

Univerzita Hradec Králové

Pedagogická fakulta

Katedra sociální patologie a sociologie

**Možnosti neziskového sektoru v uplatnění osob s handicapem na trhu práce**

Bakalářská práce

Autor: Lenka Libánková  
Studijní program: B7507 Specializace v pedagogice  
Studijní obor: Sociální komunikace v neziskovém sektoru  
Vedoucí závěrečné práce: PhDr. Václav Bělík, Ph.D.

# UNIVERZITA HRADEC KRÁLOVÉ

Pedagogická fakulta

Akademický rok: 2015/2016

## ZADÁNÍ BAKALÁŘSKÉ PRÁCE

Jméno a příjmení: **Lenka Libánková**  
Osobní číslo: **P12852**  
Studijní program: **B7507 Specializace v pedagogice**  
Studijní obor: **Sociální komunikace v neziskovém sektoru**  
Název tématu: **Možnosti neziskového sektoru v uplatnění osob s handicapem na trhu práce**  
Zadávající katedra: **Katedra sociální patologie a sociologie**

### Z á s a d y p r o v y p r a c o v á n í:

Cílem bakalářské práce je zmapovat možnosti neziskového sektoru v uplatnění osob s handicapem na trhu práce ve městě Brně. Práce se zabývá charakteristikou neziskového sektoru, zaměstnaností, definováním nezaměstnanosti a trhu práce. Dále definuje pojem handicap. Práce se zabývá službami, které neziskový sektor osobám s handicapem poskytuje a sociální komunikací. Přibližuje komunikaci organizací neziskového sektoru se zaměstnavateli a osobami s handicapem. V bakalářské práci je použita metoda kvalitativního výzkumu.

Vedoucí bakalářské práce: **PhDr. Václav Bělík, Ph.D.**  
Katedra sociální patologie a sociologie  
Oponent bakalářské práce: **doc. PhDr. Iva Jedličková, CSc.**  
Datum zadání bakalářské práce: **12.2.2015**  
Termín odevzdání bakalářské práce:

L.S.

doc. PhDr. Pavel Vacek, Ph.D.  
děkan

PhDr. Václav Bělík, Ph.D.  
vedoucí katedry

### **Prohlášení**

Prohlašuji, že jsem tuto bakalářskou práci vypracovala samostatně a uvedla jsem všechny použité prameny a literaturu.

V Brně dne 7. 12. 2015

## **Poděkování**

Tímto bych chtěla poděkovat vedoucímu mé práce PhDr. Václavu Bělíkovi, Ph.D., za odbornou konzultaci a podnětné připomínky, které mi poskytl při zpracování bakalářské práce.

Dále chci poděkovat Asociaci pomáhající lidem s autismem APLA-JM o.s. za poskytnutí kontaktů při realizaci výzkumu a samozřejmě děkuji konverzačním partnerům, díky nimž se tato bakalářská práce mohla realizovat.

## **Anotace**

LIBÁNKOVÁ, Lenka. *Možnosti neziskového sektoru v uplatnění osob s handicapem na trhu práce*. Hradec Králové: Pedagogická fakulta Univerzity Hradce Králové, 2015. 73 s. Bakalářská práce.

Bakalářská práce je zaměřena na neziskový sektor a jeho možnosti při uplatnění osob s handicapem na otevřeném trhu práce. Práce se blíže zabývá komunikací neziskové organizace se zaměstnavatelem během procesu zaměstnání osoby s Aspergerovým syndromem.

První část teoretické práce pojednává o vymezení poruch autistického spektra a bližšího zaměření na Aspergerův syndromu a jeho projevů ovlivňující možnosti inkluze v rámci vzdělávacího procesu. Následující část je zaměřena na možnosti neziskového sektoru v rámci procesu zaměstnávání osob s poruchami autistického spektra na trhu práce. V závěrečné části se práce zabývá mezinárodními a českými právními normami, které mají v rámci problematiky zaměstnanosti osob se zdravotním postižením závazný nebo doporučující charakter.

Praktická část práce pomocí kvalitativního výzkumu analyzuje, jakým způsobem probíhá komunikace a podpora zaměstnavatelů osob s Aspergerovým syndromem neziskovou organizací ve městě Brně.

Klíčová slova: znevýhodnění, nezisková organizace, Aspergerův syndrom, nezaměstnanost

## **Annottation**

LIBÁNKOVÁ, Lenka. *The Possibilities of non-profit sector for an applacition People with Disabilities in the Labour Market*. Hradec Králové: Faculty of Education, University of Hradec Králové, 2015. 73 pp. Bachelor Degree Thesis.

The bachelor thesis is focused on the non-profit sector and its possibilities of use for people with disabilities in the open labour market. The work is closely focused on the communication between the non-profit organizations and employers during the employment of a person with the Asperger syndrome.

To begin with, the theoretical part deals with the definition of the autism spectrum disorders and then focuses closer on the Asperger syndrome. It also deals with the symptoms affecting the possibility of inclusion in the educational system. The following section focuses on the possibilities of the non-profit sectors in the process of employment of people with the autism spectrum disorders in the labour market. The last part deals with international and Czech legal norms (jurisprudence) and documents that are parts of the problem of employment of people with disabilities and may have an informative or binding character.

The practical work, with the use of the qualitative method, analyzes how the non-profit organization communicates and supports employers of people with the Asperger syndrome in Brno.

Keywords: disability, non-profit organization, Asperger's Syndrome, unemployment

# Obsah

<b>Úvod</b> .....	<b>10</b>
<b>1 Vymezení témat a pojmů vztahujících se k problematice handicapu</b> .....	<b>12</b>
1.1 Handicap a jeho definování .....	12
1.2 Pojem zdravotní postižení.....	13
1.3 Poruchy autistického spektra se zaměřením na Aspergerův syndrom.....	14
1.3.1 Charakteristika poruch autistického spektra.....	15
1.3.2 Aspergerův syndrom .....	16
<b>2 Možnosti vzdělávání a inkluze osob s Aspergerovým syndromem v České republice dle platného legislativní rámce</b> .....	<b>19</b>
2.1 Legislativní rámec definující inkluzivní vzdělávání.....	19
2.2 Inkluzivní vzdělávání v „běžných školách“ .....	21
<b>3 Vymezení problematiky neziskového sektoru ve vztahu k práci s osobami s Aspergerovým syndromem</b> .....	<b>24</b>
3.1 Definování neziskové organizace .....	24
3.2 Vliv nového občanského zákoníku na neziskový sektor .....	25
3.3 Formy podpory pro osoby s Aspergerovým syndromem .....	26
3.3.1 Agapo o.p.s.....	29
3.3.2 Asociace pomáhající lidem s autismem APLA-JM o.s. ....	30
<b>4 Uplatnění osob s Aspergerovým syndromem na trhu práce</b> .....	<b>31</b>
4.1 Trh práce .....	31
4.2 Nezaměstnanost .....	32
4.3 Zaměstnanost .....	32
4.4 Úřad práce.....	33
4.5 Příspěvky pro zaměstnavatele osob se zdravotním postižením .....	34

<b>5</b>	<b>Vymezení problematiky právo na práci osob s poruchami autistického spektra v právních předpisech a dalších dokumentech .....</b>	<b>37</b>
5.1	Právo na práci z pohledu mezinárodního práva a dokumentů .....	37
5.2	Právní hledisko zaměstnávání osob s PAS na území České republiky.....	39
5.3	Povinnost zaměstnavatelů zaměstnávat osoby se zdravotním postižením .....	41
<b>6</b>	<b>Praktická část .....</b>	<b>42</b>
6.1	Cíl výzkumné části a výzkumné otázky .....	42
6.2	Volba metodologie.....	43
6.3	Nástroj sběru dat .....	44
6.4	Výběr výzkumného vzorku.....	45
6.5	Analýza a interpretace dat.....	47
6.6	Vyhodnocení výsledků výzkumných otázek .....	59
6.7	Diskuze a návrh opatření .....	64
	<b>Závěr .....</b>	<b>66</b>
	<b>Použité zdroje.....</b>	<b>68</b>
	<b>Seznam příloh .....</b>	<b>73</b>



## Seznam použitých zkratk

Aspergerův syndrom	AS
Asociace pomáhající lidem s autismem APLA-JM o.s.	APLA-JM
Česká republika	ČR
Evropská sociální charta	Charta
Evropská unie	EU
Listina základních práv a svobod	LZPS
Mezinárodní statistická klasifikace nemocí a přidružených zdravotních problémů	MKN - 10
Nezisková organizace	NO
Organizace spojených národů	OSN
Pedagogicko-psychologická poradna	PPP
Poruchy autistického spektra	PAS
Pracovní rehabilitace	PR
Speciálně pedagogické centrum	SPC
Zákon č. 561/2004 Sb., o předškolním, základní, středním, vyšším odborném vzdělávání	Školský zákon
Úmluva o právech osob se zdravotním postižením	Úmluva
Úřad práce	ÚP
Zdravotní postižení	ZP

## Úvod

Téma jsem si zvolila, jelikož mě zajímá, jakým způsobem neziskový sektor pomáhá osobám s handicapem při vstupu na trh práce. S tématem jsem se blíže seznámila během své stáže v organizaci Agapo o.p.s., která se zabývá zprostředkováním zaměstnání osobám se zdravotním a sociálním znevýhodněním, a zaměstnáním v Asociaci pomáhající lidem s autismem APLA-JM o.s., která v rámci své činnosti poskytuje těmto osobám podporu při hledání, získání a udržení zaměstnání.

Dnešní doba je zaměřena především na rychlost a kvalitu pracovního výkonu. V těchto oblastech jsou osoby s handicapem v pracovním procesu značně limitovány a potřebují větší míru podpory než „běžný“ zaměstnanec bez handicapu. Samotný zisk a udržení si zaměstnání je pro tyto osoby velice náročný, jelikož jsou ve svých schopnostech, dovednostech a výkonu určitých činností omezeny. Zaměstnavatelé ve většině případů nejsou na zaměstnání takové osoby dostatečně připraveni, ať už se to týká vybavení, přípravy spolupracovníků na nového zaměstnance v kolektivu nebo prosté komunikaci s takovým člověkem.

Jelikož je handicap široký pojem, tak se práce zaměřuje na jeden určitý handicap v rámci zdravotního postižení - poruchy autistického spektra a konkrétně na cílovou skupinu osob s Aspergerovým syndromem. Osoby s Aspergerovým syndromem jsou vybrány, jelikož na škále poruch autistického spektra mají nejvyšší možnost získat a udržet si zaměstnání na otevřeném trhu práce. Na základě svých zkušeností získaných během spolupráce s cílovou skupinou se domnívám, že ve společnosti na tyto osoby stále ještě převládá spíše negativní a rigidní pohled. Povědomí o široké škále projevů tohoto postižení není zatím tak daleko, aby si lidé při slově „autista“ stále ještě nevybavili postavu Dustina Hoffmana ve filmu Rainman.

Možnosti uplatnění na trhu práce se v průběhu let začínají zlepšovat. V českém právním řádu jsou platné právní normy, které zakazují diskriminaci osob se zdravotním postižením a poskytují jim ochranu. Také zaměstnavatelé mají povinnost tyto osoby zaměstnávat, a jsou jim za to nabízeny i různé finanční výhody. I přes svoji odlišnost jsou osoby s poruchami autistického spektra součástí dnešní společnosti a jinak by tomu být ani nemělo. Proto se domnívám, že se jedná o velmi aktuální téma.

Cílem bakalářské práce je zjistit jakým způsobem probíhá spolupráce neziskové organizace se zaměstnavatelem osoby s Aspergerovým syndromem ve městě Brně. Práce je založená na kvalitativním výzkumu, jelikož si myslím, že tato zvolená metoda nejlépe vystihuje cíl mé bakalářské práce a zkoumá danou problematiku do hloubky.

Práce je členěna na dvě části - teoretickou a praktickou. Teoretická část obsahuje pět kapitol. První kapitola je zaměřena na definici základních pojmů jako je handicap, osoba se zdravotním postižením a poté na vybranou skupinu osob s Aspergerovým syndromem. Druhá kapitola se zaměřuje na možnosti vzdělávání osob s Aspergerovým syndromem, inkluzivní vzdělávání vymezené v rámci legislativního rámce České republiky. Třetí kapitola se zabývá definováním neziskového sektoru, vlivem nového občanského zákoníku na něj. Také se zabývá organizacemi a službami, které poskytují v rámci celého procesu hledání zaměstnání a jeho následného udržení. Čtvrtá kapitola obsahuje charakteristiku trhu práce, definování zaměstnanosti a nezaměstnanosti. Poslední kapitola uvádí právní normy a jiné dokumenty týkající se obecně práva na práci osob se zdravotním postižením. V kapitole jsou uváděny mezinárodní právní dokumenty, jejichž dodržování je pro Českou republiku závazné, a také ty, které mají pouze doporučující charakter. Kapitola je také zaměřena na české právní normy, které zabezpečují právo osob se zdravotním postižením na práci.

Na teoretickou část navazuje praktická část práce, která pomocí tří výzkumných otázek hledá odpověď na stanovený cíl bakalářské práce. Otázky jsou zaměřeny na jednotlivé oblasti spolupráce s neziskovou organizací - oslovení potencionálního zaměstnavatele osoby s Aspergerovým syndromem neziskovou organizací, poskytnutí podpory neziskovou organizací během zaměstnávání osoby s Aspergerovým syndromem a úspěšnost navázané spolupráce neziskové organizace a zaměstnavatele. Bakalářská práce by měla sloužit jako náhled na celý proces spolupráce mezi neziskovou organizací a zaměstnavatelem během zaměstnání osoby s Aspergerovým syndromem. Právě dobrá spolupráce těchto subjektů je velice důležitá pro navázání kvalitního a úspěšného partnerství.

# 1 Vymezení témat a pojmů vztahujících se k problematice handicapu

## 1.1 Handicap a jeho definování

Handicap je dnes pojem, který se využívá v různých oblastech našeho života, přesto však jeho význam zůstává stejný. Jedná se o jistý druh znevýhodnění oproti druhým, kteří znevýhodnění nejsou. Jelikož toto definování je poměrně obsírné, tak za handicap můžeme považovat skoro cokoli, co nás v nějaké činnosti omezuje, jako např. výška, dioptrické brýle, domácí mazlíček atd. Každý může v nějaké situaci sám sebe považovat za handicapovaného. Definicí tohoto pojmu se zabývají různé studijní obory a organizace, které se snaží šířku tohoto pojmu co nejvíce zkonkrétnit, jako např. Světová zdravotnická organizace, pedagogika, sociální práce, sociologie, atd.

Právě světová zdravotnická organizace tento pojem definovala již v roce 1980 v Mezinárodní klasifikaci poruch, disability a handicapu. Revize původního dokumentu je z roku 2001 - Mezinárodní statistická klasifikace nemocí a přidružených zdravotních problémů (dále jen MKN-10). Revize pojem handicap opouští, jelikož se tato organizace chtěla vyhnout negativnímu významu, které dnes má. Handicap je nahrazen pojmem „omezená participace“, který je úzce spojen se situacemi běžného života. Omezená participace se určuje na základě výkonu, kterého je osoba schopna, „je určována srovnáním participace jedince s tím, co se očekává od jedince bez překážek v téže kultuře a společnosti.“ (Mezinárodní statistická klasifikace nemocí a přidružených zdravotních problémů, 2008, s. 221).

Handicap definuje pedagogický slovník, a to takto: „Znevýhodnění jedince v důsledku jeho postižení (tělesného, mentálního, smyslového) nebo příslušnosti k určité skupině (např. etnické minoritě). Zasahuje jak vzdělávací dráhu postiženého jedince, tak jeho sociální vztahy. Míra handicapu závisí nejen na samotném postižení, ale i na podmínkách, které společnost k jeho vyrovnání poskytuje.“ (Průcha, Mareš, Walterová, 2009, s. 89).

Slovník sociální práce při definici používá český přepis slova handicap - hendikep. Hendikep je definován jako: „Nepříznivá sociální situace vyplývající z poruchy nebo omezené schopnosti (disability). Hendikepovaný člověk nemůže naplňovat očekávání, která jsou v dané době a kultuře spojována s „normalitou“. Člověk může být

znevýhodněn v orientaci, samostatném pohybu, ve vedení samostatného života, ve schopnosti se ekonomicky zajistit, v sociálních kontaktech apod. Handicap ovlivnitelný je - je třeba jej kompenzovat systémovými opatřeními, změnami v postojích většiny, případně pomáháním, které sahá podle závažnosti postižení od výpomoci až po intenzivní péči v ústavním zařízení.“ (Matoušek, 2008, s. 67). Slovník sociální práce (Matoušek, 2008) v definici tohoto pojmu odkazuje i na následné registrované sociální služby, jejichž cílem je pomoci a ulehčit osobě s handicapem v každodenních situacích, např. osobní asistence, pečovatelská služba atd.

Dle defektologického slovníku (2000) vychází pojem z anglického spojení hand in cap, které se překládá jako ruka v klobouku. Handicap je „v přeneseném významu znevýhodnění, které výrazně stěžuje výkon nebo plnění nějakého určitého úkolu pro jedince, stěžuje soutěžení s vrstevníky, dosažení běžných životních cílů, určitého zaměstnání apod.“ (Edelsberger T., Sovák, Edelsberger L. 2000, s. 114).

Veškeré definice se shodují, že osoba s handicapem nemůže využít veškerých svých schopností a dovedností na základě znevýhodnění. Toto znevýhodnění omezuje osobu ve všech oblastech běžného života a sociálních vztahů. Slovník sociální práce a Pedagogický slovník poukazují i na možnosti, kterými může společnost těmto osobám vytvořit příhodnější podmínky pro život (Průcha, Mareš, Walterová, 2009; Matoušek, 2008).

## **1.2 Pojem zdravotní postižení**

I přes výše uvedené definice je pojem handicap stále poměrně široký, a proto je nutné okruh využití pojmu zúžit na jednu konkrétní skupinu osob. V bakalářské práci jsou zvoleny osoby se zdravotním postižením (dále jen ZP), jelikož se jedná o osoby, se kterými se setkávám ve svém zaměstnání.

Definovat zdravotní postižení je poměrně složité, jelikož závisí na vnímání společensko-kulturního prostředí. Tuto problematiku ovlivňuje především proměnlivost kulturního prostředí v závislosti na zemi, státu, náboženství apod. Existují dva hlavní modely: lékařský a sociální. Sociální model je v dnešní době užíván častěji a tvrdí, že postižení je výsledkem překážek mezi okolím a jednotlivcem - nejedná se tedy pouze o vadu samotného zdraví (Matoušek, 2013). Evropská unie (dále jen EU) nevytvořila

žádný univerzální koncept popisující ZP a nechala jeho definici na jednotlivých členských státech.

Naopak Organizace spojených národů (dále jen OSN) v Úmluvě o právech osob se zdravotním postižením (dále jen Úmluva) jej přímo ve své preambuli písmenu e definuje jako „pojem, který se vyvíjí a který je výsledkem vzájemného působení mezi osobami s postižením a bariérami v postojích a v prostředí, které brání jejich plnému a účinnému zapojení do společnosti na rovnoprávném základě s ostatními“. (Úmluva o právech osob se zdravotním postižením [online], 2010). V článku 1 výše zmíněné Úmluvy se říká, že: „Osoby se zdravotním postižením zahrnují osoby mající dlouhodobé fyzické, duševní, mentální nebo smyslové postižení, které v interakci s různými překážkami může bránit jejich plnému a účinnému zapojení do společnosti na rovnoprávném základě s ostatními.“ (Úmluva o právech osob se zdravotním postižením [online], 2010).

V pracovněprávních předpisech České republiky (dále jen ČR) jsou osoby se ZP definovány zákonem č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti dle § 67 jako fyzické osoby, které mají nárok na intenzivní ochranu na trhu práce, a zároveň jsou tyto osoby institucí sociální správy uznány jako invalidní v prvním druhém nebo třetím stupni (Libánková, 2014).

### **1.3 Poruchy autistického spektra se zaměřením na Aspergerův syndrom**

Zdravotní postižení přináší užší vymezení cílové skupiny, ale stále se jedná o široké spektrum osob se znevýhodněním (např. osoby se sluchovým, zrakovým, duševním, mentálním, tělesným nebo kombinovaným postižením). Proto se práce zaměřuje na jednu konkrétní skupinu osob v rámci zdravotního postižení - na osoby s poruchou autistického spektra (dále jen PAS). Autismus samotný se dále člení na různé podskupiny. Práce se zabývá osobami s Aspergerovým syndromem (dále jen AS), jelikož postižení těchto osob nepostihuje intelekt a jejich uplatnění na otevřeném trhu práce je nejvyšší.

### 1.3.1 Charakteristika poruch autistického spektra

Pedagogický slovník pro definování PAS používá pojem autismus (Průcha, Mareš, Walterová, 2009, s. 23): „Vývojová porucha projevující se neschopností komunikovat a navazovat kontakty s okolím. Postižený obtížně vyjadřuje svá přání a potřeby, nechápe, proč mu ostatní nerozumí. Uzavírá se do svého vlastního světa a projevuje se jako extrémně osamělá bytost. Je neschopen sdílet emocionální prožitky (radost, smutek) a zájmy s ostatními lidmi.“ PAS patří mezi nejtěžší poruchy dětského mentálního vývoje, tzv. pervazivní vývojové poruchy, jejichž projev je trvalý a zasahuje všechny složky osobnosti jedince. Tato porucha je velice různorodá a u každého jedince se projevuje v odlišné míře. Mezi PAS řadíme: Aspergerův syndrom, dětský autismus, atypický autismus, dezintegrační poruchu a Rettův syndrom.

Nejvýznamnější projevy této poruchy se objevují v tzv. triádě autismu - komunikace, sociální interakce a představitost. Postižení rozumové schopnosti u osob s PAS se projevuje individuálně u každé osoby na jiné úrovni. Je tedy skoro nemožné najít dvě osoby trpící PAS, jejichž projevy by byly totožné (Thorová, 2006; Bazalová, 2012).

Důvody vzniku poruchy nejsou zatím zcela jasné. Bazalová (2012) uvádí, že se odborníci shodují, na vlivu více faktorů působících naráz, které jsou možnou příčinou vzniku této poruchy např.:

1. Genetická predispozice;
2. Abnormalita mozku - narušení funkčních částí mozku, které jsou odpovědné za schopnosti spojené s komunikací a sociální interakcí;
3. Nadměrné zásahy do imunity (očkování, toxické látky, životní styl), které narušují glutamátové receptory, což způsobuje narušení buněčné struktury;
4. Metabolická porucha aj.

Podstatu autismu vystihuje Sinclair (In Thorova, 2006, s. 33): „Autismus není něco, co osoba má, není to žádná ulita, ve které je osobnost uvězněna. Ve skořápce není schované normální dítě. Autismus je způsob bytí. Autismus je nepronikající, prostupuje každou zkušeností, celým vnímáním, každým smyslem, každou emoci. Autismus je součástí existence. Osobnost se od autismu oddělit nedá.“

### **1.3.2 Aspergerův syndrom**

Aspergerův syndrom získal svůj název podle svého „objevitele“ Hanse Aspergera, který popsal znaky rozumových, společenských a řečových dovedností u čtyř chlapců, které se vymykají klasické charakteristice v populaci vrstevníků. Tento stav nazval tzv. „austistickou psychopatií“. AS je považován za jednu z PAS, která má své vlastní diagnostická kritéria a stupnice. Tudíž není možné osoby trpící AS hodnotit dle kritérií stanovených pro diagnostiku autismu (Attwood, 2005).

Stále neexistují přesně jednotná kritéria pro stanovení AS a je možné vycházet ze čtyř různých diagnostických postupů. První je MKN-10 a AS je zde zařazen do V. kapitoly nazvané poruchy duševní a poruchy chování přesněji F84 Pervazivní vývojové poruchy. Jedná se tedy o poruchu, která zasahuje člověka ve všech oblastech jeho schopností a projevuje se v chování. Další kritéria stanovila Americká psychiatrická asociace, Peter Szatmari a kolektiv nebo manželé Gillbergovi (APLA-Vysočina o.s. [online], 2013; Atwood, 2005).

AS se odlišuje od autismu hlavně v kognitivní oblasti, jelikož intelekt těchto osob nebývá výrazně ovlivněn. Výrazně se u nich projevují problémy v chování k druhým a v komunikaci. Nedochozí ale k opožděnému vývoji řeči (Bazalová, 2012). Je opět nutné připomenout, že projevy osob s AS jsou u každého naprosto individuální ve všech oblastech triády a mění se s věkem. „V současné době neznáme příčinu tohoto stavu, ale existuje narůstající evidence možného genetického původu spolu s mnohými biologickými příčinami a vlivem prostředí, což vede k abnormalitám mozku“ (Bazalová, 2011, s. 80).

#### **Projevy AS v triádě**

##### **1. Komunikace**

Komunikace u osob s AS se během dospívání výrazně zlepšuje. Většinou mají velmi dobrou slovní zásobu a dokáží dobře sestavovat věty. Velký problém mají v oblasti porozumění řeči. Chápání řeči je většinou doslovné - nerozumí ironii, dvojsmyslům, vtipům, abstrakci např. bez práce nejsou koláče, netahej mě za nos atd. I přes dobrou slovní zásobu mají osoby s AS problémy v konverzaci s druhými, jelikož často využívají slova, která se v běžném hovoru a v dané situaci nepoužívají. Při hovoru je možné si všimnout opakujících se slov a slovních spojení, ke kterým se osoby s AS uchylují,



pokud se cítí být ve stresu nebo ohrožení danou situací (Howlin, 2005; Attwood, 2005; Bazalová, 2012).

Tyto stereotypy v řeči jim pomáhají navrátit se do jejich komfortní zóny, protože „jedinec s Aspergerovým syndromem totiž prožívá silný vnitřní tlak, aby ze sebe neudělal hlupáka“. (Attwood, 2005, s. 69). Stereotypnost se týká i témat, o kterých si rádi povídají. Nezajímá je, o čem by rádi mluvili druzí. Většinou je pro ně náročné začít a vést „běžný“ rozhovor nebo si vyslechnout něčí názor (Bazalová, 2012).

„Hlavní problém většiny dospělých osob s autismem není v tom, jaká slova používají, ale v tom, jak je používají“. (Howlin, 2005, s. 51). Právě nedostatek v oblasti sociálních dovedností a cit pro „sociální pravidla“ způsobuje, že působí na okolí odtažitě, necitelně a nezdvořile. Často tak jejich poznámky a komentáře nejsou dobře přijímány, i když se zakládají na pravdě, ale s danou situací vůbec nesouvisí nebo nejsou vhodné. Tón i hlasitost jejich řeči je často velmi monotónní až nudný. V neverbální komunikaci si můžeme všimnout omezené mimiky obličeje, nedodržování očního kontaktu a osobních zón, omezené nebo nadměrné užívání gest (Howlin, 2005; Attwood, 2005; Bazalová, 2012).

## **2. Sociální interakce**

Navazování sociálních kontaktů je důležitou součástí života každého člověka. Ovšem osoby s AS mají v této oblasti obrovský handicap, který je ovlivňuje po celý život. „Nedostatky přetrvávají hlavně v porozumění sociálním pravidlům, ve schopnost chápat, proč se lidé chovají v určitých situacích určitým způsobem, a v interpretaci i těch nejjednodušších sociálních situací“ (Howlin, 2005, s. 71).

Pro osoby s AS je poměrně náročné nalézt opravdové přátele a tato přátelství si následně udržet, protože je pro ně těžké pochopit, co přátelství vlastně znamená a obnáší. Osoby s AS mají problémy s pochopením a rozeznáním pocitů a emocí druhých a následně s reakcemi na ně, tzn. empatií. U těchto osob se taktéž projevuje neschopnost odhadnout dopady svého chování a projevů vůči druhým lidem. Neuvědomují si, že tím, co říkají nebo dělají, mohou někomu ublížit, urazit nebo nudit. Taktéž je pro ně samotné náročné s druhými sdílet svoje zážitky a pocity - negativní i pozitivní (Attwood 2005; Bazalová, 2012; Howlin, 2005).

Osoby s AS mají v sociální interakci spoustu překážek, které musejí překonat, pokud chtějí navázat sociální vztahy. Pro některé se jedná o překážky, které nejsou schopni sami překonat, a proto volí raději samotu, než aby byli vystaveni společenským kontaktům, které jsou pro ně stresové. Neznamená to ovšem, že chtějí být osamělí. K lepší orientaci v sociálních situacích pomáhají osobám s AS nácviky sociálních dovedností (Attwood 2005; Bazalová, 2012; Howlin, 2005).

### **3. Představivost a opakující se zájmy**

První znaky narušené představivosti se objevují již během dětských her, kdy dítě není schopné si hrát s druhými „na něco“, během hry být spontánní a kreativní. Děti s AS mají bohatou fantazii, která je pro ně úkrytem. Jejich hra je většinou zaměřena jen na ně samotné a jejich vlastní pravidla, která musí být striktně dodržována (Bazalová, 2011).

Narušená představivost se projevuje opakujícím se chováním, rituály a zájmy. Nadšení, většinou pro jeden konkrétní obor, je velice intenzivní. Osoba s AS se stává „odborníkem“ v dané oblasti, např. v dopravě - vlaky, tramvaje, koleje, jízdní řády; zdravotnictví - nemoci; IT technologie atd. Rituály se projevují v každodenních činnostech a pomáhají osob s AS udržovat určitý řád v rámci celého dne. Jedná se o určitou formu „obranu“ před nepředvídatelnou změnou (Attwood, 2005; Bazalová, 2011; Howlin, 2005).

## **2 Možnosti vzdělávání a inkluze osob s Aspergerovým syndromem v České republice dle platného legislativní rámce**

Jak jsem uvedla ve druhé kapitole, tak PAS (kam patří i osoby s AS) jsou považovány za jednu z nejtěžších pervazivních vývojových poruch u dětí – jedná se o celoživotní postižení. Osoby s AS mají stejné právo na vzdělání a získávání odborné kvalifikace jako každý jiný člověk. Dle Thorové (2006) není integrace do běžné třídy vhodná pro všechny děti a samotný rozhodovací proces je velmi náročný a složitý. Vzdělávání může tedy probíhat jak v běžných školách, tak ve školách speciálních. Důležitým bodem úspěšného vzdělávání osob s PAS je struktura neboli přehlednost, členění.

### **2.1 Legislativní rámec definující inkluzivní vzdělávání**

Inkluzivní vzdělávání pedagogický slovník popisuje jako: „Vzdělávání začleňující všechny děti do běžných škol. Podstatou je změněný pohled na selhání dítěte v systému, resp. selhání vzdělávacího systému v případě konkrétního dítěte. Při neúspěchu je třeba hledat bariéry v systému, který není dostatečně otevřený k potřebám jednotlivce. Každé dítě má unikátní charakteristiku, zájmy, schopnosti a vzdělávací potřeby“ (Průcha, Mareš, Walterová, 2009, s. 104).

Inkluzivní vzdělávání je tedy vzdělávání, které vytváří prostor pro odlišnost. Právě díky této odlišnosti vzniká prostředí, které se na něco jiného a nového nedívá „skrz prsty“ a s předsudky, ale je těmto novinkám otevřeno. Toto prostředí je obohacující pro obě strany – jak pro žáka se speciálními potřebami, tak i ostatní spolužáky. Obě strany se učí respektovat potřeby druhého, jeho pocity, být trpělivý, a zároveň se jim ukazuje pohled na svět z jiného úhlu (Lang, Berberichová, 1998).

Po roce 1989 se vzdělávání osob se speciálními potřebami nestalo výhradou pouze speciálních škol, ale díky integračním a inkluzivním prvkům je součástí všech forem školských zařízení. Listina základních práv a svobod (dále jen LZPS) ve svém článku 33 odst. 1 říká: „Každý má právo na vzdělání. Školní docházka je povinná po dobu, kterou stanoví zákon.“ Každý má tedy právo na vzdělání bez ohledu, zda má, či nemá handicap. Zákon č. 561/2004 Sb., o předškolním, základní, středním, vyšším odborném vzdělávání (dále jen školský zákon) v § 36 odst. 1 stanovuje, že každé dítě se musí vzdělávat po dobu povinné školní docházky: „Školní docházka je povinná po dobu devíti

školních roků, nejvýše však do konce školního roku, v němž žák dosáhne sedmnáctého roku věku.“ Tento zákon v § 40 zmiňuje i možnosti jiného plnění povinné školní docházky pro osoby s AS, a to především formou individuálního vzdělávání. Školský zákon pro své účely stanovuje v § 16 kdo je považován za dítě, žáka nebo studenta se speciálními vzdělávacími potřebami: „.. osoba se zdravotním postižením, zdravotním znevýhodněním nebo sociálním znevýhodněním“ (zákon č. 561/2004 Sb.). Osoby s PAS, mezi něž řadíme i osoby s AS, jsou v tomto zákonu uváděny souhrnně, pod pojmem autismus. V odst. 6 školského zákona se dále uvádí: „Děti, žáci a studenti se speciálními potřebami mají právo na vzdělávání, jehož obsah, formy a metody odpovídají jejich vzdělávacím potřebám a možnostem, na vytvoření nezbytných podmínek, které toto umožní, a na poradenskou pomoc školy a školského poradenského zařízení“ (zákon č. 561/2004 Sb.). Potřeby těchto dětí zjišťují školská poradenská zařízení, která jsou tvořena speciálně pedagogickým centry (dále jen SPC) a pedagogicko-psychologickými poradnami (dále jen PPP) (Thorová, 2006).

Kromě samotného školského zákona je velice důležitým dokumentem vyhláška č. 73/2005 Sb., o vzdělávání dětí, žáků a studentů se speciálními vzdělávacími potřebami a dětí, žáků a studentů mimořádně nadaných. Osoby s AS mohou být součástí obou skupin – mohou mít speciální potřeby, a zároveň být i mimořádně nadaní. Ve vyhlášce č. 73/2005 Sb., je hned v § 1 řečeno, že vzdělávání probíhá: „... s pomocí podpůrných opatření, která jsou odlišná nebo jsou poskytována nad rámec individuálních pedagogických nebo organizačních opatření spojených se vzděláváním žáků stejného věku ve školách, které nejsou samostatně zřízené pro žáky se zdravotním postižením.“ Osoby s PAS jsou dle tohoto dokumentu určeny jako žáci s těžkým zdravotním postižením a mají nárok na nejvyšší míru podpůrných opatření. Jako velmi důležitou část vyhlášky č. 73/2005 Sb., shledávám § 3 odstavec 6, který říká, že vzdělávání by mělo probíhat na běžné škole, pokud je to v zájmu žáka a jeho možnostech.

Mezi významné dokumenty, které také ovlivňují inkluzivní vzdělávání, dále patří: Národní plán vytváření rovných příležitostí pro osoby se zdravotním postižením na období 2010–2014 a Národní akční plán inkluzivního vzdělávání.

## 2.2 Inkluzivní vzdělávání v „běžných školách“

Dříve, než jsou povinny tyto děti nastoupit povinnou školní docházku, tak mohou být klienty sociální služby – raná péče. Pro rodiny s dětmi s PAS do věku 7 let je určena sociální služba raná péče, která s rodinou může začít pracovat okamžitě po zjištění diagnózy. Poradce se s rodinou stýká na pravidelných schůzkách jednou měsíčně v přirozeném prostředí rodiny – doma (APLA Praha [online], 2011)

Za běžnou školu v této části považuji školu, která není primárně zřízena pro žáky se ZP. Domnívám se, že u žáků s AS dochází často k individuální integraci. Tato integrace může probíhat jak v běžných školách, tak ve speciálních školách, které jsou primárně určeny žákům s jinou formou postižení. S těmito různými druhy individuální integrace jsem se setkala i v rámci svého zaměstnání - např. klientka s AS navštěvuje studijní obor na speciální škole pro zrakově postižené. V případě nutnosti je v rámci přípravy individuální integrace vytvořen individuální vzdělávací plán. Tento plán vzniká na základě spolupráce a vyjádření školy samotné, SPC, PPP, praktického lékaře, odborného lékaře, zákonného zástupce, zletilého žáka samotného a popřípadě dalších odborníků. Za vytvoření tohoto závazného dokumentu je zodpovědný ředitel školy, který s ním poté seznamuje zákonného zástupce a samotného žáka (Vyhláška Ministerstva školství mládeže a tělovýchovy č. 73/2005 Sb., o vzdělávání dětí, žáků a studentů se speciálními vzdělávacími potřebami a dětí, žáků a studentů mimořádně nadaných).

Žákům a studentům s AS může během výuky výrazně pomoci strukturované učení, které těmto žákům dává pocit jistoty. Základem této metody je propojení teorie učení (kognitivně-behaviorální přístup) a chování (behaviorální přístup). Strukturované učení stojí na několika pilířích (Čadilová, Žampachová, 2008):

1. Individuální přístup k žákovi
2. Strukturalizace – prostoru, času a činností
3. Vizualizace – prostoru a času
4. Motivace - klíčová role, jak ovlivňovat pozitivní chování

Dalším důležitým bodem v rámci inkluzivního vzdělávání je příprava pedagoga na žáka se speciálními potřebami. Pedagog se musí připravit na nerovnoměrný vývojový charakter

žáka, který se primárně projevuje v sociálním chování a komunikaci (Čadilová, Žampachová, 2008).

„Děti s autismem začleněné do skupinového vzdělávání často nezvládnou vysoké požadavky na skupinu a vzniká velké riziko, že budou na obtížné situace reagovat problémovým chováním.“ (Mühlpachr In Vítková, 2004, s. 351). Tento primární problém pramení z komunikačních a sociálních bariér, a je tedy důvodem obtížnějšího začleňování dětí s PAS do třídních kolektivů. Při práci s těmito dětmi během výuky je potřeba ke každému přistupovat individuálně na základě jeho specifických potřeb. V rámci inkluzivního vzdělávání může se souhlasem krajského úřadu a vyjádření školského poradenského zařízení ředitel zřídit i funkci asistenta pedagoga. Tento asistent pedagoga je přímo zaměstnancem školy a během celé výuky spolupracuje s pedagogem ve třídě. Asistent nepracuje pouze se žákem se speciálními vzdělávacími potřebami, ale také s ostatními žáky, kteří jsou ve třídě – s učitelem spolu pracují jako tým (Vyhláška Ministerstva školství mládeže a tělovýchovy č. 73/2005 Sb., o vzdělávání dětí, žáků a studentů se speciálními vzdělávacími potřebami a dětí, žáků a studentů mimořádně nadaných).

Podobnou funkci ve třídě může zastávat i osobní asistent, který není zaměstnancem školy, ale neziskové organizace, která se školou uzavřela smlouvu. Osobní asistent ve škole pracuje pouze s jedním konkrétním žákem se speciálními vzdělávacími potřebami. Dle zkušeností se domnívám, že v praxi je poměrně náročné nalézt vhodnou běžnou školu pro člověka s AS, a zároveň do této školy zajistit asistenta pedagoga. Rodiče se mohou setkávat s různými podmínkami, které si školy kladou před samotným přijetím žáka s AS, a samozřejmě také školy se potýkají s problémy týkající se zajištění adekvátního finančního ohodnocení pro osobní asistenty.

Většina osob s AS se po ukončení povinné školní docházky hlásí na střední školy nebo učiliště. Je velice důležité vybrat pro následující studium takový obor, který bude odpovídat jeho zájmu – zaměření na budoucí povolání, dovednostem a schopnostem. S výběrem dalšího studia může pomoci výchovný poradce na základní škole, kterou žák navštěvuje, a školské poradenské centrum. Pracovník školského poradenského centra potom komunikuje s vedením vybrané střední školy nebo učiliště. Seznamuje je se specifiky uchazeče o studium a domlouvá podmínky pro průběh přijímacího řízení

tak, aby nebyl žák stresován a mohl zkoušku úspěšně složit. Právě zvyšující se počet integrovaných žáků v rámci běžných škol primárního a sekundárního vzdělávání zvyšuje jejich zájem a počet o studium na vysokých školách. (Čadilová, Žampachová, 2008)

Jelikož v terciálním stupni vzdělávání nenajdeme žádný ekvivalent, který by byl blízký „speciálním školám“ v rámci primárního a sekundárního vzdělávání, je velice důležité zamezit diskriminačním postupům, které by zamezily možnosti přípravy na budoucí povolání a následnému uplatnění na trhu práce (Národní akční plán inkluzivního vzdělávání – přípravná fáze [online], 2015).

Proto pomáhají zajistit adekvátní podmínky pro studium jednotlivá střediska při vysokých školách pro osoby se specifickými nároky (Augustin Univerzita Hradec Králové, Teiresiás Masarykova univerzita, APUPA Univerzita Pardubice, ELSA České vysoké učení technické, Kancelář pro studenty se speciálními potřebami Karlova Univerzita apod.). Pomoc ve většině případů spočívá v organizačním uspořádání studia (průběh studia, pomoc při jednání s vyučujícími apod.), technickém zabezpečení (speciální technika, zapůjčení technického vybavení), využívání univerzitní knihovny apod. (Teirésias – středisko pro pomoc studentům se specifickými nároky MU [online], 2015).

Prozatím není vytvořena žádná jednotná systémová podpora pro tyto studenty - záleží na jednotlivých školách, jak a co všechno jsou ochotni těmto žákům při studiu nabídnout. Lidé s AS mohou být schopni vysokou školu vystudovat a někteří ve studiu selhávají. Například jeden z našich klientů nedokončil vysokou školu, protože některé vyučované předměty, které jsou součástí studia, pro něj nebyly dostatečně atraktivní. Byly nezajímavé, a proto se jich neúčastnil a neuzavřel. Ať už v jednom, nebo druhém případě se jedná už o dospělého člověka s AS, který najednou přijde o určitou pravidelnost, kterou do jeho života škola a výuka přinesla. Po ukončení této etapy dochází k narušení denního režimu, ztrátě dovedností a schopností, které získali během studia. A právě v těchto chvílích by měly pomoci neziskové organizace, které s nabídkou svých služeb mohou pomoci nastalou situaci řešit.

### **3 Vymezení problematiky neziskového sektoru ve vztahu k práci s osobami s Aspergerovým syndromem**

Neziskový sektor zastoupený neziskovými organizacemi (dále jen NO) je důležitým prvkem v různých sférách společnosti. Neziskový sektor se snaží poskytovat svoje služby na místech, kde je neposkytuje stát, nebo jeho činnost přímo supluje. Existuje velké množství NO a každá z nich má různé možnosti financování a spolupráce s jinými subjekty, které mohou podporovat jejich činnost a rozvoj. Na těchto organizacích jsou většinou NO finančně závislé, jelikož jejich vlastní zisk, který vychází z jejich vlastní činnosti, mohou využít pouze znovu na svou hlavní činnost. Hlavní činnost je definována v poslání organizace, tzn. to, pro co byla organizace zřízena. Z toho jasně vyplývá, že podpora zřizovatelů, jiných právnických a fyzických osob či dotace z veřejných prostředků jsou nutné pro chod a poskytování veřejné služby. Ovšem i některé druhy NO mohou svou činností (doplňkovou) dosahovat zisku. Musí se jednat o vedlejší činnost, která by měla pouze vylepšit hospodaření organizace nebo snížit ztrátu, kterou vytváří hlavní činnost. NO stojí mezi státním a tržím sektorem a obsahují z každého část. Proto jsou často nazývány tzv. třetím sektorem.

#### **3.1 Definování neziskové organizace**

Terminologie neziskového sektoru nebo NO není v naší legislativě definována žádným platným právním předpisem. Je možné se setkat s pojmy jako např. třetí sektor, nevládní sektor, nestátní sektor, občanský sektor nebo anglické spojení non-profit sector atd. (Frič, 2000; Mareš, 2002; Potůček, 1997).

Nejnovější úpravu neziskového sektoru přinesl nový občanský zákoník, který výrazným způsobem ovlivnil a přetvořil právní formy NO. Tento nový zákon přináší i nový pojem - veřejná prospěšnost. Dle mého názoru ho můžeme považovat za první krok k definici NO. V zákoně č. 89/2012 Sb., občanský zákoník § 146, se říká: „Veřejně prospěšná je ta právnická osoba, jejímž posláním je přispívat v souladu se zakladatelským právním jednáním vlastní činností k dosahování veřejného blaha, pokud na rozhodování právnické osoby mají podstatný vliv jen bezúhonné osoby, pokud nebyl majetek z poctivých zdrojů a pokud hospodárně využívá své jmění k veřejně prospěšnému účelu.“ To znamená, že naprostá většina NO je považována za veřejně prospěšné, a mohou tedy čerpat benefity, které jsou s tímto statutem spojeny.



Tento zákon doplňuje zákon č. 586/1992 Sb., o daních z příjmu v § 17a odstavci 1, který říká: „Veřejně prospěšným poplatníkem je poplatník, který v souladu se svým zakladatelským právním jednáním, statutem, stanovami, zákonem nebo rozhodnutím orgánu veřejné moci jako svou hlavní činnost vykonává činnost, která není podnikáním.“ Tyto dva paragrafy neurčují přímo, co je NO, ale definují její hlavní rysy - činnost organizace vede k veřejnému blahu a k veřejně prospěšným účelům, hlavní činností není podnikání.

Potůček dle Salamona říká, že za neziskový sektor považujeme ty organizace, které jsou (Potůček, 1997, s. 53):

1. „Institucionalizované, tzn. formálně ustanovené - na základě psaného dokumentu nebo jiným způsobem, jako je např. organizování pravidelných setkání členů či zástupců atd.;
2. Nestátní, soukromé. Tzn. nejsou součástí veřejné správy ani nejsou ovládány orgány veřejné správy, v nichž by měli převahu vládní úředníci - nevylučuje se ale podpora z veřejných rozpočtů atd.;
3. Neziskové, tzn. zisk z vlastní činnosti mohou využít pouze jako podporu primárního cíle a rozvoji organizace - zisk se nerozdělujeme mezi vlastníky, zakladatele nebo správce. Toto je hlavní znak, který odlišuje neziskové organizace od organizací ziskových;
4. Samosprávné. Tzn. autonomní v rozhodování o sobě samých a v řízení své činnosti;
5. Dobrovolné. Tzn. dobrovolná činnost se realizuje buď na aktivitách organizace, nebo přímo v jejím vedení - příjmy jsou z dobrovolných příspěvků nebo je většina zaměstnanců dobrovolníky.“

### **3.2 Vliv nového občanského zákoníku na neziskový sektor**

Nový občanský zákoník zcela zrušil dosud stávající právní úpravu NO a vytvořil tři nové zastřešující formy - korporace, fundace a ústavy. Před platností nového občanského zákoníku bylo nejzákladnější formou NO občanské sdružení. Tato forma byla nejčastěji zakládána díky shovívavému přístupu, který byl dán zákonem č. 83/1990 Sb., o sdružování občanů (dnes již neexistuje). Zákon č. 83/1990 Sb. říkal, že občané nepotřebovali povolení žádného státního orgánu, aby se mohli sdružovat. Obecnost zákona v charakterizování občanského sdružení ovšem vedla k vytváření různých organizací, které svou činností

občanskému sdružení často neodpovídaly. Všechna občanská sdružení byla k 1. 1. 2014 automaticky přetransformována na spolky (zapsané spolky). Občanská sdružení musí do tří let od účinnosti zákona přizpůsobit svou činnost a základní dokumenty tak, aby odpovídaly novým požadavkům právní úpravy (Neziskovky.cz [online], 2015).

Zákon č. 89/2012 Sb., občanský zákoník, ve znění pozdějších předpisů občanský zákoník klade důraz na dobrovolnou účast (členství), společný zájem spolku a jeho naplňování. V § 217 zákona č. 89/2012 Sb., občanský zákoník, je jasně stanoveno, že podnikání nebo jiná výdělečná činnost nemůže být hlavní činností, ale pouze vedlejší. Výnos z této vedlejší činnosti musí být požit pouze na činnost či správu spolku.

Nová právní úprava se týká nadací a nadačních fondů (zákon č. 227/1997 Sb. o nadacích a nadačních fondech je zrušen), které jsou dnes zařazeny mezi fundace. Fundace jsou dle zákona č. 89/2012 Sb., občanský zákoník § 303 „vytvořené majetkem vyčleněným k určitému účelu.“ S tímto účelem (veřejně prospěšný, dobročinný) úzce souvisí i její činnost (podpora obecného blaha nebo určité části osob).

Novinkou je právní forma ústav, který je zřízen k provozování společensky užitečné činnosti. Do ústavů dnes patří stále existující obecně prospěšné společnosti, které zůstávají ve stejné podobě jako doposud, ale už není možné další takové organizace zakládat. Tyto organizace se mohou přetransformovat přímo na nadace nebo sociální družstvo (Neziskovky.cz [online], 2015).

Na základ nového občanského zákoníku - zákon č. 89/2012 Sb., občanský zákoník v ČR nyní existují NO ve formě spolků, nadací, nadačních fondů, obecně prospěšných společností, ústavů a evidované právnické osoby (církvní neziskové organizace).

### **3.3 Formy podpory pro osoby s Aspergerovým syndromem**

#### **Sociální služby**

Organizace poskytující podporu osobám s AS jsou organizace poskytující sociální služby. Tyto služby jsou poskytovány ve formě pobytové, ambulantní (v zařízení) nebo terénní (nejčastěji v místě bydliště osoby). Prostřednictvím sociálních služeb je poskytována pomoc osobám při sebeobsluze, chodu domácnosti, pomoc s výchovou, poskytování

informací, vytváření podmínek pro sociální kontakt se společností a pomoc při prosazování zájmů a práv atd. (Ministerstvo práce a sociálních věcí, [online], 2015).

Cílem sociálních služeb dle Ministerstva práce a sociálních věcí je (*Sociální služby*, Ministerstvo práce a sociálních věcí, [online], 2015):

1. „Podporovat rozvoj nebo alespoň zachování stávající soběstačnosti uživatele, jeho návrat do vlastního domácího prostředí, obnovení nebo zachování původního životního stylu;
2. Rozvíjet schopnosti uživatelů služeb a umožnit jim, pokud toho mohou být schopni, vést samostatný život;
3. Snížit sociální a zdravotní rizika související se způsobem života uživatelů.“

Výše zmíněné obecné cíle sociálních služeb jsou velice důležité pro poskytování podpory osobám s AS při vstupu na trh práce.

Mezi důležité služby poskytované osobám s AS spojené se zaměstnáním řadím dle zákona č. 108/2006 o sociálních službách:

1. Sociální poradenství §37 zákon č. 108/2006 Sb.: a) základní, které jsou ze zákona povinni poskytovat všichni poskytovatelé sociálních služeb, b) odborné, které se zaměřuje již na konkrétní problematiku nebo cílovou skupinu, které je poskytováno;
2. Další sociální službou dle zákona č. 108/2006 Sb. je osobní asistence dle § 39 výše zmíněného zákona, kterou mohou osoby využívat přímo v zaměstnání během určité „podpůrní“ doby;
3. Poslední sociální službou je sociální rehabilitace dle zákona č. 108/2006 Sb., o sociálních službách v § 70 „soubor specifických činností směřujících k dosažení samostatnosti, nezávislosti a soběstačnosti osob, a to rozvojem jejich specifických schopností a dovedností, posilováním návyků a nácvikem výkonů běžných pro samostatný život nezbytných činností alternativním způsobem využívajícím zachovaných schopností, potencialů a kompetencí.“

## **Podporované zaměstnávání**

Podporované zaměstnávání je metodou sociální rehabilitace, jejímž cílem je zprostředkování a následné získání vhodného pracovního místa. Tato metoda pomoci byla poprvé použita v USA v 2. polovině 20. století jako doplňující služba pro práci s osobami s mentálním postižením v rámci zaměstnávání (Trutnovská In Matoušek, 2013). Jedná se o službu, která je „časově omezená a určená lidem, kteří chtějí získat a udržet si placené zaměstnání v běžném pracovním prostředí. Jejich schopnosti získat a zachovat si zaměstnání jsou přitom z různých důvodů omezeny do té míry, že potřebují individuální osobní podporu poskytovanou před nástupem do práce i po něm.“(Souhrnná metodika podporovaného zaměstnávání: projekt Equal - rozšíření metodiky, národní a evropská spolupráce, 2005, s. 16).

Důležitým znakem je, že podpora je poskytována osobám se ZP při hledání zaměstnání na otevřeném trhu práce. První fází této sociální služby je osvojování a upevňování dovedností, které jsou k získání a udržení zaměstnání důležité. V rámci této fáze se uživatelé služby setkávají se svými pracovními konzultanty na pravidelných individuálních schůzkách (mohou být i skupinové = job klub). Na těchto schůzkách se profilují uživatelské cíle, vize, procvičují se konkrétní dovednosti, vyhledává se vhodné pracovní místo a klient je připravován na kontakt s potenciálním zaměstnavatelem. Druhou fází je podpora uživatele již přímo v zaměstnání ve formě asistencí. Podporované zaměstnávání se primárně zaměřuje na osobu se ZP, ale zároveň poskytuje podporu i samotným zaměstnavatelům, aby mohly takovou osobu na pracovišti zaměstnat - poskytují jim pomoc v oblastech, jako je např. orientace v legislativě zabývající se zaměstnáváním osob se ZP, vytvoření pracovní náplně, administrativa spojená s nástupem do zaměstnání, začlenění osoby se ZP do pracovního kolektivu a podobně. (Rytmus o.s. In Matoušek, 2013)

Na území Jihomoravského kraje fungují tři organizace, které poskytují službu podporované zaměstnávání. Jedná se o Agapo o.p.s., Ligu vozíčkářů a Podané ruce o.p.s. První dvě zmiňované organizace se zaměřují na osoby se ZP. Třetí se ve formě pracovní a sociální agentury Pasáž věnuje osobám, které procházejí detoxikací a bojují se závislostí na návykových a nelegálních látkách. Organizace Agapo o.p.s. poskytuje pomoc obecně

osobám se ZP, mezi nimiž jsou zastoupeny i osoby s AS (Česká unie pro podporované zaměstnávání, [online], 2014).

Pomoc při vstupu na trh práce přímo osobám s AS poskytuje Asociace pomáhající lidem s autismem APLA-JM, o.s. (dále je APLA-JM), která je zaměřena na tuto specifickou skupinu osob (Asociace pomáhající lidem s autismem APLA-JM o.s. [online], 1999-2015).

Některé další NO se snaží pomoci svým klientům najít zaměstnání pomocí aktivit, jako jsou:

1. Kariérní poradenství;
2. Job kluby
3. Nácviky sociálních dovedností;
4. Programy financované v rámci operačních programů Evropského sociálního fondu nebo na základě dotací a grantů.

### **3.3.1 Agapo o.p.s.**

Agapo poskytuje osobám se ZP služby ve formě tranzitního programu, JOB klubu, základního sociálního poradenství, nácviku sociálních dovedností a zmíněného podporovaného zaměstnávání (Agapo [online], 2010).

Právě podporované zaměstnávání je v této organizaci realizováno ve formě podpory při hledání práce, a také přímo na pracovišti zaměstnavatele. Práce s klienty je založena na aktivní spolupráci, během níž dojde k sumarizaci dovedností a možností. Klientovi se dostane podpory při hledání zaměstnání, pomoci při sepsání motivačního dopisu a životopisu a přípravy na ústní pohovory se zaměstnavatelem. Služba může být v maximální délce poskytována od 6-24 měsíců (Agapo [online], 2010).

Tranzitní program je určen pro studenty posledních ročníků speciálních škol, kteří po absolvování školy budou hledat zaměstnání na otevřeném trhu práce. Cílem je získání pracovních a sociálních dovedností a jejich následné ověření na pracovišti. Pracoviště se vybírá na základě schopností klienta a jeho zájmů. Následně je vybráno pracoviště, kde je možné praxi uskutečnit a dojednat konečné podmínky. Tento program, jehož jsem se sama jako asistentka účastnila, je velice zajímavý a pro klienty obohacující, především co se týče nových pracovních zkušeností, navázání sociálních kontaktů a seznámení se s novým prostředím (Agapo [online], 2010; (Libánková, 2014)

### 3.3.2 Asociace pomáhající lidem s autismem APLA-JM o.s.

APLA-JM poskytuje osobám s PAS registrované sociální služby - osobní asistence, raná péče a sociální rehabilitace. Další projekty, které nabízí, jsou: volnočasové aktivity, nácviky funkční komunikace a sociálních dovedností, nabídka vzdělávání psychologů a zdravotnického personálu. Důležitou aktivitou jsou i projekty zaměřené na zaměstnávání osob s PAS, nyní aktuálně probíhá projekt Vstřícné organizace - integrace osob s PAS na trh práce 3, který navazuje na projekt Integrace osob s poruchou autistického spektra na pracovní trh v letech 2012 - 2014 (Asociace pomáhající lidem s autismem APLA-JM o.s., [online], 1999-2015).

Sociální rehabilitace je poskytována jako terénní i ambulantní služba. Tato služba je nyní poskytována v rámci projektu „Vstřícné organizace“ a aktuálně má 20 účastníků. Cílem služby je „posílení schopností a dovedností mládeže a dospělých s PAS - potřebných pro dosažení samostatnosti, nezávislosti a soběstačnosti“ (*Zahájení projektu "Vstřícné organizace", reg. č. CZ.1.04/3.3.05/D6.00372, Asociace pomáhající lidem s autismem APLA-JM o.s. [online], 1999-2015*). Dílčí cíle se zaměřují na zvládnutí sebeobsluhy, krizových situací, získání a udržení pracovních dovedností důležité pro získání a udržení si zaměstnání. Služba je poskytována na dobu určitou, a to dva roky s možností prodloužení o jeden rok. S klientem pracuje konzultant, který využívá jak individuálních, tak i skupinových setkání s dalšími klienty. Další činnost zaměřené na získání zaměstnání mají velice podobnou strukturu jako podporované zaměstnávání (viz. kapitola 3.3. Formy podpory pro osoby s AS).

## **4 Uplatnění osob s Aspergerovým syndromem na trhu práce**

Pracovní uplatnění je řazeno mezi základní životní potřeby, které zároveň určují sociální status jednotlivce. Pro současnou společnost je zaměstnání spojeno i s procesem seberealizace, sebehodnocením a sebevědomím. Nezaměstnanost s sebou přináší negativní dopady, které zasahují životní úroveň a sociální status člověka (Hora In Matoušek, 2013).

### **4.1 Trh práce**

„Za práci je považována každá fyzická a duševní činnost při produkci výrobků a poskytování služeb, jejímž cílem je dosažení určitého důchodu (příjmu). Trh práce zajišťuje produkci práce formou směnných vztahů mezi domácnostmi, které nabízejí práci, a firmami, které práci poptávají.“ (Šimková, 2007, s. 48). Zatímco poptávka po práci může být chápána jako zájem zaměstnavatelů zaměstnávat, nabídka může být chápána jako ochota pracovat, nabízet pracovní sílu domácnostmi. Ideálem je dosažení rovnováhy na trhu práce na základě vyrovnání nabídky práce s poptávkou po práci a vytvoření rovnovážné mzdové sazby (Šimková, 2007). Mareš přebírá Offeho definici trhu práce, kde je trh práce místem, kde se střetávají dvě formy dělení výrobních faktorů, protože (Mareš, 2002, s. 54):

1. „systému produkce musí být nabídnuta pracovní síla v požadované struktuře, což znamená, že jedinci musí být rozmístěni podle konkrétních výrobních činností a procesů;
2. pracovní síla musí být zaopatřena peněžními (příjmem) a sociálními (status) prostředky existence (a to podle svého podílu na produkci). Navíc musí být životními prostředky zaopatřeny i osoby žijící „legitimně“ mimo zaměstnání“.

### **Dělení trhu práce**

Dělení trhu práce je velice pestré a různorodé. Trh práce můžeme dělit na primární a sekundární. Primární trh práce představuje ty pracovní nabídky, které jsou považovány za prestižní. Doprovází je možnost kariérního růstu, zvyšování kvalifikace, dobré finanční ohodnocení, nižší fluktuace a relativní jistota udržení zaměstnání. Sekundární trh práce je naopak reprezentován pracovními pozicemi, které jsou považovány za méně prestižní. Jelikož ve většině případů není možnost kariérního růstu a zvyšování pracovní kvalifikace, tak dochází k vyšší fluktuaci (Mareš, 2002).

Trh práce můžeme rozdělit na otevřený (běžný) a chráněný trh. Na otevřeném trhu práce figurují zaměstnavatelé, kteří mají zákonem stanovenou povinnost zaměstnávat osoby se ZP. Chráněný trh práce je pak reprezentován zaměstnavateli, u kterých je z celkového počtu zaměstnanců více než 50 % osob se ZP (KariéraWeb.cz, [online], c1996-2005).

## **4.2 Nezaměstnanost**

Poruchy na trhu práce se projevují neschopností osob, které jsou schopné pracovat, nalézt zaměstnání = nezaměstnanost. Ta se projevuje v různých druzích (frikční, strukturální, cyklická, sezónní) a přináší negativní důsledky v ekonomických a sociálních oblastech života člověka. Stát se samozřejmě snaží tyto důsledky minimalizovat politikou zaměstnanosti (aktivní a pasivní), která je v kompetenci Ministerstva práce a sociálních věcí a Úřadu práce (Šimková, 2007). Za nezaměstnaného je dle Mezinárodní organizace práce (International Labour Organization - ILO) považována ta osoba, která je starší 15 let a splňuje následující tři požadavky (Český statistický úřad, [online], 2015):

1. není zaměstnána
2. je připravena nastoupit do zaměstnání nejpozději do 14 dnů
3. sama si hledá zaměstnání (přes úřad práce, inzerci, pracovní agentury atd.)

Nezaměstnanost se může negativně podepisovat na životní úrovni člověka a v jeho sociálních vztazích, jelikož naše společnost a její kulturní tradice je silně konzumně orientována. Nezaměstnaný člověk často ztrácí svůj společenský status (Mareš, 2002).

## **4.3 Zaměstnanost**

„Placená práce, projevující se jako zaměstnání, je jádrem sociální organizace společnosti i identity jednotlivců. Poskytuje lidem prostředky existence, ale i status a sociální zařazení“ (Mareš, 2002, s. 13). Za zaměstnaného je považována osoba, která vykonala práci, za kterou získala plat, mzdu nebo jinou formu odměny, tzn. všichni placení zaměstnanci (Český statistický úřad, [online], 2015).

Vliv zaměstnání na člověka se dle Giddense projevuje na jeho psychologickém stavu, a to v několika faktorech (Giddens, 1999, s. 307):

- 1) Peníze - pro většinu lidí ve formě platu či mzdy představují primární zdroj pro obživu;



- 2) Míra aktivity - v zaměstnání si neustále zdokonalujeme svoje schopnosti a vědomosti;
- 3) Změna - v zaměstnání se setkáváme s odlišným a novým prostředím na rozdíl od domácího prostředí, které známe velice dobře;
- 4) Strukturovaný čas - zaměstnání vytváří určitý řád, který je „pevným denním bodem“, a člověk si může díky němu organizovat čas na další aktivity;
- 5) Sociální kontakty - zaměstnání umožňuje setkávání s novými lidmi a účastnit se různých aktivit s kolegy;
- 6) Osobní identita - zaměstnání přináší pevnou sociální identitu, spojenou se sebeúctou a sebevědomím člověka.

#### **4.4 Úřad práce**

Jeden z nejdůležitějších orgánů, který by měl pomoci osobám s PAS hledat a získat práci, je Úřad práce (dále jen ÚP). Dle zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti krajské pobočky ÚP musí vést evidence o osobách se ZP, které obsahují informace např. o pracovním omezení nebo důvodech uznání stupně invalidity. S těmito informacemi disponují po dobu, kterou osoba využívá služeb ÚP nebo má status osoby se ZP. ÚP poskytují různé informační a poradenské služby týkající se zaměstnávání (osobám se ZP i zaměstnavatelům), nabízejí rekvalifikační kurzy, pracovní rehabilitaci (dále jen PR), realizují aktivní politiku zaměstnanosti, vedou evidenci zaměstnavatelů s volnými pracovními místy pro ZP a poskytují různé příspěvky na jejich zaměstnání. ÚP také dohlížejí na povinnost zaměstnavatelů zaměstnávat osoby se ZP, a tedy plnění povinného podílu zaměstnávání těchto osob dle zákonem stanovených podmínek (Libánková, 2014).

Aktuálně k měsíci září 2015 bylo v evidenci ÚP vedeno 7 286 osob se ZP, což tvoří 13,6% z celkového počtu osob vedených v evidenci ÚP. Pro tento počet osob se ZP bylo ke stejnému měsíci v evidenci vedeno pouze 901 pracovních míst vhodných pro osoby se ZP. (Měsíční statistická zpráva za září 2015, [online], 2015)

#### **Pracovní rehabilitace**

„PR je souvislá činnost, která je zaměřená na získávání a udržení vhodného zaměstnání pro osoby se ZP ...“. (*Pracovní rehabilitace*, Ministerstvo práce a sociálních věcí, [online], 2015).

PR zprostředkovávají ÚP na základě žádosti osoby se ZP a hradí veškeré náklady s ní spojené. Je realizována buď pracovně rehabilitačními středisky, nebo - na základě dohody ÚP - jinou právnickou či fyzickou osobou (např. agentury podporovaného zaměstnávání). PR je složená převážně z poradenské činnosti ÚP, která se skládá z volby povolání či zaměstnání, teoretické přípravy na zaměstnání a dále zprostředkování a udržení zaměstnání nebo změny povolání. Na počátku spolupráce je vytvořen individuální plán na základě spolupráce pracovníka a klienta, který na základě zdravotního stavu, schopnosti pracovat a přihlédnutím k situaci na trhu práce sestaví kroky, na jejichž základě bude dosaženo změny dané situace a naplnění stanovených cílů. Cílem přípravy k práci je osvojení si pracovních dovedností, návyků a schopností, které povedou k zisku vhodného zaměstnání. Tato příprava může trvat v maximální délce 24 měsíců (zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti; Libánková, 2014).

#### **4.5 Příspěvky pro zaměstnavatele osob se zdravotním postižením**

Příspěvky pro zaměstnavatele jsou projevem realizace aktivní politiky zaměstnanosti a možná jeden z primárních důvodů zaměstnávání osob se ZP. Často dochází k různým podvodům, machinacím a fiktivním zaměstnáváním neexistujících invalidních osob za účelem finančních příspěvků od státu. Dnes má ÚP možnost zaměstnavateli neudělit status chráněné pracovní místo na pracovní pozici, kterou takto na pracovišti vymezil, a tím zamezuje případným podvodům. Příspěvky, které mají možnost zaměstnavatelé získat, se vztahují na jakoukoli formu práce osob se ZP (pracoviště, práce z domova). Bližší informace týkající se tohoto tématu jsou stanoveny ve vyhlášce č. 518/2004 Sb., kterou se provádí zákon o zaměstnanosti (Libánková, 2014).

#### **Příspěvek na zřízení společensky účelného místa**

Takto zřízená pracovní místa vznikají pouze po domluvě zaměstnavatele nebo přímo uchazeče (výkon samostatně výdělečné činnosti) s ÚP. Musí se jednat o uchazeče, kterému není možné zabezpečit pracovní místo jinými prostředky. Příspěvek se poskytuje po dobu 6 měsíců a má stanovenou maximální částku, dle stanovených kritérií. (Integrovaný portál MPSV, [online], 2015; Libánková, 2014)

### **Příspěvek na zřízení chráněného pracovního místa**

Jedná se o pracovní místo, které zaměstnavatel zřídil pro osobu se ZP na základě smlouvy s ÚP. Toto pracovní místo musí být touto osobou obsazeno po dobu 3 let. Příspěvek je pro zaměstnavatele vyplácen, pokud splňuje podmínky dle § 75 odst. 3 zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti. Částka, kterou může zaměstnavatel získat, je stanovena ve stejném zákoně § 75 odst. 5 a je rovněž odstupňována dle míry postižení (Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti; Libánková, 2014)

### **Příspěvek na částečnou úhradu provozních nákladů na chráněné pracovní místo**

ÚP také zaměstnavatelům na základě uzavření dohody nabízí příspěvek na částečnou úhradu provozních nákladů na chráněné pracovní místo. Maximální částka, kterou může zaměstnavatel ročně jako příspěvek získat, je 48 000 Kč, pokud splní veškeré podmínky dle zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti.

### **Příspěvek zaměstnavatelům zaměstnávajícím více než 50 % osob se ZP na chráněném pracovním místě**

Zaměstnavateli, který zaměstnává na chráněném pracovním místě více než 50 % osob se ZP z celkového počtu všech zaměstnanců, je poskytován příspěvek na náklady spojené s vyplácením mzdy nebo platů a dalších nákladů krajskou pobočkou Úřadu práce, dle zaměstnavatelova sídla. ÚP vyplácí příspěvky ve výši 75 % skutečně vynaložených nákladů na mzdu či plat zaměstnance se ZP. Tento příspěvek je poskytován zaměstnavateli čtvrtletně zpětně na základě žádosti zaměstnavatele (Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti; Libánková, 2014)

### **Příspěvek na přípravu k práci osob se ZP**

Tento příspěvek je součástí PR, kterou zaštiťuje ÚP. Jedná se o činnost, která je zaměřená na získání a udržení daného pracovního místa osobami se ZP. Příprava k práci (odborné znalosti a dovednosti, získání pracovních návyků) se provádí na pracovišti zaměstnavatele, který jej individuálně přizpůsobil potřebám této osoby. Zaměstnavatel, u kterého probíhá příprava na zaměstnání na základě smlouvy uzavřené s ÚP, si může podat žádost na úhradu nákladů spojených s přípravou k práci těchto osob (Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti; Libánková, 2014).

## **Slevy na daních**

Zákon č. 586/1992 Sb., o daních z příjmu, stanovuje daňové úlevy pro zaměstnavatele, kteří zaměstnávají osoby se ZP v prvním nebo druhém stupni invalidity, o 18 000 Kč/osoba. Pokud zaměstnává osoby se ZP v třetím stupni invalidity tak se částka krátí o 60 000 Kč/osoba (Metodika podpory osob s PAS při uplatnění na pracovním trhu, 2014)

## **Výhody pro zaměstnavatele plynoucí ze zaměstnání osoby s Aspergerovým syndromem**

Ráda bych zmínila některé výhody vycházející z osobnostních vlastností, které jsou pro osoby s AS typické (samozřejmě není možné generalizovat a tyto vlastnosti očekávat u každé osoby s AS, na každou osobu s AS je nutné pohlížet individuálně) např.:

- „Orientace na detail
- Pečlivost a preciznost
- Dobrá dlouhodobá paměť
- Dobré vyjadřovací schopnosti
- Upřímnost, pravdomluvnost a loajalita vůči zaměstnavateli
- Neobvyklá a novátorská řešení
- Dodržení stanovených pravidel
- Nadprůměrná inteligence“

(Metodika podpory osob s PAS při uplatnění na pracovním trhu, 2014, s. 22)

## **5 Vymezení problematiky právo na práci osob s poruchami autistického spektra v právních předpisech a dalších dokumentech**

PAS, jehož definici a klasifikaci se věnuje kapitola 1. 3. je pojem, který je zastřešen jiným nadřazeným pojmem - zdravotní postižení. Jedná se o souhrnný koncept, který zahrnuje další tělesná, duševní nebo smyslová postižení, která mohou člověka postihnout. V právních předpisech ČR se operuje převážně s tímto pojmem, jelikož chrání práva a zájmy všech osob se ZP bez ohledu na to, o jaký druh postižení se jedná. S podobným konceptem se můžeme setkat i v jiných mezinárodních dokumentech. Proto se tato kapitola nezmiňuje přímo o osobách s PAS, ale o osobách se ZP. Dnes se můžeme setkat i s pojmem disability nebo osoby s disability dle Mezinárodní klasifikace funkčních schopností, disability a zdraví. Jelikož dle Mezinárodní klasifikace funkčních schopností se nejedná o „nálepkování“, které přináší pojem „postižení“ (Libánková, 2014).

### **5.1 Právo na práci z pohledu mezinárodního práva a dokumentů**

V práci se zabývám především uplatněním na trhu práce - konkrétněji právem osob s PAS na práci. Toto právo je deklarováno již ve Všeobecné deklaraci lidských práv OSN z roku 1948 v článku 23 odst. 1 (Informační centrum OSN v Praze [online], 2015): „Každý má právo na práci, na svobodnou volbu zaměstnání, na spravedlivé a uspokojivé pracovní podmínky a na ochranu proti nezaměstnanosti.“ Tato deklarace dále přijímá právo každého na spravedlivou odměnu za vykonanou práci, rovné odměňování, uspokojivé pracovní podmínky a zakazuje nucenou práci.

OSN taktéž vydala Mezinárodní pakt o hospodářských, sociálních a kulturních právech z roku 1966, kde se v článku 6 odst. 1 (Informační centrum OSN v Praze, [online], 2015) hovoří: „Státy, smluvní strany Paktu, uznávají právo na práci, které zahrnuje právo každého na příležitost vydělávat si na živobytí svojí prací, kterou si svobodně vybere nebo přijme, a učiní příslušné kroky k ochraně tohoto práva.“ I přesto, že se nejedná o právně závazné dokumenty, ČR, stejně jako řada dalších zemí, uznává jejich politickou hodnotu.

Důležitým právně závazným dokumentem pro členy EU je Evropská sociální charta (dále jen Charta) z roku 1961, která byla revidována v roce 1996 (pro ČR se stala platnou

3. prosince 1999). Cílem je, aby jednotlivé členské státy svým jednáním plnili práva a povinnosti, které jsou v Chartě obsaženy. Celá druhá část Charty je zaměřena na problematiku práce, sociální a lékařskou pomoc, právo na právní a hospodářskou pomoc, ochranu před diskriminací, ochranu mladých, starších osob a žen atd. Charta nedefinuje, kdo je osoba s postižením, a nezabývá se ani jednotlivými specifiky typů postižení. Jedná se tedy o velice obecné vymezení toho, čeho státy EU mají dosáhnout, a minimální popis jakým způsobem toho dosáhnout (Euroskop.cz, [online], 2015).

Dalším závazným dokumentem pro ČR je od roku 2009 Úmluva o právech osob se zdravotním postižením (Ministerstvo práce a sociálních věcí [online], 2015). Úmluva chrání před různými druhy diskriminace a nevytváří žádná nová práva. Tato úmluva pouze uspořádává ta práva, která již existují (občanská, sociální, politická, kulturní, ekonomická), a poukazuje na jejich identičnost pro všechny osoby bez ohledu na postižení. „Úmluva je založena na následujících zásadách:

- a) Respektování přirozené důstojnosti, osobní nezávislosti, zahrnující také svobodu volby a samostatnosti osob;
- b) Nediskriminaci;
- c) Plném a účinném zapojení a začlenění do společnosti;
- d) Respektování odlišností a přijímání osob se zdravotním postižením jako součást lidské různorodosti a přirozenosti;
- e) Rovnosti příležitostí;
- f) Přístupnosti;
- g) Rovnoprávnosti mužů a žen;
- h) Respektování rozvíjejících se schopností dětí se zdravotním postižením a jejich práva na zachování identity“ (Bruthansová, Jeřábková, 2012, s. 20).

Úmluva se v článku 27 zaměřuje na práci a zaměstnání. Jedná se o práva týkající se svobodné volby práce, uspokojivých pracovních podmínek, přístupu k poradenství, zprostředkování práce, zákaz diskriminace atd.

Jeden z nejnovějších dokumentů, který EU přijala pro roky 2010-2020, je Strategie pro pomoc osobám se zdravotním postižením s podtitulem Obnovený závazek pro bezbariérovou Evropu. Strategie pro pomoc osobám se zdravotním postižením si dává za cíl zvýšit zaměstnanost osob se ZP na otevřeném trhu práce, více je zapojit do činnosti

společnosti, odstranit bariéry, zlepšit uplatnění jejich práv, dostupnost odborné přípravy a vzdělání a zamezení diskriminace na základě postižení (Europa: Přehledy právních předpisů [online]. 2015).

Právě zákazu diskriminace se věnuje pro členské státy právně závazná směrnice Rady EU 2000/78/ES, o rovném zacházení v zaměstnání a povolání, která v čl. 1 říká (Ministerstvo práce a sociálních věcí, [online]. 2015): „Účelem této směrnice je stanovit obecný rámec pro boj s diskriminací na základě náboženského vyznání či víry, zdravotního postižení, věku nebo sexuální orientace v zaměstnání a povolání, s cílem zavést v členských státech zásadu rovného zacházení.“

Na závěr chci zmínit, že mezi další důležité dokumenty zabývajícími se právy osob se ZP patří: Amsterodamská smlouva (čl. 13), Listina základních práv EU (čl. 21), Evropský akční plán rovných příležitostí pro osoby se zdravotním postižením (2004 až 2010), Úmluva a právech dítěte a mnoho dalších (Libánková, 2014)

## **5.2 Právní hledisko zaměstnávání osob s PAS na území České republiky**

V této kapitole se zaměřím na platné právní normy, které se týkají osob s PAS na území ČR. LZPS, která je součástí ústavního pořádku ČR (1993) říká v čl. 29 odst. 1: „Ženy, mladiství a osoby zdravotně postižené mají právo na zvýšenou ochranu zdraví při práci a na zvláštní pracovní podmínky.“ Odstavec 2 článku 29 LZPS dále rozšiřuje výše uvedené: „Mladiství a osoby zdravotně postižené mají právo na zvláštní ochranu v pracovních vztazích a na pomoc při přípravě na povolání.“ Z LZPS je zřejmé, že osoby se ZP nejsou vyňaty z možnosti pracovat nebo se soustavně na povolání připravovat, jelikož jsou si rovny v právech s osobami bez postižení.

Zákon č. 198/2009 Sb., o rovném zacházení a o právních prostředcích ochrany před diskriminací (tzn. Antidiskriminační zákon) jasně vymezuje, co je považováno za diskriminaci a co je považováno za přípustné formy rozdílného zacházení. Dále definuje přímou a nepřímou diskriminaci a pro své účely formuluje, kdo je osoba se ZP. Rovněž je zde stanoveno, že za zdravotní postižení je stále považován stav stanovený zákonem, případně stav, který by se dle lékařských vyšetření mohl v budoucnu projevit.

Nejdůležitějším zákonem v oblasti zaměstnanosti a práva na zaměstnání pro osoby s PAS v této oblasti je zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, na který se odkazuje i zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce v § 237. V zákoně č. 435/2004, o zaměstnanosti se opakuje informace o poskytování vyšší ochrany na trhu práce stejně jako v LZPS. Tento zákon je důležitý, neboť pro zaměstnavatele definuje, kdo je osobou se ZP, a tím zaměstnavateli stanovuje koho má/může zaměstnat v rámci plnění povinného podílu osob se ZP na celkovém počtu zaměstnanců. Definování osoby se ZP je v zákoně č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti § 67 odst. 2. To, že je osoba skutečně invalidní (v rámci jednoho z výše uvedených stupňů), dokládá buď posudkem, nebo potvrzením orgánu sociálního zabezpečení.

Dle zákona č. 155/1995 Sb., o důchodovém pojištění § 39 odst. 1 říká, že za invalidní považujeme tu osobu, u níž došlo na základě: „dlouhodobého nepříznivého zdravotního stavu ke snížení pracovních schopností nejméně o 35 %“.

Za dlouhodobě nepříznivý zdravotní stav pro účely zákona o důchodovém pojištění se považuje zdravotní stav, který omezuje schopnosti pojištěnce ovlivňující jeho pracovní schopnost. Tento zdravotní stav trvá déle než 1 rok a lze na základě lékařských posudků říci, že bude trvat déle než 1 rok (Česká správa sociálního zabezpečení [online], 2014).

Zákon č. 155/1995 Sb., o důchodovém pojištění § 39 odst. 2 říká:

„Jestliže pracovní schopnost pojištěnce poklesla

- a) nejméně o 35 %, avšak nejvíce o 49 %, jedná se o invaliditu prvního stupně;
- b) nejméně o 50 %, avšak nejvíce o 69 %, jedná se o invaliditu druhého stupně;
- c) nejméně o 70 %, jedná se o invaliditu stupně třetího.“

Mezi novější důležité dokumenty, které se zabývají právem na práci osob se ZP, řadím Národní plán podpory a integrace občanů se ZP na období 2006-2009 a Národní plán vytváření rovných příležitostí pro osoby se zdravotním postižením na období 2010-2014, které vydal Vládní výbor pro zdravotně postižené občany (Libánková, 2014).



### **5.3 Povinnost zaměstnavatelů zaměstnávat osoby se zdravotním postižením**

Zaměstnavatelé s více než 25 zaměstnanci v pracovním poměru jsou povinni zaměstnávat osoby se ZP ve výši povinného podílu těchto osob na celkovém počtu zaměstnanců zaměstnavatele. Povinný podíl činí 4 %. (Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti).

Zaměstnavatelé tuto povinnost mohou plnit (Integrovaný portál MPSV, [online], 2015):

- a) Zaměstnáním osoby s ZP;
- b) Odebíráním výrobků a služeb z chráněných dílen a firem, kde je zaměstnáno více než 50 % osob se ZP na chráněných místech (náhradní plnění) nebo od osoby samostatně výdělečně činné, která je osoba se ZP;
- c) Musí odvádět povinný podíl do státního rozpočtu.

Náhradní plnění je stanoveno dle zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, a to ve výši 36 násobku průměrné měsíční mzdy za 1-3 čtvrtletí, v němž povinnost plnit povinný podíl osob se ZP vznikla. Třetí možností je povinný odvod do státního rozpočtu, který je stanoven na 2,5 násobek průměrné měsíční mzdy za 1-3 čtvrtletí, v němž povinnost plnit povinný podíl osob se ZP vznikla. Zákon nestanovuje, jaký způsob musí zaměstnavatel využít, a proto je možné jednotlivé možnosti kombinovat (Libánková, 2014).

## 6 Praktická část

### 6.1 Cíl výzkumné části a výzkumné otázky

V teoretické části jsou nastíněny hlavní oblasti a informace, které směřují k zodpovězení stanoveného cíle bakalářské práce a výzkumných otázek. Tato část práce je zaměřena na využití získaných informací pro užití v praxi. Především na způsoby oslovení potencionálních zaměstnavatelů osoby AS s neziskovou organizací. Dále na možnosti podpory, které může nezisková organizace zaměstnavatelům nabídnout během zaměstnání osoby s AS a samozřejmě i na samotnou spokojenost zaměstnavatelů s poskytnutou podporou a zhodnocení spolupráce s neziskovou organizací. Práce je zaměřena na zaměstnavatele na otevřeném trhu práce, kde je možnost uplatnění pro cílovou skupinu osob náročnější než na chráněném trhu práce. Chráněný trh práce nabízí pro tyto osoby pravděpodobně snazší možnost uplatnění, jelikož jejich cílem je vytvoření pracovního místa pro osobu se ZP. Jak je již uvedeno výše (viz. kapitola 3.3.2.), tak intelekt těchto osob nemusí být nikterak ovlivněn, a proto se na chráněných pracovních místech nemusí cítit komfortně. Naopak na otevřeném trhu práce jsou konkurenty na zisk pracovní pozice „zdravých“ uchazečům o zaměstnání. Stejně jako pro „běžného člověka, tak i pro osoby s AS je zaměstnání velice důležité. Díky zaměstnání získávají uznání, navazují nové sociální kontakty, realizují se, udržují pracovní dovednosti, učí se novým věcem a samozřejmě také získávají za odvedenou práci mzdu. Všechny tyto aspekty jim dodávají sebedůvěru, zvyšují sebevědomí a pomáhá vést samostatný, „co nejběžnější“ život.

Cílem bakalářské práce je zjistit, jakým způsobem probíhá spolupráce neziskové organizace se zaměstnavateli osob s Aspergerovým syndromem. Pro zodpovězení stanoveného cíle jsou stanoveny tři výzkumné otázky:

Výzkumná otázka č. 1 *„Oslovuje nezisková organizace potencionální zaměstnavatele osoby s Aspergerovým syndromem?“*

Výzkumná otázka č. 2 *„Je podpora, kterou poskytuje nezisková organizace při zaměstnávání osoby s Aspergerovým syndromem, pro zaměstnavatele důležitá?“*

Výzkumná otázka č. 3 *„Považuje zaměstnavatel spolupráci s neziskovou organizací za úspěšnou?“*

## 6.2 Volba metodologie

Aby bylo možné dané problematice porozumět a získat dostatečné množství informací, pro zodpovězení výzkumné otázky, byl zvolen kvalitativní výzkum. Právě tímto výzkumem byla získána odpověď na výzkumnou otázku a podařilo se dané téma podrobně a do hloubky prozkoumat. Toto zdůrazňuje i Disman (2002), který uvádí, že kvalitativní výzkum nám pomáhá od malého počtu jednotlivců získat spoustu informací.

Švaříček a Šed'ová (2007) popisují kvalitativní výzkum jako: „Kvalitativní přístup je proces zkoumání jevů a problémů v autentickém prostředí s cílem získat komplexní obraz těchto jevů založený na hlubokých datech a specifickém vztahu mezi badatelem a účastníkem výzkumu. (Švaříček; Šed'ová, 2007, s. 17). Disman (2002) trefně dodává, že cílem tohoto výzkumu je zjistit, jaký význam má sdělovaná informace.

Výhody kvalitativního výzkumu uvádí Hendl (2005):

1. Důkladný popis při zkoumání událostí, osob nebo skupiny;
2. Přirozené prostředí, ve kterém zkoumání probíhá;
3. Reakce na místní podmínky a situace;
4. Hledání souvislostí mezi získanými informacemi.

Mezi nevýhody kvalitativního výzkumu Hendl (2005) uvádí:

1. Sníženou možnost generalizace závěrů na širší populaci a prostředí;
2. Možnost ovlivnění výsledků výzkumníkem;
3. Časovou náročnost sběru dat a následné analýzy.

Cílem kvalitativního výzkumu je podle Dismana (2002) na základě induktivního přístupu vytvářet nové hypotézy a teorie. Prvním krokem v celém výzkumném procesu je pozorování a sběr dat. Během této fáze se výzkumník snaží najít spojitost a neměnnost. Na tomto základě potom vznikají nové obecné závěry, které není možné zobecnit na celou populaci, jelikož se výzkum snaží „... porozumění lidem v sociálních situacích“ (Disman, 2002, s. 289).

### 6.3 Nástroj sběru dat

Za nejvyžívanější metody sběru dat v kvalitativním výzkumu Disman (2002) považuje: zúčastněné pozorování, nestandardizovaný rozhovor a analýzu osobních dokumentů. V rámci svého výzkumu jsem zvolila metodu, kterou Miovský (2006) považuje za nejběžnější formu rozhovoru, a to polostrukturované interview. S touto metodou se setkáváme i u dalších autorů, jako např. Švaříček a Šed'ová (2007), kteří ji nazývají polostrukturovaný rozhovor, a Hendl (2005) - rozhovor pomocí návodu. Tento návod je složen ze seznamu otázek nebo tematických oblastí, na které se snaží výzkumník během rozhovoru najít odpovědi (Hendl, 2005).

Tato metoda, rozhovor pomocí návodu, byla zvolena právě kvůli možnosti položené otázky a okruhy předem připravit, před samotným rozhovorem s konverzačním partnerem (viz. příloha č. 1 – scénář rozhovoru). Byly stanoveny tři tematické okruhy, se kterými souvisí výzkumné otázky:

#### 1. Okruh - První kontakt s neziskovou organizací

- a. Výzkumná otázka č. 1: *„Oslovuje nezisková organizace potenciální zaměstnavatele osoby s Aspergerovým syndromem?“*

Tato část byla zaměřena na první kontakt NO a potenciálního zaměstnavatele – jakou formou dochází k oslovení, kdo ho oslovuje a jaké informace zaměstnavatel získal.

#### 2. Okruh - Zaměstnání osoby s Aspergerovým syndromem

- a. Výzkumná otázka č. 2: *„Je podpora, kterou poskytuje nezisková organizace při zaměstnávání osoby s Aspergerovým syndromem, pro zaměstnavatele důležitá?“*

Druhá část byla zaměřena na faktory ovlivňující přijetí osoby s AS do zaměstnání, první schůzku s osobou s AS, možnosti podpory ze strany NO a průběh spolupráce.

#### 3. Okruh - Vyhodnocení spolupráce zaměstnavatele a neziskové organizace

- a. Výzkumná otázka č. 3: *„Považuje zaměstnavatel spolupráci s neziskovou organizací za úspěšnou?“*

Závěrečný okruh se zabýval úspěšností poskytované podpory NO při problémové situaci, spokojeností zaměstnavatele a možnostmi dále zaměstnávat osobu s AS i po skončení podpory ze strany NO.

Na základě průběhu rozhovoru bylo možné reagovat na situace přeformulováním otázky nebo změnou pořadí jednotlivých okruhů. Díky tomu bylo možné se komunikačních partnerů doptávat a zjišťovat podrobné informace na dané téma, a zároveň ověřit, že jejich odpověď byla správně pochopena. Tato metoda umožňovala plynule a přirozeně vést rozhovor, během něhož byly získávány potřebné informace o zkoumaném jevu.

#### **6.4 Výběr výzkumného vzorku**

Pro výběr výzkumného vzorku v rámci kvalitativního výzkumu byl zvolen záměrný (účelný) výběr. Účelem této metody je nalézt komunikační partnery, kteří mají společné vlastnosti (Miovský, 2006).

Výzkumný vzorek (komunikační partneři) byli vybíráni na základě tří stanovených kritérií:

1. Zaměstnavatel musí mít zkušenost se zaměstnáváním osoby s Aspergerovým syndromem (pracovní poměr, brigáda apod.) alespoň 3 měsíce;
2. Zaměstnavatel musí podnikat na otevřeném trhu práce a nejedná se o „chráněnou dílnu“ nebo zaměstnavatele, který zaměstnává více než 50% zaměstnanců se ZP;
3. Pracoviště zaměstnavatele se nachází na území města Brna.

Pro tento účel bylo osloveno 6 zaměstnavatelů, kteří podnikají na otevřeném trhu práce na území města Brna a mají zkušenost se zaměstnáním osoby s AS. Všichni oslovení zaměstnavatelé souhlasili s poskytnutím rozhovoru.

Informace o zaměstnavatelích byly získány z organizace APLA-JM, která se zabývá zkvalitněním života osob s PAS a jejich začleněním do společnosti (viz. kapitola 3.3.2.). Všechny rozhovory proběhly na základě dobrovolného rozhodnutí komunikačních partnerů a uskutečnily se přímo na jejich pracovištích, kde pracují společně s osobou s AS. Rozhovor byl veden vždy s osobou, která byla odpovědná za práci, kterou osoba s AS vykonávala.

Před samotným rozhovorem byly komunikační partneři seznámeni s účelem a cílem bakalářské práce. Byli ubezpečeni, že je výzkum anonymní a jeho výsledky budou využity pouze pro účely bakalářské práce. Také byli dotazováni, zda by bylo možné uvést celý název firmy, ve které je osoba s AS zaměstnána, s čímž všichni souhlasili. V neposlední řadě byli také dotazováni, zda by bylo možné rozhovor, pro účely následné analýzy,

nahrávat. Jeden komunikační partner s nahráváním rozhovoru nesouhlasil, a proto byly odpovědi zaznamenány písemně. Rozhovory probíhaly na pracovištích jednotlivých zaměstnavatelů a probíhaly většinou v délce 20 – 60 minut.

U komunikačních partnerů je uveden pouze název firmy (zaměstnavatele) a oborové zaměření, aby nebyla narušena jejich anonymita. Pouze jeden komunikační partner si nepřije uvádět celý název firmy, ve které je osoba s AS zaměstnána, ale pouze oborové zaměření zaměstnavatele.

Konverzační partner č. 1 (dále jen KP 1)

- název pracoviště: EM Studio, masážní a cvičební studio

Konverzační partner č. 2 (dále jen KP 2)

- název pracoviště: advokátní kancelář v Brně

Konverzační partner č. 3 (dále jen KP 3)

- název pracoviště: Dixons Retail SSC s.r.o., prodejce elektroniky, telekomunikací a návazných služeb

Konverzační partner č. 4 (dále jen KP 4)

- název pracoviště: Gardner Denver CZ+SK, s.r.o., vakuová a kompresorová technika

Konverzační partner č. 5 (dále jen KP 5)

- název pracoviště: KBC Group NV Czech Branch, banka

Konverzační partner č. 6 (dále jen KP 6)

- název pracoviště: Hospic sv. Alžběty o.p.s., lůžkové zdravotnické zařízení

## 6.5 Analýza a interpretace dat

### 6.5.1 První kontakt s neziskovou organizací (1. okruh)

Co motivuje zaměstnavatele k zaměstnání osoby s AS? V teoretické části bylo poukázáno na některé výhody, které zaměstnávání osob s AS (viz. kapitola 4.5.). Ne vždy se ale musí jednat přímo o tuto motivaci, která vede zaměstnavatele k zaměstnání osob s AS. Komunikační partneři se shodují, že jejich primárním motivem pro zaměstnání osoby s AS byla prostá pomoc člověku. Chtěli pomoci těmto osobám zapojit se do pracovního procesu, být součástí pracovního týmu, za vykonanou práci získat mzdu, a tím jim pomoci k vedení alespoň částečně samostatného života. KP 6 uvádí: *„Co nás vedlo ... já myslím, že nás vedlo to, že jsme si řekli, že chceme pomoci. Dáme šanci této slečně. Brali jsme ohled i na její rodinu. Aby rodina viděla, že jejich dítě někam patří.“* Zároveň se KP 3 a KP 5 shodují, že důvodem byla i dřívější pozitivní zkušenost se zaměstnáním osoby s AS a spolupráce s NO. KP 3: *„Určitě si myslím, že byla dobrá zkušenost s předchozím kandidátem. Myslím, že s jeho prací jsme byli velmi spokojeni a spolupráce s APLOU se nejspíš taky osvědčila, a tím pádem, když nás APLA oslovila, tak jsme neváhali a šli jsme do toho. Určitě druhým faktorem byla finanční podpora.“* KP 4 doplňuje: *„V množství lidí, co tady máme, jsme mohli umožnit pracovní místo, protože lidé s Aspergrem mají znevýhodněný podmínky a mají hodně omezený možnosti. Myslím si, že takový člověk může dělat. Oni chtějí, a to je strašně důležitý.“* KP 1 a KP 2 se taktéž shodují, že důvodem bylo i to, že aktuálně hledali zaměstnance na uvolněné pracovní místo. KP 1 říká: *„Já se přiznám, že v tu dobu jsem aktuálně akutně někoho sháněla. Potřebovala jsem druhého maséra a on byl v podstatě jediný, který se ozval. Takže jsem si řekla, že mu tu šanci dám a uvidím, jak se to bude vyvíjet. Mně ze začátku nepřišlo, že by ho Aspergerův syndrom měl nějak zásadně v práci omezovat. Takže jsem si myslela, že se to dá v pohodě zvládnout.“* Jak uvádí KP 1, 4 a 5, tak dalším motivem pro zaměstnání osoby s AS byla i vlastní zkušenost s tímto druhem postižení v blízkém okolí. Je zřejmé, že pomoc člověku a vlastní zkušenost s tímto druhem postižení jsou hlavní motivy, proč je možné zaměstnat osobu s AS na jednotlivých pracovištích oslovených KP.

Ale i přesto, že jako hlavní důvod pro zaměstnání osoby s AS KP uvádějí převážně pomoc druhému, tak shodně uvedli, že cíleně a aktivně nevyhledávají osoby s různým druhem postižení na volná pracovní místa. Stát stanovuje, že každý zaměstnavatel, který zaměstnává více jak 25 zaměstnanců, musí z celkového počtu zaměstnanců

zaměstnat 4% osob se ZP – tzn. plnění povinného podílu. Tento povinný podíl mohou zaměstnavatelé plnit kombinací uvedených tří možností:

(Integrovaný portál MPSV, [online], 2015):

1. Zaměstnání osoby se ZP;
2. Odebíráním služeb, výrobků nebo zakázek od zaměstnavatelů, kteří zaměstnávají více než 50 % osob se ZP na chráněných pracovních místech nebo od osoby samostatně výdělečně činné, která je osobou se ZP;
3. Odvod do státního rozpočtu.

Na KP 1 a 2 se tato povinnost nevztahuje, jelikož jejich firmy mají méně než 25 zaměstnanců. Ostatní KP tuto podmínku plní kombinací možností plnění. KP 4 a 6 plní povinný podíl zaměstnáním osoby se ZP, a poté odebíráním služeb a výrobků od zaměstnavatelů s více než 50% zaměstnanců osob se ZP (kancelářské potřeby, úklidová firmy a odběr obědů). KP 3 a 5 si nebyli úplně jisti, jakým způsobem jejich zaměstnavatel povinnost plní, a domnívají se, že se jedná o zaměstnání osoby se ZP a také odvod finančních prostředků do státního rozpočtu.

Proto jako jedno z kritérií pro výběr KP bylo stanoveno, že KP musí mít zkušenost se zaměstnáním osob s AS alespoň po dobu tří měsíců. KP 2, 3 a 5 zaměstnávali už dříve osobu s AS, a na základě této pozitivní zkušenosti se rozhodli cíleně na nově vytvořené pracovní místo přijmout další osobu s AS. Naopak pro KP 1, 4 a 6 se jednalo o první zkušenost se zaměstnáním osoby s AS. KP 1 k hledání nového zaměstnance říká: *„Mě to přišlo v podstatě náhodou, já jsem hledala maséra do studia a dala jsem inzerát. Prvotní záměr to nebyl.“* KP 4 dále k tématu dodává: *„Naše firma se na toto nikdy nezaměřovala. Od doby, kdy k nám dochází klient, tak jsme se o tom dál bavili. Máme to tady bezbariérové prostory a bezbariérové WC na patře. Říkali jsme si, proč ne. Lidé se zdravotním postižením se můžou přihlásit, protože máme klasicky na inzerát na Jobsu. Pro nás to není bariéra.“*

KP se shodli, že o AS moc informací před oslovením NO neměli. Jednalo se spíše o obecné informace, které získali z médií nebo během studií. Myslím si, že malá informovanost o tom, co je AS a popřípadě problematika PAS obecně, může být považována za důvod, proč zaměstnavatelé tyto osoby moc často nezaměstnávají.



KP 2 říká: „*Já jsem znala film Rain man. Informace jsem měla jen jako běžné zprávy z televize a novin. Byly to informace spíš povrchnější, nic do hloubky.*“ KP 1 doplňuje: „*O Aspergerově syndromu jsem slyšela. Jednu dobu jsem pracovala na táborech a různých akcích, kde jsme měli malé děti i s Aspergerovým syndromem, takže jsem věděla, o co jde.*“ KP 4 jako další zdroj informací uvádí i svoje známé, kteří mají s touto problematikou zkušenosti: „*Kdybych neznala ředitele APLY, tak bych o tom asi ani nevěděla. Kdybych neměla známosti z různých firem, tak bych prostě nevěděla, že něco takového existuje. Teď jsem k tomu všemu, víc vnímavější. Třeba když čtu v novinách, tak si všimnu i loga APLY. Jsem teďka víc vnímavější k problematice spojené s vaší organizací.*“

Z odpovědí je patrné, že pro zaměstnavatele je AS poměrně neznámý druh postižení a informace získávají ve většině případů z médií. S tímto i úzce souvisí jejich nízká aktivita při vyhledávání a zaměstnání osob s AS. KP 2, 3, 4, 5 a 6 se shodli, že k jejich oslovení došlo vždy ze strany NO, která jim představila svou činnost a dále s nimi komunikovala za účelem zaměstnání klienta s AS. Pouze KP 1 byl osloven přímo klientem a jeho rodiči: „*Mě úplně jako první kontaktoval přímo klient, se kterým jsem potom spolupracovala. Prvních pár kontaktů bylo spíš s ním a jeho rodičema. A až potom jsem začala víc komunikovat s asistentkama, které byly klientovi přiděleny z APLY.*“ KP 1 a 2 byli osloveni na základě inzerátu, který publikovali, aby obsadili volnou pracovní pozici, organizací APLA-JM, která jim nabídla možnost zaměstnat jejich klienta, který by byl schopen danou pracovní náplň zvládnout. KP 2: „*My jsme si podali inzerát na úklid, protože jsme potřebovali rychle na tuhle pozici někoho najít. Ozvala se nám APLA, že by nám na tuto pozici mohla dát někoho z klientů. Tak jsem byla pro, ale měla jsem požadavek, že do 1 měsíce musí být schůzka, kde mi představí klienta a pobavíme se o pozici a pracovních činnostech.*“ První kontakt u KP 3, 4 a 5 byl přímo formou osobního setkání skrz ředitele APLA-JM, který tyto zaměstnavatele znal, a seznámili se s problematikou PAS a projektech NO díky němu. KP 4 dodává: „*Znám ředitele. A věděla jsem, že nějaký takový projekt byl. Znám lidi z dalších firem, kde jsou lidi s Aspergerovým syndromem zaměstnaní. Ptala jsem se, jak to tam probíhá a funguje. Je to hodně provázaný, protože znám i jeho manželku, to je moje kolegyně bývalá. Ona mi hodně povídala o jeho práci, takže vím, o co jde.*“ KP 5 doplňuje: „*Situace byla jednodušší vzhledem k tomu, že můj manžel je ředitelem APLY. Domluvila jsem mu osobní schůzku u nás ve firmě.*“ KP 6 byl také osloven přímo NO, ale formou emailu:

„No to si už ani nevzpomenu. To si myslím, že asi paní ředitelka obdržela email nebo tak. Myslím, že pan manažer byl takový docela iniciativní. Asi telefonoval a nějak to bylo přes něho. Ale, jak to bylo přesně nevím.“ KP oslovovali vedoucí pracovníci, kteří pracovali v projektech v rámci NO - ředitel organizace u KP 3, 4 a 5. Dále sociální pracovnice v rámci projektu u KP 2 a manažer projekt u KP 6. Pouze KP 1 byl osloven přímo klientem a jeho rodinou. Myslím si, že KP oslovili vždy odpovědné osoby, které byly schopny podat dostatek informací o klientech, projektech nebo činnosti organizace. Pokud oni sami neměli potřebné informace, tak si je následně dohledali nebo odkazovali na další pracovníky v rámci organizace, kteří tyto informace měli.

KP 5 říká, že během první schůzky získali informace, které se týkaly především informací o NO, projektu, AS a klientovi, který by mohl být zaměstnán. Tyto základní body popisují všichni KP, a dále doplňují - KP 3: „*Tak první moje schůzka byla o představení klienta, ale nebyl tam klient. Byla tam jeho asistentka, která mi ho představila, ukázala mi jeho CV, řekla mi taková jeho specifika a na co bych se mohla připravit. Byla to vyloženě schůzka ještě předtím, než jsme se vůbec rozhodli, že klient u nás bude pracovat.*“ KP 4 blíže popisuje, že byli připraveni zaměstnat osobu s AS již při prvním projektu, a tedy již měli informace o NO, projektu apod.: „*Na první schůzce jsme už řešili vyloženě konkrétní otázky, jak to funguje. Také sem do firmy přišel ředitel. Seděli jsme tady my všichni supervizoři a měli jsme otázky. On nám spíš vykládal, jak fungujou, přemýšlí a jaký mají svůj svět lidi s Aspergerovým syndromem. Protože jsme s nimi neměli zkušenost, tak nám vyprávěl i nějaké historky a zkušenost s jinou firmou. Vykládal různé zkušenosti, co může nastat a co nemůže nastat. Takže spíš takový popovídání. Já jsem potom konkrétně řešila věci týkající se administrativy.*“ KP 6 dále uvádí, že byli seznámeni s informacemi týkající se zaměstnání – vytvoření nového pracovního místa a délce finanční podpory. KP 2 ještě doplnil: „*Veškeré informace o tomto syndromu, organizaci a dalších věcech jsme dostali i v písemné podobě.*“ KP 1 naopak říká, že s projektem byl seznámen až během schůzek. „*To jsme se dozvíдалa vlastně až v průběhu, co je to za projekt. Mně bylo řečeno, že má klient konzultantku, a já jsem to ani dál neřešila. Odkud je, kdo nebo proč. Takže to jsem se tak nějak dozvíдалa v průběhu.*“ Myslím si, že k pozdějšímu informování o projektu došlo pravděpodobně z důvodu, že zaměstnavatel byl osloven přímo klientem a jeho rodinou. Nedošlo k oslovení primárně NO, která by tyto informace sdělovala. Díky těmto informacím by samotný zaměstnavatel věděl, že i on sám by z organizace získal

podporu během zaměstnání osoby s AS. Všichni KP se shodli, že během prvního kontaktu získali obecné informace o NO, PAS a projektu, které pro ně v dané chvíli byly dostačující.

### 6.5.2 Zaměstnání osoby s Aspergerovým syndromem (2. okruh)

I přesto, že KP o AS měli z počátku poměrně málo informací, tak se nakonec rozhodli osobu s AS zaměstnat. Proto mě zajímalo, co bylo rozhodujícím faktorem pro zaměstnání osoby, jejíž postižení bylo pro ně samotné „velkou neznámou“? KP 2 uvádí: *„Pro mě je důležitý, že je v globálu uklizeno. Oba klienti se tu střídají po týdnu a každý se v úklidu zaměřuje na něco jiného, takže ve výsledku je tu uklizeno dobře.“* KP 5 uvádí kritéria, která jsou důležitá pro přijetí do zaměstnání: *„Pro naši firmu je důležité, aby klient zvládl vykonávat přidělenou práci. Aby byl schopen pracovat v open space. Proto je také důležité, aby byla možnost ho i nějakým způsobem částečně zařadit do kolektivu. Také by měl být samostatný hlavně ve smyslu po zadání práce ji zvládnout vykonat. No, a taky by to neměl být konfliktní typ.“* KP 1 i KP 6 dále uvádí, že po prvním osobním setkání s klientem neviděli ve spolupráci nějaký zásadní problém a rozhodli se ho zaměstnat. KP 3 k tomu dále uvádí: *„Spíše bylo interně rozhodnuto, že to zkusíme a přijmeme další osobu. Myslím si, že nám byl klient přímo nabídnut, že ho APLA znala a věděla, že to asi zvládne. My jsme jim tak nějak věřili a popsali tu práci. Řekli, co by klient zhruba dělal. Předpokládám, že jim to sedělo. Nám ten jeho profil asi taky více méně seděl, ale absolutně jsme nevěděli, co si pod tím představit. Takže tam asi řádná rozhodovací fáze na naší straně nebyla, to bych neřekla. Myslím si, že to už bylo, tak nějak, dané předem.“* Podobný názor má i KP 4: *„My jsme věděli, že do toho chceme jít. Že to chceme a bylo jedno, kdo to bude. Ve finále jsme se bavili o dvou lidech.“*

Velká část osob s PAS má zájem pracovat, ale bohužel pouze zájem nestačí a je nutné vyvinout jistou aktivitu, aby k samotnému zaměstnání došlo. S klienty se o možnosti zaměstnání mluví a je velice důležité je motivovat k aktivnímu hledání zaměstnání a podporovat je při přípravě na zaměstnání. „Spousta lidí s PAS nedokáže reálně odhadnout, na jakou práci jsou způsobilí s ohledem na zhodnocení svého vzdělání, schopností a zájmů. Řada z nich má tendence se buď velmi podceňovat, nebo má naopak nereálné představy o svém budoucím zaměstnání.“ (Metodika podpory osob s PAS při uplatnění na pracovním trhu, 2014, s. 10).“ Proto NO zaměstnavatelům poskytuje

informace, které jsou nápomocné při rozhodování, zda osobu s AS přijmout do zaměstnání, dále se snaží usnadnit výběr vhodného kandidáta podle požadavků zaměstnavatele, pomáhají při vytváření pracovní náplně s ohledem na schopnosti pracovníka apod. KP 3 také uvádí, že klient byl přímo vybrán na pracovní pozici NO. S tímto tvrzením souhlasí i ostatní KP. Například KP 2 dále uvádí: „*Neziskovka udělala předvýběr klientů, kteří by tu práci zvládli, a potom vybrali přímo dva lidi, kteří nám byli představeni, a my jsme je přijali.*“ KP 5 ještě dodává, že už před první schůzkou byl návrh pracovní pozice z jejich strany, takže během první schůzky se zástupcem NO se bavili již o konkrétním kandidátovi, který by mohl u zaměstnavatele pracovat. KP se také shodují, že pro osobu s AS měli vytipované pracovní místo a pracovní náplň. Ta se však ve výsledku musela částečně upravit. KP 6 uvádí: „*No .. my jsme jí tu práci prostě přizpůsobily. On tady byl, takový nástřel toho coby mohla dělat, protože tady nějaká podobná pozice dřív byla. Ale měla větší náplň práce. Klientce jsme to hodně ořezali. Jenom to nejnútnejší, aby se zaběhla. Začínala opravdu na minimu, pak jsme to postupně, tak trochu rozšiřovali. Do podoby, ve které je to teď, kterou po ní chceme, aby vykonávala.*“ KP 2 říká, že náplň práce byla stanovena a její vykonávání bylo časově flexibilní – mohli přijít do advokátní kanceláře kdykoli v rámci její pracovní doby od 8:00 do 16:30 a to 3x týdně – výběr dnů, kdy budou do zaměstnání chodit, byl na nich samotných. Klienti si tedy sami stanovili, kdy přijdou, a dle slov KP muselo být „*přiměřeno uklizeno*“. Naopak KP 3 a 4 se shodují, že se jednalo spíše o jednoduchou práci. KP 4 dále odpovídá, že práci pro klienta připravenou neměla a každý den mu ji připravovala: „*Já jsem si posbírala věci od jiných lidí, která se jim uvolnila nebo jsem ji sebrala, a to jsem dala jemu.*“ KP 1 říká, že před začátkem spolupráce došlo k úpravě objednávkového systému tak, aby vyhovoval i klientovi. Jelikož bylo možné se objednávat pouze po telefonické domluvě nebo mailem, tak byl vytvořen on-line rezervační systém, aby to bylo pro klienta jednodušší.

První kontakt s klientem u všech KP proběhl osobně a vždy před samotným nástupem do zaměstnání. Na prvním setkání zaměstnavatele a klienta byl u KP 2, 3, 4, 5 a 6 přítomen vždy i pracovník NO, který ji zastupoval, a osobní konzultant, se kterým osoba s AS spolupracovala. U KP 1 byla na prvním setkání přítomna jen matka klienta, jelikož zaměstnavatele oslovil sám s rodiči, a až poté se schůzek zúčastnila i osobní konzultantka, se kterou v rámci projektu NO klient spolupracoval. Ze strany zaměstnavatele byl vždy na první schůzce přítomen přímý nadřízený osoby s AS

a v některých případech i pracovník HR (lidské zdroje), jako u KP 3 a 5. U KP 6 byla přítomna i staniční sestra.

První setkání proběhlo u všech KP v sídle jejich firmy nebo na pobočkách a jednalo se primárně o informativní schůzky, kde se klient seznámil s tím, jaká bude jeho náplň práce a pracovní místo. KP 3: *„My jsme seděli v meetingovce. Nechtěli jsme ho brát hned do officu plného lidí. Byla jsem tam já, byla tam zástupkyně z HR a byl tam klient a jeho asistent a vyloženě to byl pokec. Ptala jsem se, co má vystudované, ať mi krátce řekne něco o sobě. Viděla jsem jeho životopis. Ptala jsem se ho, co ho baví, a pak jsme mu akorát vysvětlila, co by dělal u nás ve firmě. Řekla jsem mu něco o firmě, a to bylo asi všechno.“* KP 4 uvádí: *„První den s ním tady byla konzultantka. Pak jsem mu ukazovala, co bude dělat, kde je jeho místo, počítač. Vysvětlovala jsem mu, jak to tady chodí. Bylo to hlavně o vysvětlování.“* KP 5 říká, že kromě seznámení s pracovní náplní a pracovním místem, byl seznámen se základními pravidly práce ve firmě. KP 2 ještě doplnil, že u něj v zaměstnání byl klient seznámen i s pravidly bezpečnosti a ochrany zdraví při práci. KP 1 doplňuje, jak probíhala schůzka s rodičem a klientem: *„Především mluvila klientova maminka, to jednoznačně. Takže já se přiznám, že jsem v podstatě o klientovi nevěděla nic a nedokázala jsem ani zhodnotit, jestli je schopen tu práci zvládnout, nebo není. Já jsem komunikovala především s maminkou, a to jsem mluvila o tom, jakou mám představu práce, jak to mám finančně, co požaduju a nepožaduju. A oni potom měli nějakou dobu, aby se rozhodli, jestli do toho chtějí jít, nebo nechtějí. Takže spíš taková informativní schůzka.“*

Před samotným nástupem do zaměstnání osoby s AS nezisková organizace vždy nabídla zaměstnavatelům různé formy podpory. KP uvádějí, že podporu získali formou:

1. Finanční podpory;
2. Osobního asistenta v zaměstnání;
3. Proškolení zaměstnanců v oblasti PAS a seznámení se specifiky vybraného klienta;
4. Možnost obracet se na osobní konzultanty, pokud bude zaměstnavatel cokoli potřebovat.

O finanční podpoře jako důležitém prvku mluví KP 3, 4 a 6. KP 3 přímo uvádí: *„Druhým faktorem, proč jsme do toho šli, byla finanční podpora. Myslím, že na půl roku*

*financování. My jsme ho až po půl roce začali reálně, jako naše firma, platit.“ KP 4 ještě dále doplňuje: „Finanční podpora byla pro nás rozhodující. To jsem říkala na začátku, že pro nás tohle, ta dotace, bylo důležité. Jinak bych nebyla schopná si to obhájit. Díky tomu jsem řekla, pojďme si to zkusit. Nestojí nás to nic a prostě uvidíme, jak to půjde a bude fungovat. To bylo rozhodující jak pro vedení, tak prostě pro nás všechny. Takže jsme klienta půl roku poznávali a viděli jsme, že to není takový problém, no, a potom se vyskytla i možnost, že jsme měli pro něj zaměstnání na rok.“ Naopak KP 1 a 2 žádnou finanční podporu od organizace neměli a čerpali hlavně podporu ve formě osobního asistenta v zaměstnání a možnost obrátit se přímo na osobní konzultantku klienta. KP 2 uvádí: „Na začátku s klienty chodili osobní asistentky, ale to bylo hlavně na zapracování. Potom už tady byli klienti sami a pracovali.“ Osobní asistenci v zaměstnání využili i KP 5 a 6.*

Proškolení zaměstnanců o problematice PAS a specifických a typickém projevu konkrétního pracovníka s AS využili především zaměstnavatelé, kde je klient součástí většího pracovního týmu – KP 3, 4, 5 a 6. KP 6 doplňuje: *„Ona (konzultantka) nám tady udělala ten seminář, seznámila nás s tím, co má klientka za poruchu. Jak se s ní máme komunikovat a přistupovat. Jak to dělat.“* KP 4 souhlasí a říká: *„Byla tady konzultantka. Jsme open space a je potřeba vědět, že je tady někdo trochu jiný a vnímá to trochu jinak, takže jsme chtěli předejít některým otázkám a předsudkům. Řekli jsme, že tady bude konzultant a kdo chce, tak může přijít na prezentaci. Ve finále tam snad přišli všichni. Konzultantka měla moc hezky připravenou prezentaci v angličtině, protože tady máme hodně cizince.“* KP 5 dále doplňuje, že na požádání NO přednášku o AS a jejich specifických opakovala a přednáška proběhla i v anglickém jazyce, protože v týmu pracují i cizinci. KP 3 dále říká: *„Kdykoliv jsem měla nějaký dotaz, tak jsem se na ně mohla obrátit. A mohla jsem se zeptat na cokoliv. Byli ochotni přijít do firmy, dát nám tady tu prezentaci. Také s ním strávili první den v práci, aby to nebylo pro něho stresující a stejně tak pro nás, protože jsme nevěděli.“*

Všichni KP využívali možnost obracet se na osobní konzultantky klientů v rámci trvání celého projektu i po jeho ukončení. Této možnosti využívali, pokud potřebovali s něčím poradit, zaměřit se na nějakou oblast, kde je potřeba zlepšení apod. KP 4 uvádí: *„Co se týče APLY, tak mi vyhovuje, že tam má konzultantku, která ho zná. Líbí se mi, že tam je pořád člověk, který ho má na starosti a je jeho blízký člověk s tím, že můžeme*

*komunikovat a pracovat na tom, co je právě potřeba zlepšit.“ KP 6 ještě dodává: „Byla tady asistentka. Ta, co chodila s klientkou. Zpracovala jí pěkné harmonogramy práce. Říkala jsem si, že všechno už nemůžu dělat sama, tak ať mi někdo pomůže. A ona mi opravdu pomohla. To nemůžu říct, že ne. Ten zájem prostě byl. To určitě ano.“* Spolupráce během zaměstnání osoby s AS probíhala vždy na základě komunikace s osobní konzultantkou osoby s AS. Pro předávání informací nebyl stanoven žádný termín. Všichni zaměstnavatelé kontaktovali osobní konzultantky většinou tehdy, pokud narazili na nějakou „neznámou“ při práci s osobou s PAS. KP 5 říká: *„Spolupráce se stala intenzivnější, když se při spolupráci s klientem vyskytl problém. Do té doby probíhala komunikace emailem nebo jsem popřípadě předávala info svému manželovi.“* KP 2 dále doplňuje: *„Pokud nastal nějaký problém, tak jsme ho řešili primárně přímo tady, a potom jsme informovali i APLU, pokud to bylo něco důležitého, jako například když klient nechodil do práce.“* To samé potvrzuje i KP 3: *„Neměli jsme nastavenou žádnou komunikaci. Většinou jsme se spojili, když nastala nějaká otázka nebo nějaký problém, dejme tomu. Tak jsme se spojili s konzultantkou a nechali si více méně poradit. Pravidelné setkání jsme měli před ukončením projektu. My jsme měli nastavený velmi dobrý kontakt a velmi dobrý vztah s klientovými rodiči, se kterými jsme byli od začátku v kontaktu.“* KP 3 v rámci spolupráce rozlišoval, zda se jednalo o problém spíše osobního rázu, nebo o problém, který je spojen s prací, a dle toho se obraceli buď na NO, nebo na rodiče. KP 1 popisuje, jak probíhala její spolupráce s konzultantkou: *„Já jsem komunikovala v podstatě s jeho konzultantkou, protože klient nereagoval na maily ani telefony, na nic. Takže v podstatě všechno, co jsem potřebovala, tak jsem musela řešit přes konzultantku. Co bylo nutné vyřešit, jsem komunikovala s ní. A ona už potom s klientem měla pravidelné schůzky.“* Z odpovědí je patrné, že KP vždy věděli, na koho se mají obracet a také, že byli s poskytnutou podporou spokojeni.

### **6.5.3 Vyhodnocení spolupráce zaměstnavatele a neziskové organizace (3. okruh)**

KP se shodují, že podpora, kterou dostali z NO při zaměstnávání osoby s AS, byla dostatečná a velmi jim usnadnila spolupráci a překonat počáteční ostych. Jak jsem uvedla výše (kapitola 6.5.2.), tak podpora byla poskytována formou finanční podpory, proškolení zaměstnanců o specifikách AS, osobního asistenta v zaměstnání a samozřejmě spoluprací

s osobním konzultantem. KP 5 říká: „Podpora a spolupráce je dostatečná. Velice oceňujeme možnost asistence, obzvlášť na začátku při zaučování.“ KP 4 je se spoluprací spokojen: „Tam nebyl žádný problém. Nemám žádnou výtku.“ KP 4 byl spokojený s prezentací o specifických AS pro zaměstnance firmy a také návštěvou ředitele NO, který seznámil vyšší management s možnostmi, podporou a průběhem zaměstnání osoby s AS. Zároveň také poukazuje na důležitost finanční podpory, která byla rozhodujícím prvkem při zaměstnání osoby s AS. KP 3 také souhlasí s tvrzením, že podpora byla dostatečná. „Nezisková organizace nám dala dostatečný support. Nikdy nám neřekli ne.“ Zároveň také zmiňuje, že byl pozván na konferenci, kde jako host přednášel o své zkušenosti se zaměstnáním osoby s AS jako příklad dobré praxe. KP 1 naopak říká, že zpočátku nevěděl, jak často a v čem mu může osobní konzultantka pomoci, takže nastalé problémy řešil přímo s rodičem nebo klientem. KP 1 byl přímo osloven klientem a jeho rodiči a NO nefigurovala během oslovení a prvního kontaktu se zaměstnavatelem: „Já se přiznám, že jsme se dozvěděla hrozně pozdě, že můžu konzultantku takovým způsobem využívat. Asi první dva až tři měsíce všechny věci směřovala na klienta nebo maminku, protože jsem netušila, že se můžu obracet na konzultantku. Potom, až v krajních chvílích, kdy nebylo zbylí, jsem to začala řešit s konzultantkou. Komunikace s konzultantkou byla bez problému. Byla velmi vstřícná a komunikace byla výborná.“

Je skoro naivní předpokládat, že celá spolupráce zaměstnavatele a osoby s AS by probíhala úplně bez problému. Všichni KP oceňují podporu, kterou jim NO nabídla, a velice rádi ji využili. Tuto podporu využívali především tehdy, pokud nastal nějaký problém nebo „otázka“, jak říká KP 3 i 6. Oba KP kontaktovali osobního konzultanta, který jim pomohl situaci řešit nebo se na ni podívat i z jiného úhlu. KP 3: „Určitě nám vždycky dobře poradili, dobře aspoň v tom, jak se na to, třeba jinak na tu situaci podívat. Ne vždycky nám řekli to, to, to udělejte, ale minimálně navrhli takový alternativní způsob, jak my bychom se na to mohli podívat a jak to řešit. Takže absolutní spokojenost.“ KP 4 uvádí, že si ve většině případů s klientem promluvil sám a společně si vysvětlili, co má jak být, jelikož pracují v open space kancelářích. KP se snaží mít příjemné pracovní prostředí, ve kterém mohou zaměstnanci bez rušení pracovat: „Já jsem si většinou s klientem promluvila sama, protože jsem mu řekla, že takhle to nejde. Já v tomhle nemám problém. Říct mu, že takhle ne. Velice rychle mu to vysvětlím. Pracovní prostředí tady musí být



*připravený.*“ KP 5 říká, že když nastala situace, kterou bylo potřeba řešit (pozdní odchody z práce, porušování stanovených pravidel), tak se sešli se zástupcem NO a domluvili se na prodloužení osobní asistence v zaměstnání. Jelikož se zatím jedná o nově vzniklou situaci, tak KP 5 zatím není schopen říci, jestli toto řešení dokáže situaci zlepšit. KP 2 uvádí, že o žádnou pomoc během spolupráce moc nežádali. Většinou, pokud nastala nějaká problémová situace, tak ji řešili sami se zaměstnancem. Poté, pokud bylo potřeba, požádali NO, aby s klientem vyřešili „*dozvuky těchto situací*“. KP 2, 3, 4, 5 a 6 se shodují, že zatím žádné náročné nebo vyhrocené krizové situace během spolupráce nenastaly. KP 2 toto potvrzuje: „*Já si hlavně myslím, že jsme nikdy neměli tak velký problém, aby to musela řešit APLA.*“ KP 6 ke krizovým situacím dodává: „*Já myslím, že žádná nebyla nikdy nějak vyhrocená.*“ Pokud se nějaký problém objevil, tak byli zmiňovaní KP spokojeni s řešením ze strany zaměstnanců NO – došlo ke zlepšení situace a pomoc viděli jako úspěšnou. KP 4 k tomu dodává: „*Ke zlepšení určitě došlo.*“ Naopak KP 1 uvádí, že při zaměstnání nastaly dvě problémové situace. Na nějaký čas došlo k jejich nápravě, ale jelikož se potom opět opakovaly, tak byly důvodem ukončení spolupráce. KP 1 říká: „*Na chvíli jo. Ale to byla otázka týdne, a potom se to opakovalo znovu, že přišel pozdě, takže z dlouhodobého hlediska to efekt nemělo.*“

NO poskytovala zaměstnavatelům rozsáhlou míru podpory v rámci projektů. V jejím rámci se snažili pomoci vytvořit příjemné pracovní prostředí jak pro osobu s AS, tak i „běžné“ zaměstnance firmy. Jako úspěch vidím, že 5 ze 6 KP dále prodloužili spolupráci s osobami s AS, a ti jsou nyní přímo zaměstnanci těchto organizací. KP 6 tato slova potvrzuje: „*Ano. My jsme řekli, že to uděláme, protože širší vedení hospice se rozhodlo, že by opravdu tu šanci dostat měla. Takže jsme to udělali. Jak to bude dál, to uvidíme.*“ Pouze KP 1 aktuálně s žádnou osobou s AS nespolupracuje. Co bylo důvodem pro následné zaměstnání osoby s AS? KP 2, 3, 4, 5 a 6 se shodují, že osoby s AS jsou schopny kvalitně vykonávat zadanou práci. KP 5 uvádí: „*V současné době zaměstnáváme dva kolegy. Jsou schopni práci vykonávat samostatně a v požadované kvalitě. U jednoho z nich je trochu problém s rychlostí, ale práci, kterou vykonává, je možné jeho tempu přizpůsobit.*“ KP 2 dále doplňuje: „*Jelikož u nás převládá pozitivní zkušenost, tak jsme klienta zaměstnali i po skončení projektu. V globálu prostě nevadí, jestli má AS, ale jestli je ta osoba schopná plnit cíl.*“ Dle KP 3 je dalším důležitým důvodem to, že ho „běžní“ zaměstnanci vidí jako člena týmu: „*Prostě jsme si na něj už tak nějak zvykli*

*a on si zvyknul na nás. Prostě se stal týmem. Stal se jedním z nás.*“ KP 4 jako další důvod uvádí i důležitost práce a uplatnění pro osoby s AS: *„Tak, my jsme věděli, že pracovní místo u nás bude, a věděla jsem, že by to zvládnul. Chtěla jsem mu nabídnout pracovní místo i potom, protože vím, že pro něj je to zásadní, aby mohl fungovat v životě. Je to pro něj existenční, aby mohl mít v životě nějaký standard.“* I přesto, že spolupráce KP 1 s klientem byla náročnější, tak i přesto dále říká, že záleží na každém člověku a tuto možnost úplně nevylučuje: *„Asi bych neřekla hnedka ne. Aniž bych se o tom třeba nějak pobavila, ale už bych si to asi mnohem víc rozmyslela. A záleží i na tom člověku.“* KP také jednohlasně odpovídají, že se na NO mohou kdykoli obrátit, pokud by potřebovali s něčím poradit, pomoci nebo něco vyřešit. KP 3: *„Jo stoprocentně.“* KP 5: *„Jsme v neustálém kontaktu s APLOU.“*

Nakonec mě velice zajímalo, jestli by KP byli ochotní zaměstnat další osobu s AS na svém pracovišti. KP 3 a 5 aktuálně zaměstnávají dvě osoby s AS na svém pracovišti. Jako hlavní důvody vidím dobrou zkušenost, kterou se zaměstnáním osoby s AS mají, a možnost obrátit se na NO, pokud by potřebovali s čímkoli pomoci. KP 2 nyní zaměstnává tři osoby s AS a poukazuje na pozitivní zkušenosti, které během spolupráce převládaly, a byly důvodem k navazující spolupráci s NO při zaměstnání další osoby s AS. Tito tři KP aktuálně nemají žádnou finanční podporu od NO a osoba s AS je jejich běžným zaměstnancem, kterému vyplácí mzdu. KP 4 říká: *„Kdyby tady byla nějaká pracovní pozice, která by odpovídala jejich schopnostem, tak mi v tom nevidíme problém. Nemáme s tím žádný problém, pokud by byla práce udělána.“* Jelikož je firma zaměřena na účetnictví, tak není možné ve firmě získat pracovní pozici, pokud nemá potenciální zaměstnanec vzdělání v této oblasti. Zaměstnanec s AS má tedy v náplni práce spíše jednodušší administrativní úkony, které je schopen vykonávat, a není omezován dosaženým vzděláním. Pokud by se ve firmě podařilo vytvořit další podobnou, méně náročnou pracovní pozici, tak na základě dobré zkušenosti by rádi zaměstnali další osobu s AS. KP 3 také mluví o omezeních, které zaměstnance s AS limitují v dalším kariérním postupu. *„Určitě nemohl dělat všechno, protože za prvé je pro nás důležitá angličtina, za druhé jsme na telefonu s Angličany, za třetí musí mít člověk obrovskou paměťovou kapacitu, multitasking.“* Takže pokud by byla další možnost ve firmě zaměstnat osobu s AS, tak by z jejich strany měli požadavek na znalosti angličtiny, aby mohl zvládat rozmanitější práci: *„Kdybych si vybírala příště, tak bych měla aspoň požadavek na znalost*

*angličtiny, aby ten člověk byl schopný pomoci s více věcmi, když je potřeba.“ Sám zaměstnavatel si uvědomuje, že zaměstnanec by rád dosáhl kariérního postupu, ale bohužel nemá schopnosti a dovednosti, které by mu ho umožnily. KP 1 možnost znovu zaměstnat osobu s AS úplně nevylučuje. „Pokud by přišel člověk s Aspergerovým syndromem, který masíruje vynikajícím způsobem, tak bych byla ochotná i trochu přimhouřit oči a slevit z těch nároků.“ Naopak KP 6 by nedokázal v náročném provozu, který v jejich zařízení funguje, další osobu s AS zaměstnat na jednosměrný provoz, který v zařízení neexistuje: „Ne, tak to už asi ne. Ne že bych měla s klientkou nějaké problémy. To vůbec ne, ale myslím si, že pro organizaci našich rozměrů nám bohatě stačí jeden člověk s touto diagnózou.“*

## **6.6 Vyhodnocení výsledků výzkumných otázek**

- V první části je odpovídáno na výzkumnou otázku č. 1: *„Oslovuje nezisková organizace zaměstnavatele osoby s Aspergerovým syndromem?“*

Z výzkumu je patrné, že zaměstnavatelé měli poměrně málo informací o AS. Právě tento nedostatek informací a malá osvěta o PAS mají pravděpodobně spojitost s pasivním postojem k vyhledávání zaměstnanců s AS nebo ZP obecně. KP sami přiznávají, že aktivně nevyhledávají osoby s AS jako možné zaměstnance, ale zároveň říkají, že se osoby s různým druhem ZP mohou na jednotlivé pracovní pozice hlásit. Zatím se, jak sami dodávají, tak skoro vůbec neděje. KP 2, 3, 4, 5 a 6 se shodují, že byli oslovení NO jako možní potenciální zaměstnavatelé. Výše uvedení KP se shodují, že na první schůzce získali informace o NO, PAS a projektu, který aktuálně v organizaci probíhá. Tyto informace pro ně byly po první schůzce dostačující. U některých KP během první schůzky proběhlo i představení potenciálního zaměstnance a řešily se už konkrétní otázky týkající se zaměstnání této osoby. Pouze KP 1 byl osloven přímo osobou s AS a jeho rodiči. Toto považuji i za důvod pozdějšího informování o zapojení do projektu a informacích o projektu samotném. Dle mého názoru to má i dopad na komunikaci a spolupráci s NO.

Co je tedy důvodem, že KP osoby s AS ve firmách tedy zaměstnali? Odpověď je u všech KP stejná – chtěli pomoci. Zaměstnavatelé si jsou vědomi, že osoby s AS mají ztížené podmínky pro vstup na otevřený trh práce. Tím, že je přijali do svých firem a začlenili

do běžného pracovního prostředí, jim tak pomáhají v rozvoji a upevňování jejich pracovních a sociálních schopností a dovedností. Rozumí tomu, že osoba s AS má stejné potřeby a přání jako každý „zdravý“ člověk. Chtějí vést samostatný život, být soběstační, součástí společnosti, vzdělávat se, mít přátele, mít zaměstnání a být oceněný – jak finančně za odvedenou práci, tak i sociálně, v kruhu blízkých a přátel. Právě zisk zaměstnání, na který je tato bakalářská práce zaměřena, může být problematický. Také zkušenosti, které KP nasbírali během zaměstnávání těchto osob, jsou dalším důvodem, proč se zaměstnavatelé rozhodli zaměstnat další osobu s AS. Myslím si, že pozitivní zkušenost se zaměstnáváním osoby s AS a spolupráce s NO jsou pro zaměstnavatele natolik příjemné, že je mohou motivovat k zaměstnání dalších osob, protože mají pocit jistoty, že se mohou během spolupráce na NO obrátit, a ta se jim bude snažit pomoci a poradit vyřešit danou situaci. Jelikož se u čtyř KP jednalo o firmy, které zaměstnávají více než 25 zaměstnanců, tak mě zajímalo, jakým způsobem plní povinný podíl. Bylo pro mě příjemným překvapením, že se zaměstnavatelé snaží tento povinný podíl plnit i jinak než pouhým odvodem finančních prostředků do státního rozpočtu. KP odebírají služby, zboží nebo zadávají zakázky pro další zaměstnavatele, kteří zaměstnávají více než 50% osob se ZP na chráněných pracovních místech. Samozřejmě také zaměstnávají osoby s AS, a tímto způsobem plní jednu z možností pro plnění povinného podílu zaměstnávat osoby se ZP. Myslím si, že v tomto směru nejsou zaměstnavatelé lhostejní a zajímají se více o možnosti a nabídky, které mohou uspokojit jejich požadavky, a zároveň plnit povinný podíl zaměstnávat osoby se ZP dle § 81 odstavec 1 zákona č. 435/2004 o zaměstnanosti.

*Z výzkumné otázky č. 1 tedy vyplývá, že nezisková organizace oslovuje zaměstnavatele jako první a snaží se o započítání spolupráce, jejíž výsledkem je zaměstnání osoby s AS.*

- V následující části jsme odpovídala na druhou výzkumnou otázku: „*Je podpora, kterou poskytuje NO při zaměstnávání osoby s AS pro zaměstnavatele, důležitá?*“

I přes malé množství informací o AS se KP rozhodli osobu zaměstnat. První schůzka zaměstnavatele a osoby s AS proběhla vždy před nástupem do zaměstnání a přímo na jejich budoucím pracovišti. KP 2, 3, 4, 5 a 6 potvrzují, že na první schůzce byli přítomni i pracovníci NO. Pouze u KP 1 nikdo z organizace zastoupen nebyl, jelikož osoba s AS oslovila zaměstnavatele sama, a na první schůzku ho doprovázel rodič. Dle mého názoru

je opravdu velmi důležité, aby se první schůzky účastnili i pracovníci NO – jak zástupce NO, který zabezpečuje spíše formální a administrativní záležitosti spojené se zaměstnáním, tak i osobní konzultant, který s klientem úzce spolupracuje. Domnívám se, že takové zastoupení ze strany NO na první schůzce působí profesionálně a seriózně. Ze strany zaměstnavatele by vždy měl být přítomen přímý nadřízený, který se zaměstnancem s AS bude blíže spolupracovat. První schůzka za přítomnosti výše uvedených osob probíhala vždy dle odpovědí KP v sídle nebo na pobočce zaměstnavatele. Myslím si, že pro osobu s AS je důležité, že první kontakt se zaměstnavatelem proběhl přímo v budoucím zaměstnání, jelikož to ještě více umocňuje důležitost prvního setkání se zaměstnavatelem, a přibližuje se to průběhu standartního přijetí nového zaměstnance do pracovního poměru. Během této první schůzky KP uvádějí, že se seznámili s osobou s AS, a představili mu náplň práce. První schůzka byla tedy pro obě strany spíše seznamovací a informativní. Neudálo se během ní nic neobvyklého.

Co tedy bylo rozhodujícím faktorem pro přijetí osoby s AS do zaměstnání? Všichni KP uvedli, že důležitým faktorem bylo, že zaměstnanec je schopen zvládnout přidělenou práci. Dle mého názoru je zásadní odhodlání zaměstnavatele osobu s AS zaměstnat a uzpůsobit pracovní náplň a pracovní místo jeho potřebám. I když KP měli již připravenou náplň práce, tak poté dokázali flexibilně reagovat, a pokud bylo potřeba, tak ve spolupráci s NO pozměnit pracovní úkoly. Všichni KP se shodli, že na začátku spolupráce došlo k úpravám pracovní náplně tak, aby lépe vyhovovala schopnostem a dovednostem zaměstnanců s AS, např.: zavedení online objednávacího systému, práce s dokumenty, u kterých není nutné ovládat anglický jazyk, delší čas na vykonání zadané práce apod. Z těchto příkladů je zřejmé, že se zaměstnavatelé opravdu snaží vyjít svým zaměstnancům s AS vstříc a práci co nejvíce přizpůsobit jejich potřebám a schopnostem. KP také velice oceňují podporu, kterou jim poskytla NO. Jako nejčastější formu podpory uvádějí možnost obracet se na osobní konzultanty po dobu trvání projektu i po jeho skončení. Této formy podpory využívali zaměstnavatelé, pokud nastal nějaký problém, nevěděli si rady nebo chtěli se zaměstnancem zapracovat na nějakém zlepšení a efektivnosti při práci. Všichni KP se shodují, že nebyla nastavená pravidelná komunikace s osobními konzultantkami, ale obraceli se na ně ve většině případů, pokud bylo z jejich strany potřeba. Jako další forma podpory, kterou KP uvádějí, je proškolení zaměstnanců v oblasti PAS a seznámení se specifiky vybraného klienta. Tohoto využívali převážně

zaměstnavatelé, u nichž je zaměstnanec s AS součástí většího kolektivu nebo týmu pracovníků, jako u KP 3, 4, 5 a 6. Přednášky byly připraveny jak v českém jazyce pro výše zmíněné KP, tak i v anglickém jazyce, jelikož KP 3, 4 a 5 má v pracovním týmu i zaměstnance z ciziny. Tyto přednášky byly pro KP důležité, protože je dle jejich názoru nezbytné seznámit budoucí kolegy osoby s AS s jeho typickým projevem a vhodným způsobem společné komunikace. KP jako další nabídku podpory uvádějí osobního asistenta, který s klientem dochází na pracoviště. Pokud není osoba s AS na počátku spolupráce schopna pracovat samostatně, tak je ze strany NO nabídnuta podpora ve formě osobního asistenta, který dochází s klientem do zaměstnání. Osobní asistent v zaměstnání figuruje při pomoci s výkonem pracovních úkolů po nezbytně nutnou dobu. Asistence může probíhat po celou pracovní dobu nebo jen určitou její část. Tuto formu podpory využili KP 1, 2, 5 a 6. Poslední formou je finanční podpora. Finanční podpora byla důležitým prvkem u KP 3, 4 a 6. KP sami uvádějí, že jim tato podpora pomohla při následné komunikaci s vedoucím firmy, zda osobu s AS zaměstnat, či ne. Z odpovědí je patrné, že KP čerpali různé formy podpory – především možnost obracet se na osobní konzultantku.

*Dle odpovědí KP je tedy podpora NO důležitým faktorem. Nejdůležitější se jeví spolupráce s osobním konzultantem, jehož „služeb“ v rámci spolupráce využili všichni KP. Ať již formou školících přednášek o AS, ale také konzultací během pracovního poměru osoby s AS. Pro některé KP byla také finanční podpora důležitým faktorem pro vytvoření pracovního místa pro osobu s AS. Na základě zkušeností s KP 1 je zřejmé, že podpora NO při zaměstnání je pro zaměstnavatele velice důležitá především v případě komplikací se zaměstnancem s AS. Je důležité, aby zaměstnavatel měl ze strany NO zpětnou vazbu a jistotu, že při řešení situací se na ni může kdykoli obrátit.*

- V poslední části je odpovídáno na výzkumnou otázku: „Považuje zaměstnavatel spolupráci s NO za úspěšnou?“

KP se shodují, že podpora, kterou využívali ze strany NO, byla dostatečná a byli s ní spokojeni. Pokud nastal nějaký problém, tak se KP mohl obrátit na NO, která se snažila pomoci nastalou situaci řešit – buď navrhla konkrétní řešení, nebo se snažila KP pomoci hledat „neotřelé“ postupy, popřípadě ukázat nový pohled na situaci. KP sami uvádějí, že se na NO primárně obraceli v situacích, kdy si sami

nevěděli rady (když nastal nějaký problém) nebo pokud bylo potřeba danou situaci s klientem ještě jednou probrat a vše vyjasnit, aby to pro něj bylo zřejmé a jednoznačné. Pokud taková situace nastala a došlo ke zlepšení, tak to mělo buď dlouhodobý, nebo krátkodobý charakter. KP 1 uvádí, že toto krátkodobé zlepšení bylo viditelné, ale poté se opět začaly objevovat problémové situace, a ty byly důvodem k ukončení spolupráce.

Za velký úspěch považují, že 5 ze 6 KP se zaměstnance s AS prodloužili spolupráci i po skončení podpory ze strany NO. KP zároveň dodávají, že mají stále možnost se na NO obracet, pokud by bylo cokoli potřeba. Za rozhodující důvod pro následné zaměstnání osoby s AS KP uvádějí, že tito zaměstnanci samostatně vykonávali zadanou práci. Toto byl také jeden z důležitých faktorů, který rozhodoval o přijetí osoby s AS do firmy na počátku spolupráce. Chtěla bych poukázat na odpověď KP 3, který říká, že se tento zaměstnanec: „... stal týmem, jedním z nás“. Zde chci vyzdvihnout, že i osoba s AS může být plnohodnotným členem pracovního týmu. Domnívám se, že s tímto tvrzením by souhlasili i další KP, kteří spolupráci se zaměstnancem s AS prodloužili.

Zaměstnání je pro tuto cílovou skupinu stejně důležité, jako pro „každého zdravého“ člověka. V zaměstnání si upevňují pracovní návyky a sociální dovednosti. V zaměstnání jsou za dobře odvedenou práci oceněni – nejen po finanční stránce, ale i po stránce sociální v rámci pracovního kolektivu. Zaměstnání jim také umožňuje vést samostatnější život, a nebýt tak závislý na osobách ve svém blízkém okolí.

Na závěr rozhovoru mě zajímalo, zda by byli KP ochotni zaměstnat další osobu s AS na svém pracovišti. KP uvádějí, že pokud by taková možnost byla, tak by osobu s AS opět zaměstnali. Pouze jeden KP tuto možnost odmítl na základě složitého provozu, který ve firmě funguje. Domnívám se, že dobrá zkušenost se zaměstnáním osoby s AS a spolupráce s NO úzce souvisí s rozhodnutím zaměstnat někoho dalšího.

*Dle odpovědí získaných od KP vyplývá, že považují spolupráci s NO za úspěšnou. Zároveň většina KP uvádí, že by byla ochotna zaměstnat další osobu s AS.*

**Je nutné dodat, že názory, které v bakalářské práci zazněly, jsou subjektivními názory jednotlivých komunikačních partnerů, a není tedy možné je generalizovat na cílovou skupinu.**

## 6.7 Diskuze a návrh opatření

Možnosti neziskového sektoru během zaměstnávání osob s jakýmkoli handicapem jsou na jednu stranu hodně různorodé, ale na druhou stranu poměrně úzce souvisí s medializací daného handicapu a finančními prostředky (podporami). Domnívám se, že mediální zprávy zaměřené na PAS většinou „nehrají v jejich prospěch“. Pokud se v médiích objeví nějaká zpráva, tak se používá pouze obecného pojmu autismus se zaměřením na těžké formy autismu nebo na problémové chování těchto osob, které může být také jedním z jeho projevů. Právě tento „negativní obraz“ a zároveň obecně používaný pojem autismus, v rámci celého spektra, ovlivňuje příležitosti zaměstnanosti těchto osob. Je tedy důležité zaměřit se na mediální osvětu této problematiky a rozšířit povědomí o celém spektru poruch autistického spektra. V tomto ohledu je generalizace pojmu autismus podle mého mínění na překážku.

Samotné neziskové organizace zaměřené na tuto cílovou skupinu by se měly snažit v tomto směru o osvětu a propagaci své práce a poskytovaných služeb. Sami by měly aktivně oslovovat potencionální zaměstnavatele a seznámit je s dovednostmi a schopnostmi osob s AS (zaměřenost na detail, nevadí jim stereotypní práce, pečlivost, dodržování pravidel apod.), které by mohli ve své firmě využít a motivovat je k jejich zaměstnání. Motivací pro firmu či společnost by mohla být poskytnutá podpora ve formě zácviku pracovníka na pracovišti, ověřování si výsledků jeho práce, pravidelné konzultace s nadřízenými a kolegy, setkání přímo s osobou s AS a konzultace pracovního dne, režimu apod. Kromě zaměstnavatelů je velice důležité motivovat i samotné osoby s AS pro vstup do zaměstnání. Tato aktivizace by měla být soustavná a dlouhodobějšího charakteru.

Jak jsem již uvedla, možnosti zaměstnávání těchto osob úzce souvisí i s finančními prostředky. Neziskové organizace a jejich činnost se právě odvíjí od výše finančních částek, které získávají na svou činnost z různých fondů, dotací, grantů, darů apod. Domnívám se, že výrazný dopad na možnosti a nabídku aktivizačních programů a poskytovaných služeb podobného zaměření, bude mít konec programovacího období 2007 – 2013 evropských strukturálních fondů. Tyto fondy poskytovaly finanční podporu při realizaci mnoha projektů se zaměřením na zaměstnávání osob s handicapem obecně. Neziskové organizace budou ještě více závislé na finanční podpoře ministerstev, krajů, měst, popřípadě nadačních fondů a dalších subjektů. Finanční stránka zaměstnávání osob s AS se dotýká i samotných zaměstnavatelů. Jelikož zaměstnání na otevřeném trhu práce



probíhá za účelem zisku, tak nový zaměstnanec by měl být pro zaměstnavatele přínosem a „zdrojem dalšího příjmu“.

## **Závěr**

Cílem bakalářské práce bylo zjistit, jakým způsobem spolupracuje nezisková organizace se zaměstnavatelem osoby s Aspergerovým syndromem ve městě Brně. Tento cíl byl naplněn s pomocí teoretické části, kde byly stanoveny jednotlivé formy podpory neziskových organizací se zaměřením na zaměstnávání osob s Aspergerovým syndromem. A také kvalitativním výzkumem, který byl zaměřen na oslovení potenciálního zaměstnavatele, důležitost poskytování podpory a zhodnocení spolupráce.

V teoretické části byly vymezeny základní okruhy, které přiblížily problematiku zaměstnatelnosti osoby s Aspergerovým syndromem. V první kapitole bakalářské práce byl definován základní pojem handicap, který byl blíže vymezen na cílovou skupinu osob s Aspergerovým syndromem. Druhá kapitola se zabývala stanovením legislativního rámce, který upravuje možnosti inkluzivního vzdělávání v podmínkách základní, střední a vysoké školy. Třetí kapitola se zaměřila na neziskový sektor a vybrané možnosti podpory, které úzce souvisí se zaměstnáváním cílové skupiny osob. Čtvrtá kapitola se zabývala různými motivační finanční příspěvky dle zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti. Poslední kapitola teoretické části se zabývala právem na práci z pohledu mezinárodních právních předpisů a dalších dokumentů, které mají pro Českou republiky zavazující nebo doporučující charakter. Praktická část bakalářské je sepsána v páté kapitole, kde byly stanoveny základní metodologické postupy a volba výzkumného vzorku. Tato část práce byla zaměřena na 3 hlavní oblasti, které se zabývaly analýzou navázání prvního kontaktu s potenciálním zaměstnavatelem, samotným zaměstnáním a zhodnocením spolupráce zaměstnavatele a neziskové organizace. Pomocí rozhovorů byly zjištěny názory zaměstnavatelů, kteří hodnotili celý průběh spolupráce s neziskovou organizací.

Díky bakalářské práci bylo zjištěno, že samotní zaměstnavatelé aktivně nevyhledávají osoby se zdravotním postižením na volná pracovní místa. Tento postoj se u některých zaměstnavatelů nyní mění, a to právě na základě zkušenosti se zaměstnáním osoby s Aspergerovým syndromem a spoluprací s NO. Z tohoto zjištění vyplývá, že nezisková organizace je iniciátorem navázání komunikace s potenciálním zaměstnavatelem a seznamuje ho se svou činností, posláním a možnostmi spolupráce. Na základě výše uvedených zjištění tedy není překvapující, že povědomí o Aspergerově syndromu bylo u všech zaměstnavatelů na poměrně nízké úrovni. Na základě podpory neziskové

organizace ve formě schůzek, přednášek, tištěných materiálů a následně i samotné zkušenosti se zaměstnáváním těchto osob, došlo k jisté formě osvěty o Aspergerově syndromu na jednotlivých pracovištích v mnoha různých odvětvích. Pravděpodobně tato pozitivní zkušenost a osvěta vedla ke zjištění, že sami zaměstnavatelé hledají aktivně možnosti plnění povinného podílu firmami, které zaměstnávají více než 50% osob se zdravotním postižením na chráněných místech. Co vede samotné zaměstnavatele, aby tyto osoby zaměstnali jako „běžné“ zaměstnance? Ze získaných informací je zřejmé, že i přes nutnost upravit pracovní náplň, nerozhoduje rychlost jejího vykonání, ale především schopnost pracovat samostatně a kvalitně odvést zadanou práci.

Z bakalářské práce je zřejmé, že i když tyto osoby trpí jedním konkrétním syndromem, tak jeho projevy jsou v jednotlivých oblastech natolik odlišné. Na každou osobu musíme pohlížet individuálně a stejně tak k ní přistupovat. Úkolem neziskové organizace je pomoci zaměstnavateli pochopit a pracovat s odlišnostmi, které nemusí být na první pohled viditelné. Možnost obrácení se na neziskovou organizaci kdykoli a vše konzultovat, dává zaměstnavatelům pocit bezpečí a jistoty. Právě pozitivní zkušenost, neustálá možnost obrátit se na neziskovou organizaci jsou důvodem k navázání dlouhodobé spolupráce a zaměstnání dalších osob s Aspergerovým syndromem na svém pracovišti.

Záměrem práce bylo poukázat na náročnost celého procesu komunikace neziskové organizace s potenciálním zaměstnavatelem. Sami osoby s Aspergerovým syndromem jsou limitovány svým postižením, především v oblasti sociálních vztahů, komunikace a představitosti. Proto je důležité jim poskytovat zvýšenou ochranu na trhu práce a odstraňovat předsudky spojené s generalizujícím pojmem autismus. Bakalářská práce ukazuje, že kvalitní spolupráce zaměstnavatele a neziskové organizace vytváří další možnosti pro rozšíření zaměstnání osob s Aspergerovým syndromem. Úspěšnou spolupráci shrnul KP 3: „... *stal se týmem, jedním z nás*“.

## Použité zdroje

### Literární zdroje

ATTWOOD, Tony. *Aspergerův syndrom: porucha sociálních vztahů a komunikace*. Vyd. 1. Praha: Portál, 2005, 203 s. ISBN 80-7178-979-8.

BAZALOVÁ, Barbora. *Poruchy autistického spektra: v kontextu české psychopedie*. 1. vyd. Brno: Masarykova univerzita, 2012, 278 s. ISBN 978-80-210-5930-6.

BAZALOVÁ, Barbora. *Poruchy autistického spektra: teorie, výzkum, zahraniční zkušenosti*. 1. vyd. Brno: Masarykova univerzita, 2011, 247 s. ISBN 978-80-210-5781-4.

ČADILOVÁ, Věra a Zuzana ŽAMPACHOVÁ. *Strukturované učení: vzdělávání dětí s autismem a jinými vývojovými poruchami*. Vyd. 1. Praha: Portál, 2008, 405 s. ISBN 978-80-7367-475-5.

DISMAN, Miroslav. *Jak se vyrábí sociologická znalost: Příručka pro uživatele*. 3.vyd. Praha: Karolinum, 2002, 374 s. ISBN 80-246-0139-7.

EDELSBERGER, Tomáš, Miloš SOVÁK (ed.) a Ludvík EDELSBERGER (ed.). *Defektologický slovník*. 3. upr. vyd. Jinočany: H & H, 2000, 418 s. ISBN 8086022765.

FRIČ, Pavol. *Strategie rozvoje neziskového sektoru*. Praha: Fórum dárců, 2000, 84 s.

GIDDENS, Anthony. *Sociologie*. Vyd. 1. Praha: Argo, 1999, 595 s. ISBN 80-7203-124-4.

HENDL, Jan. *Kvalitativní výzkum: základní metody a aplikace*. Vyd. 1. Praha: Portál, 2005, 407 s. ISBN 80-736-7040-2.

HOWLIN, Patricia a Miroslava JELÍNKOVÁ. *Autismus u dospívajících a dospělých: cesta k soběstačnosti*. Vyd. 1. Praha: Portál, 2005, 295 s. ISBN 80-7367-041-0.

KOLEKTIV AUTORŮ – pracovníci projektu integrace osob s poruchou autistického spektra na pracovní trh (reg. č. CZ.1.04/3.3.05/75.00281. *Metodika podpory osob s PAS při uplatnění na pracovním trhu*. Brno: Asociace pomáhající lidem s autismem APLA-JM o.s., 2014, 24 s.

- LANG, Greg a Chris BERBERICH. *Každé dítě potřebuje speciální přístup: vytváření integrovaných a inkluzivních tříd*. Vyd. 1. Praha: Portál, 1998, 146 s. ISBN 8071781444.
- LIBÁNKOVÁ, Lenka. *Uplatnění osob s mentálním postižením na trhu práce*. Brno: 2014, 93 s.
- MAREŠ, Petr. *Nezaměstnanost jako sociální problém*. Vyd. 3., upr. Praha: Sociologické nakladatelství, 2002, 172 s. Studijní texty, sv. 6. ISBN 8086429083.
- MATOUŠEK, Oldřich. *Encyklopedie sociální práce*. Editor Alois Křišťan. Praha: Portál, 2013, 570 s. ISBN 978-802-6203-667.
- MATOUŠEK, Oldřich. *Slovník sociální práce*. Vyd. 2., přeprac. Praha: Portál, 2008, 271 s. ISBN 978-80-7367-368-0.
- MIOVSKÝ, Michal. *Kvalitativní přístup a metody v psychologickém výzkumu*. Vyd. 1. Praha: Grada, 2006, 332 s. ISBN 80-247-1362-4.
- Mezinárodní klasifikace funkčních schopností, disability a zdraví: MKF*. 1. české vyd. Praha: Grada, 2008, 280 s. ISBN 978-80-247-1587-2.
- POTŮČEK, Martin. *Nejen trh: role trhu, státu a občanského sektoru v proměnách české společnosti*. Vyd. 1. Praha: Sociologické nakladatelství, 1997, 188 s. ISBN 8085850265.
- PRŮCHA, Jan, Eliška WALTEROVÁ a Jiří MAREŠ. *Pedagogický slovník*. 6., aktualiz. a rozš. vyd. Praha: Portál, 2009, 395 s. ISBN 978-80-7367-647-6.
- Souhrnná metodika podporovaného zaměstnávání: projekt Equal - rozšíření metodiky, národní a evropská spolupráce*. Vyd. 1. Praha: Rytmus, 2005, 127 s. ISBN 80-903598-0-9.
- ŠIMKOVÁ, Eva. *Základy ekonomie: systematický přehled základní ekonomické problematiky*. 2. přeprac. vyd. Hradec Králové: Gaudeamus, 2007, 121 s. ISBN 978-807-0416-570.
- ŠVAŘÍČEK, Roman a Klára ŠEĐOVÁ. *Kvalitativní výzkum v pedagogických vědách*. Vyd. 1. Praha: Portál, 2007, 377 s. ISBN 978-80-7367-313-0.

THOROVÁ, Kateřina. *Poruchy autistického spektra: dětský autismus, atypický autismus, Aspergerův syndrom, dezintegrační porucha*. Vyd. 1. Praha: Portál, 2006, 453 s. ISBN 80-7367-091-7.

VÍTKOVÁ, Marie. *Integrativní speciální pedagogika: integrace školní a sociální*. 2. rozš. a přeprac. vyd. Brno: Paido, 2004, 463 s. ISBN 80-7315-071-9.

### **Internetové zdroje**

*AGAPO: pomoc při hledání práce* [online]. Brno, c2010 [cit. 2015-11-10]. Dostupné z: <http://www.agapo.cz/>

*Asociace pomáhající lidem s autismem APLA-JM o.s.: podporujeme lidi s autismem* [online]. Brno, c1999-2015 [cit. 2015-11-10]. Dostupné z: <http://apla-jm.cz/>

Autismus - diagnostika. *Asociace pomáhající lidem s autismem: APLA-Vysočina o.s.* [online]. Jihlava, c2013 [cit. 2015-11-15]. Dostupné z: <http://www.aplavysocina.cz/index.php/autismus-diagnostika>

BRUTHANSOVÁ, Daniela a Věra JEŘÁBKOVÁ. *Možnosti řešení sociálních důsledků zdravotního postižení: synergické efekty a bílá místa současné právní úpravy* [online]. 1. vyd. Praha: Výzkumný ústav práce a sociálních věcí, 2012, 83, 5 s.[cit. 2015-09-15]. ISBN 978-807-4161-032. Dostupné z: [http://praha.vupsv.cz/Fulltext/vz\\_345.pdf](http://praha.vupsv.cz/Fulltext/vz_345.pdf)

Co je chráněný či otevřený trh práce? A co chráněné pracovní místo nebo pracovní rehabilitace? *KarieraWeb.cz* [online]. Hospodářské Noviny IHNEED, c1996-2015 [cit. 2015-10-10]. Dostupné z: <http://kariera.ihned.cz/c1-56591760-co-je-to-chraneny-ci-otevreny-trh-prace-a-co-chranene-pracovni-misto-nebo-pracovni-rehabilitace>

*Integrovaný portál MPSV* [online]. Úřad práce ČR [cit. 2015-11-27]. Dostupné z: <http://portal.mpsv.cz/upcr>

Invalidní důchody. *Česká správa sociálního zabezpečení* [online]. c2014 [cit. 2015-09-15]. Dostupné z: <http://www.cssz.cz/cz/duchodove-pojisteni/davky/invalidni-duchody.htm>

Mezinárodní pakt o hospodářských a kulturních právech. *Informační centrum OSN v Praze* [online]. [cit. 2015-09-15]. Dostupné z: <http://www.osn.cz/wp-content/uploads/2015/03/mezinarodni-pakt-o-hospodarskych-socialnich-a-kulturnich-pravech.pdf>

Měsíční statistická zpráva září 2015. *Integrovaný portál MPSV* [online]. [cit. 2015-09-22]. Dostupné z: [http://portal.mpsv.cz/upcr/kp/jhm/statistiky/mesicni\\_zprava\\_\\_jmk\\_2015\\_09.pdf](http://portal.mpsv.cz/upcr/kp/jhm/statistiky/mesicni_zprava__jmk_2015_09.pdf)

*Ministerstvo práce a sociálních věcí* [online]. Praha: [cit. 2015-10-22]. Dostupné z: <http://www.mpsv.cz/cs/>

Národní akční plán inkluzivního vzdělávání – přípravná fáze. *Systémová podpora inkluzivního vzdělávání v ČR* [online]. [cit. 2015-10-26]. Dostupné z: [http://www.inkluze.upol.cz/portal/Download/vzd%C4%9B%C3%A1v%C3%A1n%C3%AD/NAPIV\\_\\_\\_Narodni\\_akcni\\_plan\\_inkluzivniho\\_vzdelavani\\_\\_\\_pripravna\\_faze.pdf](http://www.inkluze.upol.cz/portal/Download/vzd%C4%9B%C3%A1v%C3%A1n%C3%AD/NAPIV___Narodni_akcni_plan_inkluzivniho_vzdelavani___pripravna_faze.pdf)

*Neziskovky.cz: Podáváme pomocnou ruku* [online]. Praha: Nadace Neziskovky.cz [cit. 2015-10-19]. Dostupné z: <http://neziskovky.cz/>

Poskytovatelé služby PZ. *Česká unie pro podporované zaměstnávání* [online]. [cit. 2015-11-03]. Dostupné z: <http://www.unie-pz.cz/3-podporovane-zamestnavani/23-poskytovatele-sluzby-pz.html>

Raná péče. *APLA PRAHA* [online]. Praha, c2011 [cit. 2015-11-12]. Dostupné z: <http://www.praha.apla.cz/rana-pece-2.html>

Revidovaná Evropská sociální charta. *Euroskop.cz: Věcně o Evropě* [online]. c2005-2015 [cit. 2015-12-03]. Dostupné z: [http://www.euroskop.cz/gallery/5/1684-b9639fb5\\_72e4\\_4560\\_9489\\_dc6ddba5a898.pdf](http://www.euroskop.cz/gallery/5/1684-b9639fb5_72e4_4560_9489_dc6ddba5a898.pdf)

Směrnice Rady 2000/78/ES. *Ministerstvo práce a sociálních věcí* [online]. c2000 [cit. 2015-09-15]. Dostupné z: [http://www.mpsv.cz/files/clanky/1126/smernice\\_2000\\_78.pdf](http://www.mpsv.cz/files/clanky/1126/smernice_2000_78.pdf)

Strategie pro pomoc osobám se zdravotním postižením (2010-2020). *Evropa: Přehledy právních předpisů* [online]. [cit. 2015-11-16]. Dostupné z: <http://eur-lex.europa.eu/legal-content/CS/TXT/?uri=celex:52010DC0636>

*Teirésias – středisko pro pomoc studentům se specifickými nároky* [online]. c2000 - 2015 [cit. 2015-10-26]. Dostupné z: <https://www.teiresias.muni.cz/cim-je-stredisko-teiresias/nase-sluzby-v-kostce/sluzby-urcene-studentum-mu-s-postizenim>

Úmluva o právech osob se zdravotním postižením. *Ministerstvo práce a sociálních věcí* [online]. [cit. 2015-09-15].

Dostupné z: [http://www.mpsv.cz/files/clanky/8585/umluva\\_o\\_pravech.pdf](http://www.mpsv.cz/files/clanky/8585/umluva_o_pravech.pdf)

Všeobecná deklarace lidských práv. *Informační centrum OSN v Praze* [online]. [cit. 2015-09-15]. Dostupné z: <http://www.osn.cz/wp-content/uploads/2015/03/vseobecna-deklarace-lidskych-prav.pdf>

Zaměstnanost a nezaměstnanost podle výsledků výběrového šetření pracovních sil – 4 čtvrtletí. *Český statistický úřad* [online]. c2007 [cit. 2015-11-10]. Dostupné z: <https://www.czso.cz/documents/10180/20552493/310106q4-2+08b885e8-1db3-4d8b-b7ca-454eda8be253.pdf/b372efee-6533-4434-9869-f114beae947d?version=1.0>

## **Legislativní předpisy**

Vyhláška Ministerstva školství mládeže a tělovýchovy č. 73/2005 Sb., o vzdělávání dětí, žáků a studentů se speciálními vzdělávacími potřebami a dětí, žáků a studentů mimořádně nadaných

Zákone č. 83/1990 Sb., o sdružování občanů, ve znění pozdějších předpisů

Zákon č. 586/1992 Sb., o daních z příjmu, ve znění pozdějších předpisů

Zákona č. 155/1995 Sb., o důchodovém pojištění, ve znění pozdějších předpisů

Zákon č. 227/1997 Sb. o nadacích a nadačních fondech, ve znění pozdějších předpisů

Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů

Zákon č. 198/2009 Sb., o rovném zacházení a o právních prostředcích ochrany před diskriminací, ve znění pozdějších předpisů

Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů

Zákon č. 561/2004 Sb., o předškolním, základním, středním, vyšším odborném vzdělávání, ve znění pozdějších předpisů

Zákon č. 108/2006 Sb., o sociálních službách, ve znění pozdějších předpisů

Zákon č. 89/2012 Sb., občanský zákoník, ve znění pozdějších předpisů

Ústavní zákon č. 2/1993 Sb., Listina základních práv a svobod



## **Seznam příloh**

Příloha č. 1 – Scénář rozhovoru

Příloha č. 2 – Doslovný přepis rozhovoru s KP

