

UNIVERZITA KARLOVA V PRAZE
HUSITSKÁ TEOLOGICKÁ FAKULTA

Podpora osob se zdravotním postižením při zaměstnání v kontextu sociální práce

Support for persons with disabilities employment in the context of social work

Diplomová práce

Vedoucí práce:

PaedDr. Mgr. Hana Žáčková

Autor:

Bc. Eva Vilémová

Praha 2018

Poděkování

Ráda bych touto cestou poděkovala PaedDr. Mgr. Haně Žáčkové za odborné vedení mé diplomové práce, cenné rady, důležité připomínky a za trpělivost, čas a ochotu, kterou mi věnovala v průběhu zpracování této diplomové práce.

Prohlášení

Prohlašuji, že jsem předkládanou diplomovou prací „*Podpora osob se zdravotním postižením při zaměstnání v kontextu sociální práce*“ vypracovala samostatně s použitím níže uvedených pramenů a literatury. Dále prohlašuji, že tato práce nebyla využita k získání jiného nebo stejného titulu.

V Praze dne

Eva Vilémová

Anotace

V mé diplomové práci na téma „*Podpora lidí se zdravotním postižením při hledání zaměstnání v kontextu sociální práce*“ popisuji službu sociální rehabilitace v rámci podporovaného zaměstnávání pro osoby se zdravotním postižením. Tato služba je důležitá pro integraci lidí s postižením do společnosti, konkrétně těmto osobám pomáhá se začleněním na otevřený trh práce mezi běžnou populací. Cílem mé diplomové práce je zjistit přínosnost služby sociální rehabilitace metodou podporovaného zaměstnávání pro osoby se zdravotním postižením z hlediska sociální práce. Diplomovou práci jsem rozdělila do jednotlivých kapitol a podkapitol. V části diplomové práce, v které se věnuji praktické stránce služby, jsem použila kvalitativní metodu výzkumu, konkrétně strukturované rozhovory a případové studie.

Klíčová slova

Otevřený trh práce, podporované zaměstnávání, sociální práce, sociální rehabilitace, zdravotní postižení.

Annotation

In my diploma theses with title „*Support for persons with disabilities employment in the context of social work*“ describes a social rehabilitation in the context of supported employment for people with disabilities. This welfare service is important for integrating people with disabilities into society, specifically helping these persons integrate into the open labour market among ordinary population. The aim of my diploma theses is to find out the benefits of social rehabilitation service through the method of supported employment for people with disabilities in term of social work. The diploma theses is divided into individual chapters and subchapters. In the part of the diploma theses, which deals with the practical aspect of the service, I used a qualitative method of research, namely structured interviews and case studies.

Key words

Supported Employment, Social Work, Social Rehabilitation, Disability, Open Labor Market.

Obsah

Obsah	5
Seznam zkratk	8
Úvod.....	9
1 PROBLEMATIKA ZAMĚSTNÁVÁNÍ OSOB SE ZDRAVOTNÍM POSTIŽENÍM	10
1.1 Zdravotní postižení.....	11
1.1.1 Druhy zdravotního postižení	11
1.2 Sociální práce s lidmi se zdravotním postižením	13
1.2.1 Ucelená rehabilitace	14
1.2.2 Sociální rehabilitace	15
1.2.3 Sociální služby pro osoby se zdravotním postižením	17
1.2.4 Služby sociální péče.....	18
1.2.5 Služby sociální prevence.....	19
1.3 Zaměstnávání osob se zdravotním postižením.....	20
1.3.1 Plnění povinného podílu	21
1.3.2 Pracovní rehabilitace.....	21
1.4 Trh práce	22
1.4.1 Otevřený trh práce.....	22
1.4.2 Chráněný trh práce	23
2 PODPOROVANÉ ZAMĚSTNÁVÁNÍ	24
2.1 Definice podporovaného zaměstnávání	24
2.2 Vývoj podporovaného zaměstnávání	24
2.3 Smysl podporovaného zaměstnávání	26
2.4 Cílové skupiny podporovaného zaměstnávání.....	28
2.5 Zařazení podporovaného zaměstnávání v rámci legislativy.....	29
2.6 Financování služby podporované zaměstnávání	30
2.7 Průběh služby podporované zaměstnávání	30
2.7.1 Zapojení uživatele	31
2.7.2 Vytvoření pracovního profilu a individuální plánování	32
2.7.3 Hledání zaměstnání	34
2.7.4 Podpora v zaměstnání	36
2.8 Poskytovatelé služby podporovaného zaměstnávání	39
2.9 Standardy podporovaného zaměstnávání	39
2.9.1 Rozdělení	39

2.10	Metody sociální práce s uživateli.....	41
2.10.1	Job shadowing.....	41
2.10.2	Case management.....	41
2.10.3	Přístup orientovaný na úkoly	42
2.10.4	Empowerment	43
2.10.5	Job klub	43
2.11	Role sociálního pracovníka v podporovaném zaměstnávání	44
2.11.1	Pracovní konzultant.....	46
2.12	Role pracovníka v sociálních službách v podporovaném zaměstnávání.....	50
2.12.1	Pracovní asistent.....	50
3	PODPOROVANÉ ZAMĚSTNÁVÁNÍ V PRAXI	53
3.1	Metodologie	53
3.2	Strukturované rozhovory.....	53
3.3	Analýza rozhovorů.....	54
3.3.1	Informovanost o službě podporovaného zaměstnávání.....	55
3.3.2	Motivace k získání zaměstnání	55
3.3.3	Získání zaměstnání.....	56
3.3.4	Vztahy na pracovišti.....	56
3.3.5	Hodnocení služby.....	57
3.3.6	Uživatelské očekávání a prostor pro změnu	58
3.4	Shrnutí výsledků rozhovorů a interpretace.....	58
3.5	Případové studie.....	61
3.5.1	Případová studie č. 1	62
3.5.2	Osobní údaje.....	62
3.5.3	Sociální situace.....	62
3.5.4	Individuální plán č. 1.....	63
3.5.5	Individuální plán č. 2.....	63
3.5.6	Individuální plán č. 3.....	64
3.5.7	Případová studie č. 2	65
3.5.8	Osobní údaje.....	65
3.5.9	Sociální situace uživatele	65
3.5.10	Individuální plán č. 1.....	66
3.5.11	Individuální plán č. 2.....	66
3.5.12	Ukončení služby.....	67
3.5.13	Shrnutí a interpretace	67
3.6	Diskuze.....	68

Závěr	70
Seznam použité literatury.....	71
Seznam příloh	74
Abstrakt.....	86

Seznam zkratek

EUSE – European Union of Supported Employment

MPSV – Ministerstvo práce a sociálních věcí

OZP – osoba se zdravotním postižením

PZ – podporované zaměstnávání

PK – pracovní konzultant

PA – pracovní asistent, asistence

SR – sociální rehabilitace

ZP – zdravotní postižení

Úvod

Cílem mé diplomové práce je zjistit přínosnost služby sociální rehabilitace metodou podporovaného zaměstnávání pro osoby se zdravotním postižením z hlediska sociální práce. Zaměřím se na službu sociální rehabilitace formou podporovaného zaměstnávání, jež pomáhá hledat zaměstnání osobám se zdravotním postižením či jiným znevýhodněním a formou pracovní asistence pomáhá těmto lidem se začleňováním do běžné společnosti. Je to velmi přínosná činnost, protože je velmi důležité, aby tito znevýhodnění lidé získali zaměstnání, které je baví, naplňuje, odpovídá jejich představám, schopnostem a dovednostem. Služba podporovaného zaměstnávání je tedy zřizována pro osoby s jakýmkoliv znevýhodněním, které mají právě pro své znevýhodnění ztížený přístup na otevřený trh práce a pomáhá jim na trh práce proniknout a začlenit se. V diplomové práci se chci zaměřit především na cílovou skupinu osob se zdravotním postižením, protože s touto cílovou skupinou již několik let pracuji a snažím se v této oblasti stále vzdělávat a rozvíjet.

Zaměstnání je pro každého člověka obohacující činností a patří mezi základní životní potřeby a hodnoty člověka. Přínosem práce pro každého člověka je jeho seberealizace, sebe rozvíjení a v neposlední řadě je i prostředkem k získávání určité nezávislosti a soběstačnosti. Pro člověka se zdravotním znevýhodněním znamená práce mimo to i významné posílení jeho sebevědomí a významně napomáhá k jeho lepší duševní vyrovnanosti.

Služba podporované zaměstnávání je důležitou složkou v integraci lidí s postižením do společnosti, respektive se jedná o začlenění jedince na otevřený trh práce mezi běžnou populací. Integrace lidí s postižením do společnosti je velmi důležitým faktorem, neboť tím vyrovnává určité nerovnosti či předsudky a obavy zaměstnavatelů a dalších osob, které mohou vzniknout z nedostatečné informovanosti. A v dnešní uspěchané době obzvlášť. Spoustě lidí spolupráce s lidmi se zdravotním postižením tzv. otevře oči, uvědomí si pomíjivost uspěchaného života a začnou si vážit opravdových životních hodnot.

V první části mé práce se zaměřím na celkovou problematiku a charakteristiku služby podporovaného zaměstnávání na její definice, smysl, historický vývoj, legislativní vyčlenění, metody práce, na roli sociálního pracovníka v této službě a na další s tím spojené aktivity. V další části své diplomové práce se zaměřím na zkoumání této oblasti z hlediska praxe metodou kvalitativního výzkumu formou strukturovaných rozhovorů a případových studií zaměřených na uživatele služby podporovaného zaměstnávání.

1 PROBLEMATIKA ZAMĚSTNÁVÁNÍ OSOB SE ZDRAVOTNÍM POSTIŽENÍM

Osoby jakkoliv znevýhodněné na trhu práce se setkávají s velkým množstvím překážek, které mají různou povahu. Dle pracovního kruhu Rakouského organizačního výboru pro sociální práci existuje pět hlavních překážek, které se týkají:

- kvalifikace – postižený nemá potřebnou kvalifikaci
- předsudků vůči lidem s postižením
- ochranných opatření v zákonech (opatření zabraňující diskriminaci, bezdůvodné propouštění)
- nedostatečné informovanosti
- nedostatku poradenských služeb pro zaměstnavatele

(Opatřilová, Procházková, 2011)

V dnešní uspěchané době mají zaměstnavatelé zájem především o zaměstnance, kteří jsou vysoce kvalifikovaní a výkonní. Stále panují předsudky, že stejnou práci by člověk se zdravotním postižením nezvládl na rozdíl od osoby bez postižení a jaksi automaticky se předpokládá, že nemá dostatečnou kvalifikaci. Je potřeba předcházet těmto předsudkům, mezi které například patří, že tito lidé budou pomalí, že nebudou schopni pracovat dostatečně kvalitně, budou často nemocní, apod. Takové předsudky vznikají hlavně nízkou informovaností zaměstnavatelů a celkově společnosti o problematice ZP. Pokud člověk se zdravotním postižením nemá potřebnou kvalifikaci, může si ji doplnit, případně existuje i spousta povolání, kde vyšší kvalifikace není ani zapotřebí. Jedná se například o tzv. tradiční zaměstnání, jako jsou třeba zahradnické práce, úklidové práce apod. (Karas, 2004). Je důležité individuálně se zaměřit na schopnosti a dovednosti, kterými jednotliví klienti disponují. Zasítování službami není stále zdaleka dostačující, stále existují místa, kde poradenské služby nefungují vůbec nebo je jejich kvalita neodpovídající potřebám místních lidí. To má pak úzkou návaznost na nepřipravenost pracovních míst pro osoby s postižením. Tato situaci se v současné době velmi zlepšuje, bohužel však hlavně ve větších městech. Venkov zatím značně zaostává.

Velmi důležité je zlepšit informovanost a přístup široké veřejnosti včetně zaměstnavatelů k této problematice, je třeba podporovat pozitivní přístup k lidem s postižením a zlepšit zasítování poradenských specifických služeb či asistenčních služeb.

1.1 Zdravotní postižení

Je důležité si uvědomit, že lidé se zdravotním postižením jsou skupinou lidí, kteří mají dlouhodobé tělesné, duševní, mentální nebo smyslové postižení. Takovéto postižení může v kombinaci s různými bariérami zabraňovat plnohodnotnému a aktivnímu zapojení se do společnosti na rovnocenné úrovni s ostatními lidmi. Dle Matouška lze zdravotní postižení definovat jako dlouhodobý, tzn. déle než jeden rok trvající zdravotní stav, který se liší od běžného zdravotního stavu odpovídajícímu věku, a který se projevuje úbytkem funkčních schopností na úrovních:

- fyzických – sluch, zrak, hybnost, mentální funkce atd.
- aktivizačních – různé činnosti, úkony, úkoly, aktivity
- participačních – zapojení se do společenského dění

Zdravotní postižení může vzniknout v důsledku úrazu, nemoci, dědičně, v důsledku užívání některých návykových látek v těhotenství, atd. Dopady na individualitu jedince v souvislosti se sociálním fungováním jsou ovlivněny především prostředím, ve kterém jedinec žije, zahrnující oblast sociální, fyzickou, ekonomickou, kulturní či oblast politickou) a také osobnostními předpoklady, kterými se rozumí především věk, pohlaví, druh postižení, doba vzniku postižení, osobnostní charakteristika, společenský status aj.

Je potřeba si uvědomit, že určitý nedostatek v sociálním fungování není převážně na straně jedince, jak to bylo chápáno v minulosti, ale hlavně na straně bariér, tvořených okolním prostředím a mnohdy společností.

1.1.1 Druhy zdravotního postižení

Zdravotní postižení se podle typu postižení dělí na:

- **Zrakové**

Zrak je pro člověka jedním z nejdůležitějších smyslů. Do okruhu lidí se zrakovým postižením patří ti, u kterých poškození zraku ovlivňuje činnosti běžného života a u kterých běžná korekce zraku nestačí. Tato skupina lidí se dále může dělit na slabozraké a nevidomé. Toto smyslové postižení může být vrozené i získané.

- **Sluchové**

Sluchové postižení se dále dělí na nedoslýchavost, praktickou hluchotu a hluchotu. Je mnoho druhů a stupňů tohoto postižení. Toto smyslové postižení se dá jako

jediné v mnoha případech ovlivnit kochleárním implantátem. Sluchové postižení může být vrozené i získané.

- **Fyzické**

Tato forma postižení postihuje pohybové ústrojí. Projevuje se omezením pohybových schopností, v důsledku např. chybějící končetiny, křečí, záškubů apod. Toto postižení může být vrozené i získané. Tělesné postižení má tři stupně – lehké, středně těžké a těžké postižení. Lehké postižení se týká především stavů po operacích, středně těžké postižení zahrnuje deformity, amputace, osteoporózu, dystrofii. Mezi těžké tělesné postižení patří hemiparéza, hemiplegie, paraplegie, paraparéza a tetraplegie.

- **Psychické**

Zahrnuje psychické procesy, které se projevují v myšlení, prožívání a samotném chování a vede ke ztíženému fungování ve společnosti. Dělí se na více typů dle MKN 10 – Mezinárodní klasifikace nemocí a přidružených zdravotních problémů.

- **Řečové**

Řečové postižení zahrnuje poruchy řečového ústrojí, které narušují komunikační schopnosti jedince.

- **Kombinované**

Jak už název napovídá, tak u tohoto postižení jde o kombinaci dvou a více různých postiženích. Toto postižení může být také vrozené či získané v průběhu života.

- **Civilizační choroby**

Tato oblast zahrnuje tzv. nemoci moderní doby. Civilizační choroby jsou velkým problémem dnešní doby.

(Michalík a kol., 2011)

V níže uvedené tabulce můžeme vidět počet zdravotně postižených osob v České republice ke dni 31. 12. 2012 dle pohlaví a věkových skupin. Aktuální informace o základních charakteristikách osob se zdravotním postižením v České republice bohužel nejsou žádné. Podle dostupných informací, by k zpracování aktuálních informací mělo dojít během letošního roku 2018.

Tabulka č. 1 Základní charakteristiky zdravotně postižených osob v ČR

	Počet obyvatel (stav k 31. 12. 2012) *	Počet zdravotně postižených osob ***
Celkem	10 516 125	1 077 673
	Pohlaví	
Muži	5 164 349	512 761
Ženy	5 351 776	564 912
	Věkové složení obyvatel	
0 - 14 let	1 560 296	64 307
15 - 29 let	1 881 844	65 143
30 - 44 let	2 495 730	109 947
45 - 59 let	2 075 490	206 891
60 - 74 let	1 794 618	333 211
75 +	708 147	298 174

* Zdroj dat: [www.czso.cz/Kód: e-4003-13](http://www.czso.cz/Kód:e-4003-13)-Věkové složení obyvatel k 31. 12. 2012

*** Narození do 31. 12. 2012

Z tohoto šetření vyplývá, že k 31. 12. 2012 bylo v České republice celkem 1 077 673 osob se zdravotním postižením, tj. 10,2% z celkového počtu obyvatel České republiky. Z hlediska podílu mužů a žen na počtu všech zdravotně postižených osob mají vyšší podíl ženy, tj. 52,4%. Z pohledu podílu osob se zdravotním postižením (v členění podle pohlaví) na celkové populaci České republiky podle pohlaví byl vyšší podíl zjištěn znovu u žen, tj. 10,6% a u mužů činí tento údaj pouze 9,9%. Dále je podle šetření nejvyšší počet osob se zdravotním postižením zastoupen ve věkových kategoriích 60–74 let a 75+. Poměrně silné zastoupení se ještě objevuje ve věkové kategorii 45–59 let.

1.2 Sociální práce s lidmi se zdravotním postižením

Sociální práce s lidmi se zdravotním postižením se liší jak dle druhu postižení, tak i podle stupně postižení. Je důležité ke každému jedinci přistupovat zcela individuálně, protože i kdyby měli dva lidé stejné postižení, tak to rozhodně neznamená, že mají stejné potřeby, přání a životní cíle.

1.2.1 Ucelená rehabilitace

V tomto případě je nutné zaměřit se na rehabilitaci jako na interdisciplinární obor, zahrnující jak zdravotnickou oblast, sociálně-právní oblast, ale i pedagogicko-psychologickou péči. „*Rehabilitace není tělocvik nebo fyzikální medicína, ale plynulé a koordinované úsilí o optimální integraci do života při využití všech dostupných prostředků léčebných, sociálních, pedagogických (výchovných) a v neposlední řadě i pracovních*“.
(Pfeiffer, 1999)

Novosad (2000) navíc uvádí v konceptu ucelené rehabilitace, rehabilitaci psychologickou a volnočasovou.

Složky ucelené rehabilitace dle Novosada:

- Zdravotní (léčebná) – zahrnuje např. ergoterapii, fyzioterapii či operační nápravu.
 - Psychologická – zabývá se např. zvládnutím psychické krize spojené se změnou zdravotního stavu formou psychoterapie, arteterapie apod.
 - Pedagogická – tato složka se zabývá výchovou, vzděláním a přípravou na život a zaměstnání, rozvoj soběstačnosti a samostatnosti formou individuálních plánů.
 - Pracovní – zaměřuje se na pracovní uplatnění jedince a zahrnuje profesní přípravu jedince, průzkum trhu práce, vytváření a ochranu pracovních příležitostí atd.
 - Volnočasová – zahrnuje zájmové, kulturní či sportovní vyžití, sebevzdělávání atd.
 - Sociální – cílem této složky je materiální zabezpečení a legislativní ochrana jedince s postižením, pomoc se začleněním do společnosti, uplatnění osobnostního potenciálu, (re)socializace, zajištění komunitní podpory, sociálních služeb, apod.
- (Novosad, 2000)

Je tedy pochopitelné, že při ucelené rehabilitaci jde hlavně o vzájemné propojení více specifických oblastí, zejména lékařství, sociální práce, výchovy, vzdělávání a profesní přípravy k přizpůsobování jedince na ztížené, nestandardní životní podmínky a k znovunabytí a upevnění nejvyšší možné míry samostatnosti. (Novosad, 2000)

Ucelená rehabilitace má dlouhodobý charakter a týká se nejen lidí, kteří žili a vyvíjeli se jako zdraví a až v důsledku onemocnění nebo úrazu došlo k narušení zažitých stereotypů, ale také se týká těch jedinců, kteří se narodili se zdravotním postižením nebo s ním žijí od dětství. Rehabilitace probíhá v nejrůznějších zdravotnických a

nezdravotnických institucích, při práci, v rodině nebo se touto oblastí velmi úspěšně zabývají i různé nestátní neziskové organizaci. (Novosad, 2000)

1.2.2 Sociální rehabilitace

Sociální rehabilitace je ukotvena v zákoně 108/2006 Sb., o sociálních službách v § 70. Podle zákona o sociálních službách je sociální rehabilitace soubor specifických činností směřujících k dosažení samostatnosti, nezávislosti a soběstačnosti osob, a to rozvojem jejich specifických schopností a dovedností, posilováním návyků a nácvikem výkonu běžných, pro samostatný život nezbytných činností alternativním způsobem využívajícím zachované schopnosti, potenciály a kompetence. Sociální rehabilitace se poskytuje formou terénních a ambulantních služeb, anebo formou pobytových služeb, které se poskytují v centrech sociálně rehabilitačních služeb. Služba sociální rehabilitace, jež je poskytována formou terénních nebo ambulantních služeb zahrnuje tyto činnosti:

- nácvik dovedností pro zvládání péče o vlastní osobu, soběstačnosti a dalších činností vedoucích k sociálnímu začlenění. Podle vyhlášky č. 505/2006 Sb. § 35 SR obsahuje tyto konkrétní činnosti:
 - nácvik obsluhy běžných zařízení a spotřebičů,
 - nácvik péče o domácnost například péče o oděvy, úklid, chod kuchyně, nakupování, apod.
 - nácvik péče o děti nebo další členy domácnosti,
 - nácvik samostatného pohybu včetně orientace ve vnitřním i venkovním prostoru,
 - nácvik dovedností potřebných k úředním úkonům;

V této části vyhlášky jde tedy o vymezení každodenních činností, které jsou běžné v životě každého z nás. Nácvik těchto dovedností je pro člověka s postižením velmi důležitý z hlediska kvality života.

- zprostředkování kontaktu se společenským prostředím. Podle vyhlášky § 35 obsahuje tyto konkrétní činnosti:
 - doprovázení dospělých do školských zařízení, zaměstnání, k lékaři, na zájmové aktivity,
 - nácvik schopnosti využívat dopravní prostředky,
 - nácvik chování v různých společenských situacích,

- nácvik běžných a alternativních způsobů komunikace, kontaktu a práce s informacemi;

Lidé s postižením se mnohdy hůře orientují, je tedy důležité jim pomoci i s natrénováním cesty do zaměstnání, k lékaři, do školy nebo je při této činnosti přímo podpořit, např. u pohovoru, u lékaře atd. Někdy je potřeba natrénovat i chování v různých situacích, které mohou kdykoliv nastat nebo i trénink komunikace s kolegy, nadřízenými apod.

- výchovné, vzdělávací a aktivizační činnosti, podle vyhlášky § 35 především zahrnuje:
 - upevňování získaných motorických, psychických a sociálních schopností a dovedností;
- pomoc při uplatňování práv, oprávněných zájmů a při obstarávání osobních záležitostí, podle vyhlášky § 35 SR zahrnuje:
 - podávání informací o možnostech získávání rehabilitačních a kompenzačních pomůcek,
 - informační servis a zprostředkování služeb.

Další důležitým aspektem je dobrá informovanost, jak odborníků, tak i laiků o možnostech v rámci různých kompenzačních a rehabilitačních pomůcek a služeb, na které má člověk se zdravotním postižením nárok.

Služba sociální rehabilitace poskytovaná formou pobytových služeb v centrech sociálně rehabilitačních služeb obsahuje vedle výše popsanych činností i tyto základní činnosti:

- poskytnutí ubytování, podle vyhlášky § 35 SR zahrnuje:
 - ubytování,
 - úklid, praní a drobné opravy ložního a osobního prádla a ošacení, žehlení;
- poskytnutí stravy, podle vyhlášky § 35 SR zahrnuje:
 - zajištění celodenní stravy odpovídající věku, zásadám racionální výživy a potřebám dietní stravy, minimálně v rozsahu 3 hlavních jídel,
 - pomoc při podávání jídla a pití;
- pomoc při osobní hygieně nebo poskytnutí podmínek pro osobní hygienu, podle vyhlášky § 35 SR zahrnuje:
 - pomoc při úkonech osobní hygieny,

- pomoc při základní péči o vlasy a nehty,
- pomoc při použití WC.

Cílem služby sociální rehabilitace je pomoc lidem k dosažení větší míry samostatnosti, nezávislosti a soběstačnosti v běžném životě. Zájemci o tuto službu mají k dispozici rozmanitou nabídku základních činností, díky nimž mohou cílů služby dosáhnout. Pomáhá lidem rozvíjet jejich schopnosti a dovednosti, posiluje jejich pozitivní návyky a pomáhá s nacvičováním výkonu běžných činností, které jsou nutné k samostatnému životu. Při práci s klienty se maximálně využívají jejich zachované schopnosti a kompetence, které je potřeba dále posilovat, upevňovat a rozvíjet.

Pokud klient rozvinul své schopnosti a dovednosti, může začít využívat sociálně terapeutické dílny a začít rozvíjet své kompetence v oblasti pracovních návyků a schopností. Sociálně terapeutická dílna je službou, kde může jedinec rozvíjet svůj potenciál v pracovní oblasti. Na rozdíl od služby sociální rehabilitace má specifikovanou cílovou skupinu a tou jsou osoby se sníženou soběstačností z důvodu zdravotního postižení.

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

Se sociální rehabilitací souvisí i pracovní rehabilitace, která je v užším pojetí spojena s pracovní přípravou jedince, tedy se získáváním návyků, dovedností či kvalifikace. V širším pojetí se spojena se soustavnou péčí o jedince se zdravotním znevýhodněním, díky které budou mít možnost uplatnění se na trhu práce. Především jde o obnovu pracovních kompetencí osob, které mají v důsledku zdravotního znevýhodnění sníženou nebo změněnou pracovní schopnost, nebo nejsou výkonu práce schopni. Pracovní rehabilitace má mnoho podob, je to např. ergoterapie zaměřená na aktivity, přes rekvalifikaci až po plnohodnotné zaměstnání jedince se zdravotním znevýhodněním v rámci chráněných dílen nebo otevřeného trhu práce.

1.2.3 Sociální služby pro osoby se zdravotním postižením

Sociální služby mají obecně za cíl zachovávat lidskou důstojnost uživatelů, vycházet z jejich individuálních potřeb, aktivizovat uživatele, zlepšovat nebo zachovávat jejich soběstačnosti a poskytovat služby určité kvalitě a především v zájmu klientů.

Sociální služby se dále dělí na:

- Sociální poradenství (základní a odborné)

- Služby sociální péče
 - Služby sociální prevence
- (Zákon č. 108/2006 Sb., o sociálních službách)

1.2.4 Služby sociální péče

Služby sociální péče mají napomáhat osobám k zajištění jejich fyzické a psychické soběstačnosti a v co nejvyšší možné míře mají přispět k zapojení těchto osob do běžného života společnosti. Pokud toto vylučuje jejich stav, je nutné jim zajistit důstojné prostředí a zacházení. Služby sociální péče určené přednostně pro osoby se zdravotní postižením se dělí:

- Osobní asistence – tato terénní sociální služba je využívána k uspokojení běžných lidských potřeb, jako např. pomoc při zvládnání běžných úkonů péče o vlastní osobu, pomoc při osobní hygieně, pomoc při zajištění stravy, výchovné, vzdělávací a aktivizační činnosti, atd.
- Pečovatelská služba – služba je poskytována formou terénní nebo ambulantní a zahrnuje např. pomoc při zvládnání běžných úkonů péče o vlastní osobu, zprostředkování kontaktu se společenským prostředím, poskytnutí stravy nebo pomoc při jejím zajištění apod.
- Průvodcovské a předčitatelské služby – tyto služby jsou poskytovány formou terénní nebo ambulantní a zaměřují se na pomoc při vyřizování osobních záležitostí, např. zprostředkovává kontakt se společenským prostředím, pomoc při uplatňování práv apod.
- Podpora samostatného bydlení – je to terénní služba, která zahrnuje např. pomoc při zajištění chodu domácnosti, aktivizační činnosti, sociálně terapeutické činnosti atd.
- Odlehčovací služby – tyto služby jsou terénní, pobytové nebo ambulantní a mají především pečujícími osobám dopřát potřebný odpočinek. Tyto služby zahrnují např. tyto činnosti pomoc při péči o vlastní osobu, pomoc při osobní hygieně, aktivizační činnosti apod.
- Centra denních služeb – tato centra jsou poskytována formou ambulantní a jsou v ní zahrnuty např. tyto činnosti – poskytnutí stravy, výchovné, vzdělávací a aktivizační činnosti, sociálně terapeutické činnosti atd.

- Denní stacionáře – ambulantní služba, jež zabezpečuje např. tyto činnosti – zprostředkování kontaktu se společenským prostředím, pomoc při péči o vlastní osobu, poskytnutí stravy atd.
- Týdenní stacionáře – pobytová služba, jež zahrnuje zprostředkování těchto základních potřeb, např. poskytnutí ubytování, stravy, pomoc při osobní hygieně, atd.
- Domovy pro osoby se zdravotním postižením – jedná se o pobytovou službu, která zabezpečuje např. tyto činnosti – poskytnutí ubytování, stravy, pomoc při uplatňování práv, zájmů a při obstarávání osobních záležitostí atd.
- Chráněná bydlení – pobytová služba, jež zabezpečuje základní činnosti, např. pomoc při zajištění chodu domácnosti, zprostředkování kontaktu se společenským prostředím, poskytnutí ubytování atd.

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

1.2.5 Služby sociální prevence

Služby sociální prevence zamezují sociálnímu vyloučení u osob jím ohrožených. Tyto služby se zaměřují na řešení různých nepříznivých situací, které mohou vést k sociálnímu vyloučení. Chrání jak samotného uživatele před vznikem nepříznivých sociálních situací a sociálně nežádoucích jevů, tak i společnost. Služby sociální prevence, které jsou určeny přednostně pro osoby se zdravotním postižením jsou:

- Raná péče – terénní, případně ambulantní služba, která poskytuje např. tyto činnosti – aktivizační činnosti, sociálně terapeutické činnosti, pomoc při uplatňování práv, zájmů a při obstarávání osobních záležitostí atd.
- Tlumočnické služby – terénní či ambulantní služba, jež zprostředkovává kontakt se společenským prostředím, pomoc při uplatňování práv, zájmů a při obstarávání osobních záležitostí.
- Sociálně aktivizační služby pro seniory a osoby se zdravotním postižením – terénní či ambulantní služba, poskytující např. pomoc při uplatňování práv, zájmů a při obstarávání osobních záležitostí, sociálně terapeutické činnosti atd.
- Sociálně terapeutické služby – ambulantní služba, poskytující např. poskytnutí stravy, nácvik dovedností pro zvládání péče o vlastní osobu, soběstačnosti a dalších činností, jež vedou k sociálnímu začleňování, atd.

- Sociální rehabilitace – do této oblasti patří služba podporovaného zaměstnávání. Sociální rehabilitace je poskytována formou terénní případně ambulantní nebo pobytové služby. V prvních dvou formách zabezpečuje např. nácvik dovedností pro zvládnání péče o vlastní osobu, soběstačnosti a dalších činností, jež přispívají k sociálnímu začleňování, výchovné, vzdělávací či aktivizační činnosti atd. V případě pobytových formy zabezpečuje např. poskytnutí ubytování či stravy. (Zákon č. 108/2006 Sb., o sociálních službách)

1.3 Zaměstnávání osob se zdravotním postižením

Lidem se zdravotním postižením se zpravidla na trhu práce poskytuje vyšší podpora.

„Problémy při zaměstnávání občanů se zdravotním postižením nejsou výlučně záležitostí České republiky, nýbrž se jedná o celoevropský či celosvětový problém, různé studie uvádějí až 50% zcela ekonomicky neaktivních občanů se zdravotním postižením.“ (Michalík a kol., 2011, s. 70-71)

Zaměstnávání osob se zdravotním postižením se řídí například Zákonem č. 435/2004 Sb. o zaměstnanosti již od 1. 10. 2004, dle aktuálního znění. Tento zákon upravuje podmínky a charakteristiky zaměstnávání osob se zdravotním postižením. Fyzickým osobám se zdravotním postižením se poskytuje zvýšená ochrana na trhu práce. Dále se řídí vyhláškou č. 518/2004 Sb. v platném znění. Podrobný popis legislativního rámce je uveden v kapitole s názvem *„Zařazení podporovaného zaměstnávání v rámci legislativy.“*

Osoby se zdravotním postižením jsou podle orgánu sociálního zabezpečení brány jako invalidní v prvním, druhém nebo třetím stupni nebo jsou zdravotně znevýhodněné (tj. osoba, jenž je z dlouhodobě nepříznivého zdravotního stavu, který trvá déle než jeden rok, omezena na tělesné, duševní či smyslové úrovni a v důsledku toho i po stránce schopnosti být nebo zůstat pracovně začleněna, vykonávat současné zaměstnání či kvalifikaci; touto osobou není osoba se zdravotním postižením). Fakt, že je osobou se zdravotním postižením je nutno doložit posudkem nebo potvrzením orgánu sociálního zabezpečení, v případě zdravotního znevýhodnění je toto potřeba doložit potvrzením nebo rozhodnutím orgánu sociálního zabezpečení. Osobou se zdravotním postižením je i fyzická osoba, jež byla

orgánem sociálního zabezpečení posouzena jako již osoba neinvalidní a to po dobu dvanácti měsíců ode dne tohoto posouzení. (Dostupné z <http://www.cssz.cz/cz/ozz/>)

1.3.1 Plnění povinného podílu

Zaměstnavatelé, kteří zaměstnávají více než 25 zaměstnanců, mají dle zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti danou povinnost zaměstnávat osoby se zdravotním postižením formou plnění povinného podílu. Tento podíl je ve výši 4% osob se zdravotním postižením na celkovém počtu zaměstnanců. Plnit povinný podíl lze hned několika způsoby. Prvním z nich a podle mého názoru ten nejlepší, je samotné zaměstnávání osoby se zdravotním postižením v pracovním poměru. Zaměstnavatel, který zaměstná OZP, může dostat příspěvek na zřízení pracovního místa pro osobu se zdravotním postižením a příspěvek na úhradu provozních nákladů, které byly vynaloženy v souvislosti s jejím zaměstnáváním. Druhým způsobem plnění je koupě výrobků nebo služeb od zaměstnavatelů, kteří zaměstnávají více než 50% zaměstnanců se zdravotním postižením. Třetí možností plnění povinného podílu je odvod do státního rozpočtu. Výše odvodu do státního rozpočtu činí za každou osobu se ZP, kterou by měl zaměstnavatel zaměstnávat, 2,5 násobek průměrné měsíční mzdy v národním hospodářství za první až třetí čtvrtletí kalendářního roku, v kterém tato povinnost vznikla. Zaměstnavatel má také možnost plnění povinného podílu kombinací předešlých třech způsobů.

1.3.2 Pracovní rehabilitace

Pracovní rehabilitace je soustavná činnost, která je zaměřena na získání a udržení si vhodného zaměstnání. Každá osoba se zdravotním postižením má nárok na tuto rehabilitaci, kterou na základě žádosti zabezpečuje úřad práce v konkrétním místě trvalého bydliště jednotlivé osoby. Pracovní rehabilitace se řídí zákon 435/2004 Sb., o zaměstnanosti a podle vyhlášky č. 518/2004 Sb. Úřad práce spolupracuje s pracovní-rehabilitačními středisky nebo může na základě dohody zabezpečit pracovní rehabilitaci jinou právnickou nebo fyzickou osobou. Lze tedy využívat pracovní rehabilitaci i mimo úřad práce, v nějakém konkrétní agentuře podporovaného zaměstnání, v nějaké neziskové organizaci apod. Pracovní rehabilitace se skládá z poradenské činnosti zahrnující volbu povolání, teoretickou a praktickou přípravu pro zaměstnání, zprostředkování, udržení nebo změnu profese a dále také vytváří ideální podmínky pro výkon zaměstnání individuálně

podle každého jedince. S jednotlivými uživateli je sestaven individuální plán. (Michalík a kol., 2011)

1.4 Trh práce

Pojem trh práce můžeme vyložit jako prostor, kde dochází ke střetu nabídek pracovních sil, tedy potenciálních zaměstnanců, nabízejících své schopnosti, kvalifikace, předpoklady a poptávky, tedy zaměstnavatelů. Lidé se zdravotním postižením mají možnosti využít tzv. otevřeného nebo chráněného trhu práce. Je důležité, aby si zdravotně postižený člověk dobře rozmyslel, zda pro něj bude lepší hledat zaměstnání na otevřeném nebo chráněném trhu práce. Oboje má své pro i proti. Také záleží na mnoha faktorech konkrétního jedince, na jeho schopnostech, osobnostních vlastnostech, typu postižení atd. Osoby se zdravotním postižením se na trhu práce řadí mezi tzv. rizikové skupiny obyvatel. Řadí se tedy do té skupiny obyvatelstva, jež pracovní uplatnění získávají obtížněji, než běžní obyvatelé bez nějakého znevýhodnění. Do této skupiny se mimo jiné mohou řadit čerství absolventi bez odborné praxe, osoby na mateřské dovolené nebo lidé v předdůchodovém věku.

1.4.1 Otevřený trh práce

Otevřený trh práce neboli běžný trh práce je obecně trh pracovních míst, jež nemají označení chráněného pracoviště. Je to trh, kde převažují lidé bez znevýhodnění. Člověk se zdravotním postižením tedy pracuje mezi běžnými lidmi bez postižení, což má samozřejmě své klady i zápory. Jako klady bych uvedla, že je plně začleněn do běžné společnosti mezi „zdravými“ lidmi. Z jejich strany však mnohdy bývá nějaký problém, který se však vždy dá nějak vyřešit. Je to z toho důvodu, že tito lidé mnohdy netuší, jak se mají k člověku s postižením chovat, jak s ním komunikovat. V těžších případech se jim mohou vyloženě stranit, odmítat je. Mohou mít také předsudky či mylné představy. Např. člověk, který je na invalidním vozíku, nemusí mít mentální postižení, a lze s ním komunikovat jako s každým jiným. Je tedy nutné, aby byli lidé, zaměstnanci, kteří mají za kolegu osobu se zdravotním postižením, dobře informováni a také v jistém smyslu podporováni. Příspěvek na pracovní místo je možné poskytovat i zaměstnavatelům na otevřeném trhu práce

1.4.2 Chráněný trh práce

Chráněný trh práce je takový trh práce, kde převažují pracovníci s postižením či znevýhodněním, tzn. je jich více než 50% a zaměstnavatel uzavřel písemnou dohodu s úřadem práce o uznání za zaměstnavatele na chráněném trhu práce. Zaměstnavatelé bývají podporováni příspěvkem na zřízení pracovního místa pro osobu se zdravotním postižením nebo také dostávají příspěvek na úhradu provozních nákladů vynaložených v souvislosti se zaměstnáváním osoby se zdravotním postižením.

2 PODPOROVANÉ ZAMĚSTNÁVÁNÍ

V této části diplomové práce vymezím a popíši službu sociální rehabilitace metodou podporovaného zaměstnávání. Tato služba přispívá k integraci osob se zdravotním postižením a znevýhodněním do běžné společnosti a tím může zamezit negativním sociálním situacím.

2.1 Definice podporovaného zaměstnávání

Podporované zaměstnávání je časově omezená služba sociální rehabilitace. Tato služba je určena těm, kteří se chtějí uplatnit na běžném, otevřeném trhu práce, avšak jejich schopnosti získat nebo zachovat si vhodné zaměstnání jsou z nejrůznějších důvodů omezeny a proto tito lidé potřebují individuální a dlouhodobou podporu, která jim je poskytnuta jak před, tak i po nástupu do zaměstnání. Podpora se neposkytuje pouze uživateli služby, ale zároveň také zaměstnavateli a dalším zúčastněným osobám, jež jsou v kontaktu s osobou se zdravotním postižením v zaměstnání. (Dostupné z <http://www.unie-pz.cz/3-podporovane-zamestnavani/14-co-je-pz.html>)

Dle zákona č. 108/2006 Sb., o sociálních službách je PZ metodou sociální rehabilitace, která se zabývá posílením osobních kompetencí, schopností a dovedností, které jsou důležité ke správnému fungování v přirozeném prostředí, v této souvislosti především v oblasti zaměstnávání a následně v dalších oblastech společenského života. Sociální rehabilitace obsahuje tyto činnosti:

- nácvik dovedností pro zvládnání péče o vlastní osobu
- soběstačnost a s tím spojené činnosti důležité k sociálnímu začlenění
- zprostředkování kontaktu se společenským prostředím
- výchovné, vzdělávací a aktivizační činnosti
- pomoc při uplatňování práv a zájmů.

(Votava, 2005)

2.2 Vývoj podporovaného zaměstnávání

Služba podporovaného zaměstnávání vznikla ve Spojených státech amerických v 70. letech 20. století. Vznikla jako alternativa k službám pro lidi s mentálním postižením v oblasti zaměstnávání. Původní modely zaměstnávání těchto osob byly založeny na

schopnosti člověka přenést dovednosti z tréninkového prostředí do prostředí reálného prostředí pracoviště, což se však ukázalo jako neefektivní. Proto tedy vzniklo podporované zaměstnávání, díky němuž člověk získává zkušenosti přímo v reálném prostředí pracoviště. V roce 1984 bylo podporované zaměstnávání upraveno zákonem Developmental Disability Act. Dále se podporované zaměstnávání šířilo do Kanady a Austrálie a počátkem 90. let se rozšířilo i k nám, do Evropy. Zde se dařilo rozkvětu podporovaného zaměstnávání především ve skandinávských zemích, například v Norsku je podporované zaměstnávání standardní službou podporující zaměstnanost. V České republice vznikla první agentura podporovaného zaměstnávání v roce 1995 v Praze. Od roku 2000 prošla tato služba velkým rozkvětem a dnes je služba sociální rehabilitace poskytována především nevládními organizacemi a je zastoupena téměř v celé zemi. (Matoušek a kol., 2013)

Jak již bylo zmíněno v historii, tak PZ vzniklo ve Spojených státech amerických, z kterých se postupně dostalo do Kanady či Evropy. S PZ se také můžeme setkat i v zemích jako je Zambie, Hong Kong, Nový Zéland nebo Peru. V Evropě je za nejvíce významnou zemi v oblasti PZ považováno Norsko, které tím chtělo zamezit tehdejší trend zvyšování výdajů na sociální dávky. Tamní státní politika zaměstnanosti stojí na principech, které mají mnoho společného s principy PZ a těmi principy jsou, že:

- každý člověk bez rozdílu má právo na pracovní uplatnění;
- zvýšení příležitostí pro lidi, kteří jsou jakýmkoliv způsobem znevýhodněni na trhu práce;
- upřednostňování otevřenému trhu práce před chráněným trhem práce;
- preferování zaměstnání před pobíráním sociálních dávek.

(Vitáková, 2005)

Díky argumentům ekonomické výhodnosti PZ se v roce 1996 PZ v Norsku zařadilo mezi standardní služby zaměstnanosti. Pár let předtím došlo v Norsku k legislativnímu ukotvení PZ formou vyhlášky. Z dalších skandinávských zemí je podporované zaměstnávání zajištěno systémově ve Švédsku, ve Finsku přetrvávalo financování nesytemové, přes granty. Dalším významným státem, kde se funguje podporované zaměstnávání je Německo, avšak služba se nazývá „*služba expertů na integraci*“. V každém regionu by měla být jedna organizace, která poskytuje tento typ služeb. Tato organizace by měla nejdříve projít výběrovým řízením a dále pak smlouvou s úřadem práce. Tato služba je omezena na 9 měsíců, což se od České republiky liší. Dle dostupných informací se PZ moc nerozvíjí ve východní Evropě, avšak v západní Evropě je víceméně

stejná úroveň této služby jako u nás. Významnou světovou organizací je Světová asociace pro podporované zaměstnávání (World Association of Supported Employment – WASE), která má za cíl podporovat PZ v celosvětové působnosti a celkově působí na rozvoj PZ. Další významnou světovou organizací je Evropská unie pro podporované zaměstnávání (European Union of Supported Employment – EUSE). Evropská unie pro podporované zaměstnávání vznikla z důvodu podpory rozvoje podporovaného zaměstnávání v Evropě, protože zde chyběla určitá pospolitost tohoto druhu služby pro osoby s postižením a znevýhodněním. Cílem této unie bylo vytvoření metodiky pro podporované zaměstnávání za pomoci všech zúčastněných států. V této metodice měly být praktické informace, různé rady a návody, tipy na zvyšování kvality služby apod. (EUSE, 2010)

V České republice vznikla první agentura v roce 1995 v Praze. Od roku 2000 došlo k rozšíření služby PZ do dalších částí naší země díky dvěma nadregionálním projektům financovaných z prostředků Evropské unie a státního rozpočtu. V dnešní době je tato služba zastoupena téměř všude. V roce 2000 v České republice vznikla Česká unie pro podporované zaměstnávání, jejímž cílem bylo seznámení široké veřejnosti se službou PZ, informovanost o ní a samotná podpora této služby v naší zemi. Tato unie také zastupovala na národní úrovni zájmy poskytovatelů služby PZ a pomáhala tuto službu prosadit do denní praxe. Svoji činnost však ukončila v roce 2016. (Vitáková, 2005)

Díky dotazníkovému šetření bylo ohledně podporovaného zaměstnávání v roce 2014 zjištěno, že počet agentur, které v České republice působily v roce 2013, bylo 54. Šetření se zúčastnilo celkem 39 organizací. Služba PZ měla v 69% status sociální služby a v těch případech šlo konkrétně o službu sociální rehabilitace. Dále 28% agentur poskytovalo službu PZ v rámci časově ohraničeného projektu. Poslední část agentur PZ poskytovalo PZ jako službu zaměstnanosti, konkrétně se jednalo o vymezená chráněná místa s podporou. Celkový počet míst v této službě byl 972 míst a celkový počet klientů byl 1441. Průměrné roční náklady na jedno místo v PZ se pohybovaly kolem 80 000 Kč. Z hlediska efektivity ukončilo službu 56% uživatelů se získaným vhodným a stabilním zaměstnáním. (Vitáková, 2016)

2.3 Smysl podporovaného zaměstnávání

Smyslem podporovaného zaměstnávání je získání a udržení stabilního zaměstnání na otevřeném trhu práce. Smysl PZ lze shrnout do tří bodů a to jsou:

- vyrovnávání příležitostí – týká se především co nejvíce rovnocenného společenského uplatnění;
- služba zaměstnavateli – poskytovatel služby PZ vždy poskytuje jistou podporu i zaměstnavateli;
- oboustranná výhodnost – výběr vhodného zaměstnance odpovídá podmínkám

(Vitáková, 2005)

Uživatelé této služby mají z nejrůznějších důvodů omezené schopnosti udržet si zaměstnání, a proto potřebují individuální podporu při získání a udržení si zaměstnání, jak před získáním, tak mnohdy i po nástupu do zaměstnání. Před nástupem do zaměstnání s uživateli pracují pracovní konzultanti, po nástupu do zaměstnání se přidávají pracovní asistenti, kteří s uživatelem tráví v prvopočátku celou pracovní dobu, poté se asistence krátí. Každý potřebuje jinou míru podpory, chce to zcela individuální přístup. Někomu stačí lehká podpora a mírné nasměrování „*co, kde a jak*“ a někdo jiný potřebuje podporu například i při vytvoření životopisu, motivačního dopisu či pohovoru. Dále se služba podporovaného zaměstnávání zaměřuje i na podporu a pomoc zaměstnavateli. V tomto ohledu je důležité nastavit prostředí mezi uživatelem potenciálním zaměstnancem a zaměstnavatelem ideální prostředí, v kterém bude uživatel moci v budoucnu fungovat sám, bez asistenta pouze při občasné pomoci svých kolegů. Pomoc zaměstnavateli zahrnuje výběr vhodné pracovní náplně pro konkrétního uživatele služby, pomáhá při vyřizování formalit, poskytuje poradenství v oblasti zaměstnávání osob se zdravotním postižením, také pomáhá zlepšovat komunikaci mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem a při případném zapracování zaměstnance. Nejdůležitější je začlenění uživatele do pracovního kolektivu. (Vitáková, 2005)

Práce je velmi důležitou součástí našeho života, je to tělesná či duševní činnost zaměřená na výdělek, výživu a uspokojení potřeb. Dá se předpokládat, že vede k nějakému cíli a vytváření určitých hodnot, které hrají důležitou roli jak pro jedince, tak pro společnost. Dalším důležitým hlediskem je určitá míra seberealizace a osobního rozvoje.

Dle Novosada (2002) je pro člověka práce důležitá z těchto hledisek:

- existenční a materiální – zahrnující mzdu, uspokojení osobních potřeb, hodnoty lidské práce, chápání času, prostoru a energie. Většina lidí má potřebu být někde důležitý, začleněný v určitém kolektivu, chce být samostatný a soběstačný.

- rozvojový a tvořivý – zahrnuje rozvoj duševních a tělesných schopností, realizace představ o světě a o produktech lidské činnosti. Díky práci se rozvíjí schopnosti a dovednosti každého jedince.
- kooperační a socializační – vlastní práci člověk navazuje na práci ostatních lidí, spolupracuje s nimi, učí se respektovat lidi a komunikovat s nimi. Princip práce jako sociálního prostředku je velice důležitý, člověk se cítí být součástí něčeho důležitého a pokud je v dobrém kolektivu, tak tam může nalézt i nové přátele a díky nim se také dále rozvíjet a posilovat komunikaci s ostatními.
- estetický a kulturní - zahrnuje uměleckou tvorbu, kulturu společnosti aj.
- relaxační – napomáhá uvolnit psychické napětí, odvádí od jednostranné zátěže, příležitost k činnostem, které emocionálně obohacují.

(Novosad, 2002)

2.4 Cílové skupiny podporovaného zaměstnávání

Velmi častými uživateli služby PZ jsou osoby se zdravotním postižením, avšak sama cílová skupina této služby je velice široká.

Cílové skupiny PZ bych rozdělila na dvě kategorie:

- Osoby se zdravotním postižením – tato cílová skupina je velmi rozsáhlá, neboť zahrnuje osoby s jakýmkoliv zdravotním postižením a jednotlivé agentury se většinou zaměřují pouze např. na osoby s mentálním postižením, osoby s duševními poruchami apod.
- Osoby sociálně znevýhodněné – tato cílová skupina je také velice obšrná, ale zahrnuje např.:
 - Osoby odcházející z ústavní výchovy
 - Osoby, které přestávají užívat nelegální drogy
 - Osoby po výkonu trestu

Dá se říct, že tuto službu může využívat každý, kdo má z jakéhokoliv důvodu omezeny schopnosti a dovednosti k získání a udržení si profese. Patří sem lidé, kteří mají nižší možnosti v běžném pracovním uplatnění. Dokonce se může jednat i o osoby, jež tyto schopnosti mají, ale v běžném prostředí je nejsou schopny uplatnit. Zkrátka takovému člověku nestačí k získání a udržení si zaměstnání výběr z nabízených nejrůznějších kurzů, programů, poradenství personálních agentur apod. Vždy je tedy rozhodující úroveň jejich

dovedností a schopností – není tedy vždy důležité, k jaké cílové skupině člověk patří. V praxi jsem se dozvěděla, že tuto službu může využívat např. i matka pro několikaleté mateřské dovolené, během které ztratila veškeré schopnosti a dovednosti k tomu, aby si sama našla vhodné zaměstnání.

2.5 Zařazení podporovaného zaměstnávání v rámci legislativy

Služba podporované zaměstnávání se řídí několika zákony a vyhláškami, jsou to:

- Jako první uvedu velmi důležitý zákon č. 108/2006 Sb., o sociálních službách v platném znění. Dle zákona o sociálních službách patří podporované zaměstnávání do služby sociální rehabilitace.
- Dalším zákonem, který se vztahuje k PZ je zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti v platném znění. Tento zákon definuje pojem „*osoba se zdravotním postižením*“, vymezuje povinnost zaměstnavatele zaměstnávat osoby se zdravotním postižením a také definuje velmi důležitý pojem pracovní rehabilitace.
- Dalším významným dokumentem je vyhláška Ministerstva práce a sociálních věcí č. 518 v platném znění, kterou se provádí zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti. Tato významná vyhláška také vymezuje náplň individuálního plánování pracovní rehabilitace. Dále také stanovuje druhý nákladů vynaložených na pracovní rehabilitaci, které hradí úřad práce.
- Následuje významný zákon č. 155/1995 Sb., o důchodovém pojištění v platném znění, který je pro své vymezení podmínek důležitých k získání invalidního důchodu, který lze získat ve třech stupních podle poklesu pracovních schopností.
- Zákon č. 586/1992 Sb., o daních z příjmů. Tento zákon vymezuje podmínky slevy na dani při zaměstnávání osob se zdravotním postižením.
- Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce v platném znění, v kterém je vymezeno rovnocenné zacházení a zákaz diskriminace. Jsou zde také vymezeny povinnosti zaměstnavatele, jež zaměstnává osoby se zdravotním postižením, jako např. úprava pracovních podmínek, pracoviště, zvyšování kvalifikace zaměstnanců atd.
- Zákon č. 89/2012 Sb., občanský zákoník. Nový občanský zákoník vymezuje svéprávnost.

(Vitáková, 2005)

2.6 Financování služby podporované zaměstnávání

Služba podporovaného zaměstnávání je nejvíce podporována z dotací Ministerstva práce a sociálních věcí, z grantů příslušných krajských a obecních úřadů, nadací atd. Dotace, které poskytuje Ministerstvo práce a sociálních věcí jsou buď účelově určeny na financování obvyklých výdajů spojených s poskytováním základních sociálních služeb v rozsahu stanoveném primárními činnostmi u jednotlivých typů sociálních služeb. Nebo mohou být dotace poskytnuty pouze na služby, které jsou řádně zapsané v registru poskytovatelů sociálních služeb, které jsou poskytovány v rámci krajské sítě sociálních služeb. Jde o neinvestiční finanční podporu. (Metodika pro poskytovatele sociálních služeb, 2018)

Kraj rozhoduje o podpoře jednotlivých sociálních služeb podle zákona č. 250/2000 Sb., o rozpočtových pravidlech územních rozpočtů, v platném znění a podle zákona č. 129/2000 Sb., o krajích, v platném znění. (Metodika pro poskytovatele sociálních služeb, 2018)

2.7 Průběh služby podporované zaměstnávání

Uživatelé služby podporovaného zaměstnávání se jednotlivě stane až po podepsání smlouvy s pracovním konzultantem. Tomu však předchází alespoň jedna schůzka, tedy první kontakt, na které se vysloví veškeré informace, pravidla a požadavky průběhu služby PZ. Poté má potenciální uživatel čas rozmyslet se, zda chce tuto službu využívat, zda mu bude vyhovovat, zda mu nabízí to, co by rád změnil, ale také zda je tato služba pro něj vhodná. Samozřejmě rozhodování je důležité i pro pracovního konzultanta, který může při první schůzce zjistit, že pro potenciálního uživatele není tato služba vhodná a může mu poskytnout poradenství nebo doporučit jinou, vhodnější službu.

Podle EUSE (European Union of Supported Employment) má podporované zaměstnávání pět fází a jsou to:

- Zapojení uživatele
- Vytvoření pracovního profilu a individuální plánování
- Hledání zaměstnání
- Zapojení zaměstnavatele
- Podpora v zaměstnání

(EUSE, 2010)

2.7.1 Zapojení uživatele

Během první fáze služby podporovaného zaměstnávání je důležité zaměřit se na spoustu aktivit a danou situaci a možnosti klienta dostatečně zmapovat. V této fázi je především kladen důraz na individualitu, důvěru, respekt a zmocnění neboli empowerment. Je důležité poskytnout srozumitelné informace uživateli, na základě kterých se bude sám dále rozhodovat, zda chce do budoucna využívat službu či nikoliv nebo zda by mu více nevyhovovala jiná služba. Je to tedy fáze zcela prvotní a jedinec je pouze potenciálním uživatelem, spíše zájemcem o službu. Lze říct, že jde o proces změny – přechází se z nezaměstnanosti do zaměstnanosti, ze školy do profesního života, z chráněných dílen, stacionáře na otevřený trh práce apod. Celý tento proces je založen hlavně na individualitě jedince a na jeho potřebách a s respektem k jeho přáním. První fáze zapojení uživatele lze rozdělit do několika fází, které na sobě však nejsou závislé:

- Příprava potenciálních uživatelů – do této fáze bych zařadila informovanost o nabídce služeb pomáhajících s uplatněním osob s postižením či znevýhodněním na otevřeném trhu práce.
- První kontakt – k prvnímu kontaktu s potenciálním uživatelem může dojít telefonicky, emailem nebo osobním setkáním. Vždy je důležité dodržovat vhodný postoj a chování, v případě osobního setkání je vhodné mít připravené příjemné místo, kde se bude potenciální uživatel cítit příjemně a uvolněně.
- Úvodní setkání – toto setkání by mělo vždy proběhnout osobně a je velmi důležité se na něj velmi dobře připravit – je důležité, aby se uživatel cítil příjemně a bezpečně.
- Plánovací sezení – během tohoto sezení dochází k oboustranné výměně informací mezi uživatelem a pracovníkem služby, tedy pracovním konzultantem. Nejčastěji se probírají podrobnější informace ohledně podpory uživatele během využívání služby, možnosti zapojení dalších důležitých osob, apod.
- Akční plán – v akčním plánu je nutné vymezit cíle, které budou splnitelné jak pro uživatele, tak pro pracovního konzultanta. Uživatel je veden k tomu, aby byl co nejvíce samostatný, a pracovní konzultant ho k tomu podporuje. V akčním plánu jsou vymezeny především činnosti, které je potřeba splnit a časový úsek, který je na splnění vyčleněn.

(EUSE, 2010)

Během těchto rozhovorů je vhodné, aby se pracovní konzultant ujišťoval, zda bylo vše pochopeno (oboustranně) správně. Všechny informace by měly být sepsány. Tyto informace mohou být zpracovány různě, záleží na schopnostech a dovednostech jednotlivých osob, je například možné využít diagramy nebo obrázky pro jejich zjednodušení. Na konci sezení je vhodné shrnout veškeré informace a údaje z celé schůzky. Při takovém shrnutí lze odhalit mnoho nejasností atd.

2.7.2 Vytvoření pracovního profilu a individuální plánování

Pro tuto fázi je důležité získat od uživatele co nejvíce informací ohledně jeho představ a přání o zaměstnání, zájmech či pracovních zkušenostech. Je to etapa, která se neustále aktualizuje. Vytvoření pracovního profilu nám může pomoci nalézt a odkrýt uživatelskou motivaci, zájmy, celkový vztah k práci, míru podpory, kterou daný uživatel bude potřebovat apod. Tato část by měla být zaměřena na člověka, což lze tehdy, pokud se klade velký důraz na přání a potřeby uživatele, pracovní konzultant podporuje a provází uživatele službu procesem vytváření si pracovního profilu. Uživatel je aktivizován, s pracovním konzultantem řeší vše potřebné společně. Pracovní konzultant nedělá nic za uživatele služby. O uživateli služby je vytvořen dokument, který obsahuje jen nejnütnější informace o něm – většinou to jsou osobní údaje, typ důchodu, příspěvky, bydlení, zdravotní stav, zpráva od psychiatra, atd. Je důležité umět vyhodnotit důležité informace od těch méně důležitých, avšak si myslím, že je důležité dívat na uživatele komplexním pohledem, zjistit o něm vše podstatné, aby se s ním lépe pracovalo, zaměřit se na veškeré důležité informace, které by mohly pozitivně nebo i negativně ovlivňovat průběh získávání zaměstnání. V praxi jsem se setkala s různými situacemi, kdy buď pracovní konzultanti téměř nevěděli, v jaké situaci uživatel je, co se týče bydlení, rodiny apod., anebo s tím, že pracovní konzultanti byli výborně informováni a měli situaci uživatele perfektně zmapovanou. V prvním případě nepovažovali informace, které se vyloženě netýkali zaměstnání daného člověka, za důležité. Jako lepší variantu samozřejmě volím druhou možnost, kdy je potřeba pohlížet na uživatele z mnoha úhlů a snažit se o něm získat informace, které jsou samozřejmě v první řadě důležité k samotnému získání zaměstnání, ale i získání informací, které ovlivňují samotného uživatele. V mnoha případech můžeme odkrýt nějaký zdánlivě skrytý problém, který lze snadno vyřešit i za pomoci jiných odborníků z jiných typů služeb. Jako příklad bych uvedla např. nedostačující úroveň bydlení uživatele, od čehož se samozřejmě odvíjí příchody do zaměstnání, hygienické návyky atd. Dle mého názoru je ideální, když pracovní konzultant

spolupracuje i s jinými sociálními pracovníky, např. z oblasti podpory samostatného bydlení nebo jakékoliv jiné služby, kteří přicházejí do pravidelného styku s uživatelem (samozřejmě se souhlasem uživatele). (EUSE, 2010)

Veškeré důležité informace v kartě uživatele by měly být chráněny před nepovolanými lidmi, aby nedošlo k úniku citlivých informací, ale je také důležité, aby ke složce měl přístup jiný pracovní konzultant, který by byl v případě nepřítomnosti klíčového pracovníka zastupoval. Uživatel také podepisuje souhlas s poskytnutím osobních údajů v rámci poskytnuté služby. V této souvislosti je také velmi důležitá znalost etického kodexu, kterým je nutno se řídit. (EUSE, 2010)

Během této etapy dochází k vyčlenění vhodných typů zaměstnání pro danou osobu a s tím je spojeno také plánování toho, jaká bude potřeba míry podpory, což se pak v průběhu služby může samozřejmě lehce měnit a také upravovat dle potřeby konkrétního uživatele služby. Vytvoření profilu uživatele má vést ke snadnějšímu přechodu uživatele do zaměstnání. Ideální pracovní místo se hledá podle schopností, možností, sociálních dovedností, ale i přání uživatele. Je velmi důležité, aby pracovní konzultant zhodnotil i oblast jako cestování, sociální dovednosti, praxe, sociální síť podpory okolí. Pracovní konzultant musí přemýšlet strategicky, plánovat dopředu, předvídat situace, mnohdy musí umět dobře improvizovat a nalézat alternativní řešení a možnosti. Po vytvoření profilu uživatele službu se přechází k tzv. akčnímu plánu, což je nástroj, kterým se stanoví konkrétní kroky vedoucí ke splnění cíle, kterým je v této souvislosti nejčastěji získání placeného, stabilního zaměstnání na otevřeném trhu práce. Je to krok k další etapě – k samotnému hledání vhodného zaměstnání. Je důležité zaznamenávat splněné kroky vedoucí k cíli. Při vytváření akčního plánu je ideální zodpovědět otázky „*Co? Jak? Kdo? Kdy? Čeho jsme dosáhli?*“. Otázkou „*Co?*“ se upřesní to, čeho chce uživatel dosáhnout. „*Jak?*“ znamená popsání toho, jakým způsobem toho bude docíleno, co pro to musí uživatel udělat. Otázka „*Kdo?*“ zodpovídá, kdo je za to celé zodpovědný – může tím být sám uživatel, pracovní konzultant či nějaká třetí osoba. Otázkou „*Kdy?*“ si stanovujeme termín, kdy máme v plánu jednotlivých kroků dosáhnout. „*Čeho jsme dosáhli?*“ – zde jsou popsány jednotlivé kroky, které již byly splněny. Je to proces, na kterém pracuje ve velké míře sám uživatel s podporou svého pracovního konzultanta. Je také důležité, aby probíhaly pravidelné aktualizace akčního plánu. (EUSE, 2010)

2.7.3 Hledání zaměstnání

Po naplánování profilu uživatele a akčního plánu se přechází k samotnému hledání práce. Je to etapa, při které by se měl z velké části zapojit sám uživatel služby. Záleží však na schopnostech a samotné individualitě osoby. Někdo např. sám aktivně hledá zaměstnání v inzerátech v novinách, na internetu, jiný s tím nemá zkušenosti a neví si rady, hledá proto tedy i pracovní konzultant a společně pak konzultují dané nabídky. Takže i přesto, že uživatel třeba nemá přístup k internetu či zkrátka neumí hledat zaměstnání, tak je podpořen konzultantem alespoň k obstarání si novin a nějaké aktivitě při vyhledání pracovního inzerátu. Mnozí uživatelé této služby si nevědí rady jak napsat životopis nebo motivační dopis. S tím jim také pomáhají pracovní konzultanti a v této fázi už bývají životopis a motivační dopis napsaný. Životopis a motivační dopis by měl být napsaný srozumitelně, věcně, měl by obsahovat běžné náležitosti a rozhodně by měl zaměstnavatele zaujmout. V dnešní době se klade důraz i na designovou úpravu životopisu. Vždy je lepší upravit životopis ke konkrétní pracovní pozici. (EUSE, 2010)

Pracovní konzultanti mají mnohdy spoustu návrhů, jaké zaměstnavatele oslovit a jaké naopak neoslovit – vzhledem k předchozím zkušenostem. Někteří zaměstnavatelé i sami nabízejí organizacím poskytujícím službu podporovaného zaměstnávání, že mají zájem zaměstnat osobu se zdravotním postižením nebo znevýhodněním. Možné zdroje zaměstnání jsou např.:

- Inzerce – internet, noviny, rádio, atd.
- Hromadné obvolávání/mailování
- Pracovní veletrhy
- Různé seznamy firem, organizací a podnikatelů
- Tipy dalších pracovních konzultantů/okolí samotného uživatele

Po získání základních informací o případné pracovní pozici přichází oslovení zaměstnavatele. Vždy je nutné představit službu podporovaného zaměstnávání, aby měl zaměstnavatel představu o dalším případném procesu. Ideální je nastínit i výhody, které plynou zaměstnavateli ze zaměstnávání osob se zdravotním postižením nebo znevýhodněním a že jak sám zaměstnavatel, tak i sám zaměstnanec bude mít od organizace poskytující PZ značnou míru podpory, poradenství, zaškolení, dokud to bude potřebné. Zaměstnavatele oslovuje sám uživatel telefonicky, emailem, dopisem či osobně, nebo společně s konzultantem a v některých případech pouze pracovní konzultant. To všechno

závisí na schopnostech a možnostech samotného uživatele služby, vždy je však na prvním místě motivovat a povzbudit v uživateli aktivní přístup. (EUSE, 2010)

Když se zadaří, tak je uživatel služby podporovaného zaměstnávání pozván potenciálním zaměstnavatelem na pohovor. Na pohovor se uživatel pečlivě připravuje s pracovním konzultantem. Příprava spočívá v zamyšlení se nad možnými otázkami, na které by se zaměstnavatel během pohovoru mohl ptát. Mnohdy je příprava na pohovor zaměřena i na samotný nácvik pohovoru, což znamená, že pracovní konzultant s uživatelem nacvičuje průběh běžného pohovoru, konkrétně co bude uživatel dělat, když na pohovor přijde, že je rozumné přijít včas s předstihem, být upravený a čistý atd. Na pohovor jde uživatel sám nebo s doprovodem pracovního konzultanta, což je vždy vhodné oznámit předem. (EUSE, 2010)

Pokud se všechno daří, nabídne zaměstnavatel uživateli vhodné pracovní místo. Toto pracovní místo je důležité zanalyzovat:

- charakteristika pracovní pozice
- jasné vymezení pracovní náplně
- mzda
- požadovaná kvalita, rychlost práce
- pracovní doba
- pracovní prostředí, včetně případných bariér
- potenciální přirozená podpora
- otázka pracovních asistencí
- bezpečnost práce
- dostupnost

Celé je to založeno na kompromisech mezi zaměstnavatelem a zájemcem o práci. Ideální je, aby pracovní konzultant uměl odhadnout, podle mého jsou tyto vyjmenované oblasti nejdůležitější, zda je zvolené zaměstnání a náplň práce vhodná pro uchazeče, jestli bude potřeba vytvořit nějaké pomůcky či upravit prostředí, zda dané zaměstnání odpovídá vizím uživatele služby, jaká je budoucnost na této pozici, dostupnost a bariéry, vhodnost pracovních asistencí a mnoho dalších otázek, které souvisí s všestrannou spokojeností zúčastněných osob. Pokud je všechno ideální, tak je vhodné probrat s uživatelem služby a zaměstnavatelem detailně pracovní dobu, mzdu, podporu, očekávanou produktivitu a kvalitu práce, odpovědnost ohledně podpory nového zaměstnance zaměstnavatelem,

pracovním konzultanta, ale i ze strany kolegů. Také je vhodné, když se domluví postup hodnocení, aby se doladily případné nedostatky. Po tomto kroku a všestranné spokojenosti se může přejít k dalšímu zlomu a to k podepsání smlouvy mezi zaměstnavatelem a novým zaměstnancem. (EUSE, 2010)

Každý člověk je individuální, někdo se v novém zaměstnání zaučí rychle a nepotřebuje již pracovní asistence, jiný jich využívá třeba rok. Jak bylo výše zmíněno, je nutné dělat hodnotící schůzky. První hodnocení by mělo přijít zhruba po prvním měsíci v novém zaměstnání, ale je to zcela individuální a záleží na dohodě. Hodnocení probíhá jak mezi pracovním konzultantem a uživatelem služby, tak samozřejmě i mezi zaměstnavatelem a novým zaměstnancem a pracovním konzultantem. Tím se může předejít negativním dopadům v podobě ukončení pracovního poměru třeba i kvůli banálním záležitostem.

2.7.4 Podpora v zaměstnání

Podpora v zaměstnání se rozděluje na přímou a nepřímou a poskytuje se tak dlouho, jak je potřeba. Takže pokud někdo překročí časové rozmezí poskytované služby, vždy s tím jde něco udělat a není to tak, že by člověku, který stále i po dvou letech potřebuje nějakou podporu v zaměstnání, byly asistence zcela zrušeny.

Zpravidla každý člověk s postižením, který je uživatelem služby podporovaného zaměstnávání, využívá po nástupu do zaměstnání podporu formou pracovních asistencí, pokud nefunguje přirozená podpora na pracovišti. Tato podpora je využívána i k udržení zaměstnání. Největší důraz při podporování je kladen na efektivitu. Pracovní konzultant musí brát v potaz při určování míry podpory představy a možnosti zaměstnance, zaměstnavatele, ale také spolupracovníků a dalších zúčastněných osob, třeba pracovních asistentů apod. Pravidelné mapování situace pracovním konzultantem přispívá k efektivitě, neboť hodnotí účinnost podpory. Je potřeba, aby průběžně docházelo ke zpětné vazbě všech zúčastněných, aby se případné nedostatky mohly včas odstranit. (EUSE, 2010)

Podporují se také kolegové v tom, aby uměli komunikovat s novým zaměstnancem, aby věděli, jak ho mohou podpořit. „*Podporované zaměstnávání reflektuje požadavky společnosti a poskytuje nástroje pro úpravy a změny v pracovním prostředí, které usnadňují úspěšné zaměstnávání osob s postižením a znevýhodněním*“. (PZ EUSE, str. 107) Míra a forma podpory by měla být uvedena v akčním individuálním plánu, který

pracovní konzultant vytváří spolu s uživatelem služby. Tento plán se průběžně aktualizuje a jsou v něm definovány konkrétní kroky podpory a časové rozmezí, které vede k jejich splnění. Také se uvádí odpovědná osoba, která zodpovídá za splnění. Kroky vedoucí k podpoře zaměstnance s postižením či jiným znevýhodněním:

- Představení a orientace – tato fáze se týká představení nového zaměstnance kolegům a vedoucím a celkové uvedení do chodu zaměstnání;
- Seznámení s prací a firemní kulturou – v této etapě se nový zaměstnanec seznámí s konkrétními činnostmi a úkoly, které musí plnit a také s kulturou dané firmy, organizace apod.;
- Stabilizace – etapa týkající se stabilizace zaměstnance zahrnuje období, kdy je zaměstnanec již zaučen, práce mu jde tak, jak má a v kolektivu zaměstnanců je také dobře začleněn;
- Snižování asistence – fáze, během které dochází k snižování rozsahu poskytované podpory;
- Sledování – toto období je již bez pracovních asistencí, avšak pracovní konzultant zůstává stále v kontaktu jak se zaměstnavatelem, tak se zaměstnancem pro případ, že by došlo k nějakým komplikacím.

(EUSE, 2010)

Po nástupu do zaměstnání je podstatné vybudovat bezproblémové kolegiální vztahy, získat někoho, na koho se zaměstnanec bude moci obracet, až nebude mít k dispozici pracovní asistenty a celkově, aby se měl na koho obracet v případě, že již ukončí využívání služby podporovaného zaměstnávání. Jde tedy říct, že je nutné vytvořit přirozenou podporu v zaměstnání. V této etapě je tedy klíčové vybudování ideálních pracovních vztahů, a aby byl nový zaměstnanec s postižením nebo znevýhodněním brán mezi kolegy jako rovnocenný pracovník a stal se součástí pracovního týmu. Další nezbytností je, aby podle požadavků daného zaměstnavatele plnil své pracovní povinnosti. Velmi důležitým aspektem je určit, kdo může zadávat novému zaměstnanci úkoly nebo náplň práce, aby ho pak neúkolovali někteří zaměstnanci, kteří na to nemají dostatečné kompetence a nevznikaly tak různá nedorozumění. Proto je třeba vést zaměstnance s postižením nebo znevýhodněním k tomu, aby přesně věděl svou náplň práce a aby si vždy nejdříve udělal svoji práci a pak případně pomáhal s něčím navíc, o co ho třeba kolegové mohou požádat. Pokud by neplnil sám své povinnosti, tak by z toho mohl mít negativní dopady a později by to mohlo vést i k propuštění ze zaměstnání. (EUSE, 2010)

V některých případech je dobré vytvořit uživateli služby do nového zaměstnání nějakou vhodnou pomůcku, která mu ulehčí práci. Tyto pomůcky lze rozdělit do těchto oblastí:

- Struktura práce – do této skupiny patří různé fotografie, obrázky, symboly, popisky, které znázorňují co a jak má nový zaměstnanec dělat.
- Orientace – do pomůcek, které se týkají orientace lze zařadit např. seznam úkolů, které musí zaměstnanec splnit, plánek, diagram apod.
- Technické pomůcky – mezi technické nástroje můžeme zařadit kalkulačku, různé přístroje s hlasovým či hmatovým výstupem, různé zvětšovací počítačové programy, diktafon, atd.
- Paměť – do této skupiny patří pomůcky, které ulehčí práci zaměstnanci při zapamatování jednotlivých úkolů, lze využít také různé fotografie, obrázky atd.
- Sebereflexe – oblast sebereflexe je důležitá pro zaměstnance, může na to využít třeba deník, do kterého si bude zapisovat průběh a pokroky v zaměstnání.

(Vitáková, 2005)

Tyto pomůcky však nevyužije každý jedinec, je to zcela individuální a závisí to na schopnostech a možnostech jednotlivých lidí s postižením či znevýhodněním. Také tvorba pomůcek je zcela individuální. Některý člověk potřebuje fotografie či obrázky, jinému postačí napsaný seznam jednotlivých úkonů a jiný člověk nepotřebuje žádnou pomůcku.

Poté co se zaměstnanec stabilizuje ve své nové profesi, zvládá svou pracovní náplň, má vybudované pracovní vztahy s kolegy a vedoucími, dochází k zhodnocení situace s pracovním konzultantem. Pracovní konzultant si klade otázky, zda bylo dosaženo určeného cíle podpory, zda byla zvolená plánovací strategie prospěšná pro všechny zúčastněné strany, zda by se mělo něco pozměnit nebo jestli je ještě nutná podpora. Zkrátka PK hodnotí danou situaci.

Pokud všechno proběhne bez větších komplikací, tak může pracovní konzultant začít snižovat zaměstnanci asistenci. Asistence se snižují postupně zprvu o hodiny, pak o dny a nakonec mohou asistence zůstat zcela náhodně a uživatel tedy neví, kdy za ním asistent nebo konzultant do zaměstnání přijde. Cílem snížení asistencí je snížení rozsahu poskytnuté podpory. V případech, kdy nastanou nějaké problémy, mohou být asistence opět zvýšeny.

Po ukončení pracovních asistencí zůstává pracovní konzultant stále v kontaktu jak se zaměstnavatelem, tak i se zaměstnancem. Je to období monitorování, protože mohou nastat změny v náplni práce, různé komplikace a jakákoliv nedorozumění a proto je pracovní konzultant stále k dispozici, aby případné ohrožující situace mohl zavčas pomoci zaměstnanci či zaměstnavateli řešit. Vždy se může stát, že zaměstnanec přijde o své zaměstnání, ať chtěně nebo nechtěně. V takovém případě začíná celý průběh služby podporovaného zaměstnávání od začátku, tedy od hledání vhodného a stabilního zaměstnání. Pokud nedojde k výpovědi a zaměstnavatel je se zaměstnancem i podporou spokojený, lze říci, že jde o velmi dobrý zdroj pro poskytnutí jiných pracovních míst, která by byla vhodná pro další osoby s postižením či znevýhodněním. (Vitáková, 2005)

2.8 Poskytovatelé služby podporovaného zaměstnávání

Každá sociální služba musí být zaregistrována v registru sociálních služeb České republiky. Registrace je de facto oprávnění k poskytování služby, které vzniká rozhodnutím krajského úřadu. V případě, že si právnická nebo fyzická osoba nezaregistruje službu do registru sociálních služeb, bude se dopouštět právního deliktu a hrozí jí i pokuta.

V příloze č. 1 je přiložen seznam poskytovatelů služby sociální rehabilitace metodou podporovaného zaměstnávání v České republice do roku 2013.

2.9 Standardy podporovaného zaměstnávání

Standardy PZ mají za cíl zajistit vysokou míru kvality služby. Kdyby nebyly zformulovány, tak by nešlo zkontrolovat, zda se služby poskytují tak, jak mají a zda splňují určité požadavky. Ve standardech PZ je vymezena minimální úroveň, podle které se určuje, zda jde o službu sociální rehabilitace formou podporovaného zaměstnávání.

Standardy vznikly z tzv. principů PZ. Principy PZ vycházejí z charakteristických znaků. Tyto principy byly přijaty od poskytovatelů s mnoha zkušenostmi a dlouholetou praxí, nejčastěji z Kanady, Austrálie nebo Norska. Na vytvoření principů se podíleli zástupci poskytovatelů, úřady práce nebo Správy služeb zaměstnanosti.

2.9.1 Rozdělení

Standardy mají dvě části – deklaratorní a měřitelnou. Deklaratorní část se skládá z definovaného poslání služby zahrnující smysl, účel, cíle a cílové skupiny. Tato část se

nevyužívá pro hodnocení služby. Deklaratorní část standardů má za cíl vymezit základní rámec poskytování služby PZ, z kterého dále vychází část měřitelná. Měřitelná část se dále dělí na složky, které ovlivňují kvalitu služby, proces a výsledky. Složka procesu zahrnuje kritéria, která jsou potřeba pro postupy a procedury PZ. Složka výsledků se zabývá změnami, které se týkají uživatelů služby. Poslední složka zaměřená na kvalitu se týká zaměstnanců služby PZ a zahrnuje např. vzdělání, podmínky. (Standardy PZ, 2004)

Část standardů, která se zaměřuje na proces podporovaného zaměstnávání, obsahuje zejména tyto důležité oblasti:

- Zjišťování potřeb a míry podpory uživatelů v závislosti na jejich potřebě a individualitu;
- kontinuita – podpora před, ale i po nalezení vhodného zaměstnání;
- odborná pomoc a podpora – pracovní-právní poradenství či kariérní poradenství;
- cíle PZ – získání a udržení vhodného a stabilního zaměstnání pro uživatele;
- odbornost pracovníka a širokospektrální pohled na uživatelskou situaci;
- přizpůsobení se co nejvíce chodu pracoviště, aby se při pracovní asistenci nenarušoval;
- vytvoření přirozené podpory na pracovišti skrze ostatní zaměstnance – vyhledávání vhodných zaměstnanců;
- aktivizace uživatele při hledání vhodného zaměstnání;
- odborná pomoc i pro zaměstnavatele.

(Standardy PZ, 2004)

Další část standardů, která se věnuje výsledkům, lze rozdělit takto:

- získání zaměstnání na otevřeném trhu práce;
- získané zaměstnání má stabilní povahu;
- zaměstnání odpovídá schopnostem a dovednostem uživatele a nabízí mu možnost dalšího rozvoje;
- podmínky zaměstnání jsou na rovnocenné úrovni s ostatními zaměstnanci bez diskriminace;
- pracoviště nabízí další možnosti k sociálnímu začlenění;
- zvyšování uživatelských schopností a dovedností během zaměstnání.

(Standardy PZ, 2004)

2.10 Metody sociální práce s uživateli

V této kapitole uvedu několik metod práce s uživateli, s kterými jsem se setkala ve službě PZ. Je důležité znát a mít přehled o metodách práce s uživateli, neboť je považuji za klíč k úspěšné pomoci a podpoře jednotlivých uživatelů.

2.10.1 Job shadowing

Job shadowing neboli stínování patří mezi novější metody práce s uživateli ve službě PZ. Tato metoda se využívá při hledání vhodného zaměstnání. V metodě stínování jde o to, že potenciální zaměstnanec, uživatel služby, společně pracuje se zaměstnancem určité firmy, který mu vysvětlí a ukáže jednotlivé kroky náplně předváděného zaměstnání. Uživatel si vyzkouší konkrétní činnost, při které zjistí (i potenciální zaměstnavatel), jak mu činnost jde a jestli ho baví. Ze strany zaměstnavatele jde o seznámení se s potenciálním zaměstnancem se zdravotním postižením a celkově se službou PZ. Je to metoda, díky níž se může předejít případným nedorozuměním v rámci očekávání všech zúčastněných stran. (Dostupné z <http://www.rytmus.org/stranka/aktuality/pri-hledani-prace-vyuzivame-nove-metody-mezi-ktere-patri-i-%E2%80%9Estinovani%E2%80%9C-job-shadowing>)

Název stínování je proto, že se uživatel stává téměř stínem zaměstnance, který mu danou činnost a náplň práce předvádí. Tímto uživatel získává zkušenosti a představu o pracovním místě a jeho náplni. Uživatel se stává pozorovatelem celého pracovního děje. Během toho procesu se účastní i pracovní konzultant uživatele. (Dostupné z <http://www.rytmus.org/stranka/aktuality/pri-hledani-prace-vyuzivame-nove-metody-mezi-ktere-patri-i-%E2%80%9Estinovani%E2%80%9C-job-shadowing>)

2.10.2 Case management

Jedná se o metodu práce s uživatelem zaměřenou na individuální potřeby. V této metodě jde o aktivní zapojení uživatele, ale také samotného pracovníka. Aktivizace uživatele je důležitá pro zvýšení zájmu o změnu nežádoucí situace. Case management lze přeložit jako případové vedení. Podle Rose a Moore (1995) jsou tři základní funkce case managementu:

- zaměření na uživatelské potřeby jako na celek

- zprostředkování zdrojů vhodných pro uživatelské potřeby
- sledovat průnik službami a jeho efektivitu

Case manager je zprostředkovatelem této metody sociální práce a měl by mít přehled o síti sociálních služeb a dalších odbornících. Proto musí také velmi dobře znát uživatele a jeho potřeby. Na základě toho case manager zajišťuje uživateli individuální přístup při plánování a využívání jednotlivých služeb. Vztah pracovníka a uživatele by měl být na rovnocenné partnerské úrovni. Vztah je založen na důvěře, proto je velmi důležité počáteční vybudování vztahu mezi pracovníkem a uživatelem. Při této metodě se klade velký důraz na uživatelské rozhodnutí. Pracovník by měl využívat uživatelské schopnosti a silné stránky, měl by znát jeho přirozené prostředí, aby mohl předejít případným nežádoucím situacím. (Szoťáková, 2013)

2.10.3 Přístup orientovaný na úkoly

Tento přístup jako jeden z mála vznikl přímo v sociální práci. Základními rysy tohoto přístupu jsou partnerství a posilování. Hlavní roli zde má sám uživatel. Jeho role je také postavená na aktivitě. Tento přístup se snaží řešit problémy v individuální rovině. Přístup orientovaný na úkoly se pokouší poskytnout systematický rámec pro zvládnutí různých praktických problémů. V tomto přístupu se klade důraz na posílení uživatelských silných stránek. K dosažení cílů se využívá těchto kroků:

- Příprava – v této fázi je důležité zjistit uživatelskou motivaci, která zvyšuje možnost úspěchu. V případě, kdy je uživatel nucen využívat službu se pravděpodobnost úspěchu snižuje;
 - Explorace problému – zde dochází k vyměření uživatelských zájmů podle jejich významnosti;
 - Dohoda o cílech – v této fázi se vymezení průběh následující změny;
 - Ujasnění a plnění úkolů – tato fáze zahrnuje vymezení toho „*co a jak se bude dít*“.
Jednotlivé úkoly, frekvence schůzek apod.
 - Ukončení – délku spolupráce si sociální pracovník s uživatelem vymezili v předchozí fázi a měli by se jí držet;
 - Zhodnocení – sociální pracovník spolu s uživatelem zhodnotí úspěšnost intervence.
- (Navrátil, 2002)

2.10.4 Empowerment

Myslím si, že zahrnutí empowermentu (zmocnění) do této kapitoly je také velmi podstatné. Jedná se o zmocňování uživatele. Zmocňování je, dá se říct, alternativou pro uschopnění (enabling). „*Sociální pracovník by měl pomáhat lidem k tomu, aby získali větší moc nad svými vlastními životy a životními podmínkami.*“ (Matoušek, 2007, s. 239) Empowerment lze zařadit mezi antiopresivní přístup. Antiopresivní přístup je přístup vymezující se proti diskriminaci a opresi, stavějící se proti znevýhodňování a utlačování. Je důležité si uvědomit, že zmocňování uživatelů je účinným nástrojem, který umožňuje legitimní obranu proti diskriminaci a opresi. Sociální pracovník musí brát ohled na uživatelskou jedinečnost a musí brát v potaz také jeho sociální příslušnost. (Matoušek, 2007)

V antiopresivním přístupu se klade také důraz na assesment neboli analýze klientovy situace. Sociální pracovník shromažďuje informace o potřebách a možnostech uživatelské situace. V této fázi se musí sociální pracovník vyvarovat předsudků a stereotypů, jinak by se stal sám diskriminujícím. (Matoušek, 2007)

2.10.5 Job klub

Job klub sice není metodou sociální práce jako takovou, ale je to velmi užitečná a oblíbená skupinová práce s lidmi ve službě PZ. Job klub se koná většinou jednou do měsíce, ale záleží na organizaci, jakou frekvenci si nastaví. Tyto Job kluby jsou běžně využívány i na Úřadech práce nebo v organizacích, které nejsou přímo zaměřeny na podporované zaměstnávání. Cílem je rozvíjení schopností, nácvik dovedností a technik potřebných k získání a udržení zaměstnání. (Krejčířová a kol., 2005)

V průběhu těchto skupinových setkání se předvádějí různé modelové situace, např. hledání vhodného inzerátu v novinách, na internetu, psaní životopisů nebo motivačních dopisů. Dále se používají techniky hraní rolí, tedy nácvik reálných situací, které mohou při hledání a po získání zaměstnání nastat, jako např. pohovor se zaměstnavatelem, komunikace s kolegy. (Krejčířová a kol., 2005)

Job klub je mezi uživateli služby PZ velmi oblíbený. Především proto, že si uživatelé mohou navzájem sdělit své zkušenosti, vyměnit názory a poznat někoho nového. Velmi přínosné je pro uživatele i účast někoho, kdo již má se službou PZ zkušenost a skrze ni i našel vhodné a stabilní zaměstnání, což může výrazně zapůsobit na motivaci

jednotlivých uživatelů služby PZ a zároveň ti, co již prošli procesem PZ, mohou sdílet své zkušenosti a doporučení vedoucí k získání zaměstnání. (Krejčířová a kol., 2005)

2.11 Role sociálního pracovníka v podporovaném zaměstnávání

Sociální práce jako taková, je důležitým nástrojem pro pomoc a podporu osob s postižením a znevýhodněním v nepříznivých životních situacích. Je velmi důležité si však uvědomit, že ne každý člověk s postižením nebo nějakým znevýhodněním, potřebuje tuto formu pomoci. Je tedy dobré předcházet těmto stereotypům a předsudkům.

Sociální pracovník v PZ, stejně jako v jiných sociálních službách a pomáhajících profesích musí dbát na dodržování etického kodexu. Respektování etiky v sociální práci je základním hlediskem, které je důležité pro udržení kvality této profese. Každý sociální pracovník a jiní pracovníci, kteří pracují v pomáhajících profesích, musejí mít na paměti dodržování určitých etických zásad a pravidel. Pro sociální práci existuje etický kodex pro sociální pracovníky České republiky. Tento kodex se řídí Všeobecnou deklarací lidských práv, Listinou základních práv a svobod České republiky, Zákonem č. 108/2006 Sb., o sociálních službách a dále se řídí zásadami etiky sociální práce vymezenými Mezinárodní federací sociální práce. (Etický kodex sociálního pracovníka ČR, 2006)

Profese sociálního pracovníka zahrnuje širokou škálu specifík, které by měl tento pracovník ovládat. Samozřejmostí je zodpovědné vykonávání této práce, samozřejmostí by měl být i individuální přístup k jednotlivým uživatelům sociálních služeb (je důležité nevnímat problémy klientů strojově), nedílnou součástí této práce je i spolupráce s ostatními odborníky a přehled o návaznostech dalších služeb, neustále se vzdělávat a dodržovat určité standardy a předpisy. Sociální pracovník musí dodržovat etické zásady chování nejen ve vztahu ke klientovi, ale také ke kolegům, k zaměstnavateli, k profesi a odbornosti a celé společnosti.

Sociální práce nabízí specifickou pomoc v těch situacích, kdy člověk sám a ani za pomoci svých blízkých není schopen řešit nastalou problematickou situaci. Taková pomoc je pomocí profesionální. Je to proto, že při této pomoci se využívá odborné způsobilosti sociálního pracovníka, který defacto *"ví co a proč dělá"*. Do neprofesionální pomoci zahrnujeme pomoc rodiny, přátel, blízkého okolí, tato pomoc však, jak jsem již výše zmínila, nemusí být vždy dostačující.

Úlehla (1999) důraz na předpoklady, jakési cennosti, které utužují profesionalitu každého z nás. *"Zkoumat předpoklady znamená zabývat se především pracovníkem, jeho*

aktivní roli v utváření celého kontextu spolupráce s klientem a samozřejmě východisek, z nichž se jeho aktivita rodí." (Úlehla, 1999) Je důležité, aby pracovník nebyl ovlivněn předsudky, kterých je ve společnosti stále mnoho, ale aby se na danou situaci díval jako na otevřenou a nabízející nejrůznější možnosti řešení. Předpoklady souvisejí s našimi zkušenostmi a celkovými postoji. Klienta je nutno poznat. Při prvotním setkání nemůžeme o nikom říct, jaký doopravdy je. Např. u člověka na invalidním vozíku nemůžeme automaticky předpokládat, že nic nezvládne. To by byl naprostý nesmysl. Je nutné poskytnout prostor pro to, aby každý klient bez rozdílu projevil své schopnosti, možnosti a dovednosti. Vlastně není ani v kompetenci sociálního pracovníka ihned určit diagnózu a stav klienta. Podstatnou věcí je zakázka tedy důvod, proč klient vyhledal pomoc. (Úlehla, 1999)

Podle Úlehly (1999) je základním nástrojem každého pracovníka v pomáhajících profesích rozhovor. Dialog mezi sociálním pracovníkem a klientem tvoří velmi významný prvek v práci s klienty. Jednotlivé jeho fáze se různě prolínají, mohou se opakovat a vzájemně na sebe navazují. Jednotlivé fáze jsou následující:

- Příprava – tato fáze zahrnuje veškeré přípravy, které se odehrávají před faktickým započítím samotného rozhovoru. Do přípravy patří zadání podstatných otázek a uvědomění si své profese (aby pracovník viděl smysl své práce). Velkým přínosem každého pracovníka jsou i jeho dobré organizační schopnosti a umění zvládnout přicházející situace, které mohou být plné nejrůznějších emocí ze strany klienta nebo i jeho blízkých.
- Otevření – jedná se o započítí spolupráce sociálního pracovníka s klientem. Tato fáze zahrnuje domluvení prvotní schůzky, první setkání a samotný rozhovor. Sociální pracovník by měl být trpělivý a neměl by chrlit na klienta hned všechna možná řešení. Měl by být otevřený možnostem a hlavně vstřícný.
- Dojednávání – při této fázi dochází k zadání zakázky. Tedy toho, co klient od sociálního pracovníka požaduje, jaké má očekávání a s čím potřebuje poradit či pomoci. Je důležité, aby si společně a jasně vymezili nabídku (to, co může pracovník nabídnout) a zakázku (to, co klient očekává). Při špatném dojednání totiž nemusí dojít mezi pracovníkem a klientem k oboustranné spokojenosti.
- Průběh – v této fázi jde především o udržení pracovních vztahů, které vedou ke společnému vyřešení daného klientova problému. Pracovník by měl podpořit zaktivování klienta.

- Ukončení – jedná se o závěr vztahu mezi sociálním pracovníkem a klientem. V této fázi již pravděpodobně došlo k vyřešení klientova problému. Je důležité zhodnocení vykonané práce, je třeba zpětná vazba.
- Příprava – tato fáze je započítím rozvoje samotného pracovníka supervizi, jeho dalším vzděláváním atd. Tato fáze je jak na počátku, tak na konci tohoto cyklu.

(Úlehla, 1999)

Pro výkon sociální práce je důležité neustálé další vzdělávání a neopomínání supervizi, aby tak pracovník předcházel syndromu vyhoření. Je důležité, aby sociální pracovník k jednotlivým klientům přistupoval zcela individuálně, dbal na jejich důstojnost, podporoval je v aktivizaci a v nalezení vlastních schopností a možností.

Sociální pracovník obecně při výkonu sociální práce, podle zákona 108/2006 Sb., o sociálních službách, v platném znění, vykonává například tyto činnosti:

- Sociální šetření, jejímž cílem je získání informací o sociální situaci jedince;
- Obstarává sociální agendu a řeší sociálně-právní problémy v zařízeních, které poskytují služby sociální péče;
- Poskytuje sociálně-právní a sociální poradenství, sociální rehabilitaci;
- Vykonává analytickou, metodickou a koncepční činnost v sociální oblasti;
- Odborná činnost v zařízeních, které poskytují služby sociální prevence;
- Depistáž – aktivní vyhledávání jedinců či skupin, které jsou ohrožené sociálním vyloučením nebo jinou nepříznivou sociální situací;
- Krizová pomoc – jedná se o krizové situace, které není jedinec schopen řešit svépomocí nebo za pomoci blízkých;
- Mapování potřeb obyvatel obcí a krajů;
- Koordinace poskytování sociálních služeb.

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

2.11.1 Pracovní konzultant

Pracovní konzultant v podporovaném zaměstnávání musí splňovat podmínky pro výkon profese sociální práce podle zákona 108/2006 Sb., o sociálních službách, v platném znění. Pracovní konzultant tedy musí být zcela svéprávný, bezúhonný, zdravotně způsobilý a musí mít dostatečnou odbornou kvalifikaci. Odbornou způsobilostí se rozumí vyšší odborné vzdělání v oborech, které se zaměřují na sociální práci, sociální pedagogiku,

sociální a humanitární práci, sociálně právní činnost či obory zaměřené na sociální a charitativní činnost a jejich kombinace. Dále se odbornou způsobilostí rozumí vysokoškolské vzdělání bakalářské, magisterské nebo doktorské v oborech zaměřených na sociální práci, sociální politiku, sociální pedagogiku, sociální péči, právo či speciální pedagogiku, sociální patologii. Tyto obory jak vyšší odborné vzdělání, tak i vysokoškolské vzdělání musejí být akreditované podle zvláštního právního předpisu. (Zákon č. 108/2006 Sb., o sociálních službách)

Sociální pracovník je nadále povinen pravidelného dalšího vzdělávání formou akreditovaných kurzů, odborné stáže, konference, různé školicí akce či jiného specializovaného vzdělávání na vyšších odborných a vysokých školách v rozsahu minimálně dvaceti čtyř hodin. Toto další vzdělávání je povinen zabezpečit svým zaměstnancům zaměstnavatel. (Zákon č. 108/2006 Sb., o sociálních službách)

Pracovní konzultant provází uživatele služby podporované zaměstnávání celým průběhem této služby. Tento pracovník musí být vzdělán, informován a být schopen poradit ve velmi široké oblasti. Poskytuje odborné poradenství, musí mít komunikační dovednosti na velmi dobré úrovni, protože přichází do kontaktu s nejrůznějšími zaměstnavateli a pracovníky, také se musí umět dobře orientovat v dalších poskytovaných službách, na které v případě potřeby může odkázat uživatele služby. Podle Conley (2003) by měl být pracovní konzultant charakterizován těmito vlastnostmi:

- Velmi dobré komunikační a vyjednávací schopnosti
- Orientace v problematice osob s postižením a znevýhodněním
- Pracovněprávní znalosti
- Marketingové znalosti
- Školící a rozvojové dovednosti
- Hodnotící a plánovací dovednosti
- Tvořivé budování sítí kontaktů
- Sběr dat a jejich zpracování
- Poradenská činnost

Samozřejmostí jsou také osobnostní předpoklady a postoje k výkonu zaměstnání v oblasti sociální práce jako např. empatie, flexibilita, aktivita, podpora či kreativita. Důležitá je také znalost etických zásad. Naopak vlastnosti, které by rozhodně neměl mít, jsou netolerance, předsudky, neměl by být diskriminující apod.

Pracovní konzultant zastupuje při svém výkonu práce nejrůznější role, jako například zastupuje roli koordinátora, kouče, poradce i vyjednavče a sám zprvu funguje jako asistent. Během výkonu práce se setká s velkým množstvím lidí, s kterými musí umět výborně komunikovat. Musí umět komunikovat s lidmi s postižením a znevýhodněním, s jejich rodinou či příbuznými, ale také se spoustou zaměstnavatelů, odborníků a dalších zainteresovaných osob. *„Dobrý pracovní konzultant se bude snažit podpořit osamostatnění se (empowerment) uchazeče o zaměstnání; jednat s ním s respektem a zdůrazňovat jeho důstojnost tím, že bude usilovat o jeho maximální zapojení do individuálních plánů. Stereotypům se lze vyhnout použitím přístupu zaměřeného na člověka a respektováním plné individuality každého člověka“.* (EUSE str. 124, 2010)

Pracovní konzultant by měl celkově přispívat k neustálému zlepšování kvality služby podporovaného zaměstnávání. Samozřejmě, že je nereálné, aby byl pracovní konzultant na všechny oblasti odborník, ale je důležité, aby se zavčas uměl orientovat v dané problematice. Konzultant by měl také umět rozpouštět bariéry, které se mohou objevit v případě, že je zaměstnavatel nezkušený, co se týče problematiky zaměstnávání osob s postižením a znevýhodněním a mohl by být ovlivněn nejrůznějšími mýty a předsudky, které mnohdy stále ve společnosti přetrvávají.

Při tomto celkem náročném povolání je důležité, aby byla poskytnuta podpora i konzultantovi. Nejčastěji jsou využívány supervize, které napomáhají předejít syndromu vyhoření, který není v pomáhajících profesích neobvyklý. Supervize by měli být k dispozici jak pro skupinu zaměstnanců, tak i pouze pro jednotlivce. Supervizor má roli jakéhosi průvodce a pomáhá lidem reflektovat jejich práci a zvyšovat její kvalitu a spokojenost. Dále pomáhá při řešení problémových situacích, kterých není v pomáhajících profesích málo. Při těchto setkáních se také dbá na mlčenlivost, vše co se na supervizi řekne, to tam i zůstane. Důležitou roli také hraje dobrý pracovní kolektiv, v kterém se vše dobře řeší, a kolegové si jsou jakousi oporou. Mimo supervize jsou velice přínosné i různé schůzky pracovních konzultantů či asistentů, které často probíhají i s vedením. Velice přínosná je také výměna důležitých a inspirativních zkušeností mezi pracovníky. Vždy je dobré se poradit, říct o problému někomu dalšímu, někomu, kdo může přijít s velmi cenným nápadem na řešení. Při neřešení problémových situací se vše projeví na kvalitě vykonané práce a to by mělo negativní dopad jak na osobu samotnou, tak i na okolí. (Dostupné z <https://www.supervize.eu/o-supervizi/co-je-supervize/>)

Pracovní konzultant při výkonu své profese řídí celý proces podporovaného zaměstnávání a také dohlíží na dodržení standardů kvality a hodnot dané organizace. Hlavními úkoly v činnosti pracovního konzultanta je práce s uživatelem služby, zvyšování informovanosti společnosti a networking. Do oblasti práce s uživatelem služby spadá:

- iniciativní vyhledávání potenciálních uživatelů služby
- individuální přístup ke každému uživateli
- přístup zaměřený na člověka
- vytváření pracovního profilu uživatele služby
- výběr vhodných pracovních pozic, které odpovídají představám uživatele
- aktivní oslovování vhodných potenciálních zaměstnavatelů
- sociální poradenství
- podpora uživatele služby – jak během procesu vyhledávání vhodného a stabilního zaměstnání, tak i po jeho získání.

(EUSE, 2010)

Do oblasti zvyšování informovanosti ve společnosti patří především:

- zvýšení povědomí o zaměstnávání osob s postižením a znevýhodněním
- prostředky umožňující výběr nových zaměstnanců
- aktuální požadavky na otevřeném trhu práce
- zvyšování příjmů, dávek

(EUSE, 2010)

Poslední oblast networkingu zahrnuje:

- kontakt se zaměstnavateli
- budování sítě kontaktů a vztahů, jak s nejrůznějšími odborníky, kteří jsou zainteresováni v procesu podporovaného zaměstnávání.
- šíření informací o službě podporovaného zaměstnávání

(EUSE, 2010)

2.12 Role pracovníka v sociálních službách v podporovaném zaměstnávání

Pracovník v sociálních službách na rozdíl od sociálního pracovníka podle zákona 108/2006 Sb., o sociálních službách, v platném znění, vykonává například tyto činnosti:

- Přímou obslužnou péči o osoby při nácviu běžných denních činností, pomoc při osobní hygieně a oblékání, aktivizaci, vytváření základních sociálních a společenských kontaktu a uspokojování psychosociálních potřeb, atd.
- Základní výchovnou nepedagogickou činnost, která má za cíl prohloubení a upevnění základních hygienických a společenských návyků, rozvíjení pracovních návyků, provádění volnočasových aktivit zaměřených na rozvoj osobnosti, zájmů, atd.
- Pečovatelskou činnost v domácnosti, zahrnující komplexní péči o domácnost, zajištění sociální pomoci, provádění sociální depistáže pod vedení sociálního pracovníka, atd.
- Další činnosti, jež může poskytovat pracovník v sociálních službách pod dohledem sociálního pracovníka, je činnost spojená se základním sociálním poradenstvím, depistážní činnost, vzdělávací a aktivizační činnosti, zprostředkování kontaktu se společenským prostředím, atd.

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

2.12.1 Pracovní asistent

Na pozici pracovního asistenta není potřeba vzdělání jako pro sociálního pracovníka. Jedná se o kategorii pracovníka v sociálních službách podle zákona č. 108/2006 Sb., o sociálních službách, v platném znění. Jako sociální pracovník musí být stejně tak pracovník v sociálních službách svéprávný, bezúhonný, zdravotně způsobilý a musí mít odbornou vzdělání podle zákona. Tento pracovník může mít pouze základní nebo střední s maturitou nebo s výučním listem vzdělání, avšak musí mít splněn akreditovaný rekvalifikační kurz pracovníka v sociálních službách. Tento kurz nemusí mít splněny fyzické osoby, jež mají způsobilost k výkonu profese ve zdravotnictví v oboru ošetřovatel, ergoterapeut a dále osoby, které mají odbornou způsobilost v oboru sociální práce. Rozsah kurzu je stanoven prováděcím právní předpis a zpravidla musí být splněn do osmnácti měsíců od nástupu do zaměstnání v sociální oblasti. Na pracovníky v sociálních službách

se také samozřejmě vztahuje další vzdělávání, které přispívá ke zvyšování kvalifikace pracovníků a to v rozsahu minimálně dvaceti čtyř hodin za kalendářní rok. Z praxe vím, že jsou tyto kurzy zaměřeny velice různorodě. Výběr témat, která budou přednášeny na kurzech, může být na zaměstnancích, kteří si určí, v jakých oblastech např. pocítují nedostatky svého vzdělání či určitou problematiku. (Zákon č. 108/2006 Sb., o sociálních službách)

Pracovní asistent je odpovědný za poskytování kvalitní pracovní asistence uživatelům služby podporovaného zaměstnávání. Hraje velmi důležitou roli při zaučování nového zaměstnance s postižením nebo znevýhodněním, protože mu podporu poskytuje přímo na pracovišti. Cílem je úplné osamostatnění uživatele služby v novém zaměstnání. Dá se říct, že pracovní asistent zastupuje pracovního konzultanta, který nemůže být vždy s konkrétním uživatelem v novém zaměstnání. Pracovní asistent také pomáhá posilovat sociální, pracovní a další dovednosti, které souvisejí s danou profesí. Asistent musí být aktivní a všímavý, měl by umět nabídnout uživateli rady, tipy, jak postupovat při práci efektivněji, dá se říct, že ho i jistým způsobem kontroluje a dohlíží na něj. Pracovní asistent nikdy nedělá práci za uživatele, pouze ho podporuje. Další náplní asistenta jsou zápisy z asistencí, v kterých stručně popíše průběh asistence. Tyto zápisy jsou důležité jak pro dalšího asistenta, který bude další den asistovat a zároveň i pro pracovního konzultanta, aby měl přehled o tom, jak uživatel postupuje v práci atd. Pokud se během asistence objeví nějaký problém, tak vždy kontaktuje pracovního konzultanta a situaci s ním řeší. S pracovním konzultantem také pracovní asistent řeší a konzultuje jednotlivé postupy v práci u uživatele, případně dodává další tipy a nápady, které by mohly uživateli práci v zaměstnání např. nějak usnadnit. Jak již bylo výše zmíněno, pracovní asistent je povinen účastnit se dalšího vzdělávání, dále se účastní supervizí nebo schůzek asistentů, při kterých se mohou řešit jednotlivé případy a asistenti si mohou předávat zkušenosti s jednotlivými uživateli. (Vitáková, 2005)

Pracovní asistent může poskytovat podporu např. těmito formami:

- Předvedení činnosti – asistent názorně ukáže, jak se má konkrétní činnost provést;
- Fyzické předvedení činnosti – asistent např. vede přímo uživatelovu ruku při stírání plochy;
- Slovní podpora – asistent slovně popíše jak postupovat při jednotlivých činnostech;
- Různá gesta – zahrnují pohyby, předvádění;
- Opakování jednotlivých činností;

- Používání různých pomůcek, které usnadní uživateli činnost, např. popisky, fotografie postupu práce apod.

Tyto formy podpory se samozřejmě mohou kombinovat nebo využívat jednotlivě. Po uplynutí určité doby už pracovní asistent bývá spíše pasivnější, stojí stranou a pomáhá pouze v případech, kdy si uživatel neví rady nebo ho přímo o pomoc požádá. (Vitáková, 2005)

Pracovní asistence mnohdy bývá na pracovišti pro kolegy nového zaměstnance s postižením nebo se znevýhodněním nepříjemná. Může to být z důvodu, že spolupracovníci nejsou informovaní, neznají nikoho s postižením či znevýhodněním, mají různé předsudky atd. Je to pro ně většinou zcela neobvyklá situace. Pracovník podporovaného zaměstnávání by tedy měl v případě potřeby poskytnout poradenství a podporu i jim. Pokud budou všechny strany spokojené, tak zaměstnanec s postižením či znevýhodněním získá stabilní zaměstnání, v kterém bude spokojen. (Vitáková, 2005)

3 PODPOROVANÉ ZAMĚŠTNÁVÁNÍ V PRAXI

V této části diplomové práce zaměřené na praktickou stránku problematiky zaměstnávání osob se zdravotním postižením jsem se rozhodla využít strukturované rozhovory, kterými nastiňuji samotný průběh služby sociální rehabilitace metodou podporované zaměstnávání a přínosnost této služby pro její uživatele. Pro dokreslení této části, zaměřené na praktickou stránku, jsem přidala i dvě případové studie. Zaměřila jsem se na uživatele služby podporovaného zaměstnávání v různých etapách využívání služby. Uživatelé byli řazeni do cílové skupiny osob se zdravotním postižením.

Všech šest rozhovorů a dvě případové studie jsou zpracovány v souladu s ochranou osobních údajů a mlčenlivostí. Pokud jsou uvedena jména, tak jsou změněná. Jednotlivé respondenty, kteří mi poskytli rozhovor, a o kterých jsem zpracovala případové studie, jsem čerpala ze své dlouholeté praxe s lidmi se zdravotním postižením.

3.1 Metodologie

Ke sběru dat jsem využila kvalitativní metodu, což je podle metodologa Creswella „*proces hledání založený na různých metodologických tradicích zkoumání daného sociálního nebo lidského problému. Výzkumník vytváří komplexní, holistický obraz, analyzuje různé typy textů, informuje o názorech účastníků výzkumu a provádí zkoumání v přirozených podmínkách.*“ (Creswell, 1998, s.12) Lze říct, že kvalitativní výzkum zkoumá to, jak jednotlivci či skupiny chápou, hodnotí a interpretují okolní svět. Metodu kvalitativního výzkumu jsem zvolila především z důvodu omezených možností získání dat metodou kvantitativní.

Podle Dismana jde v kvalitativním výzkumu především o „*porozumění lidem v sociálních situacích*“. (Disman, s. 289, 2011) Zkoumá se subjektivita. Je důležité si uvědomit, že u tohoto typu výzkumu bývá i nižší reliabilita, neboť získané informace nejsou od velkého počtu respondentů. (Disman, 2011)

3.2 Strukturované rozhovory

Získávání dat formou rozhovorů se zakládá na přímém dotazování, v čemž jde o verbální komunikaci mezi dotazujícím a dotázaným. Rozhovory jsem využila individuální, protože jsem vždy vedla rozhovor pouze s jedním respondentem zcela individuálně. Tím jsem předešla skupinovému rozhovoru, který by mohl být zkomplikován případným

skákáním si do řeči, či negativní výměně názorů atd. Pořadí otázek bylo přesně zadané. Vzhledem ke struktuře rozhovoru nebyly nutné ani žádné doplňující otázky. Respondentů bylo šest.

Cílem této části je potvrzení či vyvrácení přínosnosti služby sociální rehabilitace metodou podporovaného zaměstnávání pro její uživatele. Hlavní výzkumná otázka zní „*Jaká je přínosnost podporovaného zaměstnávání pro osoby se zdravotním postižením?*“, neboť jsem chtěla skrze rozhovory a případové studie zmapovat přínosnost této služby pro cílovou skupinu osob se zdravotním postižením. Jednotlivé otázky byly zaměřeny na tato témata:

- Informovanost o službě PZ
- Motivace k získání zaměstnání
- Nalezení zaměstnání
- Přijetí v pracovním kolektivu
- Hodnocení služby
- Splnění očekávání a změny

Respondenty jsem vybírala podle toho, zda někdy využili nebo zda využívají službu podporovaného zaměstnávání. Podle cílové skupiny spadali dotázaní do okruhu osob se zdravotním postižením. Respondenti byli seznámeni s cílem rozhovoru a poučení o naprosté anonymitě. Rozhovory byly zaznamenávány jako audio záznam. Dotázaní nevyužívali jednu konkrétní organizaci, využívali různé služby podporovaného zaměstnávání na území hlavního města. Mezi dotazovanými byli muži i ženy ve věkovém rozmezí od dvaceti pěti do padesáti let. Prostředí pro interview jsem volila vždy podle přání konkrétního respondenta, např. domov, kavárnu, neboť je důležité, aby se dotazovaný v daném prostředí cítil příjemně a bezpečně. Rozhovor probíhal vždy pouze s dotazovaným bez dalších třetích osob. Při volbě otázek jsem zvolila otázky jak otevřené, tak i uzavřené. Velmi důležitá byla volba otázek a jejich přizpůsobení respondentům, neboť ne každému odbornějšímu termínu je schopen člověk např. s mentálním postižením dobře rozumět.

3.3 Analýza rozhovorů

V této části textu jsem provedla analýzu dat získaných z rozhovorů. Jednotlivé rozhovory jsem získávala od šesti osob se zdravotním postižením, jež využívali nebo

využívají službu podporovaného zaměstnávání. K rozhovoru jsem použila šest otázek. Cílem bylo zmapovat přínosnost služby PZ pro její uživatele.

3.3.1 Informovanost o službě podporovaného zaměstnávání

Znění první otázky: „*Odkud jste se dozvěděl(a) o službě podporovaného zaměstnávání?*“

V této otázce jsem zmapovala, jak se jednotliví uživatelé setkávají se službou podporovaného zaměstnávání. Odkud se k nim vlastně informace o takovéto službě dostávají. Nejčastěji jsem se setkala s odpovědí, že se o službě podporovaného zaměstnávání dozvěděli skrze nějakého sociálního pracovníka ve službě, kterou již využívají. Jeden z šesti respondentů odpověděl: „*K službě podporovaného zaměstnávání mě přivedla pracovnice ze služby podpory samostatného bydlení. Dříve jsem o takové možnosti nevěděl.*“ K obdobné odpovědi se uchýlili celkem tři z šesti respondentů. Rozdíl jsem zaznamenala například v tom, že jeden respondent se o službě dozvěděl od osobní asistentky. Další dva respondenty přivedl k službě podporovaného zaměstnávání někdo z blízkých, konkrétně matky. V dalším případě to byla přítelkyně jedné z respondentek, která řekla: „*Kamarádka mi doporučila podporované zaměstnávání, protože si tam našla fajn práci.*“ Poslední respondent již službu podporovaného zaměstnávání dříve využíval, a proto už věděl, kam se může v případě ztráty zaměstnání obrátit.

3.3.2 Motivace k získání zaměstnání

Znění druhé otázky: „*Co Vás vedlo k získání zaměstnání na otevřeném trhu práce?*“

Během své praxe jsem se nejčastěji setkala s motivací uživatele zaměřenou především na získání financí a osamostatnění se. Tyto údaje mi také většina z respondentů potvrdila. V tomto duchu odpověděli čtyři z šesti respondentů. Jedna z výpovědí respondenta zněla: „*Zaměstnání jsem chtěl kvůli tomu, abych měl více peněz a osamostatnil se. Také kvůli tomu, abych poznal nové lidi.*“ S touto výpovědí se téměř shodovali další tři. Zbylé dvě výpovědi se lišily v tom, že respondenti hledali nové zaměstnání proto, že přišli o zaměstnání nebo že je minulé zaměstnávání dostatečně nenaplnovalo. Jedna z výpovědí zněla: „*Již jsem měla zaměstnání, ale neprodloužili mi smlouvu, tak jsem musela odejít a proto jsem zkusila znovu využít této služby.*“ Poslední respondent se téměř shodoval s předposlední výpovědí, neboť zněla: „*Pracoval jsem v chráněné dílně, ale víc mě baví pracovat venku a proto jsem chtěl změnit práci.*“

Poslední z tázaných respondentů chtěl tedy změnit zaměstnání z důvodu jemu nevyhovujícímu zaměstnání v uzavřeném prostoru.

3.3.3 Získání zaměstnání

Znění třetí otázky: „*Získal(a) jste díky této službě vhodné a stabilní zaměstnání, případně jaké?*“

Tato otázka je celkem komplikovaná, neboť mnoho lidí může přijít o zaměstnání během prvních třech měsíců zkušební doby. Taková situace může nastat z důvodu, že zaměstnavatel není spokojen s pracovním výkonem nového zaměstnance s postižením, ale odchod ze zaměstnání může iniciovat i zaměstnanec, tedy uživatele služby podporovaného zaměstnávání, když např. zjistí, že v novém zaměstnání není spokojený, nelíbí se mu v daném kolektivu, nevyhovuje mu tempo práce apod. Kladně mi odpověděli čtyři respondenti z šesti. Jedna z výpovědí zněla: „*Díky službě PZ jsem našla fajn práci, která mě baví a jde mi. Uklízím kanceláře v jedné firmě. Dokonce si mě tam chválí*“. Další tři respondenti, kteří odpověděli kladně, našli zaměstnání v jednom nejmenovaném fast foodu a v jedné firmě poskytující venkovní úklidové práce. Výpověď dotázaného, který pracuje ve firmě poskytující venkovní úklidové práce: „*Konečně jsem našel práci, co mě baví, protože můžu pracovat venku na vzduchu a nemusím být nikde zavřený. Jinak uklízíme v parcích nepořádek*“. Předposlední respondent zatím vhodné zaměstnání nenalezl, ale stále aktivně vhodné a stabilní zaměstnání se svou pracovní konzultantkou hledá. Poslednímu z respondentů byla nabídnuta nová pozice v jeho původním zaměstnání. V tomto případě bude uživatel konzultovat s pracovní konzultantkou možnosti podpory při zaučení na nově vytvořené pozici.

3.3.4 Vztahy na pracovišti

Znění čtvrté otázky: „*Byl(a) jste přijat(a) v novém pracovním kolektivu bez problémů?*“

V případech, že se uživateli služby podařilo nalézt vhodnou profesi, je velmi důležitý kolektiv a celkové prostředí, v kterém bude uživatel pracovat. V tomto směru jde hlavně o vybudování přirozené podpory na pracovišti (podpora spolupracovníků), tedy podpory, která bude trvat dále po ukončení pracovních asistencí. Ne vždy tomu tak je, neboť spousta zaměstnanců z běžné společnosti nemá zkušenosti s lidmi s postižením, neví

jak se k nim chovat, co od nich očekávat apod. V komunikaci s nimi je však samozřejmě podpoří asistenti nebo konzultanti.

K této otázce se dostali čtyři respondenti z šesti, neboť se jim podařilo získat zaměstnání. Tři respondenti odpověděli kladně. První výpověď: „*Kolegové jsou ke mně milí, všechno mi vždy vysvětlí a jsou velmi trpěliví, protože zatím nepracuji tak rychle, jak bych chtěla.*“ Další kladná výpověď: „*V nové práci se cítím dobře, sice většinou pracuji sám, ale pokud jsem něco musel řešit s ostatními, tak jsem neměl žádný problém, protože jsou tam všichni v pohodě.*“ Třetí kladná výpověď se nesla v obdobném duchu, jako předešlé dvě výpovědi. Poslední odpověď byla, podle mého, neutrální: „*Jedna kolegyně je fajn, ale zbylé dvě se se mnou moc nebaví, asi mne nemají rády.*“ Po této výpovědi si myslím, že by situaci měla uživatelka probrat se svou pracovní konzultantkou a zjistit, jestli jsou, nebo v blízké době mohou, na pracovišti vzniknout nějaké negativní vztahy a jak jim případně předejít.

3.3.5 Hodnocení služby

Znění páté otázky: „*Byl(a) jste spokojena s průběhem služby podporované zaměstnávání?*“

Po shrnutí jednotlivých odpovědí respondentů jsem zjistila, že pět z šesti respondentů zhodnotilo kladně průběh služby. Z kladných odpovědí mne nejvíce zaujalo: „*Spolu s pracovní konzultantkou jsem si napsala životopis, chodila jsem do job klubu a našla konečně fajn zaměstnání.*“ nebo „*Ano byl. Jsem rád, že jsem si mohl před opravdovým pohovorem vyzkoušet pohovor „nanečisto“ a že jsem poznal další lidi, kteří na tom byli stejně a také hledali zaměstnání.*“ Další výpověď: „*Ano. Služba probíhala v příjemném prostředí, v kterém jsem se cítila bezpečně. Paní pracovní konzultantkou mi hodně pomohla.*“

Šestý respondent uvedl: „*Průběh této služby mi docela vyhovuje, napsal jsem si dokonce za pomoci PK životopis a motivační dopis, ale ještě se mi nepodařilo najít zaměstnání, takže nevím, jestli to budu moc potvrdit.*“

Při této otázce je důležitá spolupráce mezi pracovním konzultantem a uživatelem služby. Někdy se může stát, že si uživatel služby myslí, že za něj pracovní konzultant bude sám hledat práci. Opak je však pravdou. Při výkonu této sociální rehabilitace je nutná spolupráce, která se odvíjí od schopností a dovedností jednotlivého uživatele. Je zde patrné, že jednotliví pracovní konzultanti pracovali s uživateli individuálně, podle jejich

potřeb. Individuální práce a přizpůsobení průběhu služby dle individuality jednotlivých uživatelů je velmi důležité pro úspěšnému ukončení poskytované služby k všestranné spokojenosti. Také u jedné z respondentek je vidět, že prostředí, v kterém probíhají jednotlivé konzultace, je potřeba přizpůsobit tak, aby se v nich uživatel cítil příjemně a bezpečně, popsala bych, jak bylo přizpůsobeno. S tím souvisí i samotné vystupování pracovního konzultanta, které by mělo být na profesionální úrovni, tedy milé, vstřícné a podporující.

3.3.6 Uživatelovo očekávání a prostor pro změnu

Znění šesté otázky: „*Co jste od této služby očekával(a) nebo je něco co byste změnil(a)?*“

V poslední otázce jsem zmapovala, zda se jednotlivým uživatelům splnilo očekávání, s kterým začali službu využívat nebo zda by něco změnili. První respondent odpověděl: „*Služba splnila mé očekávání, protože jsem našel práci. Nic bych nezměnil.*“. Další výpověď respondenta: „*Očekávala jsem sehnání práce, což se mi splnilo. Pro změnu bych zavedla častější job klub, při kterém byla zábava.*“. Většina respondentů odpověděla, že se jejich očekávání splnilo, neboť našli zaměstnání. Změnit by toho sami respondenti také moc nechtěli, krom častějšího pořádání job klubu nebo zadávání méně úkolů. V praxi jsem se setkala s tím, že job klub bývá v pravidelných intervalech, které vycházejí i na stejný den v týdnu. Toto změnit nelze a vždy záleží na jednotlivé pořádající organizaci. Co se týče zadávání jednotlivých úkolů, to také nelze změnit. Je totiž velmi důležité zaktivizovat uživatele co nejvíce v tom, aby se snažil podle svých možností a schopností začít s hledáním zaměstnání sám a to v jakékoliv míře. Jako příklad aktivního vyhledávání zaměstnání lze uvést to, že třeba uživatel přinese na schůzku s pracovním konzultantem noviny a v nich má zaškrtané nabídky práce, které se mu líbily a připadly mu zajímavé. Nenechává tedy hledání práce pouze na konzultantovi.

3.4 Shrnutí výsledků rozhovorů a interpretace

Z rozhovorů jsem zjistila, že služba sociální rehabilitace metodou podporovaného zaměstnávání má pro jejich uživatele, kteří hledají a získají zaměstnání, velikou míru prospěšnosti. Získání zaměstnání jednotlivé uživatel posunulo dál v jejich životě v pozitivním slova smyslu. Přispělo k jejich osamostatnění, zvyšování soběstačnosti a větší životní spokojenosti. Výsledky se však nemohou kvůli nízké reliabilitě vztahovat na

většinu osob, jež využívají nebo někdy využívali službu podporovaného zaměstnávání. Myslím si však, že se tímto směrem ke spokojenosti bude ubírat většina.

Jednotliví respondenti, kteří mi poskytli rozhovor, mají v odpovědích mnoho společného, je zde však pozorovatelná také různorodost, neboť každý člověk je zcela samostatná individualita.

Různorodost jsem zpozorovala v otázce první, která byla zaměřena na informovanost o službě PZ. Cílem bylo zjistit, odkud se uživatelé dovídají o této službě. Nejčastější odpověď byla, že se o službě dozvídají od sociálních pracovníků či pracovníků v sociálních službách, neboť sami uživatelé již nějaké sociální služby již využívají. Zde je vidět propojenost služeb, tak jak by měla fungovat. Sama považuji za velmi důležité, aby byl sociální pracovník (nebo celkově lidé pracující v pomáhajících profesích) schopen dobře informovat o možnostech veškerých služeb, které by některý z uživatelů mohl do budoucna chtít využívat nebo potřebovat. Zbylí respondenti se o službě dozvěděli skrze rodinu či přátele. Nikdo z dotázaných se nedozvěděl o službě PZ z nějakého letáku, reklamy apod. To je podle mého zajímavé, neboť spousta organizací poskytující službu PZ se snaží zviditelnovat různými způsoby – organizují různé veřejné akce, snaží se na sebe upozornit i prostřednictvím reklamy s pomocí např. známých osobností.

V druhé otázce jsem se zaměřila na zmapování motivace uživatelů k získání zaměstnání na otevřeném trhu práce. Většina dotazovaných odpověděla v tom smyslu, že se chtěli více osamostatnit a získat více financí. Část respondentů myslela osamostatněním, to, že by rádi začali bydlet sami, či v nějakém společném bytě. To je samozřejmě velký krok a jsou s tím spojeny i finance. Být zaměstnán pro ně mnohdy znamená i být užitečný a rovnocenný ostatním. Pouze dvě výpovědi se lišily v tom, že respondenti hledali nové zaměstnání z důvodu ukončení pracovního vztahu v minulém zaměstnání nebo z důvodu nespokojenosti v tom současném.

V otázce třetí jsem se zaměřila na to, zda uživatelé získali vhodné a stabilní zaměstnání. Většina dotázaných opravdu našla vyhovující zaměstnání. V praxi se dost často setkávám s tím, že uživatelé vyhledávají zaměstnání ve fast foodech na lobby, různé úklidové práce, práce u myček, doplňování zboží, ale i v administrativě. I dotázaní, kteří získali zaměstnání, tuto výpověď potvrdili. Dva respondenti odpověděli záporně. Jeden z nich zatím zaměstnání nezískal. Poslední z dotázaných se k otázce vyjádřil, podle mého neutrálně, neboť přišel o zaměstnání z důvodu rušení jeho pracovní pozice, ale sám

zaměstnavatel se ozval s tím, že pro něj vytvořili novou. Dotazovaný se nachází zatím ve fázi rozhodování a celou situaci konzultoval se svým PK. Konzultace byla potřeba, protože u nabízené nové pozice by bylo potřeba nového zaučení a tím pádem i pracovních asistencí.

Další otázka se týkala vztahů na pracovišti. Cílem bylo zjistit, jak jsou bráni lidé se zdravotním postižením na otevřeném trhu práce mezi běžnými lidmi. Zajímalo mne, zda převažuje spíše kladné přijetí nového zaměstnance s postižením či nikoliv. Tři z dotázaných se vyjádřili kladně, neboť byli v novém pracovním kolektivu přijati bez problémů. Další výpověď byla celkem neutrální, neboť na pracovišti převládalo přijetí, ale i určitý strach a negativní emoce. Takovou situaci je potřeba řešit. Respondent, který se rozhodoval, zda nastoupit zpět do starého zaměstnání na novou pozici odpověděl, že byl přijat v zaměstnání většinou bez větších obtíží. Setkal se však v minulosti i s nepřijetím na pracovišti.

V páté otázce jsem zjišťovala, jak jednotliví respondenti hodnotí službu. Většina, tedy pět z šesti dotázaných zhodnotili službu kladně a byli s průběhem služby spokojeni. Poslední dotázaný prozatím nedokázal odpovědět, protože zatím nenaplnil svá očekávání v podobě získání ideálního pracovního místa.

Poslední otázka byla zaměřena na oblast splnění očekávání a získání tipů pro změnu. U těch, co získali zaměstnání, bylo očekávání pochopitelně naplněno. Co se týká tipů ke změně, tak se objevily nápady v podobě častějšího konání job klubů anebo zadávání méně úkolů, které jednotliví uživatelé dostávali od svých PK. Je to otázka k zamyšlení, neboť job kluby se konají v pravidelných intervalech, mnohdy jsou rozděleny podle úrovně schopností a dovedností jednotlivých uživatelů, důležitá je tedy koordinace toho všechno s dalšími pracovními konzultacemi a asistencemi, a to vyžaduje notnou dávku úsilí. Myslím si, že hodně záleží i na počtu uživatelů, kteří by měli zájem o častější job kluby. To však přenechám jiným. A co se týče množství úkolů, ty jsou nutné stanovovat pro naplňování aktivní spolupráce mezi uživatelem a PK. Působí hlavně pro zaktivizování uživatelů.

Co se týče průběhu služby, byla většina uživatelů spokojena. Znatelný rozdíl byl v situaci, kdy uživatel zaměstnání prozatím nezískal, a proto nebylo pochopitelně jeho nadšení tak velké. Proces získání zaměstnání je velmi individuální, někdo hledá zaměstnání delší období, jiný kratší. Záleží také na očekávání uživatele. Ti, co očekávají,

že se stanou uživatelem služby PZ a že jim PK nalezne ihned zaměstnání, jsou na omylu. PK nehledá zaměstnání uživateli bez jeho aktivního zapojení, ale vždy je nutná spolupráce.

Z rozhovorů s uživateli PZ se mi tedy potvrdil předpoklad, že služba sociální rehabilitace metodou podporovaného zaměstnávání, je z pohledu dotázaných respondentů, kteří ji využívají nebo již využívali, velice přínosná a má pro ně velký význam. Je tedy nutné do budoucna udržovat a posilovat kvalitu poskytování této služby.

3.5 Případové studie

V případových studiích jsem uvedla u uživatelů pouze pár osobních údajů, které nejsou v rozporu s ochranou osobních údajů a neporušují mlčenlivost. Uživatele tedy nelze podle nich dohledat a identifikovat. Dále je v každé případové studii popsána sociální situace uživatele po začátku využívání služby a individuální plány, které společně s pracovními konzultanty vytvořili. Individuální plány jsou důležité, protože nastiňují postupy a pokroky jednotlivých uživatelů služby podporovaného zaměstnávání.

Podle Hendla jde v případové studii o „*detailní studium jednoho případu nebo několika málo případů. Jde o zachycení složitosti případů, o popis vztahů v jejich celistvosti.*“ (Hendl, 2016, s. 102) Je zde předpoklad, že díky prozkoumání jednoho případu budeme moci snáze porozumět dalším podobným případům. Hendl rozlišuje tyto případové studie:

- osobní případová studie – jedná se o podrobný popis situace u jedné osoby. Jde o zachycení určitého období života jedince nebo může jít i o zaznamenání celého života;
- studie komunity – v této studii jde o zachycení jedné nebo více komunit, mnohdy bývá nazývána sociografií;
- studium sociálních skupin – při tomto studii se zkoumají malé (rodina) i velké skupiny (zaměstnanecká skupina). Jde o popis a analýzu vztahů ve skupině;
- studium organizací a institucí – jde o zachycení např. škol, firem, odborových organizací apod. Hledá se např. určitý vzorec chování, evaluace, zkoumání procesů adaptace a změn;
- zkoumání programů, událostí, rolí a vztahů – je zaměřena na zkoumání určité události, např. konflikt rolí, stereotypů, adaptace.

(Hendl, 2016)

Případové studie jsem získala během praxe ve službě podporovaného zaměstnávání ve společnosti Fosa, o.p.s.. Společnost Fosa, o.p.s. se zaměřuje na začleňování lidí se znevýhodněním, převážně v důsledku zdravotního postižení do běžné společnosti. Zaměřuje se na dosažení maximální možné míry jejich soběstačnosti a na zvýšení kvality jejich života. Při této praxi jsem se setkala s nepříliš podrobnými spisy uživatelů. Chyběl mi zde alespoň částečný vhled do situace uživatele mimo informací potřebných k hledání a získání zaměstnání. Myslím si, že komplexní náhled na situaci uživatele služby, ať se jedná o jakoukoliv službu, je velmi důležitý a přispívá ke zvýšení kvality poskytované služby.

3.5.1 Případová studie č. 1

3.5.2 Osobní údaje

Jméno: Arnošt

Věk: 27

Vzdělání: SOU zahradník, pekař, provozní služby

Typ invalidního důchodu: III. stupeň

Typ příspěvku na péči: III. stupeň

Typ postižení: Zrakové

Průkaz ZTP: ano

Omezení svéprávnosti: finance, právnícké úkony

Opatrovník: ano

Registrace na úřadu práce: ne

Službu podporovaného zaměstnávání začal využívat v listopadu 2016

3.5.3 Sociální situace

Pan Arnošt (dále uživatel) má problém si najít, získat a udržet si vhodné a stabilní zaměstnání na otevřeném trhu práce po ukončení středního odborného učiliště. Uživatel je krátce po vyučení, a tak nemá žádnou zkušenost se zaměstnáváním a pracovní návyky. Uživatel je motivován k hledání zaměstnání – chce na otevřený trh práce, vydělávat peníze, být v kontaktu s lidmi a být co nejvíce venku. Rád by našel práci v oblasti zahradnictví na zkrácený úvazek – baví ho zahradnické práce, v této oblasti má dokonce i roční praxi ze studií.

V současné době si uživatel sám práci nehledá, protože neví jak a kde a hledá ji pouze jeho matka. Životopis ani motivační dopis nemá. Uživatel má pomalejší pracovní

tempo – zpočátku bude potřeba podpory pracovního asistenta. Uživatel trpí dyskalkulií, retinopatií, má i problémy s jemnou motorikou.

Uživatel bude potřebovat podporu při hledání práce, pomoc s vytvořením životopisu a motivačního dopisu.

3.5.4 Individuální plán č. 1

Aktuální situace uživatele je popsána výše. Uživatel se s pracovní konzultantkou domluvili na cíli, kterého má být dosaženo během prvních třech měsíců. Z hlediska zaměstnání by mělo být dosaženo toho, že si uživatel najde zaměstnání jako zahradník, na 4 hodiny denně od pondělí do pátku. Z hlediska dovedností bude uživatel umět napsat životopis i motivační dopis, bude umět vyhledávat vhodné inzeráty na internetu, na které bude také sám odpovídat e-mailem a zároveň bude posílat i svůj životopis a motivační dopis.

3.5.5 Individuální plán č. 2

Po zhodnocení individuálního plánu č. 1 byl cíl splněn. Uživatel získal zaměstnání na otevřeném trhu práce. Společně s pracovní konzultantkou odpověděl na šest inzerátů, z čehož se ze dvou nabídek nikdo neozval, další zaměstnavatelé hledali zaměstnance pouze na brigádu, v dalším zaměstnání byl zapotřebí řidičský průkaz, který však uživatel nevládní. Poté se ozvala společnost, která zastřešuje úklid veřejných prostranství, kde sháněli zaměstnance na pozici zahradníka, avšak na plný úvazek, což uživatel nechtěl. Shodou okolností však v té samé firmě sháněli zaměstnance na pozici úklidového pracovníka. Tato práce se uživateli líbila, neboť bude trávit pracovní dobu venku. Uživatel nastoupil do zaměstnání na konci května 2017.

V oblasti získání dovedností se uživatel naučil vytvořit životopis i motivační dopis, trénoval vyhledávání pracovních nabídek na internetu a společně s pracovní konzultantkou na ně odpovídal. Uživatel si osvojil dovednosti, jak odpovědět na inzerát přes formulář či e-mail a umí přiložit i životopis. Dá se tedy říct, že cíle v oblasti zvýšení dovedností byly také naplněny.

Uživatel si spolu s pracovní konzultantkou určili další cíl, z hlediska práce, kterého má být dosaženo. Cílem bylo udržení si zaměstnání na pozici úklidového pracovníka. Z hlediska zvýšení pracovních dovedností se uživatel naučí trasu, kterou má uklízet, převážně proto, aby nevynechával místa, která mají být také uklizena. Aby byly tyto cíle

naplněny, je potřeba, aby s uživatelem docházel do zaměstnání pracovní asistent do doby, než se sám naučí svoji trasu. Pracovní asistent bude s uživatelem trénovat práci s mapou, kterou společně s pracovní konzultantkou vytvořili, do té si uživatel bude vyznačovat místa, která uklidil nebo která má teprve uklízet. Společně se také dohodli, co má uživatel dělat v případě, že onemocní, má zpoždění apod. Vždy to musí dát vědět pracovní konzultantce a zaměstnavateli. Dále se dohodli, že si uživatel pořídí zápisník, do kterého si bude poznamenávat počet odpracovaných hodin s daty, aby měl lepší přehled o vykonané práci a věděl, kdy mu vyprší dohoda o provedení práce a bude čas na podepsání smlouvy na hlavní pracovní poměr.

Jako rizikovou situaci společně vyhodnotil uživatel s pracovní konzultantkou vynechávání míst na trase, které má uklízet, proto u sebe bude uživatel vždy nosit mapu, do které si bude vyznačovat místa, která již uklízel a která ještě ne.

3.5.6 Individuální plán č. 3

Po zhodnocení individuálního plánu č. 2 bylo cílů z hlediska zaměstnání dosaženo. Uživatel pracuje již tři měsíce a bude se zaměstnavatelem domlouvat na smlouvě na hlavní pracovní poměr. Z hlediska dovedností byl cíl také naplněn, neboť uživatel trasu zná. Pracovní asistence byly sníženy denně o hodinu a půl a časem se opět sníží, až se zcela zruší.

Pracovní konzultantka si společně s uživatelem určili další cíle, kterých má být dosaženo. Z hlediska práce je to domluvení si se zaměstnavatelem smlouvy na hlavní pracovní poměr na pozici úklidového pracovníka a po podepsání smlouvy úspěšné projití tříměsíční zkušební dobou. Z hlediska zvyšování pracovních dovedností jsou cíle směřovány na samostatnost, nevynechávání míst na trase a snížení pracovních asistencí do tří měsíců alespoň na dva dny bez asistenta.

K těmto cílům uživatel dojde tak, že zkontaktuje zaměstnavatele a domluví se s ním na smlouvě, v případě potřeby ho podpoří pracovní konzultantka. Uživatel bude pracovat s mapkou, v které si bude odškrtnávat místa úklidu a kontrolovat je.

Rizikovou situaci v tomto případě je, že zaměstnavatel nevystaví uživateli smlouvu na hlavní pracovní poměr. Další takovou situací může být neustálé vynechávání určitých úseků, v důsledku čehož by mohl uživatel přijít o své zaměstnání. Uživatel si tedy musí tyto záležitosti hlídat.

3.5.7 Případová studie č. 2

3.5.8 Osobní údaje

Jméno: Marek

Věk: 31

Vzdělání: praktická škola

Typ invalidního důchodu: III. stupeň

Typ příspěvku na péči: II. stupeň

Typ postižení: Mentální

Průkaz ZTP: Ne

Omezení svéprávnosti: podpisy smluv, nakládání s majetkem nad 500,-

Opatrovník: ano

Registrace na úřadu práce: ne

Službu podporovaného zaměstnávání započal využívat v dubnu 2017

3.5.9 Sociální situace uživatele

Pan Marek (dále uživatel) službu podporovaného zaměstnávání v minulosti již využíval. Nově ji začal využívat od dubna 2017. Od listopadu pracuje na chráněném pracovním místě v bistru, kde roznáší jídlo a má práci na zkrácený úvazek. Do služby podporovaného zaměstnávání uživatel začal docházet s konkrétní představou zaměstnání. Rád by pracoval na lobby v KFC či v MC'Donalds nebo by rád doplňoval zboží v nějakém supermarketu. Ze současného zaměstnání chce uživatel odejít, protože tam není spokojený, nerozumí si s kolegy a chtěl by vyšší plat, protože se chce osamostatnit a žít v chráněném bytě. Uživatel má zkušenosti s prací v kavárně a jako úklidový pracovník.

Uživatel si sám novou práci nehledá, neboť neví kde a jak, nemá napsaný životopis ani motivační dopis. Z toho plyne, že uživatel bude potřebovat podporu při vyhledávání práce, i při odpovídání na pracovní nabídky, dále bude potřebovat podporu při vytvoření životopisu a motivačního dopisu, což je základem hledání vhodného a stabilního zaměstnání. Poté co uživatel nastoupí do zaměstnání, bude potřeba podpora pracovních asistentů při zapracování na pracovišti.

S pracovní konzultantkou společně tedy uživatel vytvořil životopis a motivační dopis, naučil se rozlišovat vhodné inzeráty nabídek práce od nevhodných nabídek, zvýšil si

také dovednosti pro oslovování potenciálních zaměstnavatelů. Uživatel absolvoval pohovor v MC'Donalds, kde ho však nakonec odmítli, neboť tam nenašli pro uživatele vhodné pracovní místo.

3.5.10 Individuální plán č. 1

Z hlediska individuálního plánování je hlavním cílem z hlediska práce, že uživatel získá zaměstnání dle jeho představ na zkrácený úvazek na 4 hodiny s odpovídající mzdou. Z hlediska dovedností bude uživatel na každou konzultaci nosit deník metro a spolu s pracovní konzultantkou bude vybírat vhodné pracovní nabídky. Uživatel bude vědět co je pohovor a jak se na něj ideálně připravit. Z hlediska průběhu služby a spolupráce bude uživatel docházet jednou týdně na konzultaci s pracovní konzultantkou, která mu pomůže vytvořit životopis a motivační dopis. Uživatel bude samostatně vyhledávat vhodné pracovní nabídky v novinách, případně si domluví pohovor, na který půjde v doprovodu pracovní konzultantky. Pokud se uživateli podaří sehnat vhodné zaměstnání, tak mu pracovní konzultant pomůže vyřídit potřebné dokumenty k nástupu a v práci mu bude asistovat pracovní asistent.

Z hlediska ohrožení spolupráce ve službě podporovaného zaměstnávání je potřeba zaměřit se na to, že je možné, že si uživatel rozmyslí spolupráci s pracovním konzultantem a nedomyslí dopady takového rozhodnutí. Je tedy potřeba zamezit takovému zbrklému rozhodování – nejdříve je takovéto rozhodnutí nutné zkonzultovat s pracovním konzultantem.

3.5.11 Individuální plán č. 2

Vzhledem k předchozímu individuálnímu plánu nebyly po zhodnocení plánu cíle splněny. Uživatel stále nenašel jiné vhodné zaměstnání podle svých představ. Během posledních tří měsíců uživatel vytvořil s pomocí pracovní konzultantky životopis a motivační dopis a získal dovednosti při rozlišování vhodného inzerátu zaměstnání.

Cíle, které by měly být naplněny do příštího individuálního plánu v oblasti spolupráce z hlediska práce je ta, že by uživatel měl mít práci ve fastfoodu na lobby nebo v obchodu na zkrácený úvazek.

3.5.12 Ukončení služby

Pracovní konzultantka začala od uživatele zjišťovat motivaci pro změnu práce, avšak uživatel již potřebnou motivaci k hledání zaměstnání nedokázal popsat. Tvrdil, že je v současném zaměstnání na chráněném pracovním místě spokojen a nemá tam tedy žádný problém, který by ho vedl ke změně zaměstnání. Pro potvrzení této výpovědi pracovní konzultantka zkontaktovala uživatelova opatrovníka, který všechno potvrdil. Po pěti měsících došlo tedy k dohodě o ukončení služby vzhledem k tomu, že uživatel je ve svém současném zaměstnání na chráněném pracovním místě, kde roznáší jídlo v bistru, spokojen a nové zaměstnání vlastně hledat nechce.

Cílem uživatele je tedy v současné době udržení si stávajícího pracovního místa. Avšak je zde stále riziko, že uživatel bude chtít opět najít nové zaměstnání, aniž by to řádně promyslel, proto se pracovní konzultantka s uživatelem domluvila, že pokud bude chtít změnit zaměstnání, tak celou situaci nejdříve probere se svým opatrovníkem. Pokud se společně s opatrovníkem domluví, že je změna zaměstnání nutná, bude moci uživatel opětovně využívat službu podporovaného zaměstnávání.

3.5.13 Shrnutí a interpretace

Ve dvou případových studiích jsem nastínila určitý úsek průběhu služby podporovaného zaměstnávání. Při výběru případových studií jsem úmyslně vybrala dvě zcela odlišné, neboť ne vždy průběh služby dopadne ideálně. Uživatel může v průběhu služby zjistit, že službu vlastně ani nechce nebo nepotřebuje využít. Samozřejmě motivaci potenciálního uživatele by měl odhalit v prvních fázích sám pracovní konzultant, ale nikdy to nelze určit na sto procent.

V případové studii č. 1 uživatel služby našel vhodné a stabilní zaměstnání. Je to příklad dobré praxe, která se zadařila. Je to situace, kdy je uživatel opravdu velmi motivovaný v hledání zaměstnání a velmi dobře spolupracuje s pracovní konzultantkou při hledání vhodné pracovní pozice. Také je vždy podstatná míra schopností, dovedností a chuť naučit se něco nového a přijmout určitou změnu ze strany uživatele.

Ve druhé kazuistice je oproti první vidět, že pokud si uživatel není jistý tím, co vlastně chce a není dostatečně motivovaný ke změně, tak to může vést i k ukončení služby bez nalezeného nového vhodného zaměstnání. V případové studii č. 2 je vidět správný postup pracovní konzultantky, která dokázala odhalit, že uživatel není dostatečně motivován ke změně zaměstnání, respektive, že vlastně není důvod nějakou změnu provést

a provedla i jisté opatření před možností opětovného zbrklého rozhodnutí uživatele služby.

V praxi jsem se s takovými situacemi, jako je popsána v druhé kazuistice, setkala méně. Nejčastější situace jsou ty, že uživatel získá po určité době zaměstnání, v kterém se zaučí podle svých individuálních schopností a dovedností. Mnohdy se však stane, že zaměstnavatel ukončí spolupráci se zaměstnancem v době tříměsíční zkušební doby. Tyto situace mohou nastat z důvodu nespokojenosti a nesplněných očekávání zaměstnavatele, ale i zaměstnance.

3.6 Diskuze

Při srovnání teorie a praxe služby sociální rehabilitace metodou podporovaného zaměstnávání jsem došla k závěru, že zde dochází téměř ke shodě. Jako jediný a hlavní problém vidím to, že v praxi občas nedochází k propojení a návaznosti sociálních služeb. Konkrétně jsem se setkala s tím, že nebyla řešena situace uživatele jako celek, ale situace uživatele byla řešena pouze v souvislosti s hledáním a získáním zaměstnání. V tom vidím velký nedostatek, neboť považuji zmapování a zjištění informací o uživatelově situaci za velmi důležité a to zejména tehdy, pokud se u uživatele objeví více přidružených nepříznivých situací, které je potřeba řešit. Jako příklad bych uvedla situaci, kdy uživatel má sice aktivní zájem o získání ideálního a stabilního zaměstnání, ale nemá vyřešenou otázku bydlení a je téměř ohrožen sociálním vyloučením vzhledem k povaze jeho asociálního chování z důvodu dospívání v ne moc vhodném prostředí. V takovém případě je nutné, aby mu PK pomohl řešit situaci komplexně a nabídl mu řešení jeho nepříznivé situace za pomoci dalších sociálních služeb.

V diplomové práci, v části zaměřené na praxi, jsem zjišťovala přínosnost služby sociální rehabilitace metodou podporovaného zaměstnávání pro její uživatele se zdravotním postižením. Zvolila jsem k tomu metodu kvalitativního výzkumu, jež se mi k povaze zjišťovaných informací, zdál nejvíce adekvátní. Ze strukturovaných rozhovorů se mi potvrdil předpoklad, že je tato služba opravdu velice přínosná pro její uživatele, zejména díky tomu, že přispívá k jejich začleňování do běžné společnosti a pomáhá jim být soběstačnějšími a více nezávislími. V případových studiích je patrné, že pro některé uživatele tato služba může mít velký přínos a naleznou díky ní vhodné a stabilní zaměstnání. Avšak k takovému pozitivnímu závěru nemusí vždy dojít, jak je zřejmé v druhé případové studii. Velice záleží na druhu postižení, ale také na stupni dosaženého vzdělání u jednotlivce. V druhé případové studii, je oproti první vidět, že lidé s mentálním postižením si nemusejí uvědomovat důsledky svého jednání a proto může dojít k negaci

služby uživatelem s mentálním postižením. Myslím si, že v takovém případě je vhodné ukončení služby. Podle mého by PK měl dokázat odhadnout situaci a skutečný aktivní zájem uživatele o službu podporovaného zaměstnávání a nejen ji. To však závisí na zkušenostech jednotlivých pracovníků a proto je důležité neustálé vzdělávání a získávání nových zkušeností, které přispějí k zlepšování poskytované služby.

Závěr

Myslím si, že podpora osob se zdravotním postižením je při vyhledávání zaměstnání a jejich následným úspěšným zapojením do pracovního procesu velice důležitá. Jde o proces integrace těchto lidí do společnosti. Zamezuje se tedy jejich sociálnímu vyloučení. V rámci sociální rehabilitace metodou podporovaného zaměstnávání jde o integraci lidí se zdravotním postižením nebo nějakým znevýhodněním na otevřený trh práce, tedy mezi běžnou populaci obyvatel. Je nutné poskytovat podporu komplexně, tedy jak jednotlivým uživatelům, tak i lidem z uživatelského okolí, tzn. například i jejich novým spolupracovníkům, kteří mnohdy netuší, jak se ke zdravotně postiženému kolegovi chovat, protože s touto situací nemají žádné zkušenosti. Je to významný prostředek v zamezování a k odstraňování zažitých stereotypů a předsudků, které stále, a bohužel, panují ve společnosti v souvislosti s lidmi se zdravotním postižením.

V diplomové práci jsem teoreticky popsala službu sociální rehabilitace formou podporovaného zaměstnávání spíše z hlediska neziskových organizací, které se na tuto oblast specializují, než z hlediska státní sféry. Dále jsem teoreticky zmapovala celkový průběh poskytování této služby. Informace jsem čerpala převážně z literatury a ze své dlouholeté praxe s lidmi se zdravotním postižením.

V rámci mapování praktické stránky služby podporovaného zaměstnávání jsem se zaměřila na zjištění přínosnosti pro její uživatele. Díky kvalitativnímu výzkumu, na který jsem využila metody strukturovaného rozhovoru a případových studií, se mi potvrdil předpoklad o přínosnosti poskytování této služby pro její uživatele. Proto si myslím, že tato služba poskytována v určité kvalitě a je tedy nutno ji stále udržovat, posilovat, ale také ji nadále zdokonalovat. Z výše uvedeného tedy vyplývá, že cíl diplomové práce byl splněn.

Seznam použité literatury

CONLEY, R.W. *Supported employment in Maryland - successes and issues. Mental Retardation*. 2003.

CRESWELL, J. W. *Qualitative inquiry and research design: Choosing among five traditions*. Thousand Oaks: Sage Publications, 1998.

DISMAN, Miroslav. *Jak se vyrábí sociologická znalost: příručka pro uživatele*. 4., nezměn. vyd. Praha: Karolinum, 2011. ISBN 978-80-246-1966-8.

HENDL, Jan. *Kvalitativní výzkum: základní teorie, metody a aplikace*. Čtvrté, přepracované a rozšířené vydání. Praha: Portál, 2016. ISBN 978-80-262-0982-9.

KREJČÍŘOVÁ, Olga a kol. *Problematika zaměstnávání občanů se zdravotním postižením*. Rytmus, o. s. Tobiáš, 2005. ISBN 80-903598-1-7

MATOUŠEK, Oldřich a kol. *Sociální práce v praxi*. Praha: Portál, 2010. ISBN 978-80-7367-818-0

MATOUŠEK, Oldřich a kol. *Sociální služby*. Praha: Portál, 2011. ISBN 978-80-262-0041-3

MATOUŠEK, Oldřich. *Metody a řízení sociální práce*. 3., aktualiz. a dopl. vyd. Praha: Portál, 2013. ISBN 978-80-262-0213-4.

MATOUŠEK, Oldřich, Pavla KODYMOVÁ a Jana KOLÁČKOVÁ, ed. *Sociální práce v praxi: specifika různých cílových skupin a práce s nimi*. Praha: Portál, 2005. ISBN 80-7367-002-X.

MATOUŠEK, Oldřich. *Základy sociální práce*. Vyd. 2. Praha: Portál, 2007. ISBN 978-80-7367-331-4.

MICHALÍK, Jan. *Zdravotní postižení a pomáhající profese*. Praha: Portál, 2011. ISBN 978-80-7367-859-3.

NAVRÁTIL, Pavel. *Úvod do teorií a metod sociální práce*. Brno: Marek Zeman, 2000.

NOVOSAD, Libor. *Poradenství pro osoby se zdravotním a sociálním znevýhodněním*. Praha: Portál, 2009. ISBN 978-80-7367-509-7

NOVOSAD, Libor. *Základy speciálního poradenství: struktura a formy poradenské pomoci lidem se zdravotním nebo sociálním znevýhodněním*. Praha: Portál, 2000. ISBN 80-7178-197-5.

OPATŘILOVÁ, Dagmar a Lucie PROCHÁZKOVÁ. *Předprofesní a profesní příprava jedinců se zdravotním postižením*. Brno: Masarykova univerzita, 2011. ISBN 978-80-210-5536-0.

PFEIFFER, Jan. *Dítě se zdravotním postižením*. [Sborník.] MŠMT ČR, Praha. 1999.

ROSE, M. S., MOORE, V., L. 1995. CM. In RICHARD, L.,E. et al. *Encyclopedia of Social Work*. NASW. Washington: Nasw Press.

ÚLEHLA, Ivan. *Umění pomáhat: učebnice metod sociální praxe*. Praha: Sociologické nakladatelství, 1999. Studijní texty (Sociologické nakladatelství), sv. 20. ISBN 80-85850-69-9.

VITÁKOVÁ, Petra, ed. *Souhrnná metodika podporovaného zaměstnávání: projekt EQUAL - rozšíření metodiky, národní a evropská spolupráce*. Praha: Rytmus, 2005. ISBN 80-903598-0-9.

VOTAVA, Jiří. *Ucelená rehabilitace osob se zdravotním postižením*. Praha: Karolinum, 2005. ISBN 80-246-0708-5.

Internetové zdroje:

Česká unie pro podporované zaměstnávání. *Standardy podporovaného zaměstnávání*. Praha, 2004. [online] Dostupné z: http://unie-pz.cz/files/files/knihovna/standardy-pz_final.pdf

ČESKO. ČESKÁ SPRÁVA SOCIÁLNÍHO ZABEZPEČENÍ. ČSSZ. Česká správa sociálního zabezpečení. [online] Dostupné z: <http://www.cssz.cz/cz/ozz/>

ČESKO. ČESKÝ STATISTICKÝ ÚŘAD. ČSÚ. Český statistický úřad. [online] Dostupné z: <https://www.czso.cz/>

ČESKO. MINISTERSTVO PRÁCE A SOCIÁLNÍCH VĚCÍ. MPSV. Ministerstvo práce a sociálních věcí. [online] Dostupné z: <https://www.mpsv.cz>

Etický kodex sociálních pracovníků České republiky, 2006. [online] Dostupné z: http://www.apsscr.cz/ckfinder/userfiles/files/Etick%C3%BD%20kodex_Profesn%C3%AD%20svaz_verII.pdf

Evropská unie pro podporované zaměstnávání (European Union of Supported Employment): *Metodika pro rozmanitost*. Dundee City Council, Skotsko. The Orchardville Society, Severní Irsko. 2010. [online] Dostupné z:

<http://www.rytmus.org/shared/clanky/760/translated-toolkit-cz-metodika%20pro%20rozmanitost.pdf>

Metodika pro poskytovatele sociálních služeb. Liberecký kraj, 2018. [online] Dostupné z: <https://odbor-socialni.kraj-lbc.cz/getFile/id:630093/lastUpdateDate:2017-07-12%2009%3A19%3A14>

Při hledání práce využíváme nové metody, mezi které patří i „stínování“ (Job Shadowing) [online] Dostupné z:

<http://www.rytmus.org/stranka/aktuality/pri-hledani-prace-vyuzivame-nove-metody-mez-i-ktere-patri-i-%E2%80%9Estinovani%E2%80%9C-job-shadowing>

SZOTÁKOVÁ, Markéta. Case management: aktivní zapojení klienta i pracovníka do spolupráce. [online] *Časopis Sociální práce*. 2014, roč. 14, č. 3. ISSN 1805-885x. Dostupné z: <http://www.socialniprace.cz/index.php?sekce=2&ukol=1&id=71#stop>

Vyhláška č. 505/2006 Sb., v platném znění. [online] Dostupné z: https://www.mpsv.cz/files/clanky/11911/vyhlaska_505-2006.pdf

Vyhláška č. 518/2004 Sb., v platném znění. [online] Dostupné z: https://portal.mpsv.cz/sz/obecne/prav_predpisy/akt_zneni/vyhlaska_518-2004_sb.pdf

Zákon č. 108/2006 Sb., o sociálních službách, v platném znění. [online] Dostupné z: https://www.mpsv.cz/files/clanky/7372/108_2006_Sb.pdf

Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, v platném znění. [online] Dostupné z: https://portal.mpsv.cz/sz/obecne/prav_predpisy/akt_zneni/ZAKON_O_ZAMESTNANOSTI_OD_1_1_2018.PDF

Seznam příloh

Příloha č. 1 – poskytovatelé služby podporovaného zaměstnávání

1. Agapo, o.p.s. (člen ČUPZ)

Cílová skupina: osoby se zdravotním a sociálním znevýhodněním

Zelný trh 1, 602 00 Brno

541 210 549, 545 213 204

info@agapo.cz

<http://www.agapo.cz>

2. Agentura Osmý den - pobočka Děčín (člen ČUPZ)

Cílová skupina: osoby s mentálním postižením, osoby s duševním onemocněním,
kombinované postižení

Sládkova 8, 405 02 Dečín

724 509 555, 774 775 709

osmyden@osmyden.cz

<http://www.osmyden.cz>

3. Agentura Osmý den (člen ČUPZ)

Cílová skupina: osoby s mentálním postižením, osoby s duševním onemocněním,
kombinované postižení

Dvořákova 6, 400 01 Ústí nad Labem

774 775 014, 774 775 709

osmyden@osmyden.cz

<http://www.osmyden.cz>

4. Agentura Pondělí (člen ČUPZ)

Cílová skupina: osoby se zdravotním postižením a sociálním znevýhodněním

2. polské armády 1094/27, Rumburk

412 334 046

info@agenturapondeli.cz

<http://www.agenturapondeli.cz>

5. Agentura PZ při Diakonii ČCE (člen ČUPZ)

Cílová skupina: osoby se zdravotním postižením

Teplická 1, 412 01 Litoměřice

416 700 315, 775 251 553

apz.litomerice@diakonie.cz

<http://www.diakoniecceltm.cz/>

6. APPN, o.p.s. - Agentura pro neslyšící (člen ČUPZ)

Cílová skupina: osoby se sluchovým postižením

Staňkovská 378, 198 00 Praha 9

222 519 835, SMS: 739 245 189

appn@appn.cz

<http://www.appn.cz>

7. Asistence, o.p.s. (člen ČUPZ)

Cílová skupina: osoby s tělesným a kombinovaným postižením

V Pevnosti 4, 128 41 Praha 2

241 083 573, 739 655 287

stredisko@asistence.org

<http://www.asistence.org>

8. Asociace pomáhající lidem s autismem - APLA Praha, Střední Čechy, o.s.

Cílová skupina: osoby s poruchou autistického spektra

V Holešovičkách 593/1A, 182 00 Praha 8

267 311 606, 775 553 776

sadilova@apla.cz

<http://www.praha.apla.cz>

<http://www.autismus.cz>

9. Asociace TRIGON, o.p.s.

Cílová skupina: osoby se zdravotním postižením

Skautská 1045, 708 00 Ostrava-Poruba

596 910 022

info@asociacetrigon.eu

<http://www.asociacetrigon.eu/>

10. ASPEKT (člen ČUPZ)

Cílová skupina: osoby se zdravotním postižením

Hrašeho 15, 547 01 Náchod

774 120 712

michal.pejskar@aspektos.cz

<http://www.aspektos.cz>

<http://www.bezprace.eu>

11. Česká abilympijská asociace, o.s. (člen ČUPZ)

Cílová skupina: osoby se zdravotním postižením a sociálním znevýhodněním

Sladkovského 2824, 530 02 Pardubice

466 052 052

info@caacz.cz

<http://www.caacz.cz>

12. Český západ o.s.

Cílová skupina: osoby sociálně znevýhodněné

Dobrá Voda 52, 364 01 Toužim

(+420) 353 391 132 mobil: (+420) 724 732 247

info@cesky-zapad.cz; dilny@cesky-zapad.cz

<http://www.cesky-zapad.cz>

13. Charita sv. Alexandra - Target - podporované zaměstnávání

Cílová skupina: osoby se zdravotním postižením

Fr. Formana 13, Ostrava - Dubina

734 435 326, 596 611 208

target@alexandr.charita.cz

<http://www.charita-sv-alexandra.cz>

14. Diakonie ČCE - středisko Světlo ve Vrchlabí, Podporované zaměstnávání na Trutnovsku a Jičínsku

Cílová skupina: osoby se zdravotním postižením

Krkonošská 228, 543 01 Vrchlabí

T: +420 498 100 619 M: +420 734 646 901

hlavacova.svetlo@diakoniecce.cz

<http://vrchlabi.diakonie.cz/projekty-esf/podporovane-zamestnavani/>

15. Eset Help

Cílová skupina: osoby s duševním onemocněním

Hekrova 805, 149 00 Praha 4

731 444 133, 272 937 712

podpor.zam@esethelp.cz

<http://www.esethelp.cz>

16. Fokus Mladá Boleslav

Cílová skupina: osoby s duševním onemocněním

Václavkova 773, 293 01 Mladá Boleslav

775 562 071, 775 562 072

zamestnavani@fokus-mb.cz

<http://www.fokus-mb.cz>

17. Fokus Praha

Cílová skupina: osoby s duševním onemocněním

Vnislavova 48/4, Praha 2, 128 00

242 408 808

cppz@fokus-praha.cz

<http://www.fokus-praha.cz>

18. Fokus Vysočina, Tým podpory v zaměstnávání - Havlíčkův Brod (člen ČUPZ)

Cílová skupina: zdravotně znevýhodnění lidé (duševně nemocní, tělesně postižení, mentálně postižení)

Štáflova 2003, 580 01 Havlíčkův Brod

569 433 253, 774 151 497

dana.javorska@fokusvysocina.cz

<http://www.fokusvysocina.cz>

19. Fokus Vysočina, Tým podpory v zaměstnávání - Pelhřimov (člen ČUPZ)

Cílová skupina: zdravotně znevýhodnění lidé (duševně nemocní, tělesně postižení, mentálně postižení)

Masarykovo nám. 31, 393 01 Pelhřimov

774 151 498

jana.horakova@fokusvysocina.cz

<http://www.fokusvysocina.cz>

20. Fosa, o.p.s. (člen ČUPZ)

Cílová skupina: osoby se zdravotním a sociálním znevýhodněním

Filipova 2013/3, 148 00 Praha 4

271 910 016, 775 350 115

fosaops@fosaops.org

<http://www.fosaops.org>

21. Green Doors, o.s.

Cílová skupina: osoby s duševním onemocněním

Pujmanové 1219/8 140 00 Praha 4

+420 774 913 029

zamestnavani@greendoors.cz

www.greendoors.cz

22. Handicap Žatec

Cílová skupina: osoby se zdravotním postižením

Stavbařů 2696, 438 01 Žatec

415 714 277

handicap-zatec@seznam.cz

<http://www.handicap-zatec.cz/>

23. Horizont Kroměříž - sociální služby

Cílová skupina: osoby se zdravotním postižením

Mánesova 3880, 767 01 Kroměříž

777 721 145

horizontkm@cspzlin.cz

<http://www.cspzlin.cz>

24. Horizont Zlín - sociální služby

Cílová skupina: osoby se zdravotním postižením

Mostní 4058, 760 01 Zlín

577 101 076, 777 721 137

horizont@cspzlin.cz

<http://www.cspzlin.cz>

25. KAFIRA o.p.s.

Cílová skupina: osoby se zrakovým postižením

Horní náměstí 47, 746 01 Opava (sídlo), střediska: Ostrava, Nový Jičín, Frýdek-Místek

553 653 623, 777 574 362

info@kafira.cz

<http://www.kafira.cz>

26. Letní dům, o.s.

Cílová skupina: mladí lidé odcházející z ústavní výchovy

Vyšehradská 430/41, 128 00, Praha 2

+420 777 732 047

letnidum@letnidum.cz

<http://www.letnidum.cz>

27. Liga vozíčkářů - Směrem k práci

Cílová skupina: osoby se zdravotním postižením (tělesné, mentální, duševní, chronické, kombinované)

Štefánikova 15, 695 01 Hodonín

+420 774 074 132

hodonin@ligavozic.cz

<http://www.ligavozic.cz>

28. Liga vozíčkářů - Směrem k práci

Cílová skupina: osoby se zdravotním postižením (tělesné, mentální, duševní, chronické, kombinované)

Poříčí 11, 594 01 Velké Meziříčí

+420 602 190 037

velkemezirici@ligavozic.cz

<http://www.ligavozic.cz>

29. Liga vozíčkářů - Sociální rehabilitace

Cílová skupina: osoby se zdravotním postižením (tělesné, mentální, chronické, kombinované)

Bzenecká 23, 628 00 Brno

537 021 485, 774 120 113

brno@ligavozic.cz

<http://www.ligavozic.cz>

30. Liga vozíčkářů - Společně do práce

Cílová skupina: osoby se zdravotním postižením (tělesné, mentální, duševní, chronické, kombinované)

Pontassievská 1, Znojmo, 669 02

725 933 427

znojmo@ligavozic.cz

<http://www.ligavozic.cz>

31. Liga vozíčkářů - Společně do práce

Cílová skupina: osoby se zdravotním postižením (tělesné, mentální, duševní, chronické, kombinované)

Žižkova 89, Jihlava, 586 01

606 070 359

jihlava@ligavozic.cz

<http://www.ligavozic.cz>

32. Liga vozíčkářů - Zapojte se...!

Cílová skupina: osoby se zdravotním postižením (tělesné, mentální, duševní, chronické, kombinované)

Sukova 1052/6, 678 01 Blansko

+420 725 020 779

blansko@ligavozic.cz

<http://www.ligavozic.cz>

33. Liga vozíčkářů - Zapojte se...!

Cílová skupina: osoby se zdravotním postižením (tělesné, mentální, duševní, chronické, kombinované)

Komenského 25, 591 01 Žďár nad Sázavou

+420 725 104 848

zdarnadsazavou@ligavozic.cz

<http://www.ligavozic.cz>

34. Máme otevřeno?

Cílová skupina: osoby s mentálním a kombinovaným postižením

Ve smečkách 604/5 Praha 1 - Nové Město 110 00

+420 728 929 005

info@mameotevreno.cz

<http://www.mameotevreno.cz>

35. MESADA, občanské sdružení - Pobočka Jindřichův Hradec (člen ČUPZ)

Cílová skupina: osoby se zdravotním postižením

Růžová 30/II, 377 01 Jindřichův Hradec

384 321 513

jhradec@mesada.eu

<http://www.mesada.eu>

36. MESADA, občanské sdružení - Pobočka Vimperk (člen ČUPZ)

Cílová skupina: osoby se zdravotním postižením

1. máje 74, PO Box 18 Vimperk

388 411 718

vimperk@mesada.eu

<http://www.mesada.eu>

37. MESADA, občanské sdružení (člen ČUPZ)

Cílová skupina: osoby se zdravotním postižením

Velké náměstí 119/13, 397 01 Písek

382 222 246

pisek@mesada.eu

<http://www.mesada.eu>

38. Pracovní a sociální agentura Pasáž

Cílová skupina: osoby, které přestávají užívat nelegální drogy

Francouzská 36, 602 00 Brno

545 247 535

pasaz@podaneruce.cz

<http://www.podaneruce.cz>

39. Rytmus - Od klienta k občanovi, o.p. s. Praha (člen ČUPZ)

Cílová skupina: osoby se zdravotním postižením nebo jiným znevýhodněním

Londýnská 81, 120 00 Praha 2

224 251 610

londynska@rytmus.org

<http://www.rytmus.org>

40. Rytmus - Od klienta k občanovi, o.p.s. Sokolov (Agentura pro sociální rehabilitaci Rytmus Sokolov) - člen ČUPZ

Cílová skupina: osoby se zdravotním postižením nebo jiným znevýhodněním

Jednoty 1931, 356 01 Sokolov

737 248 467

sokolov@rytmus.org

<http://www.rytmus.org>

41. Rytmus Benešov, o.p.s. - pracoviště Kutná Hora (člen ČUPZ)

Cílová skupina: osoby se zdravotním postižením nebo jiným znevýhodněním

Masarykova 598, 284 01 Kutná Hora

327 312 307

kutnahora@rytmus.org

<http://www.kutnahora.rytmus.org>

42. Rytmus Benešov, o.p.s. (člen ČUPZ)

Cílová skupina: osoby se zdravotním postižením nebo jiným znevýhodněním

F.V.Mareše 2056, 256 01 Benešov

317 742 742

benesov@rytmus.org

<http://benesov.rytmus.org>

43. Rytmus Chrudim, o.p.s. – pracoviště Svitavy (člen ČUPZ)

Cílová skupina: osoby se zdravotním postižením

Milady Horákové 373/10, 568 02 Svitavy

730 518 510

svitavy@rytmuschrudim.cz

<http://www.rytmuschrudim.cz>

44. Rytmus Chrudim, o.p.s. – pracoviště Ústí nad Orlicí (člen ČUPZ)

Cílová skupina: osoby se zdravotním postižením

Tvardkova 1191, 562 01 Ústí nad Orlicí

730 518 514

usti@rytmuschrudim.cz

<http://www.rytmuschrudim.cz>

45. Rytmus Chrudim, o.p.s. (člen ČUPZ)

Cílová skupina: osoby se zdravotním postižením nebo jiným znevýhodněním

Heydukova 392, 537 01 Chrudim

469 621 599

chrudim@rytmuschrudim.cz

<http://www.rytmuschrudim.cz>

46. Rytmus D, o.p.s.

Cílová skupina: osoby s chronickým duševním onemocněním, s kombinovaným postižením, s mentálním postižením, s tělesným postižením, se zdravotním postižením, senioři

Palackého 205/4, 408 01 Rumburk

412 335 545, 734 494 567

info@rytmusd.cz

<http://www.rytmusd.cz>

47. Rytmus Liberec, o.p.s. (člen ČUPZ)

Cílová skupina: osoby se zdravotním postižením nebo jiným znevýhodněním

Palachova 504/7, 460 01 Liberec

485 100 626, 777 228 661

liberec@rytmus.org

<http://www.rytmusliberec.cz>

48. Slezská diakonie, RÚT Bruntál, sociální rehabilitace

Cílová skupina: osoby se zdravotním postižením, osoby v krizi

ul. Kavalcova 7, 792 01 Bruntál

734 417 007

l.hrabackova@sdk.cz

<http://www.slezskadiakonie.cz>

49. Slezská diakonie, RÚT Český Těšín, sociální rehabilitace

Cílová skupina: osoby se zdravotním postižením

ul. Třanovského 10, 737 01 Český Těšín

731 826 808, 733 142 408

rut.ct@slezskadiakonie.cz, rut.sp@slezskadiakonie.cz

<http://www.slezskadiakonie.cz>

50. Slezská diakonie, RÚT Frýdek - Místek, sociální rehabilitace

Cílová skupina: osoby se zdravotním postižením

tř. T.G. Masaryka 1101, 738 01 Frýdek - Místek

737 227 857

rut.fm@slezskadiakonie.cz

<http://www.slezskadiakonie.cz>

51. Slezská diakonie, RÚT Krnov, sociální rehabilitace

Cílová skupina: osoby se zdravotním postižením

Hlubčická 18, 794 01 Krnov

733 142 404

rut.kr@sdk.cz

<http://www.slezskadiakonie.cz>

52. Slezská diakonie, RÚT Třinec, sociální rehabilitace

Cílová skupina: osoby se zdravotním postižením

ul. Frýdecká 136, 739 61 Třinec

736 650 331

rut.tr@slezskadiakonie.cz

<http://www.slezskadiakonie.cz>

53. Spolu Olomouc (člen ČUPZ)

Cílová skupina: osoby se zdravotním postižením (převážně mentálním a kombinovaným)

Dolní náměstí 38, 779 00 Olomouc

585 221 546

apz@spoluolomouc.cz

<http://www.spoluolomouc.cz>

54. Zahrada 2000 o.s.

Cílová skupina: lidé s duševním onemocněním

Děťřichov 32, 790 01 Jeseník

584 401 195

info@zahrada2000.cz

<http://www.zahrada2000.cz>

Příloha č. 2 – strukturovaný rozhovor

1. „Odkud jste se dozvěděl(a) o službě podporovaného zaměstnávání?“
2. „Co Vás vedlo k získání zaměstnání na otevřeném trhu práce?“
3. „Získal(a) jste díky této službě vhodné a stabilní zaměstnání, případně jaké?“
4. „Byl(a) jste přijat(a) v novém pracovním kolektivu bez problémů?“
5. „Byl(a) jste spokojena s průběhem služby podporované zaměstnávání?“
6. „Co jste od této služby očekával(a) nebo je něco co byste změnil(a)?“

Abstrakt

Diplomová práce na téma „*Podpora osob se zdravotním postižením při zaměstnání v kontextu sociální práce*“ se zabývá službou sociální rehabilitace metodou podporovaného zaměstnávání a je zaměřena na cílovou skupinu osob se zdravotním postižením. Cílem je zjištění přínosnosti této služby pro její uživatele.

V první části diplomové práce je popsána celková problematika osob se zdravotním postižením spolu s charakteristikou služby podporovaného zaměstnávání. Tato část se dále zabývá historickým vývojem služby, legislativním rámcem, metodami práce s uživateli či rolí sociálního pracovníka z hlediska služby podporovaného zaměstnávání.

Další část diplomové práce je zaměřena na praxi z hlediska poskytování této služby. Je zde popsána metodologická část diplomové práce, která je zpracována kvalitativním výzkumem formou strukturovaných rozhovorů a je dokreslena případovými studii.

Z hlediska uskutečnění kvalitativního výzkumu se potvrdil předpoklad velké prospěšnosti pro osoby se zdravotním postižením využívající služby podporovaného zaměstnávání, což svědčí i o dobré kvalitě této poskytované služby.

Abstract

The diploma thesis on "*Support of people with disabilities at work in the context of social work*" deals with the social rehabilitation service with the supported employment method and focuses on the target group of people with disabilities. The goal is to find out how useful this service is for its users.

The first part of the diploma thesis describes the general issue of people with disabilities, together with the characteristic of the service of supported employment. This part also deals with the historical development of the service, the legislative framework, the methods of working with the users and the role of the social worker in terms of the service of supported employment.

Another part of the diploma thesis is focused on the practice in terms of providing this service. There is described the methodological part of the diploma thesis, which is elaborated by qualitative research in the form of structured interviews and is illustrated by case studies.

From the point of view of the realization of qualitative research, the assumption of great benefit for persons with disabilities using the services of supported employment was confirmed, which is also indicative of the good quality of this service.