

Česká zemědělská univerzita v Praze

Institut vzdělávání a poradenství

Katedra profesního a personálního rozvoje



**Česká
zemědělská
univerzita
v Praze**

**Kariérové poradenství pro klienty
se specifickými potřebami**

Bakalářská práce

Autor: **Kateřina Cibulková**

Vedoucí práce: PhDr. Andrea Hlubučková

2023

ČESKÁ ZEMĚDĚLSKÁ UNIVERZITA V PRAZE

Institut vzdělávání a poradenství

ZADÁNÍ BAKALÁŘSKÉ PRÁCE

Kateřina Cibulková

Kariérové poradenství a vzdělávání

Název práce

Kariérové poradenství pro klienty se specifickými potřebami

Název anglicky

Career counselling for clients with special needs

Cíle práce

Cíle práce je popsat a charakterizovat specifika kariérového poradenství pro osoby s duševním onemocněním. V teoretické části budou uvedeny specifika a individuální potřeby cílové skupiny. V praktické části studentka pomocí průzkumu zmapuje proces poradenství s vybranými klienty v konkrétní neziskové organizaci.

Metodika

Studentka si zvolila cílovou skupinu klientů – osoby s duševním onemocněním. Zvolila si také konkrétní poradenské centrum (neziskovou organizaci), které kariérové poradenství vede.

V teoretické části student popíše hlavní zásady kariérového poradenství se zaměřením na tuto skupinu osob. Popíše také specifika dané klientely.

V praktické části bude sledovat kazuistiku poradenského procesu u vybraných klientů daného poradenského centra (anonymizovaně, se souhlasem pracovníků centra), popř. své závěry doplní polostrukturovaným rozhovorem.

V závěru práce si zodpoví průzkumné otázky.

Student vypracuje práci v souladu s Průvodcem zpracováním bakalářské práce (vydalo IVP) a průběžně konzultuje emailem či osobně. Práci odevzdá vedoucímu práce do poloviny února 2023.

Doporučený rozsah práce

dle kritérií pro bakalářskou práci

Klíčová slova

duševní onemocnění, klient s duševním onemocněním, kariérní poradenství, nezisková organizace, poradce

Doporučené zdroje informací

BROWN, S D. – LENT, R W. *Career development and counseling : putting theory and research to work.*

Hoboken, N.J.: John Wiley, 2013. ISBN 978-1-118-06335-4.

MAHROVÁ, Gabriela a Martina VENGLÁŘOVÁ. *Sociální práce s lidmi s duševním onemocněním.* Praha:

Grada, 2008. Sestra (Grada). ISBN 978-80-247-2138-5.

NAVAROVÁ, S. – LANCOVÁ, M. *Diagnostika v kariérovém poradenství.* Praha: Raabe, 2019. ISBN

978-80-7496-405-3.

PRAŠKO, Ján. *Psychotická porucha a její léčba: příručka pro nemocné a jejich rodiny.* Praha: Maxdorf,

2001. 90 s. ISBN 80-85912-65-1.

PROBSTOVÁ, Václava; PĚČ, Ondřej. *Psychiatrie pro sociální pracovníky: vybrané kapitoly.* Praha: Portál,

2014. ISBN 978-80-262-0731-3.

PÝCHOVÁ, Silvie, Helena KOŠŤÁLOVÁ, Petra DRAHOŇOVSKÁ a Dorota MADZIOVÁ. *Kariérové poradenství*

na každý pád. Praha: Wolters Kluwer, 2020. Řízení školy (Wolters Kluwer). ISBN 978-80-7598-604-7.

VÁGNEROVÁ, Marie. *Psychopatologie pro pomáhající profese.* Praha: Portál, 2012. ISBN

978-80-262-0225-7.

Předběžný termín obhajoby

2022/23 LS – IVP

Vedoucí práce

PhDr. Andrea Hlubučková

Garantující pracoviště

Katedra profesního a personálního rozvoje

Elektronicky schváleno dne 25. 5. 2022

Mgr. Jiří Votava, Ph.D.

Vedoucí katedry

Elektronicky schváleno dne 7. 6. 2022

Ing. Karel Němejc, Ph.D.

Pověřený ředitel

V Praze dne 24. 03. 2023

ČESTNÉ PROHLÁŠENÍ

Prohlašuji, že jsem bakalářskou práci na téma:

Kariérové poradenství pro klienty se specifickými potřebami

vypracovala samostatně a citovala jsem všechny informační zdroje, které jsem v práci použila a které jsem rovněž uvedla na konci práce v seznamu použitých informačních zdrojů.

Jsem si vědoma, že na moji bakalářskou práci se plně vztahuje zákon č. 121/2000 Sb., o právu autorském, o právech souvisejících s právem autorským a o změně některých zákonů, ve znění pozdějších předpisů, především ustanovení § 35 odst. 3 tohoto zákona, tj. o užití tohoto díla.

Jsem si vědoma, že odevzdáním bakalářské práce souhlasím s jejím zveřejněním podle zákona č. 111/1998 Sb., o vysokých školách a o změně a doplnění dalších zákonů, ve znění pozdějších předpisů, a to i bez ohledu na výsledek její obhajoby.

Svým podpisem rovněž prohlašuji, že elektronická verze práce je totožná s verzí tištěnou a že s údaji uvedenými v práci bylo nakládáno v souvislosti s GDPR.

V Praze dne 27. 3. 2023

.....

Kateřina Cibulková

PODĚKOVÁNÍ

Ráda bych poděkovala mé vedoucí práce PhDr. Andree Hlubučkové za to, že mi poskytla rady, připomínky a podporu po celou dobu psaní práce. Také bych chtěla poděkovat své rodině, přátelům a pracovním kolegům za to, že mi poskytli svůj čas a trpělivost, když jsem se věnovala této práci. Vaše podpora byla pro mě velmi důležitá a pomohla mi překonat náročné momenty. Bez vašeho povzbuzení, motivace a věcné pomoci bych to nedokázala.

Abstrakt

Bakalářská práce se zabývá problematikou kariérového poradenství pro osoby s duševním onemocněním. Cílem práce bylo charakterizovat specifika tohoto poradenství a zjistit, jakým způsobem probíhá poradenský proces v konkrétní neziskové organizaci, která se na tuto cílovou skupinu zaměřuje.

V teoretické části jsou definovány základní pojmy a uvedeny definice týkající se kariérového poradenství a jeho různých forem. Dále je věnována pozornost charakteristice cílové skupiny a specifickým potřebám, kterým tyto lidé v oblasti zaměstnání čelí. V závěru teoretického výkladu je vysvětlen termín neziskové organizace.

Praktická část práce je zaměřena na popis aktivit, které nezisková organizace v oblasti kariérového poradenství nabízí. Jsou zde popsány jednotlivé kroky, které jsou součástí poradenství. Kromě popisu poradenského procesu jsou v praktické části prezentovány výsledky pozorování a individuálních rozhovorů s klienty, které byly prováděny v rámci šetření.

Na základě získaných výsledků průzkumu jsou v závěru práce formulována doporučení pro další rozvoj kariérového poradenství pro osoby s duševním onemocněním. Tato doporučení podporují individuální přístup ke klientům a zohledňují specifické potřeby této cílové skupiny při hledání profesního uplatnění, přičemž je také důležité brát v úvahu sebestigmatizaci, kterou klienti mohou pociťovat v souvislosti s jejich duševním onemocněním.

Klíčová slova

Duševní onemocnění, klient s duševním onemocněním, kariérové poradenství, nezisková organizace, poradce.

Abstract

The bachelor's thesis deals with the issue of career counselling for people with mental illness. The aim of the work was to characterize the specifics of this counselling and find out how does the counselling process in a specific non-profit organization, which focuses on this target group, works.

In the theoretical part, there are defined the basic concepts and definitions related to career counselling and its different forms. Further is the attention dedicated to characterizing the target group and their specific needs to which these people in the field of employment face. At the end of the theoretical interpretation the term of the non-profit organization is explained.

The practical part of the work is focused on the description of activities, which the non-profit organization in the field of employment career counselling offers. Each step that is part of the counselling is described. Besides the description of the counselling process, there are in the practical part presented the results that were carried out as part of the investigation of the observations and individual interviews with clients.

Based on the obtained results of the survey, recommendations for the further development of career counselling for people with mental illness are formulated at the end of the work. These recommendations support individual an approach to clients and consider the specific needs of this target group when finding the professional application, where it is also important to take into account the self-stigmatization that clients may relate to with their mental illness.

Keywords

Mental illness, client with mental illness, career counselling, non-profit organization, counsellor.

OBSAH

ÚVOD	10
TEORETICKÁ ČÁST	11
1 Cíl a metodika	11
2 Charakteristika pojmů	12
2.1 Poradce	12
2.2 Poradenský proces	12
2.1 Kariéra	13
2.2 Kariérové poradenství	14
2.2.1 Individuální	15
2.2.2 Diagnostické	15
2.2.3 Skupinové	17
3 Charakteristika cílové skupiny	18
3.1 Duševní onemocnění	18
3.1.1 Klasifikace duševních poruch	18
3.2 Osoby s duševním onemocněním	20
3.2.1 Předsudky, stigmatizace a sebestigmatizace	20
3.2.2 Specifika a individuální potřeby	21
3.2.3 Klient s duševním onemocněním	22
4 Charakteristika neziskové organizace	23
4.1 Nezisková organizace v sociálních službách	23
4.2 Kariérové poradenství v neziskové organizaci	24
PRAKTICKÁ ČÁST	25
5 Charakteristika místa šetření	26
5.1 Použité aktivity v poradenské činnosti	27
5.1.1 Motivační program jako skupinová aktivita	27
5.1.2 Bilanční diagnostika	29
5.1.3 Pracovní trénink	30
5.2 Využité metody	30

5.2.1	Pozorování	30
5.2.2	Rozhovor.....	31
5.3	Zhodnocení výsledků šetření.....	38
5.4	Vlastní doporučení	41
ZÁVĚR		44
SEZNAM POUŽITÝCH ZDROJŮ		45
SEZNAM TABULEK		48
SEZNAM ZKRATEK		49
SEZNAM PŘÍLOH.....		50

PŘÍLOHY

Příloha č. 1: Rozhovory se šesti klienty s duševním onemocněním

ÚVOD

Duševní onemocnění představuje významný zdravotní problém, který ovlivňuje nejen fyzické a psychické zdraví osob s duševním onemocněním, ale také jejich celkovou kvalitu života a sociální interakce. Jednou z významných oblastí, která je ovlivněna duševním onemocněním, je kariéra a pracovní uplatnění. Osoby s duševním onemocněním často čelí výzvám při hledání a udržení pracovního místa, což má negativní dopad na jejich sebevědomí, životní spokojenost a sociální zapojení. Navíc některé osoby s duševním onemocněním se mohou potýkat s diskriminací na pracovišti nebo s nepochopením ze strany zaměstnavatelů a kolegů.

Cílem této práce bylo prozkoumat možnosti kariérového poradenství pro osoby s duševním onemocněním v konkrétní profesní neziskové organizaci. V teoretické části se práce zaměřuje na identifikaci překážek, které brání osobám s duševním onemocněním v uplatnění se na trhu práce, a na vývoj vhodných strategií pro jejich úspěšné pracovní uplatnění. Toto téma je aktuální, jelikož mnoho lidí s duševním onemocněním potřebuje pomoc s hledáním a udržením zaměstnání, což následně vede k jejich většímu sociálnímu začleňování.

Samotné téma mě přitahovalo ze dvou důvodů. Za prvé pro osobní zájem o oblast duševního zdraví a jeho vliv na kvalitu života lidí. Za druhé se v mé praxi setkávám s lidmi s duševním onemocněním, kteří měli potíže s nalezením práce a sociálním začleňováním. Tento problém mě zaujal a chtěla jsem se dozvědět více o možnostech, jak těmto lidem pomoci. Během své práce jsem si stanovila konkrétní cíle a otázky a snažila jsem se na ně odpovědět prostřednictvím analýzy literatury a průzkumu.

TEORETICKÁ ČÁST

1 Cíl a metodika

Cílem bakalářské práce bylo popsat a charakterizovat specifika kariérového poradenství pro osoby s duševním onemocněním. V teoretické části práce byla uvedena specifika duševních onemocnění a jejich vliv na kariérové možnosti a potřeby jednotlivců. Dále byl popsán význam kariérového poradenství pro tuto skupinu a možné přístupy v rámci poradenského procesu.

V praktické části práce bylo provedeno pozorování a individuální rozhovory s lidmi s duševním onemocněním v konkrétní neziskové organizaci, která této cílové skupině poskytuje kariérové poradenství. Cílem pozorování i vedení rozhovorů bylo zhodnotit přínos kariérového poradenství v organizaci pro skupinu lidí s duševním onemocněním a analyzovat způsoby, jak organizace přistupuje k individuálním potřebám této cílové skupiny. V závěru práce byly shrnuty výsledky a navržena doporučení pro zlepšení kariérového poradenství pro osoby s duševním onemocněním.

2 Charakteristika pojmů

2.1 Poradce

Poradcem je osoba, která může poskytovat služby poradenství ohledně určitého tématu nebo oblasti, pokud splňuje vzdělání vysokoškolského typu a zároveň prošla daným výcvikem, je tedy profesionálem s určitou kvalifikací. V tomto případě jde o psychologa, speciálního pedagoga, sociálního pracovníka, psychiatra. Naopak dalším poradcem může být osoba, která nemá příslušné vysokoškolské vzdělání, ale prošla zaškolením v oblasti poradenské práce a poskytuje poradenství v širším pojetí, má zkušenosti a znalosti v dané oblasti. Odborníkem poradcem může být kariérový poradce, kouč, mentor, poradce pro volbu povolání, finanční poradce (Freibergová, 2007, s. 11-12). Poradce pomáhá lidem řešit problémy, nabízí podporu a plán při dosažení jejich cílů.

Důležitá je pro poradce znalost řady metod a postupů pro danou cílovou skupinu, aby je vhodně využíval při poradenství, kombinoval možnosti a tím navázal vztah důvěry mezi jím a klientem (Procházka a kol., 2014, s. 29).

Poradce musí disponovat základními kompetencemi, mezi něž patří respekt ke klientovi, empatický přístup, tolerance a dodržování etických norem.

2.2 Poradenský proces

„Poradenství je proces, který ukazuje zájem, dává naději, dodává odvahy, nabízí vyjasnění a umožňuje aktivizaci.“ (Peavy, 2013, s. 20)

V poradenském procesu nejde o to, aby poradce předkládal klientovi možná řešení a klient je automaticky naplňoval. Poradce vede klienta k tomu, aby byl sám schopen nezávisle se rozhodnout pro optimální řešení v jeho momentální situaci a převzal tím kontrolu nad svým rozhodnutím (Freibergová, 2007, s. 10).

V dnešní době, kdy je společnost technicky a materiálně vyspělá, vzniká potřeba poskytovat odborné poradenské služby, a to mají obvykle na starosti instituce, které pomáhají lidem řešit složité situace a životně důležité problémy. Je tedy důležité definovat pojem poradenství jako metodu poradenské práce s klientem a používat

odborné přístupy. Poradenství lze rozdělit na dvě kategorie. První kategorie je vedení, což je metoda, kde je cílem předat klientovi informace a další výstupy, aby dokázal samostatně řešit situaci. Toto se děje formou přednášek, instrukcí a odpovědí na dotazy. Druhá kategorie je konzultace, což je metoda, kde je cílem poskytnout klientovi odbornou radu a pomoci mu získat hlubší vhled do problému, do jeho příčin a možností řešení. Poradenství předpokládá aktivní komunikaci mezi klientem a poradcem, individuální diagnostiku a poradenskou intervenci (Svobodová, 2015, s. 10-11).

Poradenský proces má několik kroků, kterými klient prochází, aby pochopil své problémy a dosáhl osobního růstu. Cílem procesu je zlepšit sebepoznání, získat informace, identifikovat hlavní problém, plánovat jeho řešení, rozhodovat se a rozvíjet osobnost.

Fáze procesu jsou:

- a) navázání vztahu s klientem, vytvoření přátelské atmosféry a zjištění důvodu jeho návštěvy,
- b) definování klientova problému nebo zakázky,
- c) hledání možných řešení a alternativ,
- d) pomoci klientovi při konečném rozhodnutí a zakončení poradenství (Drapela, 2021, s. 162-163).

2.1 Kariéra

Slovo kariéra se ve většině případů pojí se slovem práce či zaměstnání, ale ukazuje se i hlubší kontext. Definovat ji lze jako cestu v průběhu celého života, která je zaměřená na profesi, získávání nových zkušeností, informací, ale i na rozvoj osobnosti člověka (Bělohlávek, 1994, s. 11). Jde obvykle o profesní postup a rozvoj jedince.

Řada lidí pojem kariéra vnímá negativně, ale lidský život se stále mění a je potřeba reagovat na podmínky okolo. Pokud nebudou svou kariéru lidé řídit sami, stane se to, že budou stále nespokojeni s prací a dojde k nenaplnění jejich potřeb (Valášková, 2020).

Pro úspěšné dosažení kariéry je rozhodující, zda má člověk jasnou vizi a cíle, zda využívá vzdělávání, vyhledává pracovní příležitosti, pracuje na svých dovednostech, je ochotný se dále rozvíjet. Každý člověk má svoji cestu a postupuje jinak v kariérní úspěšnosti. Někteří za úspěchem vidí platové podmínky, důležitost pozice a jiní hledají spokojenost a štěstí (Bělohlávek, 1994, s. 9).

2.2 Kariérové poradenství

„Kariérové poradenství je proces, v rámci kterého mají lidé v průběhu celého života možnost poznat a rozvíjet své schopnosti, dovednosti a zájmy. Umožňuje lidem řídit jejich individuální dráhu ve vzdělávání a odborné přípravě, v práci i v jiných oblastech a využívat k tomu schopnosti a dovednosti, které mají.“ (MŠMT ČR, 2023)

Rozvíjí dovednosti pro řízení vlastní kariéry, podporuje kariérové kompetence a rozhodování o profesní cestě člověka.

Poradenství ohledně kariéry je nabídka pomoci s problémy nebo prevencí nevhodného pracovního chování, a to bez ohledu na úroveň vzdělání nebo společenskou prestiž, která s těmito problémy souvisí. Kariérové poradenství může pomoci s řešením široké škály prezentačních problémů klientů, které se však dají do značné míry rozdělit do tří větších kategorií:

- Pomoc s rozhodnutím týkajícím se kariéry.
- Pomoc s adaptací na práci a řízením kariéry.
- Pomoc s jednáním o změnách v kariéře a vyvážením pracovního a osobního života (Brown, Lent, 2013, s. 10).

Profesní poradenství se zaměřuje na kariéru klientů s ohledem na udržení zaměstnání a rozvoj pracovních zkušeností a sociálních dovedností. Pomoc poradenské práce spočívá ve vzdělávání a formování profesní kariéry klienta, což je dlouhodobý proces. Poradenská práce v této oblasti hledá způsoby řešení sociálních problémů klientů v oblasti profesního života a pomáhá jim s výběrem povolání a formováním profesní orientace. Poradenská práce v profesním poradenství je mezioborovou disciplínou, která kombinuje různé oblasti, jako jsou psychologie, sociologie, pedagogika, andragogika, řízení lidských zdrojů, mentoring a koučování. Cílem poradenské práce v profesním poradenství je pomáhat klientům předcházet sociálním

problémům v oblasti profesní kariéry a řešit vnitřní překážky, které brání ve výběru optimálního povolání. Poradci, mentoři a koučové kombinují teoretická východiska s praktickými aspekty profesního poradenství při řešení životních situací klientů v oblasti profesní kariéry (Svobodová, 2015, s. 12-13).

2.2.1 Individuální

Pod individuální kariérové poradenství spadají individuální konzultace krátkodobé či dlouhodobé. Jde vždy o jednoho zájemce, který se procesu účastní.

Individuální kariérové poradenství je proces, kdy kvalifikovaný kariérový poradce pomáhá jednotlivci s plánováním a dosahováním kariérních cílů. Cílem je pomoci jednotlivcům získat lepší porozumění vlastním schopnostem, zájmům, hodnotám a preferencím a poskytnout jim nástroje a strategie, které jim umožní dosáhnout úspěšné a naplňující kariéry.

Kariérový poradce může pomoci s řadou věcí jako například:

- Identifikování silných stránek a oblastí potřebujících rozvoj.
- Vyhodnocení a interpretace výsledků osobnostních testů a profesních zájmů.
- Vyhledání a zhodnocení dostupných kariérových možností.
- Vytvoření kariérového plánu a strategií pro jeho dosažení.
- Poskytnutí podpory při hledání práce včetně pomoci s vytvořením životopisu a přípravou na pracovní pohovor (Pýchová a kol., 2020).

2.2.2 Diagnostické

Diagnostické kariérové poradenství je zaměřeno na využívání různých typů testů, které pomohou ke zjištění profesní orientace.

Diagnostické kariérové poradenství obvykle zahrnuje řadu diagnostických nástrojů, jako jsou dotazníky, testy osobnosti, testy schopností a další metody, které pomáhají jednotlivcům objevit své silné a slabé stránky, dovednosti a zájmy v souvislosti s jejich kariérou. Tento proces může být prováděn individuálně nebo v rámci skupiny a zahrnuje rozhovory s kvalifikovaným kariérovým poradcem (Navarová, Lancová, 2019).

Obvykle využívané testy jsou:

- Testy znalostí a dovedností. Osobnostní testy (např. Eysenckův osobnostní dotazník, testy profesní orientace).
- Testy speciálních schopností (motorické, manuální, prostorové, pozornosti).
- Obecné schopnosti (test produktivního myšlení).
- Orientační testy inteligence.
- Testy motivace k práci (Bochumský osobnostní dotazník) (Navarová, Lancová, 2019).

Dalšími diagnostickými metodami, které zjišťují profesní orientaci, jsou bilanční diagnostika a testování COMDI.

Bilanční diagnostika je služba, která pomáhá lidem najít zaměstnání, které odpovídá jejich schopnostem a vlastnostem. Tato služba zahrnuje posouzení klientových dovedností, schopností a osobnostních vlastností pomocí psychologických testů. Během bilanční diagnostiky klient pracuje s psychologem, který mu pomáhá identifikovat jeho silné stránky a možnosti jejich využití pro optimální pracovní kariéru. Bilanční diagnostika může být užitečná pro lidi hledající zaměstnání, firmy plánující změny ve svém personálu a pro uchazeče o zaměstnání evidované na úřadu práce, kteří splňují podmínky stanovené zákonem. Klientovi je poskytnuta podrobná závěrečná zpráva s informacemi o jeho kompetencích a osobnostních vlastnostech, které mu mohou pomoci v jeho budoucí kariéře, a doporučení dalších kroků, které by mu mohly být prospěšné. Závěrečná zpráva z bilanční diagnostiky náleží klientovi a může být použita pro plánování jeho profesní cesty (Úřad práce ČR, 2023).

Testování COMDI je zkratka z anglické zkratky COMputer DIagnostic, tedy počítačová diagnostika. COMDI testování má za cíl poskytnout klientovi ucelený obraz jeho pracovních schopností, předností a možností, a to s ohledem na jeho profesní vývoj a kariéru. Zahrnuje řadu testů, které se zaměřují na různé oblasti, jako jsou kognitivní a verbální schopnosti, pracovní preference a hodnoty, sociální a komunikační dovednosti, osobnostní vlastnosti a další.

Výsledky testování COMDI jsou poté zpracovány a prezentovány klientovi v podobě podrobné zprávy, která mu poskytuje návod, jak využít své přednosti a schopnosti při hledání a dosahování svých pracovních cílů. Může být užitečné pro jednotlivce,

kteří se snaží zlepšit své pracovní vyhlídky nebo získat lepší porozumění svým kariérním preferencím a možnostem. Může být také užitečné pro zaměstnavatele, kteří chtějí lépe pochopit a využít schopnosti svých zaměstnanců v rámci firemního prostředí (COMDI, 2023).

2.2.3 Skupinové

Skupinové kariérové poradenství se řadí mezi základní poradenství, které doplňuje profesní cestu člověka. Zaměřuje se na poskytování kariérového poradenství a podpory v rámci skupinového prostředí. Tento přístup může být užitečný pro lidi, kteří hledají pomoc při rozhodování o své kariéře a zároveň se chtějí setkat s dalšími lidmi, kteří procházejí podobnými zkušenostmi.

V rámci skupinového kariérového poradenství se často používají interaktivní techniky, jako jsou diskuse, cvičení a hraní rolí, aby se umožnila interakce mezi účastníky a aby se podpořila jejich aktivní účast na procesu kariérového rozhodování. Tento přístup může být užitečný pro lidi, kteří chtějí získat nové dovednosti, rozvíjet své schopnosti a zlepšovat svou sebe prezentaci.

Skupinové kariérové poradenství může být organizováno jako samostatné setkání nebo jako součást většího programu nebo kurzu. Účastníci by měli být povzbuzeni, aby se aktivně zapojili do procesu a aby se vzájemně podporovali a sdíleli své zkušenosti a nápady (Vosmik, 2021).

3 Charakteristika cílové skupiny

3.1 Duševní onemocnění

Duševní onemocnění definované jako porucha je stav, při kterém jsou narušeny kognitivní funkce a/nebo emoce, dochází k abnormálnímu chování a omezení schopnosti fungovat v běžném životě, a to kvůli různým faktorům, jako jsou tělesné, genetické, chemické a sociální vlivy. Tento stav nelze vysvětlit pouze okolním prostředím, ale je důsledkem kombinace výše uvedených faktorů. Mezi duševní poruchy se řadí například ADHD (porucha pozornosti s hyperaktivitou), bipolární porucha, deprese, organické duševní poruchy, poruchy osobnosti, poruchy příjmu potravy, schizofrenie a úzkostné poruchy (NZIP, 2023).

3.1.1 Klasifikace duševních poruch

Duševních poruch existuje celá řada a jsou definovány ve dvou dokumentech. Jedním z nich je Diagnostický a statistický manuál duševních chorob a druhým je Mezinárodní klasifikace nemocí.

- F00-F99 Poruchy duševní a poruchy chování.
- F00-F09 Organické duševní poruchy včetně symptomatických.
- F10-F19 Poruchy duševní a poruchy chování způsobené užíváním psychoaktivních látek.
- F20-F29 Schizofrenie, poruchy schizotypální a poruchy s bludy.
- F30-F39 Afektivní poruchy (poruchy nálady).
- F40-F48 Neurotické, stresové a somatoformní poruchy.
- F50-F59 Syndromy poruch chování spojené s fyziologickými poruchami a somatickými faktory.
- F60-F69 Poruchy osobnosti a chování u dospělých.
- F70-F79 Mentální retardace.
- F80-F89 Poruchy psychického vývoje.
- F90-F98 Poruchy chování a emocí s obvyklým nástupem v dětství a v dospívání.
- F99-F99 Neurčená duševní porucha (MKN-10, 2023).

Příklady duševních poruch pro účely bakalářské práce:

Deprese je psychická porucha, která se projevuje výraznými změnami nálady, ztrátou zájmu a radosti, nízkým sebevědomím, úzkostí a řadou dalších příznaků.

Hlavními příznaky deprese jsou pokleslá nálada nebo smutek, který trvá většinu dní, ztráta zájmu a radosti z věcí, které dříve přinášely potěšení, únava, ztráta energie a snížená výkonnost, poruchy spánku – nespavost nebo nadměrné spaní, poruchy chuti k jídlu – snížený apetit nebo přejídání, nízké sebevědomí, pocit méněcennosti a neadekvátnosti, úzkost, podrážděnost a neklid, sebevražedné myšlenky nebo tendence. Lze ji dělit na mírnou, střední nebo těžkou vždy podle příznaků, které se u nemocného objevují (Vágnerová, 2004, s. 108).

Úzkostná porucha je psychická porucha, která se projevuje opakovanými úzkostnými myšlenkami, které jsou neúměrné k situaci a obtěžující pro každodenní život. Tato porucha může ovlivňovat emocionální a fyzické zdraví člověka a může mít vliv na jeho schopnost normálně fungovat ve společnosti.

Mezi hlavními příznaky úzkostné poruchy se objevují neustálé obavy a myšlenky na možné nebezpečí, nejistota, zvýšená úzkost a napětí, podrážděnost, poruchy spánku – nespavost nebo naopak přílišné spaní, fyzické příznaky, jako jsou svalové napětí, zrychlené srdeční tepy, pocení, třes a bušení srdce a unikání ze společenských situací (Vágnerová, 2004, s. 108).

Schizofrenie je vážné duševní onemocnění, které ovlivňuje, jak člověk vnímá svět kolem sebe, jak přemýšlí a jak se chová. Schizofrenie se často projevuje poruchami myšlení, vnímání a emočním projevem.

Mezi hlavní příznaky schizofrenie patří halucinace, iluze, bludy a narušené myšlení. Halucinace jsou vnímání smyslových podnětů, které neexistují v reálném světě. Iluze jsou falešné interpretace skutečnosti, zatímco bludy jsou přesvědčení o něčem, co není skutečné. Poruchy myšlení mohou zahrnovat neuspořádané myšlenky, neschopnost udržet souvislou řeč nebo neschopnost udržet pozornost. Schizofrenie má řadu podskupin různého typu (Vágnerová, 2004, s. 96-97).

Bipolární porucha, také známá jako maniodepresivní porucha, je psychiatrické onemocnění charakterizované výkyvy nálady, myšlení a chování, kdy se střídá

zvýšená nebo snížená aktivita. Lidé s bipolární poruchou procházejí epizodami deprese, mánie nebo smíšených stavů, což jsou stavy, kdy se příznaky deprese a mánie vyskytují současně (MKN-10, 2023).

3.2 Osoby s duševním onemocněním

Osoba, jež trpí různými poruchami duševního zdraví, které ovlivňují její myšlení, emoce, chování a schopnost standardního fungování v každodenním životě, a bylo jí diagnostikováno duševní onemocnění, je nazývána osobou s duševním onemocněním.

Je důležité si uvědomit, že osoby s duševním onemocněním jsou jedinci s lidskými právy a základními svobodami a měly by být vnímány s respektem, důstojností a soucitem.

3.2.1 Předsudky, stigmatizace a sebestigmatizace

Stigmatizace osob s duševním onemocněním je proces, kdy jsou lidé s tímto typem onemocnění označeni jako odlišní nebo abnormální. To může vést k diskriminaci a izolaci a zhoršit kvalitu života těchto jedinců. Existuje mnoho faktorů, které mohou přispět k stigmatizaci osob s duševním onemocněním, jako jsou nedostatečné porozumění příčinám a projevům duševních onemocnění, stereotypy a předsudky, které jsou šířeny v médiích a ve společnosti, a nedostatek přístupu ke kvalitnímu lékařskému a psychologickému ošetření (Ocisková, Praško, 2015, s. 21).

Stigmatizace může mít řadu negativních důsledků pro osoby s duševním onemocněním. Například se mohou cítit osamoceně a izolovaně od společnosti, mohou mít potíže s hledáním práce a bydlení a mohou být předmětem násilí a šikany.

Aby se snížila stigmatizace osob s duševním onemocněním, je důležité zvyšovat povědomí o duševním zdraví a duševních onemocněních a bojovat proti předsudkům a stereotypům vůči těmto lidem. Je také důležité zajistit, aby osoby s duševním onemocněním měly přístup ke kvalitnímu lékařskému a psychologickému ošetření a aby byly integrovány do společnosti a nebyly izolovány (Hubner, 2022, s. 12).

Sebestigmatizace je ztotožnění jedince s tím, co o něm říká společnost. Panují předsudky o osobách s duševním onemocněním, že okolí na ně nahlíží jako na slabé

jedince, kteří se neudrží v práci a na které se nelze spolehnout. Sebestigmatizace má negativní vliv na jejich sebevědomí, pocit vlastní hodnoty, na navazování, ale i udržení sociálních kontaktů (Hubner, 2022, s. 89-92).

3.2.2 Specifika a individuální potřeby

Osoby s duševním onemocněním často čelí mnoha specifickým výzvám a individuálním potřebám, které by měly být zohledněny při poskytování kariérového poradenství.

Některá ze specifika a některé z potřeb jsou:

- **Stigma a diskriminace:** Osoby s duševním onemocněním se často setkávají se stigmatem a diskriminací, které mohou mít významný dopad na jejich schopnost najít a udržet si zaměstnání. Kariéroví poradci by měli být citliví k těmto otázkám a měli by pomáhat jednotlivcům najít zaměstnání, které je pro ně vhodné a kde budou mít pocit, že jsou přijati.
- **Potřeba flexibility:** Osoby s duševním onemocněním mohou potřebovat větší flexibilitu v pracovním prostředí, aby dokázaly dostát svým povinnostem. Například mohou potřebovat delší pauzy nebo změny pracovního režimu. Kariéroví poradci by měli pomáhat jednotlivcům najít zaměstnání, které bude umožňovat dostatek flexibility.
- **Podpora při řešení problémů:** Osoby s duševním onemocněním se mohou setkávat s různými problémy, jako jsou obtíže se soustředěním, poruchy spánku nebo psychické stavy, které mohou ovlivnit jejich pracovní výkon. Kariéroví poradci by měli být schopni poskytnout podporu při řešení těchto problémů a pomoci jednotlivcům najít způsoby, jak se s nimi vypořádat.
- **Potřeba podpory a motivace:** Osoby s duševním onemocněním mohou potřebovat více podpory a motivace, aby se udržely na své kariérní cestě. Kariéroví poradci by měli být schopni poskytnout podporu a motivaci, aby jednotlivci dosáhli svých kariérních cílů.
- **Potřeba komunikace:** Osoby s duševním onemocněním mohou mít narušené sociální dovednosti a mohou mít problémy s komunikací s ostatními lidmi.

Kariéroví poradci by měli být schopni pomoci jednotlivcům zlepšit své komunikační schopnosti a připravit je na interakci (Beranová, 2017).

Je důležité si uvědomit, že každá osoba s duševním onemocněním má své vlastní potřeby a výzvy a že poskytování přizpůsobené péče a podpory může být klíčové pro zlepšení celkového stavu a kvality života těchto osob.

3.2.3 Klient s duševním onemocněním

Klientem je osoba, která má své vlastní potřeby osobního i profesního rozvoje a očekávání, k čemuž využívá poskytovatele odborného poradenství, aby uspokojil tyto potřeby a zajistil spokojenost klienta (Freibergová, 2007, s. 12). Termín klient se často používá v oblasti obchodu nebo služeb, ale může se použít i v jiných oblastech, jako jsou zdravotnictví, sociální služby nebo právo. Klienty lze také rozlišit dle věku, problému, se kterým přicházejí, zdravotního stavu atd.

Klient s duševním onemocněním je osoba, která trpí určitým typem duševního onemocnění a využívá služby poskytovatele, aby zlepšila své zdraví nebo řešila své zdravotní problémy. Tyto služby mohou zahrnovat léčbu, psychoterapii, poradenství, rehabilitaci v rámci sociálních služeb a další podpůrné služby (Mahrová, Venglářová, 2008, s. 44).

Z hlediska pracovního uplatnění lidé s duševním onemocněním disponují potřebnými pracovními dovednostmi, avšak v období zhoršeného stavu se mohou potýkat s jejich efektivním využitím. Pro zlepšení jejich situace je tedy nutné získat a rozvíjet sebedůvěru, motivaci, schopnost překonat úzkost a efektivně reagovat na zhoršení stavu, aby mohli úspěšně získávat a udržovat zaměstnání. V tuto chvíli se stávají klienty konkrétní služby, která jim může pomoci.

Lidé s duševním onemocněním často prožívají obavy z nástupu do práce a úzkost z toho, zda budou schopni svou práci zvládnout. Bez počáteční podpory a pomoci při řešení problémů mohou mít minimální šanci na úspěch. V tomto případě je pro pracovníky důležité mít povědomí o těchto skutečnostech a mít přehled o síti podpory (Beranová, 2017, s. 19).

4 Charakteristika neziskové organizace

Obecně může mít nezisková organizace dvojí charakter. Lze hovořit o státní neziskové organizaci, která má statut příspěvkové organizace, a o nestátní neziskové organizaci, která má statut zapsaného ústavu, obecně prospěšné společnosti či spolku.

Nezisková organizace je organizace, která byla založena za účelem plnění určitého sociálního, kulturního, environmentálního nebo jiného neziskového cíle, a to bez zisku pro její zakladatele nebo členy. Neziskové organizace mohou být registrovány jako zapsané spolky, obecně prospěšné společnosti nebo jako jiné právnické osoby podle místních zákonů a předpisů. Mají interní vedení, nejsou ovládány ze strany státu a nikoho dalšího zvenku (Frič, 2000, s. 19-20).

Neziskové organizace mohou mít různé zaměření jako například na humanitární pomoc, ochranu lidských práv, ochranu životního prostředí, podporu vzdělávání nebo kultury. Tyto organizace zpravidla financují své činnosti ze soukromých nebo veřejných zdrojů, jako jsou granty, sponzorské dary nebo příspěvky od členů a podporovatelů.

Neziskové organizace hrají důležitou roli v mnoha oblastech, kde stát nebo soukromý sektor nemohou poskytnout potřebnou pomoc. Často se zaměřují na oblasti, které jsou významné pro společnost jako celek, a mohou poskytovat služby a podporu lidem, kteří jsou nejvíce potřební.

4.1 Nezisková organizace v sociálních službách

Neziskové organizace v České republice jsou zaměřeny na různé cílové skupiny a určeny pro různé typy služeb.

Nezisková organizace v sociálních službách je organizace, která je založena za účelem pomoci konkrétní skupině lidí, jako jsou děti, osoby se zdravotním postižením, senioři, lidé bez domova nebo lidé v nouzi, a poskytuje své služby zdarma.

Neziskové organizace mohou poskytovat následující sociální služby:

- Poradenství a terapie pro lidi v obtížích.
- Zajištění ubytování a stravy pro osoby bez domova.
- Podpora pro rodiny v obtížích.
- Pomoc s péčí o děti a starší osoby.
- Podpora v hledání zaměstnání a příprava na pracovní trh.
- Podpora při získávání vzdělání.
- Ochrana a podpora práv a zájmů u různých skupin obyvatelstva.

Neziskové organizace v sociálních službách hrají klíčovou roli v poskytování služeb pro potřebné osoby. Tyto organizace jsou často významně zapojeny do místních komunit a jsou schopny poskytovat individualizované služby, které jsou přizpůsobené potřebám konkrétních lidí. Organizace mohou být financovány z různých zdrojů včetně vládních grantů, sponzorských darů, příspěvků od členů a podporovatelů a dalších zdrojů (Matoušek, 2007, s. 11-12).

4.2 Kariérové poradenství v neziskové organizaci

Kariérové poradenství v neziskové organizaci je dostupné prostřednictvím různých registrovaných sociálních služeb. Jednou z takových služeb je sociální rehabilitace podle zákona č. 108/2006 Sb. Tato služba zahrnuje trénink a nácvik dovedností a usiluje o zvýšení samostatnosti uživatelů této služby. Další důležitou službou je pracovní rehabilitace, která se zaměřuje na získání a udržení vhodného pracovního místa pro osoby se zdravotním postižením, a to v souladu se zákonem č. 435/2004 Sb. Kromě toho jsou k dispozici také služby podporovaného zaměstnávání, sociálně aktivizační služby a individuální poradenské služby, vzdělávací kurzy, programy pro rozvoj pracovních dovedností (Beranová, 2017).

Kariérové poradenství v neziskových organizacích vykonává například sociální pracovník, pracovník v sociálních službách, pracovní konzultant, psycholog, poradce, mentor.

PRAKTICKÁ ČÁST

Cílem praktické části bylo zjistit vliv a přínos konkrétních aktivit pro osoby s duševním onemocněním na jejich profesní cestě. K dosažení tohoto cíle byla použita metoda pozorování, následovaná individuálními rozhovory s vybranými klienty. V této části je uveden popis jednotlivých metod a zároveň popis aktivit, které byly využity v konkrétní neziskové organizaci.

Průzkumné otázky

- *Co má vliv z nabízených aktivit neziskové organizace na profesní orientaci u vybraných osob s duševním onemocněním?*
- *Jakým přínosem je skupinová aktivita v kariérovém poradenství pro osoby se zdravotním postižením?*
- *Jakým přínosem je pracovní trénink před nástupem na trh práce pro osoby se zdravotním postižením?*
- *Jakým přínosem je bilanční diagnostika v kariérovém poradenství pro osoby se zdravotním postižením?*

5 Charakteristika místa šetření

Šetření probíhalo v neziskové organizaci obecně prospěšné společnosti Sociální agentura působící v Ústí nad Labem a v Teplicích. Sociální agentura vznikla v roce 2001 v reakci na situaci na trhu práce a jedním z jejích cílů byla podpora osob, které se nemohou na běžném trhu práce z důvodu těžkého zdravotního postižení v dostatečné míře uplatnit; jedná se zejména o lidi s duševním onemocněním, tělesným a smyslovým postižením. V současné době je jejím posláním usilovat o zlepšení kvality života lidí se zdravotním postižením s důrazem na jejich pracovní uplatnění.

Sociální agentura má v nabídce šest programů:

- Sociální služby – registrované odborné sociální poradenství a sociální rehabilitace pro osoby se zdravotním postižením.
- Pracovní rehabilitace – aktivity realizované v rámci projektů Evropské unie pro osoby se zdravotním postižením a zaměstnavatele.
- Poradenství a vzdělávání – programy pro poskytovatele sociálních služeb, pro pěstouny, pro pečující osoby, rekvalifikace.
- Dobrovolnický program – zapojení dobrovolníků do aktivit celé organizace.
- Firemní program – služba firemních help linek pro zaměstnance konkrétních firem.
- Program pro praxi – nabídka pro studenty.

Kariérové poradenství v organizaci je poskytováno v rámci dvou služeb. Jednou z nich je sociální rehabilitace financovaná Ústeckým krajem, kdy má klient možnost nacvičovat konkrétní dovednosti, a tím se zároveň posouvat a rozvíjet na své profesní, ale i osobní cestě. Jedná se většinou o individuální podporu při hledání vhodného zaměstnání – vyhledání vzoru a sepsání životopisu, využití výukových videí z YouTube k sebevzdělávání, trénink sebe prezentace při pracovním pohovoru.

Druhou službou je pracovní rehabilitace financovaná z projektů Evropské unie, která nabízí klientům aktivity od individuálního poradenství přes skupinové vzdělávací a diagnostické aktivity až po pracovní trénink u konkrétního zaměstnavatele či zprostředkování zaměstnání.

V obou službách pracovníci využívají různé metody a techniky pro podporu klientů v hledání cesty k zaměstnání. Pokaždé, když klient přichází, pracovníci společně s ním mapují celou jeho situaci. Následně společně hovoří o tom, která aktivita bude pro něj přínosná právě při hledání zaměstnání. Klient má zpracovaný individuální plán, který se v průběhu konzultací může měnit a reagovat na klientovu momentální situaci.

5.1 Použité aktivity v poradenské činnosti

V průběhu šetření byly středem pozornosti tři činnosti kariérového poradenství, které probíhaly v rámci projektů financovaných Evropskou unií. Vedle aktivit popsanych v bakalářské práci zároveň probíhaly individuální konzultace v pravidelných intervalech a vždy s konkrétním zaměřením na potřeby klienta. Další nabídkou byly rekvalifikační kurzy, kurz práce na počítači a zprostředkování zaměstnání u vytipovaných zaměstnavatelů.

5.1.1 Motivační program jako skupinová aktivita

Motivační program byl realizován dle programové struktury, obsahoval šest setkání po čtyřech vyučovacích hodinách s počtem devíti účastníků. Jednotlivá témata, jež obsahovala i informace a dovednosti, byla zaměřena na podporu při hledání zaměstnání.

Účastníci se v úvodním setkání dozvěděli informace k zabezpečení v době nezaměstnanosti, společně mohli sdílet zkušenosti s úřadem práce a zjistili, jaké jsou typy sociálních dávek. Pomocí techniky počátečních písmen jejich jmen se účastníci vzájemně představili. Nejdříve se hovořilo o jejich předchozí pracovní kariéře a posléze o jejich představě další profesní cesty.

Téma sebevědomí, sebedůvěra a pocit vlastní hodnoty – zde bylo důležité si uvědomit přednosti (a limity), které by mohli účastníci nabídnout i při vstupním pohovoru u zaměstnavatele. Lektorka zde využila techniku SWOT analýzy, která pomohla účastníkům lépe definovat jejich silné a slabé stránky, ale zároveň příležitosti pro jejich cestu k práci. Účastníci si za její pomoci vzájemně představili, co jim pomáhá při posílení sebevědomí. Další technikou, kterou účastníci využili,

bylo tvoření koláže se zadáním „Má vysněná práce“, kde měli možnost z jiného úhlu nahlédnout a uvědomit si, co je pro ně důležité, když přemýšlejí o své práci. Lektorka nabízela účastníkům ze své pozice pozorovatele a průvodce doplnění k jejich reflexi vytvořené pomocí koláže. Popisovala své postřehy, jak každý z účastníků k zadání přistupoval, postřehy k samotnému procesu tvoření i k vlastní sebereflexi. Tento pohled či doplňující dotazy a nabízené propojení s osobními i pracovními zkušenostmi mohly účastníkům přinést další informace o nich samých, uvědomění si příležitostí i limitů.

Téma jak a kde hledat práci bylo pro účastníky známější, jelikož všichni již nějakým způsobem práci hledají. Naopak měli možnost se navzájem inspirovat, které druhy práce jsou vhodné a které nikoliv. Společně využili připojení na internet a hledali na webu vhodná místa na pracovních portálech. Účastníci si také sami definovali práce, které mohou a nemohou vykonávat. Někdy mohli objevit nové příležitosti pro pracovní uplatnění, jindy naopak zvážit možné příčiny nezdaru při hledání práce. Společné seznámení s požadovanými pracovními pozicemi účastníky konfrontovalo s jejich představami o práci, znalostmi, zkušenostmi, dovednostmi i aktuálním zdravotním stavem a z těchto okolností vyplývajícími možnostmi na straně jedné, na straně druhé s aktuálními reálnými požadavky zaměstnavatelů na uchazeče. Zjistili například, že se náplň profese, s níž měli v minulosti zkušenost, velmi proměnila nebo že si pro její další výkon potřebují doplnit kvalifikaci.

Následovalo **téma životopisu a motivačního dopisu**, kdy část účastníků měla již zpracované životopisy, které si lektorkou společně doplnili a aktualizovali i dle norem úřadu práce. Velký prostor byl věnován motivačnímu dopisu, kde se účastníci zaměřili více na část motivační, tj. proč by si je měl zaměstnavatel vybrat. Účastníci využili příkladů, které přinesla lektorka.

Téma komunikace bylo zaměřené na verbální i neverbální komunikaci. Velkým tématem byly asertivní techniky, manipulace a agrese. Účastníci společně diskutovali konkrétní situace, které zažili v minulých zaměstnáních, a usuzovali, jak se v nich nyní zachovat jinak.

Téma přijímacího pohovoru bylo pro většinu účastníků velmi důležité. Dozvěděli se, jak se na pohovor připravit, jak odbourat stres, jak mohou pohovory probíhat, co si obléknout a především jak odpovídat na jednotlivé otázky. Vyzkoušeli si své úvodní představení a sebe prezentaci. Doptávali se na to, co je zajímavé, a sdíleli své zkušenosti z pohovorů, které již absolvovali. Lektorkou jim byla zaslána i různá videa k samostatné přípravě na budoucí pohovory a nabídnuta možná podpora v rámci individuálních konzultací při tréninku dalších dovedností potřebných pro hledání zaměstnání. V rámci posledního setkání lektorka provedla společně s účastníky shrnutí jednotlivých témat pomocí krátkého testu. Zároveň účastníci zhodnotili naplnění očekávání, o kterých hovořili v úvodu setkání. Většina očekávání byla naplněna a u ostatních dostali účastníci doporučení projednat je v rámci individuálních schůzek. Bylo zajímavé slyšet, co si účastníci z programu odnášejí. Objevovala se témata jako: „vstala jsem z postele a nastavila si pravidelný režim, byla jsem překvapená, že mám i silné stránky, měla jsem možnost se seznámit, nejsem na to sama, zažila jsem vyslechnutí, respekt, podporu a dodání naděje, natrénoval jsem si, jak má vypadat životopis a příprava na přijímací pohovor“.

5.1.2 Bilanční diagnostika

Někteří účastníci projektu využili metodu bilanční diagnostiky pro nasměrování své profesní cesty vzhledem k jejich zdravotnímu omezení. Testování bylo rozděleno do dvou částí. První probíhala ve skupině, kde účastníci vyplňovali baterii čtyř standardizovaných testů SIPO, SPARO, DUSIN a SUPSO pod vedením psycholožky, která si v průběhu testování poznamenávala chování jednotlivých účastníků, odpovídala na dotazy a vedla celý průběh. Po testování zpracovala výstupy testů a zvala si účastníky na individuální schůzky k doplnění informací pomocí rozhovorů. Na posledním setkání předala všem účastníkům podrobnou závěrečnou zprávu s doporučeními pro vhodné pracovní uplatnění a jeden výtisk zkrácené verze, kterou účastníci přinesli na individuální konzultace k pracovní konzultantce do Sociální agentury. Pracovní konzultantka se také potkala s psycholožkou na osobní konzultaci a ta předala své postřehy a doporučení ke klientům, kteří bilanční diagnostikou prošli.

5.1.3 Pracovní trénink

Pracovní trénink probíhal u každého účastníka na jiném místě a u jiného zaměstnavatele či v jiné pracovní pozici. Byl nastavený na určitý počet hodin od 20 do 50 hodin dle potřeby a domluvy zaměstnavatele a účastníka. Cílem bylo získat představu o náplni a náročnosti práce, požadovaných dovednostech a vlastních možnostech zvládnutí práce i o samotném pracovním prostředí a budoucích spolupracovnících. Přehled a dovednosti pro konkrétní pracovní pozici pod vedením školitele, který se účastníkům po celou dobu věnoval, přispěly ke zvýšení předpokladů k uplatnění na trhu práce. Na pracovní trénink (po případné vzájemné spokojenosti jak účastníka, tak i zaměstnavatele) navázal podpis pracovní smlouvy. V několika málo případech byl pracovní trénink v začátku nebo samotném průběhu ukončen, neboť účastník zjistil, že se výkon práce neslučuje s jeho představami nebo aktuálním zdravotním stavem. I v takovém případě přinesla zkušenost s pracovním nasazením cennou informaci pro další profesní směřování.

5.2 Využité metody

5.2.1 Pozorování

Metoda aktivního neboli zúčastněného pozorování je obecně definována jako sledování aktivit a činností, které v danou dobu probíhají, bývá pravidlem udělat z něj záznam a zprostředkovat ho ostatním (Švaříček, Šedřová a kol., 2007, s. 143). U kvantitativního šetření má pozorovatel vždy stanoveno, co bude pozorovat a jakým způsobem. Tomuto pozorování se říká strukturované (Gavora, 2000, s. 76).

Vzhledem k tomu, že autorka v organizaci absolvovala odbornou praxi, bylo snazší zapojit se do aktivit pro účely bakalářské práce. Během průzkumu byla využita metoda aktivního pozorovatele, když se autorka účastnila nabízených aktivit neziskové organizace na úseku pracovní rehabilitace. Tyto aktivity byly součástí projektů Opera a Lávka II, které byly v minulých letech financovány z Evropské unie. Tyto projekty měly za cíl pomoci lidem se zdravotním postižením při hledání práce. Autorka se zúčastnila skupinového motivačního programu, kde měla možnost sledovat všechny aktivity, které lektorka používala k zapojení všech účastníků. V rámci tématu sebevědomí dostala rovněž příležitost vést aktivitu koláže

se zadáním „Má vysněná práce“. Všichni účastníci se zapojili i přes úvodní obavy, kdy měli strach z výtvarného pojetí. Byla jim nabídnuta možnost zkombinovat psanou i nepsanou formu, což je uklidnilo, a nakonec všichni práci dokončili. Při technice SWOT analýzy někteří účastníci pochybovali o svých silných stránkách, bylo pro ně složité je pojmenovat. Lektorka využila příklady na konkrétních činnostech, jako byla příprava oběda pro celou rodinu, plánování výletu pro přátele a dalších, které se jim v životě podařily.

V rámci bilanční diagnostiky byla možnost se seznámit s baterií psychologických a diagnostických testů, které psycholog využil v projektech Opera a Lávka II. Autorka se zúčastnila náhledu skupinového testování a zažila práci psychologa, jenž účastníky podporoval při samotném vyplňování jednotlivých testů.

Autorka byla osobně přítomna několika pracovním tréninkům v Sociální agentuře, kde si účastníci vyzkoušeli pracovní pozice na recepci, na pozici úklidového pracovníka a na ekonomickém úseku jako pomocná administrativní síla. Pokaždé byl účastník seznámen s bezpečnostními opatřeními v organizaci, se školitelem byly domluveny termíny a náplň práce. Účastníci pak docházeli dle domluvy na pracovní trénink a byli zapojeni do klasického pracovního prostředí, které bylo přizpůsobeno domluveným pravidlům. Zde bylo patrné, jak je pro účastníky pracovního tréninku důležitá podpora a motivace k pracovnímu výkonu. Po každém uskutečněném tréninku účastník i školitel vyplnili hodnotící dotazníky a společně je prodiskutovali. Účastník na základě toho dostal doporučení, co je potřeba ještě trénovat, nebo naopak podporu a ujištění, že práci zvládne i na otevřeném trhu práce.

5.2.2 Rozhovor

Rozhovor je metoda, která pomocí otázek zachytí slova v daném okamžiku v jejich přirozené podobě. Lze využít rozhovor polostrukturovaný, kde má tazatel připravenou baterii otázek, a nestrukturovaný, který je veden na základě jedné otázky a postupně reaguje na příběh účastníka (Švaříček, Šed'ová a kol., 2007, s. 160). Širší pojetí slova rozhovor se označuje jako interview, které je složeno ze dvou slov „mezi“ a „názor“ či „pohled“. Převážně jde o mezilidský kontakt tváří v tvář (Gavora, 2000, s. 110).

Pro tuto práci byly využity polostrukturované rozhovory s předem připraveným seznamem otázek. Rozhovory probíhaly po skončení všech skupinových, diagnostických a praktických aktivit. S pomocí pracovnice neziskové organizace bylo vytipováno šest osob s duševním onemocněním, které prošly některými aktivitami v rámci projektu Opera a Lávka II. a uměly odpovědět na dané otázky. Vzhledem k tomu, že ne všichni klienti v rámci projektových aktivit využili širokou nabídku, musela být tato skutečnost při výběru zohledněna. Ač organizace pracovala v rámci projektu s řadou osob s duševním onemocněním, nebylo jednoduché si s nimi rozhovor domluvit. V poslední chvíli autorka musela oslovovat jinou klientku, jelikož původní domluvená klientka byla v průběhu půl roku dvakrát hospitalizována v psychiatrické léčebně.

S každým klientem byl veden přibližně třicetiminutový polostrukturovaný rozhovor. U všech klientů s duševním onemocněním byla obava, zda budou umět odpovědět na otázky, proto bylo domluveno, že okruh otázek jim bude zaslán ještě před schůzkou. Schůzka proběhla v prostorách neziskové organizace Sociální agentura, což bylo pro klienty bezpečné místo, které znali, a neměli problém se uvolnit a na otázky odpovědět. S pěti klienty bylo domluveno uvedení jen křestního jména, u jedné klientky bylo křestní jméno změněno, jak si sama určila. Zároveň se autorka se všemi klienty dohodla na nahrávání během rozhovorů, kdy po přepsání byly audio záznamy na jejich vyžádání vymazány.

Ke každému klientovi byla sepsána krátká kazuistika na základě informací, které o sobě chtěli sdělit. Poté bylo sepsáno vyhodnocení odpovědí na otázky z rozhovoru.

Kazuistika – pan Lukáš

Pan Lukáš, věk 30 let, střední odborné vzdělání v oboru pekař, osoba se zdravotním postižením má 3. stupeň invalidního důchodu z důvodu psychického onemocnění s diagnózou schizofrenie. Účastnil se projektu Opera na pomoc při hledání zaměstnání, kde prošel skupinovými aktivitami Motivační program a Finanční a pracovní právní gramotnost, individuálními konzultacemi, kurzem Základy práce na počítači a pracovním tréninkem. V předchozím zaměstnání pracoval na chráněném místě v bistro, kde přímo prodával a zároveň pomáhal s přípravou jídel. V průběhu projektu získal zaměstnání na pozici uklízeč v neziskové organizaci,

kteřou musel přerušit po skončení projektu. Rád by v budoucnosti našel práci v zahradnictví, ale zatím využil opětovnou nabídku na úklid v místě, kde dříve již působil. Návrat do zaměstnání byl pro něj velmi důležitý, neboť velmi rychle po ukončení ohraničené pracovní smlouvy v rámci projektu ztrácel pracovní návyky, získané komunikační dovednosti i nabytou sebedůvěru a psychickou pohodu, o čemž informoval jak on sám, tak i jeho rodinní příslušníci.

Zhodnocení rozhovoru:

Pan Lukáš více upřednostňoval individuální schůzky než skupinové. Měl při nich větší možnost využít, co potřeboval on sám, např. trénoval oslovení zaměstnavatele prostřednictvím emailu i telefonicky a upravil si životopis. S vedením poradce, lektora i školitele byl spokojený, taktéž s časovou dotací jednotlivých aktivit. Byl velmi spokojený s pracovním tréninkem, jelikož měl možnost trénovat práci na pozici uklízeče, se kterou dříve neměl takovou zkušenost. Také se lépe seznámil s prostředím na pracovišti a velmi ocenil vstřícnost a trpělivost vedení školitele, možnost pomalejšího tempa v úvodu a tím odbourání nejistoty. Po této zkušenosti nastoupil do práce jako úklidový pracovník. O bilanční diagnostiku neprojevil zájem, jelikož měl jasnou představu o práci.

Kazuistika – paní Petra

Paní Petra, věk 51 let, střední odborné vzdělání se zaměřením ekonomického směru, osoba se zdravotním postižením má 3. stupeň invalidního důchodu, duševní onemocnění s diagnózou bipolární porucha. Účastnila se projektu Opera na pomoc při hledání zaměstnání, kde prošla skupinovými aktivitami, individuálními konzultacemi, kurzem Základy práce na počítači i pracovním tréninkem. Dlouhá léta pracovala na pozicích administrativní pracovnice, v oblasti účetnictví dosáhla pozice vedoucí účtárny, další zkušeností byla pozice pracovníka v sociálních službách v terénní službě u seniorů, kterou nakonec opustila. V rámci projektu získala pozici recepční na dobu určitou jednoho roku. Chtěla by i nadále pracovat v administrativě, ale s ohledem na svůj zdravotní stav na zkrácený úvazek, což se jí nyní podařilo ve firmě, která zaměstnává osoby se zdravotním postižením.

Zhodnocení rozhovoru:

Paní Petře vyhovovaly skupinové programy i individuální schůzky. Při skupinových schůzkách přivítala, že pozornost není plně zaměřena na ni, také zde byla možnost se navzájem doplňovat i inspirovat a velký přínos viděla i ve složení skupiny, jejíž členové měli obdobné zdravotní omezení. Přivítala návaznost při naplňování svých individuálních cílů, kdy se mohla na individuálních schůzkách více zdržet nebo si doplnit další informace v tématech, se kterými se nejdříve setkala ve skupinových kurzech. Těmito tématy byly např. sepsání životopisu, trénink sebe prezentace včetně sdělování informací týkajících se vlastní osoby a svého zdravotního hendikepu, přijetí svých limitů proti očekávání rodiny či známých, ujasňování výše úvazku i představy o práci, ve společnosti ceněné a respektované a zastávané před vypuknutím nemoci oproti té, kterou pro sebe s ohledem na svoje onemocnění aktuálně vnímá jako bezpečnou a trvale udržitelnou. Velikost skupiny v počtu 10 účastníků a časová dotace byly pro ni vyhovující. Větší skupinu už by nezvládla. Z vedení lektorů, poradců a školitele měla příjemný pocit a oceňovala profesionální přístup. Nikdo na ni nevyvíjel žádný tlak. Pracovní trénink jí pomohl k představě o pracovní pozici recepční. Bilanční diagnostiku nevyužila, jelikož nevěřila, že by jí vyšel jiný výsledek než práce v administrativě. Uvedla, že kdyby byla mladá a měla se rozhodovat o nějakém oboru, nabídku by přivítala. Celkově pro ni bylo důležité stále si udržet motivaci, což jí všechny aktivity nabízely.

Kazuistika – paní Slávka

Paní Slávka, věk 51 let, střední odborné vzdělání v oboru cukrář, osoba se zdravotním postižením má 1. stupeň invalidního důchodu na fyzické onemocnění a trpí depresemi a úzkostmi, má zkušenost se syndromem vyhoření, což bylo i důvodem k ukončení pracovního poměru. Účastnila se projektu Lávka II na pomoc při hledání zaměstnání. V roce 2012 absolvovala rekvalifikační kurz Pracovník v sociálních službách a tuto práci vykonávala v domově seniorů, v Charitě pro osoby bez přístřeší. V rámci projektu získala pracovní nabídku na půl roku ve firmě na kompletování dřevěných výrobků, ale nevyhovoval jí požadovaný vysoký výkon. Ráda by si našla opět práci v malém kolektivu jako aktivizační pracovník pro práci s dětmi.

Zhodnocení rozhovoru:

Paní Slávce vyhovovaly skupinové programy v malém počtu účastníků. Pokud by byly ve větším počtu, tak by účast zvažovala. Oslovil ji trénink komunikace v modelových situacích i při přijímacím pohovoru. Ocenila podporu při úpravě životopisu tak, aby zaujal zaměstnavatele. Z technik ráda pracovala na koláži a na svých silných a slabých stránkách. Lektorské vedení bylo srozumitelné a ocenila trpělivost lektorky. Pracovní trénink využila při manuální práci, kterou nikdy předtím nedělala. Byla spokojená se školitelkou, mohla se vždy doptat a ověřovat si, zda práci vykonává správně. Na základě toho získala na půl roku práci. Bilanční diagnostika byla pro ni velmi náročná, na některé otázky nedokázala jednoznačně odpovědět, ale psycholožka ji problematikou provedla a ukázala, jak k testování přistupovat. Ve výsledku si potvrdila vše, co očekávala. Celkově pro ni aktivity byly přínosem, že se potkala s lidmi, kteří jsou na tom podobně a mohou se navzájem i podporovat.

Kazuistika – paní Veronika

Paní Veronika, věk 39 let, vysoká škola ekonomická, osoba se zdravotním postižením se 3. stupněm invalidního důchodu na duševní onemocnění, trpí depresemi a úzkostmi. Účastnila se projektu Lávka II na pomoc při hledání zaměstnání. Před samotným propuknutím onemocnění pracovala na pozici ekonomické a technologické konzultantky ve firmě. V současné době se postupně zařazuje do pracovního procesu, kde má zkušenost s pěstováním květin jako osoba samostatně výdělečně činná a v malé zahradnické firmě na 1 den v týdnu, kde pracovala cca půl roku na dohodu. Do budoucna by se ráda vrátila na pozici projektového manažera na část úvazku a zároveň se věnovala pěstování květin, také se zajímala o pozici pomocného auditora, jelikož má znalosti z ekonomické sféry.

Zhodnocení rozhovoru:

Paní Veronika uvedla jako největší přínos individuální konzultace. Naopak ve skupinových programech si připomněla témata, která byla pro ni důležitá na cestě hledání práce i nově z pozice osoby s duševním onemocněním. Zároveň si vyzkoušela, jaké to je být mezi lidmi, a byla ráda, že to zvládla s podporou lektorky a poradkyně. Při obtížích mohla odejít nebo i přicházet později. Nyní

si uvědomila, že by příště volila jiné místo v učebně, sedla by si dozadu, aby za ní nikdo nebyl. Všechny aktivity, kterými prošla, byly pro ni důležité, aby si uvědomila svoji situaci. V průběhu pracovního tréninku měla možnost otevřeně mluvit se zaměstnavatelem o úpravě pracovního místa, o případném úvazku a náplni, kdyby byla přijata. Bylo pro ni důležité, že se s prostředím seznámila před samotným nástupem a vyzkoušela si, kolik hodin je schopna odpracovat. Bohužel i přes veškeré sliby zaměstnavatel dohodu nedodržel a paní Veronika po půl roce práci ukončila. Bilanční diagnostiku chtěla vyzkoušet, jelikož nemohla nyní pracovat na pozici, pro kterou má vzdělání. Překvapila ji pozice, u níž věděla, že by ji nyní nemohla vykonávat ze zdravotních důvodů. Nové informace i zkušenosti z účasti v projektu pro ni představovaly důležitý dílek doplněný do celkové mozaiky své aktuální situace vedle pohledů a doporučení psychiatra a psychologa, které zároveň pravidelně navštěvuje.

Kazuistika – paní Anna

Paní Anna, věk 51 let, střední odborné vzdělání v oboru prodavačka, osoba se zdravotním postižením má 1. stupeň invalidního důchodu na fyzické onemocnění a trpí depresemi. Byla účastnicí projektu Opera na pomoc při hledání zaměstnání, kde se účastnila skupinových aktivit, individuálních konzultací, prošla bilanční diagnostikou i pracovním tréninkem. V předchozím zaměstnání měla zkušenosti nejvíce ve výrobě v rámci kompletovací práce, dále s úklidovými pracemi a posledním zaměstnáním byla na pozici na recepční na dobu určitou jednoho roku. V této práci by ráda pokračovala, ale nyní se jí naskytla možnost pracovat opět na chráněném pracovním místě v menším kolektivu při kompletaci výrobků.

Zhodnocení rozhovoru:

Paní Annu přivedl projekt k tomu, aby prošla bilanční diagnostikou a konečně se dozvěděla, jaké by mohla vykonávat zaměstnání. Ve skupinových aktivitách si chtěla doplnit znalosti ve finanční gramotnosti a pracovním právu. Skupinové aktivity jí nevadí, měla možnost trénovat sebe prezentaci a spolupráci s ostatními účastníky. Hledání silných stránek bylo pro ni velmi těžké, jelikož sebe sama v kladném směru nikdy nehodnotila, s takovým úkolem nebo přemýšlením o sobě se dřív nesešla, ani ji to nenapadlo, naopak to vnímala jako něco nepatřičného.

Nakonec tuto příležitost v kurzu i během individuálních konzultací pojmenovala jako jeden z přínosů účasti v projektu. Trénink přijímacího pohovoru přivítala, jelikož měla možnost využít ho u konkrétního zaměstnavatele. Velikost skupiny jí vyhovovala, protože je plachá a nesmělá. Časovou dotaci by prodloužila. Pracovní trénink jí umožnil seznámit se s prostředím, kolektivem a zároveň si i ověřit, zda by práci zvládla. Vedení školitele bylo extrémně vstřícné a pomohlo jí to k odstranění obav. K bilanční diagnostice uvedla, že otázky byly náročné i z hlediska času. Nakonec ji překvapilo, kolik jí vyšlo pro ni vhodných oborů, o kterých nikdy předtím neuvažovala. Je ráda, že se mohla účastnit projektových aktivit, pomáhalo jí to udržet si motivaci, být aktivní, spolupracovat s lidmi a pracovat na sobě v době nezaměstnanosti.

Kazuistika – paní Iva

Paní Iva, věk 51 let, střední odborné vzdělání ekonomické, původně vyučena v oboru prodavačka, má přiznaný statut osoby se zdravotním znevýhodněním pro duševní onemocnění, trpí depresivní a úzkostnou poruchou. Účastnila se projektu Lávka II na pomoc při hledání zaměstnání, kde se účastnila skupinových aktivit, individuálních konzultací, prošla bilanční diagnostikou i pracovním tréninkem. V předchozím zaměstnání má zkušenosti nejvíce v obchodě jako prodavačka v supermarketu, dále vykonávala práce v úklidu a ve výrobě a posledním krátkodobém zaměstnání byla na pozici v call centru. Ve 40 letech absolvovala maturitní zkoušku a absolvovala též rekvalifikační kurzy z oblasti účetnictví. Ráda by si našla práci na pozici pomocné účetní v menší firmě i vzhledem k tomu, že v rámci projektu absolvovala další rekvalifikační kurz zaměřený na mzdové účetnictví, i když bez ukončené závěrečné zkoušky. V současné době se zaměřila na své zdraví, jejím cílem je, aby se stabilizovala a postupně se mohla opět vrátit k práci.

Zhodnocení z rozhovoru:

Paní Iva k projektu nejdříve přistupovala s nedůvěrou, zpochybňovala, že ji někdo bude v 50 letech učit hledat práci. Nakonec byla mile překvapená, že se dozvěděla nejen nové informace, ale měla možnost pracovat sama na sobě např. na svém sebevědomí, kdy si pojmenovala své silné stránky. Při skupinových aktivitách

ocenila přípravu na pracovní pohovor, jelikož zažila negativní zkušenost. Asertivní komunikaci, kterou trénovala v kurzu, měla možnost využít již v práci. Na pracovním tréninku zažívala velkou podporu od školitelky, která jí vždy vše vysvětlila, zároveň jí dala i důvěru v samostatných úkolech. Byla to praxe v oboru účetnictví, ve kterém by se chtěla v budoucnosti uplatnit. Obavy měla při vyplňování testů v bilanční diagnostice, kdy měla možnost o tom mluvit s psychologkou. Ta ji ujistila, že testy vyplnila v pořádku a že naopak pomohly k nasměrování její profesní cesty. Na závěr paní Iva zmínila, že pokud by byla možnost vstoupit do obdobného projektu, tak by se opět zúčastnila. Pomohlo jí to po všech stránkách.

5.3 Zhodnocení výsledků šetření

Tabulka č. 1: Zhodnocení rozhovorů

AKTIVITA	ZHODNOCENÍ ZE STRANY KLIENTŮ
Skupinové aktivity	<p>p. Lukáš – upřednostňuje individuální schůzky, není na něj upřena pozornost</p> <p>pí Petra – skupinové aktivity vítá, setkání s lidmi, kteří mají obdobné zdravotní omezení, možnost doplnění v rámci skupiny, interakce</p> <p>pí Slávka – v malém počtu jí skupinové aktivity nevdí, modelové situace v komunikaci jsou pro ni přínosné</p> <p>pí Veronika – skupinové aktivity vnímá jako výzvu v komunikaci s lidmi, ale individuální schůzky jsou pro ni přínosnější</p> <p>pí Anna – skupinové aktivity jsou přínosem k trénování spolupráce a vzájemné komunikaci</p> <p>pí Iva – skupinové aktivity jí nevdí, naopak se může dozvědět i nové informace do života</p>
Bilanční diagnostika	<p>p. Lukáš – nevyužil, má jasnou vizi své práce</p> <p>pí Petra – nevyužila, přesvědčena, že by jí vyšla práce, kterou chce dělat</p> <p>pí Slávka – výsledek jí potvrdil, co očekávala</p> <p>pí Veronika – překvapená z výsledku vzhledem ke zdravotnímu stavu</p> <p>pí Anna – otevřelo jí to obory, o kterých nikdy nepřemýšlela</p> <p>pí Iva – našla zde určitý směr své profese</p>
Pracovní trénink	<p>p. Lukáš – naučil se nové dovednosti a usnadnilo mu to nástup do zaměstnání</p> <p>pí Petra – seznámení s prostředím, kolektivem</p> <p>pí Slávka – vyzkoušení práce, kterou nikdy nevykonávala</p> <p>pí Veronika – přínosem byla možnost domluvit si podmínky v práci před samotným nástupem, ověřit si svoji kapacitu</p> <p>pí Anna – seznámení s náplní práce a možnost vyzkoušet si, nasát atmosféru prostředí a kolektivu</p> <p>pí Iva – navázat praxí na rekvalifikační kurz a vyzkoušet si malou část dovedností</p>

Zdroj: vlastní zpracování

Odpovědi na průzkumné otázky

- *Co má vliv z nabízených aktivit neziskové organizace na profesní orientaci u vybraných osob s duševním onemocněním?*

Nabízené aktivity neziskové organizace mají vliv na profesní orientaci u vybraných osob s duševním onemocněním. Klienti vyjádřili, že největší přínos pro ně představuje individuální přístup a osobní zájem o jejich potřeby, což pomáhá získat motivaci k hledání zaměstnání. Někteří klienti preferovali individuální oslovení kvůli pocitu ostychu před ostatními. Klienti, kteří se účastnili skupinových aktivit, mohli v osobních konzultacích s poradkyní nebo pracovní konzultantkou doplnit své znalosti. Největší přínos pro ně spočíval v tom, že se naučili rozpoznat své silné stránky a zjistili, jak je mohou uplatnit na trhu práce. Tyto zkušenosti ukazují, že je pro klienty těžké dělat tuto činnost sami. Proto nabízené aktivity neziskové organizace mají pozitivní vliv na profesní orientaci u vybraných osob s duševním onemocněním, neboť podporují individuální přístup a osobní zájem o potřeby klientů, pomáhají jim získat motivaci a doplňovat znalosti.

- *Jakým přínosem je skupinová aktivita v kariérovém poradenství pro osoby se zdravotním postižením?*

Setkání s lidmi, kteří sdílejí podobné zdravotní omezení, představuje významný přínos i vzhledem k tomu, že procházejí podobnými zkušenostmi. Klienti si mohli navzájem pomáhat při hledání práce, vyměňovat si užitečné rady, nápady a tím rozšířit situaci z různých pohledů. Dalším důležitým prvkem byla podpora sebevědomí a pocitu sounáležitosti právě pro osoby s duševním onemocněním, které se cítily izolované a osamocené. Kromě toho aktivita umožnila klientům posílit jejich komunikační dovednosti a zdokonalit jejich schopnosti prezentovat sebe sama v bezpečném prostředí prostřednictvím interakčních cvičení.

Naopak se může stát, že někteří účastníci se nechtěli aktivně zapojit do diskusí a cvičení, což mohlo snížit potenciál skupinové práce. Jde o možný nesoulad osobností nebo rozdílných kariérních cílů mezi účastníky skupiny, což může také ztížit spolupráci v rámci skupiny. Je tedy důležité, aby vedoucí skupiny byl schopný a věděl, jak těmto problémům předcházet nebo je řešit, aby byla práce skupiny co nejefektivnější.

- *Jakým přínosem je pracovní trénink před nástupem na trh práce pro osoby se zdravotním postižením?*

Jedním z hlavních přínosů programu bylo poskytnutí příležitosti klientům seznámit se s prostředím a pracovním kolektivem, které jsou pro ně z hlediska zdravotního postižení vhodné. Tato část programu byla důležitá, protože umožňuje klientům získat konkrétní představu o tom, zda jsou schopni práci vykonávat a na jaký úvazek. Díky této praxi mohli klienti také lépe posoudit, zda jsou jejich zdravotní omezení kompatibilní s náplní práce a pracovními zvyklostmi na daném pracovišti.

Dalším důležitým aspektem programu bylo poskytnutí možností úprav pracoviště nebo náplně práce pro osoby s duševním onemocněním. Klienti se tak mohli setkat s různými řešeními, která umožnila osobám s omezenou schopností pracovat v konkrétním zaměstnání. Tento prvek programu pomáhá klientům překonávat bariéry, které by jim v běžných podmínkách bránily v hledání práce a uplatnění svých schopností.

Celkově tedy lze říci, že program pomohl klientům nejen získat praktické zkušenosti, ale také poskytl důležité informace pro jejich budoucí uplatnění. Klienti mohli využít získaných zkušeností a poznatků při hledání a vybírání vhodného zaměstnání, které jim umožní uplatnit své schopnosti a potenciál.

- *Jakým přínosem je bilanční diagnostika v kariérovém poradenství pro osoby se zdravotním postižením?*

Bilanční diagnostika v kariérovém poradenství pro osoby s duševním onemocněním měla několik přínosů. Pro některé klienty byla možností získat přesnější obraz o svých kariérových potřebách, identifikovat své silné a slabé stránky v souvislosti s kariérou, získat lepší porozumění pro své kariérové zájmy, dovednosti, hodnoty a podporu při rozhodování o kariéře a výběru kariérové cesty. Někteří účastníci byli schopni si díky bilanční diagnostice uvědomit, jakou práci by mohli vykonávat, i když doposud o ní neměli žádnou představu. Jiní zase byli potěšeni tím, že se potvrdila jejich předchozí očekávání ohledně kariérového směru a že jsou na správné cestě při hledání práce.

5.4 Vlastní doporučení

Problematika stigmatu osob s duševním onemocněním je ve společnosti stále velkým problémem. Autorka z vlastní zkušenosti vnímá, že pro veřejnost jde stále ještě o velkou neznámou. Pokud se chce člověk s duševním onemocněním uplatnit na trhu práce a začlenit se do společnosti, je třeba pomoci nejen jemu, ale je potřeba se zaměřit na širokou veřejnost, konkrétně v oblasti trhu práce i na samotné zaměstnavatele.

Na lidech s duševním onemocněním nemusí být na první pohled patrné, že mají nějaké onemocnění, takže pak může docházet k nedorozuměním a u řady osob s duševním onemocněním na základě toho k relapsům jejich nemoci. Z tohoto důvodu je zřejmé, že profesní organizace Sociální agentura je na jejich cestě velmi potřebná. Odborníci pracující v této organizaci podporují motivaci klientů a jejich samostatnost, posilují jejich sebevědomí a pomáhají s jejich začleňováním, protože s nimi dokážou úspěšně pracovat. V případě neziskové organizace Sociální agentura jsou to individuální konzultace, které se ukázaly jako nejvíce účinné při naplňování potřeb lidí s duševním onemocněním. Nejen skupina šesti klientů, se kterou autorka pracovala v rámci rozhovorů, ale také další klienti, kteří byli pozorováni během individuálních konzultací, vyjadřovali podobné názory.

Na základě výše zmíněných poznatků lze doporučit, aby organizace pokračovala v individuálním přístupu a osobním zájmu o klienty. To znamená, že by měla respektovat přání klientů, kteří preferují být osloveni individuálně, a nabízet jim skupinové aktivity pouze jako doplněk k individuálním konzultacím.

Vzhledem k tomu, že klienti, kteří se účastnili skupinových aktivit, mohli doplnit své znalosti v osobních konzultacích s poradkyní nebo konzultantkou, je možné doporučit nabízet skupinové aktivity i pro ty, kteří už mají zaměstnání. Tyto aktivity by mohly pomoci udržet a stabilizovat klienty na trhu práce a postupně je přechodně vést do samostatných svépomocných skupin. Nezisková organizace zatím tuto aktivitu nenabízí a mohlo by to otevřít další podporu pro osoby s duševním onemocněním právě při jejich profesním uplatnění. Klientům vyhovuje vzájemné předávání informací z oblasti práce v bezpečném a chápajícím prostředí. Ve spolupráci s pracovníky by společně připravovali aktivity, které by pomohly

udržet zaměstnané klienty v práci, naopak ti, kteří se hledají na své profesní cestě, mohli by čerpat nové zkušenosti.

Otázkou je, zda by nebylo záhodno do budoucna zapojit peer konzultanty nebo i rodinné příslušníky. Autorka se inspirovala zahraniční cestou na Kypr v rámci programu Erasmus+ u hostitelské organizace, která nabízí program přechodové tranzitní služby. Tato služba je určena lidem s lehkým postižením a nabízí programy zaměřené na rozvoj jejich životních a pracovních dovedností. Navíc spolupracuje se zaměstnavateli, kteří využívají tuto službu jako zprostředkovatele pro zaměstnání klientů z tranzitního programu. Další inspirací byly aktivity realizované v přirozeném prostředí veřejné kavárny, která byla bariérová. Klienti sami přišli do kavárny, objednali si občerstvení a čekali na pracovníci. Kavárna poskytla organizaci místnost, kde ve skupině klienti společně s pracovníky malovali desky, a jejich práce byla dále prodávána přes e-shop, přičemž nebylo potřeba zdůrazňovat, že se jedná o výrobky osob se zdravotním postižením. Bylo pozoruhodné, jak klienti aktivně prezentovali služby organizace veřejnosti a zvládli odpovědět na všechny dotazy.

Lze předpokládat, že Sociální agentura by mohla tuto aktivitu podpořit mezi svými klienty. Tento program by mohl být pro obě strany prospěšný, pomohl by posilovat kompetence klientů v rámci jejich profesního rozvoje a zároveň by přispěl k větší srozumitelnosti a povědomí o organizaci.

Navzdory zjištěné užitečnosti nemusí kariérové poradenství dle názoru autorky zahrnovat výhradně, nebo dokonce vůbec formální psychometrická měření neboli diagnostické metody typu bilanční diagnostika. Z dostupné literatury bylo zjištěno, že řada kariérových poradců využívá méně formální způsoby shromažďování informací o klientech. V závislosti na aktuálním problému využívají aktivity typu práce s kartami, cvičení pro představu pracovního dne, kariérní vztahy v rodině, hraní rolí a řadu dalších metod. Tyto možnosti mohou stimulovat přemýšlení klientů o kariérových otázkách a usnadnit proces kariérového poradenství. Samozřejmě záleží vždy na individualitě klienta, zda jsou diagnostické testy nutné a pomáhají mu získat sebevědomí a uvědomit si své silné stránky. Lze využít i dostupných testů například testů motivace k práci, testů pozornosti, testu vůle nebo konkrétních nácviků při individuálních konzultacích.

Jedním z důležitých nástrojů pro osoby s duševním onemocněním byla práce na zkoušku neboli pracovní trénink. Bylo vidět, že klientům tato možnost umožnila získat zkušenosti s pracovním prostředím, seznámit se s pracovními návyky a probrat možnosti úpravy pracovní pozice se zaměstnavatelem. To vše mělo pro obě strany velký přínos a organizace by mohla dále udržet spolupráci se zaměstnavateli, aby ti umožnili před samotným nástupem do pracovního poměru práci na zkoušku s cílem zvýšení šance osob se zdravotním postižením udržet se na trhu práce. V tomto případě se ukázal i přesah směrem k práci se zaměstnavateli a tím i se širší veřejností. Vzdělávání široké komunity může přispět k destigmatizaci osob s duševním onemocněním a tím pomoci celé této problematice.

ZÁVĚR

Bakalářská práce s názvem Kariérové poradenství pro osoby se specifickými potřebami se zabývala specifiky kariérového poradenství pro osoby s duševním onemocněním a cílem bylo prozkoumat tyto možnosti kariérového poradenství v konkrétní profesní neziskové organizaci.

V teoretické části byly vysvětleny pojmy poradce, poradenský proces, typy kariérového poradenství, duševní onemocnění, potřeby a specifika osob s duševním onemocněním a tématem byly rovněž neziskové organizace a jejich nabídky kariérového poradenství.

V praktické části byly využity metody aktivního pozorování účastníků na jednotlivých aktivitách nabízených neziskovou organizací Sociální agentura. Následovalo vedení individuálních rozhovorů s vytipovanými šesti klienty s duševním onemocněním. Během práce jsem si stanovila průzkumné otázky a prostřednictvím šetření jsem se snažila na ně odpovědět.

Z individuálních rozhovorů s jednotlivými klienty s duševním onemocněním vyplynulo, že aktivity poskytované neziskovou organizací měly pozitivní vliv na jejich profesní orientaci. Důvodem byl individuální přístup a osobní zájem o jejich konkrétní potřeby, které vedly k získání motivace, posílení sebevědomí či doplnění znalostí. Skupinové aktivity umožnily klientům rozpoznat jejich silné stránky a ti se naučili je uplatnit na trhu práce v rámci pracovních tréninků. U některých osob s duševním onemocněním bylo vhodné zařadit i diagnostické metody pro ujasnění jejich profesní cesty.

I přesto, že řada neziskových organizací v České republice má bohaté zkušenosti s poradenstvím pro osoby s duševním onemocněním, stále zde přetrvává stigmatizace osob s duševním onemocněním, a proto jejich složitější vstup na trh práce. Proto je důležité, aby neziskové organizace stále nabízely osobám s duševním onemocněním individuální přístup s respektem k jejich onemocnění, podporovaly je v hledání zaměstnání a pomáhaly získat sebevědomí na cestě k jejich samostatnosti.

SEZNAM POUŽITÝCH ZDROJŮ

MONOTEMATICKÉ PUBLIKACE

BĚLOHLÁVEK, František. *Osobní kariéra*. Praha: Grada, 1994. ISBN 80-7169-083-X.

BERANOVÁ, Nela. *Podpora změny paradigmatu péče o duševní zdraví: Lidé s duševním onemocněním (Ne)možnost pracovního uplatnění*. Praha: Fokus ČR, 2017.

BROWN, Steven D. a Robert W. LENT. *Career development and counseling: putting theory and research to work*. Hoboken, N. J.: John Wiley, 2013. ISBN 978-1-118-06335-4.

DRAPELA, Victor J. *Přehled teorií osobnosti*. 7. vyd. Přeložil Karel BALCAR. Praha: Portál, 2021. ISBN 978-80-262-1709-1.

FREIBERGOVÁ, Zuzana. *Studijní poradenství ve vzdělávání dospělých: Skripta k modulu projektu VZEDOS*. Liberec: Technická univerzita, 2007.

GAVORA, Peter. *Úvod do pedagogického výzkumu*. Brno: Paido, 2000. Edice pedagogické literatury. ISBN 80-859-3179-6.

HUBNER, Anita. *Mám to o sobě říct? Jak se vypořádat se stigmatem duševní nemoci*. Přeložila Milena NOVÁKOVÁ. Praha: Portál, 2022. ISBN 978-80-262-1870-8.

MAHROVÁ, Gabriela a Martina VENGLÁŘOVÁ. *Sociální práce s lidmi s duševním onemocněním*. Praha: Grada, 2008. Sestra (Grada). ISBN 978-80-247-2138-5.

NAVAROVÁ, Sylvie a Markéta LANCOVÁ. *Diagnostika v kariérovém poradenství*. Praha: Raabe, 2019. Dobrá škola. ISBN 978-80-7496-405-3.

OCISKOVÁ, Marie a Ján PRAŠKO. *Stigmatizace a sebestigmatizace u psychických poruch*. Praha: Grada, 2015. Psyché (Grada). ISBN 978-80-247-5199-3.

PEAVY, R. Vance. *Sociodynamické poradenství: konstruktivistická perspektiva*. Praha: Dům zahraniční spolupráce pro Centrum Euroguidance, 2013. ISBN 978-80-87335-55-0.

PROCHÁZKA, Roman a kol. *Teorie a praxe poradenské psychologie*. Praha: Grada, 2014. Psyché (Grada). ISBN 978-80-247-4451-3.

PÝCHOVÁ, Silvie, Helena KOŠTÁLOVÁ, Petra DRAHOŇOVSKÁ a Dorota MADZIOVÁ. *Kariérové poradenství na každý pád*. Praha: Wolters Kluwer, 2020. Řízení školy (Wolters Kluwer). ISBN 978-80-7598-604-7.

SVOBODOVÁ, Dagmar. *Profesní poradenství: vybrané kapitoly*. Praha: Grada, 2015. Psyché (Grada). ISBN 978-80-247-5092-7.

ŠVARŤÍČEK, Roman, Klára ŠEĐOVÁ a kol. *Kvalitativní výzkum v pedagogických vědách*. Praha: Portál, 2007. ISBN 978-80-7367-313-0.

VÁGNEROVÁ, Marie. *Psychopatologie pro pomáhající profese*. 3., rozš. a přeprac. vyd. Praha: Portál, 2004. ISBN 80-717-8802-3.

VOSMIK, Miroslav. *Kurz skupinového kariérového poradenství na školách*. Praha: Raabe, 2021. Dobrá škola. ISBN 978-80-7496-476-3.

ELEKTRONICKÉ ZDROJE

COMDI. *Kariérové poradenství: Pracovní a profesní počítačová diagnostika COMDI®* [online]. Chotěboř: Republikové centrum vzdělávání, s. r. o., 2023 [cit. 2023-03-05]. Dostupné z: <https://www.comdi.cz/page/karierove-poradenstvi>

MŠMT ČR. *Další vzdělávání: Kariérové poradenství* [online]. Praha: Ministerstvo školství, mládeže a tělovýchovy ČR, 2023 [cit. 2023-03-04]. Dostupné z: <https://www.msmt.cz/vzdelavani/dalsi-vzdelavani/karierove-poradenstvi>

NÁRODNÍ ZDRAVOTNICKÝ INFORMAČNÍ PORTÁL (NZIP). *Dušení zdraví* [online]. Praha: Ministerstvo zdravotnictví ČR a Ústav zdravotnických informací a statistiky ČR, 2023 [cit. 2023-03-04]. Dostupné z: <https://www.nzip.cz/rejstrikovy-pojem/340>

ÚŘAD PRÁCE ČR. *Poradenské programy* [online]. Praha: Úřad práce ČR, 2023 [cit. 2023-03-04]. Dostupné z: <https://www.uradprace.cz/web/cz/poradenske-programy>

ÚZIS. *MKN-10: Mezinárodní klasifikace nemocí a přidružených zdravotních problémů* [online]. Praha: Ústav zdravotnických informací a statistiky ČR, 2023 [cit. 2023-03-04]. Dostupné z: <https://www.mkn10.uzis.cz/prohlizec/F00-F99>

VALÁŠKOVÁ, Tereza. Co je to kariéra a jak ji řídit? *Průvodce kariérou* [online]. 20. 10. 2020 [cit. 2023-03-04]. Dostupné z: <https://pruvodcekariérou.cz/co-je-to-kariera-a-jak-ji-ridit/>

SEZNAM TABULEK

Tabulka č. 1: Zhodnocení rozhovorů.....	38
---	----

SEZNAM ZKRATEK

ADHD	Attention Deficit Hyperactivity Disorders
BDG	Bilanční diagnostika
COMDI	Computer Diagnostic
DUSIN	Dotazník k diagnostice postojů a prožívání ve vztahu k základním životním kontextům
MKN-10	Mezinárodní statistická klasifikace nemocí a přidružených zdravotních problémů
MŠMT ČR	Ministerstvo školství, mládeže a tělovýchovy České republiky
NZIP	Národní zdravotnický informační portál
OZP	Osoba se zdravotním postižením
SIPO	Dotazník interpersonálních hodnot
SPARO	Dotazník k systému bazální psychické autoregulace osobnosti
SUPSO	Dotazník ke struktuře a dynamice subjektivních zážitků a stavů

SEZNAM PŘÍLOH

Příloha č. 1: Rozhovory se šesti klienty s duševním onemocněním

PŘÍLOHY

Příloha č. 1: Rozhovory se šesti klienty s duševním onemocněním

ROZHOVOR S PANEM LUKÁŠEM

Lukáši, když si vzpomenete na aktivity, kterými jste prošel v rámci projektu Opera, která z těch aktivit Vám vyhovovala, která se vám líbila? *„V tom projektu?“* **Ano.** *„Tak ten počítačovej kurz, pak tam ten pracovní trénink.“*

Je něco, kdybyste se měl třeba zamyslet, že vám chybělo v celém tom programu v rámci toho projektu? *„Nějaká dovednost?“* **Ne, spíš nějaká aktivita, něco, co byste ještě potřeboval, když hledáte práci, tak jestli vás něco napadá?** *„No asi ne, protože poradenství to je jasné.“*

Měl jste nějakou zkušenost, že jste byl v nějakém kurzu nebo pracovním tréninku někde jinde? Např. v jiné organizaci? *„No, jen ten Fokus.“* **To znamená, že to bylo poradenství? Nebo jste tam měl nějakou pracovní zkušenost?** *„No, spíš jen jako praxi v bistru LaBuž a pak ve Vaňově, kde jsem měl takovej kurz gastronomickej.“*

Když hledáte práci, s čím Vy nejvíce potřebujete pomoci? *„No, s oslovením toho zaměstnavatele. Jako zavolat tam a říct mu to, o tom jako povídat.“* **To znamená, aby to s vámi někdo trénoval?** *„Tady jsem to právě trénoval s Davidem do telefonu, kdy jsme tam i volali spolu a mluvili jsme s tím zaměstnavatelem.“*

Jsou pro vás proto důležité organizace, jako jsou Sociální agentura nebo Fokus? Právě proto, aby Vám pomohly v hledání té práce? *„Tady ano, Sociální agentura ano. Protože kdybych šel na úřad práce, tak tam stejně nemůžu být, protože mám invalidní důchod. A to je taky ten důvod, proč jsem tady.“*

Změnilo se něco po těch aktivitách, když jste jimi prošel? *„Řekl bych, že jsem se zlepšil třeba v tom uklízení, natrénoval jsem nové techniky vytírání podlah.“*

Měl jste nějaké očekávání, když jste přicházel do Sociální agentury? Jako cíle? Spíš, s čím mi asi Sociální agentura pomůže? „Myslel jsem kvůli té práci, že mi pomůžou najít tu práci, nové zaměstnání hlavně.“

A naplnilo se to? „No zatím jsem tady, ale zkoušel jsem práci i jinde např. v Savaně na úklid a v moštárně do výroby, ale tam nebyly dotace.“

Kdybychom se měli nyní zastavit u skupinových aktivit, které Vám připomenu. Byl to motivační program, kde jste měli téma sebevědomí, hledání Vašich silných a slabých stránek, životopis, přípravu na přijímací pohovor, komunikaci. Pak byl kurz finanční gramotnosti pracovněprávního minima, kde bylo tématem pracovní právo, jak vypadá smlouva a tak dále.

Vyhovují Vám skupinové aktivity? „No, trochu jo, ale dělá mi to problém, když je hodně lidí.“

Na kolik je to pro Vás v pořádku? Jak velká skupina lidí? „Tak do 6 lidí.“

Vyberete si, co tam pro Vás bylo třeba užitečné? „No, třeba ta finanční gramotnost, i když si vše už nepamatuju, už je to dlouho, tak přesně nevím. Jo, vzpomínám si na rodinný rozpočet a exekuce. Pak třeba to trénování oslovení zaměstnavatele, že ho musím oslovit jménem, zeptat se na podmínky v práci, na kolik je to hodin, co obnáší práce a tak.“

Celkem trvala jedna skupinová aktivita 24 hod/6 setkání po 4 hodinách, bylo to pro Vás v pořádku? Jak vám to vyhovovalo? „Za mě v pohodě 4 hodiny, že tam bylo všechno, co tam mělo být.“

Potom z hlediska lektorského vedení. Jestli si vybavíte lektory, kteří vás vedli? „No, tam byla Tereza na základech na počítačích, Aneta byla na tom finančním a pracovněprávním kurzu a Katka byla úplně na prvním motivačním programu. Všechno bylo v pohodě.“

Myslíte si, že skupinový program Vám pomohl k tomu, že jste pak získal práci, protože jste se tam třeba něco naučil, dozvěděl se a tak? „Jako jeden z těch tří kurzů?“ **Ano, nebo jestli měly pro Vás větší význam individuální schůzky?** „Je možný, že spíš ty schůzky.“

Zkusíme přejít k pracovnímu tréninku. Měl jste někdy nějakou podobnou zkušenost s trénováním práce před samotným nástupem do práce? *„No, to bylo v tom Fokusu, kde jsem si to jenom zkoušel, někde úplně ze začátku, než jsem tam nastoupil.“*

Myslíte si, že ten pracovní trénink Vás připravil na tu konkrétní práci úklidu? To, že jste pak dostal i pracovní smlouvu? *„Já myslím, že jo.“* **Dozvěděl jste se vše, co jste potřeboval, pak pro tu práci?** *„Jo, určitě jo.“*

Byl jste spokojený s přístupem školitele? Toho, který Vás měl na starosti? *„To jsem vlastně probíral s Davidem. Já myslím, že v pohodě, vše, jak bylo třeba. Taky byly vysvětlené nějaké pomůcky.“*

Napadá Vás něco obecně k projektu, k aktivitám nebo co bylo pro Vás úplně nejdůležitější z hlediska hledání práce? Co Vás jako první napadne? *„Ještě jsem si vzpomněl na ty životopisy, že to je taky důležitý, to jsou vlastně údaje o tom, co jsem dělal předtím, kde jsem pracoval. A ty finanční programy, kde bylo téma k tý práci. Myslím, že to všechno bylo v pohodě, za mě v pořádku.“*

A pak mě jenom napadá otázka, protože vím, že vy jste tu bilanční diagnostiku neabsolvoval. Asi jste ji v té době nepotřeboval. Jde o baterii testů, které vyhodnocuje psycholog, a zároveň s tím probíhají individuální schůzky. A na konci sepíše zprávu o tom, co byste mohl dělat např. za práci? Většinou to využijí lidé, kterým se změnil zdravotní stav, a nevědí, jakou práci by třeba mohli mít. A protože je to určitý způsob diagnostiky, tak to může pomoci.

Dělal jste někdy něco takového? *„Ne, nemám zkušenost.“*

Myslíte, že byste to někdy do budoucna třeba potřeboval? *„Možný to je. Já chodím k psychiatrovi, ale ten mi předepisuje jen léky. Myslím, že někdy by se to hodilo třeba, někdy to může pomoci. Nevím.“*

Děkuji Lukáši, zastavuji nahrávání.

ROZHOVOR S PANÍ PETROU

Petro, kdybychom se měli zastavit u projektu Opera, do kterého vy jste chodila, jaké aktivity Vám vyhovovaly? *„Jestli si vzpomenu, co všechno tam bylo. Ještě jsem se chtěla zeptat, ty aktivity, které myslíte, jsou třeba kurzy?“*

I další např. pracovní trénink, individuální schůzky s osobní poradkyní či pracovní konzultantkou, skupinové aktivity jako motivační program, kurz Základy práce na počítači nebo rekvalifikace. Čím jste prošla, čeho jste se tam dotkla? *„Mně vyhovovala každá aktivita, protože jsem si z toho vždycky něco vzala. Takže tenkrát jsme začínali tím motivačním programem, a to bylo pro mě hodně důležitý, protože je tam právě ta motivace ohledně hledání práce, takže jako víc si věřit. A vůbec mít odvalu, což jsem neměla tenkrát vůbec jako poslat někam životopis, jak to bylo hrozně jako hodně důležitý.“*

Možná se k tomu pak vrátíme nebo se zastavíme u té skupinové aktivity, protože tam toto patří. Takže pro Vás bylo důležité všechno? *„Ano, všechno, třeba i spoustu pojmů jsem také neznala, takže když jsem to třeba tady načerpala, tak jsem se ještě o to zajímala i doma, že jsem si rozklikávala témata a mohla se pak poradit. A že jsem se pak v tom ještě líp orientovala.“*

Bylo něco, co Vám chybělo v té nabídce? *„Myslím, že všechno bylo, když to řeknu v uvozovkách, jako dokonalý, prostě tak všechno připravený. Já jsem strašně spokojená. I ty individuální schůzky, s Terkou, pracovní konzultantkou, taky výborný, s paní Zuzkou mi to taky určitě vyhovovalo. Tam jsme se znova vraceli k životopisu, zrovna takovej ten popis, co jsem potřebovala upřesnit, takový ty slabý a silný stránky, protože to jsem měla obavu, když jsem oslovila zaměstnavatele a měla jsem se o tom zmínit. Protože to je pro mě takovou překážkou.“*

Než jste vstoupila do projektu, měla jste s něčím obdobným zkušenost někde jinde? V jiné organizaci nebo na úřadu práce? *„Já jsem se setkala, to už je teďka asi před 12 lety, taky se Sociální agenturou a přes Sociální agenturu jsem se účastnila kurzu práce na počítači a tenkrát to bylo až jako hodně podrobněji jako rekvalifikační kurz. Vedla to paní Veselá a bylo to úplně bezva. Vlastně díky úřadu práce jsem chtěla tenkrát se dotknout toho kurzu, nebo jsem se vlastně účastnila toho*

*kurzu Pracovník v sociálních službách. I vlastně jsem procházela i tím motivačním programem, taky před těmi 12 lety, přesně jsem se šla jenom poradit, že jsem se dozvěděla o agentuře, že takhle pomůže poradit, takže tenkrát taky kvůli práci, že jsem sháněla práci, kvůli přiznání invalidního důchodu, tak jsem zrovna hledala práci, tak vím, že tenkrát mi byl nabízen. Určitě tak na tento způsob laděného projektu. A teď jsem agenturu oslovila, když jsem taky přišla o práci. A hlavně jsem se zajímala ohledně výše invalidního důchodu, když mi byl přiznaný důchod z jedničky na dvojku“. **To znamená, že jste potřebovala odborné sociální poradenství?** „Já jsem se potřebovala poradit, že mi nebyla zvýšena částka. A díky tomu mi paní Veselá nabídla účast v projektu.“*

A když se zamyslíte nad tou svojí profesní cestou. S čím nejvíce potřebujete pomoci, když se obrátíte na organizaci, jako je Sociální agentura? *„No, vzhledem k tomu, jestli to takhle mám říct, vzhledem k tomu postižení. Pro mě je pak důležitá ta motivace a vlastně vůbec se zase zapojit do toho režimu. Jako ráno vstát, vyrazit někam na určitou hodinu Jo, prostě práce jako taková.“ **To znamená, že je to pro vás fajn, když máte vlastně takového partnera na té cestě, pracovat s někým, než to dělat sama?** „Jakože jsou tam ty aktivity a na sebe navazující a smysluplné.“*

Když jste absolvovala ty projektové aktivity, je něco, co se pro vás změnilo? Díky tomu, že jste tím prošla? *„No, hlavně sehnala jsem si práci anebo vlastně zase ta odvaha prostě, jo. Vůbec oslovit prostě zaměstnavatele, hledala jsem práci po webových stránkách, ale i přes známý. Asi trošku větší sebedůvěru nebo větší sebevědomí v tom hledání si práce, nebát se a překonat možná, já nevím, jestli bych řekla ten stud, ale i to, že jsem dříve pracovala na plný úvazek a teď jsem se smířila i s tím a našla jsem si jen na zkrácený pracovní úvazek, najít své hranice.“*

Jaká jste měla očekávání, když jste vstupovala do projektu? *„Nejdříve jsem se opravdu těšila, protože jsem nepracovala. Mohlo by mi to pomoci, takový zase jako nastartování do života.“*

Naplnilo se to? *„Ano, i ten kolektiv mi dělal dobře, i jít mezi lidi. Znova nabýt tu chuť.“*

Ted' se zastavíme u skupinových aktivit, to znamená motivační program, finanční a pracovněprávní gramotnost. Vyhovují vám skupinové aktivity? „*No, právě vyhovují, mně se líbí takhle ve skupinách, že taková soustředěnost není tak zaměřená na mě, pak se v tom kolektivu můžeme doplňovat. A já jsem i ráda mezi lidmi, a že se tady setkávám vlastně s lidmi, kteří jsou na tom podobně, že mají zdravotní potíže.*“

To je rovnou otázka, jestli Vám vyhovovalo složení skupiny i z hlediska počtu účastníků? „*Těch 10 účastníků je akorát, protože když bysme tam byli 3, asi se to nestalo, ale když je třeba nějaký marodění, že by to nebylo tak obsazený, tak je to málo, já mám radši, když je nás víc. Třeba kdyby to bylo v 15 nebo 20, to už ne.*“

Když si vzpomenete na ty aktivity, které se na kurzu probíraly. Co pro Vás bylo nejvíce užitečné? „*No, zase asi všechno jako kolem té práce. Všechna témata jako komunikace, životopis, ten jsem pak ještě dokončila finálně s paní Zuzkou. To jsem třeba neznala, ale teď už mám životopis tak připravený, že nemám obavy ho dávat zaměstnavateli, vždycky ho teda trochu přizpůsobím, ale mám ho hotový.*“

A nějaká konkrétní technika, když si vzpomenete, co se dělala na kurzu a oslovila Vás? „*Nejvíc si asi pamatuju koláž? Já ráda jako takhle tvořím a cokoliv se jako dělá rukama, tak mě baví. Taký se mi líbila ta technika, jak jsme společně psali a přiřazovali pojmy k písmenům. Ještě po skončení mě napadalo takovejch slov, že jsem byla tak překvapená.*“

Co bylo v rámci těch skupinových aktivit pro Vás z hlediska toho lektorského vedení důležité? „*Z těch všech kurzů jsem z lektorů měla jako příjemnej pocit, už jenom to, že to nebylo ve spěchu, hrozně jako i v přátelským prostředí. Určitě organizačně to už líp vymyšlený nemohlo být to úplně jako. Vyhovovaly mi délky jednotlivých hodin i přestávky. Nevyvíjel se žádněj tlak. Nechali nám jako i prostor, prostě pro zodpovězení otázek, že jsme měli na všechno dostatek času. Vůbec celkově vedení a tak.*“

Pomohl vám ten skupinový program k získání zaměstnání? Kdybyste se měla zamyslet obecně? „*Jako takový to, že jsem se už nebála oslovit zaměstnavatele jako třeba teď ten už jako sociální podnik? Třeba, že jsem si to i sama našla. I když*

to nejdříve nevyšlo a pracovala jsem s tím odmítnutím. Když to takhle slyším, jak lidi shání práci a jak hodně slyší toho odmítnutí. A věřím, že je to psychicky náročný.“

Vy máte za sebou i zkušenost z pracovního tréninku. Vy jste nastupovala nejdříve na pracovní trénink před nástupem do práce? A předtím jste zkušenost někde s tím neměla? *„Ne, určitě to bylo poprvé. Dříve to byly rovnou nástupy do práce.“*

Myslíte, že Vás připravil pracovní trénink na tu konkrétní práci? *„Na tu konkrétní vlastně ano, protože práci jako v tabulkách jako v určitých databázích.“*

A když jste dělala pracovní trénink v Sociální agentuře předtím, než jste nastoupila na tu práci, tak jestli ten Vám dal nějakou představu? *„Určitě, určitě, protože jsme hledali, hledali jsme firmy tady s kolegyní. A vlastně možnosti uplatnění práce pro OZP. Tak to bylo takový obdobný, když jsem si ji pak hledala i pro sebe. A vlastně si to moc nepamatuju, myslím, že jsem rovnou nastoupila.“*

No možná ta otázka potom, jestli Vám pomohl pracovní trénink k získání zaměstnání? Tak jestli Vám to nesplynulo s nástupem? A jak jste byla spokojená se zaučením? *„Všechno bylo v klidu, srozumitelně, na všechny otázky jsem dostala odpověď. Prostředí jako pěkný, kolektiv pracovníků.“*

A když jste byla na tom pracovním tréninku, než jste nastoupila, tak jestli jste se dozvěděla o pracovní pozici, zda to bylo dostačující? *„Určitě ano.“*

Já tady mám teď otázky k oblasti bilanční diagnostiky. Mám informaci, že Vy jste ji neabsolvovala, ale zeptám se, zda s ní nemáte zkušenost odjinud? *„Nemám zkušenost. Možná trošičku jsme k tomu mířili, když jsem navštěvovala úřad práce a s paní poradkyní jsme na dvou schůzkách o tom mluvily, ale pak jsem nastoupila do práce, tak to nevyšlo, ale tam to k tomu směřovalo. I když si stejně myslím, možná už jsem to někdy říkala, jako že prostě nevěřím, že by mi vyšlo něco jiného nebo jiný výsledek než administrativa. Ale zase kdybych se třeba zpátky měla rozhodovat například do zdravotnictví, tak by mi třeba stačila i ta sestra. Jenže je to náročný, že to slyším, to není jen tak. Jako po nemocnicích, ale spíš třeba, i když to řeknu třeba z tohoto oboru, třeba ta dentální hygienistka. Anebo prostě sestra, možná spíš jako v menší ordinaci. Ale vzdělání, to už kdepak.“*

Otázka na úplný závěr, zda Vás osobně něco napadá? Cokoliv k tématu „hledám cestu k práci“. *„Tak že jsem ráda, že vůbec taková organizace existuje. A jsem ráda, že kdybych začala mít třeba nějaký ten problém, nabýt zase víc jistoty, takže to jde, ale že bych Sociální organizaci ráda znova oslovila, že jsem ráda, že jsem ji našla. Fakt ji doporučuju.“*

Děkuji, Petro, zastavuji nahrávání.

ROZHOVOR S PANÍ SLÁVKOU

Dobrý den, Slávko, můžeme začít s otázkami. Jaké aktivity nabízené v rámci projektu Vám vyhovovaly? *„Tak jedna z těch aktivit byl pracovní pohovor, životopis. Vlastně to byly aktivity, které probíhaly při motivačním programu. A to bylo vlastně to, co mi vyhovovalo.“*

Jaké aktivity Vám naopak v nabídce chyběly? *„Já teď nevím. Pro mě to bylo tam dostačující.“*

Měla jste již zkušenost s některou z nabízených aktivit před projektem? *„Byla jsem v projektu už dříve v Sociální agentuře, to byl projekt Orbit a to bylo vlastně úplně stejný. Nikde jinde jinak ne.“*

S čím potřebujete nejvíce pomoci při své profesní cestě? *„Nejvíce bych asi potřebovala pomoci s tím, abych našla tu vyhovující práci k mému zdravotnímu stavu. Může mi k tomu pomoci komunikace, překonat ten stres.“*

Jak důležitá je pro Vás pomoc profesní organizace při hledání zaměstnání? A proč? *„Pro mě je asi hodně důležitý, protože vašim posláním je pomáhat lidem, jako jsem já, zdravotně znevýhodněným. Důležitý je to i kvůli tomu zdravotnímu stavu, že se tím zabýváte, že máte přehled a že na to nejsem sama.“*

Co se pro Vás po absolvování projektových aktivit změnilo? Co je jinak, jak tomu rozumíte? *„No, upevnila jsem si víc ty znalosti, připomněla, objasnila, dozvěděla jsem se i něco nového.“*

Jaká očekávání jste měla od nabízených aktivit, proč jste se rozhodla zapojit? *„Že je sdílím s lidmi, kteří mají stejné zdravotní postižení.“*

Do jaké míry byla Vaše očekávání naplněna, v čem Vás případně minula? *„No, očekávání se naplnilo. V kurzu jsem se třeba seznámila s paní Eliškou, ale teď jsem ji dlouho neviděla. Ta mi byla nejbližší.“*

Vyhovují Vám skupinové aktivity? Pokud ne, co Vám na nich nevyhovuje? *„Tak vyhovují, nemám teda ráda takový ty velký, když tam je hodně lidí.“*

Co bylo pro vás nejvíce užitečné nebo co nejvíce využijete ve svém profesním životě z těchto skupinových aktivit? „*Trénink komunikace, zkoušení pracovního pohovoru, ale i ten životopis, jak ho upravit.*“

Jaké téma nebo technika v průběhu skupinové aktivity byla pro Vás nejprínosnější? „*Libila se mi koláž, pak práce na silných a slabých stránkách.*“

Vyhovovalo Vám složení skupiny, počet účastníků ve skupině? „*Složení bylo v pořádku, měli jsme menší skupinu, což bylo fajn a část byla i online.*“

Co bylo pro Vás v rámci skupinových aktivit důležité z hlediska vedení nebo obecně? Jak se Vám líbilo lektorské vedení? Co byste ocenila na práci lektora, na jeho přístupu? Co Vám nevyhovovalo? Co byste potřebovala jinak? „*Nevzpomínám si, že by bylo něco, co by mi nevyhovovalo. Jako z hlediska výkladu to bylo srozumitelné, pomalu vedené a lektorka měla trpělivost.*“

Celkem trvala jedna skupinová aktivita 24 hod/6 setkání po 4 hodinách, bylo to pro Vás přiměřené? „*Tak akorát bych řekla. Asi bych to takhle nechala.*“

Pomohl Vám skupinový program k získání zaměstnání? „*Zatím nemám práci, jen jsem byla na půl roku ve firmě na kompletaci dřevěných figurek.*“

Měla jste dříve zkušenost s pracovním tréninkem před nástupem do zaměstnání? „*Ne, neměla.*“

Připravil Vás pracovní trénink na konkrétní práci? „*Jo, určitě.*“

Jak jste byla spokojena s přístupem zaměstnavatele/školitele na pracovišti? „*Tak já jsem byla spokojená, měla jsem školitelku.*“

Pomohl Vám pracovní trénink k získání zaměstnání? „*No, spíš k informaci, že bych tuhle práci dlouhodobě nechtěla dělat.*“

Co jste se dozvěděla o pracovní pozici? Co jste se případně dozvěděla o sobě nebo o Vaší aktuální situaci? „*Určitě. Přimo byl zaměstnavatel se mnou, mohla jsem se ptát, hned mi odpovídali. Asi bych na to byla, ale mají vysoké nároky na výkon. Ale šlo mi to, tak zručnost ano, ale ne na výkon.*“

**Setkala jste se dříve s nějakou diagnostickou metodou při hledání zaměstnání?
Pokud ano, jakou?** „Tady v Sociální agentuře, v tom projektu Orbit jsem tím prošla.
Jinde jsem nebyla.“

**Vyhovovalo Vám nastavení průběhu bilanční diagnostiky – část skupinová
a část individuální?** „Ano, vyhovovalo. Jen nad testy jsem musela hodně přemýšlet.
Třeba tam byly otázky, který jsem měla odpovědi na obě možnosti stejně. Dostala
jsem pak vysvětlení, že mám odpovědět, co je mi nejbliž, a tu druhou dát do kroužku,
což bylo fajn.“

Byla jste spokojena s vedením bilanční diagnostiky? „Byla.“

Co jste získala z výsledku BDG pro své uplatnění na trhu práce? „Dozvěděla
jsem se tam přesně tak, jak jsem chtěla.“

Překvapilo Vás něco na BDG? „Něco tam možná bylo. Většinou, co jsem si přála,
tak to mi tam vyšlo. A potvrdilo mi to, že chci dělat v malém kolektivu, a to mi
i doporučovali kvůli mému zdraví.“

Napadá Vás ještě něco obecně? „Já sem chodím ráda, vždycky mi tady pomohli i jít
pak do rekvalifikačního kurzu. A je pro mě fajn, že se potkám s lidmi, kteří jsou
na tom podobně a můžeme se podporovat a doplňovat.“

Děkuji a zastavuji nahrávání.

ROZHOVOR S PANÍ VERONIKOU

Paní Veroniko, Vy jste se účastnila projektu Lávka II. Kdybyste se měla podívat na všechny ty aktivity, které se tam nabízely, od těch skupinových – motivační kurz, kurz finanční gramotnosti a využití bilanční diagnostiky, individuální konzultace, pracovní trénink a zprostředkování zaměstnání, to znamená zase schůzky s pracovní konzultantkou, tak jaké ty aktivity Vám tam vyhovovaly? *„Tak největší přínos byla ta individuální konzultace. Určitě fajn bylo v rámci té skupinové, třeba to pracovní právo, protože člověk je v obraze, jak je to aktuální, a navíc tu problematiku, že jo, u těch zdravotně postiženejch třeba člověk nezná, když nebyl zdravotně postiženej. Takže to bylo určitě jako dobrý.“*

Je tam něco, co Vám chybělo? *„Asi teď mě nic nenapadá.“*

Když jste přišla do projektu, měla jste nějakou zkušenost z těch nabízených aktivit, které tady byly? *„Ne ne, já jsem sem přišla a rovnou jsem nastoupila do projektu. Byla jsem akorát na tom úřadu práce, kde mě odkázali na Sociální agenturu. Jinak jsem nikdy nebyla součástí ničeho.“*

Když se vlastně zamyslíte nad svojí profesní cestou? S čím vy nejvíc potřebujete pomoci? *„No v podstatě jsem si potřebovala uvědomit, jak na tom vlastně vůbec jsem, ale na co mám jako v tuhle chvíli. Co jsem vlastně schopná dělat, protože to člověk nebyl schopný vyhodnotit.“*

Jak důležitá potom je tedy pro vás pomoc té profesní organizace? *„No, ukázat, jak to vidí někdo jiný, protože kamarádi a příbuzný to vidí vždycky jinak. Je teda dobrý opravdu vidět ten objektivní pohled, s tím, že mají i ty zkušenosti a víte, jak to je.“*

A když jste prošla těmi aktivitami, co se změnilo, jestli se něco změnilo? *„No, tak určitě jsem do toho nešla tak po hlavě, protože když jsem sem přišla, tak vlastně jsem chtěla někde nastoupit a hnedka pracovat, ale pak jsem si uvědomila, že to asi bych nezvládla. Takový jako si uvědomění té situace.“*

Měla jste nějaká očekávání, když jste dostala tu nabídku vstoupit do projektu a účastnit se těch aktivit? *„Já jsem sem šla přesně z toho důvodu, se kterým jsem šla i na úřad práce, aby mi našli práci. Já jsem chtěla prostě práci.“*

Jasně, takže to je očekávání přijít i do takové organizace a oni mi najdou práci? *„No, že mi to třeba pomůže, protože jsem nebyla úspěšná sama, tak na tom úřadu práce mě odkázali na Sociální agenturu, že vy se tím zabýváte. Vlastně jsem šla kvůli hledání práce.“*

Jak se naplnilo to očekávání? *„No, nečekala jsem, že to bude trvat tak dlouho. Samozřejmě jsem si uvědomovala ten svůj zdravotní stav, že není teda tak dobrý, jakože si to člověk neuvědomí, když v tom je. No každopádně vyzkoušela jsem si, že jo, vím, že ze začátku nějaký neúspěchy, že jo, tak to vlastně v té výrobě, a tak to tak nějak trochu všechno trvalo dýl, než jsem očekávala. No a uvidíme teďka teda, jak to dopadne.“*

Když bychom se teď zaměřili konkrétně na ty skupinové aktivity, kde byl motivační program a kurz finanční gramotnosti pracovního minima? Vyhovují Vám obecně skupinové aktivity? *„No, tak pro mě je to taková zkouška, protože jak jsem si, řekněme, odvykla na lidi, tak pro mě to byla určitá zpětná vazba, že jo? Jak to budu snášet. Což bylo pro mě jako překvapení docela, no.“*

Co je pro Vás asi nejvíce užitečné v rámci skupinových aktivit na Vaší profesní cestě? Vy jste před chvílí zmínila to pracovní právo. *„Určitě, třeba jsem si i uvědomovala, že nejsem schopná si sama něco sepsat, takže mi to pomohlo jako napsat třeba ten životopis, i když ne úplně zcela, ale určitě třeba bylo fajn, že tam jsme probírali, jakým způsobem ho třeba napsat nebo dát do toho životopisu právě to, že jsem nějakou dobu byla nemocná, nebo prostě nějakým způsobem vlastně i tomu zaměstnavateli říct, co mám za ty omezení? Protože to je věc, kterou jsem nevěděla, jak udělat. A tu musí člověk říct, že jo? Prapůvodně jsem si i říkala, že to jako zamlčím, protože to bude asi jediný řešení, ale vlastně jsem pochopila, že stejně nejsem schopná to zamlčet, že jo? Protože jsem byla z toho už docela zoufalá, že z toho hledání práce.“*

To se vlastně potkává s tou druhou otázkou. Jaké téma nebo technika v průběhu skupinové aktivity pro vás byla nejpřínosnější? *„Právě to připomenutí, že jo, my jsme šli tou cestou k sebevědomí pocitu vlastní hodnoty. To znamená, že jsme pracovali na svých silných a slabých stránkách, téma trénování komunikace. Nebo přijímací pohovor. Dohledávání práce, tak to bylo důležité, no. To znamená i vlastně takový to určení si těch současných silných a slabých stránek, protože ty jsou úplně jiný než předtím, že jo? A tak nějak si to jako uvědomit, co to vlastně je?“*

Kdybyste se na to měla podívat z hlediska vedení toho lektorského. Jak se vám líbilo? Zda to pro Vás bylo v pořádku, když je to v rámci té skupiny? *„No, myslím, že je to dobře, že vlastně i člověk zjistí, jak jsou na tom ty ostatní, že v tom není sám, nebo jak to říct.“* **A z toho lektorského vedení, to znamená, jak to bylo vedené?** *„Nemám asi žádné výhrady, mně to přišlo jako profesionální práce.“*

Když si vzpomenete na skupinové kurzy, které celkem byly po 24 hodinách. Jeden kurz měl celkem šest setkání a každé setkání bylo po 4 hodinách. Zda Vám to vyhovovalo, nebo si dokážete představit kratší nebo delší? *„No, tak jako samozřejmě z toho mého pohledu, ale to nemůžu mluvit za ostatní, že jo? Ze začátku to bylo pro mě dost obtížné, ale pak jsem si na to postupně snad i navykla. Bylo dobré, že jsme byli schopný se nějak domluvit, že můžu když tak odejít, a párkrát se to i stalo. Teď mě akorát napadá, třebaže v tu dobu jsem si to možná taky neuvědomila nebo jsem to ještě nevěděla, že dneska třeba vím, že kdybych seděla vzadu, tak to snáším líp, když by za mnou nikdo neseseděl. Ale to jsem v té době nevěděla, protože to bylo ještě období, kdy jsem ty věci tak nevnímala. Dneska je to už jiné a spoustu věcí o sobě vím, konkrétně jak pracovat s tím mým prostorem.“*

Myslíte si, že ten skupinový program měl nějaký význam pro nástup do práce? *„Ještě se teď zamyslím nad tím, že když jsem studovala pajdák a všechno, tak je pravda, když jsou ty lidi jakoby stejně vzdálený od učitele, tak je to takový rovnocennější, než když se někdo schovává za těmi, kdo jsou vepředu. Má to něco do sebe. Jsou ty lidi víc, jsou ve stejné pozici.“*

Když se vrátím ještě k té poslední otázce u těch skupinových programů. Myslíte, že Vám pomohly k získání zaměstnání? „*No, já si myslím, že určitě. Teď už mám i podepsanou smlouvu a předtím jsem i chvíli nějakou práci dělala.*“

Já bych se teď na chvíli zastavila u pracovního tréninku. Měla jste předtím nějakou zkušenost s pracovním tréninkem? Myslíte, že měl pro Vás smysl, že Vás připravil na tu konkrétní práci? „*To nedokážu zatím říct, zda mě připravil na tu konkrétní práci, protože ji zatím nedělám. Ale ta předchozí, tam jsme to vlastně neustále konzultovali. Bylo to jako fajn, že ty věci, které se tam děly, že jsem měla možnost s někým probrat, jestli to je nebo není v pořádku. Vy jste v tom byli aktivní s panem Lukáčem, což bylo fajn.*“

A jestli jste byla spokojená s přístupem zaměstnavatele a školitele na tom pracovišti? „*No, tak ze začátku jsem byla plná nadšení, pán teda taky, ale je pravda, že už vlastně v průběhu toho školení ne vždycky bylo všechno tak, jak jsme si domluvili. Takže já jsem to brala tak, že tam je asi nějaká špatná komunikace mezi ním a tou jeho maminkou. No, a když jsem ho pak hledala, tak ona řekla, že s tím nemá nic společného. A dle mého, pokud on domlouval se mnou práci, tak by se snad měli nějak domluvit. Organizace práce u nich teda nic moc.*“

A kdybyste se měla zamyslet, zda Vám pracovní trénink pomohl k té práci nebo jestli si to dokážete představit i bez toho pracovního tréninku? „*No, tu práci jste našli vlastně vy, takže tak.*“

Spíš by mě zajímalo to hodnocení, jestli ten pracovní trénink měl význam pro najítí práce, že člověk má větší šanci pak tu práci získat, když se na to podíváte trochu obecněji z Vaší vlastní zkušenosti? „*Tak třeba co se týče právních záležitostí, tak ano, protože jsme se podle toho jako bavili o tom, jaká zhruba ta práce je. Potom třeba jaké mám omezení. Byl to prostor si vykomunikovat nějaké náležitosti předtím, než člověk do té práce třeba nastoupí. A dozvědět se o té pracovní pozici víc než z inzerátu. Ptala jsem se víc na věci, které by mohly být problém. To, že se nenaplnily, tak to už je jiná věc.*“

Teď k aktivitě bilanční diagnostiky, kterou vy také máte za sebou. Měla jste předtím nějakou zkušenost, třeba i s jinou podobnou diagnostickou metodou? „Nevybavuji si, myslím, že ne.“

Vyhovovalo Vám to nastavení tak, jak to bylo? „No, já jsem měla od toho nějaká očekávání, že mi to vlastně ukáže, které ty pracovní pozice jsem v tuhle chvíli schopná dělat, a vlastně paní psycholožka mi i řekla, že tam je vidět nějaký ten výkyv, že je v něčem, což to je asi tím mým současným stavem. Třeba to doporučení dělat asistenta pedagoga mi nepřišlo úplně teda vhodný, jo. Ale jak už jsem říkala, možná, že to bylo o tom, že vlastně paní ještě další aktivitu měla právě hledání těch asistentů a možná to s tím spojila. Ale nebyla to jako práce, kterou bych v té době měla jako zvládat.“

Byla spokojenost s vedením, tak jak to probíhalo s paní psycholožkou? „Co se týká těch závěrů ano, jen ta pozice asistenta mi nepřišla vhodná. A to mě překvapilo. My jsme se totiž bavily, že o tom, že jsem i přemýšlela, že bych třeba někde učila, vlastně mám tady jako nabídku, jestli nechci učit, ale já to vlastně zatím neřeším. Pak jsme se bavily o pozicích, které jsou, co se týče psychické zátěže jako vhodné, a to bylo zajímavé.“

Je něco, co byste chtěla zmínit na závěr ke všem aktivitám? „Určitě bylo fajn, že jsme vždycky jednou za čas probrali aktuální stav na individuální schůzce. A jaké jsou třeba ještě další možnosti, i společně s návštěvami na terapii, kdy se to teď to postupně zlepšilo. Já jsem vlastně na ty terapie začala chodit nějak na podzim, někdy v době, kdy jsem vlastně začínala i tady. Takže ono to bylo tak nějak souběžně. Takže se to postupně všechno měnilo.“

Děkuji za rozhovor a vypínám nahrávání.

ROZHOVOR S PANÍ ANNOU

Anno, když si vzpomenete na projekt Opera, kterým jste procházela, a měla byste se zamyslet, které aktivity Vám vyhovovaly více a které méně. Jaké to byly? „Já jsem se nejvíc těšila na tu bilanční diagnostiku. Tam jsem si říkala, že se něco dozvím konečně, co bych mohla jako dělat. A pak jsem se těšila na finanční gramotnost. To jsem si taky myslela, že si tam něco dozvím. A různě prostě ty debaty.“

Byla nějaká aktivita, která Vám tam chyběla? „No ne, mně to přišlo tak jako nadstandardní úplně. Když jsem sem přišla do Sociální agentury, tak mi to celý přišlo úplně jako mimo, jakoby mimo můj dosavadní svět. Netušila jsem, že se pomáhá invalidům, ale i lehce invalidním, mám obě ruce, obě nohy. Takže jsem si nemyslela, že mně bude nějak nabídnuto, a když jsem přišla, a tak jsem čekala, tak jsem si říkala, no, tak mě vyhoděj, až zjistěj jako, kdo jsem. A oni mi furt kladli jako otázky dál a dál, co bych jako chtěla já? No a já jsem si říkala, tak kdy mě teda vyhoděj? No to bylo jako zajímavý.“

A z těch nabízených aktivit jste měla zkušenost před projektem samotným někde jinde? Například na úřadu práce, v jiné organizaci? „Ne. Úřad práce s tím, že jsem byla vdaná, tak mě nikdy nic nenabídl. A nebyla jsem invalidní. Až když jsem dostala invalidní důchod, tak jsem přišla za 3 měsíce k vám, že jo? To bylo takhle rychlý.“

S čím nejvíce potřebujete vlastně na té své profesní cestě pomoci? „No, já asi nejvíc s motivací a jako vůbec s tím sehnáním práce. No, jakože mám opravdu obavu někam jít se svými zkušenostma, pocit, že jsem se nic jako nenaučila během toho života a že, když je mi nabídnuta pomoc, vždycky jsem to hnala jako silou jo, tou fyzickou a teď ji nemám. A teď nemám ani to ani to, ani vědomosti. No, a ještě stárnu. Takže jsem ráda za tu pomoc. To jsem netušila, že mi jako bude možný, že za mě někdo bude shánět práci. Teda, že je někdo jako partnerem na té cestě. A prostě jsem si říkala, panebože, mně odpadá jako spousta starostí, tímhle prostě. Fakt, jako mi to hrozně pomohlo. A viděla jsem světlo na konci tunelu.“

Ono se to váže trochu i k té druhé otázce. Jak důležitá je pro vás pomoc profesní organizace při hledání práce a proč? „*Ta motivace, někdo je se mnou. Je to prostě důležitý po psychický stránce, pro budoucnost, ano. Tak i fakt, že jsem nebyla sama v tom kolektivu. Že tam byly různě motivovaný lidi. Jo, protože jsem viděla, že jako zdaleka nejsem ta nejhorší, nebo že mám nějakou šanci ještě si tu práci sehnat. Opravdu ta věta, co byla tam někde napsaná na letáku, že máme právo na práci, no tak to bylo hustý. To mě teda dostalo.*“

Co je jinak po absolvování projektových aktivit? Co se změnilo u Vás? „*Jako zjistila jsem na těch aktivitách, že bych se nikdy k takovýmhle aktivitám nedostala, k těm informacím. A snažila jsem se to si užít a vsříbat to. A věděla jsem, že je to prostě důležitý, no, že ta stránka života ta finanční třeba a komunikační, že jo, protože je to prostě důležitý. No, a spolupracovat jsem se naučila. Protože jsem do té doby prostě musela, jsem dělala práci, kde bylo třeba. Že jsem uklízela nebo jsem dělala ve fabrice u stolu, jo, a byla jsem tam sama, takže jsem nikdy nemusela někomu něco předávat. A to se mi stalo až tady, že jo, až teď na tý recepci.*“

Měla jste nějaká očekávání, případně jaká, když jste vstupovala do projektu? „*Ne, já jsem jenom prostě doufala, že mi najdete tu práci, takže jsem byla úplně jako... Já jsem totiž měla do té doby taky potíž sehnat práci. No, a to souvisí prostě s jinýma problémama v životě. A i když jsem byla zdravá, tak jsem měla potíže sehnat práci. A já jsem si myslela, že to bude o to těžší a tím pádem jsem se chytla vás, že? No a mít ještě další požadavky, tam už nevidím. Co bych ještě mohla takhle požadovat?*“

A ta očekávání, jak dalece se naplnila anebo případně se minula? „*No, naplnila, protože mi sehnali práci dvakrát. A tím způsobem, že prostě mysleli na mé potřeby, že jste zohlednili mě, mé vzdělání a mé schopnosti jako jo? Vzali jste prostě úvahu, co bych tak chtěla jako dělat. A že jsem nebyla zrovna skromná, najít mi práci, kde nemusím u toho tolik přemýšlet. A všechno mi bylo vlastně splněno.*“

Když bychom se zastavili u těch skupinových aktivit, jako je motivační program a finanční gramotnost. Vyhovují vám skupinové aktivity? „*Jo, ano.*“

Co tam pro vás bylo nejvíce užitečné? Nebo co využijete pak v tom profesním životě? „No, že jsem se musela zapojit, musela jsem se o něco snažit i udělat nějaký dojem. Jo, tak to pro mě bylo prostě a vyzkoušela jsem si aktivity, ke kterým bych se taky nedostala jako.“

A je nějaká konkrétní technika nebo téma, které bylo v průběhu těch skupinových aktivit nejpřínosnější? „Tak třeba ty silný a slabý stránky, to bylo těžký, to jsem si hrábla jako na dno, že jsem měla sama sebe popsát, tu jsem teda ... Já jsem si vždycky hledala práci, kde nechtěli ani životopis. Takže nějaký sebehodnocení, jaký mám kladný stránky, to bylo jako těžký.“

Ještě Vás něco oslovilo, o čem jste se bavili v motivačním programu? „Jo, to mě bavil ten pohovor. To jsem si říkala, že je to dobrý si celý to tak obnovit. Protože jsem si říkala, panebože, řekla já jsem vůbec první svoje jméno a vzdělání. No, to jako bych měla občas oprášit, než půjdu na pohovor.“

A co se týká složení skupiny a počtu účastníků, tak jestli to Vám vyhovovalo? „No, zrovna včera jsem říkala paní B, že ten menší prostor je lepší, že jsme museli být jako vtáhnutý do té spolupráce. Protože v těch Teplicích, jak to bylo obrovský, tak jsme měli tendenci si povídat mezi sebou. No, bylo snazší to vytěsňovat a tak. A tady to bylo hrozně milé, že jsme na sebe viděli, prostě jsme si byli blíž.“

A počet účastníků, tam Vás bylo kolem deseti? „No, jako mně to vyhovovalo v tom, jak jsem byla plachá a nesmělá, protože se tam jako ztratím, a vy jste mě teda nakonec nenechali, jo. A dneska už by mně to bylo jedno, už jsem někde jinde.“

Ono se to zase propojuje s mojí další otázkou. Co pro Vás bylo v rámci skupinových aktivit důležité z hlediska vedení? „Asi to, co jsem říkala před tím. Vtahování do diskuse, ale ne zas tak násilně, to bylo v pohodě.“

A co do času? Bylo to celkem 24 vyučovacích hodin na jeden motivační program. Bylo pro vás přiměřených 6 setkání po 4 hodinách? „Jo, mně to vyhovovalo. Já bych to jako i prodloužila, dneska už jo. Ono i tenkrát mě to bavilo, prostě to dojíždění do Teplíc. Je to přece jenom jako zpestření nebo nějaký ten režim, že máte. Prostě když jste nezaměstnaná, tak máte tendenci lelkovat

a nemůžete najít ten nějaký cíl, nějakou motivaci vstát a někam jít a teď nevím, proč bych někam chodila. Takže, tohle bylo jako dobrý.“

Jak se Vám líbilo lektorské vedení, přístup lektorů, co Vám naopak nevyhovovalo? Co byste potřebovala jinak? *„No komfortní, nekomfortní. Já nevím, co bych vytkla. Věnovali se nám všem. A snažili se vysvětlit jako, když někomu položí otázku a společně zapojí i toho druhýho, že může jako to vysvětlit tu svoji podporu. Málokdo si ve skutečném životě řekne znovu o vysvětlení. Já to teda taky nedělám, abych se zeptala, proč si to řekla a jaký k tomu máš důvod a tak.*“

Myslíte si, že Vám nějak pomohl skupinový program k získání zaměstnání např. z hlediska témat, která se tam probírala, tak jestli Vám to nějak pomohlo? *„Za mě ano. Motivovalo mě k tomu, že tu práci prostě je dobrý mít. To není jenom jako o penězích, jenom vydělávat peníze, ale že tam jsou jiný lidi a musíte se jako přizpůsobovat, komunikovat a ovládat se, člověk se musí ovládat.*“

Na chvíli se zastavíme u pracovního tréninku, který jste měla možnost si vyzkoušet. Vy jste předtím měla nějakou zkušenost s pracovním tréninkem? *„Vlastně ne.*“

Myslíte, že ten pracovní trénink Vás připravil na tu konkrétní práci? *„Jo. Rozhodně jsem si otukala ten kolektiv, vedení a i tu práci konkrétně. Atmosféru té práce. Pamatuju si, že jsem byla jako hodně překvapená, protože jsem o tom uvažovala už předtím, když jsem se zajímala o práci. A jak nemám to sebevědomí, tak jsem si říkala, panebože, kdyby mě tam vzali, tak jako jenom, kdybych si to mohla vyzkoušet na 3 dny zadarmo, aby oni zjistili, jestli se jim hodím, a pak bych mohla jako elegantně odejít, jako by se to nestalo. A když přišli tady s tím, že bych si to mohla zkoušet 14 dní? Tak to jsem uvítala. Ale nevím, jestli je hodně takových lidí?“*

A jak jste byla spokojená s přístupem zaměstnavatele nebo školitele na pracovišti? *„No, tak ty byli extrémně vstřícní. Jsem si říkala, panebože, já bych je chtěla mít doma. Dokonce jsem jednomu školiteli říkala, že až bude odcházet, tak jestli půjde se mnou do jinýho zaměstnání.*“

Odpověď na otázku, zda Vám pomohl pracovní trénink k získání zaměstnání, vlastně víme? „Ano, pomohl.“

Je něco, co jste se díky pracovnímu tréninku dozvěděla ještě o sobě? „No, že jsem přehnaně měla strach. No, že jsem taky jenom jako člověk a že můžu dělat chyby. Sebevědomí mi to vlastně dodalo.“

Poslední otázky směřem k bilanční diagnostice. Vy jste předtím měla nějakou jinou zkušenost než tady? A zda Vám vyhovovalo, jak to bylo nastavené? „No, to bylo zajímavý. Ty otázky, jakože ten test jo, tak to bylo těžký. To už jsem v průběhu toho věděla, že jako nestihám, že nějaký ten úsek jsem prostě nezvládla. Já jsem si říkala, aha, tak mám mezery. No prostě něco neovládám, třeba že bych neměla řídit. A ani se teda do toho nehrnu. A pak jsem byla zvědavá na ten osobní pohovor, jako hodně.“

Byla jste spokojená s vedením? Tak, jak to bylo vedené panem psychologem? „Jo, to jo.“

A myslíte, překvapilo vás tam něco? „No, kolik je těch zaměstnání, těch možností, co bych i mohla dělat. Ta škála, no to mě překvapilo, že já se sem hodím natolik jakoby věci. Že jsem v takových oborech ani nikdy práci nehledala. Myslím, že by se mi to vlastně líbilo. Jakože proč ne?“

A co jste získala z toho výsledku bilanční diagnostiky pro své uplatnění na trhu práce? „Víc se snažit. Že je důležitá vlastně ta praxe.“

Tam spíš z toho výsledku, že se hodíte třeba na tohle na tohle a na tohle? „Myslím, že tam bylo, že jsem organizačně zdatná a že to bylo, co mě hodně překvapilo. A pak jsem ale říkala, tak asi jo.“

Chtěla byste něco dodat obecně k samotnému projektu? „No, já si myslím, že to bylo jako přínosem v životě, jako určitě. Neumím si představit, že bych na to byla jako sama. Že se mi otevřely oči, že něco takového existuje. Jsem to vůbec netušila, že se to může týkat i mě. No, a to mě jako nejvíc překvapilo, nebo musela jsem se nejvíc sama v sobě, jakože podívat se na sebe, že jsem, že musím spolupracovat s lidmi a že je život jednodušší. Tak jako když někomu nahraju na něco a on mi

to vrátí, tak nemusíte ty věci dělat jenom sama. No prostě, že jsem šla vždycky na sílu logicky. A pak je to šílená škoda.“

Moc děkuji, vypínám mikrofon.

ROZHOVOR S PANÍ IVOU

Dobrý den Ivo, ráda bych se s Vámi zastavila u projektu Lávka II, kterého jste se účastnila. Dotázala bych se na 4 oblasti či aktivity toho projektu. Když si vzpomenete na aktivity, které jste v rámci toho projektu absolvovala, jaké Vám vyhovovaly? „*Tak mě ty aktivity vyhovovaly úplně všechny, protože samozřejmě se mezi sebou prolínaly. Je pravda, že když jsem se o tom projektu dozvěděla, tak jsem říkala, že to zkusím, ale tak jako z nudy, protože mně se to zkrátilo hlavně a říkala jsem si, že pro mě teda určitě hledat práci. Mně je 50 a oni mě budou teď učit, jak hledat práci. Ale pak jsem si řekla, tak to zkusím, třeba se něco dozvím. Strašně jsem se, myslím, překvapila. Bylo to, ano, na tohle to téma hledání práce, ale vlastně úplně jinak, než jsem očekávala. A bylo to lepší. To znamená, že samozřejmě jsem se dozvíдалa věci, se kterými se běžně setkáváme, a dozvíдалa jsem se, ale i věci, které jsem vůbec netušila nebo jsem prostě nevěděla, že ty možnosti jsou, a nejvíc, když to shromáždím dohromady, já vlastně trpím tím, že nemám sebevědomí, a tím, že vlastně jsme měli napsat i pochválit se, tu charakteristiku, abychom u pohovoru říkali ty svoje kladné stránky. Tak já jsem potřebovala ze sebe prostě dostat, že určitě něco tam je. Samozřejmě, ze začátku jsem vůbec netušila, co napsat. Ze začátku jsem napsala 3 písmenka a nic, nebo bych přitom pohovoru nebyla připravená a byla bych úplně mimo. Dokonce jsem osobně zažila pohovor, kde vlastně můj zaměstnavatel potenciální mi řekl: „Tak se mi tu prodejte.“ A já jsem si vlastně víceméně asi představila takovou tu slečnu z E 55, což mě v tu chvíli urazilo a já jsem z toho pohovoru odešla a venku jsem brečela, protože jsem na toto nebyla připravená. Prostě já jsem vlastně nevěděla vůbec, co tím člověk myslí, a strašně jsem se urazila, ale těmahle vlastně kurzama, co jsme procházeli, nejenom, že mi to pomohlo, jak na to mám reagovat a nebrat si to tímto zkráceným stylem, ale že opravdu něco mám. Já jsem to netušila a vlastně vyklubalo se ve mně něco, o čem jsem vůbec neměla ponětí, že to je ve mně.“*

Byla nějaká aktivita, která Vám chyběla? „*Vyloženě asi nechyběla, i když možná, protože si myslím, že tam třeba dost často byly odkazy typu, podívejte se, jak na internetu najdete toto. A nevím, jak byli zkušení moji kolegové na kurzu, ale*

kdyby zároveň tam byly i notebooky, tak by si to mohl člověk vyzkoušet najít přímo na kurzu. Když už by si to ten člověk vlastně prošel. Bylo by to asi jednodušší, ale nevím, zda by na to byl teda čas? Samozřejmě i sami si to vyzkoušet. Sami si prohlédnout ty stránky na pár minut. “

Měla jste nějakou podobnou zkušenost s nějakým projektem? „*Neměla. “*

S čím vlastně nejvíc potřebujete pomoci na té profesní cestě? „*Já nevím, možná už to tu zaznělo trošku. Já jsem se rozhodla, že prostě změním své vzdělání, tak jsem se rozhodla i změnit směr práce a vlastně myslela jsem si, že ta moje vysněná práce je prostě pro mě nedosažitelná, že ten kopec, na který vlastně v životě lezeš, chápete? A pro tento propad u vás dostávám takový záchranný schody nebo mi stavíte žebřík nebo jak to nazvat, po kterém vidím, že to jde? Těžko, ale jde to, takže já zase zkouším něco jiného, když mám tu možnost. Trošku si sáhnout bez toho, aby se teda něco zkazilo, protože já jsem sebehodnoticí, tak už mám z toho strach, tak buď zjišťuju, jestli je to ono, co mě přitahuje, anebo si řeknu, hele, ono to není tak růžový, jak jsem si to představovala. “*

A to je tedy pro vás tak důležitá pomoc konkrétní profesní organizace při hledání zaměstnání? „*Jo, ale zároveň se mi líbí ta osobní konzultace, protože strašně byly příjemný pracovníce a člověk k vám okamžitě získá důvěru a prostě se může zeptat a vy dokážete toho člověka strašně povzbudit. Takže samozřejmě teorie dobrá, ale i ta osobní konzultace je strašně prospěšná, protože vlastně člověk se může zeptat na něco a nikdo ho nehodnotí. Člověk je schopen se třeba zeptat na to před ostatními, ale může se zeptat i prostě v té individuální konzultaci. “*

Změnilo se něco pro vás po absolvování těch aktivit? „*Změnilo se to, že si začínám zvyšovat sebevědomí, vážit si víc sebe, protože díky těm silným a slabým stránkám už jsem byla donucena zjistit, že i já jako člověk za něco stojím. A jsem někdo, kdo má hodnotu? A docela si tady toho strašně vážím a jsem na to celkem citlivá. Protože jestli se dostanu do konfliktu v soukromém životě i třeba v pracovním životě, tak budu jednat slušně. Já se snažím asertivně, ale jsou někteří lidé agresivní a já už říkám, ne, už mě nikdo nebude takto zasahovat. “*

A měla jste nějaká očekávání, když jste vstupovala do tohoto projektu? „*Měla jsem očekávání, říkám, že začátku jsem si myslela na takový to, já zase od vás budu*

chtít nějakou práci, ale hned. Přitom na první hodině jsem zjistila, ale to je úplně o něčem jiném, že se něco dozvím, ale já jsem si připadala prostě jako houba, která všechno nasává. Každý den jsem byla úplně napnutá, co zase nového bude, co se dozvím nového a bylo to strašně příjemné, takže se to nějak jako naplnilo.“

Já bych teď přešla k těm skupinovým aktivitám typu motivační program a kurz finančně pracovní právní gramotnosti. Vyhovují vám skupinové aktivity? *„Je to pro mě v pořádku. Kurz finanční gramotnosti se dokonce dotkl i mého soukromí. Samozřejmě člověk trošku má tu finanční gramotnost, získal ji na střední škole, kde probíhá, ale tím, že paní lektorka mluvila i dost ze života, dávala konkrétní příklady např. soukromý rozpočet, tak se mi podařilo zjistit, i kde protéká mně rozpočet. Ve škole jsme se spíš učili státní rozpočet a tady to bylo víc zaměřeno na ten soukromý rozpočet, takže já určitě ano.“* **To znamená, že třeba toto je něco konkrétního, co bylo pro Vás velmi užitečné?** *„Ano, informace a trénink s tím spojený.“*

Z hlediska počtu účastníků na skupinové aktivitě, to bylo v pořádku? *„Tak jestli nebylo tam moc lidí? Jo, kdyby tam bylo dejme tomu 20 až 30 lidí, tak by to bylo hodně náročné. Ale tím, že počet lidí odpovídal tak akorát, tak to bylo v pořádku.“*

A vzpomenete si třeba na nějakou techniku v průběhu té skupinové aktivity, která pro Vás byla nejpřínosnější? *„Možná to, když jsme pracovali na těch silných stránkách, tak jestli to je to ono? To bylo pro mě důležité.“*

A když byste se měla podívat na lektorské vedení, jestli to pro Vás bylo v pořádku? *„Hodně chvály, jinak se to nedá říct, protože opravdu sympatický, příjemný hlas. Samozřejmě, třeba se někdy stala situace, ale to jenom takový detail. Měli jsme skupinku na jedno téma, zvykla jsem si na tu paní lektorku, takový hezký příjemný hlas, a teď přišla druhá lektorka, a to samozřejmě mluvila trošku jinak. Bylo to zrovna u finanční gramotnosti a ono mi to prospělo, protože teď, když jdu nakupovat, tak ten její hlas slyším a přemýšlím a říkám si, zda nekupuji zbytečnosti. Je to dobrý trénink pro ten reálný život.“*

A z toho časového hlediska? Každý ten kurz měl celkem 24 hodin, bylo to 6 setkání po 4 hodinách. *„Myslím, že to bylo akorát, kdyby to bylo třeba delší,*

už by to možná nebylo tak prospěšný, a kdyby to bylo krátký, že bychom tam moc dospíchali. Prostě na všechno bylo dost času.“

Myslíte, že Vám skupinový program pomohl k získání zaměstnání? *„Určitě k motivaci. Byla jsem prostě nabuzená, ale pak, když jsem nastoupila do práce, tak bohužel, jako když narazíte do zdi. Jasně, ale pořád to ve mně zůstává, pořád tam je naděje, kterou jsem tady načerpala, prostě zůstala, ale nechala jsem si ji. Musí jít dál po tom projektu. Do dnešního dne jsem byla v jednom zaměstnání. Nevím, jestli jsem zrovna já měla špatný výběr zaměstnání anebo prostě, ale pořád jako tam ten vítr zůstal, i když jsem tam teda narazila.“*

Kdybychom se zastavili u pracovního tréninku, měla jste nějakou zkušenost s něčím podobným? *„Měla jsem jednou takovou stáž ve firmě, kde jsem měla možnost, nevzpomenu si všechno co, ale taky nějakých pár hodin, a dokonce i zaplacený. Bylo to v pekárně Inpeko.“*

A pracovní trénink, který si spojíte s projektem. Připravil Vás na nějakou práci? *„Ano.“*

Byla jste spokojená se školitelem na tom pracovišti? *„Všichni byly výborní. Akorát já jsem zase dělala takový ty věci, který jsou bohužel ve mně, a může za to ta psychika, protože si nevěřím, tak jsem dostala prostě jeden úkol a něčemu jsem prostě nerozuměla, i když to bylo dvakrát vysvětleno. A já jsem byla prostě nešťastná. Teď říkám, mám se paní zeptat, nemám se zeptat? Pak říkám: „Paní, nezlobte se, já jsem asi hloupá,“ a ona mi říká: „A tohle už nikdy neříkejte, nepodceňujte se. Máte právo se zeptat znova.“ A to mi zůstalo jako myšlenka.“*

Vlastně podobná otázka, zda Vám pracovní trénink pomohl k tomu zaměstnání? *„No, částečné zaměstnání jo. Já jsem teď dělala v call centru, vlastně tam jsme měli práci na telefonu, ale co se týče účetnictví, tak to bylo úplně něco jiného. Ale je to práce teda v kanceláři, takže říkám určitě nějaký podobný to je, ale určitě mě to takzvaně jako by neodradilo.“*

Přejdeme k bilanční diagnostice. Zeptám se obdobně, měla jste nějakou zkušenost předtím? *„Já nevím, protože tím, že chodím k doktorovi kvůli depresím a na různý ty terapie a podobný, tak jestli tam něco při tom provádí? Jinak směrem k tomu hledání práce, nevím. Tak samozřejmě nějaký ty testy si dělá člověk*

na internetu nebo podobný, takže jsem věděla, že úplně nejlepší je u toho dlouho nepřemýšlet, ale prostě na první dobrou. Tak to bylo v pořádku, ale asi i úmyslně těch otázek bylo představeno hodně. Třeba ke konci jsem zjistila, že já odpovídám do toho testu a některé otázky jsem nevěděla nebo jsem se neuměla rozhodnout. A paní psycholožka mi poradila, ať napíšu, co je pro mě nejbliž. Já se bála, že jsem zkazila celý test. Paní psycholožka mi vysvětlila, že jsou tam některé otázky záměrně a že se vůbec nic nezkazilo, a naopak tomu odpovídají ty její výsledky.“

A jak jste byla spokojená s vedením té bilanční diagnostiky? *„Vše nám bylo ukázáno, měli jsme čas, když jsme nerozuměli, nebyl problém se zeptat a otázky nám byly zodpovězeny.“*

A co jste získala z toho výsledku pro své uplatnění na trhu práce? *„Zatím mám jenom jednu zkušenost. Jinak mohu ten výsledek třeba poskytnout zaměstnavateli, aby o mně něco dalšího věděl.“*

Překvapilo Vás něco, co Vám vyšlo z té bilanční diagnostiky? *„Já se strašně ráda zajímám o psychologii, takže některé věci, o kterých jsem četla, tipovala jsem si, že mám, se mi potvrdily, a některé věci byly docela zajímavý. I to, co jsem o sobě vůbec nevěděla.“*

Úplně poslední otázka na závěr. Chtěla byste něco dodat k projektu jako celku? *„Bylo to opravdu super skvělý. Vím, že nemůžu chodit pořád dokola, ale prostě, kdy by byla možnost, šla bych znova.“*

Moc děkuji a vypínám nahrávání.