

**UNIVERZITA JANA AMOSE KOMENSKÉHO PRAHA**

**BAKALÁŘSKÉ KOMBINOVANÉ STUDIUM**

2015–2018

**BAKALÁŘSKÁ PRÁCE**

**Zuzana Vokálová**

**Lidé s poruchou autistického spektra a jejich začlenění do pracovního  
procesu**

Praha 2018

Vedoucí bakalářské práce: PhDr. Iva Borská, CSc.

**JAN AMOS KOMENSKY UNIVERSITY PRAGUE**

**BACHELOR COMBINED STUDIES**

2015-2018

**BACHELOR THESIS**

**Zuzana Vokálová**

**People with an autistic spectrum disorder and their incorporation in  
the working process**

Prague 2018

The Bachelor Thesis Work Supervisor: PhDr. Iva Borská, CSc.

## **Prohlášení**

Prohlašuji, že předložená bakalářská práce je mým původním autorským dílem, které jsem vypracovala samostatně. Veškerou literaturu a další zdroje, z nichž jsem při zpracování čerpala, v práci řádně cituji a jsou uvedeny v seznamu použitých zdrojů.

Souhlasím s prezenčním zpřístupněním své práce v univerzitní knihovně.

V Praze dne..... Zuzana Vokálová

## **Poděkování**

Chtěla bych poděkovat PhDr. Ivě Borské, CSc. za odborné vedení bakalářské práce, poskytování rad a informačních podkladů.

## **Anotace**

Bakalářská práce se zabývá analýzou možností začlenění lidí s poruchou autistického spektra do pracovního procesu. Ve své teoretické části na základě odborné literatury charakterizuje lidi s poruchou autistického spektra, edukaci jedinců s PAS, jejich začleňováním do pracovního procesu a do společnosti. Popisuje zaměstnání, která jsou vhodná pro jedince s PAS, jejich pracovní příležitosti a také hrozby v pracovním procesu. Ukazuje možnosti jejich vzdělatelnosti a pracovního rozvoje. Praktická část odpovídá na základě dotazníků na otázky, zda mají manažeři a personalisté zkušenosti se zaměstnáváním lidí s PAS, ochotou vzdělávat se v této oblasti a jejich možností je zaměstnat.

## **Klíčová slova**

Lidé s poruchou autistického spektra (PAS), jedinci s PAS, řízení lidských zdrojů, manažer, práce, informovanost, zaměstnanec, zaměstnání, personál, činnost, nadřízený.

## **Abstract**

The bachelor's work represents an analysis of the opportunity how to incorporate people with an autistic spectrum disorder into working process. In the theoretical part, it defines, at the basis of specialized literature, people with an autistic spectrum disorder, education of individuals with ASD, their incorporation in the working process and into the society. It also describes the suitable employment for individual with ASD, their working opportunities and threats in working process. It shows possibilities of their education and working development. Practical part gives answers, on the bases of questionnaires, to questions if the managers and human resource employees have experiences with hiring people with ASD, their willingness to educate in that area and possibility to hire these people.

## **Keywords**

People with an autistic spectrum disorder (ASD), individual with ASD, human resource coordination, manager, work, awareness, employee, employment, staff, activity, senior.

## Obsah

<b>ÚVOD</b> .....	<b>8</b>
<b>1 LIDÉ S PORUCHOU AUTISTICKÉHO SPEKTRA (PAS), CHARAKTERISTIKA, PROJEVY CHOVÁNÍ</b> .....	<b>10</b>
1.1 Edukace jedinců s PAS.....	14
1.2 Řízení lidských zdrojů, cíle a úkoly .....	18
<b>2 PODMÍNKY PRO ZAČLEŇOVÁNÍ JEDINCŮ S PAS DO SPOLEČNOSTI A DO PRACOVNÍHO PROCESU</b> .....	<b>22</b>
2.1 Postavení jedinců s PAS v pracovním procesu .....	28
2.2 Příležitosti a hrozby zaměstnávání jedinců s PAS, vhodná zaměstnání.....	29
2.3 Vzdělatelnost a profesní rozvoj jedinců s PAS .....	30
<b>3 ODBORNÉ A SOCIÁLNÍ KOMPETENCE MANAŽERŮ V RÁMCI ZAMĚSTNÁVÁNÍ JEDINCŮ S PAS</b> .....	<b>34</b>
3.1 Přípravenost a ochota zaměstnavatelů jedince s PAS zaměstnávat .....	35
3.2 Zefektivnění manažerské a personální práce s jedinci s PAS .....	36
<b>PRAKTICKÁ ČÁST PRÁCE</b> .....	<b>39</b>
<b>4 PRŮZKUMNÉ DOTAZNÍKOVÉ ŠETŘENÍ –</b> .....	<b>39</b>
4.1 Průzkumný problém .....	39
4.2 Cíle průzkumu .....	40
4.3 Hypotézy průzkumu .....	40
4.4 Metodika průzkumného šetření .....	40
Metoda průzkumného šetření, tj. způsob shromažďování dat, jejich distribuce a zpracování byla zvolena podle výzkumné otázky, a to dotazníkovou formou. ....	40
4.5 Výsledky průzkumného šetření .....	41
<b>5 DISKUSE</b> .....	<b>62</b>
<b>ZÁVĚR</b> .....	<b>64</b>
<b>SEZNAM POUŽITÝCH ZDROJŮ</b> .....	<b>66</b>

## ÚVOD

S celosvětovým nárůstem počtu dětí s PAS, což se týká i ČR, sílí obavy, že za tento stav mohou různé vlivy prostředí, jako je očkování, jedovaté látky v ovzduší, v potravinách a další. Epidemiologické výzkumy však ukázaly, že nedochází k nárůstu počtu dětí s PAS, ale k nárůstu počtu dětí diagnostikovaných PAS. Rozšířily se hranice diagnostických kritérií obecně akceptovaných širším okruhem diagnostiků, zlepšila se schopnost odborníků PAS rozeznávat a identifikovat ji již u batolat. Změnila se také registrace dětí s PAS, a nadále se zkoumají faktory prostředí, které by mohly počty dětí s PAS navyšovat.<sup>1</sup>

V odborných zdrojích se objevily také názory a nepodložené teorie o možnosti dědičnosti PAS a nebo, že je jeho příčinou stres, gynekologický zánět v průběhu těhotenství a další.

Nejtěžším životním obdobím pro mnohé lidi s PAS je období školní docházky. Po jejím ukončení však nastává vstup do profesního života, který bývá často problematický a je spojen s mnoha těžkostmi vyplývajícími z PAS.<sup>2</sup> Problémy nenastávají jen na straně těchto lidí, jsou mnohdy na straně společnosti, a v neposlední řadě na straně zaměstnavatelů, a to zejména z hlediska ochoty osoby s PAS zaměstnávat.

Nejdříve se práce zabývá charakteristikou a projevy chování lidí s PAS, edukací těchto jedinců a také oblastí řízení lidských zdrojů, jejich cíli a úkoly nejen v rámci zaměstnávání lidí s PAS. Dále práce pojednává o podmínkách začleňování lidí s PAS do společnosti a do pracovního procesu, o vzdělatelnosti a profesním rozvoji těchto jedinců. Další kapitola je věnována již připravenosti a ochotě zaměstnavatelů osoby s PAS zaměstnávat, a v neposlední řadě je pozornost věnována také odborné a sociální kompetenci manažerů v rámci zaměstnávání lidí s PAS, jejich připravenosti a zefektivnění manažerské a personální práce.

---

<sup>1</sup> THOROVÁ, K. a H. JŮN. *Poruchy autistického spektra: dětský autismus, atypický autismus, Aspergerův syndrom, dezintegrační porucha*. Rozšířené a přepracované vydání. Praha: Portál, 2016. Psyché (Grada). ISBN 978-80-262-0768-9, s. 229-230.

<sup>2</sup> PREIBMANN, Ch.. *Život s Aspergerovým syndromem: příběh psychoterapie*. Praha: Portál, 2010. Speciální pedagogika (Portál). ISBN 978-80-7367-688-9, s. 98-.



Praktická část práce je zaměřena na zjištění postoje vlastníků, ale především manažerů a personalistů organizací a firem k osobám s PAS, a možnosti jejich přijetí do pracovního poměru, a to formou dotazníkového šetření, zda jsou manažeři a personalisté seznámeni s PAS, zda mají zkušenosti se zaměstnáváním lidí s PAS, zda jsou ochotni se dále v této oblasti vzdělávat, aby byli schopni těmto lidem s PAS vyjít při nalézání zaměstnání vstříc a podporovat je v pracovním procesu, ve vztazích s nadřízenými i spolupracovníky, aby nedocházelo k nedorozuměním a problémům na pracovišti z důvodu neznalosti PAS, a to jak ze strany nadřízených (managementu a personalistů), tak také ze strany spolupracovníků, případně zákazníků a dalších zainteresovaných osob. Výsledky tohoto průzkumného šetření byly zanalyzovány, vyhodnoceny.

V závěru práce jsou shrnuty informace z odborných zdrojů a statistických dat, ze kterých je v teoretické části práce čerpáno, a tyto jsou aplikovány (komparovány) s praktickými zkušenostmi. Dále jsou navržena opatření a řešení v rámci zaměstnávání osob s PAS, k lepšímu uplatnění těchto osob na pracovním trhu.

Je především na vládě ČR, jak se k dané problematice osob s PAS a jejich rodin postaví, jaká budou přijímána opatření k efektivnímu a účinnému začleňování těchto osob do pracovního procesu, aby zaměstnavatele k zaměstnávání OZP, a tedy i lidí s PAS motivovala.

# 1 LIDÉ S PORUCHOU AUTISTICKÉHO SPEKTRA (PAS), CHARAKTERISTIKA, PROJEVY CHOVÁNÍ

Život lidí s PAS je plný zmatku a nepochopení toho, co se děje kolem nich. Vnímají svět kolem sebe jinak, a jinak na něj a na různé nastalé situace reagují. Problémovým situacím v soužití s člověkem s PAS se však dá předejít, a to zejména informovaností široké veřejnosti a také pečujících osob o této nemoci. Jde o to snažit se pochopit chování a jednání osoby s PAS, a tak lépe pochopit jejich reakce na určité situace, které mohou být, a často i jsou, pro okolí nepochopitelné.<sup>3</sup>

Potřebné ze strany okolí a lidí, kteří s těmito osobami přicházejí do styku jsou podpora a pomoc zejména rodiny a blízkých osoby s PAS. PAS je jedna z nejdůležitějších poruch mentálního vývoje dítěte. Jde o vrozenou poruchu mozkových funkcí, která vzniká na základě neurobiologického podkladu. Dítě s PAS nerozumí dobře tomu, co slyší, co vidí, co prožívá a jeho vývoj je narušen zejména v oblasti komunikace, sociální interakce a také představitosti. Doprovází jej specifické vzorce chování a jednání.<sup>4</sup>

Vývojovými poruchami trpí častěji chlapci, a není tomu jinak ani u PAS. Průměrně připadá na čtyři chlapce s PAS jedna dívka, poměr chlapců k dívkám se mění v souvislosti s úrovní intelektu. Je prokázáno, že dívky s PAS bývají více sociální, vyvíjejí více úsilí a snahy k integraci, maskují nejistotu a neznalost, mají větší touhu po přijetí, jsou také méně hyperaktivní, agresivní, ale na rozdíl od chlapců trpí více depresi, úzkostmi. Genderové rozdíly u osob s PAS jsou dále předmětem dalšího zkoumání odborníků.<sup>5</sup>

---

<sup>3</sup> LAWSON, W. *Život za sklem: osobní výpověď ženy s Aspergerovým syndromem*. Praha: Portál, 2008. ISBN 978-80-7367-389-5, s. 9-11.

<sup>44</sup> *Portál o poruchách autistického spektra*, Autismus.cz, 2010. [online]. [cit. 2018-02-09]. Dostupné z: [www.autismus.cz/myty-o-autismu/2.html](http://www.autismus.cz/myty-o-autismu/2.html)

<sup>5</sup> THOROVÁ, K. a H. JÚN. *Poruchy autistického spektra: dětský autismus, atypický autismus, Aspergerův syndrom, dezintegrační porucha*. Rozšířené a přepracované vydání. Praha: Portál, 2016. Psyché (Grada). ISBN 978-80-262-0768-9, s. 230-231.

Jsou určité znaky, kterých si mohou rodiče dítěte s PAS či okolí v chování osoby s PAS všimnout. Již v raném věku je to např. skutečnost, že dítě vyjadřuje zejména křikem a afektem to, že něco chce, že nereaguje na své jméno, má opožděný vývoj řeči anebo mluví naopak velmi brzy, ale jeho řeč je velmi zvláštní. Dále je to skutečnost, že nereaguje na pokyny, často působí dojmem, že neslyší, co se mu říká a dochází ke špatnému očnímu kontaktu, neukazuje a nemává na rozloučenou. Dítě s PAS se nezapojuje aktivně do dětských hříček, neukazuje např. ukazováčkem na zajímavé předměty apod. U osob s PAS často chybí sociální úsměv. Vyhledávají raději samotu a neprojevují příliš radosti při společné činnosti. Dávají přednost sebeobsluze, ale za použití ruky druhé osoby. Člověk s PAS se zajímá více sám o sebe a svou činnost než o kontakt s ostatními, v kolektivu se nedokáže zapojit, není schopen např. prohlížení obrázků, společenských her. Osoba s PAS dokáže ignorovat druhé a kontakt s ostatními nenavazuje rád, nespolupracuje, nemá touhu se předvádět.<sup>6</sup>

Lidé s PAS mají potíže s porozuměním toho, co vidí, slyší, co prožívají. PAS výrazně ovlivňuje zvládání běžných sociálních situací. Nedorozumění vedou ke konfliktům, k desinterpretacím, k izolaci těchto lidí. I obyčejné činnosti a situace v každodenním životě, jako je např. hledání zaměstnání, návštěva lékaře anebo jízda městskou hromadnou dopravou mohou působit lidem s PAS výrazné potíže.<sup>7</sup>

Osoby s PAS mají záchvaty vzteku, nevydrží u žádné činnosti delší dobu, nebo se zabývají určitými věcmi či činnostmi neustále dokola. Projevy radosti dávají najevo výrazným třepáním rukama. Mají fixaci na určité předměty či podněty, např. zvuky, změny, ale celkově málo reagují na okolní podněty a fascinují je některé detaily, např. závorcky, značky aut apod. Mezi další zvláštní projevy chování lze zařadit např. to, že se osoba s PAS má tendenci schovávat do úzkých prostor, že se bojí vody, často padá, projevuje se u ní agresivita a nebo mluvení o sobě samém ve druhé osobě. Osoby s PAS neumí reagovat přiměřeně, bývají nesamostatní, ale vynikají v určitých věcech, např.

---

<sup>6</sup> *Portál o poruchách autistického spektra*, Autismus.cz, 2010. [online]. [cit. 2018-02-09]. Dostupné z: [www.autismus.cz/myty-o-autismu/2.html](http://www.autismus.cz/myty-o-autismu/2.html)

<sup>7</sup> PATRICK, N. J., H. JÜN a K. THOROVÁ. *Rozvíjení sociálních dovedností lidí s poruchami autistického spektra: typy a strategie pro každodenní život*. Praha: Portál, 2011. Psyché (Grada). ISBN 978-80-7367-867-8, s. 11.

v matematice apod. Často lidi s PAS znervózňují změny. Jde o pervazivní poruchu, tzn., že mentální vývoj osoby s PAS je narušen do hloubky v několika oblastech.<sup>8</sup>

Největší problémy mají lidé s PAS v oblasti emocí, neverbální a verbální komunikace a se vztahy s ostatními lidmi. Je však možné prostřednictvím terapeuta lidi s PAS naučit jinému způsobu řešení situací, než kterých používali dosud, a kvůli kterým bylo jejich chování a jednání okolím považováno za sociálně nepřijatelné. Vhodným postupem si mohou tito lidé uvědomit, při jakém způsobu řešení určité situace se cítí lépe, co jim přináší vhodné chování, a co jim naopak nevhodný způsob chování a řešení dané situace vůči okolí bere, stává se pro okolí nepřijatelným, nevhodným.<sup>9</sup>

Autismus popsal poprvé americký psychiatr Leo Nanner v roce 1943. Podle průzkumů z roku 2010 trpí některou z PAS každé 110. Dítě (0.9%). Nárůst PAS je zaznamenán celosvětově, tento nárůst je však dáván do souvislosti s lepšími diagnostickými podmínkami, větší informovaností odborníků i laiků.<sup>10</sup>

Příčiny PAS nejsou dosud zcela známy, probíhají rozsáhlé výzkumy. Nejprve byla PAS dávána do souvislosti s necitlivou výchovou matek, později se výzkum soustředil na genetické vlivy, kdy byl autismus prokázán u sourozenců v 15 % případů (jednovaječná a dvojvaječná dvojčata s PAS). U lidí s PAS se projevují fyzické, emociální, behaviorální a sociální problémy. Je prokázáno, že neexistují dvě děti (osoby), u kterých by se PAS projevovала stejně. Léčba PAS není možná, ale farmakologicky lze zlepšit některé symptomy. Důležitá je včasná behaviorální terapie, speciální pedagogické vedení.<sup>11</sup>

Některé z projevů PAS je možné zmírnit, některé mizí s věkem, jiné se mohou věkem objevit. Některé dospělé osoby s PAS jsou schopny se dobře adaptovat, mají zaměstnání, svou rodinu, jsou studenty vysokých škol, ale někteří jedinci s PAS potřebují celoživotní

---

<sup>8</sup> *Portál o poruchách autistického spektra*, Autismus.cz, 2010. [online]. [cit. 2018-02-09]. Dostupné z: [www.autismus.cz/myty-o-autismu/2.html](http://www.autismus.cz/myty-o-autismu/2.html)

<sup>9</sup> BĚLOHLÁVKOVÁ, L., H. JŮN a K. THOROVÁ. *Rozvoj sociálních dovedností: metodika práce u lidí s Aspergerovým syndromem*. Praha: Asociace pomáhající lidem s autismem - APLA Praha, střední Čechy, 2013. Psyche (Grada). ISBN 978-808-7690-055.

<sup>10</sup> *Portál o poruchách autistického spektra*, Autismus.cz, 2010. [online]. [cit. 2018-02-09]. Dostupné z: [www.autismus.cz/myty-o-autismu/2.html](http://www.autismus.cz/myty-o-autismu/2.html)

<sup>11</sup> *Portál o poruchách autistického spektra*, Autismus.cz, 2010. [online]. [cit. 2018-02-09]. Dostupné z: [www.autismus.cz/myty-o-autismu/2.html](http://www.autismus.cz/myty-o-autismu/2.html)

asistenci v běžném životě a nejsou schopni samostatnosti. Některé osoby s PAS nemluví, některé mají nadprůměrné vyjadřovací schopnosti, jde o individuální průběh nemoci. Také co se týče vzájemných kontaktů, tak se některé osoby ostatních straní, ale některé naopak přítomnost druhých vyhledávají a jsou nadprůměrně aktivní. Bohužel je v praxi obvyklé, že díky netakním poznámkám ze strany okolí a necitlivým útokům osoby s PAS často na kontakt s ostatními rezignují, stávají se pasivními a okolí hodnotí většinou toto jejich chování jako nezájem o sociální kontakty, lidé s PAS jsou okolím považováni často za podivíny.<sup>12</sup>

Dle Mezinárodní statistické klasifikace nemocí jsou do kategorie pervazivních vývojových poruch řazeny dětský autismus, atypický autismus, Rettův syndrom, Aspergrův syndrom a jiné pervazivní vývojové poruchy.<sup>13</sup>

Diagnostika PAS je prováděna na základě chování dítěte. První člověk, který si všímá odlišností v chování a jednání dítěte jsou rodiče, a to většinou již v prvním roce života dítěte. Nutná je informovanost lékařem, zajištění odborného poradenství, zvolení správných metod a přístupů při práci s dítětem, což vede ke zlepšení schopností a dovedností dítěte a ke zklidnění celkové situace v rodině. Následná vyšetření mohou být pro dítě velmi stresující. Lékař by měl mít přehled o každodenním chování dítěte, i v určitých situacích, dále zpráv ze školského zařízení, v některých případech je vhodné sledovat chování dítěte v kolektivu apod.<sup>14</sup>

Cílem každého člověka, který přijde do styku s osobou s PAS by měla být jeho podpora a pomoc při zvýšení soběstačnosti a zapojení do běžného života, i do života profesního. Edukaci jedinců s PAS se věnuje následující podkapitola.

---

<sup>12</sup> *Portál o poruchách autistického spektra*, Autismus.cz, 2010. [online]. [cit. 2018-02-09]. Dostupné z: [www.autismus.cz/myty-o-autismu/2.html](http://www.autismus.cz/myty-o-autismu/2.html)

<sup>13</sup> *Portál o poruchách autistického spektra*, Autismus.cz, 2010. [online]. [cit. 2018-02-09]. Dostupné z: [www.autismus.cz/myty-o-autismu/2.html](http://www.autismus.cz/myty-o-autismu/2.html).

<sup>14</sup> *Portál o poruchách autistického spektra*, Autismus.cz, 2010. [online]. [cit. 2018-02-09]. Dostupné z: [www.autismus.cz/myty-o-autismu/2.html](http://www.autismus.cz/myty-o-autismu/2.html)

## 1.1 Edukace jedinců s PAS

Edukace jedinců s PAS a jejich integrace je ovlivňována řadou faktorů. K jejich integraci pomáhají především:

- podpůrné technologie,
- přímé instrukce ,
- oční kontakt,
- účinné naslouchání,
- řízené strategie,
- seznamy, psaní poznámek, hraní rolí, scénáře,
- sebehodnocení, sebeurčení a sebepoznávání.

Jedná se o pomůcky, přístroje a nástroje, které jsou osobám s PAS nápomocné k nezávislosti, k větší soběstačnosti, k produktivní a úspěšné péči o vlastní osobu, při samostatném bydlení, při jejich socializaci, organizaci času i různých každodenních činnostech, ale také při vzdělávání a v neposlední řadě při práci, v zaměstnání. <sup>15</sup>

Tyto činnosti jsou děleny z hlediska technické náročnosti do tří kategorií:

- nízká náročnost – tyto pomůcky jsou snadno dostupné, levné, bez nutnosti nácviku. Jedná se například o lepící poznámkové lístky, zdůrazňovací lepící pásky, o tužky se speciální rukojetí, milimetrový papír anebo papír s předtištěnými značkami, který pomáhá při matematických operacích, o komunikační knihy se slovy, symboly anebo obrázky, které pomáhají při verbální i neverbální komunikaci v náročnějších situacích, o kuchyňské minutky, které usnadňují měření času a délku trvání aktivit, dále jsou to sedací polštáře, upravené židle, pomůcky pro smyslovou stimulaci, jako např. míčky, modelovací hmota, kapky na uši anebo sluchátka a další

---

<sup>15</sup> PATRICK, N. J. a K. KOLESÁROVÁ. *Rozvíjení sociálních dovedností lidí s poruchami autistického spektra: typy a strategie pro každodenní život*. Praha: Portál, 2011. Sociologie (Grada). ISBN 978-80-7367-867-8.

- střední náročnost – jedná se o různé zvukové nahrávky, elektronické diáře při potížích s organizací času anebo se zapamatováním si schůzek, rozvrhu, každodenních povinností, dále jsou to různé příruční slovníky a další
- vysoká náročnost - zde se jedná například o klávesnice k počítači v různých velikostech a konfiguracích ke zlepšení schopností uživatele, dále je to interaktivní tabule s tiskovým výstupem, v případě potíží se čtením textu anebo zrakovými problémy jsou to počítače s hlasovým výstupem čtení digitálního textu, speciální software, který umožňuje nahrávat hlas mikrofonom, kdy se na obrazovce objeví psaný text, a který je vhodný pro procvičování, grafické pořadače umožňují možnost organizovat si myšlenky a prohlížet je následně v různých formátech, kdy je tento dobře využitelný i na pracovišti, v zaměstnání, elektronické matematické šablony, které usnadňují zápis příkladů (násobení a dělení na počítači) a další. <sup>16</sup>

Existuje také řada výukových metod pro osoby s PAS, a to např.:

- Metoda přímé instrukce založená na pečlivě sestavených instrukcích zaváděných po malých a definovaných krocích, a která přesně popisuje daný úkol. Tato metoda se osvědčila u dětí, dospívajících i dospělých se zdravotním postižením. <sup>17</sup>
- Metoda účinného naslouchání, která vyžaduje od osob s PAS soustředěnost na mluvčího. Jde o naslouchání celým tělem, o rovnováhu mezi ostražitostí a relaxací, kdy dochází k zapojení jak pohybů těla, tak očního kontaktu a postoje. Tato metoda spočívá v tom, že se naslouchající mírně nakloní k mluvčímu, pozorně se na něj dívá, zaujímá otevřený postoj (nezkřížené ruce a nohy), dodržuje přiměřenou vzdálenost od mluvčího, a na jeho mluvený projev reaguje vhodně celým tělem (např. kývne hlavou na souhlas, má přiměřený výraz obličeje apod.). Je zde nutné vyhýbat se verbálním i neverbálním komunikačním bariérám, jako je např. vyslýchání, kritizování, ostouzení, moralizování, diagnostikování, ale také křiku, nadávkám

---

<sup>16</sup> PATRICK, Nancy J., Hynek JŮN a Kateřina THOROVÁ. *Rozvíjení sociálních dovedností lidí s poruchami autistického spektra: typy a strategie pro každodenní život*. Praha: Portál, 2011. Psyché (Grada). ISBN 978-80-7367-867-8, s. 124-126.

<sup>17</sup> Tamtéž, s. 124-126.

apod. Mezi neverbální komunikační bariéry patří např. obrácení očí v sloup, křížení rukou a nohou, vyhýbání se očnímu kontaktu.<sup>18</sup>

Nástrojům a postupům k nápravě chybné komunikace a k odstranění komunikačních bariér říkáme řízené strategie, jedná se o neverbální pozorovací schopnosti k identifikaci chybné komunikace.<sup>19</sup>

Lidé s PAS bývají nepraktičtí, mají problémy v uplatňování svých znalostí, schopností, které zvládají teoreticky, ale nejsou již schopni je uvést do praktického života. Pomáhá strukturované učení, při kterém je možno maximalizovat schopnosti jedince s PAS a pomoci se mu tak lépe orientovat a adaptovat na podmínky každodenního běžného života. Odpovědný a odborný individuální přístup umožňuje lidem s PAS dosáhnout maxima akademických, sociálních, komunikačních a praktických životních dovedností. Některé deficity u jedince s PAS mohou zůstat okolí utajeny, mohou být příčinou problémového chování.<sup>20</sup>

V současnosti není dostatek terapeutů, kteří by používali kognitivně behaviorální terapii, není zavedeno vzdělávání ABA terapie, kdy lze účinnou systematickou psychoterapeutickou prací s dítětem s PAS metodou ABA anebo jiným přístupem vycházejícím z principů kognitivně - behaviorální terapie co nejdříve stanovit diagnózu a zmírnit tak deficity v oblasti rozvoje a jejich dopad. Není také dostatečně poskytována podpora a pomoc rodinám s dospívajícími a dospělými osobami s PAS, kdy je poskytována až psychiatrická léčba, a to v okamžiku propadu anebo přidružení depresivních stavů. Není poskytována dostatečná systematická podpora rozvoje lokálně podmíněné sítě sociálních služeb pro osoby s PAS, a je velmi složité poskytovat z těchto důvodů kvalitní služby ve stávajících pobytových zařízeních.<sup>21</sup>

---

<sup>18</sup> PATRICK, Nancy J., Hynek JÚN a Kateřina THOROVÁ. *Rozvíjení sociálních dovedností lidí s poruchami autistického spektra: typy a strategie pro každodenní život*. Praha: Portál, 2011. Psyché (Grada). ISBN 978-80-7367-867-8, s. 124-126.

<sup>19</sup> Tamtéž, s. 124-126.

<sup>20</sup> *Portál o poruchách autistického spektra*, Autismus.cz, 2010. [online]. [cit. 2018-02-09]. Dostupné z: [www.autismus.cz/myty-o-autismu/2.html](http://www.autismus.cz/myty-o-autismu/2.html)

<sup>21</sup> *Podnět k řešení situace života osob s PAS a jejich rodin*. Úřad vlády ČR, 2016. [online]. [cit. 2017-04-14]. Dostupné z: <https://www.vlada.cz/cz/ppov/vvzpo/dokumenty/podnet-k-reseni-situace-zivota-osob-s-poruchou-autistickeho-spektra-a-jejich-rodin-140155/>



Co se týče PAS existuje několik nepravdivých mýtů. Např. že osoby s PAS neumí projevovat emoce, že nejsou kontaktní. Většina lidí s PAS má fyzický kontakt ráda, umí projevovat radost, úzkost a mohou být fixováni na někoho blízkého. Dalším mýtem je, že lidé s PAS nemají zájem o přátelství, což lze také vyvrátit. Často o přátelství stojí, ale nevědí, jak jej navázat, jak si ho udržet. Často se lidé s PAS snaží navázat přátelství neobratně a často je odlišné zájmy dělí od ostatních vrstevníků. Dalším z mýtů je, že tito lidé nenavazují oční kontakt. Oni jej navazují, ale často se tak děje v menší kvalitě a oční kontakt může být okolím vnímán jako nepatrný, nepostřehnutelný.<sup>22</sup>

Neřešený stav, akumulace problémového chování a nákladná následná opatření vytvářejí nadbytečné závislosti podpory těchto osob od okolí. Dochází tím k riziku sociálního vyloučení jak samotné osoby s PAS, tak jeho rodiny, ke zhoršení psychického i celkového zdravotního stavu, zvyšuje se riziko nepřizpůsobivosti, může docházet k páchání kriminální činnosti, k bezdomovectví, a v nejhorším případě k sebevraždám osob s PAS.<sup>23</sup>

Rodinní příslušníci jsou nedostatečností podpory a služeb ve většině případů vyčerpaní, vyhoření, často dochází k rozpadu a ztrátě rodinného zázemí, k následnému zvyšování sociální zátěže. V této oblasti jsou navrhována tato opatření:

- úhrada základního standardu dostupnosti kognitivně – behaviorální terapie a ABA,
- terapie zdravotními pojišťovnami na základě smluvního vztahu,
- vytváření podmínek pro zavedení postragaduálního vzdělávacího programu ABA,
- terapie coby předpokladu rozšíření dostupné a efektivní intervence pro osoby s PAS, a to bez rozdílu věku,
- podpora rozvoje kognitivně – behaviorální terapie,
- vytváření podmínek pro zahájení intervenčních terapeutických opatření při podezření na PAS (ne až po verifikaci diagnózy),
- podpora dostupnosti rané péče,
- podpora dostupnosti sociální rehabilitace pro osoby s PAS,

---

<sup>22</sup> *Portál o poruchách autistického spektra*, Autismus.cz, 2010. [online]. [cit. 2018-02-09]. Dostupné z: [www.autismus.cz/myty-o-autismu/2.html](http://www.autismus.cz/myty-o-autismu/2.html)

<sup>23</sup> Tamtéž.

- posílení dostupnosti psychoterapie pro osoby s PAS a jejich rodiny.<sup>24</sup>

V souvislosti se začleněním osob s PAS do pracovního procesu nelze nezmínit oblast řízení lidských zdrojů. Úkoly a cíle této činnosti se zabývá následující podkapitola.

## 1.2 Řízení lidských zdrojů, cíle a úkoly

Řízení lidských zdrojů obsahuje činnosti personalistů a manažerů, tj. plánování, získávání a výběr zaměstnanců, řízení jejich pracovního výkonu, jejich rozvoj a další vzdělávání, vzdělávání, důležitou složkou je také motivace zaměstnanců, jejich hodnocení, odměňování a péči o ně.<sup>25</sup>

Každá organizace musí reagovat na potřeby trhu, na poptávku a nabídku po určitých typech služeb anebo po určitých druzích výrobků. To nejcennější co má je však lidský kapitál, a aby byla organizace úspěšná a konkurenceschopná, pak musí přijímat kvalitní, profesně zdatné a výkonné zaměstnance, musí provádět analýzu vnitřního i zahraničního trhu, musí mít jasný plán a cíl, kterého chce dosáhnout a musí vyhodnotit, kolik zaměstnanců a s jakou kvalifikací a vzděláním bude potřebovat ke splnění a dosažení všech stanovených cílů.<sup>26</sup> Týká se to i zaměstnávání osob s PAS, kteří mohou být, a ve většině případů jsou, vhodným přístupem ze strany personalistů a manažerů pro organizaci přínosem.

Jak bylo již zmíněno, při zaměstnávání lidí s PAS je důležitý postoj a vstřícnost personalisty či manažera, jeho jednání a chování zejména již při přijímacím pohovoru. Záleží na osobnosti a schopnostech a dovednostech personalisty, tj. aby tento uměl vysvětlit osobě s PAS, o jakou práci se jedná, jaká je požadovaná kvalifikace, jaké jsou požadovány dovednosti a znalosti pro výkon dané práce. Je však nutné, aby personalisté a manažeři měli alespoň základní znalosti o PAS, aby byli schopni se správně ptát, aby zjistili, na jakou profesi se daný zaměstnanec s PAS bude hodit, kde může svých často

---

<sup>24</sup> *Podnět k řešení situace života osob s PAS a jejich rodin.* Úrad vlády ČR, 2016. [online]. [cit. 2017-04-14]. Dostupné z: <https://www.vlada.cz/cz/ppov/vvzpo/dokumenty/podnet-k-reseni-situace-zivota-osob-s-poruchou-autistickeho-spektra-a-jejich-rodin-140155/>

<sup>25</sup> ARMSTRONG, Michael. *Řízení lidských zdrojů: nejnovější trendy a postupy : 10. vydání.* Praha: Grada, 2007. ISBN 978-80-247-1407-3, s. 11-15.

<sup>26</sup> Tamtéž, s. 11-15.

specifických znalostí a dovedností správně a efektivně v pracovním procesu využít a v které činnosti bude pro organizaci největším přínosem.<sup>27</sup>

Důležitá je především vzájemná komunikace, snaha nalézt společnou řeč, společné řešení ku prospěchu všech. Záleží také na firemní kultuře, nejen na tom, jak organizace (firma) vystupuje na venek, jaké má jméno u zákazníků, dodavatelů, odběratelů či investorů, ale především záleží na přístupu vedení organizace k zaměstnancům (a k zaměstnancům s PAS zvláště), aby se tito cítili spokojeně a podávali co nejlepší pracovní výkony. Spokojení a správně motivovaní zaměstnanci se budou snažit přicházet s novými nápady ke zlepšení pracovního výkonu anebo pracovního prostředí, budou k organizaci loajální, budou dobrou vizitkou a motivací pro konkurenty i pro případné další nové zaměstnance.<sup>28</sup>

Řízení lidských zdrojů je definováno jako vzájemné propojení politik, které vycházejí z určité filozofie a strategie (přesvědčení a předpoklady, strategické podněty, ústřední role liniových manažerů, formování zaměstnaneckých vztahů). Jedním z cílů řízení lidských zdrojů je uspokojování rozdílných potřeb všech zainteresovaných stran, kde můžeme zařadit také zaměstnance s PAS, kdy je nutné brát v úvahu individuální rozdíly v zaměstnání, osobní potřeby, styl práce i stejné příležitosti všem zaměstnancům.<sup>29</sup>

Velký význam má uplatňování nejlepší praxe, kdy se organizace učí ze znalostí a dovedností úspěšných firem a organizací. Také při zaměstnávání lidí s PAS je možné získávat informace a zkušenosti od ostatních, a v této oblasti úspěšných firem, případně tyto ještě zlepšovat, přicházet s novými návrhy a nápady, jak zaměstnance s PAS co nejlépe začlenit do pracovního procesu, jak jim umožnit co nejlepší uplatnění na pracovním trhu v současných podmínkách. Vytváření a analýzu pracovních míst mají na starosti personalisté a manažeři organizací, kteří plánují lidské zdroje, obsazují volná pracovní místa, řídí pracovní výkon zaměstnanců, hodnotí je a odměňují.<sup>30</sup>

---

<sup>27</sup> ARMSTRONG, Michael. *Řízení lidských zdrojů: nejnovější trendy a postupy : 10. vydání*. Praha: Grada, 2007. ISBN 978-80-247-1407-3, s. 12-135.

<sup>28</sup> Tamtéž.

<sup>29</sup> Tamtéž, s. 27-29.

<sup>30</sup> ŠIKÝŘ, Martin. *Nejlepší praxe v řízení lidských zdrojů: nejnovější trendy a postupy : 10. vydání*. Praha: Grada, 2014. Manažer. ISBN 978-80-247-5212-9.

Práce s lidmi s PAS je individuální a musí být přizpůsobená každému jednotlivci na míru. U PAS jsou však obecná pravidla, kterými by se okolí mělo řídit, zvláště pak například zaměstnavatel, kdy dodržování těchto pravidel usnadňuje život nejen samotné osobě s PAS, ale i jejímu okolí. Prvním pravidlem je přesnost, jasnost instrukcí a zajištění předvídatelnosti. Lidé s PAS potřebují vhodné pracovní podmínky, aby mohli kvalitně fungovat, aby měli jistotu. Neznámé a nečekané situace je mohou stresovat, mohou vést k pocitům úzkosti, k problémovému chování anebo k jejich výpadkům ve fungování. Lidé s PAS mají své rituály, jejich narušení jim přináší pocity nejistoty, lítosti, často se z tohoto důvodu začnou chovat nepřiměřeně dané situaci.<sup>31</sup>

Dalším pravidlem je jasná a konkrétní motivace. Lidé s PAS musí vědět, proč mají danou činnost vykonávat, musí mít pro ni logické důvody. Lidé s PAS mají svou logiku, která se okolí může zdát nelogická. Pokud motivaci ztratí, pak ztrácí i schopnost koncentrace. Motivace je tedy velmi významná a ovlivňuje veškeré jednání lidí s PAS.<sup>32</sup>

Lidé s PAS potřebují vyšší míru tolerance. Např. nevhodné poznámky, výsměch, netaktní přímočarost, to vše klade nároky na toleranci, na pedagogické úsilí a na empatii pedagogů, zaměstnavatelů. Často jde jen o porozumění jedinci s PAS. Zaměstnavatelé musí jedinci s PAS věnovat dostatek pozornosti, vysvětlit pracovníkovi s PAS přesně, co se od něj očekává z hlediska kvality a množství vykonávané práce. Není však možné spoléhat se na to, že se osoba s PAS přizpůsobí plně dané situaci. Proto je vhodné dávat člověku s PAS zpětnou vazbu, komunikovat s ním, mít trpělivost, vysvětlovat mu vše potřebné.<sup>33</sup>

Dalším pravidlem v jednání s osobou s PAS je **důslednost v přístupu**, protože nepřesnost a nedodržování stanovených pravidel a postupů vyvolává u osob s PAS chaos, zmatek, nejistotu. Veškeré změny je nutno pracovníkovi s PAS vysvětlit, případně ji podpořit vizualizovanou informací. Vhodné jsou např. plány dne, psané připomínky a pravidla,

---

<sup>31</sup> *Portál o poruchách autistického spektra*, Autismus.cz, 2010. [online]. [cit. 2018-02-09]. Dostupné z: [www.autismus.cz/myty-o-autismu/2.html](http://www.autismus.cz/myty-o-autismu/2.html)

<sup>32</sup> *Portál o poruchách autistického spektra*, Autismus.cz, 2010. [online]. [cit. 2018-02-09]. Dostupné z: [www.autismus.cz/myty-o-autismu/2.html](http://www.autismus.cz/myty-o-autismu/2.html)

<sup>33</sup> *Portál o poruchách autistického spektra*, Autismus.cz, 2010. [online]. [cit. 2018-02-09]. Dostupné z: [www.autismus.cz/myty-o-autismu/2.html](http://www.autismus.cz/myty-o-autismu/2.html)

vysvětlivky, procesní schémata, rozkreslené a rozepsané postupy pracovní činnosti, sepsání správného řešení situace apod.<sup>34</sup>

Veškerá tato opatření jsou předpokladem začleňování osob s PAS do pracovního procesu a do života společnosti. Problematice podmínek začleňování lidí s PAS jak do společnosti, tak především do pracovní sféry, což je hlavním tématem této práce, se zabývá následující kapitola.

---

<sup>34</sup> *Portál o poruchách autistického spektra*, Autismus.cz, 2010. [online]. [cit. 2018-02-09]. Dostupné z: [www.autismus.cz/myty-o-autismu/2.html](http://www.autismus.cz/myty-o-autismu/2.html)

## 2 PODMÍNKY PRO ZAČLEŇOVÁNÍ JEDINCŮ S PAS DO SPOLEČNOSTI A DO PRACOVNÍHO PROCESU

V odborných zdrojích bývá kladen důraz na skutečnost, že lidé s PAS jsou schopni odvádět výbornou práci pokud existuje spojitost mezi profesí a jejich zájmy. V mnoha ohledech jsou lidé s PAS ideálními zaměstnanci, mají různé vlohy a nadání, které jsou v profesním životě předností, mnoho z nich je všímavých k technickým postupům, jsou spolehliví a pořádní. Přesto však mají problémy při hledání pracovního místa odpovídajícího jejich schopnostem. Důvodem mohou být často občasná problémy z hlediska poruchy sociálních kontaktů a zpracování informací a okolních vjemů. Většinou jde o nesprávné pochopení jejich reakcí na určité situace okolím.<sup>35</sup>

Lidé s PAS mívají omezenou kreativitu, fantazii, nedostatečnou odolnost vůči stresu, nerozpoznají subtilní pravidla sociálního chování. Vhodné jsou pro ně činnosti, které vyžadují omezený sociální kontakt a menší míru nepředvídatelných událostí a nových situací, např. v oblasti výpočetní techniky, výzkumu, v kanceláři, v archivu, ve skladě, v neposlední řadě bývají úspěšně čini v sociální oblasti apod. Záleží ale především na ochotě a snaze zaměstnavatelé a spolupracovníků vyjít člověku s PAS v rámci jeho zaměstnání vstříc.<sup>36</sup>

Na základě dokumentu vlády ČR Podnět k řešení situace života osob s PAS a jejich rodin z roku 2016 je i při zaměstnávání lidí s PAS důležitá informovanost veřejnosti o této diagnóze, protože v důsledku neznalosti a nepochopení podstaty PAS dochází k nesprávným reakcím, ke zvýšení afektivních projevů lidí s PAS, ke zhoršení jejich psychického stavu s různě náročnou dobou trvání nápravy, ke zvýšení permanentní zátěže nejen samotných osob s PAS, ale také jejich rodin. Je nedostatečná osvěta, chybí základní informovanost odborníků a dalšího personálu ve zdravotnických zařízeních, ale také např. u Policie ČR, u sociálních pracovníků, u zaměstnanců veřejných institucí

---

<sup>35</sup> PREIßMANN, Ch.. *Život s Aspergerovým syndromem: příběh psychoterapie*. Praha: Portál, 2010. Speciální pedagogika (Portál). ISBN 978-80-7367-688-9, s. 98-126.

<sup>36</sup> Tamtéž

i u vzdělávacích zařízení. Dostatečná informovanost o lidech s PAS je předpokladem k pozitivním změnám ve všech oblastech.<sup>37</sup>

Důsledkem nedostatečné informovanosti veřejnosti je např. odmítání poskytnutí ošetření, špatné navazování kontaktů s vrstevníky a se spolupracovníky, proafektivní prostředí znemožňuje začlenění osob s PAS do sociálních služeb a do podpůrných procesů v oblasti vzdělávání a zaměstnávání. Mezi navrhovaná opatření v této oblasti patří:

- sjednocení obsahu předávaných informací a posílení informovanosti pracovníků ve všech oblastech,
- začlenění vzdělávacích akcí o PAS do celoživotního vzdělávání,
- vypracování podoby Průkazu osoby s PAS, Komunikačního profilu držitele průkazu a stanovení podmínek jeho vydávání.<sup>38</sup>

Problém vzdělávání a následného uplatnění osob s PAS na trhu práce se liší v ČR regionálně, a to z hlediska dostupnosti a financování asistenta pedagoga anebo praxe placení osobních asistenců ve funkcích asistentů pedagogů rodiči, nedostatečné je také personální zajištění kapacity SPC. Absence jakýchkoliv standardů činností školských poradenských zařízení vede k rozdílnosti v podpoře jednotlivých škol, k rozdílné informovanosti pedagogů o této problematice, a také k rozdílnosti v práci s kolektivem spolužáků.<sup>39</sup>

Zákon č. 82/2015 Sb., kterým se mění školský zákon, má za cíl podporu individuálního vzdělávacího potenciálu každého žáka. Již není možné, aby byl školou odmínut žák s PAS jen proto, že škola není dostatečně vybavena anebo uzpůsobena speciálním potřebám osob s PAS. Pokud se rodič rozhodne na základě doporučení školského poradenského zařízení, že dítě s PAS zařadí do běžné školy, je tato povinna zajistit dítěti maximální podporu a provést taková opatření, která zajistí potřebnou a kvalitní výuku

---

<sup>37</sup> PREIBMANN, Ch.. *Život s Aspergerovým syndromem: příběh psychoterapie*. Praha: Portál, 2010. Speciální pedagogika (Portál). ISBN 978-80-7367-688-9, s. 98-126.

<sup>38</sup> *Podnět k řešení situace života osob s PAS a jejich rodin*. Úrad vlády ČR, 2016. [online]. [cit. 2017-04-14]. Dostupné z: <https://www.vlada.cz/cz/ppov/vvzpo/dokumenty/podnet-k-reseni-situace-zivota-osob-s-poruchou-autistickeho-spektra-a-jejich-rodin-140155/>

<sup>39</sup> Tamtéž.

žáka s PAS (tj. odborný personál, úprava organizace a metod výuky, zajištění potřebných kompenzačních pomůcek a další).

Novela školského zákona pak v § 16 odst. 9 definuje konkrétní skupiny žáků se SVP s podporou při vzdělávání. Definována je v tomto zákoně však jen porucha autistického spektra, kterou je autismus, což přináší ve školské legislativě a výkaznictví problémy při definování jejich podpory (např. z hlediska čerpání finančních prostředků, sponzorských darů apod.).<sup>40</sup>

PAS jsou celoživotním postižením, bez možnosti kauzální léčby (pouze léčba symptomatická s možnými vážnějšími vedlejšími účinky), proto je jedinou možností ke zlepšení kvality života osob s PAS a jejich lepšího začleňování do společnosti, dále je to výchova a vzdělávání, a to nejen v dětském, ale i v dospělém věku, protože mnoho osob s PAS reaguje na výchovně vzdělávací strategie až ve vyšším věku. SPC jsou přetěžovány klienty s PAS, což vede ke snížení rozsahu i kvality jejich činností omezené na nezbytné intervence až v okamžiku, kdy selže integrace. Tento stav je těžce napravitelný, má vliv na psychiku žáka, může vést k jeho šikaně, k prohloubení sociálního vyloučení žáka i jeho rodiny, má vliv na jeho další uplatnění ve společnosti, v zaměstnání.<sup>41</sup> Jedinou možností jsou kurzy sociálních návyků, které se ne vždy podaří lidem s PAS začlenit do běžného života, a které je potřeba si zopakovat i vícekrát po sobě. I přes veškerou snahu, se však ne vždy podaří jejich aplikace v běžném pracovním i soukromém životě.

V důsledku těchto problémů jsou navržena tato řešení:

- standardizace činnosti a postupů práce poradenských pracovníků ve školských poradenských zařízeních s cílem provádění preventivních opatření u žáků s PAS a eliminace obtížně řešitelných následků,

---

<sup>40</sup> *Podnět k řešení situace života osob s PAS a jejich rodin.* Úřad vlády ČR, 2016. [online]. [cit. 2017-04-14]. Dostupné z: <https://www.vlada.cz/cz/ppov/vvzpo/dokumenty/podnet-k-reseni-situace-zivota-osob-s-poruchou-autistickeho-spektra-a-jejich-rodin-140155/>

<sup>41</sup>Tamtéž.



- zajištění dostupnosti kvalitních poradenských služeb pro žáky s PAS ve všech regionech ČR.<sup>42</sup>

Poskytovatelé chráněných pracovních míst, organizace podporující osoby se zdravotním postižením na trhu práce, agentury práce, krajské pobočky Úřadu práce ČR, ani ostatní instituce nejsou dostatečně informovány o potřebách osob s PAS, jejich služby jsou tedy neúčinné nebo osoby s PAS odmítají, i když řada z nich má profesní potenciál a mohla by tedy najít pracovní uplatnění.<sup>43</sup>

Lidé s PAS tak zůstávají závislí na sociálních dávkách, a to i přesto, že jsou v některých činnostech a oblastech nadprůměrně inteligentní, a při troše snahy a ochoty zaměstnavatelů by mohli být platnými členy pracovních týmů a pro organizaci by byli nezanedbatelným přínosem. Pro osoby s PAS neexistuje systémové poradenství, většina poskytovatelů poradenských služeb (včetně krizově intervenčních), sociálních, sociálně rehabilitačních a psychoterapeutických služeb osoby s PAS odmítá s tím, že nemají o osobách s PAS informace. V mnoha případech končí osoby s PAS v dlouhodobé hospitalizaci psychiatrických léčeben nebo na ulici. Jde o neutěšenou situaci, kterou je nutno řešit. Vyloučením osob s PAS z procesu vymezení chráněného pracovního místa se zaměstnavatelé dopouštějí porušování jejich práva na práci.

V této oblasti byla přijata následující opatření:

- indentifikovat ve spolupráci se zaměstnavateli v rámci charakteristiky volná pracovní místa pro osoby s PAS,
- zajistit informovanost pracovníků ÚP ČR a Komunikační soubor o způsobu jednání s osobou s PAS, specifika zaměstnávání osob s PAS (stručný popis obecné

---

<sup>42</sup> *Podnět k řešení situace života osob s PAS a jejich rodin.* Úřad vlády ČR, 2016. [online]. [cit. 2017-04-14]. Dostupné z: <https://www.vlada.cz/cz/ppov/vvzpo/dokumenty/podnet-k-reseni-situace-zivota-osob-s-poruchou-autistickeho-spektra-a-jejich-rodin-140155/>

<sup>43</sup> Tamtéž.

charakteristiky PAS, tj. základní informace při uplatňování osob s PAS na pracovním trhu.<sup>44</sup>

Podle statistických údajů žije v ČR cca 100 tisíc osob s PAS. Bohužel v ČR chybí dostupnost diagnostiky, poradenské služby, raná péče, terapie, osobní asistenti, sociální rehabilitace a další. O lidech s PAS nejsou vedeny relevantní údaje (věk, míra postižení apod.), což způsobuje problémy při řešení stávajících problémů, a to nejen při uplatnění osob s PAS na pracovním trhu, ale také při řešení krizových situací osob s PAS a jejich rodin, jejich uplatnění ve společnosti a k přijímání konkrétních opatření týkající se prevence, včasné diagnostiky a terapie, personálního zajištění odborníků (diagnostiků, psychiatrů, terapeutů, pracovníků SPC, pracovníků sociálních služeb a dalších), ale také se to týká zajištění dostatečného počtu kompenzačních pomůcek, terénních a pobytových sociálních služeb, služeb sociální rehabilitace a reintegrace, vzdělávání předprofesní a profesní přípravy.

Je proto nutné:

- zajistit potřebná data týkající se osob s PAS,
- zavést efektivní výkaznictví diagnózy F84,
- vyhodnocovat pravidelně prevalence dle diagnózy.<sup>45</sup>

Osoby se zdravotním postižením jsou na trhu práce nejzranitelnější skupinou. Z důvodu přebytku pracovní síly není tato skupina občanů dostatečně konkurenceschopná, navíc panují ve společnosti neustále již zmiňované předsudky, jako např. ten, že tato skupina osob je málo efektivní apod. Jde také o horší přístup těchto osob ke vzdělání a dalšímu vzdělávání, což situaci k jejich začlenění do pracovního procesu ještě více ztěžuje.<sup>46</sup>

---

<sup>44</sup> *Podnět k řešení situace života osob s PAS a jejich rodin.* Úřad vlády ČR, 2016. [online]. [cit. 2017-04-14]. Dostupné z: <https://www.vlada.cz/cz/ppov/vvzpo/dokumenty/podnet-k-reseni-situace-zivota-osob-s-poruchou-autistickeho-spektra-a-jejich-rodin-140155/>

<sup>45</sup> *Podnět k řešení situace života osob s PAS a jejich rodin.* Úřad vlády ČR, 2016. [online]. [cit. 2017-04-14]. Dostupné z: <https://www.vlada.cz/cz/ppov/vvzpo/dokumenty/podnet-k-reseni-situace-zivota-osob-s-poruchou-autistickeho-spektra-a-jejich-rodin-140155/>

<sup>46</sup> Tamtéž.

Přestože je podpoře zaměstnanosti OZP v ČR věnována velká pozornost, není situace příliš optimistická. Od roku 2006 do roku 2010 došlo k nárůstu nezaměstnaných OZP o 21 %, a to i přesto, že výdaje státního rozpočtu na tuto oblast vzrostly za stejné období o 76 % (příspěvek na podporu zaměstnávání OZP, chráněná pracovní místa a chráněné pracovní dílny a další). OZP jsou přesouvány z volného pracovního trhu do oblastí chráněného trhu práce.

Mezi hlavní příčiny nízké participace OZP, a tedy i osob s PAS patří:

- snížená pracovní schopnost, případně potřeba asistence,
- požadavky na specifickou úpravu pracoviště ze strany zaměstnavatelů při zaměstnávání osob s PAS,
- předsudky a obavy zaměstnavatelů osoby s PAS zaměstnávat,
- rezignace osob s PAS na pracovní uplatnění,
- nízká kvalifikace osob s PAS,
- nedostatečná podpora systémem podpory zaměstnanosti OZP pro jejich přechod na volný pracovní trh a k integraci do většinové společnosti,
- nedostatečná motivace osob s PAS přijmou zaměstnání,
- absence pracovních návyků u osob s PAS,
- nízká adaptace na zaměstnání a stávající změny v běžném životě u osob s PAS.<sup>47</sup>

Jak je zřejmé z výše uvedeného, lidé s PAS čelí v každodenním osobním i pracovním životě mnoha problémům, a řešení různých pro ně nepříjemných, a někdy z jejich hlediska neřešitelných situací. Lidé s PAS mají právo na kvalitní život, rodina a okolí by jim mělo pomoci k co největší soběstačnosti, aby byli tito lidé schopni začlenit se do společnosti, do pracovního procesu, na pracovní trh. Není to vždy jednoduché, jde především o ochotu zaměstnavatelů osoby s PAS zaměstnávat, a vytvořit jim vhodné podmínky k výkonu pracovní činnosti v rámci jejich handicapu. Jde také o to, jedince s PAS lépe poznat, zjistit, jaké má pro danou práci předpokady, jaké je možné využít jeho schopnosti a znalosti při výkonu pracovní činnosti a přizpůsobit tomu pracovní

---

<sup>47</sup> *Strategie politiky zaměstnanosti do roku 2020*, MPSV, 2017. [online]. [cit. 2017-04-14]. Dostupné z: [http://portal.mpsv.cz/sz/politikazamest/strateg\\_zam\\_2020/strategiepz2020.pdf](http://portal.mpsv.cz/sz/politikazamest/strateg_zam_2020/strategiepz2020.pdf)

podmínky, pracoviště, seznámit s tímto handicapem také jeho kolegy, spolupracovníky, se kterými bude jedinec s PAS při výkonu pracovní činnosti přicházet do styku. Jde o vzájemné porozumění a pochopení toho druhého, a u lidí s PAS je to důležité o to více, že jejich chápání a jednání se v mnoha situacích a případech vymyká běžnému chování a jednání druhých lidí.

Zaměstnávání lidí s PAS, příležitostmi a hrozbami z toho vyplývajících se zabývá následující podkapitola.

## **2.1 Postavení jedinců s PAS v pracovním procesu**

Jedinci s PAS nemají v rámci uplatnění se na pracovním trhu lehkou situaci, často bojují s předsudky zaměstnavatelů i svých spolupracovníků, okolí. Nemohou vykonávat mnohdy veškeré činnosti, které určitá práce vyžaduje, a jak již bylo uvedeno, je pro ně vhodná spíše individuální práce, ve které jsou však schopni vyniknout a podávat co nejlepší pracovní výkony. Vše je o ochotě, o snaze naslouchat druhému, zjistit jeho potřeby, hledat řešení v uplatnění lidí s PAS v dané organizaci.

Jak bylo uvedeno již výše, pracovníkům s PAS je důležité při troše dobré vůle ze strany zaměstnavatele i spolupracovníků vytvořit odpovídající a vhodné pracovní podmínky a pracovní prostředí, ve kterém by se jedinec s PAS cítil dobře, jistě. Pověřit ho takovými pracovními činnostmi, ve kterých by díky svým schopnostem a znalostem vynikal, pro které by měl správnou motivaci a odváděl tak poté odpovídající pracovní výkony.

ČR se snaží zaměstnavatelům lidí se zdravotním handicapem vytvářet různé výhody v případě zaměstnávání lidí s PAS, např. jsou to daňová zvýhodnění, dotace ze strukturálních fondů EU a další.

Najít vhodnou pracovní činnost pro osoby s PAS by neměl být v současné době problém. Přesto se mnoho takto handicapovaných osob s tímto problémem potýká a zaměstnání a pracovní uplatnění hledá jen těžko. Překážkou bývá většinou neochota zaměstnavatelů přizpůsobit jedinci s PAS pracovní podmínky a pracovní prostředí. Záleží však na zaměření firmy či organizace, na požadovaných znalostech, schopnostech a dovednostech, a také na profesním vzdělání pro danou pracovní činnost. Ne v každém provozu lze osobu s PAS zaměstnat. Pracovní činnost by měla být v každém případě

bezpečná, bez rizika pro osobu s PAS samotnou, a také bez rizika pro spolupracovníky, firmu.

Příležitostmi a hrozbami zaměstnávání osob s PAS a jejich vhodným zaměstnáním se zabývá další podkapitola.

## **2.2 Příležitosti a hrozby zaměstnávání jedinců s PAS, vhodná zaměstnání**

U povolání, která jsou pro lidi s PAS vhodná je nutné zvažovat také tzv. soft skills, sociální kompetence činící těmto lidem potíže, které musejí být podporovány terapeuticky. Bohužel je situace taková, že i navzdory dobrým intelektovým schopnostem jsou často tito lidé umisťováni do dílen pro lidi s postižením. Lidé s PAS mají nárok a stejné právo na přiměřenou podporu v zaměstnání, a to vzhledem ke svým možnostem a disponujícímu potenciálu jak ovšichni ostatní.<sup>48</sup>

Současná politika zaměstnanosti pokrývá jen základní formy podpory zaměstnanosti (vytváření nových pracovních míst pro OZP). Má-li být však politika zaměstnanosti efektivní, pak je nutné přistoupit k regeneraci pracovních příležitostí, k navýšení personální kapacity a ke zvýšení objemu finančních prostředků k jejich realizaci, a poskytovat příspěvky cíleněji. Nutné je také klást důraz na kombinaci stávajících nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti do komplexnějších opatření.. Mnoho nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti je neúčelných a řeší stávající situaci na trhu práce pro OZP jen částečně. Jsou nutná tato opatření:

- upravit systém investičních pobídek,
- podporovat vytváření nových pracovních příležitostí v problémových regionech ČR,
- revidovat podporu začínajících OSVČ,
- podporovat principy sociální ekonomiky s cílem naplnění všech jejích aspektů (rozvoj podpůrných sítí, přístup k financování a další),
- navýšit finanční prostředky na aktivní politiku zaměstnanosti a zvýšit její efektivitu,

---

<sup>48</sup> PREIßMANN, Ch. *Život s Aspergerovým syndromem: příběh psychoterapie*. Praha: Portál, 2010. Speciální pedagogika (Portál). ISBN 978-80-7367-688-9, s. 99-100.

- posílit spolupráci s regiony. <sup>49</sup>

Vhodná zaměstnání pro lidi s PAS vizuálně myslící – programátoři, malíři, návrháři webových stránek, stavební profese, návrhář videoher, údržbář, opravář počítačů, opravář malých spotřebičů a další

Vhodná zaměstnání pro lidi vizuálně nemyslíci – účetní, počítačové programování, řidič taxíku, redaktor, kancelářská práce, bankovní úředník, novinář, statistik, fyzik, matematik a jiné

Vhodná zaměstnání pro lidi s PAS se špatnými verbálními dovednostmi – péče o zahrady, péče o květiny, úklidy, montážní dělník, řidič vysokozdvížného vozíku, knihovník a další

Nevhodná zaměstnání pro lidi s PAS se špatnou krátkodobou pamětí – pokladní, kuchař, servírka, taxi dispečer, krupiér, recepční a telefonní operátor

V následující podkapitole se budeme věnovat vzdělatelnosti a profesnímu rozvoji lidí s PAS.

### **2.3 Vzdělatelnost a profesní rozvoj jedinců s PAS**

PAS je neviditelný handicap, který může mít dalekosáhlé důsledky pro pedagogickou práci, a to jak pro učitele, tak pro žáky, od kterých se ve škole očekává „normální“ fungování. Diagnóza však snižuje jejich celkovou funkčnost a bez potřebné míry podpory se již ve školním prostředí setkávají s neporozuměním, a tím s řadou neúspěchů, které se mohou přenášet a často přenášejí i do soukromého a především pak do pracovního života. Jednou z metod, jak zlepšit situaci žáka ve školním prostředí je uplatnění principů strukturovaného učení v prostředí běžné školy. <sup>50</sup>

Pro lidi s PAS je charakteristický disharmonický vývoj osobnosti, kdy převažují poruchy v oblasti sociální interakce a komunikace, nemusí však být narušen vývoj řeči ani

---

<sup>49</sup> *Strategie politiky zaměstnanosti do roku 2020*, MPSV, 2017. [online]. [cit. 2017-04-14]. Dostupné z: [http://portal.mpsv.cz/sz/politikazamest/strateg\\_zam\\_2020/strategiepz2020.pdf](http://portal.mpsv.cz/sz/politikazamest/strateg_zam_2020/strategiepz2020.pdf)

<sup>50</sup> TUCKERMANN, A., A. HÄUBLER a Eva LAUSMANN. *Strukturované učení v praxi: uplatnění principů Strukturovaného učení v prostředí běžné školy*. V Praze: Pasperta, 2014. Sociologie (Grada). ISBN 978-809-0557-635.

inteligence. Nápadný bývá u těchto lidí verbální projev (monotónnost, pedantický důraz na správnost použití jazyka apod.). Také jejich zaměření bývá specifické, mají stereotypní zájmy, což může působit potíže nejen ve školním prostředí, ale později také v zaměstnání.<sup>51</sup>

Bohužel se můžeme setkat s nezájmem okolí o pochopení jednání a chování lidí s PAS. Málokdo si sedne a prostuduje, o jakou diagnózu se jedná, jaké jsou její příznaky, jak tito lidé vystupují, jak vnímají různé situace kolem sebe, jak na ně reagují, jak tím působí na své okolí. Přitom by stačilo opravdu málo, aby se těmto lidem vytvářeli vhodné pracovní podmínky, aby se je okolí snažilo pochopit, aby je neodsuzovalo a zbytečně neškatulkovalo.

Lidé s PAS mají často problém s orientací na jiné činnosti, mají specifické zájmy a ulpívají na nich. Mechanické jednání často převažuje nad významem činností, což ovlivňuje do značné míry i jejich pracovní život. Často se neumí také správně vyjadřovat, nerozpoznají určité signály komunikace, mohou se tak zdát pro okolí nekomunikativní. Největší psychická zátěž leží zejména na rodičích dítěte s PAS, v pracovním procesu pak vyžadují porozumění a podporu zaměstnavatele i svých spolupracovníků.<sup>52</sup>

Rodiče dětí, a poté také pedagogové anebo zaměstnavatelé a spolupracovníci, se dostávají do situací, kdy čelí nezvyklým reakcím na běžné každodenní situace a komunikační problémy s lidmi s PAS. Lidé s PAS mají odlišné smyslové vnímání, navazují hůře kontakty s vrstevníky, ale i sourozenci. Mohou mít nezvyklé a často velmi intenzivní reakce. Tyto situace lze však vhodným způsobem a přístupem eliminovat.<sup>53</sup>

Je důležité, aby dítě s jakýmkoliv handicapem bylo přijato především rodiči, aby měli dost sil překonat počáteční bezmoc, aby měli co nejmenší problémy s hledáním adekvátní péče, při komunikaci s lékaři, mnohdy však nastávají kvůli handicapu osoby problémy ve vztazích partnerských, s blízkými v manželství. Každý rodič, který má dítě s handicapem

---

<sup>51</sup> ATTWOOD, T., A. HÄUßLER a E. LAUSMANN. *Aspergerův syndrom: porucha sociálních vztahů a komunikace*. Vyd. 2. Praha: Portál, 2012. Speciální pedagogika (Portál). ISBN 978-80-262-0193-9.

<sup>52</sup> Tamtéž.

<sup>53</sup> MILLER, A., T. C. SMITH a E. LAUSMANN. *101 tipů pro rodiče dětí s autismem: účinná řešení každodenních problémů*. Praha: Portál, 2016. Speciální pedagogika (Portál). ISBN 978-80-262-1106-8.

vítá u svého dítěte každý krůček vpřed. Každý člověk je jiný, každý má nadání a talent pro něco jiného, každý z nás umí některou činnost lépe než ostatní. Měli bychom se naučit přestat porovnávat svět handicapovaných se světem zdravých v každodenním životě.

Někdy se svět handicapovaných a svět zdravých prolíná, jindy se zdají neslučitelné. Rodiče dětí s PAS se často dovedou radovat z obyčejných maličkostí a pokroků, které jejich dítě udělá. Stávají se trpělivějšími, odolnějšími vůči různým obtížným situacím, často se jedná o obdivuhodné a silné osobnosti. Často se stává, že rodina s dítětem s PAS ztrácí dosavadní přátele, ale naopak nachází trvalá přátelství lidí s dětmi se stejnou nebo podobnou diagnózou, která bývají mnohdy daleko kvalitnější, jsou založená na společných zkušenostech, na vzájemném pochopení, toleranci. Každý rodič by si však měl uchovat své koníčky, měl by myslet na odpočinek, měl by nabírat duševní i fyzické síly, a to např. pomocí asistentů, babiček příp. vhodného denního stacionáře. V opačném případě se může stát, že i u rodičů dojde k přetížení, že přestanou situaci sami zvládat.<sup>54</sup>

Všechny tyto aspekty se prolínají nejen v rodinném životě, ale také ve školním prostředí a následně do zaměstnání, kdy lidé s PAS představují pro zaměstnavatele z hlediska předsudků často spíše přítěž než přínos. Mnohdy jde o neochotu a nezájem ze strany okolí a zaměstnavatelů snažit se lidi s PAS pochopit, vytvořit jim vhodné pracovní podmínky, vhodným způsobem připravit i spolupracovníky, aby nedocházelo zbytečně k nepříjemným situacím na pracovišti.

Zejména rodiče dětí s PAS se musí vyrovnávat se skutečností, že jejich narozené dítě je jiné, musí řešit otázku týkající se jednak bezpodmínečného přijetí dítěte, ale také s integrací dítěte, tj. kdy a jak, dále je to otázka školní docházky a zajištění budoucího života dítěte, jeho další vzdělání a vzdělávání. Největší problém, který rodiče dětí s PAS řeší je, co bude s dítětem, až tu oni sami nebudou, kdo se o dítě postará, jak si bude jejich dítě vydělávat a další. Každý mladý člověk má touhu se postupně odpoutat od rodičů, od

---

<sup>54</sup> FITZNEROVÁ, I., T. C. SMITH a E. LAUSMANN. *Máme dítě s handicapem: účinná řešení každodenních problémů*. Praha: Portál, 2010. Rádcí pro rodiče a vychovatele. ISBN 978-80-7367-663-6.



rodiny, žít samostatně. Tento proces je u lidí s PAS velmi ztížen, a v některých případech téměř znemožněn.<sup>55</sup>

Lidé s PAS potřebují individuální péči a podporu k soběstačnosti a nejinak je tomu i při hledání vhodného pracovního uplatnění odpovídající jejich dosavadním zkušenostem či vzdělání. Otázkou je, zda se v současné době situace z hlediska zaměstnávání lidí s PAS a v rámci jejich uplatnění na pracovním trhu již lepší. Jde zejména o větší informovanost nejen managementu a vedení firem, podniků a organizací, ale také o větší míru informovanosti široké veřejnosti o PAS.

Odborné a sociální kompetenci managementu v rámci zaměstnávání osob s PAS je věnována následující kapitola.

---

<sup>55</sup> CHVÁTALOVÁ, H., T. C. SMITH a E. LAUSMANN. *Jak se žije dětem s postižením: problematika pěti typů zdravotních postižení*. Vyd. 3. Praha: Portál, 2012. Rádcí pro rodiče a vychovatele. ISBN 978-80-262-0054-3.

### 3 ODBORNÉ A SOCIÁLNÍ KOMPETENCE MANAŽERŮ V RÁMCI ZAMĚSTNÁVÁNÍ JEDINCŮ S PAS

Jak bylo již uvedeno výše, největší potíže mají lidé s PAS v oblasti emocí, v neverbální a verbální komunikaci a ve vztazích s druhými lidmi. Je důležité, aby si lidé s PAS pomocí zkušeného terapeuta uvědomili, ve kterých situacích se cítí dobře, které řešení dané situace je pro ně vhodnější, např. při kontaktu s vrstevníkem apod. Toto se pak odráží i v kontaktu se spolupracovníky, se zaměstnavatelem, a je možné se vyhnout nepříjemným situacím, kdy nejsou lidé s PAS správně pochopeni anebo oni sami určité situace nechápou anebo je nejsou schopni řešit pro okolí vhodným způsobem. Dochází tak pak ke zbytečným nedorozuměním v mezilidských vztazích, zejména ve vztazích pracovních.<sup>56</sup>

V roce 2016 schválila vláda ČR materiál Podnět k řešení situace života osob s poruchou autistického spektra a jejich rodin s cílem přispět ke zlepšení situace těchto lidí a jejich rodinných příslušníků, předcházet kritickým situacím a ke zvýšení informovanosti veřejnosti o této diagnóze. Bylo vymezeno deset oblastí s nejpalcivějšími problémy, se kterými se lidé s PAS a jejich rodiny v běžném životě potýkají. Jedná se zejména o tyto situace:

- malá anebo takřka žádná informovanost veřejnosti (např. distribuce propagačních materiálů),
- zajištění včasného záchytu, diagnostiky, terapie, posudkové praxe (zavedení sledování varovných signálů a odchylek ve vývoji dítěte i dorostu, podpora rozvoje dětské psychiatrie a psychiatrie, vytváření podmínek pro zavedení postgraduálního vzdělávacího programu ABA terapie, zohlednění posouzení zvládnutí aktivit základních životních potřeb osob s PAS, standardizování činností a postupů

---

<sup>56</sup> BĚLOHLÁVKOVÁ, L. a K. KOLESÁROVÁ. *Rozvoj sociálních dovedností: metodika práce u lidí s Aspergerovým syndromem*. Praha: Asociace pomáhající lidem s autismem - APLA Praha, střední Čechy, 2013. Sociologie (Grada). ISBN 978-808-7690-055.

poradenských pracovníků ve školských zařízeních s možností provádět preventivní opatření u žáků s PAS),

- zajištění vzdělávání (a tím lepší uplatnění v zaměstnání),
- zajištění sociálních služeb (nastavení optimálních standardů pro chráněné bydlení osob s PAS),
- zaměstnávání,
- řešení krizových situací v rodinách osob s PAS (vypracování metodiky řešení krizových situací osob s PAS a jejich rodin).

Z tohoto dokumentu mohou čerpat manažeři a personalisté, měla by jim být podkladem k zaměstnávání lidí s PAS.<sup>57</sup>

Manažeři firem, organizací a podniků by se měli více zajímat o zaměstnávání osob zdravotně postižených, a tedy i osob s PAS. Měli by se snažit těmto osobám porozumět, nalézt jim vhodné zaměstnání, zaměstnat je vhodnou pracovní činností odpovídající jejich schopnostem, zkušenostem a vzdělání, a to s přihlédnutím na schopnosti a dovednosti, které mají a které mohou v pracovní činnosti a při plnění pracovních úkolů co nejlépe využít. Téměř každá osoba s PAS má předpokady k určitým činnostem, ve kterých vyniká, a kterých by se dalo při troše dobré vůle ze strany nejen samotného jedince s PAS, ale především zaměstnavatele využít ve prospěch organizace, a k dosažení odpovídajících pracovních výkonů.

Připravenosti a ochotě zaměstnavatelů osoby s PAS zaměstnávat se věnuje další podkapitola.

### **3.1 Připravenost a ochota zaměstnavatelů jedince s PAS zaměstnávat**

Jak již bylo zmíněno výše, ze strany zaměstnavatelů se v některých případech možné setkat s neochotou a nezájmem zaměstnávat lidi s PAS. Důvodem jsou obavy z chování a jednání těchto lidí v některých situacích na pracovišti, z hlediska pochopení tohoto

---

<sup>57</sup>Podnět k řešení situace života osob s PAS a jejich rodin. Úřad vlády ČR, 2016. [online]. [cit. 2017-04-14]. Dostupné z: <https://www.vlada.cz/cz/ppov/vvzpo/dokumenty/podnet-k-reseni-situace-zivota-osob-s-poruchou-autistickeho-spektra-a-jejich-rodin-140155/>

chování, z hlediska ochoty vyjít zaměstnanci s PAS vstříc a nastavit mu vhodné pracovní podmínky. V mnoha ohledech mohou být obavy ze zaměstnávání lidí s PAS zaměstnávati neopodstatněné.

Tyto situace pramení především z neznalosti a nepochopení osob s PAS, a je v tom případě pro zaměstnavatele obtížné tyto osoby zaměstnávat. Jak se říká, vždy jde především o lidi, o ochotu chápat a pochopit druhého, a to i v případě jeho zdravotního handicapu. Každý má právo na šťastný a spokojený život, každý má právo na práci, na uplatnění ve společnosti, na začlenění se.

Firma, podniky či organizace by se měly snažit zefektivnit manažerskou a personální práci a zaměřit se také na zaměstnávání jedinců s PAS. Svě pro to může udělat také legislativa, která by měla zaměstnavatele v této činnosti podpořit a přizpůsobit zaměstnávání osob s PAS pracovní a zaměstnanecké podmínky.

Zefektivněním manažerské a personální práce s osobami s PAS se zabývá následující podkapitola.

### **3.2 Zefektivnění manažerské a personální práce s jedinci s PAS**

Jedním z předpokladů pro zaměstnávání lidí s PAS je především informovanost nejen veřejnosti, ale především manažerů a personalistů o tomto zdravotním postižení, vzdělávání a proškolení managementu organizací a personalistů o této problematice, jejich empatie,

pochopení a porozumění, že i tito lidé mají právo na práci, na uplatnění na pracovním trhu, na odpovídající příjmy ze zaměstnání, na důstojný a kvalitní život, a to jak v práci, tak v soukromém životě.

Cílem řízení lidských zdrojů je:

- podpora dosahování strategických cílů organizace, a to vytvářením a uplatňováním strategií lidských zdrojů v souladu se strategií organizace,
- přispění k rozvoji kultury zaměřené na dosahování vysokého výkonu,
- zabezpečení talentovaných, kvalifikovaných a oddaných lidí,

- usilovní o vytváření pozitivních pracovních vztahů a navozování vzájemné důvěry mezi managementem a zaměstnanci,
- podpora uplatňování etického přístupu k řízení lidí.<sup>58</sup>

Především personalisté a manažeři by měli být na vysoké profesionální úrovni a pracovat s odpovídající zodpovědností a v souladu s cíli a přijatými standardy organizace.

Profesionalista se vyznačuje:

- odbornými znalostmi a dovednostmi,
- mocí a postavením na základě odbornosti,
- sebekázní a dodržováním přijatých standardů,
- příležitostí ulatňovat vysokou míru nezávislosti,
- schopností přijímat samostatná rozhodnutí,
- jednáním v souladu s etickým kodexem.<sup>59</sup>

Personalisté a manažeři by měli být zvědaví, rozhodní, měli by umět ovlivňovat, být odhodlaní, umět spolupracovat, být spolehliví, umět se prosadit a měli by jít příkladem ostatním. Mezi klíčové schopnosti personalistů a manžerů patří:

- osobní důvěryhodnost, tj. žít v souladu s hodnotami organizace, udržovat vztahy založené na důvěře, zodpovědnost za úspěch či neúspěch orgnaizace,
- schopnost řídit změny a kulturu organizace, tj. schopnost rozpoznávat problémy, pohánět změnu kupředu, vytvářet dobré vztahy, správně komunikovat, řešit problémy a uskutečňovat cíle,
- zabezpečovat řízení lidí, tj. poskytovat moderní a inovativní postupy v oblasti rozvoje, odměňování a komunikace,
- znalost podnikání, tj. znalost konkurence, financí, marketinkgu, prodeje, výroby, informačních technologií a další.<sup>60</sup>

---

<sup>58</sup> ARMSTRONG, M.. *Řízení lidských zdrojů: nejnovější trendy a postupy : 10. vydání*. Praha: Grada, 2007. ISBN 978-80-247-1407-3, s. 36-38.

<sup>59</sup> Tamtéž, s. 93-96.

<sup>60</sup> ARMSTRONG, M.. *Řízení lidských zdrojů: nejnovější trendy a postupy : 10. vydání*. Praha: Grada, 2007. ISBN 978-80-247-1407-3, s. 94-95.

Lidé s PAS by neměli být v rámci svého uplatnění na pracovním trhu z hlediska svého handicapu diskriminováni, ale měly by jim být vytvořeny jednak státem a jednak zaměstnavateli pracovní podmínky odpovídající jejich handicapu, aby byli schopni se osoby s PAS zařadit do pracovního procesu a podílet se na pracovní činnosti dané organizace.

Jak zefektivnit manažerskou a personální činnost v rámci zaměstnávání lidí s PAS je úkolem a cílem především samotných firem, podniků a organizací. Pokud nebude dostatečná informovanost o tomto handicapu, pak budou lidé s PAS pro okolí stále ti nepřizpůsobiví, podivínští lidé. Jde přitom jen o pochopení a snahu, o zájem tyto osoby s PAS přijmout, přizpůsobit jim, je-li to možné z hlediska provozní činnosti, pracovní podmínky.

Lidé s PAS např. rádi opakují některé činnosti, mají rádi rutinu, což jim přináší pocit jistoty, zbavuje je to úzkosti a umožnějí jim to relaxaci. Není to však stejné u všech jedinců s PAS, někteří z nich naopak změny vyhledávají. Jde tedy o to, aby si management či personalista s člověkem s PAS před přijetím do pracovního poměru pohovořil, aby zjistil, co danému jedinci s PAS vyhovuje, jaké jsou jeho představy o dané pracovní činnosti, zda by se na danou pracovní pozici hodil, a zda by ji byl vzhledem ke svým schopnostem či zkušenostem vykonávat. Jde o navázání určitého vztahu důvěry a vzájemného pochopení, aby jedinec s PAS cítil zájem ze strany zaměstnavatele. Tak, jako PAS nabourá určitým způsobem rodinné plány, tak může svým způsobem nabourat také plány zaměstnavatele, ale naopak může být člověk s PAS pro organizaci přínosem, jde jen o vhodné pracovní uplatnění, o vhodnou pracovní pozici, kterou je jedinec s PAS schopen bez jakýchkoliv rizik vykonávat. Tak jako obyčejní lidé potřebují určité činnosti a vlastně i svůj život nějakým způsobem plánovat, tak také lidé s PAS potřebují pro každodenní život určitý řád a v pracovním procesu to může být spíše pozitivem nežli negativem.<sup>61</sup>

---

<sup>61</sup> *Portál o poruchách autistického spektra*, Autismus.cz, 2010. [online]. [cit. 2018-02-09]. Dostupné z: [www.autismus.cz/myty-o-autismu/2.html](http://www.autismus.cz/myty-o-autismu/2.html)

## PRAKTICKÁ ČÁST PRÁCE

### 4 PRŮZKUMNÉ DOTAZNÍKOVÉ ŠETŘENÍ –

Praktická část práce je zaměřena na skutečnost, zda jsou manažeři a personalisté seznámeni s PAS, zda mají zkušenosti se zaměstnáváním lidí s PAS, zda jsou ochotni se dále v této oblasti vzdělávat, aby byli schopni těmito lidem s PAS vyjít při nalézání zaměstnání vstříc a podporovat je v pracovním procesu, ve vztazích s nadřízenými i spolupracovníky, aby nedocházelo k nedorozuměním a problémům na pracovišti z důvodu neznalosti PAS jak ze strany nadřízených (managementu a personalistů), tak také ze strany spolupracovníků, případně zákazníků a dalších zainteresovaných osob.

#### 4.1 Průzkumný problém

Práce je zaměřena na schopnost, ochotu a vstřícnost při zaměstnávání osob s PAS. Jedinci s PAS se často při nalézání vhodného zaměstnání setkávají s předsudky vůči PAS, s neochotou či obavami ze strany zaměstnavatelů z hlediska náročnosti spolupráce s těmito jedinci, možných problémů a dalších aspektů při zaměstnávání lidí s PAS.

Jaká je informovanost veřejnosti, ale především manažerů a personalistů o PAS?

Jak již bylo uvedeno v teoretické části, lidé s PAS čelí v každodenním životě mnoha nedopatřením a problémům, a to zejména z hlediska svého jednání a chování coby reakce (v některých momentech až velmi neadekvátních) na některé nastalé situace, kdy se tyto mohou a často zdají pro okolí nepochopitelné, nepřiměřené anebo nevhodné.

PAS není na první pohled viditelná, odlišnosti v chování a jednání těchto jedinců je možné zaregistrovat právě při řešení některých problémů, situací, při určitých reakcích na daný problém, situaci (křik, útěk, přehnaná nervozita, samo poškozování, dezorientace, neobratnost v komunikaci a jiné). Mnohdy jsou tyto lidé odsuzováni, aniž by byli správně pochopeni. Stačí přitom jen větší informovanost o PAS, aby lidé dovedli na tyto jejich reakce správně reagovat, aby lidi s PAS neodsuzovali a neškatulkovali z hlediska jejich pro ně nepřiměřeného či nevhodného chování, ale aby se je snažili

pochopit, vcítit se do jejich situace, jejich myšlení a snažili se je spíše podpořit a pomoci jim.

## 4.2 Cíle průzkumu

- *Cíl 1:* Je veřejnost, a zejména manažeři a personalisté, dostatečně informována o PAS?
- *Cíl 2:* Jsou manažeři a personalisté ochotni se dále školit a vzdělávat se v rámci zaměstnávání lidí s PAS?
- *Cíl 3:* Jsou manažeři a personalisté schopni a ochotni lidi s PAS zaměstnávat a vytvářet jim příznivé pracovní podmínky a pracovní prostředí?

## 4.3 Hypotézy průzkumu

- *Hypotéza č. 1:* předpokládáme, že veřejnost, a zejména manažeři a personalisté, jsou dostatečně informováni o PAS.
- *Hypotéza č. 2:* předpokládáme, že manažeři a personalisté jsou ochotni se dále školit a vzdělávat v rámci zaměstnávání lidí s PAS.
- *Hypotéza č. 3:* předpokládáme, že manažeři a personalisté jsou schopní a ochotní lidi s PAS zaměstnávat, a vytvářet jim příznivé pracovní podmínky a pracovní prostředí.

## 4.4 Metodika průzkumného šetření

Metoda průzkumného šetření, tj. způsob shromažďování dat, jejich distribuce a zpracování byla zvolena podle výzkumné otázky, a to dotazníkovou formou.

Pro dotazníkové šetření bylo vypracováno celkem 20 otázek (většinou uzavřených), na které respondenti odpovídali buď ano, ne, nevím. Otázky byly vytvořeny tak, aby nezabrali respondentům zbytečně moc času, aby se na otázky dalo odpovědět jasně a stručně, což usnadnilo i samotnou následnou analýzu a hodnocení dotazníkového šetření.

Dotazníky byly rozneseny a rozdány v počtu 40 ks náhodně firmám, organizacím a podnikům, a to manažerům a personalistům těch firem, organizací a podniků



k vyplnění. Jednalo se například o firmy vyrábějící automobilové součástky, produkty pro dům a zahradu, školská zařízení (základní škola), zdravotnická zařízení (nemocnice). Respondenti byli seznámeni s účelem dotazníků pro tuto práci, s jeho anonymitou, což bylo uvedeno také v záhlaví dotazníku.

#### **4.5 Výsledky průzkumného šetření**

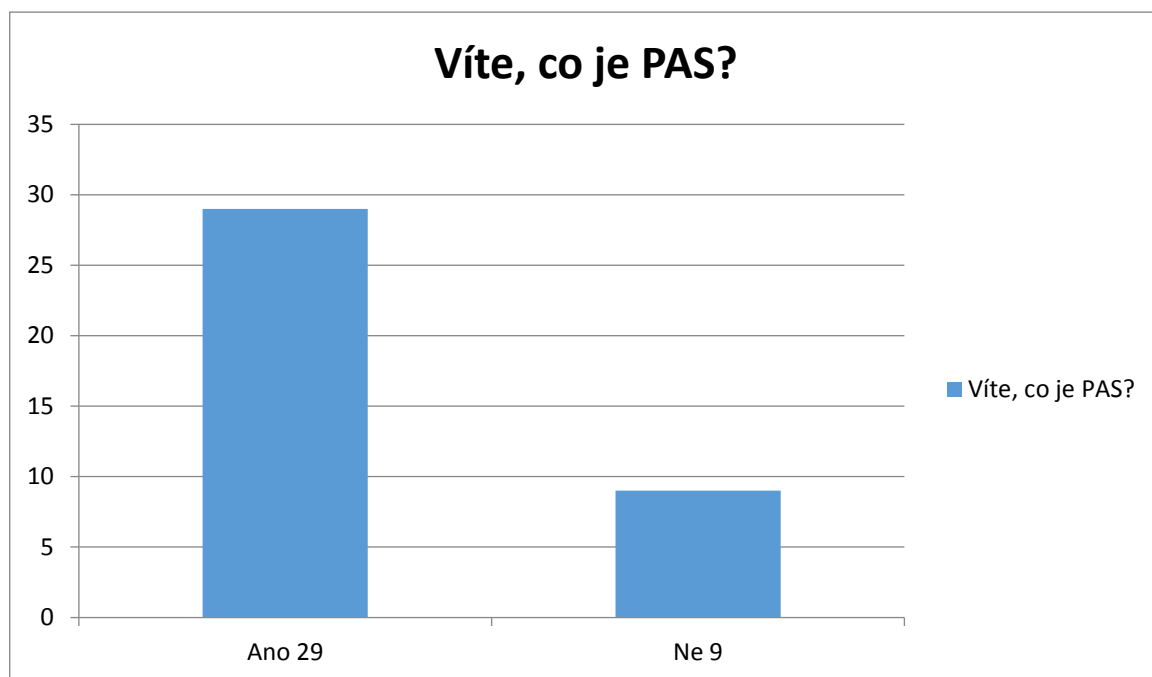
Vyplněné dotazníky byly sebrány následujícího dne, a to v počtu 40 ks, kdy vyplněných se vrátilo 38 ks z celkového počtu roznesených dotazníků, návratnost byla tedy 95 %. Jedná se o dobrý výsledek a manažeři i personalisté projevili o vyplnění dotazníku s danou tematikou zájem, 2 z oslovených respondentů zřejmě dotazník vyplnit z důvodu pracovních povinností nestačili. Mezi oslovenými respondenty, tj. manažery a personalisty byli jak muži, tak ženy. Pracovali jsme tedy s celkovým počtem 38 ks vyplněných dotazníků.

Po termínu odevzdání bylo doručeno dalších 38 dotazníků, které již nebyly zapracovány do průzkumného šetření z důvodu zpracování dat 38 dotazníků vrácených v požadovaném termínu. Vyplněných dotazníků se vrátilo o 36 více, než bylo rozdáno, což svědčí o zájmu k danému tématu.

##### **Otázka č. 1: *Víte, co je to porucha autistického spektra (PAS)?***

- ano odpovědělo 29 respondentů
- ne odpovědělo 9 respondentů

Graf č. 1



Zdroj<sup>62</sup>

**Shrnutí:**

Z toho vyplývá, že většina oslovených respondentů ví, co je PAS anebo o PAS alespoň slyšela.

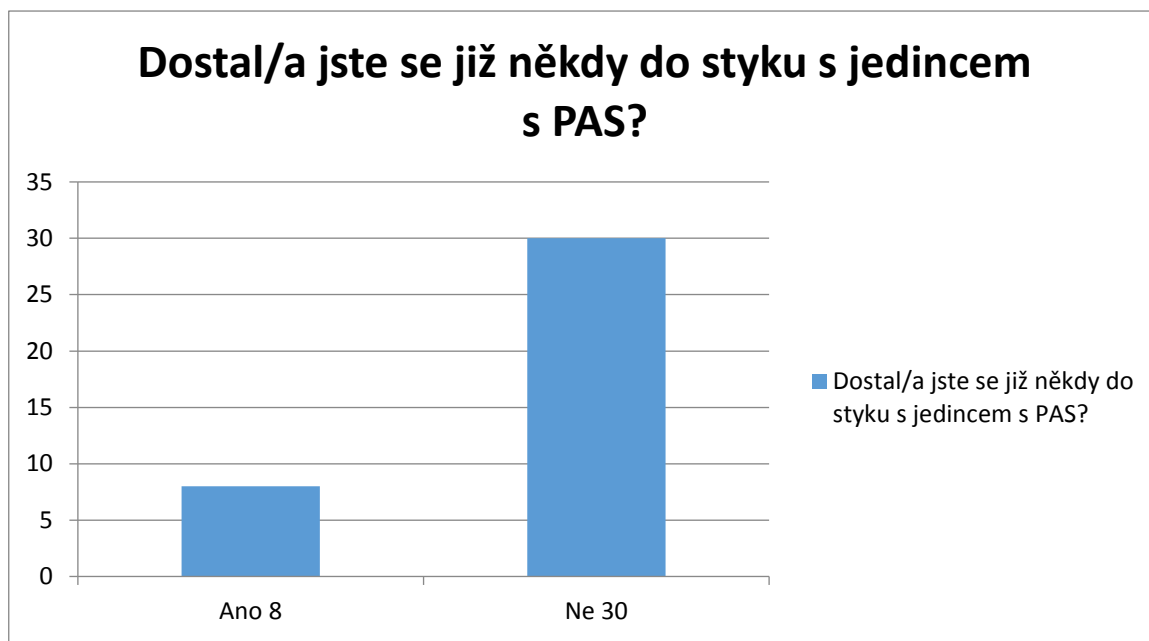
---

<sup>62</sup> Autor práce, 2018 (vlastní šetření)

**Otázka č. 2: Dostal/a jste se již někdy do styku s jedincem s PAS?**

- ano odpovědělo 8 respondentů
- ne odpovědělo 30 respondentů

Graf č. 2



Zdroj <sup>63</sup>

**Shrnutí:**

Z odpovědí je zřejmé, že většina respondentů se do styku s osobami s PAS nedostala, a to 79 % z celkového počtu oslovených respondentů.

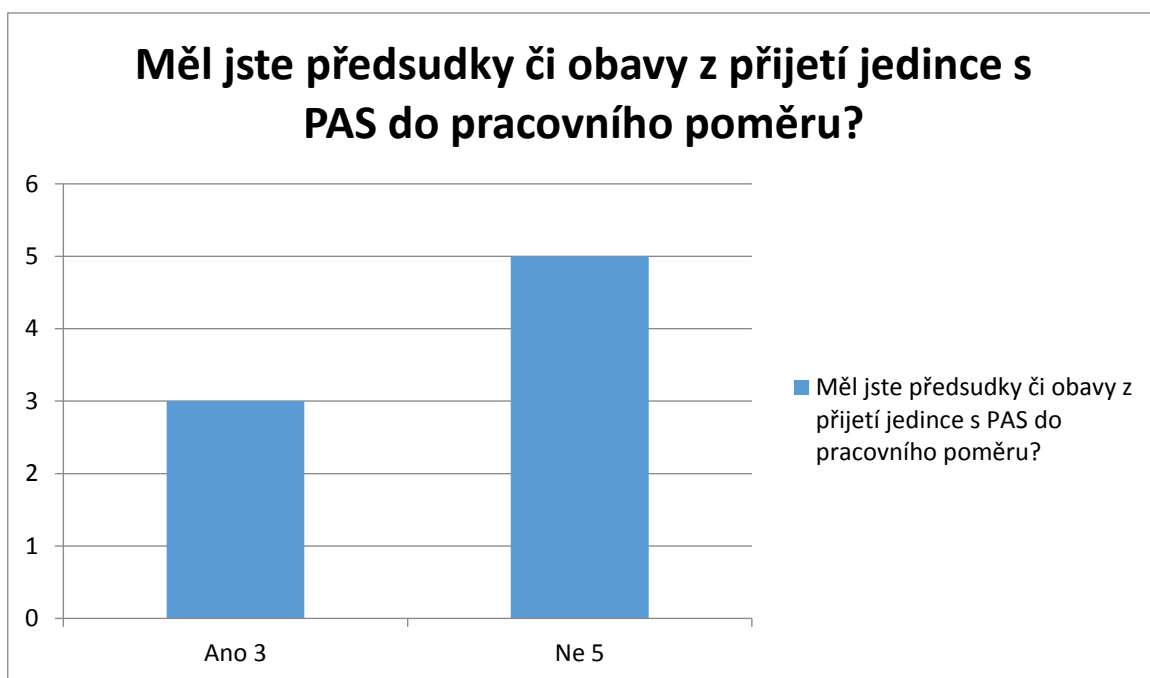
---

<sup>63</sup> Autor práce, 2018 (vlastní šetření)

**Otázka č. 3: Pokud ano, měl/a jste předsudky či obavy z jeho přijetí do pracovního poměru?**

- z celkového počtu 8 respondentů, kteří odpověděli na předchozí otázku ano a dostali se tedy již někdy do styku s jedinci s PAS odpověděli ano 3 respondenti
- ne odpovědělo z celkového počtu 8 respondentů 5 respondentů

Graf č. 3



Zdroj<sup>64</sup>

**Shrnutí:**

Z výše uvedeného vyplývá, že předsudky vůči lidem s PAS stále někteří lidé vnímají a lze se domnívat, že při možnosti zaměstnávání lidí s PAS mohou být negativním hlediskem. Jak bylo uvedeno výše, většina oslovených respondentů se do styku s lidmi s PAS ještě nikdy nedostala.

---

<sup>64</sup> Autor práce, 2018 (vlastní šetření)

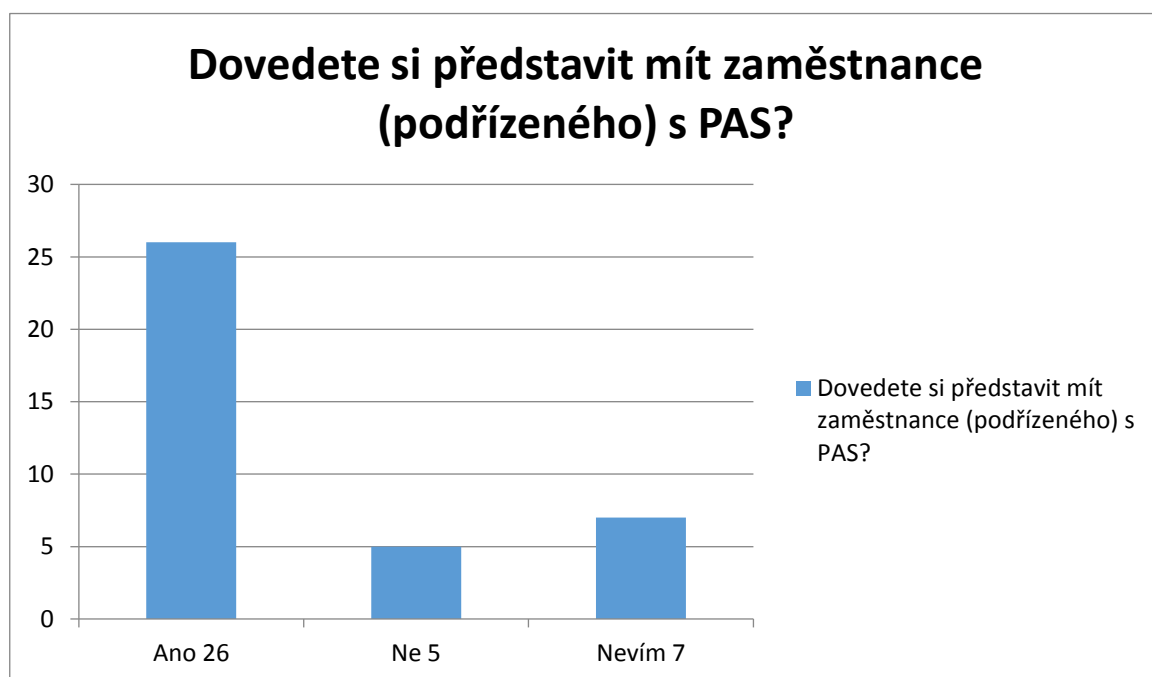
**Otázka č. 4: Dovedete si představit mít zaměstnance (podřízeného) s PAS?**

- ano odpovědělo 26 respondentů

- ne odpovědělo 5 respondentů

- nevím odpovědělo 7 respondentů

Graf č. 4



Zdroj<sup>65</sup>

**Shrnutí:**

Z výše uvedených výsledků průzkumného dotazníkového šetření vyplývá, že většina (68 %) dotázaných respondentů si umí představit, že by zaměstnávala lidi s PAS, 13 % respondentů uvedlo, že si tuto situaci nedovede představit, lze se tedy domnívat, že mají k lidem s PAS buď předsudky anebo obavy, 13 % respondentů odpovědělo, že si tuto

---

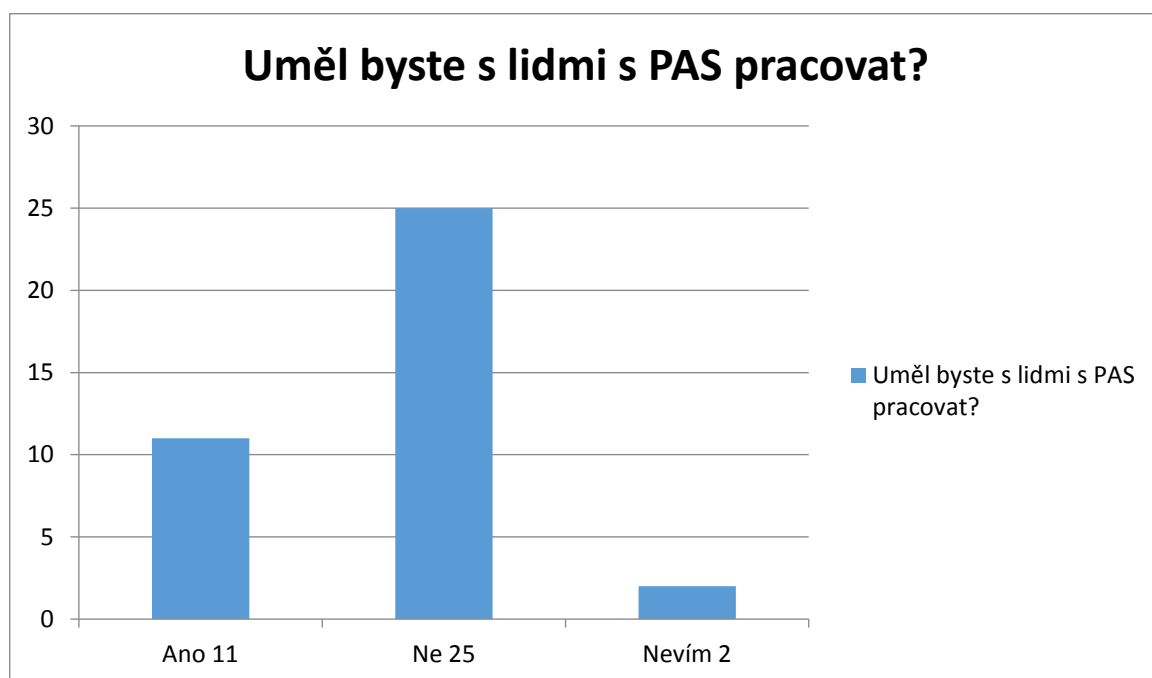
<sup>65</sup> Autor práce, 2018 (vlastní šetření)

skutečnost představit nedovede. Je pozitivní, že většina respondentů by se zaměstnávání lidí s PAS nebránila a nechová vůči PAS žádné předsudky.

**Otázka č. 5: Umíte (uměl/a byste) s lidmi s PAS pracovat?**

- ano odpovědělo 11 respondentů
- ne odpovědělo 25 respondentů
- nevím odpovědělo 2 respondentů

Graf č. 5



Zdroj<sup>66</sup>

**Shrnutí:**

Na otázku, zda by dovedli manažeři a personalisté s lidmi s PAS pracovat jich kladně odpovědělo ale již jen 29 %, což je číslo celkem alarmující, ne odpovědělo 66 %

---

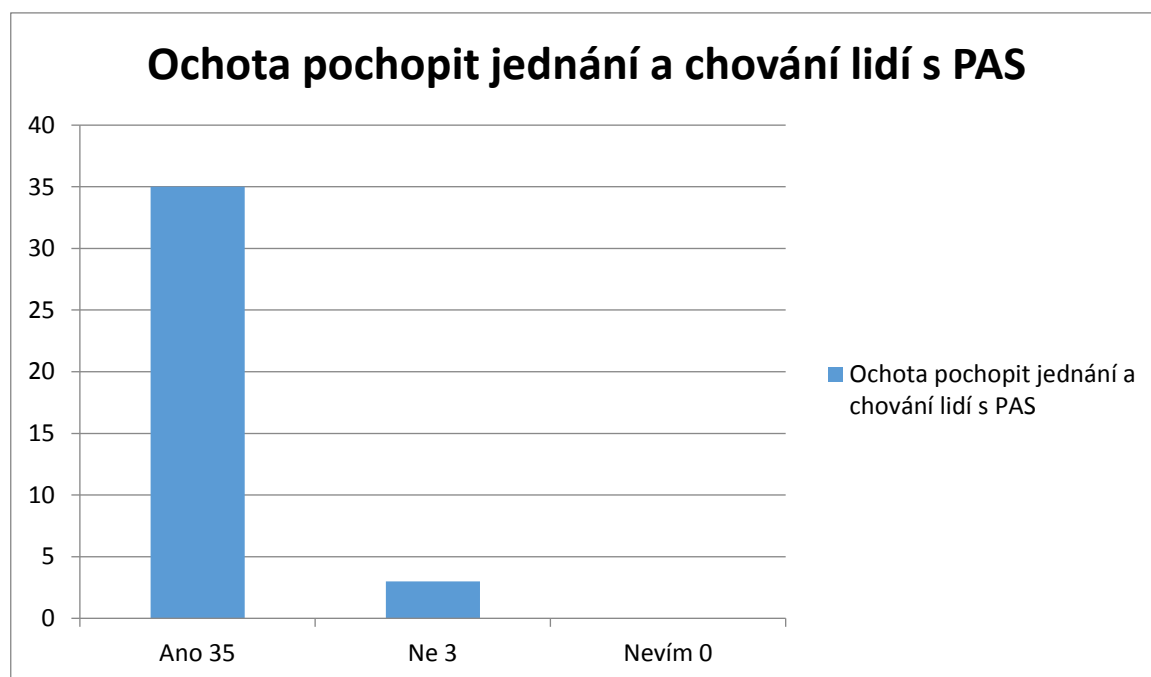
<sup>66</sup> Autor práce, 2018 (vlastní šetření)

dotázaných respondentů, je tedy zřejmé, že informovanost manažerů a personalistů není dostačující.

**Otázka č. 6: *Byl/a byste ochoten/na se dále vzdělávat jak pracovat s lidmi s PAS, jak pochopit jejich jednání a chování v určitých situacích?***

- ano odpovědělo 35 respondentů
- ne odpověděli 3 respondenti
- nevím odpovědělo 0 respondentů

Graf č. 6



Zdroj<sup>67</sup>

<sup>67</sup> Autor práce, 2018 (vlastní šetření)

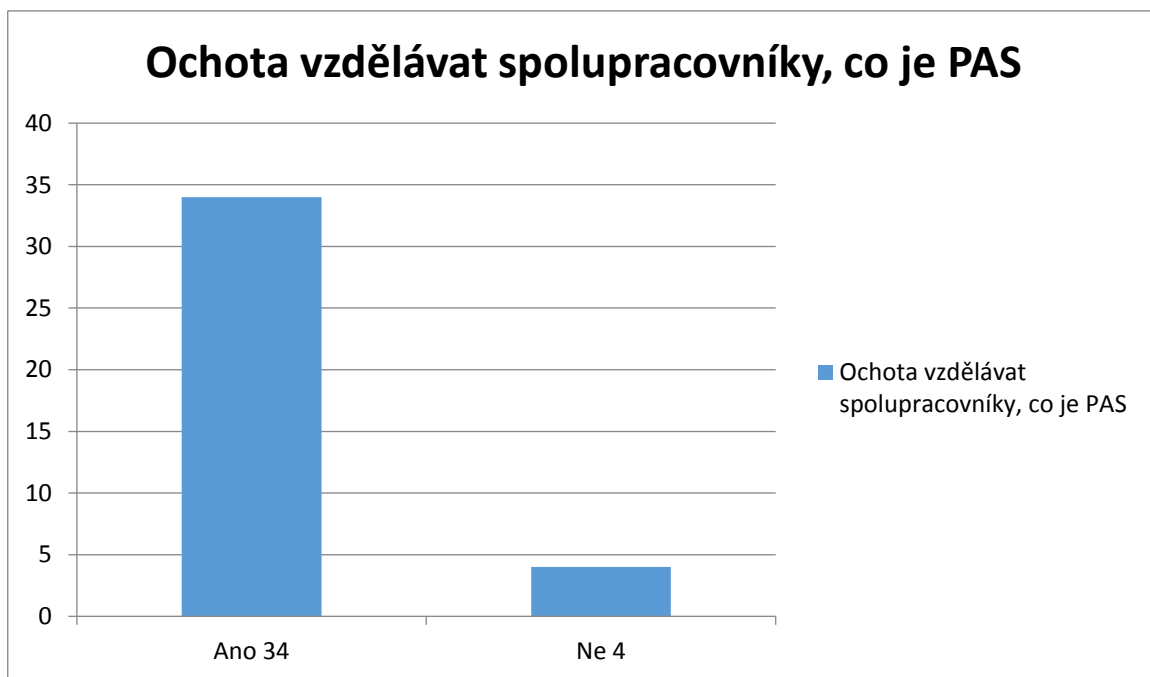
### Shrnutí:

Je zřejmé, že 92 % respondentů je ochotna se dále vzdělávat a pochopit tak jednání a chování lidí s PAS v případě jejich nábory, přijímání do pracovního poměru, což je pozitivní zjištění z hlediska zaměstnávání lidí s PAS a jejich uplatnění na pracovním trhu.

### Otázka č. 7: *Jste ochoten/na dále vzdělávat také ostatní spolupracovníky (podřízené) a seznámit je s PAS?*

- ano odpovědělo 34 respondentů
- ne odpověděli 4 respondenti

Graf č. 7



Zdroj<sup>68</sup>

### Shrnutí:

Téměř 90 % respondentů je ochotno vzdělávat v rámci informovanosti o PAS své podřízené, spolupracovníky.

---

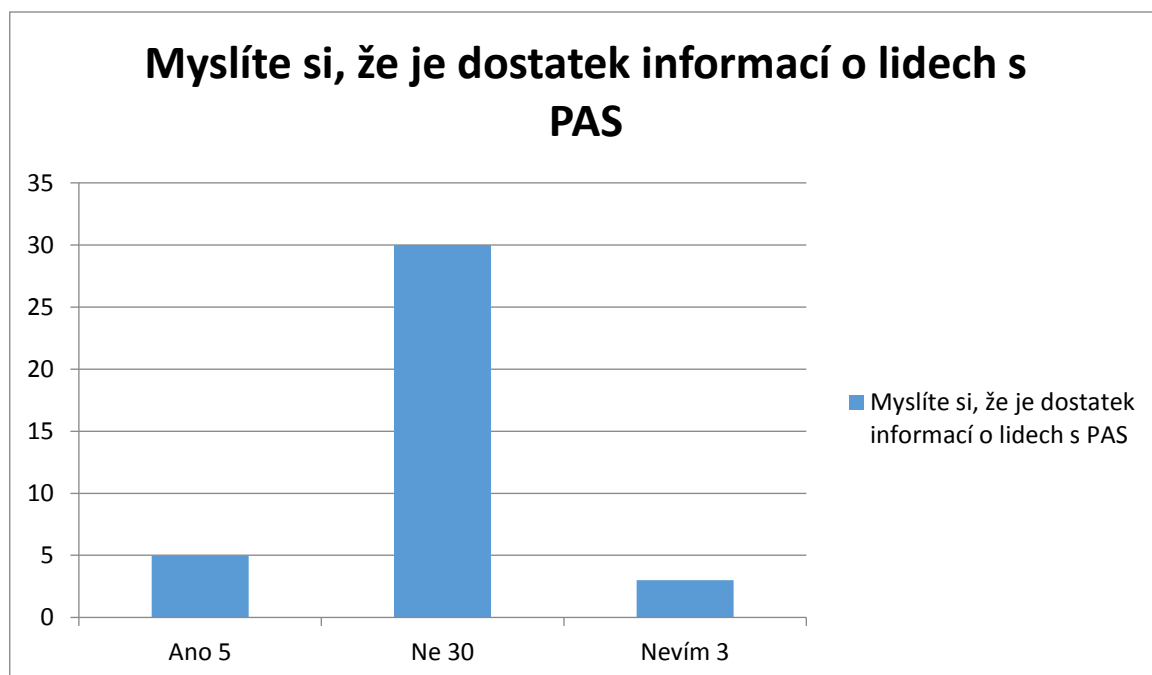
<sup>68</sup> Autor práce, 2018 (vlastní šetření)



**Otázka č. 8: Myslíte si, že je dostatek informací o lidech s PAS?**

- ano odpovědělo 5 respondentů
- ne odpovědělo 30 respondentů
- nevím, nezajímá jsem se odpověděli 3 respondenti

Graf č. 8



Zdroj<sup>69</sup>

**Shrnutí:**

Z odpovědí respondentů vyplývá, že se tito domnívají, že informovanost o lidech s PAS je nedostatečná.

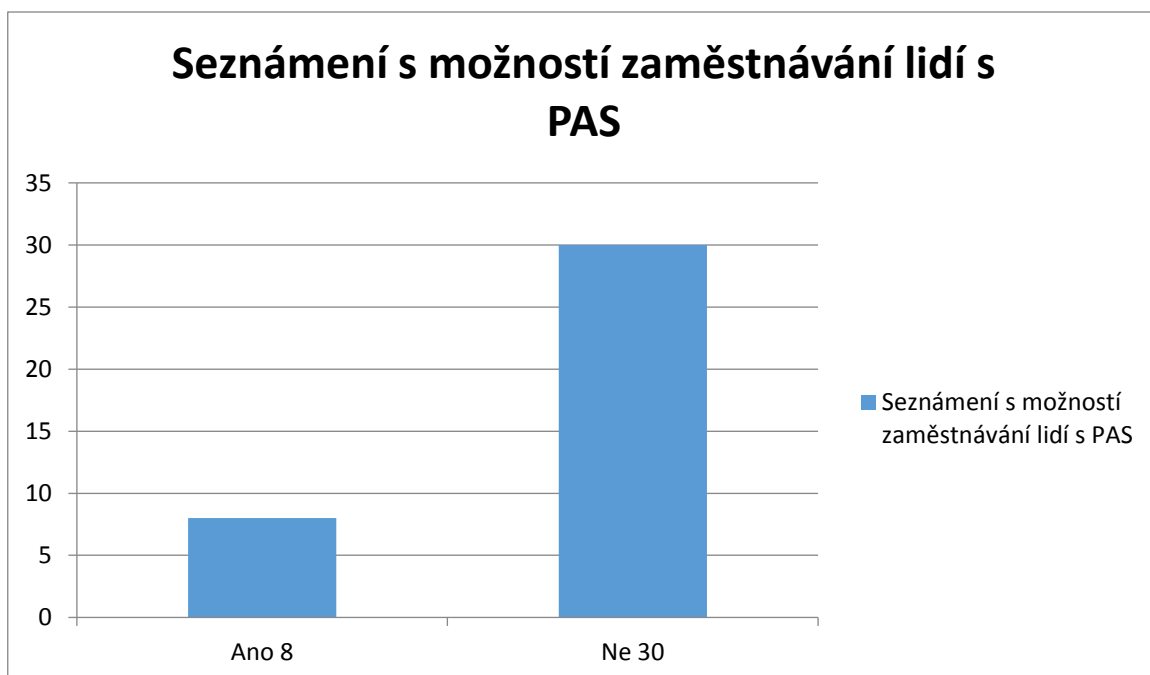
---

<sup>69</sup> Autor práce, 2018 (vlastní šetření)

**Otázka č. 9: Byl/a jste ve svém zaměstnání s PAS a možností zaměstnávání lidí s PAS někdy seznámen/a?**

- ano odpovědělo 8 respondentů
- ne odpovědělo 30 respondentů

Graf č. 9



Zdroj <sup>70</sup>

**Shrnutí:**

Zhledem k tomu, že na tuto otázku v dotazníku odpovědělo záporně 30 respondentů (79 %) je zřejmé, že o PAS a lidech s PAS nejsou mezi dotazovanými manažery a personalisty dostatečné informace o této skutečnosti, tato skutečnost může mít negativní dopad na zaměstnávání lidí s PAS.

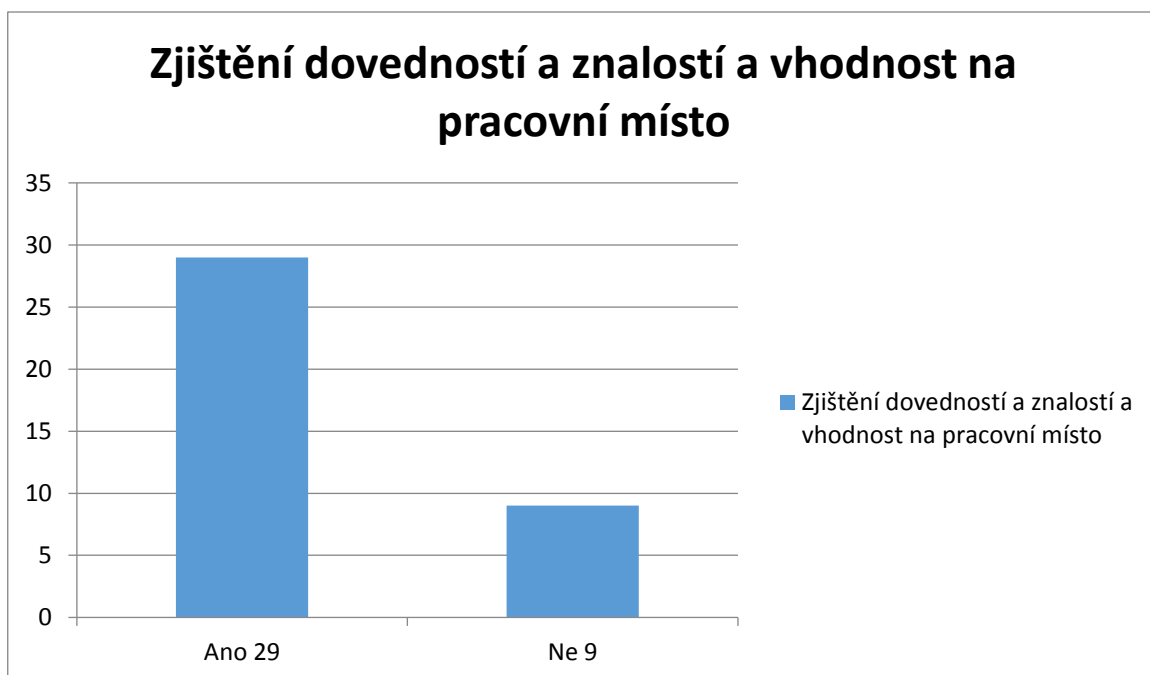
---

<sup>70</sup> Autor práce, 2018 (vlastní šetření)

**Otázka č. 10: Snažil/a byste se zjistit, v čem jedinec s PAS vyniká a na jakou pracovní pozici by bylo možno (je možno) jej přijmout?**

- ano odpovědělo 29 respondentů
- ne odpovědělo 9 respondentů

Graf č. 10



Zdroj<sup>71</sup>

### **Shrnutí:**

76 % respondentů odpovědělo na danou otázku kladně, u většiny dotázaných jde tedy o snahu najít pro lidi s PAS uplatnění v pracovním procesu.

---

<sup>71</sup> Autor práce, 2018 (vlastní šetření)

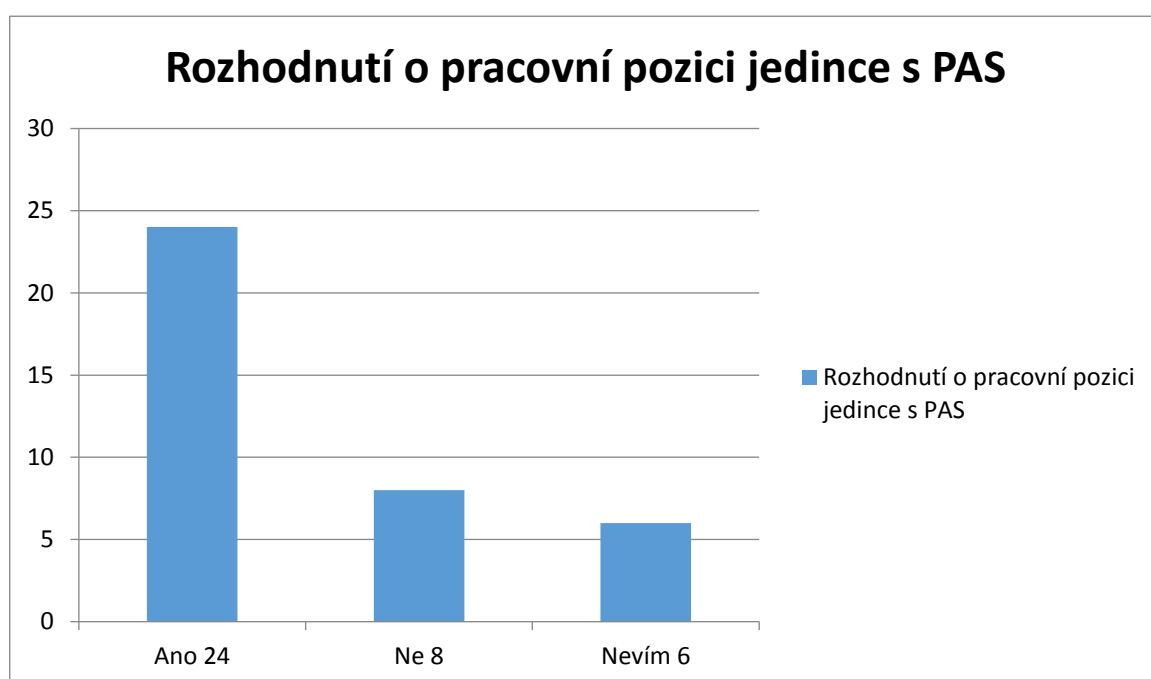
**Otázka č. 11: Uměl/a byste se rozhodnout, na jakou pracovní pozici jedince s PAS obsadíte?**

- ano odpovědělo 24 respondentů

- ne odpovědělo 8 respondentů

- nevím odpovědělo 6 respondentů

Graf č. 11



Zdroj <sup>72</sup>

**Shrnutí:**

Jen 63 % dotazovaných respondentů uvedlo, že by bylo schopno se rozhodnout správně, na jakou pozici by dle zjištěných schopností, dovedností a znalostí případně jedince s PAS umístili. Je tedy zřejmé, že ne všichni manažeři a personalisté, kteří byli dotazováni, si jsou jisti, že by uměli tyto skutečnosti u jedince s PAS zjistit, a že panují u řady z nich určité obavy s umístěním jedince s PAS na určité pracovní místo.

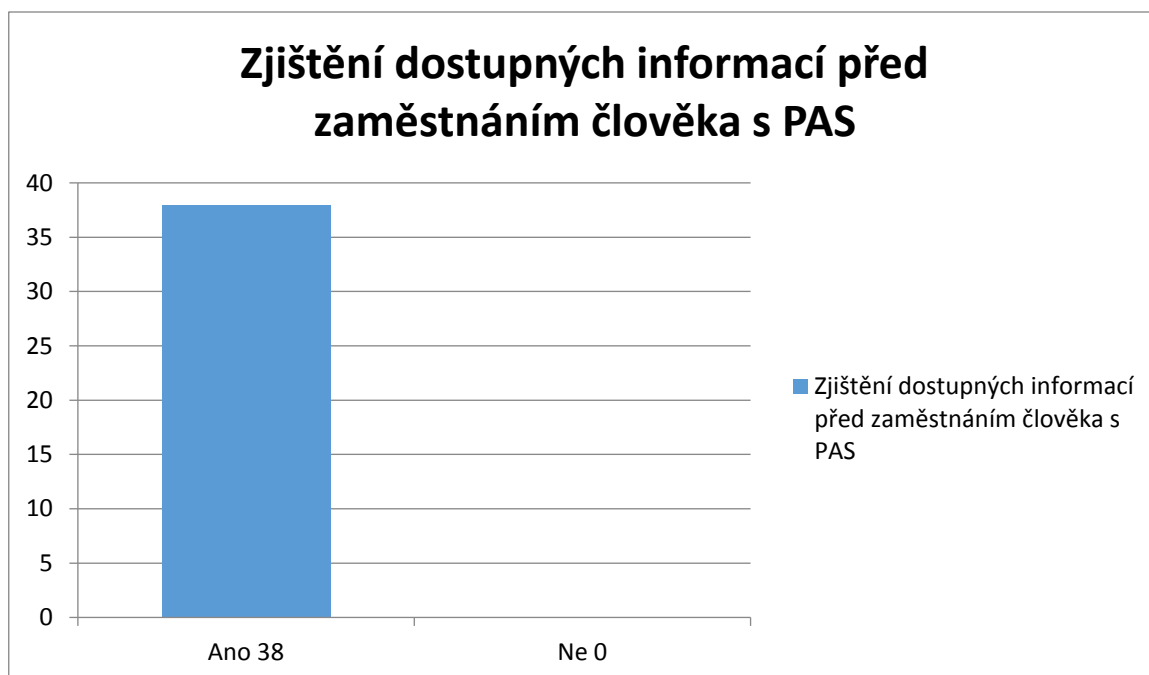
---

<sup>72</sup> Autor práce, 2018 (vlastní šetření)

**Otázka č. 12: Snažil/a byste se nejdříve, než byste zaměstnal/a jedince s PAS, zjistit o PAS všechny dostupné informace?**

- ano odpovědělo 38 respondentů
- ne odpovědělo 0 respondentů

Graf č. 12



Zdroj<sup>73</sup>

### **Shrnutí:**

Všichni dotazovaní respondenti jsou ochotni zjistit si před zaměstnáváním lidí s PAS potřebné a dostupné informace.

---

<sup>73</sup> Autor práce, 2018 (vlastní šetření)

**Otázka č. 13: Věnoval/a byste se člověku s PAS více, než ostatním podřízeným?**

- ano odpovědělo 25 respondentů
- ne odpovědělo 7 respondentů
- nevím odpovědělo 6 respondentů

Graf č. 13



Zdroj <sup>74</sup>

**Shrnutí:**

Ne všichni z dotázaných respondentů by byli ochotni se věnovat více jedinci s PAS než ostatním podřízeným, na tuto otázku odpovědělo ano jen 66 % respondentů.

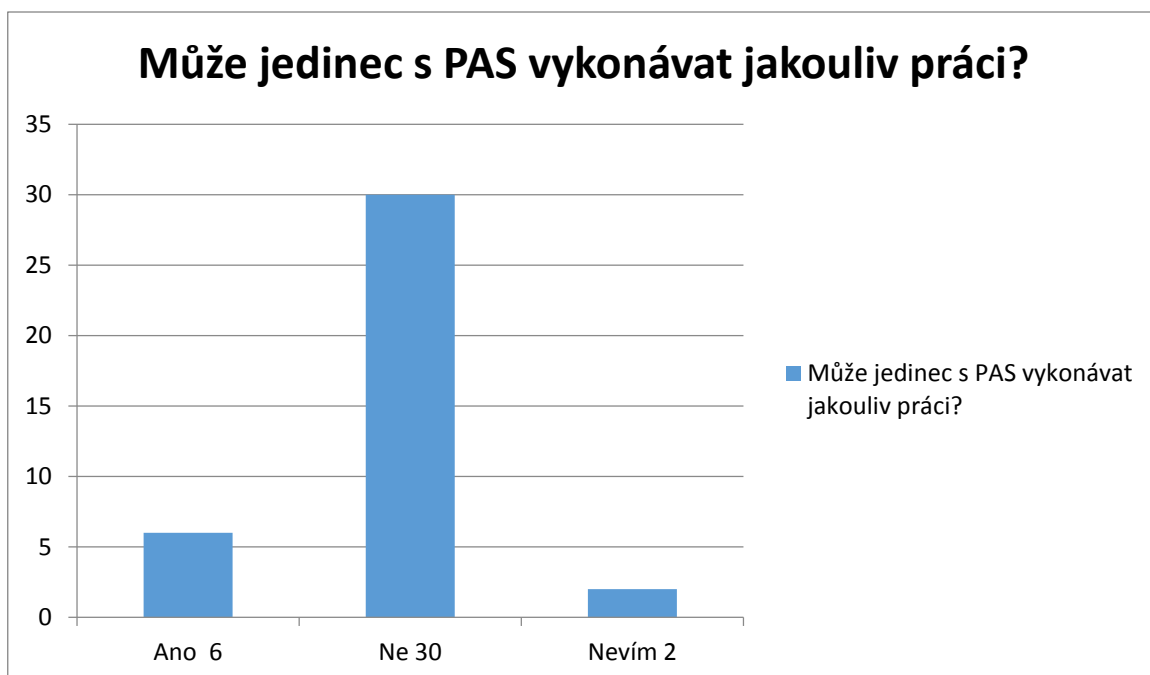
---

<sup>74</sup> Autor práce, 2018 (vlastní šetření)

**Otázka č. 14: *Myslíte si, že lidé s PAS mohou vykonávat jakoukoliv práci?***

- ano odpovědělo 6 respondentů
- ne odpovědělo 30 respondentů
- nevím odpověděli 2 respondenti

Graf č. 14



Zdroj <sup>75</sup>

**Shrnutí:**

Z výsledků je zřejmé, že i přes nedostatečnost informací o PAS odpovědělo 79 % respondentů na tuto otázku záporně, jsou si tedy vědomi, že jedinec s PAS má určitá specifika a že nemůže vykonávat jakoukoliv činnost v pracovním procesu jako ostatní spolupracovníci.

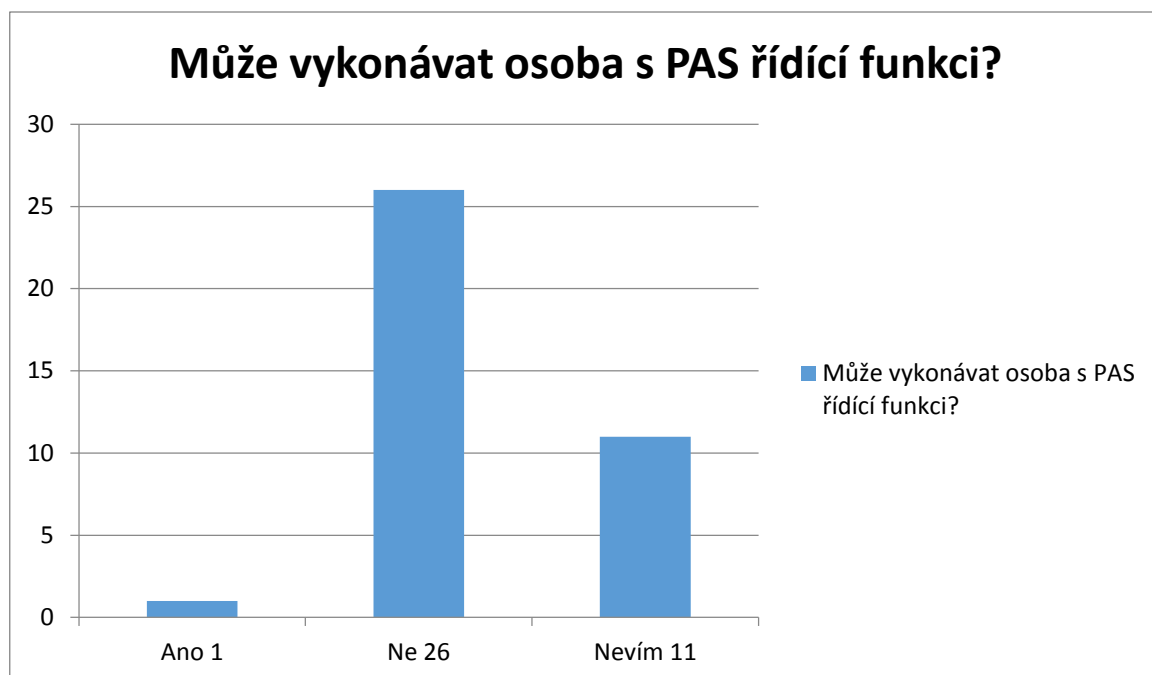
---

<sup>75</sup> Autor práce, 2018 (vlastní šetření)

**Otázka č. 15: Myslíte si, že zaměstnanec s PAS může zastávat řídicí funkci?**

- ano odpověděl 1 respondent
- ne odpovědělo 26 respondeentů
- nevím odpověděl 11 respondent

Graf č. 15



Zdroj <sup>76</sup>

**Shrnutí:**

Z odpovědí dotazníkového šetření vyplývá, že se 68 % dotazovaných respondentů domnívá, že osoba s PAS není schopna vykonávat řídicí funkci na pracovišti.

---

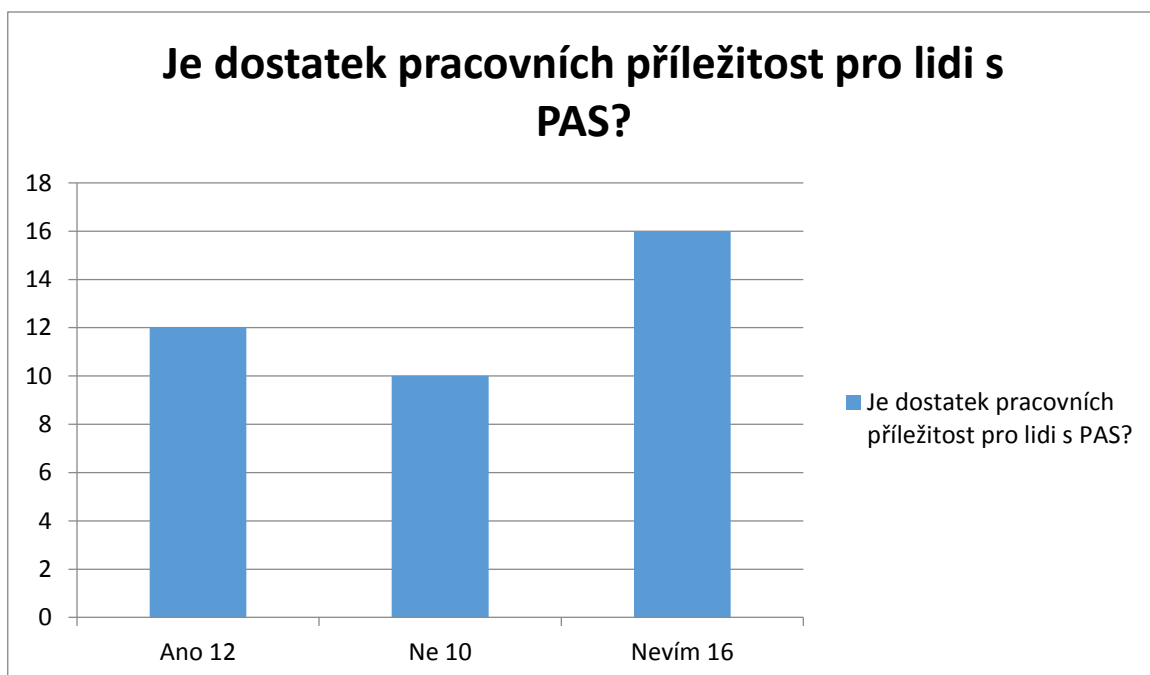
<sup>76</sup> Autor práce, 2018 (vlastní šetření)



**Otázka č. 16: *Myslíte si, že je pro lidi s PAS dostatek pracovních příležitostí?***

- ano odpovědělo 12 respondentů
- ne odpovědělo 10 respondentů
- nevím odpovědělo 16 respondentů

Graf č. 16



Zdroj <sup>77</sup>

**Shrnutí:**

Odpovědi na tuto otázku jsou co do počtu téměř v rovnováze, 32 % respondentů se domnívá, že je dostatek pracovních příležitostí pro lidi s PAS, 26 % respondentů se domnívá, že dostatek pracovních příležitostí pro lidi s PAS není a nevím odpovědělo 42 % dotazovaných respondentů.

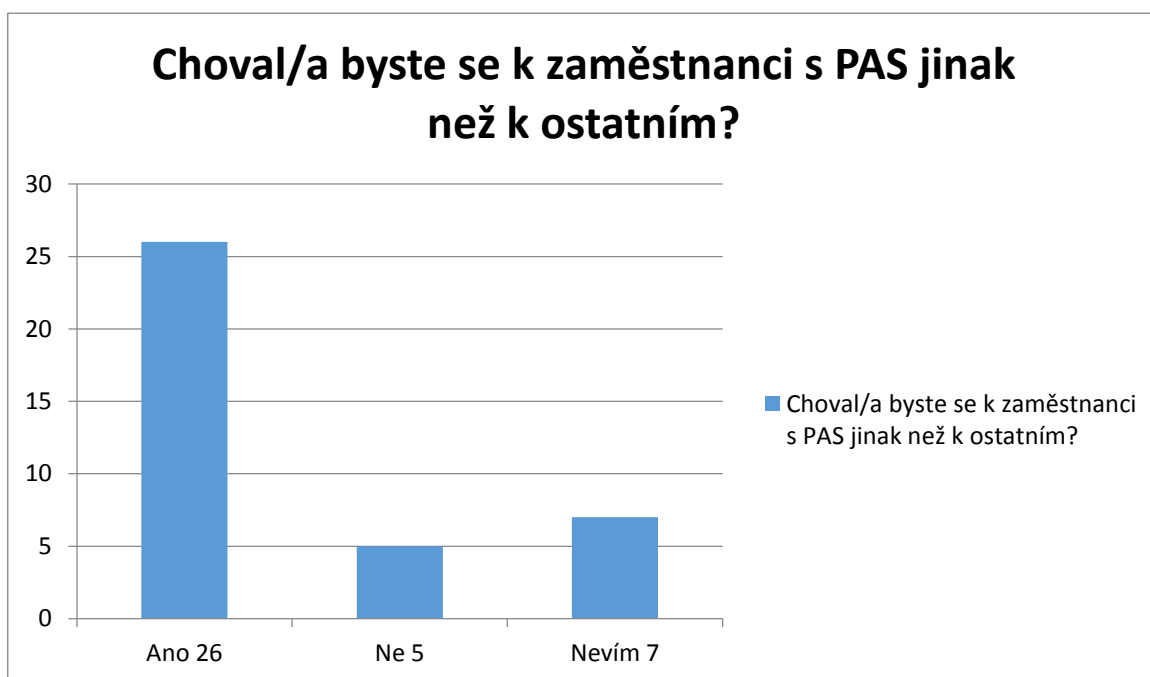
---

<sup>77</sup> Autor práce, 2018 (vlastní šetření)

**Otázka č. 17: Choval/a byste se k zaměstnanci s PAS jinak, než k ostatním podřízeným?**

- ano odpovědělo 26 respondentů
- ne odpovědělo 5 respondentů
- nevím odpovědělo 7 respondentů

Graf č. 17



Zdroj<sup>78</sup>

**Shrnutí:**

68 % dotazovaných respondentů by se chovalo k jedinci s PAS jinak, než k ostatním zaměstnancům, z toho vyplývá, že manažeři a personalisté jsou si vědomi výjimečnosti při zaměstnávání lidí s PAS, jejich specifik na pracovní uplatnění a pracovní prostředí.

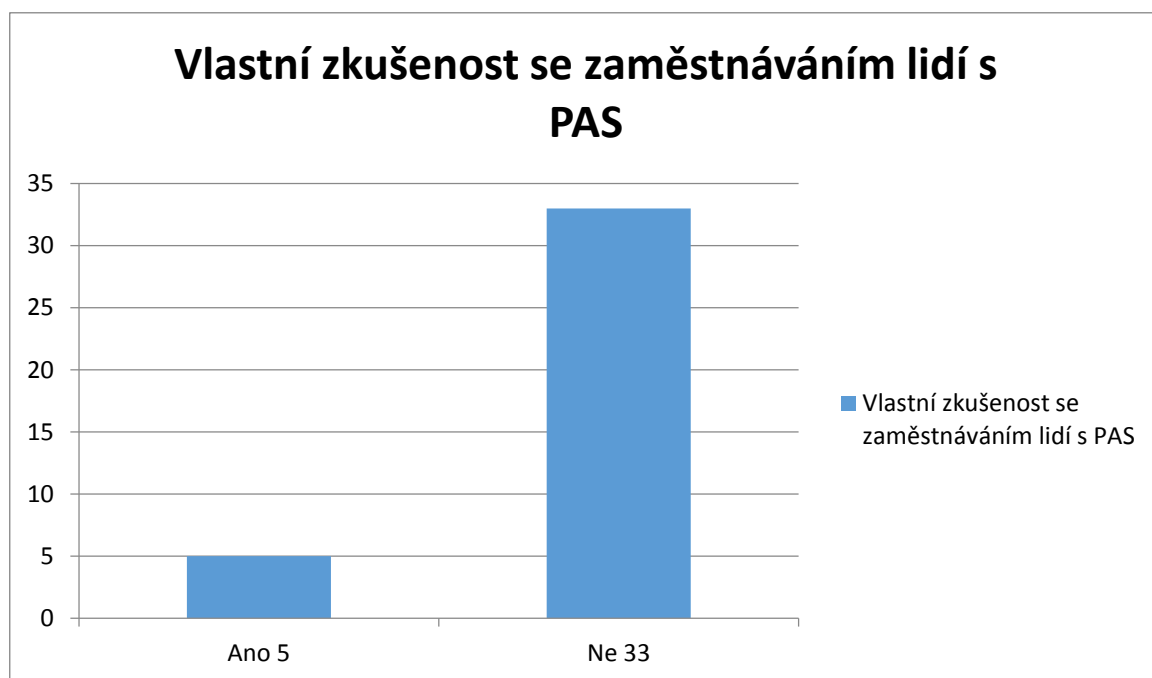
---

<sup>78</sup> Autor práce, 2018 (vlastní šetření)

**Otázka č. 18: Máte vlastní zkušenosti se zaměstnáváním lidí s PAS?**

- ano odpovědělo 5 respondentů
- ne odpovědělo 33 respondentů

Graf č. 18



Zdroj<sup>79</sup>

**Shrnutí:**

87 % dotazovaných respondentů nemá žádnou zkušenost se zaměstnáváním lidí s PAS.

---

<sup>79</sup> Autor práce, 2018 (vlastní šetření)

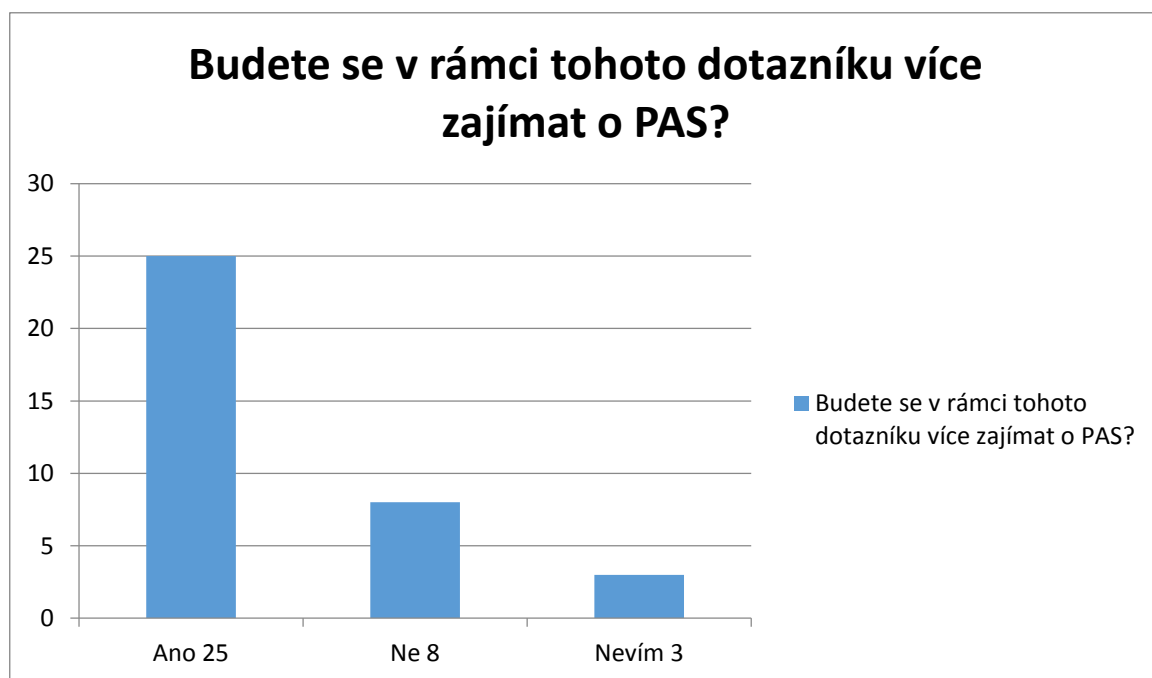
**Otázka č. 19: Pokud ano, co byste doporučil/a, aby se situace z hlediska zaměstnávání lidí s PAS zlepšila?**

- 13 % respondentů, kteří mají vlastní zkušenost, se zaměstnáváním lidí s PAS uvedlo, že se zaměstnanci s PAS nejsou po pracovní stránce téměř žádné negativní zkušenosti, menší problémy byly dle nich zaznamenány pouze z větší části ve vzájemné komunikaci či při vysvětlování některých pracovních úkonů. Důležitá je zpětná vazba s jedincem s PAS, aby došlo k vzájemnému pochopení a nedocházelo tak k nedorozumění a zbytečným negativním pracovním komplikacím.

**Otázka č. 20: Pomohl vám tento dotazník se alespoň v menší míře zajímat o PAS?**

- ano odpovědělo 25 respondentů
- ne odpovědělo 8 respondentů
- nevím odpověděli 3 respondenti

Graf č. 19



Zdroj <sup>80</sup>

<sup>80</sup> Autor práce, 2018 (vlastní šetření)

**Shrnutí:**

Jak uvedlo 66 % dotazovaných respondentů, pak na základě vyplnění tohoto dotazníku se začnou více zajímat ze svého profesního hlediska o PAS a o zaměstnávání lidí s PAS, což je jistě pozitivní a může to přispět ke zvýšené informovanosti nejen manažerů a personalistů o PAS, o lidech s PAS.

## 5 DISKUSE

- **Hypotéza č. 1:** předpokládáme, že veřejnost, a zejména manažeři a personalisté, jsou dostatečně informováni o PAS:

- průzkumným dotazníkovým šetřením bylo zjištěno, že informovanost manažerů a personalistů o PAS a lidech PAS není dostatečná, že většina manažerů a personalistů do styku s lidmi s PAS při výběru a náboru pracovníků, případně při jejich přijetí nepřišla vůbec do styku. Z hlediska tohoto dotazníkového šetření jde o menší vzorek manažerů a personalistů a jde o náhodný výběr průzkumného vzorku, čísla jsou však alarmující a vypovídají o tom, že o PAS a lidech s PAS nemá veřejnost dostatečné povědomí ani dostatečné informace a znalosti, což přináší těmto lidem při hledání pracovního místa řadu problémů, mnohdy na hledání pracovního zařazení rezignují, protože se setkávají mnohdy s nepochopením a předsudky veřejnosti i případných zaměstnavatelů.

- **Hypotéza č. 2:** předpokládáme, že manažeři a personalisté jsou ochotni se dále školit a vzdělávat v rámci zaměstnávání lidí s PAS:

- jak bylo z dotazníkového šetření zjištěno, manažeři a personalisté jsou ochotni se dále školit a vzdělávat, co se týče informací o PAS a o zaměstnávání lidí s PAS, což je jistě pozitivní zjištění, je však otázkou, jak je to uváděno v praxi, zda se skutečně manažeři a personalisté vzdělávají také v oblasti zaměstnávání OZP, tedy i osob s PAS.

- **Hypotéza č. 3:** předpokládáme, že manažeři a personalisté jsou schopní a ochotní lidi s PAS zaměstnávat, a vytvářet jim příznivé pracovní podmínky a pracovní prostředí:

- dotazníkové šetření ukázalo, že manažeři a personalisté jsou schopní a ochotní osoby s PAS zaměstnávat a vytvářet jim příznivé podmínky, jak ale z dotazníkového šetření vyplynulo, z neznalosti PAS vyplývají také následné obavy. Je proto nutné zajistit vzdělávání manažerů také na úrovni zaměstnávání OZP, ale také s legislativními opatřeními a danými výhodami při zaměstnávání těchto osob. Je potřebné také manažery a personalist motivovat k zaměstnávání těchto osob s tím, že jsou tyto pro organizaci z velké části spíše přínosem, než zátěží, jak je dosud na zaměstnávání lidí s PAS a OZP vůbec pohlíženo. Jedná se většinou o loajální, pracovitě lidi, kteří jen potřebují větší

podporu a pochopení, a to ne z hlediska pracovní činnosti, ale spíše z hlediska komunikace s ostatními spolupracovníky, s nadřzenými. Pokud se lidé, veřejnost, manažeři a personalisté budou o PAS zajímat, pak dojdou k pochopení lidí s PAS a nebudou mít předsudky ani obavy tyto osoby zaměstnávat.

## ZÁVĚR

Z teoretických poznatků z odborné literatury je zřejmé, že lidé s PAS se potýkají ve většině případů při hledání zaměstnání a uplatnění na trhu práce s některými problémy a předsudky, a to jak ze strany zaměstnavatelů, tak případně i ze strany svých spolupracovníků. Největším problémem je nedostatečná informovanost o PAS, a tím nedostatečné pochopení pro jednání a chování těchto lidí nejen v soukromí, ale především v pracovním procesu, v komunikaci s nadřízenými i s kolegy na pracovišti. V některých případech může jít o podceňování schopností lidí s PAS, o šikanu na pracovišti a další negativní jevy, kterým lze předcházet větší informovaností veřejnosti o PAS, proškolením a dalším vzděláváním manažerů a personalistů v rámci zaměstnávání lidí s PAS či s dalším zdravotním postižením.

Jak ukázaly výsledky dotazníkového šetření, informovanost manažerů a personalistů o PAS je nedostatečná, osoby s PAS tito v mnoha případech odmítají zaměstnat a přijmou na dané pracovní místo jiného zaměstnance, a to i v případě, kdy osoba s PAS má dostatečné znalosti a dovednosti pro výkon daného zaměstnání. Dá se říci, že v naší společnosti stále převládají předsudky k lidem, kteří se nějakým způsobem liší od ostatních. Je to dáno ale zejména nedostatečnou informovaností o této problematice, a také ze strany vlády ČR ve spolupráci s příslušnými institucemi by měla být prováděna účinnější opatření v oblasti zaměstnávání lidí s PAS a s dalšími zdravotními postiženími (větší podpora zaměstnavatelů při zaměstnávání lidí s OZP, případná finanční podpora a další). Pozitivním zjištěním z hlediska vyhodnocení dotazníkového šetření je, že manažeři a personalisté mají snahu se o PAS dozvědět více, mají snahu se o lidi s PAS více zajímat, vycházet jim vstříc v pracovním procesu, chtějí se k této problematice dále vzdělávat. Překvapením bylo, kolik lidí se v životě setkalo s člověkem, nebo dítětem s PAS. Po vyplnění dotazníků se několik respondentů ozvalo s nabídkou pomoci, poskytnutím vlastních zkušeností, porovnání zážitků a podpory. Nabídky nových kontaktů na psychologa a terapeuty pro případné budoucí potřeby.

Každý má mít zajištěno právo na práci, každý potřebuje k důstojnému životu také odpovídající pracovní uplatnění, potřebuje pocit potřebnosti, zvýšení sebevědomí, soběstačnosti, a to tím spíše, pokud se jedná o osoby s PAS.



V mnoha firmách, podnicích a organizacích pracují dnes již zkušení a profesionálně zdatní personalisté a manažeři, v mnoha z nich, a to zejména v těch menších však dodnes nejsou zavedeny samostatné personální útvary, personální činnost je vykonávána mnohdy v rámci jiných útvarů, což se pak odráží na kvalitě výběru, náboru a přijímání zaměstnanců. Nelze však říci, že by v menších organizacích nebyli k zaměstnávání lidí s PAS méně vstřícní, než v organizacích a podnicích větších, s větším počtem zaměstnanců.

Jde o dobrou vůli a pochopení a porozumění lidem s PAS, jejich začlenění do pracovního procesu v rámci možností jich samotných i firem, podniků a organizací, zaměstnavatelů. Většina lidí s PAS vyniká v určité činnosti, kterou je možné v rámci jejich uplatnění na pracovním trhu využít ku prospěchu organizace. Jde o vstřícnost managementu dozvědět se a informovat se o PAS a lépe tak zaměstnancům s PAS porozumět a vytvořit jim vhodné pracovní podmínky.

## SEZNAM POUŽITÝCH ZDROJŮ

### Seznam použitých českých zdrojů

ARMSTRONG, M. *Řízení lidských zdrojů: nejnovější trendy a postupy: 10. vydání.* Praha: Grada, 2007. ISBN 978-80-247-1407-3.

ATTWOOD, T. *Aspergerův syndrom: porucha sociálních vztahů a komunikace.* Vyd. 2. Praha: Portál, 2012. Speciální pedagogika (Portál). ISBN 978-80-262-0193-9.

BEYER, J. a L. GAMMELTOFT. *Autismus a hra: příprava herních aktivit pro děti s autismem.* Praha: Portál, 2006. Speciální pedagogika (Portál). ISBN 80-736-7157-3.

BEYER, J. a L. GAMMELTOFT. *Europe: revue littéraire mensuelle.* Paris: Centre national des Lettres, 1923. Speciální pedagogika (Portál). ISBN 0014-2751.

BĚLOHLÁVKOVÁ, L., H. JŮN a Kateřina THOROVÁ. *Rozvoj sociálních dovedností: metodika práce u lidí s Aspergerovým syndromem.* Praha: Asociace pomáhající lidem s autismem - APLA Praha, střední Čechy, 2013. Psyché (Grada). ISBN 978-808-7690-055.

ČADILOVÁ, V., H. JŮN a K. THOROVÁ. *Agrese u lidí s mentální retardací a s autismem: dětský autismus, atypický autismus, Aspergerův syndrom, dezintegrační porucha.* Praha: Portál, 2007. Psyché (Grada). ISBN 978-80-7367-319-2.

FITZNEROVÁ, I., T. C. SMITH a E. LAUSMANN. *Máme dítě s handicapem: účinná řešení každodenních problémů.* Praha: Portál, 2010. Rádci pro rodiče a vychovatele. ISBN 978-80-7367-663-6.

HOWLIN, P. *Autismus u dospívajících a dospělých: cesta k soběstačnosti.* Praha: Portál, 2005. Speciální pedagogika (Portál). ISBN 80-736-7041-0.

CHVÁTALOVÁ, H., T. C. SMITH a E. LAUSMANN. *Jak se žije dětem s postižením: problematika pěti typů zdravotních postižení.* Vyd. 3. Praha: Portál, 2012. Rádci pro rodiče a vychovatele. ISBN 978-80-262-0054-3.

- LAWSON, W. *Život za sklem: osobní výpověď ženy s Aspergerovým syndromem*. Praha: Portál, 2008. Speciální pedagogika (Portál). ISBN 978-80-7367-389-5.
- MILLER, A., T. C. SMITH a E. LAUSMANN. *101 tipů pro rodiče dětí s autismem: účinná řešení každodenních problémů*. Praha: Portál, 2016. Speciální pedagogika (Portál). ISBN 978-80-262-1106-8.
- GILLBERG, Ch.. *Autismus - zdravotní a výchovné aspekty: výchova a vzdělávání dětí s autismem*. Vyd. 2. Praha: Portál, 2003. Speciální pedagogika (Portál). ISBN 80-717-8856-2.
- PATRICK, N. J., H. JÚN a K. THOROVÁ. *Rozvíjení sociálních dovedností lidí s poruchami autistického spektra: tipy a strategie pro každodenní život*. Praha: Portál, 2011. Psyché (Grada). ISBN 978-80-7367-867-8.
- PREIßMANN, Christine. *Život s Aspergerovým syndromem: příběh psychoterapie*. Praha: Portál, 2010. Speciální pedagogika (Portál). ISBN 978-80-7367-688-9, s. 98-126.
- SCHOPLER, E. a G. B. MESIBOV. *Autistické chování: výchova a vzdělávání dětí s autismem*. Praha: Portál, 1997. Speciální pedagogika (Portál). ISBN 80-717-8133-9.
- ŠIKÝŘ, M. *Nejlepší praxe v řízení lidských zdrojů: nejnovější trendy a postupy: 10. vydání*. Praha: Grada, 2014. Manažer. ISBN 978-80-247-5212-9.
- THOROVÁ, K, G. B. MESIBOV a G. B. *Poruchy autistického spektra: dětský autismus, atypický autismus, Aspergerův syndrom, dezintegrační porucha*. Vyd. 2. Praha: Portál, 2012. Psyché (Grada). ISBN 978-80-262-0215-8.
- TUCKERMANN, A., A. HÄUBLER a E. LAUSMANN. *Strukturované učení v praxi: uplatnění principů Strukturovaného učení v prostředí běžné školy*. V Praze: Pasparta, 2014. Sociologie (Grada). ISBN 978-809-0557-635.
- ULRICH, D. *Mistrovské řízení lidských zdrojů: překlad bestselleru Human resource champions*. Praha: Grada, 2009. Manažer. ISBN 978-80-247-3058-5.

VERMEULEN, P, G. B. MESIBOV a G. B. *Autistické myšlení: výchova a vzdělávání dětí s autismem*. Praha: Grada, 2006. Psyché (Grada). ISBN 80-247-1600-3.

### **Seznam použitých internetových zdrojů**

*Podnět k řešení situace života osob s PAS a jejich rodin*. Úřad vlády ČR, 2016. [online]. [cit. 2017-04-14]. Dostupné z:

<https://www.vlada.cz/cz/ppov/vvzpo/dokumenty/podnet-k-reseni-situace-zivota-osob-s-poruchou-autistickeho-spektra-a-jejich-rodin-140155/>

*Strategie politiky zaměstnanosti do roku 2020*, MPSV, 2017. [online]. [cit. 2017-04-14]. Dostupné z:

[http://portal.mpsv.cz/sz/politikazamest/strateg\\_zam\\_2020/strategiepz2020.pdf](http://portal.mpsv.cz/sz/politikazamest/strateg_zam_2020/strategiepz2020.pdf)

*Portál o poruchách autistického spektra*, Autismus.cz, 2010. [online]. [cit. 2018-02-09]. Dostupné z WWW: [www.autismus.cz/myty-o-autismu/2.html](http://www.autismus.cz/myty-o-autismu/2.html)

## **SEZNAM ZKRATEK**

PAS ... porucha autistického spektra

## SEZNAM GRAFŮ

Graf č. 1 .....	42
Graf č. 2 .....	43
Graf č. 3 .....	44
Graf č. 4 .....	45
Graf č. 5 .....	46
Graf č. 6 .....	47
Graf č. 7 .....	48
Graf č. 8 .....	49
Graf č. 9 .....	50
Graf č. 10 .....	51
Graf č. 11 .....	52
Graf č. 12 .....	53
Graf č. 13 .....	54
Graf č. 14 .....	55
Graf č. 15 .....	56
Graf č. 16 .....	57
Graf č. 17 .....	58
Graf č. 18 .....	59
Graf č. 19 .....	60

## SEZNAM PŘÍLOH

Příloha č. 1 – dotazník .....	I
-------------------------------	---

## **Příloha č. 1 - dotazník:**

**DOTAZNÍK** (Lidé s poruchou autistického spektra a jejich začlenění do pracovního procesu)

*Dobrý den, ráda bych vás požádala o vyplnění tohoto anonymního dotazníku, který bude použit pro potřeby vypracování „bakalářky“. Za jeho vyplnění vám předem děkuji, .....*

Otázka č. 1: *Víte, co je to porucha autistického spektra (PAS)?*

Ano / Ne

---

Otázka č. 2: *Dostal/a jste se již někdy do styku s jedincem s PAS?*

Ano / Ne

---

Otázka č. 3: *Pokud ano, měl/a jste předsudky či obavy z jeho přijetí do pracovního poměru?*

Ano / Ne

---

Otázka č. 4: *Dovedete si představit mít zaměstnance (podřízeného) s PAS?*

Ano / Ne / Nevím

---

Otázka č. 5: *Umíte (uměl/a byste) s lidmi s PAS pracovat?*

Ano / Ne / Nevím

---

Otázka č. 6: *Byl/a byste ochoten/na se dále vzdělávat jak pracovat s lidmi s PAS, jak pochopit jejich jednání a chování v určitých situacích?*

Ano / Ne / neví

---



Otázka č. 7: *Jste ochoten/na dále vzdělávat také ostatní spolupracovníky (podřízené) a seznámit je s PAS?*

Ano / Ne

---

Otázka č. 8: *Myslíte si, že je dostatek informací o lidech s PAS?*

Ano / Ne / Nevím, nezajímá mě se

---

Otázka č. 9: *Byl/a jste ve svém zaměstnání s PAS a možností zaměstnávání lidí s PAS někdy seznámen/a?*

Ano / Ne

---

Otázka č. 10: *Snažil/a byste se zjistit, v čem jedinec s PAS vyniká a na jakou pracovní pozici by bylo možno (je možno) jej přijmout?*

Ano / Ne

---

Otázka č. 11: *Uměl/a byste se rozhodnout, na jakou pracovní pozici jedince s PAS obsadíte?*

Ano / Ne / Nevím

---

Otázka č. 12: *Snažil/a byste se nejdříve, než byste zaměstnal/a jedince s PAS, zjistit o PAS všechny dostupné informace?*

Ano / Ne

---

Otázka č. 13: *Věnoval/a byste se člověku s PAS více, než ostatním podřízeným?*

Ano / Ne / Nevím

---

Otázka č. 14: *Myslíte si, že lidé s PAS mohou vykonávat jakoukoliv práci?*

Ano / Ne / Nevím

---

Otázka č. 15: *Myslíte si, že zaměstnanec s PAS může zastávat řídicí funkci?*

Ano / Ne / Nevím

---

Otázka č. 16: *Myslíte si, že je pro lidi s PAS dostatek pracovních příležitostí?*

Ano / Ne / Nevím

---

Otázka č. 17: *Choval/a byste se k zaměstnanci s PAS jinak, než k ostatním podřízeným?*

Ano / Ne / Nevím

---

Otázka č. 18: *Máte vlastní zkušenosti se zaměstnáváním lidí s PAS?*

Ano / Ne

---

Otázka č. 19: *Pokud ano, co byste doporučil/a, aby se situace z hlediska zaměstnávání lidí s PAS zlepšila?*

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

---

Otázka č. 20: *Pomohl vám tento dotazník se alespoň v menší míře zajímat o PAS?*

Ano / Ne / Nevím

---

**Za vyplnění dotazníku Vám ještě jednou děkuji!**

## **BIBLIOGRAFICKÉ ÚDAJE**

**Jméno autora: Zuzana Vokálová**

**Obor: Manažerská studia – řízení lidských zdrojů**

**Forma studia: Kombinované studium**

**Název práce: Lidé s poruchou autistického spektra a jejich začlenění do pracovního procesu**

**Rok: 2018**

**Počet stran textu bez příloh: 58**

**Celkový počet stran příloh: 2**

**Počet titulů českých použitých zdrojů: 20**

**Počet titulů zahraničních použitých zdrojů: 0**

**Počet internetových zdrojů: 3**

**Počet ostatních zdrojů: 0**

**Vedoucí práce: PhDr. Iva Borská, CSc.**