

**Pražská vysoká škola psychosociálních studií**



## **Zaměstnávání osob s mentálním znevýhodněním**

Inka Wojeschová

### **Bakalářská práce**

Studijní program: Sociální práce a sociální politika se zaměřením na komunikaci a aplikovanou psychoterapii

Vedoucí práce: doc. PaedDr. Slavomír Laca, Ph.D.

Praha 2024

**Prague College of Psychosocial Studies**



## **Employment of people with mental disabilities**

Inka Wojeschová

### **The Bachelor Thesis**

Study programme: social work and social policy with a focus on  
communication and applied psychotherapy

The Bachelor Thesis Work Supervisor: doc. PaedDr. Slavomír Laca, Ph.D.

Praha 2024

## **Prohlášení**

Prohlašuji, že jsem tuto bakalářskou práci vypracovala samostatně a výhradně s použitím citovaných pramenů, literatury a dalších odborných zdrojů.

Prohlašuji, že práce nebyla využita v rámci jiného vysokoškolského studia či k získání jiného nebo stejného titulu.

V Praze .....

Podpis.....

## **Poděkování**

Ráda bych poděkovala vedoucímu práce doc. PaedDr. Slavomíru Lacovi, Ph.D.za jeho velmi cenné rady, podporu a celkovou vstřícnost při psaní této práce. Poděkování patří i celé mé rodině, která mě po celou dobu studia podporovala.

## **Abstrakt**

Cílem bakalářské práce je poukázat na problematiku zaměstnávání osob s mentálním znevýhodněním z pohledu sociální práce. Jedná se o velice problematickou oblast, kdy na jedné straně mentálně znevýhodnění pracovat chtějí, ale zároveň není dostatek vhodných pracovních míst. Teoretická část bakalářské práce se nejprve zabývá samotným pojmem mentální postižení, stupni mentální retardace a kvalitou života těchto osob. Následuje analýza edukace těchto postižených osob v souvislosti s trendy, legislativou a profesní přípravou. Nechybí zmapování pracovního uplatnění zkoumaných osob a je i nastíněna legislativa upravující oblast zaměstnávání těchto osob. Empirická část byla realizována formou kvalitativního výzkumu pomocí strukturovaného rozhovoru se sedmi respondenty.

Respondenti jsou mentálně znevýhodnění a část z nich je zaměstnaná v sociálních podnicích Etincelle. Tyto podniky zaměstnávají téměř 200 lidí se zdravotním hendikepem, zejména tím mentálním. Patří mezi nejvýznamnější zaměstnavatele lidí se zdravotním hendikepem v ČR.

Druhá část respondentů je zaměstnána v diakonickém sociálním podniku Levandule, který zaměstnává více než 50% osob se zdravotním hendikepem.

### **Klíčová slova:**

mentální postižení, zaměstnávání osob s mentálním postižením, chráněný trh práce, pracovní začlenění mentálně znevýhodněných

## **Abstract**

The aim of the bachelor thesis is to highlight the issues of employing people with intellectual disabilities from the perspective of social work. This is a very problematic area where people with mental disabilities want to work, but there are not enough suitable jobs. The theoretical part of the bachelor thesis first deals with the very concept of mental disability, the degree of mental retardation and the quality of life of these persons. The following is an analysis of the education of these disabled persons in connection with trends, legislation and professional training. There is a mapping of the employment of the surveyed persons in Prague and the legislation governing the employment of these persons is also outlined. The empirical part was implemented in the form of qualitative research using a structured interview with seven respondents. The respondents are mentally handicapped and some of them are employed in Etincelle social enterprises. These businesses employ almost 200 people with health disabilities, especially mental ones. It belongs among the most important employers of people with health disabilities in the Czech Republic.

The other part of the respondents is employed in the diaconal social enterprise Levandule, which employs more than 50% of people with a health handicap.

### **Key words:**

Mental disability, employment of people with mental disabilities, protected labor market, labor integration of the mentally disadvantaged

# Obsah

Úvod .....	8
<b>1 Mentální znevýhodnění .....</b>	<b>10</b>
1.1 Charakteristika stupňů mentální retardace .....	11
1.2 Kvalita života osob s mentálním znevýhodněním .....	15
<b>2 Edukace osob s mentálním znevýhodněním .....</b>	<b>17</b>
2.1 Trendy ve výchově a vzdělávání osob s mentálním znevýhodněním .....	18
2.2.1 Předškolní vzdělávání pro děti s mentálním postižením .....	19
2.2.2 Základní vzdělávání pro osoby s mentálním postižením .....	20
2.3 Profesionální příprava mentálně znevýhodněných osob .....	22
2.3.1 Odborné učiliště .....	23
2.3.2 Praktická škola dvouletá .....	23
2.3.3 Praktická škola jednoletá .....	24
2.3.4 Celoživotní vzdělávání .....	24
2.4 Zaměstnávání osob s mentálním znevýhodněním .....	25
<b>3 Sociální práce s osobami s mentálním znevýhodněním .....</b>	<b>26</b>
3.1 Sociální pracovník jako pomoc osobám s mentálním znevýhodněním .....	27
3.2 Legislativa zaměstnávání osob s mentálním znevýhodněním .....	28
3.3 Úřad práce a osoby s mentálním znevýhodněním .....	30
3.4 Možnosti zaměstnávání pro osoby s mentálním postižením .....	32
3.4.1 Chráněná pracovní dílna vs. chráněné pracovní místo .....	32
3.4.2 Podporované zaměstnávání .....	34
<b>4 Výzkumná část .....</b>	<b>35</b>
4.1 Cíl výzkumu a formulace otázek .....	35
4.2 Popis použitých metod .....	36
4.3 Plán výzkumu a výzkumný vzorek .....	36
4.4 Průběh rozhovoru .....	37
4.5 Etické hledisko .....	38
4.6 Analýza rozhovoru .....	38
4.7 Diskuze .....	53
4.8 Závěr výzkumné části .....	53
<b>5 Závěr .....</b>	<b>54</b>
<b>Seznam použité literatury .....</b>	<b>83</b>

## Úvod

Problematika zaměstnávání znevýhodněných osob je hojně diskutovaným tématem, nejen v České republice, ale všude ve světě. Osoby s mentálním znevýhodněním by ve většině případů pracovat chtěly, mají zájem a snahu se zapojit do pracovního procesu, a to nejen z ekonomického hlediska, ale hlavně i z důvodu socializace, zapojení se do kolektivu a pocitu chtít být užitečný a vidět za sebou výsledky vykonávané práce. Zaměstnané znevýhodněné osoby se cítí užitečné, oceněné společností, což je jeden z hlavních přínosů a výhod při zaměstnávání těchto osob. Tyto osoby si povětšinou jsou vědomi toho, co pro ně zaměstnavatel dělá, proto se jedná často o velmi pracovité a loajální zaměstnance.

Předkládaná bakalářská práce se zabývá zaměstnáváním osob s mentálním znevýhodněním. Nástup a výkon povolání ovlivní život každého jedince, u osob mentálně postižených je tento proces problematictější. Obzvláště v případě většího města, kde musí tyto osoby využívat různé dopravní prostředky při přesunu ze svého bydliště do místa práce, zvládat běžný chaos velkoměsta a nutnost naučit se pracovat v pracovním kolektivu a adaptovat se zde. V případě, že u osob s mentálním znevýhodněním se jedná o lehčí typ retardace, je jejich zaměstnávání často srovnatelné s běžným zaměstnáváním, v těžších případech je nutné mít v chráněných pracovních místech či podobných institucích asistenty a pracovníky, kteří se o tyto osoby po celou dobu pracovního dne postarají.

Teoretická část práce rozebírá pojem mentální znevýhodnění a klasifikuje jeho jednotlivé stupně. Dále se práce zaměřuje na proces edukace těchto znevýhodněných osob, kdy je kapitola rozdělena na předškolní vzdělávání a základní vzdělávání pro osoby s mentálním postižením. Nechybí ani soupis dané legislativy, proces vzdělávání usměrňující. Dále navazuje kapitola o profesním vzdělávání, resp. profesní přípravě mentálně znevýhodněných, která probíhá na odborných učilištích, praktických školách či v rámci celoživotního vzdělávání. Text pokračuje kapitolou sociální práce s osobami s mentálním znevýhodněním, kdy jsou mimo jiné rozebrány pojem sociální práce a sociální pracovník jako pomoc osobám s mentálním znevýhodněním a dále je shrnuta úloha Úřadu práce v případě zaměstnávání zdravotně postižených osob.

Praktická část má za úkol nahlédnout, jak osoba s mentálním znevýhodněním vnímá možnost nechat se zaměstnat, zda musela při nástupu do práce překonávat nějaké překážky, jaká byla motivace najít si práci, zda měla nějaké podmínky, které práce musela splňovat,



jestli měla nějaké očekávání od práce, zda se splnila a co jí práce v životě přinesla. V praktické části bude použit kvalitativní výzkum, metoda dotazováním formou strukturovaného rozhovoru.

# 1 Mentální znevýhodnění

Pod pojmem mentálně znevýhodněný jedinec, dle sociální práce, ale v odborné literatuře se používá resp. mentálně postižený jedinec si lze představit osobu, jejíž inteligenční kvocient, tedy tzv. IQ, dosahuje nižší hodnoty než 85, což je stanovená referenční hodnota. Ekvivalentem mentálního postižení je v dnešní době i „mentální retardace“, pod kterým si lze představit *„celkové snížení intelektuálních schopností osobnosti postiženého, které vzniká v průběhu vývoje a je obvykle provázáno nižší schopností orientovat se v životě. Nedostatek adaptivního chování se projevuje ve zpomaleném, zaostávajícím vývoji, v ohraničených možnostech vzdělávání a nedostatečné sociální přizpůsobivosti, přičemž se uvedené příznaky mohou projevovat samostatně nebo v různých kombinacích“* (Pfeiffer & Švestková 2008, s. 79).

Slowík o mentálním postižení mluví následovně: *„Lze si zavázat oči a zkusit se projít po místnosti jako nevidomí, lze si zacpat uši nebo pokusit se komunikovat pouze neverbálními způsoby jako neslyšící, lze se posadit na ortopedický vozík a pokusit se zdolat určitou trasu jako tělesně handicapovaný člověk, nelze ovšem jakkoli simulovat situaci člověka s mentálním postižením“* (Slowík, 2016, s. 109).

Fisher & Škoda (2008) mentálním znevýhodněním popisují stav, kdy dochází k zaostávání či zastavení vývoje rozumových schopností a funkcí, které vznikly trvale poškozením mozku. Z této deskripce je zřejmé, že se jedná o trvalý stav, ne o nemoc, která by se dala léčit. V současnosti je mentální znevýhodnění řazeno mezi nejčastější formy zdravotního postižení. Valenta a Petráš (2012) hovoří o tom, že *„všeobecně se udávají cca 3-4% osob s mentálním postižením v populaci s tím, že se v porovnání s minulostí eviduje jistý nárůst poruchy, který má značně diskutabilní příčiny. Statistické údaje hovoří o přibližně 300 000 osob s mentálním postižením v České republice, odhady v celosvětovém měřítku se přibližují číslu 200 milionů osob“*.

Zejména v oblasti postižení s mentální retardací se jedná především o lehký stupeň, kterým trpí přibližně 80 % ze všech takto postižených osob. Závažnější formy nejsou našťastí tak obvyklé. Genderově pojato, jak dívky, tak chlapci bývají postiženi v přibližně stejné míře (Fisher & Škoda, 2008, s. 92).

## 1.1 Charakteristika stupňů mentální retardace

Jednotlivé stupně mentálního znevýhodnění – retardace nelze z důvodu vzájemného „těsného“ prolínání těchto stupňů přesně zkonkretizovat. Existuje několik základních způsobů rozdělení a celkové klasifikace podle projevů a celkového rozsahu. Jak bylo uvedeno, oproti jiným druhům zdravotních postižení působí mentální postižení méně konkrétně, ale zásadně je společným rysem snížení rozumových funkcí. O nepřesném rozdělení osob s mentální retardací mluví i Švarcová (2006). Ta tvrdí, že jedince s mentálním znevýhodněním nelze jednoznačně určit, „zaškatulkovat“ – nejde je přesně charakterizovat a paušalizovat. Každá osoba s mentálním postižením je svá, osobitá a co se týče charakterových a osobnostních rysů tak především jedinečná (Švarcová, 2006, s. 84). Švarcová (2006) dále tvrdí, že: *„přesto se občas objevují společné znaky, jejichž individualita závisí na druhu mentálního postižení, na hloubce postižení a rozsahu. Významnou roli hraje i skutečnost, zda jsou rovnoměrně postiženy všechny složky psychiky, nebo jsou-li výrazně postiženy některé psychické funkce a duševní vývoj je nerovnoměrný“*. Nerovnoměrnost postižení psychiky se v praxi může projevit tak, že se lze potkat s osobou, která má velice dobré komunikační schopnosti, tato konkrétní osoba na okolí působí i velice schopně a sebevědomě, ale bohužel její praktické pracovní uplatnění je velmi slabé. Naopak ale můžeme narazit na druhou osobu, která působí zcela opačným dojmem, je nesamostatná, nesebevědomá, ale přitom po pracovní stránce je užitečná a zručná.

To podporuje i tvrzení Pastierikové a Regece (2017, s. 32), že *„lidé s mentálním postižením jsou velmi heterogenní skupinou s celou řadou odlišností. V určitých situacích potřebují víc podpory než lidé bez postižení, ale míra této podpory je u každého odlišná, z toho vyplývá, že primárním kritériem přístupu je individuální přístup“*.

Mentální postižení je povětšinou vyskytováno v kombinaci s dalšími typy postižení, jako tělesným, psychickým, smyslovým apod., kdy jsou pak projevovány další komplikace a omezení. V mentálním handicapu je přímá úměra, což znamená, že čím je mentální handicap hlubší (větší), tím častější jsou přidružené další komplikace (Osoby zdravotně znevýhodněné, 2022).

Nejběžnější a nejčastější klasifikace mentálního postižení se používá podle inteligenčního kvocientu IQ. Kvocient IQ značí číselné vyjádření úrovně inteligence. Zjistí se jednoduše testem inteligence, kdy se vypočte vydělením mentálního věku věkem

kalendářním a vynásobí se 100. Mezi časté problémy se řadí přeceňování významu hodnoty IQ, resp. posuzování úrovně myšlení jen a pouze na základě zjištěného absolutního čísla, kdy se nezohledňují další faktory, jako je např. schopnost využívat obecné rozumové schopnosti, řešit různé životní situace apod. (Vágnerová a kol., 2001).

Osoby zdravotně znevýhodněné, (2022) hovoří o tom, že klasifikace mentálního postižení je rozdělena do 4 základních stupňů a nahrazuje až vulgárně vypadající označení pro jednotlivé stupně jako idiocie, debilita, které kromě toho, že v dnešní době zní vulgárně, tak jsou i jakýmsi ponižujícím označením, než medicínskou diagnózou. Rozdělení bylo zavedeno Světovou zdravotnickou organizací v 90. letech minulého století.

Klasifikace je rozdělena do čtyř stupňů (Vágnerová a kol., 2001, s. 66):

- Lehký mentální handicap                      50-69 IQ.
- Střední mentální handicap                    35-49 IQ.
- Těžký mentální handicap                    20-34 IQ.
- Hluboký mentální handicap                0-19 IQ.

### **Lehký mentální handicap, IQ 50-69**

Naprostá většina osob s touto hodnotou IQ, tedy s lehkým mentálním postižením, žije samostatně a celkem i nezávisle. Valenta a kol. (2012) dále uvádí, že výsledkem a projevem může být opožděný řečový vývoj, kdy se hlavní problém objevuje až s nástupem do školy. Většina lidí s lehkým mentálním hendicepam je nezávislá v samostatné obsluze, tedy dokáží se o sebe postarat, nakoupit, obléci se. Bez omezení a bez problémů se pohybují v sociálně náročném prostředí. Dále jsou tyto lidé schopni vykonávat jednoduchá povolání, většinou v chráněných dílnách nebo na pomocných pracovních pozicích. Uplatnění naleznou např. i v úpravě a údržbě zeleně či jiných manuálně jednoduchých činnostech.

V rámci školní docházky mají osoby s touto úrovní hendicepu nejčastěji potíže se psaním a čtením, dále v oblasti jemné motoriky (Valenta a kol., 2012).

### **Střední mentální handicap, IQ 35-49**

Valenta a kol. (2012a) popisují, že jedinci s tímto mentálním hendicepem střední úrovně mají pozorovatelný opožděný vývoj již v dětství, v předchozím případě je to většinou až při nástupu do školní docházky. Dítě se pomaleji učí základním dovednostem, pomaleji se učí sedět, chodit a mluvit. Celkově je znát i pomalejší rozvoj v chápání. V dospělém věku je úroveň mentality na úrovni přibližně 6 – 9 let. Jedinci mluví jednoduchými větami, jednoduchým obsahem. Určitě jsou tito jedinci schopni se naučit jednoduché pracovní úkony. Problémem může být emoční stránka, která je značně nestabilní a jedinci mají sklony k afektovanému a zejména zkratovitému chování. Osoby se středním mentálním hendicepem jsou obvykle zapojovány do pracovních úkonů pod dohledem a vzdělávají se většinou v pomocné škole.

### **Těžký mentální handicap, IQ 20-34**

Pipeková (2010) říká, že tito jedinci mají velké problémy v rámci sebeobsluhy a značné problémy s motorikou. Z tohoto důvodu je nutná přímá asistence. Komunikují především nonverbálně a vzácně na úrovni jednotlivých slov. Valenta a kol. (2012a) tvrdí, že mentální hendicep těžkého charakteru je většinou ve spojitosti s tělesným postižením. Časté jsou projevy auto agrese, afektivní jednání, agrese. U jedinců s těžkým mentálním postižením nemůžeme předpokládat dosažení cílů kladeného základním vzděláváním. Vzdělávání je ovlivněno především velice nízkou mírou rozvinutosti psychických funkcí, zejména paměti a pozornosti, ale i dalších vlastností a schopností nutně potřebných pro systematické osvojení si učiva.

Pipeková (2010, s. 36) tvrdí, že *„je nutné podporovat rozvoj základních komunikačních dovedností, pohybové samostatnosti, základů sebeobsluhy a soběstačnosti. Podstatná je kultivace osobnosti žáka, rozvíjení estetického citění a zájmů, výtvarných a hudebních schopností a nejjednodušších pracovních dovedností“*.

### **Hluboký mentální handicap, IQ je nižší než 0-19**

V tomto případě je nezbytně nutná trvalá péče. Tělesné postižení v kombinaci s přidruženými psychickými nemocemi, epilepsie, autismus je častým „doplňkovým“ projevem. Povětšinou je úplně, nebo výrazně omezená hybnost. V dospělosti je mentální úroveň přibližně na věku 3 let a jedinec komunikuje maximálně na úrovni jednoduchých požadavků (Valenta a kol., 2012a).

Intelligenční kvocient není a neměl by rozhodně být jediným ukazatelem k tomu, aby bylo mentální postižení diagnostikováno a osoba „zaškatulkována“. *„Musí se hledět na jedincovo užší i širší okolí, kde může postižený jedinec selhávat, nebo naopak plnit veškerá očekávání, která jsou na něj kladena např. rodinou či vychovateli“* (Valenta a kol., 2012a, s. 68).

Proto předchozí rozdělení do jednotlivých stupňů dle IQ bodů nemůžeme brát jako zcela závaznou informaci. Toto rozdělení pouze napovídá, jakým způsobem bude možné s osobou komunikovat a co můžeme očekávat. Veškeré výše zmíněné projevy se mohou ukazovat od nepatrných až po převládajícím způsobem omezující rysy.

Je nezbytně důležité mít představu o jednotlivých oblastech, kde se daný mentální hendicep projevuje.

Bendová a Zikl (2011, s. 10) rozdělují klinické projevy mentální retardace následovně:

- zpomalená chápavost, jednoduchost a konkrétnost úsudků,
- sníženou schopností, až neschopností komparace a vyvozování logických vztahů,
- sníženou logickou paměť a mechanickou paměť,
- pozornost je roztěkaná,
- celková neobratnost ve vyjadřování a malá až nedostatečnou slovní zásoba,
- celková zpomalenost chování,
- poruchy vizuomotoriky,
- citovou vzrušivostí,
- nedostatky v osobním vývoji, nedostatky v osobní identifikaci,
- opožděným psychosexuálním vývojem,
- nerovnováhou aspirací a výkonů,
- zvýšenou potřebou uspokojení a bezpečí,
- sníženou přizpůsobivostí sociálním požadavkům,

Každá osoba je jedinečná, a proto mohou být jednotlivé projevy mentální retardace různě nakombinované, s různou intenzitou a to i v jednotlivých pásmech.

## 1.2 Kvalita života osob s mentálním znevýhodněním

Výše popsané projevy mentální retardace omezují postižené v pracovním, ale samozřejmě i v osobním životě. V pracovním životě jde zejména o pozornost, která je nutností pro vnímání a pozorování okolí. Je členěna na nepodmíněnou (mimovolní) a podmíněnou, která souvisí s používáním vlastní vůle, kdy u osob s mentálním postižením vykazuje záměrná – podmíněná pozornost nízký rozsah sledovaného pole, dále jistou nestálost, rychlou unavitelnost a skoro nemožnost rozdělit pozornost na více činností. Kdy s množstvím úkonů roste zcela přirozeně i počet chyb. Proto je nutné střídát záměrnou pozornost a relaxaci. Problematika neschopnosti dlouhodobě se koncentrovat a věnovat se danému úkolu a činnosti je jeden z nejvíce omezujících faktorů pro zaměstnávání mentálně postižených a musí se na tento hendicep brát při zaměstnávání těchto jedinců dostatečný zřetel. Je vhodné v rámci organizace pracovního dne kombinovat různé typy práce, někdy i měnit pracoviště, dávat častější přestávky, usnadnit práci tak, aby zbytečně psychicky neunavovala. Ztrátu koncentrace získáváme i důsledkem fyzického vyčerpání či dlouhodobého stresového zatížení. (Olejníčková a kol, 2010).

Schopnost učit se může působit další nevelké potíže. Osvojování si pracovních postupů a návyků je velmi pomalé a trvá v rámci měsíců u složitějších činností i roků. Naopak ztráta osvojených dovedností může být rychlá a trvalá. Dlouhodobé onemocnění a nepřítomnost v práci, tak může znamenat nutnost opětovného zaškolení a kontroly, i v činnostech, které pracovník prováděl zcela samostatně. Délka učení nové dovednosti se nedá paušalizovat, zůstává zcela individuální dle složitosti činnosti a vlastním handicapu osoby (Vágnerová, 2005).

Olejníčková a kol. (2010, s. 40 - 41) napsala: „*Lidé s mentálním postižením mívají často city neadekvátní podnětům vnějšího světa. U některých můžeme pozorovat nepřiměřené a povrchní prožívání vážných životních událostí, rychlé přechody od jedné nálady k druhé. Nedostatečné ovládnutí citů intelektem se projeví v nedostatečném korigování citů vzhledem k situaci*“. To v praxi může znamenat rychlou změnu nálad v situacích, které považujeme za nevypjaté. Neustálé zacyklené řešení jedné situace s nepřiměřeným emočním vypětím. V případě neschopnosti splnit zadaný úkol může dojít emoční vypětí až ke vzteku či pláči. Emočně zkrasleným se může stát i vnímání sama sebe. Sebepojetí a sebevnímání osob s mentálním postižením je ovlivněno jejich charakteristickým způsobem uvažování a omezenou schopností jasně pochopit, jaké jsou

jejich reálné možnosti. Je možné se tak potkat s osobami na první pohled velice sebevědomými až sugestivními, které působí samostatným dojmem, ale pracovním uplatněním mohou být na nižší úrovni než osoba, která téměř vůbec nekomunikuje a na první pohled působí zcela nesamostatně. Z těchto všech důvodů platí u tohoto typu postižení největší nutnost individuálního přístupu při pracovním uplatnění, v komunikaci i v ostatním jednání. Jelikož mnoho těchto osob není svéprávných, nebo mají omezenou rozhodovací pravomoc, musíme jednat se zákonnými zástupci, popřípadě s opatrovníkem, což může působit pro zaměstnavatele jako další zatěžující práce navíc (Olejníčková a kol., 2010).



## 2 Edukace osob s mentálním znevýhodněním

V následujících kapitolách je představena edukace osob s mentálním znevýhodněním po stránce legislativy a daných zákonů, trendů ve výchově a vzdělávání osob dané skupiny a jejich profesní přípravy.

Zaměstnáváním osob s postižením se v České republice věnují dva základní právní předpisy, zákony, a to zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti (dále jen „zákon o zaměstnanosti“), který vstoupil v platnost 1. 10. 2004 a zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce (PŘEDPIS č. 262/2006 Sb. & Zákon č. 435/2004 Sb. - Zákon o zaměstnanosti).

Hlavním úkolem zákona o zaměstnanosti je řešení přímých vztahů mezi státem a zaměstnavateli, odbory a odborovými organizacemi a i dalšími institucemi a činiteli, kteří jsou subjekty působícími na trhu práce. Tento zákon vzhledem k citlivé oblasti pro osoby se zdravotním postižením konkretizuje povinnosti pro zaměstnavatele, který vytváří pracovní pozice pro tyto osoby. (Zaměstnávání osob se zdravotním postižením, 2023).

Při procesu zaměstnávání postižených osob plynou zaměstnavateli nejen určité výhody a přínosy, ale má samozřejmě i povinnosti. Pracoviště, kde má postižená osoba vykonávat práci, je zaměstnavatel povinen upravit a především přizpůsobit daným omezením, která souvisí s druhem a mírou postižení osoby znevýhodněné. Převážně musí zaměstnavatel své pracoviště upravit např. na bezbariérové, u mentálně znevýhodněných osob je většinou nezbytné zajistit dostatečný dozor a dohled při výkonu práce i mimo práci např. při pohybu po pracovišti v době pauzy (Osoby zdravotně znevýhodněné, 2022).

Zákon a konkrétní paragrafy zákona o zaměstnanosti stanovují pro zaměstnavatele i sankce, pokud nejsou dodrženy zákonné podmínky pracovních míst a obecně závazné pracovní podmínky pro zaměstnávání znevýhodněných osob. Dále jsou definovány fyzické osoby se zdravotním postižením, kterým je nutno věnovat intenzivnější ochranu a péči (Zákon č. 435/2004 Sb. a Platná legislativa pro OZP, 2019).

*„Jedinec je invalidní, jestliže z důvodu dlouhodobě nepříznivého zdravotního stavu nastal pokles jeho pracovní schopnosti nejméně o 35 %. Pokud pracovní schopnost jedince poklesla nejméně o 35 % avšak nejvíce o 49 %, jedná se o invaliditu prvního stupně. U invalidity druhého stupně pracovní schopnost jedince poklesla nejméně o 50%, avšak nejvíce o 69% a o invaliditu třetího stupně se jedná, pokud pracovní schopnost poklesla nejméně o 70%“* (§ 39 Zákon č. 155/1995 Sb., o důchodovém pojištění).

## 2.1 Trendy ve výchově a vzdělávání osob s mentálním znevýhodněním

Každý člověk je individualitou, která má určité přání a potřeby. Ne jinak je tomu i u osob, které trpí mentálním postižením. Také tyto osoby chtějí, v rámci svých možností, růst a rozvíjet se. Vzdělávání u osob, které mají mentální postižení, je možno považovat za celoživotní proces, stejně jako u osob zdravých. U lidí s mentálním postižením však kognitivní procesy probíhají odlišně, než u zdravých jedinců – jsou pomalejší. Proto vyžadují jiný systém vzdělávání a přístupu. Je třeba jim nabízet neustálou možnost rozvíjení a prohlubování vědomostí a znalostí. Právě u dětí s mentálním postižením je možno toto postižení kompenzovat za pomoci včasné, kvalifikované a dlouhodobé péče ze strany pedagogů a psychologů. Ti mohou efektivními metodami vzdělávání dosáhnout zlepšení kognitivních schopností (Švarcová - Slabinová, 2011).

V rámci vzdělávacího procesu je třeba jedincům s mentálním postižením poskytovat dostatek času, v rámci kterého bude věnována zvýšená pozornost pozitivní motivaci, vhodné formě zpětné vazby a předávání adekvátního vzoru. Zákon č. 561/2004 Sb., školský zákon v aktuálním znění (2024), přímo upravuje způsob vzdělávání osob s mentálním postižením. Existuje síť předškolních zařízení, základních škol, praktických škol, ale také odborných učilišť, které zajišťují speciální vzdělávání osobám s mentálním postižením. Na úrovni základních škol mohou děti s mentálním postižením (s ohledem na úroveň intelektu) navštěvovat praktickou nebo speciální školu. Po jejím absolvování se mohou přihlásit na střední školu dle svého vlastního výběru, pro přijetí však musí splnit podmínky, které jsou totožné pro všechny uchazeče. Ty mohou být pro dospívající s mentálním postižením nesplnitelné, proto raději obvykle volí odborná učiliště. Existují taktéž tzv. E obory nebo praktické dvouleté či jednoleté střední školy pro edukaci jedinců s mentálním postižením. Pro některé jedince je ale vhodná spíše možnost integrace do běžné školy, pro jiné individuální forma vzdělávání nebo kombinace některých uvedených možností. Je třeba vždy brát ohled na úroveň mentálního postižení, kognitivní schopnosti, ale také přání jedince a možnosti jeho rodiny. Ne každá běžná škola je schopna efektivně a optimálně pracovat s dítětem s mentálním postižením, tedy i přes jeho schopnost integrovat se do běžné společnosti to může v některých případech být nevhodným řešením (Valenta, 2014).

### **2.2.1 Předškolní vzdělávání pro děti s mentálním postižením**

Jak uvádí Valenta (2024) standardem je, že dítě nastupuje do mateřské školy ve věku dovršených tří let. V současné době je však běžné, že děti nastupují do institucionalizovaného systému vzdělávání dříve (rodiče umisťují děti již ve dvou nebo méně letech do jeslí nebo do soukromé dětské skupiny), nebo naopak později (rodiče z důvodu nesouladu zaměstnání a rodinného života volí pozdější nástup do mateřské školy, ty jsou často přeplněné a nepřijímají tříleté děti a dítě tedy nastupuje do mateřské školy až ve čtyřech nebo pěti letech). Poslední předškolní ročník je povinný, dítě tedy musí v pěti letech nastoupit k před. Období mateřské školy končí obvykle v šesti letech, rodiče však mohou z legitimního důvodu požádat o odklad a dítě tak opouští mateřskou školu o rok později. Výjimečně je možno zvolit dva odklady povinné školní docházky, jedná se však o maximum. Odklad je často volen právě u dětí, které trpí mentálním postižením. Tyto děti se taktéž vzdělávají za pomoci předškolního systému institucionalizovaného vzdělávání. Mohou nastoupit do běžných mateřských škol, a to za podmínky, kdy jsou schopny fyzicky i intelektuálně tuto mateřskou školu absolvovat a integrovat se do skupiny ostatních dětí. Pokud tomu tak není, pak může zákonný zástupce dítěte zvolit speciální mateřskou školu nebo také speciální třídu, která se nachází v běžné mateřské škole. Ať už se jedná o jakoukoliv variantu, pedagog má povinnost pro dítě zpracovat individuální vzdělávací plán, který je založen na analýze jeho osobnosti, potřebách a dalším možném rozvoji. Někdy rodiče odmítají nástup handicepovaného dítěte do mateřské školy, protože se obávají, že dítě se zde nebude cítit dobře a nebude se adekvátně rozvíjet. Pak volí systém domácího vzdělávání. Ten může do pěti let věku dítěte probíhat bez formálních náležitostí, avšak po pěti letech věku dítěte je třeba pravidelně navštěvovat danou mateřskou školu a absolvovat přezkoušení, kde bude prokázáno, že je dítě doma skutečně vzděláváno (Černá, 2015).

#### **Mateřská škola speciální**

Speciální mateřské školy je možno podle názoru Černé (2015) považovat za doplněk výchovy v rodině. Výchova v rodině je důležitou součástí rozvoje a života dítěte, je však vhodné ji doplnit o vzdělávání a výchovu za pomoci pedagogů v mateřské škole. Optimální

je, pokud jsou obě tyto součásti výchovy a vzdělávání handicepovaného dítěte v souladu a jsou uplatňovány obdobné metody a nástroje přístupu k dítěti. To potřebuje velké množství různorodých podnětů, aby byl zajištěn jeho rozvoj. Ten je přirozeně omezený úrovní intelektu a fyzickými možnostmi dítěte. Každé dítě je individualitou a u každého, ač mentálně postižené, je možno usilovnou snahou a tréninkem dosáhnout alespoň nějaké úrovně růstu.

### **Přípravný stupeň základní školy speciální**

Poté, co dítě absolvuje mateřskou školu speciální, mělo by nastoupit na základní školu (je možno zvolit běžnou základní školu, nebo základní školu praktickou či speciální). Pokud však dítě stále není dostatečně vyspělé, aby do první třídy základní školy skutečně nastoupilo, může zákonný zástupce dítěte po diskusi s pedagogem a pedagogickou poradnou zvolit přípravnou třídu. Jedná se o tzv. nultou třídu základní školy, kam přechází děti z mateřské školy. Tento ročník je zacílen přímo na přípravu vedoucí k bezproblémovému nástupu do první třídy základní školy. Tato změna může být náročná i pro děti zdravé, ale vysoce problematická může být pro děti s mentálním postižením. Je zde odlišný přístup, jiný režim, větší požadavky, nová skupina dětí. Tyto přípravné třídy mohou realizovat základní školy, které posléze předpokládají automatický nástup dítěte do první třídy této školy. Výhodou takových tříd je malý počet dětí ve skupině (Valenta, 2014).

### **2.2.2 Základní vzdělávání pro osoby s mentálním postižením**

Základní vzdělání, které je v České republice (stejně jako v dalších moderních státech) povinné, začíná obvykle v šesti letech věku dítěte. Trvá devět let, dítě opouští základní školu mezi čtrnácti až patnácti lety a nastupuje na střední školu (ta již na rozdíl od základní školy v ČR není povinná, ač v mnoha zahraničních zemích povinná je). Tato povinnost platí nejen pro zdravé děti, ale také pro děti s mentálním postižením. Avšak s ohledem na jejich stav je přirozené, že pro ně platí mírně odlišná pravidla. Např. u dětí zdravotně postižených může ředitel školy povolit docházku do 18 let (předpokládá se pozdější nástup z důvodu odkladu povinné školní docházky a případně také opakování některých ročníků) a u dětí s autismem, středně těžkým, těžkým a kombinovaným mentálním postižením lze prodloužit docházku na základní školu až do 26 let (Osoby zdravotně znevýhodněné, 2022).

## **Základní škola praktická**

Praktická základní škola je určena pro ty děti, které trpí lehkým mentálním postižením, tedy jejich intelektuální možnosti jsou sice omezené, avšak tyto děti lze při implementaci správných metod vzdělávat. Základní škola praktická funguje proto velmi podobně jako standardní základní škola. Děti ji navštěvují devět let, první stupeň zaujímá 1. – 5. ročník a druhý stupeň tvoří 6. – 9. ročník. Vzdělávání na praktické základní škole je (stejně jako na jiných školách) řízeno Rámcovým vzdělávacím programem pro základní vzdělávání. Tento dokument vydávaný Ministerstvem školství, mládeže a tělovýchovy ČR upravuje vzdělávání na všech úrovních, zabývá se tedy taktéž základními školami praktickými, speciálními apod. Těmto typům vzdělávání se věnují přílohy, které pečlivě a podrobně definují principy a zásady vzdělávání žáků mentálně postižených. Mentálně postižený žák v budoucnu s velkou pravděpodobností bude vykonávat manuální práci, která bývá často realizována pod záštitou různých neziskových organizací. V této oblasti se žáci proto připravují na výkon povolání takovým způsobem, aby získali pracovní návyky v různých oblastech lidského života. Ty přímo mohou souviset také s běžným každodenním životem, kdy se žáci učí pečovat o domácnost, připravovat základní pokrmy, pěstovat rostliny, starat se o zvířata. Mohou se však učit také pracovat s různými typy materiálů (dřevo, látka). Základem na těchto školách je proto kariérové poradenství, které zde má dlouhodobé působení. Je brán ohled na nižší intelekt žáků a jejich omezené fyzické možnosti tak, aby výuka a metody vyhovovaly každému žákovi (Bendová & Zikl 2011).

## **Základní škola speciální**

Na základní škole speciální jsou vzdělávání a vychovávání žáci, u kterých je možnost jejich rozvoje poměrně náročnou záležitostí. Vzdělávat žáky s autismem, středně či velmi těžkým mentálním postižením nebo kombinací více typů handicepů, je pro pedagoga velmi problematické. Je třeba volit adekvátní nástroje, které povedou alespoň k určité úrovni růstu a rozvoje osobnosti žáka. Vhodné je, aby pedagog dítěte aktivně spolupracoval s jeho rodiči a výchova byla co nejvíce propojena. Stejně tak je pro dítě prospěchem, pokud na speciální základní školu nastupuje z přípravné třídy, ve které na ni bylo pečlivě připravováno. Základní speciální škola má režim upravený, aby děti s mentálním postižením byly schopny ji absolvovat a požadavky na ně odpovídaly jejich intelektu a schopnostem (Bendová & Zikl

2011). Do této školy nastupují děti, které by nebyly schopny absolvovat základní školu praktickou, kde sice požadavky na děti nedosahují požadavků běžné základní školy, ale jsou výrazně vyšší než požadavky na děti navštěvující základní školu speciální. Ta netrvá devět let, ale deset let, přičemž první stupeň tvoří prvních šest tříd a druhý stupeň je tvořen čtyřmi třídami (Osoby zdravotně znevýhodněné, 2022).

## 2.3 Profesní příprava mentálně znevýhodněných osob

Vysokým kladem pro potenciální zaměstnavatele zaměstnávající osoby s mentálním znevýhodněním, i když společnost vnímá na první pohled takovéto zaměstnávání postižených osob velice skepticky, je to, že zaměstnávání přináší spoustu výhod a přínosů. Prvně je to bezesporu morální hledisko zaměstnavatele, který si v rámci společnosti může takovýmto způsobem zlepšit i svou image, goodwill a tedy je to určitá konkurenční výhoda. Dalšími výhodami pro zaměstnavatele jsou určité finanční podpory a pomoci od státu, pokud osobu se zdravotním – resp. mentálním znevýhodněním zaměstná. Zákon o zaměstnanosti<sup>1</sup> konkrétně stanovuje možnosti a i povinnosti, jak všechny tyto různé „pobídky“ získat (Hrdá, 2007 a Zákon č. 435/2004 Sb. - Zákon o zaměstnanosti).

Důvodem, proč je vyvíjena snaha vzdělávat také mentálně postižené děti, je profesní příprava. Zaměstnání je pro dospělé osoby s mentálním postižením velmi důležité, protože vede k jejich soběstačnosti a napomáhá jim efektivně trávit volný čas. Při studiu se tedy žák s handicapem připravuje na výkon profese, přičemž je vzděláván v konkrétním oboru tak, aby byl specializován a připraven vykonávat určité pracovní povinnosti. V tomto případě je klíčové zvolit správnou oblast vzdělávání. Obvykle jsou voleny obory, kdy se žák s mentální retardací učí pracovat s nějakým materiálem (dřevo, látka). Důležité je, aby tato oblast byla pro konkrétního jedince atraktivní, přinášela mu radost a potěšení. S ohledem na schopnosti žáka s mentálním postižením je třeba zvolit typ studia, které je pro něj vhodné. Existují následující možnosti: jednoletá praktická škola, dvouletá praktická škola, odborné učiliště. V případě, že se jedná pouze o lehký handicap, existuje taktéž možnost nastoupit na standardní střední odborné učiliště (Kozáková a kol., 2013b).

---

<sup>1</sup> *Zákon č. 435/2004 Sb. - Zákon o zaměstnanosti* [online]. [cit. 2024-03-16]. Dostupné z: <https://www.zakonyprolidi.cz/cs/2004-435>

### **2.3.1 Odborné učiliště**

Odborné učiliště je nejnáročnější formou studia pro žáky s mentálním postižením, proto ho volí obvykle děti s lehkým mentálním postižením a dostatečnou úrovní intelektu. Studium na tomto odborném učilišti je po třech letech studia zakončeno zkouškou a žák získává výuční list. Škola je velmi podobná standardnímu střednímu odbornému učilišti, rozdíl je v oborech, které lze studovat. Odborné učiliště připravuje žáky na výkon pomocných prací, nikoliv odborných pracovních činností, které jsou náročné a vyžadují precizní provedení (Kozáková a kol., 2013b). Pro nástup na odborné učiliště je nezbytné, aby žák splnil všechny podmínky a měl úspěšně ukončenou základní školu (může se jednat o běžnou základní školu, ale také o základní školu praktickou). Vyučovány jsou nejen odborné předměty, ale také předměty všeobecné. Zapojován je přirozeně též odborný výcvik v rámci dané specializace. Odborná učiliště svými vzdělávacími programy a obsahy přímo navazují na praktické základní školy. Na těchto školách se velmi dbá na přípravu na profesní uplatnění a získání praktických dovedností – manuální návyky a postupy, které jsou nezbytné pro výkon daného povolání. Je zde stále vyvíjena snaha rozvíjet duševní a fyzické schopnosti žáka s mentálním postižením. Probíhá reedukace a rehabilitace se snahou zlepšit kvalitu a spokojenost jejich života (Kozáková a kol., 2013b).

### **2.3.2 Praktická škola dvouletá**

Dvouletá praktická škola je přímo navázána na základní vzdělání, má za úkol ho doplňovat a rozšiřovat. Cílem je vytvořit u žáků s mentálním postižením pracovní návyky, vybudovat pozitivní vztah k práci a připravit je na výkon jednoduchých manuálních dovedností. Dvouletá praktická škola klade na žáky nižší požadavky, než výše charakterizované odborné učiliště. Na této škole studují žáci s lehkým nebo středně těžkým mentálním postižením, mohou ji volit také žáci s kombinovanými problémy. Vhodná je i pro žáky, kteří neukončili základní školu. Výuka je na této škole speciálně přizpůsobena tak, aby byli žáci schopni ji absolvovat a osvojit si předkládané dovednosti. Ty jsou předávány za pomoci metod vhodných pro žáky s mentálním postižením. Přístup k žákům musí být také odlišný. Na každého se bere individuální ohled vzhledem k jeho psychickému i fyzickému stavu. Absolvent této školy by měl být schopen verbálně komunikovat, písemně se vyjadřovat a porozumět smyslu komunikace. Měl by být schopen dodržovat pravidla bezpečnosti práce, měl by umět spolupracovat s dalšími osobami a vykonávat přidělené

úkoly. Délka vzdělání na této škole může být prodloužena maximálně o dva roky. Studium je ukončeno závěrečnou zkouškou a považuje se za oficiální střední stupeň vzdělání (Kozáková a kol., 2013b).

### **2.3.3 Praktická škola jednoletá**

Jednoletá praktická škola je určena pro žáky s těžkým mentálním postižením nebo pro žáky s kombinací různých postižení či autismem. Tento typ školy proto klade výrazně nižší požadavky na své žáky. Jde o osoby, které by nebyly s ohledem na snížený intelekt schopny navštěvovat odborné učiliště nebo dvouletou praktickou školu. Tato škola je zaměřena na podporu nezávislosti žáků, ti jsou zde motivováni k samostatnosti a soběstačnosti. Klade se důraz na jejich integraci do společnosti. Je pravděpodobné, že absolventi této školy nebudou schopni se uplatnit na volném trhu práce, vhodná jsou pro ně chráněná pracovní místa. Z toho taktéž vychází vzdělávací program této školy, kdy si žáci trénují praktické dovednosti, rozvíjí motoriku a připravují se na výkon jednoduché manuální pracovní činnosti (Bendová & Zíkl 2011). Délka studia je jeden rok, ředitel však může rozhodnout o prodloužení studia až na dobu tří let (Bartoňová & Vítková 2007).

### **2.3.4 Celoživotní vzdělávání**

Celoživotní vzdělávání je konceptem posledních let, kdy se dbá na to, aby vzdělání člověka nebylo ukončeno zkouškami na škole, ale aby se člověk učil a rozšiřoval své dovednosti a znalosti dlouhodobě. Taktéž pro osoby s mentálním postižením jsou k dispozici různé vzdělávací kurzy, které jsou speciálně přizpůsobeny jejich potřebám. Absolvování takového rekvalifikačního kurzu zlepšuje možnost uplatnění na trhu práce a tím také zvýšení kvality a smysluplnosti života. Toto vzdělávání může být jak všeobecné, tak i odborné (Černá, 2015).

Existují vzdělávací kurzy, které jsou speciálně zaměřeny na osoby s mentálním postižením. Této cílové skupině je přizpůsoben obsah výuky, ale také vyučovací nástroje a metody, maximální počet účastníků kurzu a přístup lektora k účastníkům. Praktické základní školy mohou zřizovat „kurz pro získání základního vzdělání“. Tento kurz trvá rok



(jde o školní rok, tedy září – červen), je možno ho studovat prezenčně nebo kombinovaně a není stanovena žádná věková hranice pro jeho absolvování (Kozáková a kol., 2013b). Speciální základní školy mají možnost zřizovat „kurz pro získání základů vzdělání“, přičemž délka trvání kurzu je rok a studium může být prezenční nebo kombinované. Protože se předpokládá, že tento kurz budou absolvovat osoby se středně nebo velmi těžkým mentálním postižením, osoby s autismem nebo souběhem více postižení, je výuka pro ně speciálně uzpůsobena tak, aby byly schopny ji zvládnout (Bendová & Zíkl 2011). Existují také večerní školy pro osoby s mentálním postižením, ty mohou absolvovat jedinci, kteří dokončili základní školu praktickou nebo speciální, ale také osoby, které nebyly schopny absolvovat povinnou školní docházku. Zřizují je neziskové organizace a jejich smyslem je předávat znalosti v určitém oboru (cizí jazyk, výpočetní technologie apod.) (Kozáková a kol., 2013b).

## **2.4 Zaměstnávání osob s mentálním znevýhodněním**

V zaměstnání osob s mentálním znevýhodněním je potřeba se věnovat každému pracovníkovi individuálně, dlouhodobě a s ohledem na dané postižení. Sledujeme zde různé limity. Můžeme říci, že zde funguje přímá úměra. Se závažností postižení přibývají i různá omezení, kterými se následně snižuje možnost uplatnění se na pracovním trhu. Je důležité každou osobu s mentálním znevýhodněním respektovat a zajistit ji podmínky pro smysluplný a aktivní život. Usilujeme tedy o rozvinutí a podpoření talentu, přijímáme danou osobu jako rovnoprávného pracovníka a snažíme se zvyšovat kvalitu pracovní a společenské integrace (Krejčířová, 2005).

### 3 Sociální práce s osobami s mentálním znevýhodněním

Sociální práci lze definovat z pohledu různých autorů. Například Matoušek (2003, s. 213) popisuje sociální práci jako „*společenskovědní disciplínu i oblast praktické činnosti, jejichž cílem je odhalování, vysvětlování, zmírňování a řešení sociálních problémů. Sociální práce se opírá jednak o rámec společenské solidarity, jednak o ideál naplňování individuálního lidského potenciálu. Sociální pracovníci pomáhají jednotlivcům, rodinám, skupinám i komunitám dosáhnout nebo navrátit způsobilost k sociálnímu uplatnění. Kromě toho pomáhají vytvářet pro jejich uplatnění příznivé společenské podmínky.*“ Obecně lze sociální práci vymezit jako činnost, která podporuje sociální změnu, dále řeší problémy v mezilidských vztazích a směřuje k zajištění osobního blaha konkrétních jedinců. Typické prostředí pro sociální práci je takové, ve kterém se lidé dostávají do kontaktu se svým okolím. Sociální práce vychází z principů lidských práv a společenské spravedlnosti (Socialní revue, 2017). Cílem sociální práce je tedy řešení sociálních problémů v různých rovinách. Tyto sociální problémy vznikají především tam, kde dochází k segregaci a sociální exkluzi jednotlivců, skupin nebo komunit většinovou společností (Janovcová, 2003).

Hrdá (2007) tvrdí, že sociální práce je součástí státem řízeného přerozdělování zboží, služeb, tedy zabezpečeného systému redistribuce potřebným osobám.

Sociální práce je vysoce specializovaná činnost, která je postavena na základě lidských práv a sociální spravedlnosti, jež má udržet respekt k člověku a tím mu profesionálně pomoci. Má za úkol zvýšit či stabilizovat kvalitu života u lidí, u kterých je tato kvalita omezena. Přináší lepší fungování společnosti a udržuje zdravé společenské klima (PKSP, 2024).

Základním cílem, je uspokojení sociálních potřeb klientů a zajištění kontroly, resp. změny chování, které je obecně vzato chápáno za sociálně problematické. Sociální stát zajišťuje i jiné oblasti, jako je školství, zdravotnictví a bydlení (Bendová & Zikl 2011).

Uplatnit se na trhu práce může být složité i pro zdravého člověka. Situace pro člověka s mentálním postižením je výrazně náročnější. S ohledem na stupeň postižení a fyzický stav se, i přes veškerou snahu o vzdělání a rozvoj, nemusí jedinec uplatnit na otevřeném nebo chráněném trhu práce. Přesto je však třeba snažit se umožnit mu co nejspokojenější život a zapojení se do společnosti. Instrukce sociální péče takovým osobám nabízí pobytové,

ambulantní nebo terénní služby, které pomáhají zvyšovat jejich kvalitu. Touto oblastí se zabývá zákon č. 108/2006 Sb., o sociálních službách a prováděcí vyhláška 505/2006 Sb., která určuje činnosti a jejich náplň práce (Zaměstnávání osob se zdravotním postižením, 2023).

Sociální práce s lidmi s mentálním postižením má svá specifika, která se liší od sociální práce s jinými cílovými skupinami. Sociální služby v ČR, které pracují s cílovou skupinou lidí s mentálním postižením, si většinou již ve svém poslání kladou za cíl jejich zapojení do běžného života. „*Současným ideálem je směřování k tomu, aby lidé s mentálním postižením mohli využívat běžné zdroje, tedy instituce, jež poskytují služby veřejnosti. To znamená, aby žili v místním společenství způsobem, který co možná nejvíce odpovídá životu ostatních lidí bez postižení.*“ (Matoušek, 2005, s. 113). Způsoby práce s lidmi s mentálním postižením jsou vždy individuální. Každý člověk je jiný a tento fakt ovlivňuje i míra potřebných opatření pomoci. (Matoušek, 2005) Mezi hlavní cíle sociální práce s lidmi s mentálním postižením patří především jejich integrace do majoritní společnosti. Neméně důležitým cílem je také rozvoj schopností a dovedností každého jedince, k čemuž napomáhají různé metody a techniky práce. Sociální pracovník by se měl snažit o snižování závislosti člověka s postižením na podpoře druhých, a to bez ohledu na míru postižení. Rovněž je při práci s touto cílovou skupinou kladen důraz na co největší možnou míru soběstačnosti a samostatnosti, rozvoj v oblasti sebeobsluhy a udržení již získaných dovedností a schopností (Krhutová, 2013).

### **3.1 Sociální pracovník jako pomoc osobám s mentálním znevýhodněním**

Dle Řezníčka (2000) je mezi nejdůležitějšími aspekty empatie, vřelost, laskavost, nápomocnost a opravdovost. Dále je třeba respektovat základní lidská práva, mít smysl pro sociální spravedlnost, respektovat a uznávat zásady svobodného rozhodování klientů. Bez respektu a vstřícného zájmu může vést vztah k problémům a případné nefunkčnosti. Klient se často může potýkat s problémovou situací, je tedy potřeba, aby sociální pracovník uměl improvizovat a s daným problémem si poradil. Dle Musila (2007) by měla vysoká škola naučit sociálního pracovníka kontrolovat emocionální vztah, jež je vkládán do vztahu s klientem. Pokud pracovník navozuje příliš osobní vztah s klientem, může to vést k brzkému vyhoření.

Sociálního pracovníka lze poté definovat jako kvalifikovaného pracovníka, který na základě svého odborného vzdělání vykonává činnosti, jež jsou v souladu se smyslem a účelem sociální práce – jedná se o ochranu lidských práv, lidské důstojnosti a podporu sociálního bezpečí osob (Matoušek, 2003). Elichová (2017) vymezuje hlavní znaky sociálního pracovníka jako; boj za spravedlnost, rovnost, pravdu, reformu prostředí nebo ochranu a podporu „slabších“ jedinců, přičemž souhrnně lze mluvit o boji za lepší svět. Popis specifických činností sociálního pracovníka poté nabízí §109 zákona č. 108/2006 Sb. O sociálních službách, který uvádí v prvé řadě výkon sociálního šetření, zabezpečení sociálních agend včetně řešení sociálně – právních problémů, dále tvorbu analýz, metodik a koncepcí v sociální oblasti, poskytování krizové pomoci, zjišťování potřeb obyvatel obce, popř. kraje a koordinaci poskytování sociálních služeb, odborné činnosti v zařízeních poskytujících služby sociální péče, služby sociální prevence a v neposlední řadě sociální poradenství, které je pro osoby v nepříznivé sociální situaci informační podporou (Elichová, 2017).

Při práci s jedinci s mentálním znevýhodněním je největším problémem komunikace s nimi, jelikož mají mnohdy omezené komunikační dovednosti. Zde musí být sociální pracovník často velmi kreativní a přijít na způsob, jak se s těmito jedinci efektivně domluvit. Problém s komunikací obecně je jedna z hlavních překážek, která těmto jedincům brání se bezproblémově začlenit do majoritní společnosti. (Valenta, 2013) Při komunikaci s lidmi s mentálním postižením je důležité dodržovat určitá pravidla jako je takt, tolerance, empatie, ohleduplnost, trpělivost a úcta k partnerovi. Zároveň je důležité respektovat důstojnost dospělého člověka s mentálním postižením, netykat mu. I když je doprovázen další osobou, směřovat rozhovor primárně na člověka s postižením. Také je důležité používat jednoduché věty, ne rozvětvená souvětí (Slowik, 2010).

S lidmi s mentálním znevýhodněním může sociální pracovník pracovat jak individuálně, tak skupinově formou různých terapií a asistencí (Matoušek, 2005).

### **3.2 Legislativa zaměstnávání osob s mentálním znevýhodněním**

Zákon č. 435/2004 Sb. - Zákon o zaměstnanosti, kdy v případě zaměstnávání OZP je nejdůležitější kapitola 3, která se v paragrafech §67 až §84 zabývá konkrétně problematikou zaměstnávání těchto osob. Tyto paragrafy konkretizují, kdo je osoba

se zdravotním postižením, jaké jsou povinnosti zaměstnavatele zaměstnávající tyto osoby, dále kdo vede evidenci těchto osob a příspěvky poskytované zaměstnavateli v případě zaměstnání zdravotně postižených osob (Zaměstnávání osob se zdravotním postižením, 2023).

§ 78 zákona č. 435/2004 Sb. popisuje chráněný trh práce a příslušné dohody zaměstnavatele (dohodu o uznání zaměstnavatele) za zaměstnavatele na chráněném pracovním trhu. Dále § 78, pod písmenem a) je rozepsán příspěvek na podporu zaměstnávání OZP na chráněném trhu práce. Jednotlivá práva a povinnosti zaměstnavatelů s ÚP můžeme nalézt v §79 až §84. Legislativa dále charakterizuje příslušné pracovní místo, kde má OZP vykonávat práci. Zaměstnavatel je povinen upravit a především přizpůsobit konkrétní pracovní místo daným omezením, která souvisí s druhem a mírou postižení OZP, u mentálně a různě psychicky narušených osob je většinou nutné zajistit dostatečný dozor a dohled při výkonu práce i mimo práci (např. při pohybu po pracovišti v době pauzy). (Platná legislativa pro OZP, 2019).

Stát prostřednictvím finančních pobídek podporuje zaměstnávání OZP, zákon o zaměstnanosti konkrétně stanovuje povinnosti a i možnosti, jak různé pobídky získat. Jednou z prvních výhod pro zaměstnavatele zaměstnávajícího OZP je finanční příspěvek na zřízení pracovního místa pro OZP. Konkrétní podmínky, jak dané místo musí vypadat, co musí vše být zajištěno apod., stanovuje § 75 zákona o zaměstnanosti. Povinností zaměstnavatele je uzavření dohody s místně příslušným ÚP a vytvořené pracovní místo musí být osobou se zdravotním postižením obsazeno minimálně po dobu tří let. Zaměstnavatel pro získání příspěvku musí splnit podmínku bezdlužnosti na daních a nesmí mít nedoplatky na pojistném pojištění (Praktické informace pro klienty ÚP ČR, 2015).

### **Přínosy/ výhody plynoucí OZP při zaměstnání**

Smyslem existence chráněných pracovních míst není generování zisku či konkurenceschopnost, jak již vyplynulo z výše uvedených informací. Pro zaměstnavatele přínosy spočívají v sociálním cítění, pomoci handicapovaným osobám nebo i vytvoření pozitivního PR na trhu. Hlavní přínosy lze tedy spatřovat ve výhodách plynoucích handicapovaným osobám. Ty se díky začlenění do pracovního procesu stávají více soběstačnými, mají dobrý pocit z vykonané práce, radost z výsledného produktu, zvyšuje

se jejich integrace do společnosti, budují si sociální vztahy s dalšími handicapovými pracovníky apod. (Praktické informace pro klienty ÚP ČR, 2015).

Díky práci handicapovaný člověk získává pracovní návyky, nové zkušenosti a dovednosti, trénuje si jemnou motoriku, koordinaci pohybů apod. Práce jim pomáhá trávit volný čas smysluplně. Někteří odborníci však koncept chráněných pracovních míst v rámci dílen neschvalují z toho důvodu, že handicapovaná osoba není integrována do zdravé společnosti, ale stále zůstává pouze v okruhu komunity handicapovaných. Spolupracovníci jsou handicapované osoby, jedinec tráví celou pracovní dobu v jejich přítomnosti a tím se omezuje okruh jeho spolupracovníků opět jen na handicapované (Zaměstnávání osob se zdravotním postižením, 2023).

### **3.3 Úřad práce a osoby s mentálním znevýhodněním**

Nepostradatelnou úlohu pro osoby s mentálním znevýhodněním hrají v případném procesu zaměstnávání, potažmo pro veškeré OZP, krajské úřady práce, které mají za úkol zajistit a nabídnout podporu a kompletní spolupráci při shánění zaměstnání postiženým osobám. Úřady práce mají v kompetenci množství nástrojů ovlivňující zaměstnavatele zaměstnávající osoby postižené. Nástroje jsou následující (Praktické informace pro klienty ÚP ČR, 2015):

- pokud zaměstnavatel zaměstnává více než 50 % osob se zdravotním postižením, náleží takovému zaměstnavateli příspěvek na podporu zaměstnávání osob s postižením,
- zaměstnavatel musí nahlašovat volná pracovní místa určená pro znevýhodněné osoby, osoby se zdravotním postižením,
- Úřady práce mají za úkol a povinnost poskytovat informační součinnost – poradenství atd., které se týká výběru povolání,
- mají za povinnost vést přehled uchazečů o zaměstnání se zdravotním postižením a s tím spojené osobní záznamy,
- zajišťují pracovní rehabilitaci,
- nabízí rekvalifikaci a přípravu na práci pro osoby se zdravotním postižením a poté pro ně zajišťují vhodná pracovní místa.

Jak bylo již nastíněno, stát prostřednictvím Úřadu práce ČR přispívá zaměstnavatelům finanční zdroje na zřízení a provozování chráněných pracovních míst. Podmínkou pro získání příspěvku je to, že dané pracovní místo bude handicapované osobě k dispozici po dobu minimálně tří let (Chráněný trh práce, 2022).

Výše příspěvku se odlišuje s ohledem na úroveň postižení zaměstnance. Pro osobu s lehkým či středně těžkým zdravotním postižením je to osminásobek průměrné mzdy (vypočítává se z prvního až třetího čtvrtletí předcházejícího kalendářního roku) a pro osobu s těžkým zdravotním postižením je to dvanáctinásobek průměrné mzdy. Pokud zaměstnavatel zřizuje více než 10 chráněných pracovních míst, pak se tyto hranice zvyšují, a to na desetinásobek u osob s lehkým či středně těžkým zdravotním postižením a čtrnáctinásobek u osob s těžkým zdravotním postižením. Je však třeba s Úřadem práce uzavřít dohodu a vše adekvátně podložit a splnit podmínku minima tří let provozování chráněných pracovních míst. Kromě toho může získat zaměstnavatel i další příspěvky, a to na podporu zaměstnávání handicapovaných osob na pracovním místě, které již bylo zřízeno a dlouhodobě funguje. Podmínkou pro získání takového příspěvku je to, že zaměstnavatel zaměstnává minimálně polovinu zdravotně handicapovaných osob z celkového počtu svých zaměstnanců. V takovém případě mu náleží 75 % skutečně vynaložených výdajů na mzdy a odvody za takové zaměstnance. Maximální příspěvek činí 8 800 Kč měsíčně (Chráněný trh práce, 2022).

Součástí úřadů práce je tzv. IPS, neboli informační a poradenské středisko, kdy poskytuje nápomoc a služby žákům základních a středních škol, kdy tito žáci a žákyně mají specifické požadavky a vzdělávací potřeby. Informace v rámci tohoto střediska jsou podávány jak samotným žákům, tak jejich rodičům, školnímu zařízení a případně dalším osobám či institucím. Součástí tohoto střediska je i individuální poradenství pro žáky či absolventy, kteří hledají nebo přemýšlejí nad budoucím povoláním. Zájemci si mohou individuálně udělat pomocí počítače test profesních zájmů a případně zhlédnout edukační videa, která dokumentují základní pracovní činnosti jednotlivých profesí, včetně pracovního prostředí, nároků a požadavků. Pro osoby s mentálním postižením slouží IPS také jako příležitost se informovat o možnostech a způsobech rekvalifikace. Tyto služby jsou bezplatné a nachází se na každém úřadu práce (Praktické informace pro klienty ÚP ČR, 2015).

## **Přínosy zaměstnavateli, pokud zaměstná OZP**

Ani přesto, že Úřad práce ČR zaměstnavateli poskytuje příspěvky na každé chráněné pracovní místo, tyto pracovní pozice nejsou pro zaměstnavatele příliš ziskové. Rentabilita klesá z důvodu nízkého pracovního výkonu handicapovaného zaměstnance a malé poptávky veřejnosti po výrobcích či službách, které handicapované osoby vyrábí (obvykle jde o jednoduché výrobky ze dřeva, látky, vosku, papíru). Zaměstnavatel se sice snaží tyto produkty nabízet na různých akcích a trzích, avšak cena za ně je zanedbatelná a zájem nevysoký. Organizování a vedení chráněných pracovních míst je proto spíše znakem altruismu a solidarity vůči osobám s handicapem, než smyslem podnikatelského záměru. Mnozí zaměstnavatelé by tato pracovní místa nenabízeli, pokud by na ně nezískávali příspěvky od Úřadu práce, sponzorů apod. (Zaměstnávání osob se zdravotním postižením, 2023).

### **3.4 Možnosti zaměstnávání pro osoby s mentálním postižením**

Většina mentálně postižených se zapojuje do práce nejen kvůli zdroji obživy, ale především kvůli seberealizaci. Práce umožňuje získat odborné znalosti, rozšiřovat kontakty a zároveň působí i stimulačně na psychiku (Krejčířová, 2007). Práce mimo jiné zvyšuje sociální sebevědomí, pocit plnohodnotnosti a pomáhá k vytoužené nezávislosti člověka (Slowík, 2007).

#### **3.4.1 Chráněná pracovní dílna vs. chráněné pracovní místo**

Často využívaným pojmem ve spojitosti s pracovním zařazením osob s mentálním handicapem je chráněná dílna. Jedná se o chráněné pracovní místo, které je přímo určené pro osoby se zdravotním postižením nebo s nějakým druhem handicapu. Přesto, že je pojem chráněná pracovní místa využíván odborníky i neziskovými organizacemi, které tato místa často vytváří, nelze ho najít v aktuálně platné legislativě. V současné době po novele zákona o zaměstnanosti byl institut chráněné dílny zrušen a nahrazen chráněným pracovním místem. V praxi se však jedná o běžně zaměnitelný pojem, kdy záměna obou pojmů nehraje žádnou



důležitou roli a pojem chráněná pracovní dílna využívají i odborníci či organizace, které tato místa provozují (Praktické informace pro klienty ÚP ČR, 2015).

Chráněné pracovní místo zřizuje zaměstnavatel na základě dohody s Úřadem práce na dobu tří let. Úřad práce zaměstnavateli poskytuje finanční příspěvek na toto pracovní místo. Konkrétně tyto finanční zdroje slouží na úhradu provozních nákladů, které jsou pro zaměstnavatele handicapované osoby vyšší, než pro zaměstnavatele zdravé osoby (Zaměstnávání osob se zdravotním postižením, 2023).

Zaměstnavatel má povinnost přizpůsobit pracovní podmínky a prostředí osobě s postižením tak, aby tato osoba mohla efektivně a výkonně pracovat. To někdy může být pro zaměstnavatele náročné, a proto je pro něj příspěvek od Úřadu práce motivujícím prvkem ke zřízení chráněného pracovního místa. To pak není prospěšné pouze pro handicapovaného jedince, ale pro celou společnost – snižuje se tlak na poskytovatele sociálních služeb zacílené na tyto osoby, zvyšuje se jejich přínos pro společnost, roste jejich soběstačnost a sebeúcta, tlak na pečující osoby (např. příbuzné) není tak silný (Praktické informace pro klienty ÚP ČR, 2015).

### **Chráněný trh práce**

Chráněný trh práce (2022) je zcela odlišným od standardního trhu práce, který je tzv. trhem volným. Na volném trhu práce se střetává nabídka a poptávka, zaměstnavatelé v podobě firem poptávají pracovní sílu s určitými schopnostmi, dovednostmi, zkušenostmi a za to jsou ochotné jim nabídnout určitou mzdu. Naopak jedinci nabízí své schopnosti a ochotu vykonávat určitou práci a požadují za to finanční odměnu. Standardem je, že zaměstnanci chtějí získávat od zaměstnavatele co nejvyšší finanční ohodnocení, zatímco zaměstnavatelé se snaží náklady na mzdy snižovat. Tento nesoulad je řešen kompromisním řešením. Nic z toho však na chráněném trhu práce nefunguje.

Tento trh práce je určený pro osoby se zdravotním postižením, mentálním handicapem. Jak již bylo uvedeno, Úřad práce ČR zaměstnavateli přispívá na každé takové chráněné pracovní místo, které vykonává handicapovaná osoba. Od té zaměstnavatel obvykle neočekává precizní pracovní výkon s vysokou efektivitou a nulovou chybovostí. Handicapovaná osoba zase neočekává vysoký plat, hmotné a nehmotné benefity a prestiž pracovního místa. Jde o vzájemnou výpomoc, která by měla být přínosem pro všechny

zúčastněné. Pokud tomu odpovídají schopnosti, dovednosti a fyzický stav, handicapovaná osoba se může uplatnit i na volném trhu práce. V současné době, kdy je nezaměstnanost na velmi nízké úrovni a zaměstnavatelé hledají různorodé moderní a často velmi nákladné motivátory vedoucí k získání pracovníků, je uplatnění handicapovaných osob na trhu práce možné (Chráněný trh práce, 2022).

### **3.4.2 Podporované zaměstnávání**

Souhrnná metodika podporovaného zaměstnávání (2015) hovoří o tom, že podporované zaměstnávání je možno charakterizovat jako službu pro ty jedince, kteří s ohledem na svůj stav potřebují specifický a individuální přístup při hledání a udržení si pracovního místa. Může se jednat např. o osoby se sociálním znevýhodněním, opakovaně zaměstnané osoby, dlouhodobě nezaměstnané lidi, zdravotně znevýhodněné jedince apod. Jde o zaměstnání na volném pracovním trhu, protože tyto jedinci sice potřebují individuální podporu před nástupem do nového zaměstnání i po nástupu do něj, avšak jsou schopni efektivně pracovat. Omezena je spíše jejich schopnost získat a udržet si zaměstnání dlouhodobě. Proto vznikly agentury podporovaného zaměstnání, které zprostředkovávají kontakt mezi zaměstnavatelem a výše charakterizovaným uchazečem o zaměstnání. Tyto agentury poskytují komplexní poradenství a podporu. Veškeré služby jsou zdarma a jsou poskytovány se snahou maximálního individualismu. Agentura na základě požadavků zaměstnavatele na pracovní pozici doporučí vhodného uchazeče o zaměstnání, který splňuje kvalifikační předpoklady, má příslušné dovednosti a znalosti. Posléze napomůže firmě vyřídit administrativní náležitosti, upravit pracovní podmínky tak, aby byly vhodné pro daného budoucího zaměstnance. Tato agentura má až 70% úspěšnost, avšak je třeba uvést, že celý výše popsaný proces může někdy trvat dva nebo i tři roky. (Podporované zaměstnávání, nedatováno). Hlavní pracovní pozice, které zajišťují koordinaci zaměstnavatele a potenciálního zaměstnance v takové agentuře, tvoří pracovní asistent (pomáhá klientům orientovat se na novém pracovišti, adaptovat se na pracovní prostředí a podmínky, osvojit si potřebné pracovní dovednosti a návyky) a pracovní konzultant (poskytuje klientům poradenství a podporu při hledání vhodného pracovního místa, vede je k samostatnosti, pomáhá při jejich komunikaci se zaměstnavatelem).

## 4 Výzkumná část

Výzkumnou část jsem se rozhodla zaměřit na klienty, kteří jsou zaměstnaní v sociálních podnicích a na to, jak vnímají možnost nechat se zaměstnat. Jaká byla jejich motivace najít si práci, jestli měli nějakou podmínku, kterou musela práce splňovat, také jaké bylo jejich očekávání a zda se splnilo, jaké překážky musí v zaměstnání překonávat a jakou změnu v životě jim práce přinesla.

Motivací pro výzkum mi byla moje vlastní praxe, a to jako asistentka klientů s lehkou a střední retardací. Jejich vnímání světa, dovednosti, vděčnost za práci a možnosti začlenit se a v neposlední řadě se naučit nové dovednosti.

### 4.1 Cíl výzkumu a formulace otázek

Cílem výzkumu bylo zjistit subjektivní vnímání klienta možnosti nechat se zaměstnat, jejich motivace k práci nebo naopak proč pracovat nechtějí. Do jaké míry jim zaměstnání změnilo život a co vše musí zvládnout a překonávat.

Uvědomovala jsem si, že je potřeba formulovat otázky jednoduše. Při samotném rozhovoru se snažit udržet si klientovu pozornost, a hlavně jim vše před rozhovorem důkladně vysvětlit, aby nebyli v nejistotě a přesně věděli proč rozhovor děláme. Když se mi naskytla možnost provést rozhovor s částí klientů, které znám, byla jsem za to ráda, protože jsem s nimi měla už navázaný vztah a vyhledala jsme se díky tomu zbytečnému stresu a nekomfortu respondentů.

S druhou skupinou klientů jsem se neznala, a proto jsem je před rozhovorem několikrát v zaměstnání navštívila, abych si získala jejich důvěru a rozhovor probíhal v uvolněné atmosféře.

Za možné limity tohoto výzkumu lze považovat mou pozici začátečníka, a tedy malou zkušenost s vedením rozhovorů pro výzkumné záměry a nulovou zkušenost s vyhodnocením a zpracováním výzkumu, ale také vyjadřovací schopnosti klientů.

Na základě mnou zvoleného záměru a úmyslu jsem zformulovala následující otázku:

Výzkumná otázka:

Jak osoba s mentálním znevýhodněním vnímá možnost nechat se zaměstnat.

## **4.2 Popis použitých metod**

K získání potřebných informací pro svůj výzkum jsem se rozhodla zvolit kvalitativní formu výzkumu.

Za kvalitativní výzkum je někdy považován jakýkoliv výzkum, jehož výsledků se nedosahuje pomocí statistických výzkumných metod. Během výzkumu získáváme všechna data, nalézáme pravidelnosti, které mezi nimi existují. Z důvodu možnosti změn otázek během výzkumu je považován za pružný typ výzkumu, v jehož průběhu mohou vzniknout nové hypotézy a nové výzkumné otázky. Hypotéza nestojí na počátku výzkumu, je odhalena v závěrečné fázi. Výzkum umožňuje jít hlouběji do zkoumaného tématu, přinést o zkoumaném jevu co nejvíce možných informací a zároveň během výzkumu rozšířit téma. Úkolem výzkumníka je odhalit, jak sami respondenti vnímají určitou situaci, a které důvody je vedou k určitému jednání, ale zároveň musí kreativně vytvářet situaci tak, aby bylo dosaženo zkoumaného cíle, bez nároků na stejný nebo předem vymyšlený způsob, jak k tomuto cíli dospět. Situace výzkumu by měla probíhat v dialogu, tedy spoluutvářena oběma stranami. Nevýhodou může být získání subjektivního dojmu a nemožnost zobecnování výsledků, ovlivnění výsledků výzkumníkovými preferencemi, časově náročnější sběr dat (Hendl, 2008).

Pro tento výzkum jsem zvolila metodu dotazování a realizovala jsem ho pomocí strukturovaného rozhovoru. Strukturovaný rozhovor jsem zvolila z důvodu zdravotního znevýhodnění respondentů.

## **4.3 Plán výzkumu a výzkumný vzorek**

Pro zvolený typ kvalitativního výzkumu jsem zvolila sedm respondentů. Ty jsem si vybrala ze sociálních podniků, které provozují kavárny, prádelnu, bistra, farmu, úklid. Tyto podniky působí v Kladně, v Praze a na Šumavě.

Nyní budu stručně charakterizovat respondenty. Výzkumný soubor jsem vybírala bez jakéhokoliv omezení. Výzkumu se zúčastnili čtyři muži a tři ženy. Část respondentů, kteří jsou zaměstnáni v sociálních podnicích Etincelle, jsem kontaktovala telefonicky přes sociální pracovníci, která v těchto podnicích působí. Druhou část respondentů jsem kontaktovala přes ředitelku diakonických sociálních podniků, která mě nakontaktovala se sociálními pracovníci. Obě sociální pracovníce jsem přizvala k domluvě, zda se mnou chtějí rozhovor uskutečnit. Po vysvětlení mého záměru, objasnění k čemu rozhovor bude sloužit, všichni ochotně souhlasili. Domluvili jsem datum, čas a místo pro realizaci rozhovoru. Sociální pracovníce byly také u podepisování souhlasu. Samotného rozhovoru se nezúčastnily.

Čtyři respondenty znám osobně. Pracovala jsem s nimi na jedné provozovně, než změnili své zaměstnání.

První respondent byl muž, ve věku 38 let, nyní je zaměstnán jako barman, pracuje zde jedenáct let.

Druhý respondent je muž ve věku 29 let, nyní pracuje jako pomocný barman devět let.

Třetí respondent je žena ve věku 28let, nyní je zaměstnaná jako servírka a barmanka.

Čtvrtý respondent je muž ve věku 36 let, pracuje jako pekař a nyní pracuje 3 roky.

Pátý respondent je žena ve věku 31let, nyní pracuje v prádelně 9 měsíců.

Šestý respondent je žena ve věku 27let, nyní pracuje na venkovním úklidu přibližně 3 roky.

Sedmý respondent je muž ve věku 43let, nyní pracuje na úklidu speciální školy 3 roky.

#### **4.4 Průběh rozhovoru**

Část rozhovorů jsem uskutečnila v průběhu prosince 2023 a část v květnu 2024. Ze všech rozhovorů byly pořízeny audio záznamy s tematikou vnímání možnosti nechat se zaměstnat. Přepisy audio záznamů jsou k dispozici v příloze této bakalářské práce. Všichni respondenti byli osloveni mnou osobně za účasti sociální pracovníce a byli informováni o možnosti zúčastnit se rozhovoru pro můj výzkum a měli možnost mou žádost odmítnout. Prostředí, kde se část rozhovorů uskutečnila jsme vybrali společně a byla to

kavárna, kde jsme společně pracovali. Další část rozhovorů se uskutečnila v sociálních terapeutických dílnách na Praze 13. Poslední rozhovor se uskutečnil docela nečekaně, kdy mi volala sociální pracovnice z diakonie, že by ještě jeden klient chtěl nahrát rozhovor, a tak jsem se domluvili, že ho navštívím v denním stacionáři Ratolest, ale nakonec se tento rozhovor uskutečnil u metra, protože tam na mě čekal společně se sociální pracovníci. Navrhla jsem mu, že můžeme do některé kavárny poblíž, aby se u rozhovoru cítil dobře, ale toto odmítl a chtěl rozhovor nahrávat venku. Chtěla jsem, aby bylo prostředí pro respondenty bezpečné a známé.

Jelikož jsme se osobně znali a podpisu souhlasu se zúčastnila i sociální pracovnice, nejdříve proběhlo přátelské přivítání a krátké povídání pro uvolnění respondentů. Poté následovaly základní informace o mém výzkumu a mé představě o průběhu rozhovoru. Přestože jsem byla připravena zodpovědět potřebné informace o mé bakalářské práci a mém studiu, respondenti nic dalšího vědět nechtěli. Všichni se těšili na rozhovor a byli velice milí a vstřícní.

#### **4.5 Etické hledisko**

Jak již bylo řečeno, každý z respondentů byl seznámen se záměrem výzkumu, s tématem bakalářské práce, se zvolenou metodou a s nakládáním s daty a s výsledkem výzkumu. Všichni byli informovaní o pořízení audio záznamu a také jsem nabídla možnost nahlédnou do přepisu rozhovoru. Samotní respondenti tuto možnost odmítli, ale se sociální pracovníci a paní ředitelkou Diakonie jsem se domluvila, že jim tyto přepisy přepošlu na email. S tímto respondenti souhlasili. Pro každého respondenta jsem měla připravený ve dvou kopiích vytištěný informovaný souhlas s nahráváním a následným zpracováním těchto rozhovorů. Tento souhlas všichni podepsali.

#### **4.6 Analýza rozhovoru**

Nyní každý získaný rozhovor bude podroben rozboru a analýze. Prvně dojde k prozkoumání idiografickým přístupem spočívajícím v podrobném prohlédnutí každého respondenta jednotlivě. A poté následuje analýza finálních témat.

## Pan A

Chodil do zvláštní školy, poté se vyučil pomocným kuchařem v Čáslavi, kde měl speciální výuku. Do této školy šel, protože chtěl pracovat jako kuchař, ale i přes jeho snahu se mu zaměstnaní nepodařilo najít., No já jsem chtěl dělat kuchaře v Kolíně, ale oni mě tam nevzali.“ Nyní pan A pracuje již 11 let jako barman v chráněném zaměstnání. Pan A si uvědomuje, že je důležité být zaměstnán a na otázku, co bylo jeho motivací najít si práci odpověděl., No abych si vydělal peníze.“ Tato práce je jeho první a ví, že je těžké si najít práci z vlastní zkušeností., Nejdřív mě nevzali na kuchaře a pak jsem se ptal na popeláře, taky mě nevzali, tak pak nakonec jsem si zavolal sem a tady mě vzali.“ Práci si našel sám bez pomoci. V této firmě, v době covidu, prošel více postů ve firmě, ve které je zaměstnán, a to úklid na Praze 9 a stavební práce na Šumavě. Žádná z těchto prací mu nevadila. Při hledání zaměstnání měl pan A pouze jedinou podmínku a to., Kolik je tam zákazníků, si vem, že jsou tady nový zákazníci.“ Pan A je rád, že se mu podařilo najít práci, která mu přinesla pozitivní změnu v životě. „Jsem rád, že jsem v práci, že nebudu sedět doma.“ Při hledání práce neměl žádné očekávání a ani nenastupoval s očekáváním. V práci je spokojený a nechtěl by žádnou změnu., Jako asistenti jsou milí, zákazníci jsou milí, kolegové jsou milí.“ Ve svém zaměstnání nemusel překonávat žádné překážky, neměl problém se začlenit a ani se vše naučit pro něho nebylo těžké. Na své práci by nechtěl nic měnit, protože je ve své práci spokojený, považuje svou práci za ideální.

### Tabulka témat k rozhovoru s panem A.

Téma	Souřadnice	Citace
Motivace	1.20	„No, abych si vydělal nějaký peníze“
Podmínky	2.42	„Že mám práci, že nebudu sedět doma“
	2.36	„Kolik je tam zákazníků, si vem, že jsou tady nový zákazníci“
Přínos v životě	2.38	„No tak jako kdybych neměl spoustu, tak tady nepracuju a sedím doma“
	2.42	„Že mám práci, že nebudu sedět doma“
Očekávání	2.49	„Ne“
Překážky	2.56	„Ne“
	2.51	„Jako asistenti jsou milí, zákazníci jsou milí, kolegové jsou milí“

### Můj dojem po rozhovoru s panem A.

Pan A si uvědomuje, že najít si práci pro něho nebylo lehké, a proto si váží svého zaměstnání, ve kterém je spokojený. Při rozhovoru byl uvolněný a upřímný. Myslím si, že svou práci má

opravdu rád, je za ni vděčný a ze všech sil se snaží ji vykonávat dobře. Pan A si chtěl před rozhovorem dlouho povídat a vyprávěl mi o své rodině.

## **Pan B**

Pan B chodil do školy u sv. Martina kde se vyučil jako keramik, a tkalec zahradník. Do této školy šel, protože tuto práci chtěl vykonávat a i se mu to podařilo a krátký čas ji dělal. Ale nakonec tuto práci musel opustit, protože ji nezvládal,, No nakonec, že to takhle nešlo na ty ruce.“

Nyní pracuje devět let v gastronomii, v sociálně zodpovědné kavárně. Na otázku na jaké pozici v kavárně pracuje odpověděl,, Objednávám zákazníky a dělám kafe.“

Jeho motivace najít si práci je aby byl užitečný a neměl pocit zbytečnosti,, Práci, no tak nemůžu celý den sedět doma, to je k ničemu potom člověk.“

Najít si tuto práci pro něho bylo složité, při hledání potřeboval pomoc,, Sami s babičkou jsme to dělali .“

Toto je jeho druhá práce, kdy v první práci pracoval v keramické dílně u sv. Martina. Žádná z těchto prací mu nevadila, ale v dílně ze zdravotních důvodů nemohl zůstat. Tato současná činnost pana B naplňuje a z jeho pohledu je lepší,, A nevadilo moc no, tak jako tady to jako kafe, práce s kávou a tahle no.“

Pro pana B je v zaměstnání důležitá stálost, vědět, že se v práci nic nebude měnit a pořád tam bude.

Díky tomu, že může pracovat, pociťuje ve svém životě změnu k lepšímu a dodává mu to pocit jistoty díky pravidelnosti, která je pro něho hodně důležitá,, Naučil jsem se ňák, že chodím do práce, stálost, pravidelnost, příjem.“

Při hledání a poté nástupu do nové práce neměl pan B žádné očekávání, představy. Její klady zjistil až později,, Speciálně jsem od toho neměl očekávání, ale pak se to člověk ocení s časem tady“.

V zaměstnání je spokojený, chodí do ní rád i díky tomu, že od začátku nemusí překonávat žádné překážky, vše se dobře naučil a nikde nepociťuje žádný problém,, Není nic těžkého.“



Na otázku, jestli by chtěl něco v práci změnit, jednoznačně bez váhání odpověděl, že nechtěl a práce, ve které je, je pro něho ideální.

### Tabulka témat k rozhovoru s panem B.

Téma	Souřadnice	Citace
Motivace	1.15	„Práci no tak nemůžu celý den sedět doma, to je k ničemu potom člověk“
Podmínky	2.34	„Stálost, stálost“
Přínos v životě	2.36	„určitě“
	2.38	„Naučil jsem se ňák, že chodím do práce, stálost, pravidelnost, příjem“
Očekávání	2.41	„Speciálně jsem od toho neměl očekávání, ale pak se to člověk ocení časem tady“
Překážky	2.48	„To asi ne“

### Můj dojem po rozhovoru s panem B.

Pan B byl na začátku rozhovoru nervózní, ale poté se uvolnil. Protože už ze zdravotních důvodů nemohl předešlou práci vykonávat, najít si nové zaměstnání bylo pro něho složité, a proto si tohoto váží, a snaží se ho dělat dobře a zodpovědně. Má svou práci rád. Rozhovor byl v přátelském duchu, i protože se s respondentem znám osobně.

### Paní C

Paní C navštěvovala speciální základní školu a poté střední praktickou školu na Vyšehradě obor pečovatelka, který byl na tři roky, pak si ještě dostudovala na stejné škole dvouletý obor pokojskou. Ani v jednom z oborů nenašla uplatnění i přes to, že si tyto obory vybrala, protože je chtěla vykonávat a práci hledala „Nechtějí mě vzít.“

Nyní pracuje od loňského listopadu jako barmanka a servírka v Holešovicích. Peníze ji motivovaly najít si práci a chtěla být ve společnosti „Protože abych měla peníze, no abych nesešla doma.“

Pro paní C bylo obtížné najít si práci, a proto se obrátila s prosbou o pomoc na sociální pracovníci a myslí si, že by si bez této pomoci práci nenašla „Mně pomáhá to...na Hůrce paní.“

Paní C již byla zaměstnaná a to také jako servírka a barmanka „No ještě jsem dělala to na Smícháči.“ Dále byla zaměstnaná na Brumlovce v ČEZU, ale tato práce ji nevyhovovala, protože se cítila omezená v možnosti práce „Jsem tam nemohla dělat kafe, no oni to ti čezáci si to nepřáli, jsem musela bejt u myčky a mně to vadilo bejt u myčky.“

Pro paní C je důležité, aby mohla v práci dělat vše a nebýt omezována „Abych mohla dělat kafe a abych to...míchaný vajíčka taky.“ Dále je pro ni důležité mít hezké vztahy na pracovišti, což se ne vždy daří „No taky aby tam asistentka Míša na mě neřvala no.“ Celkově ale bere možnost pracovat jako pozitivní změnu v životě a i to, že změnila třikrát práci „Že jsem zkusila jinou...jakoby jinou pobočku, no, že jsem měla peníze, abych neseseděla doma, abych něco to, abych se, ty peníze abych měla nějaký na účtě a tak.“

Když nastupovala do zaměstnání, představovala si, že bude s asistentkou vycházet, což se moc nedaří „No tak nevím, měla jsem představu, že ta Míša bude normální, nebude na mě rvát a takhle.“

Celkově je v práci spokojená, nic by měnit nechtěla, není nic, co by považovala za překážku v zaměstnání. Paní C je v práci ráda a spokojená, když vše umí a je chválená „ Kávovar zvládám, no i kafe mi chválí, že dělám dobrý...zákazníci, i vajíčka, že dělám dobrý.“

Svou práci by považovala za ideální, kdyby asistentka, se kterou pracuje, změnila chování k ní „Aby po mně neřvala“

#### **Tabulka témat k rozhovoru s paní C.**

<b>Téma</b>	<b>Souřadnice</b>	<b>Citace</b>
Motivace	2.32	„Protože, abych měla peníze“
Podmínky	2.34	„No, abych neseseděla doma“
	3.63	„Abych mohla dělat kafe a abych to míchaný vajíčka taky“
Přínos v životě	3.65	„No taky aby ta asistentka“
	3.72	„Míša na mě neřvala no“

Očekávání	3.77	„Že jsem zkusila jinou..jakoby jinou..tu..jakoby jinou pobočku no“
Překážky	3.84	„Že jsem měla peníze, abych neseděla doma, abych něco to, abych se, ty peníze abych měla nějaký na účtě a tak“
	4.93	„No tak nevím, měla jsem představu, že ta Míša bude normální, nebude na mě řvát a takhle“
	4.97	„No..jako není no“
	4.99	„Kávovar zvládám“ No i kafe mi chválí, že dělám dobrý..zákazníci

### **Můj dojem po rozhovoru s paní C**

Paní C by byla spokojenější, kdyby mohla pracovat s jinou asistentkou. Má ráda, když je chválena. Je celkově nadšená ze své práce. A nebojí se říct, co jí vadí.

Při rozhovoru se jí střídaly návaly radosti z práce, ale také smutek a rozzlobení z asistentky. Tato část rozhovoru byla velmi emočně náročná. Když rozhovor skončil, chtěla ještě respondentka rozebírat svou situaci s asistentkou, se kterou nevychází.

### **Pan D**

Pan D chodil do školy na Vyšehrad, kde studoval dva roky obor pekař. Pro tuto školu se rozhodl, protože chtěl pekaře dělat už jako dítě „Jo, já jsem vždycky chtěl bejt pekařem, protože mě bavilo dělat, zakašláni, pardon, válet to těsto to už od mala s babičkou.“

Nyní pracuje 3 roky v pekárně na Kladně. Motivaci pro tuto práci pro pana D byly finance a rodina „Kvůli penězům, protože máma s babičkou mě tam poslali.“ Najít si tuto práci bylo pro pana D těžké, a proto mu pomáhala matka. Toto je jeho první práce a našel si ji v chráněné kavárně, kde mu poradili „Šli jsme do chráněný kavárny a tam nám to řekli.“ Zda bylo pro pana D něco důležitého, co by v práci potřeboval, co bylo podmínkou aby tam chtěl pracovat, nedokázal říct „To já nevím.“

To že začal pracovat změnilo panu D život k lepšímu. A to ze dvou důvodů „Že jsem měl, nebo mám už...hmmm...nějaký peníze, Že jsem musel vstávat.“ Očekávání při nástupu do práce žádné neměl a v práci je spokojený a líbí se mu tam „Baví mě to.“

Za překážku v zaměstnání považuje, že musí občas zvedat těžké věci a vše se naučit „Občas musím zvedat nějaký těžký věci. Hmm, mě bylo těžký to, ty naučit se ty postupy.“ Ale s tím to mu pomáhá jeho asistent Jaroslav.

Na své práci by nechtěl nic měnit, a nic mu tam nevadí a myslí si, že ideální práce neexistuje.

### Tabulka témat k rozhovoru s panem D.

Téma	Souřadnice	Citace
Motivace	1.13	„Kvůli penězům“
Podmínky	1.27	„To já nevím“
	1.29	„Hmmm, ne“
Přínos v životě	2.35	„Že jsem měl, nebo mám už... Hmm... nějaký peníze“
	2.37	„Že jsem musel vstávat“
Očekávání	2.41	„Ne“
	2.47	„ Občas musím zvedat nějaký těžší věci“
Překážky	2.50	„Hmm, mě bylo těžký to, ty naučit se ty postupy“

### Můj dojem po rozhovoru s panem D

Pan D byl sebejistý, o své práci mluvil hezky. Ze všech respondentů se pouze jemu podařilo pracovat v oboru, kterým se vyučil. Byl opravdu rád, že pracuje v pekárně. Rozhovor byl příjemný, protože je pan D velice přátelský a vstřícný.

### Paní E

Paní E chodila do zvláštní školy a poté na Vyšehrad - obor pokojská. Toto zaměstnání však nedělá. Nyní pracuje devět měsíců v prádelně.

Její motivací najít si práci byla samota a finance „Penízky. No mě bylo doma hrozně smutno. No já jsem chtěla s někým být.“

Najít si práci bylo pro ni těžké a bez pomoci sociální pracovníce by to nezvládla.

Toto je její první zaměstnání. Na této práci ji vadí občasná rychlost „No občas je to strašně rychlý. Ano mně nejde skládání ručníků.“

Proto, aby v tomto oboru mohla pracovat neměla žádnou podmínku. Práce jí přinesla pozitivní změnu v životě a už necítí samotu „No, už mi není smutno.“

Její očekávání od práce bylo, že nebude sama „Hmmm, asi aby tam, asi lidi.“

V práci je spokojená ale připadá si pomalá „Ano, ale nestíhám.“

Své dojíždění do práce považuje za překážku „No, že to mám, musím přestupovat dvakrát než dojedu do prádelny.“

Na své práci by nechtěla nic změnit a považuje ji za ideální.

#### **Tabulka témat k rozhovoru s paní E.**

<b>Téma</b>	<b>Souřadnice</b>	<b>Citace</b>
Motivace	1.27	„No mě bylo doma hrozně smutno“
	1.29	„No, já jsem chtěla s někým být“
	2.31	„Penízky“
Podmínky	2.48	„Ehmm, asi ne“
Přínos v životě	2.50	„No, už mi není smutno“
	2.52	„Ano“
Očekávání	2.55	„Hmm, asi aby tam, asi lidí“
Překážky	3.62	„No, že to mám, musím přestupovat dvakrát než dojedu do prádelny“

#### **Můj dojem po rozhovoru s paní E**

Rozhovor byl velice příjemný, i když ze začátku byla respondentka trochu nervózní z nahrávání a bála se, zda bude rozumět otázkám. Paní E na mě působila velice osamoceně. Po skončení rozhovoru se mi svěřila, že skoro nikoho nemá a žije sama.

#### **Paní F**

Paní F navštěvovala pouze zvláštní základní školu a nyní pracuje tři roky na úklidu „Uklízím na Hůrce, tam u toho no mostečku, tam u tý radnice jak je ten mosteček, tak prostě na na tý Hůrce.“

Motivací najít si práci byla samota a finance „No tak, tak teta mi říkala, abych nebyla sama doma, no tak aby třeba měla i nějaký penízky, tak asi jsem, asi asi abych nebyla sama doma.“

Najít si práci bylo pro ni těžké, ale dostalo se jí pomoci od paní ředitelky z Oázy „Ano, ano, ano to my po, ano, to mi pomáhala Olinka z Oázy mi pomáhala najít si práci.“ I přes její snahu najít si práci, nikde ji nechtěli přijmout. Podmínku pro nástup do práce neměla „Já ne mě, no nevím, nevím, ne, asi nevím.“ Její práce ji změnila život k lepšímu „No, no já, teta říkala, já mám ne, už nejsem sama doma, tak je to, je to fajn, a a jsem venku taky a uklízím venku a když teda jako ne neprší, ne ne tak tako je je to supr. No, no když neprší.“

Při hledání zaměstnání její očekávání a představa o práci byl kolektiv „No asi, asi hodně lidí.“

Na její spokojenosti v práci má vliv počasí „No ano, když ne neprší, to je tak jako mokro, ale jinak jo, jo.“

V práci nemusí překonávat žádné překážky a není pro ni nic obtížného „Ne, paní, ne, paní asistentka je ho hodná a jenom když prší tak je je to prostě mokrý.“ Na svoji práci by nic nechtěla změnit.

#### Tabulka témat k rozhovoru s paní F.

Téma	Souřadnice	Citace
Motivace	1.21-22	„No tak, tak teta mi říkala, abych nebyla sama doma, no tak aby třeba měla i nějaký penízky, tak asi jsem, asi asi abych nebyla sama doma“
Podmínky	2.39	„Ja ne mě, no nevím, nevím, ne, asi nevím“
Přínos v životě	2.43-44	„No, no já, teta říkala, já mám ne, už nejsem sama doma, tak je to, je to fajn a a jsem venku taky a uklízíme venku a když teda jako ne neprší, ne ne tak jako je je to supr“
Očekávání	2.49	„No asi, asi hodně lidí“
Překážky	2.54	„Ne, paní, ne, paní asistentka je ho hodná a jenom když prší tak je je to prostě mokrý“

#### Můj dojem po rozhovoru s paní F

S paní F byl rozhovor příjemný a uvolněný, nejprve jsme si povídaly o její rodině, zájmech a kočce. Také se zajímala o mou rodinu a co ráda dělám. Když jsme začaly rozhovor nahrávat, ze začátku byla nervózní, ale po chvíli byla zase uvolněná a rozhovor brala velice vážně. Po nahrávání se chtěla slyšet a přišlo jí to legrační.

#### Pan G

Pan G studoval zahradnickou školu v Modřanech. Tento obor si vybral, protože zahradníkem chtěl být a to se mu i podařilo „Dělal jsem to tři roky.“ Ale nyní jako zahradník zaměstnán není „Protože jde o to, jakože mi nabídli i nadstavbu, ale řekli mi, že už bych na to neměl,

takže, takže mi dali prostě jenom ultimátum tři roky tam bejt a to je vše.“ Nyní je zaměstnán v Levanduli, která patří pod diakonii Praha „Aaa teďka pracuju momentálně tady v Levanduli, v Levanduli uklízím, uklízím, vlastně vysávám a uklízím.“

Chtěl si zajistit dobrou životní úroveň. Pracovat je pro pana G důležité, byla to pro něho motivace najít si práci „Protože si myslím, že práce pro každého je důležitá a a ten, kdo nepracuje, tak si vlastně defacto nic nevydělá. Je to prostě takový jako, že loudit, jakože po lidech peníze a říkat jim já nevím cosi támhlesi, tak jako je bohužel, je to každého boj, buď bude chtít pracovat, nebo se bude flákat venku, nebo bude vypadat jako bezdřák, prostě je to na každým.“

Najít si práci bylo pro pana G ze začátku těžké, ale dostalo se mu pomoci z chráněného bydlení „Asistentka vlastně z chráněného bydlení. Aaa hlavní vedoucí, tak jako která jako vymýšlela všelijaký možnosti, abych práci prostě dostal a měl.“

Toto není jeho první zaměstnání, pracoval taktéž na úklidu „Na Zbraslavi, na Zbraslavi tam jsem chodil uklízet parky venku.“

V předchozím zaměstnání panu G vadilo chování asistenta, který se často choval ke klientům nevhodně „Jo to jsem dělal potom než, to jsem potom taky uklízel a vadilo mi, že ten hlavní jako si moc jako na nás jako asistent jako, kterej si troufl jako odhodit hrábě a říct mi ty magore, běž dělat prostě nebo nebo tohle že jo tak jako.“

V současné práci je spokojený a už by si špatné zacházení nenechal líbit a ví, na koho se obrátit v případě potřeby „ Jo,jo. Tady ta práce mi vyhovuje, když by mi něco vadilo, tak, tak se přihlásím teďko takže“.

Po jeho špatné zkušenosti z předešlé práce byla podmínka pro to, aby v současné práci chtěl pracovat, hlavně dobrý asistent a kolektiv „Ta práce něco musela splňovat. To znamená jako, že musela splňovat to, že do tý práce budou chodit jako nějaký asistent plus někdo, plus nějakí lidi, který prostě tu práci budou vykonávat, vykonávat dobře stejně jako já a nebudou si muset třeba stěžovat nebo nebudou muset bejt tak irogantní, aby jako mi říkali tohle to máš dělat, takhle to máš dělat a tak. Já totiž jako buzeraci nenávidím absolutně, já se vždycky snažím mu to se zaměřit na tu práci, ať je jakákoliv prostě se na tohle zaměřit.“



Jeho práce mu přinesla pozitivní změnu v životě „Dalo by se říct, že asi jo. Že tolik nemyslím jako na mámu třeba nebo jakože že, že nebo na tátu nebo všeobecně je to tím, že tahle práce mi dodává takovou tu jako, že člověk přichází na úplně jiné myšlenky. Takže jakože i k tomu lepšímu samozřejmě.“

Při nástupu do nového zaměstnání byl plný očekávání s kým bude pracovat, jaké jsou podmínky a jeho očekávání se splnila a ve své práci je naprosto spokojený „Ano, samozřejmě měl jsem očekávání, to bylo takový tak jako očekávání prostě s kým budu pracovat, pak aaaa jako jaký jsou tam podmínky k tomu aby, aby to fungovalo , tak jako takže já jako já prostě můžu říct jenom sám za sebe, že jsem teď spokojený“.

I přes velkou spokojenost v současné práci musí překonávat i tady překážky „Akorát ta překážka je taková jakože všechno hned rychle prostě. Je to vzít si vysavač, vysát, támhle máš mop s vodou, takže hned vytírat, aaa já potom se nedokážu úplně na to soustředit, to je ten problém, protože já já prostě přijdu do práce a chci mít na tu práci mít náak aspoň pět, pět minut na to mít čas prostě abych prostě věděl co mám udělat, tak to je jako se prostě honím z jedné třídy do třídy prostě a jako.“

Díky tomu, že diakonie Praha a paní prokuristka nejsou lhostejní ke svým zaměstnancům, vše se ihned snaží řešit k jeho spokojenosti „My jsme, my jsme to řešili i s tou Kateřinou právě a ta jako říká, to je potřeba jim prostě říct aby jako, aby trošku jakoby zpomalili, protože je vidět, že seš na všechno prostě na všechno jako rychlejš, neumíš se na to plně soustředit a to je, to je bohužel špatně. Potřebuješ na to soustředit, aby si to dělal pořádně ne aby za tebou někdo chodil a musel ti to kontrolovat nebo.“

Ve své práci by kromě již zmiňované rychlosti, jakou by měl úklid být hotov, by nechtěl nic změnit „Chtěl bych určitě změnit tu jako , změnit no. Změnit se toho asi moc nedá moc jako, takže akorát jako změnit to, že pokaždý se na tu práci jako soustředit a dělat to tak jak je potřeba prostě, aby za mnou nemusel nikdo chodit a tamhle máš bordel, tamhle je bordel, vem si vysavač, vem si mop, prostě. Jo, takže na moji hlavu je to jako na Matějský řetízkač.“

Podle pana G by ideální práce měla vypadat tak, že si všichni rozumí, zvládají svou práci a nikdo je nemusí kontrolovat „Tak aby si klienti s ostatními rozuměli, tak aby když dělají tu práci, aby oni sami zjišťovali, že to dělají dobře, aby byli oni spokojení a aby to prostě fungovalo, protože jako ne každá práce je jednoduchá samozřejmě. Záleží i na psychice jako

že jestli že to člověk zvládá, nezvládá prostě jako já to zvládám. Musím teda zaklepat, díky bohu, že jo.“

### Tabulka témat k rozhovoru s panem G.

Téma	Souřadnice	Citace
Motivace	1.27-30	„Protože si myslím, že práce pro každého je důležitá a a ten, kdo nepracuje, tak si vlastně defacto nic nevydělá. Je to prostě takový jako, že loudit, jakože po lidech peníze a říkat jim já nevím cosi támhle, tak jako je bohužel je to každého boj, buď bude chtít pracovat, nebo se bude flákat venku, nebo bude vypadat jako bezd'ák, prostě je to na každým“
Podmínky	2.63-68	„Ta práce něco musela splňovat. To znamená jako, že musela splňovat to, že do tý práce budou chodit jako nějaký asistent plus někdo, plus nějakí lidi, který prostě tu práci budou vykonávat, vykonávat dobře, stejně jako já a nebudou si muset třeba stěžovat nebo nebudou muset být tak irogantní aby jako mi říkali tohle to máš dělat, takhle to máš dělat a tak. Já totiž jako buzeraci nenávidím absolutně já se vždycky snažím mu to se zaměřit na tu práci ať je jakákoliv prostě se na tohle zaměřit“
Přínos v životě	3.70-72	„Dalo by se říct, že asi jo. Že tolik nemyslím jako na mámu třeba nebo jakože že, že nebo na tátu nebo všeobecně je to tím, že tahleta práce mi dodává takovou tu jako, že člověk přichází na úplně jiný

Očekávání	3.76-78	<p>myšlenky. Takže jakože i k tomu lepšímu samozřejmě“.</p> <p>„Ano, samozřejmě měl jsem očekávání, to bylo takový tak jako očekávání prostě s kým budu pracovat, pak aaaa jako jaký jsou tam podmínky k tomu aby, aby to fungovalo , tak jako takže já jako já prostě můžu říct jenom sám za sebe, že jsem teď spokojený“.</p>
Překážky	3.83-87	<p>„Akorát ta překážka je taková jakože všechno hned rychle prostě. Je to vzít si vysavač, vysát, támhle máš mop s vodou, takže hned vytírat, aaa já potom se nedokážu úplně na to soustředit, to je ten problém, protože já já prostě přijdu do práce a chci mít na tu práci mít nějak aspoň pět, pět minut na to mít čas prostě abych prostě věděl co mám udělat, tak to je jako se prostě honím s jedny třídy do třídy prostě a jako“.</p>

### **Můj dojem po rozhovoru s panem G**

Z tohoto rozhovoru jsem měla opravdu radost. Jednak proto, že jsem po mnoha letech viděla klienta, se kterým jsem dříve pracovala a až do shledání jsem nevěděla, že rozhovor bude probíhat s ním a hlavně proto, že jsem byla mile překvapena jeho změnou. Když pracoval na našem pracovišti, vyjadřoval se stručně, ostatní klienti s ním nechtěli pracovat, protože se ho báli. Nyní je to upovídaný muž, je milý a pozitivní. Těší se na budoucnost, má přátele. A hlavně jsem cítila z jeho slov, že je ve svém životě spokojený. Chtěla bych vyzdvihnout

práci zaměstnanců Levandule, Diakonie Praha a všech, kteří s tímto pánem pracovali, protože ta změna je neuvěřitelná. Přála bych všem klientům, aby se jim podařilo potkat takovéto pracovníky. Z našeho shledání měl také radost. Před rozhovorem jsme si povídali a rozhovor byl naprosto uvolněný a přátelský.

### **Analýza shodných témat**

Téma	Pan	Pan B	Paní C	Pan D	Paní E	Paní F	Pan G
Motivace	x	x	x	x	x	x	x
Podmínky	x	x					x
Přínos v životě	x	x	x	x	x	x	x
Očekávání					x	x	x
Překážky				x	x		x

## 4.7 Diskuze

Výzkumná část pro mě znamenala velkou výzvu, protože jsem se bála, zda respondenti budou rozumět položeným otázkám. Snažila jsem se otázky sestavovat jednoduše. Jelikož rozhovory probíhaly s osobami s mentálním znevýhodněním, jejich odpovědi jsou stručné a krátké, proto jsou mé analýzy také krátké. Z tohoto důvodu mám 7 respondentů.

Výzkumná část pro mě byla velice inspirativní a přinesla mi pohled na to, jak respondenti vnímají svoji práci. Měla jsem štěstí, že jsem měla ochotné a laskavé respondenty. Cenila jsem si jejich upřímnosti. Na výzkumnou část jsem se připravila pečlivě aby se všichni cítili bezpečně a vše jsem jim trpělivě několikrát vysvětlila. Všechny rozhovory probíhaly v přátelském duchu a byla jsem zvědavá, co se vyjeví, co se dozvím. Aby se rozhovory neodkláněly od tématu, vedla jsem rozhovory strukturovaně. Pro respondenty s mentálním znevýhodněním by bylo těžké, nechat je volně mluvit a nevést je. Z každého rozhovoru jsme si odnesla ještě silnější dojem, než jsem měla, že lidé s mentálním znevýhodněním jsou srdeční, laskaví a jsou morálně čistí, váží si příležitosti pracovat a jsou za ni rádi.

## 4.8 Závěr výzkumné části

Výzkumné rozhovory pro mě vyjevily skutečnost, že všichni respondenti jsou ve své práci spokojeni a váží si jí. I přes některé menší nedostatky nebo neshody s asistenty by svou práci nechtěli změnit. Zaměstnání jim přináší možnost se začlenit, osamostatnit se a nebýt osamocení. Motivací začít pracovat jim jsou převážně finance a kolektiv. Proto, aby chtěli pracovat v nějakém zaměstnání si nekladli žádné podmínky, protože si jsou plně vědomi toho, jak je těžké si práci najít. Většina by si bez pomoci sociálních pracovníků nebo rodiny zaměstnání ani nenašla. V jejich životě jim práce přinesla pozitivní změny a to buď kolektivem, nebo tím, že získali stálost, která je pro ně důležitá. Do zaměstnání nastupovali s tím, že neví, co je tam přesně čeká, byli bez očekávání. Ale v práci jsou spokojeni a naplňuje je. Respondenti se necítí v zaměstnání, že by museli překonávat překážky, snad jen drobnosti, jako například cestování či postupy v práci, které jim neberou radost z možnosti pracovat. Svě práce si váží a jsou za ni šťastní. Proto se z nich stávají loajální zaměstnanci.

## 5 Závěr

Bakalářská práce se zabývá problematikou zaměstnávání osob s mentálním znevýhodněním, přičemž jsem se snažila poskytnout komplexní přehled o této tématice.

V úvodní části se přibližuji pojem mentální znevýhodnění a klasifikaci jeho jednotlivých stupňů, tak aby čtenář získal jasné porozumění, co vše toto téma zahrnuje.

Dále jsem se věnovala procesu edukace takto znevýhodněných osob, kdy jsem kapitolu rozdělila na předškolní vzdělávání a základní vzdělávání pro osoby s mentálním znevýhodněním. Také jsem se věnovala soupisu dané legislativy, proces vzdělávání usměrňující.

V teoretické části nechybí ani kapitola o profesním vzdělávání, resp. Profesní přípravě mentálně znevýhodněných osob, která probíhá na odborných učilištích, praktických školách či v rámci celoživotního vzdělávání.

Další část práce byla zaměřena na sociální práci s osobami s mentálním znevýhodněním, kdy jsem definovala pojem sociální práce a pomoc sociálního pracovníka těmto osobám. Nechybí ani shrnutí úlohy Úřadu práce.

Na problematiku zaměstnávání osob s mentálním znevýhodněním jsem se zaměřila z pozice těchto osob. Zkoumala jsem jejich vnímání možnosti nechat se zaměstnat, zda musejí překonávat nějaké překážky při nástupu do zaměstnání, jejich motivaci najít si práci, zda měli nějaké podmínky, které činnost musela splňovat, jestli měli nějaké očekávání od zaměstnání, zda se splnila a co jim práce v životě přinesla. Bakalářská práce tak poskytuje komplexní náhled na zkušenosti, kterými osoby s mentálním znevýhodněním prošly a zdůrazňuje jejich potřebu se začlenit do společnosti.

Na základě zjištěných informací jsem pak v praktické části této práce provedla analýzu sedmi rozhovorů s klienty, které mi umožnily zmapovat jejich subjektivní vnímání a potřeby. Osoby s handicapem souzní s většinovým názorem, že práci vyhledávají kvůli finančnímu ohodnocení. Dle výsledků mého výzkumu, ale potvrzují výraznější potřeby začlenit se, osamostatnit se a jejich vděčnost za možnost pracovat. Z rozhovorů také vyplývá, že možnost zaměstnání pozitivně působí na psychiku klientů a jejich osobní rozvoj. potřeby začlenit se, osamostatnit se a jejich vděčnost za možnost pracovat.

## **Příloha č.1**

### **Informovaný souhlas s výzkumným rozhovorem**

Souhlasím s poskytnutím rozhovorů Ince Wojeschové, studentce oboru Sociální práce na Pražské vysoké škole psychosociálních studií, v rámci výzkumu pro její bakalářskou práci. Byl-la jsem informován-na, že účelem této práce je snaha o zmapování subjektivního vnímání osob s mentálním znevýhodněním o možnosti nechat se zaměstnat.

Souhlasím s tím, že v práci budou vedena některá má citlivá data, ale nebude uvedené mé pravé jméno nebo nebudou uvedeny skutečnosti, které by mohly vést k identifikaci mé osoby.

## **Příloha č. 2**

### **Rozhovor č.1**

IW: Jakou máš školu?

R1: Ehhh... zvláštní.

IW: A dál? Jakou další?

R1: Jsem se vyučil pomocným kuchařem.

IW: A to bylo kde?

R1: Ehhh...v Čáslavi.

IW: A tam jste měli nějakou speciální výuku?

R1: Jo.

IW: A šel jsi do té školy, že jsi věděl, že tuhle práci chceš dělat? Že jsi věděl, že chceš dělat pomocného kuchaře?

R1: Hm chtěl.

IW: A jak dlouho teďka pracuješ?

R1: Tady u té firmy jedenáct let.

IW: A teďka pracuješ na jakém místě? Co teďka děláš za práci?

R1: Barmana.

IW: Takže kuchaře ne. Barmana. A jaká byla motivace najít si práci? Proč jsi chtěl pracovat?

R1: No já jsem chtěl dělat kuchaře v Kolíně, ale oni mě tam nevezali a pak jsem se ptal na popeláře, taky mě nevezali, tak pak nakonec jsem si zavolaal sem a tady mě vzali.

IW: Proč jsi chtěl pracovat? Proč jsi chtěl pracovat?

R1: No, abych si vydělal nějaký peníze.



IW: Takže bylo pro tebe těžké najít si nějakou práci, když jsi musel takhle obvolávat. Aaa je tohle tvoje první práce?

R1: Jo.

IW: A pomáhal ti někdo najít si tuhle práci?

R1: Ne.

IW: A byla nějaká práce, která ti vadila? To nemůžeme říct, protože to vlastně tvoje první práce. Tady v téhle firmě jsi prošel více postů že, více pozic. Ty jsi vlastně byl i na úklidu, když byl covid, tak jste chodili uklízet, potom byl jsi ještě někde takhle? V téhle firmě? Nebo jsi vždycky jenom barista?

R1: Eeeeh jsem šel potom do toho do...na Šumavu.

IW: Hm a to tam mají hotel že?

R1: No ale to jsem jako šli dělat pomahačský práce

IW: Takže stavební práce. No a byla nějaká práce tady z těch tří, jak jsi v té jedné firmě byl na třech místech? Byla nějaká práce, která ti vadila?

R1: Ne.

IW: A co bylo důležité, abys tu práci chtěl dělat? Byla nějaká podmínka, abys nějakou práci vzal?

R1:Kolik je tam zákazníků, si vem, že jsou tady noví zákazníci.

IW: No jo to jo, ale byla nějaká podmínka, aby si do téhle práce nastoupil?

R1: No tak jako kdyby sem neměl soperu tak tady nepracuju a sedím doma.

IW: A to jak jsi začal pracovat, jak ti změnilo život? Posunulo tě to někam?

R1: Jo.

IW: A kam? Jak ti to změnilo život, co bylo...co se změnilo u tebe, když jsi začal pracovat?

R1: Že mám práci, že nebudu sedět doma.

IW: Takže nějaký pohyb, nějaké začlenění.

R1: Jo.

IW: Byla to tedy změna k lepšímu.

R1: Hm.

IW: A když jsi hledal práci, měl jsi nějaké očekávání? Očekával jsi něco od té práce? Co ti přinese, co tady budeš dělat, jaké to bude?

R1: Ne.

IW:A jsi teda v téhle práci spokojený?

R1: Jako ehh asistenti jsou milí, zákazníci jsou milí, kolegové jsou milí

IW: Takže se ti tady líbí.

R1: Jo.

IW: A jsou nějaké překážky, které jsi musel překonat, než jsi se tady začlenil, než ses tady naučil všechno, bylo tady pro tebe něco těžké?

R1: Ne.

IW: A chtěl bys něco na téhle práci změnit?

R1:.....Ne.

IW: A...ještě poslední otázka. A jak by podle tebe měla vypadat naprosto ideální práce?

R1:.....

IW: Naprosto dokonalá práce.

R1: Nejšikovnější.

IW: Smích...jak by měla vypadat naprosto dokonalá práce pro tebe?

R1: To nevím.

IW: Co by úplně nejlepší práce měla mít?

R1: Že jsem spokojenej?

IW: Takže tahle práce je úplně ideální.

R1: Jo.

IW: To je supr, děkuji.

### **Příloha č.3**

#### **Rozhovor č.2**

IW: Tak já tě budu samozřejmě nahrávat, abych si mohla vlastně dělat ty otázky z toho, jo?

R2: Jo.

IW: Tak jakou máš školu, na jakou školu jsi chodil?

R2: Vyučenej keramik a tkalec zahradník jako sv. Martin.

IW: A šel jsi do téhle školy, protože jsi chtěl tuhle práci dělat?

R2: No, no.

IW: A co se stalo, že ji neděláš?

R2: No nakonec, že to takhle nešlo na ty ruce nešlo.

IW: Nešlo to, ehm, a jak dlouho teďka pracuješ na téhle v téhle práci?

R2: V téhle práci je to takňák devět let, no.

IW: A děláš teda, co teda děláš?

R2: No objednávám zákazníky, kafe dělám.

IW: Takže v gastronomii pracuješ. Emmm, a jaká byla motivace najít si tuhle práci, proč jsi chtěl začít pracovat?

R2: Práci, no tak nemůžu celý den sedět doma, to je k ničemu potom člověk.

IW: Emmm, a bylo pro tebe těžké najít si tuhle práci?

R2: No to jo, složitý to bylo, no.

IW: jo, a co všechno jsi pro to musel udělat, aby sis tuhle práci našel, přes koho sis to našel?

R2: Přes inzerát nějaký tenhleten.

IW: Přes inzerát, ehhh, a tohle je tvoje první práce?

R2: Druhá. Potom, potom sv. Martin taky tam byli.

IW: V té keramické dílně jsi pracoval?

R2: No, no.

IW: U toho svatého Martina a byla nějaká práce, ehmm, která ti vadila, třeba vadilo ti to tam pracovat s tou keramikou? Vadilo ti na tom něco?

R2: Aaaaa, nevadilo moc, no, tak jako tady to jako kafe, práce s kávou a takhle no.

IW: Jo, tam ti to prostě nevyhovovalo, tady je to lepší.

R2: No, jo, jo.

IW: Jo, a pomáhal ti teda někdo najít si tuhle práci?

R2: Sami s babičkou jsme to dělali.

IW: S babičkou jste to dělali. A co bylo pro tebe důležité, aby sis, ehmm, abys měl v práci, abys tu práci chtěl dělat? Co je pro tebe důležité v té práci mít? Například.

R2: Stálost, stálost.

IW: Stálost. Vědět, že ta práce pořád bude, že to tady pořád bude a že se tady nebude prostě nic měnit. Ehmm, a to, že jsi začal pracovat, jak ti změnilo život. Byla to změna k lepšímu?

R2: Určitě.

IW: A jak ti to změnilo život, co bylo pro tebe jiné?

R2: Naučil jsem se nějak, že chodím do práce, stálost, pravidelnost, příjem.

IW: Pro tebe je důležitá ta stálost, pravidelnost a ten příjem. Ehmm, a když sis hledal práci, měl jsi nějaké očekávání od práce, bylo něco, co bys chtěl?

R2: Speciálně jsem od toho neměl očekávání, ale pak se to člověk ocení s časem tady.

IW: Ehhm, a jsi v práci spokojený?

R2: Jsem spokojenej, teřko jo.

IW: Ehmm, a musíš v práci překonávat nějaké překážky? Je tady pro tebe něco těžkého?

R2: Není nic těžkýho.

IW: Ne, ani ze začátku nebylo nic pro tebe těžkýho, něco jako co ti překáželo v práci, co ti jako bránilo?

R2: To asi ne.

IW: Takže ne.

R2: Ne.

IW: Dobře a ehmm, chtěl bys, chtěl bys něco na své, na téhle práci změnit?

R2: Nechtěl.

IW: A jak by podle tebe měla vypadat naprosto ideální, nejlepší práce?

R2: Ideální práce, já bych, ehmmm.

IW: Myslíš, že taková nějaká je?

R2: Není moc no, ideální není. Smích.

IW: Tak ideální je to tady pro tebe asi.

R2: Jo, tady jo. Smích.

IW: Jo, tak děkuji. Smích.

## **Příloha č. 4**

### **Rozhovor č. 3**

IW: Tak děkuju, že jsi přišla, jsi připravená?

R3: Jojo.

IW: Tak první otázka je, jakou máš školu?

R3: eeeh jakou mám školu?

IW: jo...kde jsi studovala?

R3: studovala jsem na základce to...střední a speciální, praktická.

IW: Střední speciální praktická? A tam jsi studovala co?

R3: Tam jenom do devítky jenom.

IW: A pak jsi se učila?

R3: Jo to jsem pak chodila na Vyšehrad.

IW: A jaký obor?

R3: Tři roky pečovatelku a dva roky pokojskou.

IW: Hm. A šla jsi do téhle školy, protože jsi chtěla dělat pečovatelku nebo pokojskou?

R3: Jojo šla.

IW: A co se stalo, že to neděláš tuhle práci?

R3: Nechtějí mě vzít.

IW: A zkoušela jsi někde hledat tuhle práci v tomhle zaměření?

R3: Zkoušela jsem to no.

IW: Ale nevzali tě, nechtěli tě vzít. A jak dlouho teď pracuješ?

R3: Od teďko od listopadu?

IW: A to je od loňského listopadu? Takže tři čtvrtě roku?

R3: No.

IW: A kde pracuješ prosím?

R3: V Holešovicích to, tam na Dělnický.

IW: A co tam děláš?

R3: Dělán servírku barmanku.

IW: A jaká byla motivace najít si práci? Co byl důvod najít si práci?

R3: Ehhh mě pomáhá to..na Hůrce paní.

IW: Sociální pracovnice na Hůrce ti pomohla najít práci?

R3: Jo.

IW: A proč jsi chtěla začít pracovat?

R3: Protože, abych měla peníze.

IW: A ještě byl nějaký důvod? Nebo jenom peníze?

R3: No, abych neseděla doma.

IW: A bylo pro tebe těžké najít si práci?

R3: Bylo no.

IW: Takže bez pomoci té sociální pracovnice, myslíš, že by sis sama nenašla práci?

R3: Ne

IW: A je tohle tvoje první práce?

R3: Ne ještě jsem dělala to..na Smícháči.

IW: Hm a tam jsi dělala co?

R3: Taky tu servírku a barmanku.

IW: Takže ti pomáhala najít práci sociální pracovnice z městského úřadu Praha 13?

R3: Jo, jo.



IW: A byla nějaká práce, která ti vadila?

R3: No vadila mi tam na tý Brumlovce.

IW: Kde ti vadila?

R3: Na tý..na tom ČEZU.

IW: To je tam kde teď pracuješ?

R3: Ne tam jsem pracovala před tím.

IW: A tam ti vadilo, co na té práci?

R3: Jsem tam nemohla dělat kafe.

IW: Aha, takže tě tam někdo omezoval v té práci.

R3: No oni to ty čezáci si to nepřáli.

IW: Jo, ti hosté.

R3: Jo ja jsem musela bejt u myčky a mně to vadilo bejt u myčky

IW: Protože jsi se chtěla více prosazovat více...takže jsi se chtěla více seberealizovat, ale ti hosté z toho ČEZU si nepřáli, abys dělala kafe.

R3: Jo, jo

IW: A tohle ti vadilo.

R3: Jo.

IW: A co bylo pro tebe důležité, abys měla v práci? Abys tam chtěla pracovat v té práci?

R3: Abych mohla dělat kafe a...abych to...míchaný vajíčka taky.

IW: A je ještě něco důležité v práci, abys to tam měla? Aby se ti tam dobře pracovalo?

R3: No taka aby tam asistentka Míša na mě neřvala no.

IW: A tobě teďka se stává, že asistentka, s kterou pracuješ na tebe křičí?

R3: Jo, jo.

IW: A to, že jsi začala pracovat? Změnilo ti nějak život? Byla to nějaká změna k lepšímu, nebo k horšímu?

R3: Asi k lepšímu?

IW: A co přesně byla ta změna k lepšímu?

R3: Že jsem zkusila jinou...jakoby jinou..tu..jakoby jinou pobočku no.

IW: Takže tahle práce je pro tebe lepší, protože jsi místo. A celkově když jsi začala jako poprvé pracovat, tak ta, tak ten život byl pro tebe lepší? Když jsi začala chodit do práce?

R3: Jo.

IW: A čím to bylo lepší?

R3: Že jsem měla peníze, abych nesešla doma, abych něco to, abych se , ty peníze abych měla nějaký na účtě a tak.

IW: Hm takže nějak, abys byla samostatná?

R3: Jo, jo.

IW: A když jsi hledala práci, měla jsi nějaké očekávání? Jako co v té práci budeš mít?

R3: No...aby.

IW: Měla jsi nějakou představu, co v té práci bude?

R3: No tak nevím, měla jsem představu, že ta Míša bude normální, nebude na mě řvát a takhle.

IW: A co se moc nesplnilo.

R3: Teď má dovolenou, takže tam není no.

IW: Dobře a splnilo se teda to očekávání, že na tebe nebude křičet? Nebo se to nesplnilo?

R3: No ono se, říkala Martina manažerka, že kdyby začala zase jako by se to opakovalo, tak mám vedoucí zavolat a bude se to řešit. Řešilo se to i s ředitelem Jakubem.

IW: Aha...a jsi teď v práci spokojená?

R3: Jo jsem.

IW: A musíš v práci překonávat nějaké překážky? Je pro tebe v práci něco obtížného?

R3: No..jako není no.

IW: A chtěla bys něco na svojí práci změnit?

R3: Ne.

IW: Takže všechno je tam supr.

R3: Kávovar zvládám.

IW: Tak to je dobrý, to ses už hezky naučila.

R3: No i kafe mi chválí, že dělám dobrý...zákazníci.

IW: Takže seš tam spokojená.

R3: I vajíčka, že dělám dobrý.

IW: Jo, takže když tě chválí hosti, nebo sociální pracovnice a asistentka tak seš tam spokojená a je to supr?

R3: No, ale když něco dělám pomalu, tak začne pak řvát.

IW: jo a ještě poslední otázka, jak by podle tebe vypadala úplně ideální práce?

R3: Aby po mně neřvala.

IW: Tak takhle to můžeme ukončit?

R3: Jo.

IW: Tak děkuju.

## **Příloha č.5**

### **Rozhovor č.4**

IW: Jakou máš školu, do jaké školy jsi chodil?

R4: Na Vyšehrad.

IW: A co jsi tam studoval?

R4: Já jsem studoval pekaře dva roky.

IW: A šel jsi do té školy, protože jsi věděl, že bys chtěl tuhle práci dělat?

R4: Jo, já jsem vždycky chtěl bejt pekařem, protože mě bavilo dělat, zakašlání, pardon, válet to těsto to už od mala s babičkou.

IW: A teďka pracuješ kde?

R4: Pracuji v pekárně na Kladně.

IW: A jak dlouho tam pracuješ?

R4: Už tam pracuju tři roky.

IW: A jaká byla tvoje motivace najít si práci? Proč jsi chtěl pracovat?

R4: Kvůli penězům.

IW: A ještě kvůli něčemu jsi tam chtěl chodit do práce?

R4: Protože máma s babičkou mě tam poslali.

IW: A bylo pro tebe těžké najít si práci?

R4: Jo, bylo.

IW: A pomáhal ti někdo najít si tuhle práci?

R4: Máma.

IW: A tohle je tvoje první práce?

R4: Ano.

IW: A tuhle práci sis našel přes inzerát, nebo kde jste s mamkou našli tuhle práci?

R4: Šli jsme do chráněný kavárny a tam nám to řekli.

IW: A tam ti poradili, že bys mohl pracovat v téhle pekárně?

R4: Jo.

IW: A bylo pro tebe něco důležitého, aby v té práci bylo, abys tam chtěl pracovat?

R4: To já nevím.

IW: Takže žádnou podmínku jsi neměl abys do té práce chtěl jít?

R4: Hmm...ne.

IW: A to, že jsi začal pracovat, změnilo ti nějak život?

R4: Jo, změnilo.

IW: A byla to změna k lepšímu, nebo k horšímu?

R4: K lepšímu.

IW: A co se změnilo u tebe k lepšímu?

R4: Že jsem měl, nebo mám už...hmm...nějaký peníze.

IW: A ještě nějaká změna byla lepší, k lepšímu?

R4: Že jsem musel vstávat.

IW: To je k lepšímu?

R4: Jo.

IW: Měl jsi nějaké očekávání od práce:

R4: Ne.

IW: No tak supr. A jsi v téhle práci spokojený?

R4: Jo, jsem.

IW: A co se ti líbí na téhle práci?

R4: Baví mě to.

IW: A je pro tebe něco v téhle práci těžkého, musíš překonávat nějaké překážky?

R4: Občas musím zvedat nějaký těžší věci.

IW: Dobře, ale já myslím, jestli bylo pro tebe těžké něco se naučit, nebo vycházet třeba s kolegama, nebo třeba dojíždět do té práce.

R4: Hmmm, mě bylo těžký to, ty naučit se ty postupy.

IW: A tak s tím ti asi pomáhá nějaký asistent.

R4: Máme tam Jarouška.

IW: A ten vám s tím pomáhá?

R4: Jo.

IW: A chtěl bys na téhle práci něco změnit? Je něco, co ti tam vadí?

R4: Vůbec nevím. Asi ne.

IW: A jak by podle tebe měla vypadat ideální práce?

R4: To vůbec nevím.

IW: Myslíš, že taková je?

R4: Asi ne.

IW: Tak děkuji a je ještě něco bys k tomu chtěl říct?

R4: Nic.

IW: Tak děkuju.

## **Příloha č.6**

### **Rozhovor č.5**

IW: Začínám nahrávat, jsi připravena na rozhovor?

R5: Ano.

IW: Jakou máš školu, do jaké školy jsi chodila?

R5: Já jsem chodila do základky.

IW: A to byla speciální základní škola?

R5: Ano, to byla zvláštní škola.

IW: A potom jsi studovala dále ještě?

R5: Hmm.

IW: Chodila jsi ještě do nějaké školy?

R5: Ticho, neodpovídá.

IW: Tak chodila jsi ještě do nějaké školy?

R5: Ano.

IW: A to byla jaká škola?

R5: To byla škola na na tom, na tom Vyšehradě.

IW: Ehmm, a jaký obor to byl? Co ses tam učila?

R5: Já jsme se tam učila pokojskou.

IW: A tuhle práci děláš, nebo neděláš?

R5: Nedělám.

IW: A jak dlouho teď pracuješ?

R5: Já teď pracuju asi devět měsíců.

IW: A co teďka děláš? Jaká je tvoje práce?

R5: Jo.

IW: A co teďka děláš, jaká je tvoje práce?

R5: Já teďka dělám v prádelně.

IW: A jaká byla motivace najít si tvoji, tuhle práci. Proč jsi chtěl, proč jsi chtěla tuhle práci dělat, nebo proč jsi chtěla celkově pracovat?

R5: No mě bylo doma hrozně smutno.

IW: Takže jsi potřebovala nějaký kolektiv, chtěla jsi se začlenit.

R5: No, já jsem chtěla s někým být.

IW: A byl ještě nějaký důvod, proč jsi chtěla začít pracovat?

R5: Penízky.

IW: Hmm, a bylo pro tebe těžké najít si práci?

R5: No mě s tím pomáhala paní.

IW: A jaká paní to byla?

R5: Paní sociální.

IW: Takže ti pomáhala sociální pracovnice najít si práci?

R5: Ano.

IW: A tohle je tvoje první práce?

R5: Ano.

IW: A je něco, co ti na tvójí práci vadí?

R5: No občas je to strašně rychlý.

IW: Takže bys potřebovala trošku zpomalit a pomoct.

R5: Ano, mě nejde skládaní ručníků.

IW: A jinak už ti v práci všechno jde?



R5: Asi ano.

IW: A bylo pro tebe něco důležité abys v práci měla, abys tam chtěla v práci pracovat? Byla nějaká podmínka?

R5: Ehmmm, asi ne.

IW: A to, že jsi začala pracovat, změnilo ti nějak život? Byla to změna k lepšímu?

R5: No, už mi není smutno.

IW: Takže to bylo, je to pro tebe lepší?

R5: Ano.

IW: A když sis hledala práci, ehmm, měla jsi nějaké očekávání? Čekala jsi od té práce něco, co tě ta, bude, co tam bude, jaké to bude?

R5: Hmm, Asi aby tam, asi lidi.

IW: Abys tam měla dobré kolegy?

R5: Ano.

IW: A jsi v práci spokojená?

R5: Ano, ale nestíhám.

IW: A kolegové jsou dobří, to se ti splnilo?

R5: Ano.

IW: A musíš v práci překonávat nějaké překážky, je tam pro tebe něco těžkého?

R5: No, že to mám, musím přestupovat dvakrát než dojedu do prádelny.

IW: Takže cesta je pro tebe náročná, to je pro tebe překážka?

R5: Ano.

IW: A chtěla bys na své práci něco změnit?

R5: Ne.

IW: A ještě poslední otázka. A jak by podle tebe měla vypadat ideální práce?

R5: No asi má, asi jak to teďka mám já.

IW: Takže seš v práci spokojená?

R5: Ano.

IW: Děkuji za rozhovor.

## **Příloha č.7**

### **Rozhovor č.6**

IW: Děkuju, že sis na mě našla čas a že můžeme nahrát rozhovor. Můžeme začít?

R6: Jo, jo.

IW: Jakou máš školu?

R6: No tak já mám, já mám, no a já mám základní, základní školu.

IW: A dále jsi ještě studovala?

R6: Ne,ne já mám základku, já mám tu zvláštní základní školu.

IW: A chodila jsi jenom do téhle školy?

R6: No, no ano, jo ano.

IW: A teďka pracuješ?

R6: Ehmm, ano.

IW: A jak dlouho pracuješ?

R6: No já už pracuju a asi asi tři roky.

IW: A kde pracuješ?

R6: Já mám na dělám na úklidu.

IW: Na úklidu. A kde teda uklízíš?

R6: Uklízím na Hůrce, tam u toho mo mostečku, tam u tý radnice jak je ten mosteček, tak prostě na na tý Hůrce.

IW: Ehmmm, a to tam chodí třeba svámí sociální pracovnice nebo nějaká asistentka?

R6: Ano, ano asistentka s námi chodí a je to paní, je to paní, je to paní Irenka z Diakonie.

IW: Aha a jaká byla motivace najít si práci. Proč jsi chtěla začít pracovat?

R6: No tak, tak teta mi říkala, abych nebyla sama doma, no tak aby třeba měla i nějaký penízky, tak asi jsem, asi asi abych nebyla sama doma.

IW: Bylo pro tebe těžké najít si práci?

R6: Ano, ano, ano to mi po, ano, to mi pomáhala Olinka z Oázy mi pomáhala najít si práci.

IW: A to je nějaká organizace, která pomáhá takhle lidem najít si práci?

R6: Ne, ne, ne. Oáza už není, ale Olinka tam byla ředitelkou a ona mi, ona mi, řekla, že mám jít na tu diakonii a že mi tam po a že mi tam jako vezmou, protože mě nechtěli nikde vzít do práce.

IW: Aha a ty si zkoušela hledat i jinou práci?

R6: Ano.

IW: A nevzali tě nikde.

R6: Ne, ne nevzali.

IW: Takže ti pomáhala paní Olinka najít si práci?

R6: Paní, paní Olinka, paní Olinka dělala v hudební, hudební výchovu a ale ona mi poradila, že se mám obrátit na tu diakonii.

IW: Aha, takhle to bylo. A byla nějaká, bylo něco důležité abys v práci měla, abys tam chtěla pracovat? Byla nějaká podmínka pro to abys něco měla v té práci, abys tam mohla a chtěla pracovat?

R6: Já ne mě, no nevím, nevím, ne, asi nevím.

IW: Takže ne.

R6: Asi ne.

IW: A to, že jsi začala pracovat, změnilo ti nějak život?

R6: No, no já, teta říkala, já mám ne, už nejsem sama doma, tak je to, je to fajn a jsem venku taky a uklízíme venku a když teda jako ne neprší, ne ne tak tako je je to supr.

IW: Takže to byla změna k lepšímu?

R6: No, no, když neprší.

IW: A když sis hledala práci, měl jsi nějaké očekávání, měla jsi nějakou představu, jaké to bude v té práci, co tam bude?

R6: No asi, asi hodně lidí.

IW: Jsi v práci spokojená?

R6: No ano, když ne neprší, to je pak jako mokro, ale jinak jo, jo.

IW: A musíš v práci překonávat nějaké překážky co by ti dělalo tu práci obtížnou, je tam pro tebe něco obtížného, těžkého?

R6: Ne, paní, ne, paní asistentka je ho hodná a jenom když prší tak je je to prostě mokrá.

IW: A chtěla bys něco na své práci změnit?

R6: Asi ne, asi ne.

IW: A ještě poslední otázka. Jak by podle tebe měla vypadat ideální práce?

R6: No, já ideál, já asi no asi.

IW: Myslíš, že je taková nějaká?

R6: To já nevím.

IW: Tak to necháme takhle?

R6: Ano.

IW: Tak děkuji za rozhovor.

## **Příloha č. 8**

### **Rozhovor č. 7**

IW: Tak děkuji, že sis na mě našel čas, tak položím ti první otázku. Jakou máš školu? Kam jsi chodil do školy?

R7: Zahradnickou.

IW: Zahradnickou a ta byla kde?

R7: V Modřanech.

IW: A šel jsi do téhle školy, protože jsi chtěl dělat zahradníka?

R7: Jo.

IW: A dělals to?

R7: Dělal jsem to tři roky.

IW: Tři roky a proč už to teďka, proč už to teďka neděláš?

R7: Protože jde o to, jakože mi nabídli i nadstavbu, ale řekli mi, že už bych na to neměl, takže, takže, takže mi dali prostě jenom ultimátu tři roky tam bejt a to je vše.

IW: A pak už jsi tam musel skončit?

R7: Hmmm.

IW: Aha. A teďka pracuješ kde?

R7: Aaaa, teďkom pracuju momentálně tady v Levanduli, v Levanduli a uklízím, uklízím, vlastně vysávám a uklízím.

IW: Takže vevnitř nějaké.

R7: Jo.

IW: Jo A tam pracuješ jak dlouho? Jo tři roky jsi říkal, promiň, promiň.

R7: Jo.

IW: A jaká byla motivace najít si práci. Proč jsi chtěl pracovat?

R7: Aaaa, jak to říct, Já jsem nejdříve dělal, nejdříve jsem dělal, dělal jsem, jak se to tam jmenuje, hmmm, pracoval jsem, pracoval jsem na, je já si musím vzpomenout.

IW: Já ti nechci skákat do řeči, ale proč jsi jako původně chtěl pracovat, proč jako celkově chceš pracovat?

R7: Protože si myslím, že práce pro každého je důležitá a a ten kdo nepracuje, tak si vlastně defacto nic nevydělá. Je to prostě takový jako, že loudit, jakože po lidech peníze a říkat jim já nevím cosi támhlesi, tak jako je bohužel je to každého boj, buď bude chtít pracovat, nebo se bude flákat venku, nebo bude vypadat jako bezdřák, prostě je to na každým.

IW: Takže abys měl nějakou dobrou životní úroveň.

R7: No.

IW: Hmm. A bylo pro tebe těžké najít si práci?

R7: Ze začátku jo.

IW: A kdo ti s tím pomáhal?

R7: Asistentka vlastně z chráněného bydlení. Aaaa, hlavní vedoucí, tak jako která jako vymýšlela všelijaký možnosti abych práci prostě dostal a měl.

IW: Takže se to dá zařídit. A tohle teda není tvoje první práce? A kde jsi ještě pracoval?

R7: Na Zbraslavi, na Zbraslavi tam jsem chodil uklízet parky venkovní.

IW: Aha.

R7: Takže tak no.

IW: A byla nějaká práce, která ti vadila?

R7: Jo to jsem dělal potom než, to jsem potom taky uklízel a vadilo mi, že ten hlavní jako si moc jako na nás jako asistent jako, kterej si troufl jako odhodit hrábě a říct mi ty magore běž dělat prostě nebo nebo tohle že jo tak jako.

IW: Takže problémy s asistentem.

R7: Hmm.

IW: A je to i v téhle práci?

R7: Není.

IW: Takže v téhle práci jsi spokojený?

R7: Jo, jo. Tady ta práce mi vyhovuje, když by mi něco vadilo, tak, tak se přihlásím teďko takže.

IW: Takže víš, na koho se obrátit, když by si měl s něčím problémem?

R7: Jo, jo.

IW: To je fajn. A co, co bylo pro tebe důležité, abys v té práci měl. Byla nějaká podmínka, aby si v té práci chtěl pracovat?

R7: Byla podmínka v tom, že jak jsem v to chráněným bydlení, tak podmínka byla ta, že když nebudu mít práci, tak nebudu mít ani bydlení.

IW: Jo, takže to bylo vlastně pro tebe nutné si najít práci.

R7: Jo.

IW: Aha, ale to, abys v té práci chtěl pracovat, tak ta práce musela něco splňovat a nebo, ti to bylo jedno a byl jsi rád, že máš nějakou práci?

R7: Ta práce něco musela splňovat. To znamená jako, že musela splňovat to, že do té práce budou chodit jako nějaký asistent plus někdo, plus nějakí lidi, který prostě tu práci budou vykonávat, vykonávat dobře stejně jako já a nebudou si muset třeba stěžovat nebo nebudou muset bejt tak irogantní aby jako mi říkali tohle to máš dělat, takhle to máš dělat a tak. Já totiž jako buzeraci nenávidím absolutně já se vždycky snažím mu to se zaměřit na tu práci ať je jakákoliv prostě se na tohle zaměřit.

IW: A to, že jsi začal pracovat změnilo ti nějak život?

R7: Dalo by se říct, že asi jo. Že tolik nemyslím jako na mámu třeba nebo jakože že, že nebo na tátu nebo všeobecně je to tím, že tahle práce mi dodává takovou tu jako, že člověk přichází na úplně jiný myšlenky. Takže jakože i k tomu lepšímu samozřejmě.

IW: Takže to byla změna k lepšímu můžeme říct.



R7: Jo.

IW: Jo? A když sis hledal práci měl jsi od té práce nějaké očekávání?

R7: Ano, samozřejmě měl jsem očekávání, to bylo takový tak jako očekávání prostě s kým budu pracovat, pak aaaa jako jaký jsou tam podmínky k tomu aby, aby to fungovalo, tak jako takže já jako já prostě můžu říct jenom sám za sebe, že jsem teď spokojený.

IW: Supr. Aaa takže otázka jsi v práci spokojený je jednoznačně ano?

R7: Jo.

IW: A musíš v práci překonávat nějaké překážky? Je tady pro tebe něco těžkého? Někaká překážka?

R7: Akorát ta překážka je taková, jakože všechno hned rychle prostě. Je to vzít si vysavač, vysát, támhle máš mop s vodou, takže hned vytírat, aaa já potom se nedokážu úplně na to soustředit, to je ten problém, protože já já prostě přijdu do práce a chci mít na tu práci mít nák aspoň pět, pět minut na to mít čas prostě abych prostě věděl co mám udělat, tak to je jako se prostě honím s jedny třídy do třídy prostě a jako.

IW: Takže ta rychlost je pro tebe překážka. A mluvil jsi o tom třeba s asistentkou, která tam s vámi je, že bys potřeboval třeba trošku jako pomalejc?

R7: Jo.

IW: Vyhověli ti?

R7: My jsme, my jsme to řešili i s tou Kateřinou právě a ta jako říká, to je potřeba jim prostě říct, aby jako, aby troško jako by zpomalili, protože je vidět, že seš na všechno prostě na všechno jako rychle, neumíš se na to plně soustředit a to je, to je bohužel špatně. Potřebuješ na to soustředit, aby si to dělal pořádně ne aby za tebou někdo chodil a musel ti to kontrolovat nebo.

IW: Takže, takže se to řeší tohle.

R7: Jo, jo.

IW: Tak to je fajn. A chtěl bys něco na své práci změnit?

R7: Chtěl bych určitě změnit tu jako, změnit no. Změnit se toho asi moc nedá moc jako, takže akorát jako změnit to, že pokaždý se na tu práci jako soustředit a dělat to tak, jak je potřeba prostě, aby za mnou nemusel nikdo chodit a tamhle máš bordel, tamhle je bordel, vem si vysavač, vem si mop, prostě. Jo, takže na moji hlavu je to jako na Matějský řetízkač.

IW: Takže by se dalo říct, že kdyby se změnila ta rychlost, tak vlastně je to úplně všechno v pohodě.

R7: Jo.

IW: A ještě poslední otázka. Jak by podle tebe měla vypadat ideální práce?

R7: Tak aby si klienti s ostatními rozuměli, tak aby když dělají tu práci, aby oni sami zjišťovali, že to dělají dobře, aby byli oni spokojení a aby to prostě fungovalo, protože jako ne každá práce je jednoduchá samozřejmě. Záleží i na psychice jako že jestli že to člověk zvládá, nezvládá prostě jako já to zvládám. Musím teda zaklepat, díky Bohu, že jo.

IW: Tak to je fajn, to mám z toho radost. Takže takhle to můžeme uzavřít?

R7: Jo.

IW: Tak moc děkuji za rozhovor.

## Seznam použité literatury

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

BENEŠ, M. *Andragogika*. Andragogika. Praha: Eurolex Bohemia, 2003. ISBN 80-86432-23-8.

BENDOVIÁ, Petra a ZIKL, Pavel. *Dítě s mentálním postižením ve škole*. Pedagogika (Grada). Praha: Grada, 2011. ISBN 978-80-247-3854-3.

ČERNÁ, M. *Česká psychopedie: speciální pedagogika osob s mentálním postižením*. Vydání druhé. Praha: Univerzita Karlova v Praze, nakladatelství Karolinum, 2015. ISBN 9788024630717.

ELICHOVÁ, M. *Sociální práce: aktuální otázky*. Praha: Grada, 2017. ISBN 978-80-271-0080-4

FISCHER, S., ŠKODA, J. *Speciální pedagogika: edukace a rozvoj osob se somatickým, psychickým a sociálním znevýhodněním*. 1. vyd. Praha: TRITON, 2008. 205 s. ISBN 978-80-7387-014-0.

HRDÁ, Jana. *Zaměstnávání lidí se zdravotním postižením*. Praha: Jedličkův ústav a školy, 2007. ISBN 978-80-254-1306-7.

JANOVCOVÁ, Z. *Alternativní a augmentativní komunikace: učební text*. 1. vyd. Brno: Masarykova univerzita, 2003. ISBN 80-210-3204-9.

KOZÁKOVÁ, Z.; KREJČÍŘOVÁ, O., MÜLLER, O. *Úvod do speciální pedagogiky osob s mentálním postižením*. Olomouc: Univerzita Palackého v Olomouci, 2013. ISBN 978-80-244-3716-3.

KOZÁKOVÁ, Z.; PASTIERIKOVÁ, L. a KREJČÍŘOVÁ, O. *Výchova a vzdělávání osob s mentálním postižením*. Olomouc: Univerzita Palackého v Olomouci, 2013. ISBN 978-80-244-3714-9.

KREJČÍŘOVÁ O. (2005). *Problematika zaměstnávání občanů se zdravotním postižením*. Praha: Rytmus, 2005. ISBN 80-903598-1-7

KREJČÍŘOVÁ, O. *Manuál zaměřený na orientaci v poradenství a v problematice pracovního uplatnění osob se zdravotním postižením*. 1. vyd. Olomouc : Univerzita Palackého v Olomouci, 2007. 32 s. ISBN 978-80-244-1632-8.

MATOUŠEK, Oldřich. *Metody a řízení sociální práce*. Praha: Portál, 2003a. ISBN 8071785482. MATOUŠEK, Oldřich. *Slovník sociální práce*. Praha: Portál, 2003b. ISBN 80- 7178- 549-0.

MATOUŠEK, Oldřich. *Základy sociální práce*. Vyd. 2. Praha: Portál, 2007. ISBN 978-80-7367-331-4

MUSIL, L. *Sociální práce/Sociálna práca. Role sociálního pracovníka: Kvalifikovaný sociální pracovník je schopen s klientem samostatně pracovat*, 1/2007 Masarykova univerzita v Brně. ISSN: 1213-6204.

PFEIFFER, J.; ŠVESTKOVÁ, O. *Mezinárodní klasifikace funkčních schopností, disability a zdraví: MKF*. Praha: Grada, 2008. ISBN 978-80-247-1587-2.

OLEJNÍČKOVÁ, J.; PASTIERIKOVÁ, L.; REGEC, V., JURKOVIČOVÁ, P. (ed.). *Komunikace a lidé s mentálním postižením: metodický materiál*. Olomouc: Univerzita Palackého v Olomouci, 2010. ISBN 978-80-244-2648-8.

PASTIERIKOVÁ, L.; REGEC, V. (2017). *Determinanty inkluze v primárním vzdělávání*. In: Šmelová, E., Suralová, E., Petrová, A. a kol. (Eds.), *Společenské aspekty inkluze* (s.11–22). Olomouc: PedF UP.

PIPEKOVÁ, J. *Kapitoly ze speciální pedagogiky*. 3.vyd. Brno: Paido, 2010. ISBN: 978-80-7315-198-0.

ŘEZNÍČEK, I. *Metody sociální práce: Podklady ke stážím a ke kazuistickým seminářům*. Slon, 2000. ISBN: 8085850001

SLOWÍK, J. *Speciální pedagogika*. 2., aktualizované a doplněné vydání. Pedagogika (Grada). Praha: Grada, 2016. ISBN 978-80-271-0095-8.

SLOWÍK, J. *Speciální pedagogika*. 1. vyd. Praha : Grada, 2007. 160 s. ISBN 978-80-247-1733-3

SLOWÍK, Josef. *Komunikace s lidmi s postižením*. Praha: Portál, 2010. ISBN 978- 80-7367- 691-9

Slovník sociálního zabezpečení 2015. Praha: MPSV ČR, 2015. ISBN 978-80-7421-114-0.

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

ŠVARCOVÁ-SLABINOVÁ, I. *Mentální retardace: vzdělávání, výchova, sociální péče*. Vyd. 4., přeprac. Speciální pedagogika (Portál). Praha: Portál, 2011. ISBN 978-80-7367-889-0.

VÁGNEROVÁ M., HADJ-MOUSSOVÁ Z, ŠTECH, S. *Psychologie handicapu*. Praha: Karolinum, 2001. 231 s. ISBN 80-7184-929-4

VÁGNEROVÁ, M. *Vývojová psychologie I.: dětství a dospívání*. Praha: Karolinum, 2005. ISBN 8024609568.

VÁGNEROVÁ, Marie. Psychopatologie pro pomáhající profese: variabilita a patologie lidské psychiky. Praha: Portál, 1999. ISBN 80-7178-214-9.

VALENTA, M. *Přehled speciální pedagogiky: rámcové kompendium oboru*. Praha: Portál, 2014. ISBN 978-80-262-0602-6.

VALENTA, M. MICHALÍK, J. LEČBYCH, M. a kol. Mentální postižení. 1. vyd. Praha: Grada, 2012. 352 s. ISBN 968-80-247-3829-1.

VALENTA, M, PETRÁŠ, P. *Metodika práce se žákem s mentálním postižením*. Olomouc: Univerzita Palackého v Olomouci, 2012. ISBN 978-80-244-3311-0.

VALENTA, Milan. *Psychopedie: [teoretické základy a metodika]. 5., aktualiz. a rozš. vyd. Praha: Parta, 2013. ISBN 978-80-7320-187-6*

### **Internetové zdroje:**

*Chráněný trh práce* [online]. 2022, 3. 10. 2022 [cit. 2024-04-08]. Dostupné z: <https://www.uradprace.cz/chrany-trh-prace>

*Chráněné dílny – hlavní město Praha* [online]. [cit. 2024-04-08]. Dostupné z: <http://praceprozp.cz/chranyne-dilny-hlavni-mesto-praha/>

*Osoby zdravotně znevýhodněné*. Online. Česká správa sociálního zabezpečení. Dostupné z: <https://www.cssz.cz/osoby-zdravotne-znevychodnene>. 2022 [cit. 2024-03-17].

*Platná legislativa pro OZP* [online]. 2019 [cit. 2024-04-08]. Dostupné z: <https://praceprozp.cz/platna-legislativa-pro-ozp/>

*Praktické informace pro klienty ÚP ČR* [online]. 2015 [cit. 2024-04-07]. Dostupné z: [https://www.mpsv.cz/documents/20142/953327/Prakticke\\_informace\\_pro\\_klienty\\_UP\\_CR.pdf](https://www.mpsv.cz/documents/20142/953327/Prakticke_informace_pro_klienty_UP_CR.pdf)

*Profesní komora sociálních pracovníků, z.s.* [online]. [cit. 2024-06-09]. Dostupné z: <http://www.pksp.cz/co-je-socialni-prace>

*SOCIÁLNÍ REVUE: Definice sociální práce* [online]. Copyright © 2017 [cit. 2024-07-08]. Dostupné z: <http://socialnirevue.cz/item/definice-socialni-prace>

*Souhrnná metodika podporovaného zaměstnávání* [online]. 2015 [cit. 2024-04-06]. Dostupné z: <https://rytmus.org/wp-content/uploads/2020/12/Souhrnna-metodika-PZ.pdf>

*Zaměstnávání osob se zdravotním postižením* [online]. 2023, 9.10.2023 [cit. 2024-02-18]. Dostupné z: <https://www.uradprace.cz/zamestnavani-osob-se-zdravotnim-postizenim1>

## **Předpisy, zákony**

PŘEDPIS Č. 262/2006 SB. - ZNĚNÍ OD 1. 1. 2024. Zákoník práce (úplné znění). *Podnikatel.cz* [online]. [cit. 2024-03-15]. Dostupné z: <https://www.podnikatel.cz/zakony/zakon-c-262-2006-sb-zakonik-prace/uplne/>

*Zákon č. 435/2004 Sb. - Zákon o zaměstnanosti* [online]. [cit. 2024-03-16]. Dostupné z: <https://www.zakonyprolidi.cz/cs/2004-435>

*Zákon č. 435/2004 Sb., zákon o zaměstnanosti* [online]. [cit. 2024-03-16]. Dostupné z: [https://ppropo.mpsv.cz/zakon\\_435\\_2004](https://ppropo.mpsv.cz/zakon_435_2004)

*Zákon č. 155/1995 Sb.* [online]. [cit. 2024-03-18]. Dostupné z: <https://www.zakonyprolidi.cz/cs/1995-155>

*Zákon č. 155/1995 Sb., o důchodovém pojištění* [online]. [cit. 2024-04-07]. Dostupné z: [https://ppropo.mpsv.cz/zakon\\_155\\_1995](https://ppropo.mpsv.cz/zakon_155_1995)

*Zákon č. 561/2004 Sb., o předškolním, základním, středním, vyšším odborném a jiném vzdělávání (školský zákon)* [online]. 2024 [cit. 2024-04-07]. Dostupné z: [https://ppropo.mpsv.cz/zakon\\_561\\_2004](https://ppropo.mpsv.cz/zakon_561_2004)

## **Bibliografické údaje**

**Jméno a příjmení autorky:** Inka Wojeschová

**Studijní program:** Sociální práce a sociální politika se zaměřením na komunikaci s aplikovanou psychoterapií

**Název práce:** Zaměstnávání osob s mentálním znevýhodněním

**Vedoucí práce:** doc. PaedDr. Slavomír Laca, Ph.D.

**Rok dokončení práce:** 2024

**Počty znaku hlavního textu práce (včetně literatury, bez příloh) – 101764**

**Přímé citace:** 9 citací – 2883 znaků

**Ostatní text (bez literatury):** 95007

**Celkový počet znaků:** 128054



