

UNIVERZITA PALACKÉHO V OLMOUCI

PEDAGOGICKÁ FAKULTA

Ústav speciálněpedagogických studií

## Diplomová práce

Bc. Alena Brablcová

Podpůrná opatření v oblasti profesní orientace osob s mentálním  
postižením v rezidenční péči

**Prohlášení:**

Prohlašuji, že jsem diplomovou práci vypracovala samostatně a výhradně s použitím literatury uvedené v seznamu literatury v závěru práce.

V Olomouci dne 2. 6. 2017

.....

### **Poděkování:**

Na tomto místě bych ráda poděkovala Mgr. Zdeňce Kozákové, PhD., za podnětné vedení mé diplomové práce. Děkuji také uživatelů a zaměstnancům Domova Horizont, p. o, Kyjov za podílení se na realizaci Job clubů.

V Olomouci dne 2. 6. 2017

.....

<b>ÚVOD .....</b>	<b>6</b>
<b>TEORETICKÁ ČÁST .....</b>	<b>7</b>
1 Osoba s mentálním postižením.....	7
1. 1 Definování pojmu mentální postižení.....	7
1. 2 Specifika osobnosti jedince s mentálním postižením .....	10
2 Zaměstnávání osob s mentálním postižením .....	12
2. 1 Význam zaměstnání pro osoby s mentálním postižením.....	12
2. 2 Možnosti pracovního uplatnění osob s mentálním postižením.....	13
2. 3 Podpůrná opatření v profesní orientaci osob s mentálním postižením .....	14
3 Rezidenční služby pro osoby s mentálním postižením.....	18
3. 1 Exkurs do vývoje rezidenční péče ve světě a v ČR .....	18
3. 2. Typy rezidenční péče .....	19
3. 3 Nové trendy v oblasti rezidenční péče.....	21
<b>EMPIRICKÁ ČÁST .....</b>	<b>26</b>
4 Metodologická východiska šetření .....	26
4. 1 Cíl výzkumu.....	26
4. 2 Metoda sběru dat.....	27
4. 3 Metoda analýzy dat.....	28
4. 4 Etické aspekty výzkumu .....	28
4. 5 Domov Horizont, příspěvková organizace .....	29
4. 6 Soubor šetření .....	30
5 Příprava a realizace výzkumu.....	31
5. 1 Ohnisková skupina č. 1 .....	31
5. 1. 1 Vyhodnocení ohniskové skupiny č. 1 .....	31
5. 2 Ohnisková skupina č. 2.....	35
5. 1. 2 Vyhodnocení ohniskové skupiny č. 2 .....	36

5. 3 Ohnisková skupina č. 3 .....	43
5. 3. 1 Vyhodnocení ohniskové skupiny č. 3 .....	44
5. 4 Navržená metodika Job clubu .....	49
5. 4. 1 Seznámení, představení Job clubu .....	49
5. 4. 2 Moje osobnost, možnosti pracovního uplatnění (profese, kvalifikace, osobnostní předpoklady) .....	52
5. 4. 3 Životopis .....	56
5. 4. 4 Typy pracovního uplatnění .....	59
5. 4. 5 Jak hledat práci .....	61
5. 4. 6 Exkurze na kontaktním pracovišti Úřadu práce .....	65
5. 4. 7 Jak oslovovat zaměstnavatele .....	67
5. 4. 8 Pracovní pohovor .....	70
5. 4. 9 Pracovně-právní vztahy, komunikace na pracovišti .....	74
5. 4. 10 Sociální systém .....	76
5. 4. 11 Umění odpočívat .....	77
5. 4. 12 Finanční gramotnost.....	79
5. 4. 13 Závěrečné setkání – zhodnocení .....	82
6 Limity výzkumu .....	84
7 Závěrečná diskuse výsledků výzkumu .....	86
<b>ZÁVĚR .....</b>	<b>90</b>
Použité zdroje .....	91
Seznam příloh.....	96

## ÚVOD

Možnost pracovat je nepopíratelným právem každého člověka. I přes různé handicapy jednotlivců je nezbytné, abychom jako vyspělá společnost hledat cesty, jak toto právo plnohodnotně naplnit i v jejich případech. Závěrečná práce se zaměřuje na formy podpůrných opatření v oblasti profesní orientace osob s mentálním postižením, které využívají pobytových služeb.

Problematiku zaměstnávání osob s mentálním postižením vnímáme jako jednu z klíčových v otázce jejich úspěšné integrace do společnosti. Pražská organizace QUIP vytvořila pro potřeby transformace sociálních služeb kritéria sociálního začlenění, ve kterých jasně vymezuje body týkající se zaměstnání:

*„Lidé v nepříznivé sociální situaci využívají služeb zaměstnanosti nebo jiných podpůrných služ při přípravě na práci a při hledání zaměstnání.*

*Lidé mají placené zaměstnání<sup>1</sup>.“*

Pro zhmotnění těchto slov musíme hledat cesty, jak osobám s mentálním postižením umožnit právo na práci naplňovat.

Diplomová práce prostřednictvím teoretické části objasňuje pojmy spojené s jejím zaměřením. Vytváří tak základ pro zhotovení empirické části, která se pomocí kvalitativního výzkumu zaměřuje na to, jaké druhy podpory v profesní orientaci poskytuje svým uživatelům pobytové zařízení, konkrétně Domov Horizont v Kyjově. Součástí výzkumu byla také realizace jednoho z podpůrných opatření – Job klubu s cílem zjistit, jaký má tato pravidelná aktivita dopad na zvýšení povědomí v oblasti pracovního uplatnění uživatelů rezidenčních služeb. Pro tyto účely byla vypracována také podrobná metody Job klubů, která bude mít využití i při navazující spolupráci uživatelů s pracovníky Domova Horizont.

---

<sup>1</sup> Plné znění metodiky dostupné zde: <http://www.trass.cz/>

# TEORETICKÁ ČÁST

## 1 Osoba s mentálním postižením

Edukací a vývojem osob s mentálním postižením se zabývá speciálně pedagogická disciplína – psychopedie. Samotný termín je v České republice využíváný od 50. let minulého století. (Pipeková, 2006)

Pro náhled na tuto vědní disciplínu v širším kontextu můžeme použít definici autorů Valenty a Müllera (2007, s. 4): „*Interdisciplinární obor zabývající se prevencí (především terciární), prognostikou mentální retardace (popř. jiných duševních poruch) se zvláštním zřetelem na edukaci, reedukaci, diagnostiku, terapeuticko-formativní intervenci, kompenzaci, rehabilitaci, inkluzi (integraci) a socializaci či resocializaci klienta s mentálním či jiným duševním postižením*“.

### 1. 1 Definování pojmu mentální postižení

Pro ujasnění terminologie nejprve vymezíme pojmy „mentální postižení“ a „mentální retardace“. Valenta (in Valenta, Müller, 2007) vnímá pojem „mentální postižení“ jako zastřešující termín pro označení osob s hodnotou IQ nižší než 85, kam řadíme i mentální retardaci (k diagnostikování mentální retardace dochází z lékařského hlediska stanovením inteligenčního kvocientu pod 70, mentální postižení tedy zahrnuje i jedince v tzv. „hraničním pásmu“, s hodnou IQ od 70 do 85). V zásadě můžeme termíny mentální postižení a mentální retardace vnímat jako synonyma. Pro potřeby této práce budeme využívat oba pojmy.

Speciálně pedagogická terminologie je velmi proměnlivá. Důvodem je snaha o nahrazení zastaralých pojmů označení postižení intelektu (například slabomyslnost; označení stupňů mentálního postižení jako idiocie, imbecilita, debilita), které mohou postupem času získat vulgární podtext a negativně ovlivňovat vnímání jakékoli odchylky od normy širší společností. Podle Lečbycha (2008) můžeme samotný pojem „postižení“ chápat jako fenomén, z nějž sociální znevýhodnění osoby vytváří až postoje a hodnoty společnosti. Tedy až podmínky

v sociálním prostředí jedince určí, do jaké míry bude handicapován. Pokusíme se o definování mentální retardace na základě odlišných přístupů k těmto osobám.

### **Medicínský (limitační) model**

Stále se jedná o jeden z nejrozšířenějších modelů, který vnímá osobu s mentálním postižením jako „pacienta“ a zaměřuje se především na jeho nedostatky, kterými definuje závažnost jeho postižení. Definice se orientují na snížení rozumových schopností a problémů se socializací jedince ve společnosti: *„Jedná se o závažné postižení vývoje rozumových schopností prenatální, perinatální nebo částečně postnatální etiologie, které vede i k významnému omezení v adaptivním fungování postiženého dítěte či dospělého v jeho sociálním prostředí“* (Krejčířová in Říčan, Krejčířová a kol., 1995, str. 151). Podobně na problematiku nahlíží i Valenta (in Valenta, Müller, 2007, str. 12): *„Mentální retardaci lze definovat jako vývojovou duševní poruchu se sníženou inteligencí demonstrující se především snížením kognitivních, řečových, pohybových a sociálních schopností s prenatální, perinatální a postnatální etiologií.“*

Mezinárodní klasifikace nemocí MKN-10<sup>2</sup> definuje mentální retardaci jako: *„Stav zastaveného nebo neúplného duševního vývoje, který je charakterizován zvláště porušením dovedností, projevujícím se během vývojového období, postihujícím všechny složky inteligence, to je poznávací, řečové, motorické a sociální schopnosti. Retardace se může vyskytnout bez, nebo současně s jinými somatickými nebo duševními poruchami.“* Dále stanovuje stupně mentální retardace, které odvozuje od hodnot IQ jedince:

F70 – lehká mentální retardace (IQ 50 – 69)

F71 – středně těžká mentální retardace (IQ 35 – 49)

F72 – těžká mentální retardace (IQ 20 – 34)

F73 – hluboká mentální retardace (IQ pod 20)

Pokud chceme uvažovat v mezích tohoto modelu, je nutné mít na vědomí, že nebere v potaz kvalitativní specifika každého jedince a poskytuje tak v podstatě „plochý“ obraz. V kontextu

---

<sup>2</sup> Poslední revize Mezinárodní klasifikace nemocí, která vešla v platnost 1. 1. 1993 (v ČR v roce 1994). Informace jsou zpracovány na základě nejnovějších aktualizací. Mentální retardace se nachází v páté kapitole pod označením F70 – F79.



sociální práce můžeme k limitačnímu modelu přiřadit také model **sociální péče**, který principiálně předpokládá, že osoby s postižením je třeba chránit před nástrahami a neúspěchem ve většinové společnosti. Typické je pak vytváření institucionální péče. (Lečbych, 2005).

### **Popisný model**

Staví se do přímého kontrastu s limitačním (respektive sociálním) modelem. Snaží se upozorňovat na negativní jevy spojené s nálepkováním, „labelingem“ osob, například stavění do role nemocného, pasivního a na okolí závislého jedince (Baštecká a kol., 2003).

Tento model tedy spíše „popisuje“ konkrétní úroveň dovedností člověka v kontextu každodenních činností (například člověk, který potřebuje podpory při orientaci v neznámém prostředí).

### **Ekologický model**

Ekologický model pojetí mentální retardace se v souvislosti s tématem závěrečné práce jeví jako nejvíce funkční, zároveň splňuje inkluzivní předpoklady. Je to zejména z toho důvodu, že při zaměstnávání osob s mentálním postižením na volném trhu práce (což je vzhledem k novodobým trendům v oblasti speciální pedagogiky prioritní) je nezbytné komunikovat s potencionálními zaměstnavateli a širší společností zejména v rámci osvěty. (Lečbych, 2005).

Odráží se v pojetí Americké asociace pro intelektová a vývojová postižení (dále AAIDD<sup>3</sup>). Definice mentální retardace zde není vymezena absolutně, ale dynamicky, bere v potaz nejenom jedince, ale také prostředí, ve kterém žije. Znamená to, že rozhodující zde není, do jaké míry se osoba s postižením zvládne přizpůsobit vnějším podmínkám, nýbrž jaký druh podpory mu může společnost nabídnout k tomu, aby v ní mohl právoplatně participovat.

AAIDD stanovila tři pilíře podpory, jejichž popis vykresluje konkrétního člověka s mentálním postižením:

- **kompetence** (capabilities) člověka s postižením, s důrazem na pozitivní diagnostiku (definování toho, co člověk dokáže a v čem by se mohl ještě zdokonalit)

---

<sup>3</sup> AAIDD – zkratka anglického názvu American Association on Intellectual and Developmental Disabilities Americká nezisková organizace vystupující v oblasti podpory osob s mentálním postižením. Je vůbec největší a nejstarší organizací v oboru, založena roku 1876.

- **prostředí** (environment), tedy podmínky, ve kterých člověk s postižením žije
- **fungování** (functioning), které je určeno za pomoci Škály měření míry podpory (Support intensity scale) (<https://aaid.org/sis/sis-a>, cit. 2017-06-09)

## 1. 2 Specifika osobnosti jedince s mentálním postižením

S respektem k ekologickému modelu mentálního postižení budeme v následující části na základě poznatků Rubenštajnové (1973) a Dolejšího (1973) uvádět především specifika kognitivních funkcí osob s mentálním postižením, nikoli osobnostní rysy. Snadněji se tak vyhneme předsudkům a zavádějícím informacím. Uvědomujeme si však, že každý člověk je jedinečný a je tedy velmi složité shrnout specifika osoby s mentálním postižením v rozsahu, jakým nám tato podkapitola umožňuje.

Paměť osob s mentálním postižením je specifická ve všech úrovních – zapamatování, uchování i vybavování. Lidé s mentálním postižením upřednostňují mechanické učení před logickým, což se projevuje zejména méně efektivním a pomalejším procesem učení. Pro upevnění získaných znalostí a dovedností je tedy mnohdy nezbytné jejich časté opakování. (Müller in Valenta, Müller, 2007)

Pozornost osob s mentálním postižením charakterizuje rychlá unavitelnost a rozptýlitelnost. Zároveň je snížena schopnost koncentrace a rozložení pozornosti mezi více činností (Vágnerová, 2004). Tomuto je dobré přizpůsobit způsob práce, kdy je třeba dbát na jasnou strukturu informací a dostatek prostoru k odpočinku a načerpání energie.

V oblasti smyslové percepce jsou sníženy vizuálně-prostorové schopnosti, je tedy i zhoršená koordinace pohybů. Dále se projevují obtíže s rozlišením figury a pozadí (tedy schopnost zaměřit pozornost na konkrétní tvar a odlišit ho od zbytku) nebo zhoršená schopnost akusticky rozlišit některé z fonémů.

Myšlení osob s mentálním postižením postrádá schopnost abstrakce a generalizace, naopak se vyznačuje jednoduchostí a konkrétností. Nedostatky se projevují také v indukci a dedukci, analýze a syntéze nebo například strukturalizace. Snížená je také schopnost odhadnout důsledky svého jednání, což se pojí i s obtížemi při plánování činností, jejich rozvrhnutím nebo vyhodnocením (Bartoňová, Bazalová, Pipeková, 2007). Úkoly, které má konkrétní

osoba s mentálním postižením plnit, musí být zadány jasně a v souladu s dorozumívacími prostředky, které jsou pro ni srozumitelné. Zároveň je mnohdy při planění úkolů nezbytná podpora supervizora, osobního asistenta nebo jiného pracovníka (Švarcová Slabinová, 2006).

Řeč osob s mentálním postižením je narušena po obsahové i formální stránce, míra narušení se odvíjí od typu, druhu a stupně mentálního postižení. Vývoj řeči se pak opožďuje a úroveň se jen málokdy přiblíží k normálu. Pro funkční zařazení do osoby s mentálním postižením do intaktní společnosti je důležité zaměřit se primárně na pragmatickou rovinu řeči, která je nezbytná při uplatnění sociálních aspektů komunikace (například vyžádání a oznámení informace, pochopení sděleného, atd.), (Lechta, 2013).

Emoce jsou ještě úžeji spojeny s povahou, temperamentem a sociálním chováním konkrétního člověka. Znovu si tedy netroufáme generalizovat. Emocionální sféra je charakteristická spontaneitou a vysokou mírou prožívání citů, pozitivních i negativních (Bartoňová, Bazalová, Pipeková, 2007).

Výše zmíněné se odráží ve specifikách v přístupu k lidem s mentálním postižením a také v nastavení míry jejich podpory. Pro efektivní a hodnotnou spolupráci je nezbytné zmapování jejich potřeb a co možná nejvyšší respekt k odlišnostem každého jedince.

## **2 Zaměstnávání osob s mentálním postižením**

Možnost pracovního uplatnění patří mezi základní lidská práva<sup>4</sup>. Nemůžeme však tvrdit, že možnosti, jak toto právo uplatnit, nejsou pro všechny vyrovnané (srov. Vojtová, 2005; Pipeková, 2006). Vzhledem k dnešním postojům společnosti, která je zaměřena především na co možná nejvyšší produktivitu zaměstnance, však představuje pracovní uplatnění pro osoby se zdravotním, respektive mentálním postižením, mnohdy značný problém. Konkurenční prostředí omezuje příležitosti k jejich zaměstnatelnosti na minimum. Často se můžeme setkat s nedůvěrou ke kvalitě práce, kterou je osoba s handicapem schopna odvést. Všechny tyto aspekty mohou mít za důsledek jev, že lidé s mentálním postižením jsou v zaměstnání odmítáni ještě před tím, než vůbec dostanou možnost projevit své schopnosti (Procházková, 2011). Zároveň je však schopnost společnost přijmout osoby se zdravotním postižením na otevřený trh práce důkazem její vyspělosti a respektování základních lidských práv.

### **2. 1 Význam zaměstnání pro osoby s mentálním postižením**

Zaměstnání a ekonomická nezávislost jsou většinou společností vnímány jako jedny ze základních znaků dospělosti. Práce může být pro člověka velmi důležitým aspektem také v otázce jeho důstojné existence, pocitu seberealizace, společenského prospěchu nebo sebeúcty. Vytváří mnoho příležitostí pro navázání nových sociálních vztahů. (Buchtová, Šmajš, Boleloucký, 2013). To platí jak u intaktní společnosti, tak i u osob se zdravotním postižením.

---

<sup>4</sup> Právo na práci je v České republice zakotveno v Listině základních práv a svobod v článku 26:

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

(3) Každý má právo získávat prostředky pro své životní potřeby prací. Občany, kteří toto právo nemohou bez své viny vykonávat, stát v přiměřeném rozsahu hmotně zajišťuje; podmínky stanoví zákon (Klíma, 2005)

Specifický význam má práce pro lidi s mentálním postižením také ve vztahu k pevnému rozčlenění jejich času. Jejich den má pevnou strukturu s jasně danými povinnostmi vážící se například k dodržování pracovní doby, kterou se zároveň učí odlišovat od volného času.

Podle Novosada (2009, str. 46) je „*pracovní uplatnění jedním z prioritních cílů speciálněpedagogické i zdravotně-sociální podpory lidí s postižením, neboť nemůže-li se člověk realizovat, uplatnit své dovednosti a vědomosti, podílet se na své soběstačnosti a nemá možnost se při práci setkávat s jinými lidmi, je využité veškeré rehabilitační podpory jen částečné*“.

Podle Šišky (2005) má status zaměstnanosti osoby s mentálním postižením pozitivní vliv na integraci ve společnosti a minimalizuje jejich závislost na druhých osobách a podpůrných službách.

## **2. 2 Možnosti pracovního uplatnění osob s mentálním postižením**

Lidé s mentálním postižením najdou uplatnění především v oblasti pomocných prací (například v kuchyni, v zahradnictví, doplňování zboží v obchodech), možností je také zaměstnání v chráněném prostředí (Vitáková, 2005). V zásadě můžeme možnosti profesní orientace osob se zdravotním postižením rozdělit do dvou hlavních směrů: volného a chráněného trhu práce.

Chráněný trh práce reprezentují zaměstnavatelé s více než 50% zaměstnanců na zřízených nebo vymezených pracovních místech. Vyznačují se vyšší mírou podpory zaměstnanců s postižením prostřednictvím vybudování vhodných podmínek pro výkon zaměstnání (například zřízení bezbariérového pracoviště), upravením pracovní doby (zkrácení pracovní doby, umožnění častějších přestávek...) nebo podporu pracovního asistenta. Zákon o zaměstnanosti přímo vymezuje institut chráněného pracovního místa<sup>5</sup> jako „*pracovní místo vytvořené zaměstnavatelem pro osobu se zdravotním postižením na základě písemné dohody s úřadem práce.*“ (dostupné z: <https://portal.mpsv.cz>, cit.: 2017-06-21). Zaměstnavateli na chráněném trhu práce jsou často sami poskytovatelé sociálních služeb (například zaměstnání uživatelů při obstarávání prací spojené s údržbou areálů, úklid zařízení...).

---

<sup>5</sup> V novele zákona o zaměstnanosti, platné od 1. ledna 2012, se ruší pojem chráněná dílna a nově spadá pod pojem chráněné pracovní místo. Toto sjednocení proběhlo v zájmu zjednodušení právní úpravy a snížení administrativní zátěže dostupné z: [https://portal.mpsv.cz/sz/obecne/prav\\_predpisy/akt\\_zneni](https://portal.mpsv.cz/sz/obecne/prav_predpisy/akt_zneni), cit. 2017-06-01)

Aktuálně se do popředí zájmu dostávají také sociální podniky, které často vznikají na míru potřeb osob s mentálním postižením. Podniky nejsou primárně zřízeny pro zisk, snaží se o realizaci svých podnikatelských záměrů takovou formou, která prospívá společnosti i životnímu prostředí. Jejich zisk je z větší části použit pro další rozvoj podniku (dostupné z: <http://www.ceske-socialni-podnikani.cz>, cit. 2017-06-14).

Otevřený trh práce můžeme definovat v kontextu podporovaného zaměstnávání jako pracoviště, kde většina zaměstnanců není zdravotně znevýhodněna a nevyžaduje speciální druh podpory (dostupné z: <http://www.unie-pz.cz>, cit.: 2017-06-21). Při integraci osoby se zdravotním postižením se pak využívá různých druhů podpůrných opatření, které jsou podrobněji popsány v následující části práce. Uplatnění osoby s mentálním postižením na otevřeném trhu práce je z pohledu integrace těchto osob ceněno nejvíce.

## **2. 3 Podpůrná opatření v profesní orientaci osob s mentálním postižením**

Za základ jakékoli spolupráce na cíleném rozvoji osob s mentálním postižením je v sociálních službách považováno individuální plánování. Pokud je zpracováno funkčně, představuje klíčové podpůrné opatření při práci s jedincem.

Šesták (in Pipeková, 2006) představuje ideální model pracovního začlenění osob s mentálním postižením, který se odvíjí od míry potřebné podpory:

## **sociální služba**

(centrum denních služeb, denní stacionáře, sociální rehabilitace, sociálně terapeutické dílny)



## **pracovní rehabilitace**

(příprava na zaměstnání, kvalifikace a rekvalifikace)



## **chráněné pracovní místo**

(upevňování a získání návazných dovedností v chráněném prostředí)



## **podporované zaměstnávání**

(volný trh práce s možností využití podpory asistenta)

**Centra denních služeb/denní stacionáře/sociální rehabilitace/sociálně terapeutické dílny** umožňují prostřednictvím smysluplně tráveného času udržení nebo rozvoj základních dovedností a schopností osob se zdravotním postižením v oblasti sebeobsluhy. Aktivity dále napomáhají při vytváření strukturovaného denního režimu nebo socializaci.

**Pracovní rehabilitaci** definuje § 69 zákon č. 435/2004 Sb. o zaměstnanosti jako „*souvislou činnost zaměřenou na získání a udržení vhodného zaměstnání osoby se zdravotním postižením, kterou na základě její žádosti zabezpečují krajské pobočky Úřadu práce a hradí náklady s ní spojené.*“ Podpora spočívá především v poradenské činnosti zaměřené na profesní orientaci, teoretické a praktické přípravě pro výkon zaměstnání na základě individuálního plánu jedince. Dle § 73 může zaměstnavatel, který na svém pracovišti umožňuje praktickou přípravu osob s postižením k výkonu zaměstnání, může úřad práce uhradit náklady s tímto spojené.

**Rekvalifikací** se rozumí „*získání nové kvalifikace a zvýšení, rozšíření nebo prohloubení dosavadní kvalifikace, včetně jejího udržování nebo obnovování. Za rekvalifikaci se považuje i získání kvalifikace pro pracovní uplatnění fyzické osoby, která dosud žádnou kvalifikaci nezískala. Při určování obsahu a rozsahu rekvalifikace se vychází z dosavadní kvalifikace, zdravotního stavu, schopností a zkušeností fyzické osoby, která má být rekvalifikována formou*

*získání nových teoretických a praktických dovedností v rámci dalšího profesního vzdělávání“* (§ 108 odst. 1 zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti).

**Chráněné pracovní místo** zaměstnavatel vytváří přímo pro člověka se zdravotním postižením ve spolupráci s Úřadem práce, který ještě navíc může na tuto pozici poskytnout finanční příspěvek (výše se liší od závažnosti postižení zaměstnance). Chráněné pracovní místo musí být obsazeno po dobu 3 let. Dohoda o poskytnutí příspěvku na vytvoření chráněného pracovního místa může být uzavřena také s člověkem se zdravotním postižením, který chce vykovávat samostatnou výdělečnou činnost.(§ 75 zákona č. 435/2004 Sb.). Podrobněji se chráněným pracovním místem dále zabývá vyhláška č. 390/2011 Sb., kterou se změnila vyhláška č. 518/2004 Sb., kterou se provádí zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů.

**Podporované zaměstnávání** má kořeny v USA, kde vzniklo jako jeden z nástrojů integrace osob s postižením do společnosti a roku 1984 pak bylo také legislativně ukotveno v zákoně Developmental Disability Act. V Evropě patří tradičně k největším průkopníkům severské státy. V České republice vzniká první agentura podporovaného zaměstnávání v polovině devadesátých let a dále je rozvíjeno i prostřednictvím evropských projektů (například projekt CZ-5 Iniciativy Společenství EGUAL8 s názvem „Podporované zaměstnávání – rozšíření metodiky, národní a evropská spolupráce“ a projektu č. CZ 9902-02-A/1/P1 programu PALMIF9). Prostřednictvím komplexních služeb podporuje osoby se zdravotním postižením při získání a udržení pracovního místa na otevřeném trhu práce. Charakteristické pro tento typ podpůrného opatření je snaha o okamžité zaměstnání klienta na otevřeném trhu práce s podporou šitou na míru (upravení pracovních podmínek, zapojení pracovního asistenta, podpora při začlenění se do pracovního kolektivu...). Služba je časově omezena po dobu dvou let. (srov. Pipeková, 2006; Ludíková, Kozáková, 2012). Podporované zaměstnávání legislativně řadíme nejčastěji pod sociální rehabilitaci (§70 zákon č. 108/2006 Sb., o sociálních službách) nebo pracovní rehabilitaci (§ 69, zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti). Jako doplňkovou aktivitu podporovaného zaměstnávání můžeme označit **Job club**. Jedná se o skupinová setkávání osob s postižením, v rámci kterých mají možnost sdílet svoje zkušenosti v oblasti profesní orientace a pod vedením lektora udržovat a rozvíjet vědomosti a dovednosti, které vedou k získání a udržení zaměstnání. Témata Job klubu mohou mít přímo spojitost s pracovním uplatněním (tvorba životopisu, orientace v pracovní smlouvě, pracovní pohovor...) nebo se mohou věnovat také s oblastmi vztahujícím se k občansko-právní tematice, etice, zdravému životnímu stylu, apod.



Další nezastupitelnou roli má **podpora státu**, který se svoji politiku snaží směřovat k vyrovnání podmínek všech zaměstnanců, tedy i těch s postižením. Činí tak prostřednictvím poskytováním finančních prostředků na chod sociálních služeb i na podporu zřizování chráněných pracovních míst. Legislativně také určuje povinnost zaměstnavatelům zaměstnat určité procento zaměstnanců se zdravotním postižením nebo plnit takzvané náhradní formy plnění. (Vítek, Vítková, 2010).

### **3 Rezidenční služby pro osoby s mentálním postižením**

V následující kapitole se zaměříme na jednotlivé typy rezidenčních služeb a jejich vývoj, který se snaží reagovat na moderní trendy v oblasti podpory osob s mentálním postižením.

#### **3. 1 Exkurs do vývoje rezidenční péče ve světě a v ČR**

Společnost se od represivního přístupu k sociálně slabým a nemocným lidem dostala do bodu, kdy se snaží klást vysoký důraz na kvalitu života každého jedince. Po staletí žili lidé s mentálním postižením v ústraní, v rodinách, které v rámci možností saturovali jejich základní životní potřeby. Až 19. století přineslo nový trend institucionální péče, která umožňovala těmto lidem žít v komunitě spolu se stejně postiženými (Mühlpachr, 1999). Tento přístup byl uznáván až do druhé poloviny 20. století, kde se Západní Evropě a USA schylovalo ke změnám. Tak jak stoupala životní úroveň intaktní společnosti, stoupala i potřeba zvýšení kvality života lidem s různými typy znevýhodnění. Docházelo tedy k odklonu od ústavní péče směrem ke komunitním službám. Osoby s mentálním postižením jsou vedeny k co možná nejmenší závislosti na institucích, mají možnost rozhodovat o svém životě a poznat práva a povinnosti, které s sebou život v nechráněném prostředí přináší.

Vzhledem k politicko-geografické situaci, která je spojená s Českou Republikou, můžeme pozorovat určité opoždění v přístupu k lidem s mentálním postižením ve srovnání s okolními státy. Až v průběhu 90. let 20. století se objevily první náznaky transformace a změny přístupu v oblasti sociálních služeb. Tímto byla reflektována nejenom snaha o zvýšení důstojnosti života osob s mentálním postižením (například přehodnocování hromadného zbavování svéprávnosti, nebo osvobození od povinné školní docházky), ale i reforma vysoce nákladného a ekonomicky nevýhodného modelu sociálních služeb, který je úzce spojený také s finanční nákladností provozování velkokapacitních pobytových zařízení (Čámský, Sembdner, Krutilová, 2011). V tomto období se sociální služby mnohonásobně rozšířily, mezi poskytovatele se znovu dostal církevní a nově i neziskový sektor, který je nyní často podporován ze strany Ministerstva práce a sociálních věcí i krajů. Jednotliví poskytovatelé sociálních služeb začínají přehodnocovat do té doby uznávaný přístup

k osobám s mentálním postižením, který se vyznačoval jejich velice nízkým podílem při rozhodování o svých záležitostech. Naopak se snaží spíše o partnersky pojatý vztah.

Celý proces pomyslně vyvrcholil účinností zákona č. 108/2006 Sb., o sociálních službách, který se snaží o komplexní řešení legislativy z hlediska financování, odborného vedení, vývoje metod práce s klienty a nezbytné deinstitucionalizace služeb. Vzhledem k obsáhlosti a komplikovanosti celé problematiky se neustále pracuje na možných novelizacích. Poslední novela byla schválena v březnu tohoto roku a přináší s sebou například navýšení příspěvku na péči ve IV. stupni závislosti.

### **3. 2. Typy rezidenční péče**

V současné době jsou osobám s mentálním postižením v otázce bydlení k dispozici různé typy sociálních služeb. Ty by měly v maximální možné míře reagovat na potřebnou míru podpory každého klienta.

#### **Domov pro osoby se zdravotním postižením**

Definice dle § 48 zákona č. 108/2006 Sb.: „*V domovech pro osoby se zdravotním postižením se poskytují pobytové služby osobám, které mají sníženou soběstačnost z důvodu zdravotního postižení, jejichž situace vyžaduje pravidelnou pomoc jiné fyzické osoby.*“

Kromě celoroční péče je v tomto typu služby uživatelům poskytována také zdravotní péče, rehabilitace, sociálně-terapeutické činnosti, výchovně-vzdělávací činnosti a široké kulturní a rekreační vyžití (Valenta in Valenta, Müller, 2013). Zpravidla jsou součástí různé pracovní-terapeutické dílny. Vzhledem k historickým souvislostem se stále můžeme setkat s velkokapacitními (desítky i stovky uživatelů) zařízeními, situovanými v okrajových částech měst. Uzpůsobení chodu zařízení pro tak velký počet rezidentů s sebou nese riziko absence individuálnější práce, uživatelé se ve svých potřebách musí často přizpůsobovat chodu zařízení (například stravování, výměna prádla, denní režim...). V některých případech jsou v areálu těchto typů zařízení dostupné také obvyklé služby občanské vybavenosti, jako je například lékař, kadeřník, pedikúra; uživatelé tak nemají potřebu využívat služeb v přirozeném prostředí a prohlubuje se tak jejich sociální exkluze. Hromadně sdílené bydlení

s sebou často přináší i negativní společenské jevy, jako například *hospitalismus*, kdy se dlouhodobě institucionalizovaný člověk může stát natolik adaptovaným na podmínky života v zařízení, až je pro něj obtížné akceptovat podmínky života mimo zařízení (Mühlpachr, 1999). Nedostatek soukromí pak může vyústit až k problémovému chování (hádky s dalšími uživateli, agresivní projevy, úzkost, společensky nepřijatelné chování).

Na tomto místě je však třeba zmínit, že situace se postupně mění. Důkazem může být projekt Transformace sociálních služeb, který se na velkokapacitní zařízení zaměřuje a poskytuje podporu při deinstucionalizaci velkokapacitních zařízení s důrazem na respektování lidské důstojnosti.

### **Domov se zvláštním režimem**

Dle § 50 zákona č. 108/2006 Sb. se v domovech se zvláštním režimem „*poskytují pobytové služby osobám, které mají sníženou soběstačnost z důvodu chronického duševního onemocnění nebo závislosti na návykových látkách, a osobám se stařeckou, Alzheimerovou demencí a ostatními typy demencí, které mají sníženou soběstačnost z důvodu těchto onemocnění, jejichž situace vyžaduje pravidelnou pomoc jiné fyzické osoby. Režim v těchto zařízeních při poskytování sociálních služeb je přizpůsoben specifickým potřebám těchto osob.*“

V kontextu s naší cílovou skupinou se můžeme nejčastěji setkat s domovy se zvláštním režimem pro osoby s poruchou autistického spektra. Princip služby je v podstatě stejný jako u domova pro osoby se zdravotním postižením, je však úžeji zaměřené na konkrétní postižení nebo onemocnění, kterému se pak snaží maximálně přizpůsobit fungování zařízení.

### **Týdenní stacionář**

„*V týdenních stacionářích se poskytují pobytové služby osobám, které mají sníženou soběstačnost z důvodu věku nebo zdravotního postižení, a osobám s chronickým duševním onemocněním, jejichž situace vyžaduje pravidelnou pomoc jiné fyzické osoby.*“ (§ 47 zákona č. 108/2006 Sb.).

Od domova pro osoby se zdravotním postižením a domova se zvláštním režimem se týdenní stacionář zásadně liší pouze tím, že uživatelé mají možnost odjet, zpravidla na přes víkend, domů k rodině, případně dalším blízkým osobám.

## **Chráněné bydlení**

Tato služba je dle § 51 zákona č. 108/2006 Sb. definována jako: „*Pobytová služba poskytovaná osobám, které mají sníženou soběstačnost z důvodu zdravotního postižení nebo chronického onemocnění, včetně duševního onemocnění, jejichž situace vyžaduje pomoc jiné fyzické osoby*“

Jedná se o byty/domy v klasické městské zástavbě. Nemovitosti jsou zpravidla majetkem obcí, neziskových organizací nebo domovů pro osoby se zdravotním postižením (v našich podmínkách se setkáváme se i s tím, že bytové jednotky jsou zřízeny přímo v areálu zařízení). Jedná se o vysoce individualizovanou službu, kdy je míra podpory uživatele přizpůsobená jeho potřebám pro život v přirozeném prostředí. Pracovníci (osobní asistenti) do bytů pravidelně dochází a poskytují uživatelům podporu například při přípravě jídla, péči o domácnost, hospodaření s financemi, atd. Člověk s mentálním postižením má díky této službě větší možnost integrovat se do běžného prostředí, zároveň se jejím prostřednictvím setkává s lidmi s mentálním postižením v přirozeném prostředí také širší veřejnost. Cílem je pak umožnit uživatelům stát se samostatnějšími a méně závislími na sociálních službách, naopak v co nejvyšší míře využívat komunitních služeb ve svém okolí (Matoušek, 2008).

### **3. 3 Nové trendy v oblasti rezidenční péče**

V této podkapitole se budeme věnovat především projektu Transformace sociálních služeb, což je celorepublikový projekt Ministerstva práce a sociálních věcí, jehož cílem je „*změna řízení, financování, vzdělávání, místa a formy poskytování sociálních služeb tak, aby výsledným stavem byla péče v přirozeném prostředí člověka a snižování ústavních kapacit.*“ (dostupné z: <http://www.trass.cz>, cit. 2017-06-03). Nastavení podpory pro uživatele služeb by mělo být takové, které si v největší možné míře určí sám uživatel, s důrazem na využití prostředí, které je přirozené pro většinovou společnost.

První strategické dokumenty transformace se na Ministerstvu práce a sociálních věcí objevily v roce 2006. Pro metodickou podporu bylo zřízeno Národní centrum podpory transformace sociálních služeb. Byla navázána spolupráce se zahraničními partnery, zveřejňovány jsou příklady dobré praxe. Nepostradatelná je finanční podpora celého projektu i souvisejících

témat (například zaměstnávání osob se zdravotním postižením), kterou zajišťuje ministerstvo i Evropské fondy.

**Transformace sociálních služeb je rozdělena do tří etap:**

**Podpora transformace sociálních služeb (2009-2013)** – cílem tohoto projektu bylo prosazení práv lidí se zdravotním postižením a nastavení sociálních služeb tak, aby respektovali individualitu každého jedince a tvořili takovou síť služeb, která primárně zabrání vstupu jedince do institucionálního zařízení. Byly realizovány analýzy podmínek k transformaci na úrovni krajů a států. Důležitou součástí této fáze byla také mediální kampaň, která se snažila o zvýšení povědomí širší společnosti o péči o osoby se zdravotním postižením. Do této části se zapojilo celkem 32 ústavních zařízení z celé České republiky.

**Transformace sociálních služeb (2013-2015)** – tato část se zaměřovala především na vzdělávání pracovníků pobytových zařízení (například prostřednictvím konzultací s odborníky nebo supervizemi) a poskytování potřebné podpory při deinstitucionalizace samotné. Rozšiřuje se služby chráněné bydlení. Účastnilo se celkem 40 poskytovatelů sociální služeb.

**Život jako každý jiný (2016-2019)** – dále rozvíjí transformaci pobytových služeb na komunitní se zaměřením na další aktéry procesu začlenění osob se zdravotním postižením, jako jsou například lékaři nebo státní úředníci.

Jedná se o zásadní systémové změny, které operují s širokým spektrem subjektů a okolností. Navíc spojené s vysokou ekonomickou zátěží. Viditelný posun je tedy spíše pozvolný. Projekt transformace sociálních služeb však dává těmto změnám konkrétní podobu. (dostupné z: <http://www.trass.cz>, cit. 2017-06-03).

**Příklad dobré praxe** (dostupné z: <http://www.trass.cz>, cit. 2017-06-07).

### **Výchozí situace:**

*Pan Malíř<sup>6</sup> do ústavní péče přišel jako dítě v deseti letech. Před tím byl již nějakou dobu v dětské psychiatrické léčebně. Pobytem v léčebně byl vyřešen problém, kam umístit dítě se středně těžkým mentálním postižením, jemuž soud nařídil ústavní výchovu, když není volná kapacita v žádném pobytovém zařízení sociálních služeb nebo v dětském domově. Pracovníci léčebny pak hledali vhodné zařízení, které by mohlo přijmout dítě s postižením a poskytnout mu celoroční pobytovou službu, protože léčebna k tomu nebyla určena. Obrátili se na ústav sociální péče pro mládež.*

*V ústavu se mu líbilo a rychle si zvykl. Byl kontaktní, upovídané a přátelské dítě. Našel si kamarády. Zařízení se snažilo kontaktovat jeho rodiče, aby věděli, kde jejich syn nyní žije a mohli s ním navázat kontakt. U otce se to nepodařilo vůbec, protože na udané adrese nežil. Maminka ho navštívila jen jednou a dále zájem o svého syna neměla. Tím se zaměstnanci stali jeho rodinou, protože nikoho jiného neměl. To se výrazně projevilo hlavně v dalších letech, po jeho odchodu do chráněného bydlení, kdy se obracel na pracovníky, ke kterým si vytvořil vztah a měl k nim důvěru. Radil se s nimi, svěřil se jim se svými problémy nebo si jen tak popovídal. Navštěvoval je nejen v práci, ale také u nich doma nebo telefonoval. Tak tomu je dosud, i když odešel před více jak třemi lety.*

*Jak šel čas a pan Malíř postupně dospíval, služba domova pro osoby se zdravotním postižením mu přestala vyhovovat. Nebyl tady spokojený. Rušili ho jiní uživatelé, kteří s ním žili v komunitě. Chtěl mít větší soukromí. Stále více se stupňovala jeho nespokojenost se životem v zařízení. Nespokojenost vyjadřoval ve stížnostech, které s ním řešila sociální pracovnice, někdy došlo i ke konfliktům s jinými uživateli.*

### **Způsob řešení:**

*Zařízení ve spolupráci s panem Malířem hledalo cestu, jak jeho situaci řešit. Přístavbou k budově vytvořili nový pokoj, kde bydlel společně s dvěma svými vrstevníky a kde měli trošku soukromí a nebyli tolik rušeni jinými uživateli. Časem však ani toto řešení nestačilo a docházelo ke konfliktům i mezi těmito kamarády. Byla to zkrátka „ponorka“, kterou museli*

---

<sup>6</sup> jméno bylo vzhledem k zachování anonymity změněno

vyřešit jinak. Na to, aby každý měl svůj vlastní pokoj, nebyly prostory. Jako nejlepší se zdálo najít službu, která by odpovídala jeho potřebám, aby pan Malíř mohl odejít ze služby co nejdříve, i když věkově stále odpovídal cílové skupině. Nejprve se byl podívat do několika jiných pobytových zařízení, které poskytovaly celoroční pobytovou službu dospělým uživatelům, ale žádné se mu nelíbilo. Z rozhovorů s ním vyplynulo, že by jeho představám o dalším životě mohlo odpovídat chráněné bydlení. Proto se byl podívat v chráněném bydlení ve vedlejší městě. Tady se mu líbilo i proto, že toto město je blízko a mohl by zůstat s pracovníky v kontaktu. A také město už trochu znal, protože sem dojížděl do praktické školy. V té době tam nebylo v chráněném bydlení místo, ale dohodli se, že společně s jeho opatrovníkem podáme žádost o poskytnutí této služby a zatím se pan Malíř bude připravovat na odchod do chráněného bydlení, aby zvládl vše, co bude potřebovat.

Jeho další cíl bylo učit se malovat. Vždycky pěkně maloval a jeho obrázky zdobily a dodnes zdobí prostory v domově. V domově maloval s pomocí pracovníků komunity, ve které žil. Cílem ale bylo, aby se této činnosti věnoval i dále, mimo službu a pod vedením odborníků, kteří jeho nadání a schopnosti mohli v tomto směru dále rozvíjet.

#### **Výsledek změny:**

Podařilo se získat ke spolupráci základní uměleckou školu právě ve městě, ve kterém pan Malíř už navštěvoval školu. Začal tedy pravidelně jezdit na „výtvarku“ a byl na to pyšný. Společně se sociálním pracovníkem nacvičoval cestu, aby pak mohl cestovat sám. Při příchodu na hodinu se vždy pochlubil sociálnímu pracovníkovi se svými výtvary. Mohl trávit čas mimo zařízení a věnovat se svému koníčku.

Pak ale došlo i k tomu, že se panu Malíři splnil i jeho hlavní cíl, a to přestěhovat se do chráněného bydlení. Po uvolnění místa v chráněném bydlení ve vedlejší městě se mohl konečně přestěhovat. Bylo mu 25 let. Z počátku to pro něho nebylo lehké, musel si zvyknout na to, jak tato služba funguje, na pravidla, která zde jsou nastavena. Bojoval také ale s tím, že se sice konečně odstěhoval ze zařízení, které mu už nevyhovovalo, ale že se mu stýská po kamarádech i „tetách“, které znal od malička a které vlastně byly jeho jedinou rodinou, protože ta jeho biologická nikdy nefungovala.

#### **Doporučení a zkušenosti:**

Během tohoto období bylo velice nutné úzce spolupracovat se zaměstnanci chráněného bydlení, hlavně s klíčovým pracovníkem, kterého tam pan Malíř měl. Nyní velice špatně



*snášel, že ostatní uživatelé chráněného bydlení odcházejí o víkendu domů. Navštěvoval proto často přátele z komunity, domov pro osoby se zdravotním postižením, ve kterém vyrůstal. Tato vazba je zachována dodnes. Pan Malíř je navštěvuje doma nebo telefonuje. Zve je také na akce, při kterých je oceňován za své výtvarné práce. Přijde si popovídat, jak se mu daří v práci, jak je spokojený i co ho štve. Zkrátka o tom, jak žije.*

*Vzájemná komunikace, předávání informací a především podpora pana Malíře ze strany nové i bývalé služby přinesla úspěch. Zvykl si a je spokojený. Stále chodí na hodiny výtvarné výchovy. Chodí do práce. Zdá se, že se podařilo dobře ho připravit na to, aby mohl žít v nové službě a stavět na základech, které se v ústavní péči naučil. Nejenom umět si uklidit a nakoupit, ale také umět si říct, co chce a prosadit svůj názor, ale přitom respektovat i práva těch druhých.*

# EMPIRICKÁ ČÁST

## 4 Metodologická východiska šetření

### 4.1 Cíl výzkumu

Pro účely výzkumu byly realizovány celkem tři ohniskové skupiny, které se zaměřovaly na vnímání problematiky profesní orientace osob s mentálním postižením z pohledu jak uživatelů Domova Horizont tak i pracovníků, kteří s nimi v této oblasti intenzivně spolupracují.

První z ohniskových skupin (dále ohnisková skupina č. 1) proběhla se zaměstnanci Domova Horizont, kteří se podílejí na pracovním uplatnění uživatelů (dva sociální pracovníci a vedoucí chráněného bydlení). Další dvě ohniskové skupiny (dále ohnisková skupina č. 2 a ohnisková skupina č. 3) byly realizovány během prvního a posledního setkání účastníků Job clubu.

Hlavním cílem diplomové práce bylo **zjistit, jaký druh podpory v oblasti profesní orientace je aktuálně poskytován rezidentům Domova Horizont**. Tento cíl byl sledován během realizace ohniskové skupiny č. 1.

Záměrem dílčího cíle diplomové práce je **určit, jaký dopad na profesní orientaci osob s mentálním postižením využívající služby chráněné bydlení Domova Horizont má realizace pravidelných Job clubů** (tzn. jedna z možností podpůrných opatření v oblasti profesní orientace osob s mentálním postižením). Pro vyhodnocení tohoto cíle byla vytvořena metodika Job clubů, která zpracovává celkem jedenáct témat související s problematikou profesní orientace osob s mentálním postižením. Cíl byl hodnocen především na základě výsledků ohniskové skupiny č. 2 a ohniskové skupiny č. 3.

## 4. 2 Metoda sběru dat

Vzhledem ke zkoumané problematice i k cílové skupině výzkumu byla zvolena **kvalitativní metoda prostřednictvím ohniskových skupin**<sup>7</sup>, která nám umožňuje odhalit podstatu individuálních zkušeností a názorů na určité jevy, které je náročné prostřednictvím kvantitativních metod odhalit (Strauss, Corbin, 1999). Jedním z nejdůležitějších faktorů při volbě výzkumné metody byla možnost získání bližšího kontaktu s účastníky, a s tím spojená schopnost výzkumníka pružně reagovat na aktuální potřeby skupiny (např. přizpůsobení výkladů tématu a otázek tak, aby byly účastníky co nejlépe pochopeny).

Ohniskové skupiny dovolovaly oproti individuálnímu interview využití skupinové dynamiky, která spočívá především v podněcování participantů v tvorbě svých myšlenek, konfrontaci s různými názory a srovnávání a sdílení zkušeností s ostatními. (Steward, Shamdasani, Rook, 2007). Pokud je zajištěno dobré vedení moderátora ohniskové skupiny, účastníci snadněji a přirozeněji odkrývají své postoje, názory a pocity (Hendl, 2005). Naopak Fern (1982) označuje ohniskové skupiny ve srovnání s individuálním rozhovorem za méně produktivní, podle výsledků jeho šetření se nepotvrdila ani schopnost skupin vytvářet kvalitnější nápady a postupy.

Vzhledem k tomu, že práce v Job clubech probíhala zásadně ve skupinách, navíc v přátelské a uvolněné atmosféře (účastníky byli často dlouholetí přátelé, kteří se rádi setkávají i během dalších aktivit v jejich volném čase<sup>8</sup>), jsme toho názoru, že použití individuálního rozhovoru by zbytečně narušovalo náladu ve skupině. Volba ohnisková skupiny pro pracovníky Domova Horizont pak byla výhodnější vzhledem k časové úspoře. Jako pozitivum také vnímáme společné setkání pracovníků a společnou diskuzi na téma, která s sebou přinesla několik nových podnětů.

---

<sup>7</sup> Jazykově správnou variantou překladu z anglického „*focus group*“ je „*fokální skupina*“. Miovský (2006) tento překlad označil za ne příliš vhodný. V monografii Davida L. Morgena (2006) se mluví o „*ohniskové skupině*“, neboť klíčovým znakem této metody je definování diskuze, neboli „*ohniska*“. Naproti tomu Hendl (2005) používá termínu „*skupinové interview*“ či „*skupinový rozhovor*“. Pro potřeby této práce je vzhledem k rozšířenosti v České republice a jeho srozumitelnosti využíván termín „*ohnisková skupina*“.

<sup>8</sup> Smith (in Fern, 1982) zastává názor, že vzájemné vazby mezi účastníky ohniskové skupiny mohou negativně narušit průběh výzkumu a výrazně ovlivnit dynamiku skupiny. To připouští i Morgan (1997), který však označuje předpoklad, že ohniskovou skupinu musí tvořit pouze lidé, kteří se naznačí, za mýtus. Důležité podle je podle něj především to, aby se účastníci cítili bezpečně a měli k tématu co říct.

Ohniskové skupiny byly se souhlasem participantů zaznamenány na diktafon. Záznam byl přepsán. Audio záznamy jsou vzhledem k obsahu citlivých údajů (jména) a záruce zachování anonymity uloženy v archivu autorky diplomové práce.

Design a vyhodnocení jednotlivých ohniskových skupin realizovaných v rámci výzkumu je popsán v následujících částech. Pro uvedení aktuální situace na Domově Horizont analyzujeme nejprve ohniskovou skupinu č. 1 s pracovníky.

### 4.3 Metoda analýzy dat

Pro analýzu dat jsme zvolili **metodu zakotvené teorie**, která výzkumníkům umožňuje vytvořit induktivně odvozenou teorii, kdy je nutné začít zkoumanou oblastí, ze které pak přirozeně vyplývají kategorie, které jsou pro nás určující při kódování dat. Zároveň nám dává možnost pro objevování a rozvíjení nových teorií (Strauss a Glaser, 1967).

Pro rozkrytí dat a jejich interpretaci jsme použili **metodu otevřeného kódování**, které se zabývá kategorizací pojmů, které jsou následně rozebrány a podrobně prostudovány. Z porovnání pak vyplývá zjištění podrobnosti a rozdíly, díky čemuž se můžeme dopracovat k novým objevům a zjištěním. (Švaříček, Šedová, 2007)

Z přepisu a podrobného rozboru každé z ohniskových skupin jsme stanovali základní kategorie, které pak slouží k vyhodnocením a závěrečné diskuzi.

### 4.4 Etické aspekty výzkumu

Součástí každého, nejenom speciálně pedagogického výzkumu by mělo být dodržování etických zásad práce se zkoumanými osobami. Během realizace našeho výzkumu jsme se snažili o dodržení zásad, které popisuje Reichel (2009):

- každý z účastníků bude podrobně informován o tom, za jakým účelem výzkum vznikl a jakým způsobem budou zpracovány jeho výsledky

- účastníci se do výzkumu zapojí dobrovolně, budou poučeni o možnosti kdykoli z výzkumu odstoupit
- každý z účastníků bude dopředu informován o pořizování zvukového záznamu ohniskových skupin, který bude kvůli zajištění anonymity uchován pouze v soukromém archivu autorky výzkumu
- pro zachování anonymity účastníků nebudou v žádné části analýzy dat uváděna jejich jména
- výzkum bude respektovat důstojnost a práva každé z dotazovaných osob; cílem je, aby se účastníci cítili během diskuzí bezpečně a příjemně a byli tak maximálně otevření.

Každý z účastníků podepsal Souhlas s účastí ve výzkumu (příloha č. 19).

## **4. 5 Domov Horizont, příspěvková organizace**

Domov Horizont patří mezi dva největší poskytovatele pobytových služeb pro osoby s mentálním a kombinovaným postižením na Hodonínsku. Cílovou skupinou jsou chlapci a muži od tří let. Od počátku šedesátých let minulého století, kdy zařízení vzniklo jako Ústav sociální péče pro mládež, prošlo do dnešní doby několika zásadními změnami. Sociálních služeb zde aktuálně využívá celkem 230 osob, z nichž podle výroční zprávy z roku 2015 je 214 uživatelů služby domov pro osoby se zdravotním postižením a 16 služby chráněné bydlení. Zařízení se v roce 2013 zapojilo do Transformace sociálních služeb a je koedukované.

V rámci zařízení mohou uživatelé navštěvovat několik pracovně terapeutických dílen (dřevařské dílny, keramické dílny, tkalcovská dílna a další). Výrobky jsou pak prezentovány veřejnosti na rozličných společenských událostech a složí jako jeden z propagačních nástrojů organizace. Dále mají uživatelé možnost navštěvovat různé zájmové kroužky, jako například taneční nebo hudební (dostupné z: <http://www.horizontkyjov.cz>, cit: 2017-06-22)

## 4. 6 Soubor šetření

### Ohnisková skupina č. 1

Prostřednictvím sociálního pracovníka Domova Horizont, který se podílel na realizování Job clubů (zajištění klíčů od místnosti, kde se Job cluby odehrávaly, zajištění úložných prostor...) byla nabídnuta dalším pracovníkům Domova Horizont, kteří se podílejí na pracovním uplatnění uživatelů, možnost zúčastnit se závěrečné schůzky s lektorkou Job clubů, na které byl shrnut průběh všech setkání, předány metodické materiály a realizována ohnisková skupina na téma Aktuální způsoby podpory poskytované rezidentům Domova Horizont v oblasti jejich profesní orientace. Účastnili se celkem tři pracovníci – dvě sociální pracovníce a vedoucí služby Chráněné bydlení.

### Ohnisková skupina č. 2 a 3

Obě ohniskové skupiny se uskutečnily v rámci Job klubu. Účastníky bylo osm mužů ve věkovém rozmezí 30 - 48 let, průměrný věk byl 40 let. Jeden z účastníků je absolventem SŠ/SOU, obor kuchař, ostatní účastníci v rámci vzdělávání absolvovali pomocnou třídu realizovanou Domovem Horizont, většina z nich dále navštěvuje Večerní školu taktéž v Domově Horizont. V současné době mají tři účastníci uzavřenou Dohodu o provedení pracovní činnosti s Domovem Horizont (svoz prádla, péče o zvířata, stolářská dílna<sup>9</sup>). Čtyři účastníky zaměstnává na Dohodu o provedení práce Město Kyjov (technické služby). Dva z účastníků kombinují výše zmíněné úvazky. Jeden účastník je v současné době nezaměstnaný. Tři účastníci příležitostně pracují pro kulturní spolek JazzKlub v Kyjově (pomoc při chystání akcí – skládání stolů a lavic).

---

<sup>9</sup> Stolářskou dílnou zde rozumíme pracoviště, které má na starosti provozní záležitosti Domova Horizont, například oprava plotu, výběhu pro zvířata, atd. Nejedná se o pracovní - terapeutickou dílnu.

## 5 Příprava a realizace výzkumu

### 5.1 Ohnisková skupina č. 1

Setkání proběhlo v prostorách Domova Horizont. Ohnisková skupina ohnisková skupina č. 1 proběhla dne 9. 5. 2017.

Moderátorem skupiny byla lektorka Job clubů. Na úvod byli účastníci seznámeni se záměrem výzkumu a strukturou Job clubů. Rozhovor měl polostrukturovanou formu, základní otázky byly dopředu připraveny, nicméně důraz byl kladen hlavně na možnost participantů se k jednotlivým otázkám dostatečně vyjádřit a rozvést další okolnosti. Rozhovor byl pro jednodušší zpracování zaznamenaný na diktafon, a poté pro účely vyhodnocení klíčových oblastí a poznatků doslovně přepsaný. Celková délka ohniskové skupiny byla 47 minut.

#### 5.1.1 Vyhodnocení ohniskové skupiny č. 1

Pro analýzu bylo využito metody otevřeného kódování, kdy z doslovného přepisu rozhovoru vzniklo celkem pět kategorií. Každé z nich se podrobně věnujeme v následujícím textu.

##### **Aktuální situace**

Hned v první z otázek této kategorie se moderátorka zaměřila na zájem uživatelů Domova Horizont profesně se realizovat. Podle pracovníků Domova Horizont je otázka zaměstnávání nejdůležitější hlavně pro ty uživatele, kteří se postupně osamostatňují, tedy přechází například do služby Chráněné bydlení.

*„Často o tom mluví, že chtějí mít práci.“*

*„Je to pro ně součást života.“*

*„Chodí za námi i třeba s inzerátama.“*

V současné době má nějaký typ pracovního úvazku (Dohoda o provedení práce - DPP, Dohoda o pracovní činnosti - DPČ) celkem 27 uživatelů (služby Domov pro osoby se zdravotním postižením a Chráněné bydlení). Tři uživatelé mají úvazků více. Největším zaměstnavatelem je Domov Horizont, který s uživateli zpravidla uzavírá DPP; zaměstnává jedenáct uživatelů služby Chráněné bydlení a osm uživatelů služby Domov pro osoby se zdravotním postižením. Jejich náplní práce je například péče o zvířata, svoz prádla, údržba, úklidové služby. Externím zaměstnavatelem pak jsou Technické služby města Kyjova, které zaměstnávají celkem pět uživatelů služby Chráněné bydlení na DPP (náplní práce je údržba veřejných prostor) a Nemocnice Kyjov zaměstnávající pět uživatelů Domova pro osoby se zdravotním postižením na DPP. Jeden uživatel služby Chráněné bydlení má od roku 2015 uzavřenou DPP se společností Mediaservis, náplní jeho práce je roznos letáků. Domov Horizont také navázal spolupráci s občanským sdružením JazzKlub Kyjov, které uživatele každoročně oslovuje s nabídkou uzavření DPP, v rámci které pomáhají při přípravě kulturních akcí (této nabídky využívají zpravidla čtyři uživatelé služby Chráněné bydlení).

### **Pracovně-rehabilitační dílny jako zaměstnání**

Následující kategorie reflektuje především zjištění, které vyplynulo již z šetření pro účely bakalářské práce – vnímání pracovně-rehabilitačních dílen z pohledu uživatelů jako jejich zaměstnání. Z vyjádření zaměstnanců vyplývá, že není v zájmu organizace prezentovat uživatelům tuto činnost jako jejich zaměstnání. Zmiňovali spíše podobnost obou aktivit, v jejímž důsledku je pro uživatele mnohem snadnější vnímat dílny jako zaměstnání.

*„Vnímají to hodně sami, ne jako že by pracovníci říkali: Jdeš do práce. Spíš to může být místy prezentované jako: Je to podobné, jako bys chodil do práce. Mají tam ten příměr.“*

*„Navíc to slouží jako taková příprava na práci. Vlastně všichni, kteří jsou teď zaměstnaní, před tím chodili do dílen. Aby získali návyky.“*

### **Nástroje podpory**

Kromě pracovně-terapeutických dílen není aktuálně realizována žádná cílená podpora uživatelů v oblasti jejich profesního uplatnění. Spolupráce s uživateli tedy dále probíhá individuálně na základě jejich cílů v individuálním plánu nebo jejich vlastní iniciativy



(vyhledávání pracovních inzerátů apod.) s asistenty nebo klíčovými pracovníky. Uživatelům je zdůrazňována možnost obrátit se v této věci i na další zaměstnance Domova Horizont (například jeden ze sociálních pracovníků se přímo věnuje záležitostem spojených se zaměstnáváním uživatelů).

*„Já to mám na starost, takže uživatelé ví, že když něco potřebují, tak jdou za mnou.“*

*„... obvolávám firmy, co jsou tady v okolí, hledám na internetu. Jde to třeba i přes nějaké známé, kontakty. V okolí jsem firm obvolala spoustu, ale nenašli jsme nic vhodného pro naše uživatele.“*

V okolí neexistuje žádná další organizace, která by se zaměstnávání osob s mentálním postižením zabývala (například Agentura podporovaného zaměstnávání). V minulosti byli někteří z uživatelů součástí projektu Směrem k práci organizace Liga vozíčkářů<sup>10</sup>. Spolupráce s kontaktním pracovištěm Úřadu práce v Kyjově zatím není nastavena. Uživatelé mají možnost navštěvovat skupiny Sebeobhájců, které probíhají nezávisle na Domově Horizont. Pracovníci předpokládají, že se na těchto setkání uživatelé věnují i záležitostem spojeným s pracovním uplatněním, bližší informace však nemají. Nejintenzivněji tedy zařízení spolupracuje s aktuálními externími zaměstnavateli.

Pracovníci vidí jako nejvhodnější druh podpory uživatelům dlouhodobý individuální přístup a využití pracovních asistentů (v současné době tuto funkci na pracovištích zastávají zaměstnanci Domova Horizont, jejich kapacita je však velmi omezena).

*„V tom by byla ideální Agentura podporovaného zaměstnávání, že my bysme klientovi pomohli s rozjezdem, s trénováním návyků. Ale to samotné kontaktování zaměstnavatelů, vyjednávání podmínek, pracovní asistent, to by zajišťovala agentura. Chybí nám ta návazná služba. My nemáme dostatek pracovníků, abysme se na to mohli hlouběji zaměřovat.“*

Participantů nedokázali formulovat nic, co by potřebovali k tomu, aby uživatelům mohli poskytnout potřebnou podporu v oblasti zaměstnávání.

*„No, pokud neexistuje nějaká ta pracovní nabídka pro naše uživatele, tak můžeme projít sto padesát školení a je to k ničemu.“*

---

<sup>10</sup> Podrobně je tento projekt popsán v bakalářské práci Současné možnosti zaměstnávání osob s mentálním postižením na Hodonínsku Aleny Brablcové (kapitola 6 Aktuální situace na Hodonínsku).

*„Probírat s klientem něco teoreticky bez toho, aby měl nějakou reálnou možnost vědomosti a dovednosti uplatnit, vidět nějaký výsledek, je i pro ty klienty hodně složité, prostě se jim to nepropojí. Oni to pak docela prožívají, ten neúspěch. Je to pro ně deprimující.“*

### **Oblasti procesu zaměstnávání**

Participantů měli určit, jaká oblast procesu zaměstnávání je podle jejich názoru nejnáročnější, tzn., která uživatelům nejvíce brání při získání a udržení si zaměstnání. Byly zmíněny například schopnosti a vědomosti uživatelů, spolupráce se zaměstnavateli, dostupnost pracovních míst pro jejich cílovou skupinu, podpora při výkonu zaměstnání nebo udržení zaměstnání. Zúčastnění se shodli na tom, že zdaleka největším problémem je malý počet pracovních nabídek v Kyjově a okolí. V silách pracovníků Domova Horizont je trénovat s uživateli dovednosti potřebné pro jejich osamostatňování se a následně i pro výkon zaměstnání. Není ale reálné, aby se za současných podmínek věnovali soustavnému budování podmínek pro zaměstnávání osob s mentálním postižením v regionu. Personální kapacita navíc nedovoluje, aby pracovníci Domova Horizont byli zároveň pracovními asistenty, kteří by uživatelům poskytovali mnohdy nezbytnou podporu na jejich pracovišti. Opět tedy narážíme na absenci návazné služby. Během diskuze byl ale zmíněn také příklad dobré praxe:

*„... když je ochota toho potencionálního zaměstnavatele, jako nějak vyjít vstříc, tak se dá domluvit. Třeba město nebo nemocnice, se kterými jsme ze začátku dost bojovali, tak teď je to super.“*

### **Vývoj**

Podle slov pracovníků Domova Horizont se situace kolem pracovního uplatnění uživatelů služeb v posledních pěti letech radikálně změnila. Například před třemi lety nebyl mimo Domov Horizont zaměstnaný nikdo z jeho rezidentů. Od roku 2013, kdy se zařízení zařadilo do projektu Transformace sociálních služeb, se situace neustále vyvíjí. Především pak směrem k navázání větší spolupráce s externími zaměstnavateli.

Služba Chráněné bydlení má navíc ve svém veřejném závazku uvedeno jako cíl, že *„minimálně 14 uživatelů bude zaměstnáno u externích zaměstnavatelů, či v Domově*

*Horizont na základě pracovní smlouvy, dohody o provedení práce, či dohody o pracovní činnosti.*“ (<http://www.horizontkyjov.cz>, cit. 2017-06-05). Tento cíl je aktuálně plněn.

## **5. 2 Ohnisková skupina č. 2**

Pro účely zjištění aktuální orientace v oblasti zaměstnávání účastníků Job clubu byly určeny konkrétní oblasti, které bude moderátor při vedení ohniskové skupiny reflektovat (například Porozumění významu práce, Představa o vlastním pracovním uplatnění, Sebehodnocení, atd.). Tyto oblasti byly volně zpracovány na základě dokumentu Support intensity scale manual, organizace AAIDD, který je pro české podmínky podrobně zpracován v Souhrnné metodice podporovaného zaměstnávání (2005).

Ohnisková skupina č. 2 proběhla v rámci druhého setkání Job clubu (tedy 11. 12. 2016) v prostorách Domova Horizont. Přítomných bylo všech osm účastníků Job clubu. Moderátorkou rozhovoru byla zároveň lektorka Job clubu. K rozhodnutí neoslovovat nezávislou osobu pro moderování skupiny jsme přistoupili zejména z toho důvodu, že lektorka s účastníky dlouhodobě spolupracovala v rámci dobrovolnické činnosti, a někteří z nich se podíleli také na šetření, které vzniklo pro účely empirické části její bakalářské práce. Podařilo se jim tedy navázat užší vztah, jehož důsledkem pak podle našeho mínění mohla být také větší otevřenost při diskuzi a pocit bezpečnosti.

Participantů byli seznámeni s účelem vzniku diplomové práce, výzkumné části a také s tím, jakou roli v něm hraje ohnisková skupina. Rozhovor měl polostrukturovanou formu, moderátorka dbala na to, aby měli všichni účastníci dostatek prostoru pro pochopení otázky a možnost na ni zareagovat. Diskuze byla pro snadnější zpracování zaznamenána na diktafon. Celková délka záznamu je 78 minut. Ohniskovou skupinu č. 2 jsme rozdělili do tří částí po zhruba 20 minutách, které byly odděleny krátkými přestávkami.

Na úvod byli účastníci moderátorkou vyzváni, aby si společně určili pravidla, která jsou pro ně během diskuze důležitá. Bylo stanoveno následující: *„představíme se; mluví ten, kdo má v ruce kaštan; neskáčíme si do řeči; bude to anonymní“*.

## 5. 1. 2 Vyhodnocení ohniskové skupiny č. 2

Po procesu otevřeného kódování, bylo postupně určeno celkem 14 finálních kategorií.

### Porozumění významu práce

Participanti na otázku: „*Co si představíte pod slovem zaměstnání?*“ odpovídali nejčastěji uvedením svých konkrétních pracovních zkušeností:

„*Já chodím na zvířata...*“<sup>11</sup>

„*V úterý a čtvrtek máme technické služby...*“

„*... a někdy brigáda v létě, ty lavičky.*“

Zároveň však zmiňovali také pracovní-rehabilitační dílny, které v průběhu týdne také navštěvují...

„*Já vstanu o půl sedmé, umyju se, posnídám, pak půjdu nahoru do dílny. Musíme tam chodit o půl deváté, končí se o půl dvanácté, pak jdeme na šatnu, na oběd...*“

„*Já mám brigádu a pak košíky*“

„*Já chodím do dřevodílny.*“

Tato skutečnost je podle našeho názoru důsledkem podobností a společných znaků, které tyto dvě aktivity mají a které jsou vzhledem ke své abstraktnosti pro osoby s mentálním postižením často hůře pochopitelné. Jedná se například o nutnost se do dílen dostavit včas, vykonávat určitou činnost (čili „práci“), v případě nepřítomnosti se omluvit, atd. Tento poznatek pro nás byl důležitý při plánování jednotlivých Job clubů. V tématu Typy pracovního uplatnění byly zvoleny takové aktivity, které umožňují v co možná nejvyšší míře uvědomění si rozdílů mezi zaměstnáním a pracovní-rehabilitační dílnou. Zároveň se lektorka k této problematice opakovaně vracela a snažila se tak o posílení a upevnění získaných vědomostí.

---

<sup>11</sup> Účastník má s Domovem Horizont uzavřenou Dohodu o pracovní činnosti, jejíž náplní je péče o domácí zvířata, která jsou chována v areálu.

Participantů uváděli jako nejdůležitější aspekt možnosti zapojit se do pracovního procesu získání financí na uspokojení svých životních potřeb (bydlení, jídlo, hygiena, zábava). Na otázku: „*Proč je pro vás důležité mít práci?*“ odpovídali:

„*Abych si vydělal peníze.*“

„*Abych měl na věci, na jídlo, plyn, vodu...*“

„*Lidi chodí do práce, aby si vydělali peníze.*“

Žádné další důvody nebyly uvedeny. Podle našeho názoru to vyplývá ze skutečnosti, že finanční ohodnocení zaměstnání je pro participanty snadno uchopitelné, konkrétní. Na rozdíl například od sociálních vazeb nebo aktivizace.

Vzhledem k tomu, že dle řečeného jsou pro participanty finance důležité téma, byla k tématům Job clubu přiřazena také finanční gramotnost.

### **Zájem a iniciativa ve věci vlastního pracovního uplatnění**

O zájmu participantů pracovat značí podle našeho názoru zejména to, že sedm z nich je v současné době zaměstnáno (to ovšem nutně neznamená, že jsou s podobou svého zaměstnání stoprocentně spokojeni, případně že nechtějí pracovat v jiném oboru).

Jejich zkušenosti s vyhledáváním pracovních nabídek nejsou příliš velké, i přesto, že se s pracovními inzeráty setkali na různých místech (ve městě, v novinách, v rádiu), na přímý dotaz, zda na některý z těchto inzerátů zkoušeli reagovat, odpověděli záporně. To samozřejmě ale může vyplývat z toho, že aktuálně nemají potřebu si zaměstnání hledat (vzhledem k tomu, že naprostá většina z nich je zaměstnaná), a také z toho, že zatím mají zkušenost pouze s tím, že jim zaměstnání bylo nabídnuto ze strany pracovníků Domova Horizont.

### **Představa o vlastním pracovním uplatnění**

Participantů během ohniskové skupiny o svém zaměstnání mluvili s nadšením, vyzdvihovali skutečnost, že jsou zaměstnaní.

Při formulování svých snů často uváděli podobu svého aktuálního zaměstnání:

*„Já bych pracoval v Kyjově, hrabal ohradu a kopal obrubníky. A tráva sbírat.“*

*„Mohl bych zůstat na Domově a chodit do technických služeb.“*

*„Na brigádě. Zametat, uklízet, těžkou práci.“*

Jeden z účastníků také projevil touhu pracovat nezávisle na Domově Horizont:

*„Až si najdu práci, tak tady bych to mohl ukončit a pracovat jenom ve městě. Víc peněz vydělat.“*

Dále se také přirozeně objevila vysněná zaměstnání spojená se zálibami participantů.

*„Já bych chtěl pracovat tam na tom focení. Já umím fotit.“*

*„Já bych chtěl pracovat na dráze, ...“*

### **Posouzení vlastních schopností**

Cílem kategorie bylo zjistit, jakým způsobem participant vnímají své potenciální znevýhodnění ve spojitosti s pracovním uplatněním. Přirozeně byla tato oblast úzce spjata s kategorií Představa o vlastním pracovním uplatnění. Úvahy o omezeních spojených s výkonem zaměstnání se zaměřovali ve všech případech na vzdělání:

*„Já bych chtěl pracovat na dráze, ale to bych musel mít železniční školu.“*

*„Umíš fotit, ale na to musí být škola.“*

*„Když se mě ředitel zeptá na školu, řeknu mu, že mám učiliště. A on řekne, učiliště mě nezajímá, já chci vysokou školu.“*

*„První co on by udělal, tak by se ptal na školu. A jestli nemám, tak mě vyhodí ven.“*

Tuto skutečnost může ovlivňovat například to, že vzdělání patří při hledání zaměstnání k velmi konkrétním a často nekompromisním požadavkům.

## **Orientace na pracovním trhu**

Široký přehled o možnostech pracovního uplatnění participanti prokázali už v předchozích kategoriích. Zmiňovali především manuální práce, často ale v kontrastu s vysoce kvalifikovaným zaměstnáním (doktor, učitel). Dle našeho názoru se jmenované odvíjí zejména od možnosti participantů se s těmito profesemi setkat i v jejich reálném životě.

## **Hledání práce**

Z vyhodnocení ohniskové skupiny č. 2 vyplývá, že participanti mají dobré povědomí o možnostech hledání zaměstnání. Vyjmenovali téměř všechny klíčové oblasti. Z toho soudíme, že nabídky práce kolem sebe vnímají a nějakým způsobem (byť jen pasivně) se o ně zajímají.

*„...že když lidi nemůžou najít práci, můžou na úřad práce.“*

*„Na Úřadě práce“*

*„Trh práce, to říkají třeba na rádiu Jih, pracovní nabídky.“*

*„Na inzerát, v novinách, časopisech. Hledáme zedníky, pokrývače.“*

Nikdo se však nevyjádřil, že by se některý z inzerátů snažil odpovědět. Tomuto jevu se blíže věnujeme v kategorii Zájem a iniciativa ve věci vlastního pracovního uplatnění.

## **Hierarchie na pracovišti, řešení pracovních problémů**

Ze zpracování výsledků ohniskové skupiny č. 2 můžeme soudit, že participanti znají podrobně strukturu svého dne, vzhledem k tomu, že sedm z nich je v současné době zaměstnaných, i svého pracovního dne. Na otázku „Jak podle vás probíhá běžný pracovní den?“, tak odpovídali popisem vyplývajícím z jejich zkušeností:

*„Já vstanu o půl sedmé, umyju se, posnídám, pak půjdu nahoru do dílny. Musíme tam chodit o půl deváté, končí se o půl dvanácté. Pak jdeme na šatnu, na oběd. Pak jdeme odpoledne do dílny, nebo máme taneční kroužek. Technické služby máme úterý a čtvrtek.“*

*„Úterý a čtvrtek máme technické služby, máme to od osmi do jedenácti. Bereme si pít a svačinu. Přestávku máme v deset.“*

Reflektují také funkci nadřízeného pracovníka a povinnost s ním komunikovat při řešení různých událostí:

*„Šéfová, rozdá nám práci...“*

*„Pracovníci, musím se u nich omluvit. Když chodíme k zubařovi, na pedikúru.“*

*„Já bych se panu řediteli omluvil.“*

*„To se s tebou musí domluvit, co ti chybí.“*

### **Orientace v základních pracovně-právních pojmech**

Participantů se běžně setkávají s výplatní páskou, kterou si každý měsíc vyzvedávají od sociální pracovnice. Určující je pro ně údaj o výši výdělku:

*„Kolik je tam peněz..., ... jestli je čistá nebo hrubá.“*

Dle výsledků této kategorie můžeme soudit, že participantů dokáží definovat pouze základní termíny spjaté s pracovně-právní tematikou, a to zejména ty spojené s pracovní smlouvou.

*„Co budu dělat, v kolik to budu dělat. Postup práce, peníze, jak třeba bereme léky, ale i pracovní poměr.“*

*„Musíme si ji dobře přečíst, než ji podepíšem.“*

Zazněly také definice termínů „výpověď“, a to jak z pohledu zaměstnance, tak zaměstnavatele:

*„Když se mu práce nelíbí, tak má výpověď, může ukončit práci, není spokojený.“*

*„Anebo může dostat výpověď, když se mu něco nepovede.“*



## **Umím si říct o pomoc?**

V této kategorii participanti jasně uváděli jako první osoby, se kterými by záležitosti ohledně své pracovního uplatnění řešili, pracovníky Domova Horizont.

*„Bud' na vedoucí podporovaného nebo na pana ředitele, nebo na pana K.“*

Můžeme tedy usuzovat, že téma zaměstnávání je při práci s participanty neustále zohledňováno a značí vysokou prioritu.

## **Sebehodnocení**

Následující kategorie je do určité míry spojena s kategorií Posouzení vlastních schopností. Vycházíme zde z jejích výsledků, tedy z toho, do jaké míry jsou participanti schopni reflektovat omezení, které se vzhledem k jejich profesní orientaci mohou vyskytnout.

Dále jsme se zaměřili na sledování schopnosti pozitivního ohodnocení sebe sama a prezentace směrem k potencionálnímu zaměstnavateli.

*„Kuchaři třeba. Jsem dobrej ve vaření.“*

*„Já bych mu řekl, co umím vařit, co se můžu naučit...“*

Obecně participantům nedělalo problém vyzvednout svoje přednosti, zmiňovali je častěji, než negativní vlastnosti.

## **Sebekontrola**

Z výsledků této kapitoly je patrné, že pro participanti je dodržování svých povinností důležité. Soudíme, že se na této skutečnosti odrážejí také jejich pracovní zkušenosti, kde je na dodržování povinností kladen důraz.

*„Já bych to dělal pořádně, pečlivě. Nebo když to nebude hezky, tak to musím udělat pořádně, ne rychle, ale pečlivě.“*

Uvědomují si také následky, které může nedodržování povinností přinést. Často jsou ale, v souvislosti s příklady povinností, které uváděli (chodit do práce včas, pečlivě odvést svoji práci) nadhodnocené:

*„To by se ředitel tak zlobil, že by nás vyhodil ven.“*

*„Dostali bysme výpověď.“*

## **Komunikace**

Dodržování základních principů slušného chování a komunikace bylo pro většinu participantů samozřejmostí. Prokázalo se to jak během přímé otázky moderátorky na to, jakým způsobem by oslovili neznámého člověka s prosbou o pomoc (*„Slušně pozdravím, o všechno ho poprosím a nezapomenu poděkovat.“*), ukázkou vhodné komunikační vzdálenosti mezi osobami, ale především pozorováním moderátorky chování celé skupiny během průběhu ohniskové skupiny. Již nastavování pravidel před začátkem diskuze naznačovalo, že pro participanty je důležité respektovat prostor na vyjádření se (*„neskáčeme si do řeči“*). Tyto zásady pak přirozeně dodržovali v průběhu trvání celé ohniskové skupiny.

## **Schopnost bránit se zneužití**

Základní otázka této kategorie se odvíjela od odpovědi na dotaz: *„Myslíte, že je důležité dávat si pozor na to, komu sdělujeme svoje jméno, datum narození?“*

*„Cizím lidem ne.“*

Následovalo tedy definování pojmu *„cizím lidem“*:

*„Někdo, koho neznáme.“*

Participanty také zmiňovali následky, které sdělení citlivých údajů cizím osobám může mít:

*„Mohli by nás poškodit.“*

*„Oni by to zfalšovali. Průkazky všechno.“*

Z tohoto soudíme, že problematice prevence zneužití osobních údajů se participanti již věnují, například ve spolupráci s pracovníky Domova Horizont, v rámci skupiny Sebeobhájců nebo dalších aktivit.

### **Finanční gramotnost**

Participanti již při odpovědích na otázky týkající se významu práce zmiňovali skutečnosti týkající se finanční gramotnosti.

*„Aby měli na věci, na jídlo, na vodu. Když nebudou platit, tak jim to zastaví.“*

Částečně také dokázali určit jednotlivé složky svého příjmu – výplata, podrobně také rozebrali například účel invalidního důchodu. Dále však v souvislosti s příjmy zmiňovali přerozdělování svých příjmů na osobní záležitosti pracovníky Domova Horizont:

*„... 150 na hygienu a 200 kapesné na měsíc.“*

### **5.3 Ohnisková skupina č. 3**

Ohnisková skupina č. 3 byla realizována během posledního setkání Job clubu dne 23. 4. 2017. Přítomno bylo všech osm účastníků. Moderátorkou znovu zůstala lektorka Job clubu, k tomuto rozhodnutí nás vedli stejné důvody, které uvádíme při charakteristice ohniskové skupiny č. 2. Účastníkům byly opět zopakovány klíčové informace o výzkumu a principech metody ohniskové skupiny. Struktura diskuze zůstala stejná, byly použity stejné okruhy i otázky jako v ohniskové skupině č. 2. Moderátorka se snažila podmínky nastavit tak, aby v co možná nejvyšší míře odpovídaly podmínkám úvodní ohniskové skupiny (pořadí a formulace otázek). Důvodem byla snaha o co možná největší validitu výsledků. Diskuze byla znovu nahrána na diktafon a trvala celkem 67 minut, vždy po zhruba 20 minutách byla krátká přestávka.

Úvodem moderátorka zmínila možnost stanovení pravidel, která chtějí účastníci během rozhovoru dodržovat. Navrhla, že je možné využít pravidel určených během Ohniskové skupiny č. 2. Účastníci souhlasili s tím, že tato pravidla mohou pro účely Ohniskové skupiny č. 3 zůstat ve stejné podobě.

### 5. 3. 1 Vyhodnocení ohniskové skupiny č. 3

Při vyhodnocení ohniskové skupiny č. 3 jsme pracovali se stejnými kategoriemi jako u ohniskové skupiny č. 2. Během zpracování jednotlivých kategorií bylo zjištěno, že výsledky se příliš významně neliší od ohniskové skupiny č. 2 (možné příčiny budou dále rozpracovány v kapitole 5. 4 Limity výzkumu). Z tohoto důvodu budeme v následujícím textu zdůrazňovat především poznatky, které se od předchozí skupiny nějakým způsobem diferencují.

#### **Porozumění významu práce**

Stejně jako v ohniskové skupině č. 2 zmiňovali participanti jako hlavní důvod, proč lidé pracují, získání finančních prostředků na živobytí.

Ve srovnání s ohniskovou skupinou č. 2 se zde více objevovalo vnímání rozdílu mezi zaměstnáním a prací v pracovních-terapeutické dílně.

*„To je mimo, ne v dílně. To je když děláme ve městě, třeba když čistíme chodníky, v bance práci.“*

Nově se také objevil aspekt práce jako smysluplné vyplnění času:

*„Protože mě ta práce moc těší, že ji mám. Když mě to bude bavit, tak mě to nebude nudit.“*

*„Mně se práce líbí, ale práce mě i baví.“*

#### **Zájem a iniciativa ve věci vlastního pracovního uplatnění**

Výsledky následující kategorie se nijak významně neliší od výsledků ohniskové skupiny č. 2. Participanti aktivně projevují zájem pracovat, sedm z nich má již dlouhodobě uzavřené pracovní smlouvy v i mimo Domov Horizont. Nicméně s aktivním vyhledáváním zaměstnání mají zkušenost pouze jednotlivci ve spolupráci se sociálními pracovníky, kteří však narazili na přístup zaměstnavatelů, kteří ve většině případů nejsou ochotni zaměstnat osobu s mentálním postižením.

## **Představa o vlastním pracovním uplatnění**

Participantů znovu uváděli svá vysněná zaměstnání. Často se jednalo o poměrně široké rozpětí oborů:

*„Já bych chtěl být automechanik. Pak bych mohl dělat zahradníka a kavárníka.“*

*„Někde u koní nebo v kanceláři.“*

*„Já bych si našel práci třeba zahradníka, čistil bych tam plevel... Kavárníka, cukráře.“*

Jeden z participantů se opět vyjádřil přání pracovat i mimo Domov Horizont, potažmo Kyjov:

*„Klidně bych pracoval i mimo Domov Horizont, i jiné město.“*

## **Posouzení vlastních schopností**

Na rozdíl od ohniskové skupiny č. 2 participantů nezmiňovali jako nutný předpoklad pro výkon práce absolvování příslušné kvalifikace. Jejich úvahy byly spjaty spíše s funkční schopností dané zaměstnání vykonávat:

*„...musíš dělat takové věci, které zvládáš.“*

## **Orientace na pracovním trhu**

I během ohniskové skupiny č. 3 prokázali široký přehled o možnostech pracovního uplatnění. Tentokrát však převládala spíše zaměstnání s menší kvalifikací (zahradník, cukrář, obsluha v restauračním zařízení...), spojená se zájmy participantů (kuchař, práce s koňmi) nebo s jejich dosavadními pracovními zkušenostmi.

## **Hledání práce**

Výsledek této kategorie se nijak výrazně neliší od ohniskové skupiny č. 2. Participantů znají teoretické postupy při hledání práce, ví, kde nabídky zaměstnání najdou. Znalosti však neuplatňují v praxi. Důvody zmiňujeme v kategoriích Zájem a iniciativa ve věci vlastního pracovního uplatnění.

## **Hierarchie na pracovišti, řešení pracovních problémů**

Pro participanty nebylo problematické definovat běžný pracovní den a základní povinnosti spojené s výkonem zaměstnání (postup v případě absence zaměstnance, řešení problémů na pracovišti). Za vztyčnou osobu na pracovišti považují svého nadřízeného („šéfa“). Zároveň však velkou důležitost přikládají pracovnímu kolektivu jako takovému.

*„Hlavně ten kolektiv musí, když dojde někdo nový, tak se musí seznámit a musí spolu mít dobrý vztah.“*

*„Pokud spolu dobře komunikují a vychází, tak je to dobrý.“*

## **Orientace v základních pracovně – právních pojmech**

I přesto, že na otázku: „*Co je to pracovní smlouva?*“ jeden z participantů nejprve odpověděl: „*Životopis.*“, další z nich informace ihned upřesnil:

*„Dohoda. O práci.“*

*„Třeba že bude chodit do práce.“*

Moderátorku dále zajímalo, s kým se pracovní smlouva uzavírá. V prvním případě participantů reflektovali především svoji zkušenost s uzavíráním Dohody o pracovní činnosti na Domově Horizont.

*„S ředitelem, s opatrovníkem, s vedoucím výchovy a se sociálním pracovníkem.“*

*„Bud' to může podepsat na sociálním, tu smlouvu podepíšu já, potom to musí podepsat opatrovník. Tu jednu smlouvu si nechám já, tu druhou si nechá sociální a tu třetí si vezme opatrovník.“*

Dále se však objevila i zkušenost s uzavíráním smlouvy mimo zařízení:

*„Ve firmách to máš ale třeba jinak, než to máme my tady smlouvu s Horizontem. Tam je to jinak, protože to podepisuje šéf, zakládá to, a když přijde kontrola, tak to ukazuje.“*

Další částí bylo definování mzdy. Zde se objevili pro náš výzkum dva zajímavé momenty, které se týkají vnímání pracovní rehabilitace v dílnách jako zaměstnání:

*Moderátorka: Za co tu výplatu dostáváš?*

*„Za dílny.“*

...

*Moderátorka: „A dostáváš za to plat?“*

*„Ne.“*

*Moderátorka: „Takže je to tvoje zaměstnání?“*

*„Ano“*

Tato problematika byla podrobněji rozpracována v ohniskové skupině č. 2, v kategorii Porozumění významu práce.

### **Umí si říct o pomoc?**

Výsledky této kategorie se výrazně neliší od výsledků ohniskové skupiny č. 2. Participanti zde znovu uváděli asistenty, klíčové pracovníky, sociální pracovníky.

Nově se objevila možnost konzultace na Úřadu práce.

### **Sebehodnocení**

Zde platí, co bylo řečeno již při zpracování ohniskové skupiny č. 2 – participanty nemají problém s pozitivním ohodnocením sebe sama. Zmiňovali především dovednosti, které ve svých dosavadních zaměstnáních již nasbírali a ve kterých mají neustále možnost zdokonalovat se:

*„Já umím pracovat se zvířatama. Prádlo už dělám hodně let. Zaučuju Dušana.“*

*„Já jsem dobrý v sečení trávy. Nebo když vyrábíme z překližky dno na košíky.“*

## **Sebekontrola**

Participantů považují, stejně jako při ohniskové skupině č. 2, za důležité dodržování svých povinností, včasné příchody a pečlivě odvedenou práci. Myslí si, že podstatné je být dobrým a spolehlivým pracovníkem.

## **Komunikace**

Participantů znovu velmi přesně definovali rozdílné přístupy v komunikaci s lidmi. Zásady efektivní komunikace dodržovali v průběhu celé ohniskové skupiny. Dobře se orientovali v základech etikety (seznámení se s cizím člověkem).

## **Schopnost bránit se zneužití**

V tomto okruhu bylo opět zpracování především téma Citlivé údaje. Participantů měli přehled o tom, co po tomto pojem spadá a jak se chovat, pokud po nich cizí člověk tyto informace vyžaduje:

*„Já kdyby se mě někdo zeptal na to, tak řeknu, že to není jeho věc.“*

## **Finanční gramotnost**

V diskusi na téma Finanční gramotnost participantů často zmiňovali v souvislosti s hospodaření s prostředky sociální pracovníky:

*„Oni nám to tady na sociálním strhávají z důchodu.“*

*„Ne, to mají na sociálním takovou kartu a tu používají.“*

*„Pošta to vozí sem, sociálnímu pracovníkovi.“*

Dle našeho názoru za tímto stojí především fakt, že participantů při spravování svých financí často úzce spolupracují s pracovníky Domova Horizont. Z tohoto plyne i fakt, že ví, na koho se ve věci financí obrátit, koho oslovit v případě, že jim není něco jasné, což je podle nás vzhledem k cílové skupině velmi důležitý poznatek.



## 5. 4 Navržená metodika Job klubu

Uživatelé byli osloveni prostřednictvím sociálního pracovníka Domova Horizont. Pro tyto účely byl vypracován propagační leták, jehož cílem bylo potencionálním zájemcům přiblížit náplň a účel Job klubu (příloha č. 18). Na základě letáků a podrobných informací od sociálního pracovníka projevilo zájem o účast celkem osm uživatelů. Shodou okolností se jednalo pouze o uživatele služby Chráněné bydlení. Této skutečnosti byl také přizpůsoben dílčí cíl diplomové práce.

Job cluby probíhaly pod vedením lektorky každou neděli od 13:15 do 16:15 (čas býval individuálně upravován dle potřeby). Účastníci tuto aktivitu navštěvovali ve svém volném čase. Změny a podrobnosti setkání byly domlouvány přímo s účastníky, pracovník Domova Horizont zajišťoval pouze přístup do místnosti, ve které byly Job cluby realizovány.

Proběhlo celkem 13 setkání, během kterých bylo zpracováno 11 témat (dvě ze setkání byla věnována úvodní a závěrečné ohniskové skupině) zaměřených na základní orientaci v profesním uplatnění a osamostatňování se v běžném životě (téma Finanční gramotnost a Sociální systém). Struktura Job klubů dovoľovala alespoň z části pružně reagovat na aktuální potřeby účastníků. Níže jsou jednotlivá témata metodicky zpracovaná, v části Shrnutí se podrobně věnujeme průběhu konkrétních setkání a zaměřujeme se na oblasti, které byly vzhledem k výzkumu důležité.

### 5. 4. 1 Seznámení, představení Job klubu

*Příprava: program Job klubů (výtisk pro každého účastníka), další podklady (např. Souhlas s fotodokumentací, informační leták), flip chart, fixy, pořadače na eurosložky, eurosložky, výtvarné potřeby (lepidla, nůžky, pastelky, časopisy, letáky, atd.)*

#### **PROGRAM**

##### **Úvodní informace (50 minut)**

Lektor předává účastníkům úvodní informace, seznamuje je s tím, proč Job club vznikl, co je jeho náplní, jaký bude výstup. Každý z účastníků dostane Program Job klubu. Lektor

navrhuje délku trvání, společně s účastníky se domlouvá na podmínkách, které jim vyhovují (určí den setkání, kontaktní osobu/osoby).

Lektor zde má také prostor pro zajištění podkladů pro záznamy z Job clubů (souhlas s fotodokumentací, atd.).

### **Přestávka (5 minut)**

### **Očekávání účastníků (30 minut)**

Lektor od účastníků zjišťuje jejich očekávání, ptá se, proč na Job club přišli. Zároveň získává první informace o dosavadních zkušenostech účastníků. Všechny tyto informace jsou velmi důležité pro plánování další podpory, lektor tak může náplň Job clubů lépe přizpůsobit potřebám jeho účastníků.

Očekávání může lektor zapisovat na flip chart, dále s nimi pracovat a průběžně se k nim vracet. Mělo by se jednat o živý dokument, který mohou účastníci kdykoli doplňovat, vyhodnocovat, měnit.

### **Přestávka (5 minut)**

### **Pravidla skupiny (45 minut)**

Lektor navrhuje vytvoření pravidel, kterými by se měla skupina řídit, a jejímž úkolem je zařídit, aby se každý z účastníků během Job clubu cítil dobře a bezpečně. Pravidla tvoří sami účastníci společnou diskuzí, je možno je zapsat na flip chart a pověsit na dobře viditelné místo tak aby byla k dispozici během všech setkání.

### **Osobní složka (40 minut)**

Účastníci během Job clubů od lektora obdrží různé materiály (např. pracovní listy). Pro lepší orientaci v těchto materiálech je možné vytvořit si osobní složku, do které bude možné si jednotlivé listy zakládat a mít je tak přehledně uspořádané.

Lektor dá účastníkům k dispozici pořadač na eurosložky. Účastníci si vytvoří úvodní stranu podle svých představ (mohou použít různé výtvarné techniky). Zadáním však může být také zpracování úvodní stránky, která vypovídá něco o jejím autorovi (například ve spojitosti se zaměstnáváním). Účastníkům je nabídnutý prostor pro prezentaci svého výtvoru.

## SHRNUTÍ

Job Club 4. 12. 2016, 13:15 – 16:15

Úvodní setkání proběhlo v prostorách zasedací místnosti Domova Horizont p. o. (dále DH), přítomných bylo 8 uživatelů služby chráněné bydlení, sešli se tedy všichni, kteří na základě nabídky sociálních pracovníků DH a propagačních materiálů (příloha č. 19) projeví zájem se Job clubů účastnit. Všichni účastníci se navzájem dobře znají (dlouhodobí rezidenti Domova HORIZONT), někteří z nich znají i lektorku, která zařízení navštěvovala jako dobrovolník a realizovala zde také výzkum k její bakalářské práci.

Lektorka Job clubu se všem účastníkům představila, a podala informace o svém výzkumu k diplomové práci i o tom, jakou roli v něm hrají Job cluby. Vysvětlila způsob, jakým budou do výzkumu zapojeni všichni jeho účastníci. Následně předložila dokument „Souhlas s účastí ve výzkumu“ (příloha č. 20), který společně s účastníky přečetla a vysvětlila veškeré náležitosti. Připomněla také výzkumnou část své bakalářské práce, které se někteří z přítomných aktivně účastnili, a objasnila návaznost výzkumu. Byl ponechán prostor pro dotazy účastníků.

Účastníkům byla položena otázka: „Co očekáváte od Job clubů?“. Nejčastější odpovědí bylo, že si chtějí najít práci a že chtějí umět napsat životopis. Domníváme se, že tato skutečnost souvisí s informacemi, které účastníci získali od sociálních pracovníků DH a s popisem náplní Job clubu uvedenou na propagačních materiálech: *„Co se bude v Job clubu dít? Budeme se věnovat aktivitám, které jsou zaměřeny na zaměstnávání – zkusíme si vytvořit životopis; půjdeme se podívat, jak to chodí na úřadu práce; budeme trénovat pracovní pohovor a mnoho dalšího.“* Účastníci byli poté seznámeni s tématy a náplní jednotlivých Job clubů. S lektorkou se domluvili na tom, jakým způsobem bude probíhat domlouvání termínů setkání. Zvolili jednoho účastníka, který bude telefonicky komunikovat s lektorkou a bude prostředníkem při předávání informací mezi lektorkou a účastníky.

Skupina si následně určila pravidla, která budou na společných setkáních v rámci Job clubů dodržovat. Pravidla zaznamenali na arch papíru, následně je vyvěsili na viditelné místo v zasedací místnosti před začátkem každého Job clubu.

- **Posloucháme, co říkají ostatní.**
- **Neskáčeme si do řeči.**
- **Nenutíme nikoho do věcí, které mu nejsou příjemné (které nechce dělat).**

- **Na závěr Job clubu všichni společně uklidíme.**

Na závěr úvodního setkání si každý účastník vytvořil svoji osobní složku, do které si může v eurosložkách zakládat veškeré materiály, které na Job clubu obdržel. Lektorka dala každému účastníkovi k dispozici různě barevné pořadače na eurosložky, papíry, fixy, pastelky, nůžky a časopisy. Bylo pak už na každém z nich, jakou technikou si ozdobí úvodní stránku pořadače.

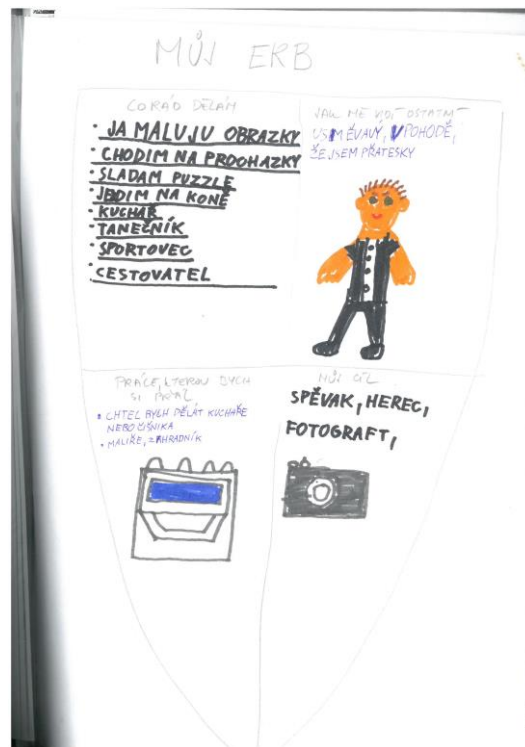
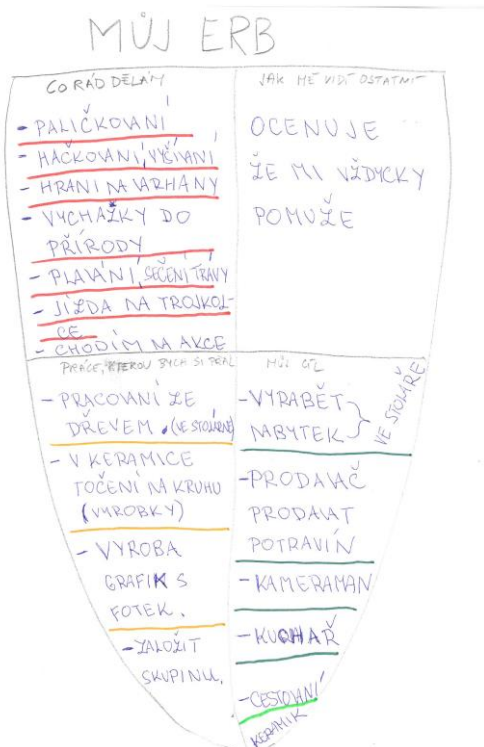
#### **5. 4. 2 Moje osobnost, možnosti pracovního uplatnění (profese, kvalifikace, osobnostní předpoklady)**

*Příprava: pracovní list Můj erb (příloha č. 1), pastelky, fixy, vyřazené časopisy, nůžky lepidla, pracovní list Typy pracovních pozic (příloha č. 2), flip chart*

#### **PROGRAM**

##### **Můj erb (45 minut)**

Každý z účastníků dostane papír velikosti A4 s předkresleným erbem, který je rozdělený na čtvrtiny (Co rád dělám; Jak mě vidí ostatní; Práce, kterou bych si přál; Můj cíl). Lektor strukturu erbu představí a definuje jednotlivé oblasti. Úkolem účastníků je za pomoci různých technik jednotlivé oblasti znázornit (mají k dispozici fixy, pastelky, nůžky, lepidla, časopisy, noviny atd). Lektor se v průběhu aktivity pohybuje mezi účastníky a reaguje na jejich dotazy, případně pomáhá s realizací. Zdůrazní, že je možné, aby účastníci při zpracování erbu požádali o pomoc také své kolegy (za předpokladu, že se dlouhodobě znají a mají k sobě důvěru), zejména v části „Jak mě vidí ostatní.“.



Obr. č. 1 a 2: Můj erb

### Přestávka (10 minut)

### Prezentace erbu (20 minut)

Lektor účastníkům nabídne, že v případě zájmu mají možnost svoje erby prezentovat skupině. Prezentujících se zeptá, jaké podmínky pro prezentaci potřebují (např. kde chtějí stát, kde mají sedět zbylí účastníci atd.). Zdůrazní také, proč je nácvik prezentace důležitý (zbavení se ostychu, trénink verbální i neverbální komunikace, sebeprosazení se, uplatnění při komunikaci s potenciálním zaměstnavatelem apod.). Lektor může prezentujícímu navrhnout poskytnutí zpětné vazby od něj i ostatních účastníků (je možné využít videozáznam).

### Přestávka (5 minut)

### Typy pracovních pozic (35 minut)

Účastníci se rozdělí do dvojic. Každá dvojice si vybere 4 lístečky s názvy zaměstnání. Úkolem je zodpovědět následující otázky (lektor je zapíše na flip chart):

- Jaké vzdělání musí člověk mít, aby mohl toto zaměstnání vykonávat?

- Jakou musím mít povahu, vlastnosti?
- Je vykonávání tohoto zaměstnání náročné (psychicky, fyzicky, časově)?

Účastníci pak dostanou dostatek prostoru na vypracování otázek. Lektor se každé dvojice průběžně ptá, zda zadání a otázkám rozumí. Zájemci pak mohou své závěry prezentovat ostatním, zároveň však lektor vyzve všechny účastníky, aby se připojili s připomínkami.

Příklady pracovních pozic jsou koncipovány tak, aby se v nich promítly různé specifické dovednosti a znalosti, které člověk potřebuje k jejich vykonávání (například fotbalista – dobrá fyzická kondice; řidič – řidičský průkaz; tlumočnick – dokonalá znalost cizího jazyka; kameraman – technická zdatnost...).

## DISKUZE K TÉMATU

- ◆ Jaké mohou mít lidé vlastnosti? Můžeme je rozdělit na dobré a špatné?
- ◆ Myslíte si, že každý člověk může dělat zaměstnání, jaké se mu líbí? Nebo k tomu musí mít nějaké předpoklady? Např. může se stát profesionálním řidičem kamionu člověk, který špatně vidí ve tmě?

## SHRNUTÍ

Job Club 11. 12. 2016, 13:15 – 16:15

Aktivity realizované na tomto setkání byly zaměřeny na sebepoznání a uvědomění si různých předpokladů pro výkon jednotlivých profesí. Díky první aktivitě „**Můj erb**“ měli účastníci možnost zamyslet se nad specifiky svojí osobnosti. Zpracování části „**Co rád dělám**“ **nepředstavovalo pro účastníky žádný problém, většinou psanou formou zde uváděli svoje široké zájmy, které dokázali dobře pojmenovat i definovat.** Objevovali se zde například činnosti spojené s **pracovně terapeutickými dílnami, nebo také procházky v přírodě, cestování, současné zaměstnání nebo navštěvování skupiny Sebeobhájců.** V další části „**Jak mě vidí ostatní**“ bylo nutné větší zapojení lektorky, která účastníky směřovala k tomu, aby se nejprve zamysleli nad tím, **jak mohou působit na lidi kolem sebe (povahou, vyjadřování, zájmy...).** Pokud si v tomto byli účastníci nejistí, doporučila jim lektorka, aby se přímo **zeptali svých kolegů v Job klubu, které znají už dlouhodobě.** **Zpětná vazba byla ve všech případech pozitivní, nestalo se, že by někdo zmínil negativní vlastnost.** V části „**Práce, kterou bych si přál**“, mohli účastníci **vyjádřit svoje touhy a sny,**

kteře se týkají jejich profesního života. Zmiňovali zde svá dlouhodobá přání, která ale ve většině případů neodpovídala jejich kvalifikaci a schopnostem (automechanik, fotograf...). Poslední část „Můj cíl“ se zaměřovala na uvědomění si vývoje, kterého chtějí účastníci v dohledné době dosáhnout. Účastníci například uváděli: „*Cestování, jako že bych chtěl sám cestovat třeba do Hodonína nebo do Bzence.*“, „*Abych se naučil pracovat v prádelně.*“. Tyto závěrečné oblasti vnímáme jako velmi důležité, můžeme zde najít **cenné informace ohledně profesního směřování**, od kterých se dá velmi dobře odrazit při plánování individuální podpory uživatele v oblasti zaměstnávání. Pět účastníků projevilo zájem svůj erb prezentovat před skupinou. Jejich projev působil sebevědomě, na tomto se mohl pozitivně projevit fakt, že se účastníci znají mnoho let, aktuálně spolu sdílí domácnost.

**Předpoklady pro vykonávání určitého typu zaměstnání znají účastníci spíše teoreticky. Dokázali vystihnout klíčová specifika jednotlivých pozic**, měli také přehled o tom, na které pozice je třeba vysoké kvalifikace (doktor, učitel, tlumočnick), i které kvalifikaci nutně nevyžadují (modelka, recepční, sekretářka). Neměli problém ani s reflexí náročnosti konkrétního zaměstnání („*No ale to není jako tak, pracovat jako fotograf, to musíš vědět, jak se ten foťák ovládá a jak to dát do počítače, protože pak se to až tiskne.*“). **Praktické vnímání těchto předpokladů pro ně však bylo náročnější.** Soudíme tak z toho důvodu, že i když účastníci zmiňovali jako jednu z klíčových podmínek například pro výkon práce kuchaře vyučení v oboru, na přímou otázku, zda si myslím, že **můžou pracovat jako kuchaři v restauraci, jenom proto, že rádi vaří, odpověděli ano.** Domníváme se tedy, je pro ně náročné realisticky zhodnotit možnosti svého uplatnění na trhu práce. Této problematice jsme se věnovali i v průběhu dalších Job clubů, nicméně stále zde vidíme prostor pro rozvíjení, například prostřednictvím intenzivnější spolupráce účastníků s pracovníky DH, případně s dalšími subjekty. Účastníci mohou být vedeni k rozšíření svých představ o uplatnění se v určité oblasti - například jeden z nich chce pracovat jako kuchař v restauraci, bez potřebných dovedností jsou však jeho šance získat toto zaměstnání nízké. Může ale přemýšlet o tom, že by v kuchyni pracoval jako pomocná síla.

### 5. 4. 3 Životopis

*Příprava: flip chart, pracovní list „Jaké informace do životopisu patří?“ (příloha č. 3), pracovní list Životopis (příloha č. 4), příklady různě zpracovaných životopisů, psací potřeby*

#### **PROGRAM**

##### **Úvodní diskuze (30 minut)**

Lektor se účastníků ptá, zda už někdy setkali s životopisem, k čemu si myslí, že slouží a jak může vypadat. Důležité postřehy může zaznamenat na flip chart a následně se na ně v průběhu Job clubu odkazovat.

##### **Přestávka (10 minut)**

##### **Jaké informace do životopisu patří? (60 minut)**

Lektor ve spolupráci s účastníky zapíše na flip chart, jaké informace do životopisu patří. U každého bodu se ptá, z jakého důvodu je dobré je v životopisu uvádět.

Následuje aktivita na upevnění získaných informací. Lektor si připraví pracovní list „Jaké informace do životopisu patří?“ (nejlépe ve větším formátu, než A4). List rozstříhá na jednotlivé části a volně je položí do prostoru (na zem, na stůl, apod.). Vyzve účastníky, aby z rozstříhaných částí společně sestavili plnohodnotný životopis. Upozorní je však na to, že na lístečcích jsou uvedeny i informace, které není v životopisu vhodné uvádět. Účastníci mohou při práci použít poznámky z flip chartu, který by měl být na viditelném místě. Lektor se průběžně ptá, zda nepotřebují jeho radu. V momentě, kdy vidí, že účastníci aktivitu dokončili, společně s nimi úkol zkontroluje. Žádá je o zpětnou vazbu a o komentáře jejich rozhodnutí.

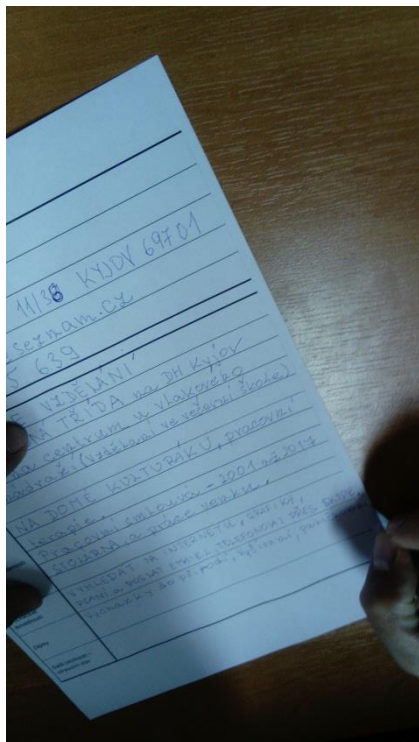
##### **Přestávka (10 minut)**

##### **Životopis (60 minut)**

Lektor si přichystá různé typy zpracování životopisů, které společně s účastníky prohlídí. Komentují úpravu, obsáhlost, atd.). Následně lektor účastníkům rozdává pracovní list „Životopis“, který si na Job clubu mohou účastníci za podpory lektora vypracovat. Upozorňuje, že tento formulář je pouze jednou z možností, jak životopis může vypadat (viz výše). Lektor je účastníkům po celou dobu k dispozici, pomáhá s orientací v dokumentu, se



zapisováním informací, s porozuměním textu, atd. V případě, že uživatelé některé osobní informace neznají, nabídne lektor, že životopis mohou dopracovat doma a o spolupráci mohou požádat například svého klíčového pracovníka. Výsledek pak mohou představit na následujícím Job clubu.



Obr. č. 3 a 4: Životopis

ŽIVOTOPIS	
Jméno a příjmení	[REDACTED]
Datum narození	[REDACTED]
Adresa	[REDACTED] KYJOV 69201
Email	[REDACTED]@seznam.cz
Telefon	[REDACTED]
Přehled vzdělání	POMOCNÁ TŘÍDA na DH KYJOV SŠ / SOU BORSKOVĚ KUCHÁŘ VEČERNÍ ŠKOLA
Pracovní zkušenosti	NA ŠKOLUŠKA PRACOVÁT SE ZVÍŘATY SVOŠ PRÁDLA A PLINKY NA FINANCE TECHNICKÉ SLUŽBY
Počítačové dovednosti	ZAPOJENÍ, POČÍTACĚ, POSÍLAT JI'DELNÍ LÍSTEK, VOLÁNÍ SKYPE POSÍLANÍ STRV A DIVANÍ FILMU
Zájmy	MALOVÁNÍ OBRÁZKY, SKLADÁNÍ PUZZLE, PROCHÁZKY VENKEM, KOŠY PLETENÍ, VITVAŽENÍ KERAMIKA
Další okolnosti – zdravotní stav	OSOBA Z ZDRAVOTNÍ POSTIŽENÍ

## DISKUZE K TÉMATU

- ◆ Co je to motivační dopis? Jakou má spojitost s životopisem?
- ◆ Může nám dobrý životopis dopomoci k tomu, aby na zaměstnavatele udělali dobrý dojem?

## PRO ZÁJEMCE

- ◆ Životopis si v případě zájmu mohou účastníci zpracovat také v elektronické formě (lektor může poskytnout elektronickou verzi formuláře).

## SHRNUTÍ

Job Club 18. 12. 2016, 13:15 – 16:05

Tématem jsme navazovali na předešlý Job club, který byl zaměřený na sebepoznání a trénink prezentace svých dovedností. Životopis považujeme za skvělý nástroj pro získání nebo doplnění uceleného přehledu účastníků v oblasti jejich vzdělání a dosavadních pracovních zkušeností (z výsledků ohniskové skupiny vyplývá, že je pro některé účastníky obtížné se v těchto oblastech orientovat).

Úvodem se lektorka účastníků zeptala, **k čemu podle nich složí životopis**. Představa účastníků byla ve většině případů jasná: „*Posílá se řediteli.*“, „*Je to kvůli práci.*“ **Většina účastníků uvedla, že se s životopisem zatím nesešla**, neměli zatím možnost si zpracovat svůj vlastní, zaměstnavatel ho od nich nepožadoval. Myslíme si, že je to z toho důvodu, že všichni účastníci mají uzavřenou pracovní smlouvu buď s Domovem HORIZONT anebo jim bylo pracovní místo mimo organizaci zprostředkováno pracovníky Domova HORIZONT. Nebylo tedy třeba, aby se účastníci prezentovali svým životopisem.

Účastníci měli pouze **malé povědomí o tom, jaká náležitosti by měl životopis mít**. **Správně jmenovali kontaktní údaje, výrazné podpory lektorky však bylo třeba pro uvedení např. dosaženého vzdělání, dosavadní praxe, doplňkového vzdělání, zájmů, atd.** Při zpracování první aktivity **neměli problém s označením informací, které do životopisu nepatří, problematické však pro ně bylo určit, v jakém pořadí by tyto informace měli být poskládané**. Využili poznámek, které společně s lektorkou napsali na flip chart.

Účastníci do svého životopisu samostatně doplnili osobní údaje (jméno, příjmení, datum narození, adresa). **U dalších částí byla potřeba výraznější podpory lektorky**. Vzhledem k tomu, že si někteří z účastníků nebyli jistí, co doplnit do části vzdělání a praxe, rozhodli se, že o podporu požádají ještě svého **klíčového pracovníka**.

Lektorka při zpracovávání životopisů vnímala jako obtížné dostatečně reagovat na potřeby všech účastníků (4 z účastníků zvládají pouze přepis textu, zároveň byla nutná podpora v orientaci ve formuláři). Podle našeho názoru by byla spolupráce s účastníky efektivnější tehdy, pokud by skupina byla menší (2 - 4 osoby + lektor), lektor měl k dispozici asistenty, nebo by byla možnost individuální práce (zejména u účastníků, kteří potřebují vyšší míru podpory).

#### **5. 4. 4 Typy pracovního uplatnění**

*Příprava: velkoformátové zpracování tabulky „Možnosti pracovního uplatnění“ (příloha č. 5), lepicí páska, fix, pracovní list „Chráněné a běžné pracoviště“ (příloha č. 6), psací potřeby*

#### **PROGRAM**

##### **Zahřívací aktivita (30 minut)**

Lektor účastníky žádá, aby každý z nich na flip chart zapsal alespoň dvě zaměstnání, která ho napadnou. Následně je lektor vyzve, aby odpověděli na otázku: *Co musím umět, abych mohl pracovat v tomto zaměstnání?* (každý účastník komentuje ta zaměstnání, která na flip chart sám uvedl, ostatní ho doplňují).

##### **Přestávka (5 minut)**

##### **Typy pracovního uplatnění (80 minut + přestávka 10 minut)**

Lektor připevní na dobře viditelné místo tabulku „Typy pracovního uplatnění“. Společně s účastníky odpovídá na jednotlivé otázky a klíčové poznatky zaznamenává do tabulky (případně o to požádá některého z účastníků). Při objasňování jednotlivých typů pracovního uplatnění se snaží o využití konkrétních příkladů (základem jsou profese zaznamenané na flip chart v předchozí aktivitě).

##### **Přestávka (10 minut)**

##### **Chráněné a běžné pracoviště (45 minut)**

Pracovní list slouží k upevnění získaných vědomostí během předchozí aktivity. Lektor spolu s účastníky znovu shrne základní principy chráněného a běžného pracoviště. Poté rozdá účastníkům tabulku s volnými řádky pro zaznačení výhod/nevýhod práce na chráněném pracovním místě a výhod/nevýhod práce na běžném pracovišti. Opět využívá příkladů z praxe uživatelů.

#### **DISKUZE K TÉMATU**

- ◆ Potřebuji nějaký druh podpory při vykonávání svého zaměstnání? Pokud ano, jaký?

## ÚKOL NA PŘÍŠTÍ JOB CLUB

- ◆ Účastníci přinesou regionální periodikum, ve kterém najdou inzeráty s nabídkami práce.

## SHRNUTÍ

Job Club 8. 1. 2017, 13:15 – 16:15

Toto téma jsme na základě šetření realizovaném v rámci bakalářské práce autorky (zároveň lektorky) a výsledku úvodní ohniskové skupiny vyhodnotili jako klíčové pro posílení profesní orientace účastníků Job clubů. Je to z toho důvodu, že **účastníci často definovali jako své zaměstnání pracovní terapeutickou dílnu pod záštitou DH, která je svou strukturou velmi podobná klasickému zaměstnání (například pracovní doba, přestávky)**. Je pro ně tedy problematické rozlišit práci v terapeutických dílnách a placené zaměstnání. Lektorka se snažila v maximální možné míře využít praktických zkušeností účastníků. Účastníci také získali informace o tom, jakou podporu můžou na pracovišti očekávat.

Při zpracování tabulky „Typy pracovního uplatnění“ (*například terapeutické dílny, chráněné pracovní místo, dobrovolnictví, brigáda...*) účastníci odpovídali na otázky, které cílily na základní rozdíly mezi uvedenými typy (*například: Je za vykonanou práci mzda? Je kladen důraz na výkon pracovníka? Je pracovní místo vytvořeno za účelem zisku?*). Jako nejvíce názorně vnímala lektorka rozdělení typů pracovního uplatnění podle toho, kde je podmínkou pro výkon sepsání pracovní smlouvy a kde zaměstnanci náleží finanční odměna za odvedenou práci (klíčové náležitosti, které nespĺňuje práce v terapeutické dílně).

Další důležitý aspekt, který byl v tabulce zpracován, je rozdíl mezi chráněným a běžným pracovním místem (tzn. na otevřeném trhu práce). Zpracován byl otázkami: *Je pracovní místo vytvořené za účelem zisku?; Pracuje zde odborník pro lidi se zdravotním postižením?; Komu je takový typ zaměstnání určen?*. Tímto tématem se účastníci podrobněji zabývali také díky dalšímu pracovnímu listu, který byl přímo zacílený na rozdíly mezi chráněným a běžným pracovním místem. Polovina z účastníků má zkušenost s prací pro technické služby města Kyjov, kde spolupracují s asistentem, který jim poskytuje podporu v průběhu celé pracovní doby. Na základě této zkušenosti pro ně tedy bylo jednodušší formulovat důležité znaky (výhody) chráněného pracovního místa (míra podpory, upravení pracovní doby podle potřeb

zaměstnanců). Jako nevýhodu pak s podporou lektorky uvedli skutečnost, že v jejich okolí je chráněných pracovních míst stále nedostatek, není zde tedy velký prostor pro volbu zaměření (například práce v kavárně, kuchyni...). Další skutečnost, která mluví v neprospěch chráněných pracovních míst je jejich často nízké platové ohodnocení. Všechny výše uvedené skutečnosti se promítly i do kladů a záporů práce na běžném pracovním místě. Vzhledem k náročnosti a obsáhlosti tématu se v tomto případě se ale znovu potvrzuje, že efektivnější by byla práce v menší skupině, individuálně nebo se zapojením asistentů.

#### **5. 4. 5 Jak hledat práci**

*Příprava: flip chart, fix, pracovní list „Příklad pracovního inzerátu“ (příloha č. 7), pracovní list „Důvěryhodný vs. nedůvěryhodný inzerát“ (příloha č. 8), pracovní list „Zkratky v pracovních inzerátech“ (příloha č. 9), počítače s připojením k internetu*

#### **PROGRAM**

##### **Kde hledat práci? (20 minut)**

Lektor tuto aktivitu uvede otázkou: „Kde můžeme hledat práci?“ Možnosti zapisují účastníci na flip chart, lektor je vyzývá, aby byli co možná nejkonkrétnější (například uvedli název periodik, webového portálu, atd.). Využívají i materiály, které měli za úkol si na dnešní setkání přinést. Lektor v případě potřeby doplní jména největších pracovních portálů na internetu (bude se na ně odkazovat v jedné z dalších aktivit).



Obr. č. 5: Kde můžu hledat práci?



Obr. č. 6: Skupinová práce; pracovní inzerát

### **Přestávka (5minut)**

### **Inzerát (30 minut)**

Lektor na flip chart zapíše příklad pracovního inzerátu (přinese vlastní nebo ve spolupráci s účastníky vybere 1 z tiskovin, které mají na Job clubu). Zároveň rozdá pracovní list „Zkratky v pracovních inzerátech“. Společně s účastníky rozebírá jednotlivé náležitosti tohoto inzerátu (název firmy, popis pracovní činnosti, místo výkonu práce, platové podmínky, typ pracovního úvazku/smlouvy, požadavky, zaměstnanecké výhody atd.). Pokud narazí na zkratku, zeptá se účastníků na její význam, případně použije pracovní list „Zkratky v pracovních inzerátech“.

### **Přestávka (5 minut)**

### **Důvěryhodný vs. nedůvěryhodný inzerát (40 minut)**

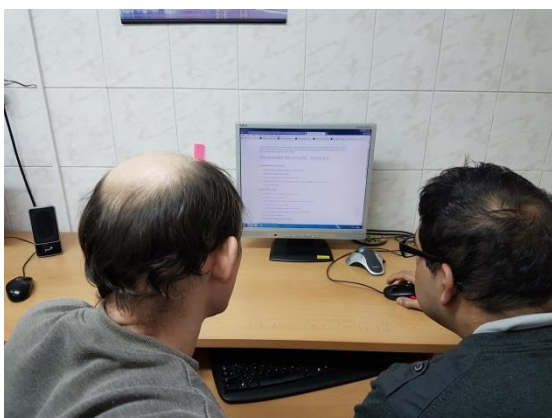
Účastníci se rozdělí na 3 skupiny. Lektor každé skupině rozdá pracovní list s příklady 2 pracovních inzerátů. Skupina má za úkol na základě získaných informací z předešlé aktivity

vyhodnotit, na který z inzerátů by odpověděli a který jim přijde nedůvěryhodný. Lektor může na flip chart nakreslit 2 sloupce, v hlavičce bude číslo inzerátu (1, 2). Účastníci mohou na flip chart pomocí například znamínek +/- zaznačit, pro který inzerát se rozhodli. Skupina za podpory lektora postupně diskutuje o všech problematických částech inzerátu.

### **Přestávka (5 minut)**

### **Vyhledávání pracovních inzerátů na webových portálech (50 minut)**

Lektor zajistí, aby minimálně každá dvojice účastníků měla k dispozici počítač/notebook s připojením na internet. Ptá se, zda účastníci již někdy vyhledávali nabídky zaměstnání na webových portálech, případně s jakými z nich již mají zkušenosti. Společně zvolí jeden, na kterém budou pracovat. Lektor účastníky podporuje v orientaci na webových stránkách, vysvětluje také výhody jednotlivých funkcí (např. filtr oborů, místa, typu pracovní smlouvy, zaměstnání vhodná pro OZP, atd.). Účastníci si mohou vybrat jedno zaměstnání, které je zaujalo a mohou je prezentovat ostatním (zároveň je ponechán prostor k diskusi celé skupiny, kdy se mají možnost vyjádřit k tomu, zda je vybrané zaměstnání vhodné (vzhledem ke kvalifikaci, zdravotnímu stavu, místu výkonu práce...)).



Obr. č. 7 a 8: Vyhledávání inzerátů na pracovních portálech

## **DISKUZE K TÉMATU**

- ◆ Zaujal vás některý inzerát? Proč?
- ◆ Jak byste odpověděli na inzerát, který vás zaujal?

## SHRNUTÍ

Job Club 22. 1. 2017, 13:15 – 16:15

Ještě před uvedením tématu dalšího Job clubu lektorka s účastníky zopakovala náplň předchozího setkání „*Typy pracovního uplatnění*“, což mělo za cíl ověření získaných poznatků a zároveň jejich další upevnění. Účastníci znovu použili tabulku, se kterou pracovali již na minulém Job clubu. K dispozici měli také zmenšenou verzi, kterou si mohou založit do své Osobní složky. Lektorka pak uváděla konkrétní příklady pracovních pozic (například brigáda v restauraci - číšník, prodavač v supermarketu, košíkářská dílna v DH, práce u technických služeb s podporou asistenta, dobrovolník v domově seniorů), účastníci měli za úkol zařadit příklady k typům pracovního uplatnění v tabulce. Všechny z uvedených příkladů dokázali účastníci správně přiřadit.

Cílem tématu „*Jak hledat práci*“ je poskytnout účastníkům dostatek informací k tomu, aby byli v hledání zaměstnání co možná nejvíce samostatní, zároveň však měli jasno v tom, koho je možné v případě potřeby žádat o podporu.

**Při úvodní diskuzi tématu „Kde hledat práci?“ účastníci reagovali pohotově, nejčastěji zmiňovali noviny, Úřad práce, internet a rádio (uváděli také konkrétní názvy zprostředkovatelů inzerce - Kyjovský deník, [www.prace.cz](http://www.prace.cz), inzerce na rádiu JIH).** Na dotaz, zda mají kolem sebe někoho, **kdo jim v případě potřeby s hledáním zaměstnání pomůže, odpovídali: „tady na sociálním, sociální pracovníci, nebo asistenti“.**

Dále měli účastníci za úkol přemýšlet o tom, **jak by měl správný inzerát s pracovní nabídkou vypadat. Na tuto otázku nedokázali odpovědět, myslíme, že to může z toho důvodu, že se podrobně s inzerátem setkali pouze minimálně (což potvrzuje i dílčí výsledek průzkumu bakalářské práce, ze kterého je patrné, že naprostá většina pracovních zkušeností uživatelů je zprostředkována zaměstnanci DH).** Náležitosti inzerátu tedy sepsali za podpory lektorky.

Při rozboru důvěryhodného a nedůvěryhodného inzerátu bylo pro obě skupiny **obtížné určit, který inzerát působí nedůvěryhodně a proč.** Lektorka se tedy znovu vrátila k náležitostem inzerátu, které spolu s účastníky sepsala na flip chart. Připomněla všechny důležité informace, které by inzerát měl obsahovat. Účastníci pak již sami navázali a určili první inzerát jako nedůvěryhodný.



Závěrečná část Job clubu probíhala v počítačové místnosti v prostorách DH (k dispozici byly dva počítače a dva notebooky). Lektorka se účastníků zeptala, zda znají názvy některých z pracovních portálů na internetu. **Kromě www.prace.cz uvedli ještě www.jobs.cz.** Práce na počítačích by byla podle názoru lektorky efektivnější, pokud by mohla probíhat více individuálně (někteří z uživatelů vyžadovali vysokou míru podpory, lektorka se jim nemohla vzhledem k náročnosti aktivity dostatečně věnovat).

Velký prostor pro rozvoj vidíme ve zdokonalování se při vyhledávání inzerátů na internetových portálech. Tato forma práce se pro účastníky jevila jako atraktivní (asi polovina z nich také vlastní svůj notebook) a počet nabídek je zde vysoký (zároveň se dají ale jednoduše filtrovat podle požadavků uživatele).

#### **5. 4. 6 Exkurze na kontaktním pracovišti Úřadu práce**

***Příprava:** komunikace s místním kontaktním pracovištěm Úřadu práce o možnosti exkurze v rámci Job clubu spojenou s výkladem pracovníka Úřadu práce*

#### **PROGRAM**

Po sjednání exkurze na Úřadě práce (dále ÚP) se lektor s účastníky domluví na možném termínu a místě setkání. Zdůrazní, že pokud se chtějí exkurze zúčastnit, je nutné, aby si na ni vymezili čas (např. uvolnění z pracovních-terapeutických dílen, zaměstnání...). Důležité také je, aby si účastníci zjistili místo setkání, na které se budou dopravovat individuálně. V případě potřeby mohou o podporu požádat lektora nebo některého ze svých kolegů.

Ještě mimo prostory ÚP se lektor ptá, zda toto místo účastníci již někdy v minulosti navštívili, respektive za jakým účelem.

Skupinu uvede a předává slovo pracovníkovi ÚP. Průběžně se ujistí, zda jsou pro účastníky informace srozumitelné, případně upřesňuje.

Na konci exkurze se lektor účastníků ptá, co pro ně bylo nejzajímavější, co nového se dozvěděli. Společně zopakují klíčové informace.



Obr. č. 9 a 10: Exkurze na kontaktním pracovišti Úřadu práce v Kyjově

## DISKUZE K TÉMATU

- ◆ Co dalšího můžeme řešit na ÚP?

## SHRNUTÍ

Job Club 7. 2. 2017, 9:00 – 11:30

Cílem návštěvy Úřadu práce bylo seznámení účastníků s funkcí ÚP v autentickém prostředí. Přímo od zaměstnance ÚP dostali informace, které mohou uplatit jak při hledání zaměstnání, tak i v případě, že by chtěli s dalšími odborníky konzultovat svoji situaci spojenou nejen se zaměstnáváním.

O funkci ÚP účastníci s lektorkou diskutovali v průběhu téměř všech Job clubů, nejvíce však ve spojitosti s předchozím tématem „Jak hledat práci“ (nejvíce měli účastníci ÚP spojený se zprostředkováním zaměstnání). Na exkurzi tedy přišli se základním povědomím o tom, jak ÚP funguje. Účastníci se sešli v zasedací místnosti, následovala přednáška vedoucí oddělení evidence a podpor v nezaměstnanosti. Ta byla zaměřena na informace ohledně orientace na ÚP, způsobu spolupráce s evidovanými (případně dalšími zájemci o zaměstnání) a postupu při zveřejňování nabídky pracovního místa. Přednášející se věnovala také zaměstnávání osob se zdravotním postižením, účastníkům rozdala informační materiály a také seznam aktuálních zaměstnavatelů osob se zdravotním postižením v okrese Hodonín. Po té se společně přesunuli k infoboxu v prostorách ÚP, který je možné využít při vyhledávání aktuálních nabídek práce na portálu MPSV. Účastníci si za podpory pracovnice ÚP infobox vyzkoušeli. Na závěr je pracovnice provedla hlavními prostory úřadu, upozornila na nástěnky, na kterých jsou vyvěšeny nabídky práce (zdůraznila také rozlišení nabídek podle dosaženého vzdělání).

#### **5. 4. 7 Jak oslovovat zaměstnavatele**

***Příprava:** pracovní list „Jaké formy oslovení zaměstnavatele jsou vhodné?“ (příloha č. 10), libovolný pracovní inzerát s kontaktem na lektora (případně s kontakty, které jsou fiktivně vytvořeny pro potřeby Job Clubu), počítače s připojením k internetu, pracovní list „Jak telefonovat“ (příloha č. 11), dva mobilní telefony, asistent pro realizaci telefonického rozhovoru (není podmínkou), flip chart, fix*

#### **PROGRAM**

##### **Oslovování zaměstnavatele (40 minut)**

Lektor v úvodu první aktivity navazuje na předchozí téma, ve kterém se podrobně zabývali strukturou pracovních inzerátů. Ptá se, zda si účastníci vzpomínají na to, jaké kontaktní údaje byly v inzerátech nejčastěji uváděny a proč jsou důležité (zaměstnavatel si tak může přesně určit, jakým způsobem chce, aby ho zájemci kontaktovali). Diskutuje s účastníky o tom, proč je důležité požadavkům zaměstnavatele věnovat pozornost.

Účastníci mají k dispozici pracovní list „Jaké formy oslovení zaměstnavatele jsou vhodné?“. Společně s lektorem komentují všechny způsoby oslovení zaměstnavatele uvedené na

pracovním listu, jmenují jejich výhody i nevýhody. Výsledky mohou zaznamenat na flip chart.

### **Přestávka (10 minut)**

### **Trénink nejčastějších způsobů oslovení zaměstnavatele (120 minut + 3x5 minut přestávka)**

*Email (podmínkou realizace je to, aby alespoň jeden z dvojice měl funkční emailovou adresu)*

Účastníci se rozdělí do dvojic (každá dvojice má k dispozici počítač/notebook). Lektor rozdává fiktivní inzerát, ve kterém jsou uvedeny kontakty, ke kterým má přístup (email, telefonní číslo). Úkolem účastníků je, aby na inzerát odpověděli (nejprve mailem, pak telefonicky). Lektor na flip chart zapisuje jednotlivé náležitosti mailové odpovědi (pozdrav, představení se, důvod kontaktování atd.). Účastníkům poskytuje při zpracování a odeslání emailu podporu dle potřeby.

### *Telefon*

Lektor účastníkům rozdává pracovní list „Jak telefonovat“. Společně jednotlivé zásady procházejí a komentují. Zájemcům nabídne možnost vyzkoušet si fiktivní telefonický rozhovor s potenciálním zaměstnavatelem. Jejich úkolem bude seznámit zaměstnavatele s tím, na základě jaké nabídky ho oslovují, doptat se na detaily pracovní pozice a domluvit si konkrétní místo, den a čas osobní schůzky. K dispozici mají mobilní telefon, druhý má u sebe asistent, který odchází z místnosti bez dalších informací (pro větší autentičnost by asistentem měl být člověk, kterého skupina nezná a který nemá velké zkušenosti s kontaktem s lidmi s postižením). Před zahájením hovoru se účastník s lektorem domluví, na jakou pracovní nabídku reaguje. Po té může hovor začít. Lektor je stále nablízku, slouží jako podpora volajícímu. Po ukončení hovoru přichází do místnosti asistent a společně s volajícím si předávají zpětnou vazbu na hovor.

### **DISKUZE K TÉMATU**

- ◆ Co znamená udělat dobrý dojem? Proč je první dojem důležitý?
- ◆ Koho z mého okolí můžu při plánování prvního kontaktu s potenciálním zaměstnavatelem požádat o podporu?

## PRO ZÁJEMCE

- ◆ Na následující Job Club přijdou zájemci v takovém oblečení, ve kterém by přišli na pracovní pohovor.

## SHRNUTÍ

Job Club 19. 2. 2017, 13:15 – 16:15

Pilířem tohoto tématu byly modelové situace, kde měli účastníci možnost uplatnit teoretické poznatky z předchozích setkání.

Při zpracování úvodního pracovního listu nepotřebovala skupina větší podpory lektorky. **Dokázali samostatně vyhodnotit, která z forem oslovení zaměstnavatelů je vhodnější a která méně, svá rozhodnutí však ve většině případů nebyli schopni podložit argumenty. Upřednostňovali však telefonickou a mailovou komunikaci,** jež jsou pro ně nejobvyklejší. Na tomto výsledku se mohla podepsat také zkušenost z předchozího Job clubu, kdy účastníci podrobně zpracovávali pracovní inzeráty (zaměřovali se tedy na kontaktní údaje – email a telefon).

Na úvod další aktivity zapsala lektorka ve spolupráci s účastníky na flip chart náležitosti, které by měla mít mailová odpověď na inzerát. Samostatně zmínili úvodní a závěrečnou část mailu (pozdrav, představení se; poděkování, rozloučení), dále byla nutná vyšší podpora lektorky (tzn. formulace předmětu mailu, dotazu na možnost osobního setkání, případně dalšího kontaktu). Vzhledem k tomu, že polovina účastníků potřebovala při práci s PC výraznou podporu lektorky, myslíme, že i pro tuto aktivitu by byla vhodnější práce v menší skupině nebo přítomnost asistentů.

Nácvik telefonického rozhovoru s potencionálním zaměstnavatelem byl pro účastníky Job clubu velmi atraktivní. Na rozhovor se s lektorem nejprve připravili díky pracovnímu listu „Jak telefonovat“. Účastníci si na flip chart zapsali klíčové poznatky (mít po ruce inzerát, ohledně kterého volám; mít u sebe papír na poznámky, nebo diář; srozumitelně se představit a říct, proč volám; zeptat se, jestli může za zaměstnavatelem přijít osobně; domluvit si termín). Při této aktivitě byl přítomný asistent, se kterým se účastníci neznali a který nemá zkušenosti s komunikací s lidmi s mentálním postižením. Lektorka se tak snažila o větší autenticitu hovoru. Účastníci si mohli zvolit, jestli chtějí reagovat na inzerát, se kterým pracovali během

předchozí aktivity, nebo si určit svůj vlastní (většina si vybrala svůj vlastní, objevovaly se pozice, které účastníci během Job klubů zmiňovali jako své vysněné – např. kuchař, kavárník, automechanik). Dále měli možnost vybrat si, zda chtějí mít během hovoru podporu lektorky (musela zasahovat pouze při domlouvání termínu schůzky, na což volající často zapomínali). Po ukončení hovoru se do místnosti vrátil asistent a volajícím předával zpětnou vazbu. Podle našeho byl tento způsob práce pro účastníky velmi atraktivní, měli chuť se zapojit, bylo pro ně zajímavé být v nějaké „roli“. Zároveň si zábavnou formou upevnili vědomosti, které získali během teoretické přípravy.

#### **5. 4. 8 Pracovní pohovor**

***Příprava:** pracovní list „Příprava na pracovní pohovor“ (příloha č. 12), flip chart, fix, počítač s připojením k internetu, dataprojektor, papíry A4, reklamní letáky s různým typem oblečení, staré časopisy, noviny, nůžky, lepidla, pastelky*

#### **PROGRAM**

##### **Příprava na pracovní pohovor (50 minut)**

Lektor aktivitu začne otázkou, zda má někdo z účastníků Job klubu již zkušenost s absolvováním pracovního pohovoru. Účastníci mají prostor pro sdílení zkušeností a názorů. Následně lektor rozdá pracovní list „Příprava na pracovní pohovor“, společně s účastníky prochází jednotlivé body a doplňuje podrobnosti. Lektor dbá na to, aby zmiňoval konkrétní příklady. Účastníci si mohou dělat poznámky do svých materiálů.

##### **Přestávka (10 minut)**

##### **Video Etiketa – Přijímací pohovor (30 minut)**

Volná diskuze na téma: „Co je to etiketa? Co všechno je její součástí? Proč bychom měli znát základní pravidla etikety?“. Lektor se s účastníky baví také o verbální a neverbální komunikaci a její spojitosti s etiketou.

Následně lektor promítá video z cyklu Etiketa (odkaz: [https://www.youtube.com/watch?v=cuE\\_vtmeRoo](https://www.youtube.com/watch?v=cuE_vtmeRoo)). O situacích zpracovaných ve videu poté

účastníci diskutují. (V jakých chvílích se zájemce o zaměstnání zachoval správně? Kde udělal chybu? V čem by jednali jinak?).

### **Přestávka (5 minut)**

### **Modelová situace – pracovní pohovor (45 minut)**

Lektor nabídne účastníkům možnost vyzkoušet si modelovou situaci na téma Pracovní pohovor. Skupinu seznámí s tím, jak bude aktivita probíhat, zdůrazní, že se jedná o „zkoušku nanečisto“, kdy mají příležitost si pracovní pohovor natrénovat a získat tak cenné zkušenosti pro reálný život. Připraví prostředí podobné skutečnému pracovnímu pohovoru (stůl s židlemi naproti sobě, složku s dokumenty, kalendář, telefon, atd.). V ideálním případě má lektor pro roli zaměstnavatele k dispozici asistenta, kterého účastníci Job clubu neznají a který nemá zkušenosti v komunikaci s lidmi s mentálním postižením. V opačném případě se zaměstnavatelem stává lektor sám, modelovou situaci řídí, snaží se o co největší autentičnost. Dává účastníkům prostor pro uplatnění informací, které se dozvěděli při předchozích aktivitách. Na závěr každé modelové situace lektor společně s účastníky průběh rozebírá, oceňuje správné postupy, upozorňuje na možné nedostatky.



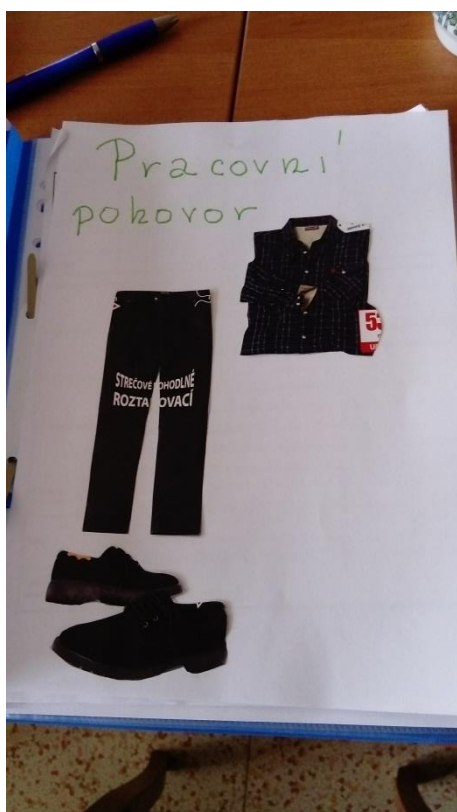
Obr. č. 11: Modelová situace – pracovní pohovor

## Přestávka (5 minut)

### Co si obleču na pracovní pohovor? (35 minut)

Lektor s účastníky hovoří o prvním dojmu, kterým všichni působíme na naše okolí. Společně s účastníky hledá všechny složky prvního dojmu (slušné chování, správně volené oblečení, hygiena, způsob vyjadřování...). Během této aktivity budou věnovat největší pozornost oblečení. Účastníci dostali na předchozím Job klubu za úkol přijít na další setkání v takovém oblečení, které by volili na pracovní pohovor (lektor se také zapojuje, může volit i takové oblečení, které je na pracovní pohovor nepřijatelné a nechat účastníky, aby se k tomu kriticky vyjádřili). Společně můžou uspořádat „módní přehlídku“, každý má možnost prezentovat svůj outfit a okomentovat jeho důležité části.

Následně lektor každému rozdá papír velikosti A4, na kterých budou účastníci vytvářet koláže oblečení a doplňků, které jsou podle nich vhodné na pracovní pohovor. Materiál získají z různých katalogů a letáků s oblečením nebo lifestyleových časopisů, které přichystá lektor.



Obr. č. 12: Koláž na téma Co bych si oblékl na pracovní pohovor?



Obr. č. 13: Příklad vhodného oblečení na pracovní pohovor podle jednoho z účastníků Job klubu.



## DISKUZE K TÉMATU

- ◆ Koho můžu požádat o pomoc při přípravě na pracovní pohovor?

## SHRNUTÍ

Job club 5. 3. 2017, 13:15 – 16:15

Cílem aktivit realizovaných na tomto Job Clubu bylo připravit účastníky na absolvování pracovního pohovoru a zdůraznit, že pokud budou během příprav potřebovat jakýkoli druh podpory, mohou se obrátit na osoby v jejich okolí (rodinní příslušníci, sociální pracovníci DH, klíčový pracovník, přátelé). Ty také účastníci sami zmiňovali během diskuze na toto téma.

**Aktivity a diskuze zaměřená na etketu a komunikaci nepředstavovala pro účastníky žádný větší problém.** Bylo znát, že zásady slušného chování znají velmi dobře a mají je už dlouhodobě zažité z tréninku s pracovníky DH nebo také například ze skupiny Sebeobhájců, kterou všichni účastníci Job klubu navštěvují, a kde se této oblasti podle svých slov také často věnují. **Při zpracování videa o pracovním pohovoru dokázali účastníci vyjmenovat všechny problematické části. Na dotaz, co by udělali jinak, než herec, odpovídali: „Přišel bych včas, protože to by bylo neslušné, abych přišel pozdě.“; „Neskákal bych do řeči.“; „Seděl bych slušně, ne jak v hospodě.“**

Při praktickém nácviku pohovoru účastníci velmi dobře zvládli úvodní část (tedy pozdrav, představení se), **velký důraz kladli na první dojem, snažili se o sebevědomé jednání. Při jednání s potencionálním zaměstnavatelem o dalších podrobnostech pracovní pozice byla třeba vyšší míra podpory lektorky, která účastníky upozorňovala na klíčové body, které chtěli se zaměstnavatelem projednat.**

Velký ohlas měly aktivity spojené s výběrem vhodného oblečení na pohovor s budoucím zaměstnavatelem. Šest účastníků se na základě úkolu z minulého Job klubu rozhodlo přijít v takovém oblečení, které by na setkání zvolili. Svoji volbu také okomentovali během „módní přehlídky“. Bylo znát, že péče o svůj zevnějšek je pro ně důležitá a rádi jí věnují dostatečnou pozornost.

## **5. 4. 9 Pracovně-právní vztahy, komunikace na pracovišti**

*Příprava: pracovní list „Vzor pracovní smlouvy“ (příloha č. 13), pracovní list „Pracovně - právní vztahy“ (příloha č. 14), flip chart, fix*

### **PROGRAM**

#### **Pracovní smlouva (40 minut)**

Lektor každému z účastníků rozdá vzor pracovní smlouvy a pracovní list „Pracovně-právní vztahy“. Společně s nimi prochází klíčové náležitosti smlouvy, které zároveň zapisují na flip chart. Dále se věnují definici pojmů uvedených v pracovním listě. Lektor účastníkům poskytne dostatečný prostor pro dotazy spojené s tématem.

#### **Přestávka (10 minut)**

#### **Modelové situace – Rozdílná komunikace (50 minut)**

Cílem aktivity je rozlišení způsobů komunikace s různými lidmi. Navazuje na předchozí téma spojené s etiketou a se základy slušného chování. Účastníci se rozdělí do dvojic a sami si určí, v jaké roli by chtěli být. Lektor vymýšlí takové situace, ve kterých se promítají různé vztahy jak na pracovišti, tak v běžném životě. Pro upřesnění uvádíme příklad několika modelových situací:

- ◆ Dva kolegové se v práci baví o tom, jak se měli o víkendu.
- ◆ Zaměstnanec jde za svým vedoucím a ptá se, zda může příští měsíc dostat týdenní dovolenou.
- ◆ Muž žádá svého kolegu o pomoc při skládání krabic do skladu.
- ◆ Člověk na ulici se ptá kolemjdoucího na to, kolik je hodin.

Lektor může sloužit jako konzultant při přípravě na scénky. Na závěr každé z nich společně s dalšími účastníky předává zpětnou vazbu a ptá se na to, co bylo pro aktéry obtížné.

#### **Přestávka (10 minut)**

#### **Rizikové situace (30 minut)**

Lektor s účastníky diskutuje o tom, jakým způsobem by řešili rizikové situace, které mohou v zaměstnání nastat:

- ◆ Příjdu pozdě na pracoviště (ujel mi autobusový spoj, zpozdil jsem se o 30 minut).
- ◆ Ráno se probudím a necítím se dobře, bolí mě hlava a mám horečku.
- ◆ Nerozumím si s kolegou, se kterým jsem na pracovišti. Máme dlouhodobé neshody, je pro ně náročné s ním spolupracovat.
- ◆ Stroj, se kterým jsem pracoval, se porouchal. Mám strach, že si můj šéf bude myslet, že jsem ho úmyslně rozbil.

Skupina navrhuje řešení těchto situací. Lektor může řešení doplňovat, upřesňovat.

## DISKUZE K TÉMATU

- ◆ Uveďte alespoň tři důvody, proč může zaměstnavatel dát zaměstnanci výpověď.
- ◆ Napadá vás něco, kvůli čemu byste ze zaměstnání odešli?

## SHRNUTÍ

Job club 19. 3. 2017, 13:15 – 16:15

Téma pracovně – právní vztahy bylo zpracováno vzhledem ke své povaze více teoreticky a pro některé z účastníků se ukázalo být velmi náročné. Považujeme ho ale za důležité – dává účastníkům možnost informovaného rozhodnutí, podrobně poznávají svá práva i povinnosti spojené se zaměstnáním. Při zpracování závěrečné ohniskové skupiny, se potvrdilo, že získané vědomosti a souvislosti jsou účastníci schopni udržet pouze krátkodobě, je tedy nezbytné s nimi klíčové pojmy jako jsou náležitosti pracovní smlouvy, typy pracovní smlouvy, atd., pravidelně opakovat a upozorňovat je na ně zejména v souvislosti s jejich vlastními záležitostmi.

V části zabývající se komunikací na pracovišti účastníci opět prokázali velmi dobré schopnosti. Na dotaz, **s kým by řešili různé problémy, které by na pracovišti mohly nastat, bezprostředně uváděli: „Já bych šel za šéfem.“, „Nebo za svým asistentem!“.** Z jejich projevu bylo jasné, že se ve svém zaměstnání již setkali s různě obtížnými situacemi, které řešili společně se svým nadřízeným.

Při závěrečné **diskuzi o možných důvodech k propuštění zaměstnance účastníci zmiňovali například: „Když dojdu pozdě.“, „Protože něco rozbiju.“.** Lektorka tedy diskuzi směřovala dále k tomu, co může být relevantní důvod propuštění ze zaměstnání. Na otázku, **v jakém**

případě by sami účastníci dali v zaměstnání výpověď, odpovídali: „*No, já nevím. Asi když by se mi tam nelíbilo.*“, „*Jo, kdybych nebyl spokojený.*“.

#### **5. 4. 10 Sociální systém**

*Příprava: flip chart, fix, pracovní list „Sociální služby“ (příloha č. 15)*

Následující téma slouží pouze jako vhled do problematiky. Poskytuje účastníkům základní informace vážící se především k jejich osobě (sociální služby a dávky, které využívají). Podle možností konkrétní skupiny můžeme k tomuto tématu doplňovat podrobnosti.

Lektor setkání zahájí otázkami:

- ◆ Co je to sociální systém?
- ◆ Pro koho je sociální systém určený?
- ◆ Proč je důležitý?

#### **Sociální služby (45 minut)**

Účastníci mají k dispozici pracovní list „Sociální služby“. Lektor se na úvod zeptá, zda někdo z nich využívá nebo využíval nějakou sociální službu. Na základě informací od účastníků pak přizpůsobí výklad pracovního listu. Stavebním kamenem jsou pro něj vždy praktické zkušenosti účastníků. Lektor se ptá také na názvy dalších organizací v okolí účastníků, které poskytují sociální služby. Důležité body může zapisovat pro větší přehlednost na flip chart.

#### **Přestávka (10 minut)**

#### **Příspěvek na péči, invalidní důchod (45 minut)**

Lektor může přirozeně navázat na předchozí téma otázkou: „Platím za sociální služby, které využívám? Z čeho je platím?“. Následně se podrobněji věnuje příspěvku na péči a invalidnímu důchodu.

#### **DISKUZE K TÉMATU**

- ◆ Kde stát získává prostředky na vyplácení příspěvků na péči a invalidního důchodu?

## SHRNUTÍ

viz Shrnutí u tématu Umění odpočívat (proběhlo během jednoho setkání)

### 5. 4. 11 Umění odpočívat

*Příprava: pomůcky na různé relaxační techniky*

Je vhodné, aby Job club na toto téma probíhal na jiném místě, než obvykle (např. zahrada, kavárna, restaurace; odlišíme tak pracovní prostředí od místa určeného spíše k relaxaci a zábavě). Setkání je uvolněné, neformální, probíhá formou otevřené diskuze. Lektor postupně pokládá následující otázky:

- ◆ Jak poznáte, že jste unavení (fyzicky nebo psychicky)?
- ◆ Co vám pomůže, když cítíte, že jste unavení?
- ◆ Myslíte, že je dobré pořád jenom pracovat/odpočívat? Proč?
- ◆ Jak nejraději odpočíváte?

Lektor může na závěr využít různých relaxačních technik, např. jógové cvičení s prvky meditace, relaxační hudba, kreativní činnosti...



Obr. č. 14: Posezení v hospodě s účastníky Job clubu a přáteli

## SHRNUTÍ

Job club 2. 4. 2017, 13:15 - 16:15

Zahrnutí tématu Sociální systém vnímáme s ohledem na zaměření Job clubů pro účastníky jako nastavbové. Nicméně alespoň základní orientace v této oblasti je podle nás nezbytná pro rozvíjení povědomí o všech složkách života účastníků Job klubu. Sociální systém se také nemalou měrou prolíná s tématem Finanční gramotnost, jež bude následovat v dalším setkání (příspěvek na péči, invalidní důchod, úhrada sociálních služeb).

**V souvislosti se sociálními službami zmiňovali účastníci 2 poskytovatele: Domov Horizont a Zelený dům pohody v Hodoníně (tyto dvě organizace spolu úzce spolupracují). Konkrétně zmiňovali službu Chráněné bydlení.**

**Většina účastníků zná složky svého příjmu – mzda, příspěvek na péči a invalidní důchod, orientovali se například i v tom, v jaké výši jsou jim vypláceny. Během diskuze se však ukázalo, že tyto pojmy jsou pro ně příliš abstraktní, nevěděli proč je jim invalidní důchod a příspěvek na péči vyplácen a k čemu slouží, co je z nich hrazeno. Společně s lektorkou se tedy tímto tématem zabývali podrobněji, základní informace také získali prostřednictvím pracovního listu.**

Druhá část setkání byla o poznání uvolněnější, věnovala se tématu Umění odpočívat. Vzhledem k příznivému počasí se skupina mohla přesunout do venkovních prostor, na zahradu Domova HORIZONT. Lektorka vnímala tento krok jako důležitý pro oddělení prostoru určeného k práci (zasedací místnost, kde Job cluby probíhaly) a relaxačního prostoru. **Z diskuze s účastníky vyplynulo, že se rádi věnují spoustě aktivit, které vnímají jako odpočinkové, např.: „Já se chodím procházet do přírody, to mám rád.“, „Večer, až přijdu domů, se dívám na televizi, dávají tam nějaký seriál.“, „Já rád paličkuju, u toho si odpočinu.“. Dokázali přesně oddělit čas práce a odpočinku.** Domníváme se, že k tomu může přispívat pravidelná a neměnná struktura jejich dne, ve které se zároveň velmi dobře orientují. Jeden z účastníků také skupině představil svoji oblíbenou relaxační aktivitu – meditaci.

## 5. 4. 12 Finanční gramotnost

*Příprava: flip chart, fix, pracovní list „Dobré vs. špatné hospodaření“ (příloha č. 16), pracovní list „ Můj rozpočet“ (příloha č. 17), 2 mobilní telefony*

### PROGRAM

#### Úvodní diskuze (15 minut)

Lektor na úvod Job clubu pokládá otázky týkající hospodaření s finančními prostředky:

- ◆ Z čeho se skládá váš příjem?
- ◆ Hospodaříte s vašimi financemi samostatně? Kdo vám pomáhá?

#### Příjmy a výdaje (45 minut)

Lektor na flip chart nakreslí následující tabulku.

MOJE PŘÍJMY	MOJE VÝDAJE
Peníze, které získám a se kterými můžu hospodařit.	Peníze, které vydávám za nákup různých předmětů a služeb.
◆ ◆ ◆ ◆ ◆	◆ ◆ ◆ ◆ ◆

Účastníci mají za úkol do tabulky doplnit, z čeho se příjmy a výdaje mohou skládat (mzda, příspěvek na péči, invalidní důchod, nájem, jídlo, zábava, sociální služby...).



Obr. č. 15: Zpracování tabulky Moje příjmy a výdaje

### **Přestávka (10 minut)**

### **Můj rozpočet (30 minut)**

Lektor se účastníků ptá, zda si myslí, že mají přehled o svém rozpočtu, případně jakým způsobem ho sledují. Seznamuje je s pracovním listem „Můj rozpočet“, který jim může sloužit jako přehledná tabulka, do které budou zapisovat své měsíční výdaje a příjmy. Na konci měsíce pak mohou zjistit, jestli se jim podařilo něco ze svých příjmů ušetřit, nebo naopak. O pomoc s vyplňováním tabulky mohou požádat například svého asistenta nebo klíčového pracovníka.

### **Přestávka (5 minut)**

### **Dobré vs. špatné hospodaření (45 minut)**

Lektor rozdává pracovní listy „Dobré vs. špatné hospodaření“. Účastníci se rozdělí do dvou skupin. Spolupracují na tom, aby určili, který příklad hospodaření je podle nich správný a se kterým nesouhlasí. Výsledky své práce pak prezentují ostatním. Lektor se ptá na okolnosti, které je k jejich rozhodnutí přivedly.

### **Přestávka (5 minut)**



## **Půjčka (10 minut)**

Lektor účastníkům položí otázku, zda ví, co je to půjčka. Zdůrazní její výhody a nevýhody. Upozorní na všechny důsledky, které z nenaplnění podmínek sjednaných při sepsání smlouvy o půjčce plynou (dluhová past, exekuce).



Obr. č. 16: Půjčka – výhody a nevýhody

## **Jak se bránit? (45 minut)**

Cílem následující aktivity je získat prostředky, kterými se můžeme bránit nedůvěryhodným prodejčům a zprostředkovatelům služeb. Lektor na flip chart zapisuje, jakým způsobem by účastníci odpovídali na nabídky pouličních nebo telefonických prodejců. Situace si pak účastníci vyzkouší v praxi.

Lektor je v roli telefonního operátora. Volá jednomu z dobrovolníků a nabízí podezřelou službu za výhodnou cenu. Je neodbytný, snaží se o manipulaci. Na závěr každého hovoru skupina reflektuje průběh celé situace.

## **DISKUZE K TÉMATU**

- ◆ Už jste se někdy setkali s nabídkami prodejců na ulici nebo po telefonu? Jak jste se zachovali?

## SHRNUTÍ

Job club 9. 4. 2017, 13:15 - 16:15

Cílem aktivit zařazených do programu tohoto Job clubu bylo rozšířit povědomí účastníků o jejich hospodaření s financemi a rizikových situacích spojených s nabízením zboží na ulici nebo po telefonu.

Úvodem lektorka s účastníky shrnula informace o příspěvku na péči a invalidním důchodu, kterým se věnovali i v rámci minulého Job clubu. Připomněli si tak základní složky jejich příjmu. **Účastníci dále uváděli, že si své finance spravují spolu s klíčovými pracovníky a asistenty. Jsou vedeni k tomu, aby za co možná největší část hospodaření se svými příjmy zodpovídali sami. Často také zmiňovali, že aktuálně si šetří část svých peněz na věc, kterou si přejí (například notebook, nový mobil nebo stolek pod notebook).**

**Při vyhodnocení příkladů dobrého a špatného hospodaření nepotřebovali účastníci od lektorky žádnou podporu. Samostatně dokázali určit, které chování je správné a kterému by se raději vyhnuli.**

Ze schůzky se zaměstnanci Domova HORIZONT vyplynulo, že dlouhodobě věnují velkou pozornost prevenci zneužití klientů prostřednictvím nečestných prodejců. Toto se odrazilo i během aktivit Job club – **účastníci pohotově reagovali na všechny modelové situace, jasně formulovali, že o produkt/službu nemají zájem, případně, že se chtějí nejdříve poradit se svým opatrovníkem.** Někteří účastníci se také podělili o své zkušenosti s těmito situacemi.

### 5. 4. 13 Závěrečné setkání – zhodnocení

*Příprava: Osvědčení o absolvování Job clubu (příloha č. 20)*

#### **Zhodnocení Job clubů (60 minut)**

Lektor zahajuje závěrečnou diskuzi, ve které společně s účastníky hodnotí proběhlá setkání. Ptá se na to, co jim Job club přinesl, co pro ně bylo nejzajímavější nebo naopak co by příště vynechali. Zjišťuje, zda byly naplněny jejich představy (mohou pracovat se zápisem z úvodního setkání). Lektor shrne, jak byla naplněna jednotlivá témata, dává podněty k dalšímu rozvoji.

Závěrem dostane každý z účastníků od lektora Osvědčení o absolvování Job clubu, kde jsou uvedeny rozsah a témata Job clubu. Lektor může připojit také osobní postřehy k práci jednotlivých účastníků, zaměřuje se na zdůraznění těch pozitivních.

## **SHRNUTÍ**

Cílem posledního setkání bylo uzavření cyklu Job clubů a předání zpětná vazby jak od účastníků, tak i od lektora. Podněty slouží k naplánování další spolupráce (navazující Job cluby, opakování některých témat, individuální práce, atd.). Lektorka účastníkům předala Osvědčení o absolvování Job clubu společně s vypsány tématy jednotlivých setkání. Na návrh účastníků proběhlo společné neformální posezení v restauraci).

## 6 Limity výzkumu

V této části bychom se chtěli vyjádřit k limitům, které s sebou v otázce výzkumu přináší jak cílová skupina, tedy osoby s mentálním postižením, tak i vnější faktory, které se ve vysoké míře podílí na možnosti uplatnění poznatků v praxi.

Ohniskové skupina č. 2 a 3 byly realizovány s cílem zjistit, jakým způsobem se na orientaci uživatelů Domova Horizont v oblasti jejich profesního uplatnění projeví absolvování pravidelných setkání Job clubu. Celkem proběhlo dvanáct setkání v rozmezí pěti měsíců. Každé z těchto setkání bylo zaměřeno na jiné téma spojené s problematikou zaměstnávání. Vzhledem k tomu, že **trvání výzkumu bylo časově ohraničeno, nebyla možnost se jednotlivým tématům věnovat opakovaně.** Jako problematická se tedy může jevit skutečnost, že u **osob s mentálním postižením převládá mechanická paměť na úkor logické, a charakteristické je také pomalé tempo osvojování si nových znalostí a dovedností.** Paměť je narušena ve všech úrovních – zapamatování, uchování, vybavování. (Müller in Valenta, Müller, 2007) **Můžeme tedy předpokládat, že při dlouhodobějším výzkumu by bylo srovnání jiné.** Z tohoto důvodu byl pracovníkům Domova Horizont předán podrobně zpracovaný Metodický materiál Job clubu, který poskytuje podporu při jejich další práci s uživateli.

Komplikací při realizaci Job clubů se ukázala být také **velká diverzita skupiny účastníků.** Samostatněji dokázali pracovat pouze tři z nich. Pro ostatní byla nezbytná podpora lektorky (například čtení a předepisování textu, upřesňování zadání, atd.), která se však nemohla plně věnovat každému z nich individuálně. **V některých částech se tedy efektivněji jeví individuální práce, nebo například podpora osobního asistenta** (konkrétní části jsou zmíněny u každého z témat Job clubu v části Shrnutí).

Vzhledem k naprostému **nedostatku pracovních míst pro osoby se zdravotním, respektive mentálním, postižením** nemůže výzkum sledovat, zda má absolvování Job clubů přímý dopad na pracovní uplatnění účastníků v takovém oboru, který je pro ně zajímavý (sedm z osmi účastníků je momentálně zaměstnáno, jejich vysněné zaměstnání se však mnohdy od aktuálního lišilo). Pracovní příležitosti jsou uživatelům v naprosté většině případů zprostředkovány pracovníky Domova Horizont, které vyjednávání podmínek s potenciálními zaměstnavateli stojí ohromné úsilí.

**Výsledky výzkumu jsou prezentovány pouze ze strany uživatelů a pracovníků Domova Horizont.** Chybí tedy pohled aktuálních i potencialních zaměstnavatelů. Vzhledem k zaměření výzkumu primárně na Domov Horizont, respektive k poskytnutí metodické podpory uživatelům i pracovníkům, tento aspekt nebyl prioritou.

## 7 Závěrečná diskuse výsledků výzkumu

Cílem následující kapitoly je zhodnotit výsledek výzkumného šetření diplomové práce – tedy ohniskové skupiny a průběh Job clubů.

Z výsledků proběhlých ohniskových skupin vyplývá, že **uživatelé Domova Horizont mají zájem zapojit se do pracovního procesu**. Hlavním důvodem je pro ně **získání finančních prostředků, smysluplné využití volného času a navázání kontaktů se širším sociálním prostředím**. Zájem uživatelů o zaměstnání potvrzují i slova pracovníků, kteří s nimi tuto oblast zpracovávají nejintenzivněji během aktivit v pracovních – rehabilitačních dílnách a v průběhu individuálního plánování

Během sledování hlavního cíle diplomové práce jsme dospěli k zjištění, že **jedním z nejdůležitějších (a nejrozšířenějších) nástrojů podpory přímo zacílených na získání a udržení si pracovních návyků, který Domov Horizont uživatelům zprostředkovává, jsou pracovních – rehabilitační dílny**. Významnou roli hrají především v přípravě na budoucí zaměstnání, a to díky společným znakům obou aktivit – dodržování pracovního režimu, důraz na pečlivě odvedenou práci, nutnost nahlášení absence, atd.). **Všichni uživatelé, kteří mají v současné době uzavřenou pracovní smlouvu** (ať už s Domovem Horizont nebo s externím zaměstnavatelem) **získávali svoje první pracovní zkušenosti právě v pracovních – terapeutických dílnách**. Během spolupráce s účastníky Job klubu bylo patrné, že výše uvedené návyky již mají zažitě a dokáží je aplikovat i u svých aktuálních zaměstnavatelů. Vědí, na koho se při řešení pracovních problémů obrátit a mají kolem sebe vybudovanou síť pracovníků, kteří jim v případě potřeby poskytují individuální podporu.

**Za další nástroj podpory můžeme pokládat individuální plánování**. Zde pak vidíme **velký potenciál pro dlouhodobější spolupráci uživatelů s pracovníky, která je šitá přímo na míru jejich potřebám**. Pro tyto účely byl vytvořen **Metodický materiál Job clubů**, který zpracovává celkem jedenáct témat souvisejících s profesní orientací osob s mentálním postižením. Baterie pracovních listů a aktivit pracovníkům umožňuje problematické oblasti s uživateli opakovat a průběžně se k nim vracet. Díky před chystaným materiálům navíc ušetří čas, který by museli věnovat přípravě.

**Jistým typem podpory v oblasti profesní orientace mohou být také aktivity spojené se skupinou Sebeobhájců**, která nyní funguje nezávisle na organizaci Domov Horizont.

Uživatelé se zde věnují tématům spojeným například s komunikací, sebeuvědoměním, etikou nebo občanskými právy.

Domov Horizont dále poskytuje **podporu uživatelům přímo na jejich pracovišti prostřednictvím pracovních asistentů**. Ti jsou velmi důležitým elementem při zapracování uživatelů, jejich seznámením se s pracovním prostředím a v neposlední řadě při zprostředkování kontaktu s ostatními pracovníky, pro které může být setkání s osobou s mentálním postižením něčím novým.

**Zařízení aktivně spolupracuje s externími zaměstnavateli uživatelů** – snaží se o negociaci takových pracovních podmínek, které odpovídají schopnostem uživatelů (po několika letech byla například vzhledem ke stále většímu osamostatňování uživatelů zrušena podpora pracovního asistenta u Technických služeb).

**Pracovníci se intenzivně podílí na oslovování potenciálních zaměstnavatelů v Kyjově i blízkém okolí, vyjednávají podmínky pro zaměstnání uživatelů, propagují zaměstnávání osob se zdravotním, respektive mentálním, postižením** (například uspořádáním tzv. kulatého stolu, jehož cílem bylo sdílení zkušeností se zaměstnáváním osob se zdravotním postižením, prezentace legislativy a oslovení potenciálních zaměstnavatelů). **Úspěšnost je však zatím spíše nízká a počet pracovních míst mimo Domov Horizont nedokáže pokrýt poptávku uživatelů**. Během tří let se podařilo úspěšně navázat spolupráci celkem se čtyřmi externími zaměstnavateli, se kterými mají uživatelé Domova Horizont aktuálně uzavřeno jedenáct Dohod o provedení práce.

**Sami pracovníci uvádějí, že jim ve věci profesního uplatnění uživatelů chybí především návazná služba, která by zajišťovala kontaktování zaměstnavatelů, vyjednávání podmínek pracovního místa nebo pracovního asistenta**. Podle nich zařízení nedisponuje dostatkem pracovníků, kteří by se na zaměstnávání uživatelů mohli podrobně a dlouhodobě zaměřovat (v současné době je to pouze jedna sociální pracovnice<sup>12</sup>).

Jako problematické se v souvislosti s nedostatkem pracovních míst pro osoby se zdravotním postižením jeví to, že **uživatelé nemají možnost své schopnosti a dovednosti spojené s pracovním uplatněním realizovat v praxi**. Znovu si dovolíme využít slov pracovnice

---

<sup>12</sup> Podle Výroční zprávy z roku 2015 je počet uživatelů služby Domov pro osoby se zdravotním postižením 214 osob a služby Chráněné bydlení 16 osob

Domova Horizont, která zazněla při ohniskové skupině a která podle nás vystihují jednu z klíčových částí celé problematiky:

*„Probírat s klientem něco teoreticky, bez toho aby měl reálnou možnost vědomosti a dovednosti uplatnit, vidět nějaký výsledek, je i pro ty klienty hodně složité, prostě se jim to nepropojí.“*

Je tedy nutné hledat cesty, jak povědomí o zaměstnávání osob s mentálním postižením u zaměstnavatelů v regionu zvýšit.

Dílčí cíl diplomové práce se snaží vysledovat dopad realizace Job clubů na pracovní orientaci osob s mentálním postižením využívající službu Chráněné bydlení. **Při srovnání výsledků ohniskových skupin před a po zahájení pravidelných setkání zjišťujeme, že dovednosti spojené s dodržováním pracovních dovedností, dochvilností, komunikací nebo hierarchií na pracovišti nepředstavují pro účastníky velký problém.** Jak uvádíme výše, tyto dovednosti dlouhodobě trénují s pracovníky Domova Horizont (zejména prostřednictvím pracovních – rehabilitačních dílen) i v rámci svých dosavadních pracovních zkušeností. V této oblasti jsou si svými schopnostmi jisti, záleží jim na tom, aby byli dobrými zaměstnanci a také aby byli za svoji snahu patřičně ohodnoceni (nejenom finančně, je pro ně důležité také uznání od spolupracovníků, nadřízených a dalších osob v jejich blízkém sociálním prostředí).

**V průběhu realizace Job clubů jsme se tedy rozhodli zaměřovat se více na témata zabývající se na rozdíly mezi pracovním úvazkem a pracovních – rehabilitační dílnou, definicí základních pracovních – právních vztahů a reálnými představami účastníků o jejich pracovním uplatnění** (tzn. reflektování specifik dané pozice – kvalifikace, fyzická nebo psychická odolnost). Nemůžeme ovšem konstatovat, že bychom analýzou ohniskových skupin č. 2 a 3 došli k přesvědčivému názoru, že se orientace účastníků v této oblasti výrazným způsobem změnila. Možné důvody uvádíme již v části Limity výzkumu – **vzhledem ke specifikům paměti a procesům učení osob s mentálním postižením je nezbytné získané poznatky průběžně opakovat a upřesňovat, ideálně je spojit s reálným prožitkem.** Během Job clubů jsme se tento fakt snažili maximálně reflektovat (například opakováním předchozího ve spojení s novým tématem, účastí pro účastníky neznámé osoby při modelových situacích nácviku telefonování nebo pracovního pohovoru, atd.). Došli jsme však k závěru, že tato problematika je během na dlouhou trať a **vyžaduje také intenzivní individuální práci s uživatelem přizpůsobenou jeho konkrétním potřebám, které Job club v podobě, v jaké byl realizován, nemohl naplnit.**



**Účastníci Job clubu, vzhledem ke svým dosavadním zkušenostem a dovednostem, mají předpoklady k tomu, aby našli pracovní uplatnění na volném trhu práce, mnoho z nich o to také projevilo zájem. Stále však mají před sebou spoustu překážek, které jim v této touze brání. A nemáme na mysli pouze jejich zdravotní znevýhodnění, které jsou často za pomoci pracovníků Domova Horizont schopni zmírnit nebo kompenzovat. Daleko náročnější je vyrovnat se s vnějšími podmínkami, které jejich uplatnění na volném trhu práce ovlivňují. Mluvíme zejména o nedostatku zaměstnavatelů, kteří by byli ochotni začít alespoň vyjednávat o zaměstnávání osob s mentálním postižením (viz zpráva Zkušenosti s pracovním uplatněním uživatelů Domova Horizont, příloha č. 21) a také o chybějící návazné službě, která by se této problematice intenzivně věnovala (již několikrát zmiňovaná Agentura podporovaného zaměstnávání, dále například sociální podnik). Domov Horizont v současné době také nedokáže, vzhledem ke svým personálním možnostem, zajistit dostatek pracovních asistentů, kteří by uživatelům na pracovištích poskytovali tolik potřebnou podporu.**

V současné situaci se „řešením“ zdá být pouze trpělivé **vyjednávání s potenciálními zaměstnavateli kyjovského regionu, prezentování dobré praxe a také navázání užší spolupráce s Úřadem práce**, který by podle našeho názoru měl zastávat funkci prostředníka mezi zaměstnavateli a zájemci o zaměstnání a propagovat vytváření chráněných pracovních míst i pro tuto cílovou skupinu.

## ZÁVĚR

Závěrečná práce se věnuje problematice zaměstnávání osob s mentálním postižením. Hlavním cílem práce bylo zmapovat možnosti podpůrných opatření, kterých se těmito lidem dostává v rezidenční péči, a to jak v teoretické, tak praktické rovině. Ve spolupráci s organizací Domov Horizont v Kyjově byly s pracovníky i uživateli služeb realizovány celkem tři ohniskové skupiny na toto téma. Analyzovány byly za pomoci zakotvené teorie a otevřeného kódování. K podpoření kvalitativního výzkumu dále probíhaly pravidelné Job cluby, kterých se účastnilo celkem osm rezidentů služby chráněné bydlení Domova Horizont. V průběhu Job clubů bylo pro potřeby dílčího cíle práce sledováno, jaký vliv na profesní orientaci rezidentů toto konkrétní podpůrné opatření má.

Z výsledků výzkumu můžeme soudit, že rezidenti tohoto zařízení mají potenciál zaměstnání získat a udržet si jej (to ostatně dokazuje i aktuální situace, kdy pouze jeden uživatel z celkem osmi účastníků Job klubu nemá uzavřenou pracovní smlouvu). Cenné pracovní návyky získávají například již během pracovních-terapeutických dílen v rámci zařízení nebo při individuální činnosti s pracovníky. Jako problematické se však jeví reálné možnosti uživatelů najít takové zaměstnání, které by odpovídalo jejich preferencím a zájmům. Plyne to zejména z nedostatku pracovních nabídek pro tuto cílovou skupinu v regionu, která může do určité míry souviset s absencí služby, jako je například Agentura podporovaného zaměstnávání, která by se cíleně zaměřovala na kooperaci s potencionálními zaměstnavateli, podpoře při zřizování chráněných pracovních míst a intenzivní spolupráci v této oblasti se samotnými uživateli.

Na závěr je třeba zdůraznit, že i vzhledem k moderním trendům v oblasti sociálních služeb a speciální pedagogika se situace spojená s pracovním uplatněním osob s mentálním postižením neustále vyvíjí – sociální služby se transformují do služeb více orientovaných na individuální potřeby uživatele, snaží se o zmenšení jejich závislosti na institucích. Zároveň roste informovanost široké veřejnosti, která se stává otevřenější a přináší s sebou nové možnosti. Připomeňme, že i v Domově Horizont ještě před třemi lety neměl s externím zaměstnavatelem uzavřenou pracovní smlouvu žádný z rezidentů, aktuálně je jich už jedenáct.

## Použité zdroje

BAŠTECKÁ, B. a kol. (2003). *Klinická psychologie v praxi*. Praha: Portál, ISBN 80-7367-040-2.

BARTOŇOVÁ, M., PIPEKOVÁ, J., VÍTKOVÁ, M. 2007. *Integrace handicapovaných na trhu práce v mezinárodní dimenzi*. Brno: MSD s.r.o., ISBN 978-80-86633-31-2.

BAZALOVÁ, B. Psychopedie. In PIPEKOVÁ, J. a kol. (2006). *Kapitoly ze speciální pedagogiky*. 2. rozšíř. a přepr. vyd. Brno: Paido. ISBN 80-7315-120-0.

ČÁMSKÝ, P., KRUTILOVÁ, D., SEMBDNER, J.: (2008). *Manuál pro tvorbu a zavádění standardů kvality poskytovaných sociálních služeb*. Praha, Centrum sociálních služeb, ISBN 978-80-86633-31-2.

ČERNÁ, M. (2008). *Česká psychopedie: speciální pedagogika osob s mentálním postižením*. Vyd. 1. Praha: Karolinum, ISBN 978-802-4615-653.

DOLEJŠÍ, M. (1973). *K otázkám psychologie mentální retardace*. Praha: Votobia. ISBN 80-7178-303

FERN, E. F. (1982). "Why Do Focus Groups Work: a Review and Integration of Small Group Process Theories", in NA - Advances in Consumer Research Volume 09,. Andrew Mitchell, Ann Arbor, MI : Association for Consumer Research, Pages: 444-451.

GLADH, L., SJÖLUND, A. (2014). The Validation Process: A useful tool to visualize abilities and enhance the possibilities of paid employment for people with ASD, *Journal of Vocational Rehabilitation* 41 (2014) 71–76

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

HARTL, P., HARTLOVÁ, H. (2004). *Psychologický slovník*. Praha: Portál. ISBN 80-7178-303-X.

HENDL, J. (2005). *Kvalitativní výzkum*. Praha: Portál, ISBN 80-7367-040-2.

HENDL, J. (1997). *Úvod do kvalitativního výzkumu*. Praha: Karolinum, ISBN 80-7184-549-3.

CHRÁSKA, M. (2007). *Metody pedagogického výzkumu: základy kvantitativního výzkumu*. Vydání 1. Praha: Grada Publishing, ISBN 978-80-247-1369-4.

KLÍMA, Karel, et al. (2005). *Komentář k Ústavě a Listině*. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, ISBN 80-86898-44-X

KOZÁKOVÁ, Z. Tranzitní program. In KREJČÍŘOVÁ, O. (2012). *Profesní příprava a pracovní uplatnění osob s mentálním postižením*, [online]. Olomouc: Univerzita Palackého v Olomouci, [cit. 2017-05-24]. Dostupné z: <http://unifor.upol.cz>.

LEČBYCH, M. (2005). *Modely mentální retardace*, [online]. Psychologie dnes. Ročník 11, číslo 6., s. 33 – 34. Portál, [cit. 2017-06-12]. Dostupné z: <http://martinlecbych.sweb.cz/publikace/Modely%20mentalni%20retardace.pdf>

LEČBYCH, M. (2006). *Psychologické aspekty podporovaného zaměstnávání u lidí s mentálním postižením*. Olomouc, Rigorózní práce. Univerzita Palackého v Olomouci, Fakulta filozofická, Katedra psychologie.

LEČBYCH, M. (2008). *Mentální retardace v dospívání a mladém věku*. 1. vyd. Olomouc: Univerzita Palackého v Olomouci, ISBN 978-802-4420-714.

LECHTA, V. (2013). *Terapie narušené komunikační schopnosti*. 2., aktualiz. vyd. Praha: Portál, 2011, ISBN 978-807-3679-019.

LUDÍKOVÁ, L. (2010). *Specifika edukace žáků se speciálními potřebami s přesahem do sféry pracovního uplatnění*. 1. vyd. Olomouc: Univerzita Palackého v Olomouci, ISBN 978-802-4426-556.

LUDÍKOVÁ, L., KOZÁKOVÁ, Z. (2012). *Základy speciální pedagogiky*. 1.vyd. Olomouc: Univerzita Palackého v Olomouci, ISBN 978-80-244-3092-8.

LUFTIG, R. L., MUTHERT, D. (2003). Patterns of employment and independent living of adult graduates with learning disabilities and mental retardation of an inclusionary highschool vocational program. Department of Educational Psychology, Research in Developmental Disabilities 26 (2005) 317–325

MATOUŠEK, O. (2008). *Slovník sociální práce*. vyd. 2., přeprac. Praha: Portál, ISBN 978-80-7367-368-0.

MATOUŠEK, O. (2011). *Sociální služby: Legislativa, Ekonomika, Plánování, Hodnocení*. 2., aktualiz. vyd. Praha: Portál. ISBN 978-807-3675-097.

- MIOVSKÝ, M. (2006). *Kvalitativní přístup a metody v psychologickém výzkumu*. Vyd. 1. Praha: Grada, ISBN 80-247-1362-4.
- MÜHLPACHR, P. (1999). *Sociální a postpenitenciární péče*. Brno: IMS, s. 1-80. ISBN 80-7315-120-0.
- NOVOSAD, L. (2009). *Poradenství pro osoby se zdravotním a sociálním znevýhodněním: základy a předpoklady dobré poradenské praxe*. Vyd. 1. Praha: Portál, ISBN 978-807-3675-097.
- PIPEKOVÁ, J. (2006). *Kapitoly ze speciální pedagogiky*. Brno: Paido, 2006. ISBN 80-7315-120-0.
- PÖRTNER, M. (2009). *Na osobu zaměřený přístup: v práci s lidmi s mentálním postižením a s klienty vyžadujícími trvalou péči*. Praha: Portál, ISBN 978-80-7367-582-0.
- REICHEL, J. (2009) *Kapitoly metodologie sociálních výzkumů*. 1, Praha: Grada Publishing, a. s., ISBN 978-80-247-3006-6.
- RUBINŠTEJNOVÁ, S. J. (1973). *Psychologie mentálně zaostalého žáka*. Praha: SPN
- ŘÍČAN, P., KREJČÍŘOVÁ, D. (1995). *Dětská klinická psychologie*. Vyd. 1. Praha: Grada, ISBN 80-716-9168-2.
- STEWART, D. W., SHAMDASANI, P. N., & ROOK, D. W. (2007). *Focus Groups: Theory and Practice* (2<sup>nd</sup> ed.). Thousand Oaks, CA: Sage. ISBN 07-61-925-83X
- STRAUSS, L., CORBIN, J. (1999). *Základy kvalitativního výzkumu: postupy a techniky metody zakotvené teorie*. Vyd. 1. Boskovice: Albert, ISBN 808-58-346-0-X.
- ŠMAJSOVÁ BUCHTOVÁ, B., ŠMAJS, J. a BOLELOUCKÝ, Z. (2013). *Nezaměstnanost*. 2., přeprac. a aktualiz. vyd. Praha: Grada, Psyché. ISBN 978-80-247-4282-3.
- ŠVARCOVÁ-SLABINOVÁ, I. (2011). *Mentální retardace: vzdělávání, výchova, sociální péče*. Vyd. 4., přeprac. Praha: Portál, ISBN 978-807-3678-890.
- ŠVAŘÍČEK, R., ŠEĐOVÁ, K. (2007). *Kvalitativní výzkum v pedagogických vědách*. Praha: Portál. ISBN 978-80-7367-313-0.

VÁGNEROVÁ, M. (2004). *Vývojová psychologie. Dětství, dospělost, stáří: praktická profesní příprava*. 1. vyd. Praha: Portál, ISBN 80-717-8308-0.

VÁGNEROVÁ, M. (2008). *Psychopatologie pro pomáhající profese*. 4. vyd. Praha: Portál, 872 s. ISBN: 978-80-7367-414-4.

VALENTA, M., MÜLLER, O. a kol. (2007). *Psychopedie: teoretické základy a metodika*. Praha: Parta, ISBN 978-80-7320-099-2.

VITÁKOVÁ, P. (2005). *Souhrnná metodika podporovaného zaměstnávání: projekt Equal - rozšíření metodiky, národní a evropská spolupráce*. Vyd. 1. Praha: Rytmus, 127 s. ISBN 80-903-5980-9.

VÍTEK, J., VÍTKOVÁ, M. (2010). *Teorie a praxe v edukaci, intervenci, terapii a psychosociální podpoře jedinců se zdravotním postižením se zaměřením na neurologická onemocnění*. 1. vyd. Brno: Paido, ISBN 978-80-7315-210-9.

VOJTOVÁ, V. (2005). *Problematika zaměstnávání osob se zdravotním postižením – právní hledisko*. In KREJČÍŘOVÁ, O., MEDVECOVÁ, A., OPATŘILOVÁ, D., STUPKOVÁ, VL., VOJTOVÁ, V. *Problematika zaměstnávání občanů se zdravotním postižením: studijní texty*. 1. vyd. Praha: Rytmus, ISBN 80-903598-7.

Zákon č. 108/2006 Sb., o sociálních službách.

Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti.

### **Internetové zdroje:**

Česká unie pro podporované zaměstnávání. Dostupné z: <http://www.unie-pz.cz/>

České sociální podnikání. Dostupné z: <http://www.ceske-socialni-podnikani.cz/cz/>

Definition of Intellectual Disability. AAIDD. Dostupné z: [http://aidd.org/intellectual-disability/definition#.U1L2wPI\\_tqU](http://aidd.org/intellectual-disability/definition#.U1L2wPI_tqU)

Horizont Kyjov. Dostupné z: <http://horizontkyjov.cz/>

European Union of Supported Employment. *European Union of Supported Employment Toolkit*. Retrieved from <http://www.euse.org/supported-employment-toolkit-2/EUSE%20Toolkit%202010.pdf>

Individuální projekt MPSV - Transformace sociálních služeb. Ministerstvo práce a sociálních věcí. Dostupné z: <http://www.mpsv.cz/cs/14597>

Národní centrum podpory transformace sociálních. Dostupné z: <http://www.trass.cz/>

## Seznam příloh

Příloha č. 1 – Můj erb

Příloha č. 2 – Typy pracovních pozic

Příloha č. 3 - Jaké informace do životopisu patří?

Příloha č. 4 – Životopis

Příloha č. 5 – Možnosti pracovního uplatnění

Příloha č. 6 – Chráněné a běžné pracoviště

Příloha č. 7 – Příklad pracovního inzerátu

Příloha č. 8 – Důvěryhodný vs. nedůvěryhodný pracovní inzerát

Příloha č. 9 – Zkratky v pracovních inzerátech

Příloha č. 10 – Jaké formy oslovení zaměstnavatele jsou vhodné?

Příloha č. 11 – Jak telefonovat

Příloha č. 12 – Příprava na pracovní pohovor

Příloha č. 13 – Vzor pracovní smlouvy

Příloha č. 14 – Pracovně – právní vztahy

Příloha č. 15 – Sociální služby

Příloha č. 16 – Dobré vs. špatné hospodaření

Příloha č. 17 – Můj rozpočet

Příloha č. 18 – Propagační leták

Příloha č. 19 – Souhlas s účastí ve výzkumu

Příloha č. 20 – Osvědčení o absolvování Job klubu

Příloha č. 21 – Zkušenosti s pracovním uplatněním uživatelů Domova Horizont



Příloha č. 22 – Podklady k ohniskové skupině č. 1

Příloha č. 23 – Záznam průběhu ohniskové skupiny č. 1

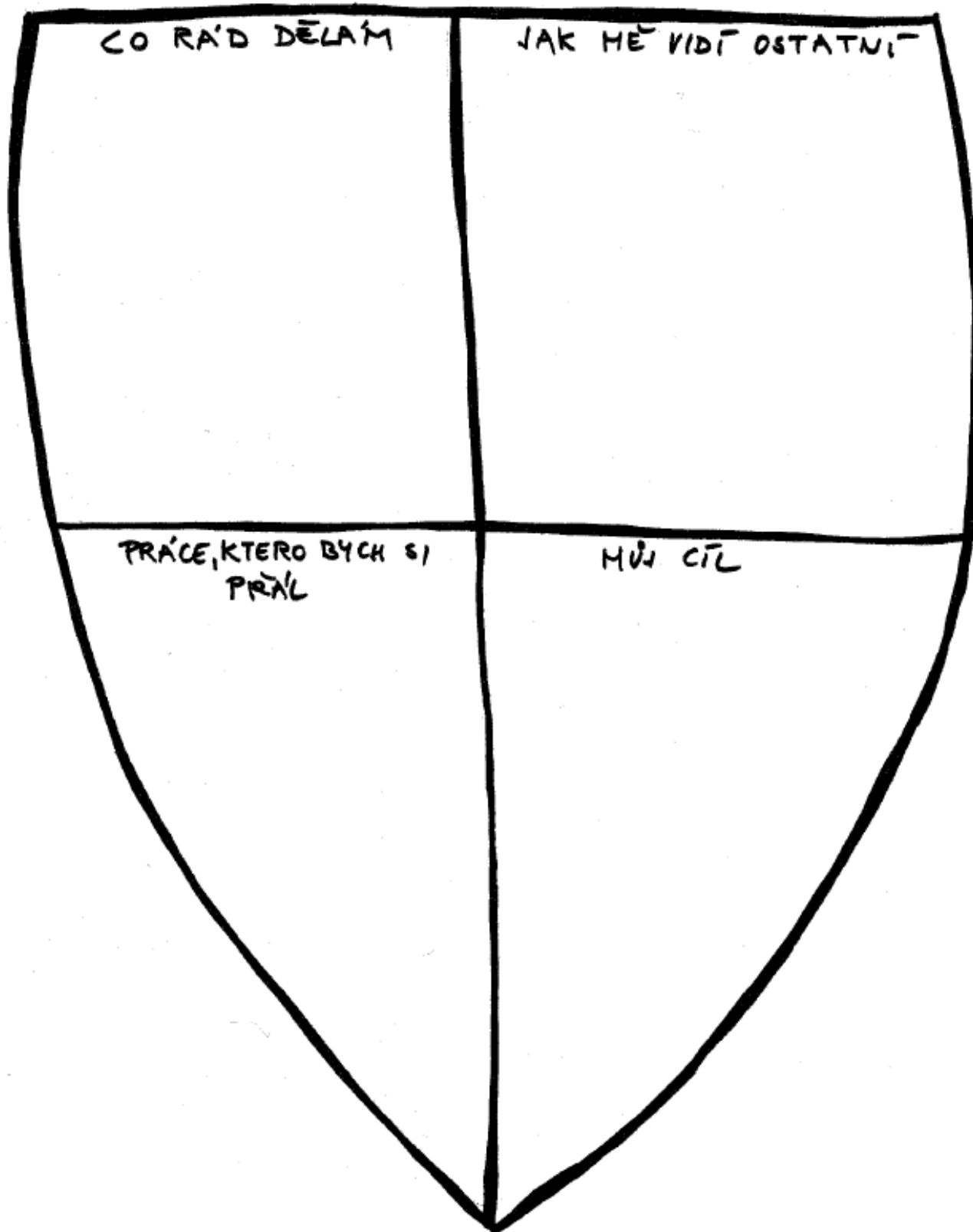
Příloha č. 24 – Podklady k ohniskové skupině č. 2 a 3

Příloha č. 25 – Záznam průběhu ohniskové skupiny č. 2

Příloha č. 26 – Záznam průběhu ohniskové skupiny č. 3

Příloha č. 1 – Můj erb

# MŮJ ERB



## Příloha č. 2 – Typy pracovních pozic

13 TÉMA: MOŽNOSTI PRACOVNÍHO UPLATNĚNÍ



### TYPY PRACOVNÍCH POZIC

KUCHAR	RECEPČNÍ	KNĚZ
ZAHRADNÍK	UČITEL	KAMERAMAN
ZDRAVOTNÍ SESTRA	TELEFONNÍ OPERÁTORKA	ŠVALENA
DOKTOR	FÓTBALISTA	KERAMIK
ŘIDIČ	MODELKA	MASÉR
SEKRETÁŘKA	HEREČKA	TLUMOČNÍK

## Příloha č. 3 - Jaké informace do životopisu patří?

35 Téma: ŽIVOTOPIS

1978

Na pracovním listu jsou údaje ze životopisu, které se pomíchaly. Některé tam vůbec nepatří, ostatní jsou ve špatném pořadí. Rozstříhejte tento životopis na části, a ty potom seskládejte podle toho, jak si myslíte, že má životopis správně vypadat.

ŽIVOTOPIS

Národnost: česká

Řidičský průkaz: nemám

Vzdělání:

1996-2000: střední odborná škola obchodu a služeb, Praha 2, Kulinářská 5

1988-1996: základní škola JÚŠ, Praha 2

Jaké mám rád roční období (kdy chci dovolenou): léto

Stav: rozvedený

Pracovní zkušenosti:

2002-2004: Logitech a.s., administrativní práce

2000-2002: knihovna ZŠ Ústavní, Praha 8

1999: praxe při škole

Jméno: Tomáš

Příjmení: Novák

Můj spánkový režim: rozhodně nevstávám před 8 hodinou ráno,  
noční služby nejsou přijatelné

Reference: Lída Turopová, personální oddělení Logitech a.s.

Můj oblíbený školní předmět: matematika a fyzika

Zájmy: hudba, literatura, psychologie, hokej

Jazykové znalosti: angličtina – středně dobrá úroveň, němčina - začátečník

Počítačové dovednosti: Windows, Word, Excell, Outlook, Internet

Další okolnosti – zdravotní stav: zhoršená chůze v důsledku DMO

Moje oblíbené jídlo: vepřová se zelím

Datum narození: 1. 1. 1982

Které jazyky neumím: francouzština, hindština, maďarština

Trvalé bydliště: V Pevnosti 4, Praha 2

Telefon: 333 555 222

E-mail: novak@asistence.cz

Profesní cíle: rád bych získal stálou kreativní práci na plný úvazek, nejlépe s počítačem, v dobrém kolektivu.

## Příloha č. 4 – Životopis

Jméno a příjmení	
Datum narození	
Adresa	
Email	
Telefon	

Přehled vzdělání	
Pracovní zkušenosti	
Počítačové dovednosti	
Zájmy	
Další okolnosti – zdravotní stav	

# Příloha č. 5 – Možnosti pracovního uplatnění



## MOŽNOSTI PRACOVNÍHO UPLATNĚNÍ

Charakterizujte jednotlivé typy pracovního uplatnění podle otázek v tabulce.

18 TĚMA: MOŽNOSTI PRACOVNÍHO UPLATNĚNÍ

	Centrum dormitů služeb, sít člověk	Chráněné pracovní místo	Dobrovol níctví	Brigáda	Zaměstnaní běžně pra covíte	Podnikání
Je za vykonanou práci mzdán?						
Je kladen důraz na výnos?						
Je třeba vytvo- řit za účelem zisku?						
Pracuje zde od- borník pro lids ké zdravotním postupem?						
Komus je takový typ zaměstnání určen?						
Jak je možné etickou práci sáhn?						

# Příloha č. 6 – Chráněné a běžné pracoviště



14 TĚMA: MOŽNOSTI PRACOVNÍHO UPLATNĚNÍ

## CHRÁNĚNÉ A BĚŽNÉ PRACOVIŠTĚ

Při hledání práce volíme mezi dvěma hlavními typy pracovního prostředí. Jednomu říkáme chráněné a druhému běžné pracoviště. Na chráněném pracovišti je většina zaměstnanců s postižením a působí zde odborný personál, který se Vám intenzivně věnuje. Na běžném pracovišti se Vám bude zaměstnavatel intenzivně věnovat pouze první dny a pokud budete potřebovat podporu i nadále, můžete využít pomoc pracovního asistenta.

**Zkuste odpovědět na následující otázky.**

Jaké máte zkušenosti s prací na chráněném pracovišti?

.....

Jaké máte zkušenosti s prací na běžném pracovišti?

.....

Jaké má podle Vás výhody a jaké nevýhody práce na chráněném pracovišti a práce na běžném pracovišti?

Práce na CHRÁNĚNÉM pracovišti	
+ VÝHODY	- NEVÝHODY
Práce na BĚŽNÉM pracovišti	
+ VÝHODY	- NEVÝHODY



## **Příloha č. 7 – Příklad pracovního inzerátu**

Firma TORO SERVICE s. r. o. – úklidová společnost s dlouholetou tradicí hledá do svého týmu šikovné pracovníky, osoby se zdravotním omezením na pozici uklízeče/ky. Místo výkonu práce: Kyjov. Ranní směny (6:00-12:30) nebo odpolední směny (11:30-18:00), každé úterý a čtvrtek. Práce na DPP. Základní mzda 70 Kč/hodina.

V případě zájmu pošlete svoje životopisy na email: [toro@service.cz](mailto:toro@service.cz), nebo volejte paní Svobodové na telefonní číslo: 775 887 986 (každý pracovní den v době od 8:00 do 14:00).

## Příloha č. 8 – Důvěryhodný vs. nedůvěryhodný pracovní inzerát

Potřebujete si přivydělat? Česká firma nabízí vedlejšák pro každého. Nebojte se zavolat!

Tel: 678 356 579

Autoservis Blažek přijme automechaniky na hlavní pracovní poměr. Vyučení v oboru a minimálně dvoutletá praxe podmínkou. Nabízíme dobré platové podmínky, stravenky a možnost prémie podle odvedené práce.

Email: [lukasblazek@seznam.cz](mailto:lukasblazek@seznam.cz), telefon 785 648 965

## **Příloha č. 9 – Zkratky v pracovních inzerátech**

### **ZKRATKY, KTERÉ SE ČASTO OBJEVUJÍ V PRACOVNÍCH INZERÁTECH**

**SOU: STŘEDNÍ ODBORNÉ UČILIŠTĚ**

**SŠ: STŘEDNÍ ŠKOLA**

**VŠ: VYSOKÁ ŠKOLA**

**ŘP: ŘIDIČSKÝ PRŮKAZ**

**HPP: HLAVNÍ PRACOVNÍ POMĚR**

**VPP: VEDLEJŠÍ PRACOVNÍ POMĚR**

**DPP: DOHODA O PROVEDNÍ PRÁCE (TYP PRACOVNÍ  
SMLOUVY)**

**DPČ: DOHODA O PRACOVNÍ ČINNOSTI (TYP PRACOVNÍ  
SMLOUVY)**

**OZP: OSOBA SE ZDRAVOTNÍM POSTIŽENÍM**

**AJ: ANGLICKÝ JAZYK**

**NJ: NĚMECKÝ JAZYK**

**ZNALOST PRÁCE NA PC: OVLÁDAT PRÁCI S POČÍTEČEM**

**IT: INFORMAČNÍ TECHNOLOGIE (PRÁCE S POČÍTAČEM)**

**VZV: VYSOKOZDVIŽNÝ VOZÍK**

# Příloha č. 10 – Jaké formy oslovení zaměstnavatele jsou vhodné?

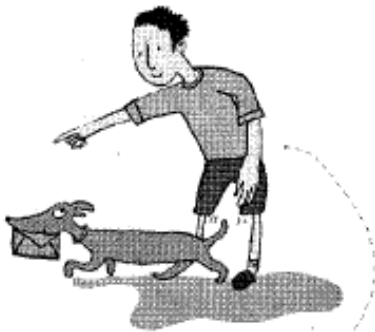
## TÉMA: OSLOVOVÁNÍ ZAMĚSTNAVATELE

26



Při hledání práce se dostanete do situace, kdy budete muset oslovit zaměstnavatele. Oslovení může probíhat různými způsoby a každému vyhovuje něco jiného. Je na Vás, pro který způsob se rozhodnete, ale je důležité dodržovat určitá pravidla.

**Jaké formy oslovení zaměstnavatele jsou vhodné? (Zakroužkujte správné odpovědi.)**



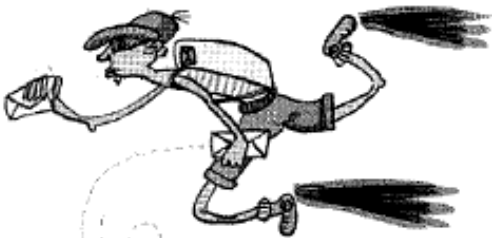
Poslat psa s dopisem



Poslat SMS



Zatelefonovat



Poslat dopis po messengerovi (poseť)



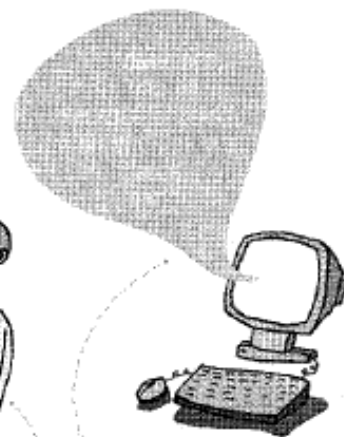
Poslat dopis poštou



Poslat dopis po poštovním holubovi



Osobní setkání



Napsat email

# Příloha č. 11 – Jak telefonovat

TÉMA: OSLOVOVÁNÍ ZAMĚSTNAVATELE

## JAK TELEFONOVAT



• Telefonujte z místa, kde není velký hluk a kde Vás nic neruší.



• Mějte po ruce potřebné informace – např. novinový inzerát nebo informace, které jste si o zaměstnavateli již zjistili.



• Mějte u sebe papír a něco na psaní, abyste si mohli dělat poznámky – např. zapsat si datum a čas schůzky, cestu k zaměstnavateli atd.



• Mějte u sebe i svůj diář nebo kalendář, ať neslibíte, že přijдете na pohovor v den, kdy se Vám to nehodí.



• Mluvte jasně, srozumitelně.



• Buďte připraveni odpovídat na otázky o sobě, svých vlastnostech a pracovních zkušenostech.

## **Příloha č. 12 – Příprava na pracovní pohovor**

### **PŘÍPRAVA NA PRACOVNÍ POHOVOR**

**1, KDY, KDE A S KÝM MÁM SCHŮZKU? (ZNÁM ADRESU FIRMY? ČAS, KDY SE MÁM DOSTAVIT? JMÉNO OSOBY, KTEÁ MĚ NA POHOVOR POZVALA?)**

**2, CO SI MÁM VZÍT S SEBOU? (ŽIVOTOPIS, VYSVĚDČENÍ, POTVRZENÍ O PRAXI...)**

**3, JAK SE NA POHOVOR DOSTANU? (PĚŠKY, BUS; MŮŽU NĚKOHO POŽÁDAT O DOPROVOD?)**

**4, DOBRÝ PRVNÍ DOJEM (VHODNÉ OBLEČENÍ, ÚSMĚV, POZDRAVENÍ...)**

**5, JSEM PŘIPRAVENÝ NA OTÁZKY OD ZAMĚSTNAVATELE?**

„ŘEKNĚTE MI NĚCO O SOBĚ.“

„PROČ CHCETE PRACOVAT U NÁS?“

„JAKÉ MÁTE PRACOVNÍ ZKUŠENOSTI?“

**6, MÁM PŘIPRAVENÉ OTÁZKY PRO ZAMĚSTNAVATELE?**

„JAKÁ BUDE MOJE PRACOVNÍ DOBA?“

„CO PŘESNĚ BYCH DĚLAL?“

## Příloha č. 13 – Vzor pracovní smlouvy

Zdroj: <http://www.prace.cz/poradna/pravni-radce/detail/article/pracovni-smlouva-vzor/>

(vzor)

### Pracovní smlouva

Společnost: ..... se sídlem .....,

IČ: ....., zastoupená/ý ..... (dále jen „zaměstnavatel“)

a

pan/í ....., rodné číslo .....,

bydliště ..... (dále jen „zaměstnanec“)

uzavírají tuto **pracovní smlouvu**:

#### I.

#### Základní podmínky

1. Druh práce:  
Zaměstnanec bude vykonávat práci .....
2. Místo výkonu práce:  
Místem výkonu práce je .....
3. Den nástupu do práce:  
Zaměstnanec nastoupí do práce dne .....
4. Doba trvání pracovního poměru:  
Pracovní poměr se uzavírá na dobu.....(*určitou/neurčitou*).
5. Smluvní strany si sjednávají zkušební dobu v délce trvání tří měsíců počínaje dnem, který byl sjednán jako den nástupu do práce.

## II.

### Mzdové podmínky

1. Způsob odměňování:

Za vykonanou práci zaměstnanci přísluší měsíční mzda, která činí .....Kč.

2. Splatnost mzdy:

Mzda je splatná v kalendářním měsíci následujícím po měsíci, ve kterém na ni zaměstnanci vznikl nárok.

3. Termín výplaty:

Pravidelným termínem výplaty je ..... den v kalendářním měsíci, v němž je mzda splatná. Případně-li tento termín na sobotu, neděli nebo svátek, mzda bude vyplacena nejbližší následující pracovní den.

4. Místo a způsob výplaty mzdy:

Splatná mzda bude zaměstnanci vyplácena převodem na účet zaměstnance.

5. Mzda v případě práce přesčas:

Zaměstnavatel a zaměstnanec se dohodli, že při výkonu práce přesčas nařizené zaměstnavatelem zaměstnanci za každou hodinu takové práce přesčas náleží příplatek ve výši ..... Kč (*minimálně ve výši .....% průměrného hodinového výdělku*), nedohodne-li se zaměstnavatel se zaměstnancem na poskytnutí náhradního volna v rozsahu práce konané přesčas.



### **III.**

#### **Údaje o nároku na délku dovolené, výpovědních dobách a stanovení týdenní pracovní doby a rozvržení pracovní doby**

1. Údaje o nároku na délku:

Nárok na délku dovolené na zotavenou se řídí ustanoveními § 211 a násl. zákoníku práce.

2. Údaje o výpovědních dobách:

Výpovědní doby jsou upraveny v ustanovení § 51 a násl. zákoníku práce.

3. Údaje o stanovení týdenní pracovní doby a rozvržení pracovní doby:

Délka pracovní doby činí 40 hodin týdně. Týdenní pracovní doba je rozvržena rovnoměrně do pětidenního pracovního týdne, tj. na pět pracovních dnů v kalendářním týdnu, kterými jsou pondělí až pátek kalendářního týdne.

### **IV.**

#### **Povinnosti zaměstnavatele**

1. Zaměstnavatel je povinen přidělovat zaměstnanci práci podle pracovní smlouvy, platit mu za vykonanou práci mzdu, vytvářet podmínky pro úspěšné plnění jeho pracovních úkolů a dodržovat ostatní pracovní podmínky stanovené právními a ostatními předpisy, vnitřními předpisy zaměstnavatele a pracovní smlouvou.

## V.

### Povinnosti zaměstnance

1. Zaměstnanec je zejména povinen:
2. pracovat svědomitě a řádně podle svých sil, znalostí a schopností, plnit pokyny nadřízených a dodržovat zásady spolupráce s ostatními zaměstnanci;
3. plně využívat pracovní doby a výrobních prostředků k vykonávání pracovních úkolů, plnit tyto úkoly kvalitně, hospodárně a včas;
4. dodržovat právní a ostatní předpisy vztahující se k práci jím vykonávané, včetně vnitřních předpisů zaměstnavatele;
5. řádně hospodařit s prostředky svěřenými mu zaměstnavatelem a střežit a ochraňovat majetek zaměstnavatele před poškozením, ztrátou, zničením a zneužitím a nejednat v rozporu s oprávněnými zájmy zaměstnavatele; je povinen upozornit svého nadřízeného na škodu hrozící zdraví nebo majetku a zakročit k odvrácení škody, je-li toho neodkladně třeba a nebrání-li v tom zaměstnanci důležitá okolnost;
6. zachovávat mlčenlivost o skutečnostech o nichž se dozvěděl při výkonu zaměstnání a které v zájmu zaměstnavatele nelze sdělovat jiným osobám.
7. Zaměstnanec nesmí vedle svého zaměstnání vykonávaného v pracovněprávním vztahu k zaměstnavateli vykonávat bez předchozího písemného souhlasu zaměstnavatele výdělečnou činnost, která je shodná s předmětem činnosti zaměstnavatele.

## VI.

### Závěrečná ujednání

1. Zaměstnanec prohlašuje, že jej zaměstnavatel před uzavřením pracovní smlouvy seznámil s právy a povinnostmi, které pro něj z této pracovní smlouvy vyplývají, a s pracovními a mzdovými podmínkami, za nichž má sjednanou práci konat.
2. Není-li v pracovní smlouvě stanoveno jinak, řídí se práva a povinnosti zaměstnance a zaměstnavatele zákoníkem práce a souvisejícími právními předpisy.
3. Pracovní smlouva byla sepsána ve dvou vyhotoveních, z nichž jedno obdrží zaměstnanec a jedno zaměstnavatel.

V ..... dne .....

V ..... dne .....

.....  
zaměstnanec

.....  
zaměstnavatel

## Příloha č. 14 – Pracovně – právní vztahy

### PRACOVNÍ SMLOUVA = VZNIK PRACOVNÍHO POMĚRU

**!!! MUSÍ SE PODEPSAT NEJPOZDĚJI V DEN NÁSTUPU DO PRÁCE !!!**

- **MUSÍ BÝT PÍSEMNÁ**
- **MUSÍ OBSAHOVAT:**
  - DRUH PRÁCE
  - MÍSTO VÝKONU PRÁCE
  - DEN NÁSTUPU DO PRÁCE
  - DRUH ÚVAZKU
  - PLAT
  - PRACOVNÍ DOBU
  - POČET DNŮ DOVOLENÉ ATD.

#### CO TO ZNAMENÁ?

- **ZKUŠEBNÍ DOBA** – OBDOBÍ IHNEDE PO NÁSTUPU DO PRÁCE, KTERÉ NESMÍ BÝT DELŠÍ NEŽ 3 MĚSÍCE. V TĚTO DOBĚ JE MOŽNÉ ZAMĚSTNÁNÍ KDYKOLI UKONČIT I BEZ UDÁNÍ DŮVODŮ. TOTO PLATÍ PRO ZAMĚSTNAVATELE I ZAMĚSTNANCE.
- **PRACOVNÍ ÚVAZEK** – URČUJE, KOLIK HODIN V TÝDNU PRACUJETE.
  - CELÝ ÚVAZEK = 40 HODIN ZA TÝDEN (8 HODIN DENNĚ)
  - POLOVIČNÍ ÚVAZEK = 20 HODIN ZA TÝDEN (4 HODINY DENNĚ)
- **DPP** – DOHODA O PROVEDENÍ PRÁCE. TYP PRACOVNÍ SMLOUVY. OBVYKLÝ PŘI BRIGÁDÁCH.
- **DPČ** – DOHODA O PRACOVNÍ ČINNOSTI. TYP PRACOVNÍ SMLOUVY. OBVYKLÝ PŘI BRIGÁDÁCH.

## **Příloha č. 15 – Sociální služby**

### **SOCIÁLNÍ SLUŽBY**

**DOMOV PRO OSOBY SE ZDRAVOTNÍM POSTIŽENÍM – NAPŘÍKLAD  
DOMOV HORIZONT NEBO ZELENÝ DŮM POHODY**

POSKYTUJE CELODENNÍ PODPORU A PÉČE UŽIVATELŮM PODLE JEJICH POTŘEB A PŘÁNÍ. PODPORUJE CO MOŽNÁ NEJVĚTŠÍ SAMOSTATNOST A ZAČLENĚNÍ DO SPOLEČNOSTI.

SLUŽBU SI HRADÍ UŽIVATEL ZE SVÉHO PŘÍSPĚVKU NA PÉČI.

CENA ZA STRAVU: 139 KČ ZA DEN

CENA ZA UBYTOVÁNÍ, ÚKLID, PRANÍ, ŽEHLENÍ: 149 KČ ZA DEN

---

### **CHRÁNĚNÉ BYDLENÍ**

POSKYTUJE UŽIVATELŮM PODPORU TAK, JAK JI SKUTEČNĚ POTŘEBUJÍ. DBÁ NA TO, ABY UŽIVATELÉ V CO NEJVĚTŠÍ MÍŘE VYUŽÍVALI BĚŽNĚ DOSTUPNÉ SLUŽBY (KADEŘNÍK, RESTAURACE, KINO...) A DOKÁZALI SE ZAČLENIT DO SPOLEČNOSTI.

SLUŽBU SI HRADÍ UŽIVATEL ZE SVÉHO PŘÍSPĚVKU NA PÉČI.

CENA ZA STRAVU: 110 KČ ZA DEN

CENA ZA UBYTOVÁNÍ: 167 KČ ZA DEN

CENA ZA PODPORU POSKYTNUTOU ASISTENTEM: 80 KČ ZA HODINU

---

**OSOBNÍ ASISTENCE – NAPŘÍKLAD CENTRUM SOCIÁLNÍCH SLUŽEB KYJOV  
NEBO OSOBNÍ ASISTENCE KYJOV (CHARITA KYJOV)**

POSKYTOVÁNÍ PODPORY UŽIVATELŮM V JEJICH PŘIROZENÉM PROSTŘEDÍ (NAPŘÍKLAD V JEHO DOMÁCNOSTI).

SLUŽBU SI HRADÍ UŽIVATEL ZE SVÉHO PŘÍSPĚVKU NA PÉČI.

CENA: 100 KČ ZA HODINU

## **PŘÍSPĚVEK NA PÉČI**

JE URČEN OSOBÁM, KTERÉ KVŮLI SVÉMU ZDRAVOTNÍMU STAVU POTŘEBUJÍ PŘI ZVLÁDÁNÍ ZÁKLADNÍCH ŽIVOTNÍCH POTŘEB POMOC JINÉ OSOBY. TUTO POMOC HRADÍ ZE SVÉHO PŘÍSPĚVKU NA PÉČI.

VÝŠE PŘÍSPĚVKU SE LIŠÍ PODLE TOHO, JAK VELKOU PODPORU A PÉČI ČLOVĚK POTŘEBUJE.

VÝŠE PŘÍSPĚVKU NA PÉČI PRO OSOBY STARŠÍ 18 LET ZA JEDEN MĚSÍC:

1. STUPEŇ: 880 Kč
2. STUPEŇ: 4 400 Kč
3. STUPEŇ: 8 800 Kč
4. STUPEŇ: 13 200 Kč

## **INVALIDNÍ DŮCHOD**

DŮCHOD, KTERÝ SE URČUJE PODLE POKLESU PRACOVNÍCH SCHOPNOSTÍ ČLOVĚKA. PODMÍNKOU PRO ZÍSKÁNÍ INVALIDNÍHO DŮCHODU JE TO, ABY BYL ČLOVĚK INVALIDNÍ. TO ZNAMENÁ, ŽE NENÍ SCHOPEN PRACOVAT JAKO ZDRAVÍ ČLOVĚK.

ROZLIŠUJEME 3 STUPNĚ INVALIDITY.

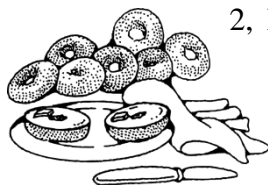
## Příloha č. 16 – Dobré vs. špatné hospodaření

### HOSPODAŘENÍ



**VYBER, CO JE PODLE TEBE SPRÁVNĚ:**

1, TOM SI NEDÁVNO KOUPIL MOBIL. SPADL MU NA ZEM A POŠKRÁBAL SE NA ZADNÍ STRANĚ. TOM JE Z TOHO SMUTNÝ A CHCE SI HNED KOUPIT NOVÝ.



2, LUCIE BYLA V OBCHODĚ A NA SVAČINU SI KOUPILA 2 KOLÁČE, 10 DKG ŠUNKY, MÁSLA A 10 ROHLÍKŮ. NEMĚLA VELKÝ HLAD A TAK NESNĚDLA ÚPLNĚ VŠECHNO. NEVĚDĚLA, CO SE ZBYTKEM JÍDLA, TAK HO VYHODILA.

3, MAREK NAŠEL NA INTERNETU NOVÝ NOTEBOOK, KTERÝ SI MOC PŘEJE. STOJÍ 10 000 KČ. MAREK TOLIK PENĚZ NEMÁ, VŠIML SI ALE, ŽE SI HO MŮŽE KOUPIT NA SPLÁTKY. RADĚJI SE VŠAK ROZHODNE, ŽE JEŠTĚ PÁR MĚSÍCŮ VYDRŽÍ A POKUSÍ SE NA NĚJ NAŠETŘIT SVOJE PENÍZE.



4, ELIŠKA JE V SUPERMARKETU A CHCE SI KOUPIT SVŮJ OBLÍBENÝ JOGURT. PODÍVÁ SE NA CENU A VIDÍ, ŽE STOJÍ 15 KČ. VZPOMENE SI ALE, ŽE STEJNÝ JOGURT VIDĚLA V JINÉM OBCHODĚ VE SLEVĚ ZA 12 KČ. ROZHODNE SE TEDY, ŽE HO KOUPÍ RADĚJI V JINÉM OBCHODĚ, ABY UŠETŘILA.

## Příloha č. 17 – Můj rozpočet

MŮJ ROZPOČET NA MĚSÍC: .....

PŘÍJEM: .....

BYDLENÍ		OSOBNÍ POTŘEBY	
NÁJEMNÉ		JÍDLO	
MOBIL		HYGIENA, KOSMETIKA	
LIKVIDACE ODPADU		OBLEČENÍ	
POPLATEK ZA TV A ROZHLAS		ZDRAVÍ	
ELEKTŘINA		DOPRAVA	
PLYN		ZÁBAVA (KINO, KONCERT...)	
VODNÉ A STOČNÉ		SOCIÁLNÍ SLUŽBY	
TEPLO			
ČISTICÍ PROSTŘEDKY			
OPRAVY A JINÉ			
CELKEM		CELKEM	

VÝDAJE CELKEM:.....

ÚSPOR:.....



## Příloha č. 18 – Propagační leták

- ▶ **CO TO JE JOB KLUB?** Pravidelná setkávání ve skupině, která jsou zaměřena na procvičování dovedností v oblasti zaměstnávání.
- ▶ **KDO SE HO MŮŽE ZÚČASTNIT?** Všichni, kteří chtějí trénovat dovednosti spojené s hledáním a udržením zaměstnání.
- ▶ **CO SE V JOB KLUBU BUDE DÍT?** Budeme se věnovat aktivitám, které jsou zaměřeny na zaměstnávání (zkusíme si vytvořit životopis; půjdeme se podívat, jak to chodí na Úřadu práce; budeme trénovat pracovní pohovor a mnoho dalšího).
- ▶ **CO JE CÍLEM JOB KLUBŮ?** Získat informace a dovednosti, které potřebujeme k tomu, abychom si našli a následně udrželi zaměstnání.
- ▶ **JAK ČASTO BUDDOU JOB KLUBY PROBÍHAT?** Setkávat bychom se mohli jednou týdně na 3 hodiny. První Job Klub proběhne v prosinci.

POKUD VÁS JOB KLUB ZAUJAL A CHCETE SE DOZVĚDĚT VÍCE, MŮŽETE SE OBRÁTIT NA ALENU BRABLCOVOU (tel. 776 829 250, email: Brablcova.a@seznam.cz), NEBO MGR. MICHALA KAMENÍKA.

## Příloha č. 19 – Souhlas s účastí ve výzkumu

### SOUHLAS S ÚČASTÍ VE VÝZKUMU

JÁ, .....

SOUHLASÍM

NESOUHLASÍM

S TÍM, ŽE SE ÚČASTNÍM VÝZKUMU K DIPLOMOVÉ PRÁCI ALENY BRABLCOVÉ.

VÝZKUM BUDE PROBÍHAT NA PRAVIDELNÝCH SETKÁNÍCH (JOB KLUBECH) JEDENKRÁT TÝDNĚ V ZASEDACÍ MÍSTNOSTI DOMOVA HORIZONT.

NA SETKÁNÍCH (JOB KLUBECH) SI BUDEME POVÍDAT NAPŘÍKLAD O ZAMĚSTNÁNÍ, ZKUSÍME SI NAPSAT ŽIVOTOPIIS NEBO HLEDAT PRACOVNÍ INZERÁTY.

TO, O ČEM SI BUDEME NA SETKÁNÍCH (JOB KLUBECH) POVÍDAT, BUDE NAHRÁVÁNO A OBRAZOVĚ ZAZNAMENÁNO (FOTO A VIDEO) NA MOBIL ALENY BRABLCOVÉ. ZÁZNAMY PAK BUDOU POUŽITY V DIPLOMOVÉ PRÁCI A NÁSLEDNĚ SMAZÁNY.

V DIPLOMOVÉ PRÁCI NEBUDE POUŽITO MOJE JMÉNO ANI DALŠÍ OSOBNÍ ÚDAJE (DATUM NAROZENÍ, ADRESA).

OD ÚČASTI NA SETKÁVÁNÍCH (JOB KLUBECH) I CELÉHO VÝZKUMU MŮŽU KDYKOLI BEZ UDÁNÍ DŮVODU Odstoupit.

V KYJOVĚ DNE \_\_\_\_\_

PODPIS \_\_\_\_\_

## Příloha č. 20 – Osvědčení o absolvování Job klubu

---

# ---JOB KLUB---

POTVRZENÍ O ABSOLVOVÁNÍ

JMÉNO

KURZ O CELKOVÉM ROZSAHU 36 HODIN, KONANÝ V OBDOBÍ PROSINEC 2016 AŽ DUBEN 2017.

LEKTOR: ALENA BRABLCOVÁ

MÍSTO KONÁNÍ: DOMOV HORIZONT, p. o.

JOB KLUB BYL SOUČÁSTÍ VÝZKUMU DIPLOMOVÉ PRÁCE ALENY BRABLCOVÉ.

V KYJOVĚ DNE 23. 4. 2017

.....

---

OBLASTI, KTERÝM JSME SE NA JOB KLUBECH VĚNOVALI:

- MOJE OSOBNOST, MOŽNOSTI PRACOVNÍHO UPPLATNĚNÍ (PROFESE, KVALIFIKACE, OSOBNOSTNÍ PŘEDPOKLADY)
- ROZDÍLY MEZI CHRÁNĚNÝM A BĚŽNÝM PRACOVNÍM MÍSTEM
- JAK HLEDAT PRÁCI?
- JAK OSLOVOVAT ZAMĚSTNAVATELE?
- ŽIVOTOPIS
- PRACOVNÍ POHOVOR
- PRACOVNĚ-PRÁVNÍ VZTAHY, KOMUNIKACE, ETIKETA
- V PRÁCI
- PLÁNOVÁNÍ MÉHO ČASU, ODPOČÍNEK
- SOCIÁLNÍ SYSTÉM
- FINANČNÍ GRAMOTNOST

## **Příloha č. 21 – Zkušenosti s pracovním uplatněním uživatelů**

**Domova Horizont**, vypracovala Mgr. Lenka Blatová, sociální pracovníce. Uveřejněno s jejím souhlasem.

### **Zkušenosti s pracovním uplatněním uživatelů Domova Horizont**

Od května roku 2013 je naše zařízení Domov Horizont zařazeno do procesu transformace sociálních služeb. V souvislosti s tímto procesem se v zařízení snažíme rozvíjet sociální kompetence uživatelů a tím usilujeme o jejich postupné začleňování do společnosti. Velkou pozornost pak věnujeme pracovnímu uplatnění uživatelů na otevřeném trhu práce.

V rámci upevňování pracovních návyků mají uživatelé možnost absolvovat nácvik práce v zařízení. Na základě absolvovaného nácviku byli někteří uživatelé Domovem Horizont zaměstnáni na dohodu o pracovní činnosti. V současné době Domov Horizont zaměstnává 14 uživatelů, a to např. na rehabilitaci (doprovod uživatelů, pomoc při oblékání), údržbě, v prádelně, při svozu prádla, v péči o zvířata, při výpomoci na ambulanci (odnos vzorků do nemocnice, vyzvedávání žádanek v nemocnici), při úklidu areálu Domova Horizont. Pracovní úvazek je přizpůsoben každému jednotlivci dle jeho možností (půl hodiny až čtyři hodiny denně).

Jako velice pozitivní vnímáme, že v roce 2014 uživatelé uzavřeli dohody o provedení práce i s externími zaměstnavateli mimo Domov Horizont, a to s Nemocnicí Kyjov a Technickými službami Kyjov. Uživatelé mají na starosti úklid v areálu nemocnice Kyjov, městského parku a jiných veřejných prostranství ve městě. Do práce jsou uživatelé doprovázeni pracovníkem zařízení, který jim v průběhu pracovního procesu poskytuje pomoc a podporu, kterou jednotliví uživatelé potřebují. V průběhu času se někteří uživatelé osamostatnili a jsou schopni zadanou práci vykonávat i bez podpory pracovníka. Na základě oboustranné spokojenosti byl původní počet úvazků navýšen a v současné době je takto zaměstnáno 10 uživatelů. Sami uživatelé vnímají práci pozitivně: „Baví mě tam čistit chodníky, nakládat na kolečka, zametat chodníky. Líbí se mi, že si vydělávám peníze na něco důležitého, co si chci koupit. Líbí se mi, že se někdy zasmějeme a máme dobrou náladu.“

V roce 2015 se nám podařilo navázat užší spolupráci s občanským sdružením Jazzklub Kyjov, které v rámci své činnosti pořádá koncerty a jiné společenské akce v Kyjově a blízkém okolí.

V současné době má s Jazzklubem uzavřenu dohodu 5 našich uživatelů, kteří příležitostně vypomáhají s přípravou areálu před koncerty a úklidu po koncertech.

V neposlední řadě jsme v dubnu 2015 oslovili další firmu, která v inzerci nabízela brigádu roznos letáků v Kyjově. O práci projevil zájem jeden uživatel, který s firmou podepsal dohodu o provedení práce. S pomocí pracovníka se uživatel naučil způsob třídění letáků, trasu a samotný roznos. V tuto chvíli je tento uživatel schopen práci vykonávat zcela sám, pracovník je mu však stále k dispozici pro případ výjimečných a nestandardních situací. Sám uživatel se o své práci vyjádřil takto: „Letáky mě baví dělat, třídít je a rozdávat lidem. Poznávám nové lidi, se kterými si povykládám. Potkávám taky jiné doručovatele, se kterými se můžu bavit o práci.“

V současné době jednáme s Kauflandem v Kyjově, ve kterém hledají dva brigádníky na úklid parkoviště a nejbližšího okolí obchodního domu.

Abychom zvýšili povědomí veřejnosti o zaměstnávání osob se zdravotním postižením, uspořádali jsme letos v červnu ve spolupráci s Ministerstvem práce a sociálních věcí v prostorách Městské knihovny v Kyjově kulatý stůl na téma „Zaměstnávání osob se zdravotním postižením“. Cílem kulatého stolu bylo sdílet zkušenosti se zaměstnáváním osob se zdravotním postižením, byla prezentována také legislativa a aktivní politika zaměstnanosti týkající se právě zaměstnávání osob se zdravotním postižením a navázání spolupráce s potenciálními zaměstnavateli uživatelů našeho zařízení.

## **Příloha č. 22 – Podklady k ohniskové skupině č. 1**

1, Mají uživatelů zájem pracovat?

2, Kolik rezidentů DH je zaměstnáno? Kde? (zařízení, venku) Obor?

3, Proč si myslíte, že uživatelů uvádějí jako své zaměstnání práci v terapeutické dílně? Jsou uživatelům dílny zaměstnanci DH nějakým způsobem prezentovány jako jejich zaměstnání?

3, Jaká je aktuální podpora pro uživatele v oblasti jejich profesní orientace? Jakým způsobem o tomto tématu s uživateli mluvíte? Existují cílené aktivity, zaměřené na prohlubování jejich povědomí a na uplatnění na volném trhu práce? Jak hledají pracovní uplatnění pro uživatele?

4, Jaký druh podpory podle vašeho názoru uživatelé potřebují, aby se mohli profesně realizovat podle svých přání a možností?

5, Je rozdíl mezi podporou poskytovanou uživatelům chráněného bydlení a rezidentům DH? Jakým způsobem je v této oblasti připravují na přechod do chráněného bydlení?

6, Co potřebují zaměstnanci DH k tomu, aby svým uživatelům mohli poskytnout potřebnou podporu v oblasti zaměstnávání? Cítí, že mají pro tuto podporu dostatek prostoru, informací, dovedností? Je něco, co jim chybí?

7, Jakou oblast procesu zaměstnávání uživatelů vnímají pracovníci jako nejvíce problematickou? (schopnosti a vědomosti uživatelů, spolupráce se zaměstnavateli, dostatek/nedostatek pracovních nabídek...).

8, Spolupracuje DH ohledně zaměstnávání uživatelů s dalšími organizacemi? (PZ, ÚP, město, školy, soukromé firmy, projekty NGO, EU, jednotlivci, dobrovolníci)

9) DH a transformace soc. služeb

## **Příloha č. 23 – Záznam průběhu ohniskové skupiny č. 1**

M: Tak, první otázka, kterou bych vám ráda položila je, zda mají podle všeho názoru uživatelé Domova Horizont zájem pracovat? Myslíte, že je pro ně zaměstnání důležité?

P1: Jo, určitě si myslím, že je to pro ně důležité. Hlavně pro ty, kteří se postupně osamostatňují, třeba na chráněném bydlení, tam je to takové silnější. Ale zájem mají určitě i uživatelé tady na Domově. Často o tom mluví, že chtějí mít práci.

P2: Chodí za námi i třeba s inzerátama, že někde něco viděli. Tak tam zkusíme volat a ptát se. Ale spíš se to nepovede, je to těžký.

P3: Ale taky si myslím, že všeobecně o práci zájem mají. Je to pro ně součást života.

M: Kolik rezidentů DH je zaměstnáno? Kde? (Domov Horizont, nebo mimo). V jakém oboru? Jaká je situace u uživatelů služby Chráněné bydlení?

P1: Já bych vám mohla poslat takovou tabulku, kde to mám všechno přesně rozpracované, jsou tam napsané smlouvy, kdo je kde zaměstnán a na jaký úvazek. To bude pro vás přehlednější.

M: Dobře, tak jo, já to potom zpracuju z té tabulky. Když jsem dělala výzkum na bakalářské práci, uživatelé často říkali, že jejich práce je práce v dílnách, i když to patří po pracovní terapii. Zmiňovali to i teď při Job clubech. Proč myslíte, že tomu tak je? Jsou třeba dílny uživatelům prezentovány jako jejich zaměstnání?

P3: Vnímají to hodně sami, ne jako že by pracovníci říkali: „Jdeš do práce“. Spíš to může být místy prezentované jako: „Je to podobné, jako bys chodil do práce.“ Mají tam ten příměr. Ale jinak se to tady neprezentuje jako práce. Spíš to vyplývá z toho, že je to hodně podobné – musí ráno vstát, jít do dílny, pokud budou chybět, omluvit se... Navíc to slouží jako taková příprava na práci, vlastně všichni, kteří jsou teď zaměstnaní, před tím chodili do dílen. Aby získali návyky.

M: Existuje aktuálně nějaké cílená podpora uživatelů v oblasti jejich profesní orientace?

P1: Cílený program, dílen, tady nemáme.

M: A jakým způsobem o tomto tématu s uživateli mluvíte? Jakým způsobem hledáte pro uživatele zaměstnání?

P2: Já to mám na starosti, takže uživatelé ví, že pokud někoho potřebují, tak jdou za mnou. Občas třeba přinesou nějaké letáčky s nabídkou, takže se o to docela zajímají. A já vlastně hledám tak, jak všichni ostatní, obvolávám firmy, co jsou tady v okolí, hledám na internetu. Jde to třeba i přes nějaké známé, kontakty. Ale je to docela těžké. V okolí jsem firem obvolávala spoustu. Ale nenašli jsme nic vhodného pro naše uživatele.



M: Je tady v okolí nějaká Agentura podporovaného zaměstnávání?

P2: Ne, byla Liga vozíčkářů, měli projekt, něco na způsob Job clubu, nebylo to ale zprostředkování zaměstnání jako takové.

P1: Dále spolupracujeme ohledně zaměstnání jenom s organizacemi, se kterými mají naši uživatelé pracovní smlouvy.

M: A co třeba Úřad práce? Je tam nějaká spolupráce?

P3: Ne, kontaktovali nás, ale spíš kvůli tomu, jestli bychom nemohli my zaměstnat někoho z venku, jako to veřejně - prospěšné pracovní místo. Jinak nespolečně spolupracujeme.

P1: Ještě možná Sebeobhájci, ale cíleně s nimi na zaměstnávání uživatelů nespolečně spolupracujeme, je to uzavřená skupina. Myslíme si, ale že se tam tomu nějakým způsobem věnují, mluví o tom. Nemáme od nich ale nějakou zpětnou vazbu.

P2: Jinak jsme ale pořádali kulatý stůl, kde jsme se snažili navázat spolupráci s různými subjekty – město, ÚP, my, potenciální zaměstnavatelé. Spolupracovali jsme s ÚP, aby nám pomohli vytipovat nebo najít nějaké chráněné pracovní místa, firmy, které by byly ochotné zaměstnat lidi s postižením. Ale to bylo hodně složité, ozvaly se nám asi jenom dvě firmy.

P3: Ale já si myslím, že na tom úřadu práce mají v evidenci spíše zaměstnavatele, kteří nabízejí vhodná místa pro osoby s jiným typem postižení - např. tělesné...

M: Byl tady třeba nějaký plán na sociální podnik?

P1: Určitě ne. Ale už se to tu objevilo. Jedna zaměstnankyně se o to zajímala, ale jenom krátce, je to hodně náročné.

M: Jaký druh podpory podle vašeho názoru uživatelé potřebují, aby se mohli profesně realizovat podle svých přání a možností?

P2: No, já bych určitě řekla, že hlavně individuální, věnovat tomu čas, dlouhodobě. A pokud se třeba nějaká ta práce najde, tak určitě pracovního asistenta. V tomto by byla ideální APZ, že my bychom klientovi pomohli s rozjezdem, s trénováním návyků. Ale to samotné kontaktování zaměstnavatelů, vyjednávání podmínek, pracovní asistent, to by zajišťovala APZ. Chybí nám ta návazná služba. My nemáme dostatek pracovníků, abychom se na to mohli hlouběji zaměřovat.

M: A z dalšího pohledu, co potřebují zaměstnanci DH k tomu, aby svým uživatelům mohli poskytnout potřebnou podporu v oblasti zaměstnávání? Myslíte, že mají pro tuto podporu vůbec dostatek času nebo informací. Nebo je tu něco, co vám chybí?

P2: No pokud neexistuje nějaká ta nabídka, pracovní, pro naše uživatele, tak můžete projít stopadesát školení a je to k ničemu.

P3: Tam jde i o čas na ty doprovody (asistence).

P1: Probírat s klientem něco teoreticky, bez toho, aby měl reálnou možnost vědomosti a dovednosti uplatnit, vidět nějaký výsledek, je i pro ty klienty hodně složité, prostě se jim to nepropojí. Oni to pak docela prožívají, ten neúspěch. Je to pro ně deprimující.

M: Jakou oblast procesu zaměstnávání uživatelů vnímáte jako nejproblematictější? Zkusím to pro představu vyjmenovat: schopnosti a vědomosti uživatelů, spolupráce se zaměstnavateli, dostatek nebo nedostatek pracovních nabídek, podpora v zaměstnání, udržení zaměstnání...).

(smích) P1: Všechno, co čtete, je problém. Odvíjí se to ale hlavně od nedostatku pracovních míst. Když už je ochota toho potencionálního zaměstnavatele, jako nějak vyjít vstříc, tak se dá domluvit. Třeba město nebo nemocnice, se kterým jsme ze začátku dost bojovali, tak teď je to super. Práci pro uživatele ale zajistil až pan ředitel, obul se do toho, na mě nereagovali.

M: Ještě bych se ráda zeptala na jednu věc, kterou má DH ve veřejném závazku, našla jsem to na internetových stránkách. Který z cílů služby CHB je podle vás nejobtížnější naplňovat? Zase to přečtu: zapojení uživatelů do aktivit mimo DH, posun v oblasti zajištění chodu domácnosti, stravování, min 14 uživatelů bude zaměstnáno u externích zaměstnavatelů nebo DH na základě pracovní smlouvy, DPP nebo DPČ.

P2: Tak on je každý ten cíl těžký z jiného pohledu. Teď máme z pohledu zaměstnávání vlastně splněno, splňujeme to, jak je cíl nastavený. Pokud by ten cíl byl nastavený, třeba že mají každý den chodit do zaměstnání mimo Horizont, tak je to nejnáročnější.

P3: My se to teď snažíme tlačit směrem k těm externím zaměstnavatelům, aby nebyli zaměstnaní na domově. Ale souvisí to s tím, že není nabídka, s jejich schopnostmi, s potřebou asistenta.

M: A pozorujete nějaký vývoj? Třeba za posledních pár let? Nebo v souvislosti s transformací?

P2: No, hlavně se zvýšili pracovní úvazky na DH, v delším časovém období, třeba za pět let, tak se to radikálně změnilo. Třeba před 3 rokama nebyl mimo DH zaměstnaný nikdo.

P3: Souvislost s transformací – asi do určité míry jo, protože všechna ta témata se začala propojovat, takže možná nějaký vedlejší důsledek toho.

M: Dobře, moc děkuji, že jste se zapojili do diskuze. Já už teď žádné otázky nemám, ale pokud chcete ještě něco dodat, klidně můžete.

P1: Ne, já myslím, že už není potřeba, my taky děkujeme!

## **Příloha č. 24 – Podklady k ohniskové skupině č. 2 a 3**

- Věkové rozpětí respondentů
- Místo, kde respondenti žijí
- Od kdy jsou v rezidenční péči?
- Vzdělání

### **1. Porozumění významu práce**

- Co si představujete pod slovem zaměstnání/práce?  
*Porozumění významu práce s odpovědnosti: Porozumění výhodám a nevýhodám chození do práce a tomu, co pro ně mít práci znamená, proč chtějí práci sehnat?*
- Proč lidé chodí do zaměstnání?  
*Proč je zaměstnání důležité? Co si koupím za peníze, které si v zaměstnání vydělám?*

### **2. Zájem a iniciativa ve věci vlastního pracovního uplatnění**

- Zkoušeli jste si již někdy hledat zaměstnání? Byli jste úspěšní?
- Je pro vás zaměstnání důležité? Chcete být zaměstnaný?

### **3. Představa o vlastním pracovním uplatnění**

- Jste ve svém zaměstnání spokojený? Baví vás tato práce?
- Jaké je vaše vysněné zaměstnání?

### **4. Posouzení vlastních schopností**

- Myslíte, že můžete pracovat na jakékoli pracovní pozici? Existuje něco, co by vás mohlo při výběru zaměstnání omezovat?

*Reálná schopnost formulovat své tužby a představy o pracovním uplatnění, svůj cíl ve vlastní kariéře, mzdě, pracovním úvazku, typu práce, lokalitě.*

*Uvědomování si možných zdravotních nebo sociálních omezení při výběru zaměstnání.*

## 5. Orientace na pracovním trhu

- Kde můžou lidé pracovat?

*Jaké jsou typy (pomocné, odborné) a druhy práce*

## 6. Hledání práce

- Kde můžou zájemci o práci hledat zaměstnání?

*Znalost a schopnost realizovat postupy a způsoby hledání práce – ÚP, internet, noviny, známi. Zkušenosti.*

- Kdybyste potřeboval nějaké informace o zaměstnání, kde byste je hledal? Kdo by Vám je poskytl?

## 7. Hierarchie na pracovišti, řešení pracovních problémů

- Jak podle vás probíhá běžný pracovní den?

- S kým se na pracovišti můžete setkat?

*Porozumění a znalost funkcí/postavení nejbližších pracovníků – přímý nadřízený, spolupracovníci*

- Kdo zaměstnancům zadává jejich práci?

- Jak byste postupoval v případě, že byste chtěl dovolenou/potřeboval si zajít k lékaři/onemocněl jste/máte jakýkoli problém spojený s vaším zaměstnáním?

*Schopnost odhadnout s čím za kým jít, zadávání a odevzdávání práce relevantnímu pracovníkovi, řešení pracovních problémů, komunikace s kolegy, stížnosti, postup v případě nemoci, žádosti o dovolenou*

## 8. Orientace v základních pracovně – právních pojmech

- Víte, k čemu slouží pracovní smlouva? Co je v ní uvedeno? Proč je důležitá?

Vysvětlíte, co znamená:

- DPP, DPČ
- pracovní místo

- mzda
- pracovní doba
- výpovědní doba
- zkušební lhůta
- výplatní páska

## 9. Umím si říct o pomoc?

- Povídáte si s někým o zaměstnání? S kým?
- Co když si s něčím ohledně zaměstnání nevíte rady? Na koho se můžete obrátit?

## 10. Sebehodnocení

- Je něco, čeho si na sobě ceníte? Nebo naopak něco, v čem byste se chtěl změnit, zdokonalit?
- Co můžete zaměstnavateli nabídnout? V čem jste dobrý? Proč by mě měl zaměstnat právě vás?

*Schopnost uvědomit si a posoudit své vlastní nedostatky a přednosti, co mi jde, s čím mám zkušenost, co umím z praxe, oblíbené školní předměty, zvláštní dovednosti, koníčky, s čím mám zkušenosti, v čem spočívají moje potíže (počítání, rychlost)*

## 11. Sebekontrola

- Myslíte si, že je důležité dodržovat to, na čem jste se s ostatními dohodli? Dobře odvést a dokončit svoji práci? Být dochvilný?
- Jaké může mít neplnění svých povinností následky? (například v zaměstnání)

*Schopnost předvídat následky svého jednání, dochvilnost, plnění úkolů, dodržování denního režimu.*

## **12. Komunikace**

- Myslíte si, že je rozdíl tom, jak komunikujete s vaším kamarádem/známým a v komunikaci například s vaším nadřízeným pracovníkem, kolegou v práci?
- Myslíte si, že je důležité dodržovat nějaká pravidla v komunikaci? Existují takové pravidla?

*Etiketa*

## **13. Schopnost bránit se zneužití**

- Co jsou citlivé/osobní údaje? Poskytnete je cizímu člověku?
- Jak byste reagovali, kdyby vás oslovil cizí člověk (osobně nebo po telefonu) a nabízel vám něco, o co nemáte zájem?

## **14. Finance**

- Z čeho se skládá váš příjem?
- Víte, co je to příspěvek na péči a invalidní důchod? Pro koho jsou tyto příspěvky určeny? Pobíráte je i vy?
- Za co všechno platíte?

## **Příloha č. 25 – Záznam průběhu ohniskové skupiny č. 2**

M: Tak, já bych byla ráda, jestli bysme si na začátek mohli určit taková pravidla, které bysme pak tady během té diskuze dodržovali. Je to proto, abychom se nebáli říct svoje názory, cítili se tu dobře. Napadá vás teda něco, co byste chtěli, aby se tady dodržovalo?

P1: Pravidla. Mmmmmm, tak jako já začnu, jo? Můžu? Já bych chtěl, aby se neskákalo do řeči, jako aby mluvili jenom jeden člověk. Podle hodinových ručiček.

M: Chcete všichni, aby se mluvilo podle hodinových ručiček? Jako popořadě? Jeden po druhém?

P4: To by šlo. Ještě v Sebeobhájcích byl ten... jako kaštan.

P5: No, kaštan, ten jsme měli.

M: A k čemu ten kaštan byl? Kdo ho měl?

P5: To abysme si neskákali do řeči, jeden aby mluvil. Abysme nekřičeli.

M: No jo, ale tady žádný kaštan nemám. Nooo, ale co třeba tohle, mám tady na klíčích žlutou kačenku, šlo by třeba tohle místo kaštanu? (všichni souhlasí). Tak dobře, zapíšu to na flipchart.

P3: já bych teda chtěl, abych když budu potřebovat na záchod, tak abych mohl jít.

M: Přestávku? Ta určitě bude. Ale kdykoli budete potřebovat jít na záchod, nebo si jenom odpočinout, jít se projít, určitě řekněte, to není problém, máme hodně času. S tím souhlasím, píšeme teda přestávky? A ještě něco, co byste tam chtěli přidat?

P6: Ještě v Sebeobhájcích je to tak, že někomu to neříkáme.

P7: Že neříkáme, o čem se bavíme, když spolu mluvíme.

M: Jo, možná aby to, co se tady řekne, zůstalo jenom mezi náma? Aby se to nedozvěděl někdo jiný?

P6: Jo, takto.

M: Souhlasíte s tím všichni? Můžu to taky napsat? (souhlas) Já bych teda ještě chtěla dodat, že až tady to budu přepisovat, protože to musím do té diplomky napsat, tak tak nebudu psát vaše jména, aby se nikdo nemohl dozvědět, co jste řekli.

P5: Aby to bylo anonymní.

M: Ano, aby to bylo anonymní. Tak to vám slíbím. Chcete k těm pravidlům ještě něco dodat?

(ticho, následuje kroucení hlavou)

M: Dobře, tak můžeme začít. Tak jo, kluci, co si představím pod slovem zaměstnání, když někdo mluví o zaměstnání, co to pro vás znamená?

P7: Já mám práci brigádu a pak košíky, chodím do školy, do večerní školy.

P3: Já chodím do dřevodílny, pomáhám tady v prádelně. Pak ještě chodím na Sebeobhájce k Zuzce P. a taky do Educante.

P4: Já si teda myslím, že když lidi nemůžou najít práci, můžou na úřad práce, lidi chodí do práce, aby si vydělali peníze.

M: A k čemu potřebují peníze?

P5: Aby měli na věci, na jídlo, plyn, vodu, když nebudou platit, tak jim to zastaví.

P8: Na jídlo, když nebudou platit, tak by jim to všechno odpojili.

M: A proč je pro vás důležité mít práci?

P7: Abych si vydělal peníze.

P8: Já dělám svoz, dílnu, a někdy brigáda v létě, ty lavičky.

P6: Já pracuju na Horizontu, v prádelně.

P2: Já chodím na zvířata, na rehabku, vozívám děcka na rehabku, dílna, kroužek, tancuju s holkama polonézu a fotím venku.

M: Jak si myslíte, že probíhá běžný pracovní den, když člověk přijde do práce, tak co ho tam všechno čeká?



P3: Já vstanu o půl sedmé, umyju se, posnídám, pak půjdu nahoru do dílny. Musíme tam chodit o půl deváté, končí se o půl 12, pak jdeme na šatnu, na oběd. Pak jdeme odpoledne do dílny, nebo máme taneční kroužek. Technická služby máme úterý a čtvrtek.

P5: Úterý a čtvrtek máme technické služby, máme to od 8 do 11 hodin. Bereme si pití, svačinu, přestávku máme v 10.

M: A kdo vám zadává úkoly v práci?

P4: Šéfová, rozdává nám práci, pracujeme s asistentem. Zvládli bychom to aj bez asistenta.

M: A co když se vám něco na pracovišti nelíbí? Co když máte problém, připomínku, za kým jdete?

P1: Pracovníci, musím se u nich omluvit. Když chodíme k zubařovi, na pedikúru. Aby o tom věděli v dílnách.

M: Co podepisujete po nástupu do práce?

P2: Papíry, smlouvu.

M: Co musí být ve smlouvě napsané, proč je důležitá?

P4: Musíme si je dobře přečíst, než ji podepíšeme. Co budeme dělat, v kolik to budeme dělat. Postup práce, peníze, jak třeba bereme léky, pak i pracovní poměr.

P3: Je takový papír, každý má svoji složku, kdo má víc hodin, třeba já ti dám moje hodiny – někdy mi to napíšu 100 minut, nebo někdy mi to píšou 90 minut, kolik jsem v té práci strávil času. Pracovníci pak píšou, co jsem v práci dělal. Pak další sešit – můžou psát ty léky.

P5: Do docházky píšeme omluvenky k lékaři.

M: Co je to výpovědní lhůta?

P5: Když se mu práce nelíbí, tak má výpověď, může ukončit práci, není spokojený.

P2: Anebo může dostat výpověď, když něco provede.

M: A víte, jak dlouho trvá výpovědní lhůta? Za jak dlouho musí ten člověk práci opustit?

P1: 14 dní.

M: Co je to zkušební lhůta?

(nikdo nereaguje)

M: Co je to výplatní páska?

P3: Kolik je tam peněz. Když pracovníci mají kolem pěti stovky. A my to máme při práci u technických služeb – tam je aj mzda, výplata. Jestli je to čistá nebo hrubá mzda.

M: Když někdo hledá práci, kde ji může hledat?

P3: Na úřadě práce.

M: Jak to tam chodí?

P1: Dát si žádost, musí to vyplnit, potom dostane nějaké číslo, musí čekat. S tou osobou promluví a pak začnou hledat práci.

M: A kde dál se dají najít nějaké pracovní nabídky? Inzeráty?

P3: Trh práce – to říkají třeba na rádiu jih, pracovní nabídky.

P5: U fotografa.

P7: na inzerát – v novinách, časopisech. Hledáme zedníky, pokrývače. Ale to musí mít vyučenou školu. Zeptají se – chlapče, máš udělanou školu? Nemám. Tak ho neberou. Může byt uklízečka, starat se o děcka, o co má zájem.

M: Zkoušeli jste si už někdy hledat práci? Jaké s tím máte zkušenosti?

P2: Ehm, já to vidívám různě, i ve městě. Tam je to třeba napsaný. Na sloupu třeba, jako hledáme někoho na roznoš novín. To by se hodilo.

P4: A nebo když na Rádiu Jih to říkají, to poslouchám. Inzeráty.

M: A zkoušeli jste na některý z těch inzerátů třeba odpovědět?

P2: No, já ne.

P4: Já taky ne.

M: A kdybyste na ně chtěli odpovědět, víte o někom, kdo by vám s tím mohl pomoci?

P7: No třeba tady na sociálním.

P5: Nebo asistenti.

M: Když byste si chtěli s někým o zaměstnání povídat, na koho byste se obrátili?

P5: Buď na vedoucí podporovaného bydlení nebo na pana ředitele nebo pana Kameníka.

M: A bavíte se s nimi o zaměstnávání?

Občas. Anebo ještě ve škole.

M: Víte, co to znamená otevřený trh práce a chráněné pracovní místo? Slyšeli jste někdy slovo chráněné pracovní místo?

P3: Ne. D: To je nějaká práce? Chráněné pracovní místo? Tam si povídají o něčem?

P5: A otevřený pracovní trh?

To je kdybych si tam chtěl něco koupit. Práce v zahraničí.

P3: Ale práce v zahraničí to bysme nemohli, protože zaprvé jsme ústavní a za druhé jsme mentálně postižení.

M: Jaké jsou vaše sny? Co byste chtěli dělat? Kde byste chtěli pracovat?

P3: Chtěl bych zůstat v Educante a pracovat tam. Chci ale zůstat také v Sebeobhájících a taky tam pracovat. Nechci chodit na schůze, ale jenom na konference. Na kurzy a tak.

P5: Já bych pracoval v Kyjově, hrabal ohradu a kopal obrubníky a tráva sbírat.

P1: Až si najdu práci, tak tady bych to mohl ukončit a pracovat jenom ve městě. Víc peněz vydělat. A to bych se musel domluvit s pracovníky a nejvíc se to musí dozvědět klíčový pracovník. Až si najdu práci, tak bych si mohl najít práci u technických služeb, nebo co by mě bavilo.

P7: Mohl bych zůstat na DH a chodit do technických služeb. Mimo dílny.

P8: Já bych chtěl pracovat tam na tom focením. Já umím fotit.

P4: Umíš fotit, ale na to musí být škola.

P2: Já bych chtěl pracovat na dráze, ale to bych musel mít železniční školu.

P6: Na brigádě. Zametat, uklízet, těžkou práci. Dělat v hospodě, vozit pivo.

P4: Roznášet dopisy, pošťáka.

M: A napadá vás něco, co by vás mohlo v té vysněné práci omezovat? Co by vám mohl překážet? Proč byste to třeba nemohli dělat?

(žádná reakce)

M: Když si představíte, že mluvíte s vaším budoucím zaměstnavatelem, který vám nabízí práci, co byste mu mohli nabídnout? Ze svých schopností? V čem jste dobří?

P5: Kuchaři, třeba, jsem dobrej ve vaření.

P2: První, co on by udělal, tak by se ptal na školu, a jestli nemám, tak mě vyhodí ven.

P7: Pokud nemáš papír, tak tě vyhodí.

P2: Já bych dělal u koní, krmil bych je, učesal bych je, nastrojil a pak bych s nima jezdil.

P4: Já bych mu řekl, co umím uvařit, co se můžu naučit. Když je to ta škola, na kuchaře.. asi není.

P3: Když se mě ředitel zeptá na školu, řeknu, že mám učiliště. A on řekne, učiliště mě nezajímá, já chci vysokou školu.

M: No a jak byste reagovali, kdyby si vás ředitel v práci pozval na kobereček?

P2: Já bych se panu řediteli omluvil.

M: A co když máš pocit, že tu práci děláš dobře? Že si tě na ten kobereček pozval neprávem? Žes nic neprovedl?

P2: To nevím.

P4: To se s tebou musí domluvit, co ti chybí.

P5: Kdyby říkal, že když tady nemáme co dělat, tak bych se zeptal na jednu otázku. Proč už nemůžeme být tady? Jednou už se tady povídalo, mám já tu práci? Nebo už to mám ukončit? Jestli bych musel pracovat tady nebo bych si našel práci někde ve městě.

P6: Já bych to udělal pořádně, pečlivě. Nebo když to nebude hezky, tak to musím udělat pořádně, ne rychle, ale pečlivě.

M: Myslíte si, že je důležité v práci dodržovat režim? Chodit včas do práce, dodržovat přestávky, povinnosti...

P2: Ano.

M: Co by se stalo, kdybyste to nedodržovali?

P4: To by se zlobili! Že nemáme uklizeno. Kdybychom byli takový, tak oni budou taky na nás přísní.

M: Co by to mohlo mít za následky?

P7: To by se ředitel tak zlobil, že by nás vyhodil ven.

P1: Dostali bysme výpověď.

M: Když potkáte pro vás neznámého člověka, jak se chováte?

P2: Slušně pozdravím, o všechno ho porosím a nezapomenu poděkovat.

P3: Slušnost je na pozdrav odpovědět.

M: Když se setkáte s novým člověkem a chcete mu podat ruku, myslíte si například, že je důležité dodržovat nějakou vzdálenost, když podáváte ruku?

D+P: (ukazují normální vzdálenost a podávají ruku).

M: Dostáváte všichni Invalidní důchod?

Většina: Ano. Invalidní důchod ano, ale starobní ne.

M: Co to je?

P8: Když je člověk nemocný, má zranění.

M: Na co ty peníze člověk, který pobírá ID, použije?

(žádná reakce)

M: Dostáváte ještě nějaké další příspěvky?

P2: Tak na výplatě třeba, 150 na hygienu a 200 kapesné na měsíc.

M: Myslíte, je důležité dávat si pozor na to, komu sdělujete svoje jméno, datum narození.

P7: Cizím lidem ne.

M: Kdo je pro vás cizí?

P1: Někdo, koho neznáme.

M: A co by se mohlo stát?

P4: Mohli by nás poškodit.

P3: Oni by to zfalšovali. Průkazky, všechno.

M: Myslím, že budeme za chvíli končit, děkuju, že jste se zapojili a že jste se nebáli odpovídat. Chtěla bych se vás ještě zeptat, jestli byste chtěli ještě něco dodat? Říct něco, co jsme tedy ještě neřikli. Co vás ještě napadlo.

P2: Já bych chtěl říct, že jsem v technických spokojený, jako že tam chodím rád, baví mě to.

## **Příloha č. 26 – Záznam průběhu ohniskové skupiny č. 3**

M: Kluci, tak já bych možná na začátek navrhla, abysme se zase pobavili o těch pravidlech, které jsme si určovali i na začátku té minulé diskuze, pamatujete? Napadlo mě, že bych je mohla vzít s sebou a znovu je tu pověsit, co?

P2: Jasně!

M: Dobře, tak když si to zopakujeme, tak je tam: Abysme si neskákali do řeči a aby mluvil jenom ten, kdo drží kaštan. My jsme tenkrát měli tu kačenu, pamatujete si to?

(všichni souhlasí)

M: Chcete to tam teda nechat stejně?

(všichni souhlasí).

M: Jako další tam je, že chceme, aby tady byly přestávky a aby to, co se tady řekne, zůstalo jenom mezi námi. Může to takhle zůstat?

(všichni souhlasí)

M: Dobře. A chtěli byste tam přidat i něco dalšího? Co byste ještě chtěli, aby tam bylo napsané?

P2: Hmmm, počkej, já přemýšlím... Ale myslím, že už ne, že tam jako už nechcu nic přidat, takto to stačí, jak to je.

M: Tak jo. A někdo další?

P4: Já už tam taky nic nechci, nevím, co tam ještě by šlo přidat. Takto se mi to líbí.

M: Tak jo, můžeme teda začít? Co si představíte pod slovem zaměstnání? Když někdo řekne slovo zaměstnání, tak co to pro vás je?

P5: To je mimo, ne v dílně. To je když jsme ve městě, třeba když čistí chodníky, v bance práci.

P3: Technické služby.

P2: To je brigáda, tam třeba děláme obrubníky.

P1: Nebo třeba brigáda ve vinohradě, stříhat hrozny.

P5: nebo ve firmě, továrna.

M: Proč si myslíte, že lidé chtějí chodit do práce. Proč je pro vás důležité, abyste chodili do práce?

P7: Abysme měli peníze.

P8: Protože mě ta práce moc těší, že ji mám. Když mě to bude bavit, tak mě to nebude nudit. Když se mi to nebude líbit, tak budu něco jiného dělat.

P6: Mně se práce líbí, ale práce mě i baví.

P3: Mě to taky baví.

P1: Lidé chodí do práce, aby mohli uživit rodinu a zaplatit si elektriku a všechno, co mají.

P4: Ale ne jenom rodinu, i příbuzenstvo. Hlavně ale manžel a manželka a děti.

P5: Když někteří lidi z rodiny nemají peníze, můžou se sejít jako rodina a navzájem si pomoci. Až to všechno budou mít hotový, tak si najdou práci. Až si najdou domov, tak si najdou práci.

P1: Musíme si vydělat, abysme uživili rodinu a hlavně sami sebe, abysme nebyli bezdomovci.

P6: Hlavně ten kolektiv musí, když dojde někdo nový, tak se musí seznámit a musí spolu mít dobrý vztah. Když nebudou spolu dobře vycházet, tak zruší práci a odejde.

M: Myslíte si, že je pro lidi důležité chodit do práce i kvůli tomu kolektivu? Kvůli tomu, že je mu dobře s jeho kolegy?

P6: Někdy mu může být dobře, někdy ne. Pokud spolu dobře komunikují a vychází, tak je to dobrý.

M: Jak se myslíte, že probíhá běžný pracovní den?

P1: Práce, povinnosti, papírování, musí ty papíry dodělat.

P4: Musí plnit povinnosti.

M: S kým se v práci setkává?

P4: S šéfem, s kolegama, s kolegyní.

M: Co když se člověk vzbudí, není mu dobře, nemůže jít do práce. Jak postupuje?

P7: Tak se musí dopředu omluvit, dát vědět, že ten den nedejde.

M: A komu volá?

P7: Šéfovi.

M: Co je to pracovní smlouva?

P4: Pracovní smlouva je životopis.

P2: Dohoda.

M: Dohoda o čem?

P2: O práci.

M: Proč je důležité tu dohodu uzavírat?

P1: Třeba že bude chodit do práce.

M: A s kým člověk uzavírá smlouvu, že bude chodit do práce?

P3: S ředitelem, s opatrovníkem, s vedoucím výchovy a se sociálním pracovníkem.

M: Napadá vás ještě někdo další, s kým zaměstnanec uzavírá smlouvu?

P3: Buď to může podepsat na sociálním, tu smlouvu podepíšu já, potom to musí podepsat opatrovník. Tu jednu smlouvu si nechám já, tu druhou si nechá sociální a tu třetí si vezme opatrovník.

P2: Ta smlouva musí být, aby se ten člověk uplatnil.

P6: Ve firmách to máš ale třeba jinak, než to máme my tady smlouvu s Horizontem. Tam je to jinak, protože to podepisuje šéf, zakládá to, a když přijde kontrola, tak to ukazuje.

M: Co je to mzda, plat?

P5: Výplata.

M: Za co tu výplatu dostáváš?

P5: Za zvířata, za brigádu.

P3: Za dílny.

P2: Ne, to je bez placení.

P6: Já dostávám za stolárnu.

P4: Já za svoz prádla a za technické služby.

P4: Já za prádlo ne, tam jsem určený. Natrvalo.

M: A dostáváš za to plat?

P4: Ne.

M: Takže je to tvoje zaměstnání?

P4: Ano

M: Co znamená pracovní doba.

P1: Hodiny práce. Mám to na hodiny.

M: Od kdy do kdy může být pracovní doma?

P3: Já to mám přesně. Technické mám od 8 do 11, tady to mám (Horizont) od půl 7 do 7, o víkendu od půl 6 do 6.

M: Myslíte se, že je důležité dodržovat pracovní dobu?

P2: Ano. Protože kdyby chodil pozdě, tak by mohl být vyloučený z Domova Horizont. Nebo taky může být vyloučený taky z toho pracoviště.

P5: Ale kdyby se to stalo po první, tak se to může ještě omluvit. Ale pokud by se to stalo víckrát, tak by ho mohli vyhodit.

M: Co je to zkušební lhůta?

P7: To je zkušební smlouva, že tu práci má na zkoušku.

P8: Zkušební době je tři měsíce. Pokud řekne, že se mu to líbí a osvědčí se, tak mu to můžou prodloužit.

P6: Když to někomu neprodlouží, tak se potom už rozhodne, že to nepůjde prodloužit.



P1: A může si najít novou práci.

M: Kdo můžou zájemci o práci zaměstnání hledat?

Všichni: Inzeráty, na internetu, noviny, časopisy, job club, letáky...

M: Znáte nějaké internetové stránky, kde se hledá zaměstnání?

P2: Úřad práce.

M: Kdybyste potřebovali nějaké informace o zaměstnání, kde byste je hledali? Za kým byste se šli zeptat?

P3: Tady na podporovaném.

M: Na úřad práce.

P1: S asistentama.

M: Povídáte si s někým o zaměstnání?

P6: Tak to musíme s asistentem, nebo s klíčovým pracovníkem. V soukromí. Na ředitelství, na sociálním. Nebo ve městě někomu, třeba opatrovníkovi.

M: Jakou máte představu o tom, kde byste mohli pracovat, co je vašim cílem, kde byste se chtěli uplatnit, kolik byste si chtěli vydělávat, chtěli byste pracovat jenom v místě vašeho bydliště, nebo i někde jinde?

P2: Já bych chtěl být automechanik. Pak bych mohl dělat zahradníka a kavárníka.

P1: Já bych chtěl být kuchařem, v kuchyni.

P5: Ale to musí ještě povolit hygiena. Tam jde hlavně o čistotu, abys měl pořád čisté ruky.

P8: Točit někde pivo v hospůdce.

P7: Buď se dřevem, klidně bych pracoval i mimo domov Horizont, i jiné město.

P4: Někde u koní nebo v kanceláři.

P3: Já bych si našel práci třeba zahradníka, čistil bych tam plevel... Kavárníka, cukráře.

M: V čem jste dobří? Co už umíte? Co byste mohli svému zaměstnavateli nabídnout?

P1: Já umím pracovat se zvířatama. Prádlo už dělám hodně let. Zaučuji Dušana.

P5: Já jsem taky dělal zvířata.

P2: Já jsem dobrý v sečení trávy. Nebo když vyrábíme z překližky dno na košíky.

P7: Prádelna, dřevodílna a technické služby.

M: Napadají vás nějaká omezení, které určují to, kde budete pracovat?

P1: Doktoři, nemocnice, úřady. Protože to musím řešit s opatrovníkem. Jinak můžu všechno.

P4: Všechno nemůžeš, nemůžeš pracovat s velkým strojem. Musíš dělat takové věci, které zvládáš.

M: Můžete dělat jakoukoli práci, kterou chcete? Nebo existuje něco, co vám v tom může bránit?

(žádná reakce)

M: Jak se bavíte s člověkem, kterého vidíte poprvé? Neznáte se?

P6: Já se představím, řeknu, jak se jmenuju.

P8: On mi pak podá ruku, na seznámení. Abysme si potřásli.

P4: A taky musíme být slušní, zdravit a poděkovat. Abysme slušní byli. Neskákali do řeči.

M: Co jsou to citlivé údaje?

P2: No, to je třeba na občance. Tvoje jméno. Je to vzadu, ale i vepředu.

P4: Bydliště. Tam, kde bydlím.

P5: Takové údaje jsou třeba datum narození.

P3: Já kdyby se mě někdo zeptal na to, tak řeknu, že to není jeho věc.

M: Myslíte, že by je někdo mohl zneužít?

P2: To jo, nějakí podvodníci.

P4: Nesmíme je nikomu říkat totiž.

M: Kde získáváte peníze? Z čeho platíte své výdaje?

P5: Na poště.

P8: Ne, z bankomatu.

M: A čím jsou ty peníze v bankomatu? Jak to, že si je tam můžeš vybrat?

P2: Ne, to mají na sociálním takovou kartu a tu používají.

M: A jsou ty peníze vaše?

P2: Ano.

M: A Od koho je dostanete?

P2: Dostaneme je tady, když máme práci. Třeba výplatu.

P4: Od státu.

M: A co dostanete od státu?

P2: Pošta to vozí sem, sociálnímu pracovníkovi.

M: A jaké příspěvky dostáváte od státu? Jak se jim říká?

P4: Sociální dávky.

M: Z čeho si platíte nájem, soc. služby, potraviny?

P5: Z peněz.

M: A z jakých peněz?

P5: Oni nám to tady na sociálním strhávají z důchodu.

M: A jakého důchodu?

P8: Invalidní.

M: A ještě něco?

P3: Starobní.

M: Pobírá tady někdo z vás starobní důchod?

P6: Ne, to jsem starší lidi.

P3: Když má člověk úraz, nebo když je nemocný, tak bere více peněz.

P1: Když má někdo málo peněz, tak musí s penězma šetřit. Nesmí utrácet za kraviny.

P8: Pokud člověk naplatí, může dostat exekuci.

M: Ta já už další otázky nemám, děkuji, že jste se zapojili. Je ještě něco, co byste chtěli dodat? Něco, na co jsem se neptala?

P1: Já myslím, že ne, že už to můžeme skončit.

## ANOTACE

<b>Jméno a příjmení:</b>	Alena Brablcová, Bc.
<b>Katedra:</b>	Ústav speciálně pedagogických studií
<b>Vedoucí práce:</b>	Mgr. Zdeňka Kozáková, PhD.
<b>Rok obhajoby:</b>	2017

<b>Název práce:</b>	Podpůrná opatření v oblasti profesní orientace osob s mentálním postižením v rezidenční péči
<b>Název práce v angličtině:</b>	Supportive measures in professional orientation of people with mental disabilities in residential care
<b>Anotace práce:</b>	Diplomová práce se zabývá podpůrnými opatřeními v oblasti profesní orientace pro osoby s mentálním postižením v rezidenční péči. Teoretická část se zabývá problematikou mentálního postižení, profesního uplatnění osob s mentálním postižením a specifiky rezidenční péče. Empirická část zpracovává kvalitativní výzkum, jehož cílem bylo zjistit, jaké druhy podpůrných opatření poskytuje Domov Horizont, Kyjov uživatelům jejich služeb. Dále bylo sledováno, jaký vliv na profesní orientaci uživatelů služby chráněné bydlení má realizace pravidelných Job clubů.
<b>Klíčová slova:</b>	mentální postižení, profesní orientace, podpůrná opatření, Job club, ohnisková skupina, rezidenční služby
<b>Anotace práce v angličtině:</b>	This master thesis focus on supportative measures in profesional orientation of people with mental disabilities in residential care. Theoretical part describe issues of people with mental disabilities, job opportunities they have and how they're supported by social system. Goal of the qualitative research was to find out what kind of supportative measueres is provided by residential care house Domov Horizont to its residentials. Beside of this part of the reasearch one of the supportative measures – Job club - was also carried out in purpose of determine how it can influence the level of profesional orientation of people with mental disabilities.
<b>Klíčová slova v angličtině:</b>	Mental disabilities, profesional orientation, supportative measures, Job club, focused group, residential care

<p><b>Přílohy vázané v práci:</b></p>	<p>Příloha č. 1 – Můj erb, Příloha č. 2 – Typy pracovních pozic, Příloha č. 3 – Jaké informace do životopisu patří?, Příloha č. 4 – Životopis, Příloha č. 5 – Možnosti pracovního uplatnění, Příloha č. 6 – Chráněné a běžné pracoviště, Příloha č. 7 – Příklad pracovního inzerátu, Příloha č. 8 – Důvěryhodný vs. nedůvěryhodný pracovní inzerát, Příloha č. 9 – Zkratky v pracovních inzerátech, Příloha č. 10 – Jaké formy oslovení zaměstnavatele jsou vhodné?, Příloha č. 11 – Jak telefonovat, Příloha č. 12 – Příprava na pracovní pohovor, Příloha č. 13 – Vzor pracovní smlouvy, Příloha č. 14 – Pracovně – právní vztahy, Příloha č. 15 – Sociální služby, Příloha č. 16 – Dobré vs. špatné hospodaření, Příloha č. 17 – Můj rozpočet, Příloha č. 18 – Propagační leták, Příloha č. 19 – Souhlas s účastí ve výzkumu, Příloha č. 20 – Osvědčení o absolvování Job clubu, Příloha č. 21 – Zkušenosti s pracovním uplatněním uživatelů Domova Horizont, Příloha č. 22 – Podklady k ohniskové skupině č. 1, Příloha č. 23 – Záznam průběhu ohniskové skupiny č. 1, Příloha č. 24 – Podklady k ohniskové skupině č. 2 a 3, Příloha č. 25 – Záznam průběhu ohniskové skupiny č. 2, Příloha č. 26 – Záznam průběhu ohniskové skupiny č. 3</p>
<p><b>Rozsah práce:</b></p>	<p>1 stran, 29 stran příloh</p>
<p><b>Jazyk práce:</b></p>	<p>čeština</p>