

Univerzita Palackého v Olomouci
Cyriometodějská teologická fakulta
Katedra křesťanské sociální práce

Charitativní a sociální práce

Bc. Karla Pieczková

*Zaměstnávání osob zdravotně postižených s poruchou
autistického spektra*

Diplomová práce

vedoucí práce: Mgr. Pavlína Jurníčková, Ph.D.

2022

Prohlášení

„Prohlašuji, že jsem práci vypracovala samostatně a že jsem všechny použité informační zdroje uvedla v seznamu literatury.“

V Brně dne 1. července 2022

.....

Bc. Karla Pieczková

Poděkování

Tímto bych chtěla poděkovat vedoucí mé diplomové práce paní Mgr. Pavlíně Jurníčkové, Ph.D. za její ochotu, připomínky a rady, které mi poskytovala po dobu zpracování diplomové práce. Děkuji také respondentům za jejich čas a ochotu zapojit se do výzkumu.

Obsah

Úvod.....	6
1. Obecný vzhled do problematiky.....	8
1.1. Definice pojmu porucha autistického spektra.....	8
2. Klasifikace poruch autistického spektra.....	8
2.1. Dětský autismus.....	9
2.2. Atypický autismus.....	9
2.3. Rettův syndrom.....	10
2.4. Jiná desintegrační porucha v dětství.....	10
2.5. Hyperaktivní porucha s mentální retardací a stereotypními pohyby	10
2.6. Aspergerův syndrom.....	10
3. Triáda problémových oblastí u lidí s PAS.....	11
3.1. Komunikace.....	11
3.2. Sociální interakce.....	11
3.3. Činnosti, zájmy a imaginace.....	12
4. Možnosti podpory v rámci zaměstnávání OZP s PAS.....	12
4.1. Speciální poradenství.....	13
4.2. Pracovní rehabilitace.....	13
4.3. Chráněné pracovního místo.....	14
4.4. Podporované zaměstnávání.....	15
4.5. Tranzitní programy.....	16
4.6. Sociální rehabilitace.....	17
4.7. Sociální firma.....	18
5. Překážky na trhu práce pro OZP s PAS.....	19
5.1. Překážky na straně zaměstnanců s PAS.....	19
5.2. Překážky na straně zaměstnavatelů.....	20
5.3. Překážky vznikající při výkonu zaměstnání.....	21

6.	Benefity plynoucí ze zaměstnávání OZP s PAS	21
6.1.	Finanční benefity	21
6.2.	Společenské a sociální benefity	23
7.	Předpoklady ke zvýšení úspěšnosti zaměstnávání OZP s PAS	24
7.1.	Pracovní asistence	25
7.2.	Pracovní prostředí a podmínky	25
7.3.	Procesuální či pracovní schémata	25
7.4.	Vnější motivace	26
8.	Metodologie výzkumu	26
8.1.	Cíl výzkumu a výzkumné otázky	26
8.2.	Metoda a technika výzkumu	27
8.3.	Popis výzkumného souboru	28
8.4.	Sběr dat	29
8.5.	Postup zpracování dat	30
9.	Výsledky výzkumu	30
9.1.	Poznatky zaměstnavatelů o OZP s PAS	31
9.2.	Postupy zaměstnavatelů při adaptaci OZP s PAS na pracoviště	35
9.3.	Překážky při zaměstnávání OZP s PAS	38
9.4.	Výhody zaměstnávání OZP s PAS	41
10.	Diskuze	44
	Závěr	52
	Bibliografický seznam	55
	Přílohy	60

Úvod

„Nebojte se autistů, jděte jim naproti. Mějte autisty rádi, spojte je. Nepopírejte jejich existenci, přijměte je, protože až pak můžou jejich schopnosti vyniknout.“ J. P. I.

Pro téma své diplomové práce jsem byla rozhodnuta již na počátku studia, kdy mě tato problematika fascinovala, a jak se postupem času ukázalo, je v této oblasti mnoho konkrétních problémů k bádání a hledání jejich řešení. Téma jsem si zvolila nejen z důvodu mého zájmu, ale také kvůli mé praktické zkušenosti s danou cílovou skupinou a zaobíráním se touto problematikou několik let v rámci mého pracovního uplatnění. Figuruji na pozici sociální pracovníce v organizaci, která se snaží pomáhat osobám s poruchami autistického spektra, což zahrnuje taktéž pomoc v oblasti uplatnění se na trhu práce. V průběhu let jsem se setkala s řadou zaměstnavatelů, jak na uzavřeném, tak otevřeném trhu práce a vnímala jsem jistou neochotu vůči zaměstnávání těchto osob, která dle mého názoru pramenila z chybějících relevantních informací, obav či předsudků daných zaměstnavatelů vůči těmto osobám. Tématem diplomové práce se tedy stalo „Zaměstnávání osob zdravotně postižených s poruchou autistického spektra“.

Cílem praktické části je zjistit, jakými praktickými zkušenostmi disponují a jaké informace v problematice zaměstnávání osob zdravotně postižených s poruchou autistického spektra zaměstnavatelé postrádají. Cíl výzkumu se bude realizovat pomocí hlavní výzkumné otázky, a to: Jakými praktickými zkušenostmi disponují zaměstnavatelé v rámci pracovního uplatnění osob zdravotně postižených s poruchou autistického spektra?

Výsledky výzkumu pomohou k vytvoření manuálu pro účely usnadnění získání zaměstnání těchto osobám a poslouží všem zainteresovaným stranám, tzn. zaměstnavatelům, osobám zdravotně postiženým s touto poruchou či dalším osobám, které pomáhají s jejich uplatněním na trhu práce. Mým přáním je, aby má diplomová práce motivovala zaměstnavatele k zamyšlení se nad touto cílovou skupinu a přispěla alespoň částečně k vyššímu uplatňování osob zdravotně postižených s poruchou autistického spektra na trhu práce.

Diplomová práce je rozdělena do dvou částí, tzv. části teoretické a praktické. První část poskytne obecný vhled do problematiky poruch autistického spektra, nabídne informace z oblasti definic tohoto pojmu, klasifikace poruch dle MKN-10. Taktéž bude zmíněna a vysvětlena triáda problémových oblastí u osob s touto poruchou. Dále budou

nastíněny informace vztahující se k možnostem pomoci a podpory v rámci zaměstnávání osob zdravotně znevýhodněných s poruchou autistického spektra, konkrétně speciální poradenství, pracovní rehabilitace, chráněná pracovní místa, podporované zaměstnávání, tranzitní programy, sociální rehabilitace či sociální firmy. V další části budou popsány překážky na trhu práce, které vnímají samotné osoby zdravotně postižené s poruchou autistického spektra a následně bariéry, které vnímají potenciální zaměstnavatelé těchto osob či překážky, které mohou nastat až při výkonu zaměstnání. Dále budou v práci představeny možné výhody, které plynou ze zaměstnávání těchto osob, ať už finanční, společenské či sociální. Poslední část v rámci teorie diplomové práce bude pojednávat o předpokladech, které mohou vést ke zvýšení úspěšnosti při zaměstnávání osob zdravotně postižených s poruchou autistického spektra. Teoretická část bude podložena odbornými publikacemi uvedenými v bibliografickém seznamu.

V druhé části budou informace zahrnující metodologii výzkumu. Nejprve výzkumná část objasní stanovený cíl výzkumu a výzkumné otázky, následně přiblíží způsob sběru dat a charakteristiku participantů. Dále poskytne popis sběru dat, postup při zpracování a na závěr výsledky výzkumu, interpretaci a diskusi výsledků a konfrontaci s odborníky.

1. Obecný vhled do problematiky

Porucha autistického spektra je onemocnění, které zásadně ovlivňuje život jedince s touto diagnózou. Autismus ovlivňuje vnímání okolního světa a postihuje hlavně oblasti myšlení a prožívání, tudíž se tyto osoby chovají jinak, než osoby bez diagnózy (Thorová, 2016, s. 59).

1.1. Definice pojmu porucha autistického spektra

Jedná se o závažnou pervazivní vývojovou poruchu, která se promítá v nejrůznějších oblastech vývoje dítě, čímž významně ovlivňuje běžný život jedince s touto diagnózou. První problémy se objevují již v brzkém věku jedince. U někoho se začínají projevovat od narození, u jiných osob kolem druhého roku života, dle konkrétní formy a typu autismu (Říčan, Krejčířová, 2006, s. 206). Pervazivní znamená všeprostupující, tedy zasahující celou osobnost člověka a ovlivňující jeho vývoj. Člověk se s touto diagnózou zcela odlišně chová, přijímá informace či přemýšlí jinak, než se od něj v běžné společnosti očekává (Thorová, 2016, s. 31, 58).

Dle lékařské definice jsou tyto poruchy definovány jako neuropsychiatrická onemocnění trvající po celý život daného jedince. Vývoj těchto lidí je opožděn v oblastech sociálních, komunikativních či kognitivních a žádná léčba těchto příznaků doposud bohužel není známa (Vágnerová, 2004, s. 318). Studie uvádí, že u jedinců porucha autistického spektra vzniká jakožto důsledek geneticky zapříčiněných transformací ve vývoji mozku (Acosta, 2003, [online]).

Porucha autistického spektra je spjatá s tzv. triádou poškození, a to v oblastech chování (sociální interakce), komunikace a imaginace. Neodmyslitelný význam má tato triáda při diagnostikování poruchy autistického spektra. Autismus se projevuje buďto samostatně nebo je k němu přidružená jiná porucha či nemoc. Jeho projevy jsou proměnlivé. Příznaky či rozsah se také u každého jednotlivce liší, tzn. každý jedinec s touto poruchou je jedinečný, nelze tedy všechny charakterizovat stejně, což často znesnadňuje určité zařazení. Z tohoto důvodu se nyní ve společnosti přechází k jednotnému užívání pojmu porucha autistického spektra (Thorová, 2016, s. 58-60).

2. Klasifikace poruch autistického spektra

Aktuálně existují dva oficiální dokumenty, které jsou užívány ke klasifikaci poruch autistického spektra, a to mezinárodní klasifikace nemocí MKN-10 a americký

diagnostický manuál. V Evropě užíván první zmíněný MKN – 10 (Hrdlička, Komárek, 2014, s. 14, 15).

- Dětský autismus,
- Atypický autismus,
- Rettův syndrom,
- Jiná dětská desintegrační porucha,
- Hyperaktivní porucha s mentální retardací a stereotypními pohyby,
- Aspergerův syndrom,
- Jiné pervazivní vývojové poruchy,
- Pervazivní vývojová porucha nespecifikovaná.

2.1. Dětský autismus

Poškozený vývoj se u dětského autismu zpravidla objeví před 3. rokem života jedince. Příznaky se projeví buďto postupně, od 12 měsíců dítěte, nebo tzv. autistickou regresí. Tato regrese vypadá tak, že nastane zpětně vývojový obrat, tzn. ztráta již získaných vývojových dovedností. Tento typ autismu se může projevit jak u dětí, které vykazují jisté znaky autismu, tak i u zcela běžně vyvíjejících se dětí (Hrdlička, Komárek, 2014, s. 36).

Osoba s dětským autismem při společenských situacích nereaguje adekvátně na emoce, nezvládá sociální situace, má náklonost k neobvyklým věcem, předmětům a požaduje rituální činnosti, změny jsou problematické. Komunikace je porušena, případně zcela chybí, nepoužívá neverbální komunikaci. Objevuje se opakování slov, vět, podivný tón hlasu, neplýnulost. Dále nesnesitelnost pohledu do očí, strach z věcí, možná agresivita, vztek, sebepoškozování (Gillberg, 2003, s. 4).

2.2. Atypický autismus

V dřívějších dobách nazýváno „*osoba s autistickými rysy*“. Osoba s tímto typem autismu má některé oblasti nenarušené na rozdíl od jiných forem poruch autistického spektra. Například člověk s tímto typem autismu může zvládat sociální interakci, komunikaci či nemá stereotypní zájmy.

Atypický autismus bývá diagnostikován zpravidla až po třetím roce života jedince. Narušení může být buďto pouze částečné, nebo ve všech oblastech, avšak pouze mírně, čímž se vymyká diagnostickým kritériím. Další možností je, kdy se autistické

chování osobě přisuzuje v rámci těžké mentální retardace, což znamená, že některé znaky typické pro autismus jsou přítomny, avšak mentální věk je tak nízký, že deficit nelze prokázat s ohledem na celkovou mentální úroveň (Hrdlička, Komárek, 2014, s. 48).

2.3. Rettův syndrom

Odlišnost Rettova syndromu od jiných typů autismu spočívá v tom, že se objevuje pouze u ženského pohlaví. Nelze jej diagnostikovat jako například dětský autismus již od 1. roku života, vývoj probíhá obvykle do přibližně 1,5 roku dívky. Postupně se začínají projevovat poruchy v oblasti hybnosti, respirace nebo epilepsie. Tento typ autismu lze jako jediný podložit geneticky (Hrdlička, Komárek, 2014, s. 53).

2.4. Jiná desintegrační porucha v dětství

První projevy se začínají objevovat mezi 2. a 10. rokem života člověka, nejčastěji však mezi rokem 3. a 4. V dřívějším věku se porucha neprojevuje, vývoj probíhá obvykle jak v komunikaci, sociálním kontaktu či hře. Regrese poté nastane ve všech získaných schopnostech a dovednostech, objevují se autistické rysy chování, a také prvky mentální retardace. Zhoršení je náhlé, dovednosti se mohou po několika měsících vrátit, avšak ve snížené podobě, nikdy v původním rozsahu (Hrdlička, Komárek, 2014, s. 54).

2.5. Hyperaktivní porucha s mentální retardací a stereotypními pohyby

Pro tuto diagnostiku je velmi obtížné definování. Jedná se o osoby vyznačující se těžkou mentální retardací, dále stereotypním projevováním, ale i hyperaktivitou a poruchou pozornosti. V pubescentním věku se často hyperaktivita přeměňuje do snížené podoby. Spojováno s další řadou vývojových problémů (Hrdlička, Komárek 2014, s. 55).

2.6. Aspergerův syndrom

Dítě s Aspergerovým syndromem se od dítěte bez poruchy na první pohled neodlišuje, při detailnějším pozorování se však projevují jisté odlišnosti ve způsobu vystupování či přemýšlení. Velmi často se jedná o nadprůměrné znalosti z nejrůznějších oblastí a naopak podprůměrná znalost chování v oblasti sociální, emoční či motorické. Aspergerův syndrom se častěji objevuje u chlapců, a to v poměru 8:1 (Attwood, 2012, s. 29).

Mezi typické znaky se řadí sociální naivita, sebestřednost, obsedantní zájmy. Neupřednostňují kolektivní aktivity, zvláště komunikují (přesnost, jednotvárnost, pedantnost), komunikaci směřují pouze ke svým zájmům. Inteligence bývá průměrná až nadprůměrná (Hrdlička, Komárek, 2014, s. 51).

3. Triáda problémových oblastí u lidí s PAS

Mezinárodní klasifikace nemocí charakterizuje tři oblasti, které u lidí s poruchou autistického spektra způsobují problémy. Jedná se o komunikaci, sociální interakci, činnosti a zájmy. Není pravidlem, že se u lidí s poruchou autistického spektra objevují specifika u všech zmiňovaných oblastí. I když se u některých osob mohou podobat, je dokázáno, že každý jedinec s poruchou autistického spektra je jedinečný a má svůj specifický projev v rámci těchto zmíněných oblastí (Richman, 2008, s. 8).

3.1. Komunikace

U zdravého jedince se komunikace projevuje nejprve pláčem, poté žvatláním a zpravidla po prvním roce života je schopen říct několik slov, reaguje na své jméno, bez problému je schopen sdělit své potřeby, ukazuje své hračky a začíná sestavovat jednoduché věty (Strunecká, 2016, s. 24).

U osob s poruchou autistického spektra se vývoj řeči rozvíjí rozdílně. Mohou být vnímány dokonce jako osoby neslyšící, protože nereagují na oslovení, ani jinou komunikaci. Z tohoto důvodu se zpravidla provádí testy, které poruchu sluchu vyloučí. Abnormalita i vadnost řeči je u těchto osob běžnou, často řeč zcela chybí. V dětském věku tyto osoby nemusejí plakat ani žvatlat.

Později mohou hovořit monotónním zvláštním tónem, často opakují, jako ozvěna, což je odborně nazýváno echolálií. Nemají ale hlubší schopnost porozumět opakovanému obsahu. Problémy bývají taktéž s neverbální stránkou. (Williamsová, 2009, s. 15).

Kromě toho se může osoba projevovat nízkou mírou spontánnosti a obměnami při užívání jazyka a často o sobě hovoří například ve třetí osobě (Richman, 2008, s. 8).

3.2. Sociální interakce

Již v brzkém věku dítěte s diagnózou PAS se objevují nedostatky, a to ve formě chybějících reakcí na blízké lidi, nenavázání kontaktu s matkou nebo sledování jednoho

bodou zájmu po delší dobu. Dalším projevem jsou nedostatečné emocionální vztahy (Strunecká, 2016, s. 30).

Děti s poruchou autistického spektra mají jiný vztah k matce, kdy často nevyžadují péči a chtějí být samostatné. Nicméně v průběhu let se tato osoba nestane osobou samostatnou a není schopna se samostatně rozhodovat, nést odpovědnost. Problémy má také v začleňování do kolektivu.

V dospívání nemají potřebu emocionálních vztahů k druhému pohlaví. Časem se mohou některé sociální interakce naučit, ale vždy jde o naučenou dovednost, nikoliv přirozenou. Neumí vytvářet trvalé vztahy, ale vytvářejí si vztahy k věcem. Dalším problémem je rovněž přijímání citů, kdy tyto lidé ani netouží po lásce, uznání či pochvale (Nesnidalová, 1995, s. 19).

3.3. Činnosti, zájmy a imaginace

Další oblastí, která je narušena, je oblast činností, zájmů či obrazotvornosti. Jedná se o stereotypní a strnulé chování, stejné a opakující se pohyby končetin nebo celého těla. Rovněž opakující se a omezené činnosti, rituály, ulpívání na stálost okolí. Důvodem je potřeba pocitu bezpečí, jistoty, kterou tyto činnosti naplňují (Strunecká, 2016, s. 25).

Život těchto osob dále tvoří určité rituály, nechovají se spontánně. Specifické pohyby však také mají svůj obvyklý sled, místo, či způsob, změna je pro tyto osoby velmi stresující, vnímají ji negativně. Od okolí, společnosti by si také přáli tuto neměnnost, aby se cítili komfortně. V této oblasti preferují hračky vhodné pro mladší děti, případně ke hře využívají neobvyklé předměty či činnosti (Nesnidalová, 1995, s. 21).

4. Možnosti podpory v rámci zaměstnávání OZP s PAS

Výše uvedené problémy, které osoby s poruchou autistického spektra provází během celého života, značně ovlivňují jejich uplatnění na trhu práce a často způsobují těmto osobám nespočet komplikací. V rámci Česka se problematice autismu věnuje pozornost poměrně krátkou dobu, cca od 90. let, tudíž existuje ve společnosti nespočet starších osob, kterým nebyla poskytnuta adekvátní péče a je pro ně nyní nemožné začlenění na trhu práce. Určité procento dospělých osob s touto diagnózou tudíž nevykonává práci, pečují o ně rodiče, či služby sociální péče.

Opět je však potřeba připomenout různorodost projevů a symptomů, které nejsou u osob s poruchou autistického spektra stejné, proto i míra možnosti začlenění na trh práce

je různá a potřebná míra podpory a pomoci se taktéž liší (NADĚJEPROAUTISMUS, Osvěta[online]).

K osobám s poruchou autistického spektra se v rámci pracovního uplatnění přistupuje stejně jako k osobám zdravotně znevýhodněným či postiženým. Při hledání vhodného zaměstnání buďto mapují možnosti svého uplatnění samostatně, nebo využijí pomoci úřadu práce, či organizací zaměřujících se na podporované zaměstnávání, agentur si sociálních služeb, které se taktéž těmto osobám snaží v oblasti zaměstnávání pomoci (Hejzlar, Hejzlarová, Němcová, Plecháček, 2020, s. 8,9).

Směřovat mohou dle svých možností a schopností buď na volný trh práce, případně na trh chráněný, který se vyznačuje tím, že v daných podnicích je zaměstnána minimálně polovina pracovníků se zdravotním postižením (Krejčířová, 2007, s. 5).

4.1. Speciální poradenství

Cílem speciálního poradenství v kompetenci úřadu práce je evidence projektů určených pro osoby znevýhodněné, zjišťování předpokladů těchto osob, ať už osobnostních či kvalifikačních, které by následně měly vést ke vhodné volbě adekvátního zaměstnání, následně poskytnutí pomoci zaměstnání zprostředkovat a profesně se připravit na výkon tohoto zaměstnání.

Pracoviště k těmto účelům bývá umístěno v blízkosti vchodu, v bezbariérových prostorách. Pro tuto sekci jsou vyčleněni odborní pracovníci na úřadech, nebo jiní specialisté dle dohody, což je definováno ve vyhlášce, která je součástí zákona o zaměstnanosti (Novosad, 2000, s. 121,122).

4.2. Pracovní rehabilitace

Zajištění pracovní rehabilitace je dalším možným nástrojem, jenž má za úkol vyrovnávat pracovní příležitosti osob zdravotně znevýhodněných na trhu práce. Možnost využít pracovní rehabilitace mají všechny zdravotně znevýhodněné osoby, jejichž cílem je získat zaměstnání, či mají zájem o pomoc s návratem na trh práce vzhledem k jejich zdravotnímu stavu. Činností pracovní rehabilitace jsou poradenské v rámci správné volby práce, hlavním zaměřením je jak teoretické, tak praktická příprava na zaměstnání, pomoc s vytvářením adekvátních podmínek potřebných k výkonu zaměstnání, možnost absolvovat rekvalifikační kurzy apod. Tuto agendu zajišťují krajské pobočky úřadu práce (Zákon č. 435, § 69).

K započetí pracovní rehabilitace je nutné, aby žadatel vyplnil potřebné dokumenty a poté ji podal na příslušném úřadu práce dle svého trvalého bydliště. Následuje tvorba individuálního plánu, poté je uzavřena dohoda s organizací (firmou), ve které bude rehabilitace poskytnuta, nejdéle však po dobu 24 měsíců. V průběhu pracovní rehabilitace se individuální plán vyhodnocuje a na závěr se provádí závěreční zhodnocení tohoto plánu. Předání informací prozatím bohužel není nijak systematicky předáno směrem k těmto osobám (Richterová, 2011, s. 19, 20).

4.3. Chráněné pracovního místo

Jedná se o pozice vytvořené zaměstnavatelem pro osoby se zdravotním postižením. Tyto pozice vznikají písemně v součinnosti s úřady práce. Každé takové pracovní místo musí naplňovat jisté podmínky, jako například její fungování po dobu minimálně tří let, uzpůsobení vzhledem ke zdravotnímu stavu daného jedince apod. Úřad práce motivuje zaměstnavatele k vytvoření těchto míst poskytnutím finančního příspěvku (Richterová, 2011, s. 21). Tato místa jsou speciálně upravená, aby odpovídala potřebám osob zdravotně postižených. Vznikají buďto na základě žádosti zaměstnavatele, či konkrétní osoby a následně probíhá kontrola, zda splňují dané požadavky trhu práce a opravdu slouží k zaměstnávání osob zdravotně postižených (Zákon č. 435, § 75).

Do roku 2012 se v zákoně navíc objevoval pojem chráněné pracovní dílny, což byla pracoviště vytvořená zaměstnavateli, která vznikala pro osoby se zdravotním postižením na základně dohod s úřady práce, kde minimálně 60% zaměstnanců tvořily osoby s postižením. Úřady na tyto místa následně poskytovaly příspěvky. Po tomto roce došlo ke sloučení a nyní se vyskytuje pouze pojem chráněné pracovní místo (WIKIPEDIA, Chráněná dílna [online]).

Jak již bylo výše uvedeno, úřady práce finančně podporují zaměstnavatele, kteří zaměstnávají osoby zdravotně postižené. Cílem těchto příspěvků je nejen motivace, ale také jakási kompenzace, které vyplývá z nižších pracovních schopností a výkonnosti těchto zaměstnanců. Příspěvky se mohou využívat k založení chráněného pracovního místa, k částečnému uhrazení provozních nákladů a jako příspěvek na zaměstnávání osob zdravotně postižených (Zákon č. 435, § 78).

Zřízení pracovního místa – výše příspěvku se odvíjí od nutné úpravy pracoviště, počtu těchto zaměstnanců, jejich mírou postižení a je dohodnuta s úřadem práce. Buďto je příspěvek jednorázový, nebo je vyplácen po částech. Maximální výše je osminásobek

a pro osoby těžšího zdravotního postižení dvacetinásobek výše průměrné mzdy v rámci národního hospodářství za první čtvrtletí minulého roku kalendářního (Zákon č. 435, § 75).

Provozní náklady – na úhradu nákladů zaměstnavatele, ale i osob zdravotně znevýhodněných, pokud pracují jako osoby samostatně výdělečně činné, ve výši maximálně 48 000 Kč za rok. K získání těchto příspěvků je potřeba splnit zákonných podmínek vyjmenovaných v tomto zákoně (Zákon č. 435, § 76).

Posledním zmíněným příspěvkem je **příspěvek na podporu zaměstnávání osob se zdravotním postižením** – zde se jedná o příspěvek, o který si může požádat zaměstnavatel, pokud zaměstnává více než 50% osob zdravotně postižených z celkového počtu zaměstnanců. Výše tohoto příspěvku je stanovena dle poskytnutých prostředků na vyplácení mezd či platů včetně sociálního a zdravotního pojištění na každého zdravotně postiženého zaměstnance v pracovním poměru vykonávajícího práci na chráněném pracovním místě, ve výši 75%. Konkrétní podmínky jsou taktéž součástí zákona o zaměstnanosti (Zákon č. 435, § 78).

4.4. Podporované zaměstnávání

V České republice funguje skrze agentury či sociální služby, které pomáhají znevýhodněným jedincům, taktéž tedy osobám s poruchou autistického spektra při hledání odpovídajícího zaměstnání v běžném pracovním prostředí, přirozená podpora je poskytnuta v rámci udržení práce, vyjednání finančních podmínek, jako u ostatních zaměstnanců, kteří pracují na stejných pozicích apod. (Gnanová, Prokopičová, Hudec, 2011, s. 4). Aktuálně u nás funguje 54 agentur či služeb, které nabízí pomoc formou podporovaného zaměstnávání. Výhradně pro osoby s poruchou autistického spektra funguje pouze organizace Nautis – Praha, dříve pod názvem Apla – Asociace pomáhající lidem s autismem. V roce 2000 byla založena Česká unie pro podporované zaměstnávání, s cílem osvěty a podpory této pomoci osobám zdravotně znevýhodněným. (UNIEPZ, Podporované zaměstnávání [online]).

Podporované zaměstnávání má předem daný postup, a to nejprve dojednání spolupráce klienta a poskytovatele služeb, následně plánování pracovního uplatnění klienta, obstarání adekvátního pracovního místa, trénink potřebných dovedností k jeho výkonu a na závěr podpora klientovi po uzavření pracovněprávního poměru (Vitáková, 2005, s. 20).

Podporované zaměstnávání bývá poskytováno buďto individuálně a ambulantně s konzultantem, nebo s asistencí v terénu, případně také skupinově (různé nácviky spjaté s pracovníky či jinými potřebnými dovednostmi). V rámci podporovaného zaměstnávání jsou k dispozici pracovní konzultanti, asistenci a vedoucí pracovník. Konzultant má určitý počet uživatelů, se kterými během schůzek pracuje na hledání vhodného zaměstnání a následné přípravě. Posléze asistence v zaměstnání probíhá s pracovním asistentem (Vitáková, 2005, s. 22, 23).

Podporované zaměstnávání vzniklo z důvodu chybějící pomoci pro postižené osoby, aby jim byl ulehčen vstup na trh práce. Služba bývá poskytována bezplatně po určitou dobu, než je schopna osoba fungovat samostatně, s cílem udržet si plnohodnotné zaměstnání na běžném pracovním trhu (Gnanová, Linhartová, 2014, s. 5).

4.5. Tranzitní programy

Programy, které vznikly z důvodu pomoci mladým lidem s postižením k jejich vyšší soběstačnosti a následnému snazšímu nalezení pracovního místa na otevřeném trhu práce. Tento program bývá taktéž někdy nazýván „*Ze školy do práce*“ (Opatřilová, Procházková, 2011, s. 131). Tento typ pomoci je výhradně určen zdravotně postiženým studentům odborných učilišť, praktických či speciálních škol v posledních ročnících svého studia, slouží k získání praxe a následně pomoci a podpory při jejich absolvování. Probíhají formou zmíněné praxe, nejrůznějšími nácviky pracovních, a dalších dovedností nutných k fungování na běžném pracovním trhu. Výsledkem by mělo být snadnější nalezení a získání práce po ukončení školní docházky (AGAPO, Tranzitní program, [online]).

V České republice prozatím chybí pro tranzitní programy legislativní ukotvení, a tak bývají poskytovány sociálními službami. Tranzitní programy jsou zpravidla pod záštitou neziskových organizací, jako jsou například agentury podporovaného zaměstnávání, nebo občanská sdružení (Opatřilová, Procházková, 2011, s. 131).

Realizace toho programu probíhá tak, že studenti dochází zpravidla cca jednou až třikrát do týdne dle jejich možností a schopností na předem domluvená pracoviště, kdy jim zpočátku asistují pracovní asistenci, postupem času samostatně. Tito asistenti poskytují nutnou podporu, nejen studentům, ale i ostatním zaměstnancům na daném pracovišti. Během programu mají možnost si zkusit reálnou práci, připravit se a vyzkoušet si vše, co zaměstnání obnáší. Díky tomu získají zkušenosti v rámci komunikace, dopravy

do práce, vyřizování osobních záležitostí (nutné volno apod.) Dále si mohou vyzkoušet pracovní činnosti, se kterými se budou v běžné práci setkávat, získají pracovní návyky atd. (Vitáková, 2005, s. 38, 42).

Než skutečná praxe započne, je potřeba absolvovat několik návštěv na pracovišti, kde mohou nahlédnout, jaké práce se na pracovišti vykonávají. Průběžně se praxe hodnotí buďto za přítomnosti rodičů či zástupců školy společně s asistenty a poskytovatelem praxe. V průběhu roku si mohou studenti vyzkoušet i více praxí a promyslet, které pracoviště by jim do budoucna vyhovovalo a naopak. Pokud je po absolvování praxe spokojenost na obou stranách, dochází obvykle k uzavření pracovního poměru po dokončení studia, a tak osoba zdravotně postižená může nastoupit do práce, ve známém prostředí. Pokud k uzavření pracovního poměru nedojde, může osoba využít dalších již zmíněných možností pomoci, jako například podporované zaměstnávání (Vitáková, 2005, s 21, 22).

4.6. Sociální rehabilitace

Služby sociální rehabilitace poskytují klientům takové aktivity, které směřují k dosažení vyšší samostatnosti, nezávislosti a soběstačnosti, dále pomáhají s rozvojem specifických dovedností, návyků a poskytuje svým klientům nácviky běžných činností, nutných pro fungování ve společnosti.

Klientům poskytuje v rámci ambulantního či terénního provozu nácvik dovedností směřujících ke zvládnutí péče o vlastní osobu, soběstačnost, zprostředkovává kontakt se společenským prostředím, výchovné, vzdělávací a aktivizační činnosti, pomoc při uplatňování práv, zájmu a obstarávání osobních záležitostí (Zákon č. 108, § 70).

V rámci uplatnění na trhu práce mohou poskytovat pracovníci sociálních rehabilitací pomoc v rámci hledání zaměstnání, jak na otevřeném, tak uzavřeném trhu práce. Poskytují poradenství, pomoc s tvorbou životopisu, motivačních dopisů, hledání vhodných pracovních nabídek. Dále poskytují v rámci svých terénních činností pracovní asistenci. V rámci doprovodu na pracovní pohovory, kdy při nich mohou po domluvě s potencionálním zaměstnavatelem zájemce podporovat, následně poskytují pomoc při zaškolování, případně seznamují ostatní zaměstnance či zaměstnavatele s problematikou osob zdravotně postižených, jsou nápomocni v rámci komunikace, taktéž mohou pomoci při výkonu práci v rámci prvních pracovních dnů, týdnů, než je klient schopen práci samostatně vykonávat. Posléze jsou k dispozici telefonicky, či písemně, jak pro klienta,

tak zaměstnavatele při potřebě vyjasnění věcí, které v průběhu spolupráce mohou nastat (PASPOINT, zaměstnávání [online]). Další možnou metodou v rámci sociální rehabilitace může být nabídka podporovaného zaměstnání, uvedeného výše (Richterová, 2011).

4.7. Sociální firma

Další možností, kde se mohou uplatnit osoby obtížně zaměstnatelné, jsou tzv. sociální firmy, které začaly vznikat v České republice v předešlých letech. Jedná se o subjekty sociální ekonomiky, které vznikly za účelem vytvoření pracovních příležitostí pro osoby znevýhodněné na trhu práce, tak i obecně ve společnosti. V rámci sociálních firem se mohou uplatnit jak osoby zdravotně, tak i sociálně znevýhodněné (ČESKÉ SOCIÁLNÍ PODNIKÁNÍ, otázky a odpovědi [online]).

V sociálních firmách musí být zaměstnáno minimálně pětadvacet procent znevýhodněných na trhu práce v přepočtu na plné úvazky, nejvýše však pětapadesát procentu těchto osob. Je jim nabízena dlouhotrvající, opakovaná pracovní i psychosociální podpora, je jim umožněno využití dostatečně dlouhé doby k přizpůsobení se novému zaměstnání a podpora vedoucí k jeho udržení, dále mají k dispozici také kvalifikované vedení. Průběžně mohou rozvíjet své dovednosti a schopnosti, které následně ovlivňují jejich výkonnost a efektivitu. Díky tomu mají posléze větší možnosti, aby se uplatnili na otevřeném trhu práce (Standardy sociální firmy, 2007).

Tyto firmy berou v úvahu individuální potřeby znevýhodněných pracovníků a podporují je v takové míře, aby byli schopni se po zaučení orientovat v pracovním prostředí a byli schopni vykonávat náležitě svou práci. Uzpůsobení se dotýká také prostředí, aby vycházelo z požadavků osob znevýhodněných, což se průběžně hodnotí a v případě potřeby upravuje, aby nedocházelo k nadměrnému stresu a například následně možnému předčasnému ukončení pracovního poměru. Každá pracovní pozice v tomto typu podniku má stanovenou náplň práce, která však může být také upravena individuálně. Osoby zaměstnané v těchto podnicích pak uzavírají se zaměstnavatelem klasickou pracovní smlouvu či dohodu, za niž jsou peněžitě odměněni mzdou. Z toho vyplývá, že jsou díky tomu více ekonomicky soběstační, závislost na podpoře státu se také snižuje. Sociální firmy pomáhají také k dosahování nižší míry nezaměstnanosti,

což je prospěšné, jak pro dané osoby znevýhodněné, tak pro celou společnost (Standardy sociální firmy, 2007).

Uplatnění v rámci sociálních firem je velmi různorodé. Může se jednat o účetní služby, úklidové, zahradní, činnosti výroby nejrůznějších produktů či oblast grafických služeb, stravovacích podniků (kavárny, bistra) a mnoho dalších. Následné prodeje výrobků, či produktů zajišťují sociálním firmám značné příjmy, díky nimž pak mohou nadále fungovat.

Mimo to jsou financovány různými dotacemi, granty, půjčkami, úvěry. Pro využití těchto zdrojů financování je však potřeba splnit mnoho podmínek a mít vypracován kvalitní podnikatelský plán či příspěvky ze zákona o zaměstnanosti, ty však pouze doplňují příjmy, které dorovnávají to, že zaměstnávají osoby zdravotně znevýhodněné (ČESKÉ SOCIÁLNÍ PODNIKÁNÍ, otázky a odpovědi [online]).

5. Překážky na trhu práce pro OZP s PAS

S nejrůznějšími bariérami se setkávají v životě víceméně všichni lidé. Ne jinak je tomu u osob zdravotně postižených, kdy do této skupiny spadají taktéž osoby s poruchou autistického spektra. Tyto překážky jim znesnadňují začlenění do běžné společnosti a tím i na trh práce, ať už hovoříme o fyzických bariérách (např. omezení v prostoru znemožňující pohyb těmto osobám, problém s dopravou do zaměstnání apod.) či psychických (např. pocit vyřazení ze společnosti, nepochopení, pocit ohrožení apod.). Další překážkou pro tyto osoby může být například konkrétní nastavení politiky zaměstnanosti, kdy se tyto osoby setkávají s nedostatečnými či nevhodnými pracovní nabídkami na trhu práce apod. (Matoušek, Koláčková, Kodymová, 2010, s. 102,103).

5.1. Překážky na straně zaměstnanců s PAS

Obtíže jsou spjaty s diagnózou, která u každého jedince způsobuje rozličné problémy. První obtíže mohou nastat již u sestavování životopisu, a to například při výběru zásadních informací, dále při komunikaci s možným zaměstnavatelem, pro někoho je problematická telefonická, pro jiného písemná komunikace. Dále také mohou nastat komplikace u pohovoru (problematický oční kontakt, chybějící osobní zóna, dotazy nevhodné, nejisté či naivní v rámci prvního setkání, celkově problémy s komunikací apod.)

Dalším faktorem, který způsobuje bariéru, je ten, kdy osobám často chybí praxe, potřebné pracovní návyky či zkušenosti, jelikož pro osoby s poruchou autistického spektra bývá náročné krom studia ještě vynaložit energii do dalších činností, chybí jim poté tyto zkušenosti v rámci hledání svého pracovního uplatnění (Kolektiv autorů, 2014, s. 2).

Nedostatečná kvalifikace, nízké vzdělání, slabá digitální a finanční gramotnost, nesamostatnost, neschopnost řešení různých komunikačních a sociálních situací v rámci týmu a další možné problémy, taktéž vytváří bariéry na trhu práce pro tyto osoby (Kolektiv autorů, 2019, s. 4). Taktéž sebedůvěra bývá u osob s poruchou autistického spektra na nízké úrovni, a tak je pro ně ještě o to náročnější komunikace s cizí osobou v rámci ucházení se o pracovní pozici. Pro většinu taktéž bývá problematické pochopení vypsané pracovní nabídky, kdy chápou inzeráty doslovně, a tak řadu nabídek ihned vyřadí, i když by pro ně mohli být vhodnými, a tak se často už tak omezená nabídka vhodných prací ještě více zužuje (Hejzlar, Hejzlarová, Němcová, Plecháček, 2020, s. 10).

5.2. Překážky na straně zaměstnavatelů

Jednoznačnou bariérou potenciálních zaměstnavatelů osob s poruchami autistického spektra bývají předsudky. Zaměstnavatelé často k těmto osobám přistupují jako k jinak znevýhodněným osobám a očekávají od všech stejné symptomy a z nich plynoucí potřeby. Osoby s poruchami autistického spektra jsou však jiné, a nelze říci, že by všichni disponovali stejnými symptomy, obecně se dá pouze specifikovat několik oblastí, jako jsou např. komunikační a sociální dovednosti, konkrétní projevy jsou však u jednotlivých jedinců zcela rozlišné.

Jako další možnou překážkou na straně potenciálního zaměstnavatele bývá první dojem tzv. haló efekt, kdy osoba může zaměstnavatele upoutat, a tak posléze již neočekávají nutnou míru podpory. Jsou jisté oblasti, ve kterých osoby s autismem excelují (např. nejrůznější knižní znalosti), avšak i naopak oblasti, ve kterých zcela propadají (motorika, empatie, sociální dovednosti). Další bariéra vzniká při tendenci generalizace, kdy po již nabitě zkušenosti zaměstnavatele se zaměstnáváním zdravotně znevýhodněných, může docházet k tomu, že se k potřebám nového pracovníka přistupuje stejně, i když má potřeby zcela odlišné, než předchozí zaměstnanec se zdravotním znevýhodněním. Jinými problémy zaměstnavatelů jsou předsudky, které často vznikají z důvodu nízké informovanosti o daném znevýhodnění, či obecné neznalosti v rámci

autistické diagnózy (Kolektiv autorů, 2014, s. 6). Dále je možné jmenovat například nedostačující pracovní podmínky, nedůvěra vůči uchazečům z úřadu práce, špatná zkušenost se zaměstnáním osob s touto diagnózou apod. (Kolektiv autorů, 2019, s. 4).

5.3. Překážky vznikající při výkonu zaměstnání

Při výkonu práce se osoby s poruchou autistického spektra setkávají obvykle s komunikačními problémy, nepochopením instrukcí a následně problémy se zvládnutím zadané práce. Taktéž se potýkají s problémy při dodržování etikety, osobní zóny, bývají přílišně kontaktní, mohou nevhodně pokládat dotazy kolegům či nadřízeným, pro některé je problematická hygiena apod. (Howlin, 2005, s. 193).

Dalšími problémy při výkonu práce mohou být: nedostatečná iniciativa, chybějící schopnost řídit postupy své práce, pokud nemají nad sebou dozor, dochází ke snížení pracovního tempa, ledabylosti apod. Také se stává, že tyto osoby nedbají pracovním pokynům, tím finančně zatěžují zaměstnavatele, ve snaze vymyslet jiné postupy, které však nebývají efektivními. (Howlin, 2005, s. 197).

6. Benefity plynoucí ze zaměstnávání OZP s PAS

Poskytnutí pracovního uplatnění osobám zdravotně postiženým s poruchou autistického spektra sebou nese nespočet výhod. Jedná se například o benefity finanční, sociální, společenské či konkurenční. Zaměstnávání poskytuje přínosy jak konkrétním znevýhodněným osobám, zaměstnavatelům, tak i celé společnosti. Zpravidla pokud jsou tyto osoby nezaměstnané, způsobuje to jistou zátěž pro celý systém (BYZNYS PRO SPOLEČNOST, Zaměstnávání osob se zdravotním postižením [online]).

6.1. Finanční benefity

Finanční výhody zaměstnávání těchto osob jsou ukotveny v zákoně č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, v němž je mimo jiné stanovena zákonná podmínka pro všechny zaměstnavatele, kteří mají víc než 25 zaměstnanců, a to povinnost zaměstnávat osoby zdravotně postižené v poměru 4% k celkovému počtu zaměstnanců, pokud zaměstnají osoby, kterým náleží invalidita třetího stupně, tak se započítávají za osoby tři (Zákon č. 435, § 81).

Zaměstnavatelé mají taktéž možnost osoby zdravotně postižené nezaměstnávat, avšak musí učinit namísto toho náhradní plnění formou odebrání produktů či služeb

od zaměstnavatelů, kteří zaměstnávají více než 50 % osob zdravotně postižených. Poslední možností je finanční odvod do státního rozpočtu ve výši 2,5 násobku průměrné mzdy. Možnosti lze vzájemně kombinovat (Zákon č. 435, § 82).

Následující výhodnou vztahující se k financím je **čerpání daňových úlev**, zaměstnavatelům poskytujících práci osobám zdravotně postiženým je poskytnuta možnost snížení daně o 18 000 Kč za každého znevýhodněného jedince v 1. a 2. stupni OZP a o 60 000 Kč za každého jedince 3. stupně OZP. Zaměstnavatelé, kteří disponují alespoň minimálně polovinou zaměstnanců s postižením z celkového počtu zaměstnanců je daň snížena o 50% z vypočítaného základu (BYZNYS PRO SPOLEČNOST, Zaměstnávání osob se zdravotním postižením [online]).

Dále mohou zaměstnavatelé čerpat nejrůznější příspěvky skrze úřady práce, jako je například **příspěvek na podporu zaměstnávání osob zdravotně postiženým**, příspěvek je nárokový a náleží zaměstnavateli, který zaměstnává více než 50% osob zdravotně postižených z celkového počtu zaměstnanců. Bývá využíván na úhradu mezd, či platů, zahrnujících sociální a zdravotní pojištění zaměstnance. V maximální výši 13 600 Kč měsíčně za osobu v 1-3 stupni invalidity, či 5000 Kč na osobu zdravotně znevýhodněnou. Navíc může ještě v rámci paušálu čerpat tento zaměstnavatel částku 1000 Kč měsíčně za každou osobu zdravotně postiženou, se kterou má uzavřenou pracovní smlouvu (Zákon č. 435, § 78).

Příspěvek na chráněné pracovní místo, podmínkou je minimální provoz po dobu tří let, opět skrze úřad práce. Lze zažádat pouze v případě potřeby úpravy pracovního místa či na provoz, pokud má osob zdravotně postižená nákladnější specifické potřeby. Maximálně osminásobek průměrné mzdy, dvanáctinásobek pro osoby s těžším postižením. Při zřízení míst deseti a více se výše příspěvku zvedá až na desetinásobek průměrné mzdy.

Úřad práce má také možnost poskytnout finanční podporu zaměstnavatelům, kteří se zapojí do **pracovní rehabilitace** a poskytují přípravu k zaměstnání osobám zdravotně postiženým, viz výše, jedná se o finance na náklady, které se vážou k této činnosti. Taktéž úřady financují rekvalifikační kurzy či další náklady s tím spjaté.

Další možností na čerpání finančního příspěvku je **zřízení společensky účelného pracovního místa**. Tato místa vznikají pro osoby sociálně znevýhodněné, které jsou již dlouhou dobu evidovány na úřadech práce, s čímž se osoby zdravotně postižené často

potýkají. Jeho výše se odvíjí od podílu nezaměstnaných osob v okrese, ve kterém je místo zřízeno. Na jedno místo nejvýše čtyřnásobek průměrné mzdy v národním hospodářství za 1. a 3. čtvrtletí předchozího kalendářního roku, pokud by byl podíl nezaměstnaných v celé České republice průměrný či vyšší, tak až šestinásobku průměrné mzdy, poté je tedy jeho výše maximálně šestinásobek průměrné mzdy v okrese s průměrnou nezaměstnaností. Úhrada se vztahuje na náklady za tuto osobu po dobu maximálně jednoho roku (MPSV [online]).

Poslední zmíněným příspěvkem, je **příspěvek na zapracování**, opět poskytovan úřadem práce pro zaměstnavatele, který poskytne práci uchazeči, kterého je obtížné na trhu práce umístit, a tak je úřadem evidován jako uchazeč se zvýšenou péčí. Příspěvek slouží k pokrytí mezd jiného zaměstnance, který osobu zaučuje, případně na zkušební materiál apod. Výše příspěvku dosahuje maximálně polovinu minimální mzdy a je poskytnuta nanejvýš po dobu tří měsíců (Zákon č. 435, § 116).

6.2. Společenské a sociální benefity

Dalším zmíněným přínosem zaměstnávání těchto osoba je **výhoda společenská**, to znamená, že pokud není člověku s postižením umožněno pracovat, pak je tedy odkázán na finanční podporu státu, což zatěžuje celou společnost, avšak pokud mu je zaměstnání poskytnuto výše nutné podpory státu se snižuje, sama osoba odvádí daně a naopak je tedy přínosem pro společnost (BYZNYS PRO SPOLEČNOST, Zaměstnávání osob se zdravotním postižením [online]).

Výhody také vyplývají z konkrétních činností, které dané osoby s poruchou autistického spektra v rámci svého zaměstnání vykonávají, může se jednat například o zhotovené produkty, které jsou následně nabízeny k prodeji. Díky zaměstnání těchto osob taktéž dochází ke snížení nákladů na sociální péči a je následně možní služby poskytovat kvalitněji těm osobám, které nejsou schopny kvůli svému zdravotnímu stavu pracovat a péči opravdu potřebují (Hendricks, 2009, s. 126).

Zaměstnání pro tyto osoby také znamená **výhodu sociální**, např. jistou seberealizaci, vyplnění volného času smysluplnou činností. Jelikož za svou práci dostávají zapláceno, jejich finanční závislost se snižuje, dochází k větší samostatnosti a vyšší kvalitě prožívaného života. Také díky zaměstnání získávají nové sociální role, mohou navazovat nové vztahy s dalšími osobami a nejsou vyřazeny ze společnosti (Suomi, Rable, Delrymple, 1993, s. 6).

Nízká fluktuace je další výhodou, proč zaměstnávat osoby s poruchou autistického spektra. Tyto osoby se vyznačují vysokou loajalitou a vyžadují jistou stabilitu, což již bylo potvrzeno v mnohých studiích, které prokázaly, že je míra fluktuace u osob s poruchou autistického spektra nižší o necelých 20 procent, než u jiných zaměstnanců bez tohoto znevýhodnění (Scheiner, 2011[online]).

Mnoho osob s poruchou autistického spektra disponuje nadprůměrných inteligenčním kvocientem, nejrůznějšími talenty v jistých oblastech, což jim umožňuje využití v rámci volby svého budoucího zaměstnání. Díky svým speciálním vlastnostem, dovednostem mohou práci zvládnout mnohdy lépe než jakýkoliv zdravý jedinec (Bělohávková, Gnanová, 2008, s. 5). Preferují práci jasně danou s opakujícími se pracovními úkoly, což pro jiné zaměstnance může být nežádoucí a příliš stereotypní. Těmto osobám se přičítá lhaní, jsou upřímní, nadměrně poctiví a bez výjimky respektují a řídí se předpisy a pravidly zaměstnavatele (Howlin, 2005, s. 198-201).

Posledním zmíněným benefitem je **výhoda konkurenční**. Podle uskutečněných výzkumů si lidé nakupují produkty od výrobců, kteří se chovají zodpovědně. Taktéž postupuje i část osob při hledání zaměstnání, kdy se zaměřují na firmy, které tyto osoby zaměstnávají, což působí velmi loajálně. Zákazníci si taktéž často volí častěji společensky odpovědné dodavatele. Z čehož tedy vyplývá, že pokud zaměstnavatelé poskytují práci osobám znevýhodněným, mají spokojenější pracovníky a více zakázek (BYZNYS PRO SPOLEČNOST, Zaměstnávání osob se zdravotním postižením [online]).

7. Předpoklady ke zvýšení úspěšnosti zaměstnávání OZP s PAS

K tomu, aby docházelo k úspěšnému zaměstnávání osob s poruchami autistického spektra na trhu práce, je zapotřebí jistých úprav pro tyto osoby ve zvolených zaměstnáních. Jako vhodné se jeví volit podpůrné prostředky, které těmto zaměstnancům usnadní jejich fungování v novém zaměstnání. Na počátku je potřebné informovat o projevech, chování, specifických vlastnostech či potřebách osob, ale také o jejich pozitivních přínosech, a to jak potencionální zaměstnavatele, tak i další pracovníky, kteří s nimi budou kooperovat. Pokud je i přes to zaměstnavatel ochoten osobu přijmout, zvyšuje to předpoklad úspěšnosti. Dále je také vhodné zaměstnance podpořit v komunikaci, spolupráci, celkově být v počátcích v nutné míře nápomocný (Kolektiv autorů, 2014, s. 17,23).

7.1. Pracovní asistence

Využití asistence je v případech osob zdravotně postižených v mnoho případech nezbytné. Jedná se o osoby, které jsou kvalifikované a poskytují je výše zmíněné agentury podporovaného zaměstnávání či sociální služby, které se specializují na problematiku zaměstnávání osob zdravotně postižených. Jejich náplní práce je doprovázení osoby postižené do zaměstnání, kde rovněž poskytují podporu a pomoc formou asistence. Podpora je rovněž poskytnuta zaměstnavateli, viz výše (Kolektiv autorů, 2014, s. 16; Hejzlar, Hejzlarová, Němcová, Plecháček, 2020, s. 15).

Asistence probíhá buďto celodenně, nebo pouze na část pracovní doby. Může začít již doprovodem a nácvikem cesty do práce, aby byl zaměstnanec postupně schopen zvládnout samostatně. Po příchodu asistent pomáhá s rozložením úkolů, aby byly pro zaměstnance zvládnutelné, pomáhá mu při zaučení a při výkonu práce. Kontroluje kvalitu práce, nepracuje však za klienta, ale pracuje na jeho postupném osamostatnění se.

Dále je funkce asistenta pozorovací, kdy sleduje doprovázenou osobu, jeho spolupracovníky a pozoruje vývoj vzájemných vztahů, což může následně nenásilně pozitivně podpořit, poradit, jak společně fungovat, komunikovat, jak předejít problémům, případně jak je řešit apod. Míra pomoci by se opět měla postupně snižovat, aby nevznikla klientovi závislost. Podpora osoby s poruchou autistického spektra by v novém zaměstnání taktéž neměla být příliš malá, aby nedošlo k zanedbání jeho potřeb a následně frustraci a případnému předčasnému ukončení pracovního poměru (Vitáková, 2005, s. 48).

7.2. Pracovní prostředí a podmínky

Před nástupem nového zaměstnance s poruchou autistického spektra je vhodné prostředí upravit tak, aby se v něm rychle zorientovali, což jim následně umožní práci vykonávat dostatečně kvalitně. V rámci pracovních podmínek je potřeba nastavit jasná pravidla, strukturalizované pracovní činnosti i prostředí, ve kterém vykonávají svou práci či poskytnutí vizuální podporu (Thorová, 2012, s. 403-404).

7.3. Procesuální či pracovní schémata

Schémata, jež stanovují postupné kroky daných činností, které osobám s poruchou autistického spektra poskytují snazší pochopení a následně vykonání zadaných činností. U zdatnějších jedinců popis postupů pomocí slovních popisů, u osob s nižšími

schopnostmi obrázkovou či fotografickou formou (Havlíčková, Šlampová, Šlampa, 2011, s. 17).

7.4. Vnější motivace

Dalším předpokladem k úspěšnému zaměstnávání osob je vhodné využívání motivace. Pro osoby s poruchou autistického spektra není vnitřní motivace ničím zásadním, a je tedy potřeba hledat a používat motivaci vnější. Dobré využití vnějších motivů poslouží k zvýšené koncentraci, pozornosti, což může pomoci v tom, aby byli v práci úspěšnější (Stewart, 2002, [online]).

Aby byla motivace pro jedince dostatečná, je potřeba nalézt takový motivační systém, který pro ně bude pochopitelný a bude těmto osobám zřetelné, kdy dostanou odměnu. Osoby s poruchou autistického spektra preferují před sociálními odměnami (např. pochvala), odměny materiální či formou oblíbených aktivit (Čadilová, Thorová, Žampachová a kol., 2012, s. 48).

Finanční odměny, tedy mzda či plat, nebývají u osob s poruchou autistického spektra hlavní motivací. Převážně v těch případech, kdy mají těžší diagnózu, a tak si nedovedou představit a pochopit, že odměna za provedenou práci bude vyplacena v dalším měsíci apod. Zde se doporučuje průběžně využívat menších, již uvedených motivů materiálních či činnostních (Krejčíková, 2009, s. 61,62).

8. Metodologie výzkumu

Následující část diplomové práce pojednává o metodologii výzkumu. Jedná se o základ k realizaci výzkumu. V této části práce bude vymezen a charakterizován výzkumný cíl, výzkumné otázky, představena použitá metoda k výzkumu, následně bude popsán výzkumný vzorek. V závěru této části budou předány informace o průběhu a realizování výzkumu, postup při zpracování dat a představení výsledku výzkumu.

8.1. Cíl výzkumu a výzkumné otázky

Cílem výzkumu je zjistit, jakými praktickými zkušenostmi disponují a jaké informace v problematice zaměstnávání osob zdravotně postižených s poruchou autistického spektra zaměstnavatelé postrádají. Posléze se vytvoří pro tyto účely manuál k usnadnění získání zaměstnání, který poslouží všem zainteresovaným stranám, tzn. zaměstnavatelům, osobám zdravotně postiženým s touto poruchou či dalším osobám,

kteře pomáhají s jejich uplatněným na trhu práce, který bude součástí diplomové práce a bude uveden v příloze.

Hlavní výzkumná otázka: Jakými praktickými zkušenostmi disponují zaměstnavatelé v rámci pracovního uplatnění osob zdravotně postižených s poruchou autistického spektra?

1 Dílčí výzkumná otázka: Jaké mají zaměstnavatelé poznatky o lidech zdravotně postižených s poruchou autistického spektra?

2 Dílčí výzkumná otázka: Jakými způsoby zajišťují, aby docházelo k adaptaci zaměstnanců zdravotně postižených s poruchou autistického spektra na pracovišti?

3 Dílčí výzkumná otázka: Co považují za překážky v zaměstnávání osob zdravotně postižených s poruchou autistického spektra?

4 Dílčí výzkumná otázka: Jaké shledávají výhody v zaměstnávání osob zdravotně postižených s poruchou autistického spektra?

8.2. Metoda a technika výzkumu

Vzhledem k zaměření mé diplomové práce byl zvolen kvalitativní výzkum. Tento typ výzkumu slouží k získání popisu případu a následně slouží jako prostředek ke zkoumání interpretací. K hlavním metodám tohoto typu výzkumu řadíme naslouchání, vyprávění, dotazování, pokládání otázek a následné získávání odpovědí (Hendl, 2016, s. 49-55).

Metoda rozhovoru je považována za nejčastěji používanou při účelném sběru informací u kvalitativního výzkumu (Švaříček, Šedřová, 2014, s. 159-163). Pro účely této diplomové práce byla ke sběru dat zvolena metoda polo strukturovaného rozhovoru, u kterého výzkumník postupuje dle předem připravených otázek, či témat.

Při tvorbě schématu rozhovoru se vycházelo z nastaveného cíle výzkumu a vymezených výzkumných otázek. Tyto otázky pak obsahovaly další doplňující otázky, aby mohlo dojít k lepšímu pochopení celkového kontextu zaměstnávání těchto osob s poruchou autistického spektra. Výzkumné otázky byly poté doplněny níže uvedenými doplňujícími otázkami, které se týkaly základních informací, jimiž daní zaměstnavatelé disponovali o potenciálních zaměstnancích s poruchou autistického spektra. Dále zjišťovali průběh adaptace těchto jedinců na pracoviště, možných překážek na pracovišti a výhodách zaměstnávání těchto osob. Jednalo se o otázky uvedené v příloze č. 2.

Metoda audiozáznamu byla použita k přesnému získání dat. Výzkumníkovi práce s audiozáznamem velice pomáhá. Konkrétně u zachycení sdělených informací a následně poskytují možnost návratu k již proběhlým rozhovorům. Díky záznamu také může výzkumník vypořádat nejrozličnější projevy v rámci emocí apod. (Miovský, 2006, s. 187). V rámci konání rozhovoru jsem si zaznamenala několik poznámek. Díky získaným audiozáznamům jsem mohla provést transkripci, tzn. převedení mluveného slova do formy písemné (Hendl, 2016, s. 212).

8.3. Popis výzkumného souboru

Výzkumný soubor byl zvolen pomocí metody záměrného prostého výběru. Při této metodě se postupuje tak, že jsou jedinci zvoleni dle jejich vhodnosti na základně stanovených kritérií výzkumníkem, a taktéž musí udělit svůj souhlas, aby mohli být zařazeni do výzkumného souboru (Miovský, 2006, s. 94).

- Osobní zkušenost se zaměstnáváním osoby zdravotně postižené s poruchou autistického spektra
- Délka pracovního úvazku této osoby trvala alespoň 6 měsíců

Výzkum byl následně realizován se zaměstnavateli v rámci Jihomoravského kraje. Výzkumný soubor se skládal z 2 zaměstnavatelů na otevřeném trhu práce a 6 zaměstnavatelů na chráněném trhu práce. V rámci kvalitativních rozhovorů je taktéž důležité dobře znát prostředí (Miovský, 2006, s. 30). Jelikož se v této oblasti pohybuji několik let jako sociální pracovník a zaměstnavatelé o mě mají jisté povědomí, nebylo tak náročné získání většiny souhlasů s účastí ve výzkumu. Respondenty jsem informovala o důvodech bádání, mlčenlivosti a mé roli v rámci výzkumu.

Aby byla zachována anonymita zaměstnavatelů, nejsou uvedené názvy společností, ale pouze označení čísly 1-8. Výzkumu se účastnilo 8 zaměstnavatelů, 2 z otevřeného trhu práce a 6 z uzavřeného trhu práce, kteří splňovali podmínku osobní zkušenosti se zaměstnáváním osob s PAS, minimálně po dobu 6 měsíců. Pro lepší přehlednost byly základní informace o participantech uspořádány do tabulky a následně stručně jednotliví participanté popsáni.

Participant	Typ podniku	Pracovní pozice participanta	Délka pracovního poměru osoby s PAS
č. 1	sociální podnik	personalista	2 roky
č. 2	sociální podnik	vedoucí dílny	4 roky
č. 3	sociální podnik	vedoucí směny	2 roky
č. 4	sociální podnik	vedoucí projektu	1 rok
č. 5	sociální podnik	vedoucí podniku	2 roky
č. 6	sociální podnik	personalista	3 roky
č. 7	s.r.o.	personalista	2 roky
č. 8	s.r.o.	vedoucí týmu	3 roky

Tabulka č. 1: Základní informace o participantech

8.4. Sběr dat

Zaměstnavatele, kteří odpovídali vstupním kritériím, byli postupně kontaktováni skrze informační e-mail. Tento e-mail obsahoval informace k výzkumu a další nezbytné informace a byl jim poskytnut čas k rozmyšlení, zda se budou chtít výzkumu zúčastnit. Bylo osloveno 10 zaměstnavatelů na otevřeném trhu práce a 10 zaměstnavatelů na trhu chráněném, požadavkům odpovídalo celkově 13 zaměstnavatelů, rozhovorů se podařilo sjednat 8, z čehož bylo 6 zaměstnavatelů z chráněného trhu práce a 2 z trhu otevřeného. Získávání dat probíhalo v průběhu měsíce června 2022.

7 rozhovorů proběhlo po dohodě osobně v prostředí daných firem či organizací, v prostorách kanceláří těchto zaměstnavatelů. 1 rozhovor proběhl online formou skrze platformu MEET. Aby byla uchována diskretnost, rozhovory probíhaly nerušeně a v místnosti nebyly další osoby, které by mohly naslouchat sděleným informacím. Rozhovory byly uskutečněny vždy v předem domluveném termínu a čase. Po příchodu byl respondentům sdělen cíl výzkumu a způsob, jak rozhovor bude proveden. Dále proběhlo taktéž nastínění mé role, dohoda o mlčenlivosti, anonymizaci údajů, a také neřešení jiných záležitostí spjatých s mou rolí sociální pracovnice v organizaci, která se zabývá podporou zaměstnávání těchto osob s poruchou autistického spektra.

Taktéž byly všichni respondenti požádáni o souhlas s nahráváním rozhovoru a byl jim vysvětlen důvod nahrávky, která poslouží k přepisu rozhovoru a zvýšení kvality zpracování dat. Nikdo z respondentů nebyl proti provedení zvukové nahrávky. Před

započetím rozhovoru jsme společně prošli informovaný souhlas uvedený v příloze č. 3, který se vázal k zachování anonymity a dalších náležitostí výzkumu. Vytisknuté a podepsané souhlasy jsou k dispozici v portfoliu výzkumníka.

Délka rozhovorů s každým respondentem byla v rozmezí 30 až 60 minut. Všichni účastníci komunikovali velmi odborně a věcně, drželi se tématu výzkumu. K rozhovorům byla použita kostra otázek, doplňována dalšími otázkami, které vyplynuly z rozhovorů. V rámci rozhovorů byla snaha správně využít poskytnutý čas k účelu zkoumání.

8.5. Postup zpracování dat

Zpracování získaných dat posléze probíhalo formou kvalitativní analýzy. Veškeré proběhlé rozhovory byly zaznamenány doslovnou transkripcí tzv. přepisem mluveného slova ze zvukového média.

U přepisu proběhla anonymizace všech zaměstnavatelů, nahrazena čísly 1-8. Na základě získaných dat byla provedena analýza pomocí kódování. Jde o postup, kdy jsou data systematicky procházena, za účelem odhalení případných pravidelností, klasifikace jednotlivých částí, se snahou interpretace výsledků jako celku. Kódování umožňuje pochopení a popis získaných dat. Kódy byly posléze přiřazeny úseku dat a ty následně rozděleny do kategorií. Vybrané kódy se vztahují ke zkoumaným okruhům, které jsou vyjádřeny výzkumnými otázkami (Hendl, 2005, s. 226-228).

Nejprve proběhlo identifikování kategorií prvního stupně prvním kódem za účelem porovnávání, jejichž cílem bylo nalezení různých spojitostí, vztahů, podobných vzorců či naopak rozlišností, což vedlo k seskupení do seskupení kategorií stupňů druhých. Rozhovory byly zkoumány jako individuální případy. Díky tomu došlo ke stanovení kategorií a subkategorií, které zaznamenaly podstatu zkoumání. Objevení jistých souvislostí vedlo k možnosti vysvětlení výsledků jako celku. Proběhlou analýzou bylo možné shrnutí do závěrečných výsledků.

9. Výsledky výzkumu

Díky analýze bylo možné určit kategorie a subkategorie. Kategorie odpovídají oblastem zkoumání, které byly formulovány výzkumnými otázkami v rámci polo strukturovaných rozhovorů. Kategorie na sebe navazovaly a v některých případech se překrývaly v rámci souvislostí. Rozhovory navíc zahrnovaly další dílčí otázky, které se

vázaly k výzkumným otázkám a tvořily zmíněné subkategorie, čímž ve výzkumu pomáhaly kategorie více rozvést či vysvětlit, tyto otázky taktéž na sebe navazovaly. Následná část práce seznamuje s výslednými kategoriemi, subkategoriemi a je doplněna několika výroky zaměstnavatelů z proběhlých rozhovorů.

9.1. Poznatky zaměstnavatelů o OZP s PAS

Hlavním tématem této podkapitoly je otázka „Jaké mají zaměstnavatelé poznatky o lidech zdravotně postižených s poruchou autistického spektra.“ Abychom našli odpovědi na tuto otázku, bylo potřeba se zaměřit i na níže uvedené otázky:

- Nad čím jste váhali, než jste člověka s poruchou autistického spektra zaměstnali?
- Jaké jste měli představy o spolupráci s člověkem s poruchou autistického spektra před jeho nástupem?
- Jak se lišila realita od vaší představy po nástupu tohoto zaměstnance?
- Jaké informace Vám chyběly?
- S jakými organizace či službami jste byli v kontaktu, nebo byste kontaktovali, pokud jste potřebovali získat informace, pomoc či podporu při zaměstnávání osob s PAS?
- Co by se podle Vás v rámci zaměstnávání osob s PAS mělo zavést či změnit, aby docházelo k jejich vyššímu uplatnění na trhu práce?

P1: ...*“Představy jsou různé i podle toho spektra, které je tak rozmanité, takže myslím, že spíše žádné. Obavy jsme také neměli. Dohledali se informace, víme, že jsou někteří například plaší. Zrovna jeden zaměstnanec XY, jsme s ním velmi spokojeni, ten je opravdu výborný, jediné, že s ním komunikuje pouze jedna osoba, která mu zadává práci.“* ...

P2: ...*„Žádný, asi ne, každý ten člověk funguje jinak, je originál, např. někdo je veselý, přátelský, a pak jiný je zase na pořádek, musí mít všechno stejně, takže každý má jinou odchylku. Takže nikdy nevíte, s čím ta daná osoba přijde.“* ...

P3: ...*„Moje představy byla jiná, měla jsem obavy v těch sociálních vazbách na ostatních, a to je ten z nejmenších problémů, naopak naše zaměstnankyně XY je velmi oblíbená, všichni ji mají rádi, ti lidi s ní chtějí bejt, cejtí se s ní dobře. Každý ten člověk s autismem to má jinak, co jsem viděla různé dokumenty, ale u ní je to, že je společenská*

a nemá s tím problém, i když ona tvrdí, že funguje jinak než normální lidi, ale já bych to do ní neřekla, že má autismus.“ ...

P4: ... „Představy nebyly žádné. My jsme byli prakticky hozeni do vody. Pravda je ta, že nám tady hrozně pomáhá organizace XY, protože já jsem neuvažovala dopředu, protože jsme to nevěděli. Na druhou stranu, když je možná s něma ta konzultace, tak je úžasná. Máme s nima možnost konzultovat, jak řešit nějaký nestandardní situace. Protože když máte 15 lidí s různými diagnózama, tak je to náročné. Například jeden zaměstnanec XY, třeba hledá různé články o svých možných projevech, že je vyhořelý, a pak si třeba vyžaduje dny dovolené navíc, ještě na mě vždycky tlačí, abych si ty články přečetla teď, hned. Tak to se snažíme vždycky nějak řešit, takže na to nejste nikdy připravená, i kdybyste chtěla.“ ...

P5: ... „Představu jsme měli, protože nám maminka daného zaměstnance XY vylíčila, jak se projevuje, co je pro ni náročné, a pak jsme ji i viděli, když se přišla domlouvat s maminkou ohledně práce, tak nám vylíčila, jaké má problémy, jaké by mohly být problémy, obavy byly, ale podařilo se to zvládnout k oboustranné spokojenosti.“ ...

P6: ... „Spíš jsme přemýšleli nad tím, jestli ta práce bude muset být na speciálním místě, nebo ho máme zapojovat do toho kolektivu, jak moc se bude lišit způsob jeho práce, např. když nebude chtít vykonávat danou práci, jak moc to budeme schopni přizpůsobovat, posouvat hranice.“ ...

P7: ... „Nějaký informace jsme věděli, že to bude jiný, ale netušili jsme, že se dostaneme, do nějakých situací, do kterých jsme se v průběhu dostávali a jediný obavy, který máme je, jak je přijme okolí, ti zákazníci, spíš najít způsob, jak to s nima vykomunikovat, že tady i takové lidi patří.“ ...

P8: ... „Představy jsem neměla žádné, měla jsem obrázek, jak asi vypadá autista, ale reálně jsem neměla žádný background, díky první zaměstnankyně jsem věděla, že to pro mě bude náročné, jako pro vedoucí týmu, protože ten tým, jako spolupracují spolu, ale nejsou s nimi v takovém kontaktu, jako já. Zaleželo mně na tom, jakej ten člověk bude, jak na mě bude působit, jak budu věřit, že zapadne do toho týmu, nebo jakou ta osoba bude vidět v té práci přidanou hodnotu. Např. vidím, že jeden z těchto zaměstnanců, když je práce hotová, vidím, že je rád, že přispěl něčím té společnosti. U projevů jsem asi nečekala nikoho expresivního, předpokládala jsem, že to bude osoba klidnější natury, že

bude v tichosti pracovat u svého stolu, nezapojovat do diskuzí. Chtěla jsem dát práci člověku, aby si vydělal peníze, viděl v tom smysl, určité naplnění.“...

Provedené rozhovory ukázaly, že ve většině případů zaměstnavatelé neváhali přijmout do pracovního poměru člověka s poruchou autistického spektra. Pro zaměstnavatele nebylo zásadní, o jakou diagnózu se jedná, což zpravila ani nemohou znát, neboť nemají k dispozici zdravotní dokumentaci zaměstnanců, ale odvíjelo se to od schopností daného člověka práci zvládnout, případně možnosti přizpůsobit se jeho požadavkům, či nalézt vhodnou pracovní pozici, aby se v práci cítil komfortně. V jednom případě zaměstnavatel P8 váhal z obavy zvládnutí další takové osoby na pracovišti, aby se mu mohl dostatečně věnovat. V případě P2 váhali nad tím, zda zaměstnanec bude schopný se přizpůsobit pracovnímu režimu a P3 nad tím, zda sami mají dostatečné schopnosti, znalosti takovou osobu zvládnout.

Výzkum dále poukázal na to, jaké měli zaměstnavatelé představy (obavy) o spolupráci s těmito osobami před jejich nástupem na pracoviště. Zde se opět většina zaměstnavatelů shodla, že představy buďto neměla žádné, nebo věděli, že to může být velmi individuální a každý jedinec s poruchou autistického spektra je zcela odlišný, praxe pak ve většině případu byla pozitivního rázu. P3 uvedl, že čekal větší problémy v oblasti sociální, ale tento zaměstnanec je naopak velmi oblíbený mezi ostatními zaměstnanci, přátelský, a pokud by sám nesdělil, že tuto diagnózu má, tak by to na něm nejspíše ani nepoznal. Dále P4 a P5 uvedli, že měli k dispozici informace o těchto zaměstnancích předem buď od rodiny, nebo od organizací, které těmto osobám pomáhají. P7 sdělil, že představy měl, ale netušil, že se bude potýkat se situacemi, do kterých se v průběhu spolupráce dostávali.

Realita po nástupu daných zaměstnanců byla odlišná ve všech případech. Převažovalo hodnocení zaměstnavatelů jako příjemné překvapení, pozitivní, kdy si chválili jejich pracovitost, docházku, plnění zadaných úkolů, adaptaci mezi ostatní zaměstnanci. Ostatní zaměstnavatelé měli představu odlišnou, což vycházelo buď z jiných očekávání, nebo jiné předchozí zkušenosti zaměstnávání osob s PAS. P2 sdělil, že byla realita úplně jiná, ale přijali to, jelikož se snaží, vychází vstříc všem zaměstnancům, aby se na pracovišti cítili dobře. P4 uvedl, že se lišila, na pohovoru tato osoba působila schopněji, ale realita byla následně výrazně jiná, horší. P5, P7 a P8 uvedli, že se to lišilo díky tomu, že se jednalo o úplně jiný typ autismu, než s kterým měli

zkušenosti předtím, hlavně opět úplně jiné projevy a překážky, což pro ně bylo zajímavé a výzva.

Shoda zaměstnavatelů nastala u otázky chybějících informací, kdy se větší část participantů shodla, že jim informace chyběly. Jako zásadní vnímají to, že nemají často informace o diagnóze svých zaměstnanců, pokud jim to nesdělí sami zaměstnanci, jejich asistenti, nebo rodiče, či opatrovníci. Pokud by to věděli předem, mohli by se připravit na možné problematické situace, či předejít jejich vznikům. P6 by uvítali školení na tuto oblast, avšak problémem jsou nedostatečné finance podniku na tyto aktivity. P8 sdělil, že jim bylo poskytnuto školení od organizace, která se zabývá zaměstnáváním osob s PAS, ale to byly pouze základní informace, což v praxi nepomohlo, školení nezajistilo individuální řešení dennodenních problematických situací. P1 sdělil, že neví, zda mu nějaké informace chyběly, a pokud ano, vyhledat by si je na internetu. P3 a P5 sdělil, že mají vystudovanou speciální pedagogiku, takže určitými informacemi disponují a další informace jsou si schopni sami nastudovat.

Nejčastěji spolupracují zaměstnavatelé s organizacemi, které pomáhají těmto lidem v rámci uplatnění na trhu práce, konkrétně s pracovními asistenty, či sociálními pracovníky. Společně řeší prvotní získání informací o daném zaměstnanci, adaptaci zaměstnance na pracovišti, případně nějaké problémy, překážky na pracovišti, poskytují školení ostatním zaměstnancům. P4 uvedli, že s jednou organizací jsou v pravidelném kontaktu, s dvěma pouze nárazově, pokud se něco akutně řeší, nebo se přijímal další zaměstnancem skrze tyto organizace. P2, P5 uvedli, že mají sami na pracovišti interní pracovní asistentku, která se věnuje těmto osobám, pomáhá jim při zaškolení, adaptaci, než jsou schopni pracovat samostatně. P1, P5, P6 jsou v kontaktu a spolupracují i s rodiči či opatrovníky, P7 a P8 uvedli, že kontakt na rodiny mají, ale nekomunikují s nimi.

Nejrůznější názory vzešly v oblasti zavedení změn, aby docházelo k vyššímu uplatnění osob na trhu práce. P2, P3 a P6 se shodli na tom, že by bylo prospěšné, aby bylo k dispozici více pracovních asistentů pro dané zaměstnance, jelikož jich je málo a není v jejich silách se dostatečně důkladně věnovat celému procesu zaměstnávání konkrétních osob. P3 měli příležitost tuto důkladnou asistenci poskytnout zaměstnanci s ohledem na pandemickou situaci, a tím pádem nižší vytížení zaměstnanců, což se následně velmi osvědčilo. P4 a P8 vidí potřebu dobrého prostředí, tolerance, nemít vysoká očekávání, taktéž lidskou stránku věci, mít dobrou vůli člověka s hendikepem zaměstnat, laskavost, vcítění se. Taktéž oba participanté zmiňují dobrou předchozí zkušenost a případné

předávání v dalších firmách. P7 navrhuje změnu politiky firmy, nevnímat hendikep jako problém, ale naopak jako přínos, vyšší inkluzi a mít k tomu určeného zaměstnance. P5 na tuto problematiku nahlíží skrze finance, navrhuje vyšší poskytnutí dotací na tato místa, která jsou již několik let bez změny, celkově větší podporu státu v rámci zaměstnávání lidí se zdravotním postižením, nejen v oblasti autismu. Zmiňuje nižší výkon, avšak nutnost vyplácení mezd v plné výši.

9.2. Postupy zaměstnavatelů při adaptaci OZP s PAS na pracoviště

Hlavním tématem této podkapitoly je otázka „Jakými způsoby zajišťují, aby docházelo k adaptaci zaměstnanců zdravotně postižených s poruchou autistického spektra na pracovišti?“ Abychom našli odpovědi na tuto otázku, bylo potřeba se zaměřit i na níže uvedené otázky:

- Jakými konkrétními informacemi jste disponovali, aby došlo k usnadnění adaptace nového zaměstnance s poruchou autistického spektra na pracovišti?
- Jak probíhala příprava na příchod tohoto zaměstnance?
- Vyskytly se nějaké problémy při nástupu nového pracovníka s poruchou autistického spektra?
- Jak se tyto problémy řešily/vyřešily?
- Počítali jste i s variantou úpravy pracoviště, či prostředí pro tuto osobu?
- Jakými kroky jste se podílel na tom, aby zaměstnance s PAS přijali kolegové?

P1: ... „*To, co nám řekla maminka, tzn., že by měl komunikovat s jedním člověkem, že je plašší, velmi pečlivý, ale i přecitlivělý, na některé věci, má svůj řád, perfekcionista. Maminka na vše upozornila.*“ ...

P2: ... „*Informace od rodičů, asistentů, nebo od těch konkrétních zaměstnanců s autismem, ale většinou je to na tom asistentovi, co všechno je ochoten o daném člověku říci, ale takové ty základní informace o tom člověku, aby se mu nechtěně nějak neublížilo, vám dají ti asistenci ihned, ještě před nástupem toho konkrétního člověka.*“ ...

P3: ... „*Od rodičů ne, maminka této zaměstnankyně se tady byla podívat pouze jednou, ale to až po delší době, a poté asistentka z jedné sociální služby, ale ta mě vyloženě na nic neupozorňovala, spíše pomáhala určitě věci vykomunikovat. Takže*

informace jsme získali až tak v průběhu, měla jsem určité představy, ale ty zažitě stereotypy o autismu mi pak zbourala. “...

P4: ... „To je jak říkám, to pořád dostávám během té spolupráce, před asi úplně ne, děcka nedělají každý den, mají více volna a oni jsou za to šťastný, je to pro ně plus. Takže ne, nepátrali jsme předem po nějakých informacích, z jedné organizace nám poslali takovou sadu, jak bychom s tím zaměstnancem měli komunikovat, a jak on by si přál, abychom s ním komunikovali a stejně já to vnímám tak, že ta realita je pak jiná a ukáže, takže něco jsme dostali, ale pak se řídíme tím, co se na pracovišti odehrává, proto jsme chtěli i toho psycho-sociálního pracovníka jedna věc je že dochází do organizace třeba jednou za 14 dnů, ale k nám dochází dennodenně a pak musíme řešit ty situace my. Potřebujeme to řešit hned a ne třeba až za týden, snažíme se s každým komunikovat slušně, pochopit ty problémy, to co ten člověk řeší, a pak už to je tady, takže když mi pošlete nějaký ten dokument, ale pak ta realita je fakt jinde. “...

P5: ... „Určitě informace od rodičů, opatrovníku i od asistentů, ale já čerpal hodně informací od kolegyně. “...

P6: ... „Při tom náboru zaměstnance se vypisuje dotazník, protokoly, tak to často vyplňujeme i s rodičem, nebo jeho asistentem, který nám ty informace poskytne. Ještě před nástupem máme s potencionálními zaměstnanci cca 2 schůzky, takže si můžeme udělat obrázek, nasát určité informace o tom, jak asi bude fungovat, jak se bude projevovat a popovídat si s ním. U toho prvního jednání se už často pozná, jestli to bude fungovat, např. někoho vystraší velká místnost, nebo náplň práce. “...

P7: ... „Od rodičů jsme neměli žádné informace, od asistentů jsme měli informace o diagnóze, a o tom, co můžeme čekat, o těch projevech a jinak jsme žádné informace neměli. V průběhu jsme měli školení pro všechny zaměstnance, ale šlo o celkovou inkluzi OZP ne jen osob s PAS. “...

P8: ... „Jen přes jednu organizaci, nějaké charakteristické rysy, základní informace, ale to bylo asi tak všechno, jinak všechno až v průběhu, při výkonu té práce, ono je to těžko nasimulovatelné a pak tedy i popsatelné, přece jen i když už nějakou pracovní zkušenost ten člověk měl, tak v té práci zas mohl řešit úplně jiné problémy, jinak se projevovat apod. “...

Provedené rozhovory ukázaly, že zaměstnavatelé měli k dispozici ve většině případů informace od rodičů, opatrovníků asistentů či spolupracujících organizací, jednalo se však povětšinou o informace obecného rázu, konkrétnější informace o projevech daných jedinců byli schopni sdělit nejpřesněji rodiče, což považují za přínosné a usnadňující proces adaptace. P3, P4, P8 sdělili, že se konkrétní informace zjišťovali, až v průběhu spolupráce, jelikož předem není vždy možné určit, jak konkrétní osoba bude v daných situacích reagovat a je to tedy těžko popsatelné. P7, P8 sdělil, že v rámci adaptace zaměstnance poskytují ostatním zaměstnancům školení, P7 obecně o osobách se zdravotním postižením, P8 poskytují školení skrze spolupracující organizaci konkrétně o osobách s autismem, ale jedná se pouze o základní informace či charakteristické rysy. P6 získával informace k snadnější adaptaci z vyplněných dotazníků, protokolů, které musí člověk vyplnit při náboru a následně vykonaných přibližně dvou schůzkách s budoucím zaměstnancem s poruchou autistického spektra.

Dále výzkum poukázal na to, jak probíhá příprava na příchod zaměstnanců s poruchou autistického spektra. 6 participantů sdělilo, že neprobíhala žádná speciální příprava, standardně jako u ostatních zaměstnanců s postižením. Zaměstnavatelé se shodli, že se různé změny prováděli až po nástupu zaměstnance, dle jejich potřeb a požadavků. P1 a P4 využívali pomoc asistentů. P3 a P5 sdělili, že je dle něj správné na diagnózu neupozorňovat, případně nechat to tyto zaměstnance sdělit dobrovolně, samostatně ostatním, nechat tomu volný průběh. P7 sdělil, že se jednalo o nestandardní postup v tomto případě, odlišnost v rámci přijímacího pohovoru, který je zjednodušený, spolupracují s nimi speciálně vyškolení zaměstnanci, pak je součástí seznamovacího meetingu, kde o sobě může, ale nemusí sdělit ostatním informace. V případě P8 proběhla prezentace jedné pomáhající organizace o těchto osobách, kdy se měli možnost dotazovat ostatní zaměstnanci na informace o těchto osobách, o jejich projevech, taktéž jako v případě P7 probíhalo speciálně upravené výběrové řízení.

V další části výzkumu zaměstnavatelé sdělovali, zda a jaké nastaly problémy při nástupu těchto zaměstnanců. Většinu zaměstnavatelů se setkala na počátku s určitými problémy, žádný z nich však nebyl významného charakteru. P2 a P6 sdělil, že žádný konkrétní problém si nevybavuje, P2 označil za problematické osoby s jinými diagnózami. P1 se setkal s problémem nepochopené pracovní doby a nutnosti bytí na pracovišti po dokončení práce. P3 označil za problémy v počátcích v rámci nutnosti neustálého opakování, vysvětlování, procházení procesů, či pochopením docházky a dnů

volna. P4 nevyhovující rozvržení pracovní doby a hluk na pracovišti. P5 problémy s toaletou, či nevyhovujícím prostředím. P7 uvedl za nejčastější problém v orientaci na pracovišti, pochopené elektronické evidence pracovní doby a občasnou složitější komunikaci s kolegy či nepochopení konce pracovní doby. P8 sdělil problémy s docházkou na pracoviště, usínání u práce, nepochopení pracovní doby, stejně jako u P7.

V rámci možné úpravy pracoviště či pracovního prostředí se všichni zaměstnavatelé stavěli kladně, žádný ze zaměstnavatelů neuvedl, že by v rámci možnosti nemohla být provedena nějaká úprava. P1 sdělil, že se vždy nad úpravou zamýšlí, ale u jejich zaměstnance nebyla úprava nutná. P2-P4, P5,P6,P7,P8 uvedli, že jejich zaměstnanci mají vyčleněné své pracovní místo. P3 sdělil, že kvůli zaměstnankyni s autismem zavedli číslování stolů pro její lepší orientaci, jako nedostatečné hodnotil chybějící místo k odpočinku, to však nemá nikdo ze zaměstnanců z důvodu malého zázemí pro zaměstnance. P4 zmínil soukromé prostory na obědovou pauzu. P5-P6 možnost práce na jiné dílny při nevyhovujícím prostředí, avšak naopak také P6 zpočátku zkouší jít cestou beze změny, aby došlo k adaptaci na pracovišti za standartních podmínek. P7 sdělil, že již u pohovoru zjišťují možné překážky, aby bylo následně nabídnuto vhodné pracovní místo s vyhovujícími podmínkami bez překážek. P8 zmiňuje možnost práce na homeoffice.

6 participantů sdělilo, že se nepodílelo žádnými speciálními kroky k tomu, aby zaměstnance s poruchou autistického spektra přijali kolegové. Pouze v případě P7 a P8. P7 informoval o tom, že mají vytvořenou strategii diverzity, inkluze a odbourávání předsudků, zaměstnanci mají online i osobní školení, probíhá pravidelná komunikace s vedoucími na pracovišti mezi běžnými zaměstnanci a zaměstnanci se znevýhodněním, obecně, ne jen u osob s poruchou autistického spektra. P8 sdělil, že proběhlo školení, nové zaměstnance informují o členech týmu se speciálními potřebami. Ostatní zaměstnanci mapují situaci v průběhu. P3 sdělil, že mívali posezení, kde se řešily různé týmové problémy, to už však neprobíhá, jinak mívají spíše neformální akce, kde dochází k začleňování v rámci týmu, tyto aktivity zmínil i P2.

9.3. Překážky při zaměstnávání OZP s PAS

Hlavním tématem této podkapitoly je otázka: „Co považují za překážky v zaměstnávání osob zdravotně postižených s poruchou autistického spektra?“ Abychom našli odpovědi na tyto otázky, bylo potřeba se zaměřit i níže uvedené otázky:

- S jakými překážkami jste se setkali při zaměstnávání člověka s poruchou autistického spektra?
- Jak a s kým jste tyto překážky řešili?

P1: ... „Žádnou konkrétní překážku si nevybavuji, problém byl pouze s již zmíněnou pracovní dobou, to se po dohodě s maminkou zaměstnance upravilo, jinak nic dalšího.“ ...

P2: ... „Asi úplně ne, zatím jsme vždycky všechno nějak zvládli, jak bylo potřeba.“ ...

P3: ... „Tam byly problémy spíše s Covidem, nemožností smlouvy mimo akademický rok, ale to byly spíše překážky z naší strany (legislativní, administrativní). Jednou si vlastně chtěla zvyšovat úvazek, ale to pak už nezvládala, byla přetažená, nebo zůstávala déle po její pracovní době, chodila dříve na směny, a pak nám tady padala únavou.“ ...

P4: ... „To co jsme řešili na začátku, nevyhovující rozvržení pracovní doby, pak třeba nějaký vyšší hluk (rádio, hlučnější kolegové).“ ...

P5: ... „Překážky byly spíše u osoby s autismem, která u nás byla zaměstnána už dávno, tam byla problémová komunikace, vůbec nemluvil, ráno pouze pozdravil a pak zase až při obchodu, problém u zadání práce, nevěděl jsem, jestli mě vnímá, pracoval svou cestu, ale komunikace byla velmi náročná, pak došlo k nepříjemné situaci, že jsme jej museli propustit, protože kradl svačiny kolegům a nešlo to s ním vykomunikovat.“ ...

P6: ... „Spíš vnímám bariéru na naší straně v tom, že nám chybí více školení, tréninku na ty konkrétní diagnózy, jak pracovat v nějakých jejich situacích, afektech. Konkrétně např. problém při předání dokumentace, myslela jsem, že mi ji daný zaměstnanec nedonesl, ale donesl, chyba byla na mojí straně, pak, i když jsem se omluvila, tak zase trvalo dlouho získat si zpět důvěru, a pak byl tento zaměstnanec s autismem vůči mně odměřený, že jsem jej vystresovala zbytečně. Pak např. při plnění práce, někdy jsou naštvaní, že to dělají špatně, nebo že jim to nejde, je potřeba je uklidnit, např. zkusíme něco jiného, ale jsou spíše naštvaní na sebe. Pak ještě třeba bariéra při konci směny, kdy zaměstnankyně nechce odejít, pokud není uklizeno, takže si vždy musí uklidit, i když by ostatní již chtěli jít domů a uklidit to, až další den. Pak ještě s jednou bývalou zaměstnankyní, překážek bylo spoustu, např. strach z ostatních, to byla spíš asi nějaké

fobie, že by na ní mohli být zlí i když nebyli, pak problém s místem, že byl moc velký hluk (šicí stroje, rádio, hluční kolegové, takže hodně zvuků), takže to nebylo ideální. Dál např. občasný vztek, ale snažíme se s tím pracovat.“ ...

P7: ... „Překážky jsou, stáváme se svědky různých situací, kde nevíme, jak reagovat. Konkrétně třeba v kuchyni byla horší orientace, to jsme taky nějak vyřešili, potom se někdy stane, že ten člověk někam zmizí, nebo mají nevhodné reakce v rámci slabších sociálních dovedností, ale to se pak taky řeší.“ ...

P8: ... „Nic dalšího krom výše zmíněných komplikací mě nenapadá, ale nebylo to nic, co by bylo nějak zásadního. Ted' mě třeba štvě, že si jedna zaměstnankyně nevyplňuje docházku a není schopná to dodat bez výzev a v termínu, už to u mě graduje, takže to s ní budu řešit, ale myslím si, že se to podaří skrze asertivní komunikaci.“ ...

Výzkum poukázal na to, že se zaměstnavatele setkávají s různými překážkami, dle individuálních charakteristik jednotlivých zaměstnanců s poruchou autistického spektra. Pouze P2 sdělil, že si není vědom žádné zásadní překážky, sdělil, že vždy všechno zvládli. P1, P3 a P4 se shodli na nevyhovujícím rozvržení pracovní doby. P3 a P6 vnímá bariéry spíše na straně zaměstnavatele způsobené v rámci pandemické situace, či jiných provozních, administrativních úkonů, navíc P6 zmínil chybějící vzdělání, proškolení pro práci s touto cílovou skupinou. P5 uvedl překážky v oblasti komunikace, související se zadáním práce, či okrádání kolegů. P4 a P6 vnímali problémy s hlukem na pracovišti. P7 zmínil bariéry v oblasti slabších sociálních dovedností. P8 s docházkou, neplnění určitých dovedností, usínání na pracovišti.

V rámci řešení výše zmíněných překážek se zaměstnavatelé většinou shodli, překážky by řešili prvotně s konkrétní osobou, závažnější s asistencí, rodinou, či pomáhajícími organizacemi. P8 uvedl, že navíc krom výše zmíněných mají pravidelný meeting vedoucích, kde řeší náladu v týmu, či možná řešení vzniklých problémů. K řešení překážek většina zaměstnavatelů využívá hlavně komunikace. P3 k řešení překážek využívají opakování, různá schémata, psané instrukce, posílání SMS. P5 uvedl, že situace ohledně krádeže se nepodařilo vyřešit ani komunikací a muselo dojít k ukončení pracovního poměru po uplynutí doby určité. P6 uvedl, že se taktéž nepodařilo v rámci jednoho případu překážky vyřešit, neboť jich bylo tak velké množství, že se podmínky nedali nijak uzpůsobit, i když se o to pokoušeli. P7 k řešení využívají kreslených schémat

jako v případě P5, taktéž poskytují doprovody v rámci orientační bariéry, na což mají vyčleněného interního zaměstnance.

9.4. Výhody zaměstnávání OZP s PAS

Hlavním tématem této podkapitoly je otázka: „Jaké shledávají výhody v zaměstnávání osob zdravotně postižených s poruchou autistického spektra“? Abychom našli odpovědi na tyto otázky, bylo potřeba se zaměřit i níže uvedené otázky:

- Jak jste byl s prací zaměstnance s poruchou autistického spektra spokojen?
- Předčilo zaměstnávání osoby s poruchou autistické spektra Vaše očekávání?
- Co přineslo zaměstnání člověka s poruchou autistického spektra Vám osobně/Vaší organizaci?

P1: ... „*Nejenom já, ale všichni tohoto zaměstnance máme rádi, práce uspokojivá, je pečlivý, když odchází, tak je to tady voňavé, uklizené. Na to, že jsem přišla později, když zde již zaměstnanec pracoval, tak i na mě si rychle zvykl a komunikuje semnou, snaží se, se zaměstnancem velká spokojenost. Ani s kolegy nemá žádný problém, se všemi vychází, zní to až divně, ale je to super.*“ ...

P2: ... „*Jsou šikulky, ale musíme přizpůsobit tu práci tomu člověku, takže mu dáte práci, u které si jste jistá, že ji zvládne a pak ho pochválíte, pak to je pro ně takový hnací motor, že jsou spokojení, že jsou šikovní, užiteční.*“ ...

P3: ... „*Nikdo si nikdy neztěžoval, spíš naopak, jediný, že tam chybí ta profesionalita, ta grácie, že když něco donese na stůl, jestli řekne prosím, spíš to bere jako robotickou práci, někdy ta etiketa, nebo když něco nemáme, tak by měl říct, omlouvám se, ale řekne jen třeba: nemáme, ale pro zákazníka je to strašný rozdíl, ale naštěstí studenti ví, jaké lidi tu zaměstnáváme, takže jsou shovívaví, nikdo asi nikdy nic neřekl, a pak ještě angličtina, strašný strach vůbec cokoliv říct, ale na tom chci taky zapracovat, napsala jsme jim nějaké cedulky základních frází, ale je to pro ně takovej stres, že to ani nezkusí, což je škoda.*“ ...

P4: ... „*Jo, on je precizní, teď když má tu přítelkyni, tak se mu trošku zhoršila rychlost, ale obecně do práce chodí, ale chce si to prostě ulehčit, ale asi je to tím, že tu práci bere tak, že to je podřadná práce, ale ta možnost té lepší práce mu byla dána, ale*

nevím, jestli si je schopen to vůbec uvědomit. Nebo možná by chtěl práci někde úplně jinde. Ale na nějakou změnu teď asi ambici nemá, teď si je si s tou přítelkyní spokojený, udělali si společně takový vlastní svět. “...

P5: ... „Ten první dělal, a další zaměstnanec s poruchou autistického spektra taky, dělali práci dobře, ale tak, aby si na sebe vydělali, tak to ne, ta práce byla odvedená dobře, ale pomaleji, a také na menší úvazky. “...

P6: ... „Horší příklad – žádná komunikace, chyběla důvěra, žádný důvod, aby se to společně zvládlo, strach z možné výpovědi, ale pak k tomu stejně došlo. Dobrý příklad – velmi pečlivá, pracuje aktuálně asi nejlépe ze všech zaměstnanců, má sice problémy s pamětí, ale má svůj notýsek, kde má napsáno, co má dělat, docházka je vždy na sto procent, chodí včas, neodchází dříve, vytvořila si přátelství, takže se navzájem podporují. “...

P7: ... „S těmi, co tady máme, jsme fakt hodně spokojený, dělají tu práci, dělají ji naprosto svědomitě, je to pro nás dost pomoc, nejen ve smyslu, že dělají tu práci, ale ve smyslu toho uvědomění si toho celku, takové morální. Já si myslím, ta spolupráce s nima mě osobně posouvá hodně dopředu, ale i kolegyně jsou vlastně strašně spokojený, hodně je to baví, je to zajímavý, dozví se hodně věcí, které by se předtím nikdy nedozvěděli, určitě to pro ně není nějaká zátěž. “...

P8: ... „Ano, díky tomu, že ta moje očekávání nebyla, že budou 100% výkonní, jako ostatní běžní členové týmu, prostě jen do té práce přijdou, budou nějak fungovat, komunikovat, projeví se, když budu vidět, že se tomu věnují a svědomitě pracují, tak je to pro mě dostačující a má to pro ně přidanou hodnotu. Náplň práce zvládají, jak už jsem říkala, pomaleji, ale bez chyb, ale na tu rychlost mám najaté brigádníky, takže tam není tlak. “...

Výzkum poukázal na to, že všichni participanti byli ve většině případu se zaměstnanci s poruchou autistického spektra spokojeni, hodnotili je jako pracovité, pečlivé, zvládající náplň práce, bez problému v komunikaci, se znamenitou docházkou. V několika případech byly zmíněny i negativní zkušenosti, případně zhoršení v průběhu výkonu zaměstnání. P4 zmínil zhoršení z důvodu započetí vztahu s kolegyní, a tím snížení rychlosti. P6 zmínil negativní zkušenost v rámci horší komunikace, nedůvěry, což pak vedlo k výpovědi. P5 a P8 uvedli částečnou spokojenost, však uvědomují si, že to

ovlivňuje znevýhodnění těchto zaměstnanců. P6 sdělil, že zaměstnanec s poruchou autistického spektra práci vykonává aktuálně nejlépe ze všech zaměstnanců se znevýhodněním. P7 a P8 navíc zmiňují přidanou hodnotu pro ně osobně, spolupráci vnímají jako obohacující a zajímavou.

Zaměstnavatelé se většinou shodli, že zaměstnávání osoby s poruchou autistického spektra předčilo pozitivně jejich očekávání. V jednom případě P4 uvedl, že prezentace zaměstnance s poruchou autistického spektra byla jiná, než následná realita po nástupu, kdy chyběla jistá proaktivita, ale jinak se obecně snaží a co je nutné, tak udělá. P1, P6 a P8 sdělili, že čekali problémy, například v komunikaci, docházce, či výkonu, což se nepotvrdilo, ba naopak. P2 a P3 nechtějí paušalizovat, byli spokojeni, ale uvědomují si, že to není standard. P5 hodnotil neutrálně, práci zaměstnanec s autismem zvládl v rámci možností, ale ani nenastaly žádné výrazné problémy a nebránil by se zaměstnání další osoby s poruchou autistického spektra, což zmínil i P6. P8 sdělil tři rozdílné dojmy, první velmi pozitivní, druhý se projevil pozitivně časem a třetího zaměstnance s poruchou autistického spektra klasifikoval neutrálně, snaží se však nehodnotit, či přehnaně prožívat v rámci vlastní psychické pohody.

Závěrem výzkum poukázal na to, co zaměstnávání těchto osob zaměstnavatelům, či jejich firmě přinesl. Opět zde mezi zaměstnavateli došlo v několika sděleních ke shodě. Participanti zmínili přínos osobní, rozšíření obzorů, nové zkušenosti, větší pochopení problematiky, zbourání stereotypů, předsudků o těchto osobách. P2, P6, P7 sdělují taktéž vnitřní uspokojení, že těmto osobám poskytují možnost uplatnění se, pocit užitečnosti, že jsou daní zaměstnanci spokojeni a šťastní. P4 zmiňuje důležitost promíchání různých diagnóz na pracovišti, aby si zaměstnanci se znevýhodněním mezi sebou pomáhali v různých oblastech. P7 a P8 se shodují a sdělují vyšší míru respektu, porozumění, empatie vůči těmto osobám. Dále oba participanti zmiňují statut společensky odpovědné firmy a získání značky tzn. dobrého zaměstnavatele ve společnosti.

10. Diskuze

Cílem kvalitativního výzkumu bylo zjistit, jakými praktickými zkušenostmi disponují zaměstnavatelé v rámci pracovního uplatnění osob zdravotně postižených s poruchou autistického spektra a nalezením odpovědí na níže uvedené výzkumné otázky:

- Jaké mají zaměstnavatelé poznatky o lidech zdravotně postižených s poruchou autistického spektra?
- Jakými způsoby zajišťují, aby docházelo k adaptaci zaměstnanců zdravotně postižených s poruchou autistického spektra na pracovišti?
- Co považují za překážky v zaměstnávání osob zdravotně postižených s poruchou autistického spektra?
- Jaké shledávají výhody v zaměstnávání osob zdravotně postižených s poruchou autistického spektra?

Na základě provedených polo strukturovaných rozhovorů se zaměstnavateli bylo v souvislosti s první výzkumnou otázkou: "Jaké mají zaměstnavatelé poznatky o lidech zdravotně postižených s poruchou autistického spektra?" zjištěno, že zaměstnavatelé na chráněném trhu práce poskytují práci všem osobám se zdravotním znevýhodněním, aniž by zjišťovali jejich diagnózu a případně upřednostňovali či znevýhodňovali dané jedince. V několika případech převažovaly obavy při zaměstnávání osoby s poruchou autistického spektra, a to buď z možné neschopnosti přizpůsobení se pracovnímu režimu, nad svými schopnostmi zvládnout zaměstnat tyto osoby či nad vlastními kapacitami být individuálně jedincům dostatečně k dispozici při jejich adaptaci na pracovišti. Na otevřeném trhu práce zaměstnavatelé neváhali, v jednom případě nezjišťují diagnózy a v druhém případě již disponovali dobrými předchozími zkušenostmi se zaměstnáváním těchto osob s poruchou autistického spektra.

Nejčastěji zaměstnavatelé zmiňovali postrádající poznatky spjaté s nedostatečnými zkušenostmi pramenící z chybějící spolupráci s člověkem s poruchou autistického spektra, což přisuzovali rozlišnosti a jiným typem každého jednoho jedince s touto diagnózou. Obavy byly zcela odlišné, někteří zaměstnavatelé se obávali přijetí okolí či zákazníky, nedostatečných sociálních dovedností, vytvořených předsudků, stereotypů o této cílové skupině či specifických požadavků zaměstnanců s touto poruchou.

Realitu po nástupu hodnotila část zaměstnavatelů pozitivně, byli spokojeni či příjemně překvapeni. Pokud se jednalo o realitu negativnějšího rázu, bylo to způsobení jinou předchozí zkušeností, rozdílným prvním dojmem, vyšším očekáváním. Opět se však jednalo o individuální případy jednotlivých osob s poruchou autistického spektra.

Všichni zaměstnavatelé se shodli na nedostatku informací o lidech s poruchou autistického spektra, což přisuzovali individualitě jednotlivých osob s poruchou autistického spektra, nemožnosti znát diagnózy svých zaměstnanců, či nedostatku financí na proškolení v této oblasti. Postrádali konkrétnější informace o daných zaměstnancích, o jejich rituálech, o tom, jak s nimi konkrétně pracovat, či jak s nimi komunikovat.

K získání chybějících informací zaměstnavatelé využívají podpory ze strany pracovních asistentů či sociálních pracovníků z pomáhajících organizací. Někteří zaměstnavatelé taktéž uvedli rodiče, opatrovníky daných zaměstnanců, nebo své kolegy se speciálním vzděláním. Dále bylo zmíněno využití literatury či hledání informací na internetu.

V oblasti zavedení změn vedoucích k vyššímu uplatnění osob s poruchou autistického spektra na trhu práce by dle zaměstnavatelů nejvíce přispělo mít k dispozici větší množství pracovních asistentů, kteří by se v rámci procesu adaptace věnovali individuálně konkrétním zaměstnancům. Dále zaměstnavatelé zmiňovali potřebnou vyšší míru tolerance, laskavosti či empatie ze strany zaměstnavatelů. Předchozí dobré zkušenosti se zaměstnáváním těchto osob a předávání informací mezi dalšími zaměstnavateli vidí také jako důležitou součást vedoucí k jejich vyššímu uplatnění. Jeden ze zaměstnavatelů také zmiňuje potřebu vyššího dofinancování těchto pracovních míst.

Výše uvedená zjištění korespondují se zjištěním odborníků, kteří zmiňují u zaměstnavatelů obavy vyplývající z oblasti odlišné předchozí zkušenosti, obavy z nedostatečných sociálních dovedností, nízkého specializovaného vzdělání či předsudků vůči osobám s poruchou autistického spektra (Kolektiv autorů, 2019, s. 4). Chybějící informovanost tzv. osvětu o problematice osob s poruchou autistického spektra a její důležitost taktéž zmiňuje autor článku na portále Autismport (Siegfried, 2021 [online]).

Zmínka o poskytování informací o zaměstnancích skrze sociální pracovníky či pracovní asistenty je taktéž zmíněna odbornými autory a shoduje se s informacemi poskytnutými zaměstnavateli (Kolektiv autorů, 2014, s. 16).

Možnost využití pracovní asistence při zaměstnávání osob s poruchou autistického spektra je taktéž zmiňováni odborníky. O jejich nedostatečném počtu se však nezmiňují, pouze poukazují na možnost jejich využití jako benefit při zaměstnávání osob zdravotně znevýhodněných (Vitáková, 2005, s. 48). Nedostatek těchto zaměstnanců je způsoben nízkým financováním sociální sféry. Platy neodpovídají psychické náročnosti těchto pozic, a tak pokud se situace nezlepší, není možné očekávat kvalitní poskytování těchto služeb každému znevýhodněnému zaměstnanci (Bumba, 2011). V rámci financování se odborníci shodují se zaměstnavateli, zmiňují nižší podíl prostředků ze státního rozpočtu na tyto místo, než např. v rámci komerční sféry (Vitáková, 2005, s. 65).

Na základě provedených polo strukturovaných rozhovorů se zaměstnavateli bylo v souvislosti s druhou výzkumnou otázkou: "Jakými způsoby zajišťují, aby docházelo k adaptaci zaměstnanců zdravotně postižených s poruchou autistického spektra na pracovišti?" zjištěno, že zaměstnavatelé v rámci usnadnění adaptace postupovali tak, že si v rámci možností předem zjišťovali informace o budoucích zaměstnancích s poruchou autistického spektra. Využili k tomu náborové dotazníky, osobní setkání s těmito zaměstnanci, získaných informací od rodičů, opatrovníků, pracovních asistentů, či zaměstnanců pomáhajících organizací. Nejkonkrétnější informace sdělovali rodiče těchto zaměstnanců, ze strany organizací či asistentu šlo o informace obecného rázu o problematice autismu. Několik zaměstnavatelů sdělilo, že postupovali formou pozorování až u pracovního procesu po nástupu zaměstnance.

V rámci adaptace bylo zjištěno, že na chráněném trhu práce neprobíhala žádná konkrétní speciální příprava na příchod jedinců s poruchou autistického spektra na pracoviště, probíhá standardně jako u ostatních zaměstnanců s postižením. Ve většině případu docházelo k úpravě až po nástupu dle jejich individuálních potřeb či požadavků. Zaměstnavatelé preferovali volný průběh, dobrovolnost jedinců sdělit jejich problémy, či diagnózy. Na otevřeném trhu práce zaměstnavatelé nechali prostor sdělit odlišnosti v rámci úvodního seznamovacího meetingu, dále v rámci adaptace poskytnuli školení budoucím kolegům, či zaměstnancům, kteří přijdou do kontaktu s touto osobou.

Určité problémy v rámci adaptace zaměstnavatelé na počátku u svých zaměstnanců shledávali, nejednalo se o nikterak významné problémy. Většina zaměstnanců se potýkala s rozlišnými problémy z důvodu individualit těchto jedinců, opakovala se horší orientace, pochopení pracovní doby, docházky či zvýšená sensibilita

na zvuky. Dále zmíněna nutnost častého opakování, opětovného vysvětlování, procházení procesů, nevyhovující prostředí či usínání na pracovišti.

Úpravu pracoviště, či pracovního prostředí poskytovali, či jsou schopni zajistit všichni dotazovaní zaměstnavatelé, což hodnotím kladně. Ve všech případech se k úpravě staví zaměstnavatelé zcela individuálně, dle konkrétních požadavků zaměstnanců a dle možností pracoviště.

K adaptaci zaměstnanců na pracoviště se taktéž váže přijetí ostatními kolegy. Zaměstnavatelé na chráněném trhu práce se nepodíleli žádnými speciálními kroky k tomu, aby kolegy s poruchou autistického spektra přijali jejich kolegové, v tomto případě opět mapují situaci až po nástupu zaměstnanců, dále byly zmíněny i jisté neformální zaměstnanecké aktivity. Zaměstnavatelé na otevřeném trhu práce se podíleli tím, že poskytovali svým zaměstnancům školení, pravidelnou komunikaci mezi zaměstnavateli, vedoucími a pomáhajícími organizacemi, a taktéž informovali nové zaměstnance o týmu, který obsahuje osoby se speciálními potřebami.

V rámci adaptace se odborníci taktéž shodují se zaměstnavateli, že je vhodné si o zaměstnanci zjistit informace z více možných zdrojů, aby došlo k bezproblémové adaptaci na pracoviště, zmiňují pomáhající organizace, ale i například informace od rodičů, kdy se dotazují na možné problémy, obavy apod. (Vitáková, 2005, s. 29,54,55). Taktéž zmiňují důležitost pozorování chování uživatelů, čímž mohou zjistit různé problémové situace či bariéry daného jedince (Vitáková, 2005, s. 103). Další odborníci sdělují, že se osvědčilo mapovat zaměstnance i po zařazení na pracovní pozice, jako sdělují participanti z chráněného trhu práce (Kolektiv autorů, 2012, s. 8).

Odborníci se také domnívají, že by bylo vhodné před nástupem daného zaměstnance provést školení zaměstnanců o specifikách, možných obtížích, bariérách nových zaměstnanců, aby se předešlo do budoucna co nejvíce možným nedorozuměním, což poskytují participanti z otevřeného trhu práce (Kolektiv autorů, 2012, s. 15). Jako nevýhodu shledávám u participantů v tom, že je školení poskytováno pouze týmu, který s osobou bude spolupracovat, v rámci osvěty této problematiky by však bylo vhodné informovat co nejvíce osob. Odborníci taktéž ale zmiňují, že některé problémy se mohou vyskytnout až po nástupu těchto zaměstnanců, což se naopak shoduje s participanty z chráněného trhu práce, kteří mapují potřeby a následně aplikují úpravy až po nástupu zaměstnanců. Jiní odborníci též preferují kvalitní nastavení již při nástupu, aby nebyla

nutná žádná další speciální opatření, avšak sdělují, že je vhodné i v průběhu mapovat možné problémy pomocí pravidelného hodnocení (BYZNYS PRO SPOLEČNOST, Zaměstnávání osob se zdravotním postižením [online]).

V oblasti problémů v rámci adaptace na pracovišti osob s poruchami autistického spektra odborníci zmiňují problémy, se kterými se setkávali zaměstnavatelé těchto osob, jako například problém s pochopením pracovní doby, docházky, příliš sensitivním prostředím, potřebou opakovat instrukce či horší orientací na pracovišti (Kolektiv autorů, 2012, s. 13,14).

V rámci úpravy pracoviště odborníci sdělují, že vhodně upravené pracovní prostředí může těmto zaměstnancům velmi pomoci nejen v adaptaci, ale taktéž vede k pravidelné docházce na pracoviště a vyššímu pracovnímu výkonu (Hill, Dockery, Perkins, McIntosh, 2011, s. 3).

Adaptace na pracoviště osob s poruchami autistického spektra by dle odborníků mohla být poskytována předáváním informací o těchto osobách jejich konzultanty v rámci pomáhajících organizací, s čímž se ztotožňují participanti z otevřeného trhu práce. Dále nejrůznějšími méně formálními osvětovými akcemi, zahrnujícími besedy, prezentace, rozhovory apod., což bylo také zmiňováno jedním participantem, avšak v méně formální podobě. Odborníci taktéž zmiňují školení týmů spolupracujících s danou osobou, kde by se dozvěděli od konzultantů specifika, bariéry apod. Tato školení mohou probíhat, až po nástupu těchto zaměstnanců, což by mohli využít participanti z chráněného trhu práce, kteří situaci mapují až v průběhu. Negativní stránku věci vnímám v tom, že by se o jedinci mluvilo za jeho zády, bez jeho přítomnosti, což se naopak při školení před nástupem vylučuje. Možná adaptace skrze zapojení do různých mimopracovních aktivit, jako teambulidingy, večírky apod. může být dle odborníků pro některé osoby s poruchou autistického spektra traumatizující, avšak participanti zmínili, že tyto aktivity nejsou pro nikoho povinné, což hodnotím jako zcela vhodný přístup (Kolektiv autorů, 2014, s. 17,18).

Na základě provedených polo strukturovaných rozhovorů se zaměstnavateli bylo v souvislosti s třetí výzkumnou otázkou: "Co považují za překážky v zaměstnávání osob zdravotně postižených s poruchou autistického spektra?" zjištěno, že zaměstnavatelé evidují různorodé překážky, jak na straně zaměstnanců, tak i na své straně. Překážky však nepovažují za nijak zásadní a postupně na jejich řešení pracují. V několika případech byly

zmíněny překážky na straně zaměstnance při nevyhovujícím rozvržení či nepochopení začátku a konce pracovní doby, komunikaci, sociálních dovednostech, častou absencí v rámci docházky, usínáním na pracovišti, pochopením náplně práce. Ze strany zaměstnavatele byly bariéry v oblasti provozních či administrativních úkonů.

Tyto překážky řešili zaměstnavatelé nejprve s konkrétním zaměstnancem, případně, pokud šlo o nějaké zásadní problémy, tak s asistentem, rodinou, pomáhajícími organizacemi, či na schůzkách vedoucích pracovníků. K řešení těchto bariér pomáhala komunikace, opakování zadání, procesů, poskytnutí doprovodů, využívání pomůcek, jako byla různá kreslená schémata, psané instrukce, posílání SMS apod.

Odborníci v této oblasti sdělují obdobné bariéry jako zaměstnavatelé. Vyzdvihují důležitost srozumitelného vysvětlení pracovního režimu, přestávek, kdy jsou tyto osoby schopny pracovat nepřetržitě, což následně může způsobovat únavu či přepracovanost. S ideálním přesným časovým ohraničením těchto pauz, aby pak naopak nedocházelo k delším přestávkám z důvodu slabé časové orientace (Bissonnette, 2009, s. 12-13). Dále sdělují důležitost přesného a jednoznačného zadání práce, což je zmiňováno příkladem zaměstnankyně, které byl zadán úkol vyřezávání dřev, jelikož však nebyl specifikován, vyřezala díry po celém předmětu (Howlin, 2005, s. 194). Taktéž je důležité pochopení souvislostí a smyslu činností, což zmiňuje náš participant v případě, kdy zaměstnanec nechápal, proč by měl zůstat v zaměstnání, pokud měl zadanou práci hotovou.

K řešení vniklých bariér na pracovišti doporučují odborníci využití podpory pracovních poradců, či dalších odborných pracovníků z oblasti pomáhajících organizací, se kterými mohou řešit pracovní nejasnosti či neshody (Kolektiv autorů, 2014, s. 8). Pokud není osoba schopna samostatné komunikace v rámci vyjednávání či nenadálých situací, tak je taktéž doporučeno komunikovat s rodinou, či opatrovníkem daného zaměstnance (Kolektiv autorů, 2014, s. 32,33). K porozumění v rámci řešení překážek se odborníky doporučuje zaměstnavatelům těchto osob používat různé obrázkové manuály, což většina oslovených zaměstnavatelů používá. Těmto osobám to pomáhá to při pochopení, případně pokud mají problémy s ústním porozuměním zadání, nebo disponují horší krátkodobou pamětí (Bissonnette, 2009, s. 12,13). Taktéž participant sdělili, že někteří zaměstnanci si tvoří své vlastní příručky na opravdu detailní popis jednotlivých kroků práce. Odborníci taktéž doporučují hlavně z počátku výraznější kontrolu, ať už z důvodu nepochopení či časového rozvržení práce spjatého s perfekcionismem, a tedy nižší rychlostí. Konkrétně vyšší míru kontroly nikdo

z participantů nezmínil. Dále dle odborníků pro některé osoby s poruchou autistického spektra může být náročné zvládnání dopravy do práce a je tedy vhodné jim poskytnou asistenci v rámci doprovodu (Kolektiv autorů, 2014, s. 12). V tomto případě hodnotím pozitivně participanta rozhovoru, který zmínil, že tuto asistenci poskytují své jedné zaměstnankyni dobrovolně, bez pomoci jiné organizace, z vlastních řad zaměstnanců.

Na základě provedených polo strukturovaných rozhovorů se zaměstnavateli bylo v souvislosti se čtvrtou výzkumnou otázkou: "Jaké shledávají výhody v zaměstnávání osob zdravotně postižených s poruchou autistického spektra?" zjištěno, že jsou zaměstnavatelů spokojeni s prací osob s poruchami autistického spektra a výhody shledávají v jejich pracovitost, svědomitost, pečlivost, výbornou docházku, zvládnání náplně práci, výkonnost, bez tendence vyhybat se práci, bezchybnosti či dostatečnými komunikačními schopnostmi. Negativně hodnoceno pouze v jednom případě v rámci nesouladu v komunikaci, nedůvěře a spolupráce.

Zaměstnávání těchto osob taktéž ve většině pozitivně předčilo očekávání zaměstnavatelů těchto osob. Pouze v jednom případě byla očekávání vyšší, způsobena výbornou prezentací při pohovoru, tudíž pak byla i vysoká očekávání v rámci plnění pracovních povinností a v jednom případě neutrální. Většina zaměstnavatelů taktéž uvedla, že čekala větší problémy, například v komunikaci, docházce či výkonu, což se po nástupu zaměstnanců nepotvrdilo.

Výzkum poukázal na to, že zaměstnávání osob s poruchou autistického spektra přinesl zaměstnavatelům nové zkušenosti, rozšíření jejich obzorů, vyšší orientaci v této problematice, odstranění stereotypů či předsudků vůči této cílové skupině. V několika případech zaměstnavatelé také zmínili vnitřní uspokojení plynoucí z umožnění pracovat těmto osobám, větší respekt, empatii, porozumění. Zaměstnavatelé na otevřeném trhu práce zmiňují taktéž statut společensky odpovědné firmy a dobrého zaměstnavatele.

Odborníci se zde opět se zaměstnavateli v několika bodech shodli. Osoby s poruchou autistického spektra označují jako velmi pečlivé, precizní, bezchybné, taktéž je označují za bezchybné z důvodu jejich zaměření na detail (Kolektiv autorů, 2014, s. 22). Mezi další benefity autorka publikace řadí přesnost či čestnost, včasnou docházku do zaměstnání a taktéž uvádí perfekcionismus (Preißmann, 2010, s. 101). Jiní odborníci zmiňují výhody v rámci nízké fluktuace z důvodu loajálnosti a vděčnosti (Kolektiv autorů, 2014, s. 7), což nikdo z respondentů nezmínil, avšak s ohledem na délku

pracovních poměrů je i tento fakt potvrzen. Pro zaměstnavatele je výhodné zaměstnávat i tyto osoby z důvodu finančních, benefitů vyplývajících se zákona o zaměstnanosti (Zákon č. 435, § 75, 76,78, 113, 114,116). Z rozhovorů s respondenty však vzešlo, že jsou finance nedostačující a s ohledem na růst cen, nižší výkon daných zaměstnanců a jejich specifické potřeby je výše příspěvků neadekvátní.

V přínosech nastal soulad mezi odbornými názory a názory zaměstnavatelů. Odborníci spatřují přínosy v jistých sociálních rolích, či možnostech tvořit si přátelské vztahy (Suomi, Rable, Delrymple, 1993, s. 6). Dále jsou dle odborníků tito lidé následně více samostatní, nezávislí či disponují pocitem užitečnosti ve společnosti. Benefity ze zaměstnávání těchto osob nevyplývají pouze pro dané zaměstnance, ale i pro zaměstnavatele, například díky jejich zaměstnávání disponují vyšší informovaností v rámci této problematiky (Slowík (2016, s. 36). Odborníky taktéž zmiňují pozitivní dopad na pověst organizace a splnění státem stanovených kvót, což zmiňují participanti z otevřeného trhu práce (Vitáková, 2005, s. 76).

Závěr

Cílem diplomové práce bylo se zaměstnavateli osob zdravotně postižených s poruchou autistického spektra identifikovat základní pravidla a metody pro práci s nimi a jejich zaměstnávání. Pro naplnění cíle byla stanovena hlavní výzkumná otázka: "Jakými praktickými zkušenostmi disponují zaměstnavatelé v rámci pracovního uplatnění osob zdravotně postižených s poruchou autistického spektra?" Hlavní výzkumnou otázku poté rozvíjí čtyři dílčí výzkumné otázky: "Jaké mají zaměstnavatelé poznatky o lidech zdravotně postižených s poruchou autistického spektra?", "Jakými způsoby zajišťují, aby docházelo k adaptaci zaměstnanců zdravotně postižených s poruchou autistického spektra na pracovišti?", "Co považují za překážky v zaměstnávání osob zdravotně postižených s poruchou autistického spektra?" a "Jaké shledávají výhody v zaměstnávání osob zdravotně postižených s poruchou autistického spektra?"

K nalezení odpovědí na výzkumné otázky a naplnění cíle diplomové práce byl zvolen kvalitativní výzkum. Participanti byli zvoleni pomocí metody záměrného výběru. Výzkumu se zúčastnilo 8 zaměstnavatelů, 6 z chráněného trhu práce, 2 z trhu otevřeného. Odpovědi na otázky byly získány pomocí polo strukturovaných rozhovorů. Otázky do rozhovoru se odvíjely z poznatků získaných v rámci teoretické části diplomové práce. Získaná data byla transkribována doslovným přepisem a následně kódována a vyhodnocena, díky čemuž bylo následně možné zodpovězení výzkumných otázek. Jejich zjištění je zahrnuto v části Diskuse.

Doporučení k dalšímu výzkumu pro tuto oblast by bylo výzkum zopakovat s vyšším počtem zaměstnavatelů na otevřeném trhu práce, taktéž do rozhovorů zapojit i další strany jako konkrétní sociální pracovníky, asistenty, případně samotné osoby s poruchou autistického spektra, ale nebyly výsledky jednostranného charakteru. Jako další doporučení mě napadá výzkum provést v menším městě, kde není k dispozici tolik podpůrných organizací či osvěty o této problematice. Výzkum v rámci zapojení více stran by zcela určitě vyžadoval delší časové období.

Výsledky výzkumu můžeme rozdělit dle stanovených výzkumných otázek. Jakými praktickými zkušenostmi disponují zaměstnavatelé v rámci pracovního uplatnění osob zdravotně postižených s poruchou autistického spektra? Tato otázka nám přinesla zjištění, že většina zaměstnavatelů disponuje zkušenostmi v rámci zaměstnávání osob s poruchami autistického spektra. Zkušenosti jsou různého rozsahu, což se odvíjelo od

délky pracovního poměru těchto osob, počtem zaměstnanců s touto diagnózou na pracovišti či typem autismu daných zaměstnanců. Většina zkušeností však byla pozitivního charakteru. První dílčí otázka se dotazovala na konkrétní informace, kterými zaměstnavatelé disponovali o lidech zdravotně postižených s poruchou autistického spektra. Zaměstnavatelé se shodli, že disponovali jistými obecnými informacemi o této problematice, případně čerpali z předchozích zkušeností se zaměstnáváním osob s poruchami autistického spektra, ale i určitých předsudků či stereotypů, konkrétními informacemi o daných jedincích (rituálech, překážkách, specifických apod.) disponovala pouze menší část zaměstnavatelů, kterým poskytli informace rodiče, opatrovníci zaměstnanců či jejich asistenti. Následující dílčí otázka zjišťovala, jakými způsoby zajišťují, aby docházelo k adaptaci zaměstnanců zdravotně postižených s poruchou autistického spektra na pracovišti? Dotázání zaměstnavatelé k adaptaci využívají zjišťování informací o budoucích zaměstnancích před jejich nástupem, někteří využívají formu pozorování až při nástupu. Na chráněném trhu neprobíhá žádná speciální příprava v rámci příchodu těchto zaměstnanců, volí volný průběh, dobrovolnost. Na otevřeném trhu k adaptaci využívají formu seznamovacího meetingu či školení kolegů. V rámci adaptace všichni zaměstnavatelé taktéž umožňují úpravu pracoviště, či prostředí. K adaptaci v rámci pracovního kolektivu využívají na chráněném trhu práce neformálních zaměstnaneckých aktivit (např. sportovní den), na otevřeném školení zaměstnanců a pravidelnou komunikace mezi zaměstnavateli, vedoucími týmů a pomáhajícími organizacemi, či informují nové zaměstnance před nástupem o člověku v týmu se speciálními potřebami.

Třetí dílčí otázka zjišťovala, co považují za překážky v zaměstnávání osob zdravotně postižených s poruchou autistického spektra? Zaměstnavatelé evidovali různorodé překážky, ať už na straně zaměstnanců, či na straně právě zaměstnavatelů. Konkrétně zmiňovali nevyhovujícím rozvržení či nepochopení začátku a konce pracovní doby, náročnější komunikaci, nedostatky v sociálních dovednostech, častou absencí v rámci docházky, usínáním na pracovišti, problémy s pochopením náplně práce. Ze strany zaměstnavatele byly bariéry v oblasti provozních či administrativních úkonů. Poslední dílčí otázka zjišťovala, jaké shledávají výhody v zaměstnávání osob zdravotně postižených s poruchou autistického spektra? Zaměstnavatelé zmiňovali výhody zaměstnanců v jejich pracovitosti, svědomitosti, pečlivosti, výborné docházce, zvládnání náplně práci, výkonnosti, bez tendence vyhybat se práci, bezchybnosti či dostačujícím

komunikačním schopnostem. Na straně zaměstnavatelů popisovali výhody formou získání nových zkušeností, rozšíření obzorů, vyšší orientaci v problematice, odstranění stereotypů či předsudků vůči cílové skupině, vnitřní uspokojení, větší respekt, empatii, porozumění. Zaměstnavatelé na otevřeném trhu práce zmiňovali práce výhody v získání statutu společensky odpovědné firmy a dobrého zaměstnavatele.

Výsledky výzkumu mohou posloužit všem zaměstnavatelům, kteří přemýšlejí o zaměstnání těchto osob, případně již zaměstnávají osoby s poruchami autistického spektra, pracovním asistentům, sociálním pracovníkům či dalším osobám, které se zaměřují na problematiku zaměstnávání osob s poruchami autistického spektra, či samotným osobám s touto diagnózou. Taktéž může výzkum vybízet k zamyšlení se nad touto problematikou a současným stavem v rámci zaměstnávání osob zdravotně postižených s poruchou autistického spektra.

Bibliografický seznam

- ACOSTA, Manuel. 2003. *The Neurobiology of Autism: New Pieces of the Puzzle*. In: Current Neurology and Neuroscience Reports [online] 1st March 2003. [cit. 2022- 05- 20]. Dostupné: <https://www.semanticscholar.org/paper/The-neurobiology-of-autism%3A-New-pieces-of-the-Acosta-Pearl/2ca05b090acf333c5a4b7825cb0a2edb4cabe3ae>.
- AGAPO, Tranzitní program. Agapo.cz [online]. ©2019 [cit. 2022-05-23]. Dostupné z: <https://www.agapo.cz/sluzby/tranzitni-program/>.
- ATTWOOD, Tony. *Aspergerův syndrom: porucha sociálních vztahů a komunikace*. Praha: Portál, 2012. ISBN 978-80-262-0193-9.
- AUTISMPORT, AutismPort.cz [online]. ©2022 [cit. 2022-06-28]. Dostupné z: <https://autismport.cz/1+10-doporuceni/verejnost>.
- BISSONNETTE, Barbara, 2009, *The Employer's Guide to Asperger's Syndrome* [online]. Forward Motion Coaching. [cit. 2022-6-27]. ISBN 978-298- 5186. Dostupné z: <http://www.antiochne.edu/wpcontent/uploads/2012/08/ASDEmpGuide.pdf>.
- BUMBA, Jan: *Odbory žádají zvýšení platů pracovníků v sociálních službách o 10 %* [online]. [cit. 2022- 06- 27]. Dostupné z: <https://ct24.ceskatelevize.cz/domaci/1270997-odbory-zadaji-zvyseni-platu-v-socialnich-sluzbach-o-10-procent>.
- BYZNYS PRO SPOLEČNOST. Zaměstnávání osob se zdravotním postižením - praktický průvodce pro firmy. byznysprospolecnost.cz [online]. © 2019 [cit. 2022-05-23]. Dostupné z: <https://byznysprospolecnost.cz/zamestnavani-osob-se-zdravotnim-postizenim/>.
- ČESKÉ SOCIÁLNÍ PODNIKÁNÍ, Otázky a odpovědi. Ceske-socialni-podnikani.cz [online]. ©2022 [cit. 2022-05-23]. Dostupné z: <https://ceske-socialni-podnikani.cz/socialni-podnikani/otazky-a-odpovedi>.
- ŘÍČAN, Pavel a Dana KREJČÍŘOVÁ. *Dětská klinická psychologie*. Praha: Grada, 2006. ISBN 978-80-247-1049-5.

- THOROVÁ, Kateřina. *Poruchy autistického spektra: dětský autismus, atypický autismus, Aspergerův syndrom, dezintegrační porucha*. Praha: Portál, 2006. ISBN 80-7367-091-7.
- GILLBERG, Christopher. *Autismus - zdravotní a výchovné aspekty: výchova a vzdělávání dětí s autismem*. Praha: Portál, 2003. ISBN 80-7178-856-2.
- GNANOVÁ, E., T. HUDEC a L. PROKOPIČOVÁ. *Do práce bez bariér* [online]. Praha: APLA, 2011 [cit. 2022-5-22]. Dostupné z: <https://docplayer.cz/1986081-Do-prace-bez-barier-informacni-brozura-pro-zamestnavatele.html>.
- GNANOVÁ, Eva a Dominika LINHARTOVÁ. *Informační balíček pro zaměstnavatele* [online] Praha: PASPARTA, 2014 [cit. 2022-5-22]. Dostupné z: <https://docplayer.cz/10908493-Informacni-balicek-pro-zamestnavatele.html>.
- HAVLÍČKOVÁ, V., D. ŠLAMPOVÁ a L. ŠLAMPÁ. *Jak pracovat s autistickými žáky v Praktické škole jednoleté*. [online]. Brno: MŠ speciální, ZŠ speciální a Praktická škola ELPIS, 2011. [cit. 2022 - 05- 27]. Dostupné z: https://www.autis-te.cz/data/meto_2011_11_18_s_prilohami.pdf.
- HEJZLAR, Š., D. HEJZLAROVÁ, D. NĚMCOVÁ a Š. PLECHÁČEK. *Příručka pro zaměstnavatele lidí s autismem*. [online] NAUTIS, 2020. [cit. 2022-05-23]. Dostupné z: https://nautis.cz/_files/userfiles/SR/P%C5%99%C3%ADru%C4%8Dka_pro_zam%C4%9Bstnavatele_lid%C3%AD_s_autismem_NAUTIS.pdf.
- HENDL, Jan. *Kvalitativní výzkum: základní teorie, metody a aplikace*. Praha: Portál, 2016. ISBN 978-80-262-0982-9.
- HENDRICKS, Sarah, *Asperger syndrome and employment: what people with Asperger syndrome really really want*. Philadelphia: Jessica Kingsley Publishers, 2009. ISBN 978-1843106777.
- HILL, E., L. DOCKERY, D. PERKINS a B. MCINTOSH. *Employment and Mental Health*. In: *Goldsmiths Research Online* [online]. 2011 [cit. 2022-06-27]. Dostupné z: <http://research.gold.ac.uk/5624>.
- HOWLIN, Patricia. *Autismus u dospívajících a dospělých*. Praha: Portál, 2005., ISBN 80-7367-041-0.

- HRDLIČKA, Michal a Vladimír KOMÁREK. *Dětský autismus: přehled současných poznatků*. Praha: Portál, 2014. ISBN 978-80-262-0686-6.
- JELÍNKOVÁ, Miroslava. *Autismus – pervazivní vývojové poruchy*. Praha: Autistik, 2010.
- KAUFMANN, Jean-Claude. *Chápající rozhovor*. Praha: Sociologické nakladatelství SLON, 2010. ISBN 9788074190339.
- Kolektiv autorů. *Metodika podpory osob s PAS při uplatnění na pracovním trhu*. APLA-JM. Jihomoravský kraj. 2014. Certifikovaná metodika, číslo předpisu: CZ 1.04/3.3.05/75.00287. Dostupné z: <https://adoc.pub/metodika-podpory-osob-s-pas-pi-uplatnni-na-pracovnim-trhu-pr.html>.
- Kolektiv autorů. Příčiny obtížného uplatnění na trhu práce: vícenásobné bariéry. Centrum pro společenské otázky. Praha. 2019. Informační list, číslo předpisu: C Z. 03.3. X/0.0/0.0/15_124/0006493. Dostupné z: https://www.academia.edu/44992349/P%C5%99%C3%AD%C4%8Diny_obt%C3%AD%C5%BEEn%C3%A9h_o_uplatn%C4%9Bn%C3%AD_na_trhu_pr%C3%A1ce_v%C3%ADcen%C3%A1sobn%C3%A9_bari%C3%A9ry.
- KREJČÍKOVÁ, Jana. 2009. *Zaměstnávání osob s autismem a poruchami autistického spektra*. Olomouc (diplomová práce). Univerzita Palackého v Olomouci. Fakulta Cyrilometodějská teologická. Katedra křesťanské sociální práce.
- KREJČÍŘOVÁ, O. *Manuál zaměřený na orientaci v poradenství a v problematice pracovního uplatnění osob se zdravotním postižením*. Olomouc: Univerzita Palackého v Olomouci, 2007. ISBN 978-80-244-1632-8.
- MATOUŠEK, O., P. KODYMOVÁ aj. KOLÁČKOVÁ. *Sociální práce v praxi: specifika různých cílových skupin a práce s nimi*. Praha: Portál, 2010. ISBN 978-80-7367-818-0.
- MINISTERSTVO PRÁCE A SOCIÁLNÍCH VĚCÍ. [online]. © 2022 [cit. 2022-05-27]. Dostupné z: <https://www.mpsv.cz/>.
- NADĚJEPROAUTISMUS, Osvěta. nadejeproautismus.cz [online]. ©2021 [cit. 2022-05-20]. Dostupné z: www.nadejeproautismus.cz/projekty/osveta/.

- NESNÍDALOVÁ, Růžena. *Extrémní osamělost*. Praha: Portál, 1995. ISBN 80-7178-024-3.
- NOVOSAD, Libor. *Základy speciálního poradenství: struktura a formy poradenské pomoci lidem se zdravotním nebo sociálním znevýhodněním* Praha: Portál, 2000. ISBN 80-7178-197-5.
- OPATŘILOVÁ, Dagmar a Lucie PROCHÁZKOVÁ. *Předprofesní a profesní příprava jedinců se zdravotním postižením*. Brno: Masarykova univerzita, 2011. ISBN 978-80-210-5536-0.
- PASPOINT - Zaměstnávání - podporujeme lidi s autismem. Paspoint.cz [online]. [cit. 2022-05-23]. Dostupné z: <https://www.paspoint.cz/all-project-list/sluzby/socialni-rehabilitace/zamestnavani/>.
- RICHMAN, Shira. *Výchova dětí s autismem: aplikovaná behaviorální analýza*. Praha: Portál, 2008. ISBN 978-80-7367-424-3.
- RICHTEROVÁ, Bohdana. *Teorie a praxe problematiky zaměstnávání osob se zdravotním postižením v České republice*. Krnov: Reintegra, 2011. ISBN 978-80-254-9526-1.
- SCHEINER, Marcia. 2011. *Tackling the Unemployment Crisis for Adults with Asperger Syndrome*. In: *Autism Spectrum News* [online]. 1st October 2011 [cit. 2022-05-26]. Dostupné z: <https://autismspectrumnews.org/tackling-the-unemployment-crisis-for-adults-with-asperger-syndrome/>.
- SIEGFRIED. 2021. Pracovní zařazení – zkušenosti člověka s autismem In: *Autismport* [online]. 3. února 2021 [cit. 2022-06-27]. Dostupné z: <http://https://autismport.cz/o-autistickem-spektru/detail/pracovni-zarazeni-zkusenosti-cloveka-s-autismem>.
- SLOWÍK, J., 2016. *Speciální pedagogika*. Praha: Grada. 162 s. ISBN 978-80-271-0095-8.
- SUOMI, J., L. RABLE a W. DELRYMPLE. *Let Community Employment be the Goal for Individuals with Autism*. *Indiana Resource Centre for Autism*, 1993. Dostupné z: <http://files.eric.ed.gov/fulltext/ED363061.pdf>.
- *Standardy sociální firmy*. Fokus Praha, 2007. Informační leták 9/2017.

- STEWART, Rozella. 2002. *Motivating Students Who Have Autistic Spectrum Disorders*. In: BBB Autism, Permission from The Indiana Resource Center for Autism [online]. 2002. [cit. 2022-05-26]. Dostupné z: <https://www.iidc.indiana.edu/irca/articles/motivating-students-who-have-autism-spectrum-disorders.html>.
- ŠVARŤÍČEK, Roman a Klára ŠEĎOVÁ. *Kvalitativní výzkum v pedagogických vědách*. Portál, 2014. ISBN 9788026206446.
- UNIEPZ, Podporované zaměstnávání. uniepz.cz [online]. ©2021 [cit. 2022-05-22]. Dostupné z: <http://www.uniepz.cz/3-podporovane-zamestnavani/23-poskytovatele-sluzby-pz.html>.
- VÁGNEROVÁ, Marie. *Psychopatologie pro pomáhající profese*. Praha: Portál, 2004. ISBN 80-7178-802-3.
- VITÁKOVÁ, Petra. *Souhrnná metodika podporovaného zaměstnávání: projekt EQUAL - rozšíření metodiky, národní a evropská spolupráce*. Praha: Rytmus, 2005. ISBN 80-903598-0-9.
- WIKIPEDIA, Chráněné dílna. cs.wikipedia.org [online]. ©2021 [cit. 2022-05-20]. Dostupné z: https://cs.wikipedia.org/wiki/Chr%C3%A1n%C4%9Bn%C3%A1_d%C3%ADlna.
- WILLIAMS, Donna. *Nikdo nikde: nevšední životopis dívky s autismem*. Praha: Portál, 2009. ISBN 978-80-7367-600-1.
- Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti.
- Zákon č. 108/2006 Sb., o sociálních službách.

Přílohy

Seznam příloh:

- Příloha č. 1 Manuál pro podporu zaměstnávání osob zdravotně postižených
s poruchou autistického spektra
- Příloha č. 2 Seznam otázek do rozhovoru
- Příloha č. 3 Informovaný souhlas pro poskytnutí rozhovoru

Příloha č. 1: Manuál pro podporu zaměstnávání osob zdravotně postižených s poruchou autistického spektra

Manuál pro podporu zaměstnávání osob zdravotně postižených s poruchou autistického spektra

Komu je manuál určen

- potenciálním zaměstnavatelům, kteří uvažují či váhají, zda zaměstnají člověka s autismem,
- stávajícím zaměstnavatelům k usnadnění spolupráce se zaměstnancem s poruchou autistického spektra,
- samotným osobám s poruchou autistického spektra,
- rodičům, opatrovníkům, či dalším blízkým osobám, kteří hledají pomoc, podporu v rámci řešení záležitosti spjatých se zaměstnáváním těchto osob,
- pomáhajících organizacím s oblasti zaměstnávání osob s poruchou autistického spektra,
- kolegům na pracovišti spolupracujících s těmito osobami

Charakteristika poruch autistického spektra

- Jedná se o celoživotní postižení neurového vývoje, tzn. odlišnosti ve vývoji a fungování mozku. Zasahují komunikační a integrační funkce.
- Vznik bývá často zapříčiněn geneticky, autismus nelze vyléčit.
- Pro osoby s touto diagnózou bývá náročnější reagovat adekvátně na životní situace, které jsou pro ostatní jedince bez diagnózy běžné. Potýkají se s nesprávným porozuměním toho, co vidí, slyší či prožívají. Na druhou stranu v některých oblastech mohou lidé s autismem výrazně převyšovat ostatní, například v matematice, jazycích apod.
- Projevy spjaté s touto diagnózou jsou velmi rozmanité a individuální, ve společnosti není možné nalézt jedince se zcela totožnými projevy, nelze tedy určit nějaký modelový příklad osoby s autismem. Porucha autistického spektra se u lidí projevují v různé míře a intenzitě – u někoho ovlivňují fungování ve všech oblastech života, u jiného zase téměř vůbec nebo jen v malé míře.

Možné formy poruch autistického spektra

- **Dětský autismus:** jedná se o poruchu dětského mentálního vývoje a spadá do komplexních vývojových poruch. Poruchy se projevují v oblasti sociálních interakcí, komunikace (verbální i neverbální), představivosti (upřednostňování neobvyklých, či omezených stereotypních aktivit, zájmů). Při nových situacích v běžném životě problém s aplikací nenaučených dovedností.
- **Atypický autismus:** první projevy od tří let věku, atypismus je projevuje tak, že nenaplnuje všechny tři výše zmíněné problematické oblasti, tzn., že některé oblasti jsou méně narušeny, než u jiných forem autismu. Např. vyšší schopnosti v oblastech sociálních, či komunikace.
- **Rettův syndrom:** tato forma autismu se vyskytuje pouze u ženského pohlaví a je zapříčiněna geneticky. Vývoj bývá v rozmezí půl roku, až roku a půl dítěte v normě, poté stagnace, či regrese v oblastech pohybových, jazykových či poznávacích.
- **Aspergerův syndrom:** osoby s touto formou autismu preferují osamělost, komunikace bývá zvláštního charakteru. Jejich zájmy bývají obsesivní např. znalost telefonních čísel, jízdnicích řádů apod. Disponují zpravidla odbornou slovní zásobou, problémy nastávají však v jejím adekvátním použití. Taktéž bývají sociálně naivní a důsledně. U těchto osob bývá narušena motorika, bývají neobratní. Naopak intelekt je zachován a často bývá nadprůměrný.

Možné typy osob s poruchami autistického spektra

- **Typ aktivní** bývá nadmíru spontánní, projevy chování bývají bez respektu k určitým sociálním normám, může působit nevychovaně, používat přehnanou až bizarní mimiku či gesta, nebo se ulpívavě dotazovat.
- **Typ pasivní** bývá méně spontánní, je pro něj náročné správně projevovat své potřeby, chybí mu sociální intuice, empatie, nevyhledává společenské aktivity, či je pro něj problematické fungování v kolektivu.
- **Typ formální** disponuje dobrými vyjadřovacími schopnosti, zpravidla vyšším inteligenčním kvocientem, jeho chování může působit odtažitě,

komunikace formální, zájmy encyklopedické. Takové chování může ve společnosti působit nadřazeně či arogantně.

Triáda problémových oblastí u osob s poruchami autistického spektra

- I přes výše uvedenou individualitu těchto osob je možné určit tři specifické oblasti, ve kterých se osoby s poruchou autistického spektra setkávají s problémy, a to sociální chování (interakce), komunikace a představitost (zájmy, hry).

Sociální interakce a chování

- Problémy s porozuměním emocí, nepatřičná upřímnost a pravdomluvnost, nepochopení slangu, ironie, dvojsmyslů, či komplimentů.
- Obtíže v běžné společenské konverzaci (navazování a vedení rozhovorů, schopnost rozlišit vhodné či nevhodné téma), obtíže při navazování vztahů s lidmi.
- Prosazování a lpění na svých oblíbených tématech, které nejsou zasazeny do kontextu probíhající konverzace.

Komunikace (verbální, neverbální)

- Jednostranná komunikace, doslovné chápání, naučené řečové obraty, zvláštní tón a melodie řeči.
- Obtíže s rozpoznáváním a porozuměním neverbálních signálů (gesta, mimika).

Představitost – imaginace (stereotypní okruh zájmů)

- Pohlcení svými zájmy, rituály trvání na stejnosti, pohlcení detaily,
- Obtížné zapojení do společných her/aktivit s ostatními,
- Potíže se zvládnutím změn.

Kromě výše zmíněných problémových oblastí se mohou objevovat další rysy, které již nejsou součástí těchto kritérií: např. hypersenzitivita (zvuky, světla, doteky), nepřiměřené emoční reakce (bezdůvodný pláč, smích, afekty, absence strachu v nebezpečných situacích), problémy s chováním (agresivita, sebepoškozování), problémy se spánkem.

Možné překážky při zaměstnávání osob s poruchami autistického spektra

Bariéry, vyplývající s diagnózy osob s poruchami autistického spektra:

- **Komunikace:** obtíže s verbální i neverbální komunikací, chybějící mikina, nevhodné používání gest, oční kontakt, nervozita při komunikaci s druhými.
- **Sociální chování:** obtíže s navázáním sociálního kontaktu, z nichž pramení pocity osamělosti, uzavřenosti z důvodů pocitů odlišnosti, nepochopení, nezvládnutím společenského chování.
- **Představivost:** obtíže s abstraktním myšlením a imaginací.
- **Adaptace:** zhoršená přizpůsobivost na změny (noví kolegové, pracovní prostředí, místo) narušení pravidelného rutinního režimu (změna náplně práce, nahodilé změny v rámci pracovního režimu).
- **Náplň práce:** pomalejší či nesprávné pochopení náplně či zadaných úkolů.
- **Denní režim:** problémy s pochopením pracovní doby, rozvržením směn, čerpáním dnů pracovního volna.
- **Orientace:** obtíže s orientací v prostorách pracoviště, obtíže v orientaci spjaté s dopravou na pracoviště.
- **Somatizace:** citlivost na zvukové nebo světelné podněty, poruchy spánku, úzkosti, zhoršená koordinace pohybů, potíže s koncentrací, pozorností, zmatenost, nerozhodnost.

Možné bariéry vznikající na straně zaměstnavatele:

- **Předsudky, stereotypy:** zaměstnavatelé se často potýkají s mylnými představami o osobách s poruchami autistického spektra. Předsudky a stereotypy jsou často umocňovány pomocí nejružnějších informací sdílených ve společnosti, kdy si představují osoby buďto jako extrémně geniální nebo zcela nefunkční osoby, nezařaditelné do pracovního procesu, obě možné varianty je tak často odradí.
- **Zevšeobecnění:** tato bariéra se váže k tomu, pokud již zaměstnavatelé měli negativní zkušenosti se zaměstnáním osoby s poruchou autistického spektra, je pak pro ně náročné odprosit se již od nabitých zkušeností

a zkusit přijmout jinou osobu s touto poruchou, i když každá osoba s autismem se projevuje jinak.

- **První dojem:** osoby s autismem mohou vyvolat u zaměstnavatele nejrůznější první dojem, ať už negativní (netaktní jednání, zvláštní komunikace), tak i naopak velmi pozitivní, obě tyto varianty však mohou vyvolat vznik bariéry.
- **Nedostatečná kvalifikace:** dále se potýkají s obavami nedostatečné vlastní kvalifikace, speciálního vzdělání pro práci s touto cílovou skupinou.
- **Nedostatek externí podpory:** zaměstnavatele dále odrazuje nedostatek pomoci, či podpory za strany pracovních asistentů, či jiných externích zaměstnanců, které by potřebovali individuálně k jednotlivým zaměstnancům s těmito poruchami ke zvládnutí adaptace na pracoviště.
- **Neodpovídají náplň práce:** zaměstnavatelé se taktéž potýkají s bariérou v rámci vhodné náplně práce pro tyto osoby, z důvodu ubývání rutinních pracovních činností na trhu práce.

Možné metody práce k překonání bariér v rámci zaměstnávání osob s poruchami autistického spektra

Základní pravidla:

- K osobám s poruchou autistického spektra se snažte přistupovat co nejvíce jako k lidem bez diagnózy i přes jejich zjevné odlišnosti.
- Pokud evidujete možné problémy, až posléze se pokuste přizpůsobit, využívejte přirozenost, empatii.
- Zkuste odstranit zaběhlé stereotypy spjaté s tím, že lidé s poruchou autistického spektra nechtějí komunikovat, či navazovat sociální kontakty, projeďte o dané osoby zájem (osoby s poruchou autistického spektra obvykle nevědí jak začít, nebo postupují nevhodným způsobem).

Konkrétní postupy:

- Někteří lidé s poruchou autistického spektra mají **obtíže s navázáním očního kontaktu** (vyhýbaní, nebo naopak soustředěné hledí), neberte to jako nevychovanost, či nedůvěřivost, na odlišnosti neupozorňujte, ani kontakt nevyžadujte.

- Osoby s poruchou autistického spektra mají také **problémy s nevhodnou osobní vzdáleností**, kterou si často neuvědomují, pokud je na to slušně upozorníte, většinou to přijmou. Pokud to nerespektují, zvolte taktiku mírného natočení k dané osobě.
- Snažte se **vyvarovat křiku, či zvyšování hlasu** na člověka s poruchou autistického spektra - to bude mít důsledek, že se zhorší vaše následná komunikace - může se stát, že v případě problému za Vámi již pro radu nepřijde, či se před Vámi ještě více uzavře.
- Pro člověka s poruchou autistického spektra může být **obtížné sdělování negativního**, dát najevo, co mu vadí – pokud se to týká jeho nespokojenosti, může se stát, že zaměstnanec raději nepřijde do práce, protože neví a je pro něj obtížné říct svému zaměstnavateli, že je nespokojený – těmto situacím lze předcházet pravidelnými rozhovory/zpětnou vazbou mezi vedoucím a zaměstnancem, či dalšími pomáhajícími organizacemi (ptát se konkrétně co vadí, s čím potřebuje pomoci, co se podařilo apod.).
- **Verbální komunikace** s člověkem s poruchou autistického spektra je vhodné jemně vést. Často se stává, že tito lidé odbíhají ke svým oblíbeným tématům, vstupují do hovorů nevhodnými či ulpívavými dotazy. Zde je vhodné je upozornit. (Nebojte se zeptat, ale já jsem se ptal na tohle... zeptat se ještě jednou) a pokračovat ve svém předmětu konverzace. Pokud má člověk s poruchou autistického spektra nutkání své téma dokončit, je efektivnější jej nepřerušovat.
- **Formulujte jednoznačné, konkrétní a uzavřené otázky**, umožňující jasnou odpověď. Otázka „Jak jste na tom?“ je nesrozumitelná, protože se může teoreticky týkat mnoha různých témat, zatímco otázka „Máte nějaký problém (Už jste skončil s prací, je zde nějaký problém, nerozumíte něčemu?“ je jasná a srozumitelná otázka uzavřeného typu.
- **Nepoužívejte řečnické otázky**, osoby s poruchou autistického spektra vám na ně nejspíše odpoví, neboť je pro ně náročné jim porozumět, také se vyvarujte používání nadsázek, sarkazmu či ironie, tyto osoby zpravidla nedisponují schopností, aby těmto prvkům v komunikaci porozuměli, což může vést ke vzniku nedorozumění.

- **Neverbální komunikace** (gesta, mimika) je pro spoustu lidí s autismem složitá, nevyznají se v ní. Neverbální chování totiž nemusí být v souladu s tím, co říkáme nahlas. Nepředpokládejte, nebo se nespolehejte na informace z neverbální komunikace. Je vhodné využití asertivní komunikace, pokud použijete jemné naznačení tónu, gesto či mimiku, nemusí vám tyto osoby rozumět. Upřednostněte jednoznačné vyslovení názoru. Stejně tak neverbální komunikace lidí s autismem nemusí být pro druhé čitelná. Mohou přehnaně gestikulovat, působit strnule, smutně nebo našťvaně. Neverbální chování ale nemusí korespondovat s jejich pocity nebo myšlenkami. Počítejte s tím, že si řeč těla lidí s poruchou autistického spektra můžete vykládat nesprávně. Pokud cítíte potřebu, tak se na jejich pocity raději zeptejte.
- **Zapojení do komunikace na pracovišti.** Poskytněte člověku s poruchou autistického spektra pomocnou ruku při zapojení do rozhovorů s rámci kolektivu, sdělte mu, o čem konverzujete, doptávejte se na téma, která jsou pro něj důležitá. Tímto krokem může dojít k navázání sociálních vztahu na pracovišti i s těmito osobami.
- Dále je v rámci **pochopení a zvládnání náplně práce** pro člověka s poruchou autistického spektra důležité, aby člověk s autismem věděl: **Co** konkrétně po člověku chce, **do kdy** a **jak** to má udělat, **komu** to má předat apod.). V některých případech je vhodné opakování, či využití různých pomůcek (obrázkových schémat, pracovních postupů apod.), či podpory ze strany pracovních asistentů pomáhajících organizací, nebo stanovení zaměstnance, který bude člověku s poruchou autistického spektra k dispozici na pracovišti. Pro člověka s autismem mohou být obtížně pochopitelné zdánlivě jasné informace, naopak jiné, i velmi složité, může chápat bez potíží.
- **Specifikace času** u osob s poruchou autistického spektra je vhodné sdělovat přesný čas, nepoužívat např. za chvíli. Taktéž je osvědčeno využívání digitálního namísto analogového času.
- **Informujte předem o plánovaných změnách** v rámci pracovního dne, či náplně práce. Například o tom, že bude v daný den končit dřív, nebo naopak déle. Dále například o změně pracovního místa, či rozložení směn.

Vždy je vhodné i vysvětlit, z jakého důvodu ke změně dochází a ujistit si, že osoba dané věci rozumí, nepředpokládat, že se zeptá, případně že jí to dojde.

- **Orientace na pracovišti, doprava na pracoviště** může být pro osoby s poruchou autistického spektra náročnější. Pokud vidíte, že osoba váhá, nabídněte mu pomoc formou popsání cesty, doprovodu, případně využití pomůcek (plánek pracoviště, mapka apod.) Taktéž je možné, pokud osoba spolupracuje s nějakou pomáhající organizací o požádání jejich pracovníků o poskytnutí náviku v rámci orientace.
- **Zvýšená senzibilitu na zvukové či světelné podněty**, v rámci této bariéry je vhodné si s osobou na počátku spolupráce vyjasnit, jak by bylo možné upravit pracoviště, aby lépe odpovídalo jejím potřebám. V rámci zvukové senzibility je vhodné umožnit těmto zaměstnancům využití pomůcek (sluchátek, špuntů do uší apod.), v rámci světelné například úpravu pracovního prostředí, např. skladové místnosti. Taktéž je vhodné mít k dispozici prostory, kde se případně může osoba uklidnit, poskytnout možnost změny prostředí (projít se apod.).

Výhody zaměstnávání osob zdravotně postižených s poruchou autistického spektra

- **Loajalita a upřímnost:** osoba s poruchou autistického spektra si zaměstnání váží a zpravidla bývá velmi loajální a upřímní.
- **Preference rutinních činností:** tyto osoby vyhledává pracovní činnosti, které mají jasná pravidla a řád, a které mohou být pro ostatní zaměstnance příliš monotónní.
- **Pečlivost:** úkoly vykonávají s náležitou přesností, pečlivostí, precizností a nadšením.
- **Nižší pracovní úvazek:** bývají pro ně zajímavé pracovní pozice s nižším pracovním úvazkem, která pro jiné zaměstnance nemusí být perspektivní.
- **Spolehlivost:** v pracovní době tito zaměstnanci preferují výkon pracovních úkolů namísto komunikace se svými spolupracovníky, čímž se nezdržují od práce, taktéž nemají problém s prací nad rámec své pracovní náplně.

- **Perfekcionismus:** zaznamenávají detaily, drobnosti, které mohou jiní zaměstnanci přehlédnout, či zanedbat.
- **Encyklopedické znalosti:** tyto osoby mohou disponovat v rámci svých zájmů hlubokými encyklopedickými znalostmi z různých odvětví.
- **Striktní dodržování pravidel:** často tyto osoby lpí na dodržování nastavených pravidel.
- **Inovativní řešení:** osoby s poruchou autistického spektra díky své diagnóze jinak přemýšlí a jsou schopny vymyslet takové řešení, která by jiného zaměstnance nenapadla.
- **Jazykové dovednosti:** některé osoby disponují silnými verbálními dovednostmi, slovní zásobou, dodržují jazykové normy a mohou to vyžadovat i od ostatních.

Další výhody plynoucí ze zaměstnávání těchto osob s poruchami autistického spektra

- Společenská odpovědnost a prestiž firem
- Statut dobrého zaměstnavatele
- Obohacení atmosféry na pracovišti, posílení schopnosti zaměstnanců dívat se na „svět“ z různých úhlů pohledů
- Oproštění se od stereotypů, předsudků vůči této cílové skupině
- Vyšší orientace v problematice poruch autistického spektra
- Finančních výhod vyplývajících ze zákona o zaměstnanosti:
 - **Čerpání daňových úlev** - poskytnuta možnost snížení daně o 18 000 Kč za každého znevýhodněného jedince v 1. a 2. stupni OZP a o 60 000 Kč za každého jedince 3. stupně OZP. Zaměstnavatelé, kteří disponují alespoň minimálně polovinou zaměstnanců s postižením z celkového počtu zaměstnanců je daň snížena o 50% z vypočítaného základu.
 - Dále mohou zaměstnavatelé čerpat **příspěvek na podporu zaměstnávání osob zdravotně postiženým**, náleží zaměstnavateli, který zaměstnává více než 50% osob zdravotně postižených z celkového počtu zaměstnanců. V maximální výši 13 600 Kč měsíčně za osobu v 1-3 stupni invalidity, či 5000 Kč

na osobu zdravotně znevýhodněnou. Navíc může ještě v rámci paušálu čerpat tento zaměstnavatel částku 1000 Kč měsíčně za každou osobu zdravotně postiženou, se kterou má uzavřenou pracovní smlouvu.

- **Příspěvek na chráněné pracovní místo**, podmínkou je minimální provoz po dobu tří let. Lze požádat pouze v případě potřeby úpravy pracovního místa či na provoz, pokud má osob zdravotně postižená nákladnější specifické potřeby. Maximálně osminásobek průměrné mzdy, dvanáctinásobek pro osoby s těžším postižením. Při zřízení míst deseti a více se výše příspěvku zvedá až na desetinásobek průměrné mzdy.
- **Příspěvek při zapojení do pracovní rehabilitace** pro poskytnutí přípravy k zaměstnání osobám zdravotně postiženým, viz výše, jedná se o finance na náklady, které se vážou k této činnosti. Taktéž úřady financují rekvalifikační kurzy či další náklady s tím spjaté.
- **Příspěvek na zřízení společensky účelného pracovního místa**. Jeho výše se odvíjí od podílu nezaměstnaných osob v okrese, ve kterém je místo zřízeno. Na jedno místo nejvýše čtyřnásobek průměrné mzdy v národním hospodářství za 1. a 3. čtvrtletí předchozího kalendářního roku, pokud by byl podíl nezaměstnaných v celé České republice průměrný či vyšší, tak až šestinásobku průměrné mzdy, poté je tedy jeho výše maximálně šestinásobek průměrné mzdy v okrese s průměrnou nezaměstnaností. Úhrada se vztahuje na náklady za tuto osobu po dobu maximálně jednoho roku.
- **Příspěvek na zapracování** slouží k pokrytí mezd jiného zaměstnance, který osobu zaučuje, případně na zkušební materiál apod. Výše příspěvku dosahuje maximálně polovinu minimální mzdy a je poskytnuta nanejvýš po dobu tří měsíců.

Příloha č. 2: Připravené otázky k rozhovoru

Otázky k polo strukturovanému rozhovoru

- Nad čím jste váhali, než jste člověka s poruchou autistického spektra zaměstnali?
- Jaké jste měli představy o spolupráci s člověkem s poruchou autistického spektra před jeho nástupem?
- Jaká byla realita po nástupu tohoto zaměstnance?
- Jaké informace Vám chyběly?
- S jakými organizace či službami jste byli v kontaktu, pokud jste potřebovali získat informace, pomoc či podporu při zaměstnávání osob s PAS?
- Co by se v rámci zaměstnávání osob s PAS mělo zavést či změnit, aby docházelo k jejich vyššímu uplatnění na trhu práce?
- Jakými konkrétními informacemi jste disponovali, aby došlo k usnadnění adaptace nového zaměstnance s poruchou autistického spektra na pracovišti?
- Probíhala nějaká příprava na příchod tohoto zaměstnance?
- Vyskytly se nějaké problémy při nástupu nového pracovníka s poruchou autistického spektra?
- Počítali jste i s variantou úpravy pracoviště, či prostředí pro tuto osobu?
- Jakými konkrétními kroky jste se podílel na tom, aby zaměstnance s PAS přijali jeho kolegové?
- S jakými překážkami jste se setkali při zaměstnávání člověka s poruchou autistického spektra?
- Věděli jste jak a s kým tyto překážky řešit?
- Jak jste byl s prací zaměstnance s poruchou autistického spektra spokojen?
- Předčilo zaměstnávání osoby s poruchou autistické spektra Vaše očekávání?
- Co přineslo zaměstnání člověka s poruchou autistického spektra Vám osobně/Vaší firmě?

Příloha č. 3: Připravené otázky k rozhovoru

Informovaný souhlas s poskytnutím výzkumného rozhovoru a jeho následným vyžitím pro účely diplomové práce Zaměstnávání osob zdravotně postižených s poruchou autistického spektra

Podpisem vyjadřuji souhlas s následujícími body:

- Byl/a jsem informován/a o účelu rozhovoru, kterým je sběr dat pro potřeby výzkumu diplomové práce Karly Pieczkové s názvem Zaměstnávání osob zdravotně postižených s poruchou autistického spektra. Cílem výzkumu je zjistit, jakými praktickými zkušenostmi disponují a jaké informace v problematice zaměstnávání osob zdravotně postižených s poruchou autistického spektra zaměstnavatelé postrádají.

- Bylo mi sděleno, jak dlouho bude rozhovor a jaký bude mít průběh. Jsem seznámen/a s právem odmítnout odpovědět na jakoukoli otázku, případně do 3 dnů odmítnout účast na výzkumu.

- Souhlasím s nahráváním následujícího rozhovoru a jeho následným zpracováním. Zvukový záznam rozhovoru nebude poskytnut třetím stranám a po přepsání bude vymazán. Transkripce bude přístupná pouze komisi u obhajoby diplomové práce, jinak nikomu až na části citovány v textu práce, který bude volně dostupný online.

- Byl/a jsem obeznámen/a s tím, jak bude s rozhovory nakládáno a jakým způsobem bude zajištěna anonymita i po skončení rozhovorů, která znemožní identifikaci mé osoby. Nikde nebude uvedeno mé jméno či jiné osobní údaje, díky kterým bych mohl/a být identifikován/a.

- Dávám své svolení k tomu, aby výzkumnice použila rozhovor pro potřeby své diplomové práce a některé části v ní mohla citovat. Zvuková nahrávka a transkripce rozhovoru však bude po ukončení výzkumu smazána.

Datum:

Podpis respondenta:

Podpis výzkumníka: