

UNIVERZITA KARLOVA V PRAZE
Fakulta tělesné výchovy a sportu
Katedra pedagogiky, psychologie a didaktiky

UPLATNĚNÍ LIDÍ S HENDIKEPEM NA VOLNÉM TRHU PRÁCE
METODOU PODPOROVANÉHO ZAMĚSTNÁVÁNÍ

Bakalářská práce

Vedoucí diplomové práce:
Mgr. Rostislav Čichoň, Ph.D.

Zpracovala:
Šárka Trundová

Březen 2008

Svoluji k zapůjčení své bakalářské práce ke studijním účelům.

Prosím, aby byla vedena přesná evidence vypůjčovatelů, kteří musí pramen převzaté literatury řádně citovat.

Jméno a Příjmení: Číslo občanského průkazu: Datum vypůjčení: Poznámka:

Prohlášení

Prohlašuji, že jsem závěrečnou práci vypracovala samostatně a použila jen uvedených pramenů a literatury.

Trundová Šárka



Březen 2008, Praha

Poděkování

Děkuji vedoucímu bakalářské práce Mgr. Rostislavu Čichoňovi, Ph.D. za odborné vedení, pomoc a za praktické rady při vypracování závěrečné práce. Dále děkuji za dobrou spolupráci a ochotu vedoucí Agentury podporovaného zaměstnávání Pomněnka v Šumperku Bc. Haně Wolanské.

Abstrakt

Název práce: Uplatnění lidí s hendikepem na volném trhu práce metodou podporovaného zaměstnávání

Cíl práce: Přiblížit problematiku zaměstnávání lidí s hendikepem pomocí metody podporovaného zaměstnávání a ukázat modelový příklad na jednom z vybraných pracovišť.

Metoda: Kvantitativní studie hodnotící činnost vybraného pracoviště z několika hledisek na základě sběru dat.

Výsledky: Práce dokazuje úspěšnost metody podporovaného zaměstnávání při zaměstnávání lidí s hendikepem na volném trhu práce.

Klíčová slova: podporované zaměstnávání, agentura podporovaného zaměstnávání, volný trh práce, uživatel služeb, hendikep, postižení

Abstract

The title of the work: Jobs opportunities of handicapped people in open labour market by means of supported employment.

The aim of the work: To present the issue of handicapped people employment by means of supported employment and show a model example in one workplace.

Method: A quantitative study evaluating the activity of the workplace from many aspect based on data collection.

Results: The work proves that the supported employment method successfully helps handicapped people to find a job in open labour market.

Key words: supported employment, the supported employment agency, open labour market, the unemployed, the service user, handicap, disablement, the handicapped

OBSAH

ÚVOD	9
TEORETICKÁ ČÁST	11
1 Filosofie podporovaného zaměstnávání	11
1.1 Uplatnění práva na práci	12
1.2 Občanský princip	13
1.3 Princip individuálního přístupu	13
1.4 Princip aktivního přístupu uživatele služeb	13
2 Vývoj podporovaného zaměstnávání ve světě a v České republice	14
2.1 Podporované zaměstnávání ve světě	14
2.2 Podporované zaměstnávání v České republice	15
2.2.1 Poskytovatelé podporovaného zaměstnávání	16
2.2.2 Počet poskytovatelů služeb podporovaného zaměstnávání a jejich kapacita	16
2.2.3 Cílová skupina uživatelů služeb podporovaného zaměstnávání	16
2.2.4 Financování služeb podporovaného zaměstnávání	17
2.2.5 Česká unie pro podporované zaměstnávání	18
3 Definice a znaky podporovaného zaměstnávání	19
3.1 Definice podporovaného zaměstnávání	19
3.2 Rozpoznávací znaky podporovaného zaměstnávání	19
3.3 Odlišení podporovaného zaměstnávání od jiných typů služeb	21
3.3.1 Pracovní rehabilitace	21
3.3.2 Sociální rehabilitace	21
3.3.3 Chráněné pracovní místo	22
3.3.4 Chráněná dílna	22
3.3.5 Pracovní terapie	22
4 Cílová skupina služeb podporovaného zaměstnávání	23
4.1 Podporované zaměstnávání pro lidi s tělesným a kombinovaným postižením	23
4.1.1 Charakteristika cílové skupiny se zaměřením na typy postižení	23
4.1.2 Možnosti pracovního uplatnění pro lidi s kombinovaným postižením	25
4.1.3 Specifické postupy v podporovaném zaměstnávání lidí s tělesným postižením	25
4.2 Podporované zaměstnávání pro lidi s duševním onemocněním	26
4.2.1 Charakteristika cílové skupiny	26
4.2.2 Možnosti pracovního uplatnění pro lidi s duševním onemocněním	26
4.2.3 Specifické postupy při práci s lidmi s duševním onemocněním	27
4.3 Podporované zaměstnávání pro lidi se závislostí na návykové látce	28
4.3.1 Charakteristika cílové skupiny	28
4.3.2 Podpora při zaměstnávání lidí se závislostí	30
4.3.3 Typické problémy lidí se závislostí na návykových látkách	31
4.4 Podporované zaměstnávání pro lidi s mentálním postižením	31
4.4.1 Charakteristika cílové skupiny	31
4.4.2 Možnosti pracovního uplatnění lidí s mentálním postižením	33
4.4.3 Specifické postupy v podporovaném zaměstnávání lidí s mentálním	

postižením	33
4.5 Podporované zaměstnávání pro lidi se sociálním znevýhodněním	34
4.5.1 Charakteristika cílové skupiny	34
4.5.2 Specifika lidí se sociálním hendikepem	34
4.6 Podporované zaměstnávání pro lidi se smyslovými vadami	35
4.6.1 Charakteristika cílové skupiny zrakově postižených.....	35
4.6.2 Charakteristika cílové skupiny se sluchovým postižením	36
4.6.3 Specifika lidí se smyslovými vadami	36
5 Proces podporovaného zaměstnávání	38
5.1 Podpora ve vztahu k uživateli služeb podporovaného zaměstnávání.....	38
5.2 Podpora ve vztahu k zaměstnavateli a povinnosti zaměstnavatele.....	40
5.3 Podpora ve vztahu k rodině uživatele	42
6 Podmínky pro poskytování služeb podporovaného zaměstnávání	43
6.1 Personální zabezpečení.....	43
6.2 Technické zabezpečení	44
6.3 Zdroje finančních prostředků.....	44
CÍLE, ÚKOLY A HYPOTÉZY	45
PRAKTICKÁ ČÁST	46
7.1 Popis vybraného pracoviště	46
7.2 Vznik agentury podporovaného zaměstnávání v Šumperku.....	47
7.3 Popis činností Agentury podporovaného zaměstnávání Pomněnka	47
7.4 Celková činnost agentury	49
7.5 Uplatnění uživatelů Agentury podporovaného zaměstnávání na volném trhu práce.....	51
7.6 Vztah zaměstnavatelů k lidem s hendikepem.....	54
7.7 Porovnání výsledků APZ v prvním a druhém roce existence.....	56
DISKUSE.....	58
ZÁVĚR.....	60
SEZNAM POUŽITÉ LITERATURY	63
PŘÍLOHY.....	66

ÚVOD

Žijeme ve 21.století. Způsob života a svět kolem nás se neustále vyvíjí, vše se zdokonaluje, mnohé věci jsou pro nás samozřejmé.

Žijeme v době, kdy každý člověk má svá práva i povinnosti. Každý je právoplatným občanem s možností plnohodnotného zapojení do společenského života. Pro každého z nás je vše dostupné, vlastně téměř pro každého z nás....

Kolem lidí s postižením byly vytvořeny bariéry, které jim znesnadňují či dokonce znemožňují plnohodnotné začlenění do běžného života. Jsou to nejenom bariéry architektonické, ale také bariéry vžitých předsudků majoritní části společnosti. Současná doba nás vybízí k tomu, abychom napomáhali boření vytvořených překážek. Jen tak se mohou stát v plné míře šťastnými i ti spoluobčané, které jejich hendikep velmi často odsuzoval a ještě odsuzuje do role pasivních účastníku ve velké rodině lidstva. Dlouhodobý dluh vůči postiženým spoluobčanům můžeme splácet především odbornou a laskavou pomocí v oblasti vzdělávání, zaměstnávání, v sociální a zdravotní sféře.

Běžnou součástí života každého člověka po ukončení vzdělávání je hledání, výběr a nástup do zaměstnání. Rozhodujeme se podle svých schopností, vědomostí a zálib. Mají však lidé s postižením stejnou volbu? Mohou se rozhodnout, které zaměstnání by je bavilo a uspokojovalo?

Během posledních dvaceti let došlo k řadě změn, které jsou přínosem pro lidi s hendikepem. Všechny děti mají právo na vzdělání. Myslím si, že v této oblasti se skutečně mnohé změnilo a vzdělání je přístupné všem dětem, dokonce existuje několik možností a záleží na rozhodnutí rodičů, později na samotných studentů, jaký typ vzdělávání je pro ně nejoptimálnější.

Po dokončení vzdělávacího procesu však vzniká velká mezera a propast mezi lidmi zdravými a lidmi s postižením. Dosud je bohužel běžnou praxí pro lidi s hendikepem, že po završení školní docházky přechází do invalidního důchodu. Tím se i samotný proces vzdělávání stává demotivujícím.

Je však skutečně nutné, aby mladý člověk na vrcholu svých sil pobíral sociální dávky? Není to jenom pohodlnost a nechť majoritní společnosti řešit tuto otázku?

Podobný problém se týká také lidí, kteří na své cestě životem někde pochybili. Jsou to například lidé po výkonu trestu nebo po ukončení léčby závislosti. Společnost má oprávněné obavy z recidivy. Není však tento začarovaný kruh způsobený právě nedostatečnou pomocí těmto lidem zvládnout obtížné období po návratu do společnosti?

Další diskriminovanou skupinou v oblasti zaměstnávání jsou lidé, kteří v průběhu svého života utrpěli nějaký úraz nebo nemoc, která jim znemožňuje vykonávat předchozí zaměstnání. I tito lidé se chtějí zapojit do běžného života a nespoléhat na sociální dávky, které jim stát vyměří.

Právě tuto mezeru a dluh vůči hendikepovaným občanům se snaží vyplnit poměrně mladá sociální služba podporované zaměstnávání. Je určena všem lidem s jakýmkoli postižením, kteří chtějí pracovat. Podporované zaměstnávání je postaveno na pomoci ve výběru vhodného zaměstnání a dále na pomoci lidem s hendikepem překonat první obtíže na pracovišti. Neposkytuje své služby pouze samotným lidem s hendikepem, ale také zaměstnavatelům a rodině uživatele služeb.

Ráda bych svou prací prokázala, že lidé s hendikepem jsou plnohodnotnými občany, kteří jsou pro společnost přínosem a nikoli přítěží. Záleží však na přístupu každého z nás, abychom všem lidem s postižením umožnili začlenit se do světa, který je pro nás samozřejmostí. Měli bychom si uvědomit, jak málo, často sekundy, nás dělí od úrazu či nehody a my nebo naši blízcí se můžeme ocitnout v roli člověka s postižením. Každý člověk by se měl zamyslet nad tím, jak by chtěl, aby se v podobné situaci k němu chovala společnost. A tak by se měl chovat on sám ke spoluobčanům s hendikepem.

Byla bych ráda, kdyby má práce byla přínosem ve změně pohledu a přístupu společnosti k lidem s hendikepem.

TEORETICKÁ ČÁST

1 Filosofie podporovaného zaměstnávání

V souvislosti s vývojem české společnosti po listopadu 1989 došlo také ke změnám v pojetí služeb poskytovaných občanům s hendikepem. Tento proces, který odpovídá snahám o zajištění rovnoprávného postavení, reflektuje přechod od postoje „příjemce služeb jako objektu péče“ k „subjektu“ s pravomocí rozhodovat o svém životě a ovlivňovat kvalitu poskytovaných služeb.

Program podporované zaměstnávání stírá význam pojmů „práce schopný“ a „práce neschopný“, ukazuje, že je účelné věnovat prvořadou pozornost zdrojům člověka, nikoli jeho omezením, hledá konkrétní způsoby uplatnění práva na práci pro lidi, jejichž šance nalézt vhodné pracovní uplatnění na trhu práce je ve srovnání s možností ostatních lidí menší (Vitáková, 2005).

Hlavním cílem podporovaného zaměstnávání je umožnit lidem s hendikepem získat a udržet si pracovní místo, které odpovídá jejich schopnostem a možnostem. Přitom připouští profesionální růst, zlepšení dovedností, ale také zvýšení nároků, které mohou vyústit v potřebu místo změnit, jak je to běžné u ostatních lidí. Druhým cílem je zvýšit míru samostatnosti a posílit jejich pracovní návyky (www.unie-pz.cz).

„Smyslem poskytování služeb podporovaného zaměstnávání je zvýšení dovedností, nutných pro získání a udržení si práce. Jedná se o širokou škálu dovedností od schopnosti organizovat čas prostřednictvím diáře, umět vyhledat inzerát nabízející práci a rozpoznat seriózní od podezřelého, zorientovat se v právech a povinnostech uchazeče o zaměstnání na úřadu práce a zaměstnance“ (Brzobohatá, 2006).

Dále učí uživatele napsat životopis, domluvit si schůzku, vyřídit telefonát, zvládnout pohovor a první měsíce na novém místě (Suchomel, 2007).

Zároveň podporované zaměstnávání představuje významnou službu zaměstnavateli, kterému poskytuje potřebnou podporu, aby mohl takového

člověka zaměstnat. Zaměstnavatelé využívají služby podporovaného zaměstnávání a nabízejí vhodné pracovní činnosti pro uživatele služeb podporovaného zaměstnávání (www.unie-pz.cz).

Základním principem podporovaného zaměstnávání je tedy vzájemná oboustranná výhodnost, to znamená, že nabídka uchazeče o práci odpovídá potřebám zaměstnavatele a naopak (Vitáková, 2005).

Podporované zaměstnávání se opírá o filosofii, kterou reprezentují následující principy:

- 1) Princip uplatnění práva na práci
- 2) Občanský princip
- 3) Princip individuálního přístupu
- 4) Princip aktivního přístupu uživatele služeb

Principy odlišují podporované zaměstnávání od jiných druhů služeb (chráněné dílny, poradny, přechodné zaměstnání apod.) jako jeden ze způsobů, který výrazně napomáhá znevýhodněným lidem k jejich pracovnímu uplatnění (www.rytmus.org).

1.1 Uplatnění práva na práci

„Každý člověk má právo na práci, na svobodnou volbu zaměstnání, na spravedlivé a uspokojivé pracovní podmínky a na ochranu proti nezaměstnanosti“ (www.cs.wikisource.org, Všeobecná deklarace lidských práv vyhlášená Valným shromážděním spojených národů, článek 23).

Šanci nalézt vhodnou práci však nemají všichni lidé rovnocennou. Ti, kteří jsou na trhu práce znevýhodněni, mohou často toto právo uplatnit pouze s určitou mírou podpory (Vitáková, 2005).

1.2 Občanský princip

Plného začlenění lidí s postižením do společnosti může být dosaženo jedině na základě rovnoprávnosti, která je ustanovena zákonem, a na možnosti svobodně rozhodovat o svém životě. Člověk znevýhodněný na trhu práce má nejenom stejná práva, ale také povinnosti, jako člověk bez tohoto znevýhodnění. Na druhé straně je potřeba podpořit také zaměstnavatele, který oprávněně očekává plnohodnotně odvedenou práci, za kterou platí odpovídající mzdu (www.rytmus.org).

1.3 Princip individuálního přístupu

Každý jednatel je jiný a zcela jedinečný. Právě tak, jako se liší jedna osoba od druhé, liší se i formy postižení (Brown, 1994).

Podporované zaměstnávání se snaží překonat mýty o limitech rozvoje lidí s hendikepem. Vychází z toho, co by člověk mohl dokázat, nikoliv z jeho omezení. Pro každého člověka připravuje individuální program. Služby přizpůsobuje lidem, nikoli naopak. Činnost podporovaného zaměstnávání je postavena na osobní pomoci lidem s postižením – asistenci. Nezaměřuje se však pouze na samotného uživatele, ale i na jeho rodinu. Nedílnou součástí je podpora zaměstnavatele (www.rytmus.org).

1.4 Princip aktivního přístupu uživatele služeb

Podporované zaměstnávání předpokládá, že každý uživatel služeb je zodpovědný za získání a udržení si práce. Úkolem pracovníka je poskytnout mu vhodným způsobem informace o možných alternativách a důsledcích rozhodnutí pro něj, nikoli rozhodovat za uživatele služeb. Pracovník podporovaného zaměstnávání poskytuje pouze takovou podporu, která vyrovnává jeho znevýhodnění na trhu práce (Vitáková, 2005).

2 Vývoj podporovaného zaměstnávání ve světě a v České republice

V dané kapitole se budu zabývat historií podporovaného zaměstnávání, vznikem podporovaného zaměstnávání v České republice, vznikem Unie pro podporované zaměstnávání, která sdružuje poskytovatele a obhájce této služby, a také financováním služby, kterou agentury poskytují.

2.1 Podporované zaměstnávání ve světě

Podporované zaměstnávání (dále PZ) vzniklo ve Spojených státech amerických v sedmdesátých letech jako alternativa k tradičním službám pro lidi s mentálním postižením v oblasti zaměstnanosti. Podporované zaměstnávání bylo připraveno pro skupinku lidí, kteří byli vnímáni jako neschopní odvádět „skutečnou práci“. V roce 1984 bylo v USA PZ legislativně upraveno zákonem Developmental Disability Act.

Z USA se PZ dostalo do Kanady a Austrálie, zemím, kde dnes tato metoda patří k běžným způsobům pomoci lidem s postižením, a v devadesátých letech konečně také do Evropy. S podporovaným zaměstnáváním se lze setkat také v zemích pro nás exotických jako je Peru, Zambie, Hong Kong, Nový Zéland (Johnová, 2005).

V Evropě patří k nejúspěšnějším průkopníkům skandinávské státy. Nejdále je Norsko, které se rozhodlo testovat v praxi podporované zaměstnávání ve snaze zvrátit nežádoucí trend zvyšování výdajů na sociální dávky (Johnová, 2005).

Z ostatních evropských zemí najdeme fungující národní systém podporovaného zaměstnávání v Irsku a Německu.

Mointearas, Irsko je nezisková organizace, jejímž hlavním posláním je zabezpečovat vzdělávání, a to nejen pro děti se speciálními potřebami, ale pro různé cílové skupiny včetně dlouhodobě nezaměstnaných. Organizace se především věnuje etnickým menšinám, ženám po mateřské dovolené, nízko kvalifikovaným pracovníkům.

Soukromá instituce Profil-Kolleg v Německu se věnuje vzdělávání nezaměstnaných dospělých. Je aktivní v oblasti úspěšné integrace nezaměstnaných na trh práce, v rozvoji metod boje proti dlouhodobé nezaměstnanosti. Dlouhodobě a úspěšně pracuje s úřadem práce (Křivánková, 2004).

Mezi země, které se snaží rozvinout služby podporovaného zaměstnávání, patří Finsko, Švédsko, Česká republika, Slovensko, Maďarsko. V dalších východoevropských zemích nebyl vývoj podporovaného zaměstnávání zaznamenán.

Pro rozvoj podporovaného zaměstnávání je důležitý vliv zastřešujících organizací – Evropská unie pro podporované zaměstnávání (European Union of Supported Employment – EUSE) a Světová asociace pro podporované zaměstnávání (World Association of Supported Employment – WASE).

EUSE byla založena v roce 1992 za účelem podpory rozvoje podporovaného zaměstnávání v Evropě. Jejími členy jsou v současné době národní organizace Rakouska, Anglie, Finska, Německa, Řecka, Irska, Itálie, Holandska, Severního Irska, Norska, Portugalska, Skotska, Španělska a Švédska. Od roku 2001 je členem jako první z postkomunistických zemí také Česká unie pro podporované zaměstnávání (Johnová, 2005).

1. EUSE Conference se uskutečnila v Rotterdamu v roce 1993, které se účastnilo více než 100 delegátů z celé Evropy (www.euse.org).

2.2 Podporované zaměstnávání v České republice

Do české republiky přišla myšlenka PZ na začátku devadesátých let minulého století, kdy se s ní odborníci pracující s lidmi s postižením měli možnost setkat v kurzech americko-židovské nadace JDC. Zanedlouho potom, na základě inspirace z těchto kurzů a vědomím evidentní potřeby lidí s postižením, se začalo PZ v ČR prakticky realizovat (Stupková, 2005).

2.2.1 Poskytovatelé podporovaného zaměstnávání

V ČR je služba podporované zaměstnávání poskytována zatím výhradně nevládními organizacemi. První agentura vznikla v Praze roku 1995 na základě finančních prostředků ze zdrojů Americké vládní agentury pro mezinárodní rozvoj. Od roku 2000 dochází k rozšíření této služby do dalších regionů, převážně na základě dvou nadregionálních projektů financovaných z prostředků EU a státního rozpočtu (Johnová, 2005).

2.2.2 Počet poskytovatelů služeb podporovaného zaměstnávání a jejich kapacita

V současné době je již podporované zaměstnávání zastoupeno ve všech 14. krajích. Největší zastoupení má hlavní město Praha (8 agentur), Jihočeský kraj (8 agentur), Středočeský (2 agentury), Jihomoravský (4 agentury), Karlovarský (1 agentura), Vysočina (2 agentury), Královéhradecký (1 agentura), Liberecký (1 agentura), Moravskoslezský (5 agentur), Olomoucký (2 agentury), Pardubický (2 agentury), Plzeňský (2 agentury), Ústecký (5 agentur), Zlínský (3 agentury) (www.unie-pz.cz).

2.2.3 Cílová skupina uživatelů služeb podporovaného zaměstnávání

Více než polovinu všech nezaměstnaných v ČR tvoří dlouhodobě nezaměstnaní. Dlouhodobá nezaměstnanost nejvíce postihuje uchazeče s nízkým vzděláním, z etnických menšin, uchazeče starší 50 let, lidi se zdravotním postižením aj. Dlouhodobá nezaměstnanost je vždy velmi frustrující pro uchazeče a nebezpečná pro celou společnost (Křivánková, 2004).

Cílová skupina uživatelů podporovaného zaměstnávání zahrnuje nejen nezaměstnané se zdravotním postižením, kteří tvoří největší část uživatelů, ale také osoby se závislostí na návykových látkách, bez domova, ty, kteří se vrací z výkonu trestu odnětí svobody a další (Johnová, 2005).

Problematika cílových skupin bude podrobně rozebírána v kapitole 4.

2.2.4 Financování služeb podporovaného zaměstnávání

Služba podporované zaměstnávání je financována téměř výhradně na základě grantů udílených nevládním organizacím. Rozvoj sítě agentur je financován z velké části z prostředků EU. Finanční prostředky na aktivní politiku zaměstnanosti jsou ve vztahu k této službě a cílové skupině využívány nesystémově – převážně na pokrytí mezd personálu agentur. Spíše výjimečně je místně příslušným úřadem práce dotována fáze zácvičení na pracovišti a získávání dovedností potřebných k pracovnímu uplatnění formou individuálně koncipované rekvalifikace.

V říjnu 2004 vstoupil v platnost nový zákon o zaměstnanosti, který umožňuje proplácet náklady na podporované zaměstnávání jako služby pracovní rehabilitace alespoň pro skupinu lidí se zdravotním postižením. Bohužel zatím se tato „teoretická“ možnost nepromítla do praxe. Podporované zaměstnávání bývá někdy kombinováno s příspěvkem úřadu práce pro zaměstnavatele na vytvoření společensky účelného pracovního místa nebo veřejně prospěšnou prací. Tato kombinace je v některých případech jedinou šancí, jak získat pracovní místo pro uchazeče s větším znevýhodněním nebo v místech s vysokou mírou nezaměstnanosti (Johnová, 2005).

V říjnu 2007 byl prosazen návrh zákona, podle kterého by zaměstnavatelé dostávali osm tisíc korun měsíčně na jedno místo pro postiženého bez ohledu na míru jeho hendikepu. (Nečas, 2007). Bylo by však vhodné příspěvek odstupňovat podle závažnosti hendikepu (6 až 9,5 tisíce korun) (MF DNES, 2007).

2.2.5 Česká unie pro podporované zaměstnávání

Česká unie pro podporované zaměstnávání byla založena v roce 2000. Sdružuje poskytovatele a obhájce služby Podporované zaměstnávání. Posláním České unie pro podporované zaměstnávání je formulovat, šířit a podporovat myšlenku podporovaného zaměstnávání v České republice.

Ke konkrétním cílům České unie patří následující činnosti:

- 1) sdružovat poskytovatele a obhájce služeb podporovaného zaměstnávání
- 2) vytvořit metodiku podporovaného zaměstnávání v souladu s požadavky European Union of Supported Employment a tuto metodiku průběžně aktualizovat na základě nových poznatků a zkušeností
- 3) podporovat vznik a rozvoj nových poskytovatelů služeb podporovaného zaměstnávání
- 4) prosazovat a obhajovat podporované zaměstnávání jako soubor služeb, bez kterých se otevřená společnost neobejde
- 5) být aktivním členem European Union of Supported Employment
- 6) šířit vzdělanost v tomto oboru se zvláštním důrazem na potřeby uživatelů
- 7) jednat s ústředními státními institucemi ČR, s reprezentanty nestátního sektoru, podnikatelské sféry atd. (www.rytmus.org).

3 Definice a znaky podporovaného zaměstnávání

Úkolem dané kapitoly je formulovat znaky, které tuto službu charakterizují a vymezit ji tak mezi jinými typy služeb. Současně je respektováno, že podporované zaměstnávání je pouze jedním z typů služeb, které vedou k získání práce, snaha o vymezení tedy neznamená, že by podporované zaměstnávání bylo považováno za hodnotnější než jiné služby.

3.1 Definice podporovaného zaměstnávání

„Podporované zaměstnávání je časově omezená služba určená lidem, kteří hledají placené zaměstnání v běžném pracovním prostředí. Jejich schopnosti získat a udržet si zaměstnání jsou přitom z různých důvodů omezeny do té míry, že potřebují individuální dlouhodobou podporu poskytovanou před i po nástupu do práce“ (Stupková, 2005).

3.2 Rozpoznávací znaky podporovaného zaměstnávání

1. Hlavním cílem podporovaného zaměstnávání je umožnit lidem z cílové skupiny získat a udržet si takové zaměstnání na otevřeném trhu práce, které odpovídá jejich zájmům, schopnostem, nadání i osobním možnostem. Současně je cílem zvýšit úroveň samostatnosti uživatelů služeb – zprostředkovat vytvoření či rozvinutí jejich dovedností potřebné k nalezení, získání a udržení si práce, posílit jejich pracovní návyky a rozšířit zájem o profesní rozvoj.

2. Zaměstnání je na otevřeném trhu práce, což znamená, že většina pracovníků zaměstnavatele není znevýhodněna a nepotřebuje tedy zvláštní pomoc. Práce má stabilní charakter, pracovní poměr je na dobu neurčitou nebo na dobu, která je obvyklá u daného typu pracovního místa, zaměstnavatele či v daném regionu. Dohoda o provedení práce nebo dobrovolnická činnost je akceptována jako fáze vedoucí k uzavření pracovněprávního vztahu. Pracovní

místo odpovídá zájmům, schopnostem, nadání i osobním možnostem uživatele služeb a současně umožňuje profesní rozvoj. Uživatel má příležitost na tomto pracovním místě získat nové dovednosti, může u něj dojít k pracovnímu postupu. Uživatel podporovaného zaměstnávání má pracovní podmínky jako ostatní pracovníci. Jde o hodnotnou a smysluplnou práci, zaměstnavatel i zaměstnanec mají z odvedené práce užitek. Uživatel podporovaného zaměstnávání má na pracovišti příležitost k sociálnímu uplatnění, tedy setkávání s ostatními pracovníky nebo zákazníky a k účasti na společenských akcích organizovaných zaměstnavatelem srovnatelně s ostatními pracovníky.

3. Poskytovaná podpora je individuální vzhledem k potřebám konkrétního člověka a zaměstnavatele. Rozvoj samostatnosti uživatele i účinnost poskytované služby je dána poskytováním **nejmenší možné** efektivní **podpory**. Podpora je průběžně snižována v závislosti na vývoji dovedností uživatele podporovaného zaměstnávání. Podpora v podporovaném zaměstnávání sleduje nejen získání vhodného pracovního uplatnění, ale i jeho uchování, proto je poskytována i po uzavření pracovněprávního vztahu. Za běžný prvek je považována podpora přímo na pracovišti, odborné poradenství v pracovněprávní oblasti, kariérové poradenství, jednání v zájmu uživatele se zaměstnavateli, úřady apod. Podpora je poskytována tak, aby byla pro konkrétního uživatele co nejpřirozenější, aby zbytečně nečinila uživatele nápadným. Podpora je poskytována také zaměstnavateli uživatele, a to např. s úpravou pracovního místa, pracovní náplně, s přijímáním uživatele, s vytvořením podmínek pro přijetí uživatele do pracovního kolektivu apod.

4. Ke stanovení časového omezení vedla snaha o to, aby služba byla poskytována co nejefektivněji. Časové omezení vede uživatele i pracovníky agentury k soustředění na dosahování cíle. Období 24 měsíců odpovídá době trvání tradičních nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti. V odůvodněných případech může být služba poskytována i déle. Lze ji také využít opakovaně, pokud je to v zájmu zachování pracovního místa či nalezení místa nového. Na službu podporovaného zaměstnávání může navázat i jiný typ služby (osobní asistence, poradenství apod.) (Vitáková, 2005).

3.3 Odlišení podporovaného zaměstnávání od jiných typů služeb

V České republice existuje a vzniká řada služeb, které mají některé znaky společné se službou podporovaného zaměstnávání, od podporovaného zaměstnávání se však liší. Za podporované zaměstnávání nelze například považovat služby, jejichž cílem je především aktivizace lidí, terapie (např. programy center denních služeb, terapeutické programy), dále služby, jejichž primárním cílem je pomoc v oblasti zajištění základních životních potřeb (např. bezpečnost při cestování dopravními prostředky, používání sociálního zařízení apod.) (Vitáková, 2005).

Mezi podobné služby patří pracovní rehabilitace, sociální rehabilitace, chráněné pracovní místo, chráněné dílny a pracovní terapie. Vymežeme si nyní tyto služby, které se liší od podporovaného zaměstnávání.

3.3.1 Pracovní rehabilitace

Pracovní rehabilitace je v zákoně o zaměstnanosti definována jako souvislá činnost zaměřená na získání a udržení vhodného zaměstnání osoby se zdravotním postižením, která zahrnuje zejména poradenskou činnost zaměřenou na volbu povolání, volbu zaměstnání nebo jiné výdělečné činnosti, teoretickou a praktickou přípravu pro zaměstnání nebo jinou výdělečnou činnost, zprostředkování, udržení a změnu zaměstnání, změnu povolání a vytváření vhodných podmínek pro výkon zaměstnání nebo jiné výdělečné činnosti (Krejčířová, 2005).

3.3.2 Sociální rehabilitace

Sociální rehabilitace je soubor specifických činností směřujících k dosažení samostatnosti, nezávislosti a soběstačnosti osob, a to rozvojem jejich specifických schopností a dovedností, posilováním návyků a nácvikem běžných, pro samostatný život nezbytných činností alternativním způsobem využívajícím zachovalých schopností, potenciálů a kompetencí (www.unie.cz).

3.3.3 Chráněné pracovní místo

Chráněné pracovní místo je pracovní místo vytvořené zaměstnavatelem pro osobu se zdravotním postižením na základě dohody s úřadem práce. Místo musí být provozováno nejméně 2 roky. Úřad práce může uzavřít dohodu o poskytnutí příspěvku na vytvoření chráněného pracovního místa i s osobou se zdravotním postižením, která se rozhodne vykonávat samostatnou výdělečnou činnost (Krejčířová, 2005).

3.3.4 Chráněná dílna

Chráněná pracovní dílna je pracoviště zaměstnavatelem vymezené na základě dohody s úřadem práce a přizpůsobené pro zaměstnávání osob se zdravotním postižením. Počet zaměstnanců chráněné dílny musí tvořit nejméně z 60% osoby se zdravotním postižením. Musí být provozována nejméně po dobu 2 let. Úřad práce může poskytnout zaměstnavateli i příspěvek na částečnou úhradu provozních nákladů chráněné pracovní dílny (Krejčířová, 2005).

3.3.5 Pracovní terapie

Při pracovní terapii jde o speciálně pedagogické působení na jedince znevýhodněné na trhu práce, které jim neumožňuje zaměstnat se ani v chráněném prostředí dílny, má ve svém obsahu i významnou platnost terapeutického vlivu pracovních činností.

V medicínské praxi se vychází z termínu ergoterapie. V podstatě znamená léčbu prací, pracovní terapii s cílem návrhu fyziologických, společenských a pracovních funkcí zdravotně postiženého občana (Krejčířová, 2005).

4 Cílová skupina služeb podporovaného zaměstnávání

„Každý jedinec a každé postižení je jiné, proto je každý jedinec se zdravotním postižením jedinečný“ (Brown, 1994).

Cílovou skupinu podporovaného zaměstnávání tvoří lidé, jejichž schopnosti jsou sníženy v oblasti získání a zachování vhodného zaměstnání. Lidé, kteří z důvodu rozsahu snížení svých schopností získat a zachovat si vhodné zaměstnání, potřebují odbornou individuální podporu postavenou na osobní pomoci (www.rytmus.org).

Potřeba podpory plyne z individuálních specifických potřeb jedince. Znevýhodňující faktory mohou být způsobeny zdravotním postižením, závislostí na návykových látkách, situací při návratu z výkonu trestu odnětí svobody, bezdomovectvím a podobně (Stupková, 2005).

Daná kapitola se podrobně věnuje jednotlivým cílovým skupinám, pro něž je tato služba určena.

4.1 Podporované zaměstnávání pro lidi s tělesným a kombinovaným postižením

4.1.1 Charakteristika cílové skupiny se zaměřením na typy postižení

Pojem tělesné a kombinované postižení je velmi specifický, avšak zároveň různorodý, obsáhlý a ne vždy bývá jasně vymezen (Stupková, 2005).

Sovák chápe pod pojmem kombinované vady sdružování několika postižení u jednoho jedince, které se ale navzájem ovlivňují a během vývoje jedince se kvalitativně mění. Kombinované vady vnímá jako složitý celek různých podmíněných a vzájemně se ovlivňujících psychosomatických a psychosociálních nedostatků a deformací, jež jsou vzájemně podmíněné a podléhají vývojovým změnám (Ludíková, 2005).

Teplý definuje kombinované vady tak, že se jedná o vady, pro něž je signifikantní duševní postižení a další nedostatek ve sféře smyslové, tělesné či mravní (Ludíková, 2005).

„Za tělesná postižení jsou považovány vady či poškození pohybového a nosného systému, tj. kostí, šlach, svalů, cévního a nervového ústrojí, jestliže se projevují sníženou hybností (mobilitou). Obvykle jsou jimi dlouho přetrvávající nebo trvalé nedostatky, nápadnosti. Snížená pohybová schopnost dlouhodobě nebo trvale působí na kognitivní, emocionální a sociální oblast znevýhodněného jedince“ (Renotiérová, Bendová, 2005).

Jejich etiologie může být různorodá. Kromě dědičnosti se může nepříznivě podílet na jejich vzniku značné množství různých faktorů, a to v období prenatalním, perinatálním a postnatálním. Mohou to být faktory fyzikální, psychické, chemické i biologické.

Vrozená tělesná postižení mohou být různě závažná. Mohou se kombinovat s řadou smyslových znevýhodnění nebo i s poškozením mentálních schopností. Vrozená tělesná postižení často vznikají nejen vlivem dědičnosti nebo děděných dispozic. Nepříznivou okolností je prodělání některých infekčních nebo parazitárních onemocnění matky, ale i nedostatečné množství stopových prvků, vitamínů a minerálů v potravě. Samozřejmě se mohou uplatnit nepříznivé vlivy sociální, psychologické, klimatické atd.

Získaná tělesná postižení mohou vzniknout od narození dítěte v kterémkoliv věkovém období v důsledku úrazu nebo nemoci. Nejzávažnější postižení hybnosti vznikají jako následek poškození mozku nebo míchy, příp. některých obtížně vyléčitelných nebo nevyléčitelných onemocnění (TBC, revmatismus, progresivní svalová dystrofie aj.) (Renotiérová, Bendová, 2005).

4.1.2 Možnosti pracovního uplatnění pro lidi s kombinovaným postižením

Pohlížíme-li na tělesné a kombinované postižení z hlediska možností pracovního uplatnění, směřujeme k tomu, aby člověk s postižením mohl uplatnit své dovednosti a schopnosti, účastnit se života ve společnosti. Člověk s tělesným a kombinovaným postižením potřebuje prostředí přístupné z hlediska změněných možností pohybu. Přizpůsobené prostředí může v pracovním uplatnění mít význam i pro člověka, jehož postižení zahrnuje i mentální a kognitivní oblast, a to hlavně sociokulturní a psychosociální aspekty prostředí.

Velký význam v možnosti pracovního uplatnění mají kompenzační pomůcky, mohou umožnit provedení činnosti, stejně jako pomoc jiného člověka. Mohou tedy zvýšit rozsah a úroveň dovedností a možností člověka.

Zaměstnat člověka s tělesným a kombinovaným postižením může pro zaměstnavatele znamenat závazky v oblasti úprav prostředí a možnosti použití pomůcek, v oblasti občasných pomoci, vytváření pracovní náplně pro člověka pracujícího pomalejším tempem a v oblasti vzájemné tolerance například v odlišných a specifických způsobech komunikace (Stupková, 2005).

4.1.3 Specifické postupy v podporovaném zaměstnávání lidí s tělesným postižením

Specifika při práci s lidmi s tělesným a s kombinovaným postižením je potřeba spatřovat zejména v oblasti posuzování, zda jsou služby podporovaného zaměstnávání pro daného člověka vhodným nástrojem k naplnění jeho cílů, a zjišťování potřeb klienta a možností, jak s těmito potřebami pracovat, jak je naplnit.

Důležitá je také analýza pracovního místa a pracovní činnosti, volba vhodných kompenzačních pomůcek (posoudit, zda nezvyklá kompenzační pomůcka, která urychlí práci, není příliš nápadná nebo nevyžaduje složitou manipulaci při přemísťování), posouzení, zda by nedocházelo ke zhoršení zdravotního stavu, například spasticity (Stupková, 2005).

4.2 Podporované zaměstnávání pro lidi s duševním onemocněním

4.2.1 Charakteristika cílové skupiny

„Lidé s duševním onemocněním jsou lidé, kteří zažívají složité a dynamické vnitřní stavy. Ty se navenek projevují různými příznaky. Nemoc nepředstavují tyto stavy, ale neschopnost tyto stavy ovlivňovat“ (Kohoutová, 2005).

Psychotické onemocnění mění způsob, jak člověk vnímá sebe sama, druhé lidi a také svět, ve kterém žije. Psychotické onemocnění také způsobuje změny v prožívání, myšlení a chování člověka. Ty mohou být vnímány ze strany pozorovatele jako nepřiměřené dané situaci. Duševní nemoc se často projevuje strachem, nejistotou, nedůvěrou, ztrátou bezpečí, ztrátou osobních hranic, pozměněným způsobem vnímání (sluchové, zrakové, čichové, chuťové hmatové či útrobní halucinace), změněnou intenzitou citění, poruchami myšlení (nutkavé, nespoutané, nesouvislé, podezřívavost, vztahovačnost, bludy), poruchami jednání, sníženou pozorností, poruchami spánku a další.

V duševní nemoci se člověk uzavírá do svého vlastního nitra, tím se od okolního světa odděluje a vzdaluje. Psychotická onemocnění často probíhají periodicky, kdy se střídají ataky a remise (Kohoutová, 2005).

4.2.2 Možnosti pracovního uplatnění pro lidi s duševním onemocněním

Na otevřeném trhu práce existují pracovní místa, která mohou využít lidé s duševním onemocněním, kteří nemají vyšší kvalifikaci a kterým vyhovuje nenáročná a méně psychicky náročná práce. Jedná se zejména o pomocné práce. Značné procento lidí z této skupiny má však předpoklady (vzdělání, praxi) k vykonávání odborné práce, stupeň zátěže v takovéto práci ale nesmí být příliš vysoký. Vhodná je práce na zkrácený úvazek, zejména ze začátku pracovního poměru (Kohoutová, 2005).

4.2.3 Specifické postupy při práci s lidmi s duševním onemocněním

Lidé s duševním onemocněním často mají zkreslené představy o svých schopnostech, často dochází k podhodnocování nebo naopak k přeceňování svých schopností. Proto je úspěšné setrvání v procesu podporovaného zaměstnávání podmíněno realistickým náhledem uživatele na své onemocnění, schopnosti a ochotu předcházet zhoršení zdravotního stavu.

V komunikaci s lidmi s duševním onemocněním je nutné dodržovat pravidla, formulovat věty jasně a ubezpečit se, zda klient rozumí (Kohoutová, 2005).

Je dobré začít pracovat spolu s uživatelem na plánu rizik už ve fázi hledání práce (jaké situace by uživateli v souvislosti se zaměstnáním vadily, stresovaly, jak na to mají uživatel, pracovní konzultant a spolupracovníci reagovat). Práce s riziky se osvědčuje zejména tam, kde uživatel odmítá pracovní asistenci nebo informovat zaměstnavatele o tom, že využívá služby PZ. Plánování se děje formou konzultací v agentuře, problémy se řeší mimo pracoviště. Přesto přináší lepší výsledky asistence na pracovišti (Benešová, 2004).

Zaměstnavatelé nebývají přesně informováni o duševní nemoci, která je potom spojována s různými předsudky a obavami. Mnozí z nich pak mají problémy s běžnou komunikací a pochopením nemoci. Tomu lze předejít vhodným objasněním a vysvětlením problematiky duševních onemocnění.

S nástupem do zaměstnání se mnozí klienti oprávněně obávají odebrání invalidního důchodu, který je jistotou při zhoršení zdravotního stavu, který by mohl vést ke ztrátě zaměstnání. Možnosti práce při invalidním důchodu posuzuje lékařská posudková služba, sociální pracovníci a personalisté (Kohoutová, 2005).

Problémem bývá nestabilizovaný stav uživatelů a v souvislosti s tím i často měněná zakázka, špatná spolupráce s psychiatry, vysoké požadavky na pracovní místo a plat, uživatelé nechtějí práci na zkoušku, mají nereálné představy o práci a svých možnostech a často se stává, že uživatelé najdou práci a vysadí léky, z čehož vyplývá zhoršení duševního onemocnění (Benešová, 2004).

4.3 Podporované zaměstnávání pro lidi se závislostí na návykové látce

„Závislost lze definovat jako chronickou, progresivní poruchu, která se rozvíjí na pozadí přirozené touhy člověka po změně prožívání. Člověk od nepaměti hledá způsoby, jak zintenzivnit prožitek radosti, euforie a slasti, jak uniknout před bolestí a pocity samoty a izolace. To, co mění kvalitu prožívaného, může být alkohol, droga, tabák, jídlo, sex, hazardní hry, televize, práce, moc apod.“ (Kalina, 2003).

4.3.1 Charakteristika cílové skupiny

Centrální popisnou charakteristikou syndromu závislosti je touha brát psychoaktivní látku, alkohol nebo tabák. Diagnóza závislosti by se měla stanovit pouze tehdy, jestliže během posledního roku došlo ke třem nebo více z následujících jevů:

- silná touha nebo pocit puzení užívat látku
- potíže při kontrole užívání látky
- somatický odvykací stav, jestliže je látka užívána s úmyslem zmenšit příznaky odvykacího stavu
- postupné zanedbávání jiných potěšení nebo zájmů ve prospěch užívané psychoaktivní látky a zvýšené množství času věnovaného na získání nebo užívání látky
- pokračování v užívání i přes jasný důkaz zjevně škodlivých následků (Koukalová, 2006)

Jsou důvody pro další klasifikace závislostí. Podle předchozí striktní klasifikace by například člověk, který užívá půl roku pravidelně pervitin, nebyl označen jako závislý. Proto uvádím další dělení závislostí:

- stádium experimentování
- příležitostné užívání
- pravidelné užívání
- problémové užívání (Koukalová, 2006)

Se zvyšující se dostupností drog všude na světě stoupá i užívání návykových látek mezi mládeží, přičemž poslední výzkumy v ČR dokazují, že se stále snižuje věková hranice mladých lidí, experimentujících s drogou (Kalina, 2003).

Důvody pro užívání drog:

- Psychické důvody - zvědavost, vyzkoušet něco nového, zakázané ovoce, vyzkoušet lidské podvědomí, samota, mindrák, rozvod rodičů, touha po pozornosti, bere člen rodiny a rodina se mu věnuje
- Sociální důvody - parta, patřit někam, "užívat drogy je normální", vyzkouším to jen jednou a pak to zachutná
- Fyzické důvody – z důvodu bolesti, onemocnění; opiát, morfin, Ibuprofen, léky na spaní, např. důchodci (Koukalová, 2006)

Z pohledu podporovaného zaměstnávání není pravděpodobné, že by uživatelé z kategorie experimentátor nebo příležitostný uživatel vyhledali služby podporovaného zaměstnávání.

Klient závislý na nealkoholových drogách je většinou člověk mladý, který začal návykové látky užívat kolem patnáctého roku, většinou nemá ukončené středoškolské vzdělání, minimální až žádné pracovní zkušenosti, narušené vztahy s okolím a vrstevníky.

Klient závislý na alkoholu bývá až na výjimky starší. Závislost na alkoholu se vyvíjí mnoho let nebo i desetiletí, v průběhu kterých klient většinou pracoval a

nejspíš vedl i rodinný život. Někteří lidé navzdory své závislosti jsou schopni svoje místo ve společnosti udržet a po návratu z léčebny nepotřebují další intenzivní služby sociální integrace. Existuje však nezanedbatelná část klientů, kteří ze společnosti vypadli, ztratili nejen zaměstnání, ale i rodinné vztahy, a jejich životní styl v období rozvinuté závislosti byl v podstatě „bezdomovecký“. Tito klienti potřebují intenzivní pomoc mimo jiné i v pracovní integraci (Dvořák, 2005).

4.3.2 Podpora při zaměstnávání lidí se závislostí

V první fázi, v chráněném prostředí již během léčby, se klient připravuje na pracovní uplatnění po jejím skončení. Snaží se pracovat na tématech týkajících se jejich závislosti a dále v rámci pracovní terapie si snaží osvojit pracovní návyky. Doléčovací programy nabízí klientům již v průběhu léčby chráněné dílny či rekvalifikace (Dvořák, 2005).

Chráněná bydlení a chráněná práce mohou mít řadu podob a mohou sloužit klientům v různých etapách jejich zrání a samostatnosti. Každá tato nabídka by měla být nejprve konfrontována s potřebou klienta i jeho možnostmi. Je kontraproduktivní poskytovat např. aktivním uživatelům drog takové podoby chráněného bydlení jako např. v doléčovací fázi. Nejde o míru „komfortu“, ale především o míru samostatnosti a schopnosti zodpovědně hospodařit s poskytnutým sociálním servisem, což je v období aktivního užívání drog obtížné. Důležitá je přiměřenost této služby potřebám a možnostem klienta (Kalina, 2003).

Při návratu do běžného prostředí je zaměstnání významným sociálním faktorem, hlavním ukazatelem sebepojetí a místem testování pokračující adaptace do normálního života. Při výběru zaměstnání je důležité si uvědomit možnost rizika relapsu, které je ještě dlouho po ukončení léčby. Relaps většinou nastává v rizikových situacích, které jsou pro každého klienta individuální. Některé jsou však společné pro většinu klientů, jako je manipulace s návykovými látkami nebo pobyt v místech, kde se látky zvýšeně vyskytují. Proto není vhodné doporučit klientovi zaměstnání například v baru nebo restauraci, i kdyby byl klient závislý na jiných látkách než alkoholu. Další riziková pracoviště mohou být ve zdravotnictví, kde je

snadný přístup k celé řadě psychoaktivních látek.

Při výběru vhodného zaměstnání je nutné mít na paměti, že čím bude klient spokojenější a zainteresovanější, tím bude nižší pravděpodobnost návratu k užívání návykové látky. Klienta je vhodné vést k tomu, aby si uvědomil, že kromě peněz by zaměstnání mělo poskytovat pocit smysluplnosti, potřebnosti a prospěšnosti pro společnost, nové přátele a pozitivní sociální prostředí (Dvořák, 2005).

4.3.3 Typické problémy lidí se závislostí na návykových látkách

Hlavními problémy, se kterými se setkáváme při práci se závislými, jsou craving (bažení, hovorově chutě) a relaps (Dvořák, 2005).

4.4 Podporované zaměstnávání pro lidi s mentálním postižením

4.4.1 Charakteristika cílové skupiny

„Mentální retardaci lze definovat jako vývojovou duševní poruchu se sníženou inteligencí demonstrující se především snížením kognitivních, řečových, pohybových a sociálních schopností s prenatální, perinatální a postnatální etiologií“ (Valenta, Muller, 2003).

Mentální postižení je charakterizováno podle AAMR (American Association on Mental Retardation, 1992) významným podprůměrným fungováním intelektu, které se projevuje souběžně s limity ve dvou nebo více uvedených oblastech: komunikace, sebeobsluha, sociální dovednosti, fungování v domácím prostředí, chování ve společnosti, sebeřízení, zdraví a bezpečnost, akademické dovednosti, volný čas, práce. Mentální postižení se projevuje před 18. rokem.

Lidé s mentálním postižením představují skupinu lidí, kteří se učí, rozumějí, komunikují v okolním světě obtížněji než ostatní lidé, a proto v těchto oblastech zpravidla potřebují podporu. To však neznamená, že každému člověku s

mentálním postižením je třeba v procesu podporovaného zaměstnávání pomáhat ve všech těchto okruzích a v maximálním rozsahu. Oblast, způsob a míra podpory je odvislá jako v případě ostatních cílových skupin od individuální úrovně uživatele a od možností podpory z jeho přirozeného prostředí (Lampová, 2005).

Problematika zapojování mentálně postižených do života společnosti, úsilí o celkový rozvoj osobnosti i zkvalitňování jejich života je v současné době vědy a techniky stále naléhavější. Jsme svědky zvyšujících se nároků společnosti na každého jejího člena, stoupajících nároků na pracovníky všech profesí a s tím souvisejících požadavků na zkvalitňování výchovy mladé generace. Mentálně postižený jedinec může prožít svůj život ve společnosti, která jej přijímá právě tak plně, jako všechny ostatní (Kvapilík, Černá, 1990).

Člověk s mentálním postižením je často zvyklý na péči a pomoc druhých lidí – členů rodiny, pracovníků ústavu sociální péče či asistentů v chráněném prostředí, která je často větší, než ve skutečnosti uživatel potřebuje. Také pro tyto lidi bývá samozřejmé o člověka s mentálním postižením pečovat a v mnoha případech za něj rozhodovat, proto je nutné vnímat jako uživatele služeb nejen tohoto člověka, ale i jeho blízké okolí. Zapojení těchto lidí do procesu podporovaného zaměstnávání je třeba zvážit. Nezapojení členů rodiny či ústavu sociální péče může způsobit neúspěch podporovaného zaměstnávání, ale také je důležité podporovat samostatnost klienta a nechat ho rozhodovat se bez vlivů blízkých osob nebo tento vliv omezovat.

Pracovní konzultant doporučuje klientovi a případně členům rodiny i další služby, které mohou a nemusejí souviset s pracovním uplatněním. Jedná se například o služby bydlení, služby podporující rozvoj samostatnosti, terapeutické služby, účast na schůzkách sebeobhájců apod.

Při komunikaci s člověkem s mentálním postižením je důležité používat jednoduché a krátké věty, nejjednodušší krátká slova, běžný jazyk, nepoužívat cizí slova, dávat praktické příklady a ujišťovat se, že uživatel porozuměl. Důležité je hovořit přímo na klienta a ne na jeho doprovod a také používat řeč dospělých, protože dospělí lidé s mentálním postižením nejsou malé děti (Lampová, 2005).

4.4.2 Možnosti pracovního uplatnění lidí s mentálním postižením

Pro uživatele služeb podporovaného zaměstnávání je vhodná taková práce, která ho zaujme a bude ji vykonávat se zájmem. Mnozí lidé s mentálním postižením podávají stabilní pracovní výkony v pomalejším tempu, proto jim nevadí práce monotónní, ale bez velkých nároků na rychlost. Lidé s mentálním postižením většinou nemají schopnosti a požadované vzdělání k provádění odborných činností, mohou však kvalitně vykonávat řadu pomocných prací v nejrůznějších oblastech, často jsou fyzicky velmi zdatní a schopni vykonávat i fyzicky náročnou práci (Lampová, 2005).

4.4.3 Specifické postupy v podporovaném zaměstnávání lidí s mentálním postižením

Pracovní konzultant ve spolupráci s uživatelem zjistí úroveň jeho dovedností, důležité je podporovat samostatnost klienta v těch oblastech, kde se již orientuje a podpora není nutná. Podpora asistenta je poskytována pouze tam, kde je potřebná. Okolí lidí s mentálním postižením bývá mnohdy léta přesvědčené o nízké úrovni jejich dovedností, které však mohou být v jiném prostředí a v jiných situacích daleko vyšší.

Pracovní konzultant informuje se souhlasem klienta zaměstnavatele o jeho individuálních potřebách a reakcích, čímž může předejít nedorozumění na pracovišti. Blízkým osobám je třeba podat informace, které souvisí se zaměstnáním, pozitiva – kontakt s okolím, rozvoj dovedností, zvýšení samostatnosti, ale i negativa – nutnost pravidelně vstávat, být zodpovědný za svěřenou práci apod. Uživateli i rodině je třeba vysvětlit, za jakých okolností lze současně pobírat invalidní důchod a být zaměstnán (Lampová, 2005).

4.5 Podporované zaměstnávání pro lidi se sociálním znevýhodněním

4.5.1 Charakteristika cílové skupiny

Podporované zaměstnávání je vhodným nástrojem k získání a udržení si vhodného pracovního uplatnění nejen pro lidi se zdravotním znevýhodněním, ale také pro lidi, kteří se vracejí ze sociální izolace, například z výkonu trestu odnětí svobody, z dětského domova, z diagnostického ústavu, z azylového domu, ústavu sociální péče, při absenci domova nebo u příslušníků etnických menšin či dlouhodobě nezaměstnaných.

V komunikaci s lidmi se sociálním hendikepem musí konzultant otázky vhodně volit, protože tito lidé mají velké problémy s navazováním bližších vztahů, obávají se zklamání, opakování špatných zkušeností. Přesto je nutné s takovým klientem navázat bližší vztah. Klient musí mít jistotu, že informace, které konzultantovi předá, jsou přísně důvěrné.

Je důležité, aby pracovní konzultant byl ochoten poradit uživateli nejen v otázce zaměstnání, ale i spoluprací s ostatními odborníky v oblasti bydlení a sociálních služeb (Dolečková, 2005).

4.5.2 Specifika lidí se sociálním hendikepem

Zvláštní pozornost v případě lidí z této cílové skupiny zasluhuje otázka motivace k práci. Mnohdy totiž uživatelé nevidí důvod, proč pracovat, když sociální dávka jim zaručuje pravidelný přísun peněz. Bývá nezbytné zaměřit se na udržení či vytvoření základních životních návyků, jako je pravidelná práce, každodenní odchod do zaměstnání ve stejnou dobu apod.

Lidé z této cílové skupiny často mají potíže s komunikací, zejména s navazováním nových kontaktů v cizím prostředí, s neznámými lidmi. Je proto nutné je na tato setkání připravovat, například simulací rozhovorů, telefonátů.

Lidé se sociálním hendikepem mají problémy s řešením krizových situací, napomenutí vnímají jako křivdu, mají pocit, že je nikdo neuznává. Až ve chvíli, kdy

mají pocit vzájemné důvěry jsou schopni o svých problémech mluvit a řešit je.

Klientovi je třeba pomoci i při vyřizování s tím souvisejících záležitostí, jako je vyřazení z evidence úřadu práce a zrušení sociálních dávek.

Zaměstnavatele je třeba důkladně seznámit s celou životní situací klienta, s jeho specifiky, zaměřit se na vztahy na pracovišti, navrhnout způsoby jednání a zadávání úkolů. Důležité je, aby zaměstnavatel věděl, kam se má obrátit v případě řešení problémů (Dolečková, 2005).

4.6 Podporované zaměstnávání pro lidi se smyslovými vadami

4.6.1 Charakteristika cílové skupiny zrakově postižených

Zrak je jeden z nejdůležitějších lidských analyzátorů. Jeho prostřednictvím člověk získává potřebné detailní i globální informace o okolním světě, utváří si správné představy, rozvíjí paměť, pozornost, myšlení, řeč i sféru emocionálně volní (Keblová, 1998).

Za zrakově postiženého jedince považujeme osobu, která trpí oční vadou či chorobou, kdy po optimální korekci má stále zrakové vnímání narušeno natolik, že mu činí problémy v běžném životě (Ludíková, 2004)

Kategorie zrakového postižení:

- normální zrak – zraková ostrost je větší než 6/18
- slabozrakost – zraková ostrost je v intervalu 6/18 až 6/60
- zbytky zraku – zraková ostrost je v intervalu 6/60 až 3/60
- nevidomost – zraková ostrost je menší než 3/60 (Ludíková, 2004)

4.6.2 Charakteristika cílové skupiny se sluchovým postižením

„Absence zvukových vjemů ovlivňuje život nejen sluchově postižených, ale i všech ostatních, kteří jsou se sluchově postiženými v kontaktu. Nedostatečná, narušená či absolutní nepřítomnost akustických informací totiž představuje vážnou komunikační bariéru promítající se do různých složek osobnosti zejména v oblasti kognitivní a psychosociální“ (Souralová, 2005).

Označení *sluchově postižení* se týká velmi nesourodé skupiny osob, kterou je možno rozdělit podle stupně a druhu sluchového postižení (Souralová, 2005).

Světová zdravotnická organizace (WHO) roku 1980 stanovila mezinárodní škálu stupňů sluchových poruch:

- normální sluch (0 – 25dB)
- lehká sluchová porucha (26 – 40dB)
- středně těžká sluchová porucha (41 – 55 dB)
- těžká sluchová porucha (71 – 90dB)
- úplná ztráta sluchu

4.6.3 Specifika lidí se smyslovými vadami

*„Kvalita života člověka je mimo jiné závislá i na možnosti být samostatný v oblasti prostorové orientace. U osob se **zrakovým postižením** je výrazně narušena možnost vnímat okolní svět a orientovat se v něm prostřednictvím zraku. Nevidomí lidé tuto možnost nemají vůbec a tudíž, aby se mohli aktivně zapojit do dění společnosti, je nutné, aby se naučili pohybovat za podpory kompenzačních činitelů. Prostorová orientace je schopnost nevidomého jedince trvale si uvědomovat svou pozici v určitém místě, prostoru a čase, přičemž nevidomý využívá informací získaných prostřednictvím zbylých smyslů“ (Ludíková, 2004).*

Speciální pomůcky pro nevidomé: bílá hůl, ozvučení křižovatek, dopravy, budov, zvukové indikátory světla, odměrky, teploměry, ozvučené hračky, PC s hlasovým či hmatovým výstupem, čtecí zařízení, zvětšovací lupy, Braillovo písmo, Pichtův psací stroj, speciálně upravená počítadla, kalkulačtor s hlasovým výstupem, rozlišovací šablona na bankovky, kuchyňské pomůcky a další.

V souvislosti s hluchotou je zmiňována také kultura, která vzniká ve společenství **neslyšících**. Je založena na určitých zvycích, konvencích a způsobech chování společných těm neslyšícím, kteří většinu informací kompenzují především prostřednictvím zraku. Tato skutečnost ovlivňuje charakter konvencí a pravidel chování, neboť v intaktní společnosti jsou četná pravidla společenského chování založena právě na vjemech. Buď na jejich absenci, např. při tichém stolování, nehlučném zavírání dveří, nebo na jejich vyžadování, např. při reakci na klepání na dveře, kdy je zvukový signál součástí tzv. slušného chování. Pro jedince se sluchovým postižením má velký význam taktilní vnímání, neboť dotek může zvukový signál často zastupovat. Prostřednictvím taktilního kontaktu mohou sluchově postižení vstupovat do konverzace, upozorňovat na změnu komunikačního partnera, signalizovat ukončení rozhovoru atd. (Souralová, 2004).

Hlavní zásady a doporučení při dorozumívání a kontaktu s neslyšícími: nikdy neoslovujeme zezadu nebo ze strany, obličej musí být dobře viditelný, osvětlíme, nesmíme oslňovat, vyrušíme ostatní zdroje zvuku, navážeme osobní kontakt, ujasníme si způsob komunikace (písmo), u nedoslýchavých udržujeme vzdálenost 1 m, u těžce sluchově postiženého do 4 m pro dobré odezírání, při nepochopení nabídneme zopakování, neprojevujeme nervozitu, spěch, zřetelná, ale ne přehnaná výslovnost, řečové tempo volnější, ne pomalu, mezi větami děláme krátké pomlky, věty volíme kratší, používáme známější slova, ne cizí slova, po 15 - 20 minutách uděláme přestávku, respektujeme únavu odezírajícího.

5 Proces podporovaného zaměstnávání

„Procesem podporovaného zaměstnávání je míněn sled činností vedoucích k tomu, aby si uživatel získal a udržel vhodné pracovní místo na otevřeném trhu práce. Tyto činnosti jsou směřovány především k uživateli služeb, důležitým příjemcem podpory je však také zaměstnavatel a často i osoby blízké uživateli, např. rodinní příslušníci“ (Vitáková, 2005).

Proces podporovaného zaměstnávání je možné rozčlenit na 4 základní fáze:

1. dojednání spolupráce mezi uživatelem a poskytovatelem služeb podporovaného zaměstnávání
2. plánování kariéry uživatele
3. zprostředkování vhodného pracovního místa a trénink dovedností potřebných k získání a udržení vhodného pracovního místa
4. podpora poskytovaná uživateli po uzavření pracovněprávního vztahu

V rámci uvedených fází probíhá řada činností, které se odehrávají postupně, časově se překrývají nebo opakují v souladu s aktuální situací jednotlivých uživatelů (Vitáková, 2005).

5.1 Podpora ve vztahu k uživateli služeb podporovaného zaměstnávání

- plánování a realizace postupů vedoucích k posouzení, zda jsou služby podporovaného zaměstnávání nástrojem vhodným ke splnění cíle uživatele
- zjišťování, zda uživatel potřebuje získat nebo rozvinout dovednosti vztahující se k získání a udržení si vhodného pracovního místa
- zjišťování, zda uživatel má zájem získat nebo rozvinout tyto dovednosti

- zjišťování, zda uživatel chce a může respektovat pravidla poskytování služeb podporovaného zaměstnávání
 - posuzování, zda k dosažení cíle uživatele nevedou jiné, méně intenzivní způsoby podpory
 - dojednávání podmínek a uzavření dohody o poskytování služeb podporovaného zaměstnávání
 - sestavení osobního profilu uživatele
 - zjišťování úrovně dovedností potřebných k získání a udržení vhodného pracovního místa
 - mapování trhu práce
 - vytváření představy vhodného pracovního místa
 - plánování postupu vedoucího k uzavření pracovněprávního vztahu mezi uživatelem a zaměstnavatelem
 - trénink dovedností na základě jejich zjištěné úrovně
 - provázení uživatele při vyhledávání vhodného pracovního místa
 - dojednání osobní schůzky zaměstnavatele s uživatelem
 - dojednání pracovních podmínek
 - podpora při vyřizování náležitostí při nástupu do zaměstnání
 - postupné snižování podpory
 - posouzení, zda uživatel k udržení pracovního místa nepotřebuje další služby podporovaného zaměstnávání
 - ukončení poskytování služeb podporovaného zaměstnávání
- (Trampotová, 2005)

„Podstatné informace dává osobní profil, který představuje souhrn informací o uživateli, důležitých vzhledem k jeho budoucímu zaměstnání. Na základě těchto informací s ním konzultant pracuje na vytvoření představy o vhodném pracovním uplatnění. Osobní profil vychází z vlastních představ a přání uživatele. Tato myšlenka odlišuje podporované zaměstnávání od jiných programů, kde je kladen větší důraz na hodnocení dovedností. V PZ jsou na prvním místě priority klienta. Velký důraz je kladen na vlastní motivaci a aktivitu klienta, respekt k jeho osobnosti, jeho přáním a názorům“ (Stupková, 2004).

5.2 Podpora ve vztahu k zaměstnavateli a povinnosti zaměstnavatele

- pomoc zaměstnavateli při vytváření vhodné pracovní náplně pro uživatele
- podpora zaměstnavateli při vyřizování formalit souvisejících s nástupem uživatele do zaměstnání
- poskytování poradenství v oblasti legislativy pro zaměstnávání lidí se znevýhodněním
- pomoc zaměstnavateli při komunikaci s uživatelem
- pomoc zaměstnavateli při řešení problémů se zapracováním uživatele a s jeho začleněním do kolektivu spolupracovníků (Vitáková, 2005)

Zaměstnavatel má povinnost :

- hlásit úřadu práce a vést evidenci pracovních míst zvláště vhodných či přímo vyhrazených pro osoby se zdravotním postižením,
- rozšiřovat podle svých podmínek možnost zaměstnávání osob se zdravotním postižením individuálním přizpůsobováním pracovních míst a pracovních podmínek a vyhražováním pracovních míst pro osoby se zdravotním postižením,
- spolupracovat s úřadem práce při zajišťování pracovní rehabilitace,
- vést evidenci zaměstnanců se zdravotním postižením a pracovních míst vyhrazených pro osoby se zdravotním postižením (Vojtová, 2005)

Povinný podíl zaměstnávání osob se zdravotním postižením činí u zaměstnavatele s více než 25 zaměstnanci 4%. Pokud tento podíl neplní, pak by měl tuto povinnost nahradit odebíráním výrobků od zaměstnavatelů zaměstnávající více než 50% zaměstnanců se zdravotním postižením nebo zadáváním výrobních programů těmto zaměstnavatelům nebo odebíráním výrobků chráněných dílen. Stát motivuje zaměstnavatele zaměstnávat osoby se zdravotním postižením v zákoně o zaměstnanosti také poskytováním státního

příspěvku zaměstnavateli, který zaměstnává přes 50% zaměstnanců se zdravotním postižením. Výše příspěvku činí 0,66 násobku průměrné měsíční mzdy za každou zaměstnanou osobu s těžším zdravotním postižením a 0,33 násobku za každou osobu se zdravotním postižením. Účelem příspěvku je částečně kompenzovat zaměstnavatelům zvýšené náklady související se zaměstnáváním občanů se zdravotním postižením.

Vedle uvedeného příspěvku na podporu zaměstnávání osob se zdravotním postižením poskytují úřady práce také příspěvek patřící k pobídkám zaměstnávání osob s postižením. Tyto příspěvky mohou být například na vytvoření chráněného pracovního místa nebo chráněné pracovní dílny, či zakoupení speciálního pracovního stroje.

Na druhé straně vytyčuje i sankce. Pokud zaměstnavatel neplní žádnou z podmínek pro zaměstnávání lidí se zdravotním postižením, pak musí odvádět do státního rozpočtu za každou takovou osobu 2,5 násobek průměrné měsíční mzdy (Vojtová, 2005).

Na podzim 2006 proběhl cyklus seminářů pro zaměstnavatele, jehož cílem bylo představit možnosti, způsoby a výhody propojení komerční činnosti firem se společensky odpovědným chováním v oblasti zaměstnávání zaměstnanců znevýhodněných na otevřeném trhu práce. Společensky odpovědné chování firem (CSR – Corporate Social Responsibility) je takový způsob podnikání, který firmám umožňuje přispívat k ekonomickému růstu a zároveň se chovat eticky a zasazovat se o zlepšování kvality života zaměstnanců, místní komunity i společnosti jako celku. Týká se tří hlavních oblastí – ekonomické, sociální a enviromentální. Konkrétně se projevuje integrací pozitivních postojů, praktik a programů do podnikatelské strategie firmy na úrovni jejího vedení (Vích, 2007).

5.3 Podpora ve vztahu k rodině uživatele

Uživatelé PZ jsou dospělé osoby a jako k takovým k nim pracovní konzultant musí přistupovat. Přesto jsou závislí na svých rodinách nebo na pečovateli v ústavech sociální péče, chráněných bydlení apod. častěji než lidé bez postižení. Někdy rodiče a sourozenci mají hlavní slovo při rozhodování o důležitých otázkách týkajících se jejich života. Proto je potřeba, aby pracovníci agentury s rodinou spolupracovali, a to vždy se souhlasem klienta.

Jedná se zejména o tyto činnosti:

- podpora rodině při zvládnání změn souvisejících s osamostatněním uživatele
- podpora rodině při zvládnání změn souvisejících s nástupem do zaměstnání (Vitáková, 2005)

6 Podmínky pro poskytování služeb podporovaného zaměstnávání

Službu podporované zaměstnávání nelze poskytovat bez vytvoření patřičných podmínek. V následující kapitole bude především rozebírána problematika personálního zabezpečení, týmu pracovníků a jednotlivých pracovních pozic. Dále bude zmíněno technické vybavení a zdroje finančních prostředků nutných pro provoz agentury.

6.1 Personální zabezpečení

Základními články organizační struktury agentury PZ jsou pracovní konzultant, pracovní asistent a vedoucí agentury.

Pracovní konzultant v podporovaném zaměstnávání zodpovídá za kvalitní a efektivní poskytování služeb konkrétním uživatelům. Vyhodnocuje, zda jsou služby PZ vhodným nástrojem k dosažení cíle zájemce o služby. Poskytuje pracovní konzultace a asistenci jednotlivým uživatelům. Vyjednává a spolupracuje s rodinami uživatelů. Vede dokumentaci uživatele a vytváří ve spolupráci s uživatelem individuální plán průběhu služby.

Pracovní asistent zodpovídá za kvalitní poskytování pracovní asistence uživatelům služeb PZ, podporuje uživatele v osvojení pracovních, sociálních a dalších dovedností.

Vedoucí agentury podporovaného zaměstnávání zodpovídá za provoz agentury, za kvalitu a efektivitu služeb poskytovaných agenturou, zabezpečuje technické a finanční podmínky. Řídí a koordinuje provoz agentury (Lampová, 2005).

Vzdělávání pracovníků podporovaného zaměstnávání je zaštiťováno v rámci vyšších odborných a vysokých škol (Univerzita Palackého Olomouc, Masarykova univerzita Brno, VOŠ Jabok Praha, FTVS UK Praha tvoří výjimku, předmět podporované zaměstnávání je povinný pro studenty 3. ročníku oboru Tělesná a pracovní výchova zdravotně postižených), dále kurzy, které pořádá Česká unie pro podporované zaměstnávání (www.equal.rytmus.org)

6.2 Technické zabezpečení

Podporované zaměstnávání klade poměrně skromné nároky na prostory a vybavení. Prostor pro administrativu musí být uzamykatelný vzhledem k nutnosti ochrany dat. Dále je důležitý prostor pro rozhovory s uživateli, zaměstnavateli, pracovníky jiných organizací a pro práci ve skupině. Nutné je sociální zázemí, bezbariérový přístup je samozřejmostí. Z technického vybavení je nutné softwarové vybavení, mobilní telefony, kancelářské potřeby, fotoaparát, videokamera, televize s videopřehrávačem, dopravní prostředek (Dolečková, 2005).

6.3 Zdroje finančních prostředků

V současné době jsou služby podporovaného zaměstnávání poskytovány výhradně nevládními neziskovými organizacemi. Agentura podporového zaměstnávání získává jen malou část finančních prostředků pro svou existenci od uživatelů služeb. Ve srovnání se státními organizacemi je nižší příjem ze státního rozpočtu. Mezi hlavní finanční zdroje patří státní dotace poskytované prostřednictvím příslušných ministerstev, dotace krajských a místních úřadů, finanční zdroje úřadů práce pro úhradu nákladů na pracovní rehabilitaci, fondy Evropské unie, fondy nadací prostřednictvím výběrového řízení v rámci grantových programů, individuální dárci, firemní dárci, členské příspěvky, příspěvky uživatelů na úhradu služby (Dolečková, 2005).

CÍLE, ÚKOLY A HYPOTÉZY

Cíl práce: Přiblížit problematiku zaměstnávání lidí s hendikepem pomocí metody podporovaného zaměstnávání a ukázat modelový příklad na jednom z vybraných pracovišť.

Úkol práce: Najít optimální pracoviště, seznámit se s danou problematikou, vyhodnotit činnost vybraného pracoviště. Zjistit, zda jsou lidé s hendikepem schopni uplatnit se na volném trhu práce. Vypracovat kvantitativní studii, která objektivně hodnotí činnost pracoviště z několika hledisek na základě sběru dat.

Hypotéza: Je metoda podporovaného zaměstnávání skutečně schopna pomoci lidem s hendikepem při uplatňování na volném trhu práce?

PRAKTICKÁ ČÁST

7.1 Popis vybraného pracoviště

Jako objekt zkoumání jsem si vybrala Agenturu podporovaného zaměstnávání Pomněnka v Šumperku. Tuto agenturu jsem si zvolila z hlediska dostupnosti informací a také mne zaujala myšlenka sledovat vývoj této agentury od jejího vzniku. Zajímalo mne, zda v kraji, ve kterém je vysoká nezaměstnanost, bude schopna tato služba lidem s hendikepem pomoci v hledání a udržení pracovního místa.

Agentura PZ Pomněnka vznikla při Sdružení pro pomoc mentálně postiženým občanům. Její sídlo je v budově Základní a střední školy pro žáky s více vadami Pomněnka v Šumperku. Tato organizace poskytuje vzdělání základní a střední žákům se specifickými potřebami. Svým žákům poskytuje nadstandardní služby ve formě rehabilitace, logopedie, ergoterapie a hipoterapie. O své absolventy se snaží postarat i po ukončení školní docházky. Součástí organizace je chráněné bydlení, které je nedaleko školy, dále chráněná pracovní místa ve školní kuchyni, centrum pro dospělé občany s postižením a v roce 2006 vznikla i agentura podporovaného zaměstnávání.

Činnost agentury PZ je zaměřena na poskytování ambulantních a terénních sociálních služeb osobám se zdravotním postižením za účelem sociální inkluze.

Základní činností agentury jsou výchovné, vzdělávací a aktivační činnosti, zprostředkování kontaktu se společenským prostředím, pomoc při uplatňování práv a při obstarávání osobních záležitostí v souvislosti se získáním zaměstnání. Dále se agentura věnuje nácviku soběstačnosti a dalších činnostech vedoucích k sociálnímu začlenění.

Cílovou skupinou sociální služby jsou osoby se zdravotním postižením, zejména s kombinovaným a mentálním postižením, dále osoby s kumulací hendikepů (dlouhodobá nezaměstnanost, nízké nebo žádné vzdělání, v mnoha případech i chybějící pracovní zkušenosti) z regionu Šumpersko. Jsou to lidé, jimž hrozí vyloučení ze společnosti nebo již sociálně vyloučení jsou. Služba podporované zaměstnávání pomáhá osobám z cílových skupin najít pracovní uplatnění na otevřeném trhu práce, tím se vymanit ze speciálního prostředí a uplatnit se v majoritní společnosti.

7.2 Vznik agentury podporovaného zaměstnávání v Šumperku

Agentura podporovaného zaměstnávání (dále jen APZ) v Šumperku vznikla 16. 1. 2006 ve spolupráci SPMP Šumperk a agentury podporovaného zaměstnávání SPOLU Olomouc.

Potřebnost služby vychází z šetření APZ SPOLU Olomouc, která v roce 2004 oslovila úřad práce (dále jen ÚP) v Šumperku. Bylo zjištěno, že služba sociální rehabilitace metodou podporovaného zaměstnávání v jeho spádových oblastech chybí a ÚP projevil o tuto službu zájem. Proto v lednu 2006 vznikla APZ v Šumperku.

Služba PZ je cílovým skupinám k dispozici po celý rok, každý všední den od 7.00 do 15.30 – 17.00 hodin, dle potřeby a telefonické domluvy jsou pracovní konzultanti k dispozici i v jinou dobu.

V současné době agentura zaměstnává 2 konzultanty. Jsou to vedoucí APZ, jehož hlavní náplní práce je zastupování a vedení agentury, dohled na hospodaření, práce s osobami z cílové skupiny, sebevzdělávání. Dalším zaměstnancem APZ je pracovní konzultant, který poskytuje služby sociální rehabilitace metodou podporovaného zaměstnávání.

Zaměstnanci APZ na pravidelných poradách 1x týdně aktuálně konzultují svoji práci, předávají si poznatky a zkušenosti. Potřebné informace získávají také na individuálních supervizích, poskytovaných pracovními konzultanty APZ SPOLU Olomouc.

7.3 Popis činností Agentury podporovaného zaměstnávání Pomněnka

Služba sociální rehabilitace metodou podporovaného zaměstnávání je „šitá na míru“ uživateli, vychází z individuálních osobních cílů, které jsou formulovány jím samotným za pomoci pracovního konzultanta. Zaznamenány jsou v individuálním plánu uživatele, který se reviduje v pravidelných intervalech.

Pracovní konzultant (dále jen PK) v průběhu služby zjišťuje míru potřebné podpory tak, aby byla přiměřená, a to z průběžných rozhovorů s uživatelem ve všech fázích služby, praktickými zkouškami dovedností ve fázi hledání, vytváření představ o vlastních možnostech, pracovní asistenci na počátku nástupu do zaměstnání, v průběhu zacvičování (sledováním, osobní pomocí, slovním vedením, rozhovory přímo na pracovišti...). Průběh poskytování služby je zaznamenáván v osobním spise uživatele služby a obsahuje životopis, osobní dotazník a záznamy z průběžných jednání. Osobní spis je veden soustavně a pravdivě. Uživatel má právo nahlížet do veškeré dokumentace vedené o něm.

Dotazníky jsou důležité nejen pro získání informací o cílech, očekávání a schopnostech uživatele APZ, ale také dávají PK náhled na klienta, zda umí psát, číst, orientuje se v psaném textu, dále prostoru a čase.

Důležité je posouzení samostatnosti života klienta. K tomu slouží test ADL (Activities of Daily Living), který je běžně používán v praxi ergoterapeutů a fyzioterapeutů. Tento test zahrnuje aktivity všedního dne, patří sem osobní hygiena, používání toalety, oblékání, sebesycení (Jersáková, 2006).

Na podkladě údajů z osobního spisu vypracují konzultantky osobní profil uživatele služeb APZ. Osobní profil obsahuje tyto informace:

- *Motivace* je jedním ze základních předpokladů úspěšné činnosti PZ. Obsahuje důvody, proč chce člověk pracovat.
- *Zájmy a dovednosti*, které uživatel má a také nechává prostor pro vývoj a změny v zaměření klienta se získáváním nových zkušeností. Ze zájmů a dovedností lze již plánovat zaměstnání, pracovní činnosti, prostředí.
- *Předchozí zkušenosti* jsou důležité pro každého člověka, který hledá novou práci. Mohou to být zkušenosti dobré i špatné. V procesu PZ je důležité těžit zejména ze zkušeností kladných.
- *Představy*
- *Vlastní možnosti a specifické potřeby* je velmi nutné si uvědomit. Při vyhledávání konkrétního místa je důležitá orientace o vlastních možnostech.
- *Zdroje* uživatele jsou důležitou součástí osobního profilu. Vnitřními zdroji může být veselá povaha, životní optimismus, motivace pracovat, žít ve společnosti. Vnějšími zdroji jsou například lidé z rodiny, přátelé.

Osobní profil doplňují podstatné informace o jeho dosavadní situaci – život v rodině, v chráněném bytě, internátní pobyt (Stupková, 2004).

Posouzení toho, zda je dosahováno osobních cílů uživatelů služby, je především v kompetenci samotného uživatele, případně jeho zákonného zástupce či opatrovníka. Uživatel tak činí při hodnocení individuálního plánu a na schůzkách se svým pracovním konzultantem. Pracovní konzultant posuzuje průběh poskytování služby po každém jednání s uživatelem a v zájmu uživatele, při hodnocení individuálního plánu, na poradách zaměstnanců a v individuálních supervizích s vedoucím agentury.

7.4 Celková činnost agentury

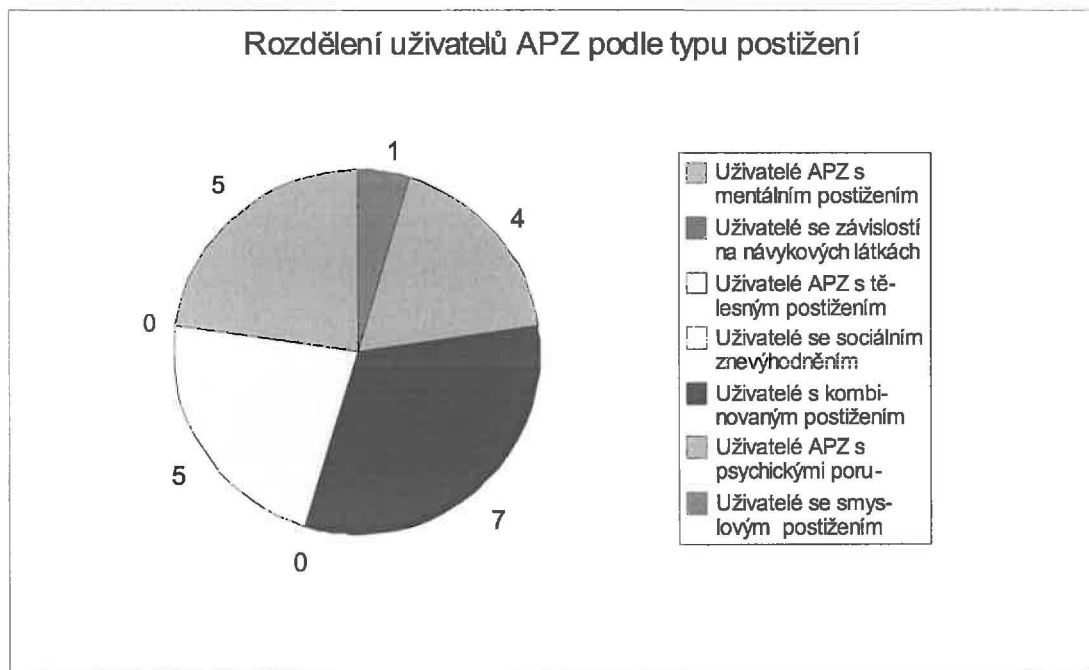
V současné době APZ v Šumperku kontaktovalo celkově 45 klientů, z toho byla s 22 klienty uzavřena dohoda o poskytování služeb podporovaného zaměstnávání. Ostatní klienti, kteří agenturu kontaktovali, nepotřebovali podporu, kterou APZ nabízí, nespádli do žádné cílové skupiny nebo měli špatné informace o službách, které agentura poskytuje. Do této skupiny patří také lidé, se kterými pracovníci agentury předpokládají v budoucnosti uzavření dohody.

Ze 22 klientů, kteří uzavřeli s Agenturou podporovaného zaměstnávání Pomněnka v Šumperku dohodu o poskytování služeb, bylo 5 klientů s tělesným postižením, 7 klientů s kombinovaným postižením, 4 klienti s duševním onemocněním, 1 klient se smyslovou vadou, konkrétně se sluchovým postižením, dále 5 klientů s mentálním postižením.

Lidé se sociálním znevýhodněním a lidé se závislostí na návykových látkách s APZ Pomněnka v Šumperku dosud neuzavřeli dohodu o poskytování služeb. Patří do již zmíněné skupiny klientů, kteří APZ kontaktovali, ale nebyli vhodnými uživateli této služby.

Graf č. 1

Rozdělení uživatelů APZ podle typu postižení



Komentář:

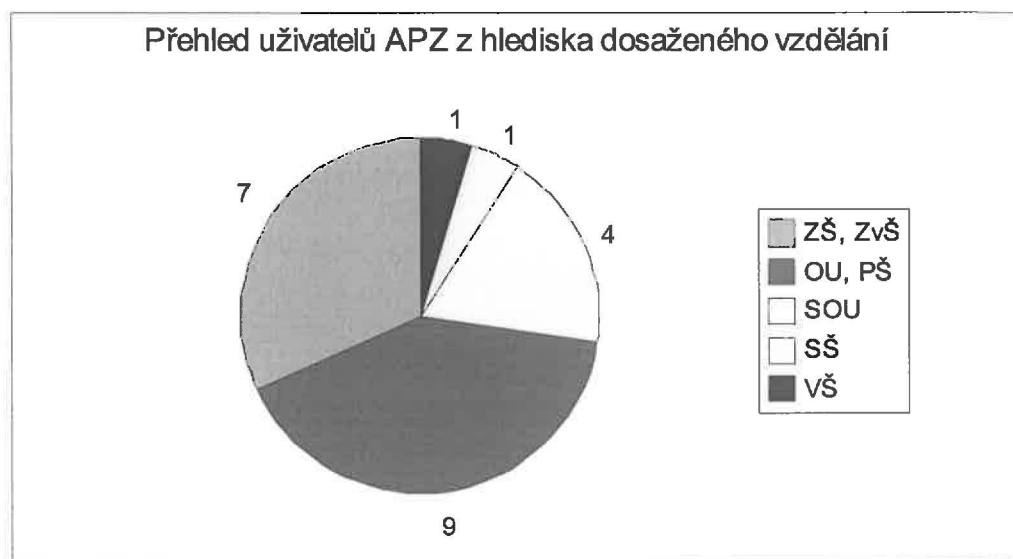
Graf ukazuje zastoupení cílových skupin uživatelů APZ. Není však jednoduché zařadit každého klienta pouze do jedné zmíněné cílové skupiny. Tyto skupiny se často prolínají. Vždy byl vybrán hendikep, který klientům nejvíce znesnadňuje uplatnění na volném trhu práce. Uváděná čísla v grafu znamenají počet osob.

Průměrný věk klientů APZ je 31 let. Nejmladšímu z nich je 22 let a nejstaršímu 59 let. Průměrná délka nezaměstnanosti jsou 4 roky.

Zajímavý je pohled na uživatele služeb APZ Pomněnka v Šumperku z pohledu nejvyššího dosaženého vzdělání. Základní školu a zvláštní školu ukončilo 7 uživatelů, odborné učiliště nebo praktickou školu ukončilo 9 uživatelů, střední odborné učiliště dokončili 4 uživatelé, 1 uživatel dosáhl středoškolského vzdělání a 1 uživatel dokončil vysokou školu.

Graf č. 2

Rozdělení uživatelů podle dosaženého vzdělání



Komentář:

Graf vyhodnocuje maximální dosažené vzdělání uživatelů APZ. Vyplyvá z něj, že téměř $\frac{3}{4}$ uživatelů APZ dokončila základní školu, zvláštní školu, odborné učiliště nebo praktickou školu. Mezi uživateli se však vyskytují i absolventi středních a vysokých škol. Uvedená čísla v grafu zaznamenávají počet osob.

7.5 Uplatnění uživatelů Agentury podporovaného zaměstnávání na volném trhu práce

Agentura podporovaného zaměstnávání Pomněnka v Šumperku úzce spolupracuje s úřadem práce. K první schůzce většinou dochází na půdě tohoto úřadu.

22 klientů před uzavřením dohody o poskytování služeb APZ služeb vypracovalo běžné dotazníky. Většinu klientů musely konzultantky dopomoci při vyplnění těchto dokumentů. Při následných schůzkách a rozhovorech si konzultantky spolu s uživateli APZ vytvářeli představu o budoucím zaměstnání na

základě přání, schopností, možností a vzdělání uživatele.

Podle těchto zjištěných informací konzultantky vypracovaly individuální plán, který vede k nalezení vhodného pracovního místa. Zahrnuje také praktické zkoušky dovedností a jejich nácvik. Již od počátku hledá pracovní konzultant pro uživatele přirozenou podporu na pracovišti z řad zaměstnanců.

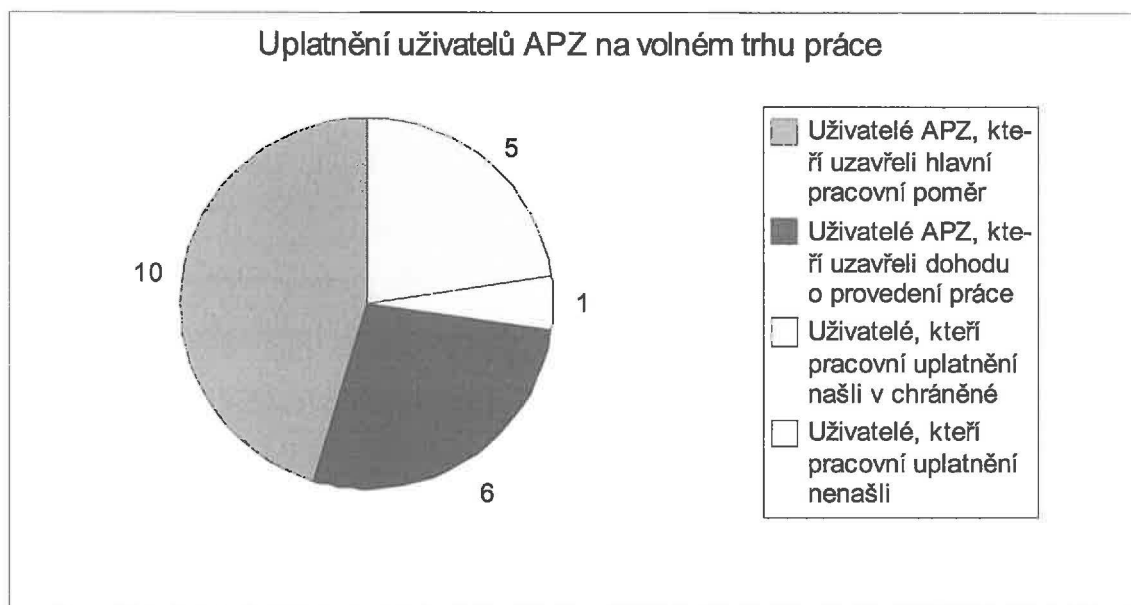
Výsledky pravidelně pracovní konzultant vyhodnocuje a zaznamenává do osobního spisu.

Cílem činnosti APZ je nalézt spolu s uživatelem služeb vhodné pracovní místo na volném trhu práce. Ne vždy se však podaří nalézt a následně udržet pracovní místo v hlavním pracovním poměru. Často dochází pouze k dohodě o provedené práci a teprve na základě oboustranných zkušeností, zaměstnavatele i klienta, bývá uzavřen hlavní pracovní poměr. Dohoda o provedení práce je pro klienta výhodná zejména ve fázi počátku jeho pracovní kariéry, kdy si teprve „osahává“ své možnosti a schopnosti. Je také vhodná pro zaměstnavatele, který se často s lidmi s hendikepem dosud nesešel. Dává mu tak možnost svobodné volby, zda tohoto člověka zaměstná v hlavním pracovním poměru či nikoli. Někteří klienti však nejsou schopni se uplatnit v běžném pracovním prostředí. Těmto klientům bývá doporučeno chráněné místo nebo práce v chráněné dílně. Také na základě zhoršení fyzického či psychického stavu při nástupu do práce může být pracovní poměr přerušen.

Ze 22 klientů Agentury podporovaného zaměstnávání Pomněnka v Šumperku uzavřelo 10 uživatelů hlavní pracovní poměr, z toho 2 klienti po předešlé dohodě o provedení práce a jeden klient pro zhoršení stavu musel následně pracovní poměr ukončit. 6 uživatelů uzavřelo dohodu se zaměstnavatelem o provedení práce, 1 klient našel pracovní uplatnění v chráněné dílně. 5 uživatelů služeb APZ dosud nenalezlo vhodné pracovní uplatnění, u 2 je možno předpokládat v následujícím roce uzavření pracovního poměru. Celkově byla podepsána dohoda o poskytování služeb s 25 klienty, ale se 3 byla ukončena spolupráce pro neplnění povinností v průběhu poskytování služby PZ.

Graf č. 3

Rozdělení uživatelů podle uplatnění na volném trhu práce



Komentář:

Z grafu vyplývá, že téměř $\frac{3}{4}$ klientů získala pracovní místo na volném trhu práce, v hlavním pracovním poměru nebo dohodou o vykonané práci. Pouze necelá čtvrtina klientů zatím nenašla vhodné pracovní uplatnění. Uvedená čísla v grafu zaznamenávají počet osob.

7. 6 Vztah zaměstnavatelů k lidem s hendikepem

Jedním z úkolů vedoucí pracovnice agentury podporovaného zaměstnávání je kontaktovat zástupce firem a podniků, domluvit si s nimi schůzku, na které se snaží předložit pozitiva zaměstnávání lidí s hendikepem. V teoretické části je této problematice věnována kapitola 5.2.

V praxi je tento úkol nelehký. Zaměstnavatelé s touto problematikou nejsou seznámeni, neví, co mají od služeb APZ očekávat. Vedoucí konzultantka musí seznámit zástupce podniků s pozitivy a samozřejmě i s potížemi, které lze při zaměstnávání lidí s hendikepem očekávat. Důležité je zdůraznit možnost zaměstnání člověka s hendikepem nejprve podepsáním dohody o provedené práci. Teprve po oboustranných kladných zkušenostech může být uživatel přijat do hlavního pracovního poměru. Také je důležité informovat zaměstnavatele o možnosti podpory na pracovišti.

V předešlých dvou letech oslovila APZ Pomněnka Šumperk 60 podniků v Šumperku a okolí. 15 z nich trvale spolupracuje s APZ a tyto podniky zaměstnávají opakovaně uživatele APZ.

Při jednání se zástupci těchto podniků má vedoucí agentury většinou pozitivní zkušenost. Na tuto problematiku reagovali téměř vždy vstřícně a pozitivně. Z oslovených 60 podniků 48 reagovalo kladně, pouze však 15 z nich zaměstnává lidi s hendikepem s podporou APZ Pomněnka Šumperk. Ostatní podniky nemají vhodnou pracovní činnost nebo nemohou vytvořit pracovní místo, které vyhovuje potřebám uživatelů APZ. 12 z oslovených podniků nereagovalo vstřícně a v těchto podnicích vyloučili další možnou spolupráci. V jednom případě se dle vedoucí APZ dokonce objevila diskriminace.

Graf č. 4

Rozdělení zaměstnavatelů podle přístupu k lidem s postižením



Komentář:

Z grafu vyplývá, že necelá čtvrtina oslovených podniků zaměstnala člověka s hendikepem. Téměř stejná část podniků, které APZ kontaktovala, má negativní postoj a v jednom z těchto případů dokonce byl přístup zaměstnavatele označen jako diskriminující. Zbývající část, více než polovina, má přístup kladný. Uvedená čísla v grafu zaznamenávají počet osob.

Vzhledem k tomu, že zaměstnavatelé jsou nedílnou součástí podporovaného zaměstnávání, jsou Českou unií pro podporované zaměstnávání pořádány semináře. Tyto akce mají za úkol nejen zviditelnit službu podporovaného zaměstnávání, ale hlavně předávají informace podnikatelům a firmám. Současně je jejich cílem podpořit a ocenit podniky, které zaměstnávají sociálně a zdravotně znevýhodněné zaměstnance. Také prostřednictvím příkladů z jejich praxe motivovat další firmy, aby osoby s hendikepem zaměstnaly (Vích, 2007).

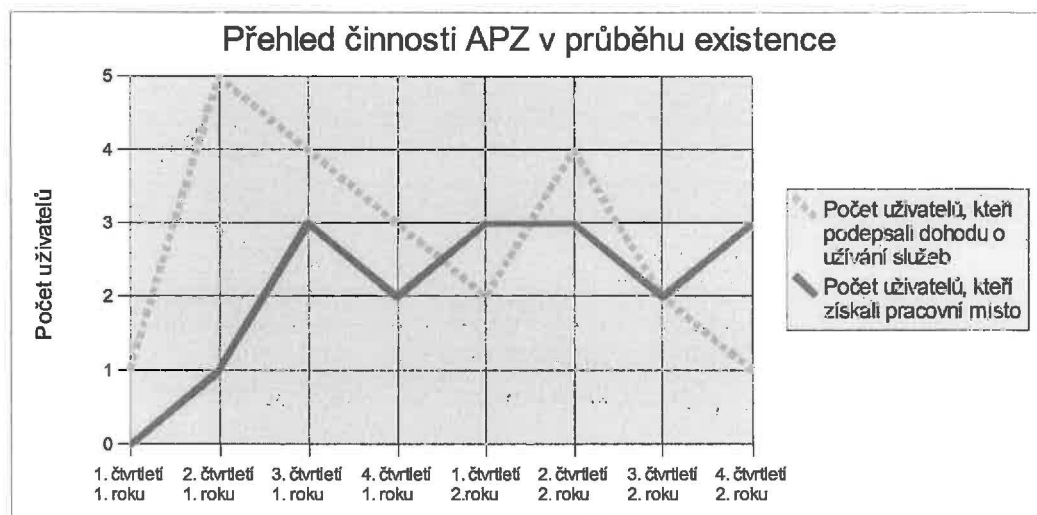
7.7 Porovnání výsledků APZ v prvním a druhém roce existence

Úspěšná nebo neúspěšná činnost APZ může být vyhodnocena porovnáním práce během prvního a druhého roku od jejího vzniku. Vzestupná křivka grafu předpovídá navyšování počtu uživatelů APZ a tím potvrzuje úspěšnost a smysl její práce. Během prvního roku byla podepsána dohoda o poskytování služeb PZ se 13 klienty, z toho 6 z nich během tohoto roku získalo pracovní místo. V druhém roce podepsalo dalších 9 klientů dohodu o poskytování služeb a 11 uživatelů získalo pracovní smlouvu.

V následujícím grafu je vyhodnocena činnost APZ během prvních dvou let její existence podle čtvrtletí. Zde byl zvolen typ grafu čárový, který bude přehledněji zachycovat počet uživatelů služeb PZ, kteří podepsali smlouvu s agenturou, a počet uživatelů, kteří našli pracovní místo na volném trhu práce v průběhu jednotlivých čtvrtletí.

Graf č. 5

Porovnání činnosti APZ během prvního a druhého roku existence



Komentář:

Graf vyhodnocuje činnost APZ v průběhu dvou let od počátku jejího vzniku. Je zde patrný rychlý nárůst uživatelů z počátku doby jejího vzniku. Tento nárůst je dán kontaktem klientů z PÚ po založení APZ. Křivka uživatelů, kteří našli pracovní místo na volném trhu práce od 3. čtvrtletí prvního roku kolísá jenom mírně. Z grafu můžeme tedy předpokládat její další úspěšnou činnost.

Agentura podporovaného zaměstnávání Pomněnka v Šumperku provozuje svou činnost pouze dva roky. V průběhu těchto dvou let se úspěšně zařadila do sociálních služeb města Šumperka.

DISKUSE

Ve svém dětství jsem se prakticky s žádným člověkem s postižením nesešla. Existovala pouze společnost zdravých lidí. Za kterou zdí byli všichni ti lidé, kteří jsou nyní již běžně mezi námi?

Současná doba je charakterizována sociálním přístupem ke všem lidem s jakýmkoli odlišením, ať rasovým, sociálním, tělesným či mentálním. Ve své práci jsem chtěla zjistit, zda se o této problematice pouze nemluví, ale jestli i v praxi se nové metody a postupy uplatňují.

A výsledky výzkumu?

Na začátku práce jsem si položila otázku, zda je Agentura podporovaného zaměstnávání Pomněnka v Šumperku schopna pomoci lidem s hendikepem při uplatnění na volném trhu práce. Chtěla jsem zjistit, zda v malém regionu s velkou nezaměstnaností je tato služba schopna kvalitně poskytovat své služby lidem s postižením při zařazování do pracovního procesu.

Z rozhovorů s vedoucí APZ jsem vyrozuměla, že je důležitá spolupráce s úřadem práce, který je jako první v kontaktu s klienty. Podle rozhovorů a dotazníků konzultantky vybírají klienty, pro které je tato služba vhodná. Následně podepíší dohodu o poskytování služeb PZ, a tak se z klientů stávají uživatelé služeb PZ.

Uživatele jsem rozdělila do šesti skupin, podle kapitoly 4. Nebylo však jednoduché přiřadit každému uživateli pouze jednu cílovou skupinu. Téměř všechny uživatele bylo možné zařadit do dvou až tří skupin. Snažila jsem se proto vybrat hendikep, který každému uživateli činil největší potíže při hledání zaměstnání nebo při jeho vykonávání či udržení nalezeného pracovního místa.

V zaměstnávání lidí s hendikepem hraje velkou roli dosažené vzdělání. Obecně platí, čím vyšší vzdělání, tím je větší možnost uplatnění na volném trhu práce. Uživatelům APZ však byly nabízeny ve velké míře práce pomocné, které neodpovídaly kvalifikaci klientů se vzděláním středoškolským a vysokoškolským. Proto zaměstnání našli ve větší míře uživatelé se základním vzděláním, popř. absolventi odborných učilišť a praktických škol. Agentura podporovaného

zaměstnávání Pomněnka v Šumperku provozuje svou činnost krátkou dobu na to, abych mohla z této informace vyvodit patřičné závěry.

Z mého výzkumu vyplývá, že téměř 75% uživatelů našlo pracovní uplatnění na volném trhu práce. Znamená to, že lidé s hendikepem jsou schopni se integrovat do běžné pracovní populace s přiměřenou mírou podpory. Na začátku mého výzkumu jsem nepředpokládala takové výsledky a velmi mile mne počet úspěšných klientů překvapil.

V další části práce jsem se zabývala vztahem zaměstnavatelů k zaměstnávání lidí s hendikepem. Pouhých 15 z oslovených podniků fyzicky zaměstnalo lidi s hendikepem. 12 podniků projevilo nezájem o tuto problematiku nebo se projevili dokonce negativně. Zbývá 33 podniků, které sice zájem měly, ale k žádné spolupráci s APZ nedošlo. Důvodem byla práce psychicky nebo fyzicky náročná, neodpovídající současným možnostem a schopnostem klientů a nebo absence vhodné pracovní náplně. Tyto podniky nevyloučily v budoucnu možnou spolupráci.

V poslední části výzkumu jsem vyhodnotila činnost APZ v průběhu jejího krátkého fungování. Dá se říci, že křivka znázorňující počet uživatelů, kteří našli pracovní místo na volném trhu práce, kolísá jenom mírně. V průměru APZ pomohla nalézt pracovní uplatnění 2-3 uživatelům v každém čtvrtletí. Tento počet, ale i porovnání s ostatními APZ, nám vypovídá o její úspěšnosti.

Má počáteční hypotéza tedy potvrdila, že tato agentura je úspěšná a její činnost má smysl. Můj výzkum dokázal, že APZ má velký význam v zaměstnávání lidí s hendikepem. Stává se velkým přínosem pro společnost a svou činností mění občany sociálně závislé na sociálně nezávislé.

ZÁVĚR

Ve své bakalářské práci jsem se věnovala lidem s hendikepem. Podrobně jsem se zabývala problematikou získání a udržení pracovního místa na volném trhu práce. Výsledkem práce jsem chtěla dokázat, že lidé s hendikepem jsou schopni se zařadit do běžného pracovního poměru. Vzhledem k tomu, že studuji obor, který se problematikou lidí s hendikepem podrobně zabývá, tušila jsem, že lidé s postižením jsou schopni se plně uplatnit na volném trhu práce. A skutečně výzkum potvrdil, že lidé s hendikepem jsou právoplatnými občany, kteří jsou schopni se plně integrovat do „pracovní společnosti“. Výzkum prokázal, že podporované zaměstnávání má své opodstatněné postavení mezi ostatními službami, které se zabývají zaměstnáváním lidí s hendikepem.

Při rozhovorech s uživateli APZ, vedoucí APZ a pracovní konzultantkou mě napadla spousta dalších otázek, které s tímto problémem souvisí.

Ráda bych se ve svém dalším výzkumu zabývala problematikou zdravotní, která vyplývá z nalezení a udržení pracovního místa. Většina uživatelů byla dlouhodobě nezaměstnaná, měli specifické zdravotní problémy, které se jistě ve větší míře projeví po nástupu do zaměstnání. V mé další práci bych se chtěla věnovat eliminaci těchto zdravotních problémů v zaměstnání.

Předpokládám, že bych pomocí dotazníků vyhodnotila vztah uživatele k pohybovým aktivitám. Snažila bych se přimět uživatele ke spolupráci a vytvořit každému cvičební jednotku nebo vybrat vhodnou pohybovou aktivitu. Následně bych sledovala stav uživatele. Lze předpokládat, že uživatelé, kteří budou pohybovou aktivitu vykonávat pravidelně, budou mít menší zdravotní potíže než uživatelé, kteří žádnou pohybovou činnost neprovádějí. Z toho vyplývá menší nemocnost a dále lepší podmínky pro získání trvalého pracovního uplatnění.

Také by mne blíže zajímala specifika jednotlivých cílových skupin. Myslím si, že zdůraznit rozdílný přístup ke jmenovaným skupinám a individuálním potřebám uživatelů by bylo zajímavé.

Ve své další práci bych chtěla přiblížit přístup k lidem s mentálním, kombinovaným, smyslovým, psychickým postižením a dále přístup k lidem se

sociálním hendikepem a lidem se závislostí. Zde bych formou kazuistik chtěla popsat práci pracovních konzultantů s jednotlivými klienty.

Podporované zaměstnávání je sociální služba, která je poměrně mladá. V České republice se první agentura objevila před patnácti lety. Do té doby u nás neexistovala služba napomáhající lidem s hendikepem pracovat. Postupně byla vypracována metodika, která je návodem pro pracovní konzultanty, jak agenturu vést, jak jednat s klienty a zaměstnavateli. Sjednocující a zastřešující funkci má Česká unie pro podporované zaměstnávání.

Slabou stránkou podporovaného zaměstnávání je dosud neprovázaný systém s ostatními obory. Není návaznost na školský systém, zatím neexistuje spolupráce se zdravotnickými obory. Chybí návazné služby nebo není ochota návazných služeb spolupracovat s APZ. Myslím si, že podporované zaměstnávání by se mělo stát členem multidisciplinárního týmu, ve kterém spolupracují lékaři, psychologové, fyzioterapeuti, ergoterapeuti, sociální pracovníci, případně speciální pedagogové a logopedi. Jedině při komplexním přístupu může být tato služba skutečným přínosem nejen samotným uživatelům, ale celé společnosti.

Činnost agentur je závislá na tlaku společnosti, kdy je kladen velký důraz zaměstnavatelů na výkon. Je potřeba prolomit dosud nepřilíš pozitivní vztah zaměstnavatelů k uživatelům APZ. Poukázat na jiné hodnoty života než je výkon přepočítaný na peníze.

Proto je nutné rozšířit povědomí o službě podporovaného zaměstnávání a jeho uživatelích. Vyzvednout kvality lidí s jakýmkoli hendikepem. Ukázat, že s jistou mírou pomoci jsme schopni si navzájem být užiteční.

V závěru své práce bych chtěla vyjádřit obdiv a hlavně povzbuzení všem lidem, kteří s lidmi s hendikepem pracují. Jejich práce vyžaduje velkou míru trpělivosti, vytrvalosti, laskavosti, také odborné znalosti a zkušenosti. Ne vždy se dočkají tito lidé, jejichž práce není lehká, patřičného ohodnocení. Ale většinou ve své práci pokračují, což prokazuje jejich morální a sociální kvality.

Můj velký obdiv patří také lidem s hendikepem, kteří i po mnoha špatných zkušenostech nezlomili nad společností hůl a zkoušejí se stále znovu a znovu plně integrovat do společnosti.

Doufám, že touto prací mohu pomoci prolomit bariéry, které stále ještě obklopují spoluobčany s hendikepem.

SEZNAM POUŽITÉ LITERATURY

1. KREJČÍŘOVÁ, O., MEDVECOVÁ, A., OPATŘILOVÁ, D., STUPKOVÁ, V., VOJTOVÁ, V. *Problematika zaměstnávání občanů se zdravotním postižením*. Praha, Rytmus, 2005. ISBN 80-903598-1-7
2. ADAMČÍKOVÁ, Jana, BAXOVÁ, Pavla, BENEŠOVÁ, Kateřina, BERKOVSKÁ, Markéta, DOLEČKOVÁ, Ivana, DVOŘÁK, Dušan, FIŠEROVÁ, Hana, HANÁKOVÁ, Zdena, JOHNOVÁ, Milena, KOUTECKÝ, Daniel, KOHOUTOVÁ, Věra, KOŘÍNEK Richard, LAMPOVÁ, Monika, PLACHÝ, Antonín, STUPKOVÁ, Vlasta, ŠIŠKA, Jan, TRAMPOTOVÁ, Martina, VITÁKOVÁ, Petra. *Souhrnná metodika podporovaného zaměstnávání*. Praha, Rytmus, 2005. ISBN: 80-903598-0-9
3. LUDÍKOVÁ, L. *Kombinované vady*. Olomouc 2005. ISBN: 80-244-1154-7
4. VOJTOVÁ, V. *Problematika zaměstnávání osob se zdravotním postižením – právní hledisko*, Praha, Rytmus, 2005, ISBN 80-903598-1-7
5. KEBLOVÁ, A. *Zrakově postižené dítě*. Praha, Septima, 2001. ISBN 80-7216-191-1
6. SOURALOVÁ, E. *Surdopedie I*. Olomouc 2005. ISBN 80-244-1007-9
7. LUDÍKOVÁ, L. *Tyflopedie předškolního věku*. Olomouc 2004. ISBN 80-244-0955-0
8. RENOTIÉROVÁ, M., BENDOVÁ, P. *Somatopedie pro učitelství předškolního věku I*. Olomouc 2005. ISBN 80-244-1018-4
9. BROWN, Steven E. *Independent living: theory and practice*. 1994 Institute on Disability Culture, 2260 Sunrise Pont Rd., Las Cruces, N. M. 88011

10. VALENTA, M., MULLER, O. *Psychopedie*. Praha 2003. ISBN 80-7320-039-2
11. KEBLOVÁ, A. *Hmat u zrakově postižených*. Praha 1998. ISBN 80-7216-0850
12. KVAPILÍK, J., ČERNÁ, M. *Zdravý způsob mentálně postižených*. Praha, Avicenum, 1990. ISBN 80-201-0019-9
13. KALINA, K. a kolektiv. *Drogy a drogové závislosti 1*. Praha 2003. Úřad vlády České republiky, 319 s. ISBN 80-86734-05-6
14. KALINA, K. a kolektiv. *Drogy a drogové závislosti 2*. Praha 2003. Úřad vlády České republiky, 343s. ISBN 80-86734-05-6
15. LANGER, S. *Mentální retardace*. Hradec Králové, Kotva, 1996. ISBN 80-900254-8-X
16. ČECHOVÁ, V., MELLANOVÁ, A., ROZSYPALOVÁ, M. *Speciální psychologie*. Brno 1999, Institut pro další vzdělávání pracovníků ve zdravotnictví v Brně, 174 s. ISBN 80-7013-243-4
17. BOLDIŠ, Petr. *Bibliografické citace dokumentů podle ČSN ISO 690 a ČSN ISO 690-2 (01 0197), Část 1 – Citace: metodika a obecná pravidla*
18. BOLDIŠ, Petr. *Bibliografické citace dokumentů podle ČSN ISO 690 a ČSN 690-2, Část 2 – Modely a příklady citací u jednotlivých typů dokumentů*

ZPRAVODAJ in. ročník 5, číslo 2, červen 2007. Česká unie pro podporované zaměstnávání

ZPRAVODAJ in. ročník 2, číslo 3, září 2004. Česká unie pro podporované zaměstnávání

ZPRAVODAJ in. ročník 4, číslo 3, říjen 2006. Česká unie pro podporované zaměstnávání

ZPRAVODAJ in. ročník 2, číslo 4, prosinec 2004. Česká unie pro podporované zaměstnávání

ZPRAVODAJ in. ročník 4, číslo 1, březen 2006. Česká unie pro podporované zaměstnávání

ZPRAVODAJ in. ročník 5, číslo 1, únor 2007. Česká unie pro podporované zaměstnávání

ZPRAVODAJ in. ročník 3, číslo 4, prosinec 2005. Česká unie pro podporované zaměstnávání

ZÁVISLOSTI. odborný časopis pro sociálně patologické jevy, září 2007. ISSN 1213-8584

MLADÁ FRONTA DNES, ZAMĚSTNÁNÍ, SUCHOMEL, P. *Zaměstnání hledejte s podporou*, 20. 3. 2007

MLADÁ FRONTA DNES, NEČAS, P. *Miliarda navíc na práci pro zdravotně postižené*, 27. 10. 2007

internetové zdroje:

www.unie-pz.cz

www.equal.rytmus.org

www.euse.org.

www.rytmus.org

www.vnl.xf.cz (KOUKALOVÁ, Světlana, 2006)

www.cs.wikisource.org

www.inclusion-europe.org

PŘÍLOHY

V závěru práce jsem zařadila několik fotografií, které jsou opatřeny komentáři. Tato dokumentace přibližuje zaměstnávání lidí s hendikepem. Vybrala jsem příklady, které jsou typické pro podporované zaměstnávání.

Fotodokumentace obsahuje:

1. Paní A v přádelně
2. Paní B v textilní dílně
3. Pan C při práci v kanceláři
4. Pan D v zámečnické dílně
5. Paní E ve strojírenském podniku
6. Pan F při úklidových pracích ve strojním podniku
7. Paní G při úklidových pracích ve škole

Fotografie č. 1



Komentář: Tento snímek zachycuje paní, která pracuje ve firmě Slezan Hanušovice na plný úvazek jako přadlena. Její práce vyžadovala dlouhou podporu na pracovišti, která jí byla poskytována z řad zaměstnanců Slezanu po dobu dvou a půl měsíců. Jednalo se tedy o přirozenou podporu na pracovišti. Tato paní má dokončené základní vzdělání. Důvodem poskytování služeb PZ jsou snížené mentální schopnosti.

Fotografie č. 2



Komentář: Na tomto snímku je paní, která je zaměstnána na plný úvazek v PROLEN Šumperk. Původně byla přijata na práci šičky, kterou nezvládala. Proto jí bylo vytvořeno nové pracovní místo. Náplní práce jsou pomocné činnosti, které dříve vykonávaly ostatní dělnice a zdržovaly je od vlastní práce. Paní má dokončené základní vzdělání, důvodem pro poskytování služeb PZ je mentální hendikep.

Fotografie č. 3



Komentář: Na tomto snímku je mladý muž, který pracuje v Pars nova s.r.o. na částečný úvazek. Pomáhá v archivu a překládá z angličtiny. Pracuje na 2 hodiny denně. Delší pracovní doba zhoršovala jeho psychické potíže, které mu znemožňovaly získat zaměstnání běžnou cestou. Vzdělání středoškolské.

Fotografie č. 4



Komentář: Na této fotografii je muž, který vyhledal služby PZ z důvodu tělesného postižení, má roztroušenou sklerózou. Pracuje v zámečnictví jako dělník na zkrácený úvazek. Po dohodě se zaměstnavatelem má nepravidelnou pracovní dobu, která respektuje jeho onemocnění. Pro tohoto zaměstnance byl po dotaci z ÚP zakoupen nový stroj se speciální úpravou. Vzdělání středoškolské.

Fotografie č. 5



Komentář: Snímek zachycuje paní zaměstnanou v Czech bike jako pomocná dělnice. Její náplní jsou pomocné, nepříliš fyzicky náročné práce, které nezhoršují její tělesný hendikep. Maximální dosažené vzdělání je základní.

Fotografie č. 6



Komentář: Fotografie dokumentuje práci muže, který byl přijat na zkrácený pracovní úvazek na pomocné, především uklízací, práce do Pars nova. Tento muž má psychické potíže, které mu neumožňují kvalifikovanější práci, při které by uplatnil své vysokoškolské vzdělání.

Fotografie č. 7



Komentář: Snímek zachycuje při práci paní s tělesným postižením, která je zaměstnána na Obchodní akademii jako uklízečka. Má zkrácený pracovní úvazek. Absolvovala střední odborné učiliště.