl (2016) popisuje, že kvalitativní výzkum začíná výběrem tématu a pokračuje sestavením výzkumných otázek souvisejících s tématem, přičemž tyto otázky lze v kvalitativní strategii upravit a doplňovat. Posléze dochází ke sběru dat, dodává autor.

Sběr dat probíhal metodou dotazování s technikou polostrukturovaného rozhovoru, který probíhal jednak se zaměstnavateli, a také se sociálními pracovníky. Průcha (2014) uvádí, že metoda dotazování je způsob sloužící k získávání a hromadění informací, přičemž vybraní jedinci jsou dotazováni buď na základě písemně předložených otázek, nebo přímo kladenými otázkami. To potvrzuje Hendl (2016), který tvrdí, že pro metodu dotazování je důležité především kladení otázek komunikačním partnerům kvůli získání důležitých dat do výzkumu a také dále naslouchání. Dotazování může zahrnovat dotazníky i rozhovory, avšak u rozhovorů autor vyzdvihuje možnost ověřit si, zda komunikační partner otázkám rozumí a případně mu nejasnosti vysvětlit.

Kutnohorská (2009) popisuje rozhovor jako nejčastěji využívanou techniku k získávání informací. Polostrukturovaný rozhovor zahrnuje dopředu připravené otázky, které slouží k získání základních dat pro výzkum, dále však obsahuje také doplňující otázky, ty slouží k rozšíření tématu a umožňují jeho lepší uchopení (Mišoviš, 2019). V rámci úvodní části rozhovoru bylo komunikačním partnerům poděkováno za jejich čas a ochotu a byli také seznámeni s pravidly. Při ukončení rozhovoru bylo téma řádně uzavřeno a kontakt s komunikačními partnery byl přerušen tak, aby se nikdo z nich necítil po skončení rozhovoru nepříjemně. Tyto zásady doporučuje například Švaříček (2007).



Ve výzkumu byla respektována všechna teoretická východiska, následně byl připraven scénář k rozhovoru, a to jak pro sociální pracovníky, tak pro zaměstnavatele, viz příloha číslo 1 a 2.

### **3.2 Výzkumný soubor**

Pro účely výzkumu bakalářské práce byly zvoleny dva výzkumné soubory. První výzkumný soubor tvoří zaměstnavatelé. Pro výběr výzkumného souboru byla zvolena metoda sněhové koule, přičemž první z komunikačních partnerů byl známý, a ten mi následně doporučil další zaměstnavatele k oslovení. Disman (2011) uvádí, že u metody sněhové koule (snowball sampling) původní komunikační partner zavede k dalším potenciálním komunikačním partnerům z cílové skupiny, která splňuje předem stanovená kritéria. Kritériem výběru zde bylo oslovovat zaměstnavatele firmy, personalisty, popřípadě osoby z vedoucích pozic. Zda komunikační partner zaměstnává jedince s PAS či ne, nebylo stanovené kritérium výběru, tento výzkumný soubor tedy tvoří zaměstnavatelé se zkušeností s lidmi s PAS i bez ní.

Druhým výzkumným souborem jsou sociální pracovníci. Jediným kritériem bylo, že se věnují jedincům s PAS hledajícím zaměstnání, popřípadě těm, kteří v již stávajícím zaměstnání řeší nějaké potíže. Pro výběr výzkumného souboru byl zvolen záměrný výběr, který Kutnohorská (2009) popisuje jako výběr vhodný pro kvalitativní výzkum, neboť v takovém případě výzkumníkovi jde o nositele určitých vlastností. Záměrným výběrem jsou voleny soubory menšího rozsahu a objevuje se značná míra homogenity, dodává autorka.

U obou výzkumných souborů byli oslovováni další komunikační partneři, dokud nedocházelo k saturaci, tedy k opakování odpovědí. Ne každý oslovený jedinec s rozhovorem souhlasil, nakonec bylo realizováno celkem devět rozhovorů. Čtyři rozhovory se sociálními pracovníky a pět rozhovorů se zaměstnavateli.

### **3.3 Realizace výzkumu**

Výzkum byl realizován v červnu 2021. S každým komunikačním partnerem byla v případě souhlasu domluvena schůzka podle jeho časových možností, a to buď telefonicky, nebo e-mailem. Všichni komunikační partneři byli seznámeni s cílem bakalářské práce a poučení o absolutní anonymizaci. Před začátkem rozhovoru každý komunikační partner souhlasil s nahráváním rozhovoru z důvodu doslovného přepsání, po přepsání byly nahrávky ihned smazány. Samotné rozhovory se uskutečnily buď v

rámci osobního setkání v místě pracoviště konkrétního komunikačního partnera, nebo online formou prostřednictvím aplikace Microsoft Teams či Skype. Z důvodu epidemiologické situace v České republice byl výběr mezi online spojením a osobním setkáním nechán na komunikačních partnerech.

Každý rozhovor trval přibližně třicet minut, přičemž na začátku rozhovoru byli komunikační partneři ještě jednou detailně seznámeni s bakalářskou prací a s jejími cíli. Zpočátku byl veden rozhovor spíše neformální cestou za účelem vytvoření důvěry. Poté jsem pokračovala dle připravené struktury rozhovoru. Pokud někdo z komunikačních partnerů nerozuměl kladené otázky, vždy mu bylo vše dovysvětleno. Také byly kladeny doplňující otázky k rozšíření obsahu v závislosti na tom, kterým směrem se rozhovor ubíral.

### ***3.4 Vyhodnocení dat***

Po doslovném přepsání rozhovorů byly rozhovory vyhodnoceny technikou vytváření trsů. Dle Miovskeho (2006) slouží technika vytváření trsů k uskupení určitých názorů do skupin. Jsou zde vytvářeny obecné kategorie, které jsou následně rozřazeny do trsů podle společných znaků.

### ***3.5 Etika výzkumu***

Každý výzkumník musí dle Kutnohorské (2009) dbát na etické zásady výzkumu. Patří sem například zaručení soukromí a absolutní anonymity. V rámci výzkumu byli komunikační partneři ujištěni o anonymitě, souhlasili s tím, že v práci budou označováni jako KP1-KP5 (zaměstnavatelé), popřípadě SP1-SP4 (sociální pracovníci). Dále jim bylo vysvětleno, jak bude naloženo s pořízenými audio záznamy z rozhovorů, tedy že budou smazány ihned po transkripci a budou sloužit pouze k danému výzkumu a nebudou použity jinak. Každý komunikační partner si mohl zvolit kdy a kde se rozhovor uskuteční a měli možnost kdykoliv rozhovor ukončit, k čemuž ani jednou nedošlo. Mišovič (2019) dodává, že účast ve výzkumu je vždy dobrovolná a důležitou roli hraje dle autora také důvěra mezi výzkumníkem a komunikačním partnerem. Reichel (2009) upozorňuje také na nutný souhlas komunikačního partnera. Informovaný souhlas je přiložen v příloze číslo 3.

## 4. Výsledky

Výsledky bakalářské práce jsou zpracovány do dvou podkapitol podle výzkumných souborů.

### 4.1 Výsledky výzkumu se sociálními pracovníky

Tato kapitola představuje výsledky výzkumu, jehož účastníky byli sociální pracovníci, kteří poskytují pomoc a podporu jedincům s PAS při zapojení se do pracovního života. Výsledky jsou zpracovány metodou vytváření trsů.

Výzkumu se zúčastnili celkem čtyři sociální pracovníci. Kvůli zachování anonymity jsou komunikační partneři označováni jako SP1-SP4.

Podle uskutečněných rozhovorů byly následně vytvořeny tyto trsy:

- Trs č. 1: Přístup zaměstnavatelů k lidem s PAS
- Trs č. 2: Pracovní místa pro jedince s PAS
- Trs č. 3: Sociální pracovník jako podpora a pomoc při zaměstnávání jedinců s PAS
- Trs č. 4: Komunikace v zaměstnání
- Trs č. 5: Jedinec s PAS jako zaměstnanec

#### **Přístup zaměstnavatelů k lidem s PAS**

Všichni komunikační partneři se shodují na tom, že při zaměstnávání jedinců s PAS nejvíce záleží na přístupu každého zaměstnavatele. Sociální pracovníci uvádějí nejčastěji mylné představy zaměstnavatelů o jedinci s PAS a o jeho projevech chování. Shodují se na tom, že lidé bez zkušeností s lidmi s PAS vidí takového jedince buď jako agresivního člověka neschopného fungovat ve společnosti, nebo naopak jako génia s matematickým nadáním a mimořádnou pamětí. Tyto představy přičítají komunikační partneři médiím, která často v lidech formují podobné představy o poruchách autistického spektra. SP2 uvádí: „*Několikrát jsem se setkala s představou jako z filmu, lidé jsou schopni si myslet, že půlka autistů Vám odříká všechny jízdní řády světa a druhá půlka má inteligenci na úrovni tříletého dítěte.*“.

Sociální pracovníci tvrdí, že často zaměstnavatel nechce přijmout jedince s PAS, aniž by k tomu měl konkrétní důvod. SP1 říká: „*Spoustu zaměstnavatelů se zachová tak, že*

*pokud zjistí, že je člověk autista, tak ho kvůli tomu nepřijme, byť o něm třeba vůbec nic jiného neví.*“, SP2 uvedl zkušenost z burzy práce pořádanou úřadem práce, na které se zaměstnavatelů ptali také na zaměstnávání jedinců s PAS. SP2 popisuje odpovědi jako: *„Říkali, že jenom to ne, že tohle oni nechtějí.“* Přitom to ale nedokázali zdůvodnit a na otázku ohledně projevů autismu neuměli odpovědět. Stejnou zkušenosti má i SP3, který se rovněž setkal s odmítnutím zaměstnat slečnu s Aspergerovým syndromem pouze kvůli její diagnóze.

Téměř všichni komunikační partneři se shodli na faktu, že zaměstnavatelé mívají spíše zkušenost se zaměstnáváním lidí se zdravotním postižením a že jedincům s PAS připravují stejné podmínky. Sociální pracovníci tady zdůrazňují, že nelze obecně srovnávat osoby se zdravotním postižením a osoby s PAS, každý má dle nich své individuální potřeby a specifika. Také se často opakovalo tvrzení, že zaměstnavatelé zaměstnají spíše jedince s tělesným postižením, neboť je to pro ně lépe uchopitelné. Komunikační partneři také uvádějí jako důvod to, že poruchy autistického spektra nejsou na pohled viditelné a často to na jedinci není poznat. SP3 tvrdí: *„Zaměstnavatelé poruchy autistického spektra neznají a učit se něčemu novému je pro ně práce navíc, něco, co reálně dělat nemusejí.“*

Komunikační partneři zmiňují několik dalších faktorů, které mohou ovlivňovat přístup zaměstnavatelů k zaměstnávání jedinců s PAS. Obtížnější pro jedince s PAS bývá najít si zaměstnání na otevřeném trhu práce, o tom komunikační partneři mluví jako o prostředí stále nedostupném pro lidi s PAS. SP4 říká: *„Na otevřeném trhu práce jsou tito jedinci kolikrát fakt ignorováni, většina zaměstnavatelů mluví na nás, protože je často doprovázíme. Nedokážou dát našemu klientovi dostatek času na odpověď, počkají pár vteřin a už se obrací na nás.“* Zmiňují ale, že v sociálních podnicích bývají ochotní přizpůsobit se potřebám jedinců s PAS, protože s nimi již mají zkušenosti a vědí, jak s nimi pracovat.

Další přístup, o kterém komunikační partneři několikrát mluvili, je takový, kdy zaměstnavatel je ochoten zaměstnat jedince s PAS, ale pouze kvůli výhodám, které z toho pro něj plynou. Mezi výhody zaměstnávání OZP patří mimo jiné například úlevy na daních. Zaměstnavatelé se nesnaží porozumět poruchám autistického spektra ani se nestarají o pocity zaměstnance s PAS. SP2 uvádí: *„Některým je jedno, jestli mají autismus, hlavní je, že mají invalidní důchod.“*, což potvrzuje SP1 se slovy: *„Jde jim o*

*to, aby měli ty papíry, na člověku jim kolikrát nezáleží. Často to bývají starší lidé, kteří poruchy autistického spektra vůbec neznají a nevědí, o co jde.“*

Z rozhovorů také vyplývá, že na neznalost a nezáměr zaměstnavatelů je nutno nahlížet komplexně. SP3 uvádí: *„Všem těmhle problémům předchází naše mentalita, my jako společnost nejsme připravení, aby takovýchle lidí mezi námi pracovali.“* Dodává, že ve velkých korporátech mezi sebou lidé fungují zcela odlišným způsobem. Například zaměstnanci mohou využít různé výhody, které ale naopak jedinec s PAS nevyužije, nemá o to zájem, o tom se ale ví, a tak má k dispozici jinou výhodu. *„Je to výhoda za výhodu, a to už je ten krok, je to akceptovatelný. Ale bohužel takhle to v našich běžných firmách zatím nefunguje,“* dodává SP3.

### **Pracovní místa pro jedince s PAS**

Obecně se komunikační partneři shodují na faktu, že na otevřeném trhu práce je pracovních míst pro jedince s PAS velmi málo a je obtížné se tam dostat. Mnohem vhodnější podmínky a vstřícnější přístup spatřují sociální pracovníci na chráněném trhu práce, kde zaměstnavatelé mají zkušenosti s lidmi se zdravotním postižením a skutečně se snaží takovým jedincům pomoci v zapojení se do pracovního života. Avšak SP3 tvrdí, že ani na chráněném trhu práce nemají zaměstnavatelé ideální přehled o poruchách autistického spektra a kolikrát nevědí, jak s nimi pracovat.

Z otázky ohledně pracovních míst pro jedince s PAS jednoznačně vyplývá, že klienti s PAS potřebují pracovní místo, na kterém mohou dělat spíše rutinní práci. Dle komunikačních partnerů je to současně i jejich výhoda, neboť málokdo by byl ochoten dělat stále dokola jednu práci několik desítek let. Lidé s PAS toto naopak ocení, protože se pak cítí bezpečně a komfortně. Také již po době zapracování mají jistotu, že to dělají správně a vyžadují méně podpory a kontroly, než tomu bylo na začátku. SP2 uvádí: *„Zpočátku často klient chce, aby ho někdo stále kontroloval při práci, aby tam neměl chyby. Pokud mu to nikdo nekontroluje, je pak neklidný a nervózní, což zase určitým způsobem zdržuje a ovlivňuje toho zaměstnavatele. Pokud se ale zajede do pracovního procesu, už tolik péče nepotřebuje.“* Jako vhodná pracovní místa komunikační partneři uvádějí různé úklidové práce, sklizení nádobí v restauracích a kavárnách, lehkou administrativní práci, balení balíčků a krabic, ale také v případě zájmu o počítače a techniku práci v IT službách. Naopak jedinci s PAS nevyhledávají přímý prodej, kde je nutná komunikace se zákazníky a počítání financí, to u nich vyvolává spíše stres.

Kromě rutinní práce je vhodné mít jasně přidělené pracovní místo. Není vhodné časté střídání pozic či vypomáhání tam, kde je zrovna potřeba. Měnící se pracovní náplň bývá u jedinců s PAS velkou přítěží. Dle komunikačních partnerů je vhodné si tyto požadavky vyjasnit již při pracovním pohovoru. Je dobré ještě před nástupem do zaměstnání zajistit prohlídku pracovního prostředí, aby jedinci s PAS viděli přesně místo, kde budou pracovat, aby si zkontrolovali, zda jim bude vyhovovat. Také se seznámí s kolektivem a náplň práce mohou sledovat přímo v praxi. Ze zkušeností sociálních pracovníků vyplývá, že osobám s PAS mohou zaměstnání znepríjemňovat nejrůznější podněty. SP1 jako příklad zmiňuje, že nějakému klientovi vadí například: „...*blikající světlo či moc silné nebo naopak slabé osvětlení...*“ SP2 zase uvádí: „*Třeba hluk nebo například rádio kolegů může způsobit nepohodlí a nesoustředěnost člověka s autismem v práci.*“ Zde už pak opět hraje roli přístup zaměstnavatelů, zda potřebám člověka s PAS vyjde vstříc, v opačném případě se pak stává, že zaměstnanec s PAS v nové práci dlouho nevydrží.

Komunikační partneři hovoří o určitých vhodných úpravách pracovního prostředí pro zaměstnance s PAS. Mezi zmíněné úpravy patří například právě zajištění klidu a ticha, aby se jedinec mohl soustředit na práci. Některým lidem s PAS by také pomohl třeba nástěnný harmonogram pracovního dne či týdne, mít vždy po ruce dostupný manuál požadované práce, popřípadě doplněný o fotografie či jinou obrázkovou formu, to už záleží na každém jedinci. Obecně se sociální pracovníci shodují na tom, že vždy je každý člověk s PAS individuální, a tudíž má jiné potřeby a vyžaduje jiný přístup. Je důležité je přesně seznámit s postupem práce, jak mají postupovat v případě, že určitý pracovní úkol splní a podobně. Komunikační partneři totiž často tvrdí, že pokud jedinec s PAS nemá přesně a podrobně stanovené, co má dělat, může se stát, že nebude dělat nic. SP4 uvádí: „*Zaměstnavatel čeká, že jedinec bude pokračovat po dodělané práci, ale často prostě sedí a čeká, než mu někdo něco zadá.*“ Jedinci s PAS nejsou schopni improvizace v práci ani samostatného rozhodování.

Posledním často zmiňovaným problémem je dle komunikačních partnerů dlouhá pracovní doba. Jedinci s PAS dle nich vyhledávají spíše zkrácené úvazky, protože by se dvanáct, kolikrát ani osm hodin vkuse nezvládli plně soustředit. Nabídka prací na zkrácený úvazek, které by jedinci s PAS mohli vykonávat u nás dle komunikačních partnerů není dostatečná. SP2 zmiňuje ve světě známá sdílená pracovní místa, o kterých se u nás zatím spíše jedná a mluví na různých konferencích, ale SP2 doufá, že to na

našem trhu práce brzy začne fungovat podobně jako v jiných zemích. „*Jde v podstatě o to, že by se třeba klienti mohli na tom svém místě střídát s dalšími klienty, řekněme po pár hodinách, to by jim určitě moc pomohlo.*“, upřesňuje SP2.

### **Sociální pracovník jako podpora a pomoc při zaměstnávání jedinců s PAS**

Nabízenou podporu a pomoc mohou zaměstnavatelé zaměstnávající jedince s PAS využít mimo jiné ze strany sociálních služeb, které se na tuto problematiku zaměřují. Z rozhovorů se sociálními pracovníky vyplynulo, že chybí ochota pomoc využít. Lepší situace je dle nich na chráněném trhu práce, na otevřeném trhu práce je horší komunikace ze strany zaměstnavatelů a nezáměr o komfort zaměstnance s PAS.

Dle komunikačních partnerů by se přitom dalo v případě spolupráce mezi nimi a zaměstnavatelem zabránit problémům, které později na pracovišti mohou nastat. Častou chybou bývá, že zaměstnavatel využije pomoci sociálního pracovníka až v případě, že skutečně dojde k závažnějšímu problému, tedy jako až poslední možnost. Komunikační partneři zmiňují, že by bylo vhodné zvýšit povědomí o možné podpoře a nabízených službách, neboť spousta zaměstnavatelů vůbec netuší, že taková možnost je nebo netuší, co to obnáší. „*Má to být pomoc právě hlavně pro zaměstnavatele, navíc všechny služby včetně školení na míru pro ně děláme zadarmo, oni se naopak nemusí o nic starat.*“, upřesňuje SP2.

Mezi nabízené formy pomoci patří například již oslovení zaměstnavatele sociálním pracovníkem, pokud jedinec s PAS má komunikační deficit. Dále sociální pracovník může klienta s PAS doprovodit na pracovní pohovor či ho dokonce prvních pár dnů, v případě potřeby i několik týdnů doprovázet do zaměstnání a být mu k ruce. Pokud má jedinec s PAS problémy s komunikací, sociální pracovník se zaměstnavatelem domluví vše potřebné, může mu také vysvětlit, jak s takovým jedincem komunikovat a vycházet. Mohou na sebe zaměstnavatelům zanechat kontakt, aby se v případě nejasností či problémů mohl na sociálního pracovníka kdykoliv obrátit.

Pro zaměstnavatele mohou být pořádána různá školení na téma PAS, kterých se mohou zúčastnit nejen osoby z vedoucích pozic, ale také ostatní zaměstnanci. Obvykle se zde dozvědí o poruchách autistického spektra více informací, například také jak s takovým člověkem komunikovat a podobně, co obnáší spolupráce s nimi, jaké specifické potřeby mají a podobně.

Komunikační partneři se shodují na tom, že problém může spočívat nejen na straně zaměstnavatelů, ale spoustu klientů s PAS si nepřeje vůbec sdělovat svou diagnózu. Většinou je důvodem strach, aby pouze samotná diagnóza nebyla považována za jejich handicap, aniž by zaměstnavatel znal specifické potřeby konkrétního jedince s PAS. SP2 uvádí: *„Někdy může být poměrně stigmatizující, že už od začátku za toho klienta mluví někdo jiný, působí to dojem, že klient není schopen si své věci řešit sám a nedokáže tak pracovat samostatně.“* Dle komunikačních partnerů také často v případě doprovodu na pracovní pohovor zaměstnavatel mluví spíše na sociálního pracovníka než na potenciálního zaměstnance. *„Naše náplň práce je pouze fungovat jako doprovod, případně vysvětlovat nepochopené otázky a tak, není našim cílem vystupovat jménem klienta a nepustit ho ke slovu.“*, dodává SP1.

### **Komunikace v zaměstnání**

Dalším často se opakujícím tématem byly problémy jedinců s PAS v oblasti komunikace, které do zaměstnání zasahují. Komunikační partneři se shodují na tom, že komunikace není tolik nezbytná například na chráněném trhu práce, navíc zde již často působí lidé, kteří mají zkušenosti, a to jak s lidmi s PAS, tak s OZP, a tak vědí, jak s nimi komunikovat, aby je neuváděli do rozpaků a nevyváděli z míry. Na otevřeném trhu práce je však situace horší a komunikace bývá vyžadována častěji. Časté nepříjemnosti vznikají již při pracovním pohovoru, který ne každému jedinci vyhovuje. Někdo má problém již s oslovením zaměstnavatele, někdo až při samotném pohovoru, ale sociální pracovníci uvádějí, že většinou jsou jedinci s PAS schopni nějakým způsobem reagovat. Stává se ale, že je otázky zaměstnavatelů vyvádějí z míry. SP1 vysvětluje: *„Určitě by měly padat konkrétní otázky, žádný abstraktní, třeba kde se klient vidí za pár let v té firmě, to je pro ně nesmysl a nedokážou na to odpovědět.“* Kromě jasně strukturovaných konkrétních otázek by měl být poskytnut dostatečný prostor na odpověď, neboť jedinci s PAS může trvat delší dobu, než si odpověď v hlavě připraví a neměl by se cítit pod tlakem. Komunikační partneři uvádějí, že v důsledku nervozity se často stává, že klient s PAS zapomene, na čem se se zaměstnavatelem domluvili, je tedy vhodné zasílat krátká shrnutí důležitých informací například mailem. Rovněž zde hraje roli ochota zaměstnavatele komunikovat spíše se sociálním pracovníkem jako s doprovodem u pracovního pohovoru. *„Klientům dost snižuje sebevědomí, když zaměstnavatel hovoří víc se mnou než s nimi, cítí se pak méněcenní. Znáám je a vím, že do toho pohovoru nedají všechno a že by to mohlo vypadat mnohem lépe, pokud by*



*s nimi zaměstnavatel normálně komunikoval a nepřehlížel je, je to škoda.*“, dodává SP4. V sociálních podnicích bývají pracovní pohovory upravovány na míru a přizpůsobeny jedinci s PAS, aby se cítil komfortně. Například u takového pohovoru bývá pouze jeden člověk, který pokládá jasné otázky a dává jedinci několik minut na formulování odpovědí.

Je-li jedinec s PAS do zaměstnání přijat, mohou nastat další problémy spojené s komunikací, a to zejména při komunikaci s kolegy či s nadřízeným. Novým zaměstnancům s PAS trvá delší dobu, než se stanou součástí pracovního kolektivu, obvykle se dle komunikačních partnerů do kolektivu ani zapojit nesnaží, protože o to nestojí. Z toho důvodu je pak často kolegové mohou považovat za arogantní až nepřijemné. SP4 uvádí: *„Těžká je i ta běžná komunikace s kolegy v práci, lidé s autismem nestojí o to chodit na společné obědy, ale nechtějí to moc říkat, aby nevypadali hloupě, že kolegy stále odmítají.*“ Zaměstnanci s PAS bývají k ostatním zaměstnancům často až moc upřímní. SP4 tvrdí: *„Je běžné, že si kvůli tomu nevybudují vztahy kolegy, na rovinu jim sdělí, že s nimi odmítají řešit pomluvy druhých a rozebírat vztahy ostatních lidí, nezajímá je to a soustředí se pouze na práci.*“ To potvrzuje i SP1, který spolupracuje s klientem, který působí na velmi dobré pracovní pozici, ale dle slov komunikačního partnera si pouze udělá svou práci a odchází, kolegy zná jménem, ale jinak o sobě nic nevědí. Několik komunikačních partnerů uvedlo, že takové problémy se obvykle neobjevují v IT službách, kde bývají lidé s PAS také často zaměstnáváni. Shodují se na tvrzení, že téměř každý člověk pracující v IT službách je svým způsobem speciální a odlišný, tudíž ten kolektiv tam s lidmi s PAS funguje lépe. Co se týče problémů s komunikací s nadřízenými, objevují se konflikty kvůli nepřesně zadané práci, většinou v důsledku nepochopení úkolu jedincem s PAS, ale také může být pro takového člověka problém vyjednat si dovolenou, volno atd.

Ne každá osoba s PAS musí mít problémy v oblasti komunikace a sociálních vztahů, avšak komunikační partneři se shodují, že většina z nich je má, minimálně v komunikaci s cizími lidmi. Proto nebývá obvyklé, že by jedinci s PAS bývali zaměstnání na pozici prodavač, v call centrech a podobně. Na pozicích jako je například prodavač je problematické obsadit člověka s PAS i z důvodu neudržení očního kontaktu, což je téměř na každé pozici v obchodě vyžadováno.

## **Jedinec s PAS jako zaměstnanec**

Jak již bylo nastíněno výše, zaměstnanec s PAS potřebuje zpočátku větší péči než ostatní zaměstnanci. Komunikační partneři se ale shodují na tom, že pokud se daný jedinec naučí vše potřebné a zvykne si jak on na práci a kolegy, tak kolegové na něj, naučí se spolu vzájemně vycházet, stává se z takového jedince velmi pracovitý a loajální zaměstnanec. Někteří komunikační partneři dokonce tvrdí, že lidé s PAS jsou lepšími zaměstnanci než jeho kolegové. SP1 říká: *„V tom určitým bodě se to otáčí a oni jsou opravdu věrní zaměstnanci, vydrží v jedné firmě několik desítek let, nemají tendenci někam odcházet.“* Pokud jedinec s PAS získá pracovní místo, které mu vyhovuje, bývá vděčný, že pracovat může a že jsou s ním v zaměstnání spokojeni. Vytvoří si rozvrh pracovních dnů a volna, obvykle vyžadují volno ve stejné dny.

Mezi další silné stránky jedinců s PAS v zaměstnání patří kromě loajality například smysl pro detail, nekompromisní řízení se pravidly, což ostatní zaměstnanci mohou více odbývat. Pokud je tomu pracovní prostředí nakloněno, mohou představovat přínos pro firmu díky svému neotřelému způsobu myšlení a uvažování. SP4 popisuje: *„Pokud se něco v té firmě dělá třeba zdlouhavě, tak oni dokážou vymyslet, jak to dělat efektivněji a zrychlit ten chod.“* Také jejich upřímnost může být jejich předností, nebojí se říct svůj názor, ani pokud by ostatní tvrdili něco jiného, díky tomu si například lze všimnout chyb, které ostatní nevědomky přehlížejí a podobně. Komunikační partneři zde ale zdůrazňují, že je v tomto případě nutné, aby jak kolegové, tak nadřízení uměli přijímat kritické názory, několikrát se v rozhovorech opakoval příklad, že například ve škole bývalo několik klientů s PAS kvůli své upřímnosti a přímocharosti šikanováno.

Kromě již zmíněného představuje zaměstnávání jedinců s PAS také sociální prestiž a zlepšení renomé dané firmy. Pro zaměstnavatele hraje důležitou roli také možnost finančních úlev při zaměstnávání osob se zdravotním postižením.

Dle komunikačních partnerů však existují i jistá negativa, která se mohou objevit u jedince s PAS při výkonu zaměstnání. SP2 jako příklad uvádí: *„Setkávám se s problémy s včasnou docházkou, ti lidé mívají psychické problémy, občas mají problém vyjít z domu a jít do té práce. Nebo prostě nepřijdou přímo na osmou, protože je po cestě něco rozhodí a tak.“* Většina sociálních pracovníků se ale shoduje, že pokud zaměstnavatel opravdu chce zaměstnat člověka s PAS, počítá s tím, že podobné problémy mohou nastat a je ochoten je do jisté míry tolerovat. Také se může objevovat

častá nemocnost. V případě zadání náročnějšího úkolu pro jedince s PAS komunikační partneři doporučují zvýšit kontrolu, neboť může docházet k častější chybovosti, aspoň ze začátku.

#### 4.2 Výsledky výzkumu se zaměstnavateli

Druhá část vyobrazuje výsledky výzkumu, který se uskutečnil se zaměstnavateli, ať už měli či neměli zkušenosti se zaměstnáváním jedinců s PAS. Výsledky jsou zpracovány metodou vytváření trsů.

Této části výzkumu se zúčastnilo celkem pět zaměstnavatelů. Pro zachování anonymity budou následně označováni jako KP1-KP5. V následující tabulce je zpracován krátký přehled komunikačních partnerů.

**Tabulka č. 1: Základní informace o komunikačních partnerech**

	Oblast zaměstnání	Pracovní pozice	Počet zaměstnanců s PAS
<b>KP1</b>	IT služby	Vedoucí manažer	0
<b>KP2</b>	Úklidové práce	Personalista	0
<b>KP3</b>	Logistika	Vedoucí manažer	1
<b>KP4</b>	Poštovní služba	Provozní manažer	1
<b>KP5</b>	Rozvoz jídel	Provozní manažer	1

*Zdroj: vlastní výzkum, 2021*

Z tabulky je patrné, ve kterých oblastech zaměstnání jednotliví komunikační partneři působí, výběr je poměrně rozmanitý, žádné oblasti zaměstnání se neopakují. Dále lze vyzorovat pracovní pozici každého komunikačního partnera, se kterým byl rozhovor uskutečněn. Poslední sloupec představuje počet aktuálně zaměstnaných jedinců s PAS v dané firmě či společnosti. Z tabulky vyplývá, že tři z pěti zaměstnavatelů, se kterými proběhly rozhovory, mají zkušenosti se zaměstnáváním jedinců s PAS a dva nikoliv.

Na základě pěti uskutečněných rozhovorů byly vytvořeny následující trsy:

- Trs č. 1: Přístup zaměstnavatelů k lidem s PAS
- Trs č. 2: Specifické potřeby jedince s PAS v zaměstnání

- Trs č. 3: Podpora a pomoc při zaměstnávání jedinců s PAS
- Trs č. 4: Přednosti zaměstnanců s PAS
- Trs č. 5: Komunikace a sociální vztahy na pracovišti

### **Přístup zaměstnavatelů k lidem s PAS**

Z rozhovorů s komunikačními partnery vyplývá, že ač každý z nich tuší, co poruchy autistického spektra znamenají, ne každý se chce touto problematikou zabývat podrobně, a to i v případě, že ve firmě je člověk s PAS zaměstnán.

Pro zaměstnavatele bývá podstatné, jak výkonní jsou zaměstnanci s PAS a čím by jejich firmu obohatili. Také se však shodují na tom, že ač by zaměstnávání těchto jedinců s sebou neslo či nese určitá negativa, pokud se vše zajede a funguje, jak má, jsou jedinci s PAS spíše přínosem pro firmu, zejména svojí pečlivostí a věrností. KP4 uvádí: *„Pokud my vycházíme vstříc jemu, pak on odvádí svou práci velmi dobře, tady se to prostě vyvažuje.“* KP5 dodává, že kdo tyto jedince zaměstnávat chce, ten se musí snažit jít jim určitým způsobem naproti. *„Později jsou vidět výsledky, určitě se to vyplatí pro obě strany.“*, říká KP5. Komunikační partneři, kteří zaměstnávají jedince s PAS se ve většině shodují na tom, že nepotřebují znát přesný zdravotní stav svého zaměstnance, jde jim spíše o to vědět, co od nich tento jedinec potřebuje, aby se cítil dobře a vykonával svou práci stoprocentně. Je pro ně také důležité, aby nechodili do práce ve stresu a s nějakým strachem.

KP1, ač žádného jedince s PAS nezaměstnává, má s lidmi s autismem osobní zkušenosti. Na základě svých zkušeností přiznává, že by se obával, že by jedinec s PAS mohl zdržovat práci, pokud by potřeboval nějaký zvláštní dozor nebo častou pomoc. Na druhou stranu ale říká, že autisté bez přidruženého mentálního postižení bývají dost chytrí a umí si tedy představit, že práce v IT službách by člověku s PAS mohla jít velice dobře. *„Určitě by záleželo, do jaký míry by ten člověk byl schopen pracovat sám a občas se samostatně rozhodovat.“*, vysvětluje KP1. Podobný přístup má i KP2, který ale nemá žádné zkušenosti s lidmi s PAS. Přiznává své obavy ze zaměstnávání lidí s PAS z důvodu, že by se bál jejich společenského chování. I když tuší, že ne každý člověk s autismem je agresivní či vulgární, obává se, aby kvůli nějakému problému nepřišel o peníze v důsledku poklesu poptávky. *„Kolikrát se stává, že se něco nestíhá a pracuje se pod tlakem, je málo lidí. Pak by mohlo dojít k nějakým konfliktům, takovej člověk by ten tlak nemusel zvládnout.“*, vysvětluje KP2.

## Specifické potřeby jedince s PAS v zaměstnání

Komunikační partneři vysvětlují, že každý jedinec s PAS je individuální a má své individuální potřeby. Také většina tvrdí, že vždycky se dá určitým způsobem přizpůsobit tak, aby se obě strany cítily komfortně. Od některých zaměstnavatelů však zaznělo, že na změny na pracovišti by neradi přistupovali, aby nebyl narušen již zaběhlý chod firmy, který dosud všem vyhovoval. Drobnosti jako hluk či dostupný nástěnný rozvrh pracovního dne by pro zaměstnavatele nebyl problém, někteří však vyjadřují obavy, jak by řešili, kdyby někdo potřeboval více času či prostoru na plnění svých úkolů. Výjimku zde představuje KP1 pracující v IT službách, který uvádí: „*U nás by asi pomalé tempo ani nevadilo, lidi jsou placeni na základě hotových úkolů, není to žádná mzda za odpracovanou hodinu.*“ Obecně je dle komunikačních partnerů vhodné mít vše dopředu nalajnované a přichystané, například formou týdenních, klidně i měsíčních plánů, které vyhovují všem, ne pouze zaměstnancům s PAS.

Komunikační partneři také uvádějí, že dle jejich názoru by jedincům s PAS více vyhovoval tzv. homeoffice, tedy práce z domu. Svůj názor zdůvodňují tím, že tito lidé neradi komunikují a jsou raději o samotě, tak by to pro ně byl nejlepší způsob řešení. Zaznělo ale i tvrzení, že práce z domu by nefungovala kvůli sníženému intelektu lidí s PAS. Někteří se ale domnívají, že socializace takových jedinců by prospěla jak jim samotným, tak společnosti. KP3 tvrdí, že o poruchách autistického spektra veřejnost ví stále velmi málo a bylo by dobré tuto bariéru prolomit.

Mezi další potřeby zaměstnanců s PAS jsou komunikačními partnery řazeny potřeby častější kontroly a stálé dotazování se, zda zaměstnanec ví, co má dělat a co bude dělat, až dokončí určitý úkol. Zaměstnanci se shodují, že pokud není práce do detailu vysvětlena, jedinec s PAS ji pochopí jinak, popřípadě úkol nedodělá tak, jak má. Také uvádějí, že zaměstnance s PAS nenapadne začít nový úkol, pokud jim nebyl zadán, ač je to například totéž, co dělali doposud, musejí dostávat pravidelné zadání práce. S čímž souvisí i problém s vlastní iniciativou.

Byly zmíněny také různé potřeby ohledně osobního volna, kdy například zaměstnanec je zvyklý, že má volno každé pondělí, už v tom má svůj režim a plánuje si své zájmy na tento den. Z rozhovorů vyplývá, že tady záleží na každém zaměstnavateli, zda je ochoten se přizpůsobit režimu zaměstnance s PAS nebo ne. KP4 uvádí: „*Počítáme s tím, že kdybychom zrovna ten den potřebovali výpomoc, tak na toho člověka se obrátíme až*

*jako na poslední možnost.*“ Komunikační partneři tvrdí, že pokud je zaměstnanci výrazným způsobem narušen jeho řád a režim, na který je zvyklý, může dojít i k poklesu jeho výkonnosti v práci, snadněji ho něco rozhodí a nesoustředí se. Vyjít vstříc jeho potřebám je tedy dle nich i ve vlastním zájmu každého zaměstnavatele.

### **Podpora a pomoc při zaměstnávání jedinců s PAS**

Komunikační partneři nejčastěji zmiňují podporu ze strany státu, a sice ve formě finančních úlev, jako jsou slevy na daních. Je to pro ně vhodně zvolený způsob, jak motivovat zaměstnavatele k zaměstnávání lidí se zdravotním postižením. Připouštějí, že ač je zaměstnávání OZP společensky určitě prospěšné, neví, jakým způsobem by v praxi získali společenskou prestiž za zaměstnávání takových jedinců. Také se někteří shodují, že plnění povinnosti zaměstnávat jedince s postižením, kterou ukládá stát, je pro zaměstnavatele pohodlnější například prostřednictvím nákupu výrobků z chráněných dílen apod.

Co se týče sociálních služeb, které jsou nabízeny jako pomoc při zaměstnávání jedinců s PAS, většina komunikačních partnerů takové služby nevyužívá. O jejich existenci vědí například díky doprovodu na pracovní pohovory nebo pokud sociální pracovník komunikuje přímo se zaměstnavatelem již od začátku. Nikdo ze zaměstnavatelů nevyužil žádná školení ohledně poruch autistického spektra, avšak někteří uvádějí, že je to jejich cílem. KP4 uvádí, že jim žádné školení nabídnuto nebylo, ale že by se takové spolupráci určitě nebránili. I KP5 zmiňuje, že školení od profesionálů, jak s takovými lidmi pracovat a komunikovat, by mohlo předejít konfliktům, které sem tam mohou vzniknout.

Komunikační partneři zastávají názor, že práci s jedinci s PAS může usnadnit i počáteční doprovod sociálního pracovníka přímo na pracoviště. Pokud sociální pracovník doprovází takového člověka už na pracovní pohovor a všechno proběhne v pořádku a bez komplikací, nevidí v tom žádný ze zaměstnavatelů problém. Všichni komunikační partneři se shodují na faktu, že sociální pracovník může být v případě jakýchkoliv problémů velkou oporou, neboť ví, jak s lidmi s PAS komunikovat a své klienty zná. KP1 uvádí: *„Když budu vidět, že ten zaměstnanec je šikovnej, jen bude nějakej problém a nebudeme se moct na něčem shodnout, určitě by bylo fajn využít tuhle nabídku. Zabralo by mnohem víc času, než bych sám přišel na to, jak to vyřešit, ten člověk si sám neřekne, co by mu pomohlo a mě by to upřímně dost zdržovalo.“*

## Přednosti zaměstnanců s PAS

Dalším vybraným a opakujícím se tématem jsou různé přednosti zaměstnanců s PAS. Komunikační partneři uvádějí, že je to opět individuální téma, neboť každý určitě do pracovního kolektivu přispěje něčím svým. Nejčastěji zaměstnavatelé vyzdvihovali pracovitost jedinců s PAS. Důvodem podle nich může být to, že je pro ně zaměstnání vzácné a cesta k němu byla dlouhá a pro ně poměrně složitá. Jsou tedy vděční za příležitost zapojit se do pracovního života a fungovat jako zaměstnanec.

Komunikační partneři zmiňují, že pokud se jedinec skutečně přenesl přes složitý začátek a naučí se pracovat jako ostatní, tedy plnit si své úkoly tak, jak má, pak už všechno funguje perfektně. KP4 uvádí: *„On to teď už dělá fakt bezchybně, na rozdíl od jiných kolegů, byť ti u nás pracují podstatně déle.“* Důležitou roli v jejich pracovním nasazení hraje dle komunikačních partnerů pečlivost a smysl pro detail. Nesnaží se v práci podvádět a zjednodušovat si práci, vždy se řídí danými pravidly a své úkoly si svědomitě a důsledně plní. Komunikační partneři poukazují na fakt, že ostatní zaměstnanci po čase ztrácejí počáteční motivaci a zapálení do práce, neboť začnou uvažovat o lepší pozici a lepším platu. Podotýkají, že u jedinců s PAS je to přesně naopak, že čím déle v zaměstnání jsou, tím jsou si jistější a tím větší uspokojení jim práce přináší.

Komunikační partneři také poukazují na oblibu v rutinních pracích, která ostatní zaměstnance spíše odrazuje. Zatímco ostatní zaměstnance nudí dělat každý den dokola to samé, jedincům s PAS to dodává jistotu. KP3 tvrdí: *„Tady je fakt výhoda, že je ta práce nepřestane bavit, oni nemají potřebu se posouvat někam na vyšší pozice, jsou spokojení tam, kde jsou, protože už to tak mají naučený a nechťejí to měnit.“*

V neposlední řadě je v rozhovorech často zmiňován jiný pohled na svět. Komunikační partneři jsou přesvědčeni, že na mnoho věcí nahlíží člověk s PAS jinak než ostatní, což by v zaměstnání mohlo znamenat, že vše bude podrobno kritickému pohledu zaměstnance s PAS. Také může ostatním pracovníkům rozšířit obzory a přivést je na nové nápady. Komunikační partneři uvádějí, že každý jedinec do firmy přinese něco vlastního a jedinec s PAS pro své neobvyklé zájmy může nevědomky přinést nové znalosti a dovednosti ostatním zaměstnancům, kteří uvidí něco nového a jiného a budou se tím moci inspirovat. Výhodu někteří komunikační partneři spatřují v nezájmu o sociální kontakty. KP1 říká: *„Asi by zbytečně moc nemluvil a víc pracoval, z toho by si*

*ostatní taky mohli něco odnést.*“ Zaměstnavatelé se shodují, že v případě jedinců s PAS se jedná o velmi kvalitní pracovníky. Počáteční náklady a čas a energie, kterou do toho musí zaměstnavatel vložit, může někoho od této příležitosti odradit. Komunikační partneři, kteří zkušenost se zaměstnáváním jedinců s PAS mají, zdůrazňují, že kvality a výhody, které s sebou člověk s PAS přináší, tyto počáteční náklady značně převyšují.

### **Komunikace a sociální vztahy na pracovišti**

Poměrně výrazná část negativ, která byla v souvislosti se zaměstnáváním jedinců s PAS komunikačními partnery uvedena, pramenila z problémové komunikace. Dle zaměstnavatelů se ne každý chce pouštět do konverzace s člověkem, kterého vyvede z míry běžná otázka, například jak se jim daří apod. Také snadněji dochází k nedorozumění právě se zaměstnavatelem či jiným vedoucím pracovníkem, může dojít k nepochopení zadaného úkolu, je důležité tady ověřovat, zda zaměstnanec s PAS opravdu pochopil, co se mu vedoucí pracovník snažil vysvětlit.

Z rozhovorů vyplynulo, že největším kamenem úrazu bývá první kontakt s novým člověkem, je dobré, když ostatní pracovníci vědí o diagnóze zaměstnance s PAS a současně ví, jak s ním komunikovat, aby nedošlo ke konfliktu. Komunikační partneři uvádějí, že každý si k ostatním musel najít cestu po svém, a naopak ostatní pracovníci rovněž museli přistoupit na komunikaci podle zaměstnance s PAS. Pouze v IT službách komunikační partner zmiňuje, že všichni kolegové jsou spíše uzavření, a tak by tento problém nikdo řešit nemusel. *„O nás se taky říká, že žijeme ve vlastním světě, v takový sociální bublině, když furt sedíme u počítače, takže komunikace u nás rozhodně není podmínkou.“*, vysvětluje KP1.

Ohledně sociálních vztahů na pracovišti se komunikační partneři shodují, že ani jedna strana kontakt příliš nevyhledává. Jedinec s poruchou autistického spektra nestojí o konverzaci s ostatními pracovníky a ani oni se nesnaží navazovat přátelské vztahy. Zdůrazňují však, že jedinec s PAS je přijat do kolektivu s respektem a slušností. Nikdo nikomu neubližuje, a to ani fyzicky ani psychicky, stejně tak nikdo nikomu nedělá naschvály a nesnaží se druhému práci jakkoliv znepríjemnit. Dle komunikačních partnerů se jedná spíše o klidné pracovní soužití, kde každý funguje sám za sebe.

Někteří zaměstnavatelé tvrdí, že existují i zaměstnanci, kteří se komunikaci s člověkem s PAS vyloženě vyhýbají, stále však platí, že nikdo z nich nikdy neřešil žádné větší



konflikty na pracovišti. KP5 uvádí: „*Nejde říct, že by si kolega sedl se všemi, ale všichni se mu snaží vycházet vstříc v jeho potřebách, a ještě se nestalo, že by mu třeba někdo přidělával práci nebo se mu snažil nějakým způsobem uškodit.*“ To doplňuje KP3 se slovy: „*Někdo s takovým člověkem zvládá komunikaci lépe, někdo hůře, ale to není nic nového, platí to i u zdravých kolegů.*“

KP4 uvedl v otázce sociálních vztahů na pracovišti výjimku, a sice, že si zaměstnanec s PAS v práci našel vážnou známost. Nelze tedy jednoznačně říci, že všichni zaměstnanci s PAS musejí mít problém s komunikací a navazováním sociálních či dokonce milostných vztahů. Všichni komunikační partneři se shodují, že je to velmi individuální, ostatně jako všechno, co se týká jedinců s poruchou autistického spektra.

## 5. Diskuze

Bakalářská práce se soustředí na problematiku zaměstnávání jedinců s poruchou autistického spektra. Výzkum práce předkládá zpracované rozhovory se zaměstnavateli a se sociálními pracovníky, kteří poskytují pomoc a podporu při zaměstnávání jedinců s PAS.

K naplnění stanoveného cíle bakalářské práce byla zvolena metoda kvalitativního výzkumu a forma dotazování za použití polostrukturovaného rozhovoru, díky kterému jsem získala informace a data důležitá pro dokončení bakalářské práce.

V samotné realizaci výzkumu a rozhovorů negativně hodnotím přístup zaměstnavatelů, kteří se rozhodli nespolupracovat se mnou z důvodu neznalosti či nezkušenosti v oblasti poruch autistického spektra, přestože byli seznámeni s faktem, že komunikačními partnery mohou být i zaměstnavatelé, kteří se doposud neseťkali s nikým s touto diagnózou. Sehnat zaměstnavatele, kteří by byli ochotni rozhovor uskutečnit bylo podstatně obtížnější, než tomu bylo u sociálních pracovníků, kteří byli obecně sdílnější a pomohli mi se lépe zorientovat v dané problematice.

Otázka zaměstnávání lidí s poruchami autistického spektra vyvolává v dnešní době nejrůznější debaty a diskuze. Velkým krokem je bezesporu fakt, že většina lidí tuší, že tyto pervazivní vývojové poruchy existují a objevují se čím dál častěji kolem nás. Lze se o nich dozvědět například z různých pořadů a dokumentů. Otázkou však zůstává, zda se neobjevuje až příliš mnoho těch nejtěžších forem autismu oproti lehčím formám bez sníženého intelektu. Veřejnost zaplavují domněnky, že všichni jedinci trpící poruchou autistického spektra jsou lidé, kteří nejsou schopni či by dokonce vůbec neměli fungovat samostatně v sociálním a pracovním životě. Obvykle se tyto představy tvoří právě po zhlédnutí zdokumentovaných životních příběhů osob s PAS, u kterých se projevuje buď nějaká forma agrese, sebepoškozování, nebo naopak genialita. Tuto myšlenku potvrdili sociální pracovníci, kteří se několikrát ve svém pracovním životě setkali s podobně zkreslenými představami a názory o lidech s PAS.

Z výsledků rozhovorů se sociálními pracovníky tedy vyplývá, že největší kámen úrazu představuje v dané problematice neznalost poruch autistického spektra a neochota zaměstnavatelů dát takovým jedincům šanci. Sociální pracovníci se shodli na tom, že důležitou roli zde hraje jakási komfortní zóna zaměstnavatelů, kterou by museli opustit

a dělat práci navíc, což by se jim ale dle komunikačních partnerů několikanásobně vrátilo v podobě pracovního nasazení a loajality jedinců s PAS. Tato tvrzení bohužel nepotvrzují výsledky rozhovorů se zaměstnavateli. Dva ze zaměstnavatelů, se kterými byl uskutečněn rozhovor, sice neměli zkušenosti se zaměstnáváním jedinců s PAS, za to však minimálně tušili, o co se v případě poruch autistického spektra jedná a jaké mají tyto pervazivní vývojové poruchy projevy. Tento nesoulad příkládám výše zmíněné neochotě zaměstnavatelů, kteří nevědí, co jsou to poruchy autistického spektra, a rozhodli se proto rozhovor neposkytnout či dokonce zrušit.

Je zajímavé, že neshoda sociálních pracovníků se zaměstnavateli vyplynula i v tématu finančních úlev pro zaměstnavatele při zaměstnávání OZP. Zatímco všichni zaměstnavatelé se shodli na tom, že tyto úlevy mohou být silnou motivací k zaměstnání člověka se zdravotním postižením, někteří sociální pracovníci jsou přesvědčeni, že úlevy na daních nejsou vhodným vynucovacím prostředkem. Nepopírají, že zaměstnavatele může finanční úleva přesvědčit, avšak z nadhledu to dle nich v podstatě nemá budoucnost, protože pokud se zaměstnavatel není ochoten jedinci s PAS v ničem přizpůsobit a učinit změny, které by vedly k jeho lepšímu pracovnímu výkonu, zaměstnanec s PAS po chvíli práci opustí a je opět ve fázi hledání zaměstnání. Sociální pracovníci několikrát zdůraznili, že všechno se odvíjí od přístupu zaměstnavatele k poruchám autistického spektra a že jediné výhody, které by měl zaměstnavatel hledat, jsou skutečné výhody, které plynou ze zaměstnávání jedinců s PAS. Dle sociálních pracovníků se jedná především o pracovní nasazení, chuť pracovat a lpění na dodržování pravidel. To potvrzuje i Preißmann (2010), který mezi benefity zaměstnance s PAS řadí přesnost a čestnost. Také se dle autora jedinec s PAS v zaměstnání spokojí jen s těmi nejlepšími výsledky.

Z realizovaného výzkumu jednoznačně vyplývá, že lidé s poruchou autistického spektra vyhledávají spíše práci na zkrácený úvazek. Výsledky rozhovorů se zaměstnavateli neukazují žádné větší problémy spojované se zkrácenou pracovní dobou, nicméně sociální pracovníci vidí potíže v tom, že málokterý zaměstnavatel nabízí pracovní místo na zkrácený úvazek či je ochoten snížit počet hodin pro zaměstnance s PAS. Literatura dokonce uvádí, že místa se zkrácenou pracovní dobou nemívají ostatní lidé v oblibě, a tak lze řadit upřednostňování těchto míst jedinci s PAS mezi jejich výhody (Gnadová a Linhartová, 2014). Jedno z nabízených řešení by dle komunikačních partnerů mohlo představovat pracovní místo, na kterém by se střídalo více zaměstnanců s PAS po pár

hodinách, tím pádem by bylo vyhověno jejich potřebám pracovat kratší dobu. Dle SP3 však existuje deficit, a to, že pokud se ti lidé budou střídat na stejné pozici, tak ne všem vyhovuje stejná věc. Už by zde bylo nutné nějaké přizpůsobení, což pro jedince s PAS představuje další problém, neboť přizpůsobovat se novým věcem je pro ně velice obtížné. „...*tohle by pro ně byl každodenní nástup do změny...*“, dodává SP3.

Z výzkumu také vyplynuly určité shody obou výzkumných souborů. Kromě jednoznačné shody ohledně výhod, které s sebou přináší jedinec s PAS jako zaměstnanec, sociální pracovníci často zdůrazňovali důležitost a význam zaměstnání pro jedince s PAS. Dle komunikačních partnerů jim to dodává sebedůvěru a po čase se sami lépe orientují ve věcech, ve kterých dříve potřebovali pomoc sociálního pracovníka. Tento fakt potvrzují i zaměstnavatelé, kteří mají zkušenost se zaměstnáváním jedinců s PAS. Uvedli, že u kolegů, kteří jsou u nich zaměstnání více než rok pozorují vyšší míru samostatnosti a nepotřebují již tak častý dohled jako zpočátku. Potvrzuje to také Slowík (2016), který jak již bylo výše zmíněno tvrdí, že práce pro jedince se zdravotním postižením představuje pocit plnohodnotnosti a napomáhá jim k samostatnosti a nezávislosti.

Poměrně hojně diskutovanou záležitostí byla také spolupráce sociálních pracovníků a zaměstnavatelů. Sociální pracovníci mají za to, že by situaci pomohlo, kdyby více zaměstnavatelů bylo ochotno s nimi spolupracovat a usnadnit tak jedincům s PAS nástup do zaměstnání. Sociální pracovníci nabízejí různé formy podpor, a to jak pro zaměstnance a klienty s PAS, tak pro zaměstnavatele. Zdarma mohou připravit školení ohledně poruch autistického spektra, kde se zaměstnavatelé, ale také ostatní pracovníci mohou dozvědět, jak s lidmi s PAS pracovat a komunikovat. Nabízejí také doprovody nejen na pracovní pohovory, které bývají pro jedince s PAS náročné, ale i prvních pár dní do zaměstnání. Sociální pracovníci však uvádějí, že někteří zaměstnavatelé nechtějí o takové podpoře slyšet, například proto, že si myslí, že uchazeč o zaměstnání by takové věci jako pracovní pohovor měl zvládnout sám. Také vyhledávají pomoc sociálních pracovníků, až když je na pracovišti konflikt, který se dlouhodobě nedaří zvládnout, sociální pracovníci jsou přesvědčení, že takovým konfliktům se dá předcházet, budou-li jejich služby využívány již od nástupu člověka s PAS do zaměstnání. Výsledky výzkumu mě přivedly na otázku, jak by bylo možné a vhodné podpořit spolupráci mezi sociálními pracovníky a zaměstnavateli. V první řadě by bylo dobré existenci nabízených služeb více propagovat, neboť dle sociálních pracovníků spousta

zaměstnavatelů ani netuší, že podobných služeb je možné využívat. Nyní se opět nabízí otázka, jak zlepšit informovanost nejen o službách, které nabízejí sociální pracovníci, ale také reálně o poruchách autistického spektra, aby pro širokou veřejnost nebylo téma zaměstnávání jedinců s poruchami autistického spektra tolik cizí, jako doposud.

Lidé si na základě svých utvořených představ o PAS často myslí, že takoví jedinci nepracují, protože pracovat nemohou. Velmi málo českých zdrojů prezentuje problém pracovního uplatnění jedinců s PAS na trhu práce. Mnohem častěji se objevují témata ohledně vzdělávání žáků s PAS a dostupnosti sociálních služeb pro jedince s touto diagnózou. Otázka zaměstnávání lidí s autismem pak vyvolává spíše pochybnosti a strach z neznámého. Osvětu tématu nemusí představovat pouze odborná literatura či články, mohou to být různé volně přístupné přednášky, které často pořádají neziskové organizace se sociálními pracovníky, záznamy z konferencí, kde vystupují například i přímo lidé s PAS a popisují problémy, se kterými se setkávají a co by jim pomohlo, aby se dokázali na trhu práce lépe uplatnit.

Fakt, že v cizím jazyce lze dohledat podstatně více informací a skutečností souvisejících s tématem zaměstnávání lidí s poruchou autistického spektra potvrdili i komunikační partneři, když odpovídali, že v jiných státech je společnost více nakloněna změnám, které souvisejí se zaměstnáváním jedinců s PAS, neboť toto téma pro ně není cizí ani nové. Někteří sociální pracovníci zmínili, že v těch největších společnostech v České republice, které však mají pobočky i v jiných zemích, to již funguje lépe a snaží se vyhovět i podmínkám osob s jakýmkoliv zdravotním postižením. Na základě těchto informací se opět přikláním k myšlence, že změnu je třeba začít provádět v rámci celé společnosti, nikoliv pouze v okruhu sociálních pracovníků, zaměstnavatelů a jedinců s PAS. Otázkou však je, zda by vyšší informovanost lidí stačila ke změně přístupu společnosti a současně tak podpořila pracovní uplatnění jedinců s PAS na trhu práce.

## **Odpovědi na výzkumné otázky**

Z výsledků realizovaného výzkumu vyplývají následující odpovědi:

*„Co brání zaměstnavatelům v zaměstnávání jedinců s poruchou autistického spektra?“*

Někteří zaměstnavatelé se obávají, jak moc by zaměstnání jedince s PAS ovlivnilo chod firmy, který stávajícím zaměstnancům a všem pracovníkům vyhovuje. Pro zaměstnavatele představuje zaměstnávání jedinců s PAS čas navíc, který by standardně mohli věnovat jiným pracovním záležitostem. Někteří také zmínili, že chování člověka s poruchou autistického spektra může být nepředvídatelné a je třeba se takovému jedinci více věnovat. Sociální pracovníci se v této otázce jednoznačně shodli, že největším stávajícím problémem je přístup zaměstnavatelům, neboť nejsou otevření změnám a chybí zde ochota dát lidem s PAS šanci prosadit se na trhu práce.

*„Jaké jsou podle zaměstnavatelů výhody zaměstnávání jedinců s poruchou autistického spektra?“*

Zaměstnavatelé spatřují výhody především v precizně odvedené práci a pečlivosti zaměstnance s PAS. Další často zmiňovanou výhodou byla bezesporu obliba rutinních prací, které ostatní zaměstnanci příliš nevyhledávají. Jedinec s PAS na takové pozici vydrží i několik let, nedochází-li k výrazným neshodám se zaměstnavatelem či s kolegy. Stejně názory vyplynuly i z výsledků rozhovorů se sociálními pracovníky.

*„Jaké jsou hlavní problémy při hledání zaměstnání pro klienta s poruchou autistického spektra z pohledu sociálního pracovníka?“*

Mezi přední problémy sociální pracovníci řadí opět nepříliš vstřícný přístup zaměstnavatelů a nedostatek informovanosti o poruchách autistického spektra. Dále také nízký počet nabízených pracovních míst vhodných pro jedince s PAS. Důležitou roli při hledání zaměstnání hraje také komunikační bariéra, přílišná upřímnost, nepochopení emocí a humoru a další typické projevy poruch autistického spektra.

## ZAVĚR

Práce pojednává o tématu Zaměstnávání jedinců s poruchou autistického spektra. Cílem bylo poukázat na názory a zkušenosti zaměstnavatelů a rovněž zjistit zkušenosti sociálních pracovníků, kteří s lidmi s PAS pracují. Práce byla rozdělena na teoretickou a praktickou část, přičemž v teoretické části práce přibližuje poruchy autistického spektra a vše, co s tématem souvisí.

Z výzkumu praktické části vyplývá, že při shánění zaměstnání pro jedince s PAS je rozhodující přístup každého zaměstnavatele. Ten bývá dle sociálních pracovníků spíše pasivní, avšak z výsledků rozhovorů se zaměstnavateli plyne, že existují i tací, kteří jsou ochotní přizpůsobit pracovní podmínky tak, aby jedinci s PAS umožnili bezproblémový nástup na novou pracovní pozici. Jako lepší možnost se jeví zaměstnávání těchto jedinců na chráněných pracovních místech, a to díky zkušenostem s lidmi s poruchou autistického spektra, které zde pracovníci mají. Některá tvrzení obou výzkumných souborů vykazují jistou podobnost, ve spoustě věcí se však jejich názory a zkušenosti rozcházejí.

Realizovaný výzkum také poukazuje na důležitost spolupráce sociálních pracovníků a zaměstnavatelů, neboť díky ní se zaměstnavatelé a ostatní zaměstnanci mohou naučit pracovat a komunikovat s lidmi s poruchou autistického spektra, což se jim může hodit nejen v pracovním životě. Z výsledků je zřejmé, že využívání nabízených služeb sociálních pracovníků je zatím spíše minimální.

Cíle bakalářské práce byly splněny, neboť z práce lze vyčíst jak názory a zkušenosti zaměstnavatelů, tak sociálních pracovníků. Bakalářská práce může sloužit jako zdroj informací o poruchách autistického spektra obecně, dále i o specifikách zaměstnávání těchto jedinců. Mohla by také působit jako motivace ke zlepšení popsané aktuální situace. Ráda bych, aby práce vzbudila v lidech otázky o možných změnách a vedla je tak k případné diskuzi.

## Seznam použitých zdrojů

1. ARNOLDOVÁ, A., 2016. *Sociální péče 2. díl: Učebnice pro obor sociální činnost*. Praha: Grada. 320 s. ISBN 978-80-271-9307-3.
2. BAZALOVÁ, B., 2011. *Poruchy autistického spektra. Teorie, výzkum, zahraniční zkušenosti*. Brno: Masarykova univerzita. 247 s. ISBN 978-80-210-5781-4.
3. BAZALOVÁ, B., 2012. *Poruchy autistického spektra v kontextu české psychopedie*. Brno: Masarykova univerzita. 278 s. ISBN 978-80-210-5930-6.
4. BAZALOVÁ, B., 2017. *Autismus v edukační praxi*. Praha: Portál. 240 s. ISBN 978-80-262-1195-2.
5. BAZALOVÁ, B., 2017. *Autismus v edukační praxi*. Praha: Portál. 240 s. ISBN 978-80-262-1195-2.
6. BENDO VÁ, P., 2015. *Základy speciální pedagogiky nejen pro speciální pedagogy*. Hradec Králové: Gaudeamus. 225 s. ISBN 978-80-7435-422-9.
7. BOGDASHINA, O., 2017. *Specifika smyslového vnímání u autismu a Aspergerova syndromu*, Praha: Pasparta. 188 s. ISBN 978-80-88163-06-0.
8. BONDY, A., FROST, L., 2007. *Vizuální komunikační strategie v autismu*. Praha: Grada. 132 s. ISBN 978-80-247-2053-1.
9. ČADILOVÁ, V., ŽAMPACHOVÁ, Z., 2012. *Metodika práce se žákem s poruchami autistického spektra*. Olomouc: Univerzita Palackého. 140 s. ISBN 978-80-244-3309-7.
10. ČERNÁ, M. et al., 2015. *Česká psychopedie: Speciální pedagogika osob s mentálním postižením*. Praha: Karolinum. 224 s. ISBN 978-80-246-3071-7.
11. Denní stacionář, © 2021. [online] Integrované centrum Sasov, [cit. 2021-06-14]. Dostupné z: <https://www.icsasov.cz/integracni-centrum-sasov/denni-stacionar-ds/>
12. DISMAN, M., 2011 *Jak se vyrábí sociologická znalost: příručka pro uživatele*. 4. vyd. Praha: Karolinum. ISBN 9788024619668.
13. Domov pro osoby se zdravotním postižením, © 2021. [online] Domov Jeřábina Pelhřimov, [cit. 2021-06-14]. Dostupné z: <https://www.domovjerabina.cz/sluzby/domov-pro-osoby-se-zdravotnim-postizenim/>
14. DUDOVÁ, I., MOHAPLOVÁ, M., 2016. *Poruchy autistického spektra 2. díl* [online]. *Pediatric pro praxi*, [cit. 2021-06-14]. Dostupné z: [https://autismus-screening.eu/\\_files/200001308a1198a2148/clanek\\_Poruchy%20autistick%C3%A9ho%20spektra%20II%20d%C3%ADI\\_Dudov%C3%A1\\_Mohaplov%C3%A1.pdf](https://autismus-screening.eu/_files/200001308a1198a2148/clanek_Poruchy%20autistick%C3%A9ho%20spektra%20II%20d%C3%ADI_Dudov%C3%A1_Mohaplov%C3%A1.pdf)



15. DUŠEK, K., VEČEŘOVÁ-PROCHÁZKOVÁ, A., 2015. *Diagnostika a terapie duševních poruch*. 2. přepracované vydání. Praha: Grada. 648 s. ISBN 978-80-247-9854-7.
16. EMMERLINGOVÁ, S., 2020. *Vidím to jinak. Skryté příčiny ADHD a dalších poruch chování a učení*. 288 s. ISBN 978-80-270-7666-6.
17. *Employing people with autism: a brief guide for employers*, 2011. [online]. The National Autistic Society, [cit. 2021-06-14]. Dostupné z: <https://www.equalityni.org/ECNI/media/ECNI/Publications/Delivering%20Equality/Employingpeoplewithautism.pdf>
18. GNANOVÁ, E., LINHARTOVÁ, D., 2014. *Informační balíček pro zaměstnavatele*. [online]. Praha: Pasparta. 15 s. [cit. 2021-06-14]. Dostupné z: <https://docplayer.cz/10908493-Informacni-balicek-pro-zamestnavatele.html>
19. HANZELKOVÁ, A., 2009. *Strategický marketing: teorie pro praxi*. Praha: C. H. Beck. 170 s. ISBN 978-80-7400-120-8.
20. HÄUSSLER, A., LAUSNANN, E., TUCKERMANN, A., 2014. *Strukturované učení v praxi*. Praha: Pasparta. 84 s. ISBN 978-80-905576-3-5.
21. HEJZLAR, Š., HEJZLAROVÁ, D., NĚMCOVÁ, PLECHÁČEK., Š., 2020. *Příručka pro zaměstnavatele lidí s autismem*. [online] NAUTIS, [cit. 2021-06-14]. Dostupné z: [https://nautis.cz/\\_files/userfiles/SR/P%C5%99%C3%ADru%C4%8Dka\\_pro\\_zam%C4%9Bstnavatele\\_lid%C3%AD\\_s\\_autismem\\_NAUTIS.pdf](https://nautis.cz/_files/userfiles/SR/P%C5%99%C3%ADru%C4%8Dka_pro_zam%C4%9Bstnavatele_lid%C3%AD_s_autismem_NAUTIS.pdf)
22. HENDL, J., 2016. *Kvalitativní výzkum: základní teorie, metody a aplikace*. Praha: Portál. 440 s. ISBN 978-80-262-0982-9.
23. HIGAŠIDA, N., 2016. *A proto skáču*. Praha: Pasparta. 172 s. ISBN 978-80-88163-21-3.
24. HOSÁK, L., HRDLIČKA, M., LIBIGER, J. et al., 2015. *Psychiatrie a pedopsychiatrie*. Praha: Karolinum. 648 s. ISBN 978-80-246-2998-8.
25. HOWLIN, P., 2005. *Autismus u dospívajících a dospělých*. Praha: Portál. 295 s. ISBN 80-7367-041-0.
26. HRADILKOVÁ, T. et al. 2018. *Praxe a metody rané péče v ČR*. Praha: Portál. 152 s. ISBN 978-80-262-1386-4.
27. HRDLIČKA, M., HOSÁK, L., LIBIGER, J., 2015. *Psychiatrie a pedopsychiatrie*. Praha: Karolinum. 648 s. ISBN 9788024629988.

28. JELÍNKOVÁ, M., 2001. *Vzdělávání a výchova dětí s autismem*. Praha: Univerzita Karlova, Pedagogická fakulta. 103 s. ISBN 80-7290-042-0.
29. KEJKLÍČKOVÁ, I., 2016. *Vady řeči u dětí*. Praha: Grada. 224 s. ISBN 978-80-247-3941-0.
30. KODYMOVÁ, P., KOLÁČKOVÁ, J., 2010. Sociální práce s nezaměstnanými. In: MATOUŠEK, O. et al., *Sociální práce v praxi*. Praha: Portál. 351 s. ISBN 80-7367-002-X.
31. KOLÁŘOVÁ, Z., 2015. Děti s autismem přibývá. Celoplošná systémová péče však v Česku neexistuje [online]. *Zdravotnický deník*. [cit. 2021-06-14]. Dostupné z: <https://www.zdravotnickydenik.cz/2015/04/deti-s-autismem-pribyva-celoplosna-systemova-pece-vsak-v-cesku-neexistuje/>
32. KŘEČKOVÁ, M., ŠIMÁČEK, M., 2018. *Dostupnost služeb pro lidi s poruchou autistického spektra v ČR a Evropě – analýza a inspirace* [online]. Praha: Naděje pro děti úplňku. 2018 [cit. 2021-06-14]. 158 s. Dostupné z: [www.detiuplnku.cz/analyza](http://www.detiuplnku.cz/analyza)
33. KUTNOHORSKÁ, J., 2009. *Výzkum v ošetřovatelství*. Praha: Grada, 175 s. ISBN 978-80-247-2713-4.
34. LEČBYCH, M., 2011. *Vzdělávání a podpora osob s mentální retardací k jejich uplatnění na otevřeném trhu práce*. In: ŠUCHA, M., CHARVÁT, M., ŘEHAN, V. (eds). *Kvalitativní přístup a metody ve vědách o člověku: VIII*. Olomouc: Univerzita Palackého. s. 160-167. ISBN 978-80-244-2906-9.
35. LECHTA, V., 2010. *Základy inkluzivní pedagogiky: dítě s postižením, narušením a ohrožením ve škole*. Praha: Portál. 440 s. ISBN 978-80-7435-422-9.
36. MAENNER, M. J., et al., 2020. Prevalence of Autism Spectrum Disorder Among Children Aged 8 Years [online]. *Centers for Disease Control and Prevention*. [cit. 2021-06-14]. Dostupné z: <https://www.cdc.gov/mmwr/volumes/69/ss/ss6904a1.htm>
37. MATOUŠEK, O., 2013. *Encyklopedie sociální práce*. Praha: Portál. 576 s. ISBN 978-80-262-0366-7.
38. *Mezinárodní statistická klasifikace nemocí a přidružených zdravotních problémů*, akt. 2021. [online]. ÚZIS. [cit. 2021-06-14]. Dostupné z: <https://www.uzis.cz/res/f/008319/mkn-10-tabelarni-cast-20210101.pdf>
39. MIOVSKÝ, M., 2006. *Kvalitativní přístup a metody v psychologickém výzkumu*. Praha: Grada, 332 s. ISBN 80-247-1362-4.

40. MIŠOVIČ, J., 2019. Kvalitativní výzkum se zaměřením na polostrukturovaný rozhovor. Praha: Sociologické nakladatelství. 292 s. ISBN 978-80-7419-282-2.
41. MOOR, J., 2010. *Hry a zábavné činnosti pro děti s autismem*. Praha: Portál. 208 s. ISBN 978-80-7367-787-9.
42. MÜLLER, O. et al., 2014. *Terapie ve speciální pedagogice*. 2. přepracované vydání. Praha: Grada. 512 s. ISBN 978-80-247-4172-7.
43. National Institute on Deafness and Other Communication Disorders, 2020. [online]. *Autism Spectrum Disorder: Communication Problems in Children*. [cit. 2021-06-14]. Dostupné z: <https://www.nidcd.nih.gov/health/autism-spectrum-disorder-communication-problems-children>
44. NOLEN-HOEKSEMA, S., FREDRICKSON, B. L., LOFTUS, G. R., WAGENAAR, W. A., 2012. *Psychologie Atkinsonové a Hilgarda*. 3. přepracované vydání. Praha: Portál. 952 s. ISBN 978-80-262-0083-3.
45. OPATŘILOVÁ, D., PROCHÁZKOVÁ, L., 2011. *Předprofesní a profesní příprava jedinců se zdravotním postižením*. Brno: Masarykova univerzita. Pedagogická fakulta. 159 s. ISBN 978-80-210-5536-0.
46. PANČOCHA, K., 2010. *Životní dráha jedince v inkluzivním prostředí*. Brno: Masarykova univerzita. 185 s. ISBN 978-80-210-5340-3.
47. PASTIERIKOVÁ, L. 2011. Možnosti péče o osoby s poruchou autistického spektra. In: ŘÍHOVÁ, A. et al. *Poruchy autistického spektra: Pomoc pro rodiče dětí s PAS*. Olomouc: Univerzita Palackého, 90 s. ISBN 978-80-244-2677-8.
48. PASZ, J., PLECHATÁ, A., 2020. *Normální šílenství*. Brno: Host. 440 s. ISBN 978-80-275-0389-6.
49. PÁTÁ, P., K., 2008. *Mé dítě má autismus*. Praha: Grada. 128 s. ISBN 978-80-247-2683-0.
50. PATRICK, N. J., 2011. *Rozvíjení sociálních dovedností lidí s poruchami autistického spektra*. Praha: Portál. 160 s. ISBN 978-80-7367-867-8.
51. PETRÁŠ, M., 2019. Může MMR očkování spustit autismus? [online] [Vakciny.net](https://www.vakciny.net), [cit. 2021-06-14]. Dostupné z: <https://www.vakciny.net/Muze-MMR-spustit-autismus>
52. PLAVCOVÁ, V., 2017. Příspěvek na péči: Posuzování a skutečné potřeby péče o člověka s handicapem. In: POSPÍŠIL, D., SMUTKOVÁ, L. (eds.). *Sborník vědeckých textů z mezinárodní vědecké konference Podpora člověka v jeho přirozeném prostředí*. Praha: MPSV. s. 95-105. ISBN 978-80-7421-121-8.

53. POTMĚŠILOVÁ, P., 2014. *Speciální pedagogika nejen pro sociální pedagogy*. Praha: Parta. 187 s. ISBN 978-80-7320-179-1.
54. PREIßMANN, CH., 2010. *Život s Aspergerovým syndromem*. Praha: Portál. 136 s. ISBN 978-80-7367-688-9.
55. PRŮCHA, J., 2014. *Andragogický výzkum*. Praha: Grada. 152 s. ISBN 9788024752327.
56. REICHEL, J., 2009. *Kapitoly metodologie sociálních výzkumů*. Praha: Grada. 181 s. ISBN 978-80-247-3006-6.
57. RICHMAN, S., 2008. *Výchova dětí s autismem*. Praha: Portál. 128 s. ISBN 978-80-7367-424-3.
58. ŘÍHOVÁ, A. et al. 2011. *Poruchy autistického spektra: Pomoc pro rodiče dětí s PAS*. Olomouc: Univerzita Palackého, 90 s. ISBN 978-80-244-2677-8.
59. ŘÍHOVÁ, A., VITÁSKOVÁ, K., 2012. *Logopedická intervence u osob s poruchou autistického spektra*. Olomouc. 124 s. ISBN 978-80-244-2908-3.
60. SADILOVÁ, L., LINHARTOVÁ, D., 2015. *Metodický materiál ke kurzu sociálních dovedností: Job klub*. [online]. Praha: Pasparta. 86 s. [cit. 2021-06-14]. Dostupné z: <https://docplayer.cz/12096886-Metodicky-material-pro-lektory-ke-kurzu-job-klub-mgr-lenka-sadilova-bc-dominika-linhartova.html>
61. SLOWÍK, J., 2016. *Speciální pedagogika*. Praha: Grada. 162 s. ISBN 978-80-271-0095-8.
62. Služby pro osoby s autismem a poruchami intelektu, © 2021. [online] NAUTIS, [cit. 2021-06-14]. Dostupné z: <https://nautis.cz/portfolio/cz/sluzby-pro-osoby-s-autismem-a-poruchami-intelektu>
63. STRUNECKÁ, A., 2009. *Přemůžeme autizmus?* Praha: ALMI. 280 s. ISBN 978-80-904344-0-0.
64. ŠIMŮNEK, M., 2020. *Adresář sociálních služeb 2020. Přehled sociálních služeb a souvisejících služeb pro rodiny s dětmi, mládež, seniory, osoby se zdravotním postižením, menšiny a osoby v obtížných životních situacích*. Hradec Králové: Statutární město Hradec Králové. 228 s. ISBN 978-80-87637-41-8.
65. ŠVARÍČEK, R. a kol., 2007. *Kvalitativní výzkum v pedagogických vědách*. Praha: Portál, 384 s. ISBN 978-80-7376-313-0.
66. THOROVÁ, K., 2016. *Poruchy autistického spektra*. Praha: Portál. 488 s. ISBN 978-80-26207-689.

67. THOROVÁ, K., ŠPORCLOVÁ, V., 2012. Poruchy autistického spektra v dospělosti. *Psychiatrie pro praxi*. 13(3), 116-119. ISSN 1213-0508.
68. TOMEŠ, I., 2021. Sociální politika, sociální služby, sociální práce. In: MATOUŠEK, O. et al., *Základy sociální práce*. 3. vyd. Praha: Portál. 312 s. ISBN 978-80-262-0211-0.
69. VÁGNEROVÁ, M., 2014. *Současná psychopatologie pro pomáhající profese*. Praha: Portál. 816 s. ISBN 978-80-262-0696-5.
70. VALENTA, M., 2015. Slovník speciální pedagogiky. Praha: Portál. 320 s. ISBN 978-80-262-0937-9.
71. VALENTA, M., MICHALÍK, J., LEČBYCH, M., et al., 2018. *Mentální postižení*. Praha: Grada. 392 s. ISBN 978-80-247-3043-1.
72. VIERECKL, M., LIDINSKÁ, D., VOTOČKOVÁ, P., 2016. *Určitě si poradíte*. Praha: FM solutions. 143 s. ISBN 978-80-905989-6-6.
73. VITÁKOVÁ, P., 2005. *Souhrnná metodika podporovaného zaměstnávání*. Praha: Rytmus. 127 s. ISBN 80-903598-0-9.
74. VOSMIK, M., BĚLOHLÁVKOVÁ, L., 2010. *Žáci s poruchou autistického spektra v běžné škole: Možnosti integrace na ZŠ a SŠ*. Praha: Portál. 197 s. ISBN 978-80-7367-687-2.
75. WHITE, S. W., MADDOX, B. B., MAZEFSKY, C. A., 2020. *The Oxford Handbook of Autism and Co-Occurring Psychiatric Conditions*. Oxford: Oxford University Press. 472 p. ISBN-13 978-0190910761.
76. World Health Organization, 2013. *Autism spectrum disorders and other developmental disorders: From raising awareness to building capacity*. Geneva: WHO Library. 34 s. ISBN 978 92 4 150661 8.
77. Zákon č. 108/2006 Sb., o Sociálních službách České republiky a o změně některých zákonů (zákon o sociálních službách), 2006. In: *Sbírka zákonů České republiky*, částka 37, s. 1266-1274. ISSN 1211-1244.
78. Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti., 2004. In: *Sbírka zákonů České republiky*, částka 143, s. 842–904. ISSN 1211-1244.
79. Zákon č. 561/2004 Sb., o předškolním, základním, středním, vyšším odborném a jiném vzdělávání (školský zákon), ve znění pozdějších předpisů, 2004. In: *Sbírka zákonů České republiky*, částka 103, s. 4826-79. ISSN 1211-1244.
80. ŽUPOVÁ, V., 2021. *Kam zařadit dítě s PAS? Do běžného, nebo speciálního vzdělávacího proudu?* [online] Autismport. [cit. 2021-06-14]. Dostupné z:

<https://autismport.cz/o-autisticem-spektru/detail/kam-zaradit-dite-s-pas-do-bezneho-nebo-specialniho-vzdelavaciho-proudu>

## **Seznam zkratek**

PAS – poruchy autistického spektra

WHO – World Health Organization

NAUTIS – Národní ústav pro autismus

MKN – mezinárodní klasifikace nemocí

OZP – osoba se zdravotním postižením

KP – komunikační partner

SP – sociální pracovník

## **Seznam příloh**

Příloha č. 1: Okruh otázek do rozhovoru se zaměstnavatelem (str. 65)

Příloha č. 2: Okruh otázek do rozhovoru se sociálním pracovníkem (str. 66)

Příloha č. 3: Informovaný souhlas (str. 67)



## **Příloha č. 1: Okruh otázek do rozhovoru se zaměstnavatelem**

VO1: Co brání zaměstnavatelům v zaměstnávání jedinců s poruchou autistického spektra?

1. Víte, co jsou to poruchy autistického spektra a čím se vyznačují?
2. Zaměstnáváte jedince s PAS? Kolik? Co byste o tomto jedinci řekl?
3. Jaká negativa spatřujete v zaměstnávání osob s PAS?
4. Jaké hlavní překážky vnímáte u zaměstnávání jedince s PAS?
5. Jak se k zaměstnanci s PAS staví ostatní zaměstnanci?

VO2: Jaké jsou podle zaměstnavatelů výhody zaměstnávání jedinců s poruchou autistického spektra?

1. Jaké výhody spatřujete v zaměstnávání jedinců s PAS?
2. V čem může být zaměstnanec s PAS přínosem pro firmu?
3. Jaké silné stránky může mít člověk s PAS?

## **Příloha č. 2: Okruhy otázek do rozhovoru se sociálním pracovníkem**

VO1: Co brání zaměstnavatelům v zaměstnávání jedinců s poruchou autistického spektra?

1. Jaké mají podle Vás zaměstnavatelé povědomí o poruchách autistického spektra?
2. Co patří mezi úpravy pracovního prostředí pro jedince s PAS? Jak těchto úprav mohou zaměstnavatelé dosáhnout?
3. S jakými problémy se mohou setkat osoby s PAS při hledání zaměstnání? A jaké problémy mohou mít při výkonu zaměstnání?
4. Které tyto problémy může ovlivnit zaměstnavatel a jak?
5. Co podle Vás brání zaměstnavatelům v zaměstnávání jedinců s PAS? Čeho se bojí zaměstnavatelé?

VO2: Jaké jsou podle zaměstnavatelů výhody zaměstnávání jedinců s poruchou autistického spektra?

1. Jaké podle Vás plynou výhody pro zaměstnavatele, když zaměstnají jedince s PAS?
2. V čem může být zaměstnanec trpící poruchou autistického spektra přínosem pro firmu?

VO3: Jaké jsou hlavní problémy při hledání zaměstnání pro klienta s poruchou autistického spektra z pohledu sociálního pracovníka?

1. Jaká vnímáte specifika při zaměstnávání osob s PAS?
2. Co může být pro jedince s PAS nejtěžší při hledání zaměstnání?
3. S jakými problémy se osoby s PAS setkávají při hledání zaměstnání?
4. Jak by měl vypadat pracovní pohovor s jedincem s PAS?
5. Jak se k lidem s PAS staví zaměstnavatelé?
6. Jak vypadá případná spolupráce mezi Vámi a potenciálním zaměstnavatelem?
  - a. Jak by podle Vás taková spolupráce měla vypadat?

### **Příloha č. 3: Informovaný souhlas**

Vážená paní, vážený pane,

rád bych Vás tímto požádala o spolupráci při sbírání dat do mé bakalářské práce na téma Zaměstnávání jedinců s poruchou autistického spektra. Cílem práce je zjistit názory, popřípadě zkušenosti zaměstnavatelů na zaměstnávání jedinců s poruchou autistického spektra. Dílčím cílem je zmapovat zkušenosti sociálních pracovníků zaměřujících se na sociální práci s jedinci s poruchou autistického spektra v oblasti zaměstnávání. Výzkum bude založen na polostrukturovaných rozhovorech a získané informace budou zpracovány pomocí trsů, které budou dále rozpracovány a prezentovány.

#### **Prohlášení**

Tímto prohlašuji, že souhlasím s účastí na výše popsaném výzkumu. Rovněž prohlašuji, že jsem byl/a studentem seznámen/a s cíli výzkumu, s jeho metodami a postupy. Souhlasím s tím, aby všechny získané údaje byly anonymně zpracovány a využity pouze pro účely bakalářské práce studentky.

Beru na vědomí výše sdělené informace a souhlasím se zpracováním osobních údajů účastníka výzkumu v rozsahu, způsobem a za účelem popsaném v tomto informovaném souhlasu.

Jméno, příjmení a podpis účastníka výzkumu: \_\_\_\_\_

V \_\_\_\_\_, dne: \_\_\_\_\_

Jméno, příjmení a podpis studenta: \_\_\_\_\_