



Zdravotně
sociální fakulta
Faculty of Health
and Social Sciences

Jihočeská univerzita
v Českých Budějovicích
University of South Bohemia
in České Budějovice

**Aktuální trendy podpory zaměstnávání osob se
zrakovým postižením**

Bakalářská práce

Studijní program: **SOCIÁLNÍ PRÁCE**

Autor: Eliška Kubešová

Vedoucí práce: Mgr. et Mgr. Radka Prázdná, Ph.D.

České Budějovice 2022

Prohlášení

Prohlašuji, že svoji bakalářskou práci s názvem *Aktuální trendy podpory zaměstnávání osob se zrakovým postižením* jsem vypracovala samostatně pouze s použitím pramenů v seznamu citované literatury.

Prohlašuji, že v souladu s § 47b zákona č. 111/1998 Sb. v platném znění souhlasím se zveřejněním své bakalářské práce, a to v nezkrácené podobě elektronickou cestou ve veřejně přístupné části databáze STAG provozované Jihočeskou univerzitou v Českých Budějovicích na jejích internetových stránkách, a to se zachováním mého autorského práva k odevzdanému textu této kvalifikační práce. Souhlasím dále s tím, aby toutéž elektronickou cestou byly v souladu s uvedeným ustanovením zákona č. 111/1998 Sb. zveřejněny posudky školitele a oponentů práce i záznam o průběhu a výsledku obhajoby bakalářské práce. Rovněž souhlasím s porovnáním textu mé bakalářské práce s databází kvalifikačních prací Theses.cz provozovanou Národním registrem vysokoškolských kvalifikačních prací a systémem na odhalování plagiátů.

V Českých Budějovicích dne 8. 8. 2022

.....
Eliška Kubešová

Poděkování

Tímto bych ráda poděkovala mé vedoucí Mgr. et Mgr. Radce Prázdové, Ph.D. za cenné rady, připomínky a čas, který věnovala mé bakalářské práci. Dále bych chtěla poděkovat všem respondentům za vyplnění dotazníků, bez kterých by nemohl být proveden výzkum a nemohla by tedy vzniknout tato bakalářská práce. V neposlední řadě bych ráda poděkovala své rodině za podporu během celého studia.

Aktuální trendy podpory zaměstnávání osob se zrakovým postižením

Abstrakt

Bakalářská práce se věnuje osobám se zrakovým postižením a aktuálním trendům podpory během jejich zaměstnávání. Práce si klade za cíl provést analýzu potřeb osob se zrakovým postižením v souvislosti s problematikou jejich pracovního uplatnění, neboť uplatnění a přístup na trh práce náleží k základním lidským a občanským právům. Osoby se zrakovým postižením jsou limitovány v přístupu k informacím a samostatné mobilitě. Oblast pracovní rehabilitace, reedukace, vývoj informačních a komunikačních technologií, právě tyto oblasti cílí minimalizaci a eliminaci limitů.

Teoretická část na svém začátku objasňuje osobu se zrakovým postižením, stupně a typy zrakového postižení. Rozebírá specifika vrozeného a získaného zrakového postižení, možnosti kompenzace a v neposlední řadě zdravotně sociální dopady. Další blok byl věnován způsobům edukace a profesní přípravě osob se zrakovým postižením. V těchto podkapitolách jsou stručně vysvětleny jednotlivé typy vzdělávání od předškolního, základního, středoškolského až po vysokoškolské vzdělání a následnou profesní přípravu. Poslední oddíl teoretické části popisuje práci jako takovou, a jaký význam má pro jedince se zrakovým postižením. Jednotlivé podkapitoly tohoto oddílu se věnují psychologickým aspektům práce, legislativnímu vymezení, problematice lidských práv a samozřejmě aktuálním trendům v zaměstnávání osob se zrakovým postižením.

Praktická část je zpracována formou kvantitativního výzkumu. Získaná data z dotazníkového šetření jsou zpracována na úrovni prvního a druhého stupně třídění. Z výsledků vyplývá, že osoby se zrakovým postižením se nejčastěji setkávají s určitým postojem zaměstnavatelů a zaměstnanců vycházející z předsudků vůči osobám s postižením, se strachem ze stran zaměstnavatelů z vyšších výdajů při jejich zaměstnávání. Naopak nejvýraznější podporu vnímají od rodiny, možnosti využití moderních technologií, respektive asistivních technologií a v projektech podporující zaměstnatelnost nevidomých.

Klíčová slova

Osoba se zrakovým postižením; pracovní rehabilitace; pracovní uplatnění, asistivní technologie; podpora zaměstnávání.

Current trends in business practice support employees with visual impairment

Abstract

The bachelor's thesis deals with people who are visually impaired and with current trends in support during their employment. The thesis aims at the analysis of the needs of people with visual impairments in connection with the issue of their employment, as employment and access to the labor market belong to basic human and civil right.

People with visual impairments are limited in their access to information and independent mobility. The area of occupational rehabilitation, re-education, development of information and communication technologies, precisely these areas aim at the minimization and elimination of limits.

At the beginning, the theoretical part describes who a person with a visual impairment is, and deals with the degrees and types of visual impairment. It analyses the specifications of congenital and acquired visual impairment, the possibilities of its compensation and, last but not least, its health and social impacts. Another section was dedicated to methods of education and professional training of people with visual impairments. In these sub-chapters, individual types of education are briefly explained, from pre-school, primary school and secondary school to university education and subsequent professional training. The last section of the theoretical part describes the work itself and also its importance for individuals with visual impairments. The sub-chapters of this section are devoted to the psychological aspects of work, legislative definition, human rights issues and of course to current trends in the employment of visually impaired people.

The practical part is processed in the form of quantitative research. The data obtained from the survey are processed at the level of the first and the second level of classification. The results show that visually impaired people encounter most often a certain attitude of employers and employees based on prejudices against people with disabilities, with employers' fear of higher expenses when employing them. On the contrary, they perceive the most significant support from the family, the possibilities of using modern technologies, or assistive technologies, and in projects supporting the employability of the blind people.

Key words

A person with visual impairment; occupational rehabilitation; job application; assistive technology; employment support.

Obsah

Úvod.....	9
1 Teoretická část.....	11
1.1 Osoba se zrakovým postižením.....	11
1.1.1 Stupně závažnosti a typy zrakového postižení	12
1.1.2 Specifika vrozeného a získaného zrakového postižení	13
1.1.3 Možnosti kompenzace zrakového postižení	14
1.1.4 Zdravotně sociální dopady zrakového postižení	16
1.2 Edukace a profesní příprava osob se ZP	17
1.2.1 Předškolní vzdělávání	18
1.2.2 Základní vzdělávání	19
1.2.3 Středoškolské vzdělávání.....	19
1.2.4 Vysokoškolské vzdělávání.....	20
1.2.5 Profesní příprava.....	20
1.3 Práce a její význam pro jedince se ZP	21
1.3.1 Psychologické aspekty práce	22
1.3.2 Legislativní vymezení.....	23
1.3.3 Problematika lidských práv v kontextu zaměstnávání osob se ZP	25
1.3.4 Aktuální trendy v zaměstnávání osob se zrakovým postižením.....	26
2 Praktická část	31
2.1 Cíl práce	31
2.2 Výzkumné otázky.....	31
3 Metodika výzkumu	32
3.1 Výzkumné metody	32
3.2 Realizace výzkumu	33
3.3 Charakteristika výzkumného souboru.....	33

3.4	Zpracování dat.....	34
3.5	Etika výzkumu	35
4	Výsledky	36
4.1	Sociodemografické údaje respondentů	36
4.1.1	Otázka číslo 1: Pohlaví respondentů	36
4.1.2	Otázka číslo 2: Věkové kategorie	36
4.1.3	Otázka číslo 3: Dosažené vzdělání	38
4.1.4	Otázka číslo 4: Současné postavení na trhu práce	38
4.1.5	Otázka číslo 5: Doba vzniku zrakového postižení	40
4.1.6	Otázka číslo 6: Typ zrakového postižení.....	41
4.2	Překážky osob se zrakovým postižením na trhu práce.....	43
4.2.1	Otázka číslo 7: Překážky na trhu práce	44
4.3	Podpora osob se zrakovým postižením na trhu práce	45
4.3.1	Otázka číslo 8: Shledávání forem podpory při uplatnění na trhu práce	46
4.3.2	Otázka číslo 9: Oblasti, ve kterých je shledávána podpora	46
4.3.4	Otázka číslo 10: Efektivní a žádané formy podpory	48
4.3.5	Otázka číslo 11: Náměty a nápady pro snadnější vstup na trh práce	49
5	Diskuse.....	52
	Závěr.....	57
	Seznam zdrojů.....	59
	Seznam grafů a tabulek	67
	Seznam příloh	69
	Přílohy	70
	Seznam zkratk	73

Úvod

Bakalářská práce se věnuje zaměstnávání osob se zrakovým postižením, překážkám v přístupnosti pracovního uplatnění a jejich podpoře při uplatnění na trhu práce.

Nezávisle na této práci proběhl rozhovor se ženou se zrakovým postižením, se kterou byla rozebírána také negativní pracovní zkušenost na pozici učitelky základní školy. Byla to tehdy nepřijatelná realita, že se setkala s takovou zkušeností, ovšem po provedení dotazníkového šetření v rámci výzkumné části bakalářské práce se podobné pracovní zkušenosti osobám se zrakovým postižením opravdu dějí a je potřeba na to upozornit.

Každý má právo na práci, a to bez ohledu na zdravotní stav. Práce je jednou z lidských potřeb, která zajišťuje jedinci ekonomickou nezávislost, zapojuje ho do plnohodnotného života ve společnosti a řídí strukturu všedního dne. Vhodné pracovní místo zajišťuje vyšší životní úroveň, a to uznáním, seberealizací, skutečnou soběstačností a samostatností.

Dle zákona 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů má zaměstnavatel nárok na několik příspěvků, pokud zaměstnává osobu s postižením. Jedná se o Příspěvek na zřízení pracovního místa pro osobu se zdravotním postižením, Příspěvek na podporu zaměstnávání osob se zdravotním postižením na chráněném trhu práce a Příspěvek na úhradu provozních nákladů vynaložených v souvislosti se zaměstnáváním osoby se zdravotním postižením.

Bakalářská práce se věnuje vysvětlení, kdo je osoba se zrakovým postižením, jednotlivým stupňům postižení, specifickým znakům vrozeného i získaného postižení a možnostem kompenzace tohoto postižení. Teoretická část se věnuje zdravotně sociálním dopadům, edukaci a profesní přípravě osob se zrakovým postižením. Poslední blok rozepisuje, jaký význam má práce pro jedince se zrakovým postižením, psychologické aspekty práce, legislativní vymezení, problematiku lidských práv a aktuální trendy v zaměstnávání osob se zrakovým postižením.

Cílem této práce bylo zjistit a pojmenovat překážky, se kterými se jedinci se zrakovým postižením střetávají při jejich pracovním uplatnění a zjistit aktuální efektivní a žádoucí formy podpory z pohledu osob se zrakovým postižením při jejich uplatnění na trhu práce. Touto prací byla shrnuta problematika zaměstnávání jedinců s postižením zraku,

shrnuty překážky, se kterými se potýkají na trhu práce a co naopak vnímají jako podporu při jejich zaměstnávání.

1 Teoretická část

1.1 Osoba se zrakovým postižením

Osoba se zrakovým postižením se v naší zemi vymezuje odlišně jinak z pohledu zdravotnictví, školství a sociální sféry (Knotková, 2021). Světová zdravotnická organizace vychází z několika druhů onemocnění, jako je například onemocnění spojivek, nemoci cévnatky a sítnice, onemocnění čočky, nemoci skléry, rohovky, duhovky a řasnatého tělíska, nemoci očního víčka, slzného ústrojí a očnice a mnoho dalších (Knotková, 2021). „*Pro potřeby speciální pedagogiky je za jedince se zrakovým postižením chápána osoba, která trpí oční vadou či chorobou, kdy po optimální korekci má stále zrakové vnímání narušeno natolik, že ji činí problémy v běžném životě.*“ (Finková et al., 2014, s. 37).

Ani z tyflopédického hlediska nelze jednoznačně říci, že jedinec se zrakovou vadou, je zrakově postižený, neboť za zrakově postiženého člověka lze považovat takového, jehož vada mu činí problémy i po korekci (Ludíková a Stoklasová, 2005). V tom se kolektiv autorů Finková et al., 2014 a Ludíková a Stoklasová, 2005 shodují.

Pipeková (2010) píše, že zrakové postižení představuje pro člověka značné omezení v přijímání optických informací. Osoba dlouhodobě postižena zrakovým postižením není omezena pouze při orientaci, ale také je nepatrně ovlivněna v komunikaci, v procesu socializace do společnosti. (Kimplová a Kolaříková, 2014).

Laická veřejnost si často pod označením „osoba se zrakovým postižením“ představuje člověka se silnými brýlemi či bílou holí. Toto zjednodušené vysvětlení často způsobuje nešťastné ovlivňování veřejnosti v chování vůči osobám se zrakovým postižením (Kimplová a Kolaříková, 2014). I přes značný přísun informací v této problematice stále dochází, ač možná neuvědomovanému a nechtěnému ubližování rodinám, ve kterých se narodí miminko se zrakovým postižením nebo se s tímto postižením setká jedinec v průběhu života (Kimplová a Kolaříková, 2014). Jako názorný příklad si můžeme představit osobu zcela „zdravou“, která nabídne pomoc někomu se „silnými brýlemi“ a ten nabízenou pomoc odmítne, neboť vidí dobře. Z důvodu neznalosti a nedostatečné informovanosti může člověk v dobré víře nabízející pomoc dospět k názoru, že lidé se zrakovým postižením nevyžadují pomoc a zároveň znepříjemnit těmto jedincům proces vyrovnávání se s tímto druhem postižení (Kimplová a Kolaříková, 2014).

Jedná se o velmi heterogenní skupinu osob, jejich porucha zraku bývá různě závažná, může vzniknout v jakémkoli období života, je spojována se vznikem rizika vzniku kombinovaného postižení a také je kvalitativně odlišná (Vágnerová, 2014).

1.1.1 Stupně závažnosti a typy zrakového postižení

Zrakové postižení lze specifikovat z různých hledisek. Podstatná je zraková ostrost a zrakové pole, dále etiologie, doba vzniku, předpokládaný vývoj apod (Bláha a Janeček, 2013). Úroveň vidění lze určit dle rozsahu ztráty zrakové ostrosti a velikostí omezení zorného pole. Během vyšetření očí se zkoumá zraková ostrost, jež je vyjádřena tzv. vizem, udávaným ve zlomku, v němž čitatel udává vzdálenost v metrech, ze které jedinec čte, jmenovatel pak znamená vzdálenost, ze které tu samou velikost písmene čte osoba bez jakéhokoli zrakového omezení – vizus zcela zdravého oka je například 6/6 (Kimplová a Kolaříková, 2014). Světová zdravotnická organizace stupně zraku rozlišuje dle zrakové ostrosti a zrakového pole do následující tabulky:

Tabulka 1: Stupně zraku dle zrakové ostrosti a zrakového pole

Stupeň	Kategorie zrakové ostrosti	Funkční schopnost
Střední slabozrakost	Kategorie zrakové ostrosti 1	Zraková ostrost s nejlepší možnou korekcí: maximum menší než 6/18 (0,30) – minimum rovné nebo lepší než 6/60 (0,10); 3/10-1/10.
Silná slabozrakost	Kategorie zrakové ostrosti 2	Zraková ostrost s nejlepší možnou korekcí: maximum menší než 6/60 (0,10) – minimum rovné nebo lepší než 3/60 (0,05); 1/10-10/20.
Těžce slabý zrak	Kategorie zrakové ostrosti 3	a) Zraková ostrost s nejlepší možnou korekcí: maximum menší než 3/60 (0,05) – minimum rovné nebo lepší než 1/60 (0,02); 1/20-1/50. b) Koncentrické zúžení zorného pole obou očí pod 20 stupňů, nebo jediného funkčně zdatného oka pod 45 stupňů.
Praktická nevidomost	Kategorie zrakové ostrosti 4	Zraková ostrost s nejlepší možnou korekcí 1/60 (0,02), 1/50 až světlocit nebo omezení zorného pole do 5 stupňů kolem centrální fixace, i když

		centrální ostrost není postižena.
Úplná nevidomost	Kategorie zrakové ostrosti 5	Ztráta zraku zahrnující stavy od naprosté ztráty světlocitu až po zachování světlocitu s chybnou světelnou projekcí.

Zdroj: Klasifikace zrakového postižení podle WHO (Sjednocená organizace nevidomých a slabozrakých ČR, © 2010).

Kimplová a Kolaříková (2014) popisují čtyři typy poruch zraku:

- a) ztráta zrakové ostrosti,
- b) postižení šíře zorného pole,
- c) okulomotorické problémy,
- d) obtíže se zpracováním zrakových informací.

Lidé se ztrátou ostrosti nevidí zcela zřetelně, mohou dobře rozeznávat velké předměty, ale mají problém s identifikací detailů anebo naopak, mohou špatně vidět vzdálenější objekty (Kimplová a Kolaříková, 2014). Postižení zorného pole znamená vidět omezený prostor. S touto poruchou se může vázat také omezení zrakové ostrosti nebo zhoršené vidění za šera či změně osvětlení. Okulomotorické poruchy nastávají chybnou koordinací pohybu očí, jedincovo oko může stáčet dovnitř a druhé zevně. Poslední poruchou, kterou Kimplová a Kolaříková (2014) popisují, jsou obtíže se zpracováním zrakových informací, jedná se o špatné vyhodnocování přicházejících zrakových informací i přes to, že oko jako orgán je zcela v pořádku.

1.1.2 Specifika vrozeného a získaného zrakového postižení

Dle časového hlediska lze zrakové vady dělit na vrozené a získané. Nejčastější vrozené poruchy zraku se vyskytují u předčasně narozených dětí, získaná zraková postižení jsou pak mnohdy způsobena různými onemocněními, úrazy oka, nádory a poruchy CNS (Beneš, 2019).

Někteří autoři se shodují, že vrozené zrakové postižení není považováno za takové subjektivní trauma, jedinec nemá možnost srovnání, tudíž neví, o co přišel – jeho způsob života považuje za normální, protože nezná život bez postižení. I přesto však představuje značnou zátěž pro psychický vývoj, má přání být zdravý, ale je to pouze důsledek sociálních faktorů působících z blízkého okolí (Hamadová et al., 2007). U dětí

s vrozenou vadou dochází k podněcování, tzv. stimulaci zbytku zachovaného zraku, kterou provádí pracovníci rané péče. Ti ji mohou naučit i rodiče, aby mohli stimulaci svým dětem provádět i sami. (Kochová a Schaeferová, 2015).

Podstatné je plné přijetí postižení dítěte rodiči, blízkým i širším okolím, a především přijetí postižení samotným jedincem. Dítě narozené se závažnou poruchou zraku nemůže své představy zakládat na zrakové zkušenosti, k poznávání okolí využívá kompenzační smysly (Hamadová et al., 2007).

Na jedince se získanou poruchou zraku v dospělosti působí ztráta také jako trauma, jde o nenávratnou ztrátu jedné z existujících kompetencí. Má výhody v zachování zrakových představ o okolním světě, které může využívat po zbytek života. Za to po psychické stránce se jedná o daleko větší zátěž pro jedince, je si vědom toho, o co přišel (Hamadová et al., 2007). Získaná vada zraku může způsobit změnu statusu jedince v rodině, změni svůj žebříček hodnot, je často nucen opustit své původní zaměstnání a podstoupit rekvalifikace a úspěšně zvládnout proces resocializace (Hamadová et al., 2007). Dochází ke změnám u fyzického, kognitivního, psychologického i sociálního fungování (Swenor et al., 2020). Ovšem ne každý se se ztrátou vyrovná natolik, aby našel sílu toto všechno podstoupit a mnohdy se potýká se suicidálními myšlenkami (Hamadová et al., 2007).

Vždy je zapotřebí přihlídnout na okolnosti vedoucí ke zrakovému postižení, zda se jedná o náhlou ztrátu zraku po nehodě nebo se jedná o vadu progresivní nebo nemoc způsobující postupnou ztrátu zraku (Finková et al., 2014).

1.1.3 Možnosti kompenzace zrakového postižení

U osob se zrakovým postižením je důležité nezanedbat a posilovat ostatní smysly více než u osob bez omezení, jedná se hlavně o výraznější využívání hmatu a sluchu, ty do značné míry nahrazují to, co nemohou vnímat zrakem (Kochová a Schaeferová, 2015). Říká se, že o co jsou nevidomí ochuzeni na zraku, o to jsou od přírody bohatší na sluchu, hmatu, hudebním nadání, paměti apod. Je to do určité míry mýtus pravdivý, neboť jsou tyto oblasti naučeni v maximální míře využívat a v každodenním životě je neustále trénovat (Kochová a Schaeferová, 2015). Hmatové i zrakové vnímání mají jeden společný cíl – vytvořit v mozku obraz vnímaného předmětu. Oběma smysly dokážeme vnímat tvar, velikost, směr, vzdálenost, pohyb, klid a trojrozměrnost. Zrakem vnímáme navíc pouze barvu, za to díky hmatu vnímáme dále váhu, tvrdost, teplo

a chlad. Skutečnost, že díky hmatu poznáme více vlastností objektu neznamena, že hmatové obrazy přesněji a úplněji odrážejí skutečnost, hmat nám totiž dovoluje vnímat předměty pouze do vzdálenosti ruky. Obecně řečeno, zrakové vnímání funguje od celku k podrobnostem a hmat naopak od podrobností k celku (Kochová a Schaeferová, 2015).

Jak jsem již zmínila výše, u osob se zrakovým postižením je důležité posilovat hmatové vnímání. Jeho rozvoj by měl správně probíhat po celý život, je potřeba vzbudit citlivost pro hmat a motivovat jedince, aby rád „hmatal“. Hmat je jeho jeden z nejdůležitějších informačních kanálů pro celý život (Kochová a Schaeferová, 2015).

Vnímání hmatem lze rozdělit do trojího typu – pasivní, aktivní a instrumentální. Pasivním hmatáním se vnímá předmět v relativním klidu, může být zjištěna řada fyzikálních a prostorových vlastností (teplo, hrubost), nevzniká ovšem celkový obraz objektu (Finková, 2011b) a (Finková et al., 2012). Během aktivního hmatání osoba předmět osáhá ze všech stran a tím získá přesnější informace o zkoumaném předmětu, o jeho tvaru, velikosti, struktuře apod. Posledním typem je instrumentální neboli zprostředkovaný hmat. Třetí typ je specifický tím, že hmatová odezva je získávána skrze jiný předmět – slepecká hůl nebo tužka. Způsob poznávání opět není tak přesný jako u aktivní formy. U každé formy lze využít hmatání monomanuální – jednou rukou nebo přesnější hmatání oběma rukama – bimanuální (Finková, 2011b) a (Finková et al., 2012).

PhDr. Josef Smýkal zdůrazňuje, „*intelligence nevidomého prochází rukama*“ (Kochová, Schaeferová, 2015 s. 47).

Dalším důležitým smyslovým vnímáním, které je potřeba posilovat je vnímání sluchové. Pro každého z nás má důležitou úlohu v poznávání světa. Zvuk nám přináší informace o tom, co se kolem nás děje (Kochová a Schaeferová, 2015). Pro osoby s částečnou nebo úplnou ztrátou zraku je sluch ještě důležitější, než si vidící dokáží představit. Díky sluchu rozeznáváme hlasy a víme, jaké osobě, jaký hlas patří (Kochová a Schaeferová, 2015). Pomocí nejrůznějších činností a her se jedinec se zrakovým postižením učí zvuky nejen rozeznávat, ale také rozpoznat vzdálenost a polohu zdroje zvuku, hlasitost, délku atd. Pomocí barvy hlasu jedinci rozpoznají jiné osoby, podle poklepu rozeznají materiál, lokalizují zvuk v prostoru či odhadnou velikost prostoru přes zvukové vlny, které se odrážejí od stěn a různých předmětů, proto je zapotřebí

věnovat pozornost také rozvoji sluchové paměti (Keblová, 1999b); (Baslerová 2012) a (Kochová a Schaeferová, 2015).

Dá se říct, že lze osoby se zrakovým postižením rozdělit do dvou skupin ti, co preferují sluchové vnímání před hmatovým a ti, kteří upřednostňují spíše vnímání hmatové před sluchovým. U obou skupin ale platí, že potřebují oba smysly k orientaci ve světě (Kochová a Schaeferová, 2015).

Pro nevidomého mají velkou úlohu také „chemické smysly“ – čich a chuť, díky kterým jsou informováni například o úniku plynu. Podle různých specifických vůní, rozeznají, ve které budově se nachází nebo rozliší také projevy počasí. Chuť pomáhá vybavovat vzpomínky a společně s čichem dokreslují skutečnost (Baslerová, 2012).

1.1.4 Zdravotně sociální dopady zrakového postižení

Zrak je jeden z nejdůležitějších smyslů, díky kterému člověk získává až 90 % všech informací z okolního světa (Slowík, 2016).

Postižení zraku může vést u osob k narušení poznávací schopnosti, je omezena orientace v okolním světě, je značně ovlivněn rozvoj pohybových schopností, obtížný příjem informací z okolního světa i socializace (Novohradská, 2009). Tyto limity mají jednoznačný vliv na snižování kvality života (Prázdna in Mojžíšová, 2019). Kvalita života a naplňování potřeb jedince mohou být uskutečňovány jen tehdy, pokud cílená podpora probíhá paralelně na dvou základních rovinách, a to:

- rovina osoby se zrakovým postižením;
- rovina společnosti (Prázdna in Mojžíšová, 2019).

Nástroje roviny osoby se zrakovým postižením jsou tvořeny především kompenzačními mechanismy, jejich rozvoj je důsledkem cíleného procesu učení. Z toho vychází, že participujícím resortem je školství a následně i resort práce a sociálních věcí. Budování kompetencí pro život s postižením je celoživotní proces, ve kterém na vzdělání navazuje sociální rehabilitace (Prázdna in Mojžíšová, 2019). Reedukační metody rozvíjejí co nejvíce poškozenou funkci zraku a další kompenzační postupy rozvíjí zbylé smysly – sluch, hmat, čich a chuť. Dalšími rozvíjejícími kompenzačními smysly jsou také řeč, pozornost a paměť (Prázdna in Mojžíšová, 2019).

Rovina společnosti obsahuje nástroje, které minimalizují zdravotně sociální dopady zrakového postižení. Nástroje musí mít reálnou kvalitu a funkčnost. Řadí se k nim především:

- kvalita a dostupnost jak sociálních, tak i zdravotnických služeb pro danou cílovou skupinu;
- kvalitní a dostupná pracovní i sociální rehabilitace;
- dostupnost všech společenských struktur;
- dostupné kvalitní celoživotní vzdělávání;
- odstranění informačních bariér (Prázdna in Mojžíšová, 2019).

Všechny zmíněné složky je potřeba zasadit do kulturního, politického, ekonomického a hodnotového komplexu určitého společenského systému, neboť vytváří základ kvalitě života (Prázdna in Mojžíšová, 2019).

Výzkumy zabývající se kvalitou života naznačují, že dospělí se zrakovým postižením dosahují nižších výsledků než vrstevníci bez postižení (Brown a Barrett, 2011). Životní spokojenost hodnotí méně pozitivně a vyskytuje se několikrát vyšší pravděpodobnost deprese. Snížená kvalita života je důvodem nepříznivých důsledků spojených se zhoršeným fyzickým zdravím a zvýšeným rizikem suicidálního chování (Brown a Barrett, 2011).

1.2 Edukace a profesní příprava osob se ZP

Vzdělávací instituce se v posledních letech snaží o začlenění všech osob na základě jejich individuálních potřeb do běžného vzdělávacího systému a umožnit tak každému bez rozdílu vzdělání pomocí individuálního přístupu (Beneš, 2019).

V České republice jsou zřizovány mateřské, základní a střední školy a konzervatoře přímo určené pro žáky se zrakovým postižením, působí na nich speciální pedagogové a odborníci na předměty týkající se speciálně pedagogické péče (práce s optickými pomůckami, psaní všemi deseti či nácvik prostorové orientace) (Stejskalová, © 2022). Učitelé se během edukace musí dále zaměřit na rozvoj zachovalých zrakových funkcí, hmatového a sluchového vnímání, čichu i chuti a taktéž na prostorovou orientaci. Na těchto školách jsou k dispozici kompenzační pomůcky a žáci jsou vedeni k větší samostatnosti (Stejskalová, © 2022).

Jinou možností je integrace do hlavního vzdělávacího proudu, navázat sociální kontakt s vrstevníky bez zrakových vad a projít procesem školní inkluze. Armstrong et al. (2009) popisuje, že inkluzivní škola je ochotna se změnit. Školy hlavního vzdělávacího proudu však často nedisponují vhodnými pomůckami a bohužel ani pedagogičtí pracovníci dost často nevědí, jak přistupovat k žákům s postižením, a jakým způsobem by jejich výuka měla probíhat. Musí žákovi přizpůsobit své metody práce tak, aby nedocházelo k vyřazování z kolektivu. Záleží vždy na individuálním případě, zda žák se zrakovým postižením zvládne běžnou školní docházku na škole hlavního vzdělávacího proudu (Stejskalová, © 2022). Novosad (2006) píše, že žáci se zrakovým postižením jsou k učení více vnitřně motivováni a mají větší odpovědnost k zadávaným úkolům i k výsledkům než jejich spolužáci. Žáci bez handicapu jsou za to více vytrvalí při práci než žáci s postižením (Bubeníčková, © 2007).

Jako další forma vzdělávání existuje návštěva tříd zřízených podle §16 odst. 9 Školského zákona, určených pro děti s jakýmkoliv druhem postižení v rámci mateřské školy hlavního vzdělávacího proudu, jak popisují (Keblová, 2001) a (Michalová, 2012). Legislativní normy upřednostňují integrovanou formu vzdělávání, ovšem školy zřízené přímo pro žáky se zrakovým postižením si zachovávají svou pozici jakož to jednu z alternativ. Samotní rodiče dnes preferují individuální integraci, je to pro ně určitý důkaz „normality“ jejich dítěte (Stejskalová, © 2022).

1.2.1 Předškolní vzdělávání

Zákon o předškolním, základním, středním, vyšším odborném a jiném vzdělávání číslo 561/2004 Sb. § 34a v platném znění se zabývá povinným předškolním vzděláváním všech státních občanů České republiky, jedinou výjimkou jsou děti s hlubokým mentálním postižením, proto i pro děti se zrakovým postižením vybírají rodiče vhodnou mateřskou školu tak, aby vyhovovala jak časovým, tak i finančním možnostem rodiny (Kochová a Schaeferová, 2015). Při výběru vhodné mateřské školy mohou rodičům zrakově postiženého dítěte pomoci pracovníci rané péče, kteří jsou obeznámeni s konkrétní situací dítěte, poskytnout pomoc dále mohou pedagogové z mateřských škol, speciální pedagog nebo psycholog (Kochová a Schaeferová, 2015). Mazánková (2018) doplňuje, že rodiče vybírající vhodnou instituci pro dítě předškolního věku se zrakovým postižením by měli brát v úvahu veškeré potřeby a schopnosti jejich dítěte. Schopnosti a potřeby se dají zjistit prostřednictvím psychologického a speciálně pedagogického vyšetření, provedeném psychologem či speciálním pedagogem

v pedagogicko-psychologické poradně nebo ve speciálně pedagogickém centru (Mazánková, 2018).

1.2.2 Základní vzdělávání

Ať už žák absolvuje jakoukoli formu základního vzdělání, pokaždé obdrží stejné penzum poznatků, jež je vždy přizpůsobováno s ohledem na jeho schopnosti, potřeby a dovednosti (Stejskalová, © 2022).

Ve školách vzdělávajících žáky se zrakovým postižením je mírným způsobem modifikována většina vyučovacích předmětů, aby mohly být zařazeny do rozvrhu také některé specifické předměty (prostorová orientace, individuální logopedická péče aj.) nebo specifická náplň jako například nácvik podpisu (Finková et al., 2014). Učební plán je rozšířen o předměty speciální péče, které v sobě zahrnují výuku prostorové orientace, zrakovou stimulaci, přípravu a čtení Braillova písma, předměty speciální podpory – psaní na počítači a práce na počítači a další volitelné předměty, mezi které patří hra na hudební nástroj či sbor (Hamadová et al., 2007).

Odborníci speciálně pedagogického centra napomáhají optimálnímu průběhu při integraci žáka s postižením do základní školy hlavního vzdělávacího proudu (Hamadová et al., 2007). Zajišťují poradenství, dávají doporučení a instrukce pro úpravu prostředí (Hamadová et al., 2007). Aby byla integrace úspěšná, musí být zajištěna dostatečná informovanost třídního učitele i učitelů vyučujících jednotlivé předměty o postižení dítěte a jeho schopnostech (Hamadová et al., 2007). Vzdělávání je uskutečňováno v souladu s Rámcovým vzdělávacím programem pro základní vzdělávání.

Po dokončení povinné školní docházky mají žáci možnost výběru kterékoli střední školy v České republice i v zahraničí (Finková et al., 2014).

1.2.3 Středoškolské vzdělávání

Na středních školách pro zrakově postižené jsou tradiční obory, jejichž nabídka se odvíjí od zájmu a počtů studentů a aktuální poptávky na trhu práce (Hamadová et al., 2007). Na budoucí profesi se mohou žáci připravovat taktéž na střední škole hlavního vzdělávacího proudu, zde se předpokládá jejich pokračování ve studiu i na vysoké škole (Stejskalová, © 2022). Cílem je jednak získat profesní přípravu pro výkon budoucího povolání a jednak získat komplexní rozvoj kompetencí v personální, sociální i odborné oblasti (Stejskalová, © 2022). Žáci jsou přijímáni na střední školu pro zrakově postižené

stejným způsobem jako na střední školy hlavního vzdělávacího proudu (Stejskalová, © 2022).

1.2.4 Vysokoškolské vzdělávání

V České republice máme síť mateřských, základních a středních škol specializujících se na vzdělávání osob se zrakovým postižením, ovšem síť vysokých škol specializujících se na vzdělávání osob se zrakovým postižením u nás chybí, proto jsou při vysokých školách zřízena podpůrná centra pro potřeby studentů se zrakovým postižením (Stejskalová, © 2022).

Centrum podpory poskytuje komplexní odborný poradenský, technický a terapeutický servis studentům se specifickými potřebami na základě individuálních potřeb studenta zcela zdarma (Karunová, 2020). Servis může poskytovat tyto služby:

- a) studijní asistenci,
- b) osobní asistenci,
- c) adaptaci studijních materiálů,
- d) konzultační činnosti,
- e) metodickou podporu (např. pedagogům),
- f) možnost zapůjčení kompenzačních pomůcek souvisejících se studiem (Karunová, 2020).

Cílem podpůrných služeb je dosáhnout co nejvyšší kvality života a spokojenosti se životem i přesto, že je velmi důležité seznámení se s charakteristickými rysy zrakového postižení, jeho stupni a způsobem komunikace, služby na jednotlivých univerzitách nezajímá pouze zrakové postižení konkrétního studenta, ale zajímá je především on samotný (Karunová, 2020). Student se stává klientem centra zcela dobrovolně, záleží zcela jen na jeho osobním uvážení, zda během studia bude využívat některou z nabízených služeb. Pokud se student rozhodne navázat spolupráci, veškeré aktivity jsou koordinovány skrze příslušného koordinátora služeb, který by měl být vystudovaný speciální pedagog, schopný pracovat s osobami se zrakovým postižením starších 18 let, jehož úkolem je zajistit rovné příležitosti a maximální studijní komfort s důrazem na individuální potřeby klienta (Karunová, 2020).

1.2.5 Profesní příprava

Dříve než se jedinec pokusí ucházet o zaměstnání, musí projít profesní přípravou, profesním vzděláním, což se převážně týká žáků, studentů, ale taktéž dospělých.

Dospělí se mohou i nadále vzdělávat v oborech, které je zajímají nebo si rozšířit obzory v okruhu, ve kterém pracují. U spousty oborů je průběžné vzdělávání, zdokonalování jednou z pracovních podmínek (Kozáková, 2014). Všechny vzdělávací a výukové služby mají jeden společný cíl, a to naučit osoby se zrakovým postižením veškeré dovednosti tak, aby se efektivita jejich práce, co nejvíce přiblížila efektivitě práce vykonávané běžnou populací (Bubeníčková, © 2014).

Jsou 3 nejdůležitější aspekty, které musí osoba zvládnout před uplatněním na trhu práce:

1. sebeobsluha a základy komunikace (čtení, psaní nejlépe prostřednictvím PC);
2. mít osvojené používání kompenzačních pomůcek;
3. ovládat prostorovou orientaci v interiéru i exteriéru (Bubeníčková, © 2014).

O profesní přípravě se mluví taktéž během rekvalifikace, procesu, při kterém dochází k získání kvalifikace v jiném oboru (Opatřilová a Zámečnicková, 2005).

1.3 Práce a její význam pro jedince se ZP

Práce je fyzická nebo duševní aktivita zaměřená na výdělek, díky kterému si člověk zajistí obživu a uspokojí další potřeby (Krejčířová, 2005). Není jen jedním z výrobních faktorů pro vytvoření statků a služeb, tvoří sociální pole strukturovaných kontaktů, umožňující vést rozhovory, střetávat lidi a uzavírat s nimi nová přátelství (Buchtová, 2013).

V *Listině základních práv a svobod* v článku 26 se píše o práci jako o jednom ze základních práv. Každá osoba má právo na svobodnou volbu zaměstnání a taktéž na jeho přípravu. Osoby se zrakovým postižením jsou ohroženou skupinou ve ztrátě zaměstnání. Mají velice ztížené možnosti v získávání povolání, a tím je zhoršena kvalita jejich života (Bubeníčková, ©2014). Pracovní uplatnění pro takovéto jedince je významným krokem pro skutečnou soběstačnost, samostatnost i ekonomickou nezávislost. Pro jedince, kteří z určitých důvodů nenacházejí své uplatnění v rámci rodiny, může být práce a pracovní uplatnění jejich zásadní seberealizací v životě (Květoňová–Švecová, 2000).

Procházková (2009) upřesňuje, že vykonávání zaměstnávání je nejen pro osoby s postižením, ale i pro osoby bez handicapu předpokladem pro zapojení do plnohodnotného života ve společnosti. Díky práci získávají uznání, seberealizaci a dosahují tak lepší kvality života. Výběrem povolání nezískávají jen pracovní zařazení,

ale i určitý stav prožívání a tím spojenou již zmíněnou kvalitu života (Procházková 2009). Bell a Mino (2015) formulovali význam práce konkrétněji, a to tak, že dochází k zajištění existence do určité míry nezávislosti, ke struktuře všedního dne i každodenních aktivit, rozvoji a udržení schopností, dovedností a k rozvoji větší odpovědnosti (Bell a Mino, 2015).

Telefonní operátor, masér, keramik, košíkář, tkadlec, učitel hudby či ladič pian – to jsou tradiční profese, kterým se osoby se zrakovým postižením často věnují. Jedná se o činnosti, u kterých využívají smysly, které celý život posilují – sluch a hmat (Bubeníčková, 2007). Lidé s vysokoškolským vzděláním se nejčastěji věnují profesím jako právník, tlumočník, učitel nebo třeba psycholog (Bubeníčková, 2007).

Někteří jedinci se vydají svou samostatnou cestou, podnikáním, jiní vstupují do pracovního vztahu se svým zaměstnavatelem na straně zaměstnance (Kavalírová, 2012).

1.3.1 Psychologické aspekty práce

Důležitým aspektem před nástupem na trh práce je motivace, říká se, že pokud nedojde k začlenění do 3 let, vytrácí se veškerá motivace k nástupu do práce (Sládková, 2021). Motivace je tou nejsilnější stránkou, na které je potřeba stavět, podporovat ji, nacházet a rozvíjet záliby, nadání a obecně pozitivní stránky klientů s postižením (Sládková, 2021).

Langmeier a Krejčířová (2006) popisují čtyři motivační síly uplatňující se během volby zaměstnání – ta první představuje hnací popud k získání hmotné prosperity, možnost se samostatně uživit, být finančně nezávislý a postupem času udržet dobrý životní standard. Další sílu shledávají v motivaci pomáhat lidem, tj. získat uspokojivý pocit z toho, že odvedená práce je prospěšná pro společnost a užitečná pro někoho jiného. Důležitou motivační silou je možnost seberealizace. Posledním stimulem je předpoklad nalezení nových a přátelských kontaktů, vztahy na pracovišti jsou leckdy více důležitější než příjem (Langmeier a Krejčířová, 2006). Ze zmíněných motivačních sil vyplývají již výše zmíněné funkce práce:

- zabezpečení stravy, bydlení a dalších potřeb;
- denní řád;
- rozvíjení tvořivosti a dovedností;
- uvědomění smyslu života;

- sociální interakce;
- budování osobního statusu a identity (Wagnerová et al., 2011).

Při ztrátě zaměstnání dochází k velmi individuální události, pro většinu lidí znamená ztráta práce drama, jsou frustrovány vyšší potřeby vedoucí k deprivaci. Svou roli zastupují i doprovázejí silné emoce, stres, šok způsobující zaujaté vidění světa a iracionální chování (Wagnerová et al., 2011). Část populace ovšem tuto životní zkušenost vnímá jako příležitost k tomu, začít něco nového na novém místě (Wagnerová et al., 2011).

1.3.2 Legislativní vymezení

Osobami s postižením a jejich uplatnění na trhu práce se zabývá několik dokumentů. Jedním z nich je Ústava ČR, jejíž součástí je mimo jiné dokument *Listina základních práv a svobod*, která ošetřuje postavení osob se zdravotním postižením na trhu práce, stanovuje jasné podmínky i financování. Čtvrtá hlava článku 26 tohoto dokumentu se věnuje tomu, že každý občan naší země má právo na získání mzdy pro uspokojení svých potřeb a zajištění obživy:

„(1) Každý má právo na svobodnou volbu povolání a přípravu k němu, jakož i právo podnikat a provozovat jinou hospodářskou činnost.

(2) Zákon může stanovit podmínky a omezení pro výkon určitých povolání nebo činností.

(3) Každý má právo získávat prostředky pro své životní potřeby prací. Občany, kteří toto právo nemohou bez své viny vykonávat, stát v přiměřeném rozsahu hmotně zajišťuje; podmínky stanoví zákon“ (Listina základních práv a svobod, 1993).

Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů je základním zdrojem pro úpravu pracovněprávních vztahů. Upravuje povinnost zaměstnavatelů na zajištění potřebných úprav pracovních podmínek, pracoviště, povinnost na vytvoření chráněného pracovního místa pro zdravotně postiženého zaměstnance (zákon 262/2006). Zajišťuje též rovné zacházení a odmítá jakoukoliv diskriminaci na pracovišti.

Zákon o zaměstnanosti č. 435/2004 §69, ve znění pozdějších předpisů vymezuje termín pracovní rehabilitaci u osob se zdravotním postižením. Tu zajišťují krajské pobočky úřadu práce dle bydliště osoby. Zákon pracovní rehabilitace definuje jako souvislou aktivitu zaměřenou na získání a udržení vyhovujícího zaměstnání osobám s postižením. Obsahuje poradenskou činnost zaměřenou na volbu povolání, teoretickou i praktickou

přípravu pro výdělečnou činnost, například specializované rekvalifikační kurzy, její zprostředkování, udržení a případnou změnu. Žádost se podává k příslušné krajské pobočce úřadu práce s identifikačními údaji a dokladem osvědčujícím, že se jedná o osobu se zdravotním postižením. Společně vypracovávají individuální plán pracovní rehabilitace vzhledem ke zdravotní způsobilosti, schopnosti vykonávat zaměstnání, ke kvalifikaci a s ohledem na aktuální situaci na trhu práce.

Chráněný trh práce, další termín, kterému se zákon o zaměstnanosti věnuje, je tvořen zaměstnavateli, jejichž zaměstnanci jsou složeni z více než 50 % osobami se zdravotním postižením z celkového počtu zaměstnanců. Další podmínkou zaměstnavatelů pro vstup na chráněný trh práce je uzavření písemné dohody v rámci místní příslušnosti s krajskou pobočkou Úřadem práce o jejich uznání za zaměstnavatele na chráněném trhu práce (zákon 435/2004, §78). Dohoda o uznání zaměstnavatele může být uzavřena tehdy, jsou-li splněny tyto předpoklady:

1. Zaměstnává alespoň 50 % osob se zdravotním postižením z celkového počtu zaměstnanců ke čtvrtletí předcházející dni podání žádosti.
2. Nebyl ke dni podání žádosti odsouzen pro trestný čin podvodu v souvislosti s pobíráním příspěvku na podporu zaměstnávání osob se zdravotním postižením.
3. Ke dni podání žádosti není v likvidaci.
4. Za posledních 12 měsíců přede dnem podání žádosti
 - a) Zaměstnával více jak polovinu zaměstnanců osob se zdravotním postižením na pracovišti, které není jejich bydlištěm.
 - b) Vyplácel nejméně 80 % zaměstnanců se zdravotním postižením převodem na účet nebo poštovní poukázkou.
 - c) Nebyla mu uložena pokuta na úseku zaměstnanosti nebo inspekce práce.
 - d) Neuzavíral se zaměstnanci se zdravotním postižením smlouvy, ze kterých by vyplýval závazek poskytovat zaměstnavateli finanční prostředky či dohody o srážkách ze mzdy/platu v rozporu s dobrými mravy (zákon 435/2004, §78).

Dohoda je uzavírána na dobu 3 let, pokud zaměstnavatel do 3 měsíců od uplynutí lhůty opětovně zažádá o uzavření dohody nové, je uzavírána na dobu neurčitou (zákon 435/2004, §78).

Stát se snaží i o integraci osob se zdravotním postižením na běžný neboli otevřený trh práce, a tím je zapojit do hlavního pracovního proudu. Zákon č. 435/2004 Sb. o zaměstnanosti, §81 odst. 1, ve znění pozdějších předpisů udává povinnost zaměstnavatelům zaměstnávajícím více jak 25 zaměstnanců zaměstnávat osoby se zdravotním postižením ve výši 4 % povinného podílu na celkovém počtu zaměstnanců. Zaměstnavatel má možnost zažádat o zřízení chráněného pracovního místa pro osobu se zdravotním postižením. Na základě uzavření písemné dohody mezi zaměstnavatelem a úřadem práce si může zaměstnavatel zažádat o finanční příspěvek určený k vybavení pracovního místa kompenzačními pomůckami, k technické a architektonické úpravě pracoviště, pro nevidomé k zakoupení PC vybaveného hlasovým softwarem nebo zvětšovací softwarem pro slabozraké (Outratová et al., 2017). Zákon 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů vysvětluje, za jakých podmínek má zaměstnavatel nárok na Příspěvek na zřízení pracovního místa pro osobu se zdravotním postižením, Příspěvek na úhradu provozních nákladů vynaložených v souvislosti se zaměstnáváním osoby se zdravotním postižením, Příspěvek na podporu zaměstnávání osob se zdravotním postižením na chráněném trhu práce. Na Příspěvek na zřízení pracovního místa pro osobu se zdravotním postižením má nárok zaměstnavatel, který zřídil pracovní místo pro obsazení osobou se zdravotním postižením po dobu 3 let. Maximální výše příspěvku může činit osminásobek a pro osobu s těžším zdravotním postižením dvanáctinásobek průměrné mzdy v národním hospodářství za první až třetí čtvrtletí přechozího roku (zákon 435/2004, §75). Příspěvek na podporu zaměstnávání osob se zdravotním postižením na chráněném trhu práce náleží zaměstnavateli po uzavření písemné dohody s úřadem práce. Příspěvkem jsou nahrazovány prostředky na mzdy či platy v měsíční výši 75 % prostředků vynaložených v pracovním poměru s osobou se zdravotním postižením (zákon 435/2004, §78a).

1.3.3 Problematika lidských práv v kontextu zaměstnávání osob se ZP

To, jakým způsobem bude osoba se ZP vnímána společností vždy záviselo na typu a závažnosti postižení (Vágnerová, 2014).

Ač zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů odmítá, respektive zakazuje jakoukoliv diskriminaci během naplňování práva na zaměstnání z pohledu pohlaví, věku, sexuální orientace, zdravotního stavu, víry, národnosti atd., není tomu tak. Z provedeného výzkumu v rámci této bakalářské práce a dotazníkového

šetření vyplývá, že jisté procento dotazovaných osob s postižením se s diskriminací během uplatnění na trhu práce setkávají nebo se alespoň cítí být diskriminováni.

Tomšej (2020) uvádí, že v situaci, kdy zaměstnavatel z objektivních důvodů usoudí, že zaměstnanec není zdravotně způsobilý k výkonu daného pracovního místa, neboť existují takové pracovní pozice, ve kterých je dobrý zdravotní stav zapotřebí pro řádný výkon činnosti, se o diskriminaci nejedná. Smyslem diskriminace je bránit zaměstnance před situací, ve které některé požadavky jsou určeny náhodně a bezdůvodně, a především před situacemi, v nichž důvodem k odlišnému zacházení s jedincem se zdravotním postižením nejsou ani tak medicínská fakta jako předsudky, vysvětluje Tomšej (2020).

V roce 2021 proběhl výzkum o zaměstnanosti osob se zdravotním postižením (Krása, 2021). Z výstupů účastníků výzkumného šetření převážně vychází negativní zkušenosti s fungováním úřadu práce zapříčiněné odmítavými reakcemi na žádost o zprostředkování zaměstnání, neboť mají základní životní příjem zajištěn v podobě invalidního důchodu (Krása, 2021). Dotazovaní popisovali pocit, jako by se v případě poskytovaných služeb v rámci Úřadu práce ČR s uchazeči o zaměstnání z řad osob se zdravotním postižením nepočítalo, to mohlo zapříčinit odrazení od ucházení se o zaměstnání. Řada těchto lidí prošla odborným vzděláním a kvalifikací, přiznaný invalidní důchod pro ně znamená spíše kompenzaci určitého spektra omezení. Z výzkumu také vyplývá, že během hledání zaměstnání se lidé s postižením často spoléhají sami na sebe, na své schopnosti a dovednosti. Podle některých jedinců je to naprosto v pořádku, stejně jako ostatní uchazeči by i oni už při samotném hledání měli prokázat určité schopnosti a nespoléhat na systém státní podpory (Krása, 2021).

1.3.4 Aktuální trendy v zaměstnávání osob se zrakovým postižením

Jednou z možností je tzv. podporované zaměstnávání, jehož smyslem je vyrovnání pracovních příležitostí pro osoby se ztíženým přístupem na otevřený trh práce z důvodu zdravotního postižení. Snaží se o zvýšení úrovně samostatnosti uživatelů – vytvoření nebo rozvinutí dovedností potřebné k nalezení a udržení práce, zprostředkovává podpůrné služby jako např. pracovní asistence a job coaching (Vitáková, 2005). Nizozemská organizace Oogvereniging v roce 2015 započala projekt „*Spolupráce při hledání práce*“, během kterého se nevidomí a slabozrací učí posilovat a využívat své silné stránky (Bigovic et al., © 2018). Osobní koučování se jeví jako nejatraktivnější

forma osobního rozvoje, probíhá formou konverzace trvající 30–60 minut (Vděčná–Pešková, © 2019). Díky koučinku jsou nacházeny nové cesty, posíleny vnitřní síly a překonávají se výzvy. Nevidomý člověk se střetává s obtížnými zkouškami a výzvami, a právě fakt mít kouče a nebýt na to sám, jim pomáhá (Vděčná–Pešková, © 2019). Osobnost kouče nikoho nehodnotí, nedává nefunkční rady, pouze klade otázky a aktivně naslouchá (Vděčná–Pešková, © 2019).

Dále výše zmíněno Chráněné místo.

Informační a poradenská střediska při úřadu práce informují o volných pracovních místech, situaci na trhu práce. V oblasti poradenských služeb poskytují poradenství pro volbu či změnu povolání, rekvalifikace, pracovní rehabilitace a zprostředkování vhodného zaměstnání (Ministerstvo práce a sociálních věcí, 2015).

Během roku 2015 probíhal projekt s názvem *Remote asistent pro pracovní rehabilitaci osob s těžkým zrakovým postižením*, zaměřený na lepší postavení osob s těžkým zrakovým postižením na trhu práce pomocí změny v rámci pracovní rehabilitace, a to náhradou pracovního asistenta za tzv. vzdáleného asistenta (Sjednocená organizace nevidomých a slabozrakých, 2015). Toto řešení přineslo v praxi nejen lepší postavení osob se zrakovým postižením na trhu práce, posílilo jejich samostatnost a nezávislost, snížily se náklady fyzickou nepřítomností asistentů na pracovišti. Jejich přítomnost deformovala vztahy na pracovišti jak mezi zaměstnanci, tak i mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem (Sjednocená organizace nevidomých a slabozrakých, 2015).

Přítomnost asistenční osoby – kouče hodnotili kladně také respondenti v rámci praktické části této bakalářské práce v dotazníkovém šetření. Není ovšem nutné mít kouče neustále vedle sebe. Možnost telefonické či on-line konzultace je vítána daleko více než osobní přítomnost asistenta. Jedinci se zrakovým postižením nejsou tedy celodenně závislí na další osobě. Pokud se střetnou s překážkou tak ví, že na to nejsou sami a mají možnost asistenta (kouče) kontaktovat. Jak píše Vděčná–Pešková, © 2019 tento způsob spolupráce posiluje silné stránky a podporuje osobní rozvoj osob se zrakovým postižením na trhu práce.

V roce 2016 byl za podpory Nadačního fondu Českého rozhlasu ze Sbírký Světluška realizován projekt na vytvoření 2 nových kontaktních pracovišť SONS ČR (Sjednocená organizace nevidomých a slabozrakých) ve Strakoniciích a Orlové a vytvoření 4 pracovních míst pro osoby s těžkým zrakovým postižením. Pracoviště byla

kontaktním místem pro poskytování informací osobám s těžkým zrakovým postižením, jejich blízkým a také široké veřejnosti (Sjednocená organizace nevidomých a slabozrakých, 2016). Zajišťovaly i podporu spolkových činností. Tento projekt měl zajistit prostředky na zřízení pracovních míst – nájemné, náklady na rekonstrukci, příspěvek na mzdu zaměstnanců. V roce 2017 projekt Sami za sebe vykročíme do tmy II, navazoval na projekt z roku 2016, s cílem udržení 2 pracovišť, 4 pracovních míst a rozšířit počet pracovišť na 6 (+ Jičín, Ústí nad Labem, Most, Liberec) a na nich zřídit 5 pracovních míst (Sjednocená organizace nevidomých a slabozrakých, 2017). Opakující se projekt v roce 2018 si dal za cíl udržet vzniklých 6 pracovišť a na nich zřídit 8 pracovních míst (Sjednocená organizace nevidomých a slabozrakých, 2018). Posledním rokem tohoto projektu byl rok 2019 se stejným cílem jako v roce 2018 navíc s vytvořením nového pracoviště v Berouně a zaměstnání zrakově postiženého pracovníka (Sjednocená organizace nevidomých a slabozrakých, 2019).

Osoby se zrakovým postižením shledávají podporu v zaměstnávání i v možnosti využití moderních technologií a to tak, že pracují na počítači díky hlasovému softwaru, který nahlas oznamuje veškeré kroky, které provádějí (Outratová et al., 2017). Počítač neovládají myší, ale klávesnicí, na které jsou klávesové zkratky, které se musí naučit. Díky tomu mohou pracovat v textových editorech, přijímat a odesílat poštu, používat Skype či MS Teams, vyhledávat informace na internetu, vyplňovat on-line dotazníky či vytvářet jednoduché tabulky. Během zpracovávání formálních textů si nevidomí nechávají úpravu textu zkontrolovat, popřípadě upravit osobou vidící. Slabozrací využívají zvětšovací software nebo zvětšovací lupu, ta umožňuje individuálně nastavit velikost, barvu i přisvícení (Outratová et al., 2017). Již řadu let se organizace pokoušejí o zavedení přiměřených úprav pro zrakově postižené zaměstnance, digitální aplikace či zvětšování textu. Situace s Covid-19 vyzvala zaměstnavatele i zaměstnance k práci z domova na dálku, která je flexibilní, stále stejně produktivní a umožňuje práci s jejich specifickými okolnostmi (Ginley, © 2020).

V řadě evropských zemí funguje finanční podpora pro zaměstnavatele zaměstnávající osoby s postižením (Bigovic et al., © 2018). V rámci tohoto systému mohou být finanční prostředky využity k zaplacení:

- pracovních sil a úpravě pracovního prostředí dle individuálních potřeb zaměstnanců s postižením;

- zaučení osob se ztrátou zraku na dané pracovní místo;
- zvýšení znalostí zaměstnavatelů, kteří se řídí zažitými předsudky o osobách se zrakovým postižením na trhu práce;
- dotací začínajícím firmám, nabízející pracovní uplatnění osobám s postižením (Bigovic et al., © 2018).

Úřad veřejného ochránce práv v Albánii je jedinou veřejnou institucí, která je celá přizpůsobena osobám se zrakovým postižením (Bigovic et al., © 2018). Jedná se o zcela nediskriminující a bezbariérovou budovu pro vidomé i nevidomé zaměstnance, která může stát příkladem pro ostatní jako ověřený postup. Budova má nejrůznější funkce jako například vstupní kameru, která poskytuje zvukové informace všem osobám vcházejícím do budovy, žluto-modré lakování chodníku vedoucího k této budově, na všech dveřích hmatové identifikační pruhy, ve vstupní hale hmatovou mapu pro snadnější orientaci a v neposlední řadě informace v alternativních tiskových formátech (Bigovic et al., © 2018). Členové personálu se cítí fantasticky na takto přístupném pracovišti, mohou samostatně vykonávat veškeré své povinnosti (Bigovic et al., © 2018).

Royal National Institute of Blind People – Královský národní institut nevidomých je organizace, která se pyšní nástroji pomáhající odborníkům na zaměstnávání plánovat činnosti a podporovat osoby se zrakovým postižením na cestě k jejich uplatnění na trhu práce (Bigovic et al., © 2018). Nástroje jsou založeny na kladení otázek z různých oblastí – pracovní zkušenosti, přístup k informacím, počítačová gramotnost, mobilita, orientace, stupeň postižení, zdravotní stav i otázky týkající se kariérních ambicí a aktuální činnost při hledání pracovního místa (Bigovic et al., © 2018). Ze získaných odpovědí je vyhodnocena individuální úroveň jedince se zrakovým postižením. Organizace má stanovených celkem pět úrovní hodnocení:

- Úroveň 1: klient je připraven na práci.
- Úroveň 2: klient je téměř připraven na práci (tj. blíže k trhu práce).
- Úroveň 3: klient je téměř připraven na práci, ale je dál od trhu práce než klient na úrovni 2.
- Úroveň 4: je potřeba klienta dlouhodobě podporovat.
- Úroveň 5: před poskytnutím služeb v oblasti zaměstnání je velice potřebná základní (Bigovic et al., © 2018).

Stanovení úrovně slouží jako základní „startovací meta“, od které se lze odrazit při plánování kroků a měření výsledků, zda se klient posouvá v úrovních, dokud nezíská zaměstnání (Bigovic et al., © 2018).

2 Praktická část

2.1 Cíl práce

Cílem bakalářské práce je zpracovat aktuální teoretický rámec vymezené problematiky a provést analýzu potřeb osob se zrakovým postižením v souvislosti s problematikou jejich pracovního uplatnění.

Na základě výše formulovaného cíle jsou stanoveny dva dílčí cíle:

- Zjistit a pojmenovat překážky v přístupnosti pracovního uplatnění osob se zrakovým postižením.
- Zjistit, jaké formy podpory jsou efektivní a žádoucí z pohledu osob se zrakovým postižením při jejich uplatnění na trhu práce.

Statistická hypotéza:

- Osoby se zrakovým postižením vyššího stupně závažnosti mají nižší úroveň vzdělání než osoby s nižšími stupni zrakového postižení.

2.2 Výzkumné otázky

K dílčím cílům práce byly stanoveny tyto výzkumné otázky:

VO1: Co osoby se zrakovým postižením vnímají jako překážku v přístupnosti pracovního uplatnění?

VO2: Jaké formy podpory jsou efektivní a žádoucí z pohledu osob se zrakovým postižením při jejich uplatnění na trhu práce?

3 Metodika výzkumu

3.1 Výzkumné metody

V bakalářské práci byl proveden kvantitativní výzkum zaměřený na analýzu potřeb osob se zrakovým postižením v souvislosti s problematikou jejich pracovního uplatnění formou dotazníkového šetření. Baum et al. (2014) uvádí, že cílem kvantitativního výzkumu je testovat stanovené hypotézy a měřit konkrétní charakteristiky (Baum et al., 2014). Dále zmiňuje podstatu kvantitativního výzkumu v objektivnosti respondentů v rámci výzkumu (Baum et al., 2014). Hendl a Remr (2017) doplňují, že tento typ výzkumu se využívá k oslovení a získání dostatečně velkého vzorku respondentů pro statisticko-matematické zpracování opatřených dat (Hendl a Remr, 2017).

Dotazník byl vytvořen v programu Google, rozesílání vygenerovaného odkazu bylo tedy velmi snadné a rychlé. Zaručena byla nízká časová náročnost pro obě dvě strany a jistota anonymity. Dotazníkové šetření je vhodné jak pro malý, tak i větší počet respondentů. Je zde ovšem riziko, že respondent položenou otázku či nabízenou odpověď nepochopí správně a bohužel se nemá koho dotázat, aby se ujistil ve správném pojetí daného problému.

Vytvořený on-line dotazník obsahoval celkem 11 otázek. Z toho u 7 otázek byla možnost výběru pouze jedné z nabízených odpovědí, tedy byly to zcela uzavřené otázky. Další dvě otázky, polouzavřené, nabízely možnost pro dopsání vlastní reakce respondentů a z nabízených odpovědí mohli zvolit libovolný počet odpovědí. Možnost volby odpovědi nebyla omezena pouze na jednu. Jedna otázka byla uzavřená s možností výběru z více odpovědí. A poslední byla zcela otevřená.

Respondenti měli možnost jednotlivé otázky přeskakovat a opět se k nim vracet. Prvních 10 otázek bylo povinných a poslední byla dobrovolná, dotazník bylo možno odeslat i bez jejího vyplnění.

Prvních 6 otázek bylo sociodemografického charakteru – bylo zjišťováno pohlaví, věk, nejvyšší dosažené vzdělání respondentů, doba vzniku zrakového postižení, typ postižení a jejich současné postavení na trhu práce. Další otázka se zabývala problematikou nejčastějších překážek, se kterými se zrakově postižení potýkají na trhu práce. Následující otázky se věnovaly podpoře sledávající jedinci se zrakovým postižením během uplatnění na trhu práce. Poslední otázkou byl poskytnut prostor k sepsání námětů

a nápadů ke změnám, které by osoby se zrakovým postižením vnímali jako efektivní pomoc a podporu při jejich uplatnění na trhu práce.

3.2 Realizace výzkumu

Během měsíce března jsem hledala organizace věnující se osobám se zrakovým postižením, které bych mohla oslovit s prosbou o vyplnění krátkého dotazníku. Začátkem dubna 2022 byla prostřednictvím e-mailové adresy oslovena Sjednocená organizace nevidomých a slabozrakých České republiky a Národní rada osob se zdravotním postižením České republiky, organizace věnující se osobám se zrakovým postižením všech stupňů závažnosti od ukončení profesní přípravy po důchodový věk. V e-mailu jsem se vedení organizací představila, stručně popsala důvod k oslovení, požádala jsem je o předání přiloženého odkazu na on-line dotazník svým klientům a v závěru jsem na sebe zanechala kontakt pro případné dotazy či nejasnosti.

Z počátku byla velmi nízká návratnost, proto musely být organizace kontaktovány opakovaně. Koncem dubna mne kontaktovalo vedení jedné z organizací, zda by mohl být e-mail, respektive odkaz na dotazník, přeposlán dalším osobám se zrakovým postižením, které nejsou součástí organizace, ale odpovídají mému výzkumnému souboru – osoby se zrakovým postižením od ukončení profesní přípravy až po důchodový věk. Nabídku jsem s velkou vděčností přijala a získala tak dalších několik respondentů. Od druhé poloviny května se žádné dotazníky nevracely, proto jsem k 31. 5. 2022 příjem vyplněných dotazníků ukončila a v polovině června začala vyplněné dotazníky a získaná data zpracovávat.

3.3 Charakteristika výzkumného souboru

Miovský (2006) vysvětluje, co to výzkumný soubor je, popisuje ho jako množinu objektů zastupující základní soubor ve výzkumu (Miovský, 2006). Je vždy vybírán podle stanoveného cíle práce (Miovský, 2006). Jelikož je tato bakalářská práce orientována na pracovní uplatnění osob se zrakovým postižením, byly v této práci základním výzkumným souborem zvoleny osoby se zrakovým postižením všech stupňů závažnosti od ukončení profesní přípravy po důchodový věk mající zkušenost s trhem práce a pracovním uplatněním. V souladu se zvolenou strategií byl při volbě výzkumného souboru dodržen princip náhody. Dotazník vyplnilo celkem 120 respondentů, z toho 71 žen a 49 mužů. Tabulka 2 přehledně znázorňuje zastoupení mužů a žen ve všech věkových kategoriích.

Tabulka 2: Zastoupení mužů a žen v jednotlivých věkových kategoriích

Věková kategorie	Pohlaví		Celkem
	Žena	Muž	
18–30 let	9	11	20
31–45 let	25	21	46
46–59 let	28	12	40
60 a více let	9	5	14
Celkem	71	49	120

Zdroj: vlastní výzkum

Jak můžeme vidět, ve všech věkových kategoriích převažují ženy s výjimkou kategorie 18-30 let, kde počet mužů a žen je relativně vyrovnaný s rozdílem 2 respondentů ve prospěch mužského pohlaví.

Tabulka 3: Zastoupení mužů a žen v jednotlivých typech zrakového postižení

Typ zrakového postižení	Pohlaví		Celkem
	Žena	Muž	
Slabozrakost střední	10	15	25
Těžká slabozrakost	23	18	41
Nevidomost	38	16	54
Celkem	71	49	120

Zdroj: vlastní výzkum

V tabulce 3 lze vidět zastoupení počtu mužů a žen v jednotlivých typech zrakového postižení. Již z tabulky 2 se dal předpokládat vyšší počet žen než mužů ve všech typech postižení, a to tabulka 3 jen potvrdila. Ve všech typech postižení – slabozrakost střední, těžká slabozrakost a nevidomost, byl jednoznačně vyšší počet žen. Se slabozrakostí střední se potýká 10 žen a 15 mužů. Těžká slabozrakost se objevila u 23 žen a 18 mužů a posledním typem byla nevidomost, kterou trpí 38 žen a 16 mužů z celkového počtu dotazovaných.

3.4 Zpracování dat

Získaná data z dotazníkového šetření byla zpracována na úrovni prvního a druhého stupně třídění. Hypotéza následně ověřena postupy frekvenční statistiky testem nezávislosti chí-kvadrát, který je používán v situacích, v nichž je potřeba rozhodnout

o existující závislosti mezi dvěma proměnnými, které byly zaznamenány díky nominálnímu nebo ordinálnímu měření (Chráška, 2016).

Statistická data byla zpracována v programu Microsoft Excel.

3.5 *Etika výzkumu*

V úvodu dotazníku byli respondenti seznámeni s mou osobou, tématem bakalářské práce a jak dlouho jim zabere vyplnění dotazníku. Dále byli ubezpečeni, že dotazník je zcela anonymní a jejich odpovědi budou použity pouze pro výzkumné šetření v rámci závěrečné práce a její výstupy mohou být využitelné pro optimalizaci projektových a komunitních aktivit organizací zaměřujících se na podporu zaměstnávání osob se zrakovým postižením. Vyplnění dotazníku bylo zcela dobrovolné, jeho vyplněním byl vyjádřen souhlas respondentů se zpracováním dat. Disman (2011) zdůrazňuje, že respektovat anonymitu v případě jakéhokoli výzkumu je velmi důležité a je to jeden ze základních předpokladů výzkumné etiky.

4 Výsledky

4.1 Sociodemografické údaje respondentů

Sociodemografické údaje obsahují informace o pohlaví, věku, vzdělání, postavení na trhu práce, dále informace o typu postižení a o době vzniku postižení respondentů zjištěných na základě dotazníkového šetření.

4.1.1 Otázka číslo 1: Pohlaví respondentů

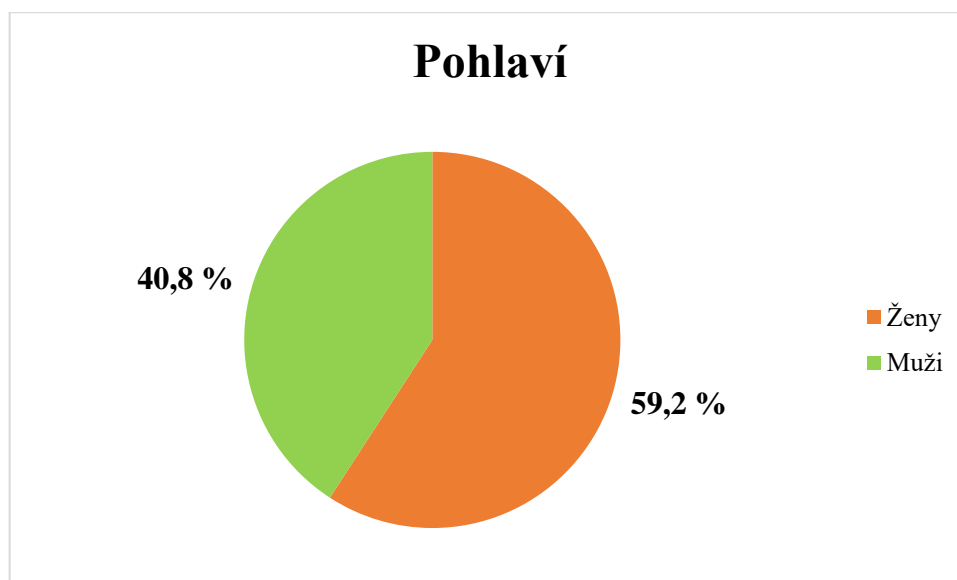
Otázka číslo 1 se týkala pohlaví respondentů. Otázka byla uzavřená s možností výběru jedné z variant odpovědí. Možné odpovědi byly celkem tři – žena, muž a jiné. Možnosti odpovědi „jiné“ nevyužil žádný z dotazovaných respondentů. Z tabulky 4 a grafu 1 je vidět, že počet mužů a žen nebyl zcela vyrovnaný, s rozdílností 22 dotazovaných.

Tabulka 4: Pohlaví respondentů

	Absolutní četnost	Relativní četnost
Muži	49	40,8 %
Ženy	71	59,2 %

Zdroj: vlastní výzkum

Graf 1: Pohlaví respondentů



Zdroj: vlastní výzkum

4.1.2 Otázka číslo 2: Věkové kategorie

Otázkou číslo 2 jsem se respondentů dotazovala, do jaké věkové kategorie zapadají. Otázka byla uzavřená s možností výběru ze 4 věkových kategorií. Jelikož je výzkumný

soubor orientován na osoby se zrakovým postižením od ukončení profesní přípravy po důchodový věk, zvolila jsem dolní věkovou hranici 18 let. Horní věková hranice nebyla nijak omezena, a protože se jedná o osoby po důchodový věk, zněla jedna z nabízených možností 60 let a více. Konkrétní zastoupení mužů a žen v jednotlivých věkových kategoriích znázorňuje výše tabulka 2. Z tabulky 5 jasně vychází, že dotazovaní respondenti byli zastoupeni ve všech nabízených věkových kategoriích.

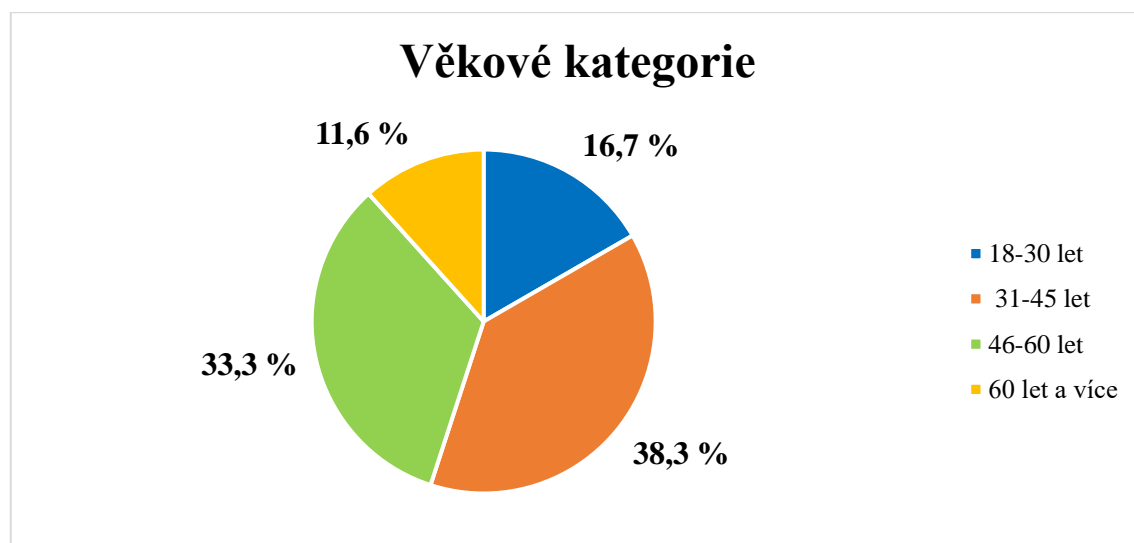
Tabulka 5: Věkové kategorie

	Absolutní četnost	Relativní četnost
18–30 let	20	16,7 %
31–45 let	46	38,3 %
46–60 let	40	33,3 %
60 let a více	14	11,7 %

Zdroj: vlastní výzkum

Graf 2 věkových kategorií přehledněji znázorňuje procentuální zastoupení respondentů v jednotlivých věkových kategoriích. Je zřejmé, že nejvíce dotazovaných se pohybuje ve věkové kategorii 31–45 let, tj. 46 osob z celkového počtu 120 respondentů. Druhou věkovou kategorií s nejvyšším počtem je kategorie v rozmezí 46–60 let, tedy 40 osob z celkového počtu. Dále je věková kategorie s počtem 20 jedinců, 16,7 % ohraničená 18–30 let. Poslední kategorii 60 let a více zvolilo celkem 14 respondentů, tj. 11,7 %.

Graf 2: Věkové kategorie



Zdroj: vlastní výzkum

4.1.3 Otázka číslo 3: Dosažené vzdělání

Otázka číslo 3 byla opět uzavřena a respondenti měli na výběr jednu ze tří nabízených odpovědí. Otázka směřovala na jejich nejvyšší dosažené vzdělání – základní, středoškolské, vysokoškolské vzdělání. Jak dokazuje tabulka 6 a graf 3, byly respondenty využity všechny tři nabízené odpovědi.

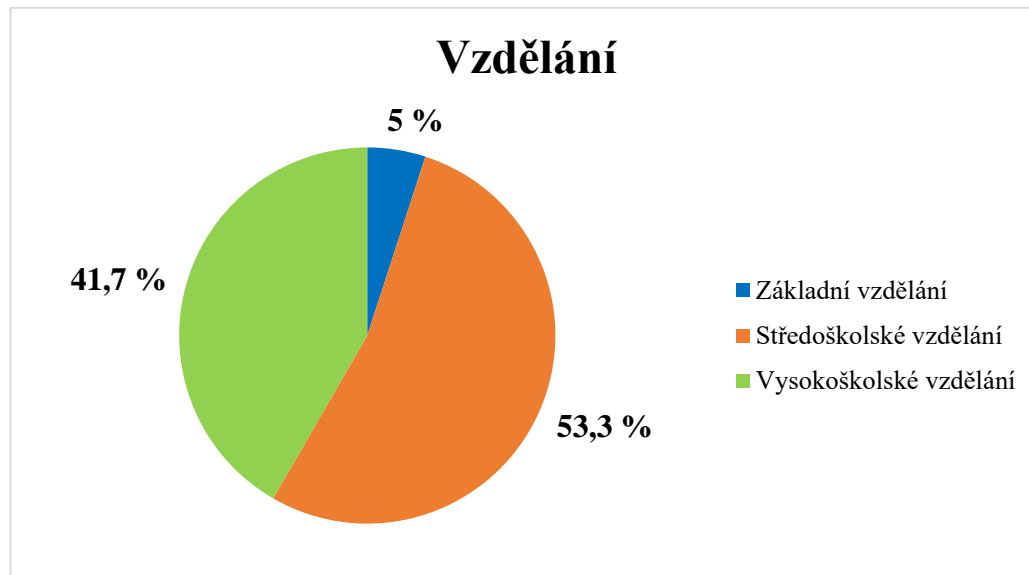
Tabulka 6: Dosažené vzdělání

	Absolutní četnost	Relativní četnost
Základní vzdělání	6	5 %
Středoškolské vzdělání	64	53,3 %
Vysokoškolské vzdělání	50	41,7 %

Zdroj: vlastní výzkum

Z výzkumu vychází, že celkem 6 (5 %) lidí z celkového počtu má základní vzdělání, 64 (53,3 %) osob dosáhlo středoškolského vzdělání a vysokoškolského 50 (41,7 %). Tato výsledná data zaznamenává tabulka 6 a graf 3.

Graf 3: Dosažené vzdělání



Zdroj: vlastní výzkum

4.1.4 Otázka číslo 4: Současné postavení na trhu práce

Čtvrtá otázka zjišťovala současné postavení respondentů na trhu práce. Dotazník byl určen pracovním aktivním jedincům se zrakovým postižením, kteří měli v této otázce možnost vybrat z nabízených odpovědí buď to, že jsou na pozici zaměstnanec nebo jsou

na trhu práce vedeni jako osoby samostatně výdělečně činné (dále OSVČ). Byla uvedena také odpověď s možností označení, že je jedinec bez pracovního poměru. Tuto možnost vybral pouze jeden z respondentů a v poslední otevřené otázce odůvodnil svou odpověď. Důvodem k označení odpovědi „*jsem bez pracovního poměru*“ byly jen negativní zkušenosti s hledáním zaměstnání a v současné době tento respondent již rezignoval. Zbýlých 119 respondentů z celkového počtu 120 označili své postavení na trhu práce jako OSVČ nebo postavení v podobě zaměstnance.

Jak již vychází z výše zmíněných informací, otázka číslo 4 byla uzavřená s možností výběru jedné ze tří nabízených odpovědí.

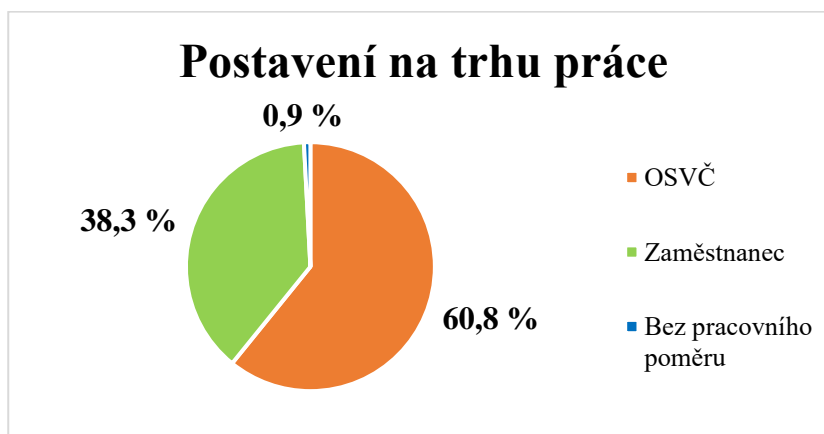
Tabulka 7: Postavení na trhu práce

	Absolutní četnost	Relativní četnost
OSVČ	73	60,8 %
Zaměstnanec	46	38,3 %
Bez pracovního poměru	1	0,9 %

Zdroj: vlastní výzkum

Tabulka 7 udává počty zastoupených respondentů v jednotlivých nabízených odpovědích. Z dotazovaných 120 respondentů bylo 73, tj. 60,8 % OSVČ. Na trhu práce na pozici zaměstnance bylo 46 (38,3 %) z celkového počtu dotazovaných. Jeden z respondentů (0,9 %) byl několikrát zaměstnán, ale negativní zkušenosti značně převyšují nad těmi pozitivními, proto již rezignoval a novou práci si nehledá. Procentuální zastoupení v jednotlivých odpovědích znázorňuje graf 4.

Graf 4: Postavení na trhu práce



Zdroj: vlastní výzkum

4.1.5 Otázka číslo 5: Doba vzniku zrakového postižení

Otázkou číslo 5 jsem se dotazovala, kdy u osob došlo ke vzniku zrakového postižení, zda se s postižením potýkají od narození, nebo zda vzniklo v dětství či v dospělosti. Otázka tedy byla uzavřená s možností výběru jedné ze tří navrhovaných odpovědí. Celkový počet 120 respondentů se velmi hezky rozdělil do všech nabízených odpovědí a vyšla zajímavá data.

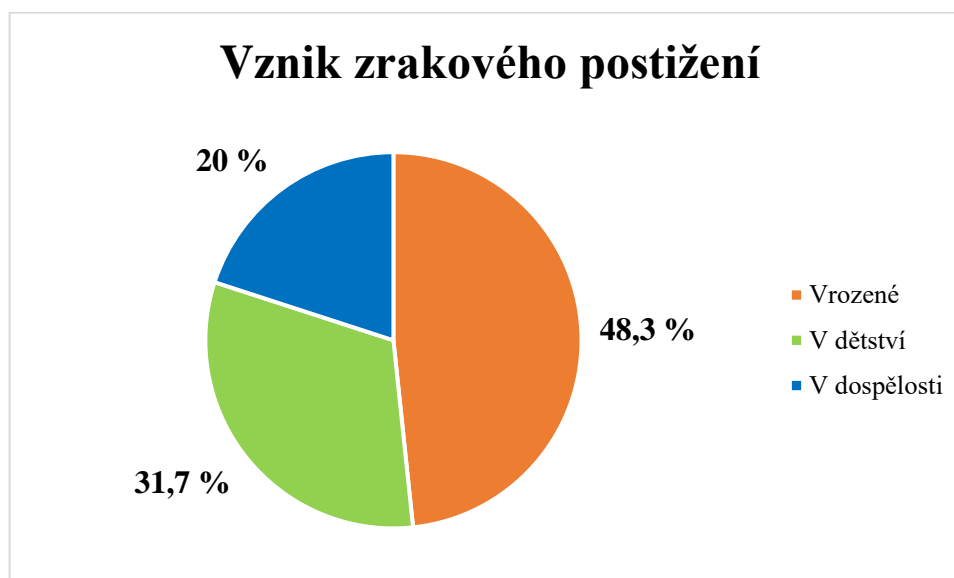
Tabulka 8: Vznik zrakového postižení

	Absolutní četnost	Relativní četnost
Vrozené	58	48,3 %
Získané v dětství	38	31,7 %
Získané v dospělosti	24	20 %

Zdroj: vlastní výzkum

Data z tabulky 8 a grafu 5 uvádí přesné zastoupení jedinců v jednotlivých dobách vzniku zrakového postižení. Téměř polovina dotazovaných osob se potýká se zrakovým postižením již od narození, přesněji 58 tj. 48,3 % z celkového počtu. 31,7 % (38 osob) získalo zrakové postižení v dětství a zbylých 20 % (24 osob) v dospělosti.

Graf 5: Vznik zrakového postižení



Zdroj: vlastní výzkum

4.1.6 Otázka číslo 6: Typ zrakového postižení

Poslední sociodemografickou otázkou v dotazníkovém šetření byla otázka číslo 6, která byla směřována na zodpovězení otázky, s jakým typem zrakového postižení se jednotliví respondenti potýkají. Otázka byla uzavřená a nabízené odpovědi byly celkem tři – slabozrakost střední, těžká slabozrakost a nevidomost. Opět byly zastoupeny všechny z předem navržených odpovědí.

Počet respondentů zastoupených v jednotlivých typech zrakového postižení zobrazuje tabulka 9.

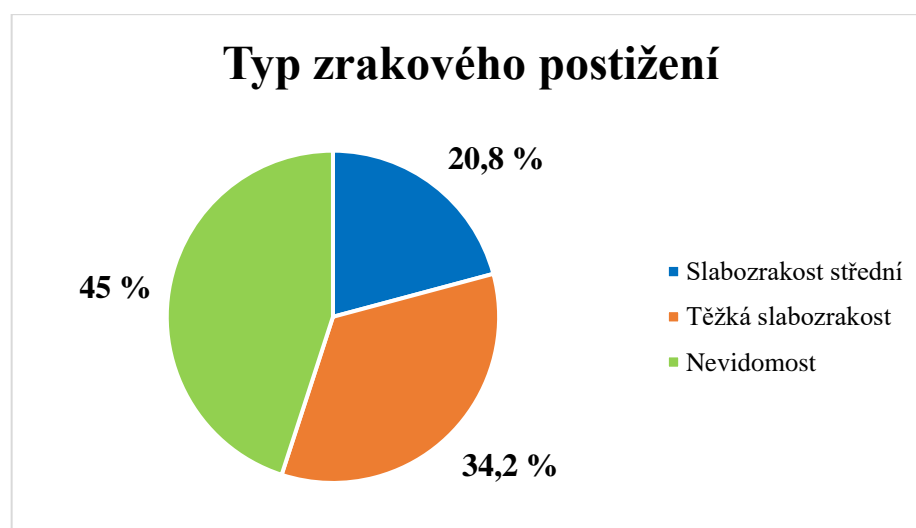
Tabulka 9: Typ zrakového postižení

	Absolutní četnost	Relativní četnost
Slabozrakost střední	25	20,8 %
Těžká slabozrakost	41	34,2 %
Nevidomost	54	45 %

Zdroj: vlastní výzkum

Jak již je z tabulky 9 a grafu 6 patrné, nejvyšší zastoupení je osob potýkajících se s nevidomostí – 54 tj. 45 % ze 120 respondentů. 25 (20,8 %) osob má slabozrakost střední. Těžká slabozrakost se objevuje u 41 (34,2 %) jedinců z dotazníkového šetření.

Graf 6: Typ zrakového postižení



Zdroj: vlastní výzkum

Otázka byla otestována chí-kvadrát testem nezávislosti. Jak již vysvětluji výše, test nezávislosti chí-kvadrát je možné použít při rozhodování existující souvislosti mezi dvěma jevy zachycenými díky nominálnímu či ordinálnímu měření (Chráska, 2016). V tomto případě byly porovnány odpovědi ze dvou otázek, jednalo se o otázku číslo 3 (dosažené vzdělání) a otázku číslo 6 (typ zrakového postižení).

Tabulka 10: Četnostní tabulka pro chí-kvadrát test nezávislosti

	Základní škola		Střední škola		Vysoká škola	
	Pozorovaná četnost	Očekávaná četnost	Pozorovaná četnost	Očekávaná četnost	Pozorovaná četnost	Očekávaná četnost
Slabozrakost střední	1	1,25	13	13,33	11	10,42
Těžká slabozrakost	0	2,05	19	21,87	22	17,08
Nevidomost	5	2,7	32	28,8	17	22,5

Zdroj: vlastní výzkum

Tabulka 10 znázorňuje získaná data (pozorovanou četnost) a očekávanou četnost dvou proměnných naráz. Jde o stupeň závažnosti postižení a druhou proměnnou je maximální dosažené vzdělání. Můžeme vidět, že respondent se slabozrakostí střední a základním vzděláním byl pouze jeden, vypočítaná očekávaná četnost vyšla v hodnotě 1,25. Respondent s těžkou slabozrakostí a dokončeným základním vzděláním nebyl žádný, ovšem očekávaná četnost byla 2,05. Celkem 5 nevidomých jedinců vyplnilo dokončené základní vzdělání, očekávaná četnost 2,7. 13 osob se zrakovým postižením, konkrétněji se slabozrakostí střední s dokončenou střední školou o hodnotě očekávané četnosti 13,33. S dosaženým středoškolským vzděláním a těžkou slabozrakostí vyplnilo dotazník 19 jedinců, s očekávanou četností 21,87. Dále je z tabulky patrné, že dotazník vyplnilo 32 nevidomých se středoškolským vzděláním s očekávanou četností 28,8. Poslední sloupec znázorňuje počet osob s vysokoškolským vzděláním trpící slabozrakostí střední – 11, hodnota očekávané četnosti vyšla 10,42. Jedinců s těžkou slabozrakostí a vysokoškolským vzděláním bylo 22 a očekávaná četnost 17,08. Nevidomých absolventů vysoké školy vyplnilo dotazník celkem 17 s očekávanou četností 22,5.

Tabulka 11: Kontingenční tabulka pro chí-kvadrát test nezávislosti

	Základní škola	Střední škola	Vysoká škola	
Slabozrakost střední	1 (1,25)	13 (13,33)	11 (10,42)	25
Těžká slabozrakost	0 (2,05)	19 (21,87)	22 (17,08)	41
Nevidomost	5 (2,7)	32 (28,8)	17 (22,5)	54
	6	64	50	120

Zdroj: vlastní výzkum

Tabulka 11, kontingenční tabulka, nám udává stejné hodnoty jako tabulka 10. Čísla bez závorek vyjadřují četnost respondentů, kteří odpovídali na otázky v rámci dotazníkového šetření určitým způsobem na otázku zaměřenou na vzdělání a současně určitým způsobem na otázku zjišťující typ zrakového postižení. Čísla na pravé straně od tabulky jsou tzv. marginální („okrajové“) četnosti neboli součty četností v řádcích a sloupcích kontingenční tabulky.

Stanovené hypotézy pro chí-kvadrát test nezávislosti:

H_0 : Stupeň postižení nemá vliv na míru dosaženého vzdělání.

H_A : Čím vyšší stupeň postižení, tím nižší úroveň dosaženého vzdělání.

Hladina významnosti byla zvolena 0,05, tj. 5 %.

Pokud $p\text{-value} < 0,05$ platí H_A , pokud je $p\text{-value} > 0,05$ platí H_0 .

Chí-kvadrát: 7,585

Stupně volnosti: 4

P-value: 0,160203

P-value (0,160203) je větší, než hladina významnosti (0,05), odmítáme alternativní hypotézu (H_A) a přijímáme hypotézu nulovou (H_0). Stupeň závažnosti postižení neovlivňuje míru vzdělanosti.

4.2 Překážky osob se zrakovým postižením na trhu práce

Po zjištění sociodemografických údajů respondentů, jsem přešla na otázku překážek. Zajímaly mne překážky, se kterými se osoby se zrakovým postižením potýkají na trhu

práce během jejich pracovního uplatnění. Mezi překážkami jsem nemohla opomenout diskriminaci, pohled zaměstnavatelů a různé typy bariér, které různým způsobem zasahují a omezují uspokojení práva na povolání.

4.2.1 Otázka číslo 7: Překážky na trhu práce

V otázce číslo 7 jsem se dotazovala, s jakými překážkami se na trhu práce osoby se zrakovým postižením setkávají nejčastěji. Otázka byla polouzavřená. Respondenti měli možnost výběru z 8 odpovědí – postoj zaměstnavatelů a zaměstnanců vycházející z předsudků a stereotypů, diskriminace, strach zaměstnavatelů ze zvýšených nákladů, adaptace na prostředí, technické bariéry, dopravní bariéry, architektonické bariéry, komunikační bariéry. Nebyli omezeni na výběru pouze jedné, mohli vyznačit libovolný počet nabízených odpovědí. Na konci této otázky byla možnost doplnit další překážky, se kterými se osoby setkávají a nebyly v nabídce. Nabídky využilo 19 (15,8 %) jedinců z celkového počtu.

Tabulka 12: Překážky na trhu práce

	Absolutní četnost	Relativní četnost
Postoj zaměstnavatelů a zaměstnanců vycházející z předsudků a stereotypů	61	50,8 %
Diskriminace	28	23,3 %
Strach zaměstnavatelů ze zvýšených nákladů	49	40,8 %
Adaptace na prostředí	53	44,2 %
Technické bariéry	42	35 %
Dopravní bariéry	25	20,8 %
Architektonické bariéry	4	3,3 %
Komunikační bariéry	19	15,8 %

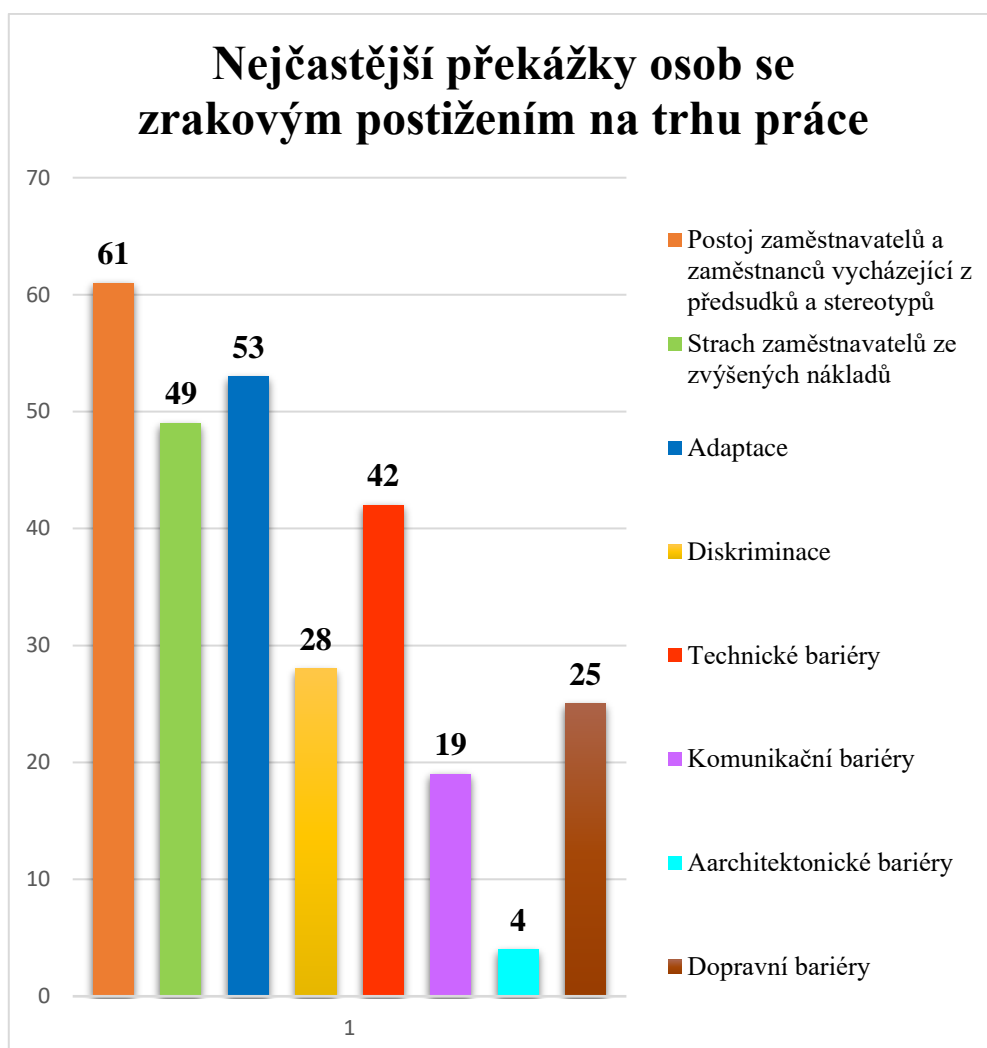
Zdroj: vlastní výzkum

Z grafu 7 a tabulky 12 vychází, že osoby se zrakovým postižením se nejčastěji setkávají s nastavenými předsudky a stereotypy vůči nim, a to jak ze strany zaměstnavatelů, tak i zaměstnanců. Tuto možnost označilo 61 osob (50,8 %) tedy polovina dotazovaných. 28 (23,3 %) jedinců se cítí být diskriminováni. 49 (40,8 %) se potýká se strachem zaměstnavatelů ze zvýšených nákladů při jejich zaměstnání, kdy je potřeba

upravit pracovní místo dle individuálních potřeb. Další překážkou je adaptace na prostředí, se kterou se setkává 53 osob (44,2 %). Technické bariéry vnímá 42 (35 %) dotazovaných. 25 (20,8 %) osob se potýká s dopravními bariérami. Nejméně jedinců – 4 (3,3 %) se potýká s architektonickými bariérami. Poslední bariéry, které jsem v dotazníku navrhla, byly komunikační bariéry označené celkem 19 jedinci (15,8 %).

Graf 7 přehledně znázorňuje se kterými nejčastějšími překážkami se osoby se zrakovým postižením na trhu práce se setkávají.

Graf 7: Nejčastější překážky osob se zrakovým postižením na trhu práce



Zdroj: vlastní výzkum

4.3 Podpora osob se zrakovým postižením na trhu práce

Třetím a posledním tématem, který jsem v rámci dotazníku zjišťovala, byla podpora na trhu práce. Zkoumala jsem, zda osoby se zrakovým postižením vnímají nějakou oblast a formu jako podporu při jejich zaměstnávání.

4.3.1 Otázka číslo 8: Shledávání forem podpory při uplatnění na trhu práce

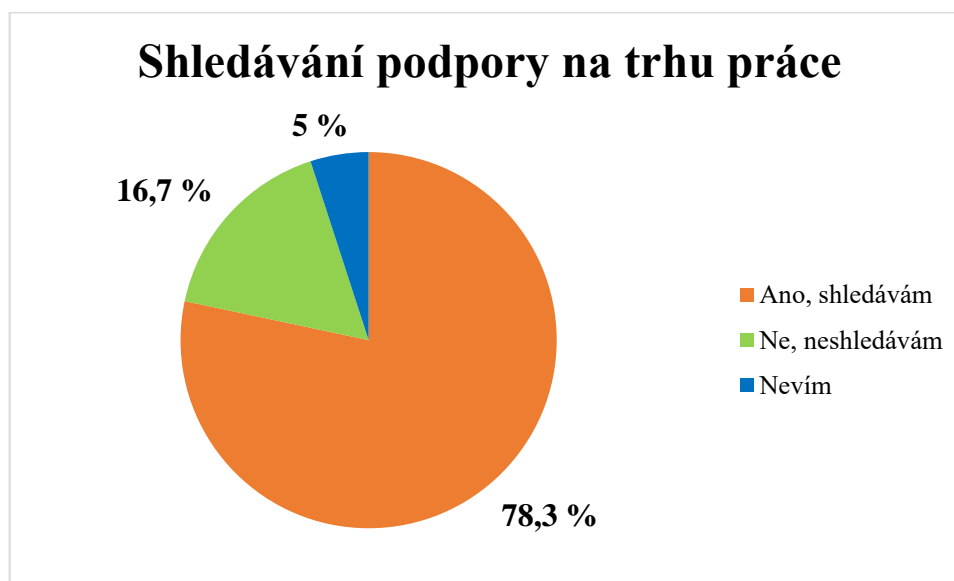
Nejprve jsem se dotazovala, zda vůbec vnímají některou formu podpory. Otázka byla uzavřená a možnost vybrat jednu ze tří nabízených odpovědí – ano, shledávám; ne, neshledávám; nevím. Jak vychází z tabulky 13 a grafu 8, data byla získána ke všem odpovědím s výrazným rozdílem. 94 osob z celkového počtu respondentů, tj. 78,3 % vybralo odpověď „ano, shledávám.“ Podporu na trhu práce neshledává 20 (16,7 %) jedinců. 6 osob (5 %) z dotazovaných si není jistý, zda nějakou formu podporu během svého uplatnění na trhu práce shledává.

Tabulka 13: Shledávání podpory na trhu práce

	Absolutní četnost	Relativní četnost
Ano, shledávám	94	78,3 %
Ne, neshledávám	20	16,7 %
Nevím	6	5 %

Zdroj: vlastní výzkum

Graf 8: Shledávání podpory na trhu práce



Zdroj: vlastní výzkum

4.3.2 Otázka číslo 9: Oblasti, ve kterých je shledávána podpora

Otázkou číslo 9 jsem zjišťovala, v jakých oblastech osoby se zrakovým postižením shledávají podporu při jejich uplatnění na trhu práce. Otázka byla formulována jako polouzavřená s možností výběru z nabízených odpovědí a popřípadě doplnění oblasti, kterou jsem nezmínila. Mnou navržené odpovědi byly celkem 4 – kompenzační

pomůcky, asistivní technologie, spolupracovníci, rodina. Mohl být označen libovolný počet odpovědí, nebyl omezen výběr pouze na jednu z nabízených odpovědí. Každá z předem navržených odpovědí byla respondenty označena, ale žádný z respondentů nevyužil dopsání další oblasti.

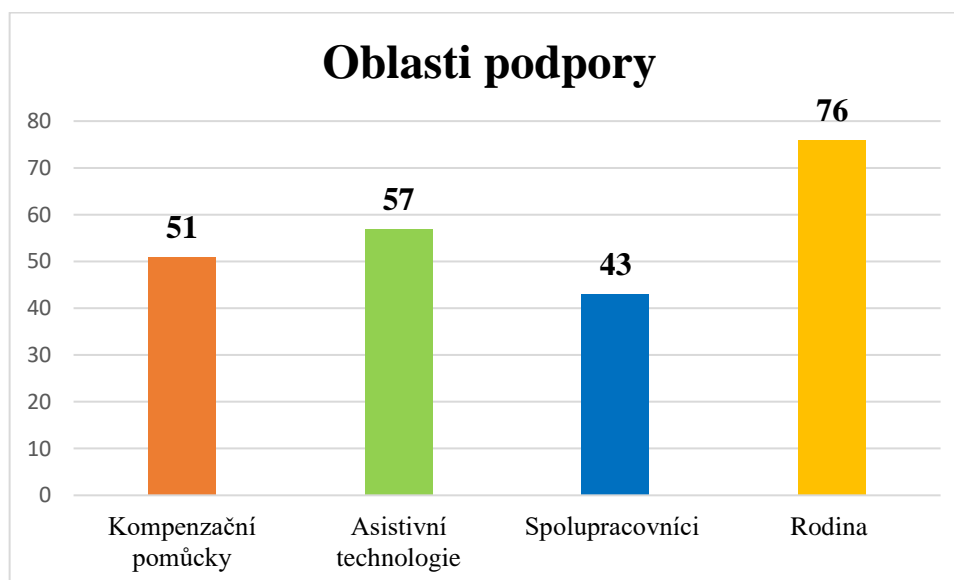
Tabulka 14: Oblasti podpory

	Absolutní četnost	Relativní četnost
Kompenzační pomůcky	51	42,5 %
Asistivní technologie	57	47,5 %
Spolupracovníci	43	35,8 %
Rodina	76	63,3 %

Zdroj: vlastní výzkum

Z tabulky 14 lze vyčíst, že více jak polovina respondentů, přesněji 76 (63,3 %), cítí největší podporu v rodině. V asistivních technologiích – 57 (47,5 %) osob. V oblasti kompenzačních pomůcek nalézá podporu 51 (42,5 %) dotazovaných a poslední nabízené oblasti – ze strany spolupracovníků 43 (35,8 %) jedinců. Získaná data dále zobrazuje graf 9.

Graf 9: Oblasti podpory



Zdroj: vlastní výzkum

4.3.4 Otázka číslo 10: Efektivní a žádoucí formy podpory

Otázka číslo 10 zjišťovala konkrétní efektivní a pro osoby se zrakovým postižením žádoucí formy podpory během jejich uplatnění na trhu práce. Byla uzavřená s možností výběru z více odpovědí. Nabízených odpovědí bylo celkem 5 – chráněné pracovní místo, agentury podporovaného zaměstnávání, informační a poradenská střediska při úřadech práce, projekty podporující zaměstnatelnost nevidomých a využití moderních technologií. U této otázky již nebyla možnost doplnění dalších odpovědí, na to byla zaměřena poslední jedenáctá otázka.

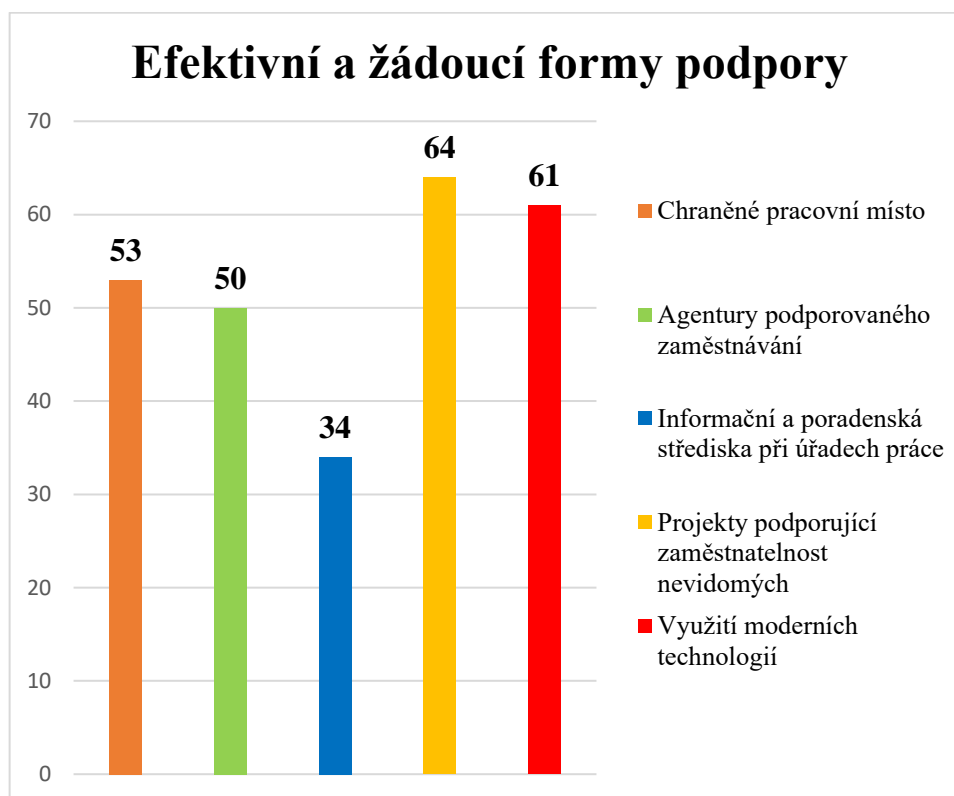
Tabulka 15: Efektivní a žádoucí formy podpory

	Absolutní četnost	Relativní četnost
Chráněné pracovní místo	53	44,2 %
Agentury podporovaného zaměstnávání	50	41,7 %
Informační a poradenská střediska při úřadech práce	34	28,3 %
Projekty podporující zaměstnatelnost nevidomých	65	54,2 %
Využití moderních technologií	61	50,8 %

Zdroj: vlastní výzkum

Z tabulky 15 a grafu 10 je jasné, že chráněné pracovní místo jako žádoucí formu podpory vnímá 53 (44,2 %) dotazovaných. Agentury podporovaného zaměstnávání 50 (41,7 %) jedinců. Nejméně, tj. 34 (28,3 %) nevidomých shledávají podporu v informačních a poradenských střediscích při úřadech práce. Za to nejvíce, tj. 65 (54,2 %) dotazovaných vnímá podporu ze strany projektů podporující zaměstnatelnost nevidomých. Poslední nabízenou možností – využití moderních technologií označilo za efektivní formu podpory 61 (50,8 %) jedinců.

Graf 10: Efektivní a žádoucí formy podpory



Zdroj: vlastní výzkum

4.3.5 Otázka číslo 11: *Náměty a nápady pro snadnější vstup na trh práce*

Celá otázka číslo 11 byla věnována k doplnění nápadů a námětů. Jako jediná to byla otázka otevřená a nebyla povinná – dotazník mohl být odeslán i bez jejího vyplnění. Dotazovala jsem se, co by zaměstnatelnost a roli na trhu práce osob se zrakovým postižením více podpořilo a nemají to k dispozici. Možnost odpovědět na tuto nepovinnou otázku využilo 32 respondentů, tj. 26,7 % z celkového počtu 120 respondentů. Některé z odpovědí se opakovaly, proto bylo vhodné odpovědi vyhodnotit opět pomocí popisné statistiky – z odpovědí jsem si vytvořila kategorie, které jsem dále mohla sepsat do četností tabulky.

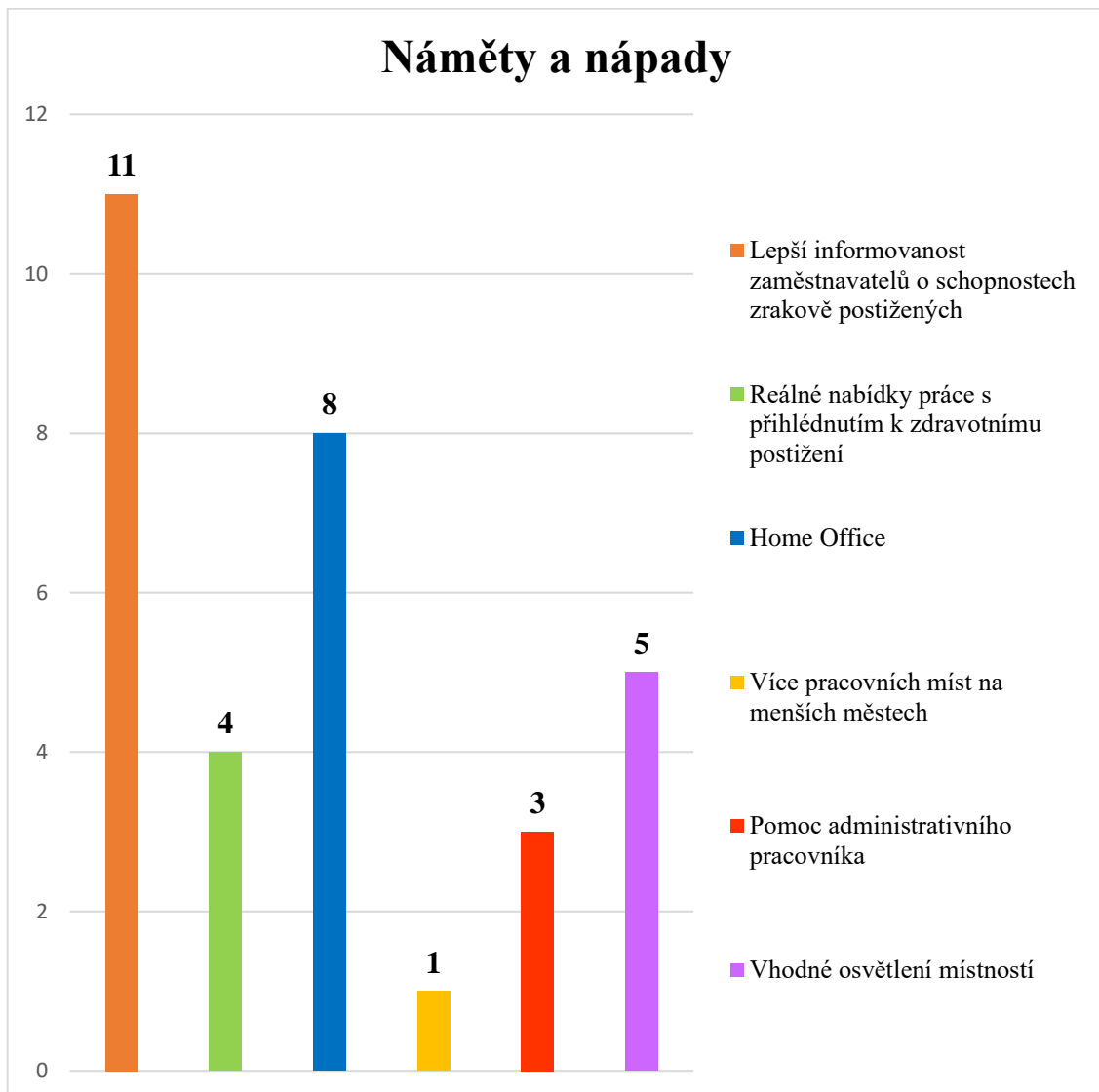
Tabulka 16: Náměty a nápady osob se zrakovým postižením

	Absolutní četnost	Relativní četnost
Lepší informovanost zaměstnavatelů o schopnostech zrakově postižených.	11	34,4 %
Reálné nabídky práce s přihlédnutím ke zdravotnímu postižení.	4	12,5 %
Home Office	8	25 %
Více pracovních míst na menších městech.	1	3,1 %
Pomoc administrativního pracovníka.	3	9,4 %
Vhodné osvětlení místností.	5	15,6 %

Zdroj: vlastní výzkum

Jak je z tabulky 16 a grafu 11 patrné, 11 (34,4 %) osob se shodlo, že lepší informovanost zaměstnavatelů o schopnostech zrakově postižených by jim usnadnilo vybudovat si svou roli na trhu práce. I když mají jiné potřeby a požadavky, neznamená to, že jimi odvedená práce bude méně kvalitní než od vidících pracovníků. 4 (12,5 %) osoby psaly, že by uvítaly reálné nabídky práce s přihlédnutím k individuálnímu zdravotnímu postižení. Jsou jim nabízená pracovní místa na živnostenský list či místa v call centrech bez možnosti uplatnění jejich myšlení. 8 jedinců z 32 (25 %) by ocenilo možnost pokračování s prací z domova (Home Office) zavedený zaměstnavatelem pouze po dobu pandemie Covid-19. Osoba (3,1 %) potýkající se s dopravní bariérou by uvítala více pracovních míst na menších městech. Na nápadu zřízení oficiální asistence pro trh práce či pomoci administrativního pracovníka fungujícího např. pod Ministerstvem práce a sociálních věcí se shodli 3 (9,4 %) jedinci. Zohlednění potřebnosti technického vybavení – osvětlení místností vyžaduje 5 (15,6 %) respondentů.

Graf 11: Náměty a nápady osob se zrakovým postižením



Zdroj: vlastní výzkum

5 Diskuse

Cílem bakalářské práce bylo zpracovat teoretický rámec problematiky zaměstnávání osob se zrakovým postižením, zmapovat analýzu potřeb v souvislosti s pracovním uplatněním těchto osob a zjistit, jaké jsou aktuální trendy v jejich podpoře zaměstnávání. Na základě stanovených cílů byly sestaveny dvě výzkumné otázky. Jedna byla zaměřená na to, co osoby se zrakovým postižením vnímají jako překážku v přístupnosti pracovního uplatnění a druhá zjišťovala, jaké formy podpory jsou efektivní a žádoucí z pohledu osob se zrakovým postižením při jejich uplatnění na trhu práce.

Pro výzkumnou část bakalářské práce byla zvolena strategie kvantitativního výzkumu. Sběr dat se uskutečnil pomocí dotazníkového šetření. V souladu se zvolenou strategií byl při volbě výzkumného souboru dodržen princip náhody. Získaná data z dotazníkového šetření byla zpracována na úrovni prvního a druhého stupně třídění, ve kterém byl využit test nezávislosti chí-kvadrát.

Během pročitání jednotlivých získaných vyplněných dotazníků jsem dospěla k závěru, že malá část respondentů se nejspíše setkala během vyplňování dotazníku se špatným pochopením položené otázky. Jednalo se o otázku číslo 8, kterou jsem se dotazovala, zda respondenti vnímají nějaké formy podpory během jejich uplatnění na trhu práce. Byla to otázka uzavřená se třemi nabízenými odpověďmi – *ano*, *ne* a *nevím*. Domnívám se, že respondenti, kteří zvolili možnost „nevím“ si nebyli zcela jisti, co tím autor otázek přesně myslí, a proto zvolili tuto nestrannou odpověď. Někteří respondenti zvolili odpověď „*ne*“, že neshledávají žádnou podporu, ovšem pokračovali ve vyplňování dotazníku, v němž následně vybírali konkrétní formy podpory. Z toho plyne, že některé formy podpory pociťují. Proto lze usuzovat, že tato otázka bohužel nebyla formulována tak, aby ji každý z respondentů porozuměl správně. To je ovšem riziko dotazníku, některý z respondentů nemusí správně pochopit položenou otázku nebo nabízenou odpověď a tím dochází leckdy ke zkresleným odpovědím, se kterými již nejde nic udělat. V tomto mají výhodu rozhovory, kvalitativní výzkumy. Dotazovaný se může doptat, pokud něčemu nerozumí. Často je to vidět na jeho výrazu dříve, než sám vysloví dotaz. Nedochozí tedy ke zkresleným výsledkům výzkumné části.

Získaná data z dotazníkového šetření byla vyhodnocena chí-kvadrát testem nezávislosti. Z výsledků vyplývá, že stupeň zrakového postižení nemá vliv na míru dosaženého

vzdělání. Stupeň závažnosti tedy nepředpokládá, že jedinec dosáhne nižšího vzdělání. To koreluje s informacemi z klasických oftalmopedických monografií, například Hamadová (2007) uvádí, že je pro jedince důležité mít především kvalitní podmínky pro svůj rozvoj. Zpracovaná data z dotazníkového šetření vycházejí velice zajímavě. Ukazují relativně vysokou míru dosaženého vzdělání v rámci minority osob se zrakovým postižením. Vysokoškolského vzdělání dosáhlo 50 (41,7 %) z dotazovaných 120 osob a středoškolského celkem 64 (53,3 %) dotazovaných, zbylých 6 jedinců (5 %) dosáhlo základního vzdělání. V rámci sčítání lidu v roce 2021 bylo zjištěno maximální dosažené vzdělání populace na vysoké škole 1 690 995 (20,3 %) osob. Středního vzdělání 5 466 074 (65,7 %) osob a dokončené základní vzdělání mělo 1 107 860 (13,3 %) jedinců. Výzkum se týkal osob starších 15 let (8 832 407 osob), u 511 378 jedinců jejich maximální vzdělání nebylo zjištěno. Ve srovnání s nejvyšším dosaženým vzděláním v populaci je zřetelné, že menšina dosahuje vyššího vzdělání než celková populace. Veškeré vzdělávací instituce se snaží o začlenění všech osob do vzdělávacího procesu na základě jejich individuálních potřeb (Beneš, 2019). Záleží tedy na individuálním přístupu jedince, jak se k edukaci a profesní přípravě staví. S těmito výše uvedenými informacemi by měli být seznámeni zaměstnavatelé, aby byla eliminována největší překážka osob se zrakovým postižením na trhu práce, a to postoj zaměstnavatelů založený na předsudcích, které mohou vycházet z přesvědčení, že je snazší zaměstnávat osobu slabozrakou než osobu nevidomou.

Z výsledného vyhodnocení získaných dat bylo také zjištěno, že dotazník vyplňovalo více nevidomých respondentů než slabozrakých, a to i přesto, že tato cílová skupina v rámci populace je rozložena obráceně. Domnívám se, že osoby s vyšším stupněm závažnosti v rámci zaměstnanosti zažívají překážky výraznějšího charakteru, a proto byl jejich přístup k vyplnění tohoto dotazníku více motivovaný.

Již v teoretické části jsem zmiňovala negativní zkušenosti osob se zrakovým postižením s úřadem práce, které vyšly z výzkumu o zaměstnanosti osob se zdravotním postižením v roce 2021. Stejně negativní pohledy vyšly i v rámci výzkumu této práce. Během dotazování na efektivní a žádoucí formy podpory jsem v nabízených odpovědích navrhovala odpověď „*Informační a poradenská střediska při úřadech práce*“, tuto odpověď označilo nejméně respondentů (28,3 %). Tím byly potvrzeny výsledky obsažené v časopise *Mosty* ve zprávě o výzkumu zaměstnanosti osob se zdravotním postižením.

Jak zmiňuji výše, jedna z otázek byla zcela otevřená a dobrovolná. Osoby se zrakovým postižením měly možnost samy za sebe napsat, co by jejich zaměstnatelnost a roli na trhu práce více podpořilo a nemají to k dispozici. Získané odpovědi se shodovaly s mezinárodní publikací evropských zemí s názvem *Ověřené postupy pro zaměstnávání nevidomých a slabozrakých osob v Evropě*. Shodují se například v tom, že je zapotřebí zvýšit povědomí zaměstnavatelů o schopnostech osob se zrakovým postižením a s tím spojenou podporou vedoucího nebo zapojení třetí osoby do vztahu mezi uchazečem o zaměstnání a zaměstnavatelem. V rámci dotazníku respondenti toto označovali za největší překážku na trhu práce. Bigovic et al., (2018) zmiňují systém příspěvků pro osoby s postižením ve Francii, který má za cíl kompenzovat náklady vznikající z důvodu postižení. Z příspěvku si osoba může zaopatřit vodícího psa, nakoupit pomůcky pro nezávislé živobytí nebo právě zaplatit asistenci třetí osoby. Je to fungující způsob pracovní motivace, kterou mohou získat všechny nevidomé osoby ve Francii bez ohledu na příjmy jedince nebo jeho rodiny (Bigovic et al., 2018). Jeden z respondentů zapojený do výzkumu v rámci této bakalářské práce navrhuje zřízení oficiální asistence pro pracovní trh fungující pod Ministerstvem práce a sociálních věcí. Asistence by měla provázet klienta s postižením celým procesem od zaslání životopisu, přes pracovní pohovor až po pomoc s adaptací na novém pracovišti. Řada zrakově postižených kladně hodnotí tzv. osobní koučink probíhající on-line formou či telefonickou konzultací. Konverzace často trvá 30–60 minut dle potřeby zrakově postiženého klienta. To, že asistence probíhá pouze v rámci telefonátů, napomáhá také jedinci s postižením lepšímu umístění v pracovním kolektivu. Jedinec musí vystupovat a jednat sám za sebe. Pokud nastane krizová situace, ve které si jedinec neví rady, má možnost konverzace se svým koučem. Díky koučinku se člověk se zrakovým postižením střetává s obtížnými zkouškami a výzvami, ale ví, že na to není sám, pomáhá mu překonávat výzvy, nacházet nové cesty a posilovat vnitřní síly (Vděčná–Pešková, © 2019).

I přesto, že z výsledků vychází, že nejvýznamnější podporu osoby se zrakovým postižením nalézají u své rodiny, jsou i on-line nástroje (MS Teams, Skype), asistivní technologie a obecně využití moderních technologií pro jedince se zrakovým postižením velice významné. Výsledná data z dotazníkového šetření ukazují, že 50,8 % dotazovaných vnímají využití moderních technologií jako efektivní a žádoucí formu podpory při jejich zaměstnávání. 47,5 % respondentů uvedlo asistivní technologie jako

významnou formu podpory. Díky technologiím mohou tito lidé pracovat z domova a vyhnout se tak architektonickým i dopravním bariérám. Hlasový softwar oznamuje veškeré kroky, které jedinec provádí a umožňuje tak práci v textových editorech, odesílat a přijímat zprávy a vyhledávat na internetu (Outratová et al.,2017). Jedna z respondentek v rámci 11. otevřené otázky vzpomínala na své začátky na trhu práce, kdy nebyly žádné asistivní technologie a musela si vystačit pouze se záznamem v Braillově písmu a svou pamětí. Bohužel má do dnes s některými moderními technologiemi problémy a musí tak ve většině případech spoléhat sama na sebe. Jistě by bylo vhodné zprostředkovávat osobám se zrakovým postižením kontakt na softwarového specialistu, který by posoudil individuální technické úpravy a nevidomého zaškolil.

Respondenti v rámci dotazníku také zmiňovali chybějící vhodné osvětlení místnosti, ocenili by lepší informovanost, přístupnost a větší výběr pracovních míst i v menších městech, popřípadě Home Office, což souvisí s eliminací dopravních a architektonických bariér. Rádi by dostali možnost přesvědčit zaměstnavatele, že i když mají pro výkon práce rozdílné požadavky a potřeby, neznamená to, že jejich výsledky budou méně kvalitní než u kolegů vidících. V neposlední řadě by dle získaných odpovědí z dotazníkového šetření osoby se zrakovým postižením ocenily reálné pracovní nabídky s přihlédnutím k zdravotnímu postižení. Ve většině případech se nabídky práce týkají práce na živnostenský list či call centra bez možnosti uplatnit své myšlenky. Jeden z respondentů se podělil o svou zkušenost, kdy šel sám cíleně do své firmy, která neměla zkušenost se zaměstnáváním nevidomých a ukázal jim, že je schopen soběstačné práce a být plnohodnotným kolegou a partnerem. Zmíněné připomínky a náměty ke změnám korelují s již zmiňovanou mezinárodní publikací *Ověřené postupy pro zaměstnávání nevidomých a slabozrakých osob v Evropě*.

Bigovic et al., (2018) mimo jiné popisují, v které zemi se co povedlo a může tak být vzorem pro další.

Z bakalářské práce a jejího výzkumu vychází námět na další výzkumná témata v rámci, kterých by se provedl kvalitativní výzkum v souladu s tím, co bylo vydáno Sjednocenou organizací nevidomých a slabozrakých (SONS) a z informací získaných z dotazníkového šetření. U otázky číslo 7, která se týkala překážek na trhu práce, měli respondenti možnost výběru z nabízených odpovědí, to je omezilo na obecné označení

určité problematiky. Věřím, že při probíhajícím kvalitativním výzkumu, konkrétně rozhovoru, by vzešly velice zajímavé výsledky a jistě další náměty k snazšímu postavení na trhu práce.

Závěr

Cílem bakalářské práce bylo zpracovat aktuální teoretický rámec problematiky zaměstnávání osob se zrakovým postižením a zmapovat analýzu potřeb v souvislosti s jejich pracovním uplatněním. Zmíněný cíl byl rozpracován na dva dílčí cíle, a to:

- Zjistit a pojmenovat překážky v přístupnosti pracovního uplatnění osob se zrakovým postižením.
- Zjistit jaké formy podpory jsou efektivní a žádoucí z pohledu osob se zrakovým postižením při jejich uplatnění na trhu práce.

K těmto dílčím cílům byly stanoveny dvě výzkumné otázky:

- Co osoby se zrakovým postižením vnímají jako překážku v přístupnosti pracovního uplatnění?
- Jaké formy podpory jsou efektivní a žádoucí z pohledu osob se zrakovým postižením při jejich uplatnění na trhu práce?

Výzkumný soubor se skládal z osob se zrakovým postižením všech stupňů závažnosti od ukončení profesní přípravy po důchodový věk. Vzhledem ke kritériu ukončení profesní přípravy, byla nižší věková hranice stanovena na 18 let a vyšší zůstala neomezená, 60 let a více.

V souvislosti s druhou výzkumnou otázkou z dat vychází, že efektivní a žádoucí formou podpory jsou dle mínění respondentů kompenzační pomůcky, asistivní technologie, projekty podporující zaměstnatelnost nevidomých či chráněná pracovní místa.

Domnívám se, že cíle této bakalářské práce byly naplněny. V rámci teoretické části byl zpracován teoretický rámec vymezené problematiky a díky dotazníkovému šetření jsem zmapovala překážky, se kterými se osoby se zrakovým postižením potýkají nejčastěji a taktéž jaké formy podpory vnímají jako efektivní a jsou pro tyto osoby žádoucí v rámci jejich uplatnění na trhu práce. Získaná kvantitativní data byla zpracována na základě prvního a druhého stupně třídění díky četnostním tabulkám, kontingenčním tabulkám a pro lepší orientaci ve výsledcích byly přiloženy také grafy.

Výstup práce může být využitelný pro optimalizaci projektových a komunitních aktivit organizací, které se zaměřují na podporu zaměstnávání osob se zrakovým postižením. Po formálních a obsahových úpravách může být text práce využit jako podklad

pro zpracování informačního materiálu týkající se přístupnosti prostředí pro osoby se zrakovým postižením v souvislostech jejich pracovního uplatnění.

Seznam zdrojů

- 1) ARMOSTRONG, A. CH., et al., 2009. *Inclusive Education: International Policy and Practice*. Los Angeles: SAGE. 176 p. ISBN 978-1-84787-940-0.
- 2) BAUM, D., et al., 2014. *Výzkumné metody v sociální práci*. Ostrava: Ostravská univerzita Fakulta sociálních studií. 357 s. ISBN 978-80-7464-390-3.
- 3) BASLEROVÁ, P., 2012. *Metodika práce se žákem se zrakovým postižením*. Olomouc: Univerzita Palackého v Olomouci. 125 s. ISBN 978-80-244-3307-3.
- 4) BELL, C. E., MINO, M. N., 2015. *Employment Outcomes for Blind and Visually Adults* [online]. National Federation of the Blind: Journal of Blindness Innovation and Research [cit. 2022-06-20]. Dostupné z: <https://nfb.org/images/nfb/publications/jbir/jbir15/jbir050202.html>
- 5) BENEŠ, P., 2019. *Zraková postižení: behaviorální přístupy při edukaci s pomůckami*. Praha: Grada. 408 s. ISBN 978-80271-2110-6.
- 6) BIGOVIC, K., et al., 2018. *Ověřené postupy pro zaměstnávání nevidomých a slabozrakých osob v Evropě* [online]. SONS: Knihovna digitálních dokumentů [cit. 2022-07-07]. Dostupné z: https://view.officeapps.live.com/op/view.aspx?src=https%3A%2F%2Fwww.euroblind.org%2Fsites%2Fdefault%2Ffiles%2Fdocuments%2Foverene_postupy_pro_o_zamestnavani_nevidomych_a_slabozrakych_osob_v_evrope_cz.docx&wdOrigin=BROWSELINK
- 7) BLÁHA, L., JANEČEK, Z., 2013. *Motorické kompetence osob se zrakovým postižením*. Olomouc: Univerzita Palackého v Olomouci. 243 s. ISBN 978-80-244-3953-2.
- 8) BUBENÍČKOVÁ, H., © 2007. O zrakovém postižení a zrakově postižených. *Česká oční optika* [online]. 48 (1), 80-82. ISSN 1211 – 233X. [cit. 2022-07-21] Dostupné z: https://www.4oci.cz/dokumenty/pdf/4oci_2007_01.pdf

- 9) BUBENÍČKOVÁ, H., © 2014. *Zaměstnávání osob se zrakovým postižením* [online]. Brno: TyfloCentrum [cit. 2022-06-17]. Dostupné z: <http://www.centrumpronevidome.cz/sites/default/files/dokumenty-spolecnosti/bubenickova/zamestnavani-osob-se-zrakovym-postizenim.pdf>
- 10) BROWN, L. R., BARRETT, E. A., 2011. *Visual Impairment and Quality of Life Among Older Adults: An Examination of Explanations for the Relationship* [online]. Oxford Academic: The Journals of Gerontology [cit. 2022-06-20]. Dostupné z: <https://academic.oup.com/psychsocgerontology/article/66B/3/364/717937?login=false>
- 11) BUCHTOVÁ, B., et al., 2013. *Nezaměstnanost*. 2. přepracované a aktualizované vydání. Praha: Grada. 192 s. ISBN 978-80247-4282-3.
- 12) DISMAN, M., 2011. *Jak se vyrábí sociologická znalost*. 4. vydání. Praha: Karolinum. 374 s. ISBN 978-80-246-1966-8.
- 13) FINKOVÁ D., 2011b. *Rozvoj hapticko-taktilního vnímání osob se zrakovým postižením*. Olomouc: Univerzita Palackého v Olomouci. 119 s. ISBN 978-80-244-2742-3.
- 14) FINKOVÁ, D., et al., 2012. *Speciální pedagogika se zaměřením na možnosti rozvoje a podpory osob se zrakovým postižením*. Olomouc: Univerzita Palackého v Olomouci. 122 s. ISBN 978-80-244-3085-0.
- 15) FINKOVÁ, D., et al., 2014. *Speciální pedagogika osob se zrakovým postižením v raném a předškolním věku*. Olomouc: Univerzita Palackého v Olomouci. 88 s. ISBN 978-80-244-3697-5.
- 16) GINLEY, B., 2020. *Working remotely if you are Visually Impaired* [online]. UK: British Journal of Visual Impairment. 20(5), 1-4. [cit. 2022-06-16]. DOI: 10.1177/0264619620925702. Dostupné z: <https://journals.sagepub.com/doi/pdf/10.1177/0264619620925702>
- 17) HAMADOVÁ, P., et al, 2007. *Oftalmopedie: texty k distančnímu vzdělávání*. 2. vydání. Brno: Paido. 125 s. ISBN 978-80-7315-159-1.
- 18) HENDL, J., REMR, J., 2014. *Metody výzkumu a evaluace*. Praha: Portál. 373 s. ISBN 978-80-262-1192-1.

- 19) CHRÁSKA, M., 2016. *Metody pedagogického výzkumu: Základy kvantitativního výzkumu*. 2. vydání. Praha: Grada. 256 s. ISBN 978-80-247-5326-3.
- 20) KARUNOVÁ, H., 2020. *Podpora směřovaná studentovi se zrakovým postižením na vysoké škole*. Olomouc: Univerzita Palackého v Olomouci. 70 s. ISBN 978-80-244-5836-0.
- 21) KAVALÍROVÁ, K., 2012. *Nevidomí ve vaší firmě*. Praha: Okamžik – sdružení pro podporu nejen nevidomých. 52 s. ISBN 978-80-86932-29-3.
- 22) KEBLOVÁ, A., 1999b. *Sluchové vnímání u zrakově postižených*. Praha: Septima. 32 s. ISBN 80-7216-080-X.
- 23) KEBLOVÁ, A., 2001. *Zrakově postižené dítě*. Praha: Septima. 67 s. ISBN 978-80-7216-191-1.
- 24) KIMPLOVÁ, T., KOLAŘÍKOVÁ, K., 2014. *Jak žít s těžkým zrakovým postižením? Souhrn (nejen) psychologické problematiky*. Praha: Triton. 157 s. ISBN 978-80-7315-159-1.
- 25) KNOTKOVÁ, M., 2021. *Aktivní trávení volného času lidí se zrakovým postižením. Studie informovanosti o této problematice na středních školách*. Bakalářská práce. Masarykova univerzita Pedagogická fakulta v Brně.
- 26) KOCHOVÁ, K., SCHAEFEROVÁ, M., 2015. *Dítě s postižením zraku: Rozvíjení základních dovedností od raného po školní věk*. Praha: Portál. 174 s. ISBN 978-80-262-0782-5.
- 27) KOZÁKOVÁ, Z., et al., 2014. *Příručka vzdělávacích činností s cílem pracovní integrace osob se zdravotním postižením*. Olomouc: Univerzita Palackého, Asociace Trigon. 127 s. ISBN 978-80-244-4409-3.
- 28) KRÁSA, V., 2021. Zpráva o výzkumu zaměstnanosti OZP. *Mosty*. 22(4), 20-25. ISSN 1805-9562.

- 29) KREJČÍŘOVÁ, O., 2005. *Problematika zaměstnávání občanů se zdravotním postižením: studijní texty*. 1. vydání. Havlíčkův Brod: Tobiáš. 87 s. ISBN 80-903-5981-7.
- 30) KVĚTOŇOVÁ-ŠVECOVÁ, L., 2000. *Oftalmopedie*. 2. doplněné vydání. Brno: Paido. 70 s. ISBN 80-85931-84-2.
- 31) LANGMEIER, J., KREJČÍŘOVÁ, D., 2006. *Vývojová psychologie*. 2. vydání. Praha: Grada. 368 s. ISBN 978-80-247-1284-0.
- 32) Listina základních práv a svobod, 1993. [online]. [cit. 2022-06-16]. In: *Sbírka zákonů České republiky*, částka 1, usnesení předsednictva České národní rady č. 2. ISSN 1211-1244. Dostupné z: <https://www.psp.cz/docs/laws/listina.html>
- 33) LUDÍKOVÁ, L., STOKLASOVÁ, V., 2005. *Tyflopedie pro výchovné pracovníky* [online]. Olomouc: Univerzita Palackého v Olomouci Pedagogická fakulta [cit. 2022-06-17]. Dostupné z: <https://uss.upol.cz/wp-content/uploads/2015/01/Tyflopédie-pro-v%C3%BDchovn%C3%A9-pracovn%C3%ADky.pdf>
- 34) MAZÁNKOVÁ, M., 2018. *Inkluze v mateřské škole: Děti s PAS; ADHD a handicapem*. Praha: Portál. 152 s. ISBN 9788026213659.
- 35) MICHALOVÁ, Z., 2012. *Integrativní speciální pedagogika: (především zaměřeno na aktuální legislativu v ČR)*. Liberec: Technická univerzita v Liberci. 73 s. ISBN 978-80-7372-879-3.
- 36) MINISTERSTVO PRÁCE A SOCIÁLNÍCH VĚCÍ, 2015. *Praktické informace pro klienty ÚP ČR* [online]. [cit. 2022-06-17] Dostupné z: https://www.mpsv.cz/documents/20142/953327/Prakticke_informace_pro_klienty_UP_CR.pdf/335ad01a-5252-5880-2ea6-cbe11c54258c
- 37) MIOVSKÝ, M., 2006. *Kvalitativní přístup a metody v psychologickém výzkumu*. Praha: Grada. 332 s. ISBN 80-247-1362-4.

- 38) NOVOHRADSKÁ, H., 2009. *Vybrané kapitoly z oftalmopedie*. Ostrava: Ostravská univerzita. 85 s. ISBN 978-80-731-1.
- 39) NOVOSAD, L., 2006. *Základy speciálního poradenství: struktura a formy poradenské pomoci lidem se zdravotním nebo sociálním znevýhodněním*. Praha: Portál. 159 s. ISBN 80-7367-174-3.
- 40) OUTRATOVÁ, M., et al., 2017. Osoby se zrakovým postižením. In: OUTRATOVÁ, M., et al. *Metodika pro kurzy vzdělávání pracovníků krajských úřadů v komunikaci s osobami se zdravotním postižením*. Praha: Národní rada osob se zdravotním postižením ČR, s. 12-22. Reg. číslo CZ.03.2.63/0.0/0.0/15_023/0001196.
- 41) OPATŘILOVÁ, D., ZÁMEČNÍKOVÁ, D., 2005. *Předprofesní a profesní příprava zdravotně postižených*. Brno: Masarykova univerzita. 132 s. ISBN 80-210-3718-0.
- 42) PIPEKOVÁ, J. et al., 2010. *Kapitoly ze speciální pedagogiky*. 3. vydání. Brno: Paido. 404 s. ISBN 80-7315-120-0.
- 43) PRÁZDNÁ, R., 2019. Problematika osob se zrakovým postižením. In: MOJŽÍŠOVÁ, A. (eds). *Sociální práce s osobami se zdravotním postižením*. České Budějovice: ZSF JU, s. 77-81. ISBN 978-80-7394-738-5.
- 44) PROCHÁZKOVÁ L., 2009. *Podpora osob se zdravotním postižením při integraci na trh práce*. Brno: MSD, spol. s.r.o. 172 s. ISBN 978-80-7392-094-4.
- 45) SJEDNOCENÁ ORGANIZACE NEVIDOMÝCH A SLABOZRAKÝCH ČR, 2010. *Klasifikace zrakového postižení podle WHO* [online]. [cit. 2022-07-21] Dostupné z: <http://archiv.sons.cz/klasifikace.php>
- 46) SJEDNOCENÁ ORGANIZACE NEVIDOMÝCH A SLABOZRAKÝCH ČR, 2015. *Sami za sebe vykročíme ze tmy – Zaměstnávání osob s těžkým zrakovým postižením na regionálních pracovištích* [online]. [cit. 2022-06-17] Dostupné z: <https://www.sons.cz/Projekt-Sami-za-sebe-vykrocime-ze-tmy-Zamestnavani-osob-s-tezkym-zrakovym-postizenim-na-regionalnich-pracovistich-P4003623.html>

- 47) SJEDNOCENÁ ORGANIZACE NEVIDOMÝCH A SLABOZRAKZÝCH ČR, 2016. *Sami za sebe vykročíme ze tmy – Zaměstnávání osob s těžkým zrakovým postižením na regionálních pracovištích* [online]. [cit. 2022-06-17] Dostupné z: <https://www.sons.cz/Projekt-Sami-za-sebe-vykrocime-ze-tmy-Zamestnavani-osob-s-tezkym-zrakovym-postizenim-na-regionalnich-pracovistich-P4003623.html>
- 48) SJEDNOCENÁ ORGANIZACE NEVIDOMÝCH A SLABOZRAKZÝCH ČR, 2017. *Sami za sebe vykročíme ze tmy – Zaměstnávání osob s těžkým zrakovým postižením na regionálních pracovištích* [online]. [cit. 2022-06-17] Dostupné z: <https://www.sons.cz/Projekt-Sami-za-sebe-vykrocime-ze-tmy-Zamestnavani-osob-s-tezkym-zrakovym-postizenim-na-regionalnich-pracovistich-P4003623.html>
- 49) SJEDNOCENÁ ORGANIZACE NEVIDOMÝCH A SLABOZRAKZÝCH ČR, 2018. *Sami za sebe vykročíme ze tmy – Zaměstnávání osob s těžkým zrakovým postižením na regionálních pracovištích* [online]. [cit. 2022-06-17] Dostupné z: <https://www.sons.cz/Projekt-Sami-za-sebe-vykrocime-ze-tmy-Zamestnavani-osob-s-tezkym-zrakovym-postizenim-na-regionalnich-pracovistich-P4003623.html>
- 50) SJEDNOCENÁ ORGANIZACE NEVIDOMÝCH A SLABOZRAKZÝCH ČR, 2019. *Sami za sebe vykročíme ze tmy – Zaměstnávání osob s těžkým zrakovým postižením na regionálních pracovištích* [online]. [cit. 2022-06-17] Dostupné z: <https://www.sons.cz/Projekt-Sami-za-sebe-vykrocime-ze-tmy-Zamestnavani-osob-s-tezkym-zrakovym-postizenim-na-regionalnich-pracovistich-P4003623.html>
- 51) SLÁDKOVÁ, P., 2021. *Sociální a pracovní rehabilitace*. Univerzita Karlova v Praze: Karolinum. 102 s. ISBN 978-80-246-4986-3.
- 52) SLOWÍK, J., 2016. *Speciální pedagogika*. 2. vydání. Praha: Grada. 168 s. ISBN 978-80-271-0095-8.
- 53) STEJSKALOVÁ, K., 2022. *Vzdělávání dětí se zrakovým postižením* [online]. Šance dětem [cit. 2022-06-17]. Dostupné z: <https://sancedetem.cz/vzdelavani-deti-se-zrakovym-postizenim>

- 54) SWENOR, B., et al., 2020. *Aging with Vision Loss: A Framework for Assessing the Impact of Visual Impairment on Older Adults* [online]. Oxford Academic: The Gerontologist [cit. 2022-06-20]. Dostupné z: <https://academic.oup.com/gerontologist/article/60/6/989/5554379?login=false>
- 55) TOMŠEJ, J., 2020. *Diskriminace na pracovišti*. Praha: Grada. 176 s. ISBN 978-80-271-1014-8.
- 56) VÁGNEROVÁ, M., 2014. *Současná psychopatologie pro pomáhající profese*. Praha: Portál. 816 s. ISBN 978-80-262-0696-5.
- 57) VDĚČNÁ-PEŠKOVÁ, K., 2019. *Koučování je pro zrakově postižené jako stvořené*. [online]. Světluška [cit. 2022-06-17] Dostupné z: <https://svetlaska.rozhlas.cz/koucovani-je-pro-zrakove-postizene-jako-stvorene-rika-odbornice-kacka-vdecna-8045387>
- 58) VITÁKOVÁ, P., 2005. *Souhrnná metodika podporovaného zaměstnávání*. Praha: Rytmus. 132 s. ISBN 80-903598-0-9.
- 59) WAGNEROVÁ, I., et al., 2011. *Psychologie práce a organizace*. Praha: Grada. 620 s. ISBN 978-80-247-3701-0.
- 60) Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, 2004. [online]. [cit. 2022-06-16]. In: *Sbírka zákonů České republiky*, částka 143, s. 8270-8332. ISSN 1211-1244. Dostupné z: <https://aplikace.mvcr.cz/sbirka-zakonu/SearchResult.aspx?q=2004&typeLaw=zakon&what=Rok&stranka=10>
- 61) Zákon č. 561/2004 Sb., o předškolním, základním, středním, vyšším odborném a jiném vzdělávání, 2004. [online]. [cit. 2022-06-16]. In: *Sbírka zákonů České republiky*, částka 190, s. 10262-10348. ISSN 1211-1244. Dostupné z: <https://aplikace.mvcr.cz/sbirka-zakonu/SearchResult.aspx?q=2004&typeLaw=zakon&what=Rok&stranka=5>

62) Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, 2006. [online]. [cit. 2022-06-16]. In: *Sbírka zákonů České republiky*, částka 84, s. 3146-3269. ISSN 1211-1244. Dostupné z: <https://aplikace.mvcr.cz/sbirka-zakonu/SearchResult.aspx?q=2006&typeLaw=zakon&what=Rok&stranka=12>

Seznam grafů a tabulek

Graf 1: Pohlaví respondentů

Graf 2: Věkové kategorie

Graf 3: Dosažené vzdělání

Graf 4: Postavení na trhu práce

Graf 5: Vznik zrakového postižení

Graf 6: Typ zrakového postižení

Graf 7: Nejčastější překážky osob se zrakovým postižením na trhu práce

Graf 8: Shledávání podpory na trhu práce

Graf 9: Oblasti podpory

Graf 10: Efektivní a žádoucí formy podpory

Graf 11: Náměty a nápady osob se zrakovým postižením

Tabulka 1: Stupně zraku dle zrakové ostrosti a zrakového pole

Tabulka 2: Zastoupení mužů a žen v jednotlivých věkových kategoriích

Tabulka 3: Zastoupení mužů a žen v jednotlivých typech zrakového postižení

Tabulka 4: Pohlaví respondentů

Tabulka 5: Věkové kategorie

Tabulka 6: Dosažené vzdělání

Tabulka 7: Postavení na trhu práce

Tabulka 8: Vznik zrakového postižení

Tabulka 9: Typ zrakového postižení

Tabulka 10: Četnostní tabulka pro chí-kvadrát test nezávislosti

Tabulka 11: Kontingenční tabulka pro chí-kvadrát test nezávislosti

Tabulka 12: Překážky na trhu práce

Tabulka 13: Shledávání podpory na trhu práce

Tabulka 14: Oblasti podpory

Tabulka 15: Efektivní a žádoucí formy podpory

Tabulka 16: Náměty a nápady osob se zrakovým postižením

Seznam příloh

Příloha č. 1 - Dotazník

Přílohy

Příloha č. 1

Dotazník

Dobrý den, jmenuji se Eliška Kubešová a jsem studentkou 3. ročníku bakalářského oboru Sociální práce Zdravotně sociální fakulty Jihočeské univerzity. Ke zpracování své bakalářské práce s názvem *Aktuální trendy podpory zaměstnávání osob se zrakovým postižením* potřebuji zrealizovat výzkum pomocí dotazníkového šetření. Ráda bych Vás poprosila o vyplnění tohoto krátkého dotazníku, který zabere pouhých 10 minut. Dotazník je zcela anonymní a Vaše odpovědi budou použity pouze pro výzkum mé bakalářské práce. Výstupy budou využitelné pro optimalizaci projektových a komunitních aktivit organizací, které se zaměřují na podporu zaměstnávání osob se zrakovým postižením. Text bakalářské práce může sloužit jako podklad pro zpracování informačního materiálu týkající se přístupnosti prostředí pro osoby se zrakovým postižením v souvislostech jejich pracovního uplatnění.

Děkuji za Váš čas.

1. Jaké je Vaše pohlaví?

- a) Žena
- b) Muž
- c) jiné

2. Jaký je Váš věk?

- a) 18–30
- b) 31–45
- c) 46–59
- d) 60 a více

3. Vaše nejvyšší dosažené vzdělání:

- a) Základní vzdělání
- b) Středoškolské vzdělání
- c) Vysokoškolské vzdělání

4. Jaké je vaše současné postavení na trhu práce?

- a) Jsem OSVČ.
- b) Jsem zaměstnanec.
- c) Jsem bez pracovního poměru.

5. Doba vzniku zrakového postižení:

- a) Vrozené
- b) Získané v dětství
- c) Získané v dospělosti

6. S jakým typem zrakového postižení se potýkáte?

- a) Slabozrakost střední
- b) Těžká slabozrakost/praktická nevidomost
- c) Nevidomost

7. S jakými překážkami se na trhu práce setkáváte nejčastěji? (možnost výběru více odpovědí)

- a) Postoj zaměstnavatelů a zaměstnanců vycházející z předsudků a stereotypů.
- b) Diskriminace.
- c) Strach zaměstnavatelů ze zvýšených nákladů.
- d) Adaptace na prostředí.
- e) Technické bariéry.
- f) Dopravní bariéry
- g) Architektonické bariéry.
- h) Komunikační bariéry.

Jiné:.....

8. Vnímáte nějaké formy podpory při Vašem uplatnění na trhu práce?

- a) Ano
- b) Ne
- c) Nevím

9. Podporu shledáváte v oblasti: (možnost výběru více odpovědí)

- a) Kompenzačních pomůcek.
- b) Asistivních technologií.
- c) Spolupracovníků.
- d) Rodiny

Jiné:.....

10. Můžete uvést některé konkrétní efektivní a pro Vás žádoucí formy podpory? (možnost výběru více odpovědí)

- a) Chráněné pracovní místo.
- b) Agentury podporovaného zaměstnávání.
- c) Informační a poradenská střediska při Úřadech práce.
- d) Projekty podporující zaměstnatelnost nevidomých.
- e) Využití moderních technologií.

11. Uved'te, prosím, co by Vaši zaměstnatelnost a roli na trhu práce podpořilo a nemáte k dispozici:

.....

Seznam zkratk

CNS – centrální nervový systém

ČR – Česká republika

MS Teams – Microsoft Teams

OSVČ – Osoba samostatně výdělečně činná

PC – personal computer (osobní počítač)

SONS – Sjednocená organizace nevidomých a slabozrakých

ZP – zrakové postižení