

**UNIVERZITA JANA AMOSE KOMENSKÉHO PRAHA**

**BAKALÁŘSKÉ KOMBINOVANÉ STUDIUM**

2019 – 2020

**BAKALÁŘSKÁ PRÁCE**

**Petra Tesařová**

**Pracovní uplatnění mentálně postižených klientů  
Domova Horizont jako nástroj systému sociálního  
začleňování do společnosti**

Praha 2020

Vedoucí bakalářské práce: PhDr. Zdeněk Moucha, CSc.

**JAN AMOS KOMENSKY UNIVERSITY PRAGUE**

**BACHELOR COMBINED (PART TIME) STUDIES**

2019 – 2020

**BACHELOR THESIS**

**Petra Tesařová**

**The employment of mental disabled clients  
of Domov Horizont as a tool of social inclusion  
system into society**

Prague 2020

The Bachelor Thesis Work Supervisor: PhDr. Zdeněk Moucha, CSc.

### **Prohlášení**

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

Souhlasím s prezenčním zpřístupněním své práce v univerzitní knihovně.

V Praze dne 18. února 2020

Petra Tesařová .....

## **Poděkování**

Děkuji vedoucímu mé bakalářské práce PhDr. Zdeňku Mouchovi, CSc. za odborné vedení, velmi cenné rady a inspirativní podněty při zpracování mé bakalářské práce. Také děkuji svým konverzačním partnerům za ochotu uskutečnit se mnou rozhovory.

## **Anotace**

Téma bakalářské práce je „Pracovní uplatnění mentálně postižených klientů Domova Horizont jako nástroj systému sociálního začleňování do společnosti.“. Cílem práce je přinést nové poznatky a informace o pracovním procesu mentálně postižených, o možnostech začlenění těchto osob do společnosti prostřednictvím uplatnění se na trhu práce, a zlepšení tím jejich životní situace a celkového postavení ve společnosti. Teoretická část práce se věnuje tématům, jako je sociální začleňování mentálně postižených osob do společnosti i na pracovní trh, možnostem zaměstnávání, sociální práce s mentálně postiženými a role psychopeda, motivaci mentálně postižených k pracovní činnosti. V praktické části bude výzkum proveden prostřednictvím rozhovorů s vybranými uživateli domova pro osoby se zdravotním postižením a chráněného bydlení při Domově Horizont. Výzkum je zaměřen na zjištění motivace mentálně postižených k zaměstnání v souvislosti se začleněním do společnosti.

## **Klíčová slova**

Mentální postižení, motivace, rozhovor, sociální práce, speciální pedagogika, začlenění, zaměstnání

## **Annotation**

The topic of bachelor thesis is „The employment of mental disabled clients of Domov Horizont as a tool of the social inclusion system into society.“ The aim of thesis is bring new knowledge and information of working process of people with mental disabilities, about ways of integration these people into society via employment and improvement their living situation and total position in the society. The theoretical part dedicate of topics as social integration of people with mental disabilities into society and to labour, about ways of employment, social work with people with mental disabilities and role of psychoped, motivation of people with mental disabilities to working activities. The practical part will be research performer via interviews with selected clients of home for people with disabilities and protected housing from Domov Horizont. The research is focused to finding out motivation of people with mental disabilities to employment in context with integration into society.

## **Keywords**

Employment, integration, interview, mental disability, motivation, social work, special education

<b>ÚVOD.....</b>	<b>9</b>
<b>TEORETICKÁ ČÁST.....</b>	<b>11</b>
<b>1 OSOBA S MENTÁLNÍM POSTIŽENÍM.....</b>	<b>11</b>
1.1 Klasifikace mentálního postižení.....	11
1.2 Příčiny vzniku mentálního postižení.....	14
<b>2 SOCIÁLNÍ ZAČLEŇOVÁNÍ OSOB S MENTÁLNÍM POSTIŽENÍM DO SPOLEČNOSTI.....</b>	<b>15</b>
2.1 Sociální práce s mentálně postiženými.....	15
2.1.1 Role sociálního pracovníka.....	16
2.1.2 Sociální poradenství.....	16
2.2 Sociální služby pro osoby s mentálním postižením.....	17
2.2.1 Domovy pro osoby se zdravotním postižením.....	18
2.2.2 Chráněné bydlení.....	18
2.2.3 Sociální rehabilitace.....	19
2.3 Domov Horizont, příspěvková organizace.....	19
2.4 Psychopedie.....	21
2.4.1 Role psychopeda.....	23
<b>3 SOCIÁLNÍ ZAČLEŇOVÁNÍ OSOB S MENTÁLNÍM POSTIŽENÍM NA PRACOVNÍ TRH.....</b>	<b>24</b>
3.1 Zaměstnávání osob s mentálním postižením.....	24
3.1.1 Chráněný trh práce.....	25
3.1.2 Možnosti pracovního uplatnění osob s mentálním postižením.....	26
3.2 Zaměstnavatelé osob s mentálním postižením.....	29
3.2.1 Systém podpory pro zaměstnavatele mentálně postižených.....	30
3.3 Bariéry při vstupu na pracovní trh.....	32
3.4 Motivace k pracovní činnosti mentálně postižených.....	33
<b>PRAKTICKÁ ČÁST.....</b>	<b>34</b>
<b>4 METODOLOGIE.....</b>	<b>34</b>
4.1 Cíl výzkumu, výzkumný problém a výzkumná otázka.....	34
4.2 Plán výzkumu.....	35
4.3 Metody získávání dat.....	35

4.4	Konceptualizace.....	36
4.4.1	Popis konceptuální struktury.....	36
4.5	Výzkumný vzorek.....	37
4.5.1	Výběr výzkumného vzorku.....	37
4.6	Charakteristika konverzačních partnerů .....	38
4.7	Etika výzkumu .....	39
4.8	Metody zpracování dat.....	40
<b>5</b>	<b>ANALÝZA.....</b>	<b>41</b>
5.1	Výsledky dle analyzovaných oblastí.....	41
5.1.1	Sociální služba (Domov Horizont).....	41
5.1.2	Klient Domova Horizont (mentálně postižený) .....	43
5.1.3	Společnost.....	44
5.1.4	Zaměstnání.....	46
5.2	Výsledky výzkumu .....	47
	<b>ZÁVĚR .....</b>	<b>50</b>
	<b>SEZNAM POUŽITÝCH ZDROJŮ.....</b>	<b>52</b>
	<b>SEZNAM ZKRATEK .....</b>	<b>57</b>
	<b>SEZNAM TABULEK.....</b>	<b>58</b>
	<b>SEZNAM PŘÍLOH.....</b>	<b>59</b>



## ÚVOD

Autorka bakalářské práce si stanovila téma Pracovní uplatnění mentálně postižených klientů Domova Horizont jako nástroj systému sociálního začleňování do společnosti. Hlavním důvodem volby tohoto tématu byla pracovní zkušenost autorky, jež pracuje na pozici sociálního pracovníka v domově pro osoby se zdravotním postižením. V rámci své práce se s problematikou zaměstnávání mentálně postižených každodenně setkává. Neméně významným důvodem je také aktuálnost tématu zaměstnávání osob s handicapem.

Pracovní uplatnění osob s mentálním postižením se autorce jeví jako velmi aktuální a důležité společenské téma. Na sociální začleňování osob s mentálním postižením, jak do společnosti, tak na pracovní trh je nutné klást zřetel, jelikož cílová skupina sama o sobě má velmi omezené schopnosti domoci se vlastních práv samostatně, významná je pro ně pomoc jiných kompetentních osob. Cílová skupina je na trhu práce, ale i ve společnosti znevýhodněna zejména negativním postojem a předsudky populace k mentálnímu postižení. Lidé vnímají toto postižení jako něco, co nesplňuje běžné požadavky společnosti.

Bakalářská práce je rozdělena do dvou částí, část teoretická a praktická. Teoretická část pojednává o problematice sociálního začleňování osob s mentálním postižením, jak do společnosti, tak na pracovní trh. Představena je klasifikace mentálního postižení. Teoretická část dále popisuje možnosti práce s mentálně postiženými v rovině sociální práce, ale také psychopedie. Kapitola sociálního začleňování osob s mentálním postižením na pracovní trh pojednává zejména o možnostech zaměstnávání cílové skupiny, ale také spolupráce se zaměstnavateli. Popisuje, s jakými bariérami se mentálně postižení na pracovním trhu mohou setkat. Věnuje se také motivaci osob s mentálním postižením k pracovní činnosti.

Cílem práce je přinést nové poznatky a ucelené informace o pracovním procesu mentálně postižených, o možnostech začlenění těchto osob do společnosti prostřednictvím uplatnění se na trhu práce, a zlepšení tím jejich životní situace a celkového postavení ve společnosti.

Praktická část bakalářské práce se zaměřuje na motivaci mentálně postižených k pracovní činnosti. Autorka práce se chce dozvědět, jakým způsobem jsou mentálně postižení k zaměstnání motivováni, zda motivace vychází z jejich vlastní iniciativy nebo jsou motivováni jinými osobami.

Výzkumná otázka zní: **„Jakým způsobem jsou daní uživatelé Domova Horizont motivováni k pracovnímu procesu v souvislosti se začleněním do většinové společnosti.“** Provedení výzkumu se uskuteční v Domově Horizont, příspěvkové organizaci, prostřednictvím rozhovorů s vybranými uživateli domova pro osoby se zdravotním postižením a chráněného bydlení při Domově Horizont. V odpovědích konverzačních partnerů se autorka bude snažit hledat podobnosti a souvislosti s výzkumnou otázkou. Na základě těchto získaných informací bude provedena jejich analýza.

# TEORETICKÁ ČÁST

## 1 OSOBA S MENTÁLNÍM POSTIŽENÍM

Mentální postižení můžeme vymezit jako: „...vývojovou poruchu rozumových schopností demonstrující se především snížením kognitivních, řečových, pohybových a sociálních schopností s prenatální, perinatální i časně postnatální etiologií, která oslabuje adaptační schopnosti jedince.“ (Valenta, 2012, s. 31)

Mezi hlavní znaky mentálního postižení můžeme zařadit nedostatečný rozvoj myšlení a rozumových schopností, obtížnější schopnost učení. Jedná se o vrozené postižení, které je trvalého rázu léčbou neměnné. Tři procenta lidské populace tvoří právě mentálně postižení. (Vágnerová, 2000)

Mentální postižení se určuje pomocí standardizovaných testů, díky kterým se zjišťuje její stupeň. (MKN, 2018)

### 1.1 Klasifikace mentálního postižení

Dle 10. revize MKN aktualizované k 1. 1. 2018 se mentální postižení dělí na:

#### a) Lehká mentální retardace (F70)

U jedinců s lehkou mentální retardací se IQ pohybuje mezi 50 až 69. Tuto hodnotu můžeme přirovnat k 9. až 12. roku věku člověka. (MKN, 2018) Lidé s lehkou mentální retardací jsou schopni běžně využívat řeč k dorozumívání se, avšak tuto schopnost si osvojují opožděně. Velká část osob s lehkou mentální retardací se naučí bez pomoci druhé osoby pečovat o vlastní osobu, přijímat stravu, dodržovat zásady hygieny, zvládnout se vhodně obléknout, v rámci mezí pečovat o domácnost apod. Získání těchto dovedností je však výrazně pomalejší než u zdravého člověka. (Švarcová, 2000)

Lehká mentální retardace běžně způsobuje u osob problémy ve školní výuce. Dospělí jedinci jsou schopni spíše praktických činností v zaměstnání a je tedy možné je začlenit do pracovního procesu. (MKN, 2018)

U lehké mentální retardace se mohou projevit i jiné choroby, mezi které můžeme zařadit např. autismus, epilepsii a další. (Švarcová, 2000)

Dle MKN (2018) sem můžeme také zařadit:

- Lehkou slabomyslnost (oligofrenii)
- Lehkou mentální subnormalitu
- Debilitu

### **b) Střední mentální retardace (F71)**

Střední mentální retardace se vyznačuje hodnotou IQ mezi 35 až 49. Tento typ mentální retardace odpovídá 6. až 9. roku věku člověka. (MKN, 2018) Střední mentální retardace způsobuje u jedinců opožděný rozvoj řeči, chápání a dalších schopností běžného života jako např. sebeobslužnost, manuální zručnost apod. Osoby se střední mentální retardací je možno zařadit do pracovního procesu, zpravidla jsou schopni velmi jednoduchých manuálních činností většinou s potřebou dohledu jiné kvalifikovanější osoby. Zcela samostatného života nejsou tyto jedinci schopni. (Švarcová, 2000)

Mezi jedinci se střední mentální retardací lze vyznačovat značné rozdíly ve schopnostech. Někteří jsou schopni komunikovat a dorozumět se s druhými lidmi, jiní se za svůj život nenaučí mluvit vůbec. (Švarcová, 2000)

Dle MKN (2018) do této skupiny můžeme také zařadit:

- Střední mentální subnormalitu
- Střední slabomyslnost (oligofrenii)
- Imbecilitu

### **c) Těžká mentální retardace (F72)**

U osob s těžkou mentální retardací se IQ pohybuje v hodnotách od 20 do 34, ta odpovídá 3. až 6. roku věku člověka. (MKN, 2018) Těžká mentální retardace je svými charakteristikami velmi podobná střední mentální retardací. Velká část jedinců s těžkou mentální retardací má značné problémy s motorikou, trpí dalšími vadami nervového systému. Prostřednictvím kvalifikované péče je však možný rozvoj motoriky a celkové jejich soběstačnosti zlepšit. (Švarcová, 2000)

Dle MKN (2018) můžeme do této kategorie také zařadit:

- Těžkou mentální subnormalitu
- Těžkou slabomyslnost (oligofrenii)
- Idiombecilitu

**d) Hluboká mentální retardace (F73)**

U jedinců s hlubokou mentální retardací IQ nedosahuje hodnoty více jak 20. Hodnota nižší než 20 odpovídá věku méně jak 3. roky. (MKN, 2018) Osoby s hlubokou mentální retardací nejsou schopni komunikace, dorozumívání se s ostatními, pochopit požadavky. Zpravidla je většina jedinců imobilní, chůze a celkový pohyb jim může činit velké obtíže nebo jej nejsou schopni vůbec. Jedinci bývají nesoběstační, nejsou schopni se o sebe řádně postarat, bez pomoci druhé osoby si nezvládnou zabezpečit základní životní potřeby jako je stravování, úkony hygieny a péče o vlastní osobu. Jejich zdravotní a psychický stav vyžaduje neustálý dohled. (Švarcová, 2000)

K hluboké mentální retardaci se dále druží neurologická onemocnění postihující pohybový aparát, dále také epilepsie, hluchota, popřípadě slepota. (Švarcová, 2000)

Dle MKN (2018) sem také patří:

- Těžká mentální subnormalita
- Hluboká slabomyslnost (oligofrenie)
- Idiocie

**e) Jiná mentální retardace (F78)**

Osoby, do kategorie jiné mentální retardace jsou zařazeni tehdy, pokud je u nich znesnadněno určení mentální retardace běžnými metodami např. u osob neslyšících, nevidomých, němých, osob s autismem, s výraznou poruchou chování apod. (Švarcová, 2000)

**f) Neurčená mentální retardace F79**

Neurčená mentální retardace se využívá u osob s určenou mentální retardací, kdy není možné z určitých důvodů stanovit přesnou kategorii mentálního postižení. (Švarcová, 2000)

## 1.2 Příčiny vzniku mentálního postižení

*„Nejčastěji se příčiny mentálního postižení člení dle časového hlediska na prenatální (působící před porodem), perinatální (působící během porodu a krátký čas po něm) a postnatální (působící v průběhu života).“ (Valenta, Petráš, 2012, s. 33)*

Mentální postižení vzniká specifickými odchylkami nebo poruchami v centrálním nervovém systému. (Vágnerová, 2000)

Základní skupiny příčin mentálního postižení:

### a) Prenatální období

Postižení vzniklé na základě poškození vývoje dítěte již v těhotenství, taková poškození mohou způsobit některé léky, alkohol či drogy. (Vágnerová, 2000)

Mentální postižení způsobuje i řada genetických vlivů, kdy dítě po rodičích dědí určitá onemocnění. Tato onemocnění mohou u dítěte způsobit takové poškození, které vede až k mentálnímu postižení. Infekční onemocnění, jako například chřipka, ale také syfilis, toxoplazmóza a jiná infekční onemocnění prodělaná matkou v době těhotenství mohou pro nenarozené dítě představovat riziko vzniku mentálního postižení. (Valenta, Petráš, 2012)

### b) Perinatální období

Při porodu může k poškození mozku dojít také v důsledku přílišného stlačení hlavičky dítěte, to pak může způsobit krvácení do mozku. (Vágnerová, 2000) Mentální postižení vzniklé v perinatálním období může být způsobeno v důsledku lehkého poškození mozku, nedostatku kyslíku, nízké hmotnosti dítěte při porodu, závažné žloutenky novorozence, ale také předčasného porodu. (Valenta, Petráš, 2012)

### c) Postnatální období

V postnatálním období může spouštěčem mentálního postižení být prodělané onemocnění, mezi taková se řadí například klíšťová encefalitida, meningitida. Dalšími příčinami může být opět poškození mozku v důsledku krvácení do mozku, anebo díky nádorovému onemocnění. (Valenta, Petráš, 2012)

## 2 SOCIÁLNÍ ZAČLEŇOVÁNÍ OSOB S MENTÁLNÍM POSTIŽENÍM DO SPOLEČNOSTI

Sociální inkluze neboli sociálním začleňováním se rozumí proces, kdy osobám ve společnosti znevýhodněným a ohroženým sociálním vyloučením jsou nabídnuty příležitosti ke zlepšení jejich životní situace, možnosti zapojit se do většinové společnosti prostřednictvím kulturních, společenských či sportovních akcí a zároveň tento způsob života je považován za naprosto běžný. (zákon č. 108/2006 Sb., o sociálních službách, ve znění pozdějších předpisů)

Prostřednictvím nástrojů systému sociálního začleňování se znevýhodněným dostanou příležitosti vyhnout se chudobě a sociálnímu vyloučení. (Šimek, 2010)

Sociální inkluze má tři sféry:

- **politická sféra inkluze** – účast na politickém životě, uplatňování svých práv,
- **ekonomická sféra inkluze** – vlastní realizace prostřednictvím trhu práce,
- **občanská sféra inkluze** – zapojení se do komunitního dění a rozhodování o vlastní integritě.

(Sirovátka, 2004)

Základním nástrojem v systému sociálního začleňování je sociální práce. Sociální práce se snaží vytvářet takové podmínky, jak pro jednotlivce, skupiny, ale i komunity, které napomáhají ke zlepšení jejich životní situace i schopnosti sociálně fungovat. Prostřednictvím sociální práce dochází k podpoře sociálně znevýhodněných skupin v rámci mezilidských problémů, snaží se pomáhat v případě sociální nespravedlnosti. (Strategie sociálního začleňování 2014 – 2020)

### 2.1 Sociální práce s mentálně postiženými

Cílem sociální práce s mentálně postiženými je zpravidla jejich začlenění do většinové společnosti. Předpokladem pro výkon sociální práce s lidmi s mentálním postižením je zejména to, že se s touto skupinou setkáváme v běžném životě při běžných činnostech. Část postižených je schopna vstoupit na pracovní trh a získat zaměstnání.

S podporou a dopomocí druhé osoby jsou někteří schopni využívat běžných služeb jako například nakupování, návštěva kadeřníka, účast na kulturních akcích apod.

Dětský věk je pro integraci mentálně postižených do společnosti ten nejvhodnější, a proto by se s ní mělo začít co nejdříve je to u jedince možné, zejména prostřednictvím setkávání se s lidmi bez postižení.

Ideálním stavem v sociální práci s mentálně postiženými je situace, kdy tito lidé využívají služby, zdroje a žijí život, takovým způsobem, který se co nejvíce podobá životu lidí bez postižení a je většinou společností vnímán za běžný. (Hrušková, Matoušek, Landischová In Matoušek, 2005)

### **2.1.1 Role sociálního pracovníka**

Sociální pracovník by v práci s mentálně postiženými měl poskytovat pomoc a podporu v těch oblastech, které uživatel sám nezvládá, nedokáže si v dané situaci sám poradit a zvládnout ji standartním způsobem. Lidem s mentálním postižením by měla být dána možnost se seberealizovat tam, kde jsou situaci schopni zvládnout a najít řešení samostatně. Sociální služby by neměly podporovat závislost uživatele na službě, ale měly by jej vést k tomu, aby byl schopen svůj život sám řídit a moci se osamostatnit. (Hrušková, Matoušek, Landischová In Matoušek, 2005)

### **2.1.2 Sociální poradenství**

Sociální poradenství, které je běžnou praxí v pomáhajících profesích můžeme rozdělit na sociální poradenství základní a odborné.

Prostřednictvím základního sociálního poradenství poskytneme klientům informace týkající se obecných záležitostí jako například nároky na sociální dávky či služby, předáváme informace o způsobech pomoci a podpory pro zmírnění obtížné životní situace klienta. Pomoc by měla být vždy směřována co nejbližší bydliště daného klienta.



V rámci základního sociálního poradenství by mělo docházet ke zprostředkování potřebné další odbornější pomoci.

Odborné sociální poradenství na rozdíl od toho základního poskytuje již adresnou, konkrétní odbornou pomoc pro řešení sociálních problémů klienta jako např. pomoc při péči o děti, v manželství, poradenství pro starší občany, osoby se zdravotním postižením nebo propuštěné z výkonu trestu apod.

Oba typy sociálního poradenství poskytuje vždy sociální pracovník a poradenství je poskytováno klientům bezplatně. (Hartl, In Matoušek, 2003)

## **2.2 Sociální služby pro osoby s mentálním postižením**

Ústavy sociální péče byly před rokem 1989 jedinými sociálními službami pro mentálně postižené. V devadesátých letech začaly vznikat další služby. Jednalo se o stacionáře, chráněné dílny. Tyto služby se vyznačovaly chráněným prostředím. Převážně v těchto službách mentálně postižení trávili celý den, popřípadě týden. Podporované zaměstnávání se začalo rozvíjet po roce 1995. Postupem času začaly vznikat další služby, které jsou známé i v současnosti například chráněné bydlení. (Hrušková, Matoušek, Landischová In Matoušek, 2005)

Právní úprava sociálních služeb je zakotvena v zákoně č. 108/2006 Sb., o sociálních službách, ve znění pozdějších předpisů a vyhlášce č. 505/2006 Sb., kterou se provádějí některá ustanovení zákona o sociálních službách, ve znění pozdějších předpisů.

Sociální služby pro mentálně postižené prošly od svých prvopočátků velkými změnami. Hlavním znakem byla snaha o sociální začlenění postižených do většinové společnosti a současně vyhnout se tendencím o sociální exkluzi neboli vyloučení. (Šiška, In Bartoňová, Pipeková, Vítková, 2005)

### **2.2.1 Domovy pro osoby se zdravotním postižením**

Dle § 48 zákona č. 108/2006 Sb., o sociálních službách, ve znění pozdějších předpisů se služba domov pro osoby se zdravotním postižením poskytuje osobám: „...*kteří mají sníženou soběstačnost z důvodu zdravotního postižení, jejichž situace vyžaduje pravidelnou pomoc jiné fyzické osoby.*“

Mezi základní činnosti poskytované sociální službou patří zejména poskytování stravy, ubytování, pomoc při péči o vlastní osobu, hygieny, výchovně – vzdělávací a aktivizační činnosti, pomoc při uplatňování práv a zachování kontaktu se společenským prostředím.

V domově pro osoby se zdravotním postižením je možno vykonávat ústavní výchovu, popřípadě předběžná opatření, řídí se ustanovením zákona č. 109/2002 Sb., o výkonu ústavní výchovy nebo ochranné výchovy ve školských zařízeních a o preventivně výchovné péči ve školských zařízeních, ve znění pozdějších předpisů.

### **2.2.2 Chráněné bydlení**

Chráněné bydlení, jako služba sociální péče je poskytována osobám se zdravotním postižením, kteří pro zvládnutí své životní situace, potřebují pomoc jiné osoby. Lidé s mentálním postižením v rámci chráněného bydlení žijí buď samostatně, popřípadě ve skupinách. (zákon č. 108/2006 Sb., o sociálních službách, ve znění pozdějších předpisů) Toto bydlení nese prvky běžné domácnosti. Mezi základní činnosti mimo ubytování dále patří pomoc s chodem domácnosti, při úklidu, s přípravou a zajištěním stravy, pomoc při využívání běžných služeb, při upevňování kontaktu s rodinou, také vzdělávací, výchovné a aktivizační činnosti a další. (Vyhláška č. 505/2006 Sb., ve znění pozdějších předpisů)

### 2.2.3 Sociální rehabilitace

Odstavec číslo 1 § 70 zákona č. 108/2006 Sb., o sociálních službách, ve znění pozdějších předpisů definuje sociální rehabilitaci: „...soubor specifických činností směřujících k dosažení samostatnosti, nezávislosti a soběstačnosti osob, a to rozvojem jejich specifických schopností, dovedností, posilováním návyků a nácvikem výkonu běžných, pro samostatný život nezbytných činností alternativním způsobem využívajícím zachovaných schopností, potenciálů a kompetencí.“ Sociální rehabilitaci mohou uživatelé využívat jednak formou terénní, ambulantní, ale i pobytovou. (zákon č. 108/2006 Sb., o sociálních službách, ve znění pozdějších předpisů)

## 2.3 Domov Horizont, příspěvková organizace

Ústav sociální péče pro mládež Kyjov byl zřízen 6. 12. 1961. Prvními zaměstnanci byly řádové sestry, od roku 1962 byli již přijímáni další civilní zaměstnanci. Od účinnosti zákona č. 108/2006 Sb., o sociálních službách, ve znění pozdějších předpisů, se od 1. 1. 2007 Ústav sociální péče pro mládež v Kyjově přejmenovává na Domov Horizont, příspěvkovou organizaci. Do zařízení byli od prvopočátku přijímáni pouze chlapci a muži, ženy začaly být přijímány až v roce 2015.

Od roku 2015 poskytuje Domov Horizont mimo sociální službu domov pro osoby se zdravotním postižením druhou službu chráněné bydlení. Chráněné bydlení je možno poskytnout mužům i ženám od osmnáctého roku věku. Služba chráněného bydlení je poskytována v sedmi pronajatých bytech v rámci celého města Kyjova. Na každém bytě žijí dva až tři uživatelé, a to buď v jednolůžkových pokojích, nebo maximálně v pokojích dvoulůžkových. V těchto bytech žije celkem 18 uživatelů, z toho 17 mužů a jedna žena.

Kapacita zařízení je 205 uživatelů pro službu domov pro osoby se zdravotním postižením a 18 pro chráněné bydlení. Největší počet uživatelů byl 314 osob, v současné době jsou tendence ke snižování celkové kapacity sociální služby.

Posláním Domova Horizont je poskytování přiměřené míry celodenní podpory a péče svým uživatelům, jejichž situace vyžaduje pravidelnou pomoc jiné fyzické osoby. Tato podpora a péče je poskytována v závislosti na jejich individuálních potřebách a přáních s ohledem na respektování práv a zachování lidské důstojnosti. Služba usiluje o co největší možné zachování a rozvoj soběstačnosti a podporuje osamostatňování uživatelů vzhledem k jejich možnostem, čímž se snaží snižovat závislost na službě a dále posilovat jejich schopnosti, odpovědnost, a především vytvářet podmínky pro zapojení do běžného života společnosti, pro využívání veřejných služeb a institucí a tím podporovat sociální začlenění.

Cílovou skupinu tvoří chlapci a muži od tří let s mentálním postižením a s mentálním postižením v kombinaci s postižením tělesným a ženy po dovršení osmnácti let s mentálním postižením a s mentálním postižením v kombinaci s postižením tělesným.

Domov Horizont nemůže své služby poskytnout osobám:

- bez mentálního postižení,
- s chronickým duševním onemocněním,
- závislým na návykových látkách (včetně závislosti na alkoholu),
- jejichž chování by z důvodu duševní poruchy závažným způsobem narušovalo kolektivní soužití,
- u nich zdravotní stav vyžaduje poskytnutí ústavní péče ve zdravotnickém zařízení,
- které nejsou schopny pobytu v zařízení sociálních služeb z důvodu akutní infekční nemoci.

V roce 2018 Domov Horizont zaměstnával 21 uživatelů, a to např. na úsecích Domova Horizont (rehabilitace, údržba, prádelna, péče o zvířata, výpomoc na ambulanci, úklid areálu Domova Horizont). Pracovní úvazek byl každému uživateli přizpůsoben individuálně dle jeho možností (až čtyři hodiny denně). Někteří uživatelé měli také uzavřeny dohody o provedení práce s externími zaměstnavateli. Celkem 10 uživatelů pracovalo pro Technické služby Kyjov a v Nemocnici Kyjov (úklid areálu nemocnice, městského parku a jiných veřejných prostranstvích ve městě). Dva uživatelé pracovali pro firmu Mediaservis, která zprostředkovává roznos letáků a dopisů.

Domov Horizont spolupracuje s občanským sdružením Jazzklub Kyjov. Celkem čtyři uživatelé příležitostně vypomáhali s přípravou areálu před koncerty a úklid po koncertech. Spolupráce probíhá dále s Kavárnou Longus v Kyjově, která zaměstnala jednoho uživatele jako výpomoc v kuchyni, Masokombinátem v Hodoníně (Poctivá Moravská), kde pracují čtyři uživatelé a od září 2019 uživatelé Domova Horizont zajišťují kompletní roznos Kyjovských novin do všech domácností města Kyjova. ([www.horizontkyjov.cz](http://www.horizontkyjov.cz), vnitřní předpisy DH)

## 2.4 Psychopedie

Psychopedií jakožto speciálně pedagogickou disciplínou se rozumí vzdělání a výchova mentálně a duševně postižených. Velkou část předmětu psychopedie zaujímají právě osoby s mentálním postižením, avšak část představují i osoby s postižením duševním. Psychopedie se dále zabývá diagnostikou, prevencí, integrací a také socializací, popřípadě resocializací mentálně či duševně postižených jedinců. (Valenta, Müller, 2003)

Výchova osob s mentálním postižením může v rámci sociálních služeb probíhat i v domovech pro osoby se zdravotním postižením. V současné době se při poskytování sociálních služeb uplatňují dva rozporuplné přístupy péče. Tradiční a moderní. Tradiční přístup je zaměřen spíše medicínsky či ochranně, kdežto moderní přístup vychází z konkrétních potřeb klientů. Rizikem při péči o osoby s mentálním postižením je pak situace, kdy personál nereaguje na nejnovější poznatky týkající se stimulace klientů, ale svou práci zakládají na klasických a tradičních modelech rezidenční péče, při které jde především o zajištění základních životních potřeb klientů. „*Postoje personálu domovů pro osoby se zdravotním postižením tedy významně ovlivňují osobnostní rozvoj a celkovou kvalitu života uživatelů.*“ (Valenta, Müller, 2003, s. 229)

V domovech pro osoby se zdravotním postižením probíhá výchova v rámci rozvoje pohybu, poznání či řeči. Současně se zaměřuje také na získání sebeobslužných, hygienických, ale i pracovních dovedností a návyků. Získávání pracovních návyků lze prostřednictvím pomocných prací přímo v objektu sociálního zařízení,

práce v dílnách (např. dřevařských, keramických, košíkářských, tkaní, vyšívání apod.) Tato výchova je vždy uzpůsobena individuálně každému jednotlivému klientovi s mentálním postižením. (Valenta, Müller, 2003)

Socializace osob s mentálním postižením probíhá nejen díky sociálnímu začleňování, ale také díky školské integraci. Zařazení mentálně postižených do společnosti závisí na několika faktorech. Mezi tyto faktory můžeme zařadit tzv. vnitřní např. vlastní motivaci a zvláštnosti osobnosti mentálně postiženého jedince. Ale i na tzv. vnějších faktorech, jedná se o všeobecné podmínky, které lidem usnadňují žít běžný život ve společnosti. Jde o vzdělávací, pracovní podmínky a možnost společensky žít. (Valenta, Müller, 2003)

V rámci snadnější socializace osob s mentálním postižením by měly být uplatňovány určité podmínky, mezi ty patří:

- poskytnutí podpory a pomoci rodinám s mentálně postiženým členem,
- v případě potřeby zajistit náhradní rodinnou péči,
- poskytnout adekvátní výchovu a vzdělávání,
- poskytnout možnost odpovídající profesní přípravy,
- poskytnout smysluplné zájmové aktivity,
- umožnit vstup na pracovní trh a získat pracovní uplatnění,
- umožnit bydlení v samostatné domácnosti.

(Valenta, Müller, 2003)

Při začleňování osob s mentálním postižením do společnosti se musí potýkat s překážkami ze strany většinové společnosti. Mezi takové překážky můžeme zařadit např. stigmatizaci osob s mentálním postižením. (Valenta, Müller, 2003)

Stigmatizací se rozumí: *„zvláštní případ sociálního předsudku vůči určitým osobám, jimž jsou pak díky tomu připisovány různé negativní vlastnosti.“* (<https://encyklopedie.soc.cas.cz/w/Stigmatizace>)

### 2.4.1 Role psychopeda

Hlavním úkolem speciálního pedagoga – psychopeda je, aby u klientů vytvářel a upevňoval dovednosti důležité pro život ve společnosti. Tvorbu těchto dovedností by u lidí s mentálním postižením měli podporovat nejen zdravotníci, sociální pracovníci, ale právě také psychopedové. Psychoped by měl být současně obecnou lidskou osobností, ale i profesionálem. Co se týče profesionality psychopeda jedná se zejména o znalost specifik osob s mentálním postižením, vzdělávacích a výchovných postupů, měl by také znát a ovládat výchovné a vzdělávací techniky, používat didaktické metody.

Psychoped by se ve své práci měl řídit základními hodnotami:

- *„jedinečnost a důstojnost osobnosti každého člověka (i s postižením),*
- *jeho potřeba respektu a úcty,*
- *nutnost tolerance ke kterémukoliv jednotlivci (i s postižením),*
- *nutnost důvěry ve schopnosti kteréhokoli člověka (i s postižením),*
- *nutnost porozumění sobě samému,*
- *nutnost porozumění životu kolem sebe.“*

(Valenta, Müller, 2003, s. 214)

### 3 SOCIÁLNÍ ZAČLEŇOVÁNÍ OSOB S MENTÁLNÍM POSTIŽENÍM NA PRACOVNÍ TRH

Z Listiny základních práv a svobod, ale také z Úmluvy o právech osob se zdravotním postižením vychází právo těchto osob na práci. I přesto jsou mentálně postižení, jak na pracovním trhu, tak i při prvotním vstupu na trh práce nejvíce ohroženou skupinou. Podpora a pomoc při zaměstnávání mentálně postižených by neměla směřovat jen výhradně k postiženým, ale neměli by být opomíjeni přímo potenciální zaměstnavatelé.

Obtíže při začlenění mentálně postižených na trh práce není problémem pouze v České republice, ale setkáme se s nimi napříč různými státy. Tyto obtíže vyplývají z velmi nízké, popřípadě žádné kvalifikace mentálně postižených pro vstup na pracovní trh. Dalším faktorem je i úbytek pracovních míst, u kterých není podmínkou mít předchozí praxi nebo dovednosti a zkušenosti k výkonu dané práce. (Šiška, In Bartoňová, Pipeková, Vítková, 2005)

*„Podpora jedinců s postižením v oblasti zaměstnatelnosti spočívá tradičně ve státní finanční pomoci při zřizování a provozu chráněných dílen a pracovišť, a zejména pak v ukládání povinnosti zaměstnavatelům zaměstnávat určité procento zaměstnanců s postižením, resp. se změněnou pracovní schopností na celkovém počtu zaměstnanců.“* (Šiška, In Bartoňová, Pipeková, Vítková, 2005, s. 126)

Snahou sociálního začleňování je individuální přístup k jednotlivci a možnost jeho flexibility k pracovním podmínkám a zejména překonání bariér při vstupu na pracovní trh. (Šimek, 2010)

#### 3.1 Zaměstnávání osob s mentálním postižením

*„Právo na zaměstnání je právo fyzické osoby, která chce a může pracovat a o práci se uchází, na zaměstnání v pracovněprávním vztahu, na zprostředkování zaměstnání a na poskytnutí dalších služeb.“* (§ 10 zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů)



Práce ve smyslu zaměstnávání mentálně postižených můžeme popsat jako zvýšení životní úrovně, ekonomickou nezávislost, možnost rozvoje vlastní seberealizace a soběstačnosti, pozitivní postoj většinové společnosti k zaměstnaným lidem s mentálním postižením. Sama osoba s mentálním postižením pozitivně vnímá status zaměstnaného člověka, vzbuzuje to v ní pocit užitečnosti. Díky placenému zaměstnání se pak může osoba s mentálním postižením dostat ze závislosti na službách sociální péče. (Černá, 2008)

Vyplacená mzda a jakákoliv odměna za odvedenou práci může mít pro člověka s mentálním postižením pozitivní dopad v jeho ekonomické nezávislosti, dostává se mu možnosti uspokojit osobní potřebu. Mzda mu umožňuje lépe pochopit význam cen, hodnoty peněz a celkově lidské práce.

Významným faktorem při zaměstnání mentálně postižených je spolupráce s dalšími lidmi na pracovišti. Mentálně postižený si tak osvojuje dovednosti komunikace s jinými lidmi a respektu. Těmito způsoby se jedinec začleňuje do pracovního kolektivu, ale i do společnosti. (Novosad, 2009)

### **3.1.1 Chráněný trh práce**

Chráněný pracovní trh se skládá ze zaměstnavatelů, kteří ve svém podniku zaměstnávají minimálně 50 % osob se zdravotním postižením z počtu všech svých zaměstnanců. Chráněné pracovní místo, popřípadě chráněná pracovní dílna vzniká na základě dohody úřadu práce a zaměstnavatele, který chce místo či dílnu na svém pracovišti zřídit. Působnost úřadu práce se odvíjí od sídla zaměstnavatele. Další podmínkou pro uzavření dohody je, že zaměstnavatel nebyl pravomocně odsouzen pro trestný čin, který by byl spojen se zaměstnáváním zdravotně postižených a zároveň není v likvidaci, popřípadě mu nebyl zamítnut návrh na insolvenční řízení. (www.uradprace.cz) Za posledních 12 měsíců vyplatil alespoň 80 % svým zaměstnancům se zdravotním postižením mzdu. (www.chranenytrhprace.cz)

### 3.1.2 Možnosti pracovního uplatnění osob s mentálním postižením

Při zaměstnávání osob s mentálním postižením je důležitá pomoc a podpora pracovního asistenta, který se věnuje nejen samotnému zaměstnanci, ale i jeho zaměstnavateli.

Mezi úkoly pracovního asistenta můžeme zařadit:

- rozpoznává pracovní schopnosti a dovednosti klienta, podporuje vznik co nejvhodnějšího pracovního prostředí pro potenciálního zaměstnance,
- se zaměstnavateli diskutuje o pracovním místě,
- podporuje tvorbu podmínek pracovního procesu vhodných pro klienta,
- snaží se o propojení spolupráce mezi zaměstnancem, zaměstnavatelem a spolupracovníky,
- v situaci, kdy je klient zapracován, snaží se pracovní asistent o omezení poskytované podpory.

(Černá, 2008)

Pracovní asistent by na pracovišti měl s klientem setrvávat pouze nezbytnou dobu, jelikož jeho přítomnost na pracovišti může mít negativní vliv na spolupráci mezi klientem a jeho spolupracovníky. V případě, kdy pracovní asistent zůstává s klientem na pracovišti příliš dlouho a neustále mu poskytuje pomoc a podporu, vytváří se u klienta závislost na této formě pomoci, což je považováno za negativní dopad spolupráce. (Černá, 2008)

Mezi základní formy pracovního uplatnění osob s mentálním postižením patří:

#### a) **Podporované zaměstnávání**

Aby lidé s mentálním postižením mohli vstoupit na pracovní trh, je nutná podpora, jak ze strany poskytovaných sociálních služeb, tak ze strany potenciálních zaměstnavatelů, právě to je cílem podporovaného zaměstnávání. (Černá, 2008) Nejprve je nutné mentálně postiženému pomoci s hledáním vhodného pracovního místa, s ohledem na jeho schopnosti, dovednosti a možnosti. Po nalezení vhodného pracovního místa přichází na řadu zapracování se na pracovišti. (Hrušková, Matoušek, Landischová In Matoušek, 2005) Velkou výhodou přímého zácviku na pracovišti je možnost adaptovat se na pracovní prostředí, osvojení si dovedností komunikace s dalšími

pracovníky, dochvilnost, pečlivost, rozvíjení vzájemných vztahů se spolupracovníky. (Šiška, In Bartoňová, Pipeková, Vítková, 2005)

Náplň práce ve smyslu podporovaného zaměstnávání by měla vzhledem k mentálně postiženým představovat zpravidla nekvalifikovanou činnost. Mentálně postiženým by v pracovním procesu mělo být umožněno setkávat se při své práci s ostatními, zdravými spolupracovníky. Práce pro mentálně postižené by měla být placená a smysluplná. Mentálně postižený by při své práci měl mít na dosah podporu a pomoc jiného kvalifikovaného pracovníka. (Černá, 2008)

Mzda mentálně postiženého by měla být za stejnou práci ohodnocena stejně jako u jeho spolupracovníků. (Hrušková, Matoušek, Landischová In Matoušek, 2005)

Účelem podporovaného zaměstnávání by v první řadě mělo být začlenění mentálně postiženého do celého pracovního kolektivu, ale také ochota zvyšovat jeho pracovní schopnosti a dovednosti. (Černá, 2008)

## **b) Sociální podniky**

Jedná se o typ podniku, jehož zaměstnance tvoří lidé ohrožení ve společnosti. Mezi cílové skupiny sociálního podniku můžeme zařadit například osoby se zdravotním postižením, migranty, osoby propuštěné z výkonu trestu, bezdomovce apod. Abychom mohli mluvit o sociálním podniku, je nutné splnění čtyř základních podmínek:

- zaměstnance musí tvořit nejméně 40 % osob ohrožených sociálním vyloučením,
- zaměstnanci jsou zapojováni do rozhodování,
- do rozvoje sociálního podniku je investováno nejméně 51 % zisku,
- zaměstnávání osob z dané lokality a využití místních zdrojů.

V rámci sociálních podniků jsou znevýhodnění lidé zaměstnávání spíše na pozicích vyžadující manuální zručnost než na vysokých postech jako například ředitel, manažer, obchodní zástupce apod.. Rozhodování v sociálním podniku bývá velmi náročné, obtížné a zdlouhavé a zapříčiněno zpravidla nedostatečnou kvalifikací a vzděláním manažerského směru. Se sociálním podnikáním začínají lidé, kteří mají kladný vztah ke znevýhodněným osobám a jsou srozuměni s tím, že jejich podnikání nebude dosahovat závratných zisků. Při vzniku sociálního podniku je potřebné správně zvolit

cílovou skupinu z dané oblasti, kde se sociální podnik bude nacházet, jelikož se nepředpokládá, že sociálně znevýhodnění lidé budou za svým zaměstnáním schopni a ochotni cestovat velké vzdálenosti. (Wildmannová, In Kolektiv autorů, 2016b)

### **c) Chráněné pracovní místo a chráněná pracovní dílna**

Dle odstavce 1 § 75 zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů, se chráněným pracovním místem rozumí: „... *pracovní místo vytvořené zaměstnavatelem pro osobu se zdravotním postižením na základě písemné dohody s úřadem práce. Chráněné pracovní místo musí být provozováno po dobu nejméně dvou let ode dne sjednaného v dohodě.*“

Dle odstavce 1 § 76 zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů, se chráněnou pracovní dílnou rozumí: „...*pracoviště zaměstnavatele, vymezené na základě dohody s úřadem práce a přizpůsobené pro zaměstnávání osob se zdravotním postižením, kde je v průměrném ročním přepočteném počtu zaměstnáno nejméně 60 % těchto zaměstnanců.*“ Podmínkou pro vznik je provoz minimálně po dobu dvou let, ode dne, kdy byla sjednána dohoda mezi zaměstnavatelem a úřadem práce. (Černá, 2008)

Jak v chráněné dílně, tak i na chráněném pracovišti mentálně postižení nepracují za podmínek, které vychází z běžného trhu práce. V případě potřeby mají možnost využívat při činnosti asistenta. Na těchto pracovištích se mentálně postižení učí některým pracovním dovednostem a jejich spolupracovníky jsou pouze lidé stejně postižení. Pracovní konkurence se zde zpravidla neobjevuje. (Hrušková, Matoušek, Landischová In Matoušek, 2005)

### **d) Pracovní rehabilitace**

„*Pracovní rehabilitace je souvislá činnost zaměřená na získání a udržení vhodného zaměstnání osoby se zdravotním postižením, kterou na základě její žádosti zabezpečují úřady práce a hradí náklady s ní spojené.*“ (§ 69 odstavec 1 zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů) Součástí pracovní rehabilitace je i poradenství týkající se samotného zaměstnávání, ale i volbou povolání

či zaměstnání, také se zaměřuje na teoretickou i praktickou přípravu k pracovní činnosti. V souvislosti s pracovní rehabilitací se s klientem vytváří individuální plán pracovní rehabilitace. Tento individuální plán by měl obsahovat formu, časový průběh, cíl a hodnocení pracovní rehabilitace. (Černá, 2008)

## **3.2 Zaměstnavatelé osob s mentálním postižením**

§ 79 a 80 zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů, ukládá práva a povinnosti zaměstnavatelům v rámci zaměstnávání osob se zdravotním postižením.

### **a) Oprávnění zaměstnavatelů**

V součinnosti s úřadem práce mohou požadovat v rámci zaměstnávání osob se zdravotním postižením informace, ale i poradenství. Dále jsou oprávnění požádat o pomoc při vytváření pracovních míst, tak i pracovních podmínek vhodných pro zdravotně postižené. ([www.uradprace.cz](http://www.uradprace.cz))

### **b) Povinnosti zaměstnavatelů**

Zaměstnavatelé jsou povinni označit místo určené pro osoby se zdravotním postižením a v případě uvolnění tohoto pracovního místa jsou zaměstnavatelé povinni tuto skutečnost nahlásit úřadu práce. Další povinností zaměstnavatele je rozšiřovat možnosti zaměstnávání osob se zdravotním postižením na svém pracovišti. Nutností je vést evidenci jak osob zaměstnaných, tak samotných pracovních míst pro osoby se zdravotním postižením. Jako poslední povinnost zaměstnavatele je spolupracovat s úřadem práce v rámci pracovní rehabilitace. (zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů)

Ze zákona o zaměstnanosti dále vyplývá, že ti zaměstnavatelé, jež mají v pracovním poměru více jak 25 zaměstnanců, musí zaměstnávat minimálně 4 % osob se zdravotním postižením. Tuto povinnost lze splnit i jinými způsoby, a to tak, že zaměstnavatel bude odebírat výrobky či služby od těch zaměstnavatelů, kteří zaměstnávají osoby se zdravotním postižením ve výši sedminásobku průměrné mzdy za každého

pracovníka, o kterého výše uvedenou povinnost neplní. Dalším způsobem, jak jinak splnit zákonnou podmínku je odvádět do státního rozpočtu dvaapůlnásobek průměrné mzdy opět za každého pracovníka, o kterého neplní zákonem stanovenou povinnost. Za neplnění zákonných povinností hrozí zaměstnavateli pokuta ve výši 1 000 000 Kč. (Venclík, In Kolektiv autorů, 2016a)

### **3.2.1 Systém podpory pro zaměstnavatele mentálně postižených**

Zaměstnavatelé osob se zdravotním postižením mohou být podporováni různými způsoby:

#### **a) Příspěvek na zřízení pracovního místa pro osobu se zdravotním postižením**

Dle § 73 odstavce 1 zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů, mají zaměstnavatelé, kteří umožňují na svém pracovišti pracovní přípravu osob se zdravotním postižením, možnost úhrady nákladů souvisejících s touto přípravou. K tomuto účelu uzavírá úřad práce se zaměstnavateli písemnou dohodu.

Zaměstnavatelé, kteří se rozhodnou zřídit na svém pracovišti chráněné pracovní místo, popřípadě chráněnou pracovní dílnu mají možnost zažádat si o příspěvek na zřízení. Tento příspěvek může být zaměstnavateli poskytnut v případě, že neexistuje žádné nedoplatky na daních a pojistném na zdravotním, ale i sociálním pojištění. (zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů)

#### **b) Příspěvek na úhradu provozních nákladů v souvislosti se zaměstnáváním osoby se zdravotním postižením**

Příspěvek je poskytován zaměstnavatelům, jež zaměstnávají osoby se zdravotním postižením, na základě písemné dohody s úřadem práce, který jej také vyplácí. Ročně může zaměstnavatel získat příspěvek v maximální výši 48 000 Kč na jednoho zaměstnance se zdravotním postižením. (zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů)

U poskytování příspěvku na úhradu provozních nákladů se rozlišují různé druhy nákladů, mezi ně patří:

- zvýšené správní náklady související se zaměstnáváním osob se zdravotním postižením,
- náklady spojené s pracovními asistenty osob se zdravotním postižením,
- náklady na externí dopravu zaměstnanců,
- náklady na pořízení kompenzačních pomůcek,
- náklady na úpravu pracoviště.

(Juhová, In Kolektiv autorů, 2016a)

#### **c) Sleva na dani z příjmu**

U zaměstnavatelů, kteří zaměstnávají osoby se zdravotním postižením, se může snížit daň o částku 18 000 Kč za každého zaměstnance se zdravotním postižením až o částku 60 000 Kč v případě zaměstnance s těžším zdravotním postižením. (zákon č. 586/1992 Sb., o dani z příjmů, ve znění pozdějších předpisů)

#### **d) Příspěvek na podporu zaměstnávání osob se zdravotním postižením**

Tento příspěvek vydává úřad práce zaměstnavateli, který byl na základě písemné dohody uznán zaměstnavatelem zaměstnávajícím osoby se zdravotním postižením. Příspěvek je určen na úhradu platů, mezd a částečných nákladů vynaložených na zaměstnávání osoby se zdravotním postižením. (zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů)

Podmínkou získání příspěvku na podporu zaměstnávání osob se zdravotním postižením je, aby takové pracovní místo bylo obsazeno osobou se zdravotním postižením nejméně tři roky. (Juhová, In Kolektiv autorů, 2016a)

#### **e) Veřejné zakázky**

Jakmile zaměstnavatel řádně plní zákonné podmínky týkající se zaměstnávání osob se zdravotním postižením, má pak z tohoto důvodu zvýhodněné postavení při výběrových řízeních v rámci veřejných zakázek. (Juhová, In Kolektiv autorů, 2016a)

### 3.3 Bariéry při vstupu na pracovní trh

Lidé se zdravotním postižením se v průběhu života setkávají s různým typem bariér, které pro ně mohou být mnohdy nepřekonatelné. Může se jednat jednak o bariéry při vstupu na pracovní trh, ale i o bariéry v běžném životě, např. vhodná doprava, úprava terénu ve městech, vstup do budov apod. Na rozdíl od nemoci je zdravotní postižení léčbou neodstranitelný, dlouhodobý nebo trvalý stav. Osoby se zdravotním postižením mají naprosto stejná lidská práva jako zdraví lidé, ale díky přístupu společnosti je právě tato skupina osob velmi často na poli zaměstnávání diskriminována potencionálními zaměstnavateli. (Bartoňová, Pipeková, Vítková, 2005)

Mezi nejčastější bariéry patří:

- jedinec vzhledem ke svému stupni mentálního postižení není schopen vykonávat činnosti, které vyplývají z podstaty pracovního místa pro osobu se zdravotním postižením,
  - odmítnutí osoby s mentálním postižením potencionálním zaměstnavatelem, hlavním důvodem je nezkušenost se zaměstnáváním osob s mentálním postižením,
  - nízká nebo nevhodná kvalifikace u mentálně postiženého.
- (Ergens, 2016a)

Jako další významné bariéry můžeme uvést:

- negativní postoje společnosti k lidem se zdravotním postižením, díky kterým je pak tato skupina velmi obtížně uplatitelná na pracovním trhu,
- předsudky, negativní stereotypy a negativní nahlížení na osoby se zdravotním postižením,
- mediální obraz osob se zdravotním postižením, který zobrazuje zdravotně postižené osoby jako nižší vrstvu společnosti, ty, kteří vyžadují speciální péči, závislí na pomoci druhých, ti slabí, také mohou být představováni jako „oběti“,
- psychologické bariéry, které v sobě nosí lidé se zdravotním postižením, související se závažností jejich postižení, jak jej sám jedinec vnímá, kdy se postižení projevilo a z toho vyplývající schopnost adaptace na vnější podmínky společenského života.

(Jak začlenit OZP na trh práce, 2013)



### 3.4 Motivace k pracovní činnosti mentálně postižených

Pojem motivace lze chápat jako intenzivní chování, kdy je osoba k určitému jednání velmi motivována, všechny její snahy směřují k dosažení určitého cíle. Současně se od tohoto cíle nenechá takto motivovaná osoba odradit. Můžeme tedy říct, že motivace se vyznačuje určitým cílem, snahou o dosažení tohoto cíle a nemožnosti odrazení od dosažení stanoveného cíle. (Nakonečný, 2014)

Mezi nejčastější motivy k pracovní činnosti můžeme zařadit:

- touha peněžní odměny, možnost nákupu a rozhodování o vlastních peněžních prostředcích,
- touha po seberealizaci, užitečnosti, touha něco dokázat,
- touha po nových společenských, popřípadě přátelských kontaktech,
- touha získat nové dovednosti a zkušenosti.

(Černá, 2008)

Demotivující pro osoby s mentálním postižením k pracovní činnosti může být:

- obava z neznalosti, z náročnosti práce, zda ji zvládne či nikoliv,
- obava z povinností plynoucích z pracovní činnosti,
- nízké sebevědomí, podceňování, strach.

U klientů žijících v ústavní péči je předpoklad motivace k práci velmi malý. Skutečnost je taková, že klienti jednak pojem práce neznají a představují si pod ním pouhou pomoc někomu. Nedokáží si představit pojem placená práce, pracují pouze na pokyn nebo vůbec pracovat nechtějí. Klienti žijící velkou část svého života v ústavní péči se stávají dlouhodobě nezaměstnanými, zpravidla proto, že nikdy neměli možnost pracovat v běžném pracovním vztahu, proto jim zcela chybí pracovní návyky. Z důvodu omezených schopností chápání a učení si nedokážou vyvodit užitek vyplývající z pracovního uplatnění. (Pracovní uplatnění klientů ústavní péče, 2006)

# PRAKTICKÁ ČÁST

## 4 METODOLOGIE

### 4.1 Cíl výzkumu, výzkumný problém a výzkumná otázka

Výzkum je zaměřen na zkoumání míry motivace osob s mentálním postižením k pracovnímu procesu vzhledem k jejich snadnějšímu začlenění do většinové společnosti. Výzkum se také věnuje tomu, zda mentálně postižené někdo k pracovní činnosti motivuje a jakým způsobem. Snahou bylo také zjistit, jakým způsobem jsou uživatelé Domova Horizont motivováni k pracovnímu procesu prostřednictvím pracovníků této organizace, kteří s nimi pracují v přímé péči. Předmětem zkoumání bylo zjistit, co mentálně postiženého přivedlo k zaměstnání, proč pracuje, co je náplní jeho práce a co jej na práci baví. Zda se v práci objevuje něco, s čím si neví rady, popřípadě, co jej nebaví.

Hlavním faktorem zaměření výzkumu byl fakt, že mentálně postižené osoby mají omezené možnosti v prosazování svých vlastních práv a zájmů, a proto je důležité jim v uplatnění se na pracovním trhu pomoci. Tito lidé ve většině případů nedisponují vzděláním, které je pro potencionální zaměstnavatele perspektivní, či které na běžné pracovní pozice vyžadují. Ve spojení s mentálním postižením mají tito lidé velmi omezený a ztížený vstup na pracovní trh. Důležitá je zejména neustálá a systematická práce s mentálně postiženými v souvislosti se vstupem, ale i následným udržením se v zaměstnání. Zaměstnání může mentálně postiženým usnadnit začlenění se do většinové společnosti.

Cílem výzkumu je zjistit, jakým způsobem jsou osoby s mentálním postižením motivovány k pracovnímu procesu v souvislosti se sociálním začleněním. Výzkum je zaměřen pouze na uživatele Domova Horizont.

Výzkumná otázka tedy zní: *„Jakým způsobem jsou daní uživatelé Domova Horizont motivováni k pracovnímu procesu v souvislosti se začleněním do většinové společnosti.“*

## 4.2 Plán výzkumu

Jako nejvhodnější metoda pro zkoumání výzkumného problému byl vybrán kvalitativní výzkum. Typickým nástrojem kvalitativního výzkumu je rozhovor. (Švaříček, 2007) Díky osobním rozhovorům s uživateli Domova Horizont bylo možné získat mnohem obsáhlejší a relevantnější odpovědi vzhledem ke zkoumaným oblastem výzkumu. Jejich výpovědi budou nápomocné při hledání odpovědi na výzkumnou otázku.

Konverzačním partnerem je označována osoba, se kterou byl prováděn rozhovor, těmi jsou tedy uživatelé Domova Horizont. Jelikož se jedná o mentálně postižené osoby, které jsou omezeny ve svéprávnosti a mají soudem ustanoveny opatrovníka. Každý opatrovník byl o výzkumu informován prostřednictvím písemného dopisu. V dopise bylo popsáno, jakým způsobem budou rozhovory probíhat, které informace budou zveřejněny, které nikoliv, také bylo zmíněno, že osobní údaje opatrovanců nejsou k výzkumu potřebné a pokud zazní, budou anonymizovány, aby byla znemožněna identifikace daného jedince. Současně byl opatrovníkům zaslán informovaný souhlas, kdy svým podpisem stvrzují účast opatrovance při výzkumu.

Rozhovory budou nahrávány na mobilní telefon, který bude umístěn tak, aby nenarušoval průběh rozhovoru. Nahrávka bude sloužit k výhradním účelům výzkumu a následné analýzy. Budou uloženy tak, aby k nim měl přístup pouze výzkumník. Všechny osobní údaje budou anonymizovány, aby nedošlo k identifikaci osob. Pro lepší orientaci v odpovědích konverzačních partnerů budou nahrávky převedeny do písemné podoby. Přepis bude sloužit k analýze výzkumu.

## 4.3 Metody získávání dat

Vzhledem k povaze výzkumného problému je pro účely výzkumu považován polostrukturovaný rozhovor jako nejvhodnější metoda sběru dat. Otázky do rozhovoru byly formulovány jasně a srozumitelně tak, aby jim respondenti porozuměli, současně otázky vycházely z konceptuální struktury. Otázky byly respondentům pokládány jednoznačně, díky tomu bylo zabezpečeno, že odpovědi respondentů

obsahovaly vyjádření vždy ke konkrétní otázce. Polostrukturovaným rozhovorem a možností pokládat doplňující otázky byla pro respondenty vytvořena bezpečnější a příjemnější atmosféra, současně bylo možné z odpovědí respondentů získat mnohem zajímavější a obsáhlejší informace.

## **4.4 Konceptualizace**

Konceptualizací výzkumu byly vytvořeny čtyři oblasti, kterými jsou sociální služba, mentálně postižený (klient Domova Horizont), společnost a zaměstnání. V popisu konceptuální struktury jsou pak tyto okruhy podrobněji popsány a vysvětleno, čím se konkrétní okruh zabývá. Z jednotlivých okruhů konceptualizace byly vytvořeny otázky do rozhovoru. Odpovědi na otázky byly použity pro analýzu dat.

### **4.4.1 Popis konceptuální struktury**

#### **a) Sociální služba**

V rámci části sociální služba byly zjišťovány odpovědi na otázky týkající se toho, jak se klient dozvěděl o možnostech pracovat, kdo mu pomohl práci zařídit, kdo mu pomohl začít pracovat. Dále se zjišťovalo, jakou jinou práci mu pracovníci Domova Horizont nabídli a jakou práci by v rámci Domova Horizont chtěl dělat.

#### **b) Klient Domova Horizont**

Zde bylo zjišťováno, proč se sám klient rozhodl pracovat. Co klient vnímá, jako to nejhorší, a naopak nejlepší na své práci. Zda má v práci problémy, a jestli si díky vydělaným penězům může koupit něco pro svou vlastní potřebu.

#### **c) Společnost**

Část společnost pojednávala o zjišťování názoru klienta o pracujících lidech, proč si myslí, že lidé pracují. Jak přijali klienta jeho spolupracovníci a jakým způsobem

mu v práci pomáhají. Byla položena otázka, co si podle klienta o něm samotném myslí lidé, když ví, že pracuje a je zaměstnaný. Jaký na něj mohou mít názor.

#### **d) Zaměstnání**

Bylo zjišťováno, jak často klient do zaměstnání dochází a jak dlouhou má pracovní dobu. Jaké činnosti v práci provádí, co jej na práci baví a naopak nebaví. S čím měl v zaměstnání problém.

### **4.5 Výzkumný vzorek**

Výzkumným vzorkem se rozumí skupina jednotek, kterých se výzkum týká a na tyto jednotky je možné vztáhnout výsledky výzkumu. (Reichel, 2009) Vzorek byl tvořen sedmi uživateli s mentálním postižením využívající služby chráněného bydlení a domova pro osoby se zdravotním postižením. Jednalo se o muže i ženy ve věku od 33 do 57 let. Od respondentů bylo zjišťováno, jakým způsobem jsou motivováni k pracovnímu procesu v souvislosti se sociálním začleněním do většinové společnosti.

#### **4.5.1 Výběr výzkumného vzorku**

Metoda záměrného neboli také účelového výběru byla zvolena jako nejvhodnější pro účely výzkumu. Jedná se o výběr výzkumného vzorku, kdy vybíráme objekty na základě určitých vlastností, předem stanoveného kritéria nebo daného stavu. (Miovský, 2006)

V případě výzkumu se jedná o osoby s mentálním postižením zařazené do pracovního procesu. Jejich společnou charakteristikou, je jednak mentální postižení, tak i zařazení do pracovního procesu a současně se jedná o uživatele využívající sociální služby při Domovu Horizont. Z toho důvodu byla zvolena metoda záměrného neboli účelového výběru pro výběr výzkumného vzorku.

## 4.6 Charakteristika konverzačních partnerů

Rozhovory byly provedeny se sedmi uživateli domova pro osoby se zdravotním postižením a chráněného bydlení Domova Horizont v Kyjově. Ochrana účastníků výzkumu byla zaručena anonymizací osobních údajů, jako je jméno, příjmení, věk. Charakteristikou je věk, pohlaví, stupeň postižení, délka zaměstnání. Konverzační partneři budou označováni zkratkou KP a číslováni dle pořadí provedených rozhovorů od 1 do 7. Podrobněji popsána charakteristika se nachází v příloze III.

**Tabulka 1: Charakteristika konverzačních partnerů**

Konverzační partneři	KP1	KP2	KP3	KP4	KP5	KP6	KP7
<b>Pohlaví</b>	muž	muž	žena	žena	muž	žena	muž
<b>Věk</b>	56	57	48	53	35	45	49
<b>Stupeň postižení</b>	LMP <sup>1</sup>	LMP	LMP	LMP	LMP	LMP	LMP
<b>Zaměstnání</b>	M <sup>2</sup>	JK <sup>3</sup> , KD <sup>4</sup> , farma	RKN <sup>5</sup>	PDH <sup>6</sup> , RKN	TS <sup>7</sup> , DH <sup>8</sup>	M	SD <sup>9</sup> , CL <sup>10</sup>
<b>Délka zaměstnání</b>	7 let	8 let	3 měsíce	3 roky	5 let	6 měsíců	8 let

Zdroj: autorka práce, 2019 (vlastní šetření)

LMP<sup>1</sup> – lehké mentální postižení

M<sup>2</sup> – Masokombinát

JK<sup>3</sup> – Jazzklub

KD<sup>4</sup> – Kulturní dům

RKN<sup>5</sup> – roznos Kyjovských novin

PDH<sup>6</sup> – prádelna Domova Horizont

TS<sup>7</sup> – Technické služby

DH<sup>8</sup> – Domov Horizont

SD<sup>9</sup> – stolařská dílna

CL<sup>10</sup> – cukrárna Longus

## 4.7 Etika výzkumu

Mezi ty nejzákladnější etické oblasti kvalitativního výzkumu patří:

### a) Důvěrnost

Výzkum byl prováděn v souladu se zákonem č. 110/2019 Sb., o zpracování osobních údajů, ve znění pozdějších předpisů. Tento zákon vymezuje, kdo a za jakých okolností má přístup k osobním údajům a jakým způsobem s nimi může být nakládáno. V bakalářské práci nebudou zveřejňovány žádné osobní údaje týkající se účastníků výzkumu, nebude možná jejich identifikaci.

Před začátkem výzkumu by měl být každý účastník informován, že žádné jeho osobní údaje nebudou zveřejněny jiným orgánům, popřípadě třetím osobám. Výzkumník toto pravidlo musí přísně dodržovat. (Švaříček, 2007)

### b) Informovaný souhlas

Před začátkem výzkumu je důležité, aby výzkumník získal od všech účastníků výzkumu jejich dobrovolný písemný informovaný souhlas. (Švaříček, 2007) Účastníci byli předem informováni o dobrovolné účasti na výzkumu a možnosti spolupráci kdykoliv ukončit. (Reichel, 2009)

Účastníky výzkumu jsou osoby s mentálním postižením, ty mají soudem ustanoveného opatrovníka z důvodu omezení svéprávnosti. Od opatrovníků byl před začátkem výzkumu získán písemný informovaný souhlas, kde byl popsán účel, představen cíl výzkumu, ochrana anonymity v souladu se zákonem č. 110/2019 Sb., o zpracování osobních údajů, ve znění pozdějších předpisů.

### c) Důvěrnost výzkumníka

Výzkumník během výzkumu účastníky nijak nehodnotil, nepoučoval, neztrácel citlivý náhled, přijímal i takové informace, které mohly být v rozporu s jeho vlastními názory či jeho přesvědčením. (Reichel, 2009) Účastníci byli ujištěni, že žádné informace od nich získané nebudou předány jiným orgánům případně třetím osobám. (Miovský, 2006)

#### **d) Respekt k důstojnosti a emoční bezpečí**

Účastníci výzkumu nebyli vystavováni situacím, které by měly ohrozit jejich důstojnost, nebyli nijak ponižováni ani nedošlo k porušování jejich práv. (Reichel, 2009)

### **4.8 Metody zpracování dat**

Jednotlivé rozhovory s respondenty byly nahrány na mobilní telefon. Získaná data byla pomocí doslovné transkripce převedena do psané formy. Díky doslovnému přepisu dochází k přehlednému uspořádání získaných dat, ve kterých si výzkumník může shody podtrhávat, popřípadě podobnosti popisovat vlastním komentářem. (Hendl, 2005) V rozhovorech převedených do psaného textu výzkumník hledal podobnosti, ty byly nápomocné pro analýzu těchto dat. Anonymita respondentů byla zaručena, jelikož nahrávky i samotný přepis byly bezpečně uloženy a nehrozilo, že k nim budou mít přístup jiné osoby.



## 5 ANALÝZA

Analýza výzkumu byla provedena metodou zachycení vzorců, kdy se ve výpovědích konverzačních partnerů hledají obecnější vzorce. (Miovský, 2006) Tímto způsobem došlo k redukci získaných dat, díky které bylo možné odkrýt přesnější data k hledání podobností či odlišností ve výpovědích konverzačních partnerů.

V rámci výzkumu bylo provedeno sedm osobních rozhovorů s pracujícími mentálně postiženými klienty Domova Horizont. Jejich výpovědi byly přepsány a na základě toho byla provedena analýza dle okruhů konceptualizace. V získaných datech budou hledány společné znaky a odpovědi na výzkumnou otázku. Cílem analýzy by mělo být nalezení odpovědi na výzkumnou otázku.

### 5.1 Výsledky dle analyzovaných oblastí

#### 5.1.1 Sociální služba (Domov Horizont)

V rámci oblasti sociální služba bylo zjišťováno, jakým způsobem pracovníci Domova Horizont motivují či podporují své uživatele v zaměstnání, zda jim nabízejí různé možnosti zaměstnání, zda jsou jim nápomocní při začátcích výkonu práce.

První otázkou bylo zjišťováno, jak se dozvěděli o možnosti pracovat v Domově Horizont, kdo jim tuto informaci předal. KP1, KP3, KP4, KP6 a KP7 uvedli, že jim o možnosti pracovat řekl sociální pracovník Domova Horizont. KP2 popsal svou pracovní činnost od doby, kdy se stal uživatelem sociální služby: „*Já jsem začal poprvé chodit na brigádu do mlýnů, tam jsme dělali, jako pomáhali pytle, uklízeli jsme třeba sníh, zametali a co nám řekli.*“ KP5 se dle výpovědi nabídl k práci sám.

Na otázku, kdo uživatelům Domova Horizont pomohl zařídit práci ve chvíli, kdy se rozhodli pracovat, odpověděli KP3, KP4, KP5 a KP7, že práci jim pomohli zařídit sociální pracovníci. V případě KP1 mu práci pomohla zařídit vedoucí sociální služby chráněné bydlení a také pracovníci údržby Domova Horizont. KP2 uvedl,

že jemu nikdo nepomohl zaříditi práci, jelikož před lety začal pracovat s uklízečkami na oddělení: „*To byly práce jako na oddělení. A pomáhali jsme uklízečkám okna třeba, pokoje jsme každý museli umyt, takže... a pak jsme chodili jako na zahradu, na pole dělat... jako jahody, brambory okopávat.*“ KP6 pomohla práci zaříditi vlastní sestra.

Jak pracovníci Domova Horizont pomohli uživatelům začít pracovat, odpověděli KP2, KP3, KP4, KP6 a KP7, tak že jim pracovníci vše nejprve vysvětlili a pak s nimi provedli nácvik, např. jízda autobusem do místa zaměstnání, vysvětlení trasy apod.

KP2: „*Vysvětlili nám, co máme dělat.*“ KP3: „*Začali jsme jezdit autobusem, na autobusové nádraží, abych nemusela tu tašku vozit tam, jako po pěšky.*“

KP4: „*Šli jsme spolu, ukázali mi to.*“ KP6: „*Do toho Hodonína nám to prostě ukázali, kde to tam je, masokombinát, a tak jsme si tam prostě zašli.*“ KP1 uvedl, že nepotřeboval, aby mu někdo něco ukazoval, jelikož všechno zvládal sám, tyto činnosti byl naučen již z domova. KP5 uvedl, že sám zkoušel práci, kterou měl vykonávat: „*Já jsem to zkoušel sám, neukazovali mi nic a já jsem věděl, co mám jako dělat.*“

Všichni konverzační partneři mají povědomí o tom, jakou jinou práci mohou v rámci Domova Horizont vykonávat. Konverzační partneři uvedli příklady zaměstnání, které jim byly pracovníky Domova Horizont nabídnuty. KP2: „*Tady jsou v práci možnosti dělat, hrabat listí, pomáhat údržbářům s nábytkem a prostě co je potřeba.*“ KP3: „*Nabídla mi paní... (anonymizováno jméno sociální pracovnice) práci ve městě. Byli jsme aj na poradě, že bych jako chodila dělat oplatky nebo svíčky.*“ KP4: „*Aj v prádelně dělám. Tam skládám prádlo. A teď máme další práci a to... něco se svíčkama a něco stříhat.*“

Pracovníci Domova Horizont se snaží uživatelům pravidelně nabízet různé možnosti zaměstnávání. Pracovníci také vyvíjí iniciativy z hlediska zaměstnávání osob se zdravotním postižením v rámci sociálních podniků ve spolupráci s Městským úřadem Kyjov. Všichni konverzační partneři ví, jakou jinou práci mohou v rámci Domova Horizont vykonávat. V zaměstnání je jim nápomocen jakýkoliv pracovník Domova Horizont, konverzační partneři ví, na koho se obrátit.

### 5.1.2 Klient Domova Horizont (mentálně postižený)

Kategorie klient Domova Horizont zjišťuje, jaké jsou pohnutky k zaměstnání přímo od uživatele, co je podle něj na zaměstnání nejlepší, co naopak nejhorší, s čím má v práci obtíže a zda si díky vydělaným penězům ze zaměstnání může koupit něco pro sebe.

Na otázku, proč se rozhodli uživatelé pracovat, odpověděli KP1, KP3, KP5 a KP6, že si chtěli vydělat nějakou korunu. KP1: *„Prostě jsem se rozhodl, abych si vydělal nějakou korunu, prostě mě to baví, ta práce mě baví.“* KP3: *„No, musím si vydělávat nějakou korunu. Aj venku lidi chodijou do práce a vydělávají peníze. Z toho důvodu.“* KP2 a KP4 uvedli, že se rozhodli pracovat, protože je práce baví. KP7 se rozhodl pracovat, aby nebyl jen na oddělení s ostatními uživateli, ale dostal se do společnosti i jiných lidí. KP7: *„Já jsem se rozhodl pracovat, aby člověk nebyl jenom pořád na tým, na oddělení.“*

Odpovědi na otázku, co je pro uživatele na práci nejlepší se lišily. Každý vnímá něco jiného. KP1 uvedl, že nejlepší je podle něj na práci to, že se zabaví. KP2: *„Když jezdím pracovat k šéfovi. Baví mě tam sekání dřeva. Práce, kterou dostanu za úkol, tak mě to baví.“* KP3 uvedl, že práci, kterou vykonává, dělá z lásky. KP4 je rád, že si může v zaměstnání popovídat se spolupracovníky. Podle KP5 je nejlepší: *„... hrabání listí a zmetání.“* KP6 vnímá jako nejlepší tu práci, kterou právě vykonává. KP7: *„Podle mě, když jsem se dostal mezi lidi, když jsem se s nima seznámil, že jsme v kontaktu. Že mezi nama to funguje dobře.“*

KP2, KP4, KP5 a KP7 nevnímají na práci nic, co by bylo pro ně nejhorší, nic takového není. Pro KP1 je na práci nejhorší situace, kdy by neměl co dělat. Pro KP3 je nejhorší to, že neví, jak se do zaměstnání dopravit, zda volit autobusovou dopravu nebo jít pěšky. Pro KP6 je nejhorší na práci samotná manuální práce.

Co uživatelům v práci nejde, odpověděli KP1, KP2, KP4 a KP5, že nemají žádný problém a jde jim v práci vše, co mají zadáno. KP2: *„Tak, skoro mě jde všechno.“* KP3 v současném zaměstnání řeší problém, kdy mu občas nejdou vkládat noviny do schránek. Má strach, aby lidem noviny nezmokly. KP3: *„Problém v práci je to, co teďka momentálně mám v práci, že kolikrát nemůžu do té schránky ten kyjovský*

noviny a z toho důvodu, že když bude pršet nebo bude padat sníh, že to tam jako zmokne nebo nasněží.“ KP6 pracuje v masokombinátu, proto má obavy z práce s ostrými noži. KP7: „*Ono třeba taky záleží, jak se člověk aj vyspí nebo jakou má náladu.*“

Všichni konverzační partneři si mohou za vydělané peníze koupit něco pro vlastní potřebu. KP1: „*Možu. Možu si třeba koupit jako tyto hodinky jsem si koupil. To jsem si koupil, jako co jsem si vydělal.*“ KP2: „*Možu, jako jo. Včera jsem si koupil hifi věž.*“ KP3: „*Ano. Ve švadlence za pětikilo. Křížkovým stehem dělám obrazy ráda.*“ KP6: „*Naposled nějakú tu věc... jak se říká... něco do domácnosti, vybavení pokoje. Třeba kvítko.*“

Ve většině odpovědí, proč se uživatelé rozhodli pracovat, hrály velkou roli peníze, které si mohou díky zaměstnání vydělat. Díky těmto penězům mají všichni uživatelé možnost si koupit něco pro sebe, co si vyberou. Každý z konverzačních partnerů uvedl jiné důvody k tomu, co je pro něj na práci nejlepší a nejhorší. Většina konverzačních partnerů uvedla, že v práci nemají s ničím problém a jdou jim všechny zadané úkoly. Jeden konverzační partner uvedl, že má problém s vhazováním novin do schránek. Další sdělil, že má problém při práci s ostrými noži. Dle posledního konverzačního partnera záleží na tom, jak se člověk vyspí a jakou má náladu.

### **5.1.3 Společnost**

Oblast společnost zkoumá, jak uživatelé s mentálním postižením vnímají zaměstnané lidi ve společnosti, zda mají povědomí o tom, proč obecně lidé pracují, jaké k tomu mohou mít důvody. Zda si uživatelé dokážou představit, jaký na ně samotné mohou mít lidé ve společnosti názor, když ví, že jsou zaměstnání. Také bylo zjišťováno, jak uživatele Domova Horizont přijali v zaměstnání jejich spolupracovníci, zda jim spolupracovníci v zaměstnání pomáhají se rychleji adaptovat.

První otázka se věnovala tomu, zda si uživatelé dokáží představit, co si o nich myslí lidé ve společnosti, když ví, že jsou zaměstnání a vydělávají si peníze. KP1, KP5, KP6 a KP7 dokázali na tuto otázku odpovědět. KP1 vypověděl: „*Když tady jsem pracoval, tak si mě prostě vážili, že to tady všechno dokážu, udělám...*“ KP5 sdělil: „*Chválí mě.*“

KP6: „Protože oni říkají, že su taková šikovná, že prostě si vydělám nějakou tu korunu.“  
KP7 uvedl: „Oni mají dobrý.“ Na druhou stranu KP2, KP3 a KP4 sdělili, že neví, jaký lidé mohou mít názor nebo žádný názor lidé v jejich okolí nemají.  
KP2 uvedl: „To nevím, co si myslí. Nevím, nejsou si jistý. Ať si každý myslí, co chce a hodnotí si, jak je mu vhod.“ KP3: „Nemají žádný názor.“ KP4 neví, jaký lidé mohou mít názor.

Další otázka se věnovala tomu, co si sami uživatelé myslí o lidech, kteří pracují.  
KP1 a KP5 uvedli, že si nemyslí vůbec nic. KP2 uvedl, aby se pracujícím lidem dařilo.  
KP3, KP4, KP6 a KP7 zhodnotili pracující kladně. KP3: „Tak to je dobře, to je parádní.“ KP4 uvedl, že pracující lidé jsou šikovní. KP6: „Říkám, já su ráda, že ty lidi pracují, že kolem sebe práci mají...“ KP7 uvedl, že je dobře, když lidé pracují.

Také bylo zjišťováno, zda uživatelé vědí, jaký lidé mohou mít k práci důvod. KP1, KP2 a KP7 shodně uvedli, že lidé pracují z toho důvodu, aby primárně zabezpečili a uživili rodinu. Podle KP6 je důvodem, díky kterému lidé pracují, následující: „Lidi pracují proto, aby prostě zaplatili, jak se říká, tu elektriku, plyn, vodu a všechno, nájem a takové, no.“ KP3, KP4 a KP5 na otázku nijak neodpověděli.

Většina konverzačních partnerů odpověděla kladně na otázku, jak je přijali spolupracovníci v práci. Tyto konverzační partnery přijali spolupracovníci bez žádných komplikací. KP5 uvedl, že nemá v zaměstnání žádné spolupracovníky.

Všichni konverzační partneři mohou své spolupracovníky v zaměstnání požádat o pomoc. Všem bývá vyhověno. Pomoc spolupracovníků se odvíjí dle charakteru vykonávané práce. Konverzační partneři uvedli, že jim spolupracovníci ze začátku vždy danou práci ukázali a vysvětlili, jak mají postupovat a co přesně mají dělat.

Povědomí uživatelů o tom, co si o nich mohou lidé ve společnosti myslet, když ví, že jsou zaměstnání, bylo různé. Část uživatelů uvedla, že je lidé chválí, váží si jich, popřípadě o nich řeknou, že jsou šikovní. Druhá část uživatelů uvedla, že žádný názor nemají nebo neví, co si mohou myslet. Čtyři konverzační partneři se shodli, že je dobře, když lidé pracují a také jsou šikovní. Zbylá část konverzačních partnerů uvedla, že si nemyslí nic o lidech, kteří pracují. Čtyři konverzační partneři si uvědomují důvody k práci lidí ve společnosti a shodně uvedli, že hlavním důvodem je zabezpečení rodiny,

platby za elektřinu, plyn a nájemné. Tři konverzační partneři na danou otázku vůbec neodpověděli. Většinu konverzačních partnerů přijali spolupracovníci bez problémů, předsudků a jiných komplikací. Jeden konverzační partner nemá žádné spolupracovníky. Všichni konverzační partneři mohou bez zábran požádat své spolupracovníky v zaměstnání o pomoc, vždy je jim kladně vyhověno a vše vysvětleno.

#### 5.1.4 Zaměstnání

Část zaměstnání se věnovala především tomu, jak často uživatelé chodí do zaměstnání, jaké činnosti vykonávají, co je na práci baví, naopak co je nebaví a s čím mají uživatelé v práci problémy.

KP1, KP2, KP6 a KP7 pracují od pondělí do pátku. KP3 pracuje jednou za měsíc. KP4 uvedl, že v rámci jednoho zaměstnání pracuje od pondělí do pátku, v dalším zaměstnání pak jednou měsíčně, tak aby nebyla narušena kontinuita obou zaměstnání. KP5 pracuje pouze ve čtvrtek a v pátek, vždy od 9.00 hodin do 11.00 hodin.

Konverzační partneři v rámci svého zaměstnání vykonávají tomu odpovídající činnosti. Vždy se jedná o méně obtížné manuální práce. KP1 a KP6 pracují v Masokombinátu a jejich pracovní náplň dle výpovědí spočívá v loupání salámů, skládání salámů do přepravek, lepení štítků na produkty. KP3 a KP4 zabezpečují roznos Kyjovských novin a uvedli, že s sebou při roznosu vozí tašku na kolečkách, kde mají svůj přidělený počet novin, které musí roznést, vkládají tyto noviny do schránek obyvatel města. KP2 a KP5 pomáhají s úklidem venkovního prostranství, tento úklid spočívá v hrabání listí, zametání, odvozu smetí na určené místo, sekání trávy. KP7 pracuje v rámci oddělení údržby Domova Horizont, kde pomáhá s drobnými opravami přímo na oddělení, dále pracuje v cukrárně, kde vypomáhá s mytím nádobí a drobným úklidem kuchyně.

Na otázku, co konverzační partneři na své práci baví, odpověděli KP1 a KP2 shodně, že je baví všechno. KP3 díky své práci zapomene na nepříjemné životní situace. KP4: „*Skládání prádla, někdy jsem si vyzkoušela i mandl.*“ KP5 nejvíce baví hrabání listí. KP6 nejvíce na práci baví následující: „*Mě baví třeba ty salámy lúpat, ty klobásy,*

*a že se to dá do tych sáčků.“ KP7 odpověděl: „Nejradši v létě seču trávu, pomáhám séct. Nebo ty rámečky pomáhám dělat.“*

Všichni konverzační partneři se shodli, že na jejich práci není nic, co by je nebavilo.

Většina konverzačních partnerů uvedla, že v práci nikdy neměli žádný problém, který by museli nějakým způsobem řešit, s žádným se ve svém zaměstnání dosud neselekali. Dle KP4 byl jediným problémem strach, při prvotním nástupu do nového zaměstnání.

Čtyři konverzační partneři pracují od pondělí do pátku, pracovní doba je každému přizpůsobena individuálně. Dva konverzační partneři pracují jednou měsíčně, z toho jeden dále střídavě pracuje v druhém zaměstnání od pondělí do pátku tak, aby nebyla narušena kontinuita obou zaměstnání. Jeden pak pracuje pouze dvě hodiny ve čtvrtek a v pátek. V zaměstnání vykonávají všichni méně náročné manuální práce, vždy vyplývající z podstaty daného zaměstnání. Jedná se zejména o úklidové práce, jak ve venkovním, tak vnitřním prostoru (kuchyně), ale také roznos novin, skládání produktů do přepravek, lepení štítků na uzeny. Dva konverzační partneři uvedli, že je na jejich práci baví úplně vše, jeden díky práci zapomene na nepříjemné životní události. Čtyři konverzační partneři na své práci baví vždy to, co z jejich zaměstnání vyplývá za činnosti. Všichni se shodli, že na jejich práci není nic, co by je nebavilo. Většina konverzačních partnerů uvedla, že ve svém zaměstnání nemají a ani neřešili žádný problém, v jednom případě šlo o počáteční strach z nového zaměstnání.

## **5.2 Výsledky výzkumu**

Cílem výzkumu bylo zjistit, jakým způsobem jsou mentálně postižení klienti Domova Horizont motivováni k pracovnímu procesu v souvislosti se sociálním začleněním.

V rámci konceptualizace byly vytvořeny čtyři oblasti výzkumu, ze kterých byly vyvozovány otázky. Tyto otázky byly použity v osobních rozhovorech s pracujícími mentálně postiženými klienty Domova Horizont. Jednalo se o následující oblasti sociální služba, klient Domova Horizont, společnost a zaměstnání.

Nejprve bylo ve výzkumu zjišťováno, jakým způsobem působí sociální služba na osoby s mentálním postižením v souvislosti se zaměstnáváním. Bylo zjištěno, že všichni konverzační partneři ví, na koho se obrátit v případě, že by měli zájem o jinou práci. Všichni se shodli na tom, že je sociální pracovníci informovali o možnostech zaměstnání. Konverzační partneři vyjmenovali další možnosti práce, které jsou jim v rámci sociální služby nabízeny. Jsou tedy o oblasti zaměstnávání informováni.

Dále se výzkum zaměřil na klienta Domova Horizont. Nejčastějším důvodem, proč klienti začali pracovat, byla možnost vydělat si peníze. Všichni konverzační partneři uvedli, že se mohou sami rozhodnout, co si za vydělané peníze koupí. Nikdo neuvedl žádný důvod, proč by chtěl s prací skončit. Každý uvedl příklad toho, co vnímá na své práci jako to nejlepší. Každý konverzační partner uvedl příklad toho, co je podle něj na práci nejlepší, například, že se člověk zabaví, že práci vykonává s láskou, možnost dostat se mezi lidi, seznámit se a být s nimi v kontaktu. Další uváděli zejména činnosti vyplývající z charakteru jejich vykonávané práce. Polovina konverzačních partnerů uvedla, že nevnímají nic, co by mělo být na práci nejhorší, Druhá polovina uvedla příklady toho nejhoršího, například kdyby klient neměl žádnou práci, jako nejhorší je rozhodování o tom, jak se do zaměstnání dopravit, pro jiného byla nejhorší právě manuální práce s ostrými noži.

Další oblastí výzkumu byl pohled klientů na společnost pracujících osob. Názor konverzačních partnerů týkající se toho, co si o nich mohou lidé ve společnosti myslet, když ví, že oni sami pracují, ale také jejich názor na tyto pracující osoby byl různorodý. Část z nich si o pracujících lidech nemyslí vůbec nic, druhá část uvedla, že tito lidé jsou šikovní. Nadpoloviční většina uvedla, že je lidé v souvislosti se zaměstnáním chválí, váží si jich, řeknou jim, že jsou šikovní. Zbývající část se shodla na tom, že žádný názor na ně lidé nemají. Nadpoloviční většina konverzačních partnerů dokázala pojmenovat důvod, proč lidé ve společnosti pracují a ten důvod byl zajištění rodiny a bydlení. Tři z nich na otázku zcela neodpověděli. Všichni konverzační partneři byli bez problémů přijati svými spolupracovníky v zaměstnání, mohou je ve všech případech požádat o pomoc a vždy je jim kladně vyhověno.

Posledními otázkami byly zjišťovány informace o zaměstnání klienta s mentálním postižením. Všichni konverzační partneři mají svou pracovní dobu individuálně



přizpůsobenou. Nejčastěji pracují od pondělí do pátku. Ve dvou případech se jednalo o práci jednou měsíčně. Jeden konverzační partner pracuje pouze dva dny v týdnu po dvou hodinách v každém dnu. Ve všech případech vykonávají méně náročné manuální činnosti odvíjející se z podstaty zaměstnání, zejména jde o úklid venkovních prostor, pomocné práce v kuchyni, v dílnách Domova Horizont, manuální práce v Masokombinátu a roznoš Kyjovských novin. Všechny konverzační partnery jejich zaměstnání baví. Ve dvou případech bylo odpovězeno, že je na práci baví úplně vše, v jednom případě šlo o možnost díky práci zapomenout na nepříjemné životní události. Ve zbývajících byly vyjmenovávány činnosti, které je na práci baví, tyto činnosti vyplývaly z dané práce. Všichni se shodli, že na práci není nic, co by je nebavilo. Nikdo se během své práce nesetkal s problémem.

Výsledky výzkumu odpověděly na výzkumnou otázku, která zněla: „***Jakým způsobem jsou daní uživatelé Domova Horizont motivováni k pracovnímu procesu v souvislosti se začleněním do většinové společnosti.***“, jak bylo uvedeno v předchozí analýze, pro konverzační partnery je v souvislosti se zaměstnáním motivující zejména finanční odměna, možnost koupit si něco pro sebe, ale také záliba ve vykonávané práci.

## ZÁVĚR

Bakalářská práce se skládá z části teoretické a praktické. Teoretická část popisuje způsoby, jakými lze osoby s mentálním postižením začlenit nejen do společnosti, ale také na pracovní trh. V rámci sociálního začlenění do společnosti jde především o pomoc prostřednictvím sociálních služeb pro osoby s mentálním postižením, sociálního poradenství, ale také díky působení psychopeda. Důraz je kladen na zaměstnávání osob s mentálním postižením a zejména systém podpory pro zaměstnavatele. Pozornost je věnována bariérám, kterým při vstupu na pracovní trh musí osoby s mentálním postižením čelit. Neméně důležitá je i samotná motivace k zaměstnání osob s mentálním postižením.

Praktická část je dělena na část metodologickou a analýzu. Metodologická část popisuje cíl výzkumu, výzkumný problém a výzkumnou otázku. Vysvětluje, z jakého důvodu byl zvolen kvalitativní výzkum. S konverzačními partnery byly provedeny polostrukturované rozhovory. Konceptualizací byly vytvořeny čtyři oblasti výzkumu, a to sociální služba, klient Domova Horizont, společnost a zaměstnání.

Bakalářská práce se věnovala tématu pracovního uplatnění mentálně postižených klientů Domova Horizont jako nástroj systému sociálního začleňování do společnosti. Teoretická část popisovala způsoby pracovního uplatnění mentálně postižených, ale také jejich začlenění jak do společnosti, tak na trh práce. V praktické části bylo snahou objasnit výzkumnou otázku, která zněla: „***Jakým způsobem jsou daní uživatelé Domova Horizont motivováni k pracovnímu procesu v souvislosti se začleněním do většinové společnosti.***“

Provedeným výzkumem se podařilo najít odpověď na stanovenou výzkumnou otázku. V souvislosti s pracovním uplatněním a následným sociálním začleněním osob s mentálním postižením do společnosti je pro ně motivující zejména finanční odměna za odvedenou práci, možnost koupit si něco pro svou vlastní potřebu, ale také samotná záliba ve vykonávané práci a smysluplné trávení volného času.

Tato práce by mohla být nápomocná při tvorbě dalších vhodných pracovních míst pro osoby s mentálním postižením, díky kterým by tito lidé mohli lépe trávit svůj volný čas, především vzhledem k tomu, že velká část osob s mentálním postižením svůj život tráví

v ústavní péči. Je nutné zaměřit se na bariéry, kterým lidé s mentálním postižením při vstupu na pracovní trh musí čelit a snažit se je minimalizovat. Důraz by měl být kladen také na vhodnou a účinnou informovanost samotných zaměstnavatelů, kteří díky neznalosti dané problematiky a vlastní nezkušenosti se zaměstnáváním a prací mentálně postižených jedinců v mnoha případech odmítají mentálně postižené do pracovního poměru přijmout. Velmi důležitá je také pomoc lidem s mentálním postižením, nejen při vstupu na pracovní trh, ale také v průběhu a s udržením zaměstnání.

## SEZNAM POUŽITÝCH ZDROJŮ

### Seznam použitých českých zdrojů

1. BARTOŇOVÁ, M., PIPEKOVÁ J. a VÍTKOVÁ M. *Integrace handicapovaných na trhu práce v mezinárodní dimenzi: sborník k projektu "Integrované poradenství pro znevýhodněné osoby na trhu práce v kontextu národní a evropské spolupráce"*, spolufinancovaný z Evropské unie a českého státního rozpočtu. Brno: MSD, 2005. ISBN 80-86633-31-4.
2. ČERNÁ, M. *Česká psychopedie: speciální pedagogika osob s mentálním postižením*. Praha: Karolinum, 2008. ISBN 978-80-246-1565-3.
3. HARTL, P. Poradenství, In MATOUŠEK, O. *Metody a řízení sociální práce*. Praha: Portál, 2003. s. 83 – 118. ISBN 80-7178-548-2.
4. HENDL, J. *Kvalitativní výzkum: základní teorie, metody a aplikace*. 3. vyd. Praha: Portál, 2012. ISBN 978-80-262-0219-6.
5. HRUŠKOVÁ, H., MATOUŠEK, O., LANDISHOVÁ, E. Sociální práce s lidmi s mentálním postižením, In MATOUŠEK, O., KODYMOVÁ P. a KOLÁČKOVÁ J. *Sociální práce v praxi: specifika různých cílových skupin a práce s nimi*. Praha: Portál, 2005. s. 111 – 132. ISBN 80-7367-002-X.
6. MATOUŠEK, O. *Metody a řízení sociální práce*. Praha: Portál, 2003. ISBN 80-7178-548-2.
7. MATOUŠEK, O., KODYMOVÁ P. a KOLÁČKOVÁ J. *Sociální práce v praxi: specifika různých cílových skupin a práce s nimi*. Praha: Portál, 2005. ISBN 80-7367-002-X.
8. MIOVSKÝ, M. *Kvalitativní přístup a metody v psychologickém výzkumu*. 1. vyd. Praha: Grada, 2006. ISBN 80-247-1362-4.
9. NAKONEČNÝ, M. *Motivace chování*. 3., přepracované vyd. v Praze: Triton, 2014. ISBN 978-80-7387-830-6.
10. NOVOSAD, L. *Poradenství pro osoby se zdravotním a sociálním znevýhodněním: základy a předpoklady dobré poradenské praxe*. Praha: Portál, 2009. ISBN 978-80-7367-509-7.
11. REICHEL, J. *Kapitoly metodologie sociálních výzkumů*. 1. vyd. Praha: Grada, 2009. ISBN 978-80-247-3006-6.

12. SIROVÁTKA, T. *Sociální exkluze a sociální inkluze menšin a marginalizovaných skupin*. Brno: Masarykova univerzita, Fakulta sociálních studií, 2004. Rubikon. ISBN 80-210-3455-6.
13. *Strategie sociálního začleňování 2014-2020*. Praha: Ministerstvo práce a sociálních věcí, 2014. ISBN 978-80-7421-080-8.
14. ŠEĐOVÁ, K. Proces kvalitativního výzkumu a jeho plánování. In ŠVARŘÍČEK, R., ŠEĐOVÁ, K. *Kvalitativní výzkum v pedagogických vědách*. 1. vyd. Praha: Portál, 2007. s. 51 – 82. ISBN 978-80-7367-313-0.
15. ŠIMEK, M. *Podpora zaměstnatelnosti znevýhodněných skupin obyvatel v České republice: nové přístupy a jejich efekty*. Brno: Institut vzdělávání Sokrates, 2010. ISBN 978-80-86572-66-6.
16. ŠÍŠKA, J. Model podporovaného zaměstnávání – historie a principy, In BARTOŇOVÁ, M., PIPEKOVÁ J. a VÍTKOVÁ M. *Integrace handicapovaných na trhu práce v mezinárodní dimenzi: sborník k projektu "Integrované poradenství pro znevýhodněné osoby na trhu práce v kontextu národní a evropské spolupráce", spolufinancovaný z Evropské unie a českého státního rozpočtu*. Brno: MSD, 2005. s. 126 – 129. ISBN 80-86633-31-4.
17. ŠVARCOVÁ-SLABINOVÁ, I. *Mentální retardace: vzdělávání, výchova, sociální péče*. Praha: Portál, 2000. Speciální pedagogika. ISBN 80-7178-506-7.
18. ŠVARŘÍČEK, R., ŠEĐOVÁ, K. *Kvalitativní výzkum v pedagogických vědách*. 1. vyd. Praha: Portál, 2007. ISBN 978-80-7367-313-0.
19. VÁGNEROVÁ, M. *Psychopatologie pro pomáhající profese: variabilita a patologie lidské psychiky*. Vyd. 2. Praha: Portál, 2000. ISBN 80-7178-496-6.
20. VALENTA, M. a MÜLLER, O. *Psychopedie: [teoretické základy a metodika]*. Praha: Parta, 2003. ISBN 80-7320-039-2.
21. VALENTA, M. a PETRÁŠ P. *Metodika práce se žákem s mentálním postižením*. Olomouc: Univerzita Palackého v Olomouci, 2012. ISBN 978-80-244-3311-0.
22. VALENTA, M., MICALÍK J. a LEČBYCH M. *Mentální postižení: v pedagogické, psychologickém a sociálně-právním kontextu*. Praha: Grada, 2012. Psyché. ISBN 978-80-247-3829-1.

## Seznam použitých internetových zdrojů

1. DOMOV HORIZONT p. o.. *Historie*. In: horizontkyjov.cz [online]. 2019 [cit. 2019-10-13]. Dostupné z: <https://horizontkyjov.cz/historie/>
2. ERGENS, T. Problematika zaměstnání a práce u lidí se zdravotním postižením. In KOLEKTIV AUTORŮ. *Začleňování osob s tělesným postižením do společnosti a pracovního života*. 1. vyd. Brno: Jihomoravský kraj, 2016a. s. 61 – 63. ISBN neuvedeno. Dostupné z: [http://www.komora-socialnich-podniku.cz/wp-content/uploads/2017/05/brozura\\_zaclenovani\\_osob\\_s\\_telesnym\\_postizenim.pdf](http://www.komora-socialnich-podniku.cz/wp-content/uploads/2017/05/brozura_zaclenovani_osob_s_telesnym_postizenim.pdf)
3. CHRÁNĚNÝ TRH PRÁCE.CZ. *Zaměstnavatelé osob se zdravotním postižením*. In: chranenytrhprace.cz [online]. 2019 [cit. 2019-10-11]. Dostupné z: <http://chranenytrhprace.cz/zamestnavatele.html>
4. JUHOVÁ, E. Práva a povinnosti zaměstnavatelů a spolupráce s Úřadem práce. In KOLEKTIV AUTORŮ. *Začleňování osob s tělesným postižením do společnosti a pracovního života*. 1. vyd. Brno: Jihomoravský kraj, 2016a. s. 40 – 45. ISBN neuvedeno. Dostupné z: [http://www.komora-socialnich-podniku.cz/wp-content/uploads/2017/05/brozura\\_zaclenovani\\_osob\\_s\\_telesnym\\_postizenim.pdf](http://www.komora-socialnich-podniku.cz/wp-content/uploads/2017/05/brozura_zaclenovani_osob_s_telesnym_postizenim.pdf)
5. KOLEKTIV AUTORŮ. *Sociální podnikání v praxi*. 1. vyd. Brno: Komora sociálních podniků, 2016b. ISBN: 978-80-905683-4-1. Dostupné z: [http://www.komora-socialnich-podniku.cz/wp-content/uploads/2014/03/Brozura\\_soc\\_podnikani\\_2016\\_FINAL.pdf](http://www.komora-socialnich-podniku.cz/wp-content/uploads/2014/03/Brozura_soc_podnikani_2016_FINAL.pdf)
6. KOLEKTIV AUTORŮ. *Začleňování osob s tělesným postižením do společnosti a pracovního života*. 1. vyd. Brno: Jihomoravský kraj, 2016a. ISBN neuvedeno. Dostupné z: [http://www.komora-socialnich-podniku.cz/wp-content/uploads/2017/05/brozura\\_zaclenovani\\_osob\\_s\\_telesnym\\_postizenim.pdf](http://www.komora-socialnich-podniku.cz/wp-content/uploads/2017/05/brozura_zaclenovani_osob_s_telesnym_postizenim.pdf)
7. KOŘÍNKOVÁ, D. et al. *Pracovní uplatnění klientů ústavní péče-příručka pro pracovníky* [online]. Česká unie pro podporované zemědělství, QUIP-Společnost pro změnu, Rytmus © 2006. Dostupné z: <http://www.kvalitavpraxi.cz/res/archive/000113.pdf?seek=1186569302>.
8. KVALIFIKAČNÍ A PERSONÁLNÍ AGENTURA, O. P. S.. *Jak začlenit OZP na trh práce*. [PDF, online]. Třinec: Kvalifikační a personální agentura, o.p.s., 2013 [cit. 2019-10-14]. Dostupné z: [http://www.kapa-ops.cz/sites/kapa-ops.cz/files/kapa\\_jak\\_zaclenit\\_ozp\\_na\\_trh\\_prace\\_prir.pdf](http://www.kapa-ops.cz/sites/kapa-ops.cz/files/kapa_jak_zaclenit_ozp_na_trh_prace_prir.pdf)

9. *MKN-10: mezinárodní statistická klasifikace nemocí a přidružených zdravotních problémů: desátá revize: obsahová aktualizace k 1.1.2018.* Praha: Ústav zdravotnických informací a statistiky ČR, 2018. ISBN 978-80-7472-168-7. Dostupné také z: <http://uzis.cz/katalog/klasifikace/mkn>
10. SOCIOLOGICKÝ ÚSTAV AV ČR, V.V.I. *Sociologická encyklopedie.* In: [encyklopedie.soc.cas.cz](http://encyklopedie.soc.cas.cz) [online]. 2017 [cit. 2019-10-27]. Dostupné z: <https://encyklopedie.soc.cas.cz/w/Stigmatizace>
11. ÚŘAD PRÁCE ČR. *Chráněný trh práce.* In: [uradprace.cz](http://uradprace.cz) [online]. 2019 [cit. 2019-10-11]. Dostupné z: <https://www.uradprace.cz/web/cz/chraneny-trh-prace>
12. ÚŘAD PRÁCE ČR. *Práva a povinnosti zaměstnavatelů podle §§79 až 81 zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti.* In: [uradprace.cz](http://uradprace.cz) [online]. 2019 [cit. 2019-10-28]. Dostupné z: <https://www.uradprace.cz/web/cz/prava-a-povinnosti-zamestnavatelu>
13. VENCLÍK, M. Povinné zaměstnávání zdravotně postižených. In KOLEKTIV AUTORŮ. *Začleňování osob s tělesným postižením do společnosti a pracovního života.* 1. vyd. Brno: Jihomoravský kraj, 2016a. s. 45 – 47. ISBN neuvedeno. Dostupné z: [http://www.komora-socialnich-podniku.cz/wp-content/uploads/2017/05/brozura\\_zaclenovani\\_osob\\_s\\_telesnym\\_postizenim.pdf](http://www.komora-socialnich-podniku.cz/wp-content/uploads/2017/05/brozura_zaclenovani_osob_s_telesnym_postizenim.pdf)
14. Vyhláška č. 505/2006 Sb., kterou se provádějí některá ustanovení zákona o sociálních službách. In: *Sbírka zákonů České republiky.* 2006, částka 164, s. 7021-7048. Dostupné z: [https://aplikace.mvcr.cz/sbirka-zakonu/SearchResult.aspx?q=505/2006&typeLaw=zakon&what=Cislo\\_zakona\\_smlouvy](https://aplikace.mvcr.cz/sbirka-zakonu/SearchResult.aspx?q=505/2006&typeLaw=zakon&what=Cislo_zakona_smlouvy)
15. WILDMANNOVÁ, M. Sociální ekonomika. In KOLEKTIV AUTORŮ. *Sociální podnikání v praxi.* 1. vyd. Brno: Komora sociálních podniků, 2016b. s. 13 – 16. ISBN: 978-80-905683-4-1. Dostupné z: [http://www.komora-socialnich-podniku.cz/wp-content/uploads/2014/03/Brozura\\_soc\\_podnikani\\_2016\\_FINAL.pdf](http://www.komora-socialnich-podniku.cz/wp-content/uploads/2014/03/Brozura_soc_podnikani_2016_FINAL.pdf)
16. Zákon č. 108/2006 Sb. o sociálních službách. In: *Sbírka zákonů České republiky.* 2006, částka 37, s. 1257-1289. Dostupné z: [http://aplikace.mvcr.cz/sbirka-zakonu/SearchResult.aspx?q=108/2006&typeLaw=zakon&what=Cislo\\_zakona\\_smlouvy](http://aplikace.mvcr.cz/sbirka-zakonu/SearchResult.aspx?q=108/2006&typeLaw=zakon&what=Cislo_zakona_smlouvy)
17. Zákon č. 109/2002 Sb., o výkonu ústavní výchovy nebo ochranné výchovy ve školských zařízeních a o preventivně výchovné péči ve školských zařízeních

- a o změně dalších zákonů. In: *Sbírka zákonů České republiky*, 2002, částka 48, s. 2978-2991. Dostupné z: [https://aplikace.mvcr.cz/sbirka-zakonu/SearchResult.aspx?q=109/2002&typeLaw=zakon&what=Cislo\\_zakona\\_smlouvy](https://aplikace.mvcr.cz/sbirka-zakonu/SearchResult.aspx?q=109/2002&typeLaw=zakon&what=Cislo_zakona_smlouvy)
18. Zákon č. 110/2019 Sb. O zpracování osobních údajů. In: *Sbírka zákonů České republiky*, 2019, částka 47, s. 890 – 911. Dostupné z: [https://aplikace.mvcr.cz/sbirka-zakonu/SearchResult.aspx?q=110/2019&typeLaw=zakon&what=Cislo\\_zakona\\_smlouvy](https://aplikace.mvcr.cz/sbirka-zakonu/SearchResult.aspx?q=110/2019&typeLaw=zakon&what=Cislo_zakona_smlouvy)
19. Zákon č. 435/2004 Sb. O zaměstnanosti. In: *Sbírka zákonů České republiky*, 2004, částka 143, s. 8270-8316. Dostupné z: [https://aplikace.mvcr.cz/sbirka-zakonu/SearchResult.aspx?q=435/2004&typeLaw=zakon&what=Cislo\\_zakona\\_smlouvy](https://aplikace.mvcr.cz/sbirka-zakonu/SearchResult.aspx?q=435/2004&typeLaw=zakon&what=Cislo_zakona_smlouvy)
20. Zákon č. 586/1992 Sb. Zákon České národní rady o daních z příjmů. In: *Sbírka zákonů České a Slovenské federativní republiky*, 1992, částka 117, s. 3474 – 3491. Dostupné z: [https://aplikace.mvcr.cz/sbirka-zakonu/SearchResult.aspx?q=586/1992&typeLaw=zakon&what=Cislo\\_zakona\\_smlouvy](https://aplikace.mvcr.cz/sbirka-zakonu/SearchResult.aspx?q=586/1992&typeLaw=zakon&what=Cislo_zakona_smlouvy)



## SEZNAM ZKRATEK

CL	–	cukrárna Longus
DH	–	Domov Horizont
JK	–	Jazzklub
KD	–	Kulturní dům
KP	–	konverzační partner
LMP	–	lehké mentální postižení
M	–	Masokombinát
PDH	–	prádelna Domova Horizont
RKN	–	roznos Kyjovských novin
SD	–	stolařská dílna
TS	–	Technické služby

## SEZNAM TABULEK

Tabulka 1: Charakteristika konverzačních partnerů.....	38
--	----

## SEZNAM PŘÍLOH

Příloha A – Otázky rozhovoru .....	I
Příloha B – Informovaný souhlas .....	II
Příloha C – Charakteristika konverzačních partnerů .....	III

## **Příloha A – Otázky rozhovoru**

### **A. Sociální služba (Domov Horizont)**

1. Jak jste se dozvěděl/a o možnosti pracovat v Domově Horizont? – Kdo Vám o práci v Domově Horizont řekl?
2. Kdo Vám v Domově Horizont pomohl zařídit práci?
3. Jak Vám pracovníci Domova Horizont pomohli začít pracovat?
4. Jakou práci Vám v Domově Horizont nabídli, že byste mohl/a dělat?
5. Jakou práci v Domově Horizont byste chtěl/a dělat?

### **B. Klient Domova Horizont (mentálně postižený)**

6. Proč jste se rozhodl/a pracovat?
7. Co je podle Vás na práci nejlepší?
8. Co naopak nejhorší?
9. S čím máte v práci problém? Co Vám v práci nejde?
10. Můžete si díky vydělaným penězům koupit něco pro sebe? Co to je?

### **C. Společnost**

11. Co si podle Vás o Vás myslí lidé, když ví, že pracujete? Jaký na Vás mohou mít názor?
12. Co Vy sám/sama si myslíte o lidech, kteří pracují?
13. Proč si myslíte, že lidé pracují? Jaký mají podle Vás lidé důvod k práci?
14. Jak Vás přijali spolupracovníci v práci? Jak se k Vám chovají?
15. S čím Vám spolupracovníci pomáhají?

### **D. Zaměstnání**

16. Jak často chodíte do práce a na jak dlouho?
17. Jaké činnosti v práci děláte?
18. Co Vás na práci baví?
19. Co Vás na práci nebaví?
20. S čím jste měl/a v práci problém?

## **Informovaný souhlas**

Informovaný souhlas k rozhovoru za účelem získání dat pro kvalitativní výzkum k bakalářské práci Petry Tesařové. Tématem bakalářské práce je *Pracovní uplatnění mentálně postižených klientů Domova Horizont jako nástroj systému sociálního začleňování do společnosti*. Cílem výzkumu je zjistit, *jakým způsobem jsou daní uživatelé Domova Horizont motivováni k pracovnímu procesu v souvislosti se začleněním do většinové společnosti*.

Účast ve výzkumu je dobrovolná. Rozhovory budou nahrávány na mobilní telefon a později analyzovány za účelem vyřešení výzkumného problému. Pro účely analýzy nejsou důležité osobní údaje žádného účastníka. Dle zákona č. 110/2019 Sb., o zpracování osobních údajů, ve znění pozdějších předpisů, budou osobní údaje a údaje, kterými by bylo možné identifikovat účastníky, anonymizovány. Odpovědi účastníků jsou určeny pouze pro účely bakalářské práce Petry Tesařové a nebudou spojovány s konkrétním účastníkem.

Každý účastník má právo svou účast na výzkumu kdykoliv ukončit a toto jednání nebude mít pro nikoho žádné negativní následky. Dále má každý účastník právo na kteroukoliv otázku neodpovědět.

Žádám Vás o udělení souhlasu s uvedeným výzkumem a poskytnutím výzkumného materiálu.

Bc. Petra Tesařová, DiS.

Podpis.....

***Podle zákona č. 110/2019 Sb., o zpracování osobních údajů, ve znění pozdějších předpisů, uděluji souhlas s účastí pana/paní ....., jakožto jeho soudem stanovený opatrovník v uvedeném výzkumu a s poskytnutím výzkumného materiálu.***

V..... dne..... Podpis.....

## **Příloha C – Charakteristika konverzačních partnerů**

### **KP1**

Pohlaví: muž

Věk: 56 let

Stupeň mentálního postižení: lehké

Zaměstnání: Masokombinát Hodonín

Praxe: 7 let

### **KP2**

Pohlaví: muž

Věk: 57 let

Stupeň mentálního postižení: lehké

Zaměstnání: Jazzklub Kyjov, Kulturní dům Kyjov, Farma Nechvalín

Praxe: 8 let

### **KP3**

Pohlaví: žena

Věk: 48 let

Stupeň mentálního postižení: lehké

Zaměstnání: roznoš Kyjovských novin

Praxe: 3 měsíce

### **KP4**

Pohlaví: žena

Věk: 53 let

Stupeň mentálního postižení: lehké

Zaměstnání: prádelna Domova Horizont, roznoš Kyjovských novin

Praxe: 3 roky

**KP5**

Pohlaví: muž

Věk: 35 let

Stupeň mentálního postižení: lehké

Zaměstnání: Technické služby Kyjov, Domov Horizont

Praxe: 5 let

**KP6**

Pohlaví: žena

Věk: 45 let

Stupeň mentálního postižení: lehké

Zaměstnání: Masokombinát Hodonín

Praxe: 6 měsíců

**KP7**

Pohlaví: muž

Věk: 49 let

Stupeň mentálního postižení: lehké

Zaměstnání: stolařská dílna Domova Horizont, cukrárna Longus Kyjov

Praxe: 8 let

## **BIBLIOGRAFICKÉ ÚDAJE**

**Jméno autora:** Bc. Petra Tesařová, DiS.

**Obor:** Speciální pedagogika – vychovatelství

**Forma studia:** kombinovaná

**Název práce:** Pracovní uplatnění mentálně postižených klientů Domova Horizont jako nástroj systému sociálního začleňování do společnosti

**Rok:** 2020

**Počet stran textu bez příloh:** 43

**Celkový počet stran příloh:** 4

**Počet titulů českých použitých zdrojů:** 22

**Počet titulů zahraničních použitých zdrojů:** 0

**Počet internetových zdrojů:** 20

**Vedoucí práce:** PhDr. Zdeněk Moucha, CSc.