

UNIVERZITA PALACKÉHO V OLOMOUCI

PEDAGOGICKÁ FAKULTA

Ústav speciálně-pedagogických studií

DIPLOMOVÁ PRÁCE

Bc. Michaela Neubauerová

**Pracovní uplatnění osob s atypickým autismem z pohledu
zaměstnavatele**

Olomouc 2017

Vedoucí práce: Mgr. Eva Urbanovská, Ph.D.

Prohlášení:

Prohlašuji, že jsem svoji diplomovou práci vypracovala samostatně za pomoci odborné literatury.

V Mezihoří, dne 15. 6. 2017

Poděkování:

Na tomto místě bych ráda poděkovala Mgr. Evě Urbanovské, Ph.D. za odborné vedení diplomové práce a poskytování cenných rad. Chtěla bych také poděkovat své rodině a přátelům za pomoc a podporu, kterou mi věnovali při zpravování diplomové práce. A v neposlední řadě děkuji všem, kteří byli ochotni se zapojit do výzkumu a stát se součástí mé práce.

Obsah

ÚVOD	6
TEORETICKÁ ČÁST	7
1 PORUCHY AUTISTICKÉHO SPEKTRA.....	7
1.1 Definice autismu	7
1.2 Projevy poruch autistického spektra.....	11
1.2.1 Triáda příznaků	11
1.2.2 Další obtíže a přidružené poruchy.....	15
1.3 Klasifikace poruch autistického spektra.....	17
1.4 Etiologie a diagnostika poruch autistického spektra	18
1.4.1 Příčiny poruch autistického spektra	18
1.4.2 Diagnostika poruch autistického spektra.....	19
1.5 Atypický autismus.....	23
2 PRACOVNÍ UPLATNĚNÍ NA TRHU PRÁCE.....	26
2.1 Bariéry vstupu na trh práce	26
2.2 Výhody zaměstnání lidí s PAS.....	28
2.3 Definice osoby se zdravotním postižením.....	29
2.4 Práva a povinnosti zaměstnavatelů	31
2.5 Podporované zaměstnání.....	33
2.5.1 Charakteristické rysy poskytované podpory	34
PRAKTICKÁ ČÁST.....	36
3 VÝZKUMNÉ ŠETŘENÍ.....	36
3.1 Úvod do zkoumané problematiky	36
3.2 Cíl práce	41
3.3 Výzkumné otázky.....	41
3.4 Výzkumné metody	44
3.5 Výzkumný vzorek a průběh šetření.....	46

3.6	Analýza výzkumných dat	48
3.7	Diskuze.....	61
3.8	Doporučení do praxe	61
	ZÁVĚR	63
	SHRNUTÍ	64
	SUMMARY	64
	SEZNAM POUŽITÉ LITERATURY.....	65
	SEZNAM GRAFŮ.....	70
	SEZNAM TABULEK.....	71
	SEZNAM ZKRATEK.....	72
	SEZNAM PŘÍLOH.....	74

ÚVOD

Motto:

„Autismus není něco, co osoba má, není to žádná ulita, ve které je osobnost uvězněna. Ve skořápce není schované normální dítě. Autismus je způsob bytí. Autismus je všepřonikající. Postupujeme každou zkušenost, celým vnímáním, každým smyslem, každou emocí. Autismus je součástí existence. Osobnost se od autismu oddělit nedá.“

Sinclair

Dlouho jsem váhala nad tématem diplomové práce. Chtěla jsem si vybrat něco co je zajímavé, o kterém nic nevím, něco o čem se dá sáhodlouze psát a také něco, s čím jsem se už někdy setkala v rámci svých pedagogických praxí. Dalším důvodem, proč jsem na tohle téma a tuhle problematiku řekla ano, byla moje práce, ke které jsem se dostala. Pracuji totiž rok jako asistentka pedagoga u mám na starosti chlapce s poruchou autistického spektra, konkrétně s Aspergerovým syndromem. Tématem diplomové práce je tedy „Pracovní uplatnění osob s atypickým autismem z pohledu zaměstnavatele.“

Tématem diplomové práce, jak jsem zmínila již výše, je problematika poruch autistického spektra a konkrétně jejich pracovní uplatnění na trhu práce.

První kapitola se zabývá definicí samotných poruch autistického spektra, triádou příznaků, klasifikací, etiologií, diagnostikou PAS, konkrétním typem autismu a to Atypickým autismem. Vysvětlíme si jeho definici, zmíníme se o funkčnosti a v neposlední řadě vysvětlíme, jakým způsobem se tento typ autismu může diagnostikovat.

V druhé kapitole je popsáno pracovní uplatnění osob se zdravotním postižením. Nejprve vymezení bariér pro vstup na trh práce z pohledu osoby s autismem či z pohledu zaměstnavatele. Dále se podíváme na to, jaké jsou výhody zaměstnání osoby s PAS, a jaká práva a povinnosti náleží zaměstnancům, kteří zaměstnávají osoby se zdravotním postižením. V druhé části této kapitoly je popsáno pracovní uplatnění osob s poruchou autistického spektra v rámci podporovaného zaměstnání.

V poslední, třetí kapitole popíšeme konkrétní výzkumné šetření, které jsem pojala formou kvantitativního výzkumu, konkrétně formou dotazníku. Dotazník bude rozeslán firmám, které by tuto osobu mohli zaměstnat, ale i těm, kteří tuto osobu již zaměstnávají.

TEORETICKÁ ČÁST

1 PORUCHY AUTISTICKÉHO SPEKTRA

1.1 Definice autismu

Therese Jolliffe (žena s autismem) píše dojímavě o potížích, kterým musí čelit v každodenním životě. (Jolliffe a kol., 1992 in Howlin, 2005 s. 219):

„Většina lidí se dokáže podělit s ostatními o své fyzické strádání, ale nikdo nepochopí duševní utrpení někoho, kdo trpí poruchou, jako je autismus. Neexistuje žádný lék, žádná operace či injekce, která by lidi s autismem tohoto strádání zbavila nebo jim alespoň trochu ulevila. Autismus poznamená celý Váš život, je s Vámi každou minutu a vstupuje do vašich snů. Lidé s autismem se často bouří, protože frustrace z toho, že nerozumí světu, je tak strašná – někdy překročí míru únosnosti a lidé se pak diví, proč jsem vybuchla. Neporozumění věci, které zdraví lidé považují za triviální je permanentním zdrojem stresu a úzkosti.“

Pojem autismus byl poprvé užit v roce 1911 švýcarským psychiatrem E. Bleulerem. Tento představitel pojmenoval jeden z příznaků pozorovaných u pacientů se schizofrenií. Tato skutečnost vede k tomu, že mnoho osob i odborníků si mylně spojuje a zaměňuje PAS se schizofrenií. „Dlouho nebylo jasné, je – li autismus psychotické onemocnění. Dříve se pro ně používal název „časná dětská schizofrenie“ a „infantilní psychóza“.“ (Creak, 1963; Eisenberg, 1972) V roce 1972 Michael Rutter zdůraznil rozdíly mezi autismem a schizofrenií. Patří sem: rozdílný věk, manifestace a průběh postižení, rodinná anamnéza a úroveň intelektových schopností. (Howlin, 2005)

Poruchy autistického spektra poprvé popsal v roce 1943 americký psychiatr Leo Kanner. K pojmenování ho inspirovala etymologie řeckého slova „autos“, což v překladu do češtiny znamená „sám“. Kanner chtěl tím vyjádřit myšlenku, že osoby s autismem jsou ponořené do vlastního světa, osamělé, s nezájmem o dění kolem sebe (Říhová, 2011).

Autismus je nevléčitelný, ale terapie a pomoc rodiny opravdu pomáhá učit se novým věcem. Mnoho lidí s autismem žije spokojený a šťastný život. Autismus doprovází specifické vzorce chování. Může se objevit spolu s dalšími poruchami psychického i fyzického rázu (mentální retardace, epilepsie, smyslové poruchy, geneticky podmíněné, atd..).

„Autismus se jeví stále výrazněji jako syndrom neurologického původu spočívající na genetických faktorech. Tento handicap, který na sebe bere rozmanité formy, se projevuje od nejtútlejšího věku a trvá celý život. Děti s autismem nedokáží správně interpretovat informace ze svého okolí a jsou z tohoto důvodu neschopné upevnit to, co se naučily. Autismus patří mezi vývojové poruchy.“ (Vocilka 1996, s. 9)

„Autismus (dětský autismus) není jednotná porucha ve stejném smyslu jako třeba konkrétní metabolická porucha. Spíše je třeba na autismus pohlížet jako na obsáhlou, zevrubnou diagnózu podobně jako v případě epilepsie nebo mentální retardace. Je to konečné, symptomatické vyjádření mozkové dysfunkce, kterou mohou vyvolat různé příčiny.“ (Gillberg; Coleman 1992 In Peeters; Gillberg 1995, s. 35)

Vědecké studie pojímají autismus jako důsledek geneticky podmíněných změn v mozkovém vývoji (Acosta, 2006) Poruchy jsou považovány za vrozené, nejsou způsobeny chybným výchovným vedením a jejich projevy nejsou v čase stabilní. Autismus patří mezi neurovývojové poruchy na neurobiologickém základě. Problémy dítěte vyvěrají z potíží s příjmem informací a zpracováním informací. Jedná se spíše tedy o poruchu komunikačních a integračních funkcí v mozku. Významnou roli hrají genetické faktory, na vzniku se tedy podílí různý počet genů v různé míře. Specifické geny tvoří genetickou predispozici ke vzniku PAS, v kombinaci s jinými vlivy určuje závažnost poruch a vznik. (Thorová, 2006)

Mezi nejčastěji vyskytující se termíny, které jsou s autismem spojené, patří: autismus, poruchy autistického spektra a pervazivní vývojové poruchy. Ve starší literatuře se můžeme setkat s těmito pojmy: časný dětský autismus, infantilní autismus, autistická psychóza, autistické rysy atd. Nejvíce se používá označení poruchy autistického spektra. (Pastieriková, 2013)

PAS patří do kategorie pervazivních vývojových poruch. Termín pervazivní znamená všeprostupující a vyjadřuje, že mentální vývoj je narušen do hloubky v několika oblastech. (Thorová, 2006). Pojem pervazivní podle Némethové (2004) znamená, že duševní abnormality vstupují do všech oblastí myšlení a jsou pronikavým rysem chování ve všech situacích. Představuje poruchu, při které jsou smyslové orgány primárně bez defektu, ale přijímané informace jsou zpracovány defektním způsobem. Ve shodě s Jelínkovou (2010)

můžeme tedy usoudit, že termín pervazivní vývojová porucha vystihuje podstatu postižení daleko lépe než samotný termín autismus.

Poruchy autistického spektra patří mezi poruchy dětského mentálního vývoje. Vývoj dítěte je většinou odlišný již od útlého věku, a to obvykle již před 3. rokem. Porucha se objevuje již v prvních letech života, avšak věkové rozmezí je dáno konkrétním typem poruchy. Poruchy autistického spektra jsou celoživotní, vrozené, vývojové poruchy, které ovlivňují celkový vývoj.

Rozdíl je v diagnostice u lidí s PAS a pervazivních vývojových poruch. PAS se diagnostikují vždy na základě přítomných symptomů ve specifických oblastech, zatímco pervazivní vývojové poruchy diagnostikujeme bez ohledu na přítomnost a nepřítomnost jiných přidružených poruch či nemocí. Autismus se tedy může pojít i s jinou nemocí či poruchou. (Thorová, 2006)

V současné době za efektivní formu pomoci lidem s PAS je celosvětově považována raná komplexní péče o celou rodinu, přístup ke vzdělání a odborný individuální postup. Ten umožní lidem s PAS dosáhnout maxima akademických, sociálních, komunikačních i praktických životních dovedností, a sociální podpora rodiny zajišťovaná státem.

„Autistické postižení je v DSM-IV definováno následovně:

A. Celkově zahrnuje šest symptomů skupin 1,2 a 3, z toho nejméně dva symptomy skupiny 1, nejméně jeden symptom skupiny 2 a nejméně jeden symptom skupiny 3.

1) Kvalitativní postižení v sociálních vztazích je manifestováno nejméně dvěma následujícími prvky:

- a) Neschopnost vytvořit přiměřené vztahy s vrstevníky na odpovídající vývojové úrovni.
- b) Výrazné postižení v oblasti sdílení radost, zájmů nebo dovedností s druhými lidmi.
- c) Deficit v sociálně-emočním chování.
- d) Výrazné postižení v používání různorodého neverbálního chování pro regulaci sociální interakce.

2) Kvalitativní postižení v oblasti komunikace, projevující se nejméně jedním z následujících kritérií:

- a) Opoždění nebo úplná absence vývoje řeči.
- b) Výrazné postižení ve schopnostech iniciovat nebo pokračovat v konverzaci s ostatními navzdory existenci adekvátní řeči.
- c) Stereotypní a repetitivní používání jazyky nebo použití idiosynkratického jazyka.
- d) Dítě není schopno si spontánně hrát ani imitovat ve hře sociální situace tak, aby to odpovídalo jeho věku.

3) Omezené, stále se opakující a stereotypní vzorce chování, které manifestují alespoň s jedním z následujících kritérií:

- a) Výrazné zaujetí pro jeden nebo více stereotypních omezených zájmů, které je normální co do intenzity či zaměření.
- b) Zřetelná nutková adherence k nefunkčním rutinám nebo rituálům.
- c) Trvalé zaujetí pro učitele části předmětu.
- d) Stereotypní motorické manýry.

B. Abnormální vývoj před dosažením třetího roku, který manifestuje jako opožděný nebo abnormální v jedné ze tří oblastí: (1) v oblasti sociální interakce, užití jazyka odpovídá sociálnímu rozvoji dítěte v sociálním vývoji, (2) v oblasti jazyka používaného v sociální komunikaci, (3) v oblasti symbolické a imaginativní hry.

C. „Nepoužívat pro Rettův syndrom, desintegrační poruchu v dětství a Aspergerův syndrom.“ (Peeters, 1998, s. 36)

1.2 Projevy poruch autistického spektra

1.2.1 Triáda příznaků

Vývoj dítěte u osob s PAS je narušen ve třech zásadních oblastech, které se souhrnně označují jako tzv. triáda příznaků. Projevují se narušením komunikačních dovedností (verbální a neverbální komunikace), v sociální oblasti (sociální interakce a sociální chování) a představivosti (představivost, zájem a hra, s přítomností repetitivních se projevů v chování) – toto označujeme jako typické - specifické projevy (Thorová,2006). Dnes už se začíná mluvit o dyádě, namísto triády.

Projevy, které naopak nejsou typické pro osoby s PAS, označujeme jako nespecifické projevy. Mezi tyto poruchy patří spánek, poruchy příjmu potravy, motorické obtíže, poruchy chování, úzkostné stavy, atd (Thorová, 2006).

1.2.1.1 Komunikační dovednosti

PAS jsou primárně poruchami komunikace. První nejčastější příčinou je opožděný vývoj řeči. V komplexním řečovém vývoji nalézáme abnormality vždy. Narušená komunikační schopnost se dělí na slovní (verbální) a mimoslovní (neverbální). Než se pustíme do vypisování obtíží v daných komunikacích, vysvětleme si pojem komunikace. Komunikace – proces, při kterém dochází k výměně informací prostřednictvím určitého signálního systému znaků (kódů), probíhající během interakce konverzačních partnerů (Vitásková, 2005). Porucha komunikace se projevuje na úrovni receptivní (porozumění) a expresivní (vyjadřování), verbální a neverbální.

Jak uvádí Urbanovská (2011) pro děti s poruchami autistického spektra je problematické vyjádřit emoce a přání pomocí neverbální komunikace a pochopit pocity od druhých lidí.

Mezi nejčastější obtíže ve verbální komunikaci patří:

- ✓ Verbálně nekomunikuje – odpovídá občas a jednoslovně, má problémy se správným užitím ano, ne.
- ✓ Neklade běžný druh otázek- často se ptá na míry, váhu, čas
- ✓ Vyptává se pořád dokola na stejnou věc.

- ✓ Konverzace je nepřiměřená situaci – nerespektuje sociální kontext, často mluví pro sebe.
- ✓ Stereotypie – stálé opakování slov, vět, frází.
- ✓ Verbalismus – hromadění velkého množství slov, vět, chybí efektivita.
- ✓ Echolálie – opakování slyšených slov, vět.
- ✓ Logorea – volné řazení slov, řazení slov bez pravidel.
- ✓ Hyperakuzis – přecitlivělost na zvukové podněty.
- ✓ Neadekvátní smích bez sociální funkce.
- ✓ Nadměrné zobecnění slov, které s původním významem nesouvisí.
- ✓ Neschopnost zobecnění.
- ✓ Řeč zní mechanicky a formálně, hovoří převážně v 3. osobě.
- ✓ Problémy s ironií, dvojsmysly, slovními hříčkami a žerty (Říhová, 2011).

Neverbální komunikace:

- ✓ Zrakový kontakt – problémy s navozením kontaktu
- ✓ Miminka – snížená neschopnost vyjádřit i porozumět emocionálním výrazům
- ✓ Gestikulace – snížená schopnost vyjádření a porozuměním gestům
- ✓ Posturace – pouze jeden postoj při vzájemné komunikaci (skloněná hlava, poskakování, ...)
- ✓ Komunikační zóny – nerespektování, velká nebo těsná komunikační vzdálenost
- ✓ Prozodické faktory – projevy monotónnosti, melodie a rytmu
- ✓ Jiné formy komunikace (Říhová, 2011).

1.2.1.2 Sociální interakce a sociální chování

„Sociální interakce spočívá v sociálním chování a formování sociálních vztahů. Přirozená schopnost navodit vztah má dítě ke svým rodičům i ostatním lidem. Sociální intelekt je vůči mentálním schopnostem člověka s PAS v hlubokém deficitu“ (Bazalová, 2011, s. 45).

Sociální chování můžeme pozorovat již od prvních týdnů i dnů života. Sociální vývoj je opožděný a některé dovednosti mohou chybět. „ Sociální chování je závislé na okolnostech, kontextu situace. Jejich chování postrádá kreativitu. Nastat mohou dvě možné situace – hypergeneralizace a hyperselektivita. V případě hypergeneralizace se děti chovají tak, jak

jsme je to naučili, chtěli jsme to po nich. Už jsme jim ale nevysvětlili, proč jsme je o to požádali. A tak se změnou situace nepoznají, že jejich chování není již vhodné a žádoucí“ (Vermeulen, in Urbanovská, 2011, s. 10).

U chování rozlišujeme dva póly. Prvním pólem je osamělý, kdy se dítě při jakékoliv snaze navodit kontakt odvrátí, protestuje, zaleze pod stůl, zakryje si oči nebo manipuluje s jiným předmětem. Nezajímá se o komunikaci nebo nevyhledává útěchu. Dítě je odtažité a uzavřené ve většině situací. Druhý pól je extrémní. V tom případě se dítě s PAS snaží navázat kontakt s každým a všude, necítí žádnou sociální normu, dotýká se lidí nebo jim hledí do očí (Thorová in Bazalová, 2012).

Mezi další typy sociální interakce patří: typ aktivní – dítě nezná sociální hranice, jeho chování je vnímáno jako nevhodné, pojí se s hyperaktivitou, oblibou jsou jednoduché sociální rituály; typ formální – chybí sociální intuice, vyzařuje dobré vyjadřovací schopnosti, doslovné chápání slyšeného, potíže s ironií, žertem, sociální naivita, pravdomluvnost bez schopnosti empatie; typ smíšený zvláštní – chování je nesourodé, záleží na prostředí, situaci a osobě. Vyznačuje se prvky osamělosti, pasivity (např. pěkný úsměv, zdvořilé chování, vyjadřování souhlasu), aktivního (např. naučené dotazy, živý zájem i kontakt) a formálního (např. naučené fráze, mentorování) přístupu. Nejvíce se s tímto typem setkáváme u osob s atypickým autismem (Thorová, 2006).

Typ sociální interakce převážně vykrytalizuje až v dospělém věku. Dle Thorové (2006) jsou klíčovými problémovými oblastmi v sociálním vývoji:

- ✓ napodobování – děti s PAS napodobují dospělé v menší míře, často nespontánně, v méně situacích a s mnohem menším entuziasmem než jejich zdraví vrstevníci,
- ✓ sdílení pozornosti – představuje aktivitu, při níž se více osob soustředí na jeden předmět, mluvíme o aktivní a pasivní složce,
 - mezi aktivní složku patří: dítě předmět ukáže, přinese ho a položí do zorného pole, očním kontaktem pozoruje směr našeho pohledu, upozorňuje vokálně nebo verbálně
 - mezi pasivní složku patří: snažíme se, aby dítě věnovalo pozornost předmětu a činnosti, kterou s ním chceme sdílet
 - dovednost zrakového vnímání často chybí, objevuje se v pozdějším věku

- ✓ vývoj mechanismu od jednoduchého vizuálního kontaktu po komplexní komunikační dovednosti, kam řadíme schopnost udržet oční kontakt a projevovat zájem,
 - sledování směru pohledu – rozvíjí se kolem devátého měsíce, napodobovací gesto, které má význam pro rozvoj sociálních dovedností,
 - imperativní ukazování vyjadřující žádost – pouhé gesto vyjadřující touhu po předmětu, který se nachází mimo dosah dítěte,
 - deklarativní ukazování
- ✓ sluchové sdílení pozornosti – pro děti s PAS je typická malá schopnost vnímat, iniciovat, udržovat a rozvíjet „zvukovou diádu“, netýká se pouze řeči (deficit nejnápadnější), ale i zvukových podnětů
- ✓ touha po stejnosti v sociálních reakcích
- ✓ škála sociálního chování – tíže problému má charakter škály od mírnější formy handicapu po velmi těžce omezující poruchy
- ✓ vývoj vztahu s vrstevníky a ostatními dětmi – vývoj hraje důležitou roli v sociálním prostředí již od kojence a batolete, patří sem tzv. novorozenecká nákaza
 - ve dvou letech vznikají konflikty o prostoru, touha vlastnit předměty, zvýšená pozornost, táhnou ke starším,
 - mezi druhým a třetím rokem se objevují první kooperační dovednost, mezi třetím a šestým rokem se děti učí fungovat ve skupinách, rozvíjí se spolupráce, soupeření
 - kolem desátého věku se přátelství utužuje, dochází ke sdílení zájmu a aktivit
 - v období dospívání hraje velkou roli sociální atraktivita partnera, morální vlastnosti, míra sdílení zájmů, společné zájmy, názory, hádky, akceptace

1.2.1.3 Představivost, zájmy, hra

Podstatná součást vývoje představivosti je rozvoj nápodoby. Narušení představivosti má na mentální vývoj dítěte negativní vliv v několika směrech. U dítěte s narušenou schopností imitace a symbolického myšlení se nerozvíjí hra, což je jeden ze základních stavebních kamenů učení. Nedostatečná představivost způsobuje, že dítě upřednostňuje činnosti a aktivity, vyhledává představivost v činnostech, upíná se na jednoduché stereotypní činnosti. Vývoj a kvalita hry závisí na schopnostech představivosti, motoriky, myšlení a sociálních dovednost (Thorová, 2006).

Kvalita hry, spontánnost a pestrost se odvíjí od tíže symptomatiky a určuje úroveň celkové adaptability dítěte. U volnočasových aktivit hledáme výskyt abnormálních jevů. „Jedná se o repetitivní aktivity (opakující se v čase), stereotypní (stejně, neměnné), modely chování, projevů či forem činností, silné myšlenkové zaujetí pro nějaké téma nebo činnosti doprovázené ulpíváním a neodkladností“ (Thorová, 2006, s. 118). Osoby s PAS mají problémy vyplnit volný čas funkční aktivitou.

Představivost a kvalita hry je do jisté míry a jiným způsobem porušena. Extrémní je fixace na předmět, od kterého se dítě nechce odloučit nebo pervazivní zájem o činnost, kdy dítě využívá každých prostředků a příležitostí se činnosti věnovat. Se zájmy, které pozorujeme u osob s PAS, se setkáváme i ve vývoji zdravých lidí. Odlišná je míra zaujetí, nesklonitosti, ulpívavosti, stejnosti a četnosti opakování. Přerušování aktivity či činnosti obvykle přináší vyšší míru problémového chování (agresivita, křik, sebezraňující tendence) (Thorová, 2006).

1.2.2 Další obtíže a přidružené poruchy

„U dětí s PAS se často vyskytují další obtíže:

- ✓ nerovnoměrný rozptyl kognitivních dovedností (schopnosti nadprůměrné, podprůměrné i průměrné)
- ✓ neobvyklé pohybové stereotypy (chůze po špičkách, tleskání, třepání rukama)
- ✓ hypersenzitivita na některé podněty (nesnášenlivost či velké zaujetí)
- ✓ obtíže s jídlem (př. děti nejí smíchaná jídla, jí pouze ozkoušené potraviny, neznámé odmítají) a spánkem
- ✓ obtíže při rozhodování (při výběru z možností, které důkladně zvažují)
- ✓ nepřiměřené emoční reakce (afekty při neporozumění, střídání nálad, chybí jim strach při nebezpečí,...)
- ✓ nižší schopnost předvídat, větší tendence lpění na rituálech a zaběhlých věcech“ (Šrahůlková, 2014, s. 9).

Přidružené poruchy

PAS se mohou pojít s jinými poruchami. Pro práci s dítětem s PAS v kombinaci s jiným postižením však bývá prioritní autistická porucha. Způsob práce významně ovlivňuje přítomnost poruchy autistického spektra. „Častými postiženími či onemocněními jsou:

- ✓ mentální postižení (25-60%)
- ✓ epilepsie (40% jedinců s PAS)
- ✓ obsedantně – kompulzivní porucha (až 37% jedinců s PAS naplňuje kritéria pro tuto diagnózu)
- ✓ syndrom fragilního x-chromozomu
- ✓ Downův syndrom (až 7-10% jedinců s PAS)
- ✓ poruchy řeči
- ✓ vady sluchu a zraku (sluch je postižen velmi často, čtvrtina lidí má závažné problémy a několik procent lidí vůbec neslyší)
- ✓ ADHD (porucha aktivity a pozornosti)
- ✓ ADD (porucha aktivity)“ (Šrahůlková, 2014, s. 10)

Graf č. 1: Triáda symptomů (Thorová, 2006)



1.3 Klasifikace poruch autistického spektra

Při diagnostikování poruch autistického spektra vycházíme z desáté revize Mezinárodní klasifikace nemocí MKN-10, kterou vydala Světová zdravotnická organizace, a dále z diagnostického a statického manuálu duševních poruch Americké psychiatrické asociace (DSM – IV).

Dle MKN-10 se pervazivní vývojové poruchy řadí mezi poruchy psychického vývoje (F80-F89), konkrétně jako F84 Pervazivní vývojové poruchy a spolu s dodatkovým kódem nám poskytují určitý druh. Charakterizujeme je jako kvalitativní porušení reciproční sociální interakce na úrovni komunikace a omezeným, stereotypním a opakujícím se souborem zájmů a činností. Tyto kvalitativní abnormality jsou pervazivním rysem chování jedince v každé situaci.

Světová zdravotnická organizace dle 10. revize Mezinárodní klasifikace nemocí (2006) dělí pervazivní vývojové poruchy následovně:

- F84.0 Dětský autismus
- F84.1 Atypický autismus
- F84.2 Rettův syndrom
- F84.3 Jiná dezintegrační porucha v dětství
- F84.4 Hyperaktivní porucha sdružená s mentální retardací a stereotypními pohyby
- F84.5 Aspergerův syndrom
- F84.8 Jiné pervazivní vývojové poruchy
- F84.9 Pervazivní vývojová porucha, nespecifikovaná

Dle manuálu DSM-IV dělíme poruchy autistického spektra:

- Autistická porucha
- Rettův syndrom
- Dětská dezintegrační porucha
- Aspergerova porucha
- Pervazivní vývojová porucha dále nespecifikovaná (Bazalová, 2011, s. 68).

1.4 Etiologie a diagnostika poruch autistického spektra

1.4.1 Příčiny poruch autistického spektra

Stanovit příčiny poruch autistického spektra je velmi složité. Bylo vysloveno spoustu teorií od řady odborníků. Koncem devadesátých let se vynořila tzv. střevní teorie, která vyburcovala řadu odborníků k dalším výzkumům.

„Díky výzkumům se zjistilo, že existuje spojitost mezi chronickými gastrointestinálními (žaludečními a střevními) potížemi a autismem. Teoreticky bylo vysloveno podezření, že důsledkem očkování (trojkombinace zarděnky, spalničky, příušnice) dochází k zánětu tenkého a tlustého střeva. Toxiny, které vznikají v tomto důsledku, se dostanou do krve a poškodí mozek = čímž vznikne autismus. Tato hypotéza se avšak nikdy nepotvrdila“ (Thorová, 2006, s. 48).

Vosmik a Bělohlávková (2010) uvádí, že se dříve za příčinu autistických poruch pokládala emoční traumata, zanedbávání nebo nedostatečná láska ze strany matky.

Příčiny poruchy nejsou jednoznačně prokázány. Poruchy autistického spektra nejsou způsobeny chybným rodičovským vedením. Jedná se o vrozené postižení, které má neurobiologický podklad = určitá část mozku či nějaký nepřesně identifikovaný funkční okruh nepracuje správně (Říhová, 2011). Nejvíce jsou narušeny funkční systémy mozku v oblasti sociálních, komunikativních a integrativních schopnostech člověka. Ke vzniku PAS se pojí dvě oblasti: dysfunkce temporálně – frontální oblasti mozku (oblast kůry mozkové) s pozdně prenatálním a raně postnatálním původem a dysfunkci mozkového kmene (subkortikální část) s raně prenatálním původem (v průběhu těhotenství) (Gillberg, 1999). Nejsou přesně známy jednoznačné faktory = hovoříme o multifaktoriálnosti.

Faktory, které ovlivňují PAS, jsou geneticky podmíněné změny v mozkovém vývoji, více genů v různé míře, poruchy během těhotenství, při porodu a těsně po porodu poškozením mozku (Gillber, Peeters, 2003).

Hoffman (in Říhová, 2011) se zmiňuje o spouštěcích faktorech PAS, mezi které patří: prostředí, strava (nedostatek vápníku, železa, hořčíku), metabolické obtíže (nedostatečná detoxikace ledvinami, abnormality v režimu aminokyselin), narušení funkce štítné žlázy,

alergie, střevní nemoci (přebytek kvasinek, bakteriální toxiny), imunologické poruchy (očkování, virová infekce). Tyto faktory mohou mít souvislost i s věkem otce. Domníváme se, že muži po čtyřicítce mají ve srovnání s mladšími muži větší riziko, že jejich dítě bude mít PAS.

1.4.2 Diagnostika poruch autistického spektra

Diagnostiku provádí klinický psycholog a psychiatr. Mezi nejčastější metody, které se pro diagnostiku využívají, patří: semistrukturovaná škála CARS, pozorování, rozhovor, vývojové škály (Gesselova vývojová škála), testy rozumových schopností a screeningové diagnostické nástroje (např. ADI-R, DACH, ADOS, ABC apod). Výsledkem procesu diagnostiky je stanovení diagnózy. V žádném případě by neměla vzdělávací instituce utajovat diagnózu, protože nelze jednoznačně určit, jak se jedinci s poruchami autistického spektra budou vyvíjet (Thorová, 2006).

Mezi příznaky poruch autistického spektra patří obtíže s navozováním zrakového kontaktu, omezení či chybění spontánního zájmu, sociální a tělesný kontakt, opožděný vývoj řeči, dítě nereaguje na oslovení a působí dojmem neslyšícího, užívá pouze několik slov, má specifický řečový a zvláštní motorický projev a neumí používat předměty.

„Pro stanovení diagnózy autismu se jeví jako ideální tým pediatr (podezření, první doporučení ke speciálnímu vyšetření), psycholog (vývojová diagnostika, diagnostika syndromu a jednotlivých symptomů), dětský psychiatr (potvrzení diagnózy, diagnostika syndromu, farmakoterapeutická léčba), neurolog (diagnostika neurogenetických syndromů, topický neurologický nález, vyšetření epileptiformní aktivity)“ (Thorová, 2006, s. 260 - 261).

Thorová (2006) dále uvádí tři stupně k určení správné diagnózy:

- ✓ 1. stupeň: Definice znepokojení – dítě se chová zvláštně, vyvstává podezření, že není něco v pořádku (nejčastější závěr udělají rodiče, příbuzní, učitel)
- ✓ 2. stupeň: Co konkrétně není v pořádku? – zapojují se lékaři, rodiče, učitelé, poradenští pracovníci; vhodné využití screeningových metod
- ✓ 3. stupeň: Vyšetření na odborném a specializovaném pracovišti, stanovení konečné diagnózy.

Thorová (2006) tvrdí, že čím více máme znalostí o poruchách autistického spektra, tím je pravděpodobnější včasná a správná diagnóza

„Dítě s poruchou autistického spektra a jeho rodiče obvykle prochází třemi fázemi:

1. Fáze podezření – rodiče jsou znepokojeni vývojem dítěte, vyhledávají pomoc pediatra. Ten využije ke zjištění dotazník autistického chování u batolat CHAT nebo leták APLA s jednoduše popsanou symbolikou. Při pozitivním výsledku, pediatr pošle dítě do specializovaného pracoviště.
2. Fáze diagnostická – je velice obtížná, vyžaduje dobrou znalost vývojové psychologie, patopsychologie a klinickou zkušenost; velice výhodná je týmová spolupráce několika profesí včetně speciálního pedagoga, děti absolvují další doporučená vyšetření (genetika, neurologie, vyšetření zraku a sluchu apod.).
3. Fáze postdiagnostická – rodiče se orientují v diagnostice, vzdělávají se v četbě, kontaktují skupinky přes internet, vyhledávají možnost následné péče“ (Thorová, 2006, s. 263).

Přehled screeningových a diagnostických nástrojů

Jednou z nejlépe ověřených metod založených na semistrukturovaném rozhovoru mezi rodiči dítěte či dospělého s projevy autismu je ADI-R (Autism Diagnostic Interview – Revised). Test je nespolehlivější v předškolním věku. Nevýhodou ale je, dlouhá administrativa. Získané body z testu lze převést algoritmem na kritéria MKN-10, a tím jde získat klíčové hodnocení pro stanovení diagnostiky oblasti sociální interakce (neverbální chování, schopnost navazovat kontakt s vrstevníky, schopnost vzájemně sdílet potěšení a úroveň sociálně-emočních dovedností), komunikace (schopnost užívat gesta, konverzace, úroveň symbolické a sociálně-napodobivé hry) a stereotypní chování (pohybové stereotypie, omezenost a ulpívavou v oblasti zájmů, míra kompulzivního chování, nefunkční zacházení s předměty a neobvyklé smyslové zájmy) (Thorová, 2006).

Dalším diagnostickým nástrojem je ADOS. Je určený pro ty, u kterých vzniklo podezření na poruchy autistického spektra. Díky této metodě dle definovaných aktivit hodnotíme fungování sledované osoby převážně v oblasti sociální interakce a komunikace. Tato metoda zachytí různé formy pervazivních vývojových poruch. Tento nástroj je založen na modelu interakce klient – vyšetřující. V rámci vyšetřování se hodnotí zejména verbální a

neverbální komunikační dovednosti, schopnosti požádat o pomoc, vést konverzaci a popsat obrázek. U novější varianty ADOS-G volíme ze čtyř forem dle chronologického věku a úrovně vyjadřování sledované osoby:

- ✓ 1 forma – pro děti, které nemluví a řeč používají málo,
- ✓ 2 forma – pro děti, kteří mluví ve větách ne plynule,
- ✓ 3 forma – pro děti verbálně zdatné,
- ✓ 4 forma – pro verbálně zdatné dospívající a dospělé (Thorová, 2006).

Další verzí ADOS je PL-ADOS, což je samostatná verze určená pro děti do 6 let a nemluvicím osobám.

AQ test – Kvocient autistického spektra – orientační metoda, která informuje o riziku Aspergerova syndromu v adolescenci a dospělého věku (Thorová, 2006).

CARS je screeningová metoda využívaná v ČR. Škála dětského autistického chování je vyvinuta v rámci TEACCH programu, obsahuje 15 položek. Škála poskytuje rychlé posouzení, zda se jedná o autismus, či nikoliv. Dle Thorové je tato metoda určena pouze pro screening, ne diagnózu. Důležité je proškolení, protože bez předchozích diagnostických zkušeností může docházet ke zkreslení výsledků.

CHAT dle Bazalové (2011) je standardizovaná screeningová metoda určena pro pediatrii, vhodná pro děti od 18. měsíce do 3,5 let věku. Klíčovými položkami jsou schopnosti dítěte sledovat pohled druhého člověka, schopnost upozornit ostatní ukazováním na něco, co dítě zaujalo (tzv. deklarativní ukazování) a schopnost symbolické napodobivé hry.

DACH (Dětské autistické chování) „Jde o českou screeningovou metodu určenou k depistáži dětí trpících poruchou autistického spektra. Jedná se o metodu orientační, nikoliv diagnostickou, která má formu jednoduchého dotazníku. Otázky jsou směřovány na rodiče, její využití je nejvhodnější u dětí od 18 měsíců do 5 let“ (Thorová, 2006, s. 273).

PEP-R je základní materiál pro tvorbu individuálních vzdělávacích plánů ve speciálních školách a speciálně pedagogických center (Bazalová, 2011). Dle Opekarové a Šedivé (2006) se vývojová škála zaměřuje na 7 funkčních oblastí poruch autistického spektra a to: jemná a hrubá motorika, verbální a poznávací schopnosti, sociální chování, interakce a

hra, vizuopercepce, vizuomotorika, koordinace oko-ruka a konstrukce a 4 oblasti projevů chování. Test obsahuje 174 položek, určeno pro děti od 6. měsíce do 7 let věku. Pro dospívající a dospělé existuje verze AAPE.

ABC (autismus behavioral checklist) je metoda, která umožňuje zachytit i nespecifické poruchy chování u dětí s mentální retardací a s kombinovaným postižením. Tato metoda pro diagnostiku autismu není dostatečně specifická (Krejčíková, 2001) a je vhodné ji kombinovat s jinými metodami.

Diferenciální diagnostika

V této diagnostice se musí čelit těmto problémům:

1. Autistické chování je přičítáno na vrub poruchy, která je jasně diagnostikována a prokázána testy, obtížné jsou zejména u poruch, které autismus připomínají díky symptomatickým symptomům a nesplňují kritéria k jeho diagnóze.
2. Místo diagnózy PAS se objeví jiná diagnóza (schizofrenie, SPU, ADHD). Buď porucha koexistuje s PAS, nebo porucha není přítomna, došlo k záměně.
3. Diagnóza autismu může zaostřit jinou psychiatrickou poruchu, kterou rozvine v pozdějším věku, která vyžaduje speciální farmakologickou léčbu.

1.5 Atypický autismus

Atypický autismus je velmi heterogenní diagnostická jednotka, která tvoří součást poruch autistického spektra. „Typ pervazivní vývojové poruchy, která se odlišuje od dětského autismu věkem začátku či tím, že nesplňuje všechny tři skupiny požadavků pro diagnostická kritéria. Podpoložka je využita tam, kde je abnormální a porušený vývoj až po třetím roce věku, kde není průkazná abnormalita v jedné nebo ve dvou ze tří oblastí psychopatologie diagnostikovaných pro autismus (porucha reciproční sociální interakce, porucha komunikace a opakující se omezené stereotypní chování), i přes přítomnost charakteristických abnormalit.“ (MKN 10).

Atypický autismus vzniká často u výrazně retardovaných jedinců a jedinců s těžkou vývojovou receptivní poruchou řeči. Mezi atypický autismus patří atypická dětská psychóza a mentální retardace s autistickými rysy. V dospělosti je možné očekávat lepší prognózu tohoto postižení. „Některé děti s atypickým autismem mají některé oblasti vývoje narušeny méně než děti s klasickým autismem. V tomto případě se může jednat o lepší sociální či komunikační dovednosti, popřípadě mohou chybět stereotypní zájmy“ (Thorová, 2006, s. 184).

„Americký diagnostický systém DSM-IV termín atypický autismus jako samostatnou kategorii nezná, užívá termín pervazivní vývojová porucha nespecifikovaná (Pervasive Developmental Disorder Not Otherwise Specified, PDD-NOS), která zahrnuje běžně rozšířené pojmy jako atypický autismus, pervazivní vývojovou poruchu nebo atypický vývoj osobnosti. Lékaři v USA mají často problémy rozlišit dětský a atypický autismus“ (Mahoney in Thorová, 2006, s. 182).

Celkový obraz u tohoto autismu nesplňuje kritéria dětského autismu, kategorie atypického autismu nemá stanoveny hranice a ani klinický obraz nebyl ještě přesně definován. Diagnóza je založena pouze na co nejlepším odhadu a subjektivním vnímání diagnostiky. Jedinci mají potíže při navazování vztahů s vrstevníky a jsou neobvykle přecitlivělí na specifické vnější podněty. Sociální dovednosti jsou méně narušeny než u klasického autismu (Thorová, 2006).

Autismus je možné rozdělit na kategorie, které nám říkají, do jaké míry je dítě schopno se adaptovat. Hovoříme o tzv. funkčnosti. Souvisí úzce se sociálními dovednostmi,

s komunikačními dovednostmi, ukazuje míru problémového chování a má úzkou souvislost s úrovní intelektu.

U této diagnózy nebývají zcela naplněna kritéria závazná pro dětský autismus. Často sem patří děti, jejichž typ sociálního chování je typický svou desinhibicí (typ aktivní, ale zvláštní) nebo děti, u nichž nejsou dostatečně vyjádřeny stereotypní zájmy či pohybové stereotypie. Přesto se u těchto dětí projevuje ve vývoji řada abnormit, které jsou typické pro dětský autismus. Atypický autismus se často pojí s různým stupněm mentálního handicapu.

- Autismus nízkofunkční - Snížená je schopnost navozovat vztahy, řeč bývá rozvinuta minimálně. V projevech jsou typické silné rituály a stereotypní chování či pohyby. Vyskytuje se častá agrese vůči ostatním i vůči sobě samému. Intelektové schopnosti v pásmu těžké mentální retardace
- Autismus středně funkční – Děti jsou pasivní, snížena je schopnost navozovat sociální kontakty. V řeči se objevují značné zvláštnosti zejména echolálie – opakování slov pronesených druhou osobou, záměna zájmen, neologismy – novotvary. V chování jsou pozorovatelné pohybové stereotypie a rozumové schopnosti jsou v pásmu lehké až středně těžce mentální retardace.
- Autismus vysoce funkční – Tito lidé mají zachovány základní sociální a komunikační funkce. Obtížně chápou sociální normu, nejsou schopni uplatnit sociální takt, často bývají bráni jako nevychovaní. Řeč je dobře vyvinutá, ale v komunikaci s druhými chybí vzájemnost. Rozumové schopnosti jsou v pásmu normy, popřípadě nadprůměru. Obtíže se objevují ve vnímání, chápání ironie a sarkasmu (Metodika k projektu zaměstnávání lidí s autismem, 2014).

„Atypický autismus se diagnostikuje ve čtyřech případech:

1. První symptomy autismu byly zaznamenány až po třetím roce života. Tato situace je vzácná, ale vzhledem k různorodosti příčin vzniku autismu možná.
2. Abnormální vývoj se objevuje ve všech třech oblastech diagnostické triády, nicméně způsob vyjádření, tíže a frekvence symptomů nenaplnují diagnostická kritéria dětského autismu. Například u DSM-IV stačí méně symptomů (čtyři nebo pět) místo povinných šesti.
3. Není naplněna diagnostická triáda. Jedna z oblastí není primárně výrazně narušena.

4. Chování se přidružuje k těžké a hluboké mentální retardaci. Pozorujeme mnohdy symptomy jednoznačně typické pro autismus, nicméně mentální věk je natolik nízký (obvykle méně než 15 měsíců), že míra komunikačního a sociálního deficitu nemůže být v ostrém kontrastu s celkovou mentální úrovní“ (Thorová, 2006, s. 183).

V rámci diagnostiky není atypický autismus přesně vymezenou klinickou jednotkou, ale spíše se jedná o diagnózu, která bývá stanovena, jestliže porucha nesplňuje zcela kritéria pro dětský autismus, zejména pokud chybí jedno nebo dvě ze tří základních kritérií DA, nebo je opožděný nástup po 3. roce života dítěte.

Tabulka č. 1: Hrubý odhad výskytu pervazivních vývojových poruch v ČR (Thorová,2006)

Diagnóza podle MKN-10	Počet osob žijících v ČR	Počet narozených dětí ročně
Dětský autismus (F84.0)	15 000	135
Atypický autismus, pervazivní vývojová porucha nespecifikovaná	30 000	270
Rettův syndrom (F84.2)	1000	9
Jiná dezintegrační porucha v dětství (F84.3)	100	0,9
Aspergerův syndrom (F84.3)	15 000	135
PAS (poruchy autistického spektra)	60 000	540

2 PRACOVNÍ UPLATNĚNÍ NA TRHU PRÁCE

Při volbě profesní dráhy je nutné posoudit hlavně vhodnost a přiměřenost zvoleného povolání ve vztahu k postižení, osobnostním faktorům, prognóze zdravotního stavu a možnosti uplatnění spolu s pracovním potenciálem. (Pipeková, s. 238) Pracovním uplatněním osob se zdravotním postižením se zabývá Zákon o zaměstnanost 435/2004 Sb., konkrétně třetí část. Dále se tímto tématem zabýváme v souvislosti s podporovaným zaměstnáním. Na trhu práce funguje mechanismus nabídky (z pohledu uchazeče o zaměstnání) a poptávky (z pohledu zaměstnavatele, který hledá vhodného kandidáta na určité místo). Jen malý počet osob s PAS je schopen nastoupit do zaměstnání bez předchozího výcviku, adaptace na prostředí a dočasné pomoci asistenta (Jelínková, 2001).

2.1 Bariéry vstupu na trh práce

Při vstupu na trh práce a udržení si pracovní místa u lidí s PAS se objevují určité bariéry. Jsou z pohledu osoby s PAS, z pohledu potenciálních zaměstnavatelů.

- a) z pohledu osoby s PAS – potíže se objevují v každodenním životě, při vyhledávání zaměstnání se objevují problémy při sestavování strukturovaného životopisu, psaní životopisu, telefonování s potenciálním zaměstnavatelem nebo při pohovoru. Značné problémy jsou patrné při prvním kontaktu se zaměstnavatelem. Při hledání zaměstnání představují skupinu absolventů, kteří nemají dostatečnou praxi, chybějí jim pracovní návyky a zkušenosti.
- b) z pohledu potenciálních zaměstnavatelů
 - ✓ zaměstnavatelé mají předsudky v zaměstnávání osob s autismem. Většinou berou všechny osoby s autismem jako sobě rovné, přesto ale každý člověk s autismem je jiný, společné jsou pro ně pouze problémy v komunikaci, sociálním chování a plánování v různých rovinách.
 - ✓ Haló efekt – vyvolávají různé první dojmy jejich rysem. Pro osoby s autismem je typický tzv. nevyrovnaný vývojový profil, markantní rozdíly ve struktuře osobnostních vlastností. Pokud osoba s autismem na první pohled neupoutá, zaměstnavatel obtížně uvěří nadprůměrným schopnostem. Je to možné i naopak, kdy osoba s autismem svým

natrénovaným vystupováním udělá dobrý dojem, tudíž zaměstnavatel nepředpokládá žádnou potřebu podpory.

- ✓ Tendence generalizovat – pokud má zaměstnavatel špatné zkušenosti se zaměstnáváním osob se zdravotním postižením, je pro něj náročné připustit, že každý člověk má jiné omezení a pracovní potenciál (Metodika podpory osob s PAS při uplatněním na trhu práce, 2014).
- ✓ Technické překážky včetně dopravy do zaměstnání, problémy s bariérovostí.
- ✓ Komunikační, motivační bariéry, nevyhovující kvalifikace a pracovní zkušenosti OZP potřebám zaměstnavatele.
- ✓ Nedostatečná informovanost OZP o potřebách na trhu práce a reálných očekáváních.
- ✓ Nedostatečná účinnost pracovní rehabilitace a podpora zaměstnavatelů OZP ze strany ÚP ČR (Rychtář, Sokolovský a kolektiv, 2006).

Mezi nejčastější problémy, které se objevují na pracovišti, patří neschopnost smysluplné komunikace, nezvládnutí zadané práce a nepochopení instrukcí, což značně omezuje možnosti zaměstnavatele zařadit osobu s PAS do pracovního procesu. Dalším problémem jsou obtíže s dodržováním společenských pravidel, které se většinou týkají nevhodných poznámek týkajících se vzhledu a barvy pleti, stavění se velmi blízko k lidem, nevhodného dotýkání se a kladení osobních otázek od osoby s autismem, nedodržování základní hygieny (Howlin, 2005).

„Velký problém mají osoby s autismem při samostatné práci, kde jim vadí malá iniciativa, neschopnost sledovat či řídit postup své činnosti. Většinou když pracují samostatně, okamžitě zvolní tempo, pracují ledabyly, bez sebemenšího zájmu, že pracuje správně. Dalším je nevhodné pracovní chování, pokud osoba sama nedbá na pokyny, utrácí velké peníze, vymýšlí různé nové styly vyplňování, kterému nikdo nerozumí“ (Howlin 2005, s. 195).

Mezi další problémy patří nutkavé chování, nechuť ke změnám. Kdy dochází k problému v situaci, kdy osoba s autismem píše článek a dokud jí někdo neopraví první stránku, tak nepokračuje ve psaní (Howlin, 2005).

„Problém je i s vyrovnáním se s povýšením. Nebezpečí zneužívání jinými osobami. Obtíže v sociálních vztazích, neschopnost pochopit chování, záměry a motivace jiných lidí dělají postižené autismem nesmírně zranitelnými, mohou vést k šikaně, posměchu a zneužívání. Je-li člověk viditelně postižen, lze očekávat jistou míru účasti a pomoci okolí“ (Howlin, 2005, s. 197).

2.2 Výhody zaměstnání lidí s PAS

„Při práci pro člověka s autismem musí zaměstnavatel počítat s věnováním více času a pozornosti. Pokud má osoba s autismem vytvořeny podmínky, jsou tyto osoby extrémně výkonní, způsobilí a spolehliví, nevyhledávají kontakty s jinými pracovníky, pracují usilovně, nepomlouvají, nechodí si popovídat, nevysedávají u kávy, jsou šťastní při rutinní nepředatelné práci“ (Howlin, 2005, str. 198).

Důležitou kladnou vlastností osob s autismem je poctivost. Podvod vyžaduje dávku předvídatelnosti a velkou dávku rafinovanosti. Je nepatrné, že osoba s autismem špatně vyúčtuje výdaje nebo poruší předpisy. Dodržují všechny pokyny, pravidla a předpisy a zaměstnavatel jim může plně důvěřovat.

Lidé s PAS mají odlišný způsob vnímání, myšlení a komunikace, což jim v životě přináší řadu komplikací a nedorozumění. Vedle handicapu mohou mít žádoucí a vysoce pozitivní vlastnosti, které se k PAS často váží, a to na:

- ✓ Preciznost, pečlivost – úkoly odevzdávají s přesností a precizně
- ✓ Orientace na detail – všímají si detailů, které se dají snadno přehlédnout
- ✓ Zaujetí pro fakta – zájmy nápadné intenzitou, úzká vymezení odborných odvětví, typická hloubka a dlouhodobost
- ✓ Dobrá dlouhodobá paměť – schopnost zapamatovat si a vybavit si informace se zaujetím vědních oborů
- ✓ Dobré vyjadřovací schopnosti – precizní čeština, gramatická obratnost
- ✓ Upřímnost, pravdomluvnost, loajalita vůči zaměstnavateli
- ✓ Neobvyklá a novátorská řešení – jsou taková, kterými si dokáže získat respekt a obdiv kolegů
- ✓ Dodržování stanovených pravidel – vyhledávání řádu, pořádku
- ✓ Nadprůměrná inteligence (Kolektiv autorů, 2014)

„Lidé s PAS si práce, která respektuje jejich specifika a staví na jejich silných osobnostních stránkách, velmi váží. Stávají se loajálními, svědomitými a spolehlivými zaměstnanci. Zážitek pocitu úspěchu, zájem o jejich aktivity i o ně samotné jsou pro ně důležitými protektivními faktory v zapojení do pracovního procesu. Pro řadu lidí s PAS je vhodná práce na zkrácený pracovní úvazek či práce kombinovaná na pracovišti a z domova“ (Metodika podpory osob s PAS při uplatnění pracovním trhu, 2014).

Podmínkou úspěšného zaměstnání je jasné zadání úkolu. Tito lidé potřebují explicitní vyjádření, co mají dělat a jak.

2.3 Definice osoby se zdravotním postižením

Dle § 67 v zákoně o zaměstnanosti se poskytuje fyzickým osobám se zdravotním postižením zvýšená ochrana na trhu práce. Osoba se zdravotním postižením je fyzická osoba, která je orgánem sociálního zabezpečení uznána invalidní ve třetím stupni, invalidní v prvním nebo druhém stupni a zdravotně znevýhodněná.

Krajská pobočka Úřadu práce vede evidenci osob se zdravotním postižením, kterým poskytuje služby podle tohoto zákona. Evidence obsahuje identifikační údaje, údaje o omezeních v možnostech jejího pracovního uplatnění, údaje o právním důvodu, na základě kterého byla uznána osoba se zdravotním postižením a údaje o poskytování pracovní rehabilitace. (§ 68 zákon 435/2004) Každá osoba se zdravotním postižením má právo na pracovní rehabilitaci, což je souvislá činnost zaměřená na získání a udržení vhodného zaměstnání, kterou na základě její žádosti zabezpečuje krajská pobočka Úřadu práce a hradí náklady s ní spojené. Tato rehabilitace zajišťuje poradenskou činnost zaměřenou na volbu povolání, volbu zaměstnání nebo jinou výdělečnou činnost, teoretickou a praktickou přípravu pro zaměstnání, zprostředkování a udržení zaměstnání (§ 69 zákon 435/2004).

Pro osoby se zdravotním postižením se poskytuje příprava k práci = cílená činnost směřující k zapracování této osoby na vhodné pracovní místo a získání znalostí, dovedností a návyků nutných pro výkon zvoleného zaměstnání. Příprava trvá 24 měsíců. Příprava se provádí na pracovištích jejího zaměstnavatele individuálně přizpůsobených stavu této osoby, příprava k práci může být prováděna s podporou asistenta pedagoga. Dále se provádí na chráněných pracovních místech právnické či fyzické osoby nebo ve vzdělávacích zařízeních států, územních samosprávních celků, církví a náboženských společností, občanských

sdružení a dalších právnických a fyzických osob. Dokladem pro tuto přípravu je osvědčení vydané právnickou nebo fyzickou osobou, u níž byla příprava vykonána (§ 72 v zákoně o zaměstnanosti 435/2004 Sb.).

S osobou se zdravotním postižením souvisí i chráněné pracovní místo, což je pracovní místo zřízené zřizovatelem pro tuto osobu na základě dohody s Úřadem práce. Na zřízení tohoto místo se poskytuje příspěvek a musí být obsazeno po dobu 3 let. Příspěvek na zřízení může činit až osminásobek, pro osobu těžce zdravotně postiženou až dvanáctinásobek průměrné mzdy za první až třetí čtvrtletí předchozího kalendářního roku (Zákon o zaměstnanosti 435/2004 Sb.).

(§ 78) „Zaměstnavateli zaměstnávajícímu na chráněných pracovních místech více než 50 % osob se zdravotním postižením z celkového počtu svých zaměstnanců se poskytuje příspěvek na podporu zaměstnávání těchto osob formou částečné úhrady vynaložených prostředků na mzdy nebo platy a dalších nákladů. Příslušnou krajskou pobočkou Úřadu práce pro poskytování příspěvku je krajská pobočka Úřadu práce, v jejímž obvodu má sídlo zaměstnavatel, který je právnickou osobou, nebo v jejímž obvodu má bydliště zaměstnavatel, který je fyzickou osobou.“

„Příspěvek se poskytuje čtvrtletně zpětně na základě písemné žádosti zaměstnavatele, která musí být dodána nejpozději do konce kalendářního měsíce následujícího po uplynutí příslušného kalendářního čtvrtletí na pobočku krajského Úřadu práce“ (§ 78 v zákoně o zaměstnanosti 435/2004 Sb.).

2.4 Práva a povinnosti zaměstnavatelů

Občané se zdravotním postižením mají stejná práva a povinnosti jako ostatní pracovníci. Zaměstnavatelé jsou oprávněni požadovat od krajské pobočky Úřadu práce informace a poradenství v otázkách spojených s OZP, součinnost při vyhrazování pracovních míst, spolupráci při vytváření vhodných pracovních míst pro OZP a spolupráci při řešení individuálního přizpůsobování pracovních míst nebo pracovních podmínek (§ 79 v zákoně o zaměstnanosti 435/2004 Sb.).

Zaměstnavatelé jsou povinni:

- a) u míst oznamovaných úřadu práce označit, zda se jedná o pracovní místo vyhrazené pro osoby se zdravotním postižením.
- b) informovat ÚP o volných pracovních místech vhodných pro OZP
- c) rozšiřovat dle svých podmínek a ve spolupráci s lékařem preventivní péče zaměstnávání OZP individuálním přizpůsobováním pracovních míst a pracovních podmínek a vyhrazováním pracovních míst pro OZP
- d) spolupracovat s ÚP při zajišťování pracovní rehabilitace
- e) vést evidenci zaměstnávaných osob se zdravotním postižením, evidence obsahuje údaje o důvodu, na základě kterého byla uznána osobou se zdravotním postižením
- f) vést evidenci pracovních míst vyhrazených pro OZP (<http://www.dobromysl.cz/scripts/detail.php?id=567>)

„Zaměstnavatelé s více než 25 zaměstnanci v pracovním poměru jsou povinni zaměstnávat osoby se zdravotním postižením ve výši povinného podílu těchto osob na celkovém počtu zaměstnanců zaměstnavatele. Povinný podíl činí 4 %.“ (§ 81 v Zákoně o zaměstnanosti 435/2004 Sb.)

„Plnění povinného podílu zaměstnávání osoby se zdravotním postižením, včetně způsobu plnění, je zaměstnavatel povinen do 15. února následujícího roku písemně ohlásit krajské pobočce Úřadu práce, v jejímž územním obvodu je sídlo zaměstnavatele, který je právnickou osobou, nebo bydliště zaměstnavatele, který je fyzickou osobou. V ohlášení podle věty první je zaměstnavatel povinen krajské pobočce Úřadu práce uvést identifikační údaje zaměstnavatele, od kterého byly výrobky nebo služby odebrány, nebo kterému byly zadány zakázky, ceny odebraných výrobků, služeb nebo zadaných zakázek bez daně z přidané

hodnoty, datum odebrání výrobků, služeb nebo zadání zakázek a číslo dokladu, na základě kterého byl odběr výrobků, služeb nebo zakázek uskutečněn.“ (§ 83 zákona o zaměstnanosti 435/2004 Sb.)

Se zaměstnáváním osob se zdravotním postižením souvisí aktivní politika zaměstnanosti. Aktivní politika zaměstnanosti je souhrn opatření směřujících k zajištění maximálně možné úrovně zaměstnanosti. Aktivní politiku zaměstnanosti zabezpečuje ministerstvo a Úřad práce; podle situace na trhu práce spolupracují při její realizaci s dalšími subjekty. Nástroje této politiky jsou rekvalifikace, investiční pobídky, veřejně prospěšné práce, překlenovací příspěvek, příspěvek na zapracování, společensky účelná pracovní místa a příspěvek při přechodu na nový podnikatelský program. Tato politika je financována ze státního rozpočtu.

„U zaměstnavatelů existují v principu 4 způsoby přístupu k dané problematice:

- ✓ Pasivní a odmítavý – vychází z postojů, že zaměstnavatelé nemají příležitost uplatnit OZP, jsou orientováni na výkon a nechtějí nic měnit i za cenu odvodů států
- ✓ Pasivní konstruktivní – není rozhodující, zda má zaměstnanec nějaké znevýhodnění, pokud je schopen se začlenit a rozvíjet, nedělají rozdíly, rádi jej zaměstnají
- ✓ Aktivní konstruktivní – odpovídají pragmatickému postoji, že jsou zaměstnavatelé schopni vytvořit podmínky pro uplatnění OZP, bude-li vynaložená energie kompenzovaná úsporou odvodů, daňovou slevou a finanční podporou
- ✓ Aktivní uvědomělý a společensky odpovědný - patří sem stále vyšší počet zaměstnavatelů nadnárodních společností, které přijímají sociální pilíř jako součást strategie a dokáží využít sociálně přidané hodnoty.“ (Rychtář, Sokolovský a kolektiv, s. 23)

2.5 Podporované zaměstnání

Podporované zaměstnání je jediná služba poskytující komplexní servis:

- ✓ Lidem s postižením či znevýhodněním, kteří chtějí pracovat v běžném pracovním prostředí, v kolektivu lidí bez postižení. Služba zahrnuje podporu od ujasnění si možností a představ o práci, až po pracovní asistenci přímo v zaměstnání.
- ✓ Zaměstnavatelům, kteří se člověka s postižením nebo jiným typem znevýhodnění rozhodnou zaměstnat. Firmy získávají podporu od poradenství v oblasti legislativy, přes vytipování vhodných pozic pro osoby s postižením, až po pracovní asistenci při zapracování nového zaměstnance a jeho začlenění do kolektivu.

Služby podporovaného zaměstnávání směřují k získání a udržení pracovního místa lidí s nejrůznějším znevýhodněním. Služby jsou poskytovány zdarma a individuálně dle potřeb klienta i zaměstnavatele. Podporované zaměstnání je omezená služba určená lidem, kteří chtějí získat a udržet si placené zaměstnání v běžném pracovním prostředí. Pojem podporovaného zaměstnání naše legislativa nezná, jde většinou o registrované služby sociálně-pracovní rehabilitace. Služba je financována dotacemi od úřadu práce prostřednictvím příspěvku na přípravu práce a pracovní rehabilitace (<http://www.unie-pz.cz/3-podporovane-zamestnavani.html>).

Hlavním cílem PZ je umožnit lidem z cílové skupiny získat a zachovat si vhodné zaměstnání na otevřeném trhu práce. Současně je cílem zvýšit míru samostatnosti uživatelů služeb, tedy jejich dovednosti potřebné k získání a zachování si práce, posílit jejich pracovní návyky a motivaci k dalšímu profesnímu rozvoji (Krejčířová, 2005). Smyslem je vyrovnání příležitostí pro pracovní uplatnění lidí, kteří v důsledku zdravotního postižení či znevýhodňujících faktorů mají ztížený přístup na otevřeném trhu práce a jsou omezeni ve svém společenském uplatnění. Práce hraje pro osoby se zdravotním znevýhodněním velkou roli. V rámci podporovaného zaměstnání dbají na specifické potřeby zaměstnance z hlediska pracovního úvazku, uživatel pracuje za rovných podmínek, má na pracovišti příležitost nejen k pracovnímu, ale i sociálnímu uplatnění. Druh práce odpovídá potřebám, dovednostem, možnostem zaměstnance a je hodnotnou a smysluplnou prací.

Služba podporovaného zaměstnání zahrnuje pracovní asistenci, zastupování a pomoc při jednání s úřady, poradenství a individuální konzultace, doprovázení, apod. (Pipeková, 2005).

2.5.1 Charakteristické rysy poskytované podpory

Poskytovaná podpora je individuální, zaměřená na potřeby konkrétního člověka a zaměstnavatele. Podpora je průběžně snižována v závislosti na vývoji dovedností uživatele, je poskytována i po uzavření pracovněprávního vztahu. Podstatnou podporou je osobní pomoc pracovníka poskytovatele a je poskytována přímo na pracovišti.

Podpora se zaměřuje na získávání a uplatnění znalostí, dovedností, návyků, které jsou potřeba při vyhledávání, získávání i uchopení (včetně motivace k práci, pracovních dovedností, sociální adaptace a proniknutí do firemní kultury, zvládnutí vlivu změn v životě na práci atd.) (Vítková, 2005). Součástí podpory je vyhledávání poskytovatelů přirozené podpory na pracovišti i mimo něj, tak aby podpora byla co nejpřirozenější a nedocházelo k nápadnostem a stigmatizaci klienta.

Podpora vede uživatele zároveň k aktivní účasti při hledání zaměstnání či účasti na pracovních pohovorech a výběrových řízeních. Klient má možnost stanovit si míru podpory a rozhodnout si o svém pracovním uplatnění. Služby podporovaného zaměstnání jsou poskytovány také zaměstnavateli uživatele. Je mu poskytována pomoc například s úpravou pracovního místa a pracovní náplně, s přijímáním uživatele nebo s vytvořením podmínek pro přijetí klienta do pracovního kolektivu (Souhrnná metodika podporovaného zaměstnání, 2014).

Poskytovatel nabízí zaměstnavatelům:

- ✓ Poskytnutí informací, zda přijmout člověka s PAS
- ✓ Poskytnutí poradenství v oblasti legislativy
- ✓ Usnadnění výběru vhodného účastníka dle požadavků na zaměstnavatele
- ✓ Zprostředkování a pomoc při komunikaci
- ✓ Pracovní asistenty
- ✓ Konzultace při problémových situacích a pomoc při zpracování člověka s PAS
- ✓ Seznámení spolupracovníků se specifiky PAS

Výhody podporovaného zaměstnání pro zaměstnavatele jsou:

- ✓ zvýšení obrátu a zisku firmy
- ✓ získání netradičních řešení
- ✓ ocenění společnosti
- ✓ zlepšení jména společnosti, možnost propagace firmy
- ✓ snížení mzdových nákladů (díky státní dotaci)
- ✓ splnění státem stanovené kvóty pro zaměstnávání lidí se ZPS a ZPS těžkým postižením
- ✓ odstranění přesčasové práce (možnost uzavřít dohodu na částečný úvazek)
- ✓ efektivnější využití kvalifikovaných zaměstnanců (pomocnou práci dělá pracovník s postižením)
- ✓ pozitivní dopad na pověst organizace a její zviditelnění – veřejnost hodnotí kladně snahu firem pomoci lidem s postižením

(<http://www.dobromysl.cz/scripts/detail.php?id=198>)

PRAKTICKÁ ČÁST

3 VÝZKUMNÉ ŠETŘENÍ

3.1 Úvod do zkoumané problematiky

V této části diplomové práce, která navazuje na předchozí teoretické poznatky, se zaměřujeme na pracovní uplatnění osob s atypickým autismem z pohledu zaměstnavatele. Podle mého je důležité vidět názory také z té druhé strany, z pohledu zaměstnavatele. Vycházím z kvantitativního výzkumu, konkrétně z dotazníkového šetření. Dotazníkové šetření jsem si připravila pro zaměstnavatele. Cílem bylo získat informace o tom, zda je v ČR nějaká firma, která by tyto osoby s poruchou autistického spektra zaměstnala či zaměstnává. Místo mého šetření bylo napříč celou Českou Republikou. Snažila jsem se vybrat firmy, v níž by osoba s poruchou autistického spektra měla reálné začlenění a možnost pracovního uplatnění.

V průběhu svého psaní diplomové práce jsem se zaměřila na agentury, které by se o dané téma mohli zajímat. Trvalo to dlouho, než jsem na nějaké narazila. Zmínila bych tu Agenturu podporovaného zaměstnávání Pomněnka a Národní ústav pro autismus a.s. NAUTIS.

Agentura podporovaného zaměstnávání Pomněnka je sociální služba, která se poskytuje formou ambulantní a terénní. Jejich sídlo nalezneme v Šumperku na ulici Šumavská. Komplexní služby poskytuje od roku 1997 lidem se zdravotním postižením, které mají jen malou šanci sami si najít a udržet zaměstnání na trhu práce. Služba se poskytuje po dobu dvou let, výjimečně po dobu tří let.

Cílem této agentury je umožnit uživatelům získat a zachovat vhodné zaměstnání na otevřeném trhu práce. Zvýšit u těchto jedinců míru samostatnosti, rozvíjet dovednosti potřebné k získání a zachování práce, posílit jejich pracovní návyky a motivovat je pro další profesní rozvoj. Pro ty to lidi nabízí nácvik dovedností pro zvládání péče o vlastní osobu, soběstačnost a další činnosti, které vedou k jejich sociálnímu začlenění. Zprostředkovávají kontakt se společenským prostředím, výchovně, vzdělávací a aktivizační činnosti. Dále pomoc při uplatňování práv, oprávněných zájmů a obstarávání osobních záležitostí. Poskytují

podporu zaměstnavateli a to: vyhledají vhodného a motivovaného uchazeče, kvalitně zaučí zaměstnance přímo na pracovišti a poskytnou jim poradenství ohledně zaměstnávání osob se zdravotním postižením. (<http://www.spmp-sumperk.cz/socialni-rehabilitace/>)

Dalším kdo poskytuje pomoc lidem trpícím poruchou autistického spektra je sdržení Asociace pomáhající lidem s autismem – APLA ČR. Organizace se začala pomalu vytvářet od roku 2000. Posláním sdržení je poskytnout lidem s poruchami autistického spektra takovou podporu, aby mohli žít, pracovat a vzdělávat se v běžném prostředí. Zpočátku své existence je APLA zaměřovala na informovanost odborné i laické veřejnosti, diagnostiku poruch autistického spektra, vzdělávání odborníků, podporu vzdělávacích a sociálních programů a především podporu rodičům.

Sdržení se zapojilo do řady projektů, mezi něž patřil i projekt „I s autismem to jde – podporované zaměstnání pro lidi s Aspergerovým syndromem“. Tento projekt byl zaměřen na možnosti uplatnění lidí s Aspergerovým syndromem a vysoce funkčním autismem na otevřeném trhu práce. Výrazným počinem v osvětě bylo vydání odborné publikace Poruchy autistického spektra od K. Thorové za podpory Ministerstva zdravotnictví.

Sdržení je rozděleno na několik oddělení. Pro nás nejdůležitější je oddělení sociální rehabilitace a podporovaného zaměstnávání. Vedoucím tohoto oddělení je Mgr. Štěpán Hejzlar. Cílem je pomoc lidem s PAS rozvíjet jejich komunikační, samoobslužné, pracovní a další dovednosti důležité pro jejich, co nejvíce samostatný a soběstačný život. Cílovou skupinou jsou osoby s Aspergerovým syndromem a vysoce a středně funkčním autismem od 15 let. Poskytují služby formou individuální, ambulantní, terénní. Podporují klienty při hledání a udržení zaměstnání. Zajišťují, aby zaměstnavatelé, kteří uvažují o zaměstnání osoby s PAS, měli dostatek informací o specifikách osob s PAS. Pomáhají zaměstnavatelům s výběrovým řízením, vytváří vhodné podmínky pro začlenění do pracovního kolektivu. V roce 2015 v důsledku této služby našlo zaměstnání 18 klientů, což byl oproti předešlému roku nárůst. (<http://www.praha.apla.cz/o-nas-8.html>)

Tabulka č. 2: Statistika služeb sdružení na rok 2015

Typ služby	Počet klientů
Sociálně právní poradenství	35
Podporované zaměstnání a pracovní diagnostika	43
Tréninková dílna/Denní centrum	13
celkem	91

Zdroj: Výroční zpráva NAUTIS 2015

Byl proveden výzkum v rámci Projektu TWCM Together we can manage - Společně to zvládneme na téma zaměstnávání lidí s postižením v ČR. Bylo zjištěno, že 77 % firem zaměstnává lidi s postižením, povinný podíl však splnila jen necelá čtvrtina.

Výzkum provedla společnost LMC v roce 2014 mezi 189 firmami a institucemi. Jen malá část zaměstnavatelů je schopna plnit zákonem stanovený 4% limit podílů OZP zaměstnanců. Využívají jinou formu kompenzace a to nákup výrobků a služeb v režimu náhradního plnění, který využívalo 95% společností. Dvě pětiny všech respondentů poukazovali na nedostatek vhodně kvalifikovaných lidí s postižením mezi uchazeči o zaměstnání. Což povede dle analytiků společnosti k čím dál většímu zájmu.

Nejčastější formou kompenzace při nesplnění 4% limitu představuje nákup výrobků nebo služeb v režimu náhradního plnění (tento způsob využívá 74,3% zaměstnavatelů). Další 21,3% volí náhradní plnění v kombinaci s odvodem do státního rozpočtu. Pro společnosti, které lidi s postižením nezaměstnávají vůbec, asi 23%, jsou nejčastějším důvodem zaměření jejich činnosti a podmínky na pracovišti (51,1% případů). 32,6% zaměstnavatelů se snaží OZP získat, což se jim nedaří. Zbývající firmy tyto osoby zaměstnávat nechtějí, už proto, že nepodléhají limitu nebo proto, že pro ně není důležité a stanovenou povinnost raději plní pouze skrze náhradní plnění či odvody (11,6%). (<http://www.twcm.cz/cz/trh-prace-a-osoby-s-pas/39-moznosti-zamestnavani/245-rozsahly-pruzkum-o-zamestnavani-lidi-s-postizenim-v-cr>)

Realizace projektů, které se zabývají touto problematikou, proběhly v zahraničí a to konkrétně v Bulharsku, Německu, Dánsku a Polsku, a nakonec i v Itálii. Uvedu Vám stručný

přehled výsledků. Projekty byly realizovány od roku 2011 během jednoho až dvou let. Všechny projekty proběhly dle stanoveného plánu. Byly vytipované oblasti, které je potřeba při zaměstnání lidí s autismem zajistit, šlo o přizpůsobení pracovního místa pro zaměstnance, styl komunikace, zkorigování očekávání zaměstnavatelů, zajištění podpory při adaptaci zaměstnanců s autismem v pracovním prostředí, kam je umístěn.

Projekt 1 – Bulharsko: Vytvoření a pilotní provoz modelu pracovního tréninku zaměstnávání lidí s PAS v ICT. Cílenou skupinou tohoto projektu bylo 20 mladých lidí s PAS bez ohledu na diagnózu a hloubku postižení a jejich rodin, mezi nimiž byly také 4 osoby, které byly v tomto oboru odborníci. Ostatní neměli žádné odborné znalosti. Cílem projektu bylo prokázat, že lidé s PAS jsou schopni plnit náročné úlohy. Výsledkem bylo získání znalostí a dovedností. Také získali větší sebejistotu, vzbuzení zájmu o obor, zlepšení komunikace a změna vztahů s rodinou.

Projekt 2 – Německo: ABC – práce pro lidi s PAS. Cílová skupina byla zaměřena na 17 mladých lidí s PAS, případně přidruženou poruchou učení, ADHD a vývojovým poruchami učení. Cílem projektu byla integrace klientů na běžném pracovním trhu, informování a školení zúčastněných stran. Realizace proběhla ve třech stádiích: příprava, hledání práce probíhalo v těsném kontaktu s pracovním asistentem, ve fázi zaměstnání byl pracovní klient nablízku.

Projekt 3 – Dánsko a Polsko. Cílové skupiny byli lidé převážně s PAS, kteří pracují jako konzultanti pro Specialisterne a jeho klienty. Cílem projektu bylo zaměstnání celkem 1 000 000 lidí s PAS. Realizace projektu v: rozvoji a zlepšení konceptu Specialisterne, přípravě studií proveditelnosti projektu, jednání s organizacemi, ve vybudování obchodních sítí, zajištění široké publicity a hledání pracovních pozic pro „konzultanty“.

Projekty 4 – Itálie: SWANS (Program zaměstnávání lidí s autismem). Cílovými skupinami bylo 27 mladých lidí s PAS, 18 osob, které prošli školením pro pracovní asistenty a víc než 50 sociálních pracovníků a zdravotníků. Cílem projektu bylo prokázat možnost integrace lidí s PAS na pracovním trhu a vytvoření metodologie pro zaměstnávání lidí s PAS.

Společné závěry všech projektů:

- a. Nutnost zvýšení podvědomí o PAS s šířením informací o všem, co znamená zaměstnávání lidí s PAS.
- b. Individuální přístup ke každému člověku s PAS.
- c. Velice zásadní je aktivní postoj při vyhledávání pracovních míst.
- d. Stálá odborná podpora je důležitá jak pro zaměstnance, tak i pro zaměstnavatele.

Dále zde přináším statistiku z roku 2012 o ekonomické aktivitě občanů se zdravotním postižením a jejich uplatnění na trhu práce. Bylo zjištěno, že 9% osob se zdravotním postižením bylo zaměstnáno nebo pracovalo jako OSVČ a 8,6% bylo na pozici pracujících důchodců. Ostatní ekonomické aktivity osob se zdravotním postižením byly vcelku zanedbatelné. Přehled ekonomické aktivity u osob se zdravotním postižením uvádím v následující tabulce.

Tabulka č. 3: Ekonomická aktivita zdravotně postižených osob podle věku v roce 2012

Věková skupina	Studující	Zaměstnaný/ á, OSVČ	Nezaměstnaný/á	Pracující důchodce/dů chodkyně	Nepracující důchodce/dů chodkyně
15-29	23 057	4 754	3 512	3 840	22 143
30-44	213	25 749	2 876	19 748	45 554
45-59	0	49 107	6 899	37 956	86 908
60-74	0	11 728	1 403	17 774	273 916
75+	0	283	0	7 757	270 613
celkem	23 270	91 620	14 690	87 075	699 134

Zdroj: ČSÚ

3.2 Cíl práce

Cílem výzkumného šetření bylo zjištění znalosti či neznalosti zaměstnavatelů o pracovním uplatnění osob se zdravotním postižením či osobami s PAS. Položila jsem si 19 otázek zaměřených pro zaměstnavatele osob se zdravotním postižením a osobami s PAS formou dotazníku. Cílem výzkumného šetření bylo shromáždit co nejvíce informací a znalostí o zaměstnávání osob se zdravotním postižením. Získat znalosti či neznalosti ze strany zaměstnavatelů o osobách s poruchami autistického spektra. Smyslem není podat výčet určitého kvanta pracovního uplatnění osob se zdravotním postižením, ale poukázat na problematiku zaměstnávání osob s poruchami autistického spektra.

Hlavním cílem provedeného výzkumu bylo zjistit, jak si stojí osoby se zdravotním postižením a osoby s poruchami autistického spektra na otevřeném trhu a jak se k tomuto stanovisku staví potenciální zaměstnavatelé.

Díličními cíli bylo:

- analyzovat druh zaměstnání určených pro OZP či PAS
- shromáždit informace o pracovním uplatnění osob s OZP a PAS

3.3 Výzkumné otázky

Výzkum je definován jako systematický způsob řešení problému, kterým se rozlišují hranice vědomosti lidstva. Výzkumem se potvrzují či vyvracejí dosavadní poznatky nebo se získávají nové poznatky. Dle F. N. Kerlingera (1972) je vědecký výzkum chápán jako systematické, kontrolované, empirické a kritické zkoumání hypotetických výroků o předpokládaných výrocích o předpokládaném vztahu mezi přirozenými jevy.

„Cílem pedagogického výzkumu je vytvoření příslušné teorie. Teorie je soubor vzájemně souvisejících pojmů, definic a výroků, který představuje systematický pohled na jevy, tím že specifikuje vztahy mezi nimi, s cílem tyto jevy vysvětlit a předpovědět. Za jev se považuje všechno, u čeho se má smysl ptát, zda může nastat či nikoliv.“ (Chráska, 2006, str. 8)

Fáze vědeckého výzkumu jsou: stanovení problému, formulace hypotézy, testování (ověřování) hypotézy, vyvození závěrů a jejich prezentace.

1. Stanovení problému je nejjednodušší fáze pedagogického výzkumu. Práce obvykle začíná tzv. předběžnou teoretickou analýzou. V této části jde o získání co největšího množství informací o oblasti, kterou hodláme zkoumat, o seznámení se současným stavem poznání v této oblasti. Základem a nejdůležitějším pramenem informací je studium příslušné odborné literatury.

Dalším krokem je formulování operacionalizovaných definic. Jde o to definovat jednotlivé pojmy tak, aby byly uchopitelné. Při vlastní formulaci problému lze využít doporučení pro respektování následujících doporučení. Problém by měl být formulován konkrétně, jednoznačně a v tázací formě. Problém musí implikovat možnost empirického ověřování. Problémy nejsou empiricky ověřitelné, nelze ve vědeckém výzkumu zkoumat. Problém by měl vyjadřovat vztah mezi dvěma nebo více proměnnými. (Chráška, 2006)

Proměnnou rozumíme pedagogický jev nebo vlastnost, která se ve výzkumu mění (nabývá různých hodnot). Proměnné lze rozdělit na nezávislé (jev, který je příčinou nebo podmínkou vzniku jiné vlastnosti) a závislé proměnné (vlastnost, která je výsledkem, následkem působení nezávislé proměnné).

2. Formulace hypotézy. Hypotézami rozumíme pokusné, předběžné, prozatímní odpovědi na položené otázky (problémy). Na formulaci hypotéz jsou tři základní požadavky, které se označují jako zlatá pravidla hypotézy (Gavora, 2000):

- Hypotéza je tvrzení, které je vyjádřeno oznamovací větou (výzkumný problém je naopak vhodné vyjádřit tázací větou).
- Hypotéze musí vyjadřovat vztah mezi dvěma proměnnými (pokud se nejedná o vyjádření vztahů, není možno hovořit o hypotéze). Proto musí být hypotéza vždy formulována jako tvrzení o rozdílech, vztazích nebo následcích.
- Hypotézu musí být možnost empiricky ověřovat. Proměnné, které v hypotéze vystupují, musí být měřitelné (buť jen na základě kategorizace).

3. Testování hypotézy. Jde o prokázání pravdivosti či nepravdivosti hypotézy. Rozhodnout o pravdivosti lze díky rozsáhlého shromáždění dat, jejich tříděním, zpracováním a vyhodnocením. Zato empirické data získává výzkumník metodami, které bývají označeny jako empirické metody (pozorování, dotazník, rozhovor, testy, atd.) Významné místo při zpracování dat má statistika, což je věda, která se zabývá metodami sběru, zpracování a vyhodnocování hromadných dat. Jsou-li hypotézy pomocí empirických metod potvrzeny, stávají se zobecněním, zásadami, které lze doporučit k praktickému využití. (Chráska, 2006)
4. Vyvozování závěrů a jejich prezentace. „V této fázi řešení vyslovujeme, opírající se o výsledky testování hypotéz, závěry, ke kterým výzkum dospěl. Konstatujeme přijetí či odmítnutí hypotéz, interpretujeme dosažené výsledky, srovnáváme je s dosavadními výsledky vědy, zdůvodňujeme případné rozdíly.“ (Chráska, 2006, s. 13) Přípravované výzkumy probíhají v několika fázích: pilotáž (cílem je získání předběžných informací o dané problematice), předvýzkum (měl by být jakýmsi zmenšeným modelem vlastního výzkumu), vlastní výzkum. (Chráska, 2006)

Úkolem výzkumného projektu je zodpovězení tří výzkumných otázek, na které jsem se snažila odpovědět:

1. **výzkumná otázka:** Brání se vedoucí firem zaměstnávat osoby se zdravotním postižením či poruchami autistického spektra?
2. **výzkumná otázka:** Snaží se zaměstnavatelé přizpůsobovat práci osobám se zdravotním postižením a poruchami autistického spektra?
3. **výzkumná otázka:** Vědí zástupci firem o možnosti zaměstnání těchto osob s možností čerpání výhod a znají zákon č.435/2004 Sb. o zaměstnanosti?

3.4 Výzkumné metody

V diplomové práci jsem použila kvantitativní výzkum. Je to metoda určená pro sběr dat, vědeckého i nevědeckého zkoumání, která má za cíl popsat zkoumanou oblast. Výzkum se dá provádět více metodami, ale kvantitativního průzkumu bývá nejčastěji využíváno pro jeho jednoduchost a nenáročnost. Během kvantitativního výzkumu se výzkumníci snaží testovat hypotézy = výroky o vztahu mezi dvěma jevy. Používají deduktivní logiky, kdy vyvozují jednotlivé z obecného a potvrzují, zdokonalují nebo vyvracejí nějakou teorii.

Kvantitativním sběrem dat rozumíme výzkumný vzorek lidí, který má větší počet respondentů, tento vzorek se provádí především pomocí dotazníkového šetření, zkoumá problémy okrajově, časově nenáročný, dedukce z výsledku a nakonec statistické zpracování dat.

Hlavní formou techniky, kterou jsem využila, byl dotazník. Dotazník je způsob písemného kladení otázek a získávání písemných odpovědí. Patří mezi nejběžnější metodu získávání údajů. Je určený k hromadnému získávání údajů. Jednotlivé prvky dotazníků nazývá položky. K dotazníku je důležité stanovit si cíl. Cíl musí být dostatečně konkrétní. Každý dotazník musí mít nějakou strukturu. Skládá se ze dvou částí: vstupní část a druhá část (Gavora, 2010).

Dle Gavora (2010) při sestavování dotazníku je třeba dbát základních pravidel při jeho tvorbě:

- a. Formulujeme jasné otázky.
- b. Příliš široké znění otázky vede k různým odpovědím.
- c. Je nutno vyhýbat se slovům, jako je několik, obvyčejně, někdy.
- d. Vyhýbat se dvojsmyslným otázkám. Otázky týkající se pouze jedné věci, ne víc.
- e. Klademe jen ty otázky, na které respondent dokáže odpovědět.
- f. Otázky musí být smysluplné, ke kterým nemá respondent vztah.
- g. Vyhýbáme se záporným otázkám a otázkám, které jsou předpojaté (Gavora, 2010).

V dotazníku využíváme otázky uzavřené, otevřené a polouzavřené. Uzavřená otázka je taková, která nabízí hotové alternativní odpovědi. Úlohou je naznačit respondentovi vhodnou odpověď. Pokud má respondent na výběr z odpovědí ano/ne, mluvíme potom o dichotomické

otázce. Otevřená otázka dává respondentovi velkou volnost při výběru odpovědi. Otázka nasměřuje respondenta na zkoumaný jev, neurčuje mu však alternativní odpověď (Gavora, 2010). Polouzavřené otázky jsou kombinací uzavřených a otevřených otázek. Nejčastěji se jedná o doplnění v otázce variantou „jiná odpověď“.

Ke zpracování výzkumného šetření diplomové práce bylo použito těchto technik:

- metoda – dotazník
- dotazník s otevřenými a uzavřenými otázkami pro zaměstnavatele zaměstnávající OZP či PAS
- studium odborné literatury
- analýza výsledků činnosti

Výhody dotazníku: Jednoduché, stručné otázky nezatěžující oslovené respondenty, výstižné a strukturované k dané problematice. Otevřené otázky, které neomezují respondenta a nevnucují mu volbu. Nemusí se využívat pouze jeden typ otázek. Důležitá je také úspora času a finančních prostředků při získání informací o citlivém tématu. Velkou výhodou je anonymita.

Nevýhody: Otevřené otázky jsou složitější, obtížně se zpracovávají a je těžké na ně odpovědět. Respondent musí hledat vhodnou odpověď, srozumitelně ji naformulovat a poté ji napsat. Velké riziko představuje možnost „přeskakování“ otázek, nízkou návratnost, menší pružnost a nelze klást doplňující otázky. Formulace otázek nemusí být pro všechny dostatečně srozumitelná. Příprava dotazníku vyžaduje větší pečlivost. Jsou zde kladeny vysoké nároky na dotazovaného respondenta (<http://www.adiktologie.cz/cz/articles/detail/593/3847/Dotaznik-jako-evaluacni-nastroj>).

Dále tu v tabulce níže poukazuji na výhody a nevýhody, které se týkají konkrétně kvantitativnímu výzkumu, kterému daný dotazník náleží.

Tabulka č. 4: Výhody a nevýhody kvantitativního výzkumu (Sebera, 2012)

VÝHODY	NEVÝHODY
Testování a validizace teorií.	Kategorie a teorie použité výzkumníkem nemusejí odpovídat lokálním zvláštnostem
Lze zobecnit na populaci.	Výzkumník může opominout fenomény, protože se soustřeďuje pouze na určitou teorii a její testování a ne na rozvoj teorie.
Výzkumník může konstruovat situace tak, že eliminuje působení rušivých proměnných, a prokázat vztah příčina – účinek.	Získaná znalost může být příliš abstraktní a obecná pro přímou aplikaci v místních podmínkách
Relativně rychlá a přímočarý sběr dat.	Výzkumník je omezen reduktivním způsobem získávání dat.
Relativně rychlá analýza dat (využití počítačů)	
Výsledky jsou relativně závislé na výzkumníkovi.	
Poskytuje přesná, numerická data.	
Je užitečný při zkoumání velkých skupin.	

3.5 Výzkumný vzorek a průběh šetření

Výzkumné šetření probíhalo formou zasílání vytvořeného dotazníku, který obsahoval 19 otázek určeného různým firmám, ve kterých by osoby s PAS a osoby se zdravotním postižením mohli pracovat. Oslovila jsem 140 firem. Nazpět se mi ozvalo 101 těchto firem, ale ne všichni měli zájem o vyplnění dotazníku a tedy o podílení se na mém výzkumu.

Firmy, či zástupce z firem, jsem oslovovala převážně pomocí internetu, tedy emailem. Celý výzkum jsem prováděla již od prosince roku 2016 a celkově trval do června 2017. Časově byl tento výzkum náročnější, právě proto, že jsem u některých emailů čekala delší dobu na odpověď ze strany zaměstnavatelů či na samotné vyplnění dotazníků. Některým firmám jsem po předchozí telefonické domluvě dotazníky zaslala emailem nebo poštou, a nebo osobně předala. Respondenti dotazník vyplňovali elektronicky a následně mi vyplněný

dotazník odesílali zpět. Některé firmy, které se nachází v blízkosti mého bydliště, dotazník poslali po zástupcích přímo do mých rukou vytištěný a tedy vyplněný ručně. Některé dotazníky jsem nazpět nezískala, a to proto, že mi velká část firem dotazník odmítla vyplnit především z důvodu nedostatku času nebo nezájmu. Setkala jsem se také s tím, že mi několik firem na email neodpovědělo vůbec. Nejtěžší pro mě bylo také vyhledat firmy, kde by ty to osoby mohly být zaměstnány. Respondenti vyplněných dotazníků byli potenciální zaměstnavatelé z různých firem, kteří ochotně zaměstnali osobu s PAS a OZP, či kteří by zaměstnali nějakou takovou osobu či by ji nezaměstnali vůbec. Komplikace v rámci mého výzkumného šetření byla právě v tom, co jsem popisovala již výše, a to tedy v malém počtu respondentů a nezájmu velkého množství firem pro vyplnění dotazníku.

Základní zkoumaný vzorek zahrnoval celkem 101 respondentů. Dotazováno bylo 43 mužů a 58 žen.

Tabulka č. 5: Harmonogram výzkumu

Výzkumná činnost	Období
Sběr dat a teoretická část práce	Prosinec 2017- Únor 2017
Analýza dat	Únor 2017 – Březen 2017
Syntéza dat	Březen 2017 – Duben 2017
Zpracování a interpretace dat	Květen 2017 – Červen 2017

3.6 Analýza výzkumných dat

První dvě otázky se týkají základní charakteristiky dotazovaných osob či firem.

Otázka č. 1: Jste muž/ žena?

Na tuto otázku odpovědělo 101 respondentů, odpovědi jsem zpracovala do následující tabulky. Na první otázku, která byla jednoznačná, odpovědělo všech 101 respondentů. Jelikož jsem většinu dotazníků posílala přímo na vedení firem, tedy na jejich firemní email, nevěděla jsem, komu píši. V některých případech jsem vyhledala email na internetu, který patřil přímo majiteli firmě, nazpět se mi ale dostal dotazník s tím, že jej vyplňovala žena. V celkovém počtu zpracovaných dotazníků se mi ozvali spíše ženy, jednalo se tedy o více než polovinu z oslovených, ale na druhou stranu se nejednalo o převážnou většinu. Počty mužů a žen byly skoro vyrovnané. U mužů se jednalo o počet 43 a žen bylo 58.

Tabulka č. 6: Odpovědi mužů a žen, kteří vyplnili daný dotazník

Pohlaví	Počet	Procentuální zastoupení
Muž	43	42,57 %
Žena	58	57,43 %
Celkem	101	100 %

Otázka č. 2: Jaká jste právní forma organizace?

V této otázce jsem se zajímala o právní formu organizace a dotazovaní měli vybrat z nabízených možností. V poslední možnosti bylo také vybrání jiné právní organizace, než bylo nabízeno. Tuto možnost také několik firem zvolilo. Odpovědi na tuto otázku se mi také objevili u všech dotazníků, které se mi vrátili zpět. Z toho pohledu soudím, že se nejednalo o těžkou otázku a ani otázku, na kterou by zástupci firem nechtěli odpovídat. V celkovém součtu se mi objevila nejvíce akciová společnost a společnost s ručením omezením. Výjimkou ale nebylo ani vybrání poslední odpovědi, kde jsem se setkala i s nestátní neziskovou organizací. Celkově jsem se u závěrečného vyhodnocování neseťkala s tím, že by některá z nabízených možností nebyla zaškrtnuta.

Tabulka č. 7: Právní forma organizace

Forma organizace	Počet	Procentuální zastoupení
Akciová společnost	34	33,7 %
Společnost s ručením omezeným	43	42,57 %
Ostatní	24	23,76 %
Celkem	101	100 %

V několika otázkách se vyskytovali uzavřené otázky s možností výběru z nabízených odpovědí.

Otázka č. 3: Setkali jste se někdy s pojmem OZP?

Při formulování této otázky jsem byla sama zvědavá, jak na ni bude odpovězeno a jestli mají zástupci velkých nebo i menších firem přehled, co tato zkratka znamená. Velmi mile mě překvapilo, že ve většině případů mi dotazovaní odpověděli, že se s tímto pojmem setkali. V tomto případě se pouze lišily odpovědi, odkud daný pojem znají. Někteří mi uvedli, že se s OZP setkali v rámci studování zákona, někteří naopak odpověděli, že tento pojem znají právě proto, že ve své firmě zaměstnávají osobu se zdravotním postižením. Spoustu lidí také udalo, že se s těmito pojmy setkali v rámci rodinných anamnéz či od svých přátel či z doslechu. Výjimkou nebyla také odpověď, že mají takto postiženého syna, či dceru. Výsledky a odpovědi budou shrnuty v tabulce.

Tabulka č. 8: Znalost či neznalost pojmu OZP

Pojem OZP znají	Počet	Procentuální zastoupení
Ze zákona	58	57,43%
Rodinných anamnéz	21	20,79%
Od přátel či z doslechu	13	12,87%
Postižený syn či dcera	9	8,91%
Celkem	101	100%

Otázka č. 4: Setkali jste se někdy s pojmem PAS, konkrétně s atypickým autismem?

Následující otázka byla pro většinu dotazovaných velkou neznámou. V drtivé většině odpovědí jsem se totiž dozvěděla, že se především s pojmem PAS nikdy neseťkali. Jen několik málo dotazníků bylo konkrétně v této otázce vyplněných s kladnou odpovědí. V tomto případě se lidé s pojmem PAS nebo atypickým autismem seznámili prostřednictvím médií, profesně či opět v rámci přátel. Objevila se v několika případech i odpověď, kdy vedoucí firem, kteří dotazník vyplňovali, znají příběhy lidí s PAS v souvislosti s tím, že jejich manžel či manželka pracuje ve firmě, která takto postižené osoby zaměstnává. Velmi mě překvapila odpověď u 4 firem, které se s těmito pojmy seznámili v souvislosti se znalostí organizace NAUTIS (Národní ústav pro autisty). Tato odpověď se objevila pouze ve 4 případech.

Tabulka č. 9: Přehled znalostí či neznalostí pojmu PAS

Znalost pojmu PAS, atypický autismus	Počet	Procentuální zastoupení
Ne	80	89,20%
Ano - z médií, profesně, od přátel	17	16,83%
Organizace NAUTIS	4	3,97%
Celkem	101	100%

Otázka č. 9: Zaměstnal/a byste tuto osobu se zdravotním postižením (s poruchou autistického spektra) ve vaší firmě?

I přesto, že byla tato otázka uzavřená, velké množství firem mi tuto odpověď doplnilo slovním vyjádřením. Velká část vyplnila, že by takto postiženou osobu ve své firmě zaměstnala. Zároveň ale uvedli, že by samozřejmě záleželo na dané osobě a to především její osobností a chováním. Doplnili, že by také v zaměstnání této osoby ve firmě hrálo roli několik dalších faktorů a to i stupeň postižení a začlenění této osoby mezi ostatní pracovníky.

Tabulka č. 10: Zaměstnání osob se zdravotním postižením ve firmách

	Počet	Procentuální zastoupení
Ano	83	82,18 %
Ne	18	17,82 %

Otázka č. 11: Jaké procento osob se zdravotním postižením (s poruchou autistického spektra) zaměstnáváte?

U této otázky jsem se setkala většinou s tím, že mi firmy nebyly schopny odpovědět. Místo procent mi v mnohých případech psali pouze počet osob, což u menších firem bylo maximálně 2 osoby (buď se zdravotním postižením či tělesným postižením), u velké části dotazníků tato otázka nebyla zodpovězena vůbec. Pouze ve 3 dotaznících jsem se setkala s úplnou odpovědí, kdy jedna firma zaměstnává 58,97% žen a 11,15% mužů osob se zdravotním postižením.

Otázka č. 16: Jakým způsobem plníte povinný podíl zaměstnávání osob se zdravotním postižením dle 81 zákona č. 435/2004 Sb. O zaměstnanosti?

V následující otázce vedoucí vybírali z nabízených odpovědí. Jednalo se opět o snadnou odpověď, která byla vyplněná ve všech dotaznících. Z nabízených možností byla nejvíce vybírána první možnost a tedy zaměstnáváním zaměstnanců se zdravotním postižením a to v 53 dotaznících.

Tabulka č. 11: Způsob plnění povinného podílu zaměstnání OZP

Způsob povinného podíl	Počet	Procentuální zastoupení
Zaměstnáváním zaměstnanců se ZP	53	44,16%
Odvodem finančních prostředků do státního rozpočtu	33	27,51%
Odebíráním výrobků nebo služeb od chráněných pracovních dílen	22	18,33%
Ostatní	12	10%
Celkem	120	100%

Otázka č. 17: Pokud nezaměstnáváte OZP (s poruchou autistického spektra), uveďte důvod, co vás od této možnosti odráží?

Jako nedostatek vhodné práce pro OZP uvedli zaměstnavatelé ve většině případů odpověď na tuto otázku. Jelikož mohli vybírat více možností z těch nabízených, často se tam také objevila odpověď, že takto zdravotně postižení jedinci mají nízkou pracovní výkonnost ve srovnání s ostatními. Celkově se ale v dotaznících objevili všechny z nabízených odpovědí.

Tabulka č. 12: Tabulka důvodů, které odráží zaměstnání osob se ZP a PAS

Důvody odrážející zaměstnanost OZP, PAS	Počet	Procentuální zastoupení
Nedostatek vhodné práce pro OZP a PAS	64	45,71%
Nízká pracovní výkonnost ve srovnání	36	25,71%
Nedostatečná kvalifikace OZP	25	17,85%
Ostatní	15	10,73%
Celkem	140	100%

Otázka č. 18: Zaměstnávání zdravotně postižených osob považujete za?

Společenský přínos a potřebu pomáhat osobám zdravotně postižením považují zaměstnavatelé za hlavní důvod, proč je dobré zaměstnávat zdravotně postižené. Právě tyto dvě možnosti vybírali v další otázce vedoucí firem nejčastěji a bylo to u více než 80 dotazníků. Ostatní odpovědi byly zaznačeny méně, ale opět se tam objevili celkově všechny. Za výběrem dvou výše uvedených možností byla často zvolena také odpověď, že je to přínosné pro podnik/organizaci.

Tabulka č. 13: Tabulka, které určuje zaměstnání OZP za

Zaměstnání OZP považují za:	Počet	Procentuální zastoupení
Společensky přínosné	62	42,76%
Potřebu pomáhat OZP	53	36,55%
Ostatní	30	20,69%
Celkem	145	100%

Otázka č. 19: Kdo pomohl zprostředkovat práci OZP (s poruchou autistického spektra) ve vašem podniku/organizaci?

V souhrnu výčtu dotazníků byl právě úřad práce nejčastější odpovědí, kterou zaměstnavatelé odpovídali na otázku č. 19. Druhou nejpočetnější odpovědí byla také vlastní iniciativa OZP či firmy.

Tabulka č. 14: Zprostředkovatelé zaměstnání pro OZP

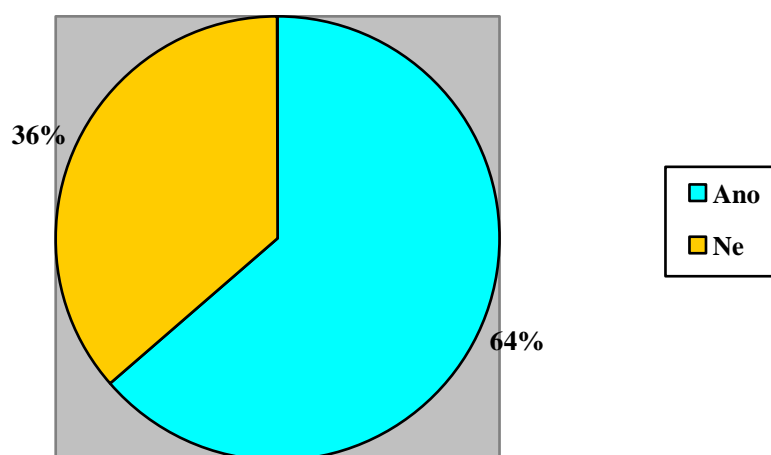
Zprostředkovatelé práce pro OZP	Počet	Procentuální zastoupení
Úřad práce	56	55,45 %
Vlastní iniciativa OZP či firem	37	36,63 %
Ostatní	8	7,92 %
Celkem	101	100 %

Ostatní otázky se zabývají problematiky zaměstnání osob se zdravotním postižením či s poruchou autistického spektra v těchto firmách.

Otázka č. 5: Orientujete se v oblasti Zákona o zaměstnanosti 435/2004 Sb., konkrétně v Třetí části Zaměstnávání osob se zdravotním postižením?

Překvapilo mě, že spousta firem o zákoně o zaměstnanosti 435/2004 Sb. neví, nebo jej znají, ale neví, co znamená nebo jaká je jeho náplň, což bylo zřejmé z odpovědí v dotaznících. Velké množství dotazovaných také uvedlo, že zákon znají pouze okrajově, povrchně nebo vůbec neznají jeho obsah.

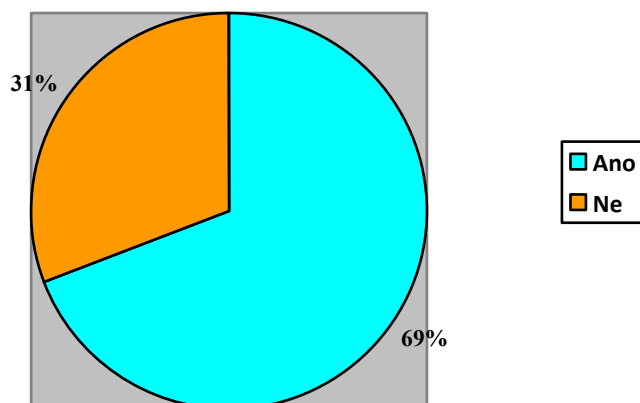
Graf č. 2: Orientace zaměstnavatelů v Zákoně o zaměstnanosti č. 435/2004 Sb.



Otázka č. 6: Věděli jste/víte o tom, že lze zaměstnat osoby se zdravotním postižením (s poruchou autistického spektra)?

Na tuto otázku odpovídali vedoucí firem pouze jednoslovně, a to buď ano, nebo ne. Ve většině případů o tom firmy vědí, ale nijak zvlášť konkrétně, nebo se touto problematikou spousta firem nezabývala. Tato odpověď se objevila u více než 60 dotazníků.

Graf č. 3: Znalosti či neznalost zaměstnání OZP



Otázka č. 7: Víte, že zaměstnáním osoby se zdravotním postižením (s poruchou autistického spektra) získáváte výhody a různé příspěvky?

Ve většině případů dotazovaní, kteří zaměstnávají osobu se zdravotním postižením, měli dobrou znalost zákona, tudíž také věděli, jaké výhody a příspěvky od státu mohou dostat a na které mají právo. Sami k otázce také vypsali, jaké výhody pro ně znamená, zaměstnávat právě tyto osoby. Zmínili se o úlevách nebo slevách na daních, příspěvky na podporu zaměstnaných, finanční příspěvky na úřadu práce, dotace nebo příspěvky na zřízení chráněného pracovního místa, příspěvky dle zákoníku práce či daňové zvýhodnění nebo finanční příspěvky na provoz. Ti, kteří takto postiženou osobu nezaměstnávají, odpověděli, že o zákonu i výhodách a příspěvcích vědí, ale konkrétně by nedokázali odpovědět, co přesně je v zákoně obsaženo a jaké konkrétní výhody by mohly získat.

Tabulka č. 15: Znalost výhod a příspěvků zaměstnání OZP či PAS

Výhody zaměstnávání	Počet	Procentuální část
Znají	85	84,16%
Neznají	16	15,84%
Celkem	101	100%

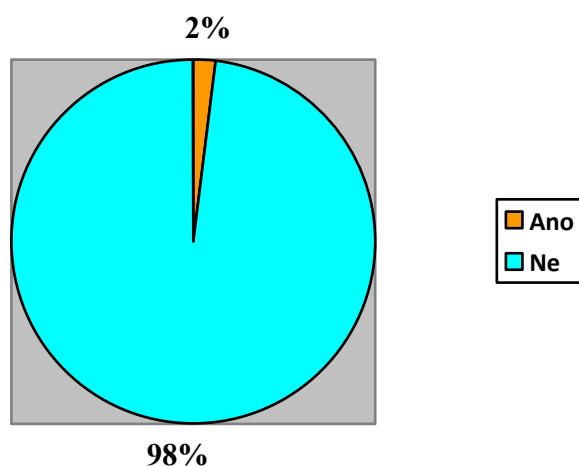
Otázka č. 8: Měli byste/měli jste obavy zaměstnat osobu se zdravotním postižením (s poruchou autistického spektra)?

V následující otázce byli odpovědi velmi různorodé, proto je těžké zhodnotit celkově tuto otázku. Ti, kteří tuto osobu zaměstnávají, uvedli, že měli strach, každopádně ale chtěli dát šanci získání pracovního místa osobě se zdravotním postižením a proto se rozhodli tuto osobu ve své firmě zaměstnat. Také je přimělo zaměstnat tuto osobu i proto, že věděli, jaké výhody jim toto rozhodnutí přinese a jaké příspěvky mohou dostat od státu. Někteří také uvedli, že jsou si vědomi toho, že někteří lidé s postižením, či s Aspergerovým syndromem mohou být v určitých oblastech velcí odborníci, a mohlo by to jejich firmě přinést velké výhody. Ostatní odpovídali spíše, že by obavy ze zaměstnávání měli, nebo mají. K tomuto rozhodnutí doplnili, že by velmi záleželo na míře postižení a také na tom, jestli je tato práce pro takto postiženého člověka vhodná. Také by záleželo na konkrétní osobě, na jejím chování a nepředvídatelném jednání.

Otázka č. 10: Zaměstnáváte ve Vaší firmě osobu s poruchou autistického spektra?

Tato otázka byla v celkovém hodnocení dotazníků celkem jednoznačná. Osoby s poruchou autistického spektra se v oslovených firmách vyskytují velmi málo, je to především ve větších firmách, ale v dotazníku se mi to objevilo pouze 2x, což mi přijde velmi málo. Prvního zaměstnance firma zaměstnává již 2 roky, druhého zatím pouze 1 rok. Z toho důvodu je zřejmé, že se ve firmách objevují pouze zaměstnanci se zdravotním postižením, ale ne s autismem.

Graf č. 4: Zaměstnanost osob s PAS ve firmách



Otázka č. 12: V případě, že zaměstnáváte tuto osobu, znáte její osobní anamnézu?

V tom případě, kdy dotazovaní odpověděli, že zaměstnávají osobu se zdravotním postižením nebo s poruchou autistického spektra, následně v této otázce potvrdili, že osobní anamnézu tohoto jedince znají. Myslím, že je velmi důležité, vědět právě o takto postiženém člověku jeho anamnézu a proto jsem ráda, že se ve výzkumu ukázalo, že důležité je to i pro vedoucí firem.

Tabulka č. 16: Znalost rodinné anamnézy osoby s PAS

Osobní anamnéza	Počet	Procentuální zastoupení
Ano	95	94%
Ne	6	6%
Celkem	101	100%

Otázka č. 13: Jaké máte vztahy s touto osobou? Přicházíte společně denně do kontaktu?

V souvislosti s předchozí otázkou jsem ve svém výzkumu zjišťovala, zdali vedení firem přichází s těmito lidmi do kontaktu. Všichni odpověděli, že jsou vztahy s těmito lidmi velmi dobré, snaží se jim přizpůsobovat práci, popřípadě se vždy s vedením domlouvají na dalších postupech. Ve velké míře případů také odpověděli, že s lidmi se zdravotním postižením zaměstnaných v jejich firmě přichází do kontaktu denně a nikdy s nimi neměli žádné problémy.

Tabulka č. 17: Vztahy na pracovištích a kontakty s těmito osobami

Vztahy na pracovištích	Počet	Procentuální zastoupení
Kladné	101	100%
Záporné	0	0 %
Celkem	101	100%
Kontakt se zaměstnanci		
Ano	80	79,2%
Ne	21	20,8%
Celkem	101	100%

Otázka č. 14: Jestliže zaměstnáváte / nebo se nebráníte zaměstnat osobu se zdravotním postižením (s poruchou autistického spektra), jaké podmínky byste byli ochotni ji vytvořit, aby mohla provádět práci ve vaší firmě naplno?

Tato otázka byla velmi obsáhlá, a to proto, že byly v každém dotazníku uvedeny jiné podmínky, které by chtěly firmy vytvořit pro člověka se zdravotním postižením. Někteří udávali, že nejde ani tak o vytvoření vhodných podmínek pro práci jedince, jako to, že je důležité, aby si daný jedinec vytvořil dobré vztahy s ostatními kolegy. V tom případě totiž práce na pracovišti může být efektivní a to z toho důvodu, že ostatní kolegové jsou ochotni takto postiženému pomáhat a také se s ním domluvit na rozdělení práce, která by pro něj mohla být obtížnější. Dalším zvýhodněním pro práci takto zaměstnané osoby by také bylo

v některých firmách to, že by upravili jakkoliv pracovní místo tak, aby to bylo vhodné a hlavně bezpečné pro jedince se zdravotním postižením nebo s poruchou autistického spektra. S tím souvisí také to, že pokud by se jednalo o práci, při které je důležitá výpomoc kolegů, bylo by dobré vybrat této osobě vhodného spolupracovníka. Dalším přínosem pro lepší a efektivnější práci by bylo také upravení pracovní doby.

Tabulka č. 18: Vytvářené podmínky v zaměstnání pro OZP a PAS

Podmínky pro OZP či PAS	Počet	Procentuální zastoupení
Dobré vztahy s kolegy	30	19,74%
Vhodná úprava místa	55	36,18%
Vhodný spolupracovník	28	18,42%
Upravení pracovní doby	22	14,48%
Vytvoření vhodných podmínek	17	11,18%
Celkem	152	100%

Otázka č. 15: Na jakých pracovních pozicích zaměstnáváte OZP (popř. s poruchou autistického spektra)?

Jestliže se objevilo, že tyto firmy zaměstnávají osobu zdravotně postiženou, popřípadě osobu s poruchou autistického spektra, i v této otázce byly odpovědi zaměstnavatelů velmi rozdílné. V oblastech větších podniků a výrobních linek se často objevovaly pozice jako dělník ve výrobě, pracovník pro výrobu ručně vyráběných předmětů, balení balíků, vkládání letáčků, lepení vzorků či skladník nebo přebalování zboží. Výjimkou také nebylo zaměstnání osob v oblasti úklidu nebo na pozici vrátného. Objevili se mi také odpovědi jako šička, ošetřovatelství skotu nebo dokonce také i vedoucí expedice či správce e-shopu.

Tabulka č. 19: Pozice, na kterých pracují osoby s ZP či PAS

Druh pracovního místa	Počet odpovědí	Procentuální zastoupení
Dělník ve výrobě	35	31,53%
Pracovník pro výrobu ručně vyráběných předmětů	21	18,91%
Vkládání letáčků, lepení vzorů, šička	15	13,51%
Skladník, přebalování zboží	13	11,71%
Úklid, vrátný	10	9%
Vedoucí expedice, správce e-shopu	12	10,81%
Ošetřovatelství skotu	5	4,53%
Celkem	111	100%

3.7 Diskuze

V této části je nutné zamyslet se nad výsledky dotazníkového šetření, protože z celkového počtu 101 dotázaných pouze 1 firma zaměstnává osobu s PAS 2 roky a druhá firma pouze rok. Co se týče ostatních firem, konkrétně vedoucích těchto firem, ve většině případů bylo zřejmé, že o zaměstnávání osob s těmito problémy nemají žádné informace a už vůbec ne zkušenosti. Z uvedeného vyplývá, že zaměstnavatelé, kteří působí na českém trhu, nemají dostatečné informace a zvláště, že neznají podmínky zákona 435/2004 Sb. o zaměstnanosti, a tím spojené zaměstnávání osob s PAS či zdravotním postižením. Nemají ani ponětí, jaké výhody zaměstnávání takto zdravotně postižené osoby mohou přinést firmě, či o jaké příspěvky mohou požádat stát. Proto uplatnění na trhu práce osob s PAS je v České republice minimální.

Z průzkumu ze zahraničí je patrné, že je snaha o zaměstnávání osob s tímto postižením, ale ve výsledku se jedná pouze o výzkumné projekty, které ovšem nevedou k vyřešení problému nedostatečného zaměstnávání osob s PAS či zdravotním postižením.

3.8 Doporučení do praxe

Ze zákona 435/2004 Sb. o zaměstnanosti vychází několik důležitých a zajímavých doporučení pro zaměstnávání osob se zdravotním postižením. Z mého výzkumu bylo zřejmé, že skoro polovina dotazovaných o tomto zákonu neví nebo neznají jeho obsah. Přitom po prostudování tohoto zákona a zaměření se právě na tuto problematiku je patrné, kolik výhod i financí přináší firmám zaměstnání osob se zdravotním postižením.

Pokud by se například vedoucí firmy rozhodl zaměstnat osobu se zdravotním postižením, může pro něj vytvořit místo, které bude uzpůsobeno potřebám jednotlivce. Jedná se o takzvané chráněné pracovní místo, na které dostane firma od státu příspěvek. Další výhodou je to, že pokud dojde k obsazení více než poloviny pracovních míst v podniku, stát přispívá na podporu zaměstnávání osob se zdravotním postižením a to až 75% skutečných nákladů na mzdy pro zdravotně postižené. Tohle je jen několik bodů výhod, které jsou v zákoně o zaměstnanosti obsaženy. Jediným problémem o přiznání těchto příspěvků může být to, že o ně firma musí zažádat, a to ve většině případů písemně.

I přes zdravotní postižení se tito lidé řadí mezi normální občany, kteří mají právo na zaměstnání a to, že jsou takto znevýhodněni, je v mnohých případech velmi negativně řadí na

okraj společnosti. Získání pracovního místa na jakékoliv pozici ve firmě je pro tyto osoby velmi složité, a jestliže není v této firmě člověk, který by takto znevýhodněnou osobu na dané místo protlačil, je to ve většině případů i nemožné.

Stát na osoby se zdravotním postižením myslí, právě v rámci tohoto zákona. Problém bych viděla spíše v tom, že firmy nemají dostatečnou znalost našich zákonů a pokud se nenajde nikdo, kdo by se touto problematikou zajímal, nemůžou také zjistit výčet výhod, které jim tyto zákony přináší. Proto bych doporučila zástupcům těchto firem prostudovat zákony a zjistit si tak více informací, které by jim dalo větší rozhled pro zaměstnávání těchto osob a mohli by tak umožnit nový start lidem, kteří neměli v životě takové štěstí, jako my ostatní.

Jestliže by došlo k větší medializaci této problematiky, nebyl by problém zaměstnávat osoby s PAS či zdravotním postižením ve firmách, které se vyskytují na našem českém trhu. Ve většině případů jde totiž pouze o neznalost zákona a s tím spojená i nemožnost čerpání finančních prostředků i různých výhod od státu. Setkala jsem se také s odpovědí, že by vedoucí firem měli strach takto postižené osoby zaměstnat, vzhledem k jejich nevyzpytatelnosti v chování. I tohle bych přiřadila spíše k tomu, že se zaměstnavatelé s těmito osobami nesetkávají a proto jim nepřijde „normální“ osobu s postižením ve své firmě zaměstnat. Pokud by tedy došlo k tomu, že by se jakýmkoliv způsobem tahle problematika dostala lidem více do podvědomí, byla by větší šance pro osoby s PAS získat jakékoliv pracovní místo ve firmě, kterou by si oni sami vybrali.

ZÁVĚR

Diplomová práce se zabývá pracovním uplatněním osob s atypickým autismem z pohledu zaměstnavatele. Jedná se o závažné postižení, které ovlivňuje celou osobnost jedince, narušení se projevuje v tzv. triádě, kam zahrnujeme komunikaci, představivost a sociální interakci. V rámci výchovy a vzdělávání je nezbytné dodržování zásad individualizace, strukturalizace a vizualizace.

V první části diplomové práce jsem se zaměřila na teoretickou část, která tvoří tři kapitoly. V první z nich se zaměřuji na definici poruch autistického spektra, triádu znaků, klasifikaci, etiologii a diagnostiku poruch autistického spektra, což беру jako seznámení čtenářů o této problematice. V druhé kapitole je definován konkrétní typ autismu, a to ATYPICKÝ AUTISMUS. Součástí je také diagnostika autismu a jeho členění. Třetí a zároveň poslední kapitola v mé diplomové práci je zaměřena na popis pracovního uplatnění na trhu práce dle zákona 435/2004 Sb. o zaměstnanosti, dále v rámci podporovaného zaměstnávání.

Poslední kapitola je věnována výzkumnému šetření, které se zabývá dotazníkovým šetřením na zadané téma. Nedílnou součástí je samozřejmě zpracování výsledku dotazníkové šetření. Zpracovala jsem 101 dotazníků, které jsem vyhodnotila a výsledky zapsala a následně také doplnila o tabulky či grafy. U některých otázek to nebylo možné, proto jsem k nim grafy nevytvářela. Celkově mi většina dotazovaných odpověděla, že ve svých firmách osoby se zdravotním postižením či vůbec s poruchou autistického spektra, nezaměstnávají. S touto odpovědí souviselo také to, že neznají zákon č. 435/2004 Sb. o zaměstnanosti a tudíž neví, jaké výhody či příspěvky od státu by mohli čerpat v případě, že takto postiženou osobu budou ve své firmě zaměstnávat. Také odpověděli, že by měli či mají strach osobu zdravotně postiženou ve své firmě zaměstnat. Naopak zástupci firem, kteří se s těmito osobami setkali či setkávají právě v jejich firmách, vyplnili, že nemají strach OZP zaměstnat a také velmi dobře znají zákon, o kterém jsme hovořili výše. S tím také souvisí i to, že znají výhody i příspěvky, na které mají díky zaměstnání těchto osob nárok.

SHRNUTÍ

Diplomová práce se zabývá pracovním uplatněním osob s atypickým autismem z pohledu zaměstnavatele. Práce je členěna na čtyři kapitoly. První kapitola se zabývá klasifikací, příčinami a diagnostikou PAS. Druhá kapitola popisuje konkrétní typ autismu, tedy atypický autismus. Třetí kapitola se zaměřuje na pracovní uplatnění osob s PAS a osob se zdravotním postižením dle zákona 435/2004 Sb. o zaměstnanosti a v rámci podporovaného zaměstnávání.

Samotné výzkumné šetření, které je nedílnou součástí diplomové práce, je zařazeno do poslední a tedy čtvrté kapitoly. Toto šetření proběhlo dotazníkovou formou. V dotazníku bylo položeno 19. otázek, na které odpovídali zaměstnavatelé a vedoucí firem, kde se vyskytují osoby se zdravotním postižením či osoby s poruchami autistického spektra, ale také zaměstnavatelé, kteří s touto problematikou nemají žádné zkušenosti.

SUMMARY

This Master's Thesis approaches the question of professional assertion of people with atypical autism as an employer's point of view. The thesis is dividend into four chapters. First charter of the thesis introduces classification, causation and diagnostic of Autism Spectrum Disorders (ASD). Second charter describes a concrete type of autism – atypical autism. Third chapter preents a professional assertion of people with ASD and people with disabilities according to a law no. 435/2004 coll. ACT dated 13th May 2004 on Employment.

The practical part of this thesis, the research, is included in the chapter four. Questionnaires were used for this research and given to empoyers who employ people with autism / disabilities and also to employers who have no experiences with this topic.

SEZNAM POUŽITÉ LITERATURY

ACOSTA, M. T., PEARL, P. L. *The Neurobiology of Autism: New Pieces of the Puzzle.*

Current Neurology and Neuroscience Reports 3,149-156, 2003.

BARON-COHEN, S. *The Essential Difference.* Penguin Group England, 2003. ISBN 978-0-141-01101-1

BARON-COHEN, S. *Autism and Asperger Syndrome.* 1.vyd. New York, 2008. ISBN 978-0-19-850490-0

BARTOŇOVÁ, M., BAZALOVÁ, B., PIPEKOVÁ, J. *Psychopedie.* Paido, 2007. ISBN 978-80-7315-144-7

BAZALOVÁ, B. *Poruchy autistického spektra: teorie, výzkum, zahraniční zkušenosti.* 1. vyd. Brno: Masarykova univerzita, 2011, 247 s. ISBN 978-802-1057-814.

CREAK, M. *Childhood psychosis.* A review of 100 cases. *British journal of psychiatry*, 1963.

CHRÁSKA, M. *Úvod do výzkumu v pedagogice.* 2. vyd. Olomouc: 2006, s. 200. ISBN 80-244-1367-1

GAVORA, P. *Úvod do pedagogického výzkumu.* Bratislava: Univerzita Komenského Bratislava, 2008, s. 269. ISBN 978-80-223-2391-8

GILLBERG, Ch; PEETERS, T. *Autismus – zdravotní a výchovné aspekty.* Praha: Portál, 1998. 121s. ISBN 80-7178-201-7.

HOWLIN, P. *Autismus u dospívajících a dospělých.* Praha: Portál, 2005. 296s. ISBN 80-7367-041-0.

HOWLIN, P. a JELÍNKOVÁ, M. *Autismus u dospívajících a dospělých: cesta k soběstačnosti.* Vyd. 1. Praha: Portál, 2005, 295 s. Speciální pedagogika (Portál). ISBN 8073670410.

JELÍNKOVÁ, M. *Vzdělávání a výchova dětí s autismem*. Praha: Pedagogická fakulta Univerzity Karlovy, 2001. s. ISBN 80-7290-042-0

JELÍNKOVÁ, M. *Autismus IV. Péče o dospělé klienty s autismem*. Praha: Institut pedagogicko-psychologického poradenství ČR, 2001. 22s.

JELÍNKOVÁ, M. *Autismus VI. Diagnostika a možnosti korekce chování u 79 klientů s autismem*. Praha: Institut pedagogicko-psychologického poradenství ČR, 2002. 26s.

KERLINGER, F. N. *Základy výzkumu chování: Pedagogický a psychologický výzkum*. Praha: Academia, 1972. 705s.

KOLEKTIV AUTORŮ. *Souhrnná metodika podporovaného zaměstnávání: projekt Equal - rozšíření metodiky, národní a evropská spolupráce*. In: Unie-pz.cz. [Online] Vyd. 1. Praha: Rytmus, 2005, 127 s., ISBN 80-903598-0-9. [citace 2015-04-05] Také dostupné z: <http://www.unie-pz.cz/files/files/knihovna/souhrnna-metodika.pdf>.

KOLEKTIV AUTORŮ. *Metodika podpory osob s PAS při pracovním uplatnění na pracovním trhu*. APLA-JSM a.s., 2014.

KREJČÍŘOVÁ, D. *Autismus VII. Diagnostika poruch artistického spektra*. Praha: Institut pedagogicko-psychologického poradenství ČR, 2003. 54s.

MKN 10. *Mezinárodní statistická klasifikace nemocí a přidružených zdravotních problémů*. 1. Svazek. Praha. 2009. ISBN 978-80-904259 - 0- 3

NÉMETHOVÁ, H. *Projekt „Pojďme do toho společně II“*. 1.vyd. Brno: Vzdělávání s.r.o.

OPEKAROVÁ, O. a ŠEDIVÁ, Z. *Psychologická diagnostika u žáků s poruchami autistického spektra ve speciálně pedagogických centrech*. Vyd. 1. Praha: Institut pedagogicko-psychologického poradenství ČR, 2006, 35 s. ISBN 80-868-5616-X.

PASTIERIKOVÁ, L. *Poruchy autistického spektra*. 1. vyd. Olomouc: Univerzita Palackého v Olomouci, 2013, 117 s. ISBN 978-80-244-3732-3.

- PEETERS, T. *Autismus, od teorie k výchovně-vzdělávací intervenci*. Praha: Scientia, 1998. 169s. ISBN 80-7183-114-X.
- PIPEKOVÁ, J. (ed.) *Kapitoly ze speciální pedagogiky*. 2., rozšířené a přepracované vydání. Brno, Paido, 2006. ISBN 80-7315-120-0
- RICHMAN, S. *Výchova dětí s autismem*. Praha: Portál, 2006. 127s. ISBN 80-7367-102-6.
- RYCHTÁŘ, K., SOKOLOVSKÝ, T. A KOLEKTIV. *Odborná studie – OZP na trhu práce ČR*. Ostrava: Centrum vizualizace a interaktivity vzdělávání, 2016. s. 80.
- ŘÍHOVÁ, A. *Poruchy autistického spektra: (pomoc pro rodiče dětí s PAS)*. 1. vyd. Olomouc: Univerzita Palackého v Olomouci, 2011, 90 s. ISBN 978-80-244-2677-8.
- SCHOPLER, E; MESIBOV, G. *Autistické chování*. Praha: Portál, 1997. 303s. ISBN 80-7178-133-9.
- SEBERA, M. *Vybrané kapitoly z metodologie*. 1.vyd. Brno: Masarykova univerzita, 2012. ISBN 978-80-210-5963-4
- THOROVÁ, K. a kol. *Strukturované učení-základy metodiky práce s lidmi s autismem, s těžkým mentálním postižením a s problémy v komunikaci*. Brno: APLA, 2005.
- URBANOVSÁ, E. *Jak pracovat se žákem s poruchami autistického spektra*. Olomouc: 1. vydání 2011. 27s. ISBN 978-80-244-2678-5
- VALENTA, M. a MÜLLER, O. *Psychopedie: [teoretické základy a metodika]*. 5., aktualiz. a rozš. vyd. Praha: Parta, 2013, 495 s. ISBN 978-80-7320-187-6.
- VERMEULEN, P. *Autistické myšlení*. Vyd. 1. Překlad Iva Strnadová. Praha: Grada, 2006, 130 s. Psyché (Grada). ISBN 8024716003.
- VITÁKOVÁ, P. (ed.): *Souhrnná metodika podporovaného vzdělávání*. Praha: Rytmus, 2005. ISBN 80 – 903598-0-9
- VÍTKOVÁ, M. a kol. *Integrativní speciální pedagogika*. Brno, MSD, s.r.o., 2004. ISBN 80-86633-22-5

VOCILKA, M. *Výchova a vzdělávání autistických dětí*. Praha: Septima, 1994. 72s. ISBN 80-85801-33-7.

VOCILKA, M. *Autismus a možnosti výchovné praxe*. Praha: Septima, 1995. 82s. ISBN 80-85801-58-2.

VOCILKA, M. *Autismus*. Praha: Tech – Market, 1996. 86s. ISBN 80-902134-3-X

VOSMIK, M. a BĚLOHLÁVKOVÁ, L. *Žáci s poruchou autistického spektra v běžné škole: možnosti integrace na ZŠ a SŠ*. Vyd. 1. Praha: Portál, 2010, 197 s. Speciální pedagogika (Portál). ISBN 9788073676872.

Zákon č. 435/2004 Sb. o zaměstnanosti

INTERNETOVÉ ZDROJE:

Agentura podporovaného zaměstnání Pomněnka. In: spmp-sumeperk.cz [online]. [cit. 2017-05-25]. Dostupné: <http://www.spmp-sumperk.cz/socialni-rehabilitace/>

Co je PZ?. In: unie-pz.cz. [online]. [cit. 2017-04-15]. Dostupné z: <http://www.uniepz.cz/3-podporovane-zamestnavani/14-co-je-pz.html>.

GRANDIN, Temple. Vhodná a nevhodná zaměstnání pro lidi s autismem podle t-grandin. In: twcm.cz [online]. 2013-09-02. [cit. 2017-04-15]. Dostupné z: <http://www.twcm.cz/cz/trh-prace-a-osoby-s-pas/moznosti-zamestnavani/194-vhodna-a-nevhodna-zamestnanipro-lidi-s-autismem-podle-t-grandin>.

Klinika adiktologie. In: Adiktologie.cz [online]. [cit. 2017-04-15] Dostupné z: <http://www.adiktologie.cz/cz/articles/detail/593/3847/Dotaznik-jako-evaluacni-nastroj>

Národní ústav pro autismus. In: praha.apla.cz [online]. [cit. 2017-05-25]. Dostupné z: <http://www.praha.apla.cz/o-nas-8.html>

Podporované zaměstnání. In: Dobromysl.cz [online]. [cit. 2017-04-15]. Dostupné z: <http://www.dobromysl.cz/scripts/detail.php?id=567>

Podporované zaměstnávání. In: Unie-pz.cz. [online]. [cit. 2017-04-15]. Dostupné z: <http://www.unie-pz.cz/>.

Poruchy autistického spektra. In: Vzdelavaniaautismus.cz. [online]. [cit. 2017-02-10]. Dostupné z: <http://www.vzdelavaniaautismus.cz/o-autismu>.

Poruchy duševní a poruchy chování (F00-F99). F84 Pervazivní vývojové poruchy. In: Uzis.cz. [online]. 2014-04-01 [cit. 2017-02-09]. Dostupné z: <http://www.uzis.cz/cz/mkn/F80-F89.html>.

Poskytovatelé služby PZ. In: Unie-pz.cz. [online]. [cit. 2017-04-15]. Dostupné z: <http://www.unie-pz.cz/3-podporovane-zamestnavani/23-poskytovatele-sluzby-pz.html>.

ŠPORCLOVÁ, V. Poruchy autistického spektra (PAS). In: Autismus.cz. [online]. 2007- 05- 28 [cit. 2017-04-09]. Dostupné z: <http://www.autismus.cz/poruchy-autistickehospektra/2.html>

ŠRAHŮLKOVÁ, K. Žák s poruchami autistického spektra v běžné škole. In: Vpsmp.cz. [online]. [cit. 2017-05-09]. Dostupné z: <http://www.vpsmp.cz/downloads/opory/OporaAutismus.pdf>

Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti od 1. 1. 2015. In: azzp.cz. [Online]. 2014.07-28. [cit. 2017-04-12]. Dostupné z: <http://www.azzp.cz/zakon-o-zamestnanosti/zakon-c-435-2004-sb-o-zamestnanosti-od-1-1-2015>.

SEZNAM GRAFŮ

Graf č. 1: Triáda symptomů

Graf č. 2: Orientace zaměstnavatelů v Zákoně o zaměstnanosti č. 435/2004 Sb.

Graf č. 3: Znalost či neznalost zaměstnání OZP

Graf č. 4: Zaměstnanost osob s PAS ve firmách

SEZNAM TABULEK

Tabulka č. 1: Hrubý odhad výskytu pervazivních vývojových poruch v ČR

Tabulka č. 2: Statistika služeb sdružení na rok 2015

Tabulka č. 3: Ekonomická aktivita zdravotně postižených osob podle věku v roce 2012

Tabulka č. 4: Výhody a nevýhody kvantitativního výzkumu

Tabulka č. 5: Harmonogram výzkumu

Tabulka č. 6: Odpovědi mužů a žen, kteří vyplnili daný dotazník

Tabulka č. 7: Právní forma organizace

Tabulka č. 8: Znalost či neznalost pojmu OZP

Tabulka č. 9: Přehled znalostí či neznalostí pojmu PAS

Tabulka č. 10: Zaměstnání osob se zdravotním postižením ve firmách

Tabulka č. 11: Způsoby plnění povinného podílu zaměstnání OZP

Tabulka č. 12: Důvody, které odrazují zaměstnání osob se ZP a PAS

Tabulka č. 13: Zaměstnání OZP považujeme za

Tabulka č. 14: Přehled zprostředkovatelů zaměstnání pro OZP

Tabulka č. 15: Přehled výhod a příspěvků zaměstnání OZP či PAS

Tabulka č. 16: Znalost rodinných anamnéz osob s PAS

Tabulka č. 17: Přehled vztahů na pracovištích a kontaktů s osobami

Tabulka č. 18: Podmínky v zaměstnání pro OZP a PAS

Tabulka č. 19: Pracovní pozice osob se ZP a PAS v zaměstnání

SEZNAM ZKRATEK

AAPE - Psychoedukační profil pro adolescenty a dospělé

ABC - Autismus behavioral checklist

ADD - Attention Deficit Disorder

ADHD - Attention Deficit Hyperactivity Disorder

ADI – R – Autism Diagnostic Interview-Revised

ADOS – Autism Diagnostic Observation Schedule

ADOS – G – Autism Diagnostic Observation Schedule - Generic

APLA – Asociace pomáhající lidem s autismem

AQ test – Kvocient autistického spektra

CARS – Childhood Autism Rating Scale

ČR – Česká Republika

ČSÚ – Český statistický úřad

DSM – IV – Diagnostic and statistical manual of mental disorders – fourth edition

DACH – Dětské autistické chování

CHAT – Checklist for Autism in Toddlers

ICT – Informační Komunikační Technologie

MKN – 10 – Mezinárodní klasifikace nemocí a přidružených problémů – desátá revize

NAUTIS a.s. – Národní institut pro autismus a.s.

OZP – Osoby se zdravotním postižením

OSVČ – Osoba samostatně výdělečně činná

PAS – Poruchy autistického spektra

PDD-NOS – Pervaise Developmental Disorder Not Otherwise Specified

PEP-R – Psycho-Educational Profile-Revised

PL – ADOS - Pre-Linguistic Autism Diagnostic Observation Schedule

PZ – Podporované zaměstnání

SPU – Specifické poruchy učení

SWANS – Program zaměstnávání lidí s autismem

TEACCH - Treatment and Education of Autistic and Communication Handicapped Children

TWCM – Together we can manage

USA – United States of America

ÚP - Úřad práce

ZPS – Změněná pracovní schopnost

SEZNAM PŘÍLOH

Příloha č. 1: Dotazník

Příloha č. 1: DOTAZNÍK PRO ZAMĚSTNAVATELE OSOB SE ZDRAVOTNÍM POSTIŽENÍM

Vážený zaměstnavateli/Vážená zaměstnavatelko,

jsem studentka Pedagogické fakulty Univerzity Palackého v Olomouci a chtěla bych Vás požádat o vyplnění tohoto dotazníku, který bude součástí moji diplomové práce z hlediska výzkumu. Ve své práci se zaměřuji na pracovní uplatnění osob z pohledu atypického autismu a zajímají mě Vaše názory na tuhle problematiku. Vámi poskytnuté informace budou pro mě velmi cenné. Veškeré údaje jsou anonymní. Velice Vám děkuju za váš čas, který tomuto dotazníku věnujete.

Bc. Michaela Neubauerová

1. Jste muž/žena?

.....

2. Jaká jste právní forma organizace?

- ✓ Akciová společnost (a.s.)
- ✓ Společnost s ručením omezeným (s.r.o.)
- ✓ Sdružení
- ✓ Družstvo
- ✓ Příspěvková organizace
- ✓ Družstvo
- ✓ Jiné:

3. Setkali jste se někdy s pojmem OSOBA SE ZDRAVOTNÍM POSTIŽENÍM?

- ✓ Ano (Pokud ano, kde?)
- ✓ Ne

4. Setkali jste se s pojmem Poruchy autistického spektra, konkrétně s atypickým autismem?

✓ Ano (Pokud Ano, kde?)

✓ Ne

5. Orientujete se v oblasti Zákona o zaměstnanosti 435/2004 Sb., konkrétně v Třetí části Zaměstnávání osob se zdravotním postižením?

.....

.....

6. Věděli jste/víte o tom, že lze zaměstnat osoby se zdravotním postižením (s poruchou autistického spektra)?

.....

.....

7. Víte, že zaměstnáním osoby se zdravotním postižením (s poruchou autistického spektra) získáváte výhody a různé příspěvky?

✓ Pokud Ano, jaké?

.....

.....

8. Měli byste/měli jste obavy zaměstnat osobu se zdravotním postižením (s poruchou autistického spektra)? Pokud ano, jaké?

.....

.....

9. Zaměstnal/a byste tuto osobu se zdravotním postižením (s poruchou autistického spektra) ve vaší firmě?

- ✓ ANO
- ✓ NE
- ✓ DŮVOD

10. Zaměstnáváte ve Vaší firmě osobu s poruchou autistického spektra? Pokud Ano, jak dlouho?

.....
.....

11. Jaké procento osob se zdravotním postižením (s poruchou autistického spektra) zaměstnáváte?

- ✓ Ženy
- ✓ Muži

12. V případě, že zaměstnáváte tuto osobu, znáte její osobní anamnézu?

.....
.....

13. Jaké máte vztahy s touto osobou? Přicházíte společně denně do kontaktu?

.....
.....
.....

14. Jestliže zaměstnáváte / nebo se nebráníte zaměstnat osobu se zdravotním postižením (s poruchou autistického spektra), jaké podmínky byste byli ochotni ji vytvořit, aby mohla provádět práci ve vaší firmě naplno?

.....

.....

15. Na jakých pracovních pozicích zaměstnáváte OZP (popř. s poruchou autistického spektra)?

.....

.....

16. Jakým způsobem plníte povinný podíl zaměstnávání osob se zdravotním postižením dle 81 zákona č. 435/2004 Sb. O zaměstnanosti

- ✓ Zaměstnáváním zaměstnanců se zdravotním postižením
- ✓ Odvodem finančních prostředků do státního rozpočtu
- ✓ Odebíráním výrobků nebo služeb od chráněných pracovních dílen
- ✓ Odebíráním výrobků nebo služeb od zaměstnavatelů zaměstnávajících více než 50% zaměstnanců
- ✓ Zadáváním zakázek zaměstnavatelům zaměstnávajícím více než 50% zaměstnanců se zdravotním postižením

17. Pokud nezaměstnáváte OZP (s poruchou autistického spektra), uveďte důvod, co vás od téhle možnosti odrazuje? (možnost více odpovědí)

- ✓ Nedostatek vhodné práce pro OZP (s PAS)
- ✓ Nízká pracovní výkonnost ve srovnání s ostatními
- ✓ Nedostatečná kvalifikace osob se zdravotním postižením
- ✓ Nedostatek financí na úpravu pracoviště zaměstnanců se zdravotním postižením
- ✓ Jiné:

18. Zaměstnávání zdravotně postižených osob považujete za:

- ✓ Společensky přínosné
- ✓ Potřebu pomáhat osobám se zdravotním postižením
- ✓ Obtížnou situaci pro podnik/organizaci
- ✓ Přínos pro podnik/organizace

19. Kdo pomohl zprostředkovat práci OZP (s poruchou autistického spektra) ve vašem podniku/organizaci?

- ✓ Úřad práce
- ✓ Vlastní iniciativa OZP
- ✓ Agentury podporovaného zaměstnávání
- ✓ Jiné:

Pokud máte další připomínky, nápady či rady, máte tu možnost se vyjádřit.

ANOTACE

Jméno a příjmení:	Bc. Michaela Neubauerová
Katedra:	Ústav speciálněpedagogických studií
Vedoucí práce:	Mgr. Eva Urbanovská, Ph.D.
Rok obhajoby:	2017

Název práce:	Pracovní uplatnění osob s atypickým autismem z pohledu zaměstnavatele
Název v angličtině:	The employment of people with atypical autism from the employer's point of view
Anotace práce:	Diplomová práce je zaměřena na pracovní uplatnění osob s atypickým autismem z pohledu zaměstnavatele. Teoretická část se věnuje problematice poruch autistického spektra, atypickým autismem a pracovním uplatněním těchto osob. Praktická část diplomové práce zahrnuje výzkumné šetření, ve kterém jsem vycházela z informací vyplněných v dotazníku.
Klíčová slova:	Atypický autismus, poruchy autistického spektra, pracovní uplatnění, podporované zaměstnávání, kvantitativní výzkum, dotazníkové šetření.
Anotace v angličtině:	The thesis is focused on the employment of people atypical autism from the employer's point of view. The theoretical part deals with problems of PAS, atypical autism and the employment of these people. The practical part of the thesis includes a research survey in which I based on the information filled in the questionnaires.
Klíčová slova v angličtině:	Atypical autism, Autism disorders, employment, support employment, quantitative research, survey.
Přílohy vázané k práci:	1. Příloha: Dotazník
Rozsah práce:	74 + 6 stran příloh
Jazyk práce:	Český jazyk

