UNIVERZITA JANA AMOSE KOMENSKÉHO PRAHA

BAKALÁŘSKÉ KOMBINOVANÉ STUDIUM

2019-2022

BAKALÁŘSKÁ PRÁCE

Blanka Slivová

Sekundární vzdělávání osob s PAS v ČR se zaměřením na jejich uplatnění v praxi

Praha 2022

Vedoucí bakalářské práce: PhDr. Zoja Šedivá, Ph.D.

JAN AMOS KOMENSKY UNIVERSITY PRAGUE

BACHELOR COMBINED STUDIES

2019-2022

BACHELOR THESIS

Blanka Slivová

Secondary education of people with ASD in the Czech Republic with a focus for their application in practice

Prague 2022

The Bachelor Thesis Work Supervisor:

PhDr. Zoja Šedivá, Ph.D.

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 19. 2. 2022 Blanka Slivová

Poděkování

Děkuji PhDr. Zoje Šedivé, Ph.D. za odborné vedení a za všechny podnětné připomínky a rady, které mi poskytla během zpracování této bakalářské práce.

Anotace

Tato bakalářská práce se zabývá možnostmi sekundárního vzdělávání osob s poruchou autistického spektra a jejich následného uplatnění na trhu práce v České republice.

Cílem bakalářské práce je přiblížit veřejnosti sekundární vzdělávání osob s poruchami autistického spektra (dále jen „PAS“) a dále zmapovat jejich pracovní možnosti a následné uplatnění na trhu práce v České republice.

Práce je zpracována na základě dostupné odborné literatury a je strukturována do dvou hlavních celků.

Teoretická část je zaměřena na diagnózy poruch v rámci autistického spektra, zmapování problematiky sekundárního vzdělávání osob s PAS, konkrétních vlastností lidí s PAS, které mohou být pro zaměstnavatele přínosem či naopak mohou být vyhodnoceny jako nežádoucí. Dále teoretická část popisuje legislativní zakotvení zaměstnávání osob se zdravotním postižením, uvádí možnosti pracovního uplatnění a výhody pro zaměstnavatele v případě zaměstnávání lidí s PAS při jejich následném uplatnění na trhu práce. Současně upozorňuje i na povinnost ze zákona, která pro zaměstnavatele vyplývá v souvislosti se zaměstnáváním této skupiny lidí.

V praktické části byl pro naplnění cíle použit výzkum tří typů vzorků – zaměstnavatelé, Úřady práce ČR a osoby s PAS. Výzkum byl realizován kvantitativní metodou, tj. dotazníkovým šetřením. Na základě vyhodnocení výzkumu jsou zodpovězeny položené výzkumné otázky.

Tato bakalářská práce a její poznatky mohou být užitečné jak pro rodiče dětí s PAS, tak pro samotné osoby s PAS při výběru zaměstnání. Dále práce může přispět ke zvyšování informovanosti případných zaměstnavatelů a kladně ovlivnit jejich názor na zaměstnávání lidí s touto diagnózou.

Klíčová slova

Chráněný trh práce, podporované zaměstnávání, podpůrná opatření, porucha autistického spektra (PAS), speciální vzdělávací potřeby, vzdělávání, zaměstnavatelé

Annotation

This bachelor thesis deals with the possibilities of secondary education of people with autism spectrum disorders and their subsequent application on the labor market in the Czech Republic.

The aim of this work is to analyze the secondary education of people with autism spectrum disorder (hereinafter ASD) and further map their job opportunities and subsequent employment in the labor market in the Czech Republic.

The work is based on the available literature and is structured into two main units.

The theoretical part is focused on the diagnosis of disorders within the autism spectrum, approaching the issue of secondary education of people with ASD, specific characteristics of people with ASD, which may be beneficial for employers or may be evaluated as undesirable. Furthermore, the theoretical part describes the legislative basic of employment of people with disabilities, lists the benefits for employers in the employment of people with ASD in their subsequent employment in the labor market. At the same time, it draws attention to the legal obligations for employers in connection with the employment of this group of people.

In the Practical part, to fulfill the goal was to use research of three types of samples – employers, Labor Offices of the Czech Republic persons with ASD, which were a quantitative method, ie a questionnaire survey. Based on the evaluation of the research, the asked research questions are answered.

This bachelor thesis and its knowledge can be useful both for parents of children with ASD and for people with ASD in choosing a job. Furthermore, the work can contribut to raising the awareness of potential employers and positively influence their opinion on the employment of people with this diagnosis.

Keywords

autism spectrum disorder (ASD), education, employers, sheltered labor market, special educational needs, supported employment, support measures

OBSAH

ÚVOD **10**

TEORETICKÁ ČÁST **11**

1 PORUCHY AUTISTICKÉHO SPEKTRA (PAS) **11**

1.1 Klasifikace PAS dle funkčnosti 13

1.1.1 Autismus nízkofunkční 13

1.1.2 Autismus středně funkční 13

1.1.3 Autismus vysoce funkční 13

1.2 Klasifikace poruch PAS 13

1.2.1 Dětský autismus 14

1.2.2 Atypický autismus 14

1.2.3 Rettův syndrom 14

1.2.4 Dezintegrační porucha 15

1.2.5 Hyperaktivní porucha sdružená s mentální retardací a stereotypními pohyby 15

1.2.6 Aspergerův syndrom 15

1.2.7 Jiné pervazivní vývojové poruchy 16

1.2.8 Pervazivní vývojová porucha NS (nespecifikovaná) 16

1.3 Přidružené poruchy PAS 16

1.3.1 Mentální retardace 16

1.3.2 Postižení řeči 17

1.3.3 Sluchové postižení 17

1.3.4 Zrakové postižení 18

1.3.5 Epilepsie 18

2 SEKUNDÁRNÍ VZDĚLÁVÁNÍ OSOB S PAS VČR **19**

2.1 Legislativa a systém sekundárního vzdělávání 19

2.2 Možnosti vzdělávání žáků s PAS 24

2.3 Školská poradenská zařízení 25

2.3.1 Pedagogicko–psychologická poradna (PPP) 26

2.3.2 Speciálně pedagogické centrum (SPC) 26

2.3.3 Školní poradenské pracoviště (ŠPP) 26

2.4 Rámcové vzdělávací programy (RVP) 27

2.5 Integrace a inkluze na střední škole 28

2.5.1 Integrace 28

2.5.2 Inkluze 28

3 POSTAVENÍ OSOB S PAS NA TRHU PRÁCE V ČR 29

3.1 Legislativní rámec zaměstnávání osob s PAS 30

3.1.1 Legislativa – zaměstnavatel 30

3.1.2 Legislativa – osoba s PAS 32

3.2 Chráněný pracovní trh 33

3.2.1 Chráněné pracovní místo 33

3.2.2 Podporované zaměstnávání 34

3.3 Další možnosti pracovního uplatnění osob s PAS 35

3.3.1 Sociálně terapeutická dílna 35

3.3.2 Podpůrné edukační programy při pracovní rehabilitaci (Job club) 36

3.3.3 Sociální firma 36

3.4 Otevřený pracovní trh 36

3.5 Bariéry z pohledu zaměstnavatele 36

3.6 Zaměstnanci s PAS 37

3.6.1 Pozitivní vlastnosti lidí s PAS 37

3.6.2 Případné obtíže na pracovišti 38

PRAKTICKÁ ČÁST 40

4 VÝZKUM 40

4.1 Uvedení do problematiky 40

4.2 Cíl práce 40

4.3 Výzkumné otázky 40

4.4 Metoda výzkumu 41

4.4.1 Výzkumný vzorek 42

4.4.2 Realizace výzkumu 43

4.4.3 Etika výzkumu 46

4.5 Vyhodnocení dat 46

4.5.1 Analýza dotazníku - výsledky výzkumu s pracovníky úřadu práce ČR 46

4.5.2 Analýza dotazníku - výsledky výzkumu se zaměstnavateli 55

4.5.3 Analýza dotazníku - výsledky výzkumu s osobami s PAS 64

4.6 Diskuze 77

ZÁVĚR 81

SEZNAM POUŽITÝCH ZDROJŮ **83**

SEZNAM ZKRATEK **91**

SEZNAM OBRÁZKŮ, TABULEK A GRAFŮ **92**

SEZNAM PŘÍLOH **94**

ÚVOD

Autistický svět se může pro mnohé z nás jevit jako nepochopitelný. Stejně tak i opačně, kdy lidé s poruchou autistického spektra mohou naopak vnímat okolní svět pod jiným úhlem pohledu. Lidé s autismem mají výrazný handicap v různých schopnostech, jejich emoční, sociální, komunikační schopnosti jsou výrazně omezené. Není divu, že se do komunikace a sociální interakce nechtějí často zapojovat. Přináší jim totiž nepochopení, nejistotu a úzkost a před takovými situacemi se vrozeně všichni snažíme unikat či je ignorujeme, protože nám nepřináší význam ani užitek. Vyhýbání se komunikaci a sociální interakci nevzniká primárně vlivem dobrovolného rozhodnutí, ale je důsledkem handicapu. Osoby s PAS jsou specifickou skupinou lidí, kterou tvoří děti, mládež i dospělé osoby. Zdravotní postižení se projevuje narušenou psychikou a ovlivňuje kvalitu života takto handicapovaných lidí. Úkony a chápání věcí, které jsou pro nás lehce pochopitelné a proveditelné, jsou pro ně tvrdou realitou.

Lidé s poruchami autistického spektra žijí ve vlastním světě. I přesto se s nimi dá pracovat, ale je potřeba respektovat jejich zvláštnosti. Výchova a vzdělávání jsou náročné, vyžaduje to trpělivost a speciální pedagogickou péči. Psychika má velký vliv na kvalitu života i v dospělosti. Je naší nedílnou součástí a ovlivňuje nás již od samého narození.

Každý rodič si přeje, aby jeho dítě získalo co nejvyšší vzdělání, díky němuž se mu podaří získat smysluplnou práci a zapojit se tak plnohodnotně do života. Děti s PAS ovšem mají svůj start do samostatného života ztížen kvůli svému zdravotnímu znevýhodnění. Mít šanci uplatnit se na trhu práce, je v životě každého práceschopného člověka důležité. Hodnotu zaměstnání, a tedy sebeuspokojení a finanční jistotu, pozná především ten, kdo odpovídající pracovní pozici nemůže dlouhodobě získat. Příčiny se liší - různá zdravotní postižení, nemoc, ale i další faktory, jako například vyšší věk nebo nízká kvalifikovanost, které mohou lidi na trhu práce znevýhodňovat.

Cílem této práce je zmapovat sekundární vzdělávání u osob s PAS a možnosti jejich pracovního uplatnění na trhu práce v ČR, tedy v praktickém životě.

TEORETICKÁ ČÁST

„Autismus není něco, co osoba má, není to žádná ulita, ve které je osobnost uvězněna. Ve skořápce není schované normální dítě. Autismus je způsob bytí" (Thorová, 2016, str. 31).

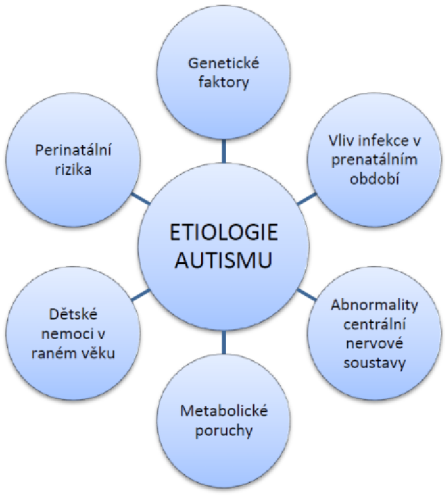
1 PORUCHY AUTISTICKÉHO SPEKTRA (PAS)

Pojem autismus je odvozený od řeckého slova „autos = sám." S tímto diagnostickým pojmem přišel v roce 1911 švýcarský psychiatr Eugen Bleuler, který ho použil pro egocentrické myšlení ve spojitosti s dětskou schizofrenií. Prvním, kdo autismus definoval, byl americký dětský psychiatr Leo Kanner v roce 1943, který ho popsal jako samostatný syndrom se dvěma klíčovými prvky tzv. „touhou po neměnnosti" a „autistickou uzavřeností." Jedná se o vrozené poruchy, řadící se mezi neurovývojové poruchy na neurobiologickém základě. Můžeme se domnívat, že s největší pravděpodobností zde hrají roli i genetické faktory.

Thorová (2006, s. 52) uvádí, že vznik autismu a závažnost poruchy, určuje genetická predispozice v kombinaci s dalšími vlivy a pro autismus jsou příznačné typické vzorce zvláštního chování. Poruchy autistického spektra se řadí mezi poruchy mentálního vývoje, kterým je obtížné porozumět, s velmi variabilními projevy a pouze stěží jdou generalizovat. Richman (2008, s. 7) formuluje autismus jako: *„pervazivní poruchu, kterou trpí deset až patnáct dětí z tisíce. První symptomy se obvykle objeví před třicátým měsícem věku dítěte, zřetelnými se stanou v době, kdy u dítěte dojde k výrazné poruše ve vývoji komunikačního jazyka."* Množství a intenzita symptomů se liší napříč spektrem (Hrdlička, 2014, s. 34–46). I když je člověk s PAS uzavřený do svého světa, přesto se svým okolím komunikuje „vlastním" způsobem. Znamená to tedy, že toto chování nemusí být ovlivněno jen intelektovým deficitem. Daným poznatkem ale je, že tomu tak bývá u 80 % osob s PAS.

Lidé s PAS jsou specifickou skupinou lidí, kterou tvoří děti, mládež i dospělé osoby. I přesto, že rodiče podstupují genetické zkoušky, rodí se děti postižené poruchou, kterou nazýváme autismus. Lékaři nedokáží určit, proč k takové neurologické změně v mozku dochází. Novým poznatkem je, že je k projevu autismu zapotřebí vícero faktorů (genetika, infekční onemocnění, probíhající chemické procesy v mozku). Symptomy PAS se začínají projevovat již do tří let věku dítěte, avšak diagnóza bývá dítěti přidělena později. Lidé s PAS mají velké problémy se zvládáním běžných sociálních dovedností, s mezilidskými vztahy a s vývojem řeči (Pátá, 2007, s. 113).

Obrázek 1: Možné příčiny vzniku autismu



Zdroj: Opatřilová In Pipeková, (2010, s. 319)

Autismus se nedá zcela vyléčit, takto postiženého člověka provází celým životem. Projevy autismu se však dají korigovat nebo zčásti zmírnit pomocí nácviku behaviorální terapie, podpořené speciální pedagogickou péčí. K těmto metodám by se mělo ideálně přistoupit již v útlém věku dítěte. Podle odborníků je tato diagnóza zkombinována i s jinými projevy a poruchami, týkajícími se psychického i fyzického směru, které takto postiženým lidem ztěžují život (Pátá, 2007, s. 115). Valenta (2009, s. 46) uvádí, že je více druhů pervazivních poruch, mezi které především patří Aspergerův syndrom, dětský autismus, Rettův syndrom a v období dětství další dezintegrační poruchy.

Soužití s člověkem, který má poruchu autistického spektra, ovlivňuje život celé jeho rodiny. Je zde značně ztížená schopnost komunikace a celou situaci navíc komplikuje problémové chápání osob s PAS, týkající se sociální interakce (Thorová, 2008, s. 6).

1.1 KLASIFIKACE PAS DLE FUNKČNOSTI

1.1.1 AUTISMUS NÍZKOFUNKČNÍ

Jedinci s touto úrovní adaptibility bývají velmi uzavření a mají malou schopnost navazovat sociální vztahy. Řeč se objevuje v podobě echolálie. Tito lidé se věnují jednoduchým stereotypním činnostem, je u nich častá regrese a sebepoškozování. Celkové schopnosti patří do pásma těžké mentální retardace.

1.1.2 AUTISMUS STŘEDNĚ FUNKČNÍ

Vyznačuje se sníženou schopností při navazování sociálních kontaktů. Tito jedinci mluví částečně funkčně, v řeči se objevují atypie (například echolálie). Bývají pasivní v sociální komunikaci. V chování se projevuje pohybový stereotyp. Rozumové schopnosti spadají do pásma lehké až středně těžké mentální retardace.

1.1.3 AUTISMUS VYSOCE FUNKČNÍ

Tito jedinci mívají zachovány základní komunikační a sociální funkce. Špatně chápou sociální normu a bývají netaktní. Řeč u nich bývá vyvinuta dobře, ale často povídají jen o tom, co je zajímá a neumí druhým naslouchat, pokud oni chtějí o něčem vyprávět. Mají svá oblíbená témata (například encyklopedické zájmy). Nejsou schopni týmové spolupráce. Rozumové schopnosti se pohybují v hraničním pásmu nebo v pásmu normy a někdy mohou být až nadprůměrné.

1.2 KLASIFIKACE PORUCH PAS

Mezinárodní klasifikace nemocí (MKN-10), která je všeobecně uznávaným a rozšířeným diagnostickým systémem v Evropě, řadí poruchy autistického spektra mezi pervazivní vývojové poruchy. Jsou v ní uváděny pod písmenem F a člení se na tyto diagnózy:

F84.0 Dětský autismus,

F84.1 Atypický autismus,

F84.2 Rettův syndrom,

F84.3 Jiná dětská dezintegrační porucha,

F84.4 Hyperaktivní porucha sdružená s mentální retardací a stereotypními pohyby,

F84.5 Aspergerův syndrom,

F84.8 Jiné pervazivní vývojové poruchy,

F84.9 Pervazivní vývojová porucha NS

(Ústav zdravotnických informací a statistiky ČR, online, cit. 2021-12-11).

1.2.1 DĚTSKÝ AUTISMUS

Tato diagnóza (dříve známá také jako Kannerův syndrom) je z celé škály nejznámější, ale i nejrozšířenější a podle Thorové (2006, s. 177) je jádrem poruch autistického spektra. Existuje dvojí vývoj symptomů, kdy dochází buď k autistické depresi (dítě zapomíná již získané znalosti a dovednosti) či abnormálnímu vývoji (dítě nereaguje na úsměv, má sklony k pláči a je neklidné). Typickým znakem je velká rozmanitost symptomů, kdy stupeň závažnosti je zastoupený od mírné až po těžkou formu. Toto se projevuje u každé části základní diagnostické triády. Jak uvádí Valenta a Müller (2007, s. 40), jedná se tedy o omezenou schopnost nonverbální i verbální komunikace, narušenou sociální interakci a repetetivním omezeným chováním.

1.2.2 ATYPICKÝ AUTISMUS

Thorová (2006, s. 182) uvádí, že se jedná o různorodou poruchu, která má své abnormality a splňuje pouze některá z kritérií charakteristických právě pro dětský autismus. Tato diagnóza se používá za situace, kdy dítě není schopno plně splnit kritéria jiné pervazivní vývojové poruchy. Liší se od dětského autismu tím, že nejsou naplněna všechna tři kritéria v diagnostice (sociální interakce, komunikace, představivost, vzorce chování, zájmy nebo aktivity) a symptomy se projevují až po třetím roce dítěte.

1.2.3 RETTŮV SYNDROM

Tento syndrom se ve velké míře vyskytuje převážně u žen. Jde o neurologické poškození, příčina tohoto syndromu je genetická. Pro příznaky, které jsou velice podobné

dezintegrační poruše nebo autismu, ho není jednoduché přesně určit. Normální vývoj dítěte probíhá od 7. do 24. měsíce, poté se dítě propadá zpět v již získaných schopnostech a dochází tedy k regresi a stagnaci. Kromě jiných příznaků je pro Rettův syndrom typická ztráta funkčnosti pohybů rukou (kroutivé a stereotypní svírání, tzv. mycí pohyby). Ve většině případů tento syndrom provází mentální retardace.

1.2.4 DEZINTEGRAČNÍ PORUCHA

Okolo třetího až čtvrtého roku života je typický nástup mentální retardace, kdy dochází k významné ztrátě naučených dovedností (sociální dovednosti, někdy snížení úrovně sebeobsluhy a motoriky, řeč, herní aktivity). V některých případech však může dojít k částečné obnově těchto funkcí. Někdy tuto poruchu nazýváme tzv. pozdním začátkem autismu. K regresi dochází i přes předchozí bezproblémový vývoj, probíhající v normě. Kromě agresivity, emoční lability, potíží se spánkem a abnormní reakcí na sluchové podněty, se může projevit i neobratná zvláštní chůze (Čadilová, 2007, s. 24).

1.2.5 HYPERAKTIVNÍ PORUCHA SDRUŽENÁ S MENTÁLNÍ RETARDACÍ A STEREOTYPNÍMI POHYBY

Obtížně se definuje. Řadíme sem jedince s těžkou mentální retardací, u kterých je hlavní problémovou oblastí hyperaktivita, porucha pozornosti a stereotypní chování. V dospívání může docházet ke změnám – hyperaktivita se naopak může změnit až do snížené aktivity. Tato porucha je úzce propojena s dalším výskytem jiných vývojových opoždění.

1.2.6 ASPERGERŮV SYNDROM

V České republice je rozšířený a vyskytuje se převážně u mužů. Má podobné příznaky jako autismus, ale vyznačuje se absencí celkového opoždění. Typickým znakem jsou zvláštní až specifické zájmy s obsesivním charakterem, například podrobné studování jízdních řádů. Symptomy jsou převážně podobné jako u dětského autismu a nedochází k narušení intelektu, ten je naopak v některých případech až nadprůměrný. Tito jedinci většinou neumí sociálně komunikovat, a tím se tato porucha liší od jiných poruch autistického spektra. Základním znakem, kromě jiných, je egocentrismus, sociální naivita a tělesná neobratnost. Mezi první příznaky patří pohybová neobratnost, kdy je opožděný

počátek samostatné chůze (Attwood, 2005, s. 101). Podle Thorové (2006, s. 186) mají lidé s Aspergerovým syndromem nejméně narušený vývoj řeči, ale většinou chybí adekvátní sociální kontext dané situace.

1.2.7 JINÉ PERVAZIVNÍ VÝVOJOVÉ PORUCHY

U jedinců s touto poruchou dochází k problémům v oblastech sociální interakce i komunikace a mají hluboké problémy i v dalších vývojových oblastech, ale přesto nesplňují všechna kritéria autismu. Patří sem vážné poruchy představivosti, dochází k úzké hranici mezi realitou a snem (Bartoňová, Bazalová, Pipeková, 2007, s. 133). U těchto poruch se vyskytuje až přímo nutkavý zájem o určitou oblast, které se velmi pečlivě věnují (Thorová, 2008, s. 26).

1.2.8 PERVAZIVNÍ VÝVOJOVÁ PORUCHA NS (NESPECIFIKOVANÁ)

Tato porucha je diagnostikována, pokud se vývoj dítěte liší od vývoje dítěte zdravého, tzn., že jasnou diagnózu nelze určit, pro nízký věk dítěte nebo pro jeho nízký vývojový stupeň.

1.3 PŘIDRUŽENÉ PORUCHY PAS

Poruchy autistického spektra velmi často provází jiná onemocnění a další poruchy. Nejčastěji sem patří mentální retardace, postižení řeči, sluchové postižení, zrakové postižení a epilepsie.

1.3.1 MENTÁLNÍ RETARDACE

lehká (IQ 50–70): nejčastější, velká úspěšnost v dosažení sebeobsluhy a v praktických dovednostech. Ve vzdělávání se vyskytují problémy při teoretické práci, které provází specifické problémy (psaní, čtení). U těchto jedinců není problém zaměstnání v oboru, u kterého převažují spíše praktické než teoretické dovednosti. Nemají problém ani v sociálním prostředí bez nároků na teoretické znalosti. V případě sociální a emoční nezralosti přichází problémy s běžným životem, například manželství, získání a udržení zaměstnání, péče o děti (Švarcová, 2006, s. 33–34).

středně těžká (IQ 35–49): výrazně opožděný vývoj porozumění a řeči, ke kterým je přidružena snížená schopnost zručnosti a soběstačnosti. Ve školním vzdělávání jsou omezené výsledky, ale za pomoci odborného vedení je dosaženo osvojení základů (čtení, počítání, psaní). Tito jedinci jsou schopni manuální jednoduché práce, pod odborným dohledem a se srozumitelnými pokyny. S tímto typem mentální retardace se většinou pojí dětský autismus. Velkým problémem jsou tedy symptomy, které k němu přináleží, například snížení adaptivity, využití schopností a omezení řeči (Thorová, 2006, s. 285).

těžká (IQ 20–34): podobná středně těžké mentální retardaci, ale je zde výrazně nižší úroveň schopností. Tito jedinci jsou ve velké míře závislí na pomoci ostatních. Jsou zde přítomny pohybové stereotypie se značnými poruchami motoriky (Švarcová, 2006, s. 35) a ve verbální komunikaci jsou zastoupeny echolálie nebo slova bez větší komunikační souvislosti (Thorová, 2006, s. 285).

hluboká (IQ < 19): vyznačuje se výraznou omezeností pohyblivosti s častou úplnou imobilitou a inkontinencí. Jedinci mají minimální schopnost v plnění svých základních potřeb a je tedy nutný stálý dohled a pomoc. V oblasti vzdělávání a výchovy jsou u těchto jedinců minimální možnosti. Do této kategorie se u mobilních jedinců velmi často přidružují nejtěžší formy pervazivních vývojových poruch, hlavně tedy atypický autismus (Švarcová, 2006, s. 36).

1.3.2 POSTIŽENÍ ŘEČI

U jedinců s autismem je téměř vždy postižena oblast komunikace a řeči, ale není zde primárně narušena schopnost mluvit. Tito lidé postrádají smysl řeči jako takové, a proto nechápou důvod proč ji používat. Pro děti s PAS je příznačná značně omezená schopnost iniciovat, udržovat a rozvíjet „zvukovou dyádu." Týká se to v podstatě všech zvukových podnětů, přičemž nejnápadnější deficit je v oblasti řeči (Thorová, 2006, s. 85).

1.3.3 SLUCHOVÉ POSTIŽENÍ

Toto postižení je pro jedince s autismem typické. Jedná se o snížení kvality přijímaných zvukových podnětů z okolí, a to buď částečně či nastává úplná hluchota. U autistických osob může nastat dojem, že neslyší, protože často nemají žádnou reakci ani na hlasité

zvuky. Pro zlepšení kvality života je vhodná určitá forma alternativní komunikace (například znaková řeč).

1.3.4 ZRAKOVÉ POSTIŽENÍ

Tímto postižením trpí přibližně třetina jedinců s autismem a kvůli omezené schopnosti vidění potřebují brýle. Nošení brýlí se může jevit jako problém a dochází k jejich odmítání. Jelínková (2001, s. 36) uvádí, že za pomoci rodičů, lékařů a pedagogů, se daří odmítavý přístup odstranit, ale je to dlouhodobější záležitost. S nevidomostí je autismus spojovaný jen ojediněle a vyžaduje specifický přístup.

1.3.5 EPILEPSIE

Toto postižení se také dotýká jedinců s autismem. Může se projevit již v prvních letech života, často v podobě dětských křečí nebo psychomotorické epilepsie, či dochází ke kombinaci záchvatů různého typu. Někdy se objeví až před nebo v pubertálním období (Gillberg, 2003, s. 51).

2 SEKUNDÁRNÍ VZDĚLÁVÁNÍ OSOB S PAS VČR

2.1 LEGISLATIVA A SYSTÉM SEKUNDÁRNÍHO VZDĚLÁVÁNÍ

Nastavená legislativa v České republice upravuje právo na vzdělání pro všechny jedince bez rozdílu. Toto je pevně zaneseno v základních dokumentech, které jsou nedílnou součástí Ústavy České republiky. Jedná se o Listinu práv a svobod a o Úmluvu o právech dítěte (Ministerstvo kultury, online, 2021-12-15).

Střední školy poskytují tzv. vyšší sekundární vzdělávání. Podmínkou pro přijetí žáka ke vzdělávání na střední škole je ukončení základní povinné školní docházky, splnění podmínek přijímacího řízení a zdravotní způsobilost pro jimi zvolený obor (Zákony pro lidi, online, cit. 2021-12-09). Úkolem sekundárního vzdělávání je sice rozvíjet znalosti, které žáci získali na základních školách, ale zároveň žáky připravit profesně tak, aby se po ukončení studia mohli uspokojivě zapojit do pracovního procesu a vést plnohodnotný život. Většina žáků s PAS, kteří jsou přijímání ke střednímu vzdělávání, byla během absolvování povinné školní docházky integrovaná s přidělenou diagnózou. Základem úspěšného absolvování středního vzdělávání je pro žáka s poruchou autistického spektra, dobrý výběr střední školy. Je nutné, aby zvolená škola odpovídala jak možnostem a schopnostem žáka, ale měla by korespondovat s jeho dalším studiem nebo s budoucím uplatněním na trhu práce. Pro některé žáky podle jejich klasifikace PAS je obtížné střední vzdělávání absolvovat, a proto tedy po splnění povinné školní docházky nastupují nejčastěji na chráněná pracoviště, do stacionářů nebo chráněných dílen. Některé obory jsou určeny pro žáky, kteří nezískali základní vzdělání nebo pro ty, kteří získali pouze základy vzdělání, tj. absolventům základní školy speciální, žákům s různým stupněm mentálního postižení. Většina žáků s PAS nemá odpovídající předpoklady pro absolvování střední školy. Thorová (2006, s. 366) ve své knize uvádí, že osoby s PAS jsou prakticky schopné absolvovat všechny typy škol, tzn. od učebních oborů po gymnázia.

Ve vyhlášce č. 13/2005 Sb., o středním vzdělávání a vzdělávání v konzervatoři, ve znění pozdějších předpisů (Zákony pro lidi, online, 2021-11-18), se v § 1 uvádí, že v České republice existují následující typy středních škol podle jejich zaměření: gymnázium,

střední odborná škola, střední odborné učiliště, střední průmyslová škola, střední zemědělská škola, střední zahradnická škola, střední vinařská škola, střední lesnická škola, střední rybářská škola, střední zdravotnická škola, hotelová škola, střední pedagogická škola, střední umělecká škola, střední uměleckoprůmyslová škola, obchodní akademie, odborná škola, odborné učiliště a praktická škola.

V roce 2013 Ministerstvo školství vydalo nová opatření pro podporu středoškolského vzdělávání. Uvádí se zde, že výchovní poradci by měli mít možnost vzdělávat se v oblasti kariérového poradenství a motivovat tak žáky, aby si podle svých schopností a zájmů vybrali vhodnou střední školu.

Vzdělávání žáků s poruchami autistického spektra je legislativně zakotveno v zákonu č. 561/2004 Sb., o předškolním, základním, středním, vyšším odborném a jiném vzdělávání (školský zákon) (Zákony pro lidi, online, 2021-12-09), který byl novelizován zákonem č. 82/2015 Sb. (Zákony pro lidi, online, 2021-12-09). Poslední změny školského zákona byly zohledněny v zákoně č. 46/2019 Sb. Zákon, kterým se mění zákon č. 561/2004 Sb., o předškolním, základním, středním, vyšším odborném a jiném vzdělávání (dále jen „školský zákon“), ve znění pozdějších předpisů (Zákon pro lidi, online, 2021-12-09). Tento zákon upravuje nejen podmínky nadaných studujících, ale i studentů, u kterých jsou nutné speciální vzdělávací potřeby, tedy i osoby s poruchami autistického spektra. Žákem se speciálními vzdělávacími potřebami je podle § 16 školského zákona osoba, která „k naplnění svých vzdělávacích možností nebo k uplatnění nebo užívání svých práv na rovnoprávném základě s ostatními potřebuje poskytnutí podpůrných opatření.“ Velmi důležitá je vyhláška č. 73/2005 Sb., o vzdělávání dětí, žáků a studentů se speciálními vzdělávacími potřebami a dětí, žáků a studentů mimořádně nadaných, ve znění pozdějších předpisů, která řadí osoby s pervazivní vývojovou poruchou do skupiny studujících se speciálními vzdělávacími potřebami. Při zavádění inkluzivních postupů při začleňování žáků a studentů se speciálními vzdělávacími potřebami do běžných škol, jsou podpůrná opatření velmi důležitá (Slowík, 2007, s. 37). Tato vyhláška obsahuje informace o činnostech asistenta pedagoga. Její součástí jsou i pravidla pro vypracování individuálního vzdělávacího plánu (IVP), který vychází z rámcového vzdělávacího programu pro příslušný typ vzdělávání.

Neméně důležitou roli zde hraje i vyhláška č. 248/2019 Sb., kterou se mění vyhláška č. 27/2016 Sb., o vzdělávání žáků se speciálními vzdělávacími potřebami a žáků nadaných, ve znění pozdějších předpisů, a dále i vyhláška č. 72/2005 Sb., o poskytování poradenských služeb ve školách a školských poradenských zařízeních, ve znění pozdějších předpisů (Zákony pro lidi, online, 2021-10-15). Ve vyhlášce č. 248/2019 Sb. se uvádí, *"že dítětem, žákem a studentem se speciálními vzdělávacími potřebami rozumíme osobu, která k naplnění svých vzdělávacích potřeb nebo k uplatnění nebo užívání svých práv na rovnoprávném základě s ostatními potřebuje poskytnutí podpůrných opatření. Podpůrnými opatřeními se rozumí nezbytné úpravy ve vzdělávání a školských službách odpovídající zdravotnímu stavu, kulturnímu prostředí nebo jiným životním podmínkám dítěte, žáka nebo studenta."*

Podle § 16. odst. 9 školského zákona, lze žáka vzdělávat ve škole, třídě, oddělení nebo studijní skupině pouze na základě písemné žádosti zletilého žáka nebo jeho zákonného zástupce, na doporučení školského poradenského zařízení, a to v souladu se zájmem žáka.

Vyhláška č. 72/2005 Sb. seznamuje s úlohou poradenských zařízení při diagnostice a s následným typem péče o studující s poruchou autistického spektra. Tato vyhláška přibližuje roli pedagogicko-psychologické poradny (PPP) a speciálně pedagogického centra (SPC).

Ve vyhlášce č. 27/2016 Sb. jsou ustanovena opatření, která se týkají vzdělávání žáků se speciálními vzdělávacími potřebami. Vyhláška respektuje žáka a dbá na to, aby veškerá opatření byla v souladu se zájmem žáka (Zákony pro lidi, online, 2021-12-09). Je zde přihlíženo věku a schopnostem, vycházejících ze stupně vývoje žáka. Jsou zde ustanovena podpůrná opatření rozdělená do stupňů 1 až 5, které se v pravidelných intervalech přehodnocují. Do kategorie podpůrných opatření se řadí:

- metoda a organizace výuky
- individuální vzdělávací plán (IVP)
- pedagogická intervence školy
- pomůcky
- asistent pedagoga
- další pedagogický pracovník (přepisovatel či tlumočník).

Ve vyhlášce č. 109/2010 Sb., kterou se mění Vyhláška č. 72/2005 Sb. o poskytování poradenských služeb ve školách a školských poradenských zařízeních, jsou právně zakotvena podpůrná opatření. Podpůrná opatření se poskytují v pěti stupních a lze je mezi sebou kombinovat. Žák s autismem je v § 11 odstavci 5 zařazen mezi žáky s těžkým zdravotním postižením a jako takový se může vzdělávat podle stupně svého postižení v běžné třídě, v běžné škole ve třídě zřízené pro žáky s PAS, případně na základní škole speciální. V odůvodněných případech je možné plnění povinné školní docházky individuální formou, bez docházení do třídy a účastnění se na přímé výuce.

Povinné absolvování školní docházky u osob s PAS může být ovlivněno závažnými zdravotními důvody. V těchto případech může být prodloužena do 17 nebo až do 20 let. Naopak může být ukončena dříve, tj. v nižším než devátém ročníku dané školy.

V těchto případech je pak navazujícím studiem praktická škola jednoletá a praktická škola dvouletá. Jde o žáky základní školy speciální nebo praktické. Tyto školy se zaměřují na výkon jednoduchých činností v oblasti praktického života. Praktická škola jednoletá je určena žákům s těžkým zdravotním postižením, zejména mentálním postižením, postižením s více vadami a autismem. Odborná škola dvouletá má podobnou strukturu jako střední odborná učiliště, ale s tím, že navazuje na učivo základní školy praktické. Určité procento žáků s PAS nemá z důvodu své míry handicapu předpoklad pro další studium a žáci s větší mírou PAS mají možnost navštěvovat denní nebo týdenní stacionáře nebo najít své další uplatnění v chráněné dílně.

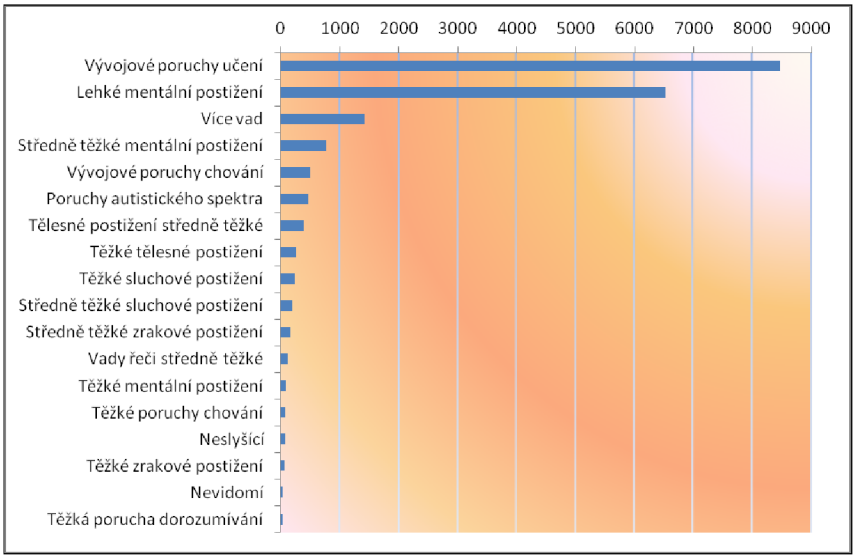
Díky dobrému intelektu, se na prakticky zaměřené střední školy, střední odborné školy i všeobecná gymnázia, převážně hlásí žáci s vysokofunkčním autismem a Aspergerovým syndromem. Mají obyčejně kognitivní předpoklady pro jejich zvládnutí, ale často mívají problémy se zvládáním zátěže, kterou toto studium představuje.

Do běžné výuky se žák s PAS může úspěšně zapojit i za pomoci podpory asistenta pedagoga, za zvážení individuálních schopností a možností. Přesto se však tito žáci, spolu se svými vyučujícími pedagogy, potýkají s poměrně obsáhlými problémy, které ovlivňují způsoby práce při vzdělávání, jejich metody a charakter. Na místě je dobrá informovanost spolužáků a pedagogů včetně ředitele školy. Důležitá je i součinnost se speciálním poradenským centrem.

Protože se na středních školách nezřizují specializované třídy pro žáky s PAS, jsou tito žáci integrovaní (zařazení do škol hlavního vzdělávacího proudu). Jedinci s touto diagnózou už jsou ale sociálně a komunikačně zdatní, aby dokázali respektovat autority, sociálně přiměřeně se chovali, respektovali na ně kladené požadavky a nevykazovali závažné problémové chování. I přesto všechno je potřeba, aby byli pedagogové o této vývojové poruše informováni (Čadilová, Žampachová, 2008, s. 353–360).

V případě integrace žáka s PAS je důležité, aby učitel přizpůsobil obsah vzdělávání, metody i organizační formy výuky jeho konkrétním potřebám, což je u takovéhoto typu žáka zásadní. Ovšem tato zásada je velmi individuální, protože kromě učitele a tohoto žáka, je dále velmi důležité sociální klima třídy. Velkou roli zde také bude hrát typ výuky (teoretická nebo praktická) a vyučovaný předmět. Pro žáka s PAS je vhodné strukturované učení, tj. strukturalizace spolu s vizualizací výuky a především individuální přístup učitele. V zásadě bude potřeba pro každý typ žáka s PAS jiný druh přípravy.

Graf 1: Počty žáků s jednotlivými druhy postižení na středních školách v České republice.



Zdroj: Systémová podpora inkluzivního vzdělávání ČR, [online], cit. 2021-10-28

Tabulka 1: Regionální školství k 30. 9. 2020, k 31. 10. 2020 u VOŠ – žáci/studenti s autismem bez ohledu na jiná znevýhodnění podle stupně postižení – podle území

Území	SŠ				Konzervatoře				VOŠ			
		v tom				v tom				v tom		
	autismus celkem	PAS mimo dětského autismu se závažným odrazem do vzdělávání	PAS s mírným odrazem do vzdělávání žáka	dětský autismus (se závažným odrazem do vzdělávání žáka)	autismus celkem	PAS mimo dětského autismu se závažným odrazem do vzdělávání	PAS s mírným odrazem do vzdělávání žáka	dětský autismus (se závažným odrazem do vzdělávání žáka)	autismus celkem	PAS mimo dětského autismu se závažným odrazem do vzdělávání	PAS s mírným odrazem do vzdělávání žáka	dětský autismus (se závažným odrazem do vzdělávání žáka)
Česká republika	**1 988**	**1 039**	**552**	**397**	**9**	**5**	**3**	**1**	**2**	**2**	**0**	**0**
Hlavní město Praha	300	148	101	51	5	3	2	0	0	0	0	0
Středočeský kraj	163	77	56	30	0	0	0	0	0	0	0	0
Jihočeský kraj	64	37	11	16	0	0	0	0	0	0	0	0
Plzeňský kraj	121	45	54	22	0	0	0	0	0	0	0	0
Karlovarský kraj	26	9	9	8	0	0	0	0	0	0	0	0
Ústecký kraj	127	57	49	21	0	0	0	0	0	0	0	0
Liberecký kraj	42	12	18	12	0	0	0	0	0	0	0	0
Královéhradecký kraj	142	95	19	28	0	0	0	0	1	1	0	0
Pardubický kraj	83	32	30	21	0	0	0	0	0	0	0	0
Kraj Vysočina	77	33	23	21	0	0	0	0	0	0	0	0
Jihomoravský kraj	268	172	43	53	1	0	0	1	0	0	0	0
Olomoucký kraj	97	35	28	34	1	1	0	0	0	0	0	0
Zlínský kraj	127	60	43	24	0	0	0	0	0	0	0	0
Moravskoslezský kraj	351	227	68	56	2	1	1	0	1	1	0	0

Zdroj: Statistický informační systém MŠMT, [online], cit. 2021-10-28

2.2 MOŽNOSTI VZDĚLÁVÁNÍ ŽÁKŮ S PAS

Podle Bazalové (2012, s. 173) mohou žáci s PAS v České republice navštěvovat tyto střední školy:

- střední školu hlavního vzdělávacího proudu,
- střední školu pro žáky se zdravotním postižením (nejčastěji odborné učiliště nebo praktickou školu),
- kombinace individuální, skupinová integrace a vzdělání ve škole samostatně zřízené pro studenty se zdravotním postižením.

Žáci s PAS, kteří chtějí získat vzdělání na úrovní výučního listu, mají možnost studovat v těchto typech učilišť:

- Střední odborná učiliště (obory kategorie H):
  tradiční tříleté učební obory. Výstupem ze vzdělání je výuční list, získaný po složení jednotných závěrečných zkoušek. Témata pro jednotlivé obory jsou zpracovaná týmem odborníků a jsou pro školy závazná. Závěrečná zkouška se skládá z písemného testu, technologického postupu, u technických oborů rýsováním

výkresu, kusovníku a dalších doplňujících otázek daného oboru. Po získání výučního listu lze pokračovat studiem maturitního oboru.

- Praktické školy (obory kategorie C):
  Jedná se o neprofesní přípravu, která je cílená na jednoduchou pomocnou činnost ve výrobě a ve službách. Úkolem žáků je osvojit si základní dovednosti potřebné pro život.

  Jednoleté praktické školy - pro žáky, kteří ukončili základní vzdělání v základní škole speciální. Je vhodná pro žáky s těžší mentální retardací, autismem a pro žáky s kombinovaným postižením. Žáci jsou připravováni na manuální práci v chráněném prostředí, kde zvládají pomocné a úklidové práce. Výstupem je vysvědčení o závěrečné zkoušce. (Rámcový vzdělávací program pro obor vzdělání Praktická škola jednoletá, 2009, s. 9).

  Dvouleté praktické školy - vzdělávání je zaměřeno na praktické činnosti s důrazem na rozšířené všeobecné vzdělání a získání základních pracovních návyků. Výstupem je závěrečné vysvědčení. V závěrečné zkoušce žák nevypracovává samostatnou odbornou práci. Při písemné části se využívá více forma testu, provázející doplňovačky a obrázky. Absolventi se uplatní v jednoduchých činnostech, například v zemědělství, sociálních a komunálních službách. (Rámcový vzdělávací program pro obor vzdělání Praktická škola dvouletá, 2009, část B).

- Střední odborná učiliště (obory kategorie L):
  kombinace tříletého oboru ukončeného závěrečnou zkouškou (žák obdrží výuční list) a následného jednoletého pokračování ve studiu, kdy výstupem je maturitní zkouška a dokladem o absolvování daného oboru je maturitní vysvědčení. Absolventi potom mohou pokračovat v dalším studiu na vysoké škole

(Národní ústav pro vzdělávání, online, cit. 2021-12-15).

2.3 ŠKOLSKÁ PORADENSKÁ ZAŘÍZENÍ

Poradenství ve školní sféře je důležitým prvkem. Je to podpůrný systém, jehož hlavním posláním je terapeutická, diagnostická, informační, intervenční a konzultační činnost. Je

poskytována bez ohledu na druh zdravotní postižení, obvykle od tří do devatenácti let (Národní ústav pro vzdělávání, online, 2021-12-15).

„Cílem pedagogicko-poradenského poradenství je poskytovat podporu a odbornou pomoc při řešení osobních problémů žáků, zjišťování a řešení obtíží a problémů psychického a sociálního vývoje žáků v průběhu edukačního procesu, při prevenci sociálně patologických jevů a při volbě povolání a profesionální orientaci.“ (Bartoňová, Vítková, 2007, s. 52).

2.3.1 PEDAGOGICKO–PSYCHOLOGICKÁ PORADNA (PPP)

Jedná se o ambulantní služby, které jsou poskytovány na poradenském pracovišti. Zajišťuje speciální vzdělávací potřeby žáků na základě výsledků diagnostiky a následně navrhuje odpovídající podpůrná opatření. V její gesci jsou poradenské služby, prevence rizikového chování prostřednictvím metodik, dále provádí kariérové poradenství a je podporou pro zákonné zástupce. Vydává zprávy o doporučení k zařazení žáka do vzdělávacího zařízení (Tamtéž).

2.3.2 SPECIÁLNĚ PEDAGOGICKÉ CENTRUM (SPC)

Pracovníci speciálně pedagogického centra aktivně navštěvují vzdělávací zařízení a rodiny, přičemž stejně jako v pedagogicko–psychologické poradně, poskytují na svém pracovišti ambulantní služby. Speciálně pedagogické centrum se hlavně zabývá poradenstvím, týkajícím se zdravotně znevýhodněných žáků. Připravuje žáky na absolvování povinné školní docházky, poskytuje metodickou podporu škole a kariérové poradenství. V její kompetenci je i poradenství pro rodiče a příprava podkladů, týkajících se podpůrných opatření současně se zařazením do vzdělávacích zařízení (Tamtéž).

2.3.3 ŠKOLNÍ PORADENSKÉ PRACOVIŠTĚ (ŠPP)

Má své působení přímo ve škole. Je zastoupeno školním metodikem prevence a výchovným poradcem, popř. školním speciálním pedagogem nebo školním psychologem. Výchovný poradce v průběhu školního roku úzce spolupracuje a v rámci individuálních pohovorů komunikuje se žáky školy, kteří mají zdravotní, kázeňské,

studijní, rodinné a jiné osobní potíže. Podle potřeby a zájmu rodičů projednává problémy jejich dětí i s nimi. Zabývá se pomocí žákům se specifickými vývojovými poruchami učení, které eviduje a s jejich poruchou seznamuje ostatní pedagogy. Poradce úzce spolupracuje s metodikem prevence. Ten provádí prevenci šikany a dalších negativních sociálních jevů (Národní ústav pro vzdělávání, online, 2021-12-15).

2.4 RÁMCOVÉ VZDĚLÁVACÍ PROGRAMY (RVP)

Na státní a školní úrovni jsou vytvářeny tzv. Rámcové vzdělávací programy (RVP), které jsou důležitými dokumenty pro stanovení pravidel, podmínek a souvisejících požadavků vzdělávání žáků. Jsou závazné pro tvorbu vzdělávacích programů, tvorbu a posuzování učebnic a pro hodnocení výsledků samotného vzdělávání žáků (Šimoník, 2005, s. 17). I v rámci sekundárního vzdělávání se vytváří jednotlivé rámcové vzdělávací programy (RVP), které jsou závaznými dokumenty pro sestavení školních vzdělávacích programů (ŠVP). ŠVP si sestavuje každá škola sama s ohledem na její možnosti, cíle a specifické podmínky (Národní ústav pro vzdělávání, online, 2021-12-15). V případě středního vzdělávání jsou vytvářeny Rámcové vzdělávací programy pro gymnázia (RVP G) a Rámcové vzdělávací programy pro střední odborné vzdělávání (RVP SOV). Mimo školství hlavního vzdělávacího proudu stojí Rámcové vzdělávací programy pro speciální vzdělávání (RVP SPV) (Edu.cz, online, 2021-11-18).

Rámcové vzdělávací programy pro střední odborné vzdělávání jsou rozděleny podle skupin oborů vzdělávání a jsou uvedeny v kategoriích oborů:

- Obory kategorie J - střední vzdělávání, jsou zakončeny závěrečnou zkouškou (například obor Pečovatelské služby).
- Obory kategorie E - střední vzdělání s výučním listem (například obor Truhlářské práce).
- Obory H - střední vzdělání s výučním listem (například obor Kovář).
- Obory L0 a M - střední vzdělávání s maturitní zkouškou (například obor Management obchodu).
- Nástavbové studium (například obor Podnikání).
- Obory kategorie M + P - poskytují vzdělávání na konzervatoři (RVP SOV) (Edu.cz, online, 2021-11-18).

2.5 INTEGRACE A INKLUZE NA STŘEDNÍ ŠKOLE

Pojem integrace se objevuje v 60. letech 20. století, pojem inkluze asi v 80. letech 20. století (Národní pedagogický institut, online, 2021-12-15). U nás se oba pojmy začaly používat až v 90. letech. Lechta (2016, s. 38) ve své knize v souvislosti s těmito pojmy uvádí, *„že inkluze je cílem a integrace je cestou.“*

2.5.1 INTEGRACE

Integrace znamená, že sice existují dvě rozdílné skupiny, ale žáci s nějakým typem omezení mohou s určitou podporou navštěvovat běžné školy. Při vzdělávání žáků se speciálními vzdělávacími potřebami (SVP) se v poslední době prosazuje snaha začlenit (integrovat) co největší počet těchto žáků do škol hlavního vzdělávacího proudu a vytvářet tak prostředí pro inkluzivní vzdělávání. Při integraci se klade důraz na jedincovo přizpůsobení se okolí.

Pro lehčí formy PAS je vhodná integrace do intaktního kolektivu. Dle novely školského zákona §16 odstavce 9, může být žák se zdravotním postižením integrován ve střední škole.

2.5.2 INKLUZE

Inkluze je vyšší kvalita integrace, protože nejde o včleňování nějaké skupiny, ale o společenský proces, při kterém je daný jedinec podporován tak, aby se plně mohl zapojit do běžného života, našel si zaměstnání a žil plnohodnotný život. V jedné třídě se tak vzdělávají děti intaktní a děti zdravotně znevýhodněné, děti nadané, děti cizinců a děti různých etnik. Jde o nový přístup k jedinci a vzdělávání, kdy je kladen důraz na spolupráci a přirozenou vlastnost dětí učit se jinakosti. Inkluze shledává hlavní cíl v přizpůsobení se prostředí jedinci tak, aby mohl být součástí běžné výuky. Všeobecně lze říci, že inkluzivní vzdělávání přináší výhody učitelům, žákům se speciálními vzdělávacími potřebami i žákům intaktním. Ale hranice je špatně zřetelná a tenká. Navazující vzdělávání těchto žáků se stále potýká s celou řadou zásadních problémů.

3 POSTAVENÍ OSOB S PAS NA TRHU PRÁCE V ČR

Osoby s PAS patří mezi obtížně umístitelné skupiny na trhu práce. Potýkají se s tzv. diskriminací, která s sebou přináší určitá omezení (riziko sociální izolace, nedostatek finančních prostředků, psychologické dopady atd.). Při svém uplatnění na trhu práce tak potřebují individuální přístup a zvláštní péči. Systematická podpora osob s PAS je tedy velmi důležitá při hledání, získávání a vykonávání zaměstnání, neboť tak podporuje vyšší procento zaměstnanosti, větší pracovní úvazek a tím vyšší příjem. Možnost výdělku zároveň člověku zajišťuje kladně hodnocené postavení ve společnosti a status „být dospělý," což má pozitivní vliv na jeho sebevědomí.

Buchtová (2002, s. 109) uvádí, že *„Uplatnění člověka na trhu práce je podmíněno řadou charakteristik (věk, zdravotní stav, vzdělání, pohlaví, příslušnost k etnické skupině), které vyčleňují skupiny lidí s větším rizikem ztráty práce a předurčují je pro dlouhodobou nezaměstnanost."* Koláčková a spol. (2010, s. 94) vyzdvihují hodnotu práce pro lidi se zdravotním znevýhodněním, kdy práce je základní potřebou každého člověka a při její absenci může dojít ke stresovému nebo dokonce depresivnímu stavu.

Získání patřičného zaměstnání pro člověka znamená určitou výši životní úrovně, naopak její ztráta negativně ovlivní jeho život ve všech oblastech. Mareš (2002, s. 13) ve své knize pojednává o tom, že jádrem sociální organizace společnosti i identity je zaměstnání, tj. placená práce. Opatřilová, Procházková (2011, s. 10) uvádí, že pro člověka je důležitá realizace a pokud ji nemá, ztrácí motivaci ve více rovinách, mezi které například patří vzdělání, profesní příprava či zdokonalování se na sobě samém. Thorová (2016, s. 188) dodává, že na dosažené vzdělání má vliv úroveň sebeobslužných dovedností, které ale nejsou zárukou plné samostatnosti v dospělosti člověka.

I přes to, že někteří lidé s PAS si zaměstnání najdou a udrží si ho, jejich starosti tím nekončí. Uplatnění osob s PAS na trhu práce obnáší nemalé problémy a vyžaduje mnoho sil a času při správném výběru pracovního zařazení, činnosti a místa.

Při volbě povolání je potřeba vzít v úvahu individuální specifika syndromu (komunikační problémy, mezilidské vztahy atd.) a zvláštní zaměření zájmů či vybočující schopnosti.

Pro osoby s PAS jsou při výběru povolání vhodnější profese, které se vyznačují stereotypním vzorcem a rutinou a kde není prioritou sociální kontakt a komunikace (Čadilová, Žampachová, 2006, s. 44).

Nezaměstnanost u lidí s PAS se v České republice pohybuje okolo 7,5 %, což je dvakrát až třikrát víc, než je národní průměr (Hejzlar et al., 2020). Hejzlar a kolektiv autorů za Tým podporovaného zaměstnání NAUTIS (2020, s. 10) uvádějí, že pro jedince s PAS bývá nejobtížnější při hledání nového zaměstnání, pracovní pohovor. Hraje zde roli nízké sebehodnocení, strach z neznámého prostředí a z cizích lidí. Neočekávané otázky mohou osoby s PAS znervóznit a znejistět, což při kontaktu s eventuálním zaměstnavatelem nepůsobí dobře. Při integraci jedinců s PAS na trh práce, má velký význam nastavení jasných pravidel, porozumění a otevřenost. Uchazeč s PAS by se měl na pracovní pohovor pečlivě připravit, aby ho pokud možno nemohlo nic zaskočit a tím si připravit pevnější půdu pod nohama.

Velice přínosná je příručka pro zaměstnavatele, kterou vypracoval Hejzlar s kolektivem autorů (Tamtéž, s. 10-12), ve které je popsáno, jak uchazeči s PAS přizpůsobit pracovní pohovor na základě jeho handicapu a potřeb. Například:

- nepoužívat abstraktní dotazy,
- při styku preferovat spíše písemný kontakt,
- ověřovat si dovednosti uchazeče praktickými úkoly, ideálně přímo na pracovišti,
- informovat se o konkrétních přizpůsobeních v zaměstnání a o potřebách uchazeče,
- dopřát uchazeči dostatek času na odpověď

(Hejzlar, Hejzlarová, Němcová, Plecháček, online, 2021-11-16).

3.1 LEGISLATIVNÍ RÁMEC ZAMĚSTNÁVÁNÍ OSOB S PAS

3.1.1 LEGISLATIVA – ZAMĚSTNAVATEL

Podpora OZP na trhu práce - povinné plnění OZP (zákon č. 435/2004 Sb.)

- Přímé zaměstnávání OZP - zaměstnavatelé, kteří zaměstnávají více než 25 osob, jsou povinni zaměstnávat 4 % OZP z celkového počtu zaměstnanců,

- Odběr výrobků nebo služeb od osob se zdravotním postižením, které jsou osobami samostatně výdělečně činnými či z dílen, kde osoby se zdravotním postižením pracují,
- Finanční odvod státu - odvodem do státního rozpočtu, výše odvodu je 2,5 násobek průměrné měsíční mzdy za každého jedince se zdravotním postižením, kterého měl zaměstnavatel zaměstnat.

Firmy mohou tyto možnosti libovolně kombinovat. V případě, že zaměstnavatel nesplní povinný podíl, může mu stát udělit pokutu až 1 000 000 Kč.

Příspěvek na úhradu provozních nákladů

Zákon č. 435/2004 Sb., dává zaměstnavatelům možnost požádat o příspěvek na provozní náklady, které zaplatil v souvislosti se zaměstnáním OZP. Maximální výše příspěvku je 48 000 Kč ročně na jednoho zaměstnance uznaného jako OZP. Příspěvek se ovšem neposkytuje na zaměstnance, kteří jsou osoby zdravotně znevýhodněné.

Příspěvek na zřízení pracovního místa pro osobu se zdravotním postižením

V zákoně č. 435/2004 Sb., je uvedeno, že nárok na příspěvek má zaměstnavatel, který vytvoří pracovní místo speciálně určené pro OZP a uzavře o této skutečnosti dohodu s Úřadem práce ČR. Pracovní místo musí být OZP obsazeno 3 roky. V žádosti o příspěvek zaměstnavatel musí uvést, mimo jiné, popis pracovního místa OZP a počet těchto míst. Výše příspěvku se odvíjí nejen od míry závažnosti postižení osoby, ale také od počtu vytvořených pracovních míst.

Příspěvek na zapracování

Podle zákona č. 435/2004 Sb., se jedná o příspěvek zaměstnavateli, který do pracovního poměru přijme uchazeče o zaměstnání s potřebou zvýšené péče. Výše tohoto příspěvku činí polovinu minimální mzdy a je poskytován nejdéle po dobu tří měsíců (Zákony pro lidi, online, 2021-12-10).

3.1.2 LEGISLATIVA – OSOBA S PAS

Právo každého občana na zaměstnání je zakotveno v základním dokumentu, v němž se upravuje i zaměstnávání znevýhodněných osob, tj. v Listině základních práv a svobod (Ministerstvo kultury, online, 2021-12-15). Uvádí se zde, že osobám se zdravotním postižením se poskytuje zvýšená ochrana na trhu práce a každý má právo zvolit si povolání a přípravu k němu vedoucí. Ze zákona č. 262/2006 Sb., Zákoník práce (Zákony pro lidi, online, 2021-12-10) vyplývá, že zaměstnanec nesmí být diskriminován pro pohlaví, náboženské vyznání, rasu, sexuální orientaci, státní občanství, zdravotní stav atd. Právo na zaměstnání se dá chápat jako právo člověka, který chce a může pracovat. Patří sem i například právo na rekvalifikaci nebo při ztrátě zaměstnání právo na podporu v nezaměstnanosti při splnění podmínek, které udává zákon.

Právní řád České republiky neuvádí žádnou ucelenou definici osob se zdravotním postižením, svou definici vztahuje pouze k tomu, do jaké míry je daná osoba schopna se aktivně zapojit do pracovního života. Dle § 67 zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, v platném znění, definuje osoby se zdravotním postižením, které jsou orgánem sociálního zabezpečení uznány jako:

- invalidní osoby ve 3. stupni,
- invalidní osoby v 1. nebo 2. stupni,
- osoby zdravotně znevýhodněné,

což tyto osoby dokládají získaným zdravotním posudkem nebo potvrzením orgánu sociálního zabezpečení. Tento zákon také vymezuje například chráněné pracovní místo, pracovní rehabilitaci či příspěvek na podporu zaměstnávání OZP.

Lidem s PAS legislativa dostatečně nevychází vstříc, protože převážně nejsou zařazení do skupiny osob se zdravotním postižením. To vede k problémům s přijetím a udržením si zaměstnání, ale i s přiznáním důchodů. Tito lidé mají dvě volby – mohou, ale také nemusí mít status osoby se zdravotním postižením (OZP). Většinou tento status mnoho lidí s touto diagnózou nemá – buď nesplňují podmínky při posuzování snížení pracovní schopnosti, nebo lidé s lehčí formou PAS cíleně skrývají tuto diagnózu a odmítají být zaevidovaní jako osoby se zdravotním postižením, což vede k určitému stigmatu

a zhoršení pozice při získávání zaměstnání. V případě, že jsou přeci jen považovaní sociálním systémem za OZP, vyvstávají tím určité výhody – mají nárok na zvýšenou ochranu na trhu práce a jejich případný zaměstnavatel může využít podpůrných opatření.

Osoba s PAS má tři alternativy pro získání zaměstnání:

- běžné pracovní místo – bez nároku na úpravu pracovních podmínek, zvláštní ochrany a podpory,
- chráněné zaměstnávání,
- podporované zaměstnávání.

Protože samostatnou práci zcela bez podpory jsou schopni získat a nadále si ji i udržet jen lidé s nejmírnější symptomatikou, je podporované zaměstnávání a chráněná pracovní místa, pro převážnou část lidí s PAS, vítanou možností k zařazení se na trh práce.

3.2 CHRÁNĚNÝ PRACOVNÍ TRH

Velký posun v rozvoji zaměstnanosti zdravotně postižených osob přineslo v roce 2018 zavedení chráněného pracovního trhu. Na tomto typu trhu práce nacházejí své uplatnění zdravotně znevýhodnění lidé. V současnosti ho tvoří chráněná pracovní místa (Procházková. 2014, s. 70). Horák (2014, s. 33) uvádí, že na chráněném trhu práce se mohou uplatnit i lidé se zdravotním postižením. Aktéři na chráněném trhu práce jsou:

- zaměstnavatelé s více než 50 % OZP z celkového počtu zaměstnanců,
- OZP samostatně výdělečně činné.

3.2.1 CHRÁNĚNÉ PRACOVNÍ MÍSTO

Podle zákona č. 435/2004 Sb. je chráněné pracovní místo pracovním místem, zřízeným zaměstnavatelem pro OZP na základě písemné dohody s Úřadem práce České republiky, a to na dobu minimálně tří let. Na zřízení chráněného pracovního místa poskytuje Úřad práce zaměstnavateli příspěvek. Za chráněné pracovní místo je možno považovat i místo, které je obsazeno OZP, pokud je vymezeno v písemné dohodě mezi zaměstnavatelem a Úřadem práce. Na realizaci tohoto typu pracovního místa má Úřad práce povinnost poskytnout zaměstnavateli příspěvek.

S chráněným pracovním místem souvisí i institut chráněných pracovních dílen, které existují souběžně. Avšak novelizací zákona č. 435/2004 Sb., Zákon o zaměstnanosti, došlo ke splynutí chráněného pracovního místa a chráněné pracovní dílny (Zákony pro lidi, online, 2021-12-10). V současnosti se tedy jedná o institut chráněného pracovního místa. Podle Steinichové (2004, s. 39) jsou chráněné dílny pracovištěm zaměstnavatele, které vzniklo za smluvních podmínek s Úřadem práce. Kotíková a kolektiv vysvětluje (2003, s. 129), že v chráněných dílnách najdou své místo i zdravotně postižení lidé s rozsáhlými pracovními omezeními.

3.2.2 PODPOROVANÉ ZAMĚSTNÁVÁNÍ

Podporované zaměstnávání je bezplatná forma sociální služby a má trvání dvou až tří let. Jedná se o časově omezenou službu, která podporuje osoby se sníženými schopnostmi při získávání a zachování si placeného zaměstnání v běžném prostředí. Myšlenkou je zde individuální podpora každé osoby s PAS. Cílem této formy je získání předpokladů k nalezení práce, zaučení se v ní a taktéž udržení si získaného pracovního místa na otevřeném trhu práce. Podle Vitákové (2005, s. 16) je podporované zaměstnávání *„časově omezená služba určená lidem, kteří chtějí získat a udržet si placené zaměstnání v běžném pracovním prostředí. Jejich schopnosti získat a zachovat si zaměstnání jsou přitom z různých důvodů omezeny do té míry, že potřebují individuální osobní podporu poskytovanou před nástupem do práce i po něm.“*

Tento druh zaměstnávání zprostředkovávají speciální agentury, které s osobou s PAS vyhotovují individuální plán v souvislosti se získáním a udržením zaměstnání. Je velmi důležité, aby lidé v podporovaném zaměstnávání pokračovali v udržení a rozvíjení své samostatnosti.

Podporované zaměstnávání se skládá ze dvou fází:

- fáze pracovní asistence, tj. příprava k práci

Jedná se o přímou podporu klienta na pracovišti, které sdílí s asistentem. Asistent mu pomáhá s pochopením a ve správném naučení se pracovní náplně. Tato forma zaměstnání je krátkodobá. Pracovní asistent si nejprve ověří, zda je pracovní místo vhodné pro jeho klienta. Smlouvu se zaměstnancem podepisuje poskytovatel sociální služby. Pracovní

místo je nejčastěji hrazeno z různých projektů. Na tomto pracovním místě se klienti mohou střídat či zatupovat, zaměstnavateli tedy nehrozí, že by místo bylo neplánovaně neobsazené.

- fáze pracovního poradenství, tj. pracovní rehabilitace

Klientovi je k dispozici odborný konzultant. Konzultant s klientem vyhledávají vhodné pracovní nabídky, stylizují životopis a komunikují s případným zaměstnavatelem. Možnost pracovní rehabilitace je uvedena v zákoně č. 435/2004 Sb., § 69. Jedná se o souvislou a cílenou činnost, která je zaměřena na získání náležitého zaměstnání osob se zdravotním postižením na základě podané žádosti na krajské pobočce Úřadu práce. Jejím cílem je zapracování osoby se zdravotním postižením na vhodné pracovní místo a dále i k získání příslušných znalostí, dovedností a návyků důležitých pro výkon daného zaměstnání – tato příprava trvá 24 měsíců. Dále se v zákoně uvádí, že pracovní rehabilitace zahrnuje zejména poradenskou činnost, která je zaměřena na sestavení individuálního plánu obsahujícího náležitosti a na volbu povolání konkrétního jedince se zdravotním postižením. Slašťanová a Durajová (2012, s. 52) uvádí, že pracovní rehabilitace je podle Listiny základních práv a svobod, prostředkem pro realizaci práva na pomoc při přípravě k povolání. Pracovní rehabilitace se zdárně podílí na podporování lidí s mentálním onemocněním, kteří v důsledku svého zdravotního stavu ztratili základní pracovní dovednosti, například dodržování přestávky, respektování zásady práce, ranní vstávání či dochvilnost při nástupu do práce.

3.3 DALŠÍ MOŽNOSTI PRACOVNÍHO UPLATNĚNÍ OSOB S PAS

3.3.1 SOCIÁLNĚ TERAPEUTICKÁ DÍLNA

Jedná se o pracovní místo, které není na otevřeném trhu práce. Klient se zde může zdokonalit v soběstačnosti a samostatnosti, podpořit získané základní pracovní návyky a dovednosti a naučit se zvládat péči o sebe a domácnost. Chráněné dílny jsou často kritizovány z důvodu, že u klienta vytváří závislost na chráněném místě a snižují tak možnost, že bude klient chtít pracovat na otevřeném trhu práce.

3.3.2 PODPŮRNÉ EDUKAČNÍ PROGRAMY PŘI PRACOVNÍ REHABILITACI (JOB CLUB)

Jedná se o program, jehož cílem je naučit klienta legislativu vycházející ze zákona č. 435/2004 Sb., Zákon o zaměstnanosti a jak postupovat při hledání vhodného zaměstnání. V klubech se scházejí klienti s podobnými problémy. Kromě vzájemné podpory a výměny zkušeností, se zde také učí, jak se správně připravit na pohovor s případným zaměstnavatelem, či jak napsat životopis.

3.3.3 SOCIÁLNÍ FIRMA

Nejedná se o práci na otevřeném trhu práce, tento typ firem nabízí služby nebo podobu výroby. Není ale vyloučené, že se klient, takto navyklý samostatnosti a zvládání například i směnného provozu, snáze dostane i na otevřený trh práce. Výhodou sociálních firem je, že se klienti mohou vždy v případě pomoci obrátit na svého klíčového pracovníka a je tím tedy zaručena určitá míra terapeutické pomoci.

3.4 OTEVŘENÝ PRACOVNÍ TRH

V České republice nemá tato oblast zaměstnávání OZP a současně jejich podpory při začlenění, příliš uspokojující výsledky. Podle Mühlpachra (2008, s. 123) je klíčovým problémem nedostatek vhodných pracovních míst, nepropracovaný poradenský systém a což je obzvláště alarmující, nevhodný přístup veřejnosti a samotných zaměstnavatelů. Otevřený trh práce je vhodný hlavně pro osoby s mírnou symptomatikou a s nenarušenými rozumovými schopnostmi.

3.5 BARIÉRY Z POHLEDU ZAMĚSTNAVATELE

Vstupu osobám s PAS na pracovní trh může teoreticky bránit i pohled potencionálního zaměstnavatele, který ho ovlivňuje v úsudku. Jedná se například o předsudky, které vznikají nedostatkem informací o určité skupině lidí, v tomto případě o osobách se zdravotním postižením, kam spadají se svojí diagnózou i osoby s PAS. Někdy se stává, že nové informace nejsou přijímány a mohou tak být důsledkem nedůstojného nebo nevhodného chování až samotné diskriminace k osobám s PAS. Příčinou předsudků zaměstnavatelů může být například obava ze sníženého pracovního výkonu nebo

neznalost konkrétní diagnózy. Svoji negativní roli zde hraje i tendence generalizování, kdy už má zaměstnavatel špatnou zkušenost se zaměstnáváním pracovníka s PAS a dále i „haló efekt," kdy zaměstnavatel vyvozuje dojem o člověku s PAS již při prvním kontaktu. Další překážkou na straně zaměstnavatele se jeví například nevyhovující pracovní podmínky, jeho nedůvěra k přicházejícím uchazečům z Úřadu práce, opakující se nebo dlouhodobá nezaměstnanost nebo rizika a náklady spojené s lidmi zatíženými exekucí. Tyto faktory se mohou samozřejmě objevit i u jiných skupin potencionálních pracovníků.

3.6 ZAMĚSTNANCI S PAS

3.6.1 POZITIVNÍ VLASTNOSTI LIDÍ S PAS

Lidé s PAS, konkrétně s Aspergerovým syndromem (AS), mohou být, díky svým silným stránkám, pro zaměstnavatele přínosem. Mají neotřelý způsob myšlení, který může vést ke kreativnímu způsobu řešení. Dále vynikají v zaujetí pro fakta a v přesném plnění zadaných úkolů. Jsou zaměření na detail a mají velkou úspěšnost v rozpoznávání pravidelností, vzorců a v odhalování chyb. Velmi dobře snášejí jednotvárnost a stereotyp práce. Lidé s PAS jsou povětšinou spokojení při vykonávání předvídatelné a rutinní práce, která je ostatními vnímána jako nudná a nepříliš zajímavá. V případě, že jim práce vyhovuje, jsou velmi spolehliví a výkonní. Při správné motivaci lze u lidí s PAS vybudit dochvilnost, oddanost pro práci, loajalitu, čestnost a nízkou absenci v práci. Jejich silnou stránkou je pečlivost, upřímnost, uznávání a přesné dodržování stanovených pravidel a předpisů zaměstnavatele. Na pracovišti se pokud možno vyhýbají komunikaci a plně se soustředí na svoji práci. Těchto vlastností se dá využít například na pozici archiváře, úředníka, účetního správce dat, ale i dělníka.

Lidé s AS mají dobré paměťové schopnosti a jsou i talentovaní. Díky svému nadání, mohou ve svém životě provozovat povolání jako například historik, matematik, básník či hudebník. Unikátní smysl pro detail jim tedy napomáhá uplatnit se v umění i v rutinní práci.

Existují ale i lidé s PAS, kteří potřebují vysokou míru podpory, u kterých je nutná nepřetržitá péče skoro ve všech oblastech života. Není jich mnoho, ale přesto právem

upoutávají pozornost a jsou silnou výzvou pro stát. Výdělečná činnost je jim převážně zapovězena nebo ji vykonávají pouze v malé míře.

3.6.2 PŘÍPADNÉ OBTÍŽE NA PRACOVIŠTI

Slabou stránkou, která je velkým problémem pro lidi s PAS, je schopnost funkčně komunikovat, což přináleží k některým pracovním pozicím. Neobratná komunikace jim činí obtíže s porozuměním instrukcí, což má negativní vliv na jejich pracovní výkonost. Lidé s PAS pojmenovávají skutečnost takovým způsobem, jak ji oni sami vnímají a vidí. Může se to odrazit v myšlenkovém vyjadřování a vysvětlování například postupů práce. Pobyt na pracovišti a práce v týmu může být pro takovéto pracovníky velice náročná. Jejich doménou je spíše samostatná práce v neměnícím se prostředí. Někdy také působí dojmem nevychovanosti či výstřednosti, kdy se díky jejich diagnóze projeví jejich slabé sociální cítění. Díky špatné rozlišovací schopnosti „sociálna“, mohou nevědomky narušovat osobní prostor spolupracovníků nebo se nevhodným způsobem vyjadřovat o ostatních lidech. Protože ctí a sami striktně dodržují daná pravidla, mohou stresovat své pracovní okolí – donášením nadřízenému či pedantickým a neomaleným vyžadováním náprav a nastolení „pořádku.“ V dlouhodobějším horizontu se mohou v kolektivu vytvořit negativní emoce, které narušují sociální klima. Lidé s PAS dále mohou hůře snášet adaptace na změnu postupů, hlučné pracovní prostředí nebo prostředí, kde převládají výrazné pachy.

Lidé s PAS se také mohou stát obětí posměchu, zneužívání a šikany. Může za to především nepochopení jejich záměrů, chování a motivace jiných lidí a problémy v sociálních vztazích, které jsou pro ně velkým rébusem. Problémem je to, že jejich diagnóza není viditelná jako například u tělesného postižení. Z toho tedy vyplývá, že je pro zaměstnance s PAS dobré o diagnóze svého zaměstnavatele informovat. Dá se tím předejít nepříjemným situacím, které na něho mohou mít neblahý dopad. Informovaností se může změnit i sociální klima pracovního kolektivu, díky větší tolerantnosti a porozumění.

V předchozích kapitolách byla shrnuta teorie týkající se dané problematiky. Úvodní kapitola čtenáře seznámila s diagnózou PAS, s jejími projevy a specifiky. Byly zde nastíněny jejich odlišnosti, týkající se převážně terminologie. Navazující druhá kapitola obeznámila čtenáře s možnostmi sekundárního vzdělávání osob s PAS a s podpůrnými prvky v systému vzdělávání zdravotně postižených osob, mezi něž patří. Poslední kapitola pojednává o postavení osob s PAS na pracovním trhu. Zabývá se problematikou získávání pracovních míst, typy pracovních trhů a zaměstnavatelů na nich a s bariérami osob s PAS při hledání svého pracovního uplatnění.

PRAKTICKÁ ČÁST

4 VÝZKUM

4.1 UVEDENÍ DO PROBLEMATIKY

V České republice proběhl v roce 2007 kvantitativní výzkum, jehož cílem bylo zmapovat připravenost mladých lidí s PAS na vstup na trh práce. Výsledkem šetření bylo zjištění, že většina oslovených respondentů se v pracovní problematice orientuje celkem uspokojivě. Avšak, navzdory jasné představě o své pracovní pozici, mají z pracovního uplatnění obavy.

4.2 CÍL PRÁCE

Předmětem bakalářské práce je zmapování potencionálních zaměstnavatelů osob s PAS a možnosti získání zaměstnání těchto osob.

Hlavním výzkumným cílem je seznámit širší veřejnost s touto problematikou a podat informace o možnostech uplatnění osob s PAS na trhu práce v České republice, zejména v Praze a Středočeském kraji. Dále upozornit na specifika a faktory, které mohou ovlivnit zaměstnání osob s PAS.

Výsledky výzkumu budou podkladem ke zmapování problémů osob s PAS při hledání uplatnění na trhu práce a pohled zaměstnavatelů na ně.

4.3 VÝZKUMNÉ OTÁZKY

S ohledem na cíl praktické části práce nebyla stanovena hypotéza. Byl použit postup konstantní komparace, kdy výzkumník nestanovuje žádný vědecký předpoklad při zahájení výzkumu, ale sbírá údaje, které následně třídí a hledá společné prvky. Pomocí nich potom vzniká jeho teorie o výzkumném problému (Gavora, 2010, s. 182).

K naplnění výše uvedených cílů byly stanoveny následující výzkumné otázky:

Otázka č. 1: Jaké jsou názory zaměstnavatelů na osoby s PAS a jejich zkušenosti s nimi?

Otázka č. 2: Na jakých pracovních pozicích nachází osoby s PAS své uplatnění a role Úřadu práce.

Otázka č. 3: S jakými problémy se osoby s PAS musí vyrovnávat při hledání zaměstnání a jejich případné potíže v práci?

Na základě takto vytvořených výzkumných otázek byl sestaven plán vlastního výzkumného šetření dotazníkovou metodou.

4.4 METODA VÝZKUMU

Výzkum byl proveden kvantitativní metodou na základě dotazníkového šetření. Kvantitativní výzkum slouží ke zjištění velkého množství odpovědí a názorů od mnoha respondentů. Výhodou tohoto typu výzkumu je rychlý sběr dat bez časového omezení, kdy mají respondenti dost času na promyšlení odpovědí a také rychlé vyhodnocení získaných dat. Nevýhodou je menší přizpůsobivost, například nejde klást doplňující otázky nebo situace, kdy respondent nepochopí správně otázku a výsledek je zkreslený.

Dotazník je soustava předem připravených otázek, na které respondent odpovídá písemnou formou. Dělí se na vstupní, prostřední a konečnou část a musí být předem promyšlený. Vstupní část se zabývá základními informacemi od oslovených respondentů. Uvádí se zde i cíle a význam dotazníku. Prostřední část se zabývá vlastními otázkami, kdy jejich pořadí není přesně určené. V závěru dotazníku má své místo poděkování respondentovi za jeho ochotu a čas. Dotazník by měl být adekvátně dlouhý.

Otázky v dotazníku mohou být položeny více formami:

- uzavřené (strukturované) otázky – určité, předem připravené odpovědi, ze kterých respondent může vybírat. Výhodou je jednodušší vyhodnocování. Nevýhodou je možnost získat eventuální bližší informace,

- otevřené (nestrukturované) otázky – respondentovi nejsou nabízeny žádné odpovědi. Výhodou je lepší vystižení respondentova názoru. Nevýhodou je obtížné vyhodnocování,
- polouzavřené (polostrukturované) otázky – spojení výhod uzavřených a otevřených otázek. Nabízí odpovědi a současně i možnost jiného vyjádření nebo doplnění daného.

Kvalitně vytvořený dotazník výrazně zvyšuje jeho návratnost. U dotazníku je důležitá vizuální stránka, která na respondenta psychologicky působí (například velikost písma nebo grafická úprava). Dále je nutná uživatelská přívětivost (například nekomplikované volby odpovědí či optimální délka otázek i dotazníku samotného).

Svou roli u dotazníku hraje i motivace k vyplnění a tedy podpoření jeho návratnosti (například vysvětlení důležitosti respondenta v roli vyplňovatele dotazníku). Je vhodné vysvětlit respondentům důvod vzniku dotazníku a smysl jeho vyplnění, tedy přesvědčit respondenty o smysluplnosti času stráveného nad ním.

4.4.1 VÝZKUMNÝ VZOREK

Pro účely výzkumu byly osloveny tři výzkumné skupiny respondentů.

První skupinu respondentů tvoří zaměstnavatelé zvoleni náhodným výběrem. Kritériem výběru bylo oslovení zaměstnance firmy – personalisty, vyskytující se na území Prahy a Středočeského kraje. Dalším kritériem byl výběr zaměstnavatele, který působí na otevřeném i chráněném trhu práce. Nebylo kritériem, zda komunikační partner zaměstnává jedince s PAS nebo ne. Tento výzkumný vzorek tedy tvoří zaměstnavatelé se zkušeností s lidmi s PAS i bez ní.

Druhou skupinu respondentů tvoří pracovníci Úřadu práce v oblasti poradenství a zprostředkování zaměstnání, kteří s osobami s PAS přicházejí do přímého kontaktu a danou problematiku tudíž znají. Tito respondenti byli osloveni na území Prahy a Středočeského kraje.

Třetí skupinu respondentů tvoří osoby s PAS, které podle zákona č. 435/2004 Sb., spadají do kategorie osob se zdravotním postižením. Právě tito lidé jsou cenným zdrojem

informací, protože se jich téma bakalářské práce úzce dotýká. Tento vzorek respondentů patří k obtížně umístitelným skupinám na trhu práce a potýká se tedy ve svém životě s případnými překážkami a problémy. Kritériem pro výběr byl produktivní věk respondenta a skutečnost, že je dotazovaný zaměstnaný nebo zaměstnání aktivně hledá. Většina respondentů byla oslovena prostřednictvím neziskové organizace NAUTIS (Národní ústav pro autismus), která poskytuje služby lidem s poruchami autistického spektra.

4.4.2 REALIZACE VÝZKUMU

HARMONOGRAM VÝZKUMNÉHO ŠETŘENÍ

Při vypracování této bakalářské práce bylo postupováno dle následujícího harmonogramu:

Tabulka 2: Harmonogram výzkumného šetření

červen 2021 – září 2021	prostudování odborných zdrojů a vytvoření teoretických východisek práce
září 2021 – říjen 2021	vytvoření výzkumných východisek
říjen 2021 – prosinec 2021	realizace vlastního výzkumu
leden 2022 – únor 2022	analýza výsledku sběru dat a následné zpracování
leden 2022 – únor 2022	konečné úpravy práce a odevzdání

Zdroj: autor práce, 2021 (vlastní šetření)

Realizace vlastního výzkumné šetření probíhala v období říjen – prosinec 2021 na území Prahy a Středočeského kraje. Před samotným výzkumem byl pomocí internetu zmapován otevřený a chráněný trh práce a podle daných kritérií byl vybrán vzorek respondentů z první skupiny „Zaměstnavatelé." Touto metodou byli vybráni respondenti i z druhé skupiny „Úřady práce." Respondenti ze třetí výzkumné skupiny „Osoby s PAS" byli osloveni prostřednictvím neziskové organizace NAUTIS. Poté byli všichni vybraní respondenti z důvodu pandemie Covid-19, osloveni prostřednictvím emailové či telefonické komunikace, se žádostí o vyplnění dotazníku pro účely bakalářské práce. Respondentům bylo vysvětleno, o čem bakalářská práce pojednává a jaký je záměr

výzkumu. Všichni byli ujištěni o anonymitě, a proto byla veškerá jména a názvy využité v bakalářské práci, zevšeobecněny. Součástí dotazníku byl informovaný souhlas se zpracováním informací pro účely bakalářské práce.

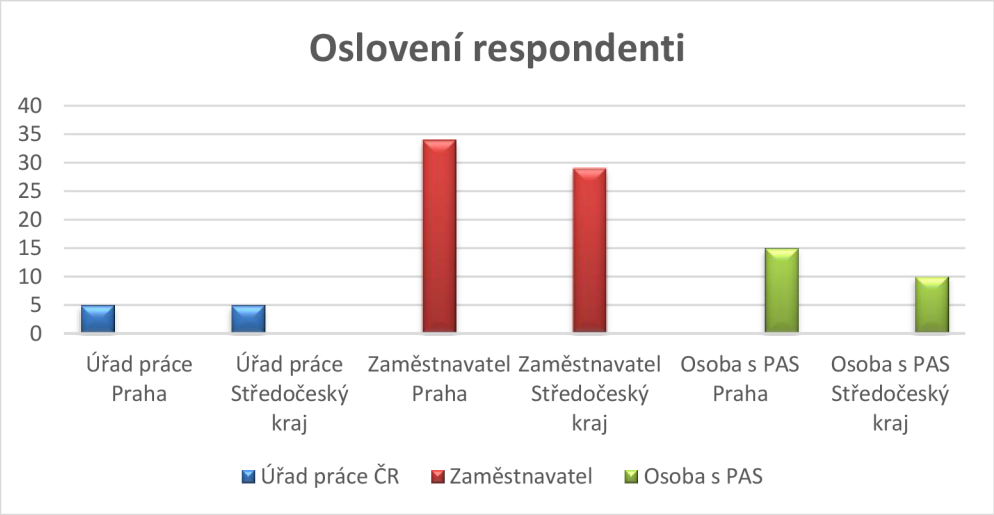
Pro účely výzkumu byly osloveny tyto skupiny respondentů:

Tabulka 3: Oslovení respondenti

CELKEM OSLOVENO	RESPONDENT	ÚZEMÍ	Z TOHO	POČET	TYP PRACOVNÍHO TRHU
63	ÚŘAD PRÁCE (pracovník poradenství)	Praha	10	5	---
		Středočeský kraj		5	
	ZAMĚSTNAVATELÉ (personalista)	Praha	28	7	chráněný
				7	otevřený
		Středočeský kraj		7	chráněný
				7	otevřený
	OSOBY S PAS	Praha	25	9	chráněný
				6	otevřený
		Středočeský kraj		6	chráněný
				4	otevřený

Zdroj: autor práce, 2021 (vlastní šetření)

Graf 2: Oslovení respondenti



Zdroj: autor práce, 2021 (vlastní šetření)

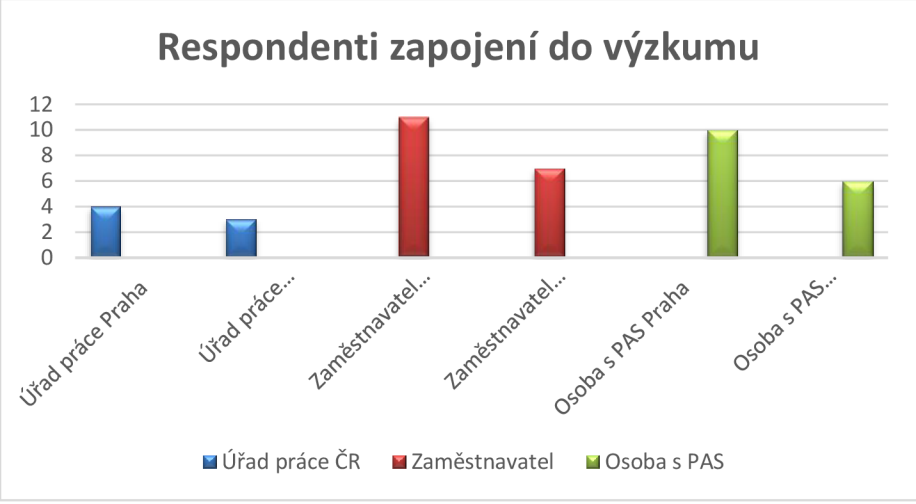
Z celkového počtu 63 oslovených respondentů (34 v Praze a 29 ve Středočeském kraji), mělo o vyplnění dotazníku zájem pouze 41 dotazovaných. Ostatní respondenti žádost o uskutečnění výzkumu zamítli nebo na žádost nereflektovali.

Tabulka 4: Respondenti zapojení do výzkumu

CELKEM VE VÝZKUMU	RESPONDENT	ÚZEMÍ	Z TOHO	POČET	TYP PRACOVNÍHO TRHU
41	ÚŘAD PRÁCE (pracovník poradenství)	Praha	7	4	---
		Středočeský kraj		3	
	ZAMĚSTNAVATELÉ (personalista)	Praha	18	7	chráněný
				4	otevřený
		Středočeský kraj		4	chráněný
				3	otevřený
	OSOBY S PAS	Praha	16	6	chráněný
				4	otevřený
		Středočeský kraj		4	chráněný
				2	otevřený

Zdroj: autor práce, 2021 (vlastní šetření)

Graf 3: Respondenti zapojení do výzkumu



Zdroj: autor práce, 2021 (vlastní šetření)

Následně byly dotazníky odeslány respondentům, od kterých byl získán souhlas, mailem.

Dotazníky byly zpracované a odeslané za pomocí online dotazníkového softwaru Survio (Survio s.r.o., online, 2021 cit. 2021-12-22), který umožňuje sbírat zpětnou vazbu od respondentů. Pro formulaci otázek bylo využito všech typů - otevřené, uzavřené a polouzavřené, s převahou polouzavřených.

4.4.3 ETIKA VÝZKUMU

Při výzkumu samotném je prvořadá etika výzkumu, při které se má dbát na etické zásady. Do etických zásad patří například absolutní anonymita a záruka soukromí. Všichni respondenti byli ujištěni o anonymním vystupování v rámci výzkumu.

Dále bylo respondentům vysvětleno, jak bude naloženo s jimi vyplněnými dotazníky, tj. že budou použity pouze pro tento výzkum a budou po zpracování získaných dat, co nejdříve skartovány. Velkou roli při účasti ve výzkumu hraje dobrovolnost a také nastolená oboustranná důvěra mezi respondentem a výzkumníkem. Respondent musí s účastí souhlasit, k čemuž slouží informovaný souhlas (příloha D).

4.5 VYHODNOCENÍ DAT

4.5.1 ANALÝZA DOTAZNÍKU - VÝSLEDKY VÝZKUMU S PRACOVNÍKY ÚŘADU PRÁCE ČR

Otázka č. 1 – Do jakého regionu patří Vaše pobočka Úřadu práce ČR?

Cílem otázky č. 1 bylo zjistit, kolik poboček Úřadu práce ČR v Praze a ve Středočeském kraji, se do výzkumu zapojilo.

Výsledek: Do výzkumu se celkem zapojilo 7 poboček Úřadu práce ČR. V Praze 4 pobočky (kontaktní pracoviště Praha 2, 5, 8, 10) a ve Středočeském kraji 3 pobočky (kontaktní pracoviště Český Brod, Kolín, Příbram). Úřady práce ČR jsou na stejné regionální úrovni a se stejnými možnostmi a kvalitou nabízených služeb pro všechny klienty bez rozdílu.

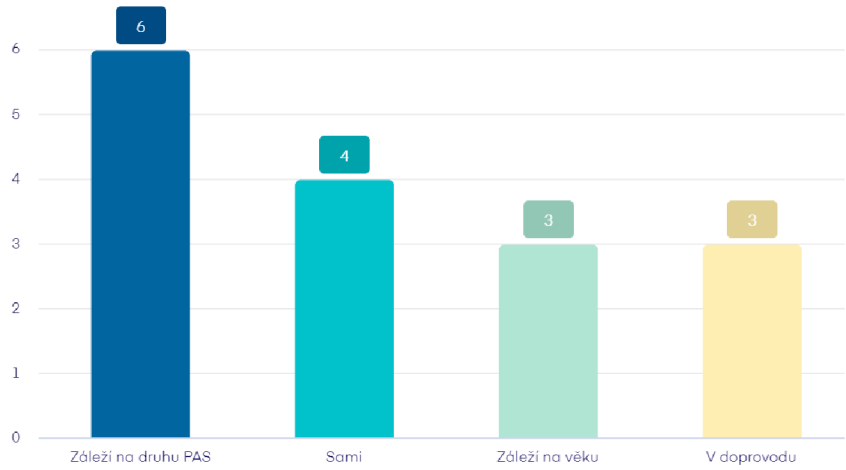
Otázka č. 2 – Jsou Vašimi klienty i osoby s PAS?

Cílem otázky č. 2 bylo zjistit, zda jsou klienty poboček Úřadu práce ČR v Praze a ve Středočeském kraji, osoby s PAS.

Výsledek: Šetřením bylo zjištěno, že klienty všech 7 poboček Úřadu práce ČR, jsou i osoby s PAS, a to bez územního rozdílu. To znamená, že i osoby s PAS se na tuto instituci obrací a využívají její poradenskou službu, kterou nabízí. Tato instituce udržuje pravidelný kontakt i se zaměstnavateli a podpůrnými organizacemi a má tedy přehled o nabízených možnostech profesního uplatnění i pro klienty s PAS.

Graf 4: Přichází k Vám klienti s PAS? (myšlena samostatnost pro jednání)

Otázka č. 3 – Přichází k Vám klienti s PAS? (myšlena samostatnost pro jednání)



Zdroj: autor práce, 2021 (vlastní šetření)

Cílem otázky č. 3 bylo zjistit, jakým způsobem jsou klienti s PAS schopni absolvovat jednání na Úřadu práce ČR.

Výsledek: V obou zkoumaných regionech většinou klienti s PAS na jednání přichází sami, záleží ovšem na druhu a stupni PAS. Klienti s vysokofunkčním autismem a s Aspergerovým syndromem komunikují samostatně a bez větších obtíží spolupracují

s pracovníkem úřadu - jednání probíhá standardně a bez větších problémů. Tato situace je ovšem obtížnější pro klienty s ostatními druhy PAS. Jednání je pro ně víceméně stresující, nedokáží se soustředit a držet myšlenku. Proto převážně přicházejí v doprovodu další osoby (například rodinného příslušníka, sociálního pracovníka, asistenta). S jejich pomocí je pro tyto klienty návštěva úřadu jednodušší a lépe snesitelnější. Samotné jednání z pohledu pracovníků úřadů práce ČR je náročnější a vyžaduje citlivější přístup, přizpůsobený diagnóze klienta.

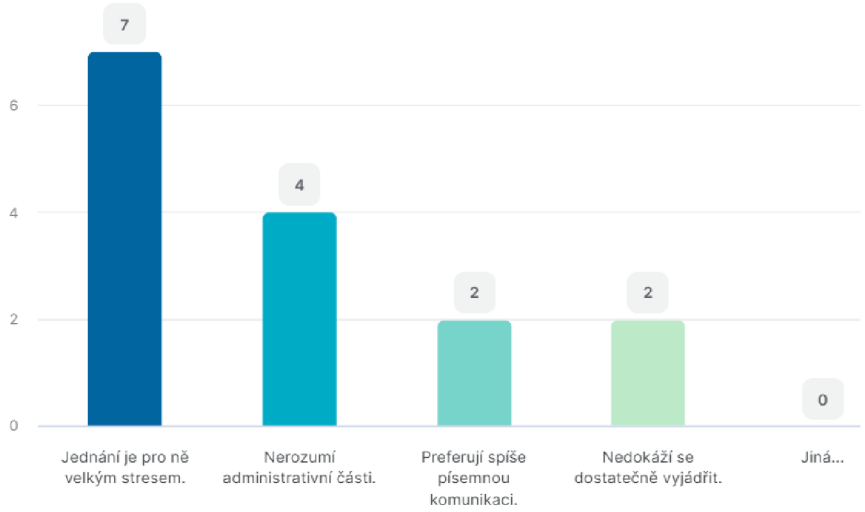
Otázka č. 4 – Jaké zkušenosti máte při jednání s osobami s PAS?

Cílem otázky č. 4 bylo zjistit, jak náročné je jednání s klienty s PAS.

Výsledek: Jak z šetření vyplynulo, pracovníci Úřadu práce ČR uvedli, že oproti jiným klientům jsou tato jednání převážně náročná a dlouhá. Ve více případech i opakovaná pro větší srozumitelnost a rozfázování úkonu jednání. Je tedy evidentní, že při jednání je nutná větší míra oboustranné komunikace, odvozená od druhu a stupně PAS, aby jednání dospělo k uspokojivým výsledkům. Klienti s vysokofunkčním autismem a s Aspergerovým syndromem komunikují samostatně a bez větších obtíží spolupracují s pracovníkem úřadu a jednání tedy probíhá standardně. Tato situace je ovšem obtížnější pro klienty s ostatními druhy PAS. Jednání je pro ně víceméně stresující, nedokáží se soustředit a držet se myšlenky. Nabízí se zde možnost jak tuto situaci, která souvisí s komunikačními problémy osob s PAS ulehčit, a to využitím služby odborného konzultanta, který je těmto lidem v rámci pracovní rehabilitace, k dispozici. Další variantou pro snadnější absolvování jednání na Úřadě práce ČR je doprovod i další osoby, která osobu s PAS zastupuje (například sociální pracovník, rodinný příslušník). Jednání je pro jedince s PAS téměř vždy zátěží a vyžaduje specifický přístup pracovníka Úřadu práce ČR. Z toho důvodu je podpora dalších osob na jednání vítána a s jejich pomocí je pro tyto klienty návštěva úřadu jednodušší a lépe snesitelnější.

Graf 5: S jakými překážkami se osoby s PAS při jednání nejčastěji potýkají?

Otázka č. 5 – S jakými překážkami se osoby s PAS při jednání nejčastěji potýkají?



Zdroj: autor práce, 2021 (vlastní šetření)

Cílem otázky č. 5 bylo zjistit, s jakými problémy se osoby s PAS při jednání potýkají.

Výsledek: Klienti, kteří mají jiné druhy PAS než Aspergerův syndrom a vysokofunkční autismus, zažívají při jednáních na Úřadě práce ČR velkou měrou stres, který jim brání v klidném a promyšleném absolvování návštěvy úřadu. V nemalé míře jednání znesnadňuje i pochopení administrativního procesu, který jednání provází. Někteří klienti se nedokáží, vzhledem ke své diagnóze, dostatečně vyjádřit a pokud možno raději preferují písemnou komunikaci s úřadem. Opět jsou ve výhodě klienti s Aspergerovým syndromem a s vysokofunkčním autismem. Dokáží lépe zvládnout komunikaci s pracovníkem úřadu v neznámém prostředí a administrativní úkony dokáží, díky svým kognitivním schopnostem, bez většího problému zvládnout.

Otázka č. 6 – Vědí osoby s PAS, na jaký druh podpory od Úřadu práce mají nárok?

Cílem otázky č. 6 bylo zjistit, zda jsou osoby s PAS dostatečně informované o svých možnostech podpory, které poskytuje Úřad práce ČR.

Výsledek: Z šetření vyplývá, že osoby s PAS rády využívají poradenskou činnost, kterou nabízí Úřad práce ČR a na jejím základě si nechají od pracovníka úřadu fundovaně poradit. Ne vždy o nabízených možnostech vědí, či neznají všechny dostupné možnosti. Úplná informovanost mezi osobami s PAS je v případě vybraných respondentů minimální.

Otázka č. 7 – Přicházejí osoby s PAS na Úřad práce ČR s konkrétní představou pracovní pozice?

Cílem otázky č. 7 bylo zjistit, zda přicházející osoby s PAS s konkrétním požadavkem na pracovní místo.

Výsledek: Přicházející osoby s PAS na Úřad práce ČR, převážně nemají pracovní pozici vyhraněnou, ale nechají si poradit v rámci nabízené poradenské činnosti úřadu. Poskytované poradenství nemalou měrou přispívá ke zvýšení šance při hledání pracovního místa. Pouze malé množství respondentů se své představy nechce vzdát ani na úkor malé pravděpodobnosti získání pracovní pozice, kterou si představují. Návštěvy na úřadech se tímto opakují a celý proces získávání pracovního místa se komplikuje a zároveň prodlužuje, s nejistotou na jeho pozitivní výsledek.

Otázka č. 8 – Jaké pracovní pozice osobám s PAS můžete většinou nabídnout?

Cílem otázky č. 8 bylo zjistit, jaké pracovní pozice jsou osobám s PAS na Úřadech práce ČR nabízeny.

Výsledek: Na druh nabízené pracovní pozice nemá vliv, zda se jedná o Prahu nebo Středočeský kraj. Je ale zřejmé, že především záleží na diagnóze PAS. Od toho se odvíjí i druh pracovního místa. U Aspergerova syndromu se nabízí uplatnění i v oborech, které vyžadují dobré kognitivní schopnosti a tedy i vyšší sekundární vzdělávání. Není výjimkou, kdy tito lidé s úspěchem zastávají například pozici grafika, překladatele, programátora či administrativního pracovníka. U ostatních druhů PAS, jsou nabízena

převážně místa s manuální prací. Jedná se například především o pozici zahradník, uklízečka, pomocná síla, stavební dělník či pradlena.

Otázka č. 9 – Je dostatečné množství pracovních nabídek pro osoby s PAS?

Cílem otázky č. 9 bylo zjistit, zda je v nabídce Úřadu práce ČR dostatek pracovních pozic pro osoby s PAS.

Výsledek: V Praze ani ve Středočeském kraji není nabídka pracovních míst v dostatečné míře. Úřad práce ČR v rámci poradenství doporučuje zaměřit aktivitu při hledání pracovní pozice převážně na chráněný trh a využít spolupráce s organizacemi podporujícími osoby s touto diagnózou. U zaměstnavatelů pohybujících se na chráněném pracovním trhu, je větší pravděpodobnost vyšší nabídky pracovních pozic i pro osoby s PAS. Mají totiž již získané zkušenosti s pracovníky s touto diagnózou, takže přesně vědí, co mohou od takových zaměstnanců v reálu očekávat. Zaměstnavatelé na otevřeném pracovním trhu mají se zaměstnanci s PAS zkušenosti malé či vůbec žádné, což ovlivňuje nabídku práce. Názory těchto zaměstnavatelů jsou značně ovlivněny médii a nejsou tedy schopni jasné představy o tom, co zaměstnávání osob s PAS přesněji obnáší a bojí se komplikací.

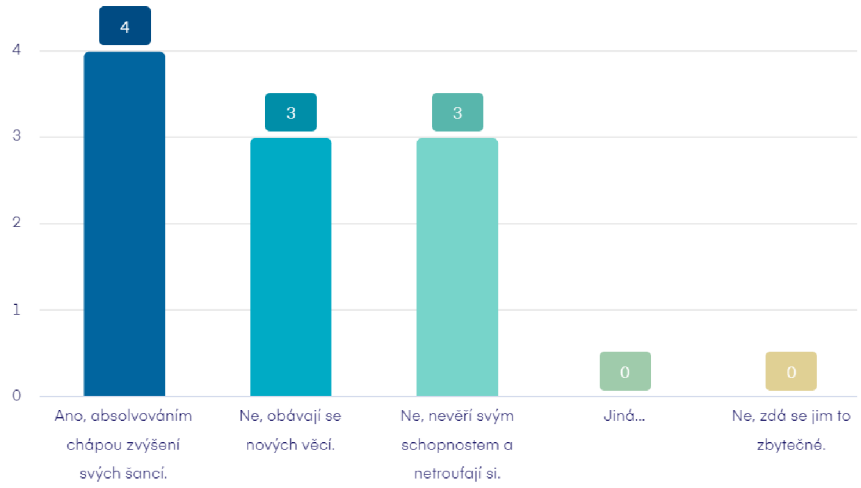
Otázka č. 10 – Jsou osoby s PAS kvůli své diagnóze více limitované ve výběru práce?

Cílem otázky č. 10 bylo zjistit, zda je diagnóza PAS příčinou omezenější nabídky pracovních pozic.

Výsledek: Diagnóza PAS jednoznačně nabídku ovlivňuje. Záleží ovšem, na jakém typu pracovního trhu se zaměstnavatel pohybuje. Zaměstnavatel z chráněného trhu práce, díky svým kladným zkušenostem se zaměstnáváním osob s PAS, nemá s vytvářením pracovních pozic problém. Již má vytvořené odpovídající pracovní prostředí a vhodné sociální klima. Ovšem zaměstnavatel z otevřeného trhu práce s vytvořením takovéhoto pracovního místa váhá, či o něm vůbec neuvažuje. Důvodem může být i neinformovanost o této diagnóze, která je mnohdy značně zkreslená médii. Takto ovlivněný zaměstnavatel váhá a je nejistý, zda by takovouto zátěž v podobě pracovníka s PAS, zvládl. Nezřídka se stává, že pokud chce zaměstnavatel poskytnout pracovní místo pro OZP, volí raději zaměstnance s odlišnou diagnózou.

Graf 6: Mají osoby s PAS zájem o rekvalifikaci?

Otázka č. 11 – Mají osoby s PAS zájem o rekvalifikaci?



Zdroj: autor práce, 2021 (vlastní šetření)

Cílem otázky č. 11 bylo zjistit, zda je osobami s PAS využívána možnost rekvalifikace s cílem většího uplatnění na pracovním trhu.

Výsledek: Již z podstaty diagnózy osobu s PAS často provází sebepodceňování spolu se stresem, který je spojený s vykonáváním nezažité činnosti a vybočením ze „zajetých kolejí“, jakými bezesporu rekvalifikace je. I přes toto, osoby s PAS, díky poradenské činnosti, rekvalifikaci podstupují. Z šetření vyšlo, že větší množství osob s PAS bylo kladně ovlivněno radami pracovníků Úřadu práce ČR, kdy byla rekvalifikace chápána jako zvýšení svých šancí na získání patřičného pracovního místa. Rekvalifikace je tedy pro osoby s PAS přínosem a správnou cestou.

Otázka č. 12 – Využívají osoby s PAS službu „pracovní rehabilitace“?

Cílem otázky č. 12 bylo zjistit, zda je osobami s PAS využívána služba „pracovní rehabilitace.

Výsledek: Povětšinou je v rámci poradenství Úřadu práce ČR, pracovní rehabilitace osobami s PAS využívána. Pokud ji klienti neznají, jsou s tímto termínem obeznámeni a tato služba je jim nabídnuta. V rámci sestaveného individuálního plánu s ohledem na zdravotní způsobilost, je řešena teoretická a praktická příprava pro získání zaměstnání, včetně zprostředkování, udržení a změny povolání. Osoby s PAS, které spadají do kategorie OZP, mají na tuto službu nárok a je pro ně velmi přínosná.

Otázka č. 13 – Obrací se na Úřad práce ČR zaměstnavatelé, kteří zaměstnávají osoby s PAS?

Cílem otázky č. 13 bylo zjistit, zda Úřad práce ČR kontaktují zaměstnavatelé, kteří již osoby s PAS zaměstnávají.

Výsledek: Na základě odpovědí respondentů vyplývá, že zaměstnavatelů na trhu práce v Praze i Středočeském kraji, ochotných vytvořit pracovní místa pro osoby s PAS, je málo. Záleží tedy, na jakém typu pracovního trhu se zaměstnavatelé nacházejí, zda jsou patřičně obeznámeni s touto diagnózou a zda jsou ochotni pro tyto pracovníky vytvořit odpovídající pracovní prostředí, včetně vhodného sociálního klima. Z provedených šetření vychází, že větší počet vytvořených pracovních míst nabízí na Úřadě práce ČR zaměstnavatelé z chráněného pracovního trhu, kteří již mají s tímto druhem diagnózy dobré zkušenosti a s přijetím osob s PAS do svých pracovních týmů, nemají problém.

Otázka č. 14 – Jaké povědomí mají zaměstnavatelé o diagnóze PAS?

Cílem otázky č. 14 bylo zjistit, zda zaměstnavatelé znají diagnózu PAS.

Výsledek: Důležitým faktorem je, na jakém trhu práce se zaměstnavatelé nacházejí. Není rozhodující územní působnost. Na chráněném trhu práce je diagnóza PAS známa a tito zaměstnavatelé vytvářejí odpovídající pracovní podmínky. Zaměstnavatelé z otevřeného trhu práce diagnózu moc neznají, váhají a v mnoha případech je jejich názor na ni zkreslený médii. Takto ovlivnění zaměstnavatelé váhají a jsou nejistí, jestli by zátěž

v podobě zaměstnance s PAS, zvládli. Není výjimkou, kdy zaměstnavatelé dají přednost v případě zaměstnávání osob ZTP, lidem s odlišnou diagnózou. Osoby s PAS zaměstnávají spíše kvůli výhodám, které díky tomu čerpají.

Otázka č. 15 – Vědí zaměstnavatelé, jaké příspěvky mohou v případě zaměstnávání osob s PAS, čerpat?

Cílem otázky č. 15 bylo zjistit, zda zaměstnavatelé osob s PAS vědí, jaké příspěvky mohou od Úřadu práce ČR čerpat.

Výsledek: Šetření ukázalo, že zaměstnavatelé povětšinou o možnostech čerpání různých příspěvků od Úřadu práce ČR v souvislosti se zaměstnáváním osob s PAS vědí a pokud ne nebo si nejsou jisti, nechají si poradit, jaké alternativy by byly vhodné. Někteří zaměstnavatelé taktizují a záměrně OZP, kam spadají i osoby s PAS, zaměstnávají, právě kvůli těmto příspěvkům.

Otázka č. 16 – Nabízejí zaměstnavatelé práci pro osoby s PAS opakovaně?

Cílem otázky č. 16 bylo zjistit, zda zaměstnavatelé nabízejí pracovní místa pro osoby s PAS opakovaně.

Výsledek: Šetření ukázalo, že ve větší míře nabízejí zaměstnavatelé pracovní místa opakovaně. Výchozím bodem ale je, na jakém typu pracovního trhu se zaměstnavatelé nacházejí. Na chráněném trhu je nabídka pracovních míst v rozhodně širší míře. Zaměstnavatelé mají dobré zkušenosti s diagnózou PAS a již vytvořené přiměřené pracovní podmínky pro takovýto druh zaměstnanců. Pracovní pozice tedy nabízejí opakovaně. Zaměstnavatelé působící na otevřeném trhu práce připraveni na osoby s PAS nejsou, diagnózu povětšinou neznají nebo ji mají zkreslenou médii. Příčinou je špatná informovanost, kterou provází nejistota a obava zaměstnavatele, zda by zaměstnávání osob s PAS zvládl. Situace je podobná v Praze i ve Středočeském kraji.

4.5.2 ANALÝZA DOTAZNÍKU - VÝSLEDKY VÝZKUMU SE ZAMĚSTNAVATELI

Otázka č. 1 – V jakém regionu Vaše firma působí?

Cílem otázky č. 1 bylo zjistit, kolik zaměstnavatelů z Prahy a Středočeského kraje, se do výzkumu zapojilo.

Výsledek: Z celkového množství 18 zaměstnavatelů, se v Praze zapojilo 11 zaměstnavatelů a ve Středočeském kraji 7 zaměstnavatelů, kteří byli ochotni se šetření zúčastnit.

Otázka č. 2 – Na jakém typu trhu práce se Vaše firma nachází?

Cílem otázky č. 2 bylo zjistit, na jakém typu trhu práce v Praze a Středočeském kraji, se nachází zaměstnavatelé zapojení do výzkumu.

Výsledek: Z celkového množství 18 zaměstnavatelů, převažovali zaměstnavatelé, působící na chráněném trhu práce v počtu 11. Menší skupinu respondentů tvořili zaměstnavatelé z otevřeného trhu práce v počtu 7.

Otázka č. 3 – Zaměstnává Vaše firma osoby se zdravotním postižením?

Cílem otázky č. 3 bylo zjistit, zda zaměstnavatelé v Praze a Středočeském kraji, zaměstnávají osoby se zdravotním postižením.

Výsledek: Zaměstnávání osob se zdravotním postižením převážně závisí, na jakém typu trhu práce zaměstnavatel působí a na jeho schopnosti vytvoření příznivých pracovních podmínek. Šetřením bylo zjištěno, že větší míra uplatnění těchto osob je na chráněném pracovním trhu. Zaměstnavatelé na chráněném trhu jsou s diagnózou PAS obeznámeni, mají dobré zkušenosti s těmito zaměstnanci a již pro ně vytvořené odpovídající pracovní podmínky. Zaměstnavatelé z otevřeného trhu práce dávají raději přednost zaměstnancům bez zdravotního omezení či OZP s jinou diagnózou. Situace v Praze i ve Středočeském kraji je podobná.

Otázka č. 4 – Co Vaši firmu motivuje k zaměstnávání osob se zdravotním postižením?

Cílem otázky č. 4 bylo zjistit motivaci zaměstnavatelů v Praze a Středočeském kraji, k zaměstnávání osob se zdravotním postižením.

Výsledek: Podle vyhodnocení šetření je motivace v Praze i Středočeském kraji vyrovnaná a je dvojího druhu. Pro zaměstnavatele na chráněném trhu práce je prioritou poskytnout osobám se zdravotním postižením příležitost pro uplatnění v pracovním světě a tudíž podpořit je v jejich finanční nezávislosti a získání a udržení si sociálních kontaktů, které jsou pro tyto osoby také velmi důležité. Motivace k poskytnutí pracovního místa u zaměstnavatelů z otevřeného pracovního trhu je spíše zaměřena na finanční stránku věci, kdy je to pro ně cesta vytěžit pro sebe co nejvíce.

Otázka č. 5 – Znáte diagnózu „porucha autistického spektra“ (PAS)?

Cílem otázky č. 5 bylo zjistit povědomí o diagnóze PAS u zaměstnavatelů v Praze a Středočeském kraji.

Výsledek: Znalost diagnózy PAS se odvíjí od toho, na jakém druhu pracovního trhu se zaměstnavatelé nachází. Šetření ukázalo, že povědomí o této diagnóze má převážná většina zaměstnavatelů. Menší množství zaměstnavatelů spíše tušilo, oč se jedná a pouze 2 zaměstnavatelé diagnózu neznali. Rozhodně větší znalost mají zaměstnavatelé z chráněného pracovního trhu, protože se s touto diagnózou již pravidelně setkávají a mají ve svých pracovních týmech takovýto typ zaměstnanců, pro které jsou ochotni přizpůsobit odpovídající pracovní podmínky. Územní působnost, kam zaměstnavatelé spadají, nehraje roli.

Otázka č. 6 – Jsou Vám známy pozitivní vlastnosti osob s PAS?

Cílem otázky č. 6 bylo zjistit, zda mají zaměstnavatelé v Praze a ve Středočeském kraji povědomí o pozitivních vlastnostech osob s PAS.

Výsledek: Velká většina respondentů pozitivní vlastnosti osob s PAS zná. Není pro ně tajemstvím, že tito zaměstnanci jsou při vytvoření odpovídajících pracovních podmínek, nastavených pravidel a srozumitelných a přímých instrukcí, pečlivými, spolehlivými

a málo fluktujícími pracovníky. Vyhovuje jim i stereotypní druh práce, kterou ostatní pracovníci nechtějí vykonávat. Znalost pozitivních vlastností osob s PAS se odvíjí od toho, na jakém typu pracovního trhu se zaměstnavatelé nachází. Větší znalost tedy opět projevili zaměstnavatelé z chráněného pracovního trhu, protože pro tento typ zaměstnanců již pravidelně vytváří pracovní místa. Zaměstnavatelé z otevřeného trhu práce, díky své neinformovanosti o této diagnóze, pozitivní vlastnosti osob s PAS nemohou znát, či je mají značně nepřesné. Situace je stejná v Praze i ve Středočeském kraji.

Otázka č. 7 – Jsou Vám známy negativní stránky osob s PAS?

Cílem otázky č. 7 bylo zjistit, zda mají zaměstnavatelé v Praze a ve Středočeském kraji povědomí o negativních vlastnostech osob s PAS.

Výsledek:. Šetřením vyšlo najevo, že velký počet respondentů zná i negativní vlastnosti osob s PAS. Vědí, že osoby s PAS jsou snadno unavitelné, mají omezenou schopnost funkčně komunikovat, často trpí sociální fobií, špatně rozumí instrukcím, hůře snášejí změny pracovních postupů nebo hluk – to vše se negativně odráží na jejich pracovní výkonnosti. Vinou špatného sociálního cítění někdy působí dojmem nevychovanosti či výstřednosti. Nevědomky mohou narušovat osobní prostor ostatních nebo se nevhodným způsobem vyjadřovat. Dále mohou stresovat své pracovní okolí například donášením nadřízenému. To vše může být příčinou špatného sociálního klima v kolektivu a vést až k šikaně. Znalost negativních vlastností osob s PAS se odvíjí od typu pracovního trhu, kde se nachází zaměstnavatel. Větší znalost projevili zaměstnavatelé z chráněného pracovního trhu, protože tento typ pracovníků zaměstnávají. Zaměstnavatelé z otevřeného trhu práce, kvůli své neinformovanosti, negativní vlastnosti osob s PAS nemohou znát, či je mají značně zkreslené vlivem médií, což může mít za následek, že jim je automaticky přisuzují. Situace je stejná v Praze i ve Středočeském kraji.

Otázka č. 8 – Znáte nějakého zaměstnavatele, který osobu s PAS zaměstnává?

Cílem otázky č. 8 bylo zjistit, zda zaměstnavatelé v Praze a ve Středočeském kraji znají jinou firmu, která osoby s PAS zaměstnává.

Výsledek: Velká část zaměstnavatelů, kteří se pohybují na chráněném pracovním trhu, o sobě navzájem ví. Je to pro ně i přínosné - mohou si vyměňovat nabyté zkušenosti, spolupracovat nebo se navzájem podporovat. Malý zbytek zaměstnavatelů z otevřeného pracovního trhu, o jiných zaměstnavatelích neví nebo po této informaci nepátral. Svou roli zde tedy hraje působení zaměstnavatele na typu trhu práce, bez ohledu na region.

Otázka č. 9 – Má již Vaše firma pracovní zkušenost s osobou s PAS?

Cílem otázky č. 9 bylo zjistit, zda zaměstnavatelé v Praze a ve Středočeském kraji již osobu s PAS zaměstnávali.

Výsledek: Šetření ukázalo, že zkušenost s pracovním zařazením osoby s PAS do svého týmu, má převážná část respondentů. Osoby s touto diagnózou opakovaně zaměstnávají zaměstnavatelé hlavně z chráněného pracovního trhu. Jsou spíše ochotní přizpůsobit jim vhodné pracovní podmínky, které osoby s PAS potřebují. Menší počet zaměstnavatelů z otevřeného pracovním trhu, nemá žádnou zkušenost s pracovním zařazením osoby s PAS a pracovníky s touto diagnózou nevyhledávají. Hlavním důvodem je neznalost problematiky PAS a často, díky médiím, zkreslené informace o těchto lidech. Z OZP tedy raději volí na obsazení pracovní pozice odlišnou diagnózu a tím minimalizují případné problémy.

Otázka č. 10 – Uvažujete o tom, že zaměstnáte osobu s PAS?

Cílem otázky č. 10 bylo zjistit, zda zaměstnavatelé v Praze a ve Středočeském kraji mají v plánu osobu s PAS zaměstnat.

Výsledek: Převážná část respondentů o zaměstnání osob s PAS uvažuje, zbytek váhá, či osoby s PAS do svého pracovního týmu nechce. Zaměstnavatelé, kteří působí na chráněném pracovním trhu, berou tuto otázku jako samozřejmost. S osobami s PAS mají dobré pracovní zkušenosti a není pro ně problémem přizpůsobit jim pracovní podmínky, mezi které patří například zkrácená pracovní doba. Zaměstnavatelé

na otevřeném trhu práce většinou zájem nemají a o vytvoření pracovních míst neuvažují. Roli v tom hraje špatná informovanost o diagnóze, navíc negativně ovlivněná médii.

Obrázek 2: Na jakých pozicích si myslíte, že se osoby s PAS mohou uplatnit?

Otázka č. 11 – Na jakých pozicích si myslíte, že se osoby s PAS mohou uplatnit?

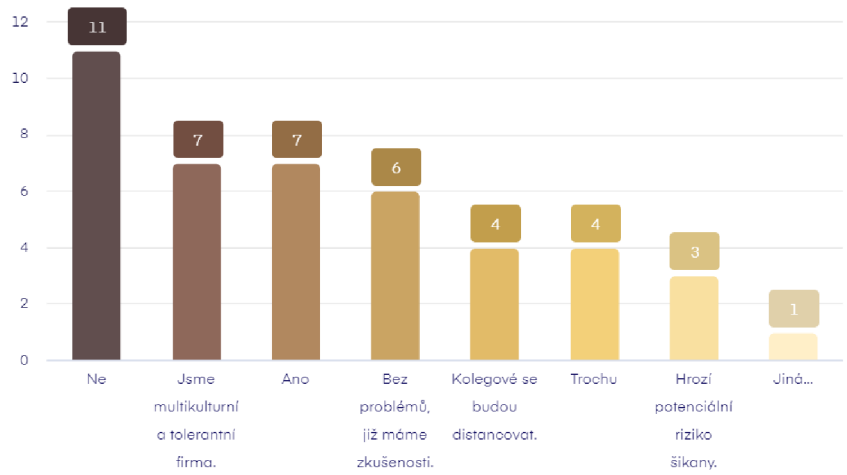
Zdroj: Survio s.r.o., [online], cit. 2021-12-22

Cílem otázky č. 11 bylo zjistit, na jakých pozicích se mohou podle zaměstnavatelů v Praze a Středočeském kraji, uplatnit?

Výsledek: Názor respondentů byl různý, ale všichni se shodli na tom, že především záleží na diagnóze PAS, která je v široké škále. Od toho se odvíjí i zaměstnavateli nabízená pracovní pozice. U Aspergerova syndromu a vysokofunkčního autismu se nabízí uplatnění i v oborech, které vyžadují vyšší sekundární vzdělávání (například ilustrátor, překladatel, programátor, administrativní pracovník). Tito lidé dokáží co nejlépe využít svůj potenciál. Osobám s ostatními druhy PAS, zaměstnavatelé nabízí převážně pracovní místa s manuální prací (například popelář, manipulační dělník, zahradník, uklízečka). Není rozhodující, zda se jedná o Prahu nebo Středočeský kraj.

Graf 7: Měla by Vaše firma obavy, že se zaměstnáním osoby s PAS, změní kolektivní sociální klima?

Otázka č. 12 – Měla by Vaše firma obavy, že se zaměstnáním osoby s PAS, změní kolektivní sociální klima?



Zdroj: autor práce, 2021 (vlastní šetření)

Cílem otázky č. 12 bylo zjistit, zda se zaměstnavatel v Praze a Středočeském kraji obává změny sociálního klima kolektivu, v případě zaměstnání osoby s PAS.

Výsledek: Šetřením bylo zjištěno, že větší část zaměstnavatelů se změn sociálního klima v kolektivu neobávají. Důvodem jsou již získané zkušenosti se zaměstnáváním pracovníků s PAS nebo status multikulturní a tolerantní firma. Zbývající část zaměstnavatelů byla toho názoru, že kvůli špatné informovanosti o této diagnóze, budou vztahy na pracovišti napjaté, tj. spolupracovníci se budou od osoby s PAS distancovat nebo může dojít i k šikaně. Tomu nahrává i fakt, že osoby s PAS někdy působí dojmem nevychovanosti či výstřednosti, vinou špatného sociálního cítění. Názor na osoby s PAS může být u spolupracovníků značně zkreslený vlivem médií, a to negativně. Obavy nejsou až tak velké, ale přesto je někteří zaměstnavatelé projevili. Názor respondentů je totožný v Praze i ve Středočeském kraji.

Otázka č. 13 – Dokázala by Vaše firma osobě s PAS vyjít vstříc v úpravě pracovních podmínek?

Cílem otázky č. 13 bylo zjistit, zda by zaměstnavatel v Praze a Středočeském kraji vyšel zaměstnanci s PAS vstříc v úpravě pracovních podmínek.

Výsledek: Více než polovina zaměstnavatelů s úpravou pracovních podmínek pro osoby s PAS, nemá zásadní problém. Ostatní firmy byly ochotny těmto zaměstnancům vyjít vstříc pouze částečně nebo tuto otázku nedovedly adekvátně posoudit. Pouze jedna firma si byla o neposkytnutí úlev těmto pracovníkům, jistá. Mezi pracovní úlevy například patří kratší pracovní úvazek, či pokud možno, samostatné pracovní místo, kde osoby s PAS nejsou ničím a nikým rozptylovány a rušeny. Zaměstnavatelům na chráněném pracovním trhu na základě svých zkušeností, přizpůsobení pracovních podmínek osobám s PAS, jednoznačně nevadí. S diagnózou PAS jsou seznámeni a vědí o potřebách těchto lidí. Pokud jim tedy přizpůsobí pracovní podmínky, mohou od těchto pracovníků očekávat dobrou pracovní výkonnost a pro svého zaměstnavatele tudíž mohou být kvalitními pracovníky. Zaměstnavatelé z otevřeného pracovního trhu mají s touto otázkou poněkud problém. Pro nedostatek informací si nedokáží představit konkrétní požadavky, které s úpravami souvisí. Proto odpovídali nejistě s tím, že tento požadavek nemohou adekvátně posoudit.

Otázka č. 14 – Jaké máte zkušenosti s náborem zaměstnanců a jejich adaptací a zapracováním?

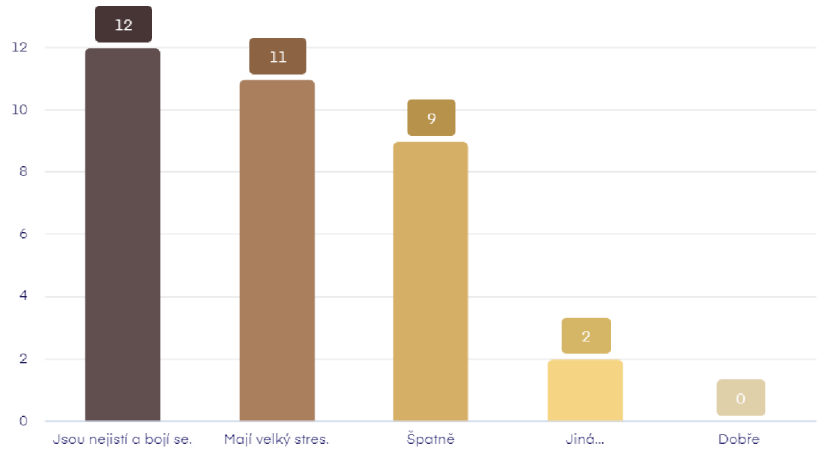
Cílem otázky č. 14 bylo zjistit, zda mají zaměstnavatelé v Praze a Středočeském kraji zkušenosti ohledně osob se zdravotním postižením v případě náboru, adaptace a zapracování.

Výsledek: Z šetření vyplynulo, že s náborem, adaptací a zapracováním OZP (kam patří i osoby s PAS), mají zaměstnavatelé všeobecně dobrou zkušenost, i když je tento proces složitější než u standardních zaměstnanců. Pouze jeden zaměstnavatel měl špatnou zkušenost pro neznalost diagnózy a špatně odhadl úskalí, která zaměstnávání osob s PAS provází. Zaměstnavatelé na chráněném pracovním trhu mají dobré zkušenosti, jsou již zvyklí a dokáží pro tyto zaměstnance vše adekvátně přizpůsobit. Pracovní pohovor je

i přes některá úskalí, která souvisí s komunikačními problémy osob s PAS, veden na profesionální úrovni. Při veškeré komunikaci, a tedy i na pohovoru, jsou zaměstnavateli plně akceptováni odborní konzultanti, kteří jsou osobám s PAS nápomocni v rámci pracovní rehabilitace. Zaměstnavatelé z otevřeného pracovního trhu mají málo pracovních zkušeností s tímto druhem pracovníků - nevědí, co vlastně mají v reálu očekávat a vznikají tak četné oboustranné problémy.

Graf 8: Jak si myslíte, že se cítí v zaměstnání lidé se zdravotním postižením?

Otázka č. 15 – Jak si myslíte, že se cítí v zaměstnání lidé se zdravotním postižením?



Zdroj: autor práce, 2021 (vlastní šetření)

Cílem otázky č. 15 bylo zjistit, zda mají zaměstnavatelé v Praze a Středočeském kraji povědomost o pocitech zaměstnaných osob se zdravotním postižením.

Výsledek: Šetření ukázalo, že si zaměstnavatelé ve velké míře dokáží představit problémy, které osoby s PAS v rámci diagnózy v pracovním procesu provázejí a ovlivňují tak jejich pocity. Myslí si, že tito zaměstnanci na svém pracovišti zažívají každodenní velký stres - z prostředí a sociálních kontaktů jsou velmi nejistí a bojí se. Ale nejen pracovní proces je pro ně vyčerpávající – pro některé z nich je stresující i pouhá cesta do práce, kterou musí překonat. Zaměstnavatelé na chráněném pracovním trhu již mají bohaté zkušenosti, a tudíž pocity těchto lidí dobře znají. Vytvářejí proto

na pracovištích příznivé pracovní podmínky (například zkrácený pracovní úvazek, či přítomnost asistenta). Zaměstnavatelé z otevřeného pracovního trhu, kteří jsou v souvislosti s diagnózou neinformovaní a nevědí tedy, v čem tkví problém, mají o pocitech osob s PAS, neurčitou představu.

Otázka č. 16 – Odkud do Vaší firmy přichází účastníci výběrových řízení?

Cílem otázky č. 16 bylo zjistit, odkud na výběrová řízení ve firmách v Praze a Středočeském kraji, přicházejí uchazeči.

Výsledek: Respondenti vypovídali, že nejvíce uchazečů na výběrová řízení k nim přichází z Úřadů práce ČR, z organizací pomáhajících zdravotně postiženým lidem a také na doporučení sociálních služeb. V menší míře ovšem nechybí ani jiné cesty aktivního hledání pracovního místa v podobě webu, inzerátu či pomoci od známých lidí osob s PAS.

Otázka č. 17 – Víte, jaké příspěvky může Vaše firma čerpat na Úřadě práce ČR, a znáte další výhody, pokud zaměstnáte osobu s PAS?

Cílem otázky č. 17 bylo zjistit, jaký přehled mají firmy v Praze a Středočeském kraji o druzích čerpání příspěvků a dalších výhodách při zaměstnávání osob s PAS.

Výsledek: Z odpovědí respondentů vyplývá, že povětšinou mají zaměstnavatelé o příspěvcích dobrý přehled a ví, jaké benefity vyplývající ze zaměstnávání osob s PAS, mohou čerpat. Pokud ne, mohou se poradit s pracovníkem Úřadu práce ČR, který jim navrhne příslušné řešení situace. Našli se i tací zaměstnavatelé, kteří o možnostech čerpání těchto benefitů nevěděli či pouze částečně. Pro zaměstnavatele je přínosem a dobrou motivací tyto informace vědět. V rámci zaměstnávání osob s PAS mohou čerpat příspěvky, mezi které se například řadí příspěvek na zřízení pracovního místa pro OZP, příspěvek na zapracování či příspěvek na úhradu provozních nákladů.

Otázka č. 18 – Co byste doporučil/a lidem se zdravotním postižením, aby podpořili svoji úspěšnost při hledání práce?

Cílem otázky č. 18 bylo zjistit, co by personalista firmy v Praze a Středočeském kraji, uchazeči doporučil za opatření pro větší úspěšnost na výběrových řízeních.

Výsledek: Podle výsledku šetření personalisté OZP nejvíce doporučovali spolupráci s Úřady práce ČR, v podobě absolvování rekvalifikace. Dále doporučovali nácvik sociálního chování, kurzy sebezdokonalování, Job kluby, a spíše se soustředit na zaměstnavatele na chráněném trhu práce, kteří ve velké míře OZP zaměstnávají a dokáží pro ně vytvořit vhodné pracovní podmínky.

4.5.3 ANALÝZA DOTAZNÍKU - VÝSLEDKY VÝZKUMU S OSOBAMI S PAS

Otázka č. 1 – Pohlaví

Cílem otázky č. 1 bylo zjistit genderové zastoupení osob s PAS ve výzkumu, pocházejících z Prahy a Středočeského kraje.

Výsledek: Výzkumu se z celkového počtu 16 osob s PAS v Praze a Středočeském kraji účastnilo 8 žen a 8 mužů. Vzorek respondentů je tedy genderově vyvážený a nabízí úhel ženského i mužského pohledu osob s PAS.

Otázka č. 2 – Věk

Cílem otázky č. 2 bylo zjistit věkové složení osob s PAS ve výzkumu, pocházejících z Prahy a Středočeského kraje.

Výsledek: Výzkumu se z celkového počtu 16 osob s PAS v Praze a Středočeském kraji účastnilo 5 respondentů ve věku 15 – 18 let, 4 respondenti ve věku 18 – 35 let a 7 respondentů ve věku 35 let a výše. Všichni respondenti byli osloveni prostřednictvím neziskové organizace NAUTIS, která poskytuje služby lidem s poruchami autistického spektra v různé životní etapě – od dospívajících až po dlouhodobě pracovně aktivních jedinců.

Graf 9: Typ poruchy autistického spektra

Otázka č. 3 – Typ poruchy autistického spektra

Zdroj: Survio s.r.o., [online], cit. 2021-12-22

Cílem otázky č. 3 bylo zjistit, jaké typy PAS jsou u respondentů v Praze a Středočeském kraji, zastoupeny.

Výsledek: Výzkumu se z celkového počtu 16 osob s PAS v Praze a Středočeském kraji účastnilo 6 respondentů s diagnózou Atypický autismus, 5 respondentů s diagnózou Dětský autismus a 5 respondentů s diagnózou Aspergerův syndrom. Jiné typy PAS ve vzorku respondentů nejsou zastoupeny.

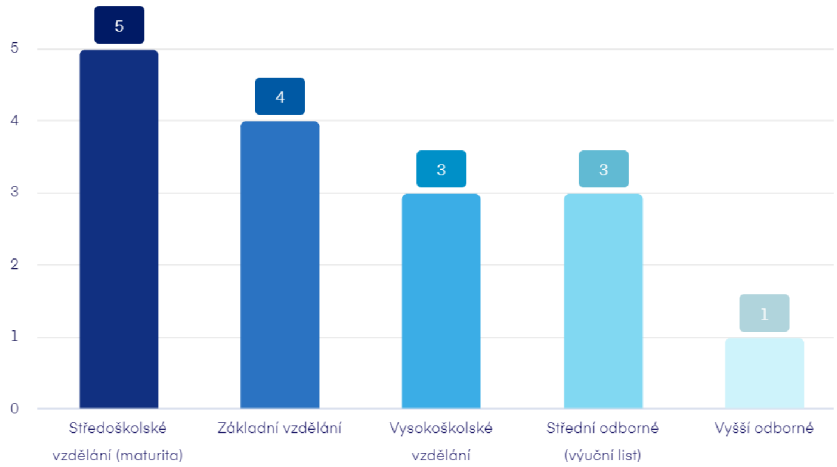
Otázka č. 4 – V kolika letech jste získal/a diagnózu?

Cílem otázky č. 4 bylo zjistit, v kolika letech byla respondentům v Praze a Středočeském kraji, přiřazena diagnóza PAS.

Výsledek: Z celkového počtu 16 respondentů získalo diagnózu 12 osob ve věku 3 – 6 let a 4 osoby ve věku 10 – 12 let. Ve vzorku respondentů byla diagnóza většinově získána již v dětství na základě projevů, pro ni typických (například absence očního kontaktu, pedantické řazení předmětů podle velikosti či barvy, echolálie či stále se opakující stereotypní pohyby).

Graf 10: Jaké máte dosažené vzdělání?

Otázka č. 5 – Jaké máte dosažené vzdělání?



Zdroj: autor práce, 2021 (vlastní šetření)

Cílem otázky č. 5 bylo zjistit dosažené vzdělání u respondentů v Praze a Středočeském kraji.

Výsledek: Výzkumu se účastnilo z celkového počtu 16 respondentů 5 osob se středoškolským vzděláním, 4 osoby se základním vzděláním, 3 osoby s vysokoškolským vzděláním, 3 osoby se středním odborným vzděláním a 1 osoba s vyšším odborným vzděláním. Předpoklad pro vzdělání se odvíjí od kognitivních schopností respondentů. U Aspergerova syndromu či vysokofunkčního autismu bylo dosaženo vyššího sekundárního vzdělání.

Otázka č. 6 – Jste zaměstnaný/á?

Cílem otázky č. 6 bylo zjistit, zda jsou respondenti v Praze a Středočeském kraji v současné době zaměstnaní.

Výsledek: Z celkového počtu 16 respondentů vyplynulo, že aktuálně jsou v pracovním poměru všechny osoby s PAS, které jsou zapojeny do výzkumu.

Obrázek 3: Na jaké pozici jste byl/byla zaměstnaný/á?

Otázka č. 7 – Na jaké pozici jste byl/a zaměstnaný/á?

Zdroj: Survio s.r.o., [online], cit. 2021-12-22

Cílem otázky č. 7 bylo zjistit, na jakých pozicích byli respondenti v Praze a Středočeském kraji již zaměstnáni.

Výsledek: Šetřením bylo zjištěno, že u respondentů bylo zastoupeno mnoho rozličných pracovních pozic z duševní i manuální oblasti. Duševní práci vykonávaly osoby s vysokofunkčním autismem a s AS, které mají kognitivní předpoklady pro tento typ práce (například odborný rada, administrativní pracovnice, grafik). Osoby s ostatními typy PAS volily spíše manuální práci, která jim vyhovovala (například zahradník, uklízečka, pomocná síla kuchyni, květinářka).

Otázka č. 8 – Jaká byla Vaše náplň práce?

Cílem otázky č. 8 bylo zjistit náplň práce na pracovních pozicích respondentů v Praze a Středočeském kraji.

Výsledek: Podle provedeného šetření respondenti popsali rozličné pracovní pozice z oblasti duševní (například ilustrace knih, tvorba propagačních materiálů) i manuální (například starost o zahradu, roznos zásilek) práce. Opět zde hrál podstatnou roli druh diagnózy PAS, kdy se lišily kognitivní předpoklady pro dosažené vzdělání.

Otázka č. 9 – Jak dlouho jste byl/a zaměstnaný/á?

Cílem otázky č. 9 bylo zjistit, jak dlouho u respondentů v Praze a Středočeském kraji trvá/trval pracovní poměr.

Výsledek: Bylo zjištěno, že z celkového počtu respondentů z Prahy a Středočeského kraje, pracuje/pracovalo na jedné pozici v časovém rozmezí 5 - 10 let 10 osob s PAS, 1 osoba s PAS v časovém rozmezí 1 – 5 let a 5 osob s PAS v období kratším než 1 rok. Trvání pracovního poměru do 1 roku bylo částečně ovlivněno nízkým věkem, malým množstvím pracovních zkušeností či špatnou volbou pracovního místa respondentů. Každý člověk se postupně vyvíjí i ohledně své profesní zdatnosti. Jeho profesní kariéra je během života ovlivňována mnohými faktory, se kterými se musí vyrovnat, aby obstál v pracovním procesu a udržel si svoje získané zaměstnání. I osoba s PAS postupně sbírá pracovní zkušenosti a poznává svět pracovního trhu se všemi klady i zápory.

Otázka č. 10 – Jak jste se o práci dozvěděl/a?

Cílem otázky č. 10 bylo zjistit, jakým způsobem se respondenti v Praze a Středočeském kraji o pracovní pozici dozvěděli.

Výsledek: Šetřením bylo zjištěno, že respondenti pro získání pracovní pozice mohli čerpat informace rozličnými způsoby. Nejvíce, tj. 7 respondentů se o pracovní pozici dozvědělo pomocí organizací podporujících osoby s PAS, dále 5 respondentů prostřednictvím Úřadu práce ČR na základě konzultace s pracovníkem poradenství, 2 respondenti získali informace od známých a 2 respondenti pomocí inzerátu.

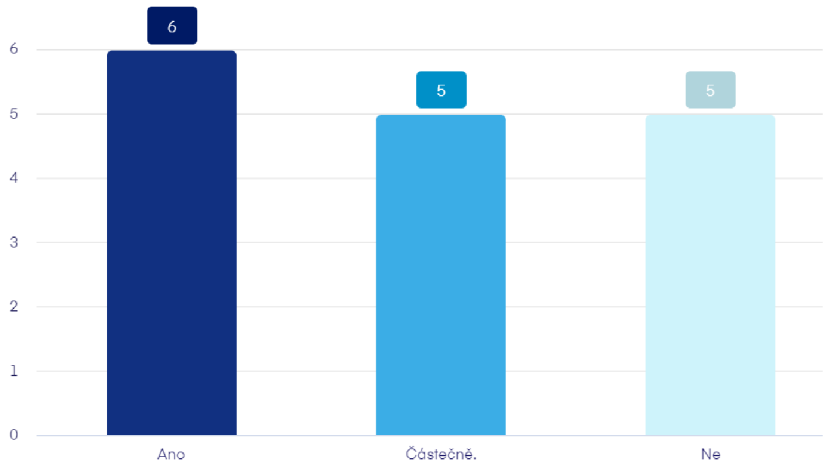
Otázka č. 11 – Bylo pro Vás těžké sehnat práci?

Cílem otázky č. 11 bylo zjistit, zda se respondenti v Praze a Středočeském kraji potýkali s obtížemi při shánění pracovní pozice.

Výsledek: Na základě odpovědí respondentů bylo zjištěno, že 9 z nich práci získalo bez větších problémů. 7 respondentů mělo se získáním práce obtíže. Úspěšnost hledání práce především ovlivňovalo to, na jakém typu pracovního trhu se o práci ucházeli. Zaměstnavatelé z chráněného trhu práce měli pro uchazeče s PAS mnohem více pracovních příležitostí a mohli jim nabídnout odpovídající pracovní podmínky.

Graf 11: Připravoval jste se na získání práce?

Otázka č. 12 – Připravoval jste se na získání práce?



Zdroj: autor práce, 2021 (vlastní šetření)

Cílem otázky č. 12 bylo zjistit, zda se respondenti v Praze a Středočeském kraji na získání práce nějak předem připravovali.

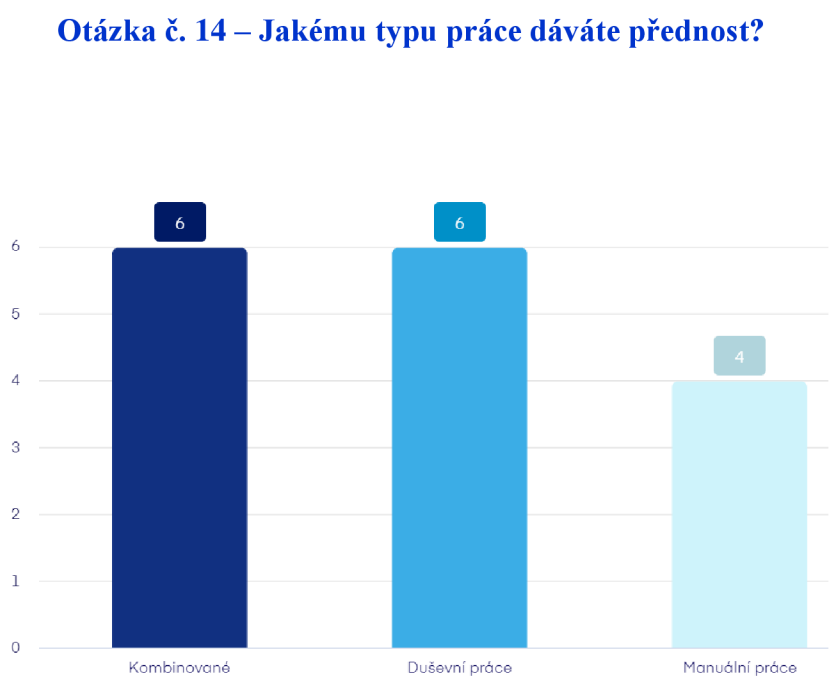
Výsledek: Šetření ukázalo, že 6 respondentů pro úspěšnost při hledání zaměstnání nic nepodcenilo a věnovalo se přípravě. Připravovat se mohli různým způsobem, například poradenská služba pracovníka Úřadu práce ČR, Job klub či pracovní rehabilitace, spadající pod službu podporované zaměstnávání. 5 respondentů se připravovalo částečně a 5 respondentů nepokládalo přípravu za důležitou. Zbytek respondentů se tedy při hledání práce spíše spoléhal pouze na své schopnosti nebo na náhodu.

Otázka č. 13 – Je to Vaše první zaměstnání?

Cílem otázky č. 13 bylo zjistit, zda je u respondentů v Praze a Středočeském kraji současné zaměstnání první.

Výsledek: Respondenti vypověděli, že v prvním pracovním poměru jich je aktuálně 5. Jednalo se o především o mladé lidi, kteří s profesní kariérou teprve začínají. 11 respondentů bylo již dříve zaměstnáno a mají tedy první pracovní zkušenosti za sebou.

Graf 12: Jakému typu práce dáváte přednost?



Zdroj: autor práce, 2021 (vlastní šetření)

Cílem otázky č. 14 bylo zjistit, jakému typu práce dávají respondenti v Praze a Středočeském kraji přednost.

Výsledek: Výsledky šetření ukázaly, že 6 respondentů dává přednost duševní práci, 4 respondenti mají raději manuální činnost a 6 respondentů volí kombinaci obou typů práce. Duševní práci vyhledávají především osoby s vysokofunkčním autismem a s AS, které mají kognitivní předpoklady pro tento typ práce (například ilustrátor, administrativní pracovník, překladatel). Osoby s ostatními typy PAS dávají přednost spíše manuální práci, která jim lépe vyhovuje (například stavební dělník, zahradník, uklízečka). Pro některé lidi je přijatelná kombinace obou forem práce (například skladník, pomocný administrativní pracovník).

Otázka č. 15 – Znáte termín chráněný trh práce?

Cílem otázky č. 15 bylo zjistit, zda mají respondenti v Praze a Středočeském kraji mají povědomí o termínu chráněný trh práce.

Výsledek: Z odpovědí vzešlo, že 14 respondentů, což je převážná část, o této možnosti ví a při hledání zaměstnání tohoto typu pracovního trhu využilo. 2 respondenti neví jistě, co všechno si pod tímto pojmem představit a 2 respondenti tento termín vůbec neznají. Na chráněném pracovním trhu se pohybují zaměstnavatelé, kteří jsou ochotni vytvořit pro OZP odpovídající pracovní podmínky pro OZP. Tito zaměstnavatelé mají o diagnóze PAS povědomí, a díky dobrým zkušenostem z praxe, pracovníky tohoto typu opakovaně zaměstnávají. Na chráněném pracovním trhu tak OZP nacházejí větší šanci při hledání pracovní pozice a tudíž šanci na finanční nezávislost, a současně, což je také velmi důležité, pravidelné sociální kontakty. To vše osobám s PAS prospívá a jejich život je tím plnohodnotnější.

Otázka č. 16 – Na jakém trhu práce se nachází Váš zaměstnavatel?

Cílem otázky č. 16 bylo zjistit, na jakém typu pracovního trhu je zaměstnavatel respondentů v Praze a Středočeském kraji.

Výsledek: Šetření ukázalo, že osoby s PAS jsou zaměstnány u 10 zaměstnavatelů, kteří se ve většině případů pohybují spíše na chráněném pracovním trhu. Menší množství osob s PAS má pracovní pozici u 6 zaměstnavatelů na otevřeném trhu práce. Vzešla z toho tedy podstatná informace, že se osoby s PAS dokáží lépe uplatnit na chráněném pracovním trhu, kde jsou zaměstnavatelé vstřícní a pro tento typ diagnózy dokáží adekvátně přizpůsobit pracovní podmínky.

Otázka č. 17 – V jakém regionu se nachází Váš zaměstnavatel?

Cílem otázky č. 17 bylo zjistit, v jakém regionu se nacházejí zaměstnavatelé respondentů v Praze a Středočeském kraji.

Výsledek: Šetřením bylo zmapováno, že 10 zaměstnavatelů se nachází v Praze a 6 zaměstnavatelů ve Středočeském kraji. V případě tohoto výzkumu to znamená,

že v hlavním městě České republiky, je soustředěno více zaměstnavatelů, vytvářející bohatší pracovní nabídku.

Otázka č. 18 – Využil/a jste při hledání práce podpory? (Job klub, podporované zaměstnávání)?

Cílem otázky č. 18 bylo zjistit, zda respondenti v Praze a Středočeském kraji při hledání práce využili nějakou podpůrnou možnost, například Job klub nebo podporované zaměstnávání.

Výsledek: Respondenti vypověděli, že 8 z nich některou z těchto možností využilo. Navštívili Úřad práce ČR, kde s pracovníkem pro poradenství, probrali své možnosti. 5 respondentů o tyto služby neprojevilo zájem a 3 respondenti tyto možnosti neznali. Výsledkem tedy je, že pro větší část respondentů je příprava na získání pracovní pozice důležitá a věnují jí pozornost. Menší část respondentů, ale i zčásti pro neznalost této možnosti, svoji úspěšnost při vyhledání pracovní pozice nepodpořilo. Job klub je přitom úspěšnou formou pomoci pro OZP, a tedy i pro osoby s PAS. V klubech se scházejí klienti s podobnými problémy, navzájem se podporují a radí si. Učí se zde také, jak se správně připravit na pohovor s případným zaměstnavatelem, či jak napsat životopis. Neméně významnou formou pro osoby s PAS, je i podporované zaměstnávání (1. fáze pracovní asistence, 2. fáze pracovní rehabilitace), které poskytuje individuální podporu pro tyto osoby. Je tedy vítanou možností k zařazení se na trh práce.

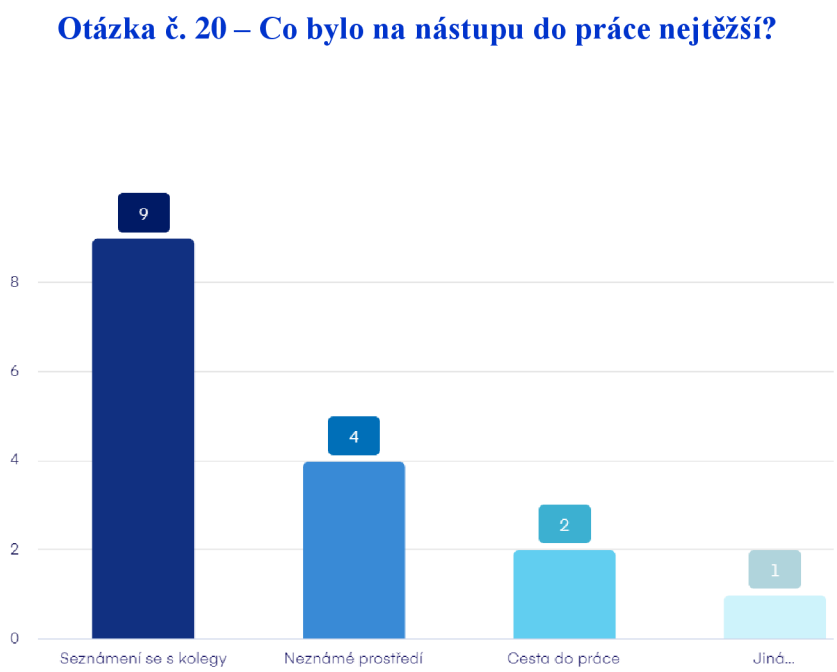
Otázka č. 19 – Využíval/a jste služby „nácvik sociálních dovedností“?

Cílem otázky č. 19 bylo zjistit, zda respondenti v Praze a Středočeském kraji při hledání práce již někdy využili nácvik sociálních dovedností, který je zaměřený na rozvoj sociálně komunikačních dovedností.

Výsledek: Šetření ukázalo, že tento nácvik při své přípravě pro život, ve velké míře využilo 10 respondentů a pouze 1 respondent o něj neprojevil zájem. 5 respondentů tuto možnost podpory neznalo, a tudíž nevyužilo. Nácvik sociálních dovedností je také jednou z mnoha služeb, které osobám s PAS pomáhají aklimatizovat se ve společnosti, nezůstat sám bez sociálních kontaktů a vyčleněný z veřejného života. Nácvik obsahuje verbální i neverbální komunikaci, práci s emocemi a mezilidské vztahy. Součástí jsou

i praktické nácviky, například orientace v terénu při cestě do zaměstnání nebo cestování hromadnými dopravními prostředky.

Graf 13: Co bylo na nástupu do práce nejtěžší?



Zdroj: autor práce, 2021 (vlastní šetření)

Cílem otázky č. 20 bylo zjistit, co bylo při nástupu do zaměstnání pro respondenty v Praze a Středočeském kraji největším problémem.

Výsledek: Z dotazníku vyšlo najevo, že pro větší část, tj. pro 9 respondentů, bylo největší výzvou seznámení s novými kolegy. 4 respondenti měli problém s novým prostředím a 2 respondenti se zvládnutím cesty do práce. 1 respondent označil možnost „Jiné," ale přesný důvod neuvedl. Ulehčením pro osoby s PAS mohou být v rámci nácviku sociálních dovedností, praktické nácviky - například orientace v terénu při cestě do zaměstnání nebo cestování hromadnými dopravními prostředky. Zvládnutí sociálního klima je pro osoby s PAS z podstaty diagnózy, většinou nesmírně těžké. Provází ho velký stres a nejistota. Právě tyto problémy mohou osoby s PAS řešit prostřednictvím nácviku sociálních dovedností, kam patří verbální a neverbální komunikace, mezilidské vztahy

a práce s emocemi. Lidé s PAS mají tedy možnost si formou nácviku procvičit například empatii, pravidla kontaktu s ostatními lidmi či konverzaci.

Otázka č. 21 – Jak se k Vám chová zaměstnavatel?

Cílem otázky č. 21 bylo zjistit, jak se k respondentům v Praze a Středočeském kraji chová jejich zaměstnavatel.

Výsledek: Šetření ukázalo, že špatně se k respondentům nechová žádný ze zaměstnavatelů. 13 zaměstnavatelů respondentům vychází vstříc podle svých možností. Tito zaměstnavatelé mají se zaměstnáváním osob s PAS dobré zkušenosti, jsou benevolentní a vědí, že pokud se již od samého počátku podaří nastavit odpovídající pracovní podmínky, odmění se jim tito pracovníci svými pozitivními vlastnostmi a budou pro ně tedy ve výsledku přínosem. Zbývající 3 zaměstnavatelé byli vyhodnoceni střídavě, kde svou roli nejspíše hraje jejich nevyrovnanost se situací.

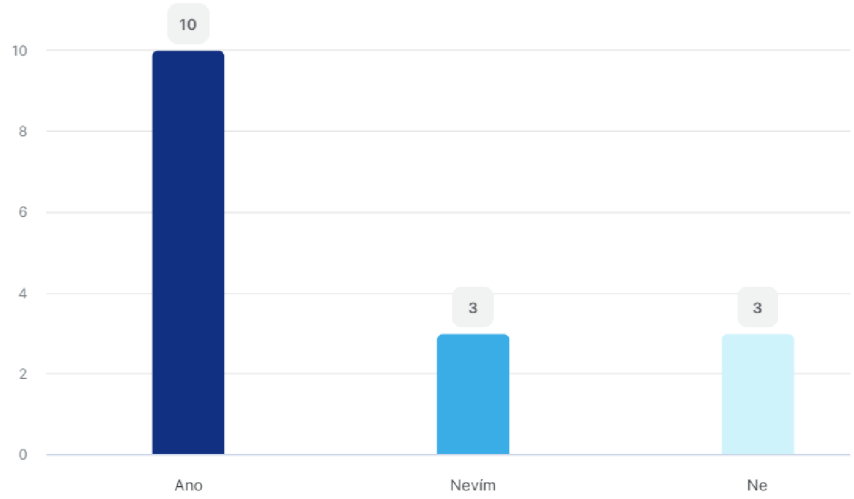
Otázka č. 22 – Jak vycházíte s kolegy?

Cílem otázky č. 22 bylo zjistit, jaké vztahy mají respondenti v Praze a Středočeském kraji, se svými kolegy.

Výsledek: Výzkum ukázal, že většina respondentů, tj. 11, vychází se svými kolegy během pracovního procesu, dobře. 5 respondentů mezilidské vztahy na pracovišti zvládá s výkyvy, tedy nevyrovnaně. Špatnou zkušenost s chováním na pracovišti nemá nikdo z respondentů. Pro vyřešení či zmírnění sociálních problémů na pracovišti, je významným východiskem nácvik sociálních dovedností. Jedná se o poskytovanou službu, která osobám s PAS pomáhá při aklimatizaci ve společnosti. Nácvik obsahuje verbální i neverbální komunikaci, práci s emocemi a mezilidské vztahy. Je to jedna z cest, jak zlepšit podmínky prožití života osob s PAS.

Graf 14: Vědí/věděli v práci o Vaší diagnóze?

Otázka č. 23 – Vědí/věděli v práci o Vaší diagnóze?



Zdroj: autor práce, 2021 (vlastní šetření)

Cílem otázky č. 23 bylo zjistit, jestli respondenti v Praze a Středočeském kraji uvedli v zaměstnání svoji diagnózu.

Výsledek: Šetření vypovědělo, že tuto zásadní skutečnost svému zaměstnavateli přiznalo 10 respondentů a 3 respondenti o své diagnóze raději pomlčeli. Zbývající 3 respondenti, kteří o této skutečnosti také nechtěli mluvit, si nebyli jisti, zda na svoji diagnózu nějakým způsobem nechtěně neupozornili. Pro jedince s PAS není jednoduché přiznat zaměstnavateli na otevřeném trhu práce svoji diagnózu. Obávají se „zaškatulkování," jehož důsledkem může být negativní chování kolegů, které v některých případech končí i šikanou. Na chráněném pracovním trhu přiznání diagnózy není problémem, zaměstnavatelé jsou zvyklí na pracovníky s rozličným handicapem a vytvořením odpovídajících pracovních podmínek jim vychází vstříc.

Otázka č. 24 – Jak na Vaši diagnózu reagovali kolegové?

Cílem otázky č. 24 bylo zjistit, jakou reakci vyvolalo zveřejnění diagnózy respondentů v Praze a Středočeském kraji, u kolegů.

Výsledek: Podle výsledků výzkumu bylo důležité, na jakém trhu práce se nacházel zaměstnavatel respondentů. U 10 zaměstnavatelů, kteří pocházeli z chráněného pracovního trhu, již měl pracovní kolektiv s osobami s PAS zkušenosti a k respondentům se tedy choval s pochopením a přiměřeně. Na otevřeném trhu práce 6 zaměstnavatelů s touto diagnózou prozatím nepřišlo do kontaktu a v kolonce „Jiné“ uvedli například uraženost a odmítavost spolupráce s kolegou s PAS nebo strach z jim neznámé diagnózy, což svědčí o jejich neinformovanosti.

Otázka č. 25 – Ovlivňovala diagnóza Váš výkon v práci? (například úlevy, náplň práce, pracovní doba)

Cílem otázky č. 25 bylo zjistit, zda diagnóza PAS měla vliv na pracovní výkon respondentů v Praze a Středočeském kraji.

Výsledek: Jak z šetření vyplynulo, diagnóza PAS měla na výkon v práci vliv u 7 respondentů a u 3 respondentů částečně. U 6 respondentů se vliv diagnózy neprojevil. Pracovníci s PAS jsou snadno unavitelní, a proto často s povděkem uvítají zkrácený pracovní úvazek. Na jejich pracovní výkon má tedy vliv i pracovní doba, po kterou jsou aktivní na pracovišti. Dalším prvkem, který má na pracovníky s PAS vliv, je náplň práce. Znamená to, že pokud jsou s pracovní pozicí spokojení a styl a náplň práce jim vyhovuje, stávají se pro zaměstnavatele vždy přínosem. Zaměstnavatel se tedy ve svém zájmu snaží přizpůsobit pracovní podmínky, které tomuto typu zaměstnanců vyhovují.

4.6 DISKUZE

Bakalářská práce se zabývá sekundárním vzděláváním osob s PAS a problematikou zaměstnávání těchto lidí. Výzkumné šetření se opírá o metodu kvantitativního výzkumu. Dotazníky byly rozeslány třem skupinám respondentů – zaměstnavatelům, Úřadům práce ČR a osobám s PAS. Cílem výzkumu bylo zjistit, jaké názory na problematiku pracovního uplatnění osob s PAS mají všichni tito oslovení respondenti, jaké mají konkrétní zkušenosti a s jakými problémy se potýkají.

Celkem bylo do výzkumu osloveno 63 respondentů ze tří výzkumných vzorků. Někteří respondenti nereagovali, takže konečný počet respondentů účastnících se výzkumu, činil 41. Výzkum se zaměřil na respondenty z Prahy a Středočeského kraje, pohybující se na otevřeném a chráněném pracovním trhu, s různým typem PAS.

Po vyhodnocení zpětné vazby od respondentů můžeme říci, že v rámci výzkumu byly zodpovězeny klíčové výzkumné otázky následovně:

- **Otázka č. 1: Jaké jsou názory zaměstnavatelů na osoby s PAS a jejich zkušenosti s nimi?**

Zásadní vliv na názor zaměstnavatelů na osoby s PAS, hraje typ pracovního trhu, na kterém se zaměstnavatel nachází. Na základě výzkumu bylo zjištěno, že zaměstnavatelé z Prahy a Středočeského kraje byly zastoupeni z obou typů pracovního trhu – otevřeného a chráněného. Více zaměstnavatelů pocházelo z chráněného trhu, a v důsledku toho, mělo větší počet zaměstnaných osob s PAS. Při dotazu na znalost diagnózy PAS se odpověď odvíjela od působnosti zaměstnavatele na typu pracovního trhu. Větší znalost rozhodně projevili zaměstnavatelé z chráněného pracovního trhu, nehledě na regionální působnost. Od toho se dále odvíjela i znalost pozitivních a negativních vlastností osob s PAS. Na otázku, zda zaměstnavatelé znají nějakou firmu ze svého okolí, která zaměstnává osobu s PAS, odpovídali negativně. Větší povědomí opět projevili zaměstnavatelé z chráněného pracovního trhu, kteří již měli se zaměstnanci s PAS zkušenost a opakovaně je zaměstnávali. Zaměstnavatelé na otevřeném pracovním trhu ještě nikdy takového zaměstnance neměli. Na chráněném trhu nebyl, oproti otevřenému trhu, podle vyhodnocení otázky v dotazníku, problém osobu s PAS

zaměstnat. Povětšinou zaměstnavatelé z otevřeného trhu o tento typ zaměstnanců nestáli, protože si nebyli jisti, zda dokáží vytvořit odpovídající pracovní prostředí. Dále vyplynulo, že zaměstnavatelé z otevřeného pracovního trhu mají pochybnosti a věří, že by přijetí zaměstnance s PAS bylo příčinou zhoršení sociálního klima kolektivu, končícího až možnou šikanou. Zaměstnavatelé na chráněném pracovním trhu se, díky svým zkušenostem, této situace neobávají. Rozdíly v názorech se projevily i v případě otázky ohledně náboru, adaptace či zapracování zaměstnanců s PAS. Zaměstnavatelé na chráněném pracovním trhu měli dobré zkušenosti, byli již zvyklí a dokázali pro tyto zaměstnance vše adekvátně přizpůsobit. Zaměstnavatelé z otevřeného pracovního trhu byli toho mínění, že oproti běžným zaměstnancům je vytvoření odpovídajících pracovních podmínek složitější. U otázky o povědomosti zaměstnavatelů o pocitech zaměstnaných osob se zdravotním postižením, došlo ke vzácné shodě. Oba typy zaměstnavatelů se všeobecně přikláněly k názoru, že být plnohodnotným členem pracovního týmu pro tyto zaměstnance není jednoduché - zažívají více stresu, jsou nejistí a plní obav.

- **Otázka č. 2**: **Na jakých pracovních pozicích nachází osoby s PAS své uplatnění a role Úřadu práce.**

Na základě výzkumného šetření u respondentů z Prahy a Středočeského kraje, bylo zjištěno, že bez rozdílu regionu, je důležitým faktorem při hledání a uplatnění na pracovním trhu, typ diagnózy PAS. Ta jednoznačně udává limity v získání adekvátní pracovní pozice.

Podle výsledků dotazníků byl nejčastěji zastoupen Atypický autismus, Dětský autismus a Aspergerův syndrom. U Aspergerova syndromu převažovala, díky získanému vyššímu sekundárnímu vzdělání, duševní práce. Ta byla zastoupena například těmito pracovními pozicemi: knihovník, grafik, ilustrátor, překladatel, správce databáze, či administrativní pracovnice. U zbylých dvou typů PAS byly převážně uvedeny například tyto pracovní pozice: uklízečka, pomocná síla, skladník, zahradník či květinářka.

Svou roli ve výběru typu práce podle výzkumu, mají i Úřady práce ČR. Klienti s PAS se na ně obrací při vyhledávání pracovních pozic. Podle výsledků jsou jednání delší a náročnější, v některých případech i opakovaná, pro lepší pochopení či rozfázování.

Vyplynulo také, že nabídka práce je pro osoby s PAS limitovaná typem pracovního trhu, na kterém se zaměstnavatel nachází. Větší pracovní příležitost rozhodně nabízí zaměstnavatelé z chráněného pracovního trhu. Proto je Úřad práce ČR směřuje tímto směrem či jim doporučuje spolupráci s organizacemi podporujícími osoby s touto diagnózou. Osoby s PAS převážně nemají pracovní pozici vyhraněnou a nechají si poradit. Z podstaty diagnózy je ovšem velkým problémem přístup k nabízeným pozicím – lidé s PAS neradi mění zajetý stereotyp již vykonávaných prací a jejich výběr navíc ovlivňuje i negativní sebehodnocení a nedůvěra ve své schopnosti. Dalším výstupem dotazníků je zjištění, že Úřad práce se snaží nabízet práci z obou typů trhu práce. Na otevřeném trhu ponejvíce nachází své uplatnění lidé s Aspergerovým syndromem, pro které Úřad práce ČR nabízí širší škálu prací v oborech, vyžadujících duševní práci. Šetřením se také ukázalo, že lidé s PAS využívají služby rekvalifikace, kterou poskytuje Úřad práce ČR, což jim zvyšuje šance na získání práce.

- **Otázka č. 3: S jakými problémy se osoby s PAS musí vyrovnávat při hledání zaměstnání a jejich případné potíže v práci?**

U výzkumného vzorku lze konstatovat, že i lidé s PAS mají zájem zařadit se do pracovního procesu. Hlavním důvodem je možnost pravidelného příjmu finančních prostředků a tím zajištění svých základních potřeb a získání nezávislosti. Dalším velkým pozitivem u lidí s PAS, díky každodennímu pravidelnému kontaktu se světem, je možnost stále se rozvíjet a upevňovat své schopnosti a dovednosti, posilovat svoji osobnost a zažít pocit potřebnosti, což je nejdůležitější pro jejich setrvání v intaktní společnosti. I přesto, že si uvědomují některé negativní zkušenosti s prací a jsou jim známé záporné stránky zaměstnávání, práci aktivně vyhledávají s cílem předejít dlouhodobé nezaměstnanosti.

Z výzkumu vzešlo, že velkým problémem při hledání zaměstnání, je vyhledání vhodně zaměřeného zaměstnavatele, který je většinou ovlivněný typem pracovního trhu. Větší výběr pracovních pozic se vyskytoval u zaměstnavatelů na chráněném trhu práce, kde diagnózu PAS dobře znají a jsou tedy schopni vytvořit potřebné pracovní zázemí. Je totiž jedním z významných faktorů ovlivňujících výkon lidí s PAS. Pro větší úspěšnost při hledání pracovní pozice se lidé s PAS ve velké míře obrací na podpůrné organizace, které nabízejí velkou pomoc ve formě poradenství a nácviků zvládání sociálních situací. Pro úspěšnou adaptaci do kolektivu je velmi užitečné, poskytnout informace

o specifikách PAS ostatním spolupracovníkům. Pokud je osoba s PAS zaměstnána v rámci podporovaného zaměstnávání, je vhodné využít trénink od pracovního konzultanta.

Ze zpětné vazby respondentů lze usoudit, že podporované zaměstnávání vnímají jako významnou pomoc při hledání a udržení si práce. Dále se s důvěrou obrací na Úřady práce ČR, kde jim jsou pracovníci z oblasti poradenství při hledání pracovních míst, či zvyšování šancí formou rekvalifikace, taktéž nápomocni. Jak z dotazníků vyplynulo, sociální situace a stres jsou největšími problémy lidí s PAS. Je to pro ně vyčerpávající a jsou nuceni je každý den překonávat. Pro jedince s PAS není jednoduché přiznat zaměstnavateli na otevřeném trhu práce svoji diagnózu. Obávají se „zaškatulkování," jehož důsledkem může být negativní chování kolegů, eventuálně končící i šikanou.

ZÁVĚR

Cílem této bakalářské práce bylo zjistit, jaké jsou reálné možnosti pracovního uplatnění u osob s PAS a posoudit jejich problémy v procesu zaměstnávání, tj. překážky při hledání práce, v průběhu práce, při sociálním kontaktu s kolegy na pracovišti a podobně. K této problematice se formou dotazníkového šetření měli možnost vyjádřit oslovení respondenti z Prahy a Středočeského kraje z různého úhlu pohledu, tj. zaměstnavatelé, pracovníci poradenství na Úřadu práce ČR a samotní lidé s PAS. Z výsledků výzkumu je možné říci, že jsou názory respondentů v některých bodech shodné, v jiných se rozcházejí.

Bakalářská práce byla rozdělena na teoretickou a praktickou část. Teoretická část vychází především z prostudované odborné literatury a poskytuje základní informace o zkoumané problematice a současně definuje základní a stěžejní pojmy, které úzce souvisí se samotným tématem práce. Z výzkumu v praktické části vyplývá, že při hledání pracovní pozice pro osobu s PAS je rozhodující typ pracovního trhu, na kterém se zaměstnavatel nachází. Podle toho se obvykle odvíjí přístup zaměstnavatele. Zaměstnavatelé na otevřeném pracovním trhu bývají, podle pracovníků Úřadu práce ČR, spíše pasivní a plní obav a pochybností. Velký podíl na této situaci má stále nedostatečná informovanost zaměstnavatelů o této diagnóze, kdy jsou jejich představy často zkreslené médii a zaměstnavatelé tedy neví, co mají od takového zaměstnance ve skutečnosti očekávat. Ve většině případů nevědí, jak s takovými lidmi spolupracovat, bojí se a nedokáží efektivně vyhodnotit, jak k nim přistupovat. Přesto všechno se objevují i výjimky a najdou se mezi nimi zaměstnavatelé, kteří jsou ochotní pro osoby s PAS vytvořit příznivé pracovní podmínky. Výzkumné šetření ukázalo, že v zaměstnávání osob s PAS si lépe stojí zaměstnavatelé z chráněného pracovního trhu, kteří mají dobré zkušenosti s lidmi s touto diagnózou a vytvářejí tedy pracovní příležitosti opakovaně.

Jak již bylo řečeno - stále chybí dostatečná osvěta směrem k zaměstnancům i zaměstnavatelům. Lidé s PAS se tak snadno stávají specificky znevýhodněnou skupinou, která se řadí ke skupině osob se zdravotním postižením. Z výzkumu dále vyplynulo, že největší potíže v zaměstnání mají lidé s PAS v oblastech komunikace a sociální interakce. Špatně snášejí změny – na jejich výkon má kladný vliv dodržování

zavedených stereotypů a rituálů. K dosažení dobrého zvládání pracovního procesu jsou nutné jasně formulované zadávané úkoly. Výsledkem jsou potom pracovníci s PAS, kteří jsou velmi precizní, pečliví a výkonní. Z toho všeho vyplývá, že osoby s PAS jsou pro zaměstnavatele za určitých podmínek přínosem. Zaměstnavatelé by si měli uvědomit, že i lidé s PAS mají také nárok na práci a mělo by jim být umožněno pracovat. Možnost výdělku pro ně totiž neznamená pouze vydělané peníze, ale i možnost přiznání sociálního postavení v rodině a ve společnosti, ve které se nachází. Z toho vyplývá, že mít profesi, neznamená pro osoby se znevýhodněním pouze uplatnění na trhu práce, ale je to i sociální role, která pomáhá ke zvýšení vlastní sebejistoty a tím zdání důležitosti na tomto světě. I tito lidé potřebují mít pocit, že okolní svět mohou zčásti ovlivňovat a svým podílením se na chodu věcí, se otevřít i tolik důležitému sociálnímu kontaktu. Jak z šetření vyplynulo, důležitá je také spolupráce zaměstnavatelů s Úřady práce ČR, které odborně poskytují služby poradenství jak pro osoby s PAS, tak i pro ně samotné. Jenom tak bude docíleno rovnováhy v nabídce pracovních míst, jak na chráněném, tak na otevřeném trhu práce.

Cíle bakalářské práce byly splněny, z práce lze vyčíst zkušenosti a názory lidí s PAS, zaměstnavatelů i pracovníků Úřadu práce. Motivací k vypracování této práce bylo zvýšení informovanosti u zaměstnavatelů a jejich ponětí o zaměstnávání osob s PAS. Neméně důležité bylo upozornit na specifika a faktory, které mohou ovlivňovat zaměstnávání těchto lidí. Tato práce současně přispívá k hlubšímu pochopení problematiky osob s PAS.

SEZNAM POUŽITÝCH ZDROJŮ

Seznam použitých českých zdrojů

BARTOŇOVÁ, M., BAZALOVÁ, B., PIPEKOVÁ, J. *Psychopedie: texty k distančnímu vzdělávání.* 2. vyd. Brno: Paido, 2007, ISBN 978-80-7315-161-4.

BARTOŇOVÁ, M. a VÍTKOVÁ, M. *Strategie ve vzdělávání dětí a žáků se speciálními vzdělávacími potřebami.* 2. vyd. přepracované a rozšířené. Brno: Paido, 2007. ISBN 978-80-7315-158-4.

BAZALOVÁ, B. *Poruchy autistického spektra v kontextu české psychologie.* 1. vyd. Brno: Masarykova univerzita, 2012. ISBN 978-80-210-5930-6.

BUCHTOVÁ, B. et al. *Nezaměstnanost – psychologický, ekonomický a sociální problém.* Praha: Grada Publishing a.s., 2002. ISBN 80-247-9006-8.

ČADILOVÁ, V., JŮN H., THOROVÁ, K. *Agrese u lidí s mentální retardací a s autismem.* 1. vyd. Praha: Portál, 2007. ISBN 978-80-7367-319-2.

ČADILOVÁ, V, ŽAMPACHOVÁ, Z. *Specifika výchovy, vzdělání a celoživotní podpory lidí s Aspergerovým syndromem.* Praha: IPPP, 2006. ISBN 80-86856-20-8.

ČADILOVÁ, V, ŽAMPACHOVÁ, Z. *Strukturované učení.* Praha Portál, 2008. ISBN 978-80-7367-475-5.

GAVORA, P. *Úvod do pedagogického výzkumu.* Brno: Paido, 2010. ISBN 978-80-7315-185-0.

HORÁK, P. *Role lokálních projektů v české politice zaměstnanosti: evaluační studie projektu zaměřeného na zvýšení zaměstnatelnosti zdravotně postižených osob a osob starších padesáti let.* Masarykova univerzita, 2014. ISBN 978-80-210-7489-7.

HRDLIČKA, M. *Klinický obraz dětského autismus.* In Hrdlička, M. & KOMÁREK, V. (Ed.). Praha: Portál, 2014. ISBN 978-80-262-0686-6.

JELÍNKOVÁ, M. *Vzdělávání a výchova dětí s autismem.* 1. vyd. Praha: Univerzita Karlova, Pedagogická fakulta, 2001. ISBN 80-7290-042-0.

KOLÁČKOVÁ, J., KODYMOVÁ, P., MATOUŠEK, O. *Sociální práce v praxi.* Praha: Portál 2010. ISBN 978-80-7367-818-0.

KOTÍKOVÁ, J. *Rizikové skupiny uchazečů o zaměstnání z pohledu úřadu práce.* In SIROVÁTKA, T., MAREŠ, P. (eds.). Trh práce, nezaměstnanost, sociální politika. Brno: Vydavatelství Masarykovy univerzity, 2003. ISBN 80-210-3048-8.

LECHTA, V. *Inkluzivní pedagogika.* Praha: Portál, 2016. ISBN 978-80-262-1123-5.

MAREŠ, P. *Nezaměstnanost jako sociální problém.* 3. vyd. Praha: Sociologické nakladatelství. 2002. ISBN 80-86429-08-3.

MÜHLPACHR, P. *Speciální pedagogika v interdisciplinárních a multidisciplinárních souvislostech.* Brno: Masarykova univerzita, 2008. ISBN: 80-210-4762-3.

OPATŘILOVÁ, D. *Základní problematika autismu*. In: PIPEKOVÁ, J,. *Kapitoly ze speciální pedagogiky*. 3. vyd. Brno: Paido, 2010. ISBN 978-80-7315-198-0.

OPATŘILOVÁ, D., PROCHÁZKOVÁ, L. *Předprofesní a profesní příprava jedinců se zdravotním postižením.* 1. vyd. Brno: Masarykova univerzita, 2011. ISBN 978-80-210-5536-0.

PÁTÁ, Perchta Kazi. *Mé dítě má autismus*. Praha: Grada, 2007. Pro rodiče. ISBN 978-80-247-2185-9.

PROCHÁZKOVÁ, L. *Možnosti pracovního uplatnění lidí s postižením – současné trendy v České republice a v zahraničí.* Brno: Masarykova univerzita, 2014. ISBN 978-80-210-7607-5.

SLAŠŤANOVÁ, D. a DURAJOVÁ Z. *Zaměstnávání lidí s postižením a transformace sociálních služeb: přehled situace v České republice a doporučení pro změnu.* Brno: Liga lidských práv, 2012. ISBN 978-80-87414-10-1.

SLOWÍK, J. *Speciální pedagogika.* Praha: Grada, 2007. ISBN 978-80-2471-733-3.

STEINICHOVÁ, L. *Průvodce novým zákonem o zaměstnanosti.* Praha: BMSS-Start 2004.

ŠIMONÍK, O. *Úvod do didaktiky základní školy.* Brno: MSD, 2005. ISBN 80-86633-33-0.

ŠVARCOVÁ, I. *Mentální retardace: Vzdělávání, výchova, sociální péče.* Praha: Portál, 2006. ISBN 80-7367-060-7.

THOROVÁ, K. *Poruchy autistického spektra: Dětský autismus, Atypický autismus, Aspergerův syndrom, Dezintegrační porucha*. Praha: Portál, 2006. ISBN 80-7367-091-7.

THOROVÁ, K. *Poruchy autistického spektra: Včasná diagnóza branou k účinné pomoci.* Praha: APLA Praha, Střední Čechy, 2008. ISBN 978-80-254-6339-0.

THOROVÁ, K. *Školní pas pro děti s PAS.* APLA Praha, Střední Čechy, o. s., 2008. ISBN neuvedeno.

THOROVÁ, K. *Poruchy autistického spektra.* Portál, 2016. ISBN 978-80-262-0768-9.

VALENTA, M. *Psychopedie: teoretické základy a metodika*. 4. aktualiz. a rozš. vyd. Praha: Parta, 2009. ISBN 978-80-7320-137-1.

VALENTA, M., MÜLLER, O. *Psychopedie – teoretické základy a metodika*. Olomouc: Parta, 2007. ISBN 978-80-7320-099-2.

VITÁKOVÁ, P. *Souhrnná metodika podporovaného zaměstnávání.* Praha: Rytmus, 2005. ISBN 80-903598-0-9.

Seznam použitých zahraničních zdrojů

ATTWOOD, T. *Aspergerův syndrom: Porucha sociálních vztahů a komunikace*. Praha: Portál, 2005. ISBN 80-7178-979-8.

GILLBERG, P. *Autismus – zdravotní a výchovné aspekty: Výchova a vzdělávání dětí s autismem.* 2. vyd. Praha: Portál, 2003. ISBN 80-7178-856-2.

RICHMAN, S. *Výchova dětí s autismem: aplikovaná behaviorální analýza*. 2.vyd. Překlad Miroslava Jelínková. Praha: Portál, 2008, Speciální pedagogika. ISBN 978-80-7367-424-3.

Seznam použitých internetových zdrojů

Edu.cz. *RVP SOV* [online]. © 2020 [cit. 2021-11-18]. Dostupné z: https://www.edu.cz/rvp/ramcove-vzdelavaci-programy-stredniho-odborneho-vzdelavani-rvp-sov/

Edu.cz. *RVP* [online]. © 2020 [cit. 2021-11-18]. Dostupné z: https://www.edu.cz/vzdelavani/rvp-ramcove-vzdelavaci-programy/

HEJZLAR, Š., HEJZLAROVÁ, D., NĚMCOVÁ, PLECHÁČEK., Š. *Příručka pro zaměstnavatele lidí s autismem,* NAUTIS, [online]. © 2021 [cit. 2021-11-16]. Dostupné z: https://nautis.cz/_files/userfiles/SR/P%C5%99%C3%ADru%C4%8Dka_pro_zam%C4%9Bstnavatele_lid%C3%AD_s_autismem_NAUTIS.pdf

Ministerstvo kultury. *Listina základních práv a svobod* [online]. © 2021 [cit. 2021-12-15]. Dostupné z: https://www.mkcr.cz/listina-zakladnich-prav-a-svobod-395.html

Ministerstvo školství, mládeže a tělovýchovy, *Statistické ročenky školství – Výkonové ukazatele školního roku 2020/2021* [online]. © 2021 [cit. 2021-10-28]. Dostupné z: https://statis.msmt.cz/rocenka/rocenka.asp

Ministerstvo školství, mládeže a tělovýchovy. *Školský zákon ve znění účinném ode dne 27. 2. 2021*. [online]. © 2013-2021 [cit. 2021-11-05]. Dostupné z: https://www.msmt.cz/dokumenty-3/skolsky-zakon-ve-zneni-ucinnem-ode-dne-27-2-2021

Národní pedagogický institut, Metodický portál RVP.CZ. *Rozdílný význam pojmů integrace a inkluze* [online]. © 2021 [cit. 2021-12-15]. Dostupné z: https://clanky.rvp.cz/clanek/c/SSC/17243/ROZDILNY-VYZNAM-POJMU-INTEGRACE-A-INKLUZE.html

Národní ústav pro vzdělávání. *Střední vzdělávání* [online]. © 2011-2021 [cit. 2021-12-15]. Dostupné z: http://www.nuv.cz/t/stredni-vzdelavani

Národní ústav pro vzdělávání. *Školní poradenská pracoviště* [online]. © 2011-2021 [cit. 2021-12-15]. Dostupné z: http://www.nuv.cz/t/pedagogicko-psychologicke-poradenstvi/skolni-poradenska-pracoviste

Národní ústav pro vzdělávání. *Školská poradenská zařízení* [online]. © 2011-2021 [cit. 2021-12-15]. Dostupné z: http://www.nuv.cz/t/pedagogicko-psychologicke-poradenstvi/skolska-poradenska-zarizeni

Rámcový vzdělávací program pro obor vzdělání Praktická škola jednoletá. VÚP Praha, číslo 78-62-C/01 [online]. © 2013-2021 [cit. 2021-12-13]. Dostupné z: https://www.msmt.cz/vzdelavani/socialni-programy/rvp-pro-obor-vzdelani-prakticka-skola-jednoleta-a-dvouleta

Rámcový vzdělávací program pro obor vzdělání Praktická škola dvouletá. VÚP Praha, číslo 78–62–C/02 [online]. © 2013-2021 [cit. 2021-12-13]. Dostupné z: https://www.msmt.cz/vzdelavani/socialni-programy/rvp-pro-obor-vzdelani-prakticka-skola-jednoleta-a-dvouleta

Systémová podpora inkluzivního vzdělávání v ČR*: Počty dětí se speciálními vzdělávacími potřebami v základním školství v ČR 2013* [online]. © 2013 [cit. 2021-10-28]. Dostupné z: http://www.inkluze.upol.cz/portal/vystupy/

Survio s.r.o. [online]. © 2012-2021 [cit. 2021-12-22]. Dostupné z: https://www.survio.com/

Ústav zdravotnických informací a statistiky ČR. *MKN-10: Mezinárodní klasifikace nemocí a přidružených zdravotních problémů: desátá revize. Tabelární část.* Aktualizované vydání k 1. 1. 2018 [online]. © 2021 [cit. 2021-12-11]. Dostupné z: https://mkn10.uzis.cz/

Vyhláška č. 27/2016 Sb., *Vyhláška o vzdělávání žáků se speciálními vzdělávacími potřebami a žáků nadaných* [online]. © 2016 [cit. 2021-12-09]. Ve znění pozdějších předpisů. Dostupné z: https://www.zakonyprolidi.cz/hledani?text=27%2F2016

Vyhláška č. 73/2005 Sb., *Vyhláška o vzdělávání dětí, žáků a studentů se speciálními vzdělávacími potřebami a dětí, žáků a studentů mimořádně nadaných* [online]. © 2005 [cit. 2021-12-09]. Ve znění pozdějších předpisů. Dostupné z: https://www.zakonyprolidi.cz/hledani?text=73%2F2005

Vyhláška č. 248/2019 Sb., *Vyhláška, kterou se mění vyhláška č. 27/2016 Sb., o vzdělávání žáků se speciálními vzdělávacími potřebami a žáků nadaných a vyhláška č. 72/2005 Sb., o poskytování poradenských služeb ve školách a školských poradenských zařízeních* [online]. © 2019 [cit. 2021-10-15]. Ve znění pozdějších předpisů. Dostupné z: https://www.zakonyprolidi.cz/cs/2019-248#cast1

Zákon č. 13/2005 Sb., *Vyhláška o středním vzdělávání a vzdělávání v konzervatoři* [online]. © 2005 [cit. 2021-11-18]. Ve znění pozdějších předpisů. Dostupné z: https://www.zakonyprolidi.cz/cs/2005-13/zneni-20210901

Zákon č. 46/2019 Sb., *Zákon, kterým se mění zákon č. 561/2004 Sb., o předškolním, základním, středním, vyšším odborném a jiném vzdělávání (školský zákon)* [online]. © 2019 [cit. 2021-12-09]. Ve znění pozdějších předpisů. Dostupné z: https://www.zakonyprolidi.cz/cs/2019-46

Zákon č. 82/2015 Sb., *Zákon, kterým se mění zákon č. 561/2004 Sb., o předškolním, základním, středním, vyšším odborném a jiném vzdělávání (školský zákon)* [online]. © 2015 [cit. 2021-12-09]. Ve znění pozdějších předpisů. Dostupné z: https://www.zakonyprolidi.cz/hledani?text=82%2F2015

Zákon č. 262/2006 Sb., *Zákoník práce* [online]. © 2006 [cit. 2021-12-10]. Ve znění pozdějších předpisů. Dostupné z: https://www.zakonyprolidi.cz/cs/2006-262

Zákon č. 435/2004 Sb., *Zákon o zaměstnanosti* [online]. © 2004 [cit. 2021-12-10]. Ve znění pozdějších předpisů. Dostupné z: https://www.zakonyprolidi.cz/cs/2004-435

Zákon č. 561/2004 Sb., *Zákon o předškolním, základním, středním, vyšším odborném a jiném vzdělávání (školský zákon)* [online]. © 2004 [cit. 2021-12-09]. Ve znění pozdějších předpisů. Dostupné z: https://www.zakonyprolidi.cz/cs/2004-561#cast4

SEZNAM ZKRATEK

AS	Aspergerův syndrom
ČR	Česká republika
IVP	individuální vzdělávací plán
NAUTIS	Národní ústav pro autismus
OZP	osoba zdravotně postižená
PAS	porucha autistického spektra
PPP	pedagogicko-psychologická poradna
RVP	rámcový vzdělávací program
SPC	speciálně pedagogické centrum
SVP	speciální vzdělávací potřeby
ŠPP	školní poradenská pracoviště
ŠVP	školní vzdělávací program

SEZNAM OBRÁZKŮ, TABULEK A GRAFŮ

Seznam obrázků

Obrázek 1: Možné příčiny vzniku autismu 12

Obrázek 2: Na jakých pozicích si myslíte, že se osoby s PAS mohou uplatnit? 59

Obrázek 3: Na jaké pozici jste byl/byla zaměstnaný/á? 67

Seznam tabulek

Tabulka 1: Regionální školství k 30. 9. 2020, k 31. 10. 2020 u VOŠ – žáci/studenti s autismem bez ohledu na jiná znevýhodnění podle stupně postižení – podle území 24

Tabulka 2: Harmonogram výzkumného šetření 43

Tabulka 3: Oslovení respondenti 44

Tabulka 4: Respondenti zapojení do výzkumu 45

Seznam grafů

Graf 1: Počty žáků s jednotlivými druhy postižení na středních školách v České republice. 23

Graf 2: Oslovení respondenti 44

Graf 3: Respondenti zapojení do výzkumu 45

Graf 4: Přichází k Vám klienti s PAS? (myšlena samostatnost pro jednání) 47

Graf 5: S jakými překážkami se osoby s PAS při jednání nejčastěji potýkají? 49

Graf 6: Mají osoby s PAS zájem o rekvalifikaci? 52

Graf 7: Měla by Vaše firma obavy, že se zaměstnáním osoby s PAS, změní kolektivní sociální klima? 60

Graf 8: Jak si myslíte, že se cítí v zaměstnání lidé se zdravotním postižením? 62

Graf 9: Typ poruchy autistického spektra 65

Graf 10: Jaké máte dosažené vzdělání? 66

Graf 11: Připravoval jste se na získání práce? 69

Graf 12: Jakému typu práce dáváte přednost? 70

Graf 13: Co bylo na nástupu do práce nejtěžší? 73

Graf 14: Vědí/věděli v práci o Vaší diagnóze? 75

SEZNAM PŘÍLOH

Příloha A – Dotazník pro Úřady práce ČR I

Příloha B – Dotazník pro zaměstnavatele V

Příloha C – Dotazník pro osoby s PAS X

Příloha D – Informovaný souhlas XV

Příloha A – Dotazník pro Úřady práce ČR

1. Do jakého regionu patří Vaše pobočka Úřadu práce ČR?*

Vyberte jednu odpověď

- Praha
- Středočeský kraj

2. Jsou Vašimi klienty i osoby s PAS?*

Vyberte jednu odpověď

- Ano
- Ne

3. Přichází k Vám klienti s PAS*

Vyberte jednu nebo více odpovědí

- Sami
- V doprovodu
- Záleží na druhu PAS
- Záleží na věku

4. Jaké zkušenosti máte s osobami s PAS při jednání? *

Vyberte jednu nebo více odpovědí

- Jednání je náročné a dlouhé.
- Vyšší četnost jednání pro větší srozumitelnost a rozfázování úkonu - v závislosti na druhu PAS.
- Klasický průběh jednání.
- Jiná...

5. S jakými překážkami se osoby s PAS při jednání nejčastěji potýkají?*

Vyberte jednu nebo více odpovědí

- Jednání je pro ně velkým stresem.
- Nedokáží se dostatečně vyjádřit.
- Nerozumí administrativní části.
- Preferují spíše písemnou komunikaci.
- Jiná...

6. Vědí osoby s PAS, na jaký druh podpory od Úřadu práce mají nárok?*

Vyberte jednu nebo více odpovědí

- Ano
- Ne
- Nechají si poradit.
- Částečně.

7. Přicházejí osoby s PAS na Úřad práce s konkrétní představou pracovní pozice?*

Vyberte jednu nebo více odpovědí

- Ano
- Ne
- Nechají si poradit.
- Preferují pouze jimi vybranou.
- Jiná...

8. Jaké pracovní pozice osobám s PAS můžete většinou nabídnout?*

Napište jedno nebo více slov...

500

9. Je dostatečné množství pracovních nabídek pro osoby s PAS?*

Vyberte jednu nebo více odpovědí

- Ano
- Ne
- Dostatečné množství
- Doporučujeme chráněný pracovní trh.
- Doporučujeme spolupráci s organizacemi zaměřenými na podporu osobám s PAS.
- Odpověď
- Jiná...

10. Jsou osoby s PAS kvůli své diagnóze více limitované ve výběru práce?*

Vyberte jednu odpověď

- Ano
- Ne

11. Mají osoby s PAS zájem o rekvalifikaci?*

Vyberte jednu nebo více odpovědí

- Ano, absolvováním chápou zvýšení svých šancí.
- Ne, zdá se jim to zbytečné.
- Ne, nevěří svým schopnostem a netroufají si.
- Ne, obávají se nových věcí.
- Jiná...

12. Využívají osoby s PAS službu "pracovní rehabilitace"?*

Vyberte jednu nebo více odpovědí

- Ano
- Ne
- Tuto službu neznají.
- Nechají si poradit.
- Nemají zájem.

13. Obrací se na Úřad práce zaměstnavatelé, kteří zaměstnávají osoby s PAS?*

Vyberte jednu odpověď

- Ano, standardně.
- Ano, ale málo.
- Ne

14. Jaké povědomí mají zaměstnavatelé o diagnóze PAS?*

Vyberte jednu nebo více odpovědí

- Většinou vědí, co obnáší diagnóza a jsou ochotni se přizpůsobit.
- Diagnózu neznají, je jim to jedno a práci nabízejí spíše kvůli výhodám, které z toho plynou.
- Jiná...

15. Vědí zaměstnavatelé, jaké příspěvky mohou, v případě zaměstnávání osob s PAS, čerpat?*

Vyberte jednu nebo více odpovědí

- Ano
- Ne
- Nechají si poradit.

16. Nabízejí zaměstnavatelé práci pro osoby s PAS opakovaně?*

Vyberte jednu nebo více odpovědí

- Ano
- Ne
- Občas

Příloha B – Dotazník pro zaměstnavatele

1. V jakém regionu Vaše firma působí?*

Vyberte jednu odpověď

- Praha
- Středočeský kraj

2. Na jakém typu trhu práce se Vaše firma nachází?*

Vyberte jednu odpověď

- Otevřený trh práce
- Chráněný trh práce

3. Zaměstnává Vaše firma osoby se zdravotním postižením?*

Vyberte jednu odpověď

- Ano
- Ne
- Již ne.

4. Co Vaši firmu motivuje k zaměstnávání osob se zdravotním postižením

Vyberte jednu nebo více odpovědí

- Chceme těmto lidem dát příležitost.
- Vyhovují nám příspěvky a výhody s tím spojené.
- Nic tím nesledujeme.

5. Znáte diagnózu "porucha autistického spektra" (PAS)?*

Vyberte jednu nebo více odpovědí

- Ano
- Ne
- Částečně

6. Jsou Vám známy pozitivní vlastnosti osob s PAS?*

Vyberte jednu nebo více odpovědí

- Ano
- Ne
- Částečně
- Nemohu posoudit.

7. Jsou Vám známy negativní stránky osob s PAS?*

Vyberte jednu nebo více odpovědí

- Ano
- Ne
- Částečně
- Nemohu posoudit.

8. Znáte nějakého zaměstnavatele, který osobu s PAS zaměstnává?*

Vyberte jednu nebo více odpovědí

- Ano
- Ne
- Nezajímal jsem se o to.

9. Má již Vaše firma pracovní zkušenost s osobou s PAS?*

Vyberte jednu odpověď

- Ano
- Ne
- Nevím

10. Uvažujete o tom, že zaměstnáte osobu s PAS?*

Vyberte jednu nebo více odpovědí

- Ano
- Ne
- Možná

11. Na jakých pozicích si myslíte, že se osoby s PAS mohou uplatnit?*

Napište jedno nebo více slov...

500

12. Měla by Vaše firma obavy, že se zaměstnáním osoby s PAS, změní kolektivní sociální klima ?*

Vyberte jednu nebo více odpovědí

- Ano
- Ne
- Trochu
- Kolegové se budou distancovat.
- Hrozí potenciální riziko šikany.
- Jsme multikulturní a tolerantní firma.
- Bez problémů, již máme zkušenosti.
- Jiná...

13. Dokázala by Vaše firma osobě s PAS vyjít vstříc v úpravě pracovních podmínek?*

Vyberte jednu nebo více odpovědí

- Ano
- Ne
- Částečně
- Nemohu posoudit.

14. Jaké máte zkušenosti s náborem zaměstnanců a jejich adaptací a zapracováním?*

Vyberte jednu nebo více odpovědí

- Dobré
- Špatné
- V případě osob se zdravotním postižením složitější.
- Jiná...

15. Jak si myslíte, že se cítí v zaměstnání lidé se zdravotním postižením?*

Vyberte jednu nebo více odpovědí

- Dobře
- Špatně
- Mají velký stres.
- Jsou nejistí a bojí se.
- Jiná...

16. Odkud do Vaší firmy přichází účastníci výběrových řízení?*

Vyberte jednu nebo více odpovědí

- Úřad práce
- inzeráty
- web
- organizace pomáhající lidem s PAS
- známí
- sociální pracovníci
- Jiná...

17. Víte, jaké příspěvky může Vaše firma čerpat na Úřadě práce a znáte další výhody, pokud zaměstnáte osobu s PAS?*

Vyberte jednu nebo více odpovědí

- Ano
- Ne
- Částečně
- Necháme si poradit.
- Jiná...

18. Co byste doporučil/a lidem se zdravotním postižením, aby podpořili svoji úspěšnost při hledání práce?*

Napište jedno nebo více slov...

500

Příloha C – Dotazník pro osoby s PAS

1. Pohlaví*

Vyberte jednu odpověď

- Žena
- Muž

2. Věk*

Vyberte jednu odpověď

- 15 - 18 let
- 18 - 35let
- od 35 let výše

3. Typ poruchy autistického spektra*

Napište jedno nebo více slov...

500

4. V kolika letech jste získal/a diagnózu?*

Napište jedno nebo více slov...

500

5. Jaké máte dosažené vzdělání?*

Vyberte jednu nebo více odpovědí

- Základní vzdělání
- Střední odborné (výuční list)
- Středoškolské vzdělání (maturita)
- Vyšší odborné
- Vysokoškolské vzdělání

6. Jste zaměstnaný/á?*

Vyberte jednu nebo více odpovědí

- Ano
- Ne

7. Na jaké pozici jste nebo jste byl/a zaměstnaný/á?*

Napište jedno nebo více slov...

500

8. Jaká je/byla náplň Vaší práce?*

Napište jedno nebo více slov...

500

9. Jak dlouho jste nebo jste byl/a zaměstnaný/á?*

Vyberte jednu nebo více odpovědí

- Méně než 1 rok
- 1 - 5 let
- Více než 5 let

10. Jak jste se o práci dozvěděl/a?*

Vyberte jednu nebo více odpovědí

- Na Úřadě práce
- Přes inzerát
- Od známých
- V organizaci pomáhající lidem s autismem
- Jiná...

11. Bylo pro Vás těžké sehnat práci?*

Vyberte jednu nebo více odpovědí

- Ne - snadno
- Ano - s obtížemi

12. Připravoval jste se na získání práce?*

Vyberte jednu nebo více odpovědí

- Ano
- Ne
- Částečně.

13. Je to Vaše první zaměstnání?*

Vyberte jednu odpověď

- Ano
- Ne

14. Jakému typu práce dáváte přednost?*

Vyberte jednu nebo více odpovědí

- Duševní práce
- Manuální práce
- Kombinované

15. Znáte termín chráněný trh práce?*

Vyberte jednu nebo více odpovědí

- Ano
- Ne
- Nevím jistě

16. Na jakém typu trhu práce se nachází Váš zaměstnavatel?*

Vyberte jednu odpověď

- Chráněný trh práce
- Otevřený trh práce

17. V jakém regionu se nachází Váš zaměstnavatel?*

Vyberte jednu odpověď

- Praha
- Středočeský kraj

18. Využil/a jste při hledání práce podpory? (Job klub, podporované zaměstnávání)*

Vyberte jednu odpověď

- Ano
- Ne
- Neznám
- Jiná...

19. Využíval/a jste služby "nácvik sociálních dovedností"?*

Vyberte jednu odpověď

- Ano
- Ne
- Neznám

20. Co bylo na nástupu do práce nejtěžší?*

Vyberte jednu nebo více odpovědí

- Seznámení se s kolegy
- Neznámé prostředí
- Cesta do práce
- Jiná...

21. Jak se k Vám chová zaměstnavatel?*

Vyberte jednu odpověď

- Dobře - vychází mi vstříc
- Špatně - nemá pochopení ani potřebné zázemí
- Střídavě podle nálady

22. Jak vycházíte s kolegy?*

Vyberte jednu nebo více odpovědí

- Dobře
- Špatně
- Střídavě
- Jiná...

23. Vědí/věděli v práci o Vaší diagnóze?*

Vyberte jednu nebo více odpovědí

- Ano
- Ne
- Nevím

24. Jak na Vaši diagnózu reagovali kolegové?*

Možno vybrat více odpovědí

- S pochopením a přiměřeně
- Špatně a nepřiměřeně
- Jiná...

25. Ovlivňovala diagnóza Váš výkon v práci? (např. úlevy, náplň práce, pracovní doba...)*

Vyberte jednu nebo více odpovědí

- Ano
- Ne
- Částečně

Příloha D – Informovaný souhlas

Vážená paní, vážený pane,

obracím se na Vás s prosbou o spolupráci. Jsem studující posledního ročníku vysokoškolského studia oboru Vzdělávání dospělých. V současné době vypracovávám závěrečnou bakalářskou práci, jejíž součástí je i výzkum, jehož cílem je přiblížení problematiky uplatnění osob s PAS na trhu práce a současně zmapovat specifika v oblasti zaměstnávání osob s touto diagnózou. Ke zjištění potřebných informací bude ve výzkumu použita dotazníková metoda. Byla bych ráda, pokud byste souhlasil/a s účastí na mém výzkumu a přispěla tím dobré věci. Pokud souhlasíte s účastí, připojte, prosím, podpis, kterým stvrzujete souhlas s níže uvedeným prohlášením.

PROHLÁŠENÍ

Prohlašuji, že souhlasím s účastí na výše uvedeném výzkumu v rámci vypracování bakalářské práce. Studentka mě srozumitelně informovala o podstatě výzkumu a seznámila mě s cíli, postupy a metodami, které budou v rámci výzkumu používány. Souhlasím s tím, že všechna získaná data budou anonymně zpracována a výslovně požita pro účely vypracování bakalářské práce studentky.

Stvrzuji, že na mě nebyl vyvíjen žádný nátlak a k souhlasu přistupuji zcela dobrovolně a po řádném zvážení, na základě všech studentkou poskytnutých informací. Na případné dotazy se mi dostalo jasných a srozumitelných odpovědí. Prohlašuji, že beru na vědomí informace uvedené v tomto informovaném souhlasu a souhlasím se zpracováním osobních a citlivých údajů.

Tento informovaný souhlas je vyhotovený ve dvou vyhotoveních, z nichž jedno obdrží účastník výzkumu a druhé studentka.

Jméno a příjmení ……

Podpis: ……

V …….. dne: ……..

BIBLIOGRAFICKÉ ÚDAJE

Jméno autora: Blanka Slivová

Obor: Vzdělávání dospělých

Forma studia: kombinovaná

Název práce: Sekundární vzdělávání osob s PAS v ČR se zaměřením na jejich uplatnění v praxi.

Rok: 2019-2022

Počet stran textu bez příloh: 73

Celkový počet stran příloh: 15

Počet titulů českých použitých zdrojů: 32

Počet titulů zahraničních použitých zdrojů: 3

Počet internetových zdrojů: 24

Vedoucí práce: PhDr. Zoja Šedivá, Ph.D.