

Univerzita Hradec Králové

Filozofická fakulta

Ústav sociální práce

**Začlenění osob s mentálním postižením do pracovního
procesu**

Bakalářská práce

Autor: Kateřina Krykorková

Studijní program: B0923P240001 Sociální práce

Studijní obor: Sociální práce v preventivních službách

Vedoucí práce: Mgr. Iva Junová, Ph.D.

Hradec Králové, 2024

Zadání závěrečné práce vytištěné z eVŠKP



Univerzita Hradec Králové
Filozofická fakulta

Zadání bakalářské práce

Autor: Kateřina Krykorková

Studium: F21BP0308

Studijní program: B0923P240001 Sociální práce

Studijní obor: Sociální práce v preventivních službách

Název bakalářské práce: **Začlenění osob s mentálním postižením do pracovního procesu**

Název bakalářské práce AJ: Inclusion of people with intellectual disabilities into the work process

Cíl, metody, literatura, předpoklady:

Bakalářská práce je zaměřená na zmapování pracovního procesu osob s mentálním znevýhodněním na trhu práce. V teoretické části bakalářské práce bude představen pojem mentální retardace a všechny stupně mentálního postižení. Další kapitoly se zaměří na proces přípravy osob s mentálním znevýhodněním na trh práce. V praktické části bakalářské práce bude pomocí polostrukturovaných rozhovorů zmapován samotný průběh a začlenění jednotlivých klientů s mentálním znevýhodněním v konkrétní, záměrně vybrané organizaci.

KREJČÍŘOVÁ, Olga a Zdeňka KOZÁKOVÁ. Profesionální příprava a pracovní uplatnění osob s mentálním postižením. Olomouc: Univerzita Palackého, 2013. Studijní opory. ISBN 978-80-244-3711-8.
ŠVARCOVÁ-SLABINOVÁ, Iva. Mentální retardace: vzdělávání, výchova, sociální péče. Vydání třetí, přepracované. Praha: Portál, 2006. Speciální pedagogika. ISBN 80-7367-060-7. SOBEK, Jiří. Lidská práva v každodenním životě lidí s mentálním postižením: příručka pro zaměstnance sociálních služeb [online]. Praha: Portus, 2007 [cit. 2023-04-27]. ISBN 978-80-239-9400-1. Dostupné z: https://books.google.nl/books/about/Lidská_práva_v_každodenn%C3%ADm_životě.html?id=L55MGQAACAAJ&redir_esc=y

Zadávací pracoviště: Ústav sociální práce,
Filozofická fakulta

Vedoucí práce: Mgr. Iva Junová, Ph.D.

Oponent: PhDr. Martin Smutek, Ph.D.

Datum zadání závěrečné práce: 30.4.2023

Prohlášení

„Prohlašuji, že jsem tuto bakalářskou práci vypracovala pod vedením vedoucí práce samostatně a uvedla jsem veškeré použité prameny a literaturu.“

V Hradci Králové dne:

Kateřina Krykorková

Poděkování

Velmi ráda bych poděkovala své vedoucí bakalářské práce, paní Mgr. Ivě Junové, Ph.D., za odborné vedení, za pomoc a rady při zpracovávání této bakalářské práce. Dále děkuji všem informantům, kteří se zúčastnili mého výzkumu a pomohli mi tak se zpracováním této práce.

Anotace

KRYKORKOVÁ, Kateřina. *Začlenění osob s mentálním postižením do pracovního procesu*. Hradec Králové: Filozofická fakulta, Univerzita Hradec Králové, 2024, 57 s., Bakalářská práce.

Tato bakalářská práce se zaměřuje na zmapování pracovního procesu osob s mentálním znevýhodněním na trhu práce. V teoretické části práce bude představen pojem mentální retardace a všechny stupně mentálního postižení, aby čtenář získal komplexní povědomí o této problematice. Dále budou analyzovány procesy přípravy osob s mentálním znevýhodněním na trh práce, včetně metod a nástrojů, které jsou v této oblasti využívány.

Praktická část bakalářské práce bude zahrnovat výzkumný přístup, kdy pomocí polostrukturovaných rozhovorů budou zmapovány samotné průběhy a začlenění jednotlivých klientů s mentálním znevýhodněním do pracovního procesu vybraných organizací. Tímto způsobem bude možné získat konkrétní data a vhled do reálného fungování integrace těchto jedinců do pracovního prostředí.

Cílem práce je poskytnout ucelený pohled na problematiku začleňování osob s mentálním znevýhodněním do pracovního života a zmapovat procesy, které k tomuto začleňování vedou nebo mu brání. Výsledky této práce by měly posloužit jako podklad pro další rozvoj a optimalizaci podpůrných mechanismů pro tuto konkrétní skupinu lidí na trhu práce.

Klíčová slova: mentální retardace, začlenění, pracovní proces

Annotation

KRYKORKOVÁ, Kateřina. *Inclusion of people with intellectual disabilities into the work process*. Hradec Králové: Philosophical Faculty, University of Hradec Králové, 2024, 57 p., Bachelor Thesis.

This bachelor thesis focuses on mapping the employment process of individuals with intellectual disabilities in the labor market. The theoretical part of the thesis will introduce the concept of intellectual disability and all levels of intellectual impairment to provide a comprehensive understanding of this issue. Furthermore, it will analyze the processes of preparing individuals with intellectual disabilities for the job market, including the methods and tools used in this area.

The practical part of the bachelor thesis will employ a research approach, where semi-structured interviews will be used to map the actual processes and integration of individual clients with intellectual disabilities into the work processes of a specifically chosen organizations. This approach will provide specific data and insights into the real functioning of integrating these individuals into the work environment.

The aim of the thesis is to provide a comprehensive view of the issue of integrating individuals with intellectual disabilities into the workforce and to map the processes that either facilitate or hinder this integration. The results of this work should serve as a basis for further development and optimization of support mechanisms for this specific group of people in the labor market.

Keywords: mental deficiency, integration, work process

Obsah

ÚVOD	9
I. CÍL PRÁCE A NÁSTIN METODIKY ZPRACOVÁNÍ	11
II. TEORETICKÁ ČÁST.....	12
1 OSOBY S MENTÁLNÍM POSTIŽENÍM	12
1.1 Definice mentálního postižení	12
1.2 Příčiny mentálního postižení	13
1.3 Prevence	14
1.4 Projevy mentálního postižení	15
1.5 Charakteristika jednotlivých stupňů mentálního postižení	16
1.5.1 Lehká mentální retardace IQ 50-69	16
1.5.2 Středně těžká mentální retardace IQ 35-49	17
1.5.3 Těžká mentální retardace IQ 20-34.....	18
1.5.4 Hluboká mentální retardace IQ nižší než 20	19
1.5.5 Jiná mentální retardace, Nespecifikovaná mentální retardace.....	19
2 PRACOVNÍ PROCES U OSOB S MENTÁLNÍM ZNEVÝHODNĚNÍM.....	21
2.1 Vzdělávání osob s mentálním postižením	21
2.2 Školy a zařízení pro osoby s mentálním znevýhodněním	22
2.3 Legislativa	23
2.4 Překážky při vstupu na pracovní trh	24
2.5 Pracovní rehabilitace.....	25
2.6 Pracovní uplatnění	26
2.6.1 Podporované zaměstnávání	26
2.6.2 Chráněné pracoviště, chráněné pracovní dílny	27
3 KOMPARACE ZAČLEŇOVÁNÍ OSOB S MENTÁLNÍM ZNEVÝHODNĚNÍM DO PRACOVNÍHO PROCESU (ČR A NIZOZEMSKO).....	29
3.1 Legislativa a politika zaměstnanosti	30
3.2 Podpora a podmínky zaměstnávání	31
3.3 Vzdělávání a odborná příprava.....	33
4 SHRNUÍ TEORETICKÉ ČÁSTI	35

III. EMPIRICKÁ ČÁST.....	37
5 METODOLOGIE VÝZKUMNÉHO ŠETŘENÍ	37
5.1 Hlavní cíl výzkumného šetření a dílčí cíle	37
5.2 Transformace dílčích cílů	38
5.3 Výzkumná strategie zkoumání	40
5.4 Charakteristika výzkumného souboru.....	41
5.5 Průběh výzkumného šetření	42
5.6 Zpracování získaných dat.....	43
5.7 Etická rizika výzkumného šetření.....	43
6 INTERPRETACE DOSAŽENÝCH VÝSLEDKŮ PODLE VÝZKUMNÝCH CÍLŮ	45
6.1 Dílčí cíl 1	45
6.2 Shrnutí DC1	46
6.3 Dílčí cíl 2.....	47
6.4 Shrnutí DC2.....	49
6.5 Dílčí cíl 3	50
6.6 Shrnutí DC3.....	52
ZÁVĚR	53
SEZNAM POUŽITÉ LITERATURY	55
LEGISLATIVA	56
SEZNAM TABULEK	57
SEZNAM PŘÍLOH.....	57

Úvod

Motto: „I když mentálně postižení mohou zvítězit nad svým osudem, nikdy nemohou zvítězit nad naší lhostejností.“

John Fitzgerald Kennedy

Jako téma své bakalářské práce jsem si vybrala „Začlenění osob s mentálním postižením do pracovního procesu.“ Na toto téma mě přivedla skutečnost, kdy jsem strávila letní semestr ve 2. ročníku vysoké školy na Univerzitě Hradec Králové v Nizozemsku, skrze Erasmus+. Při této příležitosti jsem měla možnost dobrovolné praxe v kavárně, kde pracují osoby s Downovým syndromem. Měla jsem možnost tam s nimi strávit spousty nabitých směn a celkově dnů, kdy mi všichni jak zaměstnanci, tak zaměstnavatel ukázali, krásu zaměstnávání osob s mentálním znevýhodněním. Avšak jsem měla možnost nahlédnout i za tu oponu a vidět patrnou problematiku a zákoutí zaměstnávání osob s handicapem. Toto téma představuje důležitou a aktuální sociální problematiku, která vyžaduje pozornost a systematický přístup. Tato bakalářská práce si klade za cíl zkoumat přístupnost začleňování mentálně znevýhodněných osob do pracovního procesu a identifikovat případné možnosti zlepšení. Teoretická část práce se zaměřuje na důkladný průzkum zásadních pojmů spojených s mentálním postižením, pracovním procesem a začleňováním osob s mentálním znevýhodněním do pracovního prostředí.

Mentální postižení představuje rozmanité spektrum stavů a obtíží, které ovlivňují intelektuální schopnosti jedince a jeho adaptaci ve společnosti. Základním principem péče a podpory pro osoby s mentálním postižením je individuálně přizpůsobený přístup, který respektuje jejich jedinečné potřeby a pomáhá jim dosáhnout maximálního potenciálu v životě. Tato práce se zaměřuje na analýzu vzdělávacích a pracovních možností pro osoby s mentálním postižením, s důrazem na Českou republiku a Nizozemsko. Kapitola 1 podrobněji zkoumá důležitost individuální péče a podpory pro tyto jedince, zatímco kapitola 2 se zaměřuje na vzdělávání a pracovní integraci. Kapitola 3 porovnává přístupy a legislativní opatření obou zemí v oblasti začleňování osob s mentálním postižením do pracovního procesu. Cílem této práce je

identifikovat klíčové rozdíly a podněty pro zlepšení podmínek pro osoby s mentálním postižením, aby mohly plně participovat ve společnosti a dosáhnout svého potenciálu v oblasti vzdělání a zaměstnanosti.

Zaměstnání osob se zdravotním postižením je důležitou otázkou jak pro jednotlivce, tak pro společnost jako celek. Tato skupina lidí často čelí znevýhodnění na trhu práce, a proto je důležité, aby se zaměstnavatelé aktivně angažovali ve vytváření příležitostí pro jejich zaměstnání. Tento úvod představuje výzkumnou otázku zaměřenou na zmapování přístupnosti začleňování mentálně znevýhodněných osob do pracovního procesu a možnosti jejich zlepšení, s důrazem na města Hradec Králové a Prahu.

Analýza výsledků v rámci dílčího cíle 3 poskytuje detailní pohled na motivace zaměstnavatelů, kteří se rozhodli zaměstnat osoby s mentálním postižením. Z výzkumu vyplývá, že zaměstnavatelé vnímají existující podpůrné mechanismy ze strany státu, ale chtějí další pomoc a informace týkající se zaměstnávání této skupiny. Ukazuje se také, že vnitřní motivace a přesvědčení zaměstnavatelů o důležitosti této praxe jsou klíčovými faktory pro rozhodnutí zaměstnat osoby s mentálním postižením.

Z výsledků výzkumu vyplývá, že informovanost o lehčích formách mentálního postižení je nedostatečná, což vede k existenci mýtů a předsudků vůči této skupině osob. Navrhuje se tedy zvýšení spolupráce zaměstnavatelů s organizacemi zabývajícími se touto problematikou a větší využívání dobrých příkladů zaměstnávání osob s mentálním postižením.

Tento úvod poskytuje základní rámec pro zkoumání problematiky zaměstnávání osob se zdravotním postižením a naznačuje potřebu dalšího zkoumání a zlepšování přístupu k této důležité oblasti.

Výsledky této práce mohou posloužit jako podklad pro návrhy možností zlepšení začleňování osob s mentálním postižením do pracovního procesu a mohou být inspirací pro budoucí zaměstnavatele, kteří chtějí vytvořit inkluzivní pracovní prostředí.

I. CÍL PRÁCE A NÁSTIN METODIKY ZPRACOVÁNÍ

Bakalářská práce na téma Začlenění osob s mentálním postižením do pracovního procesu si klade za hlavní cíl zmapovat přístupnost začleňování mentálně znevýhodněných osob do pracovního procesu, a zda je možné něco zlepšit. Metodiku zpracování tvoří z největší části výzkumné šetření. Na bázi tohoto cíle popisují v teoretické části zásadní pojmy jako je mentální retardace, příčiny, projevy, prevence mentálního znevýhodnění, pracovní proces, začleňování apod.

Hlavní cíl dále dělím do 3 dalších dílčích cílů, díky kterým se dosáhne k naplnění hlavního cíle. Z hlavního cíle vypukly následující dílčí cíle, které svou formou zjišťují různé odezvy začleňování při pracovním procesu u osob s mentálním znevýhodněním. Všechny dílčí cíle jsou zaměřeny na zjištění pohledů zaměstnavatelů na začleňování osob s mentálním postižením skrze pracovní proces zaměstnávání osob s mentálním znevýhodněním.

DC1 – Popsat, zjistit, analyzovat průběh procesu zaměstnávání osob s mentálním postižením z pohledů zaměstnavatelů.

DC2 – Zmapovat překážky, které brání osobám s mentálním postižením najít zaměstnání na trhu práce.

DC3 – Jaké jsou motivace zaměstnavatelů, kteří zaměstnají osobu s mentálním postižením.

Výzkumné šetření bude provedeno pomocí výzkumné techniky polostrukturovaného rozhovoru se zaměstnavateli podstatných organizací na území města Hradce Králové a hlavního města Prahy. Na základě polostrukturovaného rozhovoru dojde k prozkoumání problematiky a naplnění daných cílů. Výsledky této práce by mohly posloužit pro potenciální návrhy možností pro zlepšení začleňování osob s mentálním postižením do pracovního procesu a poukázat na množství nedostatků skrze zmíněnou problematiku. Dále jsou využitelné pro budoucí zaměstnavatele, kteří sami budou chtít v budoucnu si zřídit organizaci, kde mohou pracovat osoby s mentálním znevýhodněním.

II. TEORETICKÁ ČÁST

1 Osoby s mentálním postižením

V této kapitole se budu věnovat osobám s mentálním postižením, mentálnímu postižení, jeho definici, příčinami, prevencí, projevům a charakteristikou jednotlivých stupňů. Mentální postižení je chápáno jako omezení rozumových schopností a adaptace, způsobené organickým poškozením mozku. Toto vymezení základních pojmů představuje teoretický základ důležité pro bližší vhled do tematiky osob s mentálním znevýhodněním.

1.1 Definice mentálního postižení

Při doslovném překladu bychom mohli hovořit o mentálním znevýhodnění jako o zaostávání nebo i duševním zpomalení. Pojem mentální postižení, jak již je v názvu, upozorňuje na opožďování vývoje rozumových schopností a pomáhá mírnit pedagogickou a rehabilitační nezaručenost na možné zlepšení tohoto stavu. (Lečbych 2008)

V odborné literatuře se často vedle pojmu mentální postižení také používá pojem „mentální retardace“. Samotný pojem „postižení“ je podle Světové zdravotnické organizace definován jako *„částečné nebo úplné omezení schopností vykonávat některou činnost či více činností, které je způsobeno poruchou nebo dysfunkcí orgánu“*. (Švarcová, 2011:29,30) Postižení samo o sobě je bráno jako neutrální fakt. Až teprve postoje a hodnoty naší společnosti z něj tvoří sociální znevýhodnění, tzv. „handicap. Podle Novosada (2000:23) až *„konzumní, výkonové či aspirační hodnoty, více či méně zakotvené ve filozofii současného vyspělého světa. Z neutrálního faktu daného zdravotním postižením vytvářejí závažné sociální znevýhodnění (handicap) postiženého jedince“*.

Podle Švarcové se za mentálně postižené považují ti jedinci, u kterých dochází k zaostávání vývoje rozumových schopností a k odlišnému vývoji některých psychických vlastností a k poruchám adaptačních schopností. Mentální postižení je

důsledkem organického poškození mozku. Míra a hloubka postižení je odlišná. Dalším znakem mentální retardace je trvalost poškození poznávací činnosti. (Švarcová, 2011)

V současné době můžeme nalézt spoustu různých definic mentálního znevýhodnění a také poměrně vystříbenou škálu různých filozofií. Které ukazují odlišné způsoby přístupu k osobám s mentálním postižením. Už v dřívějších dobách jsme se pokusili tyto odlišnosti zrcadlit a popsat je v podobě různých modelů mentálního postižení jako společenského fenoménu. (Lečbých, 2005)

Vágnerová, Hadj-Mousová, Štech (2001) zjistili nepříjemné a nejpříjemnější postižení z pohledu lidí bez postižení, jsou u nás pravidelně realizované průzkumy. Skoro všechny se shodují v nejvíce odmítající situaci, která představuje získání mentálního znevýhodnění. Důvody tohoto výsledku se odvíjí od obav, že by mentální postižení mohlo přinést velkou změnu v kvalitě jejich životů.

„Lidé s mentálním postižením jsou jako „děti, a jako děti s nimi musíme i jednat.“ (Krejčířová, 2010:28) Toto je jeden s mnoha předsudků o osobách s mentálním znevýhodněním. K tomuto omylu může také přispět chybný překlad z psychologického vyšetření, v té se často uvádí tzv. *„mentální věk“*. Lidé s mentálním postižením jsou naopak úplně normálními lidmi jako my ostatní. Liší se jen odlišným způsobem zpracování různých informací. Citlivě reagují na křivdy, podceňování a nedůvěru. (Krejčířová, 2010)

1.2 Příčiny mentálního postižení

Důvodů a příčin mentálního znevýhodnění je opravdu spousta, protože se navzájem ovlivňují a působí na sebe. Zjišťování daných příčin nadále probíhá formou výzkumu, který se právě snaží objevit příčiny i u osob s mentálním postižením, u kterých příčina nebyla dosud zjištěna. Činitelé, které ovlivňují vývoj člověka, jsou vnitřní a vnější, není však snadné až skoro nemožné je oddělit, protože každé dané postižení, nebo znak vzniká se vzájemným působením dědičnosti a prostředí. Díky tomu jasně vyplývá to, že jedna určitá příčina se nemusí projevit pouze jedním poškozením. Mezi konkrétní příčiny patří například Endogenní a Exogenní příčiny. Endogenní příčiny

jsou příčiny genetické, které jsou zakódovány v pohlavních buňkách. Přičemž se jedná o genetickou mutaci a chromozomální aberaci. Mnoho odborníků je přesvědčeno, o tom, že právě u mentálního postižení se výrazně podílí dědičnost. (Krejčířová, 2010) U Exogenních příčin nemusí být bezprostřední příčinou poškození mozku plodu či dítěte. Jsou to naopak anorganické příčiny, které se dělí na fyzikální a chemické. Anorganické příčiny fyzikální jsou způsobeny mechanicky, či vlivem záření. Anorganické příčiny chemické jsou naopak způsobeny vlivem různých léčiv nebo jedů. Do exogenních příčin spadají příčiny biologické jako je například působení bakterií, virů či plísní. (Kozáková, 2005)

Podle Hoškové (2021) k mentální retardaci může vést celá řada příčin, která narušuje vývoj mozku před narozením, během porodu nebo v raném dětství. Může zde být hledisko dědičnosti, vliv škodlivého prostředí, mohou to být následky infekcí či intoxikace, následky úrazů. Výzkum příčin mentální retardace zdaleka není u konce. Známé a předpokládané příčiny mentální retardace tvoří 20 % postižených, zbytek 80 % tvoří neznámý a neurčený původ. Nové technické metody například počítačová tomografie, by měly přispět k nalézání možných příčin mentální retardace. Při narození mentálně postiženého dítěte rodiče hledají příčiny, ale to je jenom cesta do slepé uličky. Jediným správným jednáním je aktivizace sil a spravedlivé rozdělení odpovědnosti ve společné péči a výchově, bez ohledu, jaké příčiny vedly k postižení. (Švarcová, 2011) Podle Národního registru zdravotního postižení z celkového počtu 107 tisíc osob s mentálním postižením se 62 tisíc osob už s mentální retardací narodilo, 25 tisíc případů mentální retardace je po prodělané nemoci a pouhých 5 tisíc osob získá mentální retardaci jako následek úrazu. U dalších 10 tisíc osob jako příčina mentální retardace nebyla zjištěna.

1.3 Prevence

Prevenci je možné definovat „jako soubor aktivit zaměřených na předcházení ohrožení, narušení či postižení u člověka, nebo na snižování jejich možných důsledků, vzniku a výskytu nežádoucích jevů jako jsou nehody, úrazy, onemocnění, poruchy...“ (Vašek in Kozáková, 2005:25) K prevenci je možné zahrnout různorodé činnosti, například výchova ke zdravé výživě, rozdílné programy pro prevenci nehod

v rozličných prostředích, či prevence postižení, která je výsledkem znečištění prostředí. (Švarcová, 2011)

Dle charakteru či zaměření se dá prevence rozdělit na tři podkategorie, primární, sekundární a terciální. Primární prevence zahrnuje soubor různých činností, které se zaměřují na omezení vzniku mentálního znevýhodnění veškeré naší populace. Prevence sekundární je naopak souborem činností, které se věnují ohrožené populaci, jakou může být například genetická zátěž v rodině. Poslední kategorií je prevence terciální, což je soubor činností, které jsou zaměřeny však na jedince s mentálním postižením, jež se pokoušejí o zmírnění různých následků, tudíž toto je důvod, proč do této kategorie náleží integrace v nejširším kontextu.

Dle Švarcové (2011:63) je prevence definována jako „*činnost zaměřená na zamezení vzniku fyzické, intelektové, psychické či smyslové vady (primární prevence) nebo zabránění tomu, aby vada způsobila trvalé funkční omezení či postižení (sekundární prevence)*“.

1.4 Projevy mentálního postižení

Není zde zcela možné jasně definovat osobu s mentálním znevýhodněním jako celistvou skupinu, kterou lze globálně generalizovat. Každá jednotlivá osoba s mentálním postižením je originální a ojedinělá s typickými osobnostními rysy. I tak se objevují společné znaky, jejichž osobitost podléhá určitému druhu mentálního postižení. Výraznou roli hraje i skutečnost, zda jsou rovnoměrně postiženy všechny složky psychiky, nebo jsou-li nápadně postiženy některé psychické funkce či duševní vývoj je nerovnoměrný. (Švarcová, 2011)

Za projevy mentálního postižení můžeme považovat infantilnost daného jednotlivce, zvýšená pohotovost k určitým úzkostem, či konformnost se skupinou, lze je možno zmínit i snížená přizpůsobivost k sociálním či školním požadavkům. Spousta těchto a různých dalších projevů se nemusí vyskytovat u každého daného člověka s mentálním znevýhodněním. Je důležité zdůraznit, že člověk s mentálním postižením má svá vlastní individuální specifika v různorodých projevech. Mnoho z těchto lidí si tvoří přednosti určité struktury chování při komunikaci s okolím. Ku příkladu se může

jednat o časté používání určitých slov nezávisle na kontextu komunikace, potřeba těsné sociální vazby neboli vřelého objetí, ale i zvědavost, díky které přichází časté kladení otázek, nebo naopak se může vyskytnout strach či vyhýbání se očnímu kontaktu. Z důvodu heterogenity projevů je proto důležité reflektovat individuální odlišnosti u každého člověka bez jakéhokoliv rozdílu. (Krejčířová, 2010)

1.5 Charakteristika jednotlivých stupňů mentálního postižení

Spousta odborníků rozlišuje skrze stupně mentálního postižení dva typy osob s mentální poruchou. Těmi jsou typ Eretický a typ Apatický. Eretický typ neboli neklidný či verzatilní, je charakteristický rychlým střídáním vzruchu a útlumu, člověk se nedokáže soustředit na dlouhodobé bázi na žádnou činnost. Apatický typ je člověk netečný a torpidní. U tohoto typu je jedinec zpomalený, střídá se zde proces útlumu a vzruchu. Osoba s tímto typem je apatická, klidná, tichá či se zde leckdy vyskytují automatické pohyby. Mezi těmito typy, avšak existuje i typ nevyhraněný. Jsou zde také procesy vzruchu a útlumu, ale jeden z těchto procesů častěji převládá. Již od devadesátých let minulého století je zde u nás v praxi používaná klasifikace mentálního postižení podle Světové zdravotnické organizace, kde kritériem je inteligenční kvocient neboli IQ. (Krejčířová, 2007, Kozáková, 2005)

1.5.1 Lehká mentální retardace IQ 50-69

Většina osob s lehkou mentální retardací zvládne fungovat nezávisle a samostatně. V praktických domácích pracích jsou soběstační. Samostatnost a soběstačnost je téměř plnohodnotná, přesto že je vývoj proti normě mnohem pomalejší. V běžném životě osoby s lehkou mentální retardací fungují bez patrných problémů, samozřejmě pokud na ně při běžných úkonech nejsou kladeny nároky na teoretické znalosti, nejčastěji si vystačí se znalostmi, které získaly v praxi. Nastat, ale naopak mohou problémy v emočním a sociálním okruhu, mohou mít velký problém s dodržováním kulturních tradic, vypořádat se s požadavky kladenými ve spojitosti s manželstvím, rodičovstvím a dalšími problémy souvisejícími se samostatným způsobem života. (Švarcová, 2011)

Termín "lehká mentální retardace" se běžně používá k popisu stavu, kdy má jedinec mírné zpoždění ve vývoji intelektuálních schopností ve srovnání s průměrným věkovým rozvojem. Tento termín se však v odborné literatuře a diagnostice postupně mění na "mírný intelektový deficit" nebo "mírný intelektový handicap", aby lépe odrážel individuální rozmanitost a potřeby jednotlivých osob. Mírná mentální retardace se obvykle projevuje obtížemi v učení se základních dovedností, jako jsou čtení, psaní a aritmetika. Lidé s touto formou mentálního postižení mohou mít také určité obtíže s adaptací na sociální situace a každodenní životní dovednosti. Nicméně, s vhodnou podporou a vzděláváním mohou dosáhnout významného stupně samostatnosti a zapojení do společnosti. (Švarcová, 2011)

Švarcová (2011) poukázala na to, že je důležité si uvědomit, že každý jedinec s mentálním postižením je jedinečný a může mít různé schopnosti, dovednosti a potřeby podpory. Odborníci v oblasti speciální pedagogiky a psychologie se zaměřují na poskytování individuálně přizpůsobených intervencí a podpůrných opatření, které pomáhají jednotlivcům s mentálním postižením dosáhnout svého plného potenciálu a vést kvalitní a plnohodnotný život.

1.5.2 Středně těžká mentální retardace IQ 35-49

Osoby se středně těžkou mentální retardací jsou charakterizovány tím, že mají výrazně opožděný růst chápání a užívání řeči. Často je také omezena schopnost soběstačnosti a neobratnost. Úroveň rozvoje osob s tímto typem mentální retardace je v této skupině velmi rozlišná. Rozdíly jsou zde v mnoha faktorech, například v sensoricko-motorických dovednostech získávají daleko vyšší úroveň než ve verbálních schopnostech. Spousta osob se středně těžkou mentální retardací není obratných manuálně, ale naopak mají výborně rozvinutou verbální komunikaci. (Krejčířová, 2010)

Středně těžká mentální retardace je stav, který je charakterizován výraznějším zpožděním ve vývoji intelektuálních schopností a adaptace ve srovnání s průměrným věkovým vývojem. Osoby se středně těžkou mentální retardací mohou mít značné obtíže s učením, porozuměním složitým konceptům, sociální interakcí

a vykonáváním běžných každodenních úkonů. Pro jedince s tímto typem mentální retardace může být obtížné zvládnout akademické dovednosti a přizpůsobit se běžnému životnímu prostředí bez podpůrných opatření. Mohou potřebovat intenzivní podporu ve vzdělávání, terapii a dalších oblastech, aby dosáhli svého maximálního potenciálu a mohli vést plnohodnotný život. Je důležité, aby jedinci se středně těžkou mentální retardací měli přístup k individuálně přizpůsobeným intervenčním programům a podpoře, která jim umožní rozvíjet své schopnosti a integrovat se do společnosti co nejlépe. Komplexní multidisciplinární péče a podpora ze strany rodiny, školy a odborníků je klíčová pro poskytnutí vhodné pomoci těmto jedincům. (Švarcová, 2011)

1.5.3 Těžká mentální retardace IQ 20-34

Rozdíly mezi osobami s těžkou mentální retardací a středně těžkou mentální retardací je velmi podobný. Avšak úroveň osob s těžkou mentální retardací je snížena a většina osob s tímto postižením trpí vážnými poruchami motoriky nebo jinými podobnými vadami. (Švarcová, 2011)

Švarcová (2011) zmínila, že těžká mentální retardace je závažný stav, který je charakterizován výrazným a globálním zpožděním ve vývoji intelektuálních schopností a adaptace. Osoby s těžkou mentální retardací mají výrazné obtíže s učením, komunikací, porozuměním abstraktním konceptům a vykonáváním běžných každodenních činností. Jedinci s těžkou mentální retardací mohou vyžadovat nepřetržitou podporu a péči ve všech oblastech života. Jejich schopnosti se mohou pohybovat od minimálního verbálního dorozumívání až po základní sebeobsluhu. Mohou mít významné potíže s pohybovou koordinací a sociální interakcí. Poskytování péče a podpory osobám s těžkou mentální retardací je často náročné a vyžaduje multidisciplinární přístup zahrnující odborníky z různých oblastí, jako jsou lékaři, psychologové, pedagogové a terapeuti. Cílem intervencí je zlepšit kvalitu života těchto jedinců a poskytnout jim maximální možnou míru nezávislosti a integrace do společnosti.

1.5.4 Hluboká mentální retardace IQ nižší než 20

Jedinci s hlubokou mentální retardací mají těžce omezené schopnosti chápání svých požadavků a vyhovění. Komunikace osob s tímto typem retardace je omezená a ve většině pouze neverbální, jsou také omezení v pohybu. Chápání a používání řeči je vymezené pouze na reagování na jednoduché potřeby. Po cíleném a vhodném vedení lze dosáhnout při základních orientačních a prostorových dovednostech. Převážně jsou běžné nejtěžší formy pervazivních vývojových poruch, jako jsou neurologické a tělesné nedostatky postihující hybnost, či epilepsie nebo poškození zrakového nebo sluchového vnímání. (Krejčířová, 2010)

Hluboká mentální retardace je nejtěžším stupněm mentálního postižení, který charakterizuje výrazné a rozsáhlé omezení intelektuálních schopností a adaptace. Osoby s hlubokou mentální retardací mají výrazné potíže ve většině životních oblastí, včetně učení, komunikace, sociální interakce a samostatné péče o sebe. Jedinci s hlubokou mentální retardací mohou mít minimální verbální schopnosti nebo nemusí mluvit vůbec. Mohou vykazovat výrazné potíže s pohybovou koordinací a mohou vyžadovat nepřetržitou podporu a dohled ve všech aspektech svého života. Poskytování péče osobám s hlubokou mentální retardací je značně náročné a často vyžaduje specializovanou péči a podporu ze strany rodiny, odborníků a institucí sociální péče. Cílem intervencí je zlepšit kvalitu života těchto jedinců a poskytnout jim maximální míru nezávislosti a péče, kterou potřebují. (Švarcová, 2011)

1.5.5 Jiná mentální retardace, Nespecifikovaná mentální retardace

Podle Švarcové (2006), osoby, které jsou zařazeny pod kategorii s názvem jiná mentální retardace, jsou jedinci, kterým není možné stanovit daný stupeň intelektové retardace běžným způsobem. Způsobují to nejčastěji přidružené senzorycké a somatické poškození, například u nevidomých, neslyšících, či u osob s těžkými poruchami chování. Nespecifikovaná mentální retardace. V této kategorii jsou osoby, u kterých byla jasně prokázána mentální retardace, avšak informace jsou nedostatečné a není proto dostatečně pacienta zařadit ani do jedné z daných kategorií.

Je známo, že inteligence mentálně postižených je neměnná, ale nové výzkumy dokazují, že při kvalifikované péči dochází ke zlepšení. Mimořádný význam pro lidi s mentálním postižením má podpora jejich dovedností. Pokud je dostupná raná péče, vyhovující vzdělání, příprava na zaměstnání a další podpůrné služby v dospělosti, může mnoho lidí s mentální retardací pracovat a vést nezávislý a plnohodnotný život ve společnosti. Okolo 87 % lidí s mentální retardací je postiženo jen mírně, dokážou přijímat nové informace, zvládají nové dovednosti a jsou schopni vykonávat řadu zaměstnání. (Dobromysl, 2016)

2 Pracovní proces u osob s mentálním znevýhodněním

V této kapitole se zabývám různými možnostmi vzdělávání, od speciálních škol až po inkluzi do běžného vzdělávacího prostředí. Zároveň se také zaměřujeme na legislativu a právní opatření, která mají za cíl podporovat zaměstnávání osob se zdravotním postižením. Pracovní rehabilitace a podporované zaměstnávání jsou klíčovými nástroji pro dosažení pracovní integrace těchto jedinců. Chráněná pracovní místa a dílny představují další možnosti zaměstnávání osob s mentálním postižením, které jim poskytují podporu a možnost pracovního uplatnění. Důležitým aspektem je také posilování jejich sebeúcty a sociální integrace prostřednictvím práce. Celkově je cílem této kapitoly představit komplexní přístup k vzdělávání a zaměstnávání osob s mentálním postižením a zdůraznit důležitost podpory a inkluzivního prostředí pro jejich plnohodnotnou účast ve společnosti.

2.1 Vzdělávání osob s mentálním postižením

Dle Švarcové (2006) je v České republice existují různé možnosti vzdělávání pro osoby s mentálním postižením. Kromě speciálních škol a tříd pro žáky se speciálními vzdělávacími potřebami, existuje snaha o inkluzi těchto jedinců do běžných škol. To znamená, že se usiluje o zapojení žáků s mentálním postižením do běžného vzdělávacího prostředí s podporou asistentů nebo speciálních pedagogických programů. Tento přístup se snaží zajistit, aby každý žák, včetně těch s mentálním postižením, měl možnost vzdělávat se v prostředí, které nejlépe vyhovuje jeho individuálním potřebám. Zároveň se rozvíjí různé formy odborného vzdělávání a praxe, které mají za cíl připravit tyto jedince na možné zaměstnání a plnohodnotnou účast ve společnosti.

V dnešní době stále existuje a koluje jeden nepatrný předsudek, a ten je, že „*lidé s mentálním postižením nejsou schopni se vzdělávat*“. (Krejčířová, 2010:32) Skutečnost je však taková, že lidé s mentálním znevýhodněním jsou schopni se vzdělávat a v dostatečně podněcujícím prostředí nás mohou mnohdy i překvapit svými schopnostmi, nadáním či talentem. Důležité je jim poskytnout příhodné vzory, dávat jim pozitivní zpětnou vazbu a přiměřeným způsobem je motivovat. Již dříve

bylo podle možností, vzdělávání prováděno dělením osob na osoby vzdělavatelné a nevzdělavatelné. V současnosti by se tyto názvy ve slovníku sociálního pracovníka pracujícího s osobami s mentálním postižením neměly objevovat. Stejně tak, ani není možné rozlišit hranici v podobě výchovy nebo vzdělávání. (Krejčířová, 2010)

2.2 Školy a zařízení pro osoby s mentálním znevýhodněním

V dnešní době se propaguje integrované vzdělání společně se studenty bez daného postižení. Avšak existují zde i školy, které jsou určeny pro studenty s mentálním znevýhodněním, kterým jejich stav nedovoluje vzdělávat se v běžných školách. (Červenková; Kotíková, 2001)

„Od učení moudrosti a vzdělávání ducha nesmí být nikdo vyjímán, neřku-li vzdalován... Není tedy nikoho, komu by moudrost nebyla potřebná, i když jeden je postaven na vyšší stupeň než druhý, nikdo nesmí být zanedbáván zcela... Z lidského vzdělání se nevnímá nic, leč nečlověk.“ (Kozáková, Valenta, 2006:31)

Již od 1. 1. 2005 nabyt účinnosti Zákon č. 561/2004 Sb., o předškolním, základním, středním, vyšším odborném a jiném vzdělání neboli školský zákon. V daném souladu s tímto zákonem vydává MŠMT vyhlášku č. 73/2005 Sb., která ruší vyhlášku MŠMT č. 127/1997 Sb., o speciálních školách a speciálních mateřských školách, a nabylo účinnosti dne 17. 2. 2005. (MŠMT, 2004)

Hlavním úkolem Speciálně pedagogického centra je pravidelná i dlouhodobá spolupráce s postiženým dítětem od nejranějšího věku až po ukončení školní docházky a zároveň s jeho rodiči, která se provádí buď ambulantně v centru, nebo ve škole či v rodině dítěte. Pojetí mateřských škol speciálních má své zvláštnosti odrážející a respektující oblast daného postižení i situaci rodin, kde děti žijí. Z těchto důvodů je základním obsahem činnosti speciální mateřské školy její diagnostické, výchovné a sociální poslání. Základní škola praktická nahradila dřívější zvláštní školu, která byla vnitřně členěna na tři stupně. Těmi jsou nižší stupeň (1. – 3. ročník, střední stupeň (4. – 6. stupeň) vyšší stupeň (6. - 9. ročník). Speciální základní škola také nahradila dřívější pomocnou školu, která byla dělena do čtyř stupňů, nižší, střední, vyšší a pracovní. Odborná učiliště i praktické školy jsou součástí systému

středního vzdělání. Díky této skutečnosti je zde možné konstatovat, že jde o jedinečný systém středního vzdělávání osob s mentálním postižením v celé střední Evropě. Osoby, které absolvovaly dané školy mají možnost získat výuční list až ze 70 možných profesí. Nejčastějšími oblastmi jsou stavební práce, zemědělské práce či služby a práce odvíjející se z regionálních specifik. (Krejčířová, 2010)

2.3 Legislativa

„Každý má právo na svobodnou volbu povolání a přípravu k němu, jakož i právo podnikat a provozovat jinou hospodářskou činnost. Každý má právo získávat prostředky pro své životní potřeby prací.“ (čl. 26, LZPS)

Pro lidi s mentálním znevýhodněním má práce stejný význam jako pro ostatní jedince. Podle provedených výzkumů je pro tyto osoby vždy cestou k většímu zapojení do společnosti, znamená to pro ně zvýšení příjmů a také určité sebeúcty. V převážném počtu případů práce posiluje člověka s mentálním postižením v jeho roli jako dospělého jedince, vede ho ke zvýšení kontroly nad vlastním životem, přináší to různé nové zájmy, společenské aktivity i je možné díky práci rozvíjet určité praktické dovednosti (Triangl, Irsko, 1999). Důležitou souvislost s tím má také zákaz diskriminace vůči osobám s mentálním znevýhodněním, konkrétně v zaměstnání či přípravě na povolání (směrnice EU 78/2000).

Je však zde nutné také zmínit zákon č. 435/2004 Sb. který v § 2 zahrnuje „opatření na podporu a dosažení rovného zacházení s muži a ženami, s osobami bez ohledu na jejich rasový a etnický původ, s osobami se zdravotním postižením a s dalšími skupinami osob, které mají ztížené postavení na trhu práce, pokud jde o přístup k zaměstnání, rekvalifikaci, přípravu k práci a ke specializovaným rekvalifikačním kurzům, a opatření pro zaměstnávání těchto osob.“

Povinnost zaměstnávat osoby se zdravotním postižením hovoří zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti v § 81. Zaměstnavatelé s více než 25 zaměstnanci v pracovním poměru mají zákonnou povinnost zaměstnávat osoby se zdravotním postižením. Tento podíl je 4 % z celkového počtu zaměstnanců. Zaměstnat zdravotně postiženého je jednou z možností, jak plnit tuto danou povinnost. Další možností plnění je

odebrání výrobků nebo služeb od zaměstnavatelů, kteří zaměstnávají více než 50 % zaměstnanců se zdravotním postižením na zřízených nebo vymezených chráněných pracovních místech nebo je to možné zadáváním zakázek těmto zaměstnavatelům. Za každého pracovníka, u kterého nesplní výše uvedenou zákonnou povinnost, musí odebrat výrobky a služby ve výši sedminásobku průměrné mzdy od zaměstnavatelů, kteří zaměstnávají více jak 50 % osob se zdravotním postižením, nebo od samostatně výdělečných osob se zdravotním postižením. Třetí možností plnění je odvod do státního rozpočtu. Výše povinného odvodu určuje § 82 zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti. Za každého pracovníka, o kterého nesplní zákonnou povinnost, musí odvést do státního rozpočtu částku, která činí 2,5násobek průměrné měsíční mzdy v národním hospodářství. Výši průměrné mzdy v daném období stanoví Ministerstvo práce a sociálních věcí na základě údajů Českého statistického úřadu (Opatřilová, 2011).

2.4 Překážky při vstupu na pracovní trh

Lidé s mentálním postižením se při vstupu na pracovní trh setkávají s velkou řadou překážek. Při vstupu do zaměstnání se vyžaduje určitá kvalifikace a u lidí s mentálním postižením se už dopředu předpokládá, že předepsanou kvalifikaci nemají, nebo že požadovanou práci nezvládnou, aniž by se zaměstnavatel o této skutečnosti přesvědčil. Dále se mezi lidmi setkáváme s celou řadou předsudků a stereotypů o lidech s mentálním postižením. Na jednotlivce s mentálním postižením se nahlíží jako na ty, kteří pracovat nemohou nebo nechtějí, nebo že jsou v zaměstnání velice pomalí a nedokážou podávat odpovídající výkon, nebo že jsou často nemocní a v zaměstnání by je někdo musel zastupovat. Mnohokrát jsou odmítáni ještě dříve, než by mohli dokázat, že něco umí. V další řadě mnoho zaměstnavatelů nemá dostatečné informace o mentálním postižení, často ani nevědí, kde by tyto informace získali. Mnoho zaměstnavatelů také nechce zaměstnávat lidi s mentálním postižením z důvodu strachu z narušení kolektivu zdravých lidí. Předpokládají spíše překážky než výhody. Na pracovním trhu existuje mnoho neatraktivních zaměstnání pro zdravé lidi. Jedná se především o nevýraznou a rutinní práci. Na tuto práci zaměstnavatelé těžko shání zaměstnance, ale pro člověka s mentálním postižením je to práce, kterou by

zvládl. Tento typ práce je pro mentálně postižené ideální, jelikož mají rádi zaběhlou a neměnnou aktivitu, proto jim jakákoliv rutinní práce vyhovuje. (Opatřilová, 2011)

2.5 Pracovní rehabilitace

Problém se zaměstnáváním zdravotně postižených má dlouhou historii. Už po první světové válce se domů z front vracelo množství mladých lidí s různým zraněním. V USA vyšel v roce 1918 zákon o rehabilitaci válečných veteránů. I po druhé světové válce nastal stejný problém a naše vláda na doporučení Světové organizace práce v roce 1955 začala řešit tento problém. V zahraničí se program rozvíjel v souvislosti s bojem proti nezaměstnanosti a hlavním cílem pracovní rehabilitace bylo zaměstnat zdravotně postižené. U nás byl přístup k řešení problému odlišný. U nás se tvrdilo, že nezaměstnanost neexistuje a byl vytvořen pojem změněná pracovní schopnost. Lidé se změněnou pracovní schopností pobírali invalidní důchod a měli možnost si přivydělat. V minulém režimu byla hlavní institucí při začleňování do pracovního procesu Posudková komise sociálního zabezpečení, kde pracoval posudkový lékař. Pokud komise přiznala posuzovanému změnu pracovní schopnosti, většinou tito lidé dostali doporučení pracovat v chráněných dílnách družstev invalidů. (Votava, 2003) Pracovní rehabilitace je souvislá činnost zaměřená na získání nebo udržení vhodného zaměstnání pro osoby se zdravotním postižením. Zahrnuje komplex aktivit, které mají usnadnit vstup osoby se zdravotním postižením na otevřený trh práce. Dle Novosada (2009) aktivity spojené s využíváním a rozvíjením pracovních schopností lidí s mentálním postižením působením práce obvykle zahrnují rámec pracovní rehabilitace, která navazuje na výsledky rehabilitace léčebné i pedagogické a patří především do kompetence orgánů sociálního zabezpečení, resortu práce a sociálních věcí. Jde zde o souvislou podporu osob v produktivním věku, kteří mají kvůli svému stavu a změně pracovních schopností značně omezený výběr zaměstnání. Cílem této podpory je zaměřením na to, aby lidé s mentálním znevýhodněním získali a udrželi zdravotně i kvalifikačně přiměřené zaměstnání.

Provádění pracovní rehabilitace upravuje vyhláška č. 518/2004 Sb., kterou se provádí zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti v § 69. (ÚP, 2016)

2.6 Pracovní uplatnění

Přechod ze školy na trh práce je stěžejním úsekem, který je možný považovat za kritický. Úspěšnost, nebo naopak neúspěšnost, přechodu předurčuje chování na daném trhu práce, a i v osobním životě (Groma, 2003). Nástup do zaměstnání je považovaný za velký sociální mezník, znamená to konkrétně ukončení školy i přijetí do profesní role. Vstup do zaměstnání je potvrzení nezávislosti jedince (Vágnerová, 2000).

„Lidé s mentálním postižením potřebují intenzivní pomoc ze strany společnosti, aby mohli rozvinout své schopnosti a zapojit se do normálního života.“ (Etické krédo) Je však samozřejmé, že produktivita práce osob s mentálním znevýhodněním nebude podstatným ukazatelem zaměstnavatelských důvodů. Výchozím aspektem zaměstnávání těchto jedinců jsou humanistické faktory, které respektují člověka s mentálním postižením i s jeho specifickými znaky (Krejčířová, 2010).

Dle Dolejšího (1978), není podpora úřadu práce dlouhodobá a dostatečně diferencovaná, je převážně krátkodobá, má startovní charakter. Cílem politiky zaměstnanosti je *„úplná pracovní integrace osob s mentálním znevýhodněním v rámci normálního trhu práce“* (Dolejší, 1978:41) pokud je to však možné. Pracovní začlenění osob s mentálním postižením na pracovní trh, avšak již spočívá hlavně v určitých fázích přípravy na škole. Primárním cílem pracovního uplatnění je vytvořit běžný trh práce. Ne vždy, je zde tato možnost, kterou mohou osoby s mentálním znevýhodněním využít. Tudíž jsou zde koncipovány zaměstnavatelské alternativy, které umožňují pracovní uplatnění s ohledem na různá specifika osob s mentálním postižením. Důležitým, dá se říci až podstatným kritériem pracovního uplatnění, je faktor kvality života, a to z důvodu naplnění smyslu profesní a pracovní integrace. (Krejčířová, 2010)

2.6.1 Podporované zaměstnávání

Podporované zaměstnávání je hlavní důležitou službou, která se snaží nalézt pro osobu s mentálním postižením pracovní místo na otevřeném trhu práce, v běžných konkurenčních podmínkách. Poskytuje klientovi po potřebnou dobu podporu ke

zvládnutí dané pracovní pozice, aby ji byl klient schopen samostatně zvládnout. Tato podpora je nejčastěji realizována prostřednictvím určeného pracovního asistenta, který dopomáhá klientovi osvojení si potřebné pracovní dovednosti (Lečbych, 2008).

Podle Lečbycha (2008) je význam podporovaného zaměstnávání v adolescenci člověka s mentálním postižením po ukončení školní docházky převratný z toho důvodu, že daný jedinec má možnost navazovat řadu vztahů s lidmi bez postižení. Práce přispívá k budování pocitu svojí vlastní hodnoty, vysokého sebevědomí, umožňuje také získat řadu sociálních a interpersonálních dovedností. Úspěšné začlenění do zaměstnání je klíčovým faktorem spojeným s nezávislostí a zařazením člověka s mentálním znevýhodněním do společnosti. Zaměstnání je cestou k získání určitých finančních prostředků a značným prostředkem vyhnouti se samotě.

2.6.2 Chráněné pracoviště, chráněné pracovní dílny

Další možností zaměstnávání osob s mentálním postižením je chráněné pracovní místo. Je to pracovní místo vymezené nebo zřízené zaměstnavatelem pro osobu se zdravotním postižením na základě písemné dohody s příslušným Úřadem práce. Chráněné pracovní místo neboli chráněné zaměstnávání je vymezené § 75 zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti. Chráněné pracovní místo musí být provozováno po dobu nejméně 3 let od jeho zřízení. V případě zřízení chráněného pracovního místa je zřizovateli tohoto místa poskytnuta úřadem práce podpora. (Hruška, 2022)

Dle Krejčířové (2010), se chráněné zaměstnávání koná na bázi běžného pracovního prostředí, díky kterému je zde podpora podle reálných možností klienta. Podporované zaměstnávání také umožňuje okamžité umístění na pracovním místě i trénink přímo na daném pracovišti. Ve Velké Británii, Švédsku, Dánsku nebo v Německu respektují řadu let výrok: Zařízení či komunity pro pracovní činnost osob s postižením, obzvláště mentálně či psychicky, nemohou být ekonomicky soběstačné. Jejich rizikovost je nereálná a za úspěch lze považovat návratnost režijních nákladů.

Chráněnými dílnami a chráněnými pracovišti se rozumí místo provozované právníky nebo fyzickými osobami, kde pracuje přes 50 % osob se zdravotním postižením, kteří by se na otevřeném trhu práce uplatnili jen velmi těžko, zda vůbec.

Práce převážně probíhá v menších kolektivech, většinou na zkrácený úvazek a tato práce by měla zohledňovat zdravotní omezení zaměstnanců.

Usnesení vlády, zákon č. 256 ze 14.4. 1998 uvádí v souvislosti zaměstnávání v chráněných dílnách: *„Od chráněných dílen není možné očekávat konkurenceschopnost na běžném trhu. Jejich smyslem není dosahovat zisk, ale poskytovat nejtíže postiženým alespoň částečné pracovní uplatnění a možnost podílet se na pracovní rehabilitaci, tj. umožnit zdravotně postiženým, aby si vyzkoušeli, který typ prací by mohli vykonávat... Chráněné dílny je třeba tam, kde se to ukáže potřebné, urychleně převést na neziskové obecně prospěšné společnosti a zvýšit dotace na jejich provoz.“*

Prvořadým přínosem chráněné či individualizované pracovní aktivity je efekt psychologický, výchovný, sociálně terapeutická a rehabilitačně terapeutický. Lidé tak mají možnost se setkávat, komunikovat spolu, diskutovat o svých problémech, společně vytvářet hodnoty, poznávat cenu času a práce nebo utvářet vlastní sebehodnocení. (Krejčířová, 2010)

Je zde důležité zmínit, že vzdělávání a pracovní integrace osob s mentálním postižením jsou klíčovými oblastmi, které ovlivňují jejich účast ve společnosti a kvalitu jejich života. Komplexní přístup k těmto oblastem zahrnuje nejen vzdělávání v různých typech škol a podporu při přechodu na trh práce, ale také legislativní opatření, která chrání práva těchto jedinců a podporují jejich zaměstnávání. Inkluzivní vzdělávání je stále rozvíjenou oblastí, která se snaží zajistit rovné příležitosti pro všechny žáky, včetně těch s mentálním postižením. Zároveň je důležité posilovat povědomí společnosti o schopnostech a potřebách těchto jedinců, aby mohli být plnohodnotně zapojeni do pracovního života. Pracovní rehabilitace, podporované zaměstnávání a možnosti pracovního uplatnění, jako jsou chráněná pracovní místa a dílny, poskytují prostředky pro dosažení pracovní integrace a zlepšení životních podmínek osob s mentálním postižením. Celkově je důležité, aby společnost a legislativa aktivně podporovaly inkluzi a zaměstnávání osob s mentálním postižením, aby mohly plně rozvinout svůj potenciál a přispět k rozmanitosti a bohatství naší celé společnosti.

3 Komparace začleňování osob s mentálním znevýhodněním do pracovního procesu (ČR a Nizozemsko)

Začleňování osob s mentálním postižením do pracovního procesu je důležitou a aktuální otázkou, která se týká nejen České republiky, ale i dalších zemí, jako je Nizozemsko. Tato kapitola se zaměřuje na porovnání přístupů a praktik začleňování osob s mentálním znevýhodněním do pracovního života v těchto dvou zemích. V České republice a Nizozemsku existují rozdílné přístupy k legislativě, politice zaměstnanosti, podpoře a podmínkám zaměstnávání a vzdělávání osob s mentálním postižením. Zatím, co Česká republika se postupně snaží o větší integraci této skupiny osob do pracovního procesu, Nizozemsko disponuje rozsáhlejšími a diferencovanějšími systémy podpory a začleňování. Cílem této kapitoly je prozkoumat a analyzovat rozdíly v přístupech a praxi začleňování osob s mentálním postižením do pracovního života v České republice a Nizozemsku. Na základě této analýzy budou navržena doporučení pro zlepšení podmínek a efektivity začleňování osob s mentálním znevýhodněním do pracovního procesu v obou zemích. Tato kapitola se opírá o dostupné zdroje, včetně odborných studií, legislativních dokumentů a výzkumných zpráv, aby poskytla komplexní pohled na danou problematiku. Věřím, že porovnání přístupů a praktik v oblasti začleňování osob s mentálním postižením do pracovního procesu mezi Českou republikou a Nizozemskem přispěje k lepšímu porozumění této problematiky a poskytne podněty pro další vývoj a zlepšení politik a programů podpory zaměstnanosti této skupiny osob.

Dle Hrušky (2022), v začleňování osob s mentálním postižením do pracovního procesu existují rozdíly mezi Českou republikou a Nizozemskem. V Nizozemsku je podpora pro osoby s mentálním postižením rozsáhlejší a zaměřuje se na individualizovaný přístup, což zahrnuje poskytování vhodného vzdělání a odborného výcviku a také podporu při hledání zaměstnání. Nizozemsko se také zaměřuje na inkluzivní pracovní prostředí a podporuje spolupráci s firemními partnery. Na druhé straně v České republice existují snahy o integraci osob s mentálním postižením do pracovního procesu, ale stále existují výzvy v oblasti poskytování podpory

a vhodného vzdělávání. Česká republika se postupně snaží o větší inkluzi osob s mentálním postižením, ale stále čelí výzvám spojeným s nedostatečnou podporou a nedostatkem vhodných pracovních příležitostí.

V Nizozemsku je zaměstnávání osob s mentálním postižením běžnější než v České republice. Nizozemsko klade velký důraz na podporu a poskytování individuálních služeb, které zahrnují vzdělávání, odborný výcvik a asistenci při hledání zaměstnání. Tato podpora je široce dostupná a inkluzivní pracovní prostředí je spíše pravidlem než výjimkou. Naopak v České republice se stále potýkáme s nedostatkem vhodných pracovních příležitostí a nedostatečnou podporou pro osoby s mentálním postižením. Nizozemsko také uplatňuje systém kvót, které stanovují minimální procento zaměstnanců s postižením, které musí být zaměstnáno ve firmách s více než 25 zaměstnanci. Tento přístup podporuje aktivní zapojení osob s mentálním postižením do pracovního procesu. Tyto rozdíly jsou důsledkem odlišného sociálního a právního prostředí, a také odlišného přístupu k integraci osob s mentálním postižením do pracovního života. Začleňování osob s mentálním znevýhodněním do pracovního procesu je důležitou otázkou v mnoha zemích, včetně České republiky a Nizozemska. Zatímco obě země se snaží dosáhnout podobných cílů v oblasti práce a zaměstnanosti pro lidi s mentálním postižením, existují určité rozdíly v přístupu a praxi. (Hošková, 2021)

3.1 Legislativa a politika zaměstnanosti

V České republice platí zákony a předpisy, které podporují zaměstnanost osob se zdravotním postižením, včetně kvót pro zaměstnavatele a podporu chráněných pracovišť. Nizozemsko má také legislativu, která podporuje zaměstnanost osob se zdravotním postižením, včetně povinnosti zaměstnavatelů zaměstnávat určité procento lidí se zdravotním postižením.

Legislativa a politika zaměstnanosti se v České republice a Nizozemsku liší v podrobnostech, ale obě země se snaží integrovat osoby s mentálním znevýhodněním do pracovního procesu a poskytovat jim vhodné podmínky pro zaměstnání. Zde jsou některé klíčové body:

Česká republika

Zákon č. 435/2004 Sb. o zaměstnanosti: Tento zákon stanoví různé formy podpory zaměstnanosti, včetně opatření pro osoby se zdravotním postižením. Zákon ukládá zaměstnavatelům povinnost zaměstnávat určený podíl osob se zdravotním postižením.

Existuje podpora a programy pro pracovní rehabilitaci osob se zdravotním postižením, které mají za cíl připravit je na zaměstnání a integrovat je do pracovního procesu. Jedná se o program, který poskytuje osobám se zdravotním postižením podporu při hledání a udržení pracovního místa na otevřeném trhu práce. (Sládková, 2021)

Nizozemsko

Nizozemský systém poskytuje různé formy podpory osobám se zdravotním postižením, včetně finanční podpory, služeb péče a podpory při hledání zaměstnání. Nizozemský právní rámec chrání práva osob se zdravotním postižením v zaměstnání a zakazuje diskriminaci na základě postižení. V Nizozemsku existuje široká síť institucí a organizací, které poskytují služby pro osoby se zdravotním postižením, včetně programů pro pracovní integraci a podpory. (Jesenský, 1995)

Obě země se snaží vytvářet prostředí, které podporuje zaměstnanost osob se zdravotním postižením a zajišťuje jim rovné příležitosti na pracovním trhu. Legislativa a politika zaměstnanosti se průběžně vyvíjejí v souladu s potřebami a vývojem společnosti a práv osob se zdravotním postižením. (Matěnová, 2019)

3.2 Podpora a podmínky zaměstnávání

V obou zemích existují programy podpory a integrace do pracovního procesu, jako je podporované zaměstnávání a pracovní rehabilitace. V Nizozemsku jsou možnosti zaměstnání osob s mentálním postižením širší a více diversifikované, včetně většího počtu chráněných pracovišť a individuální podpory. Podpora a podmínky zaměstnávání osob s mentálním znevýhodněním se v České republice a Nizozemsku mohou lišit v různých ohledech, ale obě země se snaží zajistit, aby tito lidé měli rovné

příležitosti na pracovním trhu. Zde jsou některé klíčové prvky podpory a podmínek zaměstnávání v obou zemích. Obě země se snaží vytvářet inkluzivní pracovní prostředí, které respektuje potřeby a schopnosti osob s mentálním postižením. V Nizozemsku je větší důraz na individualizovaný přístup k podpoře zaměstnání a vytváření prostředí, která umožňují lidem se zdravotním postižením plně se zapojit do pracovního procesu. (Jesenský, 1995)

Česká republika

Existuje řada programů a služeb pro pracovní rehabilitaci osob s mentálním znevýhodněním. Tyto programy poskytují individuální podporu, odborné vzdělávání a školení zaměřená na získání potřebných dovedností pro pracovní trh. Zaměstnavatelé mohou využívat různé subvenční programy a finanční podpory pro zaměstnávání osob se zdravotním postižením, které mohou zahrnovat dotace na přizpůsobení pracovního prostředí nebo mzdy. Jedná se o koncept, který zahrnuje individuální podporu osobám se zdravotním postižením při hledání a udržení zaměstnání na otevřeném trhu práce. Tato podpora může zahrnovat školení, mentoring a poradenství. (Hruška, 2022)

Nizozemsko

Podle Kamenické (2019) osoby se zdravotním postižením mohou využívat služeb specializovaných poradenských center, které poskytují individuální podporu a poradenství při hledání zaměstnání a při integraci do pracovního prostředí. V Nizozemsku existují různé programy a instituce, které se zaměřují na pracovní integraci osob se zdravotním postižením. Tyto programy mohou zahrnovat školení, rekvalifikaci a podporu při hledání zaměstnání. Zaměstnavatelé jsou povinni zajistit, aby jejich pracoviště byla přístupná a přátelská pro osoby se zdravotním postižením. To může zahrnovat fyzická úpravy prostředí a poskytování speciálních technických pomůcek.

Obě země se snaží aktivně podporovat začleňování osob s mentálním znevýhodněním do pracovního procesu prostřednictvím různých programů, služeb a legislativních

opatření. Cílem je poskytnout těmto jedincům rovné příležitosti a umožnit jim plnohodnotnou účast na pracovním trhu. (Hošková, 2021)

3.3 Vzdělávání a odborná příprava

Dle Müllerové (2014), obě země investují do vzdělávání a odborné přípravy osob s mentálním postižením, aby jim poskytly potřebné dovednosti pro úspěšné uplatnění na trhu práce. Vzdělávání a odborná příprava osob s mentálním znevýhodněním jsou klíčové pro jejich úspěšné začlenění do pracovního procesu v České republice a Nizozemsku. Existují zde faktory, které mohou být důležité pro podporu vzdělávání a odborné přípravy této skupiny osob.

Jednotlivci s mentálním znevýhodněním potřebují individuální přístup ke svému vzdělávání a odborné přípravě. To znamená poskytování specifických programů a podpory, které odpovídají jejich potřebám a schopnostem. Obě země mají systémy speciálního školství pro osoby se zdravotním postižením, včetně těch s mentálním znevýhodněním. Tyto školy poskytují programy, které jsou uzpůsobeny individuálním potřebám studentů. Trendem v poslední době je posilování inkluzivního vzdělávání, které umožňuje žákům se zdravotním postižením studovat společně se svými vrstevníky bez postižení. Inkluzivní vzdělávání může přispět k lepší sociální integraci a přípravě na pracovní život. Důležitou součástí vzdělávání osob se zdravotním postižením je také praktická praxe a odborná příprava. To může zahrnovat stáže, praxe v reálném pracovním prostředí a speciální programy zaměřené na rozvoj pracovních dovedností. V obou zemích existují programy a podpůrné služby poskytované státem a neziskovými organizacemi, které se zaměřují na vzdělávání a odbornou přípravu osob se zdravotním postižením. (Hošková, 2021)

Je důležité, aby vzdělávací a odborné přípravné programy byly dostupné, přístupné a adekvátní pro potřeby jednotlivých osob se zdravotním postižením. To může vyžadovat spolupráci mezi různými sektory, včetně škol, vládních institucí, neziskových organizací a zaměstnavatelů. (Hruška, 2022)

V obou zemích existují mechanismy podpory zaměstnanosti osob se zdravotním postižením, včetně finančních pobídek pro zaměstnavatele, kteří zaměstnávají lidi se

zdravotním postižením. Celkově lze říci, že jak Česká republika, tak Nizozemsko se snaží dosáhnout integrace osob s mentálním postižením do pracovního procesu, ale přístupy a podmínky mohou být různé v závislosti na politických, sociálních a ekonomických faktorech v každé zemi. Nizozemsko může mít více rozvinuté a diferencované systémy podpory a začlenění osob se zdravotním postižením do pracovního prostředí ve srovnání s Českou republikou. (Hošková, 2021)

V porovnání začleňování osob s mentálním postižením do pracovního procesu mezi Českou republikou a Nizozemskem je patrný výrazný rozdíl v přístupu, legislativě a praktických opatřeních. V České republice existují zákony, které podporují zaměstnanost osob se zdravotním postižením, jako jsou kvóty pro zaměstnavatele a podpora chráněných pracovišť. Programy pracovní rehabilitace a podpora při hledání zaměstnání jsou dostupné pro jedince se zdravotním postižením. Důraz je kladen i na vzdělávání a odbornou přípravu, včetně inkluzivního vzdělávání a praktické praxe. Naopak v Nizozemsku je podpora pro osoby se zdravotním postižením rozsáhlejší a diferencovanější. Zahrnuje individuální služby, inkluzivní pracovní prostředí a spolupráci s firemními partnery. Zavedený systém kvót podporuje aktivní zapojení osob se zdravotním postižením do zaměstnání ve větších firmách. Široká síť institucí poskytuje rozmanité služby pro pracovní integraci osob se zdravotním postižením. Celkově lze říct, že Česká republika i Nizozemsko se snaží zajistit rovné příležitosti pro osoby s mentálním postižením na pracovním trhu, s tím, že Nizozemsko disponuje rozvinutějšími a komplexnějšími systémy podpory a integrace této skupiny osob.

4 Shrnutí teoretické části

Kapitola 1 ukazuje, že je důležité, aby se poskytovala individuálně přizpůsobená péče a podpora, která respektuje jedinečné potřeby každého jednotlivce a pomáhá mu dosáhnout svého maximálního potenciálu. Umožnit jim co největší míru komfortu a bezpečnosti. Celkově lze konstatovat, že mentální postižení představuje široké spektrum stavů a obtíží, které ovlivňují intelektuální schopnosti a adaptaci jedince. Každý člověk s mentálním postižením je jedinečný a vyžaduje individuální přístup a podporu. Důležitou roli hraje včasná diagnostika, vhodná péče a podpora jak jednotlivce s postižením, tak jejich rodiny a blízkých. Integrace osob s mentálním postižením do společnosti a poskytování jim možnosti rozvoje a zapojení je klíčové pro zajištění jejich kvalitního a plnohodnotného života.

Z textu z kapitoly 2 vyplývá, že vzdělávání a pracovní integrace osob s mentálním postižením jsou klíčovými oblastmi, které ovlivňují jejich účast ve společnosti a kvalitu jejich života. Komplexní přístup k těmto oblastem zahrnuje nejen vzdělávání v různých typech škol a podporu při přechodu na trh práce, ale také legislativní opatření, která chrání práva těchto jedinců a podporují jejich zaměstnávání. Inkluzivní vzdělávání je stále rozvíjenou oblastí, která se snaží zajistit rovné příležitosti pro všechny žáky, včetně těch s mentálním postižením. Zároveň je důležité posilovat povědomí společnosti o schopnostech a potřebách těchto jedinců, aby mohli být plnohodnotně zapojeni do pracovního života. Pracovní rehabilitace, podporované zaměstnávání a možnosti pracovního uplatnění, jako jsou chráněná pracovní místa a dílny, poskytují prostředky pro dosažení pracovní integrace a zlepšení kvality života osob s mentálním postižením. Podporované zaměstnávání je zvláště důležité v adolescenci, kdy jedinci po ukončení školní docházky hledají cesty k zapojení do běžného pracovního prostředí. Chráněná pracovní místa a dílny poskytují možnost pracovního uplatnění osobám se zdravotním postižením, které by se na otevřeném trhu práce mohly uplatnit jen obtížně. Tyto instituce mají za cíl poskytnout lidem se zdravotním postižením příležitost k práci, rozvoji dovedností a zvýšení jejich sebeúcty. Celkově je důležité nejen poskytnout vhodné vzdělání, ale také zajistit

podporu a inkluzivní prostředí pro osoby s mentálním postižením, aby mohly plně participovat ve společnosti a dosáhnout svého potenciálu v pracovním životě.

V kapitole 3 je zmiňováno porovnání začleňování osob s mentálním postižením do pracovního procesu mezi Českou republikou a Nizozemskem, které odhaluje výrazné rozdíly v přístupu, legislativě a praktických opatřeních. V České republice existují zákony podporující zaměstnanost osob se zdravotním postižením, jako jsou kvóty pro zaměstnavatele a podpora chráněných pracovišť. Programy pracovní rehabilitace a podpora při hledání zaměstnání jsou k dispozici, s důrazem na vzdělávání a odbornou přípravu, včetně inkluzivního vzdělávání a praktické praxe. Na druhé straně v Nizozemsku je podpora pro osoby se zdravotním postižením rozsáhlejší a diferencovanější, zahrnující individuální služby, inkluzivní pracovní prostředí a spolupráci s firemními partnery. Systém kvót podporuje aktivní zapojení osob se zdravotním postižením do zaměstnání ve větších firmách. Celkově lze říci, že obě země se snaží zajistit rovné příležitosti pro osoby s mentálním postižením na pracovním trhu, přičemž Nizozemsko disponuje rozvinutějšími a komplexnějšími systémy podpory a integrace této skupiny osob.

III. EMPIRICKÁ ČÁST

5 Metodologie výzkumného šetření

První kapitola praktické části bakalářské práce bude orientována již na samotnou metodologii výzkumu, kdy nejprve bude definován hlavní cíl a dílčí výzkumné cíle práce, které následně rozpracuji do jednotlivých tazatelských otázek pro rozhovory. Poté obeznámím a zdůvodním volbu výzkumné strategie, popíšu výzkumný soubor a sdělím, jak výzkumné šetření probíhalo a jak jsem dané informace vytvářela. Na závěr popíšu etická rizika výzkumného šetření.

5.1 Hlavní cíl výzkumného šetření a dílčí cíle

Hlavním cílem mé práce je *Zmapovat přístupnost začleňování mentálně znevýhodněných osob do pracovního procesu, a zda je možné něco zlepšit*. Na území města Hradec Králové a hlavního města Prahy.

DC1 – Popsat, zjistit, analyzovat průběh procesu zaměstnávání osob s mentálním postižením z pohledu zaměstnavatelů.

První dílčí cíl má za cíl předvést průběh procesu zaměstnávání osob s mentálním znevýhodněním z pohledu zaměstnavatelů z různých typů organizací, které zaměstnávají osoby s mentálním postižením. Cílem je popsát, zjistit a analyzovat ten daný průběh.

DC2 – Zmapovat překážky, které brání osobám s mentálním postižením najít zaměstnání na trhu práce.

Cílem druhého dílčího cíle je prozkoumat bariéry, které by mohly nastat při hledání zaměstnání u osob s mentálním znevýhodněním a jak je nejlépe eliminovat či zmenšovat.

DC3 – Jaké jsou motivace zaměstnavatelů, kteří zaměstnají osobu s mentálním postižením.

Třetí cíl se zaměřuje na možnosti motivací jednotlivých zaměstnavatelů, kteří vlastní organizaci či motivace personalistů bez handicapu, pracujících v dané organizaci, která zaměstnává osoby s mentálním znevýhodněním.

5.2 Transformace dílčích cílů

Každý z jednotlivých dílčích cílů byl rozpracován do konkrétních tazatelských otázek. Tato tabulka tak slouží k celistvému přehledu dílčích cílů a s nimi spojených tazatelských otázek do rozhovorů s danými informanty.

Tabulka 1 - Transformační tabulka

Hlavní cíl	
Zmapování přístupnosti začleňování mentálně znevýhodněných osob do pracovního procesu, a zda je možné něco zlepšit.	
Dílčí cíle – DC	Tazatelské otázky – TO
DC1 – Popsat, zjistit, analyzovat průběh procesu zaměstnávání osob s mentálním postižením z pohledů zaměstnavatelů.	<p>TO1 – Jaké jsou možnosti pracovních pozic ve vaší organizaci či regionu?</p> <p>TO2 – Jak probíhá přijímání do zaměstnání mentálně znevýhodněné osoby? (pracovní pohovor)</p> <p>TO3 – Jakým způsobem zaučujete osobu s mentálním postižením?</p> <p>TO4 – Kontaktovala Vás nějaká konkrétní organizace, která se zaměřuje na osoby s mentálním postižením za účelem získání pracovní pozice? (jak to probíhalo? Jak to hodnotíte? Přínosy)</p> <p>TO5 – Kontaktoval Vás Úřad práce s nabídkou na zřízení pracovní pozice pro mentálně postiženého?</p>

<p>DC2 – Zmapovat překážky, které brání osobám s mentálním postižením najít zaměstnání na trhu práce.</p>	<p>TO1 – Je možné ve Vaší organizaci či regionu vytipovat pracovní pozice, která jsou vhodná pro mentálně postižené? Pokud ano jaká, pokud ne, jaké vidíte argumenty proč ne?</p> <p>TO2 – Jakým způsobem získáváte informace o osobách s mentálním postižením a víte, kde je možné tyto informace získat?</p> <p>TO3 – S jakými názory na zaměstnávání osob s mentálním postižením se setkáváte?</p> <p>TO4 – Máte nějaké nápady, jak lépe a jednodušeji zpřístupnit zaměstnávání pro osoby s mentálním postižením?</p>
<p>DC3 – Jaké jsou motivace zaměstnavatelů, kteří zaměstnají osobu s mentálním postižením.</p>	<p>TO1 – Víte a znáte, na jakou podporu máte nárok pro vytvoření pracovního místa mentálně postiženého zaměstnance?</p> <p>TO2 – Za jakou podporu byste byli rádi ze strany státu?</p> <p>TO3 – Motivuje Vás management k zaměstnávání osob s mentálním postižením?</p> <p>TO4 – Jsou z pozice vaší organizaci či regionu nějaké předsudky či stereotypy vůči osobám s mentálním postižením?</p> <p>TO5 – Jaký máte vy osobně názor na zaměstnávání osob s mentálním znevýhodněním?</p>

Zdroj: Vlastní zpracování

5.3 Výzkumná strategie zkoumání

Podle Švaříčka (2007), je k řešení výzkumného úkolu použita **výzkumná strategie kvalitativní**. Cílem je získat detailní a kompletní informace o zkoumaném tématu. Kvalitativní výzkum je možné chápat jako nenumerné zkoumání. Kvalitativní výzkum netvoří čísla, ale naopak slova. Výzkumné šetření bude provedeno pomocí **výzkumné techniky polostrukturovaného rozhovoru** se zaměstnavateli významných organizací zaměstnávající osoby s mentálním znevýhodněním na území města Hradce Králové a hlavního města Prahy. Tato strategie nabízí přímý kontakt s informanty. Kvalitativní výzkum dle Švaříčka hovoří o tom, že platnost zkušenosti se zvyšuje s mírou osobní účasti poznávajícího. Při využití kvalitativní výzkumné strategie je potřebné dodržovat určitá pravidla pro přesvědčivost svého výzkumu – zejména pravdivost, platnost, spolehlivost, etiku.

„Podstatou kvalitativního výzkumu je do široka rozprostřený sběr dat bez toho, že by na počátku byly stanoveny základní proměnné. Stejně tak nejsou předem stanoveny hypotézy a výzkumný projekt není závislý na teorii, kterou již předtím někdo vybudoval. Logika kvalitativního výzkumu je induktivní, teprve po nasbírání dostatečného množství dat začíná výzkumník pátrat po pravidelnostech, které se v těchto datech vyskytují, formuluje předběžné závěry a hledá pro ně další oporu v datech. Výstupem je formulování nové hypotézy či teorie.“ (Švaříček, 2007:24)

Cílem výzkumu není změna legislativy, ale cílem bude získat určitá data, která nám pomohou identifikovat překážky, které mohou být využity např. v komunitním plánování v sociálních službách.

Polostrukturovaný rozhovor vychází z předem připraveného seznamu témat a otázek, nabízí otevřené otázky, které je možné upřesňovat a vysvětlovat, měnit jejich pořadí či přizpůsobit jejich znění dle aktuální a bezprostřední situace. Tazatel by měl být i dobrým pozorovatelem, schopným číst i neverbální sdělení. Švaříček (2007), nazývá uvedený postup nestandardizovaným dotazováním. *„Pomocí otevřených otázek může badatel porozumět pohledu jiných lidí, aniž by jejich pohled omezoval pomocí výběru položek v dotazníku.“ (Švaříček, 2007:159)*

Jako hlavní výhodu v mnou zvolené metodě vidím široký prostor pro tazatele, kde může tazatel pomocí doplňujících otázek směřovat rozhovor k danému tématu. Oproti kvantitativnímu šetření pomocí dotazníku, kde otázky v dotazníku jsou uzavřené a odpovědi mají předem danou hodnotu na určité stupnici.

5.4 Charakteristika výzkumného souboru

Výzkumný soubor neboli polostrukturované rozhovory jsem vedla se 6 dotázanými informanty za pomoci několika předpřipravených tázacích otázek. Informanty jsem nejdříve oslovila skrze email, a poté si s nimi sjednala osobní schůzku. Oslovení informanti byli předem seznámeni s výzkumnými otázkami. Avšak v anotaci mé bakalářské práce jsem zaměřena pouze na jednu organizaci, tak jsem právě až zázrakem díky této jedné specifické organizaci získala kontakt a doporučení na zbylé zmíněné a dotázané organizace. Informanti se skrze své organizace mezi sebou znají a rovněž se shodli, že by rádi měli k dispozici výsledek mého metodického šetření.

Pro výzkum byla stanovena lokalita města Hradce Králové a hlavní město Praha. V současné době žije v Hradci Králové 92 891 obyvatel a je osmým největším městem v České republice. Hradec Králové nepatří k typickým průmyslovým městům, ale spíše k městům, kde působí veřejnosprávní instituce, školství a v neposlední řadě i zdravotnictví. Naopak v hlavním městě v Praze žije aktuálně 1 357 326 obyvatel a je největším městem v České republice. Hlavní město Praha je také všeobecně považována za jedno z nejkrásnějších měst v Evropě. Historické centrum města s jedinečným panoramatem Pražského hradu, největšího hradního komplexu na světě, je památkovou rezervací UNESCO. Právě historické jádro města a mnohé památky přilákají ročně až miliony turistů ze zemí z celého světa.

Tabulka 2 - Informanti

Informant	Pracovní pozice	Organizace
I1	Vedoucí chráněné dílny	Chráněná dílna

I2	Projektový manažer, supervize, vzdělávání pracovníku	Sociální rehabilitace
I3	Ředitelka + provozní	Kavárna
I4	Koordinátorka projektů	Kavárna
I5	Ředitelka	Chráněná dílna
I6	Vedoucí chráněné dílny	Chráněná dílna

Zdroj: Vlastní zpracování

5.5 Průběh výzkumného šetření

Sběr dat probíhal v měsíci leden až únor 2024. Vytipované informanty jsem oslovila skrze email nebo telefonicky. Vytipovány byly organizace, které sídlí ve městě Hradec Králové. Avšak se mi podařilo se pouze spojit jen s 1 organizací. Poskytli mi rozhovor pomocí e-mailové korespondence. Po zvážení jsem se rozhodla rozšířit sběr dat a obrátila jsem se na organizace, které sídlí v hlavním městě v Praze. Zde mi odpověděly 3 organizace, že mi ochotně až s vřelostí poskytnou rozhovor o daném zmíněném tématu. Ve 2 organizacích jsem měla možnost získat rozhovor se 4 informanty, každý z nich působil na jiné pozici v té dané organizaci, tudíž pro mě možnost získat odpovědi ze 2 různých pracovních pozic a osobních pohledů na zmíněné téma.

Rozhovory probíhaly převážně v kancelářích daných dotázaných organizací. Každý jeden rozhovor byl nahráván na mobilní zařízení, na tuto skutečnost byli informanti předem upozorněni. Všichni dotázaní informanti neměli žádný problém s nahráváním na mobilní telefon. Délka rozhovoru se pohybovala v rozmezí od 20 do 40 minut. Pro představu je přiložen 1 přepis rozhovoru.

5.6 Zpracování získaných dat

Výzkumné šetření se provádělo pomocí výzkumné techniky polostrukturovaných rozhovorů, a to konkrétně se zaměstnavateli charakteristických organizací zaměřených na zaměstnávání osob s mentálním znevýhodněním na území města Hradce Králové a hlavního města Prahy. Způsob zpracování získaných rozhovorů byl uskutečněn pomocí přepisů nahrávek realizovaných rozhovorů, které byly přepisovány do osobního počítače. Po dokončení všech 6 přepsaných rozhovorů bylo potřeba se zaměřit na zpracování daných přepisů, a to pomocí metody „pastelkování“.

Metoda pastelkování při zpracování přepisů rozhovorů je technika, která spočívá v označování nebo zvýrazňování klíčových prvků v textu různými barvami pastelky nebo fix. Tyto klíčové prvky mohou zahrnovat důležité myšlenky, hlavní témata, citace respondentů, důležité otázky nebo jakékoli jiné informace relevantní pro výzkum. Tímto způsobem lze snadno identifikovat a vizualizovat klíčové aspekty rozhovoru, což usnadňuje následnou analýzu dat a vyhodnocování trendů či vzorců. Metoda pastelkování poskytuje strukturovaný a přehledný způsob zpracování přepisů rozhovorů a umožňuje výzkumníkům rychle identifikovat důležité informace. Po zpracování metody „pastelkování“ jsem výsledky aplikovala do mé bakalářské práce, konkrétně do interpretace dosažených výsledků podle výzkumných cílů.

5.7 Etická rizika výzkumného šetření

Podle Švaříčka (2007) je nejdůležitější důvěrnost. Což znamená, že nebudou zveřejněna žádná data, která by čtenářům výzkumu umožnila identifikovat účastníky výzkumu. Důležité je, aby nedošlo k žádné újmě účastníků výzkumu. Všem informantům bylo přislíbeno, že ve výzkumu nebudou uváděna jména zaměstnavatelů ani personálních agentur.

„S otázkou ochrany soukromí účastníků výzkumu souvisí také způsob nakládání se získanými daty. Badatel by neměl skladovat data na volně přístupném místě a je dobré mít chráněný vstup do počítače.“ (Švaříček, 2007:45)

Pro zabezpečení těchto etických pravidel a zaopatření rizik jsem vykonala následující. Před rozhovorem jsem informanty seznámila se záměrem rozhovoru, ujistila jsem je, že všechny poskytnuté informace budou v bakalářské práci pod ochranou anonymity, aby je nebylo možné identifikovat. Jako poslední věc jsem se ptala informantů, zda mi dovolí provést zvukovou nahrávku rozhovoru a ubezpečila je, že tato nahrávka bude sloužit jen pro doslovné dočasné přepsání rozhovoru a že po tomto přepsání bude smazána a nebude nikde dále přístupná. Byla jsem připravena i na možnost, že informanti nahrávku odmítnou, ale nakonec s nahrávkou souhlasili všichni informanti. Pro informanty je důležité i místo a čas rozhovorů, z tohoto důvodu jsem výběr nechala na jejich uvážení. Důležité pro mě bylo hlavně to, aby se na daném místě cítili komfortně. Důvěrnost byla zabezpečena přepisem všech 6 rozhovorů a přepis je dočasně uložen v souboru počítače, který je zabezpečen heslem. Informantům, kteří měli zájem o výsledek šetření/výzkumu bylo přislíbeno, že jim budou zpřístupněny výsledky výzkumu.

6 Interpretace dosažených výsledků podle výzkumných cílů

6.1 Dílčí cíl 1

DC1 – Popsat, zjistit, analyzovat průběh procesu zaměstnávání osob s mentálním postižením z pohledů zaměstnavatelů.

Cílem tohoto dílčího cíle bylo zjistit, analyzovat průběh procesu zaměstnávání osob s mentálním postižením z pohledu zaměstnavatelů. Převážná většina informantů se shodla na tom, že je to vlastně stejný proces jako u každé jiné práce, jen s tím rozdílem, že se ke klientům přistupuje individuálně. Tak, aby ten klient se v té dané, či budoucí práci cítil vítán a měl možnost pracovat jako všichni ostatní „*zdraví lidé*“.

Otázka, jaké jsou možnosti pracovních pozic ve vaší organizaci či regionu, tak se informanti se často shodovali uzpůsobení práce na míru a všechny dotazované organizace se shodly i na tom, že jejich největším cílem je socializace do společnosti a do co nejnórmálnějšího chodu života. Informanti A3 a A4 „*Snažíme se každému tu práci uzpůsobit a udělat to, tak aby to zvládal. U nás se každému snažíme to ušít na míru.*“ Informant A5 mi díky rozhovoru sdělil jejich největší cíl, kterého chtějí jako organizace dosáhnout „*Naším největším cílem a radostí je, když ten člověk od nás odejde a zapojí se do normální práce to je největší úspěch náš.*“

Na otázku, jak probíhá přijímání do zaměstnání mentálně znevýhodněné osoby? Jsem získala shodnou odpověď od všech 6 informantů. Přijímání do zaměstnání u zmíněných organizací probíhá v podobě pracovního pohovoru, převážně za přítomnosti zákonného zástupce či osobního asistenta. Poté si zájemci o pracovní pozici vyzkouší zkušební dobu, při které se daná organizace dozví, do jaké pracovní pozice se hodí a jaká pracovní pozice mu sedne, jak po pracovní stránce, tak i po osobní, s ohledem na dané znevýhodnění.

U další tazací otázky, jakým způsobem zaučují osobu s mentálním postižením jsem od informanta A4 získala snad tu nejzásadnější odpověď, která nezazněla jen jednou, a nejen u jedné otázky, ale i u více a ta je, že „*Přístupujeme ke každému klientovi individuálně.*“ Tuto odpověď jsem získala i od ostatních informantů, nýbrž to bylo

k jiné otázce, ale často se individualita zmiňovala, význam individuálního přístupu byl při tomto dílčím cíle vždy stejný.

Při otázce či organizaci kontaktovala nějaká konkrétní organizace, která se zaměřuje na osoby s mentálním postižením za účelem získání pracovní pozice, jsem se setkala s odpovědí od informanta A3 „*Jsou zde i lidi kteří vlastně jsou schopný natolik že si práci hledají sami.*“ A sami si i dojdou do konkrétní organizace, že by rádi chtěli začít pracovat a zapojovat se do společnosti. Bohužel z důvodu plné kapacity nemohou přijímat nové uchazeče. Informanti ze všech dotázaných organizací, mi se sklíčeným pocitem ve tváři prozradili, že mají naplněnou kapacitu, tudíž není možné žádné nabídky přijímat

Poslední zkoumanou oblastí byla tázací otázka, jestliže danou organizaci kontaktoval Úřad práce s nabídkou na zřízení pracovní pozice pro mentálně postiženého, tak většinou odpověď zněla „*Ne, pracovní místa si zřizujeme sami.*“ Je to tak z důvodu plné kapacity. Informanti ze všech dotázaných organizací, mi se sklíčeným pocitem ve tváři prozradili, že mají naplněnou kapacitu, tudíž není možné žádné nabídky přijímat, stejně tak u otázky výše.

6.2 Shrnutí DC1

Na základě vyhodnocených rozhovorů lze vyvodit závěr, že poskytuje důležité poznatky o procesu zaměstnávání osob s mentálním postižením z pohledu zaměstnavatelů. Z výsledků vyplývá, že většina informantů vnímá tento proces jako obdobný procesu zaměstnávání jakékoliv jiné pracovní síly, s důrazem na individuální přístup k jednotlivým klientům. Zjištění naznačuje, že adaptace práce na míru a integrace osob s mentálním postižením do běžného pracovního prostředí jsou klíčovými cíli dotázaných organizací.

Výzkum dále ukázal, že přijímání do zaměstnání osob s mentálním postižením probíhá prostřednictvím standardních procesů včetně pracovních pohovorů a zkušebních dob. Důležitým faktorem je přitom přítomnost zákonného zástupce nebo osobního asistenta během tohoto procesu.

Zjištění naznačují, že organizace se zaměřují na individuální zaučení osob s mentálním postižením, přičemž klíčovým prvkem je individuální přístup ke každému klientovi. Tento přístup je vnímán jako zásadní pro úspěšnou integraci těchto osob do pracovního prostředí.

Další důležitou observací je skutečnost, že organizace obvykle nemusí aktivně vyhledávat pracovníky s mentálním postižením, protože někteří jedinci jsou schopni si sami se hledat pracovní příležitosti a přicházejí do organizací s vlastní iniciativou. Nicméně, vzhledem k plné kapacitě organizací jsou možnosti přijetí nových pracovníků omezené.

Nakonec výzkum ukázal, že organizace nejsou obvykle kontaktovány Úřadem práce s nabídkou pracovních pozic pro mentálně postižené osoby, protože si pracovní místa zřizují samy a nemají kapacitu přijímat další pracovníky.

Tyto zjištění jsou důležitá pro porozumění procesu zaměstnávání osob s mentálním postižením z pohledu zaměstnavatelů a mohou sloužit jako podklad pro navrhování politik a programů zaměřených na podporu integrace těchto osob do pracovního života.

6.3 Dílčí cíl 2

DC2 – Zmapovat překážky, které brání osobám s mentálním postižením najít zaměstnání na trhu práce.

Cílem tohoto dílčího cíle bylo zjistit, jaké jsou bariéry, které osobám s mentálním postižením brání najít si práci na otevřeném pracovním trhu. Prostřednictvím odpovědí na tazatelské otázky bylo analyzováno, že možnosti pracovního uplatnění pro osoby s mentálním postižením, by se daly vytipovat. Většina informantů odpovídala, že by se v organizaci daly vytipovat pracovní pozice, které by mohly být obsazeny osobami s mentální znevýhodněním.

První zkoumanou oblastí v tomto dílčím cíle je otázka, jestli je možné v dané organizaci či regionu vytipovat pracovní pozice, které jsou vhodná pro mentálně postižené. Pokud ano jaká, pokud ne, jaké vidí důvody proč ne. Informant A1 mi

vysvětlil postup, jakým už je naučen/a určit pracovní pozici, z důvodu, že už se tomuto věnuje dlouhou dobu. „*Zájemce prochází všemi těmi pozicemi. Myslím, že teď už umíme během toho pohovoru vytipovat, ne vždycky samozřejmě, ale z větší části ano.*“ Informant A5 vyzdvihl/a důležitý poznatek skrze odpověď na tuto danou otázku. Jak se již zmiňovalo výše, zase se zde objevil termín individualita a individuální přístup. „*Důležitý, aby ta práce byla jednodušší ne příliš náročná na nějaké logické úvahy, protože tam by se ztratily, nejlépe, když je to opakující se činnost, aby věděli už předem, co je čeká a co mají udělat.*“

V otázce, zda mají dostatek informací o osobách s mentálním postižením a jestli vědí, kde tyto informace získat, tak všichni dotázaní informanti vědí, co toto postižení obnáší. U navazující otázky, jestli vědí, jakým způsobem získávají informace o osobách s mentálním postižením a vědí, kde je možné tyto informace získat. Informant A4 informace ve své organizaci získává „*Informace získáváme nejčastěji od rodičů klientů, od asistentů daných klientů nebo od dané organizace. Každý ten klient je specifický, takže se spoustu informací dozvíme také z praxe, jak pracují, co jim jde, co jim nejde apod.*“ Tuto otázku každý z informantů pochopil v jiném směru například z důvodu klientovy diagnózy, často se odpověď na otázku shodovala skrze klientovi rodiče, osobní asistenci, či organizace, které mu/ji pomáhají s hledáním zaměstnání.

U otázky, s jakými názory na zaměstnávání osob s mentálním postižením se setkávají se informanti rozpovídali, avšak ve směru pozitivním, minimální negativní ohlasy, nejčastěji kvůli nevědomosti. Informant A6 odpověděl/a: „*Je to různé, někdo vám řekne, že je to supr, že zaměstnáváme tyhle lidi a někdo vám řekne to se ti divím.*“ Avšak informant A2 odpověděl/a z úhlu pohledu veřejnosti, jaký má na to názor podle ní/jeho. „*Vděční pracovníci, že mají práci. Ráda jim veřejnost pomůže.*“ Odlišnosti pohledů se ukazují i zde u odpovědi informanta A3. „*Cizinci většinou neví, kam přišli. Myslím si, že jsou někde lidé, kteří vůbec netuší a někdy si toho ani nevšimnou.*“ Dotazovaní informanti se setkávali nejčastěji s kladnými názory na danou tematiku.

Poslední zkoumaná oblast byla, zda mají informanti nějaké nápady, jak lépe a jednodušeji zpřístupnit zaměstnávání pro osoby s mentálním postižením. Informant

A1 odpověděl/a: „*Kdyby nám úřady více vycházely vstříc.*“. Informant A3 napadl plán, který působil, už dlouho promyšlený, až dokonce přesvědčený se pokusit svůj plán uskutečnit v dalekém budoucnu. „*Určitě by stálo za to, když se pro to někdo rozhodne, tak aby na úřadě byl člověk, kterému by se mohlo, popřípadě zavolat. Například zavolat kvůli tomu, že jsem se rozhodla zaměstnat člověka s handicapem, přijedte sem za mnou abyste mě v tom proškolili, abyste mi řekl administrativně co musím udělat a jaký to bude mít pro mě východy a popřípadě mi dát nějaký kontakty na nějaký supervizory, který nás tady prostě proškoli a pomůže. Člověk, který by na tom úřadě vše ohledně tohoto odvětví měl pod palcem, věděl by to, a navíc by opravdu řekl na co má ten zaměstnavatel nárok. Mohl by přijít někdo specifický na běžnou pracovní plochu tak by bylo fajn i ty budoucí kolegy na to připravit, což jde tady těžko protože prostě ty lidi nejsou a když jsou tak přesně tak ten zaměstnavatel nemá tušení.*“ Informant A5 jakožto z pozice ředitelky má představy rozšířenější, více propracované, pracovníně vyspělejší. „*Mám spoustu nápadů, chtělo by to samozřejmě kdyby zdravá veřejnost nám dávala podporu v tom, že by nám dávali zakázky, že by nám dávali práci, že by kupovali ty výrobky, že by to bylo tak jako je to na západě od nás.*“ Důležitým poznatkem od informanta A4, je odpověď, která zřetelně ukazuje 1 z mnoha překážek v tomto odvětví. „*Také je důležité, aby ty lidi zdraví si uvědomili, že ty lidi s mentálním postižením jsou mezi námi.*“

6.4 Shrnutí DC2

Shrnutím poznatků dílčího cíle 2 můžeme konstatovat, že zobrazované identifikované překážky, které brání osobám s mentálním postižením najít zaměstnání na otevřeném pracovním trhu. Z výsledků vyplynulo, že většina informantů vnímá možnosti pracovního uplatnění pro tuto skupinu lidí jako reálné, avšak často vyžadují individuální přístup a adaptaci pracovních pozic na míru.

První oblast zkoumala možnost identifikace pracovních pozic vhodných pro osoby s mentálním postižením. Zjištění ukázala, že v některých organizacích je tento proces postaven na dlouhodobých zkušenostech a individuálním přístupu k jednotlivým klientům. Další oblast zkoumala informovanost informantů o osobách s mentálním postižením a způsobech, jak získávají informace. Většina informantů prokázala

povědomí o této problematice a zdá se, že informace jsou získávány převážně z osobní zkušenosti, kontaktu s rodinou nebo z daných organizací. Názory informantů na zaměstnávání osob s mentálním postižením byly převážně pozitivní, s minimálním výskytem negativních reakcí. Přesto se objevila opakující se potřeba zvýšené osvěty a snahy o lepší informovanost veřejnosti. Poslední zkoumaná oblast se zaměřila na návrhy informantů na zlepšení přístupu k zaměstnávání osob s mentálním postižením. Zjištění ukázala širokou škálu nápadů, včetně větší podpory ze strany úřadů práce, lepší komunikace mezi úřady a zaměstnavateli, a větší integrace osob s mentálním postižením do pracovního trhu.

Tato interpretace poskytuje cenné poznatky o existujících překážkách v procesu zaměstnávání osob s mentálním postižením a může sloužit jako podklad pro navrhování strategií a politik zaměřených na zlepšení podmínek pro tuto skupinu lidí na pracovním trhu.

6.5 Dílčí cíl 3

DC3 – Jaké jsou motivace zaměstnavatelů, kteří zaměstnají osobu s mentálním postižením.

Cílem tohoto dílčího cíle bylo zjistit, zda dané organizace znají motivační prvky při zaměstnávání osob s lehkou mentální retardací. Zhodnocením odpovědí informantů obou skupin bylo jasné, že o výhodách, které nabízí stát, při zaměstnávání zdravotně znevýhodněných osob na pracovním trhu vědí.

Informanti se často shodovali se stejnou odpovědí na otázku, zda vědí a znají, na jakou podporu mají nárok při vytvoření pracovního místa pro mentálně postiženého zaměstnance? *„Využíváme všechny možné podpory z Úřadu práce a využíváme i daňové úlevy. Vše v souladu se zákonem o zaměstnanosti.“*

U otázky, za jakou podporu by byli rádi ze strany státu se informanti znovu opravdu horlivě rozpovídali. Z rozhovorů u této otázky bylo znát, že všichni informanti byli za tuto možnost odpovědět vstřícní a chtěli poukázat na to, co by jim jakožto organizaci pomohlo. Informant A1 odpověděl/a *„Kdyby se ten stát taky nějak zapojil finančně do*

nějakého toho zvýhodnění.“ Informant A3 odpověděl naopak dosti konkrétněji: *„Jako primárně by pomohlo, aby byly ty místa pro ty handicapovaný, aby ty možnosti byly, ale vlastně to nevychází. Kdyby ty podniky mířily k tomu náhradnímu plnění no tak vzniknou nová pracovní místa pro ty osoby s handicapem, kteří nejsou zaměstnaní. Nikdo nám neřekl že vůbec ty dotace na úřadu práce existují. Když otevíráš takový podnik jako kdyby mi někdo dal od státu nějaký rady, jak si otevřít, jak to udělat právě, kde získat na to dotace.“* Informant A5 skrze odpověď na tuto otázku poukázala na problém nevědomosti o daném tématu. *„Ze strany státu by se mi líbila i osvěta, protože si myslím že když by ministerstvo práce udělalo lepší osvětu na zaměstnávání osob se zdravotním postižením, tak si myslím, že by k tomu i nepřístupovala ta veřejnost tak negativně i bez povědomí.“*

Při dotazování na otázku, zda organizaci motivuje management k zaměstnávání mentálně postižených se všechny odpovědi shodovali. Všichni informanti jsou svými vlastními pány tudíž jsou sami svým managementem. *„My jsme sami sobě managementem, tak jsme motivováni zaměstnávat a pomáhat jim co nejvíce.“*

Tázací otázka, jestliže jsou z pozice konkrétních organizací či regionu nějaké předsudky či stereotypy vůči osobám s mentálním postižením, se objevovalo minimum předsudků, či stereotypů, avšak se pár z dotazovaných informantů našlo, kteří by nějaké předsudky našli. Informant A4 odpověděl/a: *„Vůči cenám našich služeb (catering). „Jsme prý na neziskovku příliš drahý.“, ale „Nakonec jsem myslel, že to bude horší.“ skrze finance. To bych řekla, že je předsudek jako velký, že těm lidem vůbec nedochází, že vše chtějí za hubičku, ale nevidí, kolik je do toho vloženo práce a úsilí. Ty náklady jsou úplně stejné jako u kohokoliv jiného.“*

Poslední zkoumaná oblast byla, jaký mají osobně názor na zaměstnávání osob s mentálním znevýhodněním. Objevovaly se zde s velkou převahou názory pozitivního charakteru. Informant A2: *„Je to velmi přínosné, naši klienti by bez příjmu z práce často nemohli bydlet sami, ve službě podpora samostatného bydlení či chráněné bydlení. Pokud se dobře naučí jednu činnost, bývají velmi dobří pracovníci. Zaměstnání i na menší úvazky je možné.“* Při rozhovoru zde zazněly názory příklánějící se k lehkému vyhoření, ale však to byl jen nepatrný náznak. Informant A4

odpověděl/a: „Zlomovým bodem naděje jsou dost často rodiče. Díky nim a jejich dětem najdu zase zpátky ten smysl. Často nám za tu příležitost vlastně děkují, tak si to díky těmto momentům uvědomuji, že to za to stojí.“ Jak již bylo zmíněno, znovu se zde objevuje individuální přístup vůči klientům s mentálním znevýhodněním. Informant A6 odpověděl: „My s nimi jednáme úplně stejně rovně, ale samozřejmě mají přizpůsobený režim. Takže musíte u každého toho člověka nastavit tu normu té práce úplně jinak, individuálně. Je to dobrá věc, pomáhá to, vrací se nám to.“

6.6 Shrnutí DC3

Rozborem nových poznatků je možné vyvodit takový závěr, že zjištění naznačují, že zaměstnavatelé jsou motivováni zejména možnostmi podpory ze strany státu, včetně finančních podpor a daňových úlev. Informanti si jsou vědomi výhod, které stát poskytuje při zaměstnávání osob se zdravotním postižením, a tuto podporu aktivně využívají. Další zjištění ukazují, že zaměstnavatelé jsou motivováni také vnitřními faktory, jako je osobní přesvědčení o důležitosti inkluzivního pracovního prostředí a podpora integrace osob s mentálním postižením do společnosti. Odpovědi informantů naznačují, že jsou svými vlastními manažery a jsou motivováni vlastním přesvědčením o důležitosti a prospěchu zaměstnávání této skupiny lidí. Zjištění také ukazují, že předsudky nebo stereotypy vůči osobám s mentálním postižením nejsou většinově rozšířené, ačkoli někteří informanti zaznamenali určité negativní postoje vůči výši cen poskytovaných služeb. Nicméně většina informantů projevuje pozitivní názory na zaměstnávání osob s mentálním postižením a chápe jejich přínosy jak pro organizaci, tak pro společnost jako celek.

V neposlední řadě zjištění ukazují důležitost individuálního přístupu ke klientům s mentálním postižením. Informanti zdůrazňují potřebu přizpůsobit pracovní prostředí a úkoly individuálním schopnostem a potřebám každého zaměstnance. Tento individuální přístup je vnímán jako klíčový pro úspěšnou integraci osob s mentálním postižením do pracovního života. Celkově tato interpretace poskytuje ucelený obraz motivací zaměstnavatelů k zaměstnávání osob s mentálním postižením a může sloužit jako podklad pro navrhování strategií a politik zaměřených na podporu inkluzivního pracovního prostředí pro tuto skupinu lidí.

Závěr

Lidé se zdravotním postižením – potenciální zaměstnanci jsou typickou skupinou osob znevýhodněných na trhu práce. Pamatuje na ně i zákon, který ukládá zaměstnavatelům plnění solidární povinnosti podporující jejich vstup do zaměstnání (plnění povinného podílu). Z mého pohledu by bylo lepší než hledat pasivní cesty k plnění povinného podílu zákona, nastavit aktivní přístup, a to je zaměstnat pracovníky z řad zdravotně znevýhodněných a získat spolehlivé a loajální spolupracovníky. Zaměstnávání osob se zdravotním postižením je typickým projevem společensky odpovědného chování.

Hlavní výzkumná otázka zněla, zda je možné pomocí **zmapování přístupnosti začleňování mentálně znevýhodněných osob do pracovního procesu, a zda je možné něco zlepšit**. Konkrétně ve městech Hradec Králové a hlavní město Praha. Rozbor výsledků v rámci dílčího cíle 3 poskytuje důkladný pohled na motivace zaměstnavatelů, kteří se rozhodli zaměstnat osoby s mentálním postižením. Zdůrazňuje se zde jak vnímaná podpora ze strany státu, tak i vnitřní motivace a přesvědčení zaměstnavatelů.

Informanti projevují povědomí o existujících podpůrných mechanismech ze strany státu, jako jsou finanční podpory a daňové úlevy. Využívají těchto výhod pro podporu zaměstnávání osob se zdravotním postižením. Zaměstnavatelé vyjádřili zájem o další podporu ze strany státu, jako je finanční pomoc či informace a rady týkající se zaměstnávání osob s mentálním postižením. Cítí, že taková podpora by mohla zlepšit jejich schopnost a ochotu zaměstnávat tuto skupinu lidí. Existuje také poptávka po lepší informovanosti a osvětě ze strany státních institucí, aby se zvýšila informovanost a povědomí o zaměstnávání osob s mentálním postižením jak mezi zaměstnavateli, tak veřejností obecně. Informanti ukazují silné osobní přesvědčení o důležitosti zaměstnávání osob s mentálním postižením a jejich integraci do pracovního prostředí. Motivuje je vědomí přínosů pro tyto osoby a pro společnost jako celek. Zaměstnavatelé se také projevují jako sami sobě managementem, což znamená, že jsou motivováni interně, bez potřeby vnějších podnětů. Jsou přesvědčeni o správnosti svého rozhodnutí zaměstnat osoby s mentálním postižením a považují to za součást

své role a odpovědnosti. Přestože byly identifikovány předsudky vůči osobám s mentálním postižením, většina informantů se s nimi neztotožňuje. Tento aspekt není tak závažný a většina zaměstnavatelů se snaží postavit na přijetí a inkluzi. Většina informantů vyjádřila pozitivní názory na zaměstnávání osob s mentálním postižením, zdůrazňují přínosy tohoto kroku, jak pro jednotlivce, tak pro organizaci a společnost jako celek.

Z celkového hlediska je patrné, že většina zaměstnavatelů, kteří se rozhodli zaměstnat osoby s mentálním postižením, to dělá z důvodu jak vnímané podpory ze strany státu, tak z vnitřní motivace a přesvědčení o důležitosti této praxe. Tyto rozhovory poskytují hlubší vhled do motivací a faktorů ovlivňujících rozhodnutí zaměstnávat tuto znevýhodněnou skupinu na trhu práce.

A jaká by mohla plynout opatření z výzkumného šetření? Zjistila jsem, že není dostatečná informovanost o lehčí formě mentálního postižení. Většina lidí zná těžší formy tohoto postižení a z tohoto poznání plynou i mýty, které kolují o tomto onemocnění. Zaměstnavatelé by mohli více spolupracovat s organizacemi, které také zaměstnávají osoby s mentálním znevýhodněním. Poté tyto organizace mohou získat větší finanční podporu, aby u nich mohlo pracovat více zájemců, kteří mají mentální postižení. Dále by zaměstnavatelé měli čerpat informace z ostatních organizací zaměstnávajících osoby s mentálním znevýhodněním a vyměňovat si své zkušenosti. Víím, že tuto situaci nelze změnit ze dne na den, je to dlouhodobý proces, který vyžaduje čas, porozumění a velkou dávku trpělivosti a tolerance. Navrhovala bych, aby si tuto práci mohli přečíst zaměstnavatelé, kteří uvažují o možnosti vytvořit organizaci, kde by osoby s mentálním postižením mohli pracovat. Ovšem bych také navrhovala, aby si tuto práci, přečetli zaměstnavatelé a personalisté zaměstnavatelů, kteří už aktuálně nějakou organizaci mají a zaměstnávají osoby s mentálním znevýhodněním.

Seznam použité literatury

- DOLEJŠÍ, M., 1978. *K otázkám psychologie mentální retardace*. Praha: Avicenum.
- HOŠKOVÁ, Jitka, 2021. *Zaměstnávání osob s mentálním postižením*. Online, Bakalářská práce. Praha: Univerzita Karlova.
- HRUŠKA, L. a kol., 2022. *Komparativní analýza zaměstnávání osob se zdravotním postižením v Evropě*. Ostrava: ACCENDO.
- JESENSKÝ, J. a kol., 1995. *Kontrapunktů integrace zdravotně postižených*. Praha: Karolinum, ISBN 80-7184-030-0
- KREJČÍŘOVÁ, Olga, 2005. *Pracovní rehabilitace, chráněné dílny, chráněná pracoviště, pracovní terapie*. In: *Problematika zaměstnávání občanů se zdravotním postižením*. Praha: Rytmus. ISBN 80-90-3598-1-7.
- KREJČÍŘOVÁ, Olga, 2010. *Základy psychologie*. Online. Olomouc: Univerzita Palackého v Olomouci. [cit. 2024-04-04].
- KREJČÍŘOVÁ, Olga a Zdeňka KOZÁKOVÁ, 2013. *Profesní příprava a pracovní uplatnění osob s mentálním postižením*. Olomouc: Univerzita Palackého v Olomouci. ISBN 978-80-244-3711-8.
- LEČBYCH, Martin, 2008. *Mentální retardace v dospívání a mladé dospělosti*. Online. Olomouc: Univerzita Palackého v Olomouci. ISBN 978-80-244-2071-4.
- LIBERDOVÁ, Eva, 2010. *Možnosti pracovního uplatnění mladých lidí se zdravotním znevýhodněním: Teorie a praxe*. Online. ISBN 978-80-251-2972-2.
- MATĚNOVÁ, Pavlína, 2019. *Uplatnění lidí s Downovým syndromem na trhu práce*. Online, Diplomová práce. Mladá Boleslav: Škoda Auto Vysoká škola, o.p.s.
- MÜLLEROVÁ, Lucie, 2014. *Zaměstnávání osob se zdravotním postižením – význam a uplatnění právních a finančních aspektů*. Online, Diplomová práce. Plzeň: Západočeská univerzita v Plzni.

NOVOSAD, Libor, 1997. *Některé aspekty socializace lidí se zdravotním postižením: kapitoly ze sociologie handicapu*. Liberec: Technická univerzita. ISBN 80-7083-268-1.

NOVOSAD, Libor, 2009. *Poradenství pro osoby se zdravotním a sociálním znevýhodněním: základy a předpoklady dobré poradenské praxe*. Praha: Portál. ISBN 978-80-7367-509-7.

NOVOSAD, Libor, 2011. *Tělesné postižení jako fenomén i životní realita: diskurzivní pohledy na tělo, tělesnost, pohyb, člověka a tělesné postižení*. Praha: Portál. ISBN 978-80-7367-873-9.

OPATŘILOVÁ, Dagmar a Lucie PROCHÁZKOVÁ, 2011. *Předprofesní a profesní příprava jedinců se zdravotním postižením*. Brno: Masarykova univerzita. ISBN 978-80-210-5536-0.

SLÁDKOVÁ, Petra, 2021. *Sociální a pracovní rehabilitace*. Online. Praha: Karolinum.

SOBEK, Jiří, 2007. *Lidská práva v každodenním životě lidí s mentálním postižením: příručka pro zaměstnance sociálních služeb*. Praha: Portus. ISBN 978-80-239-9400-1.

ŠVARCOVÁ-SLABINOVÁ, Iva, 2011. *Mentální retardace: vzdělávání, výchova, sociální péče*. Vyd. 4., přeprac. Praha: Portál. Speciální pedagogika (Portál). ISBN 978-80-7367-889-0.53

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

Legislativa

Zákon č. 2/1993 Sb., Listina základních práv a svobod (LZPS)

Zákon č. 127/1997 Sb., o speciálních školách a speciálních mateřských školách

Sdělení č. 256/1998 Sb. *o sjednání Dohody o spolupráci mezi Ministerstvem zdravotnictví České republiky a Regionální úřadovnou pro Evropu Světové zdravotnické organizace na léta 1998–1999*

Zákon č. 170/2002 Sb., *o válečných veteránech*

Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů

Zákon č. 561/2004 Sb., o předškolním, základním, středním, vyšším odborném a jiném vzdělání neboli školský zákon

MŠMT Vyhláška č. 73/2005 Sb., o vzdělávání dětí, žáků a studentů se speciálními vzdělávacími potřebami a dětí, žáků a studentů mimořádně nadaných.

Seznam tabulek

Tabulka 1 - Transformační tabulka	38
Tabulka 2 - Informanti.....	41

Seznam příloh

Příloha – Přepis rozhovoru

Příloha – Přepis rozhovoru informanta I5

T: Tazatel

I5: Informant

Rozhovor proběhl dne 20. 3. 2024 v 9:00 v kanceláři organizace, konkrétně na sekretariátu.

T: Jaké jsou možnosti pracovních pozic ve vaší organizaci či regionu?

I5: V naší organizaci to jsou naše chráněné dílny. My se hlavně snažíme i o naučení nějakých takových návyků pracovních. A jinak vytváříme ty pracovní místa, tak že máme samozřejmě nějaký jako cíl té dílny, máme vytipovaný nějaký výrobní procesy a ten člověk, když k nám přijde tak se mu snažíme najít tu práci, pokud ji najdeme nebo samozřejmě do té práce začleníme.

T: Jakého cíle by chtěla vaše organizace dosáhnout?

I5: Naším největším cílem a radostí je, když ten člověk od nás odejde a zapojí se do normální práce to je největší úspěch náš.

T: Jak probíhá přijímání do zaměstnání mentálně znevýhodněné osoby?

I5: Záleží na tom, jestli ten člověk má opatrovníka, tam je důležité, pokud má opatrovníka tak musí u pohovoru být i opatrovník, nebo rodič, pokud je to dospělý člověk, který není zbaven svéprávnosti tak s ním jednáme jako s každým jiným potenciálním zaměstnancem. Pokud je tam tedy ten opatrovník tak se obracíme sice na toho klienta hovoříme s ním, ale je zde s dozorem opatrovník. Popřípadě ten opatrovník upraví nebo kontroluje, aby nedošlo k porušení jeho práv, ale mluvíme konkrétně s tím klientem. Ten opatrovník, když má potřebu, tak do toho vstoupí, zeptá se, a hlavně opatrovník pak kontroluje, jak je napsaná pracovní smlouva, spolupodepisuje jí a tam je ta nutná spolupráce s opatrovníkem.

T: Jak konkrétně probíhá ten pohovor?

I5: Ten pohovor vlastně probíhá nejen rozhovorem, ale i se zkušebním dnem, kdy si zkusí dané práce, které zde nabízíme.

T: Jakým způsobem zaučujete osobu s mentálním postižením?

I5: Když ten člověk k nám nastoupí, tak se samozřejmě seznámí s tím pracovištěm zkusíme mu dát přímo tu výrobu kterou předtím jako by na tom pohovoru si zkusil. Zkoušíme, jestli to půjde nepůjde a když potom to vypadá při tom pracovním pohovoru, že by to šlo, tak nastoupí. Potom ho dáme klasicky do pracovního procesu. Dáme mu tu práci, kterou si vyzkoušel, měl by ji umět, protože víme, že mu to šlo, ale pomalu se zaučuje. Pomalu se musí taky začlenit do kolektivu.

T: Je ten pracovní kolektiv nějak jinak poupraven skrze způsob zaučení?

I5: My pak ještě určíme pracovní směny, většinou k nám nastupují na zkrácený pracovní úvazky. Půjdou k nám třeba na 2-3 hodiny ze začátku a my je podle toho pak začleníme i do pracovní party. Konkrétně takový, kde jeho postižení nebude narušovat. Musíme ty lidi posadit tak, aby to jedno postižení se tím 2 nevyklučoval, takže to je v rámci toho zaučení.

T: Kontaktovala Vás nějaká konkrétní organizace, která se zaměřuje na osoby s mentálním postižením za účelem získání pracovní pozice?

I5: Určitě, ozývají se třeba sociální pracovnice z chráněného bydlení. Hodně spolupracujeme třeba se Sulickou, protože tam mají ty byty. Ty schopnější lidi, kteří můžou docházet jakoby do pracovního procesu tak vlastně nás kontaktuje jejich sociální pracovník sním, pokud je tam ten opatrovník musí vždycky. Pokud je opatrovník, tak musí přijít opatrovník.

T: Jak to probíhalo?

I5: Nejdřív nám zavolá, probereme vše potřebné. My buď řekneme ano, nebo, teď bohužel máme stop stav, takže nemůžeme jen tak někoho vzít, nemůžeme přijmout

úplně všechny. Takže se to probere, na který to zaměstnání by se hodil a pak přijde s ním a zase je to kolečko, ten daný pracovní proces.

T: Kontaktoval Vás Úřad práce s nabídkou na zřízení pracovní pozice pro mentálně postiženého?

I5: My jsme organizace, která zaměstnává už víc jak 50 % občanů se změněnou pracovní schopností a máme už povolená chráněná místa. Takže Úřad práce nás už nemusí kontaktovat a už to nechávají v podstatě na nás.

T: Je možné ve Vaši organizaci či regionu vytipovat pracovní pozice, která jsou vhodná pro mentálně postižené? Pokud ano jaká, pokud ne, jaké vidíte důvody proč ne?

I5: To mi přímo jakoby neděláme my se vlastně zaobíráme zaměstnáváním vlastním, ale myslím si, že sociální pracovníce z úřadu práce v místě trvalého bydliště toho klienta by měla vědět kam toho člověka třeba nasměrovat. Nezaručí mu to, ale myslím si, že vědí, kam ho nasměrovat.

T: Jakým způsobem získáváte informace o osobách s mentálním postižením a víte, kde je možné tyto informace získat?

I5: Jak v tom vyrůstám, tak mám už dlouho spousty informací. Jak v tom pracujeme, tak budu upřímná nevyhledáváme.

T: Pokud se však objeví nový zájemce o zaměstnání?

I5: Samozřejmě pokud má zájem pracovat v naší organizaci nějaký člověk s postižením tak chceme vědět jaké postižení konkrétně má a zda má stavy záchvatů. Přiznám se, my máme i vozíčkáře zaměstnaný, máme tam různé druhy postižení, někdo špatně chodí, někdo je i o holi, někdo je na vozíku, někdo má špatnou stabilitu. A já se bojím, že by tam mohlo dojít ke zbytečnému úrazu, takže pokud má tu epilepsii taky odkazujeme na jiné organizace.

T: S jakými názory na zaměstnávání osob s mentálním postižením se setkáváte?

I5: Je to různé, někdo vám řekne, že je to supr, že zaměstnáváme tyhle lidi a někdo vám řekne, to se ti divím. Takže je to různý, jsou to takové 2 tábory.

T: Máte nějaké nápady, jak lépe a jednodušeji zpřístupnit zaměstnávání pro osoby s mentálním postižením?

I5: Mám spoustu nápadů, chtělo by to samozřejmě kdyby zdravá veřejnost nám dávala podporu v tom, že by nám dávali zakázky, že by nám dávali práci, že by kupovali ty výrobky, že by to bylo tak jako je to na západě od nás. Když je to výrobek zdravotně postiženého, tak si to koupí.

T: Je ještě nějaký další nápad, který vás napadá?

I5: Že by ta majoritní společnost měla spíš ocenit to, že někdo chce pracovat i při tomhle postižení, že není jenom vysloveně příživníkem, že chce něco dát. Že my „nežebráme“, ale tím výrobkem dáváme. Já chci, když nás ten zdravý člověk chce podpořit, vůbec jakoukoliv naši činnost, tak aby si z toho něco odnesli. Také je důležité, aby ty lidi zdraví si uvědomili, že ty lidi jsou mezi námi. Tak pokud mohou tak by nás měli podpořit právě v odběru těch výrobků anebo v zakázkách.

T: Víte a znáte, na jakou podporu máte nárok při vytvoření pracovního místa pro mentálně postiženého zaměstnance?

I5: Ano víme, známe.

T: Popřípadě víte nějaký konkrétní?

I5: Úřad práce má paragraf takzvaný § 78 zákon o zaměstnanosti a podle toho my každý rok žádáme na příspěvek a na všechno co jde. Tedy i když teď je velký problém, protože se zvýšila minimální mzda, ale nezvýšili nám pracovní příspěvky o práci, to znamená, že spousta chráněných dílen to bude muset zavřít. My sami řešíme, jak z toho ven, protože naše organizace ještě zaměstnává lidi, kterých se neuplatnili

v jiných chráněných dílnách, protože jsem postižená a mám k těmhle těm lidem bližší vztah.

T: Za jakou podporu byste byli rádi ze strany státu?

I5: Problém té vlády je, že se k tomu stavěj absolutně negativně, konkrétně vystupují proti zdravotně postiženým dosti negativně a nevrhají na ně dobrým světlem. Ano je spousta lidí, který jsou ve vleku, ve vleku televize, ve vleku rádia, ve vleku novin prostě. A když se píše, že je to zbytečný podporovat, tak ti lidé tomu naslouchají. Zdravý lidé hned mají pocit, že jim krademe peníze, že je to na jejich úkor a že tyhle lidi mají sedět doma, ať neobtěžují a neubírají ze státního rozpočtu. Ale oni si neuvědomí, že mi normálně ty zaměstnance dál platíme. Platíme za ně sociální zdravotní normálně, jak klasické zaměstnance, je to normální pracovní poměr.

T: Je zde ještě nějaká podpora, za kterou byste byla vděčná ze strany státu?

I5: Ze strany státu by se mi líbila i osvěta, protože si myslím že když by ministerstvo práce udělalo lepší osvětu na zaměstnávání osob se zdravotním postižením, tak si myslím, že by k tomu i nepřistupovala ta veřejnost tak negativně i bez povědomí. To si myslím, že je důležitý, někdy to není jenom v penězích. Je to i v té podpoře. Je to dobrá věc, pomáhá to, vrací se nám to, protože ty lidi zdraví, který to vidí, tím světlem, že my tady jsme jenom příživníci a bereme peníze. Neuvědomují si ale, že ty lidi nejsou tolik nemocní kor, když budou sedět doma zavřený mezi čtyřmi stěnami, tak onemocnění, budou daleko víc závislí na péči zdravotnictví. Takhle v podstatě žijí a udržují se v nějaké kondici a tohle by se mělo vědět. Spousta lidí o tomto ani neví.

T: Motivuje Vás management k zaměstnávání mentálně postižených?

I5: Tak já tedy jsem ten management. Je zde tolik lidí, co by mohlo pracovat. Mám tady spoustu volných pozic, kde by mohl dělat vozičkář, a my na to zbytečně bereme zdravého člověka. Máme dokonce i inzeráty, že je to pouze pro invalidní důchodce.

T: Jsou z pozice vaši organizaci či regionu nějaké předsudky či stereotypy vůči osobám s mentálním postižením?

I5: *Od založení, jak jsem zde ředitelkou, tak jsem se do dnes nesečkala s žádnými.*

T: Jaký máte vy osobně názor na zaměstnávání osob s mentálním znevýhodněním?

I5: *Já jako zaměstnávám hodně ráda. Zaměstnáváme i ty víc postižený, ale já jsem zase na ně jakoby trochu přísná, nemyslím přísná, že bych je terorizovala, ale když jdou k lékaři, tak musejí přinést propustku k lékaři, jako každý normální zaměstnanec.*

T: A mají zaměstnanci přizpůsobený režim?

I5: *My s nimi jednáme úplně stejně rovně, ale samozřejmě mají přizpůsobený režim. Takže musíte u každého toho člověka nastavit tu normu té práce úplně jinak, individuálně. Je to dobrá věc, pomáhá to, vrací se nám to.*