

# **Bakalářská práce**

## **PODPOROVANÉ ZAMĚSTNÁVÁNÍ A OSOBY S MENTÁLNÍM POSTIŽENÍM**

Vedoucí bakalářské práce: PaedDr. Marie Vorlová

Vypracoval: Ondřej Novák

Prohlašuji, že jsem bakalářskou práci vypracoval samostatně s použitím uvedené literatury.

V Praze 2.5.2008

.....

Podpis

Děkuji vedoucímu bakalářské práce PaedDr. Marii Vorlové za odborné vedení a zaměstnanci občanského sdružení Rytmus Vojtěchovi Zimovi za poskytnutí cenných informací a materiálů.

Souhlasím s poskytnutím práce případným zájemcům ke studijním účelům.

## **ANOTACE BAKALÁŘSKÉ PRÁCE**

Cílem této bakalářské práce je představit program podporovaného zaměstnávání a jak tento program pomáhá osobám s mentálním postižením.

Následuje popis a vysvětlení, jak program podporovaného zaměstnávání funguje, komu je určen, jaké jsou jeho cíle a principy.

Práce dále seznamuje s konkrétní činností agentury Rytmus pro podporované zaměstnávání.

## **ANNOTATION**

The aim of this dissertation is to introduce the program supported employment. This service is supposed to help people with learning difficulties becoming useful to the open job .

It follows the describing and explaining how this supported employment works, for whom is defined, what are its goals and principles.

The next is acquainted with the specific work of the agency Rytmus for supported employment.

## OBSAH

1 ÚVOD.....	8
2 ČLOVĚK S MENTÁLNÍM POSTIŽENÍM A SPOLEČNOST.....	10
2.1 <i>Postoje veřejnosti k osobám s mentálním postižením</i> .....	10
2.2 <i>Výchova veřejnosti</i> .....	11
2.3 <i>Integrace jako prostředek k výchově veřejnosti</i> .....	13
3 MENTÁLNÍ RETARDACE.....	16
3.1 <i>Definice mentální retardace</i> .....	16
3.2 <i>Klasifikace mentální retardace</i> .....	17
3.2.1 <i>Klasifikace mentální retardace podle hloubky postižení</i> .....	17
3.2.2 <i>Klasifikace mentální retardace podle etiologie</i> .....	18
3.2.3 <i>klasifikace mentální retardace podle adaptačního chování</i> .....	19
3.3 <i>Výskyt mentální retardace v populaci</i> .....	21
4 PODPOROVANÉ ZAMĚŠTNÁVÁNÍ.....	22
4.1 <i>Rozpoznávací znaky podporovaného zaměstnávání</i> .....	24
4.2 <i>Základní principy podporovaného zaměstnávání</i> .....	26
4.4 <i>Cíl podporovaného zaměstnávání</i> .....	27
4.3 <i>Cílová skupina podporovaného zaměstnávání</i> .....	28
4.5 <i>Podporované zaměstnávání v evropských zemích</i> .....	29
4.6 <i>Podporované zaměstnávání v České republice</i> .....	32
4.6.1 <i>O.s Rytmus, organizace poskytující programy podporovaného zaměstnávání</i> .....	32
4.6.2 <i>Tranzitní program</i> .....	39
4.6.3 <i>Legislativa</i> .....	40
5 POPIS ČINNOSTI OBČANSKÉHO SDRUŽENÍ RYTMUS.....	45
5.1 <i>Zahájení a ukončení účasti v programu</i> .....	45
5.1.1 <i>Zahájení programu</i> .....	45
5.1.2 <i>Ukončení</i> .....	45
5.2 <i>Plánování pracovní kariéry a vytváření osobního profilu</i> .....	46
5.2.1 <i>Plánování pracovní kariéry</i> .....	46
5.2.2 <i>Vytváření osobního profilu</i> .....	47
5.3 <i>Popis vhodného pracovního místa</i> .....	48
5.4 <i>Nácvik dovedností potřebných k vyhledání vhodného pracovního místa</i> .....	48
5.5 <i>Vyhledávání nebo vytváření pracovního místa a posuzování kvality pracovního místa</i> .....	49
5.6 <i>Dojednávání pracovních podmínek a strategie jednání se zaměstnavatelem</i> .....	51
5.6.1 <i>Dojednávání pracovních podmínek</i> .....	51
5.6.2 <i>Strategie při jednání se zaměstnavatelem</i> .....	51
5.7 <i>Personální zajištění</i> .....	53
5.8 <i>Zhodnocení poskytovaných služeb o.s. Rytmus Praha – Bruselská</i> .....	55
5.8.1 <i>Hodnocení podle kritéria: subjektivní názor na poskytované služby</i> .....	55
5.8.2 <i>Hodnocení podle kritéria: množství osob z cílové skupiny využívající služeb o.s Rytmus Praha - Bruselská</i> .....	57
6 ZÁVĚR.....	60
<b>PŘÍLOHY.....</b>	<b>66</b>
<i>Mezinárodní projekty</i> .....	66
<i>Množství osob z cílové skupiny využívající služeb o.s Rytmus Praha – Bruselská v květnu 2008</i> .....	68
<i>Kde vystopovat v české historii první znaky podporovaného zaměstnávání</i> .....	69

## 1 ÚVOD

Všeobecná deklaráce lidských práv a svobod, přijatá na Valném shromáždění organizace spojených národů v roce 1948, ve svém článku 23 uvádí, že „Každý má právo na práci, na svobodnou volbu zaměstnání, na spravedlivé a uspokojivé pracovní podmínky a na ochranu proti nezaměstnanosti. Každý, bez jakéhokoliv rozlišování, má nárok na stejný plat za stejnou práci. Každý pracující má právo na spravedlivou a uspokojivou odměnu, která by zajišťovala jemu samému a jeho rodině živobytí odpovídající lidské důstojnosti a která by byla doplněna, kdyby toho bylo potřeba, jinými prostředky sociální ochrany.”

Zkušenosti některých škol pro žáky s mentálním postižením, ústavů sociální péče a dalších zařízení ukazují, že je možné při vhodné volbě pracovních činností a vytvoření podmínek odpovídajících specifickým potřebám lidí s mentálním postižením mnohé z nich úspěšně zapojit do produktivní pracovní činnosti.<sup>1</sup>

Avšak i nadále dochází ke znevýhodňování osob se zdravotním postižením (včetně mentálně postižených), či krácení jejich práv. To se projevuje i v tak důležitých sférách života, jakými jsou vzdělání, zaměstnanost, přístup k informacím, služby, rodinný život apod.<sup>2</sup>

Naše současná společnost klade velký důraz na nezávislost, samostatnost a prosperitu. Lidé s mentálním postižením mohou, ne vlastním zapříčiněním, postrádat tyto charakteristiky a v důsledku toho jsou také často znevýhodněni. Proto je pro mnohé z nich integrace do společnosti velkým problémem. Je jisté, že lidé s mentálním postižením potřebují šanci a podporu v hledání jejich smysluplného uplatnění a

---

<sup>1</sup>Švarcová,I. *Příprava mentálně postižených žáků na trhu práce*. Praha: Tech-Market, 1996.

<sup>2</sup> Vysokajská M. *Hospodářská a sociální práva zdravotně postižených*. Praha: Karolinum 2000



---

seberealizace na trhu práce, a toto oboje jim nabízí komplex služeb jménem Podporované zaměstnávání.

Poslání podporovaného zaměstnávání spočívá zejména ve flexibilní podpoře reagující na měnící se potřeby jak zaměstnance s postižením, tak zaměstnavatele a tak se stává účinným nástrojem boje se sociálním vyloučením také v České republice. Pro úspěšné zavádění podporovaného zaměstnávání do praxe v České republice je třeba se seznamovat nejen s metodou, ale také se širšími historickými souvislostmi podporovaného zaměstnávání a s principy, na kterých je postaveno<sup>3</sup>.

Cílem práce je seznámit s programem podporovaného zaměstnávání a vysvětlit, jak funguje. Ukázat, jak tento program v praxi naplňuje svá poslání, která jsem již výše popsal. Zlepšit informovanost odborné i laické veřejnosti. Demonstrovat, že v dnešní době, která zdůrazňuje osobní úspěch a sebevědomí jako jednu z největších priorit, se najdou lidé, kteří vidí svůj vlastní úspěch a naplnění v podpoře těch spoluobčanů, kteří měli zhoršené výchozí podmínky pro start do života.

Dalším cílem je ukázat metodiku práce agentury pro podporované zaměstnávání Rytmus. Právě tato agentura v České republice naplňuje standardy programu podporovaného zaměstnávání a je držitelem značky *Vynikající kvalita*, kterou uděluje česká unie pro PZ. Jako vzor jsem si zvolil jednu pobočku, o.s. Rytmus Praha – Bruselská. Následujícím cílem práce je zhodnotit úspěšnost právě této pobočky. Jako kritérium jsem si zvolil, kolik klientů z cílové skupiny využilo služeb o.s. Rytmus Praha - Bruselská, kolik jich sehnalo práci a kolik klientů v práci setrvalo do skončení v programu a kolik i po skončení v programu. Sledované období je od roku 2004 do současnosti.

---

<sup>3</sup> Šiška, J. Model podporované zaměstnávání [online]. Praha, 2004 [cit. 18.2.2008]. Dostupné na: WWW:<[http://www.ped.muni.cz/wsedu/mu/EQUAL/sborniky/EQ1/text/Siska\\_cz.htm](http://www.ped.muni.cz/wsedu/mu/EQUAL/sborniky/EQ1/text/Siska_cz.htm)>.

## 2 ČLOVĚK S MENTÁLNÍM POSTIŽENÍM A SPOLEČNOST

### 2.1 Postoje veřejnosti k osobám s mentálním postižením

Postoje veřejnosti se odvíjí od mnoha mýtů o lidech s postižením. Pokud se tyto mýty nevyvrátí, je jen malá naděje, že společnost bude přijímat osoby s postižením jako plnohodnotné občany s jejich individualitou, kteří jsou sice něčím specifickí, ale potřeby mají stejné jako všichni.

Uvádím zde 10 nejčastějších mýtů o lidech s postižením. Čerpal jsem z vlastní zkušenosti a ze vzdělávacích materiálů, které dává k dispozici o.s. Rytmus (agentura pro podporované zaměstnávání) svým nově přichozím zaměstnancům či dobrovolníkům. Některé z těchto mýtů se nevztahují pouze na lidi s mentálním postižením, ale na všechny osoby se znevýhodněním:

- 1) Lidé, kteří jsou stále odkázáni na pomoc, nechtějí tento stav změnit.
- 2) Některé osoby s mentálně postižením nejsou schopny se nic naučit.
- 3) Lidé s postižením jsou rádi spolu.
- 4) Každá změna u osob s mentálním postižením vede k horšímu.
- 5) Lidé s postižením mohou žít v určité společnosti jen tehdy, jestliže dosáhnou jisté úrovně schopností.
- 6) Osoby s mentálním postižením jsou zkrátka “jiní”.
- 7) Lidé s postižením tvoří skupinu, se kterou je potřeba jednat jinak.
- 8) Společnost je již dostatečně připravená akceptovat lidi, kteří nedosahují stejné úrovně schopností jako většinová společnost.
- 9) Lidé s postižením neumějí, a ani by neměli podstupovat v životě rizika.
- 10) Lidem s mentálním postižením je nejlépe v ústavech.

Podotýkám, že ne všechny z těchto mýtů jsou výmyslem společnosti, která o lidech se znevýhodněním mnoho neví. Naopak, mýty tvoří i lidé, kteří s osobami s postižením přichází do každodenního kontaktu. Lidé je

jistě nevymýšlí úmyslně, příčina je nejspíše v neznalosti problému a v nemoderních přístupech, které ještě mnohde přetrvávají z dob minulých. Nyní se sice mnohé zlepšilo, ale přesto jedinci s mentálním postižením dostávají jen málo příležitostí k samostatnému životu. Ať už tím myslíme vzdělání, osobní život, bydlení nebo zaměstnání.

Na kvalitu života člověka má veliký vliv to, jak se k němu chovají ostatní. Je až zarážející, že i dnes, kdy je společnost o postižených relativně informovaná, se najde mnoho takových, kteří se domnívají, že lidé s mentálním postižením jsou pro společnost přítěží a neměli se vůbec narodit. Takovéto nehumánní názory mnohdy zastávají i lidé pracující v pomáhajících profesích, jako jsou učitelé, lékaři, sociální pracovníci atd. Záleží na celé společnosti, aby umožnila lidem s postižením být užiteční a potřební. Jedním ze způsobů, jak toho dosáhnout, je umožnit jim pracovat v intaktní společnosti.

Otázkou však zůstává, zda smyslem lidské existence je být užitečným. Z vlastní zkušenosti mohu říci, že z našich mentálně postižených spoluobčanů jsou mnozí moji přátelé a často nedosahují jejich lidských kvalit, i přes moje nepoměrně lehčí životní podmínky. Člověk s mentálním postižením není jen „*individuum v mase*“, ale „*někdo*“ zasluhující pozornost, lidská bytost, která zasluhuje úctu a respekt! Osobnost, která byla stvořena k „*obrazu božímu*“. Tedy „*užitečnost*“ osoby s mentálním postižením je v tom, že jest.

## 2.2 Výchova veřejnosti

Chování veřejnosti lze do jisté míry ovlivnit systematickou osvětou. K tomu, aby byli lidé s mentálním postižením lépe přijímáni, by měla svým výchovným působením na děti a mládež přispět i škola. Proto byly na základě Národního plánu pro snížení negativních důsledků zdravotního

postížení (1993) informace o realizaci lidských práv občanů se zdravotním postižením a témata osvěty zaměřené na prevenci a léčebnou péči zařazeny do osnov občanské nauky na základních školách. Na všech fakultách připravujících budoucí učitele na své povolání byl zaveden kvalifikovaný předmět o základech speciální pedagogiky.

Na osvětovou činnost se zaměřují i mnohé instituce, organizace a společnosti. Na mezinárodní úrovni je to především organizace Inclusion International, do roku 1995 známá jako International League of Societies for Mentally Handicapped (ILSMH) - Mezinárodní liga společnosti pro mentálně postižené - založená v roce 1962. Liga má v současnosti zhruba 200 členských organizací ze 115 zemí. Vznikla na podporu zájmů lidí s mentálním postižením, jejich práv a postavení ve společnosti. Také se zaměřuje na intenzivní osvětové působení - šíří informace o problematice života osob s mentálním postižením, a to všemi dostupnými prostředky. Podporuje zakládání organizací rodičů v jednotlivých zemích, poskytuje jim metodickou pomoc a zajišťuje jejich vzájemné kontakty<sup>4</sup>.

Další organizací z těch, které se významně podílejí na výchově veřejnosti, je People First International (PFI). Jedná se o celosvětově působící organizaci zajišťující jednotlivé skupiny sebeobhájců s mentálním postižením. Cílem PFI je vyjadřovat jednotně názory lidí s mentálním postižením a prosazovat určité změny ve společnosti, např. označení lidí s mentálním postižením. V anglosaských zemích se v současnosti používá termín “people with learning difficulties” (lidé s obtížemi v učení).

---

<sup>4</sup> Kvapilík, J.; Černá, M. *Zdravý způsob života mentálně postižených*. Praha: Zdravotnické nakladatelství Avicenum, 1990

---

## 2.3 Integrace jako prostředek k výchově veřejnosti

V České republice se o výchovu veřejnosti k toleranci k osobám s postižením také některé organizace snaží. O osvětu se české organizace snaží především přirozenou integrací, či lépe řečeno inkluzí. Dnes už začíná být v České republice běžnou věcí, že si člověk zajde na kávu do kavárny, a tam ho obslouží barman s Downovým syndromem (tréninková kavárna Vesmírna v ul. Ve Smečkách, kterou zřídilo občanské sdružení Máme otevřeno?), nebo jeho dítě sedí ve škole vedle žáka s mentálním postižením (osobní asistenty zajišťuje o.s. Rytmus), či mu tác s prázdným talířem v závodní kantýně odnese člověk s mentálním postižením (pracovní místa zajišťuje opět o.s. Rytmus). Nejvýznamnější roli v bourání mýtů a předsudků zkrátka tvoří úspěšná integrace lidí s postižením. Neboť když mají lidé bez postižení šanci setkávat se běžně s lidmi s postižením v přirozeném prostředí (v jednom domě, na pracovišti, ve škole, v obchodě apod.), je pravděpodobné, že k odstranění těchto “komunikačních brzd” ve společném životě postižených a nepostižených dříve či později dojde.

Integrace lidí s mentálním postižením má své principy, které jsou definovány podle americké profesorky Syracuské Univerzity Arlene Kanter, která je členkou organizace MDRI (Mental Disability Rights International) zaměřenou na hájení práv mentálně postižených osob<sup>5</sup>.

1. Všichni lidé, včetně lidí s postižením, potřebují domov - ne domovu podobné prostředí nebo hromadné zařízení. Pro děti to znamená bydlet v domě nebo v bytě se svojí rodinou, pro dospělé to znamená žít

---

<sup>5</sup> *Národní plán opatření pro snížení negativních důsledků zdravotního postižení* [online]. Vláda ČR, 1993 [cit. 27. února 2008]. Dostupné na WWW:<<http://www.knihhkm.cz/handy/texty/narplan93.htm>>.

samostatně nebo s někým, koho si sami zvolí. Základní myšlenkou této zásady je: “Nikdo nezůstává v instituci pouze skrze postižení”. Instituce nejsou domovy.

2. Lidé s postižením by měli být začleněni do typického sousedství - okolí, pracovního prostředí, školy, společenského prostředí. Integrace do komunity neznamena pouhé fyzické umístění v komunitě. Znamená to žít a účastnit se života společnosti. Být v komunitě není stejné jako být součástí komunity. Být součástí komunity je pocitem setrvání mezi lidskými bytostmi. Znamená to být rozeznáván jako individuum, jedinečná osoba a ne jednoduše jako příjemce služeb. Lidé, kteří žijí umístěni v komunitě stejně postižených, jsou často odříznuti od zbytku komunity (jdou do chráněné dílny - společně, vrací se na jídlo - společně, jdou na výlet - opět společně). Místo toho by měli být lidé s postižením integrováni do komunity, v níž žijí. Měli by se účastnit života v komunitě, využívat stejných práv a příležitostí jako jiní lidé - chodit do práce, hrát si, nakupovat a žít své vlastní životy. Lidé s postižením by měli být také ponecháni sami svému soukromí a potřebě svého osobního prostoru (samozřejmě, kde to lze).

3. Lidé s postižením se potřebují a chtějí přátelit jeden s druhým a s lidmi s odlišnými schopnostmi. Být součástí komunity znamená mít příležitost k setkávání a k utváření přátelství s jinými členy komunity. To znamená víc, než být jen uživatelem profesionálních služeb. Lidé s postižením často ztrácí základní příležitosti k blízkému, trvalému, oboustrannému vztahu s ostatními lidmi, zejména s lidmi s jinými schopnostmi. Profesionální služby nemohou splnit osobní potřebu přátelství.

4. Lidé s postižením potřebují příležitost učit se dovednostem, které jim umožní žít úspěšně v komunitě. Lidé s postižením jsou často posíláni do chráněných dílen, aby se tam učili dovednostem ne podstatným pro jejich život ve společnosti. Lidé s postižením se potřebují učit takovým

dovednostem, jako je cestování, objednávání si jídla restauraci, nakupování, vaření, uklízení a jiné domácí práce a sociální dovednosti. Měli by se také naučit mít své placené zaměstnání, je-li to možné.

5. Pomoc by měla být lidem s postižením poskytována v jejich domovech a měla by být šita na míru jejich vlastním potřebám, schopnostem, zájmům a přáním. Chceme-li lidi s postižením podpořit, nemůžeme po nich chtít, aby opouštěli domovy, a nutit je, aby se přestěhovali podle toho, kde se poskytují služby. Nemůžeme se po nich chtít, aby si vybírali mezi existujícími službami a doufali, že naleznou jednu, která bude nejlepší pro jejich individuální potřeby a zájmy. Služby by měly být poskytovány člověku s postižením tam, kde si on přeje žít.

6. Lidem s postižením by mělo být umožněno vyjádřit své zájmy, to, čemu dávají přednost ohledně bydlení a služeb a jejich preference (zájmy) by měly být uskutečněny. Lidé s postižením jsou často vybráni a posléze zařazeni do programů bydlení s malou nebo žádnou možností vyjádřit souhlas nebo nesouhlas. Mělo by jim být umožněno a měli by být povzbuzováni v tom, vyjádřit svůj názor na bydlení a služby. Měli by mít možnost vyjádřit se k tomu, jaký typ podpůrných služeb by přijali - jestli vůbec. Pak, jestliže dají najevo svůj názor a zájem, měl by být vyslyšen a mělo by se podle něj jednat.

7. Lidé s postižením by měli být začleněni do vytváření, zajišťování a sledování služeb. Lidé s postižením by neměli být vnímáni pouze jako pasivní příjemci služeb. Měli by být rovnoprávními partnery se stejnými právy k rozhodování jako kdokoli jiný. Lidé s postižením by měli být, jak nejlépe to jde, žádáni, aby vyjádřili své vlastní cíle a priority. Měli by být přiměřeně spolu se svými rodinami a přáteli, měli by být aktivními účastníky v plánování, zajišťování a sledování služeb.

8. Integrace do komunity je prostředek - ne konečný cíl. Až dosáhneme stadia pravého přijetí a inkluze lidí s postižením, nebudeme už

---

dále potřebovat myšlenky, jako jsou integrace, normalizace a “mainstreaming” (uvádění do hlavního proudu). Toto se bude dít spontánně a nebude to plánováno jako součást podpůrného systému. Lidé s postižením, kteří se stanou součástí své komunity, budou žít méně závisle a produktivnějším a plnějším životem.<sup>6</sup>

### 3 MENTÁLNÍ RETARDACE

#### 3.1 Definice mentální retardace

Definice uvedená v Terminologickém speciálně pedagogickém slovníku, vydaném UNESCO poprvé v roce 1977, říká, že: Pod heslem mentální retardace se rozumí celkové snížení intelektuálních schopností osobnosti postiženého, které vzniká v průběhu vývoje a je obvykle provázeno nižší schopností orientovat se v životě. Nedostatek adaptivního chování se projevuje:

- ve zpomaleném, zaostávajícím vývoji,
- v ohraničených možnostech vzdělávání,
- v nedostatečné sociální přizpůsobivosti,

přičemž se uvedené příznaky mohou projevovat samostatně nebo v různých kombinacích.

Ačkoliv je dnes již na světě nesčetný počet různých definic mentální retardace v různých publikacích, s uvedenou definicí se ztotožňuje současné pojetí mentální retardace v české psychopedii, v němž je zdůrazňován multidimenzionální či holistický přístup, který postihuje

---

<sup>6</sup> Johnová, M.; Stupková, V.; Trampotová, M.; Vitáková, P. *Podporované zaměstnávání*. Praha: Agentura pro podporované zaměstnávání RYTMUS, 2001. Vydané vlastním nákladem agentury pro interní účely.



překrývajícím způsobem anatomické, fyziologické, psychologické, pedagogické a sociální kvality jedince.

### 3.2 Klasifikace mentální retardace

Mentální retardace je charakterizována individuálními zvláštnostmi psychických činností při dominantním postižení oblasti intelektové. Je to stav, který vzniká v různých vývojových obdobích života jedince, odráží se v jeho chování a sociální přizpůsobivosti, při zachování rozdílných schopností a kapacity<sup>7</sup>.

Lidé s mentálním postižením tvoří heterogenní skupinu, která se vyznačuje celou řadou odlišností. Byla vypracována řada klasifikačních systémů, jejichž počet je v současné době odhadován na padesát. Při klasifikaci je užíváno více nejrůznějších hledisek, z nichž nejčastější jsou: hloubka vyjadřovaná stupni postižení, adaptační chování a hledisko etiologické.

#### 3.2.1 Klasifikace mentální retardace podle hloubky postižení

Klasifikace přijatá Světovou zdravotnickou organizací (WHO) v roce 1968, jež v té době rozlišovala čtyři kategorie - hlubokou, těžkou, střední a mírnou mentální retardaci, s nimi pak i pásmo lehkého podprůměru, někdy označované jako lehká mentální retardace, byla v roce 1992 přepracována na 6 základních kategorií:

- lehká mentální retardace (IQ 50 - 69)
- středně těžká mentální retardace (IQ 35- 49)
- těžká mentální retardace (IQ 20- 34)
- hluboká mentální retardace (IQ nižší než 20)
- jiná mentální retardace
- nespecifikovaná mentální retardace

---

<sup>7</sup> Černá, M.; Novotný, J.; Stejskal, B.; Zemková, J. *Kapitoly z psychopedie*. přeprac. vyd. Praha: Univerzita Karlova v Praze - Nakladatelství Karolinum, 1995

Zařazování jednotlivců do kategorií se řídí výsledky dosaženými v IQ testech, přičemž je zdůrazňováno, aby IQ byl měřen standardizovaným testem a aby byl vyšetřovanému předkládán vždy v takových podmínkách, v nichž lze údaje získat co nejspolehlivěji.

Je zřejmé, že skupina osob s hlubokou mentální retardací (IQ v pásmu 0-19) se nemůže stát cílovou skupinou pro program podporovaného zaměstnávání. Prvořadým cílem je, aby se tito lidé naučili základním a jednoduchým návykům sebeobsluhy.

Skupinu osob s těžkou mentální retardací (IQ v pásmu 20-34) již lze zapojit do jednoduchých pracovních činností s trvalou podporou a dohledem. Děje se tomu tak zpravidla v ústavech sociální péče, kde se klienti částečně podílejí na chodu ústavu pomocnými pracemi, jako jsou např.: práce na zahradě, v prádelně, v kuchyni, úklid ústavu aj. Dále jsou pro jedince s těžkou a středně těžkou mentální retardací zřizovány chráněné dílny a chráněná pracoviště, kde mohou pracovat, za předpokladu, že mají alespoň částečné pracovní návyky a dovednosti. Některý ústav sociální péče zřídil pro své klienty vlastní chráněnou dílnu ( ÚSP v Praze 4, ÚSP Ploskov).

Pro jedince se středně těžkou (IQ v pásmu 35-49) a lehkou (IQ v pásmu 50-69) mentální retardací jsou programy podporovaného zaměstnávání určeny. Tyto osoby za předpokladu úplného nebo alespoň částečného vzdělání (ZŠ pro žáky s poruchami učení, školy rodinného typu) a uspokojivým adaptačním dovednostem připraveni zvládnout zapojení do pracovního procesu. Samozřejmě s určitou, u každého člověka s mentálním postižením odlišnou, minimální dávkou podpory.

### *3.2.2 Klasifikace mentální retardace podle etiologie*

Mentální postižení může být způsobeno jednak příčinami endogenními (vnitřními) a jednak exogenními (vnějšími). Endogenní faktory jsou faktory genetické, což znamená, že již v okamžiku zplodění si

---

tento jedinec nese předpoklad mentálního postižení. Exogenní faktory působí v období prenatálním, perinatálním i postnatálním.

Nejčastěji uváděné příčiny jsou:

- prenatální infekce
- postnatální infekce
- intoxikace
- kongenitální toxoplazmóza
- novorozenecká hypoxie
- postnatální poranění mozku nebo hypoxie
- poruchy výměny látek, růstu a výživy
- vrozený hydrocefalus, mikrocefalus nebo kraniostenóza
- anomálie chromozómů

Výzkum příčin mentální retardace ukazuje, že až 80% případů, převážně v pásmu lehké mentální retardace, má neznámý, resp. neurčený původ<sup>8</sup>.

### *1.2.3 klasifikace mentální retardace podle adaptačního chování*

Adaptační chování je soubor konceptuálních, sociálních a praktických dovedností, které se lidé učí, aby mohli fungovat v každodenním životě. Podstatná omezení v adaptačním chování ovlivňují denně život jednotlivce a negativně postihují schopnost reagovat na konkrétní situaci či prostředí. To se také odráží v jejich schopnosti zapojit se do pracovního procesu.

Příklady dovedností adaptačního chování:

#### 1. Konceptuální dovednosti

- receptivní (vnímání) a expresivní (vyjadřování) řeč
- čtení a psaní
- chápání hodnoty peněz
- sebeurčení

#### 2. Sociální dovednosti

---

<sup>8</sup> Švarcová, I. Mentální retardace. Vzdělání výchova, sociální péče, Praha, Portál 2001

- mezilidské vztahy
- zodpovědnost
- sebeúcta
- důvěřivost
- naivita
- dodržování pravidel
- uposlechnutí právních norem
- vyvarování se šikaně

### 3. Praktické dovednosti

- osobní aktivity každodenního života jako je stravování, oblékání, mobilita či užívání toalety
- pomocné aktivity každodenního života jako je příprava pokrmů, užívání léků, používání telefonu, hospodaření s penězi, používání dopravních prostředků a zvládání činností pro udržení domácnosti
- pracovní dovednosti
- udržování bezpečného prostředí

Pro diagnózu mentální retardace by měla být významná omezení v adaptačním chování stanovena používáním standardizovaných měření, která jsou normovaná na průměrné populaci zahrnující lidi s postižením a bez postižení. Žádné existující měření adaptačního chování neměří kompletně všechny oblasti adaptačního chování. Stupnice adaptačního chování kladou různý důraz na různé oblasti, což je zřejmé z počtu specifických typů chování vybraných, aby je reprezentovaly. Nízké intelektové schopnosti mohou způsobovat problémy jak v osvojení si dovedností adaptačního chování (deficit osvojení), tak ve vhodném užívání již naučených dovedností (deficit interpretace). Adaptační chování musí být zkoumáno v kontextu vývojových období .

Pro program podporovaného zaměstnávání není ani tak prvořadé, kdy, proč a jak mentální postižení u dané osoby vzniklo, ani výška IQ, ale právě tyto zmiňované adaptační dovednosti a adaptační chování.

### **3.3 Výskyt mentální retardace v populaci**

Lidé s mentálním postižením tvoří nejpočetnější skupinu mezi všemi postiženými. V současné době neexistuje přesný údaj o výskytu lidí s mentálním postižením. Jedna z příčin, proč jejich přesný počet neznáme, je také fakt, že v mnohých společnostech mohou být považovány i takové osoby za osoby s mentálním postižením, které v jiných společenských podmínkách být považovány za osoby s mentálním postižením nemusí. Jejich počet neustále vzrůstá, a to také díky lepší zdravotnické péči, která dovoluje přežít i osobám s těžkým postižením, nebo velmi předčasně narozeným novorozencům. Nicméně se obecně v literatuře uvádí až tříprocentní výskyt lidí s mentálním postižením v populaci. Údaje hovoří o větším výskytu mužů s mentálním postižením než žen. Největší procento osob s mentálním postižením je podchyceno ve školním věku, který klade vyšší nároky na úroveň rozumových schopností a umožňuje její srovnání s ostatními žáky.

---

---

## 4 PODPOROVANÉ ZAMĚSTNÁVÁNÍ

Práce hraje v životě člověka významnou roli. Je důležitou součástí jeho sebeurčení, umožňuje mu zapojit se do života ve společnosti, získat finanční zdroje pro seberealizaci. Ačkoli je práce základním lidským právem pro všechny lidi, šanci nalézt vhodné pracovní uplatnění nemají všichni lidé rovnocennou.

Ve společnosti tradičně dochází k oddělování lidí “*práce schopných*” od lidí, kteří jsou “*práce neschopní*”. Každý člověk pracující či žijící mezi lidmi s mentálním postižením asi tuší, do které skupiny jsou občané s mentálním postižením nejčastěji zařazováni. Lidem s mentálním postižením (ale nezřídka i lidem se smyslovým či fyzickým postižením) je nabízena práce v rehabilitačních zařízeních, a jsou-li posouzeni jako práce neschopní, je jim přiznán důchod. Pokud je prvořadá pozornost věnována možnostem člověka, nikoli jeho omezením, je evidentní, že se lidé s postižením mohou podílet na řadě prací.<sup>9</sup> Práce v běžném pracovním prostředí občanům s mentálním postižením poskytuje řadu výhod, k nimž patří:

- *Zvýšení sebeúcty a sebevědomí.* Vědomí, že dokážu zastat nějakou práci a že si ji dokážu udržet, je bezesporu velkým stimulem pro sebevědomí jedince.
- *Větší a aktivní podílení se na vlastním životě.* Nebýt jen odkázán na to, co mi dá “stát”.
- *Rozšíření okruhu zájmů a nové sociální kontakty.* Pokud se práce stane koníčkem a spolupracovníci přáteli, je to ten nejlepší a nejpřirozenější způsob inkluze.

---

<sup>9</sup> Švarcová, I.; Mentální retardace: vzdělávání, výchova, sociální péče. Praha: Portál, 2003

- 
- *Zvýšení příjmů.* K důchodu se přidá finanční odměna za práci a finanční příjmy lidí s mentálním postižením se pak začínají podobat běžným finančním příjmům běžným v intaktní společnosti.
  - *Zlepšení každodenních dovedností.* Orientace po městě, využívání MHD, telefonování, manipulace s penězi, rozhodování, komunikace, orientace v čase atd.
  - *Lepší naplnění představ o vlastním pracovním uplatnění.* Lidé s postižením jsou často mylně přesvědčeni, že opravdu pracovat nemohou.
  - *Lepší využití vlastních schopností při výkonu práce.* I člověk s mentálním postižením může mít schopnosti, které se dají využít v pracovním uplatnění, byť se to většinové společnosti může zdát jako přehlédnutelná drobnost ( př. dokonale stlát postele).
  - *Podpoření role dospělého člověka.* Lidé s mentálním postižením jsou často bráni jako “velké děti”. Tomuto degradujícímu názoru napomáhá i fakt, že jsou odkázáni na fyzickou i finanční pomoc jiných dospělých osob. Pokud bude mít člověk s mentálním postižením možnost sám sebe finančně zajistit a bude mít možnost pracovat tak, jak to vidí u ostatních dospělých osob v jeho okolí, je velká pravděpodobnost, že si sám sebe začne uvědomovat jako svébytnou dospělou osobu, a možná ho tak začne brát i jeho okolí. S tím souvisí i další bod:
  - *Možnost získat respekt společnosti.*
  - *Přirozené zapojení do běžné společnosti.* Jsou samozřejmě i jiné možnosti, jak zapojit lidi s mentálním postižením do společnosti. Pokud ale bude v lidech přetrvávat názor( bohužel v našem státě pořád ještě dosti častý), že: “Mentálně postižení jsou jenom ekonomická přítěž pro stát, že na ně daňoví poplatníci dávají peníze a mentálně postižení to nejsou schopni ničím vynahradit”, půjde jakákoliv snaha o integraci lidí s mentálním postižením těžko. A právě zapojení lidí s mentálním postižením do pracovního procesu může tento mylný názor o ekonomické přítěži změnit.

---

- *Větší jistota práce.* Každý má právo si vyzkoušet, že i jeho pracovní síla je využitelná a leckde potřebná.<sup>10</sup>

Někteří z lidí s postižením však k tomu, aby mohli získat a udržet si pracovní místo na otevřeném trhu práce, nezbytně potřebují určitou míru a formu podpory. Právě těm je k dispozici program “ podporované zaměstnávání”.

#### **4.1 Rozpoznávací znaky podporovaného zaměstnávání**

Podporované zaměstnávání je komplex služeb, jejichž cílem je podporovat zájemce o práci v tom, aby si našel a udržel místo na otevřeném trhu práce za rovných platových podmínek. Je určeno pro zájemce znevýhodněné na trhu práce tak, že pro získání a udržení pracovního místa potřebují dlouhodobou podporu. Podpora je poskytována podle individuálních schopností a potřeb konkrétního člověka.

Podporované zaměstnávání je specifický pracovní program, který se od jiných programů (chráněné dílny, rekvalifikační kurzy) výrazně odlišuje. Zda se jedná o skutečně podporované zaměstnávání, je možné určit za pomoci následujících rozpoznávacích znaků:

- *Okamžité umístění na pracovní místo.* Od tradičních služeb v oblasti zaměstnanosti se podporované zaměstnávání liší změnou v pořadí trénink - umístění na pracoviště. Zatímco u většiny tradičních metod proběhne nejprve vzdělání (rekvalifikace) a teprve po něm následuje nástup na pracoviště, u podporovaného zaměstnávání se vychází ze stávajících možností zájemce o práci, na základě kterých se hledá pracovní místo. K tréninku dovedností dochází až po nástupu do práce.

---

<sup>10</sup> Společnost Duha. Integrace osob s mentálním postižením [online]. Praha: Společnost Duha.cz, 2007 [cit. 9. prosince 2007]. Dostupné na WWW: <[http://www.spolecnostduha.cz/spolecnost/sluzby\\_spol4.htm](http://www.spolecnostduha.cz/spolecnost/sluzby_spol4.htm)>.



- 
- *Trénink pracovníka přímo na pracovišti.* Dovednosti, které jsou pro dané pracovní místo požadovány, se člověk využívající služby podporovaného zaměstnávání učí přímo na pracovišti, kde jsou optimální podmínky. Tím odpadájí potíže spojené s přenosem dovedností z jednoho místa na druhé. Nadto trénink přímo na pracovišti podporuje sociální integraci a usnadňuje ostatním zvyknout si pracovat po boku spolupracovníků s postižením.
  - *Konkurenceschopná práce.* Neoddělitelnou součástí podporovaného zaměstnávání je skutečnost, že pracovník s postižením dostává za stejnou práci obdobnou odměnu jako člověk bez postižení. Navíc pracovní doba odpovídá běžnému rozsahu úvazku včetně možnosti pracovat na zkrácenou pracovní dobu. Přitom pracovní doba odpovídá možnostem konkrétního člověka.
  - *Zaměstnávání v běžném pracovním prostředí.* Tím, že v programu podporovaného zaměstnávání jde o pracovní místa, kde lidé s postižením pracují mezi lidmi bez postižení, sdílí s ostatními nejen pracovní prostor, ale spolupracují a komunikují při společně vykonávané práci, umožňuje takové prostředí rozvoj smysluplné sociální integrace.
  - *Průběžná podpora.* Aby bylo pracovní umístění úspěšné, je podpora zajištěna na tak dlouho, jak je potřeba, nejdéle však po dobu 2 let. (Nejobvyklejší doba trvání poskytované podpory je 9 -18 měsíců, přičemž finanční náklady na poskytovanou podporu za 1 rok se mohou pohybovat zhruba mezi 30 - 45 tisíci Kč.<sup>11</sup> Tuto částku je třeba brát pouze orientačně, protože podpora poskytovaná v rámci programu podporovaného zaměstnávání je vždy výrazně individuální.) Doba trvání podpory je určována potřebami daného člověka. V případě, že pracovník potřebuje podporu déle než dva roky, musí být zajištěna jinou formou. Je povinností

---

<sup>11</sup> Finanční náročnost služby a nedostatečná podpora za strany MPSV (na oficiálních stránkách MPSV, není o podporovaném zaměstnávání (PZ) ani jedna zmínka) má za to, že některé organizace, jejichž cílovou skupinou jsou osoby s mentálním postižením, musí tuto činnost ukončit. Diakonie Radost v Merklíně k 1.3.2008, plzeňské středisko Ledovec od ledna 2008 či o.p.s Rytmus Litvínov z největší pravděpodobností k 30.6.2008

---

pracovního konzultanta daného uživatele zajistit, aby za zajišťování podpory převzal zodpovědnost jiný subjekt (například organizace zajišťující osobní asistenci).

- *“Na míru šitá” podpora.* Pro podstatu a míru poskytované podpory jsou určující specifické potřeby člověka. Cílem podpory a tréninku není změnit člověka, ale v zájmu zajištění úspěšného pracovního uplatnění upravit pracovní náplň a pracovní prostředí. Při zajišťování podpory se vychází z možnosti člověka, ne z jeho omezení. Člověk dostane právě tolik podpory, kolik potřebuje, ne víc ani míň.

- *Aktivní přístup uživatele služeb podporovaného zaměstnávání.* Uživatel podporovaného zaměstnávání není pasivním příjemcem služeb. Ve výběru práce, v procesu plánování i při formulování životních cílů je jeho hlas určující.<sup>12</sup>

Pouze v případě, že se program vyznačuje těmito charakteristikami, lze jej označovat termínem podporované zaměstnávání.

## **4.2 Základní principy podporovaného zaměstnávání**

Program podporovaného zaměstnávání se nesnaží oddělovat lidi, kteří mohou pracovat, od těch, kteří pracovat nemohou. Hodnotí individuální potřeby nutné pro uplatnění na otevřeném trhu práce. Člověk s postižením nemůže dělat každý typ práce, ale to nemůže ani člověk bez postižení. Lidé s postižením se mohou podílet na řadě prací, ale bohužel častým protiargumentem je tvrzení, že pomoc lidem s postižením bude znamenat méně pracovních příležitostí pro ty, kteří nejsou na trhu práce tolik znevýhodněni.

---

<sup>12</sup> Eset-Help. Podporované zaměstnávání [online]. Praha: Eset-Help.cz, 2006 [cit. 9.prosince 2006]. Dostupné na WWW: <<http://www.esethelp.cz/sluzby12.php>>.

---

Uživatelé podporovaného zaměstnávání nesmí dostávat víc možností než ostatní, aby nedocházelo k pozitivní diskriminaci, která vede ve svém důsledku ke stigmatizaci (*“zlaté klece”*). Nelze připustit, aby se od pracovníka s postižením očekávalo méně z důvodu *“nálepky postižení”* místo na základě objektivního hodnocení jeho schopností. V programu podporovaného zaměstnávání nejde o charitu. Zaměstnavatele člověka s postižením nemá dojímat osud pracovníka s postižením a na základě toho mu poskytovat práci. Podporované zaměstnávání je skutečná, hodnotná práce, za kterou zaměstnavatel zaplatí, je-li udělána. Součástí programu podporovaného zaměstnávání je přetvořit označovaného klienta sociálních služeb na občana - zaměstnance.

#### **4.4 Cíl podporovaného zaměstnávání**

Cílem programu je, aby zájemce o práci, který má minimální šanci zapojit se do běžného pracovního života, získal a byl schopen udržet si skutečnou práci, která odpovídá jeho požadavkům a možnostem.

K dosažení tohoto cíle směřuje účastník programu ve spolupráci s personálním konzultantem a pracovním asistentem za použití metodiky podporovaného zaměstnávání, která se opírá zejména o možnost využití různých kombinací jednotlivých forem podpory.

Je záměrem pracovníků podporovaného zaměstnávání, aby míra i délka podpory vedoucí k cíli byla minimální, tedy aby se účastník ve svém zaměstnání co nejdříve osamostatnil. Tohoto cíle by mělo být dosaženo dříve než za dva roky od zahájení účasti v programu.

---

### **4.3 Cílová skupina podporovaného zaměstnávání**

Pomoc s nalezením pracovního uplatnění a udržení pracovního místa potřebuje mnoho lidí, ale zdaleka ne všichni mohou efektivně využít intenzivního programu, jakým je podporované zaměstnávání.

Tento program je vhodný pouze pro ty zájemce o zaměstnání, kteří jsou na trhu práce znevýhodněni tak, že pro nalezení a udržení si pracovního místa potřebují dlouhodobou podporu přímo na pracovišti. Přitom je zhodnoceno, že tento program je jedinou cestou, jak dosáhnout začlenění člověka (přijátého do programu podporovaného zaměstnávání) do běžného pracovního života. O ostatních formách služeb se soudí, že těmto lidem s velkou pravděpodobností nemohou pomoci.

Současně musí být reálné, že tito lidé budou schopni po uplynutí doby určené pro podporované zaměstnávání pracovat samostatně nebo s pomocí jiných typů služeb (osobní asistence, doprovody). Nutnou podmínkou je zájem o práci na otevřeném trhu práce.

Pro zařazení do programu není rozhodující diagnóza, ale individuální posouzení schopností a rozsahu potíží, které člověk má. Zejména jde o osoby s mentálním, fyzickým, smyslovým a kombinovaným postižením, s kognitivními problémy, psychickým onemocněním a osoby se sociálním znevýhodněním, jako jsou Rómové či osoby pečující o osobu blízkou. Diagnózou uživatele je potřeba se zabývat pouze tehdy, je-li s ní spojeno nějaké nebezpečí pro uživatele nebo zaměstnavatele, a to z důvodu, aby se právě těmto problémům předešlo (například epilepsie, cukrovka atd.)

Při rozhodování o tom, jsou-li služby podporovaného zaměstnávání vhodné pro konkrétního uchazeče, je potřeba zvážit, zda neexistují méně intenzivní formy podpory, kterých by mohl uchazeč s úspěchem využít.

---

## 4.5 Podporované zaměstnávání v evropských zemích

Podporované zaměstnávání vzniklo v **USA** v sedmdesátých letech jako alternativa k tradičním službám pro lidi s mentálním postižením v oblasti zaměstnanosti, které se ukázaly jako neúčinné. První pokusy se zaměstnáváním lidí s mentálním postižením ale probíhaly již za druhé světové války, kdy se v USA zbrojní průmysl potýkal se nedostatkem pracovních sil, a tak do výroby byli zapojeni i klienti z ústavů pro mentálně postižené. Tato zkušenost a rostoucí vliv hnutí za lidská práva byly prvními impulsy pro model podporovaného zaměstnávání. K tomu přispěla i teorie normalizace v sedmdesátých letech, neboť deklaruje zajistit lidem s mentálním postižením maximální příležitost pracovat v integrovaném prostředí. V roce 1984 bylo v USA podporované zaměstnávání legislativně upraveno zákonem *Developmental Disability Act*. Z USA se podporované zaměstnávání dostalo do Kanady a Austrálie, zemí, kde dnes tato metoda patří k zaběhlým způsobům pomoci lidem s postižením, a v devadesátých letech konečně také do Evropy.

V Evropě patří k nejúspěšnějším průkopníkům skandinávské státy. Nejdále je **Norsko**, které se rozhodlo testovat v praxi podporované zaměstnávání (norsky “*arbeit med bistand*”) ve snaze zvrátit nežádoucí trend zvyšování výdajů na sociální dávky. Státní politika v oblasti zaměstnanosti je postavena na principech, které se shodují s principy podporovaného zaměstnávání:

- Každý má právo na pracovní uplatnění.
- Více příležitostí pro lidi znevýhodněné na trhu práce.
- Otevřený trh práce je preferován před chráněným.
- Práce musí být posilována před pobíráním dávek.

V letech 1993-1995 norská vláda financovala realizaci národního pilotního projektu. Jeho výsledky vedly v Norsku k legislativnímu zakotvení podporovaného zaměstnávání vyhláškou. V Norsku byly souvislosti mimo

jiné posuzovány také jako ekonomické aspekty podporovaného zaměstnávání. Například podle údajů z roku 2000 byly náklady na osobu v chráněných dílnách o 30% vyšší než u poskytovatelů služeb formou podporovaného zaměstnávání. Přitom podporované zaměstnávání je navíc časově omezená služba (v Norsku maximálně 3 roky), zatímco v chráněné dílně se s časovým limitem nepočítá. Ekonomická výhodnost této služby byla jedním z argumentů pro to, aby se podporované zaměstnávání od roku 1996 v Norsku zařadilo mezi standardní služby zaměstnanosti.

Ve **Finsku** se už v osmdesátých letech rozvíjela tzv. “integrovaná chráněná práce”. V pozdějších letech proběhla řada pilotních projektů, které se už zaměřovaly přímo na podporované zaměstnávání. Podporované zaměstnávání není ve Finsku upraveno zákonnou normou. Stávající legislativa ale umožňuje agenturám “prodávat” své služby úřadům práce ve formě pracovní rehabilitace. I přes tento posun (od začátku letošního roku) přetrvává ve Finsku financování podporovaného zaměstnávání prostřednictvím grantů. Význam, jaký podporovanému zaměstnávání přikládá finská veřejná správa, lze vyvodit z toho, že finské ministerstvo práce zadalo vypracování standardů kvality podporovaného zaměstnávání. Na legislativní zakotvení podporovaného zaměstnávání se v současné době pracuje.

Zcela jiný systém zajištění podporovaného zaměstnávání je ve **Švédsku**. Ve Švédsku existuje Švédská asociace podporovaného zaměstnávání (SUIS). SUIS, která je od roku 1993 členem Švédského národního výboru pro trh práce, se v roce 2002 podařilo převést všechny job coache (v české terminologii pracovní konzultanty) na úřady práce. Job coachové poskytují potřebnou podporu uchazečům o práci i zaměstnavatelům přímo na úřadech, kde mají zázemí. Jejich mzdy jsou hrazeny úřadem práce na základě pověření poskytovat služby konkrétním uchazečům o práci. Celkem je v dnešní době ve Švédsku asi 200 job

coachů. Podporované zaměstnávání je ale ve Švédsku omezeno na 12 měsíců.

Z ostatních evropských zemí najdeme fungující národní systém podporovaného zaměstnávání v **Německu**. Služba se nazývá “služby expertů pro integraci” a je zajišťována privátními organizacemi. Podle zákona o rehabilitaci z roku 2000 musí být v každém regionu jedna organizace poskytující tento druh služeb na základě výběrového řízení a smlouvy uzavřené s místním úřadem práce. Podporované zaměstnávání je financováno přes registrované a úřadem práce doporučené uchazeče o práci. Trvání služby je omezeno 9 měsíci. Celkem je v Německu 180 poskytovatelů služeb, kteří pracují víceméně na principech podporovaného zaměstnávání. Němečtí kolegové přesto nejsou s tímto způsobem zajišťování služeb spokojeni, neboť krátký časový limit nedovoluje účinně poskytovat službu lidem s mentálním postižením, pro které byla primárně vyvinuta.

V ostatních evropských státech patří podporované zaměstnávání většinou ke službám, které jsou rozvinuty jen v určitých regionech, nikoli na celonárodní úrovni. Například na Slovensku se podporované zaměstnávání řadí k tzv. “jiným alternativním formám pomoci” *Na Slovensku toto mají na rozdíl od České republiky obsaženo v zákoně o zaměstnanosti* . V souladu s tím jsou služby agentur podporovaného zaměstnávání hrazeny na základě uzavřené smlouvy z prostředků úřadů práce. V souladu se zákonem o sociální pomoci je navíc slovenským agenturám hrazeno odborné poradenství, které je součástí podporovaného zaměstnávání. Na Slovensku se setkáváme se dvěma typy poskytovatelů podporovaného zaměstnávání. Nezávislé agentury poskytují služby širokému spektru lidí bez omezení na jednu cílovou skupinu. Takové agentury jsou na Slovensku čtyři. Druhým typem poskytovatele jsou organizace, které poskytují širší spektrum služeb jedné cílové skupině

---

uživatelů (například lidem s mentálním postižením). V jejich nabídce je také podporované zaměstnávání pro tuto skupinu lidí.<sup>13</sup> (Autor článku na serveru: Milena Johnová, Česká unie pro podporované zaměstnání).

## **4.6 Podporované zaměstnávání v České republice**

### *4.6.1 O.s Rytmus, organizace poskytující programy podporovaného zaměstnávání*

OBČANSKÉ SDRUŽENÍ RYTMUS - programem podporovaného zaměstnávání se začalo zabývat již v roce 1994, kdy bylo založeno. Činnost o.s. RYTMUS se zaměřuje na vyrovnání příležitostí lidí s postižením (především s mentálním postižením) prostřednictvím individuální podpory, která jim umožní využívat všech možností naší společnosti. Tím napomáhá jejich začlenění mezi vrstevníky a do běžného života. Ve své činnosti Rytmus spolupracuje s úřady práce, základními školami, zaměstnavateli apod. Financování činnosti o.s. Rytmus je vícezdrojové - státní a obecní rozpočty včetně prostředků z programů Evropské unie, grantů, nadací, firemních a soukromých darů. Dnes má Rytmus Praha asi 12 zaměstnanců ( 9 zaměstnanců Rytmus – Bruselská a 3 zaměstnance Rytmus – Dejvice) a 5 dobrovolníků. Služby jsou poskytovány v rámci tří základních programů: Škola pro všechny (integrace dětí s mentálním postižením do běžných základních škol), Podporované zaměstnávání ( do kterého je zahrnuto i poskytování Tranzitních programů), Sami za sebe ( rozvoj samostatnosti, trénink běžných dovedností, skupina sebeobhájců).<sup>14</sup>

---

<sup>13</sup> Johnová, M. Podporované zaměstnávání v evropských zemích [online]. Praha : Dobromysl.cz, 2008 [cit. 28.ledna 2008]. Dostupné na WWW:<<http://www.dobromysl.cz/scripts/detail.asp?id=258>>.

<sup>14</sup> Agentura Rytmus. Programy podporovaného zaměstnávání [online]. Praha: Rytmus.org, 2007 [cit. 9.prosince 2007]. Dostupné na WWW:<[http://www.rytmus.org/programy/pz\\_r.htm](http://www.rytmus.org/programy/pz_r.htm)>.



---

O.s. Rytmus má sídlo v Praze (v Bruselské ul., Praha 2 a v Praze 6, Dejvicích), dříve měl pobočky i v jiných krajích ČR - v Litvínově, Benešově, Chrudimi, Písku a Liberci, ale od 1.1.2008 se tyto pobočky osamostatnily a jsou z nich nezávislé právnické osoby ( např. o.p.s. Rytmus Písek atd..) S o.s. Rytmus Praha, které je jejich zakladatelem, je tak nyní pojí jen společná idea.

### **Případová studie č. 1**

*Tereze je 26 let a je z Prahy. Tereza začala spolupráci s občanským sdružením Rytmus Praha v dubnu 2005, kdy byla přijata do tranzitního programu. Právě byla v posledním ročníku tříleté praktické školy se zaměřením na zahradnictví, když jí ve škole nabídli možnost vyzkoušet si práci v rámci tranzitního programu. Tereza má těžkou vadu řeči, obtížně komunikuje - není jí téměř rozumět.. V důsledku svého mentálního postižení potřebuje dlouhodobější podporu, a proto byla vhodným kandidátem do programu podporovaného zaměstnávání. V červnu měla Tereza dokončit školní docházku a byl tu reálný předpoklad, že i přes snahu rodičů zůstane doma jako nezaměstnaná, pobírající plný invalidní důchod.*

*V tranzitním programu jí byla nalezena praxe v oboru - v zahradnictví Kejha. Zde s pracovním asistentem dvakrát týdně pracovala v různých parcích v Praze - hrabala listí, plela záhony, zametala cesty apod. Tereza je velmi pečlivá a u jednotvárné práce vydrží dlouho, takže si jí v zahradnictví Kejha oblíbili a Tereza za pomoci své pracovní konzultantky s nimi uzavřela pracovní smlouvu po skončení školní docházky, od července 2006. Monika tedy tímto přešla z tranzitního programu do programu podporovaného zaměstnávání. Vše probíhalo bez problémů, Tereza byla již natolik samostatná ve své práci, že už od září s ní nebyl pracovní asistent po celou pracovní dobu. Pracovala čtyři hodiny denně pět dní v týdnu. Protože to ale byla pouze sezónní práce, a přes zimu toto zahradnictví nepracuje, v listopadu musela Tereza skončit, s tím, že má před jarem (na konci února) zatelefonovat, jestli jí přijmou znovu.*

*Mezitím se pokoušela s pomocí své pracovní konzultantky najít přes zimu nějaké jiné zaměstnání, ale marně. Přihlásila se i na úřad práce, ale tam se k ní jakási pracovnice chovala opovržlivě (nechtěla jí uznat vysvědčení z praktické školy jako*

platné vzdělání atd.) a skepticky. Úřad práce zaměstnání Tereze nenalezl. Tereza sama navrhla své pracovní konzultantce, že mohou zkusit hledat jiný typ práce, než který vystudovala v praktické škole, protože je již půl roku bez zaměstnání. Měla zájem o úklidové práce. Tereza chodila na pravidelné schůzky s pracovní konzultantkou a do Job Klubu. V listopadu 2006 se jí naskytla možnost vyzkoušet si práci jako uklízečka v domě Sdružení české katolické charity v Praze 2. Tři dny zkoušela s pracovním asistentem, jestli je pro ni toto vhodné typ práce. Práce se Tereza líbila, sociální prostředí bylo vhodné - lidé k ní jsou milí a trpěliví. Tereza svou práci zvládá dobře. 12.11.2006 podepsala pracovní smlouvu na dobu neurčitou s 3měsíční zkušební lhůtou. Nyní tedy pracuje jako uklízečka, 20 hodin týdně, za mzdu 6 000 Kč měsíčně. Tereza se již odhlásila z úřadu práce.

## **Případová studie č. 2**

Petrovi je 26 let. Vychodil praktickou školu. Bydlel sám s matkou na Smíchově, kde chodil do pomocné školy. Petr je dobrosrdečný mladík, v podstatě samostatný a podnikavý. Má epilepsii. Jeho epileptické záchvaty se neprojevují tradičními záchvaty, ale dezorientací, zmateností a rozrušením. Cizí lidé, kteří Petra neznají, nepoznají, že jde o epileptický záchvat, protože Petr při záchvatu neztrácí vědomí, ale mluví z cesty, je zmatený a rozrušený, nikoho nepoznává. Nepoučení svědci Petrových záchvatů často nabývají dojmu, že je Petr nebezpečný. Dokonce jeden pán na ulici, když se ho Petr při záchvatu ptal, kde se nalézá, myslel, že je Petr opilý, a sprostě mu nadával. Petrovým snem je mít svůj vlastní obchod s elektronikou.

Po vychození Základní školy pro žáky s poruchami učení, šel Petr do práce. Pracoval v Libni v obchodním domě, v potravinách, v oddělení zeleniny. Zde vážil zeleninu a ovoce a doplňoval zboží. Velice ho to bavilo a šlo mu to dobře. Matka šla pracovat do toho samého obchodního domu kvůli Filipovi, aby předešla již zmíněným konfliktům s jeho epileptickými záchvaty. Nakonec dal zaměstnavatel stejně Filipovi výpověď, obsluha u vah již nebyla potřeba, zakoupily se samoobslužné váhy a pro Filipa se již nenašla (?) v obchodním domě jiná práce. Petr si pak sehnal sám zaměstnání - práci pouličního metaře. To ho nebavilo, navíc se ostatní metaři k němu nechovali nejlépe a zneužívali jeho dobrosrdečnosti. Nakonec dostal výpověď za

*podivných podmínek, prý za porušení pracovní kázně. Filip také myl v hotelu nádobí, ale to byla pouze dočasná brigáda.*

*Petr měl neshody s matčíným novým přítelem a díky těmto konfliktům skončil v Bohnicích na psychiatrickém oddělení. Tam se o něj začalo zajímat občanské sdružení Fokus. Docházel do Job Klubu, jezdil s Fokusem na výletní akce. Fokus ho přijal jako čekatele na chráněné bydlení ( toto chráněné bydlení je pouze na 2 roky).*

*Pak nastal další zlom ve Petrově životě, přestěhoval se s matkou na jiné místo Prahy. Matka si ho ale nevzala s sebou do nového podnájmu, zařídila mu pobyt v ústavu sociální péče, necelou hodinu od Prahy. Petr je zde nešťastný, nemá to v ústavu rád. Je vděčný za každý důvod, jak ústav alespoň na pár hodin opustit. Matka si ho bere k sobě zřídka, zařídila mu alespoň studium na praktické škole v Praze.*

*Petr se dostal do sdružení Rytmus přes jeho program Sami za sebe, kde se učí lidé s postižením různým dovednostem. Matka sehnala kontakt na Rytmus - Sami za sebe, aby Filipovi poskytl asistenci při dojíždění z ústavu sociální péče do školy a zpět. Petr by to zvládl sám, ale matka se obávala jeho záchvatů. Náplní práce programu Sami za sebe je ale učit lidi s postižením samostatnosti, takže zpočátku Rytmus s Petrem cestu nacvičil, ale pak začal na matku "tlačit", aby mohl jezdit sám. Nyní dojíždí z ústavu do Prahy sám bez problémů. V případě záchvatu má naučený postup, co dělat. Program Sami za sebe předal Petra do tranzitního programu a Petr v posledním roce dvouleté praktické školy (březen 2007) nastoupil v rámci školy na praxi. Rytmus našel Petrovi práci v Delvitě (dnes Billa), protože Petr měl již pozitivní zkušenosti z Libně z práce v potravinách. Na praxi do Delvity chodil jednou týdně na 4 hodiny. S Petrem chodil pracovní asistent. Zpočátku to trvalo, než se zorientoval, ale pak vykonával svou práci dobře - sbíral košíky u pokladen a dával je na místo, dělal pomocné úklidové práce (utírání rozlitých věcí na pultech apod.), doplňoval zboží atd. Petra práce bavila a vedoucí Delvity byl s Petrem spokojen. Bohužel ale pouze do té doby, než se Rytmus začal u vedoucího zajímat, zda by tam Petr po prázdninách nemohl nastoupit jako zaměstnanec. Vedoucí odmítl, s odůvodněním, že tam Petra nemůže mít jednou bez asistenta, když má epilepsii. Vedoucí ještě Petrovi o prázdninách umožnil brigádu v Delvitě, ale pracovní smlouvu do budoucna s ním neuzavřel. Od září 2007 byl Filip bez zaměstnání. Navštěvoval Job klub a se svým pracovním konzultantem z Rytmusu hledal práci.*

### **Případová studie č.3**

*Jirkovi je 24 let. Je z Humpolce, ale přes týden bydlí na internátě Jedličkova ústavu v Praze. Jirka byl do svých patnácti let zdravý mladík, který měl za sebou zrovna 1. ročník na středním odborném učilišti, obor instalatér. Pak se ale Jirkovi v létě o prázdninách roku 1999 zásadně změnil život. Když se jel autem se staršími kamarády koupat, jejich auto mělo autohavárii. Všichni ostatní chlapci, včetně řidiče, prodělali pouze lehká zranění, Jirka měl těžký úraz hlavy s krvácením do mozku.*

*Jirkovi bohužel zůstaly těžké následky: těžké postižení motoriky - Jirka se pohybuje velice vrávoravou chůzí, jemná motorika je velmi narušená (sám si nezapne např. knoflík u kalhot), těžké narušení paměti ( Jirka téměř každou novou informaci zapomene, v novém prostředí se ztratí), ovládá učivo maximálně 4. ročníku základní školy ( snížený intelekt v důsledku úrazu), silný negativismus ke všemu, co by mu mohlo pomoci (Jirka se nikdy se svým postižením nesmířil).*

*Po dlouhodobém léčení, rehabilitacích a pobytu v domácí léčbě Jirkova matka zažádala o diagnostický pobyt v Jedličkově ústavu. V roce 2003 byl přijat na týdenní pobyt (od pondělí do pátku na internátě) do kurzu na doplnění základního vzdělání v Jedličkově ústavu v Praze. Jirkovi se ale nedařilo kurz dodělat, poškození mozku ( a tedy i intelektu) bylo mnohem rozsáhlejší, než se původně zdálo. Byl tedy přeřazen do tříleté praktické školy obor zahradnické práce v Jedličkově ústavu.*

*Praktická škola v JÚŠ spolupracuje již od prvního ročníku s občanským sdružením Asistence, které pro studenty Jedličkova ústavu provozuje tranzitní programy. Jirka tedy od roku 2004 docházel na praxi v rámci tranzitního programu o.s. Asistence do Botanického ústavu Akademie věd v Průhonících. Zde pracoval ve skleníku nebo na zahradě. Přesazoval květiny, plel, kypřil apod. Na praxi byl spokojený. V červnu 2007 úspěšně složil závěrečné zkoušky na praktické škole.*

*Protože hrozilo, že po prázdninách Jirka zůstane doma v Humpolci bez zaměstnání a jiné životní náplně, již na začátku roku 2004 zařadilo o.s. Asistence spolu s dalšími pracovníky JÚŠ , co mají Jirku na starosti, Jirku do teprve se zabíhajícího programu v JÚŠ - zácviku.*

*Forma zácviku je v Jedličkově ústavu teprve zkoušenou novou formou studia. Jedná se o to, že studentovi je připraven individuální rozvrh “šitý na míru”. Student chodí v rámci tranzitního programu na praxe několikrát týdně a mezery v rozvrhu (dny nebo hodiny,*

*kdy není na praxi) vyplňuje docházením na předměty, které chce studovat, s jinými studenty do JÚŠ (například se studenty rodinné školy, 9. ročníku apod.).*

*Jirkovi byla žádost o přijetí do zácviu schválena. Ve školním roce 2007/2008 je v zácviu v JÚŠ. Jednou týdně pokračuje ve své praxi ve skleníku v Průhonicích, jednou týdně pracuje s keramikou v chráněné dílně, mezery v rozvrhu má vyplněny v ergoterapeutických dílnách v Jedličkově ústavu ( košíkářské, keramické, dřevařské a textilní dílny), kde se učí pracovním dovednostem a rozvíjí motoriku. Co je ale nejvíce užitečné na Jirkově zácviu, je to, že mu o.s. Asistence našlo praxi i v místě bydliště - v soukromém zahradnictví v Humpolci. Jirka tedy odjíždí z internátu již ve čtvrtek a v pátek chodí s pracovním asistentem na praxi v Humpolci. Jirka i vedoucí zahradnictví jsou spokojeni a vypadá to, že by Jirku zaměstnal po prázdninách, až Jirka dokončí zácvik (zácvik je jednoletý). Pro Jirku tedy svítla naděje, že po prázdninách bude mít zaměstnání a nebude sedět doma “s rukama v klíně”.*

#### **Případová studie č.4**

*Evě je 25 let. Absolvovala zvláštní školu. Od 2 let vyrůstala se svými třemi sestrami v dětském domově nedaleko Chýnova. Rodičům byly děti odebrány, protože rodiče - oba alkoholici - zanedbávali péči. Eva je od pěti let v péči FN Motol v Praze, protože jí selhávala ledvina. Když bylo Evě 16 let, došlo k předpokládanému úplnému selhání ledviny a Evě byla transplantována nová. Už za rok nato, jí ale přestala fungovat a bylo znovu zahájena hemodializační léčba. Po selhání funkce ledviny nastaly u Evy ještě další komplikace - těžká renální osteopatie. Musela jí být voperována totální endoprotéza ramenního a kyčelního kloubu. Eva byla tři roky na invalidním vozíku.*

*Po dovršení osmnácti let nebylo možné, aby Eva zůstala v dětském domově. Ředitelka domova jí zařídila umístění v domově důchodců u Tábora. Tento domov má oddělení pro mladé mentálně postižené ženy. Dializačně - transplantační centrum FN Motol se obrátilo na Jedličkův ústav v Praze s žádostí o přijetí Evy. Jednak by se Eva lépe dostávala na dialýzu (musela chodit třikrát týdně) do motolské nemocnice a jednak by to bylo lepší prostředí pro Evu než domov důchodců.*

*V listopadu 1998 byla tedy přijata do dvouleté praktické školy v Jedličkově ústavu. Její stav se značně zlepšil, díky snížení psychické a fyzické zátěže (zdravotní stav se stabilizoval, rehabilitační cvičení pomohlo Evě znovu začít chodit ). Na praktické*

škole chodila Eva v rámci programu o.s. Asistence na praxi v národní knihovně a soukromém krejčovství. V krejčovství se Evě líbilo natolik, že se rozhodla po dokončení praktické školy vyučit ještě na odborném učilišti jako šička oděvů v Jedličkově ústavu. Na obor byla přijata, ale její zhoršená motorika a pomalé tempo již od počátku nasvědčovaly tomu, že Eva učiliště nedokončí učňovskou zkouškou. Nicméně bylo rozhodnuto, že pro Evu je vhodný pobyt na učilišti jako nácvik pracovně sociální rehabilitace. Přechodem z praktické školy na učiliště ale Eva tranzitní program neopustila, v posledním roce tohoto učební oboru (v roce 2006/2007) chodila do Job Klubu, který pořádá o.s. Asistence a byla jí nalezena praxe v restauračním zařízení McDonalds' - drobné úklidové práce, sbírání táčů apod.

V červnu 2006 nastala v Evině životě velká změna - dostala totiž od magistrátu Prahy bezbariérový byt v Praze Kunraticích. Zpočátku tam bydlela o víkendech (přes týden byla na internátě v JÚŠ) a bydlela tam s ní jedna z jejích sester (Eva se sestrami jinak nestýká, i když jedna z nich je její opatrovnící, neboť Eva nemá způsobilost k právním úkonům). Sestra jí měla pomáhat s placením nájmu a starat se o ni, protože Eva se o sebe zatím neumí postarat (mentální postižení a deprivace z dětského domova). Sestra se nakonec projevila, že chtěla pouze získat Evin byt, a proto byla vystěhována. Dnes se s Evou nestýká.

Bylo tedy nutné vyřešit, kdo se bude o Evu v bytě starat (nastával její poslední rok v učilišti a tedy i v Jedličkově ústavu) a kdo pomůže Evě se splácením nájmu (Eva sice pobírá plný invalidní důchod 6 300 Kč, ale to stačí pouze na zaplacení nájmu a elektřinu, nikoliv na jídlo a věci denní potřeby).

Vedení Evin přebralo o.s. Asistence. Osobní asistenti s Evou chodí vyřizovat věci na úřad, nakupovat a učí jí dovednostem, jak se o sebe postarat, jak vést domácnost. O.s. Asistence dojednalo přechod z tranzitního programu do programu podporovaného zaměstnávání - McDonalds' přijal Evu na částečný úvazek. Eva si tedy k důchodu ještě přivydělá 4 500 Kč. Navíc o.s. Asistence sehnalo Evě ještě spolubydlící (nejdříve dvě studentky vyšší odborné školy sociálně právní JABOK a pak tělesně postiženou paní), takže se spolu dělí o nájem a Eva není osamělá. Eva dochází do klubu Asistence, který pořádá výlety, návštěvy kulturních zařízení apod.

Je ale otázka, co by s Evou bylo, kdyby si o.s. Asistence nevzalo Evu "pod svůj patronát". Eva by s největší pravděpodobností skončila v domově důchodců, kde měla původně skončit. Sama by se totiž o sebe nepostarala a nemá žádnou blízkou osobu,

---

*kerá by to zastala. O svůj byt, kde má poprvé v životě svojí vlastní postel, by s určitostí přišla.*

#### *4.6.2 Tranzitní program*

Tranzitní program je jakýsi předstupeň podporovaného zaměstnávání. Jde o komplex aktivit usnadňující mladým lidem s postižením přechod ze školy do pracovního prostředí. Studenti s postižením, u kterých je předpoklad, že budou při pracovním uplatnění potřebovat dlouhodobou podporu, jsou v předposledním či posledním ročníku speciální střední školy (nejčastěji to jsou studenti praktických škol, pomocných škol, speciálních učilišť) zařazováni do tranzitních programů. Cílem tranzitních programů je umožnit studentům s postižením vyzkoušet si práci v běžném prostředí, získat pracovní dovednosti a v ideálním případě zajistit pracovní místo, kam student nastoupí po skončení školní docházky. Praxe probíhají jednou až třikrát týdně dopoledne. Student dochází na "individuálním plánem praxe" vybrané pracoviště na praxi. Na tvorbě individuálního plánu praxe se podílí kontaktní osoba ze školy, která studenta dobře zná - nejčastěji třídní učitel, pracovní konzultant z agentury zajišťující tranzitní program, student a rodiče. Metoda umožňuje přistupovat ke každému praktikantovi zcela individuálně a je postavena na jeho schopnostech - praxe se hledá podle toho, k čemu má zájemce předpoklady. Během roku mohou praktikanti vystřídat více pracovišť, přičemž místo poslední je předpokládaným budoucím pracovištěm, kam již zaučený student po prázdninách nastoupí. Tím absolventi po prázdninách nastoupí na pracoviště, kde jsou již zaučeni, znají prostředí, spolupracovníky apod. Potřebují také méně podpory - hlavně pracovní asistence - a odchod ze školy je pro ně mnohem jednodušší. Zaměstnavatel má možnost rozhodnout se v průběhu praxe, zda s absolventem uzavře pracovní smlouvu, navíc ochotněji přijímá již zaučeného pracovníka. Díky

tranzitnímu programu se zvýší očekávání studenta i jeho rodičů. Rodiče a někdy i odborníci mívají velmi nízké očekávání od lidí s mentálním a kombinovaným postižením. Individuální praxe v rámci školy pomůže často rodičům a jejich dětem uvěřit ve schopnost těchto lidí uplatnit se na otevřeném trhu práce.

#### *4.6.3 Legislativa*

Základním dokumentem hovořícím o ochraně práv lidí s mentálním postižením je Deklarace o právech mentálně postižených osob, vyhlášená na Valném shromáždění Organizace spojených národů dne 20. prosince 1971, kde se v § 3 píše: “Mentálně postižený má právo na ekonomické zabezpečení a slušnou životní úroveň. Má plné právo podle svých možností produktivně pracovat nebo se zabývat jinou užitečnou činností.”<sup>15</sup>

V ČR byl ustanoven Vládní výbor pro zdravotně postižené občany usnesením vlády ČR č. 151 už v roce 1991. Jeho předsedou je premiér vlády ČR, prvním místopředsedou ministr práce a sociálních věcí, druhým místopředsedou ministr zdravotnictví a třetím místopředsedou předseda Sboru zástupců organizací zdravotně postižených. Vládní výbor vypracoval nejdříve Národní plán pomoci zdravotně postiženým občanům, který vláda schválila v roce 1992. V něm se v kapitole 10.1 pojednává o tom, že: “Jedním ze základních cílů Národního plánu pomoci zdravotně postiženým občanům je umožnit jim, aby prakticky přispívali společnosti v maximálním rozsahu, jaký jim jejich schopnosti umožňují.”

V kapitole 10.5 Národní plán hovoří o tom, že: “Uplatnění zdravotně postižených na otevřeném trhu práce je nejžádoucnějším cílem a pro mnohé zdravotně postižené je cílem dosažitelným.” Dále se zde hovoří o povinném podílu občanů se ZPS na celkovém počtu zaměstnanců a daňových úlevách pro zaměstnavatele. Národní plán se již stará o otázku

---

<sup>15</sup> Švarcová, I.; Mentální retardace: vzdělávání, výchova, sociální péče. Praha: Portál, 2003.



---

chráněných dílen, ale programy podporovaného zaměstnávání ještě do plánu nezahrnuje.<sup>16</sup>

Další dokument týkající se osob se zdravotním postižením schválila vláda rok poté, v srpnu 1993. Usnesením vlády ČR č. 4903 byl přijat Národní plán opatření pro snížení negativních důsledků zdravotního postižení, jež si v kapitole č. 7 za cíle klade: “Zajistit zaměstnanost co nejvyššího počtu občanů se zdravotním postižením. Kdekoliv je to možné, uplatnit občana se zdravotním postižením na volném trhu práce.”<sup>17</sup>

Další aktualizace byla provedena v dubnu 1998, kdy vznikl Národní plán vyrovnání příležitostí pro osoby se zdravotním postižením, schválený usnesením vlády ČR č. 256 a s termíny a zněním některých opatření upravenými usnesením vlády ČR č. 667 ze dne 3.července 2000. Zde se již Národní plán zabývá otázkou podporovaného zaměstnávání, konkrétně v kapitole č. 7: “Jako mezistupeň mezi zaměstnáváním osob se zdravotním postižením na volném trhu práce a v chráněných dílnách je třeba i u nás rozvinout tzv. podporované zaměstnávání, ve kterém speciálně školený osobní asistent (pracovní asistent) pomůže postiženému pochopit a zvládnout požadované pracovní postupy a dosáhnout potřebné výkonnosti.” Cílem Národního plánu je zajistit zaměstnanost co nejvyššího počtu občanů se zdravotním postižením. Dosáhnout toho je možné mimo jiné i návrhem opatření: “Legislativně upravit institut podporovaného zaměstnávání.”<sup>18</sup>

---

<sup>16</sup> Vládní výbor pro zdravotně postižené občany, 1991 [cit. 6.1.2007]. Dostupné na WWW:<<http://www.knihkm.cz/handy/texty/narplan91.htm>>.

<sup>17</sup> *Národní plán opatření pro snížení negativních důsledků zdravotního postižení* [online]. [cit. 11.1.2008]. Dostupné na WWW:<<http://www.knihkm.cz/handy/texty/narplan93.htm>>.

<sup>18</sup> *Národní plán vyrovnávání příležitostí pro občany se zdravotním postižením* [online]. [cit. 2.1.2007]. Dostupné na WWW:<<http://www.knihkm.cz/handy/texty/narplan98.htm>>.

---

Programy podporovaného zaměstnávání ještě nejsou právně zahrnuty v zákoně o zaměstnanosti, ale pozměňovací návrh k návrhu tohoto zákona, jehož cílem je dostat do zákona podporované zaměstnávání jako nástroj pracovní rehabilitace, byl přednesen k projednání v poslanecké sněmovně. Cílem předpokládaného pozměňovacího návrhu je doplnění zákona o zaměstnanosti o institut podporovaného zaměstnávání, který je novým, moderním a aktivním nástrojem politiky zaměstnanosti. Vládou schválený dokument “Národní plán vyrovnání příležitostí pro občany se zdravotním postižením”, aktualizovaný usnesením vlády č.545 ze dne 9.5.2002, ukládal Ministerstvu práce a sociálních věcí ČR povinnost předložit legislativní zakotvení služby podporovaného zaměstnávání, s termínem plnění 1.1.2003. Zainteresované strany očekávaly, že ministerstvo využije pro splnění svého úkolu připravovaný zákon o zaměstnanosti. Pozměňovací návrh zákona je, že: V § 69 odst. 2 se vkládá nová druhá věta, která zní: “Za pracovní rehabilitaci se považuje také poskytování podporovaného zaměstnávání podle § 111.” Dále se za § 110 se vkládá nový § 111, který včetně nadpisu zní: “Podporované zaměstnávání.” Bohužel návrh paragrafovaného znění zákona, který ministerstvo předložilo, však legislativní zakotvení podporovaného zaměstnávání neobsahuje. Argumentem MPSV s tímto rozhodnutím je, že tato problematika je nedostatečně upravena v jejím předloženém návrhu zákona o zaměstnanosti.<sup>19</sup>

Přítom však v roce 2002 Evropská komise ve spolupráci s členskými zeměmi EU zhodnotila zkušenosti z realizace Evropské strategie

---

<sup>19</sup> Formika. Práce [online]. Praha: Paraple.cz,2007 [cit. 9.prosince 2007]. Dostupné na WWW: <<http://www.paraple.cz/Odkazy/Studium/praceupl.htm>>

zaměstnanosti v posledních pěti letech a připravila návrh inovované strategie. Např. Evropská komise navrhuje, aby členské země předkládaly Národní akční plány zaměstnanosti. Tento národní plán má vláda za úkol každoročně aktualizovat. Národní akční plány zaměstnanosti jsou nástrojem aktivní politiky zaměstnanosti, neboť předkládají různá opatření na zlepšení situace zaměstnanosti. V Usnesení vlády České republiky ze dne 4. června 2003 č. 545 o Národním akčním plánu zaměstnanosti na rok 2004 - 2006 se objevuje kromě jiných (jako jsou např. potlačování všech forem diskriminace v přístupu na trh práce, nebo že se budou vyvíjet účinná preventivní opatření aktivního přístupu k podpoře rizikových nebo jinak znevýhodněných skupin i jednotlivců při integraci na otevřený trh práce) i opatření pro potřeby zdravotně postižených osob, etnických menšin a imigrantů z pohledu jejich zapojení do trhu práce.<sup>20</sup>

Je škoda, že zákon č 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů, nezná a nepoužívá termín podporované zaměstnávání (zná pouze termín pracovní rehabilitace a její jednotlivé formy). Přičemž agentury podporovaného zaměstnávání, které u nás existují, může úřad práce využít podle svých potřeb a finančních možností, není to jeho povinnost. Realita je taková, že úřad práce, tyto agentury pro podporované zaměstnávání mnohdy nebere ani jako partnera.<sup>21</sup>

Dále je důležité zmínit podmínky a výhody zaměstnávání lidí se změněnou pracovní schopností (dále jen ZPS), které již v legislativě jsou:  
- *Povinný podíl zaměstnanců se ZPS.* V listopadu 2001 byl přijat zákon č. 474/2001 Sb., kterým byla novelizována některá ustanovení o

---

<sup>20</sup>Národní akční plán na léta 2004-2006 [cit. 5.května 2008]. Dostupné na [portal.mpsv.cz/sz/politikazamest/narodni\\_akcni\\_plan/napz\\_2004\\_2006.pdf](http://portal.mpsv.cz/sz/politikazamest/narodni_akcni_plan/napz_2004_2006.pdf)

<sup>21</sup> Je nasnadě, že tento přístup nelze paušalizovat. Například úřad práce v Chrudimy podporované zaměstnávání chápe jako formu pracovní rehabilitace a do odborné komise, která posuzuje vhodnost této rehabilitace pro jednotlivé klienty úřadu práce, přizvala i tamní agenturu podporovaného zaměstnávání Pondělí. Jde však o výjimku.

zaměstnávání osob se ZPS zákona č.1/1991 Sb., s platností od 1.1.2002. Podle §24 odst. 2 tohoto zákona je u podniků s více než 25 zaměstnanci stanoven povinný podíl 4% občanů se ZPS na celkový počet zaměstnanců.

- *Státní dotace pro zaměstnavatele.* Na základě vyhlášky Ministerstva práce a sociálních věcí ČR mohou úřady práce přispívat zaměstnavatelům na vytvoření společensky účelného pracovního místa. Tato místa jsou vytvářena pro dlouhodobě nebo opakovaně registrované uchazeče o práci, ke kterým se řadí také lidé s postižením. Výše dotace se odvíjí od výše skutečné mzdy vyplácené zaměstnanci a počítá se také s náklady zaměstnavatele na pojistné. Konkrétní částku určuje příslušný úřad práce. Zaměstnavatel uzavírá dohodu s úřadem práce, dotace je vyplácená zpětně za měsíc na základě dodaného vyúčtování. Obdobné podmínky platí pro dotaci na mzdu absolventů.

- *Slevy na daních.* Daňovými poplatníky se podle zákona o dani z příjmů, §35 snižuje daň o částku 9 000 Kč za každého zaměstnance se ZPS a o částku 32 000 Kč za každého zaměstnance se ZPS s těžším postižením.

- *Výhody podporovaného zaměstnávání pro zaměstnavatele:*

- Snížení mzdových základů (díky státní dotaci).

- Splnění státem stanovené kvóty pro zaměstnávání lidí se ZPS a ZPS s těžším postižením.

- Odstranění přesčasové práce (možnost uzavřít dohodu na částečný úvazek).

- Efektivnější využití kvalifikovaných zaměstnanců (pomocnou práci dělá člověk s postižením).

- Pozitivní dopad na pověst organizace a její zviditelnění (veřejnost hodnotí kladně snahu firem pomoci lidem s postižením).

- Získání motivovaných a stálých zaměstnanců (lidé s mentálním postižením mají často zájem o manuální práci, která je pro ostatní zaměstnance neatraktivní).

---

## 5 POPIS ČINNOSTI OBČANSKÉHO SDRUŽENÍ RYTMUS

### 5.1 Zahájení a ukončení účasti v programu

#### 5.1.1 Zahájení programu

Zahájení programu je proces, jehož výsledkem je dohoda o spolupráci a o cíli, k němuž chtějí obě strany (uživatel a pracovníci podporovaného zaměstnávání) na základě této spolupráce směřovat. Tato dohoda má písemnou formu a obsahuje:

- identifikační znaky obou stran
- datum a místo dohody
- podpisy obou stran
- stručný popis změn, o jejichž realizaci budou organizace i zájemce usilovat
- termín revize naplnění dohody
- sankce v případě neplnění dohody.

Uzavření dohody předchází cesta, jejímž smyslem je hledání společných bodů mezi tím, co uživatel očekává a co mu poskytovatel může nabídnout. K zahájení programu většinou dochází mezi pracovníkem podporovaného zaměstnávání (dále jen PZ) a zájemcem o účast v programu PZ, může však dojít i k situaci, že zájemcem je jiný subjekt, např. rodiče uživatele či jiná formální nebo neformální instituce. V takovém případě je potřeba sestavit dohodu trojstrannou. Každá strana obdrží jeden výtisk dohody. Legitimním výsledkem zahájení programu může být i konstatování, že z nějakého důvodu ke spolupráci nemůže dojít (zájemce není schopen nebo ochoten plnit podmínky účasti, pracovní filozofie poskytovatele nekoresponduje s potřebami uživatele apod.).

#### 4.1.2 Ukončení

Ukončení účasti v programu PZ představuje akt rozhodnutí, že uživateli nadále nebudou poskytovány příslušné služby ve formě různých

druhů podpory v jednotlivých fázích procesu a jeho realizace. Podporu v rámci programu PZ je třeba odlišit od osobní asistence, která v případě potřeby může přetrvávat i po ukončení programu. Z cílů a principů programu PZ, na kterých je založen, vyplývá, že ukončení účasti je legitimním a žádoucím završením celého procesu. Účast v programu PZ je ukončena v případě, že dojde k některé z těchto situací:

- cílů kontraktu bylo dosaženo a ze strany uživatele neexistuje další potřeba vztahující se k programu PZ

- cílů kontraktu nebylo dosaženo, ale potřeby uživatele se změnilly tak, že nemohou být uspokojeny účastí v programu PZ (jiná priorita, řešení zdravotních problémů, stěhování apod.)

- uživatel programu není nadále schopen dodržovat podmínky kontraktu.

Účast v programu PZ lze ukončit pouze tehdy, pokud je splněno jedno z následujících kritérií:

- ze závěrečného hodnocení vyplývá, že ve všech aspektech je zaměstnanec schopen samostatně vykonávat příslušnou práci v požadované kvalitě a současně zaměstnavatel hodnotí situaci tak, že nadále není třeba poskytovat zaměstnanci podporu ze strany organizace a současně uživatel souhlasí s ukončením programu

- pracovní konzultant a uživatel se dohodnou na tom, že uživatel preferuje uspokojení jiných potřeb

- pracovní konzultant a uživatel se shodnou na tom, že uživatel nemůže nebo nechce respektovat podmínky účasti v programu

Formální ukončení programu má podobu závěrečné konzultace.

## **5.2 Plánování pracovní kariéry a vytváření osobního profilu**

### *5.2.1 Plánování pracovní kariéry*

Plánování pracovní kariéry je proces, směřující k vytvoření vize toho, co by člověk rád viděl dělat sebe sama. Lidé s mentálním postižením

potřebují v tomto plánování větší podporu, protože jejich životní možnosti jsou omezené a také jejich očekávání životních cílů mají tendenci být nízká („*neumím ani zametat*“) či neúměrně vysoká („*chci dělat šoféra a nic jiného*“).

Výsledkem procesu plánování jsou: cíl, k němuž bude uživatel s podporou pracovníků PZ směřovat, zdroje, kterých je třeba využívat (konzultace s ergoterapeutem, vychovatelem, sociálním pracovníkem, rodičem apod.), a konkrétní prostředky, úkoly a termíny a hodnocení jejich plnění.

Obecné zásady plánování jsou:

- důraz je kladen na aktivitu uživatele
- potřeby uživatele jsou identifikovány nezávisle na stávajících zdrojích. Nedaří-li se nalézt zdroje, je to problém systému, nikoli uživatele
- člověk má právo na neomezené představy o svém životě, o jejichž naplnění může usilovat
- změny v plánech, které činí uživatel, jsou podporované a pojímané jako zdravé a přirozené

Tyto plány jsou zpracovány do písemné formy

### 5.2.2 Vytváření osobního profilu

Osobní profil je soubor informací o uživateli, důležitých pro dosahování stanoveného cíle (vyhledání a udržení vhodného pracovního uplatnění). Přehled zjišťovaných informací je:

- identifikační a kontaktní údaje
- procedurální údaje (způsobilost k právním úkonům, status osoby se změněnou pracovní schopností, pobírání invalidního důchodu, registrace na úřadu práce)
- kvalifikace pro práci (dosavadní zkušenosti, vzdělání, zájmy, fyzické a psychické předpoklady, zdravotní omezení)

- 
- vlastní představy o pracovním uplatnění (preference v oblastech: druh práce, typ činností, časové aspekty práce, mzda, lokalita, sociální podmínky: menší či větší pracovní kolektiv)
  - podpůrné informace (samostatnost při dopravě do práce, dosavadní životní situace, život v ústavu, chráněném bytě, v rodině)
  - přehled institucí, jejichž služeb člověk využívá
- Hlavními metodami zjišťování informací jsou: rozhovor, pozorování, interakce a studium dokumentace.

### **5.3 Popis vhodného pracovního místa**

Popis vhodného pracovního místa obsahuje tyto aspekty:

- druh práce a typ činnosti
- časové aspekty (počet dní v týdnu, hodin denně, začátek a konec pracovní doby, přestávky)
- fyzikální podmínky ( ne práce ve výškách a u strojů v případě epileptika apod.)
- sociální podmínky ( jaký je pracovní kolektiv apod.)
- mzda
- lokalita
- typ pracovněprávního vztahu

Při vytváření popisu vhodného pracovního místa se využívá zejména těchto zdrojů: osobní profil uživatele, výsledky spolupráce s Informačním a poradenským střediskem úřadu práce, výsledky návštěv různých pracovišť, zkušenosti z různých praxí a brigád uživatele.

### **5.4 Návčik dovedností potřebných k vyhledání vhodného pracovního místa**

Efektivní proces vyhledávání a udržení pracovního místa vyžaduje od zájemce řadu dovedností, kterými uživatelé programu PZ při zahájení



účasti zpravidla nedisponují. Těmto dovednostem jsou proto učeni na setkáních zvaných Job Klub. Tato setkání jsou pravidelná (jednou měsíčně) a povinná pro uživatele, kterým se teprve práce hledá. Trénink nácviku těchto dovedností probíhá ve skupině, a proto se v Job klubu uplatňuje velice účinná metoda “hraní rolí”, což je vlastně hraní si jednotlivých situací ve “scénkách”.

Trénink probíhá také individuálně na domluvených konzultacích jednou týdně s pracovníkem PZ (pracovním konzultantem). Mezi dovednosti nutné k nalezení a udržení si pracovního místa patří:

- znalost zdrojů volných pracovních míst (inzeráty apod.)
- jednání s referenty úřadu práce
- obsluha informačního boxu na úřadu práce
- zásady prvního kontaktu s potencionálním zaměstnavatelem
- realizace telefonického rozhovoru (domluvení schůzky apod.)
- vytvoření životopisu
- vyplnění dotazníku
- uzavírání pracovní smlouvy
- znalost pracovněprávních vztahů
- řešení konkrétních situací v zaměstnání (dovolená, nemoc apod.)
- rozvázání pracovního vztahu
- založení bankovního účtu

Pracovníci PZ kladou velký důraz, aby si uživatel PZ zvládl toto vše obstarat sám, maximálně za podpory pracovníka PZ.

### **5.5 Vyhledávání nebo vytváření pracovního místa a posuzování kvality pracovního místa**

Program PZ je koncipován právě tak, aby se konkrétnímu uživateli dostalo právě takové minimální podpory, která by byla efektivní a zároveň

---

nenahrazovala jeho přirozené zdroje. Filozofie vyhledávání pracovního místa vychází z představy pracovníka PZ jako specialisty, který propojuje potřebu zaměstnavatele na jedné straně a vhodného zaměstnance schopného tuto potřebu uspokojit na straně druhé. Cílem podporovaného zaměstnávání není pouhé fyzické umístění uchazeče do nějakého zaměstnání. Jde o to, aby vybrané pracovní místo splňovalo většinu nároků na kvalitu a navíc odpovídalo individuálním možnostem a potřebám uchazeče. Při zvažování, zda je pracovní místo vhodné, se pracovní konzultant orientuje podle následujících ukazatelů:

- přátelské prostředí
- možnost tréninku a podpory prostřednictvím pracovního asistenta (jsou zkušenosti i s takovými firmami, kde chtěli přijmout uživatele PZ, ale už ne jeho asistenta)
- ochota spolupracovníků a zaměstnavatele podílet se aktivně na tréninku a podpoře
- možnost pracovního postupu
- existence potenciálního klíčového spolupracovníka, který by pokračoval po ukončení pracovní asistence v poskytování přirozené podpory
- flexibilita zaměstnavatele a spolupracovníků v otázce úprav pracovních podmínek (pracovní náplň, pomůcky apod.)
- bezpečnost pracovních podmínek
- pohodlí při výkonu práce

Jestliže pracovní konzultant zhodnotí prostředí jako nepřátelské a pracovní místo jako nebezpečné, pracovní prostředí je uznáno jako nepřijatelné.

---

## **5.6 Dojednávání pracovních podmínek a strategie jednání se zaměstnavatelem**

### *5.6.1 Dojednávání pracovních podmínek*

Před nástupem do zaměstnání je třeba, aby se uchazeč (s podporou pracovního konzultanta) a zaměstnavatel domluvili na podmínkách zaměstnání, tento proces je završen uzavřením pracovní smlouvy. Jedná se zpravidla o následující témata:

- pracovní náplň (ta může být předem určená, nebo nově vytvořená na základě informací o uživateli)
- pracovní a sociální prostředí výkonu práce (někteří uchazeči potřebují pro svou práci specifické podmínky např. nehlukné prostředí, úpravu místa pro pohyb na invalidním vozíku atd.)
- pracovní doba (je třeba zohlednit možnosti a schopnosti uživatele př. práce přesčas, v noci, o víkendech apod.)
- mzda
- forma pracovního poměru (pracovní poměr na dobu určitou, neurčitou, na zkušební dobu apod.)
- formality týkající se nástupu do zaměstnání (zdravotní průkaz, výpis z rejstříku trestů apod.)
- konzultace se zaměstnavatelem nebo pomoc s uplatněním možností výhod

### *5.6.2 Strategie při jednání se zaměstnavatelem*

Cílem pracovníka PZ v této fázi je jednak zjistit, zda by pro zaměstnavatele mohlo být užitečné využít nabídky konkrétního člověka, jednak ho o tom přesvědčit. Pravidla efektivního jednání se zaměstnavatelem jsou:

1. Vyslechněte potřeby zaměstnavatele, uznejte je a reagujte na ně.
2. Snažte se o osobní setkání se zaměstnavatelem, nevysvětľujte celou problematiku telefonicky.
3. Hovořte s člověkem strategickým pro rozhodování o přijetí uchazeče.

4. Informujte se předem o firmě.
5. Využívejte reference jiných zaměstnavatelů, uvádějte příklady úspěšně zaměstnaných lidí.
6. Hledejte místo pro konkrétního člověka.
7. Ptejte se na potřeby zaměstnavatele

Často se stává, že zaměstnavatel má místo ve své společnosti či organizaci právě pro uživatele podporovaného zaměstnávání ale neuvědomuje si to. Pro ilustraci uvádím čtyři příklady:

1. Platí kvalifikované zaměstnance za práci, která je nekvalifikovaná.
2. Během pracovní doby nastávají okamžiky, kdy se nahromadí tolik práce, že by potřeboval více pracovníků.
3. Jsou práce, které vykonávají brigádníci, nebo pracovníci v rámci přesčasů ale na které by raději měl někoho, kdo by byl stabilní.
4. Jsou věci, které nejsou dělány, protože na ně není čas.

Dále je důležité umět konstruktivně odpovědět na námitky zaměstnavatele. Zde jsou nečastější námitky, které udává zaměstnanec o.s. Rytmus Vojtěch Zima, a odpovědi, které jsem konfrontoval se svými zkušenostmi <sup>22</sup> a s dvěma zaměstnavateli <sup>23</sup>, kteří osoby s mentálním postižením zaměstnávají.

“Potřebujeme pouze výkonné pracovníky.” - *“Tito pracovníci potřebují pouze správné vedení a jasnou pracovní náplň a svým nasazením se vyrovnají ostatním kolegům“*

K nám chodí lepší zákazníci, cizinci, nemůžeme zaměstnat někoho, kdo by nám odrazilo zákazníky.” - *“V zahraničí je zaměstnávání lidí s postižením prestižní záležitostí, cizinci jsou na takovou záležitost zvyklí a oceňují ji.”*

“Nemáme čas se mu věnovat.” - *“Právě kolik času věnujete novým zaměstnancům, tolik času bude potřebovat i tento zájemce.”*

---

<sup>22</sup> Pracuji v Základní škole Zahrádka, kde jedna osoba s mentálním postižením již šestým rokem pracuje

<sup>23</sup>M. Hošek vedoucí restaurace Mc Donald's na Tylově náměstí a Markéta Bowe, vedoucí z domova Sue Ryder v Michli

---

“Nemůžeme nikomu pomáhat.” - *“Zájemce nepotřebuje pomoc, nabízí naopak své schopnosti.”*

“Mohl by být nebezpečný.” - *“Nejprve jsme se s pracovníkem seznámili a dostali o pracovníkovy veškeré informace. Navíc s ním ze začátku chodí asistent a při problémech se můžeme obrátit i na zmíněnou agenturu“*

Kdyby se neosvědčil, nemohli bychom ho propustit.” - *“Na tohoto zájemce se vztahují stejná zákonná ustanovení jako na jiné pracovníky. Mohli jsme ho zaměstnat na zkušební dobu.”*

“Nemáme peníze.” - *“Zaměstnání takového člověka je pro nás naopak finančně výhodné.”*

„Máme strach, aby tento zaměstnanec nebyl ostatními kolegy šikanován nebo využíván“ *„Toto nebezpečí vždy existuje, ale ve zdravém pracovním kolektivu je to jev velmi řídký. Je věcí vedení toto nebezpečí eliminovat. Navíc s pracovníkem chodí po dobu potřebnou asistent a při prvních příznacích kontaktuje vedení i příslušnou agenturu.“*

„Nemyslím, že by to pochopili pracovníci, kteří by s lidmi s mentálním postižením museli na pracovišti spolupracovat“ *„Je potřeba na pracovišti najít někoho<sup>24</sup>, kdo nebude brát spolupráci s osobou s mentálním postižením jako újmu, ale naopak jako výzvu a možnost posunout se profesně o hodný kus dál. Vstřícný kolektiv je základem každého úspěšného pracovního týmu.“*

## **5.7 Personální zajištění**

Služby podporovaného zaměstnávání musí být postaveny na práci týmu. Do pracovního týmu je podle potřeby zapojit i externí pracovníky. Interní pracovníci agentury pro podporované zaměstnávání jsou:

1. Vedoucí agentury. Jeho pracovní náplň je technické zajišťování provozu organizace, hospodaření organizace, zastupování a vedení agentury, účast

---

<sup>24</sup> V metodice podporovaného zaměstnávání, se tato osoba nazývá klíčový pracovník

---

na monitorování a hodnocení projektů, kterých je agentura členem, práce s uživateli, sebevzdělávání. Požadavky jsou: vysokoškolské vzdělání humanitního směru, odborná praxe a zkušenosti s prací s lidmi s postižením, předpoklady pro vedení týmu pracovníků, dovednost práce s PC, zodpovědný přístup k práci, flexibilita, tvořivé myšlení, samostatnost při rozhodování.

2. Pracovní konzultant. Jeho pracovní náplní je poskytování pracovní asistence lidem s postižením, příprava realizace poradenských a vzdělávacích aktivit pro uživatele služeb, zajišťování a metodické vedení pracovních asistentů, jednání a spolupráce s rodinami uživatelů, aktivní vyhledávání vhodného pracovního uplatnění pro uživatele a jednání se zaměstnavateli, vytváření strategií práce s uživateli služeb, evidování činností a dat, sebevzdělávání. Požadavky jsou: vysokoškolské, vyšší odborné, nebo středoškolské vzdělání, odborná praxe, předpoklady pro vedení pracovních asistentů, schopnost rychle se zorientovat v problematice PZ, zodpovědný přístup k práci, flexibilita, tvořivé myšlení, samostatnost, přehled o současné situaci na trhu práce.

3. Pracovní asistent. Náplní práce je pomoc uživateli s osvojením pracovních a sociálních dovedností přímo souvisejících s prací, doprovázení uživatele do zaměstnání a zpět, evidování činností a dat, konzultování strategií a postupů s pracovním konzultantem, sebevzdělávání. Požadavky jsou: vzdělání minimálně středoškolské, zkušenosti s prací s lidmi s postižením, zodpovědný přístup, flexibilita, tvořivé myšlení, samostatnost, komunikační schopnosti.<sup>25</sup>

---

<sup>25</sup> Rytmus.org, 2007 [cit. 9.prosince 2007]. Dostupné na WWW:<[http://www.rytmus.org/programy/pz\\_r.htm](http://www.rytmus.org/programy/pz_r.htm)>.

## **5.8 Zhodnocení poskytovaných služeb o.s. Rytmus Praha – Bruselská<sup>26</sup>**

### *5.8.1 Hodnocení podle kritéria: subjektivní názor na poskytované služby*

Hodnocení, které zde předkládám, je mé osobní, jak jsem tuto konkrétní organizaci mohl poznat za krátkou dobu tří měsíců, kdy jsem seznamoval s problematikou podporovaného zaměstnávání, a vypovídající hodnota předkládaného hodnocení je problematičká.

### *Šest záporných stránek o.s. Rytmus Praha - Bruselská a poskytovaných služeb*

- a) Vzhledem k tomu, kolik je pracovníků na jednoho klienta, se jedná o poměrně drahou službu.
- b) Někdy mi připadalo, že pracovní asistent chce najít práci více než uživatel služby – je těžké najít skutečné přání klienta.
- c) Pracovní asistenti nejsou vždy vstřícní k zaměstnavatelům.
- d) Je otázkou, jakou budou mít osoby s pracovním znevýhodněním pozici po ukončení programu podporovaného zaměstnávání – monitorování je obtížné na lidské zdroje
- e) Malá až žádná spolupráce s úřady práce
- f) Poslal jsem na e-mailovou adresu Rytmu dotazy, který se týkají problematiky podporovaného zaměstnávání, a nikdo na ně nereagoval.

### *Deset kladných stránek o.s. Rytmus Praha - Bruselská poskytovaných služeb*

- a) Komplexnost poskytované péče je obdivuhodná.

---

<sup>26</sup> V Praze je ještě pobočka o.s. Rytmus Praha - Dejvice, ale tuto pobočku jsem nenavštívil a neznám

- 
- b) Reflektuje potřeby klienta a zaměstnavatele a reaguje na ně v co největší možné míře.
  - c) Rytmus je otevřený široké škále uživatelů s různými typy znevýhodnění a cílená zaměřenost na uživatele s mentálním postižením je k prospěchu služby.
  - d) Respektuje individualitu uživatelů.
  - e) Pomáhá otevírat společnost osobám s mentálním postižením.
  - f) Je to vedoucí a uznávaná agentura podporovaného zaměstnávání v českém prostředí
  - g) Pracovníci jsou velmi zapálení pro svou činnost a při tom mají nadhled a vysokou odbornou erudici
  - h) Respekt a kladné hodnocení cílové skupiny
  - i) Respekt a uznání ze strany zaměstnavatelů
  - j) Mateřská agentura o.s Rytmus Praha, předala veškeré kompetence a odpovědnost „svým“ agenturám, které založila v jiných městech

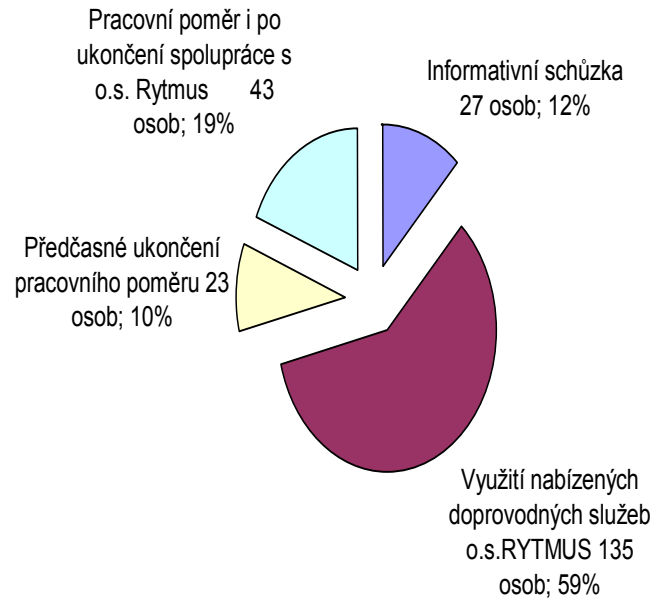


5.8.2 *Hodnocení podle kritéria: množství osob z cílové skupiny využívající služeb o.s. Rytmus Praha - Bruselská<sup>27</sup>*

Sledované období	2004 – 2007
Po zahájení programu přerušení spolupráce (Klient po prvních informativních schůzkách již o.s. Rytmus nekontaktoval)	27 osob
Využití služeb o.s. Rytmus Praha - Bruselská, ale bez následného najetí pracovního místa a podepsání pracovní smlouvy. (Využívání služeb jako job club, tranzitní program, vytváření osobního profilu, poradenství atd..)	135 osob
Najetí vhodného pracovního místa, podepsání pracovní smlouvy, ale předčasné ukončení práce po dobu trvání programu PZ. Uživatelé buďto opakovaně využívali služeb o.s. Rytmus Praha - Bruselská, nebo spolupráci přerušili (zaměstnavatel s nimi neprodloužil smlouvu, klientům se v práci nelíbilo, stěhování atd..)	23 osoby
Podepsání pracovní smlouvy se zaměstnavatelem a nastup do práce po dobu trvání programu PZ ( Ukončení spolupráce s o.s. Rytmus z důvodu, že službu již nepotřeboval či se naplnil čas doby trvání služby.)	43 osoby
V zaměstnání zůstalo i po ukončení služby PZ	Není evidováno
<b>Celkový počet uživatelů služby o.s. Rytmus Praha za sledované období</b>	<b><u>228 osob</u></b>

<sup>27</sup> O.s Rytmus Praha v Bruselské ulice má dlouhodobě 9 zaměstnanců na plný úvazek. 1 ředitel, 2 koordinátoři projektu, 1 fundraiser a 5 pracovních konzultantů. Počet pracovních asistentů je závislý na momentální potřebě a finančních možnostech. V současné době se jedná o 3 brigádníky.

Období 2004 - 2007 / celkem 228 osob



66 uživatelům služby se podařilo, ve spolupráci s o.s. Rytmus Praha – Bruselská, najít pracovní uplatnění na otevřeném trhu práce a podepsalo pracovní smlouvu. To je téměř **30 %** z celkového počtu osob, které o.s. Rytmus Praha – Bruselská za sledované období navštívilo.

Z toho 43 uživatelů si pracovní místo udrželo i po ukončení služby, to je **65 %** z těch, co našlo uplatnění na otevřeném trhu práce. Naopak 23 uživatelů si pracovní místo neudrželo, buď to již služeb o.s. Rytmus Praha – Bruselská nevyužilo, nebo zmíněných služeb využilo opakovaně.

Kolik osob ukončilo pracovní poměr se zaměstnavatelem po zániku spolupráce s o.s. Rytmus Praha – Bruselská, není odpovědným pracovníkům známo.

Je – li kritériem úspěšnosti služeb počet zaměstnaných osob s mentálním postižením, je o.s. Rytmus Praha – Bruselská úspěšná velmi. 43 našich spoluobčanů se znevýhodněním našlo práci a naplnilo tak svou svobodnou volbu, jak o ní hovoří Všeobecná deklarace lidských práv a

---

svobod. Bez programu Podporovaného zaměstnávání a bez lidí, kteří tento program do ČR implantovali, by se lidem s mentálním postižením jen těžko naplňovalo právo na práci, na svobodnou volbu zaměstnání, na spravedlivé a odpovídající pracovní podmínky a na spravedlivou a uspokojivou odměnu.

Všech 228 osob s mentálním postižením, kteří kontaktovali o.s. Rytmus Praha – Bruselská, svým aktem ukázali, že chtějí být aktivními členy naší společnosti. Že nechtějí být jen pasivními příjemci služeb, ale chtějí nabídnout své schopnosti, svůj čas a žít důstojný život. Svým příkladem tvoří *avant – guard* (předvoj) i ostatním lidem s mentálním postižením, kteří k tomuto kroku ještě nenašli odvahu. Velmi jejich snahu oceňuji a obdivuji.

Kolik osob, kterým se podařilo úspěšně zapojit do pracovního procesu, zůstalo v práci i po skončení účasti v programu podporovaného zaměstnávání, se mi nepodařilo zjistit. O.s. Rytmus tento počet nemonitoruje. Jako důvod uvádí nedostatek lidských zdrojů.

---

## 6 ZÁVĚR

I dnes, když už je společnost v otázkách integrace lidí se znevýhodněním značně pokrokově myslící oproti letům minulým, dochází ke znevýhodňování lidí s mentálním postižením. Lidé s mentálním postižením jsou sice motivováni a všemožně podporováni, aby pracovali na svém vzdělávání, osamostatňování se a hledění do budoucnosti, ale přesto mnoho z nich spěje k trvalé nečinnosti.

Právě agentura Rytmus pro podporované zaměstnávání učinila v České republice veliký kus práce směrem k integraci spoluobčanů s mentálním postižením do společnosti.

Program podporovaného zaměstnávání je služba, která má ve společnosti své nezastupitelné místo. Šíře této služby v sobě zahrnuje celou řadu jednotlivých kroků, které se ve svém celku snaží, aby na této službě nebyl znevýhodněný občan závislý. Právě v tom naplňuje podporované zaměstnávání své poslání. *Nezbytně nutná podpora* je to, co službu podporovaného zaměstnávání nejlépe vystihuje.

Metodika práce o.s. Rytmus musí být na vysoké úrovni, jinak by se tato služba nedala s úspěchem provozovat. Vyplývá to z náročnosti služby, ze širokého spektra činností, z rozdělení kompetencí, ze specifika cílové skupiny a z dlouholeté tradice v ostatních zemích Evropy a USA, které se o své poznatky podělily a vyškolily první pracovníky. O vysoké kvalitě metodiky práce svědčí i vysoké procento našich spoluobčanů s mentálním postižením, které si skrze tuto agenturu našlo práci v intaktní společnosti. Za sledované období, to je 2004 – 2007, se podařilo v průměru měsíčně úspěšně umístit jednu osobu s mentálním postižením do pracovního procesu. A úspěšně znamená, že zmíněná osoba s mentálním postižením v práci setrvala i po ukončení spolupráce s o.s. Rytmus. 135 osob využila jiných služeb, jako jsou tranzitní program či job club. Dvaceti třem osobám

se sice podařilo najít pracovní místo, ale z nejrůznějších příčin si jim nepodařilo na pracovním místě setrvat. Kolik osob, kterým se podařilo úspěšně zapojit do pracovního procesu, zůstalo v práci i po skončení účasti v programu podporovaného zaměstnávání, se mi nepodařilo zjistit.

Podporované zaměstnávání je aktuální téma, které však společnost dostatečně nereflektuje. Neinformovanost je v běžné populaci vysoká a přitom uplatnění lidí s postižením na trhu práce je ve svém důsledku levnější a efektivnější, než péče o tyto lidi. Pokud by se program podporovaného zaměstnávání jednou stal takovou samozřejmou součástí péče o naše lidi s mentálním postižením, jako je například systém speciálního vzdělávání či ústavní péče, mělo by to jednoznačně pozitivní vliv jak na smysl života těchto lidí, tak na společné soužití s nepostiženou společností.

**Tištěné dokumenty:**

ČERNÁ, M.; NOVOTNÝ, J.; STEJSKAL, B.; ZEMKOVÁ, J. *Kapitoly z psychopedie*. přeprac. vyd. Praha: Univerzita Karlova v Praze - Nakladatelství Karolinum, 1995. ISBN 80-7066-899-7.

JOHNOVÁ, M.; STUPKOVÁ, V.; TRAMPOTOVÁ, M.; VITÁKOVÁ, P. *Podporované zaměstnávání*. Praha: Agentura pro podporované zaměstnávání RYTMUS, 2001. Vydané vlastním nákladem agentury pro interní účely.

KVAPILÍK, J.; ČERNÁ, M. *Zdravý způsob života mentálně postižených*. Praha: Zdravotnické nakladatelství Avicenum, 1990. ISBN 80-201-0019-9.

ŠVARCOVÁ, I. *Příprava mentálně postižených žáků na trhu práce*. Praha: Tech-Market, 1996.

ŠVARCOVÁ, I. *Mentální retardace: Vzdělávání, výchova, sociální péče*. Praha: Portál, 2001. ISBN 80-7178-506-7.

ŠVARCOVÁ, I.; *Mentální retardace: vzdělávání, výchova, sociální péče*. Praha: Portál, 2003. ISBN 80-7178-821-X.

VYSOKAJOVÁ, M. *Hospodářská, sociální, kulturní práva a zdravotně postižení*. Praha: Univerzita Karlova v Praze - Nakladatelství Karolinum, 2000. ISBN 80 - 246 - 0057 - 9

### **Elektronické dokumenty:**

AGENTURA RYTMUS. Mezinárodní projekty [online]. Praha: Rytmus.org, 2008 [cit. 21. února.2008]. Dostupné na WWW:<[http://www.rytmus.org/zpravodaj/uppz\\_r.htm](http://www.rytmus.org/zpravodaj/uppz_r.htm)>.

AGENTURA RYTMUS. Programy podporovaného zaměstnávání [online]. Praha: Rytmus.org, 2007 [cit. 9.prosince 2007]. Dostupné na WWW:<[http://www.rytmus.org/programy/pz\\_r.htm](http://www.rytmus.org/programy/pz_r.htm)>.

ASISTENCE. Tranzitní programy [online]. Praha: Asistence, 2007 [cit. 9.prosince 2007]. Dostupné na WWW:<<http://www.asistence.org/home.htm>>.

ESET-HELP. Podporované zaměstnávání [online]. Praha: Eset-Help.cz, 2007 [cit. 9.prosince 2007]. Dostupné na WWW:<<http://www.esethelp.cz/sluzby12.php>>.

FOKUS. Centrum podpory zaměstnávání [online]. Praha: Fokus, 2007 [cit. 9. prosince 2007]. Dostupné na WWW:<<http://www.fokus-praha.cz/soubory/sluzby/cpz.htm>>.

FORMIKA. Práce [online]. Praha: Paraple.cz,2007 [cit. 9.prosince 2007]. Dostupné na WWW:<<http://www.paraple.cz/Odkazy/Studium/praceupl.htm>>.

JOHNOVÁ, M. Podporované zaměstnávání v evropských zemích [online]. Praha : Dobromysl.cz, 2008 [cit. 15.ledna 2008]. Dostupné na WWW:<<http://www.dobromysl.cz/scripts/detail.asp?id=258>>.

MPSV. Návrh akreditačních standardů [online]. Praha: Mpsv.cz, 2002 [cit. 27.února 2008]. Dostupné na WWW:<<http://mpsv.cz/scripts/clanek.asp?id=2552&lg=1>>.

MPSV. Výklad povinnosti zaměstnavatele zaměstnávat osoby se ZPS [online]. Praha: Mpsv.cz, 2008 [cit. 27.února 2008]. Dostupné na WWW:<[http://www.prace.cz/inzerce/list\\_zps.php3?shstr=1\\_zlcz1\\_](http://www.prace.cz/inzerce/list_zps.php3?shstr=1_zlcz1_)>.

*Národní plán pomoci zdravotně postiženým občanům* [online]. Vládní výbor pro zdravotně postižené občany, 1992 [cit. 11.1.2008]. Dostupné na WWW:<<http://www.knihkm.cz/handy/texty/narplan92.htm>>.

*Národní plán opatření pro snížení negativních důsledků zdravotního postižení* [online]. Vládní výbor pro zdravotně postižené občany, 1993 [cit. 11.1.2008]. Dostupné na WWW:<<http://www.knihkm.cz/handy/texty/narplan93.htm>>.

*Národní plán vyrovnání příležitostí pro občany se zdravotním postižením* [online]. Vládní výbor pro zdravotně postižené občany, 2000 [cit. 11.1.2008]. Dostupné na WWW:<<http://www.knihkm.cz/handy/texty/narplan2000.rtf>>.

*Národní plán opatření pro snížení negativních důsledků zdravotního postižení* [online]. Vláda ČR, 1993 [cit. 27.února 2008]. Dostupné na WWW:<<http://www.knihkm.cz/handy/texty/narplan93.htm>>.



---

*Národní akční plán zaměstnanosti* [online]. Vláda ČR, 2006 [cit. 26.března 2007]. Dostupné na: WWW:<http://www.mpsv.cz/scripts/clanek.asp?/g=1&id=4687>

SPOLEČNOST DUHA. *Integrace osob s mentálním postižením* [online]. Praha: Společnost Duha.cz, 2007 [cit. 9. prosince 2007]. Dostupné na WWW:<[http://www.spolecnostduha.cz/spolecnost/sluzby\\_spol4.htm](http://www.spolecnostduha.cz/spolecnost/sluzby_spol4.htm)>.

ŠIŠKA, J. *Model podporované zaměstnávání* [online]. Praha, 2008 [cit. 18.2.2008]. Dostupné na WWW:<[http://www.ped.muni.cz/wsedu/mu/EQUAL/sborniky/EQ1/text/Siska\\_cz.htm](http://www.ped.muni.cz/wsedu/mu/EQUAL/sborniky/EQ1/text/Siska_cz.htm)>.

*Všeobecná deklaráce lidských práv a svobod* [online]. New York (USA), 1948 [cit. 1. listopadu 2007]. Dostupné na WWW: <http://www.angelfire.com/journal/deklarace/>

## PŘÍLOHY

### *Příloha č.1*

#### ***Mezinárodní projekty***

Na podporu rozšíření činnosti programu podporovaného zaměstnávání vznikla řada mezinárodních projektů, kterých se zúčastnila i Česká republika. Ke dni 30.6.2002 byl ukončen pilotní projekt “Ověření komplexu služeb podporovaného zaměstnávání v ČR”, zahájený v prosinci 2000, který byl financován z dotace PALMIF v rámci programu Evropské Unie PHARE. Jeho realizátorem bylo občanské sdružení Rytmus ve spolupráci s dalšími organizacemi. Projekt měl v podmínkách České republiky ověřit norskou metodiku podporovaného zaměstnávání a dát základ vzniku metodiky upravené pro podmínky České republiky. Projekt byl realizován celkem v sedmi regionech. V rámci projektu vznikly čtyři nové agentury pro podporované zaměstnávání. Jedná se o agenturu Pondělí ve o.p.s Šluknově, o.p.s Rytmus Litvínov, o.p.s Rytmus Chrudim a o.p.s Rytmus Písek, které se připojily ke stávajícím agenturám v Praze –o.s Rytmus Praha, Koník v Českých Budějovicích a Spolu v Olomouci. Pro tyto agentury byly vyškoleni odborní pracovníci, z jejichž zkušeností bude možno vycházet při vzniku dalších organizací, které by měly poskytovat pomoc lidem s postižením při jejich uplatnění na otevřeném trhu práce postupně v celé České republice. Projekt ověřil možnosti úspěšné spolupráce především s úřady práce a měl napomoci k prosazení podporovaného zaměstnávání jako nástroje aktivní politiky zaměstnanosti. Jedním z hlavních cílů bylo zvýšit zaměstnanost osob s postižením. V průběhu projektu se podařilo zaměstnat u různých zaměstnavatelů celkem 127 lidí s postižením. Zkušenosti získané v rámci tohoto projektu bude moci realizátor projektu - občanské sdružení Rytmus využít při realizaci

projektu Evropské Unie EQUAL (iniciativa Evropské Unie zaměřená na předcházení diskriminaci a nerovnostem v zaměstnání), ve kterém Rytmus získal finanční prostředky na projekt: “Podporované zaměstnávání - rozšíření metodiky, národní a evropská spolupráce” se třiceti partnery v ČR (státní i nestátní neziskové subjekty různého zaměření, jiná občanská sdružení, úřady práce, univerzity a odborné školy, městské úřady a další) a třemi partnery zahraničními. Hlavní aktivity projektu EQUAL zahrnují: posílení stávajících agentur, které povede ke zvýšení počtu uchazečů o práci úspěšně integrovaných na otevřený trh práce, zavedení programu podporovaného zaměstnávání ve vybraných partnerských organizacích, rozšíření cílových skupin podporovaného zaměstnávání, vytvoření nových agentur pro podporované zaměstnávání. Tento projekt bude mít v budoucnu řadu výstupů např: bude vydána souhrnná metodika podporovaného zaměstnávání včetně manuálů pro práci s uvedenými cílovými skupinami, výuka předmětu podporované zaměstnávání na vyšších odborných a vysokých školách a v rámci toho vydání skript o podporovaném zaměstnávání. Dalším výstupem budou i internetové stránky věnované problematice podporovaného zaměstnávání a souhrnný CD-ROM z této oblasti.

Další projekt se jmenuje KVALITA V PRAXI - Podporované zaměstnávání z pohledu jednotlivých zájmových skupin. Tento hodnotící projekt Evropské komise vznikl za podpory Evropské Unie. Projekt probíhal od ledna 2001 do srpna 2002, účastnily se organizace ze zemí: Česká republika, Maďarsko, Norsko, Rakousko, Španělsko, Velká Británie. Cílem projektu bylo: zlepšit metody podporovaného zaměstnávání v různých evropských zemích, určit odpovídající kritéria kvality v podporovaném zaměstnávání z pohledu zájmových skupin (lidé s postižením, pracovní konzultanti a asistenti, zaměstnavatelé, státní správa aj.), definovat kritéria úspěšnosti podporovaného zaměstnávání jinak než

pouhé kvantitativní vyjádření (kolik lidí se podařilo zaměstnat apod.), vytvořit nástroje na průběžné hodnocení podporovaného zaměstnávání, pomoci pracovníkům podporovaného zaměstnávání prezentovat a potvrdit jejich práci.

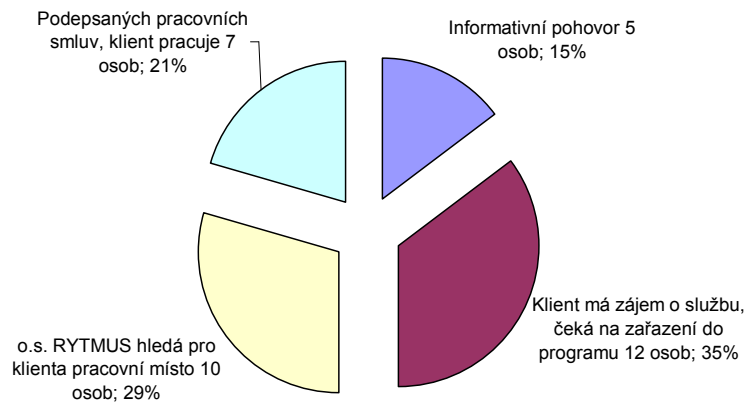
V říjnu 2007 skončil projekt s názvem STEPPING STONES - krok za krokem, probíhající od listopadu 2001. Účastníci projektu byly: Rytmus (Česká republika), Ajuntament de Granollers (Španělsko), FAMR, STAKES (Finsko), Medibit Foundation (Maďarsko), EISS, Univerzity of Kent, Spectrum Day Services, Pavillon Publishing (Velká Británie). Cílem projektu bylo vytvořit softwarový program s minimálním množstvím textu, s použitím symbolů a animovaných obrázků formou interaktivní názorné hry vhodné pro lidi s mentálním postižením. Softwarový program by měl zvýšit pomocí tohoto nástroje dovednosti a kompetence lidí s mentálním postižením, kteří jsou z práce a pracovního tréninku vylučováni.

### *Příloha č. 2*

#### **Množství osob z cílové skupiny využívající služeb o.s Rytmus Praha – Bruselská v květnu 2008**

Sledované období	Nynější stav (květen 2008)
Informativní pohovor, kde se klient rozhoduje, zda využije služeb o.s. Rytmus	5 osob
Klient má zájem využít služeb o.s. Rytmus, ale musí čekat na zařazení do programu z důvodu nedostatku pracovníků	12 osob
Klient si hledá ve spolupráci s o.s Rytmus pracovní místo	10 osob
Klient má podepsanou pracovní smlouvu a chodí do práce	7 osob
Celkový počet uživatelů služby o.s. Rytmus Praha za sledované období	<b><u>34 osoby</u></b>

Aktuální stav, květen 2008 / 34 osob



### *Příloha č. 3*

#### ***Kde vystopovat v české historii první znaky podporovaného zaměstnávání***

Nejdříve asi každého napadne tzv. Hladová zeď, kterou nechal<sup>28</sup> vybudovat Karel IV. v době hladomoru, aby dal potřebným lidem práci a tím peníze na živobytí. Ale jelikož cílová skupina, která se na zbudování této zdi podílela, byli nezaměstnaní lidé a na pracovišti žádnou podporu nepotřebovali, jedná se spíše o podporu zaměstnanosti v regionu Praha.

Lepším příkladem může být dílo Jana Milíče z Kroměříže, bývalého vysokého církevního představitele, přítele a kritika Karla IV.,

---

<sup>28</sup> O pravdivosti tohoto záměru se názory historiků různí, někteří to považují pouze za pověst

---

kterého nazval *antikristem*. V polovině 13. století zbudoval v Praze, na místě bývalého nevěstince azylový dům *Nový Jeruzalém*. V jedné polovině přebývali kazatelé, které nazýval *Orlové*, a v druhém prostitutky, které většinou přišly do Prahy z vesnic za prací a po neúspěšném hledání se daly na „scestí“. Nemohly se navrátit do svých domovů a byly v extrémně nepříznivé sociální situaci. Jan Milíč jim v tomto azylovém domě pomáhal z jejich bezvýchodné situace, a následovně je zaměstnávaly jako služebné bohaté měšťanky, které naslouchaly Milíčovým kázáním<sup>29</sup>. Cílová skupina je jasně definovaná, podporu potřebovala a byla jí poskytována v nezbytně nutné míře, zaměstnavatel jí patrně poskytnul rovné podmínky a trénink přímo na pracovišti je také naplněn.

Na tomto příkladě jsem chtěl demonstrovat, že myšlenky podporovaného zaměstnávání sahají hluboko do historie

---

<sup>29</sup> Pitter, P. *Duchovní revoluce v srdci Evropy, Kalich 1996, Praha*

