

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: Sára Křivánková

Vedoucí práce: PhDr. Andrea Hlubučková

2024

ZADÁNÍ BAKALÁŘSKÉ PRÁCE

Sára Křivánková

Kariérové poradenství a vzdělávání

Název práce

Kariérové poradenství pro klienty se specifickými potřebami

Název anglicky

Career counselling for clients with specific needs

Cíle práce

Bakalářská práce má teoreticko-empirický charakter. Tématem práce je kariérové poradenství s klientelou se specifickými potřebami.

Cílem bakalářské práce je zmapovat a popsat průběh sociální rehabilitace ve vybrané instituci v českém regionu a zhodnotit kariérové poradenství poskytované tamním klientům a klientkám, případně navrhnout změny v této poradenské praxi.

Metodika

V teoretické části studentka popíše hlavní zásady kariévního poradenství se zaměřením na vybranou skupinu osob. Prokáže také orientaci v problematice sociální rehabilitace. Popíše specifika dané klientely s využitím rešerší odborné literatury.

V praktické části bude studentka sledovat kazuistiku profesní dráhy vybraného klienta (či skupiny vybraných klientů) daného poradenského centra (anonymizovaně, se souhlasem pracovníků centra). Případně své analýzy doplní polostrukturovaným rozhovorem.

V závěru práce zhodnotí kariévní poradenství v dané organizaci a eventuálně navrhne možné změny.

Studentka vypracuje práci v souladu s Průvodcem zpracováním bakalářské práce (vydalo IVP) a průběžně konzultuje emailem či osobně. Práci odevzdá vedoucímu práce do poloviny února 2024.

Doporučený rozsah práce

35 stran

Klíčová slova

kariérové poradenství; osoby se zdravotním znevýhodněním; sociální rehabilitace

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

FRIEDMANN, Zdeněk et al. Specifika profesní orientace žáků se speciálními vzdělávacími potřebami a jejich pracovní uplatnění = Professional orientation of pupils with special educational needs and their job opportunities. 1. vyd. Brno: Paido, 2012. 232 s. ISBN 978-80-7315-236-9.

GRUDZIŇSKÁ, Alice. Nezaměstnanost a její psychologické dopady na osoby se zdravotním postižením. 1. vyd. České Budějovice: Nová Forma, 2012. 177 s. ISBN 978-80-7453-214-6.

KOMENDOVÁ, Jana. Pracovní podmínky osob se zdravotním postižením. Vyd. 1. Ostrava: Key Publishing, 2009. 158 s. Právo. ISBN 978-80-7418-022-4

VALÁŠKOVÁ, Magdalena; KERN, Hans. *Přehled psychologie*. Praha: Portál, 2000, 2000. ISBN 80-7178-426-5.

Předběžný termín obhajoby

2023/24 LS – IVP

Vedoucí práce

PhDr. Andrea Hlubučková

Garantující pracoviště

Katedra profesního a personálního rozvoje

Elektronicky schváleno dne 31. 5. 2023

Mgr. Jiří Votava, Ph.D.

Vedoucí katedry

Elektronicky schváleno dne 21. 6. 2023

prof. Ing. Petr Valášek, Ph.D.

Pověřený ředitel

V Praze dne 14. 03. 2024

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 dne

.....
(podpis autora práce)

PODĚKOVÁNÍ

Ráda bych poděkovala všem pracovnícím sociální rehabilitace Spirála, které mi při psaní bakalářské práce velice pomohly. S ochotou mi vysvětlily, jak fungují služby sociální rehabilitace, a provedly mě celým procesem. Děkuji i klientům a klientkám sociální rehabilitace, kteří mě vlídně přijali do svého kolektivu a byli mi též velice nápomocní.

Dále děkuji své rodině a přátelům za neustávající psychickou podporu a v neposlední řadě velice děkuju PhDr. Andree Hlubučkové za vedení bakalářské práce a za to, že mou práci vedla po celou dobu s velkou trpělivostí.

Abstrakt

Práce s názvem Kariérové poradenství pro klienty se specifickými potřebami se skládá z teoretické části pojednávající o historii a vývoji zaměstnávání a kariérového poradenství a blíže se věnuje tématu sociální a pracovní rehabilitace. Praktická část je zaměřena na sociální rehabilitaci Spirála a kariérové poradenství poskytované v Královéhradeckém kraji. Praktická část byla vytvořena na základě rozhovorů s klienty a pracovníci Spirály.

Cílem práce bylo zmapování a popis průběhu sociální rehabilitace Spirála v Královéhradeckém kraji a zhodnocení kariérového poradenství poskytovaného tamním klientům a klientkám.

Jako zdroje jsem využila odborné publikace a literaturu věnující se tématům zaměstnávání, kariérovému poradenství a osobám se zdravotním postižením. Praktická část je založena hlavně na mé praxi v sociální rehabilitaci Spirála. Výstupem praktické části jsou kazuistiky klientů sociální rehabilitace, které sledují jejich profesní dráhy.

V závěru práce jsem zhodnotila kariérové poradenství poskytované osobám se zdravotním postižením v Královéhradeckém kraji (specificky v organizaci Spirála). Pracovnice sociální rehabilitace pomáhají klientům s hledáním vhodného zaměstnání, vzdělávají je v teoretických otázkách pracovně právních vztahů a pomáhají jim získávat pracovní návyky. Odborných kariérových poradců je ale v okolí velký nedostatek. V závěru své práce proto navrhuji vzdělávací workshop zaměřený na kariérové poradenství poskytované osobám se zdravotním postižením.

Klíčová slova

kariérové poradenství, osoby se zdravotním postižením, sociální rehabilitace

Abstract

The thesis, entitled Career counseling for clients with specific needs, consists of a theoretical part discussing the history and development of employment and career counseling and is more closely devoted to the topic of social and work rehabilitation. The practical part is focused on the social rehabilitation Spirála and career counseling provided in the Hradec Králové Region. The practical part was created on the basis of interviews with clients and employees of Spirála.

The aim of the work was to map and describe the course of the social rehabilitation Spirála in the Hradec Králové Region and evaluate the career counseling provided to clients there.

As sources, I used professional publications and literature devoted to the topics of employment, career counseling and people with disabilities. The practical part is mainly based on my experience in the social rehabilitation Spirála. The output of the practical part is the case studies of social rehabilitation clients, which follow their career paths.

At the end of the thesis, I evaluated the career counseling provided to people with disabilities in the Hradec Králové region (specifically in the Spirála organization). Social rehabilitation workers help clients to find a suitable job, educate them in theoretical issues of employment and legal relations and help them acquire work habits. However, there is a great shortage of professional career counselors in the area. At the end of my work, I therefore propose an educational workshop focused on career counseling for people with disabilities.

Keywords

career counseling; persons with disabilities; social rehabilitation

OBSAH

1	ÚVOD	8
2	TEORETICKÁ VÝCHODISKA	9
3	Cíl a metodika	9
4	Historie zaměstnávání	10
4.1	Zaměstnávání osob se zdravotním postižením	12
5	Vývoj kariérového poradenství	13
5.1	Kariérové poradenství pro klienty se zdravotním postižením.....	17
5.2	Zásady při práci kariérového poradce s klienty se zdravotním postižením	18
6	Sociální a pracovní rehabilitace	19
6.1	Sociální rehabilitace klientů se zdravotním postižením	19
6.2	Pracovní rehabilitace klientů se zdravotním postižením.....	20
6.3	Zaměstnanost v Královéhradeckém kraji	21
6.3.1	Kariérové poradenství poskytované ve Vrchlabí a okolí	24
7	PRAKTICKÁ ČÁST.....	25
8	Vlastní šetření.....	25
8.1	Charakteristika místa šetření	25
8.1.1	Diakonie ČCE – středisko Světlo ve Vrchlabí a sociální rehabilitace Spirála. 25	
8.2	Kazuistiky.....	27
8.2.1	Realizace kazuistik	33
8.2.2	Zhodnocení výsledků kazuistik	39
9	Vlastní doporučení	39
9.1	Návrh obsahu workshopu kariérového poradenství pro pracovníky sociálních služeb zaměřených na osoby se zdravotním postižením	40
9.1.1	Jak pomoci správně napsat CV a motivační dopis?	40
9.1.2	Jak připravit klienta na pohovor?	41
9.1.3	Metody kariérového poradenství.....	42

9.1.4	Jací odborníci mohou klientovi pomoci?	42
9.1.5	Kde získat nejnovější informace?	43
10	ZÁVĚR.....	44
11	SEZNAM POUŽITÝCH ZDROJŮ	45
12	SEZNAM OBRÁZKŮ, TABULEK A GRAFŮ	50
13	SEZNAM PŘÍLOH.....	51

1 ÚVOD

Bakalářská práce se nazývá „Kariérové poradenství pro klienty se specifickými potřebami“. Zaměřuje se hlavně na témata sociální rehabilitace, kariérového poradenství a zaměstnávání osob se zdravotním postižením. Téma jsem si zvolila vcelku náhodně. Lákala mě praxe v sociální rehabilitaci, a proto jsem volbu tohoto tématu pojala jako výzvu. V mém okolí se nacházelo mnoho lidí, kteří mají s tímto tématem osobní zkušenost, a proto jsem se rozhodla ho prozkoumat více do hloubky.

Teoretickou část práce jsem věnovala historii zaměstnávání a vývoji kariérového poradenství. Každé téma jsem následně specifikovala tak, aby pojednávalo o osobách se zdravotním postižením. Jednu kapitolu bakalářské práce jsem věnovala i zásadám při práci kariérového poradce s osobami se zdravotním postižením. Věnovala jsem se sociální a pracovní rehabilitaci, které jsou stěžejními tématy mé práce.

V praktické části jsem popsala sociální rehabilitaci Spirála působící v Královéhradeckém kraji. Zvlášť jsem se věnovala dostupnosti kariérového poradenství (nejen) pro osoby se zdravotním postižením. Praktická část je podložena třemi rozhovory s klienty sociální rehabilitace, s pracovníky v sociálních službách, na jejichž základě jsem vytvořila dvě kazuistiky klientů sledující jejich profesní dráhy.

Hlavním obsahem bakalářské práce je zmapování průběhu sociální rehabilitace a zhodnocení kariérového poradenství poskytovaného tamním klientům a klientkám.

2 TEORETICKÁ VÝCHODISKA

3 Cíl a metodika

Bakalářská práce má teoreticko-empirický charakter. Tématem práce bylo kariérové poradenství s klienty se zdravotním postižením.

Cílem bakalářské práce bylo zmapovat a popsat průběh sociální rehabilitace Spirála v Královéhradeckém kraji a zhodnotit kariérové poradenství poskytované tamním klientům a klientkám.

V teoretické části jsem se zaměřila na vývoj zaměstnávání a kariérového poradenství a popsala jsem hlavní zásady při práci kariérového poradce s klienty se zdravotním postižením. Prokázala jsem také orientaci v problematice sociální a pracovní rehabilitace. Popsala jsem specifika dané klientely s využitím rešerší odborné literatury a zaměřila jsem se na její zaměstnanost.

V praktické části jsem sledovala kazuistiky profesní dráhy klientů sociální rehabilitace Spirála. Své analýzy jsem doplnila polostrukturovanými rozhovory s klienty rehabilitace a s pracovníky v sociálních službách.

V závěru práce jsem zhodnotila kariérové poradenství poskytované v sociální rehabilitaci Spirála a navrhla změny v poradenské praxi. Na základě zjištěných dat jsem vytvořila konkrétní obsah workshopu kariérového poradenství pro pracovníky v sociálních službách zaměřený na klienty se zdravotním postižením.

4 Historie zaměstnávání

V průběhu dějin byl pojem *práce* chápán různorodě. Byla různá pracovní doba, odlišné byly i definice pracovních rolí či hodnota pracovních benefitů.

V době před industrializací nebyla hranice mezi zaměstnáním a osobním životem téměř žádná. Práce byla jasně definována výslednými produkty, nikoliv popisem dané pracovní pozice. Zaměstnání bylo tvořeno komplexními pracovními rolemi. Správný (a úspěšný) zemědělec musel mimo jiné ovládat dovednosti řemeslníka, prodejce nebo třeba i psychologa. V období předindustrializace nebyla pracovní doba striktně vymezena. Přes letní měsíce pracovali lidé přes celý den, v zimních měsících naopak téměř vůbec. I přes toto rozdílné uspořádání pracovní doby, činila průměrná pracovní doba kolem 40 - 45 hodin týdně (Špok, 2023a).

Dobrym příkladem pro představu předindustriálního pojmu práce je doba císaře Rudolfa II. Správný řemeslník si musel umět zajistit suroviny potřebné k jeho řemeslu, správně si vše spočítat (ať už hmotnosti jednotlivých ingrediencí, tak finance), bylo nutné sehnat si výpomoc a zajistit, aby bylo vše správně připravené. Řemeslník nesl plnou odpovědnost za svůj výrobek. Pokud jste se jednou stali třeba řezníkem, byli jste již celý život řezníkem. A tak to platila u všech druhů prací. Povolání bylo předáváno z generace na generaci.

Od vynálezu parního stroje roku 1765 se se vznikem továren zvýšila efektivita práce, s čímž byla nově spojena i nutnost specializace. Ze zemědělců a řemeslníků se stávali zaměstnanci. Tvoření a prodej výrobků již neměli na starosti od začátku do konce, nýbrž se specializovali na jednu efektivně zvládnutou činnost. Před industrializací bylo téměř nemožné ztratit zaměstnání. O práci v továrně však lze přijít snadno. Hranice mezi zaměstnáním a osobním životem byla jasně daná. Zavedl se pojem pracovní doby a pojem mzdy – platby za odpracovanou dobu. V době industrializace věnovali zaměstnanci práci více času než před industrializací. Celoroční dvanáctihodinové směny nebyly výjimkou (Špok, 2023a).

Během 20. století prošly kapitalistické firmy velkou proměnou. Zaměstnancům bylo poskytováno mnoho benefitů a firmy se staly sociálně-kulturními institucemi. Stát poskytoval podporu v nezaměstnanosti, zdravotní, sociální a důchodové pojištění a mnoho dalších dávek. Zaměstnavatelé od svých zaměstnanců na oplátku požadovali loajalitu a pracovitost. Nejznámějším českým prototypem sociálně-kulturní instituce byl Baťův podnik (Špok, 2023b).

O československém podnikateli Tomáši Baťovi vzniklo několik filmů. Nejznámějšími jsou podle Československé filmové databáze (csfd.cz) snímky Baťa, první globalista (2018), Batalives: Baťovské životy (2017), Botostroj (1954) či Zlínský klenot (2019). Myšlenky Tomáše Bati jsou zpracovány i v mnoha knižních provedeních. Zmíním zde například: Úvahy a projevy (Baťa, 2018), Jsem Baťa, dokážu to! (Banáš, 2021), Baťa v kostce (Pokluda, 2013) či Tomáš Baťa – Znamý i neznámý (Hajný, 2014) (Tomáš Baťa, 1876-1932, © 2008 – 2024). Všechny zmíněné publikace lze najít na webu Databazeknih.cz.

Dnešní dobu popisujeme jako čtvrtou průmyslovou revoluci nebo jako postindustriální éru. Velkou roli hraje globalizace trhu, rozvoj technologií, ale i častější potřeba práce duševní oproti manuální. Zaměstnání již není vnímáno jako jistota. Zaměstnanec a zaměstnavatel jsou rovnoprávní partneři, což znamená, že za splnění svých potřeb si ručí zaměstnanec sám. Zaměstnanecké vztahy dnes nebývají na dlouhá léta. Naopak je velice vítána možnost změny povolání, která je vnímána jako významná součást profesní kariéry. Velká část pracovní síly je nájímána externě – pracovníci jsou svobodní, na zaměstnavateli nezávislí a jejich úkolem je splnění jen určitého projektu po předem určenou dobu. Tyto pracovní činnosti nápadně připomínají práci předindustriálních řemeslníků (Špok, 2023b).

Manuální práce je dnes již v mnoha odvětvích nahrazována robotizací, automatizací či digitalizací. Aktuálně je na největším rozmachu umělá inteligence, která má zajistit zjednodušení (nejen) duševní práce. Umělou inteligenci (AI) dnes využívá kdekdo – designeři, pracovníci v PR, učitelé a studenti, ale i třeba novináři či vědci. Predikce naznačují, že by mohla umělá inteligence nahradit mnoho různých pracovních pozic. Většina odborníků se shoduje, že o úplnou náhradu se bude jednat pouze v miminu případech. Na většině pracovních pozic, které mohou být AI ohroženy, je z velké části využívána i schopnost práce s lidmi a tam mají různé chat boty často velké mezery. Určité lidské vlastnosti zatím technologiemi nahradit nelze. S čtvrtou průmyslovou revolucí sice nejspíš zanikne mnoho pozic, ale další opět vzniknou. V brzké době bude třeba, aby na tuto revoluci reagovali i vzdělávací instituce, které připravují nové zaměstnance či podnikatele na trh práce.

4.1 Zaměstnávání osob se zdravotním postižením

Článek 27 Úmluvy Práce a zaměstnávání zakládá právo osob se zdravotním postižením na práci na rovnoprávném základě s ostatními, zakazuje diskriminaci a klade důraz na odborné a profesní poradenství a služby zprostředkování práce (Čl. 27 sdělení č. 10/2010 Sb. m. s., 2010).

Pracovní místa pro osoby se zdravotním postižením lze hledat na volném trhu práce, prostřednictvím úřadu práce či na chráněném pracovním trhu. Osoby se zdravotním postižením mohou využít i možnost podnikání, práce z domova či přechodná zaměstnání a tranzitní programy. „Tranzitní program zajišťuje mladým lidem s postižením individuální praxe na běžném trhu práce, čímž jsou rozvíjeny jejich sociální dovednosti a získávány nové pracovní zkušenosti. Podpora je nabízena i v rozvoji dalších oblastí nezbytných pro samostatný život jako jsou cestování, hospodaření s penězi, volnočasové aktivity a mezilidské vztahy“ (Tranzitní program, 2023).

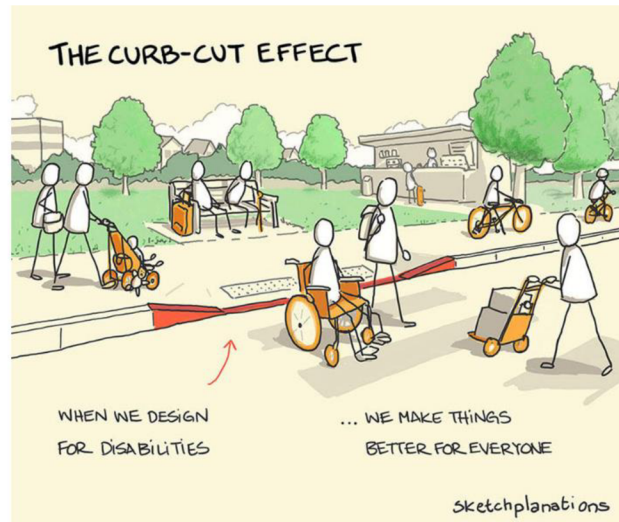
„Chráněný trh práce je tvořen zaměstnavateli, kteří zaměstnávají více než 50 % osob se zdravotním postižením z celkového počtu svých zaměstnanců...“ (Chráněný trh práce, ©2023). Pojem chráněná dílna označuje pracovní místo určené pro osoby se zdravotním postižením. V zákonech toto označení již nenajdeme. Nově je používán termín chráněné pracovní místo. Chráněné pracovní místo je možné založit na základě tříleté dohody s úřadem práce, od kterého dostávají zaměstnavatelé tři druhy příspěvků – „Příspěvek na zřízení pracovního místa pro osobu se zdravotním postižením, Příspěvek na úhradu provozních nákladů vynaložených v souvislosti se zaměstnáváním osoby se zdravotním postižením – tzv. příspěvek na provoz a Příspěvek na podporu zaměstnávání osob se zdravotním postižením na chráněném trhu práce“ (Chráněná dílna, ©2023).

Příkladem chráněného pracoviště může být Propagační podnik v Hradci Králové. Společnost nabízí reklamní služby v podobě tisku vizitek, letáků, samolepek či billboardů a zabývají se balením a demontováním různých výrobků. Firma zaměstnává více než 95 % zaměstnanců se zdravotním postižením (Propagační podnik Hradec Králové s. r. o., ©2023).

S přizpůsobením pracoviště pro osoby se zdravotním postižením může pomoci například Národní institut pro integraci osob (Nipi ČR, o. s.). Bezbariérové pracoviště je důležité i pro zaměstnance důchodového věku, na což se často zapomíná. Pomůcek a architektonických vylepšení je mnoho. Aby zaměstnavatel na nic nezapomněl, je vhodné mít někoho

kvalifikovaného, kdo mu s tím pomůže. Nipí ČR, o. s., které založil Národní institut pro integraci osob s omezenou schopností pohybu a orientace České republiky, a. s. zaměstnává osoby vzdělané v oboru stavebního zaměření, které mají mnohdy samy určitým způsobem omezenou schopnost pohybu (O naší organizaci, © 2023).

Obrázek 1 - The Curb-cut effect



Zdroj 1 - National Cancer Institute (2021)

5 Vývoj kariérového poradenství

Obor kariérového poradenství je jedním z novějších. Tento obor lze studovat na České zemědělské univerzitě na Institutu vzdělávání a poradenství. Další možnosti, jak se stát kariérovým poradcem, jsou různé kurzy určené pro pedagogy, sociální pracovníky, kouče, lektory či pracovníky v HR.

Správný kariérový poradce musí znát různé teorie kariérového poradenství, mít alespoň obecné znalosti o řešeném tématu, případně vědět, kde si informace najít, měl by umět poznat jednotlivé typologie osobností, ovládat metody vedení rozhovoru a mnoho dalšího. Ke své profesi musí mít nejen znalosti odborné, ale i určité osobní charakteristiky. Kariérový poradce by měl být empatický a jednat s klientem jako s rovnocenným partnerem, vést rozhovory přátelským stylem, respektovat klientova rozhodnutí, umět aktivně naslouchat, podpořit atd.

Vznik kariérového poradenství je podle Heleny Košťálové a Markéty Cudlínové (2015) datován do období průmyslové revoluce, tzv. v letech na přelomu 19. – 20. století.

Toto období se vyznačuje velkými společenskými změnami. S 2. průmyslovou revolucí se objevila elektrifikace, která naprosto změnila dosavadní trh práce. Velká část lidí byla zaměstnána na montážních linkách.

Možnost volby pracovních pozic byla na trhu práce velice omezená. Dřívější kariéroví poradci pracovali pouze s tím, jaký byl člověk po fyzické stránce. Pokud vypadali klienti dostatečně silně, čekalo je namáhavé fyzické zaměstnání. Služeb kariérového poradce využívali lidé velice výjimečně, jelikož se pro ně jednou zvolené povolání stávalo ve většině případů celoživotní profesí (Košťálová, Cudlínová, 2015).

První polovinu 20. století rámovaly hlavně světové války, které ovlivnily jak trh práce, tak možnosti vzdělávání se. Mnoho zemí světa se orientovalo převážně na výrobu zbraní a vojenské techniky.

Nové století s sebou přineslo diferenciální psychologii, jejíž poznatky byly hojně využívány v kariérových teoriích zaměřených na obsah¹. Frank Parsons, který je považován za zakladatele kariérového poradenství, vytvořil v roce 1908 teorii Trait and Faktor Theory, která pracovala se třemi faktory: s individuálními předpoklady klienta, se situací na pracovním trhu a se vztahem mezi těmito dvěma faktory. Kritikou tohoto typu teorií bylo především to, že „nezohledňovaly fakt, že člověk se vyvíjí a je do velké míry ovlivňován vlivem prostředí, ve kterém se pohybuje“ (Košťálová, Cudlínová, 2015, str. 8) a že „profesní předpoklady člověka jsou relativně stabilní pouze ve stabilním prostředí“ (Rottinghaus, Gaffey, Zytowski, 2007), (překlad vlastní).

Pokud se mění prostředí, ve kterém se člověk pohybuje, musí se měnit i jeho dovednosti a kompetence. Trh práce si vyžaduje neustálou reakci. S rozvojem globalizace, technologických možností, digitalizace atd. je nutné, aby se v těchto oborech dovzdělávali i jednotliví aktéři na trhu práce (viz kapitola 2 Historie zaměstnávání). Kritika těchto teorií byla tedy oprávněná, jelikož předpoklady klienta i samotný trh práce se mění neustále a úplná stabilita prostředí je nemožná.

V 50. a 60. letech prochází kariérové poradenství velkou změnou. V důsledku obrovského rozvoje sociální psychologie se začalo využívat aktivního experimentování. Toto období je

¹ Obsahem jsou myšleny předpoklady klienta a požadavky zaměstnavatelů.

označováno za „zlaté období“. Kariéroví poradci měli možnost využívat různé výsledky experimentů jako například teorie sociální interakce či teorii sociálního učení.

Požadován byl dynamičtější přístup, který oproti starším teoriím zahrnuje i vliv prostředí. Za nejznámější kariérní teorii z tohoto období je považován model RIASEC, nebo-li teorie o vztahu člověka a pracovního prostředí, jejíž autorem je John. L. Holland. Základem teorie je to, že každý klient může preferovat odlišné prostředí, ve kterém se mu bude dobře pracovat. Holland proto popsal 6 typů pracovního prostředí: realistické (důraz na fyzickou práci), investigativní (důraz na duševní práci), umělecké (důraz na cit a talent), sociální (důraz na práci s lidmi), podnikavé (důraz na organizaci a obchod), konformní (důraz na administrativu). Typologie klientů se odvíjela zásadně od psychometrických testů² (Košťálová, Cudlínová, 2015).

Hollandův model RIASEC je významně využíván u žáků 8. a 9. ročníků základní školy, kteří se rozhodují o svém dalším studijním postupu. Díky testu se žáci dozví, ke kterým typům pracovního prostředí tíhnou. Typ R – realistický, můžeme pozorovat hlavně u řemeslníků, stavařů, ale třeba i kuchařů, hasičů, rybářů atd. Typem I – investigativní se nejčastěji vyznačují vědci, lékaři, pracovníci s informačními technologiemi či v ekonomických a technických profesích. Písmeno A značí typ umělecký, kam řadíme malíře, spisovatele, kadeřníky, architekty a další podobné profese. Pečující typ, který označuje písmeno S, je typický pro sociální pracovníky, pedagogy, zdravotníky atd. Typ E, nebo-li podnikavý typ je hodně zaměřen na úspěch. Příkladem můžeme uvést různé lídry organizací, podnikatele, pracovníky v bankovníctví či politiky. Osoby s posledním typem C – konformní jsou nejvhodnější pro kancelářské typy prací. Jedná se o účetní, administrativní pracovníky či projektanty (Holland's theory, 2019), (překlad vlastní).

S vývojem společnosti se objevují i nová témata. Kariéroví poradci se mezi lety 1970 - 1990 začali hojně zabývat např. rovností příležitostí, genderovými rolemi či poradenstvím pro znevýhodněné klienty. Například Linda Gottfredson se ve své teorii vymezení a kompromisu zaměřené na proces zabývá stereotypy, které si klienti tvoří v dětství. Profesi si vybírají podle toho, která povolání jim byla předložena jako vyhovující s ohledem na jejich pohlaví či sociální vrstvu. Dalšími významnými teoriemi tohoto období zaměřenými na obsah je například

² „...objektivně měří duševní charakteristiky lidí jako jsou například osobnostní charakteristiky, postoje, znalosti, motivaci, emoční stavy, patologie atd.“ (Psychometrie a její využití v HR poradenství, © 2023).

psychodynamický model, jehož autorem je Edward Bordin či Brownova teorie hodnot (Košťálová, Cudlínová, 2015).

Edward Bordin použil při svém psychodynamickém modelu obrázek stromu, který měl představovat metaforu volby povolání. Kořeny představovaly úsilí a potřebu volby nebo změny povolání. Větve byly metaforou pro různé volby povolání, kterými jedinec prochází během celého svého života. Psychodynamický model popisoval volbu povolání jako hru. Zvolené povolání totiž musí člověka bavit stejně jako hraní nějaké hry (Hall, 2012), (překlad vlastní).

Koncem 20. století se v poradenství začínají využívat komplexnější teorie, s jejichž využitím se poradci zaměřují na obsah i proces. Teorie nahodilého učení, kterou v roce 2002 představil John Krumboltz, klade důraz na otevřenost klienta a jeho ochotu pracovat s různorodými možnostmi kariérního postupu. Robert W. Lent, Steven D. Brown a Gaill Hackett vytvořili díky předchozím výzkumům Alberta Bandury teorii s názvem sociálně kognitivní přístup. Tato teorie „pracuje s předpokladem, že naše chování neovlivňuje jen vnější prostředí, ale i naše vnitřní proměnné. Cílem poradců má být mobilizace vnitřních zdrojů jedince, aby sám aktivně řídil svůj rozvoj. Předmětem zájmu je celý proces – jak se naše kariérní zájmy tvoří, jak se následně vyvíjejí a jak se nám daří našich kariérních cílů dosahovat“ (Košťálová, Cudlíková, 2015, str. 25). V sociálně kognitivním přístupu jsou využívány tři pilíře: osobní cíle (čeho chce klient dosáhnout), očekávané výstupy (co je pro klienta důležité) a „self-efficacy“ (v kterých činnostech si věří) (Košťálová, Cudlínová, 2015).

Kariérové poradenství má aktuálně stále dost nevyužitý potenciál. Na základních a středních školách, kde je tato pracovní pozice potřeba stále častěji, je většinou zastupována některým z pedagogů, kteří v lepším případě prošli alespoň základním kurzem kariérového poradenství. Je třeba, aby byla pozice kariérových poradců obsazena opravdovými odborníky. Na vysokých školách je kariérové poradenství na lepší úrovni. Studentky a studenti mají možnost navštěvovat kariérní centra, kde mají možnost individuálního poradenství, různých vzdělávacích seminářů či pracovních veletrhů.

5.1 Kariérové poradenství pro klienty se zdravotním postižením

Podle Zámečnickové (Opatřilová a Zámečnicková, 2007) je klíčem ke vstupu osob s tělesným postižením do společnosti vhodná forma vzdělávání. Kariéroví poradci se proto snaží propojovat vzdělávací systém a budoucí profesní uplatnění tak, aby dostatečně zohledňovali reálné možnosti klientů a možnosti jejich uplatnění se na trhu práce. Dlouhodobá praxe ukazuje, že klienti se zdravotním postižením přicházejí do kontaktu s kariérovými poradci poprvé při výběru střední školy. Nejčastěji jsou odkazováni do speciálně pedagogických center, kde jsou služby kariérových poradců přímo přizpůsobeny specifikům daných klientů. Speciálně pedagogická centra spolupracují se středními školami i po nástupu svých klientů. Jedná se tedy o dlouhodobou spolupráci a podporu po celou dobu studia. V závěru středoškolského studia čeká klienty se zdravotním postižením ambulantní vyšetření ve speciálně pedagogickém centru. Podle výsledků vyšetření bude klientovi upravena maturitní zkouška (Čadová a kol., 2022).

Maturitní zkoušku mají studenti se zdravotním postižením upravenou pouze technicky. Je možné, aby byl studentovi prodloužen čas potřebný na zkoušku či dovoleno použít počítač atd. Zadání zkoušky není žádnými způsoby upravováno ani hodnoceno nijak individuálně.

Osoby se zdravotním postižením jsou dle § 67 zákona o zaměstnanosti definovány jako „fyzické osoby, které jsou orgánem sociálního zabezpečení uznány invalidními ve třetím stupni, invalidními v prvním nebo druhém stupni nebo zdravotně znevýhodněnými“ (§ 67 zákona č. 435/2004 Sb. o zaměstnanosti). Výběr povolání klientů se zdravotním postižením je významně ovlivněn rozsahem postižení. Ze zákona mají klienti právo na pracovní rehabilitaci, což je „souvislá činnost zaměřená na získání a udržení vhodného zaměstnání osoby se zdravotním postižením“ (Pracovní rehabilitace, 2023).

Hledání zaměstnání není často lehkým úkolem ani pro zdravého zaměstnance. Pokud má uchazeč o zaměstnání speciální potřeby, je tento úkol o to těžší. S hledáním zaměstnání mohou pomoci kontaktní pracoviště Úřadu práce ČR – informační a poradenské středisko pro volbu a změnu povolání (IPS), která zajišťují podporu osob se zdravotním postižením v podobě dávek určených pro osoby se zdravotním postižením a také aktivně spolupracují s chráněným trhem práce. S hledáním zaměstnání by měl pomoci i kariérový poradce, který by měl disponovat patřičnými znalostmi potřebnými při práci se specifickými skupinami klientů.

Inzerované pracovní pozice na webových portálech vhodné pro osoby se zdravotní postihem nebývají dostatečně označeny. Proto je vhodné se potenciálního zaměstnavatele doptat. Nápomocnou webovou stránkou může být například stránka www.praceprozp.cz či www.praceproozp.cz. Na stránkách www.jobs.cz/prace/ lze upřesnit vyhledávání zaměstnání filtrem Vhodné pro OZP.

5.2 Zásady při práci kariérového poradce s klienty se zdravotním postižením

Pojem zdravotní postižení definuje zákon o sociálních službách jako „tělesné, mentální, duševní, smyslové nebo kombinované postižení, jehož dopady činí nebo mohou činit osobu závislou na pomoci jiné osoby“ (Zákon č. 108/2006, § 3 Sb., o sociálních službách).

Kariérový poradce musí mít vždy na paměti, že každý jeho klient je individuální. U osob se zdravotním postižením na to musí myslet dvojnásob. To, že mají dva klienti stejnou diagnózu, neznamená, že k nim můžeme i stejně přistupovat. Každému z nich může zdravotní postižení komplikovat zapojení do společnosti jinak.

Jako příklad si uvedeme diabetes. Mnoho diabetiků i přes své onemocnění zvládá všechny běžné úkony tak, jako člověk bez tohoto onemocnění. Příznaky jejich onemocnění je neomezují (častější žízeň, hlad, močení atd.). Jiná skupina diabetiků může trpět například rozmazaným viděním, díky němuž je závislá na pomoci druhých, brněním rukou a nohou, jiná skupina může trpět na opakující se infekce či může být často podrážděná nebo dezorientovaná. Zdravotní postižení je tedy nutné posuzovat vždy individuálně (Diabetes in the Workplace, 2023), (překlad vlastní).

Sdružení pro kariérové poradenství a kariérový rozvoj, z.s. uvádí ve vztahu ke klientovi následující zásady: „Členové SKPKR konají v nejlepším zájmu klientů a hájí hodnotu, důstojnost a jedinečnost každého člověka. Členové SKPKR svým konáním podporují své klienty v samostatnosti v rozhodování a rozvoji jejich potenciálu. Členové SKPKR respektují soukromí svých klientů“ (Etické zásady, 2023). V etickém kodexu IAEVG (International Association for Educational and Vocational Guidance) je uvedeno, že je nutné, aby poradce respektoval důstojnost každé osoby, které poskytuje své služby a zdržel se jakékoliv diskriminace. Poradce by měl umět citlivě reagovat na potřeby svých klientů. Pokud není vůči

klientovým potřebám kompetentní, je povinen odkázat ho na příslušné odborníky. Klienti musí být svým poradcem řádně informováni o účelech, cílech, metodách a podmínkách poradenství řečí, kterou klient rozumí. Velmi důležité je poskytnout klientovi dostatečný prostor pro sebeřízení (Etické principy při kariérové diagnostice, ©2015).

6 Sociální a pracovní rehabilitace

Termín rehabilitace je definován jako: „kombinované a koordinované využití lékařských, sociálních, výchovných a pracovních prostředků pro výcvik nebo znovuzískání co možno nejvyššího stupně funkční schopnosti“ (Principles of rehabilitation, 2008), (překlad vlastní). Zikl (2018) uvádí, že se ucelená rehabilitace skládá z rehabilitace léčebné, sociální, pedagogické a pracovní. Nejčastěji se setkáváme s rehabilitací léčebnou, která je určena k následné léčbě různých fyzických zranění. Zahrnuje hlavně rehabilitace, fyzioterapii a ergoterapii. Pedagogická rehabilitace je určena osobám se zdravotním postižením a má za úkol pomoci jim při jejich vzdělávání se (Knapová, 2019). V této bakalářské práci se budu podrobněji věnovat rehabilitaci sociální a pracovní.

6.1 Sociální rehabilitace klientů se zdravotním postižením

Hlavním úkolem pracovníků při sociální rehabilitaci je začlenění klienta do společnosti. Klienti se zdravotním postižením mohou mít různá omezení „v oblasti motoriky, narušením komunikační schopnosti, ale často i kognitivních schopností (u kombinovaných postižení)“ (Zikl, 2018, str. 8).

Sociální potřeby klienta je nutné rozvíjet, aby nedocházelo k vyčleňování ze společnosti. Cílem sociální rehabilitace je, aby byl klient sociálně schopný, nezávislý a soběstačný. Důležitou složkou sociální rehabilitace je i ekonomické a legislativní vzdělávání. Sociální pracovníci učí své klienty, na které výhody, finanční dávky a příspěvky mají nárok (Zikl, 2018, str. 10).

Finanční gramotnost klientů lze zlepšovat několika způsoby. Tyto dovednosti lze trénovat například při obyčejných nákupech. Pomoci může i vytvoření jednoduchého rozpočtu domácnosti. Cvičit finanční gramotnost lze i s herními prvky, např. hra na obchod či vedení

fiktivní domácnosti s určitým obnosem peněz. Důležité je připravit klienty i na nečekané výdaje. Klienti mohou na tyto situace reagovat různě a v určitých případech i nepřiměřeně. Pracovníci sociální rehabilitace musí dát klientům dostatečně najevo, že se na ně mohou kdykoliv obrátit o radu a o pomoc.

V rámci sociální rehabilitace jsou dle zákona č. 108/2006 Sb., o sociálních službách poskytovány následující služby: Sociální rehabilitace „poskytovaná formou terénních nebo ambulantních služeb obsahuje tyto základní činnosti:

a) nácvik dovedností pro zvládnání péče o vlastní osobu, soběstačnosti a dalších činností vedoucích k sociálnímu začlenění,

b) zprostředkování kontaktu se společenským prostředím,

c) výchovné, vzdělávací a aktivizační činnosti,

d) pomoc při uplatňování práv, oprávněných zájmů a při obstarávání osobních záležitostí“ (Zákon č. 108/2006 Sb., o sociálních službách, § 70, odstavec 2).

Nevládní nezisková organizace Rytmus, která pomáhá lidem s postižením, poskytuje své služby tak, aby se jejich klienti naučili zvládat co nejvíce činností sami. Důležité je i to, aby klienti věděli, kdo jim pomůže s činnostmi, které sami nezvládnou. V rámci sociální rehabilitace pomáhají pracovníci klientům při komunikaci s úřady, s hospodařením, s financemi, s využíváním veřejných služeb, při obsluze komunikačních nástrojů, ale i s využitím volného času, cestováním, se zapojením do komunitního života či s tréninkem běžných činností v domácnosti (Sociální rehabilitace, 2023). Na téměř totožných principech funguje i sociální rehabilitace Spirála, které se věnují v kapitolách 8.1.1 Diakonie ČCE – středisko Světlo ve Vrchlabí a sociální rehabilitace Spirála a 8.2 Kazuistiky.

6.2 Pracovní rehabilitace klientů se zdravotním postižením

Podle zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti dle § 69 odst. 2 je pracovní rehabilitace „souvislá činnost zaměřená na získání a udržení vhodného zaměstnání osoby se zdravotním postižením, kterou na základě její žádosti zabezpečují krajské pobočky Úřadu práce“ (Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti). Hlavní náplní pracovní rehabilitace je poradenská činnosti

při volbě povolání, teoretická a praktická příprava na povolání a zprostředkování, udržení a změna povolání. Poradce v součinnosti s klientem sestaví individuální plán pracovní rehabilitace. Pracovník může s klientem pracovat až po dobu 24 měsíců (Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti).

Klienti procházející pracovní rehabilitací podstupují kariérové poradenství, které jim pomáhá při volbě vhodného povolání. Kariérový poradce poskytuje klientům informace o možnostech studia, o rekvalifikacích, o různých pracovních pozicích atd. Pracovník rehabilitace pomáhá klientům získat potřebné znalosti, dovednosti a pracovní návyky, aby se mohli uplatnit na trhu práce. Při kariérovém poradenství pomáhají poradci svým klientům i s rozvojem měkkých a tvrdých dovedností.

O pracovní rehabilitaci může požádat: osoba, jež je uznána invalidní v I., II. nebo III. stupni, je zdravotně znevýhodněna, dočasně práce neschopná a pracovní rehabilitace jí byla doporučena lékařem či osoba, která přestala být invalidní a pracovní rehabilitaci jí doporučila okresní správa sociálního zabezpečení (Pracovní rehabilitace, ©2023).

Mezi lety 2019 - 2021 proběhl výzkum bývalé veřejné ochránkyně práv Mgr. Anny Šabatové, Ph.D., o fungování odborných pracovních skupin pro pracovní rehabilitaci lidí s postižením. Metodou výzkumu bylo elektronické dotazníkové šetření určené všem kontaktním pracovištím Úřadu práce ČR, jehož návratnost činila 100 % z celkem 84 pracovišť. Z výzkumného šetření vyplynulo, že odborné pracovní skupiny nejsou dostatečně participativní a lidem s postižením neumožňují dostatečnou účast na rozhodování. Celkové zastoupení osob se zdravotním postižením tvoří pouze 7 % členů odborných pracovních skupin. Zaměstnanci úřadu práce tvoří na některých kontaktních pracovištích mnohdy i více než 3/4 členů. Zasedání se účastní pouze minimum žadatelů o pracovní rehabilitaci. Ve sledovaném období šlo pouze o 1 %. Stanoviska ze zasedání odborných pracovních skupin jsou pro žadatele na většině kontaktních pracovištích závazné a neumožňují odvolání (Fungování odborných pracovních skupin, 2021).

6.3 Zaměstnanost v Královéhradeckém kraji

Podle Českého statistického úřadu bylo k 30. 11. 2023 v Královéhradeckém kraji 2,98 % nezaměstnaných osob (Podíl nezaměstnaných osob, 2023). „Míra nezaměstnanosti vyjadřuje podíl nezaměstnaných na celkové pracovní síle“ (Nezaměstnanost, 2007).

Nezaměstnaným člověkem může být osoba, která je evidována jako uchazeč o zaměstnání na úřadu práce, tzv. registrovaná nezaměstnanost nebo je nezaměstnaný dle definice ILO – nezaměstnaný je ten, komu je 15 a více let a ve sledovaném období splnil tři podmínky: nebyl zaměstnán, aktivně hledal práci a byl připraven k nástupu do práce. Pokud některou z podmínek nesplňuje je tato osoba definována jako zaměstnaná nebo ekonomicky neaktivní (Nezaměstnanost, 2007). Pod pojem ekonomicky neaktivní osoba řadíme nezaměstnané důchodce, žáky a studenty, osoby v domácnosti atd.

Míra nezaměstnanosti se v Královéhradeckém kraji v průběhu let výrazně proměňovala. V roce 2015 se míra nezaměstnanosti pohybovala kolem 5 %, v roce 2019 klesla na hodnotu 1,9 % a od roku 2022 se vlivem světových událostí (Covid-19, válka na Ukrajině atd.) mírně zvyšuje. V porovnání s ostatními kraji ČR se Královéhradecký kraj pohybuje se svou mírou nezaměstnanosti v jejich středu. V jednotlivých okresech je situace výrazně odlišná (Aktuální situace, ©2023). Nejnižší míra nezaměstnanosti je dlouhodobě v okrese Rychnov nad Kněžnou (k 31. 8. 2023 – 2,1 %) a naopak nejvyšší je v okrese Náchod (k 31. 8. 2023 – 3,8 %) (Měsíční statistická zpráva srpen 2023, 2023).

Jedním z největších zaměstnavatelů Královéhradeckého kraje je Škoda auto a. s. Společnost nabízí pracovní místa v několika různých odvětvích – IT, management, prodej, kontrola kvality, technický vývoj, nákup, administrativní činnosti a další (Profese pro každého, © 2023). Škoda auto svým zaměstnancům nabízí různé benefity, které podporují zdraví. Zaměstnanci mohou navštěvovat praktického lékaře přímo na pracovišti, při montážích na linkách mohou sedět na speciálních sedátkách, mohou se nechat bezplatně očkovat na některá onemocnění a využívat různých rehabilitačních a lázeňských pobytů (Péče o zdraví, © 2023). Škoda auto a. s. vydala příručku pro zlepšení mobility osob se zdravotním postižením s názvem Škoda neřídít a poskytuje možnosti individuálních úprav osobních automobilů (Škoda neřídít, © 2022). Pracovní pozice pro zaměstnance se zdravotním postižením ale nemají.

Podle měsíční statistické zprávy Úřadu práce ČR z prosince 2023 bylo v evidenci 1 914 osob se zdravotním postižením, kteří tvořili 15,9 % z celkového počtu nezaměstnaných. „Z celkového počtu nahlášených volných míst bylo 426 vhodných pro osoby se zdravotním postižením (OZP), na jedno volné pracovní místo připadaly 4,5 OZP“ (Měsíční statistická zpráva prosinec 2023, 2023). Vývoj nezaměstnanosti ukázal lehký nárůst počtu uchazečů o zaměstnání se zdravotním postižením z 1 744 (stav k srpnu 2022) na 1 8119 (k 31. 8. 2023) (Měsíční statistická zpráva srpen 2023, 2023).

V roce 2018 podnikl Český statistický úřad Výběrové šetření osob se zdravotním postižením. Šetření probíhalo metodou šetření v domácnostech. Přibližně 13 % obyvatel ČR starších 15 let žijících v soukromých domácnostech je dlouhodobě zdravotně omezeno ve vykonávání běžných činností. V královéhradeckém kraji šlo o cca 60 tisíc osob, z nichž více než polovině byl přiznán invalidní důchod, příspěvek na péči, mobilitu či získali průkaz osoby se zdravotním postižením. V roce 2021 žilo podle zprávy z Výběrového šetření v Královéhradeckém kraji 1 757 uchazečů o zaměstnání se zdravotním postižením (Plán podpory rovných příležitostí, 2022). Počet zaměstnavatelů na chráněném trhu práce každým rokem narůstá, viz tabulka 8.

Obrázek 2 - Tabulka 8

Tabulka 8 Počet zaměstnavatelů na chráněném trhu práce, kteří jsou příjemci příspěvku na podporu zaměstnávání osob se zdravotním postižením na chráněném trhu práce OZP dle §78a) (dříve §78) Zákona o zaměstnanosti.¹⁶

Počet zaměstnavatelů OZP dle §78a) (dříve §78) ZoZ ¹⁷							
okres:	2015	2016	2017	2018	2019	2020	1.pol. 2021
HK	46	54	55	49	59	56	60
JC	18	18	24	25	27	31	30
NA	45	45	46	43	48	46	49
RK	11	15	17	16	15	15	16
TU	57	60	62	55	58	55	56
celkem:	177	192	204	188	207	203	211

Zdroj 2 - Plán podpory rovných příležitostí, 2022

Narůstá i množství vynaložených finančních prostředků na podporu zaměstnávání osob se zdravotním postižením, viz tabulka 10.

Obrázek 3 - Tabulka 10

Tabulka 10 Vynaložené finanční prostředky na podporu zaměstnávání osob se zdravotním postižením dle §78a) (dříve §78) Zákona o zaměstnanosti (v mil. Kč).¹⁹

Vynaložené finanční prostředky na podporu zaměstnávání OZP dle §78a) (dříve §78) ZoZ v mil. Kč						
rok	2015	2016	2017	2018	2019	2020
objem v mil. Kč	253,00	257,90	304,10	366,80	408,60	438,70

Zdroj 3 - Plán podpory rovných příležitostí, 2022

Jedním z dílčích cílů Krajského úřadu Královéhradeckého kraje je preferovat přímé zaměstnávání osob se zdravotním postižením před náhradními formami plnění³. Jedním z opatření, která by měla pomoci tohoto cíle dosáhnout, je povinnost uvádět u vyhlášených výběrových řízení Královéhradeckým krajem, zda je pracovní místo vhodné pro osoby se zdravotním postižením (Plán podpory rovných příležitostí, 2022).

6.3.1 Kariérové poradenství poskytované ve Vrchlabí a okolí

Vrchlabí je město, ve kterém žije cca 12 tisíc obyvatel, nacházející se v Královéhradeckém kraji, v okrese Trutnov.

Královéhradecký kraj má projekt s názvem Rozvoj kariérového poradenství, do kterého je zapojeno 15 škol (Zapojené školy, ©2021). Kariéroví poradci zapojení do tohoto programu mohou navštěvovat různé supervize, workshopy pořádané Centrem kompetencí, organizací Mansia, v. o. s., Brno, tematické workshopy o MBTI technikách, kurzy kariérového poradenství pro žáky se speciálními vzdělávacími potřebami a mnoho dalších (Vzdělávání do projektu, ©2021).

Z Vrchlabí je do projektu Rozvoje kariérového poradenství zapojeno pouze Krkonošské gymnázium a Střední odborná škola. V rámci preventivních programů mají žáci vrchlabského gymnázia od 1. do 3. třídy dvě vyučovací hodiny věnované kariérovému poradenství na čtvrtletí. Od 4. do 8. třídy je žákům poradenství poskytováno v rámci projektových dnů. Stupně středoškolského vzdělávání přináší studentům kariérové poradenství v rámci projektových dnů, rozvoje měkkých kompetencí se školním metodikem prevence a kariérového poradenství skupinového a individuálního. Kariérové poradenství je poskytováno výchovným poradcem (Preventivní program školy, 2022).

Kariérové poradenství pro dospělé ve Vrchlabí je velice špatně dostupnou službou. Základní poradenství poskytne zájemcům a uchazečům o zaměstnání úřad práce, avšak informační a poradenská střediska najdeme pouze na krajských pobočkách. Kariérových poradců nalezneme podle dat z Job-hub.cz (katalog kariérových poradců a poradenských organizací) v Královéhradeckém kraji pouze sedm (Katalog kariérových, 2020).

³ Povinný podíl (zaměstnanci, kteří mají více jak 25 zaměstnanců, jsou povinni zaměstnávat osoby se ZP v poměru 4 % k celkovému počtu zaměstnanců) je možné splnit náhradním plněním, což znamená odebírání výrobků či služeb od zaměstnavatelů zaměstnávajících více než 50 % zaměstnanců se ZP nebo od samostatně výdělečných osob se ZP (Co je to náhradní plnění, 2023).

7 PRAKTICKÁ ČÁST

8 Vlastní šetření

Praktická část bakalářské práce je založena na informacích o organizaci Diakonii ČCE – středisko Světlo ve Vrchlabí, na základě popsaného procesu sociální rehabilitace a situace v Královéhradeckém kraji z hlediska zaměstnanosti a poskytovaného kariérového poradenství. Hlavním zdrojem informací pro praktickou část jsou kazuistiky klientů sociální rehabilitace Spirála.

8.1 Charakteristika místa šetření

8.1.1 Diakonie ČCE – středisko Světlo ve Vrchlabí a sociální rehabilitace Spirála

Diakonie ČCE – středisko Světlo ve Vrchlabí spadá pod Českou církev evangelickou. Diakonie se řadí mezi jedny z nejrozšířenějších poskytovatelů sociálních služeb. Pracovníci pomáhají pečovat o seniory, nabízí odbornou pomoc klientům se zdravotním postižením a osobám v různých tíživých životních situacích.

Mezi služby střediska Světlo patří hlavně raná péče poskytovaná dětem s autismem a jejich rodičům, sociálně aktivizační služby pro rodiče s dětmi, doučování, osobní asistence, pomoc ukrajinským občanům a samozřejmě sociální rehabilitace. Diakonie ČCE ve Vrchlabí se může chlubit i výjimečným programem Modrej život, což je ocenění lidí v Krkonoších, kteří svůj život zasvětili pomoci druhým. Ve Vrchlabí najdeme i speciální školu Diakonie ČCE, kterou navštěvují žáci s mentálním a kombinovaným postižením a s autismem. Škola nabízí i kurz pro asistenty pedagoga a vychovatele (Diakonie ČCE, © 2023).

Služba sociální rehabilitace Spirála, kterou jsem si vybrala jako subjekt pro praktické šetření bakalářské práce má čtyři formy: terénní, ambulantní, skupinovou a individuální. Svým klientům poskytují zákonem dané služby, které jsou uvedené v kapitole 4.1 Sociální rehabilitace klientů se zdravotním postižením. Pro nácvik každodenních činností mohou klienti využívat tréninkový byt a součástí je i terapeutická zahrada, která slouží jako aktivizační prostředek pro klienty a k vytvoření harmonické lokální komunity. Vedoucí Spirály je Mgr. Barbora Hancová a služba je spolufinancována Evropskou unií v rámci projektu Služby sociální prevence v Královéhradeckém kraji VII. Cílovou skupinou Spirály jsou lidé s tělesným,

mentálním a kombinovaným postižením či s chronickým onemocněním ve věku mezi 16 až 64 lety (Sociální rehabilitace, © 2023).

Obrázek 4 - Pomoc má mnoho tváří



Zdroj 4 - S. Křivánková

Obrázek 5- Potřeby uživatelů



Zdroj 5 - S. Křivánková

Hodnotami sociální rehabilitace Spirála je především milosrdenství (orientace na klienta), fortelnost (kvalitně odvedená odborná práce), společenství, naděje (osobní rozvoj) a otevřená a respektující komunikace (Naše poslání, cíle a zásady, 2023).

Služba je poskytována zdarma. Pokud má osoba o službu zájem je nutné vyplnit Žádost o poskytování služby Sociální rehabilitace SPIRÁLA. Pracovnice služby žádost zaevidují a poté je osoba kontaktována některým z pracovníků, se kterým se domlouvají na dalším postupu. Pokud bude žádost schválena, uzavírá se smlouva o poskytování sociální služby (Popis realizace sociální rehabilitace Spirála, 2023).

Středisko Světlo pořádá i mnoho veřejných akcí, aby byl zajištěn pravidelný kontakt klientů s ostatními obyvateli Vrchlabí a okolí. Každoročně se mohou návštěvníci zúčastnit benefičního festivalu Zahrada, swapu oblečení či rostlin nebo například odemykání a zamykání terapeutické zahrady. V roce 2023 bylo zamykání terapeutické zahrady pojato formou dýňobraní, při kterém byla využita úroda dýní, o kterou celý rok pečovali klienti sociální rehabilitace (Aktuality, © 2023). Zahrada letos zásluhou klientů sociální rehabilitace Spirála získala certifikát Přírodní zahrada. Ocenění získala proto, že se o ni klienti starali s ohledem na ekologii a nepoužívají umělá hnojiva a pesticidy.

Obrázek 6 - Ocenění terapeutické zahrady



Zdroj 6 - FB Diakonie ČCE - středisko Světlo ve Vrchlabí

8.2 Kazuistiky

Kazuistiky jsem zpracovávala na základě rozhovorů s klientkou sociální rehabilitace č. 1 (Příloha č. I), klientem sociální rehabilitace č. 2 (Příloha č. II), s pracovníci v sociálních službách, která byla přisedící při rozhovorech s klientem č. 1 a klientkou č. 2 a s pracovníci sociální rehabilitace (Příloha č. III).

Rozhovory jsem prováděla se skupinou klientů navštěvující sociální rehabilitaci Spirála ve Vrchlabí. S klienty jsem se nejprve blíže seznamovala skrze mé pravidelné návštěvy ambulancí. Klienti mají možnost navštěvovat skupinové ambulance v časové dotaci 6 h / týdně a individuální nácviky v časové dotaci 3 h / týdně. Cílem mých návštěv bylo získat si u klientů důvěru a vytvořit takový vztah, aby byli ochotni se mnou spolupracovat na rozhovorech. Při skupinových ambulancích jsem klientům pomáhala při kreativních činnostech, provedli mě celým zařízením a vedli jsme spolu neformální konverzace.

Ukázali mi, co vše se nachází v tréninkovém bytě a popsali mi, jakým činnostem se tam věnují.

Obrázek 7 – Tréninkový byt



Zdroj 7 - S. Křivánková

S jednotlivými aktivitami pomáhají klientům obrázkové návody (viz obrázky 10 -12).

Obrázek 8 - Obrázkové návody I



Zdroj 8 - S. Křivánková

Obrázek 9 - Obrázkové návody II



Zdroj 9 - S. Křivánková

Obrázek 10 - Obrázkové návody III



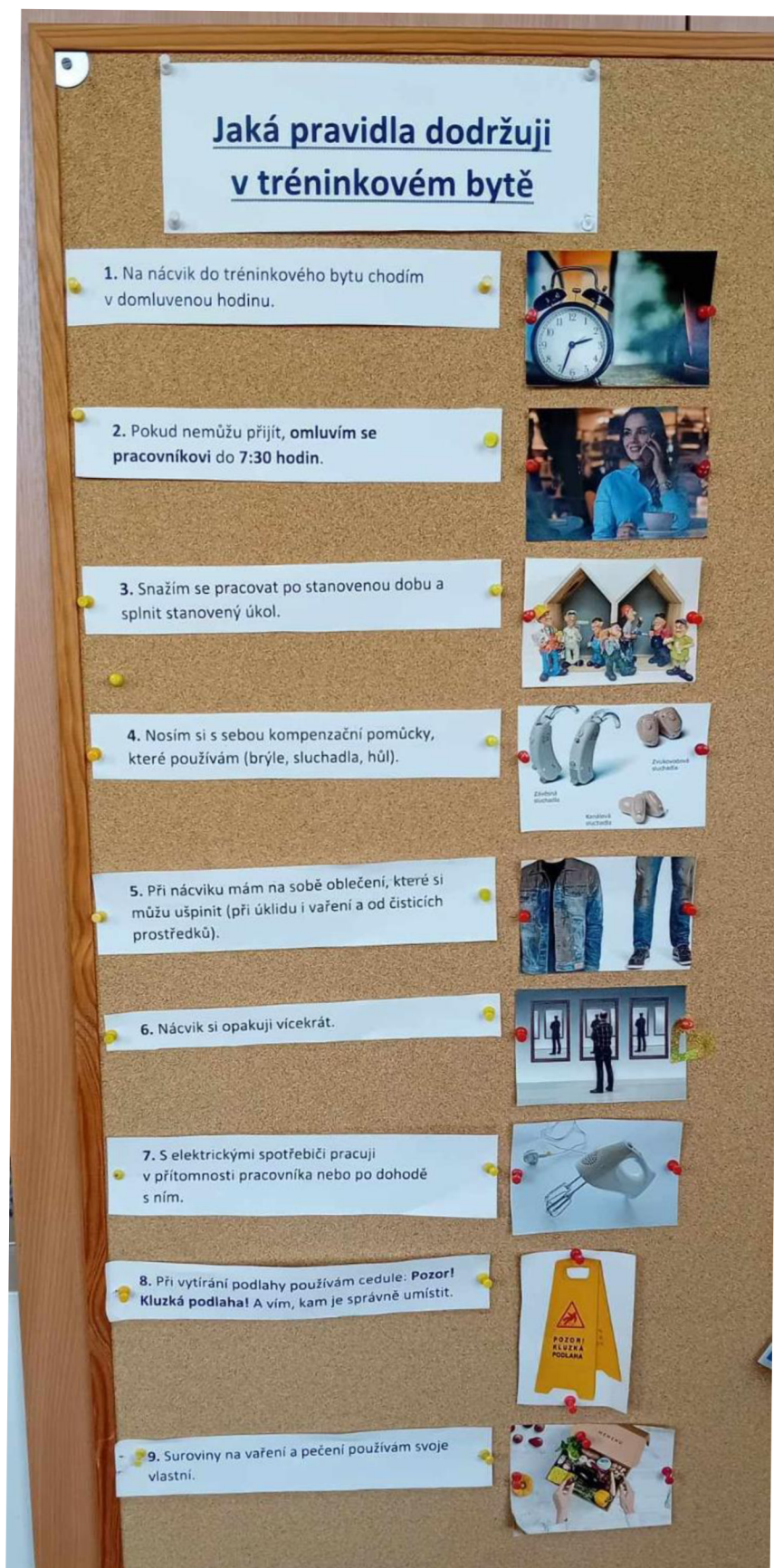
Zdroj 10 - S. Křivánková

Obrázek 11 - Obrázkové návody IV



Zdroj 11 - S. Křivánková

Obrázek 12 - Pravidla tréninkového bytu



Zdroj 12 - S. Křivánková

Pokud se klienti zúčastní individuálních nebo skupinových nácviků a náležitě splní všechny své povinnosti, dostanou za odměnu žeton. Žetony slouží jako odměna za odvedenou práci. Klienti chodí na ambulance dobrovolně, proto je třeba jejich snahu ocenit. Počet žetonů (0 žetonů, 1/2 žetonu, 1 žeton) je ovlivněna kvalitou odvedené práce, dodržováním přestávek (není povoleno odcházet od rozdělané práce mimo určené přestávky) a odevzdáváním diáře, který slouží jako komunikační kanál mezi Spirálou a opatrovníky klientů. Při včasném neomluvení pozdního příchodu nebo absence, je klientům odečtena 1/2 žetonu. Za nasbírané žetony si mohou klienti koupit hmotné odměny - buď své vlastní výrobky např. sprchové gely, papírové kapesníčky, hrnečky, kávu atd.

Při kreativních činnostech, které jsou součástí skupinových ambulancí, vyrábějí klienti výrobky všeho druhu, například koupelové soli, vylévané sošky, výrobky z keramické hlíny či kečup. Výrobky následně prodávají na akcích Diakonie. Pracovní činnosti slouží k natrénování pracovních návyků, schopnosti dodržovat stanovené přestávky, ke zlepšení soustředění, jemné motoriky atd.

Obrázek 13 - Hmatové koberečky



Zdroj 13 - S. Křivánková

Abych si získala důvěru všech klientů, účastnila jsem se několika kreativních dílen, při kterých jsme vyráběli hmatové koberečky pro psy. Při prvním nácviku bylo důležité nastříhat látkové provázky a další nácviky již zahrnoval samotné tvoření koberečků. Klientům jsem společně s pracovníci předpřipravila látkové podklady pro koberečky, které bylo nutné nastříhat tak, aby se na ně daly navazovat látkové provázky. Aktivita vedla klienty k vázání uzlíků, tudíž trénovali jemnou motoriku. Ambulance trvala celkem dvě hodiny.

V závěru ambulance jsme uklidili pracovní prostory a přesunuli se do odlišného sektoru místnosti, který je určen k závěrečnému povídání a hodnocení celé kreativní činnosti. Každý z klientů zrekapituluje, čemu se věnoval a pro koho a proč výrobek tvořil. Zhodnotí, jak se mu pracovalo, co se mu líbilo a co naopak ne. Dostane i dostatečný prostor pro sebereflexi. Během závěrečného hodnocení jsou kontrolovány i znalosti klientů. Pracovnice se ptá například na barvy nastříhaných provázků, zda klienti vědí, co touto aktivitou procvičovali atd. Na základě jejich odvedené práce jim pracovnice předala určitý počet žetonů.

Obrázek 14 – Žetony I

ODMĚNY ZA ŽETON

Co je ŽETON?
odměna za SNAHU A DOBŘE VYKONANOU práci

KDY žeton dostanu?
 Když ve Spirále pracuji na zahradě, v dílně nebo v tréninkovém bytě nebo když se něco nového dobře naučím.
 Žeton nedostanu, když si jen povídáme.

KOLIK žetonů mohu dostat?
 mohu dostat NEJVÍC 1 žeton za 1 nácvik

ZA CO žeton dostanu?
 1 žeton dostanu: když se budu SNAŽIT PRACOVAT a odvedu DOBRŮU práci

OD KOHO žeton dostanu?
 od pracovníka, který VEDE ambulanci
 od pracovníka, který VEDE individuální nácvik

Zdroj 14 - S. Křivánková

Obrázek 15 – Žetony II

Jakou ODMĚNU si za žetony mohu vybrat?

Mám 3 žetony, dostanu:
 - například: CD, svíčku, mýdlo, přívěšek na klíče, různé drobnosti

Mám 5 žetonů, dostanu:
 - například: pouzdro na brýle, tričko, košili

Mám 8 žetonů, dostanu:
 - například: čaj, peněženku, šampon, krém

Mám 10 žetonů, dostanu:
 - například: dobrou čokoládu, prací gel, kosmetiku, kávu

Zdroj 15 - S. Křivánková

Obrázek 16 – Tréninkové pracoviště I

Jak dlouho budu na TRÉNINKOVÉ PRACOVIŠTĚ chodit?
 10 pracovních DNI
 denně budu pracovat 2 HODINY

JAKOU odměnu dostanu za PRÁCI na TRÉNINKOVÉM PRACOVIŠTI?
 diplom a čokoládu (hodnota do 30,- Kč)

KDY odměnu dostanu?
 když SPLNÍM DOCHÁZKU – 10 DNI
 trénink můžu vynechat, když mám vážný důvod
 vážný důvod znamená, že mi není dobře a musím jít k lékaři
 vážný důvod znamená, že musím pomoci rodičům

CO SE STANE, KDYŽ ŽETON ZTRATÍM?
 Žetony jsou jako peníze – musím si je dobře ukládat.
 Když žeton zapomenu ve Spirále třeba na skřínce, může mi ho někdo vzít.
 Když žeton ztratím, nebudu ho mít.
 Jiný náhradní od Spirály nedostanu.

Zdroj 16 - S. Křivánková

Obrázek 17 – Tréninkové pracoviště II

Kdy žeton NEDOSTANU?
 - NEBYL jsem ve SPIRÁLE
 - NECHTĚL jsem pracovat
 - NESNÁŽIL jsem se pracovat
 - NEODVEDL jsem DOBRŮU práci

ODMĚNY ZA TRÉNINKOVÁ PRACOVIŠTĚ

Co jsou to TRÉNINKOVÁ PRACOVIŠTĚ?
 pracoviště, kde si vyzkouším, jak pracovat

Jaká TRÉNINKOVÁ PRACOVIŠTĚ máme?
 [redacted] – údržbářské práce
 [redacted] – úklidové práce
 [redacted] – roznos letáků
 [redacted] – péče o zvířata a farmu

Co MUSÍM UMĚT, než půjdu na tréninkové pracoviště?
 vstát a vypravit se z domu
 přijít na pracoviště VČAS
 mít s sebou PRACOVNÍ OBLEČENÍ A BOTY
 UMĚT PRACOVAT s úklidovou sadou, smetákem (když chci trénovat úklid)
 UMĚT PRACOVAT se zahradním nářadím - kolečko, hrábě, vidle, lopata (když chci pracovat na farmě)
 VYDRŽET DLOUHO CHODIT A UMĚT ČIST (když chci roznášet letáky)

Zdroj 17 - S. Křivánková

Osobně jsem se zúčastnila individuálního nácviku, při kterém klient trénoval čtení, jelikož by rád předčítal pohádky v domově seniorů. Klient navštěvuje individuální ambulanci proto, aby byl schopen číst dostatečně nahlas, měl správnou intonaci v hlase, aby kladl důraz na důležitá slova, všímal si teček a otazníků na konci vět a uměl dělat správně pauzy. Při nácviku se s klientem ve čtení střídala pracovníce, aby slyšel, jak má čtený projev vypadat správně. V závěru ambulance se pracovníce sociální rehabilitace domluvila s klientem na dalším postupu. Novou zakázkou se stal trénink jedné určité pohádky. Čím častěji ji bude klient číst, tím více ji bude znát a místo na jednotlivá slova se bude moct soustředit na způsob, jakým příběh předává. Individuální ambulance může být využita různě. Záleží na zakázce, se kterou klienty přichází.

Aktuálně klienti žádali například o doprovod do plaveckého bazénu, pomoc při volbě správného oblečení k různým příležitostem či dodržování vhodného chování v kavárně.

8.2.1 Realizace kazuistik

V následujících kapitolách uvádím dvě kazuistiky sledující profesní dráhy klientů sociální rehabilitace Spirála.

8.2.1.1 Stručné představení klientky sociální rehabilitace (respondentka č. 1)

Klientka sociální rehabilitace č. 1 je žena středního věku, která má duální senzoričtý handicap. Služeb sociální rehabilitace využívá necelé dva roky. Navštěvuje individuální ambulanci (chodí s pracovnící Spirály plavat) i skupinové ambulance (účastní se kreativních činností, navštěvuje terapeutickou zahradu a jezdí na farmu). Klientka žila velkou část svého života v krajském městě. Posledních pár let bydlí v menším městě v Královéhradeckém kraji. Vystudovala základní školu pro sluchově postižené, gymnázium pro sluchově postižené a vysokoškolský obor se zaměřením na speciální pedagogiku. Od svých sedmnácti let se angažovala v organizaci Lorm – Společnost pro hluchoslepe.

8.2.1.2 Osobní, rodinná a sociální anamnéza

Vlivem svého postižení o sobě klientka dost pochybuje. V rozhovoru uvedla, že o sobě nemá příliš vysoké mínění a že má dost nízké sebevědomí. Přednostně hovořila o svých negativně vnímaných vlastnostech jako je například netrpělivost, tvrdohlavost a vztahovačnost. Na druhou stranu působí velice starostlivě a dobrosrdečně. Mluvila o tom, že ráda pomáhá a že

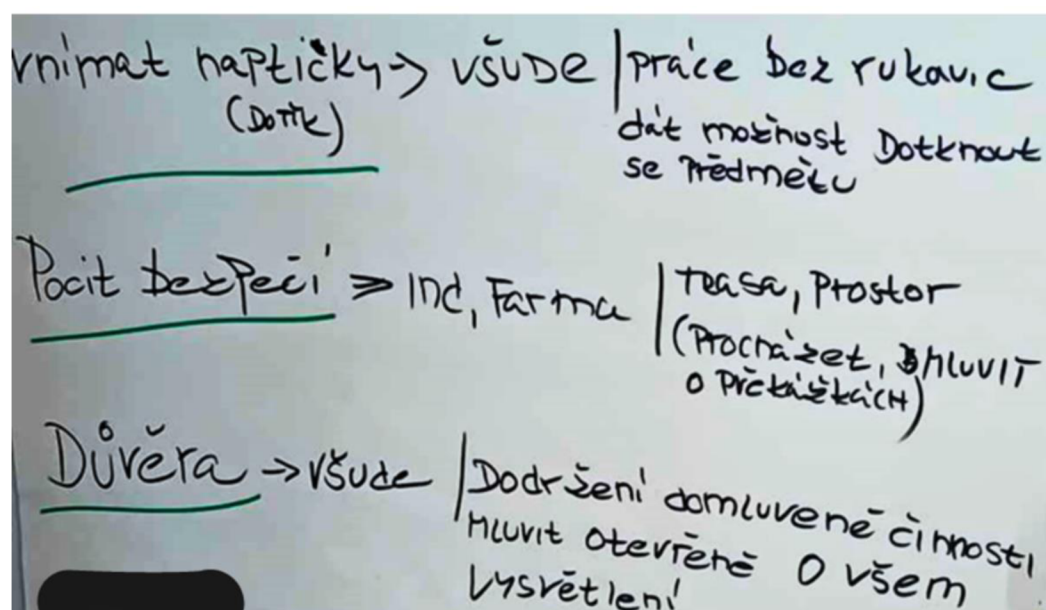
je velice houževnatá. Pracovnice v sociálních službách, která byla přisedící našeho rozhovoru, klientku popsala jako opravdu citlivou osobnost.

Klientka prodělala v kojeneckém období akutní zánět mozkových blan, který jí způsobil sluchový handicap. Se stopami pláče v hlase připouští, že jen díky své rodině je tam, kde je teď. Je jim vděčná, že mohla dostudovat gymnázium i vysokoškolský obor, jelikož si uvědomuje, že pro osobu s těžkým postižením by to bez pomoci bylo velice obtížně splnitelné. Klientka je matkou dvou dětí.

S ostatními klienty sociální rehabilitace má přátelský vztah. Je velice vděčná, když může zadané úkoly plnit pod něčím vedením. Při práci je pro ni důležitá haptika – dotyk a vztah se spolupracovníky založený na důvěře. Skupinové ambulance navštěvuje ráda, ale vědoma, že jsou její potřeby často výrazně odlišné od potřeb ostatních klientů. Služeb sociální rehabilitace využívá ke svému odpočinku, naplnění potřeb, u kterých potřebuje asistenci a k načerpání inspirace. Vzhledem ke studovanému oboru jsou pro ni návštěvy sociální rehabilitace hodnotným doplněním praxe, jelikož může být stále součástí vývoje sociálních služeb pro osoby se zdravotním a mentálním postižením.

Klientka je schopna ovládat počítač určený osobám se zrakovým postižením. Na počítači umí posílat e-maily a čerpá informace z internetového zpravodajství. Chytrý telefon používat nedokáže. Vlastní seniorský telefon, který využívá převážně ke komunikaci přes SMS. Hlasové telefonáty jsou pro ni nemožné.

Obrázek 18 - Potřeby klientky



Zdroj 18 - S. Křivánková

8.2.1.3 Popis současné situace

S úřadem práce byla klientka zatím v kontaktu pouze minimálně. Při vysoké škole pracovala v již zmíněné organizaci Lorm, kde měla s úřadem práce zkušenost pouze v případě vyřizování příspěvku na podporu zaměstnávání OZP. Jako uchazečka o zaměstnání se dostala na úřad asi před rokem, kdy byla žádat o podporu v nezaměstnanosti a aktivně hledala práci. I přes pomoc úřadu práce se jí nepodařilo žádnou práci najít. Pracovní trh pro lidi se senzorickým postižením se v Královéhradeckém kraji velice omezený. S klíčovou pracovnící se proto rozhodly, že se budou věnovat jiným cílům. Podle pracovníce sociálních rehabilitace, se kterou jsem dělala rozhovor č. III, je jednou z hlavních překážek dojezdová vzdálenost potencionálního zaměstnání.

Klientčiným přáním byla vždy práce s lidmi se zdravotním postižením. S přibývajícím věkem se zhoršuje i její handicap, proto by aktuálně dala přednost klidnějšímu pracovnímu prostoru. Bavila by ji jednoduchá práce na zahradě, například obor zahradnictví nebo práce se zvířaty. Zájem by měla o zaměstnání, kde by měla možnost plnit nenáročné úkoly.

Klientka má o svém potencionálním zaměstnání poměrně jasné představy. Nikdy jí ale nebylo nabídnuto žádné hodnotné kariérové poradenství. V žádné organizaci jí nedali možnost absolvovat kariérní testy, ani jí nenabídli služby kariérového poradce. Klientka shrnula téma kariérového poradenství a jejího potencionálního zaměstnání prohlášením, že jsou s ní na úřadech bezradní a že má pocit, že je pro pracovní trh bezcenná.

8.2.1.4 Analýza situace

Handicap klientky dost omezuje její možnosti volby práce. Podle webové stránky Práce pro ZP jsou pro tyto typy osob nejlepší volbou oboru založené na duševní práci, kde není nutnost plného využití zrakového či sluchového vnímání. Příkladem můžou být různé administrativní činnosti, IT obor, právnické, psychologické či sociální služby či umělecké obory jako keramika, knihařství či například masérství (Hluchoslepota, © 2019). Královéhradecký kraj je i přes svou nízkou nezaměstnanost stále málo inkluzivní k zaměstnancům se zdravotním postižením. Podle pracovníce Spirály je spolupracujících organizací v oblasti kariérového poradenství velice málo. Velice záleží, jak se náboru nových zaměstnanců postaví firmy samotné. Pracovníce sociální rehabilitace mohou po určitou dobu navštěvovat pracoviště společně s klientem sociální rehabilitace. Klientovi pomáhají jako morální podpora, pomoc s pochopením pokynů

či při zapracování. Za nejvýznamnější při hledání pracovního místa pro osoby se zdravotním postižením pokládá pracovnice rehabilitace Úřad práce v Trutnově.

I přesto, že zaměstnání nenalezne většina klientů ihned, setkávají se během skupinových ambulancí s tématem práce několikrát do roka. Pracovnice seznamují klienty s teorií – zaměstnanecký poměr, povinnosti a práva zaměstnance a zaměstnavatele, možnosti pracovních míst atd. i s praxí formou kreativních činností a návštěv tréninkového bytu, terapeutické zahrady a farmy. Pracovnice dbají na to, aby byli klienti stále připraveni k výkonu práce a aby neztratili nabyté pracovní dovednosti.

Chráněná pracovní místa se na internetu těžko hledají i osobám bez zdravotního či mentálního omezení. Nepřehlednost nabízených míst je jednou z překážek, které brání při hledání vhodného zaměstnání. Největším zaměstnavatelem na chráněném pracovním trhu v okolí je spolek „Krkonošova chráněnka“. V této organizaci je ale dlouhodobě přeplněno. Mnoho klientů získá zaměstnání pouze na krátkou dobu.

8.2.1.5 Návrh opatření

Klientka sociální rehabilitace č. 1 je preferuje jednodušší manuální činnosti, ale je schopna vykonávat i kvalitní duševní práci vzhledem ke svému vysokoškolskému titulu ze speciální pedagogiky. Podle katalogu kariérových poradců jsou pro ni nejpřístupnější pracoviště úřadů práce a jejich informační a poradenská střediska v Hradci Králové a Trutnově. Přímou v Královéhradeckém kraji působí podle katalogu pouze tři kariéroví poradci (Katalog kariérových, 2020).

Přednostně bych doporučovala hledat brigádu/práci na otevřeném trhu práce. Klientka se v místnosti pohybuje bez slepecké hole, proto je nutné, aby pro ni bylo pracovní prostředí přehledné. Podle pracovnic sociální rehabilitace Spirála aktuálně žádné vyhovující pracovní místo nikdo neinzeruje. Z rekvalifikačních kurzů uvedených na webu Rekvalifikacnikurzy.cz nenabízejí úřady práce ani žádný vhodný rekvalifikační kurz (Rekvalifikace, 2024).

Plně souhlasím s návrhem pracovnic rehabilitace věnovat se s klientkou aktuálně jiným cílům, případně navrhuji kontaktovat kariérového poradce a domluvit si s ním osobní schůzku. Další možností může být nabídka jejich služeb skrz podnikatelskou činnost. Klientka má znalosti z oblasti speciální pedagogiky a je schopna poradit, jak pracovat s lidmi s postižením či na jaké potřeby těchto osob nezapomenout.

8.2.1.6 Stručné představení klienta sociální rehabilitace (respondent č. 2)

Klient sociální rehabilitace č. 2 je muž ve věku přibližně dvaceti pěti let. Služeb sociální rehabilitace využívá třetím rokem. S klientem jsem se setkávala na skupinových ambulancích při kreativních činnostech. Klient velice rád navštěvuje terapeutickou zahradu i farmu. Vystudoval speciální školu Diakonie ČCE. Po škole byl doma a po několika letech se přihlásil do sociální rehabilitace, kde se učí novým věcem, rozvíjí své dovednosti a připravuje se na potencionální zaměstnání. Klient neměl nikdy plnohodnotné zaměstnání.

8.2.1.7 Osobní a sociální anamnéza

Klient č. 2 velice rád tráví čas v přírodě a se zvířaty. Má rád práci všeho druhu. Hlavně když může činnosti vykonávat venku v přírodě. Ve volném čase se věnuje rybaření a různým aktivitám v lese. Velice rád vyrábí. Doma má výrobky z různých přírodních materiálů, recykluje již použité předměty a vytváří různé dárky pro své známé. Inspiraci čerpá i při skupinových ambulancích v sociální rehabilitaci. Nejvíce ho ve Spirále baví práce s keramickou hlinou či různé výrobky z korálků. Klient se věnuje četbě. Preferuje knihy o přírodě, ale rád si přečte a poslechne i pohádkové příběhy. Velice dobře ovládá chytrý mobilní telefon, na kterém má mnoho fotografií, o kterých je schopen vyprávět hodiny. Hraje i telefonní verzi hry Minecraft. Počítač umí ovládat též.

Na otázku vlastností a dovedností nebyl klient schopen odpovědět. Z předchozích setkání jsem ale věděla, že je klient velice kreativní a že je ochoten komukoliv s čímkoliv pomoci. S pomocí pracovnice byl schopen ocenit svůj talent na vyrábění. Pracovnice popsala klienta jako velice samostatného. K ostatním klientům je velice přátelský a vždy nabízí pomoc. Je schopen delegovat potřebnou práci a organizovat ostatní. Klient přiznává, že mu pracovní činnosti občas komplikuje střídání nálad. Na tomto nedostatku však průběžně pracuje. Při rozhovoru jsem si všimla, že se velice dobře orientuje v čase a místě. Je velice učenlivý a rád se vzdělává.

8.2.1.8 Popis současné situace

Klient vlastní psa, se kterým chodí denně na procházky. Velice ho baví trénovat psí pozornost a smysly. Sní o práci psůvoda v horské službě. Vyhledávání ztracených osob ho láká, proto se svým psem trénuje alespoň vyhledávání různých hlodavců na polích. Rád chodí pomáhat do lesa místnímu hajnému. Společně prořezávají a kácují stromy. V lese se věnuje i stopování zvěře.

Klient je schopen téměř vždy správného sebehodnocení, ve kterém umí s pomocí pracovnice sociální rehabilitace shrnout své kvality i nedostatky. Plnohodnotnou práci ani brigádu aktuálně nehledá.

8.2.1.9 Analýza situace

S pracovními otázkami se může klient obrátit na místní úřad práce. O jiné organizaci v blízkosti jeho bydliště nemají pracovnice sociální rehabilitace informace. Pracovnice ve Spirále mají různá zaměření a specializace, kterým se věnují při plnění vzdělávacích plánů vytvořených pro jednotlivé klienty. Sebevzdělávají se při návštěvách podobně zaměřených organizací, kam jezdí na konzultace, stáže či kurzy.

Sociální rehabilitace svým klientům poskytuje kariérové poradenství v omezené míře. S každým klientem, který by rád našel zaměstnání, vytvoří pracovnice mapu toho, co klient chce a čeho je schopen. Tyto dvě kategorie společně porovnají a následně hledají možnosti v jeho okolí. Pracovnice vedou klienty k tomu, aby si zaměstnání hledali sami. Pomáhají jim s přípravou na pohovory či sepisovat životopisy. Pokud o to klient stojí a potenciální zaměstnavatel to dovolí, mohou být pracovnice přítomny u pohovoru.

Dobrou zkušenost mají klienti například s místní úklidovou firmou, kam mohou s pracovnicemi docházet na úklidy panelových vchodů. Obecně lepší zkušenosti při zaměstnávání osob se zdravotním a mentálním postižením mají pracovnice sociální rehabilitace s menšími podnikateli.

8.2.1.10 Návrh opatření

Klient dává výrazně přednost práci ve venkovních podmínkách a manuálním činnostem. Podmínkou případného zaměstnání by měla být i možnost kreativního vyjádření. Aby se klient naučil správným pracovním návykům, měl by začít aktivně navštěvovat tréninková pracovní místa, kde si vyzkouší, zda je schopen zvládnout plnohodnotný pracovní proces trvající několik minut/hodin. Jako dobrým řešením tréninkového pracovního místa se jeví spolupráce s místním hajným. Klient si spolupráci s hajným v lese velice vychvaluje, a bylo by proto dobré, aby se zkusil zapracovat někde, kde už to zná. Konzultace s nezávislým kariérovým poradcem by též mohla být přínosná. Tvoření výrobků by mohlo být zajímavou podnikatelskou činností.

8.2.2 Zhodnocení výsledků kazuistik

Sociální rehabilitace Spirála poskytuje všechny zákonem dané služby v nejvyšší kvalitě a s individuálním přístupem ke každému klientovi. Ke každému klientovi přistupují pracovníci jako k rovnocennému partnerovi. Třemi základními pilíři rehabilitace jsou témata práce, života a bydlení. Klienti mohou přicházet se dvěma druhy zakázek – kompenzační (péče o klienta, pomoc při stravování atd.) a nácvikové (rozvojové). Průběh sociální rehabilitace hodnotím jako velice úspěšně vedený.

Otázka kariérového poradenství je složitější. Sociální rehabilitace Spirála nemá kariérové poradenství ve své nabídce. Plně se ale věnují rozvoji pracovních návyků svých klientů, vzdělávají je v oblasti pracovních vztahů a práv a povinností zaměstnance i zaměstnavatele. V případě, že přijde klient se zakázkou ohledně nalezení nové práce, neváhají pracovníci a pomohou, jak nejlépe umí. Výrazně chybí bližší spolupráce sociální rehabilitace a úřadu práce. Pokud na úřad práce přijde osoba, která očividně potřebuje využít služeb sociální rehabilitace, je úřad povinen informovat takového klienta o tom, jaké má možnosti a jaké organizace lze navštívit. To však podle pracovníků sociální rehabilitace neplní úřad dostatečně. Obyvatelé Královéhradeckého kraje jsou v možnostech řešení otázek volby a změny povolání výrazně omezeni. Není tedy chybou sociální rehabilitace Spirála, že se jejím klientům nedostává plnohodnotného kariérového poradenství. Nýbrž za to může celkový nedostatek kariérových poradců v ČR. Pracovníci rehabilitace mohou klientům nabídnout základní poradenství v oblasti psaní životopisů, motivačních dopisů, pomáhají jim získat přehled na pracovním trhu a v pracovně-právních vztazích. Žádnými kurzy kariérového poradenství ale neprošli.

9 Vlastní doporučení

Od počátku mých studií na Institutu vzdělávání a poradenství jsem si myslela, že obor kariérového poradenství prochází velkou proměnou. Dříve zastupovali roli kariérového poradce na ZŠ téměř výhradně výchovní poradci. Dospělé osoby měli možnost obrátit se většinou pouze na úřad práce. Odborníků na Kariérové poradenství bylo minimum. Dnes je toto odvětví o něco rozšířenější, avšak stále to není dostačující. Kariérových poradců je málo a lidem se nedostává dostatečné podpory při volbě či změně povolání.

Doporučuji proto pracovníkům v sociálních službách nespolehat se jen na externí kariérové poradce. Každá organizace poskytující sociální služby by měla mít alespoň jednoho pracovníka vyškoleného v oboru kariérové poradenství. Organizace se často potýkají s kapacitními nedostatky zaměstnanců, proto nepředpokládám, že by na pozici kariérového poradce sháněli nového zaměstnance. Navrhuji proto alespoň základní kurzy kariérového poradenství. Zaměstnavatelé mohou pro své zaměstnance zajišťovat různá školení. Východiskem v otázce nedostatku kariérových poradců by tedy mohly být pravidelné workshopy od odborníků (kariérových poradců) pro „neodbornou“ veřejnost (pracovníci v sociálních službách, výchovní poradci, zaměstnavatelé atd.). Workshopy by měly buď obecné zaměření (jak pomoci zdravé dospělé osobě s volbou či změnou povolání) či specifikovaná zaměření (žáci na ZŠ, absolventi SŠ, osoby se zdravotním postižením, cizinci atd.).

9.1 Návrh obsahu workshopu kariérového poradenství pro pracovníky sociálních služeb zaměřených na osoby se zdravotním postižením

Workshop by měl být veden vystudovaným kariérovým poradcem, který má dostatečný přehled o místním trhu práce. Ač jsem workshop nikde oficiálně nenabízela, z řad pracovníků v sociálních službách přicházely pozitivní reakce na jeho potenciální uskutečnění.

Za naprosto nejdůležitější části workshopu považuji:

- pravidelnou aktualizaci pracovníkových znalostí o povinných náležitostech CV a motivačního dopisu,
- umění připravit klienta na pohovor,
- být schopen pracovat s některými ze základních metod kariérového poradenství,
- umět klienta nasměrovat ke správnému odborníkovi,
- a sledovat nejnovější změny v oblasti kariérového poradenství.

9.1.1 Jak pomoci správně napsat CV a motivační dopis?

Kariérový poradce provede pracovníky v sociálních službách procesem tvorby strukturovaného životopisu formou jejich vlastních zkušeností. Pomůže pracovníkům sepsat si vlastní CV a vysvětlí, co vše do životopisu patří a co nikoliv. Dále zodpoví všechny dotazy o tom, jak zapojit do motivačního dopisu případný požadavek na zkrácenou pracovní dobu, jak se správně

zeptat na možnou přítomnost pracovníka sociálních služeb jako výpomoc při zaučení klienta či zda je nutné informovat potencionálního zaměstnavatele o klientově handicapu.

Správně napsaný životopis musí mít potřebnou strukturu, která by měla být následovná:

- kontaktní údaje klienta, příp. kontaktní údaje jeho opatrovníka,
- klientovo vzdělání (zapisujeme i různé kurzy, absolvování sociální či pracovní rehabilitace atd.),
- klientova praxe (zapisujeme všechna předchozí zaměstnání v posledních letech, ale i brigády, příp. čemu se klienti věnují při pracovní rehabilitaci a nácvicích pracovních návyků),
- jazyky, které klient ovládá (informaci uvedeme i v případě narušení komunikačních schopností),
- řidičský průkaz uvedeme pouze, pokud ho klient vlastní,
- zda umí ovládat různé moderní technologie a na jaké úrovni,
- velmi přínosné je i uvedení klientových dovedností (co může nabídnout?),
- a na závěr nesmíme zapomenout na klientovy zájmy.

V motivačním dopise je vhodné zmínit informaci, že klient pobíral invalidní důchod, jelikož to pro potencionálního zaměstnavatele znamená finanční příspěvky na jeho zaměstnávání. O svém handicapu klient hovoří pouze pokud může jeho postižení ovlivnit jeho pracovní výkon. Pokud jeho handicap nemá na potřebné pracovní činnosti vliv, nemusí o handicapu potencionálního zaměstnavatele informovat. Důležité je, aby klient uvedl co nejvíce svých dovedností, které by mohly být na dané pracovní pozici ceněné.

Příklad aktivity do kurzu:

Kariérový poradce by měl vyzvat pracovníky, aby si vybrali jednoho náhodného klienta (anonymně) a vymysleli 25 jeho dovedností (čím větší počet zadá, tím více se budou muset pracovníci zamyslet a budou možná překvapeni, jaké všechny kvality klienti mají).

9.1.2 Jak připravit klienta na pohovor?

Kariérový poradce musí upozornit pracovníky v sociálních službách na možnou náročnost tohoto bodu. S některými klienty budou muset pracovníci začít od úplných základů – oblečení, správná etiketa. Je důležité, aby se společně s klientem zamysleli nad otázkami, které mu může

potencionální zaměstnavatel položit a zkusit si na ně odpovědět. Vhodné je vymyslet i otázky, které při pohovoru položí klient.

Příklad aktivity do kurzu:

Kariérový poradce vyzve pracovníky, aby si vybrali jednoho ze svých klientů (anonymně) a vymysleli pro něj vhodné otázky ze strany zaměstnavatele i klienta (Ucházení se o zaměstnání, 2024).

9.1.3 Metody kariérového poradenství

Každá metoda, kterou pracovníci využijí pro svého klienta by měla kombinovat vizuální, zvukovou a pohybovou složku. Základem pro hledání vhodného zaměstnání by mělo být zmapování osobního potenciálu klienta – co rád dělá, co ho baví, v čem je dobrý, jaké jsou jeho motivace a na jakých pracovních pozicích by mohl své dovednosti uplatnit, příp. je vhodné doplnit i překážky, které klienta limitují. Další přínosnou aktivitou může být pro klienta aktivita pracující s hodnotami, při které je vhodné využít škálování, aby si klient dovedl srovnat své priority. Jednou ze základních metod je i bilancování. Je důležité klienty naučit hodnotit jejich volby a rozhodnutí. Jako kreativní doplněk kariérového poradenství mohou sloužit i obrázkové karty. Pracovník může karty využít jako výpomoc při vyjadřování klientových pocitů, potřeb, snů atd.

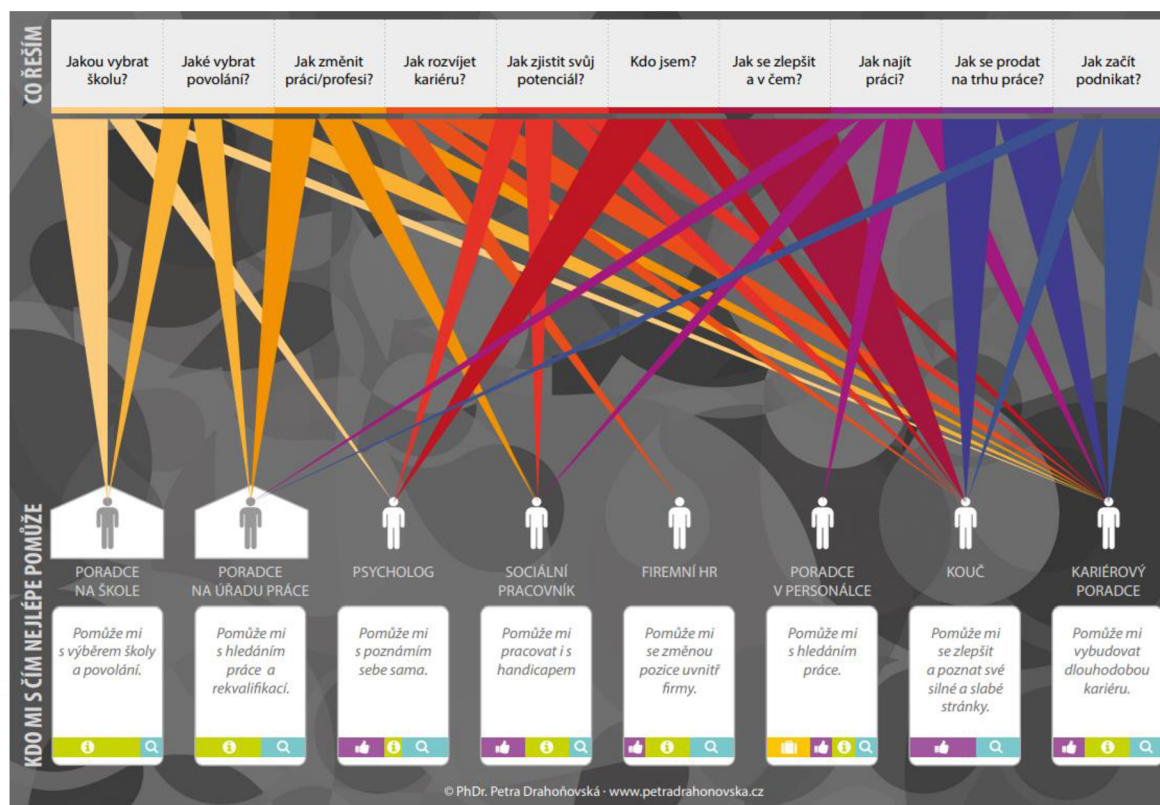
Příklad aktivity do kurzu:

Kariérový poradce, který workshop vede, by měl s pracovníky minimálně tři zmíněné metody vyzkoušet. Opět formou vlastního prožitku.

9.1.4 Jací odborníci mohou klientovi pomoci?

Pro pracovníky v sociálních službách je velice důležitá znalost svého okolí. Kariérový poradce vyzve pracovníky, aby na papír sepsali, s jakými otázkami z oblasti kariérového poradenství by mohli svému klientovi v rámci svých kompetencí poradit. Pokud nebudou mít pro řešení případu potřebné kompetence, je důležité, aby věděli, kam klienta nasměřovat. Pro zjednodušení procesu může kariérový poradce využít upravenou infografiku od PhDr. Petry Drahoňovské, ve které nebudou vyznačeny barevné spojnice.

Obrázek 19 - Kdo poradí?



Zdroj 19 - PhDr. P. Drahoňovská

9.1.5 Kde získat nejnovější informace?

V závěru workshopu by měl kariérový poradce pracovníky v sociálních službách seznámit s informačními zdroji, které mohou ke své práci využít. Za sebe určitě doporučuju webové stránky Petry Drahoňovské Career Designer, web Centrum kompetencí, příručku od Euroguidance – Praktický průvodce kariérového poradce pro 21. století či blog Lucie Václavkové.

10 ZÁVĚR

V bakalářské práci jsem se zabývala tématem Kariérového poradenství pro klienty se specifickými potřebami. Pro účely bakalářské práce jsem se blíže zaměřila na osoby se zdravotním postižením. Je mi velice blízké téma sociálních služeb, proto jsem se rozhodla v rámci své práce zmapovat i fungování a průběh sociální rehabilitace.

Při psaní teoretické části jsem se seznámila s historickým vývojem zaměstnávání a s vývojem kariérového poradenství. Za významnou považuji i kapitolu o zásadách kariérového poradce při práci s osobami se zdravotním postižením. Výrazně jsem si uvědomila, jak je opravdu důležitý individuální přístup. Velkými tématy pro mě byla sociální a pracovní rehabilitace. Zjistila jsem, jak tyto služby fungují a co vše svým klientům nabízí.

Praktickou část lze rozdělit na dvě části. V první jsem se věnovala charakteristice místa šetření. Detailně jsem popsala, čemu se věnuje a jaké služby poskytuje Diakonie ČCE – středisko Světlo ve Vrchlabí a jak funguje sociální rehabilitace Spirála. V místě šetření jsem si udělala i rešerši o fungování kariérového poradenství poskytovaného tamním obyvatelům. V druhé části jsem zpracovala kazuistiky klientů Spirály, na jejichž základě jsem zhodnotila kariérové poradenství, které jim bylo poskytováno v rámci sociální rehabilitace, od úřadu práce i z jiných organizací. Ani jednomu z respondentů nebylo nikdy nabídnuto plnohodnotné kariérové poradenství od profesionálního poradce, ani žádné kariérové testy. Jedna z respondentek shrnula své zkušenosti s potencionálním zaměstnáním prohlášením, že jsou s ní na úřadech bezradní a že má pocit, jako by byla pro pracovní trh bezcenná. Jako reakci na zjištěná data jsem vytvořila stručný obsah workshopu pro pracovníky v sociálních službách zaměřených na klienty se zdravotním postižením.

Bakalářská práce celistvě shrnuje kvalitu kariérového poradenství poskytovaného osobám se zdravotním postižením ve Vrchlabí a okolí. Zjištěné závěry této práce je možné využít pro srovnávání kvality poskytovaného kariérového poradenství a služeb sociální rehabilitace s ostatními kraji ČR a jako vzor při workshopech kariérového poradenství pro specifické skupiny klientů.

11 SEZNAM POUŽITÝCH ZDROJŮ

ČADOVÁ, Eva a kol. *Metodika kariérového poradenství pro žáky s tělesným postižením a závažným onemocněním*. Vydání 1. Olomouc: Univerzita Palackého v Olomouci, 2022. 123 stran. ISBN 978-80-244-6118-2.

KOŠŤÁLOVÁ, Helena a CUDLÍNOVÁ, Markéta. *Praktický průvodce kariérového poradce pro 21. století*. Vydání 1. Praha: Evropská kontaktní skupina, 2015. 55 stran. ISBN 978-80-87993-01-9

OPATŘILOVÁ, Dagmar a ZÁMEČNÍKOVÁ, Dana. *Somatopedie: texty k distančnímu vzdělávání*. Brno: Paido, 2007. 123 stran. ISBN: 978-80-7315-137-9.

ROTTINGHAUS, P. J., COON, K. L., GAFFEY, A. R., & ZYTOWSKI, D. G. (2007). Thirty-Year Stability and Predictive Validity of Vocational Interests. *Journal of Career Assessment* (překlad vlastní)

§ 67 zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti - znění od 1. 1. 2024. *Zákony pro lidi* [online]. © AION CS 2010–2024 [cit. 2024-01-03]. Dostupné z: <https://www.zakonyprolidi.cz/cs/2004-435#p67>

Aktuality. *Diakonie ČCE – středisko Světlo ve Vrchlabí* [online]. ©2023 [cit. 2023-11-10]. Dostupné z: <https://vrchlabi.diakonie.cz/aktuality/>

Aktuální situace na trhu práce v kraji. *Zaměstnaný region* [online]. ©2023 [cit. 2023-12-15]. Dostupné z: <https://www.zamestnanyregion.cz/cs/aktualni-situace-na-trhu-prace>

Co je to náhradní plnění. *Náhradní plnění 2018* [online]. ©2023 [cit. 2023-12-17]. Dostupné z: <https://www.nahradni-plneni-2018.cz/co-je-to-nahradni-plneni/>

Čl. 27 sdělení č. 10/2010 Sb. m. s., Ministerstva zahraničních věcí o sjednání Úmluvy o právech osob se zdravotním postižením - znění od 30. 4. 2010. *Zákony pro lidi.cz* [online]. © AION CS 2010–2024 [cit. 2023-7-12]. Dostupné z: <https://www.zakonyprolidi.cz/ms/2010-10#f5512073>

Diabetes in the Workplace. *Canadian Centre for Occupational Health and Safety* [online]. 2023 [cit. 2023-9-02]. Dostupné z: <https://www.ccohs.ca/oshanswers/diseases/diabetes.html#section-3-hdr> (překlad vlastní)

Diakonie ČCE – středisko Světlo ve Vrchlabí. *Diakonie ČCE – středisko Světlo ve Vrchlabí* [online]. ©2023 [cit. 2023-11-10]. Dostupné z: <https://vrchlabi.diakonie.cz/>

Etické principy při kariérové diagnostice. *INFO KAFIÉRA* [online]. ©2015 [cit. 2023-09-02]. Dostupné z: <http://www.infokariera.cz/sites/default/files/obsah/stranky/pravidla-karieroveho-poradenstvi/soubory/etickykodex.pdf>

Fungování odborných pracovních skupin pro pracovní rehabilitaci lidí s postižením. *Veřejný ochránce práv* [online]. ©2021 [cit. 2023-12-02]. Dostupné z: https://www.ochrance.cz/uploads-import/ESO/v%C3%BDzkum_pracovn%C3%AD_rehabilitace%20final%20%281%29.pdf

HALL, Christina. Edward Bordin. *Prezi.com* [online]. 2012 [cit. 2023-07-12]. Dostupné z: <https://prezi.com/acfsvfhg1fs2/edward-bordin/> (překlad vlastní)

Hluchoslepotá. *Práce pro ZP* [online]. ©2019 [cit. 2024-01-10].

Dostupné z: <https://praceprozp.cz/hluchoslepotá/>

Holland's theory. *Careers.govt.nz* [online]. 2023 [cit. 2023-10-12]. Dostupné z: <https://www.careers.govt.nz/resources/career-practice/career-theory-models/hollands-theory/> (překlad vlastní)

Chráněná dílna nebo ochráněný trh práce? *2P SERVIS* [online]. ©2023 [cit. 2023-09-05]. Dostupné z: <https://www.pp-servis.eu/clanky/chranena-dilna-nebo-chraneny-trh-prace/>

Chráněný trh práce. *Úřad práce ČR* [online]. ©2023 [cit. 2023-09-05]. Dostupné z: <https://www.uradprace.cz/chraneny-trh-prace>

Katalog kariérových poradců a kariérových koučů. *Job-hub* [online]. ©2020 [cit. 2023-12-28]. Dostupné z: <https://katalog.job-hub.cz/>

KNAPOVÁ, Jaroslava. *Rehabilitační ošetřovatelství*. 2019 [cit. 2023-09-03]. Dostupné z: <https://www.vovcr.cz/odz/zdrav/486/page02.html>

Měsíční statistická zpráva prosinec 2023. *Krajská pobočka Úřadu práce ČR v Hradci Králové* [online]. ©2023 [cit. 2023-01-15]. Dostupné z: https://www.uradprace.cz/documents/37855/3630393/Mesicni_HKK_12_2023.pdf/2d4bd452-b749-238a-9b90-8d17d2115778

Měsíční statistická zpráva srpen 2023. *Krajská pobočka Úřadu práce ČR v Hradci Králové* [online]. ©2023 [cit. 2023-12-17]. Dostupné z: https://www.uradprace.cz/documents/37855/3630393/Mesicni_HKK_08_2023.pdf/9799322b-4dd7-90da-31e6-a8ed47cf9706

Moderní portál pro osoby se zdravotním postižením. *Práce pro ZP* [online]. © 2019 [cit. 2023-07-15]. Dostupné z: www.praceprozp.cz

Naše poslání, cíle a zásady. *Diakonie ČCE – středisko Světlo ve Vrchlabí* [online]. ©2023 [cit. 2023-11-15]. Dostupné z: <https://vrchlabi.diakonie.cz/socialni-rehabilitace-spirala/nase-poslani-cile-a-zasady/>

Nezaměstnanost. *Český statistický úřad* [online]. 2007 [cit. 2023-12-15]. Dostupné z: <https://www.czso.cz/documents/10180/20568935/311107k03.pdf/41c1a51c-cb1a-4276-8f00-e3b60ab32fe1?version=1.0>

O naší organizaci. *NIPÍ BP, o.p.s.* [online]. ©2023 [cit. 2023-27-12]. Dostupné z: <https://www.nipi-bp.cz/>

Péče o zdraví i seberozvoj. *Škoda kariéra* [online]. ©2023 [cit. 2024-01-02]. Dostupné z: <https://www.skoda-kariera.cz/blog/pece-o-zdravi-i-seberozvoj>

Plán podpory rovných příležitostí pro osoby se zdravotním postižením Královéhradeckého kraje pro období 2022-2025. *Královéhradecký kraj* [online]. 2022 [cit. 2023-12-17]. Dostupné z: https://www.khk.cz/assets/krajsky-urad/socialni-oblast/rovne-prilezitosti/Plan-podpory-OZP-2022---2025_FINAL_web.pdf

Podíl nezaměstnaných osob v krajích k 30. 11. 2023. *Český statistický úřad* [online]. 2023 [cit. 2023-12-28]. Dostupné z: <https://www.czso.cz/csu/xc/mapa-podil-kraje>

Popis realizace sociální rehabilitace Spirála. *Diakonie ČCE – středisko Světlo ve Vrchlabí*. [online]. ©2023 [cit. 2023-11-15]. Dostupné z: <https://vrchlabi.diakonie.cz/res/archive/006/001901.pdf?seek=1681733070>

Práce pro OZP a ZPS – nová volná místa. *Práce pro OZP a ZPS* [online]. © 2014-2024 [cit. 2023-07-15]. Dostupné z: www.praceproozp.cz

Práce. *Jobs.cz* [online]. 2023 [cit. 2023-07-15]. Dostupné z: www.jobs.cz/prace/

Pracovní rehabilitace. *Úřad práce ČR* [online]. ©2023 [cit. 2023-09-15]. Dostupné z: <https://www.uradprace.cz/pracovni-rehabilitace-6>

Pracovní rehabilitace. *Úřad práce ČR* [online]. 2023 [cit. 2023-07-15]. Dostupné z: <https://www.uradprace.cz/pracovni-rehabilitace-5>

Preventivní program školy. *Krkonošské gymnázium a Střední odborná škola* [online]. 2022 [cit. 2023-12-28]. Dostupné z: <https://www.gymvr.cz/skola2/?p=11147>

Principles of rehabilitation. *eGyanKosh – a National Digital Repository* [online]. 2008 [cit. 2023-09-03]. Dostupné z: <https://egyankosh.ac.in/bitstream/123456789/33288/1/Unit-1.pdf> (překlad vlastní)

Profese pro každého. *Škoda kariéra* [online]. ©2023 [cit. 2024-01-02]. Dostupné z: <https://skoda-auto.jobs.cz/>

Propagační podnik Hradec Králové s. r. o. *PPHK* [online]. ©2023 [cit. 2023-10-12]. Dostupné z: <https://www.pphk.eu/>

Psychometrie a její využití v HR poradenství. *TCC online* [online]. ©2023 [cit. 2023-10-12]. Dostupné z: <https://www.tcconline.cz/pojem/psychometrie/>

Rekvalifikace a rekvalifikační kurzy v Královéhradeckém kraji. *Rekvalifikacnikurzy.cz* [online]. ©2024 [cit. 2024-01-10]. Dostupné z: <https://rekvalifikacnikurzy.cz/kraj/kralovehrad>
ecky

Sociální rehabilitace Spirála. *Diakonie ČCE – středisko Světlo ve Vrchlabí* [online]. ©2023 [cit. 2023-11-10]. Dostupné z: <https://vrchlabi.diakonie.cz/socialni-rehabilitace-Spirala/>

Sociální rehabilitace. *Rytmus* [online]. ©2023 [cit. 2023-09-15]. Dostupné z: <https://rytmus.org/socialni-sluzby/socialni-rehabilitace/>

Škoda neřídít. *Cesta za snem* [online]. ©2022 [cit. 2024-01-02]. Dostupné z: <https://www.cestazasnem.cz/skodaneridit.html>

ŠPOK, Dalibor. Hledání povolání je dnes nutností: Dějiny zaměstnání (1). *ET LABORA* [online]. 2023a [cit. 2023-07-03]. Dostupné z: <http://www.etlabora.cz/hledani-povolani-je-dnes-nutnosti-dejiny-zamestnani-1/>

ŠPOK, Dalibor. Hledání povolání je dnes nutností: Dějiny zaměstnání (2). *ET LABORA* [online]. 2023b [cit. 2023-07-03]. Dostupné z: <http://www.etlabora.cz/hledani-povolani-je-dnes-nutnosti-dejiny-zamestnani-2/>

Tomáš Baťa, 1876-1932. *Databáze knih* [online]. © 2008 – 2024 [cit. 2023-10-12]. Dostupné z: <https://www.databazeknih.cz/stitky/tomas-bata-1876-1932-17023>.

Tranzitní program. *Inkluze.cz* [online]. 2023 [cit. 2023-09-05]. Dostupné z: <https://inkluzecz.kolaboratorium/tranzitni-program/>

Ucházení se o zaměstnání se zdravotním postižením – jak na to? CVAPP [online]. ©2024 [cit. 2024-01-10]. Dostupné z: <https://cvapp.cz/blog/uchazeni-se-o-zamestnani-se-zdravotnim-postizenim>

Vzdělávání do projektu zapojených kariérových poradců. *Pedagogicko-psychologická poradna a Speciálně pedagogické centrum Královéhradeckého kraje* [online]. ©2021 [cit. 2023-12-28]. Dostupné z: <https://www.poradenstvikhk.cz/karierove/category/vzdelavani-karierovych-poradcu/>

Zákon č. 108/2006 Sb., o sociálních službách. *Zákony pro lidi* [online]. [cit. 2023-08-02]. Dostupné z: <https://zakonyprolidi.cz/cs/2006-108>

Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti. *Zákony pro lidi* [online]. [cit. 2023-07-15]. Dostupné z: <https://www.zakonyprolidi.cz/cs/2004-435>

Zapojené školy. *Pedagogicko-psychologická poradna a Speciálně pedagogické centrum Královéhradeckého kraje* [online]. ©2021 [cit. 2023-12-28].

Dostupné z: <https://www.poradenstvikhk.cz/karierove/zapojene-skoly/>

ZIKL, Pavel. *Metodika - práce s osobami se zdravotním postižením*. 2018 [cit. 2023-08-03]. Dostupné z: https://www.broumov-mesto.cz/assets/File.ashx?id_org=1276&id_dokumenty=19868

Zdroje obrázků:

Obrázek 1 – The Curb-Cut effect. The Curb-Cut Effect. *National cancer institute* [online]. 2021 [cit. 2023-12-28]. Dostupné z: <https://dceg.cancer.gov/about/diversity-inclusion/inclusivity-minute/2021/curb-cut-effect>

Obrázek 19 – Kdo poradí? *Career Designer* [online]. © PhDr. Petra Drahoňovská · www.petradrahonovska.cz [cit. 2023-12-28]. Dostupné z: https://media.wix.com/ugd/d9e16c_b52a1cb61ee54ab9b6bf1f2ede0c2e05.pdf

12 SEZNAM OBRÁZKŮ, TABULEK A GRAFŮ

Obrázek 1 - The Curb-cut effect.....	13
Obrázek 2 - Tabulka 8	23
Obrázek 3 - Tabulka 10.....	23
Obrázek 4 - Pomoc má mnoho tváří.....	26
Obrázek 5 - Potřeby uživatelů	26
Obrázek 6 - Ocenění terapeutické zahrady.....	27
Obrázek 7 - Pravidla tréninkového bytu	28
Obrázek 8 - Tréninkový byt	30
Obrázek 9 - Obrázkové návody I	29
Obrázek 10 - Obrázkové návody II	29
Obrázek 11 - Obrázkové návody III.....	29
Obrázek 12 - Obrázkové návody IV	29
Obrázek 13 - Hmatové koberečky	31
Obrázek 14 – Žetony I.....	32
Obrázek 15 – Žetony II	32
Obrázek 16 - Tréninková pracoviště I.....	32
Obrázek 17 – Tréninková pracoviště II.....	32
Obrázek 18 - Potřeby klientky	34
Obrázek 19 - Kdo poradí?	43

13 SEZNAM PŘÍLOH

Příloha 1: Přepis rozhovoru s respondentkou č. 1

Příloha 2: Přepis rozhovoru s respondentem č. 2

Příloha 3: Přepis rozhovoru s pracovnící sociální rehabilitace

Příloha 1: Přepis rozhovoru s respondentkou č. 1

Rozhovor č. I s respondentkou č. 1

Rozhovor vedla: Sára Křivánková

Rozhovor přepsala: Sára Křivánková

Datum a místo: 30. 1., Diakonie ČCE – středisko Světlo ve Vrchlabí

STOPÁŽ: 13:59 min.

ÚČASTNÍCI:

SK = Sára Křivánková

R1 = respondentka č. 1

PSS = pracovnice v sociálních službách

SK: tak to spustím. e a první, co bych chtěla vědět, je to takový, je to vlastně, jak jsem říkala, studuju kariérové poradenství, takže je to zaměřené i dost jakoby na toho klienta a já bych ráda věděla, e jak byste se vlastně popsala, čeho si na sobě vážíte, jaké vlastnosti a tak.

R1: jako na sobě?

SK: ano, ano. ((smích))

R1: (to) se omlouvám a jako já o sobě tak ňák moc nepřemýšlím, právě jako no. takhle, jestli mám bejt upřímná, tak jako jak mám (těžký) handicap zraku a sluchu, tak já o sobě nemám nějaký jako moc velký mínění, velký sebevědomí. takže. jestli mám říct klady, zápory, tak (záporů) je asi víc než těch kladů, zápory jako že jsem netrpělivá, tvrdohlavá a vztahovačná.

SK: a teďkon bych ráda slyšela ty dobré. ((smích))

R1: cože?

SK: ty dobré bych ráda teďkon slyšela.

R1: a dobré? no tak jako snad si myslím, že ráda pomůžu, pokud to půjde a ehm jsem houževnatá.

SK: a to jsou krásné vlastnosti!

R1: prosím?

SK: že to jsou krásné vlastnosti, že bych se vůbec nepodceňovala. že opravdu jako (.) dá se na to dbát.

PSS: mně přijde, že i paní R1 je citlivá, hodně.

R1: jakoo, jsem citlivá, ano. to je tak jako zápor jeden z nich no.

SK: a to může být i klad. ((smích)) to nemusí být vůbec zápor. ee, chci se vás zeptat teďkon na spirálu. od kdy sem docházíte? jestli můžu? jak dlouho už tady tak ste?

R1: eště jednou?

SK: jak dlouho docházíte do spirály?

R1: do spirály teďka to bude asi, teďka v říjnu to bude druhéj rok.

SK: mhm. a co se vám tady nejvíc líbí? s čím vám tady [nejvíc pomáhají]

R1: [no jako spíš] teďka, jak máme teďka (ve smlouvě) (zahrnutou) tu volnočasovou aktivitu, takže jako teď tady s PSS chodíme jednou za 14 dní plavat. to se mi hodně líbí, jakože ještě je to takový jakoby volnějšší, že se domluvíme na tom, že (bych) jako chtěla, že (bych) potřebovala, tak je to takový jako hezčí a teďka chodím, pokud možno to vyjde, tak na tu ambulanci. dneska jako ty koberečky mě zaujaly.

SK: ((smích))

PSS: ((smích))

SK: tak to je moc hezké. emm, a co, jak jste říkala teda, co vám vlastně ta spirála přináší? co se tady učíte?

R1: noo, jako že bych se něco učila, to asi ne, ale spíš jako že se dokážu odreagovat, jakože zapomenu na starosti, protože jsem matka ..., takže spíš si tady dojdu jako odpočinout.

SK: tak to je hezký. e, co se týče vašich dovedností, jak je to vlastně, jak to máte s telefonem, s počítačem?

R1: e, takhle (i když) jsem zrakově postižená, mám jako těžkej zrakovej handicap, tak doma normálně používám počítač, ale používám tam program pro ty zrakově postižený. a ohledně telefonu, nejsem schopna používat tenhle chytřej telefon, takže používám ten klasické telefon pro ty seniory, kde jsou tam ty (vyvýšený) písmenka, tak jsem ochotná přečíst jenom ty smsky jako ve větším písmenu a nebo když teda už je to nutný zavolat, tak jenom předám vzkaz a tím to hasne.

PSS: neska jsme si třeba volaly, poprvý, že?

R1: teďka jsme si volaly poprvé, (s tím) že jsem, PSS už věděla, vo co de, tak říkala, protože jsem nevěděla, kam mám zavolat, jsem (čekala před) spirálou, tak jsem nevěděla, kam mám jako zavolat, tak jsem jí volala a vona říkala: ,,joo, vydržte", to už jsem jako slyšela takový ty (jednoznačný?) (příkazy) jsem ochotná nebo schopna přijmout.

SK: mhm

R1: ale jako dlouhodobý telefonáty, to už ne, to už je problém.

SK: rozumim, rozumim.

PSS: takže smskama hlavně.

SK: mhm

R1: jako převážná komunikace (třeba) probíhá na těch smskách nebo mailly.

SK: mhm dobrá.

R1: a nebo informace, když už tak jako sbírám, protože nejsem schopná třeba poslouchat zprávy nebo něco, takže veškerá komunikace vlastně opravdu jenom přes internet no.

SK: mhm

R1: to je hlavní zdroj komunikace.

SK: mhm. rozumím, děkuju.

R1: ro, jo, jo.

SK: e, chci se zeptat, jestli e budete nějak jako ochotná e podělit se se mnou o vaše dětství, jak to vlastně, jak jste vlastně prožívala dětství, školu, jak vás bavila a tak.

R1: klidně jako, když se mi nebude líbit otázka, tak jako zarazim.

SK: rozumim.

R1: tak klidně se zeptejte.

SK: e, takže jak vlastně třeba se vám líbilo ve škole?

R1: tak já jsem chodila (v podstatě) celou základku pro na školu pro sluchově postiženou mládež, takže tam to tak nějak jako proběhlo v pohodě, na gympl jsem taky chodila jako pro sluchově postiženou mládež, samozřejmě jsem se tam setkala se šikanou (ohledně) no kvůli tomu zrakovému handicapu, jakože sluchově postižený děti nepochopily, že tam může bejt ještě nějakej jinej handicap, takže jako tam jsem hodně dopadla jako na ten zrakovej handicap a pak jsem absolvovala speciální pedagogiku ... v praze, tam to (už bylo jako) mnohem lepší no.

SK: mhm a jak, jak vlastně, když vezmete osobní život v dětství, jak vlastně e s rodiči, navštěvovali jste nějaké odborníky nebo tak?

R1: tak jako maminka, jako já jsem měla dobrou rodinu, jako maminka ta se mi věnovala hned od začátku, protože ten sluchovej handicap mám v podstatě už od narození, po nemoci zánětu mozkových blan, kterou jsem prodělala ve třech

měsících, takže jako jako ta pomoc ze strany rodiny byla hrozně velká, protože jako si myslím, ((proneseno plačtivým hlasem)) že jenom díky rodině jsem se dostala tam, kde jsem teďka, jakože jsem dokázala dostudovat ten gympl, tu speciální pedagogiku, protože jako těžce postižený dítě by bez pomoci rodiny (si myslím), že by to jako nedokázalo.

SK: mockrát vám děkuju, že jste se o to se mnou podělila. e, jsou nějaká odborná centra kromě spirály, kam jste během života docházela?

R1: takhle jako ee, vzhledem k tomu, že mám ten duální handicap, tak už od sedmnácti let jsem byla angažovaná v lormu, to je cen- společnost pro hluchoslepé, které je v praze. tam jsem chodila i třeba od sedmnácti let na brigády nebo jako na praxi a tam jsem pak i potom roky pracovala, od vysoký školy.

SK: když jste se dostala k té práci, e, byla jste někdy, spolupracovala jste někdy s úřadem práce?

SK a R1: ((nesrozumitelné překrytí slov))

R1: s úřadem práce jako takhle, protože jak jsem chodila do toho lormu (už jako) s praxí jako na tý vysoký škole, tak už tam bylo automaticky bylo že nastoupím do lormu jako do práce, takže jako v podstatě jsem tam byla jenom kvůli evidenci kvůli tomu, aby na mě dostali příspěvek, jako na zdravotně handicapovanou a jinak jako až ((nesrozumitelná poznámka pss)). Na úřad práce jsem se dostala až teďka...

PSS: ano, před rokem, když jste skončila vlastně v tom modelu nebo?

R1: ve ...

PSS: ve ..., ano, ano. tak jste potom vlastně pobírala ehm podporu v nezaměstnanosti a docházeli jsme tam-

R1: ano.

PSS: hledali jsme vlastně s paní R1 práci. jenomže jsme vlastně zjistili, že není moc jako tady velkej trh práce pro lidi s postižením zraku a sluchu, takže pak jsme se vlastně domluvili, že to teďka pozastavíme, vlastně nácvik práce a že budeme se spíš věnovat jiným cílům.

R1: protože ono tady jako na tom malym regionu je to opravdu velkej problém, je to rozdíl mezi ... a mezi tady tímhletem. jako v praze (kdybych) byla, tak jako tam nějakou práci (bych) určitě dostala, jo. ale tady je to pak problém, no.

SK: to máte pravdu. já když jsem vlastně studovala podklady pro tu teoretickou část, tak tady opravdu chráněná pracovní místa, chráněné dílny velice, velice výjimečně. ale e, napadá mě ještě otázka, je nějaká taková, ehm takové vysněné zaměstnání nebo nějaká činnost, které byste se chtěla dlouhodobě věnovat?

R1: činnost, které bych se chtěla věnovat?

SK: mhm

R1: to je právě ono.

PSS: jakou práci?

R1: víte co, já jsem taková hodně jako bych říkala, jsem náročná, ale jde o tom, že opravdu, kdybych chtěla, mohla vybrat, tak opravdu narazím buď na ten sluchovej handicap nebo na ten zrakový handicap, že tam opravdu jsou vždycky nějaký bariéry.

PSS: R1, kdybyste měla možnost, co byste si přála dělat?

R1: jo přála, jo jo jo, přála eh. to už, já jsem vždycky chtěla pracovat s postiženými lidmi, proto jsem vystupovala tuhleto školu a v ... jsem se tomu věnovala, a teď, čím jsem starší ten handicap se jako horší, tak bych dala přednost nějakýmu klidnějšímu é prostoru jako třeba by mi nevadilo jednoduchá práce na zahrádce jako třeba zahradnictví nebo mezi

zvířátky, kde bych jako nemusela prostě plnit nějaké ty náročnější úkoly no.

SK: mhm mluvila jste o přírodě, o zvířátkách, navštěvujete i tady terapeutickou zahradu?

R1: ano.

SK: a co tam nejraději děláte?

R1: no to co tam zadá, jako to že jako () pod vedením jako myslím, že jsem schopna zvládnout všechno, třeba () kdy jsme tam byli naposled na zahrádce, tak jsme měli vyplejt nějaký tydlety levandule nebo vobrat ty bylinky, tak to mě jako docela bavilo no.

PSS: A R1 ještě jezdí jednou měsíčně na farmu tady v ..., kde vlastně pracuje se zvířatama.

R1: no jo no, ale jak (říkám) jako pod vedením někoho, klidně třeba hodně (s tím) ..., kterýho budete mít potom, tak ten ... je vždycky se mnou a ten mi vždycky poradí jako, co mám udělat a spolu to většinou děláme no.

SK: eště bych se vás ráda na závěr zeptala, moje práce se týká kariérového poradenství...

R1: no.

SK: bylo vám někdy nějakým stylem kariérové poradenství nabídnuto, jako třeba že jste dělala testy jako jestli radši pracujete ve skupině nebo jako jednotlivec, na který činnosti máte tak jako lepší cit.

R1: víte co jako takhle, já nemám problém přijít třeba tady na tu skupinovou ambulanci, ale jsem si vědoma toho, že moje potřeby jsou úplně někde jinde než () ty potřeby tady tyhle ty klienty, na který jsou zvyklý a říkám, je to pro mě inspirace, doplnění jako mý dřívější praxe, když se podívám na to, jak dneska fungují potřeby těch mentálně postižených a samozřejmě ráda využiju i ty potřeby individuální ambulance. kde si můžu

říct, co potřebuju a oni jsou tady od toho, aby mi je splnili no.

PSS: R1, sára se spíš ptala na to, jestli jste třeba někdy absolvovala na úřadu práce takový to rozlišení, jestli se víc hodíte třeba do sociální oblasti nebo do jestli se spíš hodíte do technický, jestli jste dělala někdy nějaký takovejhle test.

R1: (ještě jednou.)

PSS: e, někdy se dělá na úřadě práce-

R1: noo.

PSS: je to vlastně kariérní poradenství, kdy oni vám vlastně ehm dávaj nějaký otázky a z toho potom vyjede, na co byste se hodila. absolvovala jste něco takovýdlehého?

R1: právě že né, vůbec.

PSS: ne.

R1: že ne, že ne.

PSS: tak ne.

R1: jako já si myslím, že ne. jako já si myslím, že oni tam byli se mnou taky jako bezradný.

PSS: jo.

R1: že jo, i ta paní ... () .

PSS: no, spíš vám to nenabídli. nenabídli vám to, myslím. ale třeba v minulosti...

R1: no jako (já prostě) mám pocit, že tady (jsem) bezcennou, že nevědí, co se mnou, že jsem takovej jakoby beznadějněj případ.

...

R1: jako já takhle, jak se tomu roky nevěnuju, tak prostě má takhle omezený zkušenosti, tak já to prostě vidím takhle no.

SK: rozumim. a mockrát vám děkuju, že jste se se mnou o to podělila. já myslim, že takhle, takhle to bude asi všechno, co bych tak potřebovala. ještě jednou mockrát děkuju.

Konec přepisu

Příloha 2: Přepis rozhovoru s respondentem č. 2

Rozhovor č. II s respondentem č. 2

Rozhovor vedla: Sára Křivánková

Rozhovor přepsala: Sára Křivánková

Datum a místo: 30. 1., Diakonie ČCE – středisko Světlo ve Vrchlabí

STOPÁŽ: 10:36 min.

ÚČASTNÍCI:

SK = Sára Křivánková

R2 = respondent č. 2

PSS = pracovnice v sociálních službách

SK: tak, my už jsme dneska se bavili o rybách, ale já se stejně zeptám e, co jsou takový aktivity, který vás nejvíc baví.

R2: nejvíc mě baví ta zahrada.

SK: mhm terapeutická zahrada?

R2: mhm

SK: a co tam nejraději děláte?

R2: všechno možný.

SK: všechno možný. ((smích)) a napa-

R2: i ty krmítka, jak máme ty menší, tak dycky i když jde i PSS s náma občas, tak dycky mě někam dá, tak dycky pověsim.

SK: mhm a přemýšlel jste, bavila by vás takováhle práce, třeba [prac-]

R2: [jo.]

SK: [ovat na zahradě nebo.] ano? tak...

R2: jo.

SK: ted' bych vás poprosila, zkusíte se tak jako zjednodušeně popsat? co na sobě máte rád? jaké vlastnosti jsou na vás dobré?

R2: ((nesrozumitelné šeptání))

PSS: co se ti na sobě libí, ...?

R2: ((nesrozumitelné šeptání))

PSS: já třeba když řeknu o sobě, tak já řeknu, že jsem třeba veselá.

R2: ((nesrozumitelné šeptání))

PSS: tak zkus popsat sebe.

R2: ((nesrozumitelné šeptání))

PSS: nebo já jsem upovídáná, jo?

SK: mně se třeba ... líbí, jak jste kreativní, když jste mi vyprávěl o tom, jak si děláte ty návnady na ryby a takový.

R2: jo.

PSS: no tak zkus popsat něco, co máš na sobě rád, co se ti líbí. v čem seš třeba dobrej.

R2: v tom vyrábění hodně.

((souhlasné přitakání od SK a PSS.))

R2: dycky, když pss něco donese nebo někdo jinej, tak to dycky okouknu a občas taky něco z toho vyrobim. i () vyrábim taky

SK: mhm

R2: občas. ((proneseno šeptem))

PSS: já musím teda na ... na ehm, ((smích)) prásknout, že hrozně rád chodí do lesa, joo, chytá vlastně ty ryby-

R2: to jsem si moh myslet.

PSS: a je hodně samostatnej, hodně samostatnej, že se snaží si to dělat všechno sám a em moc jako nespolíhat na tu druhou osobu, což si myslim, že je super a že i jako je kamarádskej hodně, že má rád ostatní tady uživatele a chce hodně pomáhat.

SK: mhm to je hezký.

R2: a když choděj se mnou kluci do lesa nebo to, tak už si vybírám, koho vemu na jakou práci a tak.

PSS: a když by si mohl jako mohl říct, co se ti třeba na tobě nelíbí? co i třeba jste se bavili, co je dobrý třeba trošičku jako přibrzdit, když něco třeba děláme?

R2: ((nesrozumitelné šeptání))

PSS: pamatuješ, jak jsme se třeba bavili? když jste třeba něco dělali? nějak-

R2: (ty nálady?)

PSS: co?

R2: nálady.

PSS: nálady! ((smích)) že se ti střídaj nálady, jo? ((smích))

R2: občas jo. () tenhle den () mám veselou náladu

PSS: ((přítákání))

SK: to je dobře. a když takhle pomáháte ostatním, pracujete radši sám nebo s ostatními jako v týmu, že si vzájemně pomáháte?

R2: (pomáháme).

SK: pomáháte? a je nějaká práce-

R2: () jak PSS říkala o tom lese, tak to si to rozdělují si.

SK: mhm. to je správně.

R2: to co chci, to si (udělám) sám, ale tamto tu potom udělaj ty kluci.

SK: tak to je hezký. a je nějaká práce, nějaké zaměstnání, o kterém jste snil, když jste byli malí, ehm, když jste byl malý? co vás lákalo dělat? čím jste chtěl být?

R2: u tý, u horský služby.

SK: u horské služby? a jako záchranáře se psem?

R2: mhm () takovej jako psovod, kterej vyhledává a tak. (tak právě) občas když chodim s *jméno psa* ven, tak trochu ji zkouším.

SK: mhm

R2: a daří se jí hledat.

SK: tak to je moc hezký.

R2: i když, (ale) hlavně u toho tady hodně chodíme (k tomu) ... dycky na louku a jak maj ty myši cestičky a to, tak já si ji přepnu na (stopovačku) a (jenom) se otočím a už a už myši a já jenom *jméno psa* myši neska ne. (jenom) projít a myši ne. a jenom se zastavím, že se kouknu, kolik je hodin, bum a zase má (čumák) v díře. si říkám hm, tak-

SK: ((smích))

R2: myši, to umíš. a mám dokonce jedno místo, kde jsou ty jezevčí a liščí doupata.

((souhlasné uznání SK a PSS))

R2: a taky už zkoušela do díry, (řikam) *jméno psa* ne.

PSS: jo jo no, to oni to pejsci maj rádi no. ()

SK: ((smích)) tak to je hezké. dyž si vzpomenete, když jste chodil do školy. bavilo vás to tam? ve škole?

R2: trochu jo.

SK: jo? a, ehm, když si vzpomenete vlastně i na to prostředí, co jste tam měl nejraději ve škole?

R2: () to vyrábění-

SK: vyrábění?

R2: jak jsme měli. když jsme něco vyráběli nebo to.

PSS: a kam si chodil do školy? R2?

R2: do diakonie.

SP: do diakonie. nahoře do speciální.

R2: i, jak jsme byli na tý na ..., tak jsme si měli na papíry (vymyslet), jak se budem jmenovat ty pokoje. no a všechno nechali na mě.

SK: ((smích))

R2: a nakonec mě napadlo, první to jsme měli... co jsme to vlastně měli to první. no, druhý to vim, druhý to jsme měli ta horská služba, jak jsme byli podruhý na ale to první, to nevim, co jsme

měli. a taky něco o (horách) a to (mě), to jsme byli na pokoji (s)
... () tak jsme si trochu šeptali ().

SK: ((smích))

R2: a ... říkala jo nebo ne

SK: ukazoval jste mi na vašem chytrém telefonu hodně fotek. říkal
jste i majnkraft, že hraje, je to tak?

R2: jo.

SK: a počítač umíte ovládat nebo ne?

R2: (umím).

SK: jo? tak to je výborný. emm, ještě bych se chtěla zeptat, zda
třeba čtete nějaké knihy, nebo jestli vás baví, když někdo čte
knihy?

R2: baví.

SK: baví?

R2: i sám si občas něco o přírodě nebo tak přečtu.

SK: mhm takže spíš odbornější, jako o přírodě, než pohádky a takový?

R2: pohádky si taky občas-

SK: taky?

R2: poslechnu.

SK: to je dobře. říkal jste, že tady máte nejraději vyrábění, je
nějaký konkrétní výrobek, který vás nejvíce bavil?

R2: keramika. s PSS.

SK: keramika? no vidíš to ((proneseno směrem k PSS)). tak, em,
když-

R2: a občas i korálky.

SK: korálky? mhm a když jsme u té práce, byl jste někdy na úřadě
práce?

R2: nebyl.

SK: nebyl? a-

R2: no jako jsme tam jednou byli, něco nějaký ty papíry zařizovat a jinak se na to zeptat, na tu práci, to jsme nebyli, jenom nějaký ty papíry jsme tam měli, ještě něco dát. a jak jsem tam šel, tak trochu nervózní. (povídám tak) mamka mi nic neříká nebo tak co nějaká práce nebo nějaký papíry. a potom, jak jsme šli zpátky, tak říkala, že jsme (tam) měli dát nějaký ty papíry, kde bydlíme (a to) já jenom a tak papíry dobrý.

PSS: R2 nepracoval, nikdy. vlastně co odešel ze školy, tak byl doma a pak se vlastně přihlásil do sociální rehabilitace, kde se vlastně učí (na práci).

SK: mhm a jak dlouho jste teďkon v sociální rehabilitaci? vzpomenete si?

R2: ((nesrozumitelné šeptání))

PSS: tři, čtyři roky?

R2: tak ňák.

PSS: no asi-

R2: já to ani moc nepočítám už.

SK: ((smích))

PSS: no, myslím, že jede třetí rok, R2 teďka

R2: ((tiché přitakání))

PSS: já tím, že nejsem jeho klíčový pracovník, tak přesně nevím.

SK: jasně. rozumím. a je nějaká činnost, která vás tak baví, že si myslíte, že byste byl schopen ji dělat každý den?

R2: dycky tomu ..., hajnému, když potřebuje nebo to, tak mu pomáhám (vznášet) ty stromy, je prořezat a () stáhnout

SK: takže práce se stromy v lese by vás bavila. to je hezké.

PSS: každý den?

R2: i stopování. já i občas když je léto nebo zima, tak ... nemá čas, tak mě dycky zavolá jet na ten na ... nebo to (s) kámošema. (tydlety)

stomy, který jsou označený, tak stáhnete dolů nebo který se ti nelíběj, jsou suchý nebo to, tak klidně označuj křížkem

PSS: jo. a to by si chtěl dělat?

R2: a v zimě teda, to bylo...

PSS: R2, chtěl bys to dělat, jo?

SK: a ještě se zeptám-

R2: a jednou se mě, jednou se nám povedlo, jsme káceli jeden strom
() pěkně silnej a vono, vono se nám to podařilo, ale jak byl ten kopec, tak von se nám zasek přímo mezi dvouma stromama, tak jsme nevěděli, jestli ho máme otočit, aby spadnul a kámoš přijel potom tím traktorem, jsme ho dole zahákli a potom jsme ho strhli dolů. a jeden strom kousek pár metrů od něj, jak byl zaháknutej, jsme nevěděli, že ten druhej je taky suchej a v tu dobu, jak jsme do stahovali, tak taky spadnul, tak jsme měli dvě práce za sebou. ale bavilo mě to a přišel jsem kolem druhý hodiny domů.

SK: no tak to byl krásný den, že? a je něco, co byste se teďkon chtěl naučit, v blízké době?

R2: (o tý zahradě)

SK: o zahradě?

R2: mhm

SK: a ještě se chci zeptat, zkoušel jste si někdy nějaký test, třeba ať už pap- na papíře nebo v počítači, na jakou práci byste se hodil? nebo tak?

R2: to jsem nezkoušel.

SK: dobrá. já si myslím, že asi takhle bude stačit. děkuju moc.

Konec přepisu

Příloha 3: Přepis rozhovoru s pracovnící sociální rehabilitace

Rozhovor č. III s pracovnící sociální rehabilitace

Rozhovor vedla: Sára Křivánková

Rozhovor přepsala: Sára Křivánková

Datum a místo: 30. 1., Diakonie ČCE – středisko Světlo ve Vrchlabí

STOPÁŽ: 14:24 min.

ÚČASTNÍCI:

SK = Sára Křivánková

PSR = pracovnice sociální rehabilitace

SK: úplně na začátku, já už jsem tady s vaší kolegyní probírala, mám téma kariérové poradenství. a mám to právě jako specifikované na kariérové poradenství pro zdravotně postižené a když jsem si dělala rešerši právě kariérového poradenství tady v okolí, tak jsem zjistila, že to není úplně kvalitní. takže bych se ráda zeptala, na váš názor, vaše zkušenosti, jestli tady v okolí jsou nějaké organizace, které se věnují nějakým způsobem kariérovému poradenství. vím, že úřad práce, ten určitě...

PSR: ano, s tím spolupracuju.

SK: ... ale chci se právě zeptat, jak tam to třeba funguje?

PSR: no, abych byla úplně upřímná. s úřadem práce se samozřejmě spolupracovat snažíme, ale vlastně jsme měli od nich jenom asi tři klienty? za tu dobu, co jsem tady, což je jako šest let. takže vlastně nevím, jakým způsobem se tam ty informace předávají, ale měli jsme na úřadu práce i dvě schůzky, kde jsme vlastně naši službu představovali a díky tomu se nám vlastně právě povedlo ty tři klienty získat, který k nám potom přišli a dva z těch klientů si vlastně práci udrželi a drží dodnes. co se týče, spolupracujících nějakých organizací, tak ona spousta tady v okolí služeb podle zákona může mít vlastně ve své nabídce činností, že toto poskytuje, ale jak se to v praxi vlastně děje v těch organizacích, tak tam samozřejmě nevidíme. ale musím () říct, že máme dobrou zkušenost i s pracovním úřadem, teda s úřadem práce z trutnova. tak protože dělaj každej, každej rok v listopadu vlastně dělaj takový informační týden, kde vlastně my můžeme mít jako letáky, můžem, pokud má někdo

(čas v tu) dobu nějakýj pracovník, tak můžeme tam mít i jakoby takovej stánek, kde ty informace můžem poskytovat, ale mám pocit, že vlastně tady přímo tady, to děláme tak nějak sami, našim způsobem, a samozřejmě i když dáváte kariérní poradenství, tak pak vždycky záleží na tom, jak se k tomu postaví jako ta potencionální firma. s tím teda jsou taky zkušenosti různý, protože my můžeme i když hledáme zaměstnání a podaří se nám to, tak můžeme i s klientem po nějakou dobu zapracování tam s ním chodit, aby si zvyk na to pracovní místo, vlastně můžem fungovat jako jakási úleva pro zaměstnavatele, ale opět záleží, jestli zaměstnavatel chce, nebo ne.

SK: rozumim.

PSR: takže je to všechno takový na tý dobrovolný účasti.

SK: no- ((smích))

PSR: ()

SK: já vim, vim. Přesně, když jsem to právě studovala a i když jsem se takhle interně poptávala u úřadu práce, co se týče služby pracovní rehabilitace-

PSR: mhm

SK: kterou by měli být povinni poskytovat, že to taky úplně nefunguje, tak se chci zeptat, jestli náhodou, když ste mluvila o tom trutnovském úřadu práci, práce-

PSR: mhm

SK: jestli třeba tam to funguje lépe? že poskytují ta chráněná pracovní místa a takové.

PSR: musím říct, že teda s nima jsem komunikovala asi naposled před dvěma lety, pak se změnila paní, co šla na mateřskou a ten, ten zájem z jejich strany, tak nějak není už úplně tak živý, ale ty ty opravdu, když tam byla paní, s kterou jsme my spolupracovali, tak byli i aktivní, že sem přijeli, přijeli se podívat na naši službu vlastně, aby opravdu věděli, co děláme-

SK: mhm

PSR: aby to měli opravdu z první ruky a aby ty informace mohli předat přesně, takže tam si myslím, že trutnov obecně je trochu na

tom líp, jsou trochu někde dál. tady se ještě třeba setkáváme s tím, že vlastně když má někdo o nás třeba říct, co vlastně jakoby děláme, tak se to ještě tolik jako neví.

SK: mhm

PSR: ačkoliv tu propagaci se snažíme dělat dobře, tak spousta lidí (se) v těch sociálních službách ještě nevyzná, asi jako obecně.

SK: mhm to máte docela pravdu.

PSR: mám i telefony, mám i telefony, kdy mi volaj, jestli jim pomůžeme rozcvičit pána po návratu z ldn a tak.

SK: aha.

PSR: je to tak jako že ta sociální rehabilitace, ten pojem je takovej ještě moc- jako když máte ranou péči, tak to vám víc řekne, ale sociální rehabilitace je pořád takový abstraktní pro spousta lidí.

SK: to je pravda, že i v těch materiálech, co jsem tak jako právě načítala, já už jsem předtím teda věděla tak nějak-

PSR: mhm

SK: takže jsem věděla, co hledat, ale přesně, narážela jsem i na neoborné stránky, kde to vlastně, jak říkáte, v podstatě vůbec nevěděli, o čem píšou a tak. ehm, je tedy tady v okolí nějaká odbornice nebo nějaký odborník, nějaké místo, kam klienti můžou jít probrat své vlastně, své profesní, pracovní nějakou jako cestu, budoucnost, dráhu?

PSR: domnívám se, že tady to je jenom ten úřad práce a jinak jako jsou tady pak už jako chráněná dílna, ale to už je až jako ta další úroveň, co se týče poradenství, myslím si, že ne-

SK: [a-]

PSR: [ale.] no-

SK: máte nějak jakoby z vaší pozice povědomí, jak tady třeba fungují pedagogicko-psychologické poradny v tomhle tématu?

PSR: s pedagogicko-psychologickými poradnami nespolutracujeme. my jsme teda od šestnácti let, naši klienti a věkově se to tak trochu, trochu mívají.

SK: rozumím.

PSR: že třeba s nima spolupracuje raná péče, který maj malé děti, ale my spolu teda s pedagogickými poradnami nespolutracujem.

SK: mhm ještě se zeptám. většinou, když sem klienti přijdou, tak už přichází s nějakým odborným posudkem?

PSR: ne.

SK: od nějakého specialisty? ne.

PSR: ne. většinou, když děláme jednání, tak vlastně klient, který přijde, tak převážná část má teda opatrovníka, takže přicházejí i s opatrovníkem a maj už nějakou představu, co by chtěli, co by potřebovali. ty představy se někdy různě, někdy chce něco jiného uživatel, někdy opatrovník, takže to směřujem k tomu hlavně, co je potřeba toho uživatele. a často se ukáže, že ta představa je jako by neúplná, že taky nevědí, co všechno nabízíme, protože to spektrum je široký, takže potom my to doplňujeme (ještě) tím, že vlastně jim říkáme, co všechno můžem dělat a následně potom stanovujeme cíle, ale vlastně co se týče toho, tý pracovní oblasti, tak nepřicházej s konkrétním nějakým plánem, maj jenom prostě, že by si chtěli přivydělat peníze a jestli je možnost najít nějakou brigádu.

SK: mhm a když jim teda takhle jakoby radíte vlastně vy bez těch odborníků, máte tady nějakou specialistku nebo specialistu jako na to kariérové poradenství? nebo prošly sociální pracovnice nějakými kurzy? nebo?

PSR: určitě vlastně, někteří pracovníci procházejí, dycky ten, to na co se pracovník zaměří nebo specializuje si volí po dohodě s vedoucí služby a vlastně vždycky má jako nějaký vzdělávací plán . a takže procházejí, a jsem se ztratila v první části otázky.

SK: ((nádech))

PSR: jo, když nejsme odborníci, jasně. při tvorbě týchle služby, vlastně v roce 2016, tak jsme se hodně inspirovali u skoku do

života, kde na to byli hodně zaměřeni, takže s nima jsme to hodně konzultovali a spíš je to formou než kurzů, tak stáží, že třeba jako ryknov, rychnov nad kněžnou, kde prostě maj, až už to je sociální podnik nebo něco už rozjetýho, tak vlastně je to že se tam jako jezdíte podívat a ty informace, který přímo potřebujem, tak tam vlastně jedem si získat.

SK: jasně.

PSR: a ty jsou většinou otevřený, ty další sociální služby tomu, takže sdílej.

SK: mhm děláte takhle různě s těmi klienty- to kariérové poradenství s sebou totiž nese různé metody, teorie, že jo a máte pro ně třeba nějaké jako zjednodušené testy, na co se třeba hodí nebo jaké, jaký je třeba jejich pracovní styl nebo to získáváte nebo zjišťujete vlastně až v průběhu?

PSR: úplně jako psanými testy to neděláme, ale ten postup, když jako uživatel přijde a zadá si ten cíl, třeba že mám brigádu, která mě baví, tak vždycky to začíná mapováním. je to mapování toho, co uživatel chce a zároveň co zvládne.

SK: mhm

PSR: že taky to je někdy jako ve střetu, takže vždycky každé uživatel má svýho klíčovýho pracovníka, kterej se mu věnuje. takže oni to spolu mapují, co by chtěl dělat, co může dělat a porovnají to potom s tím, co je tady v okolí, protože u hodně uživatelů je problém ta dojezdová vzdálenost, to samostatný cestování, to je hodně často takovej faktor, kterej omezuje v tom rozletu těch míst který by mohli bejt a ve chvíli, kdy se shodnou, kdy to všechno nakombinujou a že by mohli, tak se vlastně vyhledává, snažíme se, aby si to vy- uživatel vyhledával sám, ale tu podporu pracovníka má, takže zjišťujem ty pracovní místa, připravujem se na pohovor, pomáháme sepsat životopis. i vlastně jak se (na) ten pohovor třeba oblíknout, co říkat, co neříkat, jaký má práva a co je potřeba tam dodržovat a vlastně potom teda zase jak uživatel chce, někdo si to obchází sám, většinou chtěj podporu a na těch pohovorech nás teda jako podporu neodmítaj. my máme jako tady dobrý zkušenosti. a je to teda dlouhodobej proces a zároveň i když to není hned, tak vlastně

ten uživatel se už v průběhu když má ty skupinový ambulance, to vám asi holky vysvětlovali, tak vlastně my tam zařazujem v průběhu roku ty témata a jedno z nich je prostě i téma jako práce, takže i když třeba aktuálně nějaká nabídka není, tak pořád si to oživujem, ať už buďto teorií nebo praxí, abysme jako byli pořád nějak připravení a ty pracovní dovednosti, který třeba on nabyde, tak aby je neztratil. protože u našich uživatelů je důležitý jako opakování nebo upevňování, bych (tomu) řekla.

SK: mhm a já už jsem to tady trošku jako zkoušela si tak jako u jiných pracovníků zjistit a jak tady jsou na tom v okolí právě jako ta chráněná pracoviště nebo chráněné dílny, ono totiž jak říkám na internetu třeba ani nenajdete pořádně kariérové poradenství tady v okolí natož potom pořádně najít nějaká, nějaké organizace, tak se chci zeptat, jestli, jestli jsem jenom špatně hledala? ((smích))

PSR: ((smích)) asi ne. ono obecně, že jo ty chráněný pracovní místa a nebo organizace tady třeba. na to tom internetu se to špatně hledá i pro zdravého člověka, a natož potom pro uživatele, který má nějaký omezení. já nevím, jestli ta nepřehlednost je ve více sférách, ale u tohoto konkrétně ano, a často se stane, že nějaká taková je schovaná, taková organizace, jako že prostě to zjistí třeba člověk náhodou. tady asi co největší, tak jako je krakonošova chráněnka a zároveň ale tam je prostě plno. no, pak jsme měli vlastně uživatelku, která byla v ..., tam je ten ... a ta měla taky chráněný místo a ta zase prostě taky, byla pak nakonec přeložena, že to není úplně. myslím si, že není tolik míst a není ani tolik organizací.

SK: mhm no-

PSR: a jinak teda jsem ještě chtěla říct, že pokud to jde a ten uživatel ty schopnosti má, tak vždycky ta primární volba, že se snažíme najít na tom otevřeném trhu práce, než na chráněném, že to je až jako by ten, ten další, ale pak musím říct, že jsou tady i firmy, který nejsou zřizovaný jako chráněný, ale třeba tady spolupracujeme z ..., to je úklidová firma ... a ta paní majitelka opravdu jako s náma spolupracuje, (je) velmi vstřícná a tam opravdu když má něco, co by se mohlo hodit jako třeba úklid panelových vchodů, (takhle) jsme tam s klientama chodili, zkoušeli a právě ta

jedna paní tam je i zaměstnaná, že to je to hodně o tom, kdo tu firmu vede a ani to nemusí bejt chráněná dílna.

SK: tak mockrát děkuju, já jsem se bála, že budeme končit jenom tím negativním, ale-

PSR: ne, ne, ne, ne, ne. ((smích)) jo, že kolikrát malí podnikatelé tu šanci prostě dávaj taky, s tím teda máme jako dobrý zkušenosti.

SK: to mě třeba hodně zarazilo, když jsem hledala vlastně největší zaměstnavatel královéhradeckého kraje škodovka, že jo, a zjistila jsem, že vlastně i přesto, že máme to nařízení, kdy by měli poskytovat aspoň část těch pracovních míst nebo by měli pobírat jako výrobky od různých těch chráněných díl, dílen a takových, tak u škodovky jako taky nic moc. žádná chráněná pracovní místa, nic takového, takže doufejme, že jako to kompenzují těmi kompenzačními těmi no.

PSR: já si myslím, že dneska jako řídit chráněný pracovní místo, že ta asi byrokracie, která je s tím jako spojená a buď je to zaměstnavatel nebo ten podnikatel vidí jako že to je hodně zatěžující, že tam nejsou tolik vidět ty benefity a možná že je to špatně komunikovaný, nebo nevim.

SK: těžko říct no, já vám mockrát děkuju.

Konec přepisu