

UNIVERZITA KARLOVA V PRAZE

Husitská teologická fakulta

Uplatnění osob s mentálním postižením na trhu práce

Employment of people with mental disabilities in the labor market

BAKALÁŘSKÁ PRÁCE

Vedoucí práce:

PhDr. Václav Cimbál, Ph.D.

Autor práce:

Sára Jirsová

Praha 2024

Poděkování

Ráda bych tímto poděkovala svému vedoucímu práce, PhDr. Václavu Cimbálovi Ph.D., za odborné vedení a cenné rady, které mi věnoval. Rovněž bych ráda poděkovala všem respondentům, kteří se podíleli na mé výzkumné části, za jejich ochotu a důvěru při sdílení svých zkušeností. Bez jejich zapojení by tato práce nevznikla. Dále bych chtěla poděkovat svým nejbližším za podporu a motivaci při tvorbě této práce i během mého celého studia.

Prohlášení

Prohlašuji, že jsem předkládanou bakalářskou práci „Uplatnění osob s mentálním postižením na trhu práce“ vypracovala samostatně. Dále prohlašuji, že všechny použité prameny a literatura byly řádně citovány, a že tato práce nebyla využita k získání jiného nebo stejného titulu.

V Praze dne

Sára Jirsová

Anotace

Tato bakalářská práce se zabývá uplatněním osob s mentálním postižením na trhu práce. Cílem této práce je identifikovat hlavní překážky, kterým čelí osoby s mentálním postižením na trhu práce, a analyzovat jejich motivaci k pracovní aktivitě. Práce zahrnuje teoretickou část zaměřenou na definici mentálního postižení, vzdělávací systém a legislativní rámec včetně možností, jak se uplatnit. Praktická část zahrnuje kvalitativní šetření s individuálními jedinci. Výsledky práce poukazují na individuální zkušenosti těchto osob při začlenění se do pracovního života.

Klíčová slova

Mentální postižení, edukace, profesní příprava, zaměstnávání, legislativa, integrace, trh práce, motivace, překážky, diskriminace

Annotation

This bachelor thesis deals with the employment of people with mental disabilities in the labour market. The aim of this thesis is to identify the main obstacles faced by people with intellectual disabilities in the labour market and to analyse their motivation to work. The thesis includes a theoretical part focusing on the definition of intellectual disability, the education system and the legislative framework, including the possibilities of employment. The practical part includes qualitative research with individuals. The results of the thesis highlight the individual experiences of these people in integrating into working life.

Key words

Mental disability, education, vocational training, employment, legislation, integration, labour market, motivation, barriers, discrimination

OBSAH

ÚVOD.....	8
TEORETICKÁ ČÁST	10
1. MENTÁLNÍ POSTIŽENÍ.....	10
1.1. Definice.....	10
1.2. Klasifikace a rozdělení.....	11
1.2.1. F70 – Lehká mentální retardace (IQ 69 – 50).....	12
1.2.2. F71 – Středně těžká mentální retardace (IQ 49 – 35).....	13
1.2.3. F72 – Těžká mentální retardace (IQ 34 – 20).....	14
1.2.4. F73 – Hluboká mentální retardace (IQ 19 a nižší).....	14
1.2.5. F78 Jiná a F79 Nеспецифická mentální retardace	15
1.3. Příčiny vzniku	15
1.3.1. Prenatální příčiny	16
1.3.2. Perinatální příčiny	17
1.3.3. Postnatální příčiny	17
1.4. Četnost v populaci.....	18
2. EDUKACE A PROFESNÍ PŘÍPRAVA MLÁDEŽE S MENTÁLNÍM POSTIŽENÍM.....	19
2.1. Předškolní období	19
2.2. Povinná školní docházka.....	20
2.3. Střední a celoživotní vzdělávání	23
2.3.1. Praktické školy.....	23
2.3.2. Střední vzdělávání.....	24
2.3.3. Celoživotní vzdělávání	24
2.4. Integrace.....	25
3. ZAMĚSTNÁNÍ MENTÁLNĚ POSTIŽENÝCH NA TRUHU PRÁCE	27
3.1. Legislativa.....	27
3.2. Práva, povinnosti a příspěvky zaměstnavatelů	29
3.3. Význam práce	32
3.4. Pracovní místa.....	33
3.5. Pracovní rehabilitace.....	34
3.6. Podporované zaměstnávání.....	35
3.7. Tranzitní program	36
3.8. Chráněné zaměstnávání	36
3.9. Výzvy a překážky	37

PRAKTICKÁ ČÁST	40
4. METODOLOGIE VÝZKUMU.....	40
4.1. Kvalitativní výzkum.....	40
4.2. Etika výzkumu	40
4.3. Průběh sběru dat a vybraný vzorek.....	41
4.4. Představení respondentů	42
4.5. Výsledky výzkumu	52
4.5.1. Identifikace témat	52
4.6. Shrnutí DC 1.	55
4.7. Shrnutí DC 2.	56
5. ZÁVĚR.....	57
6. SEZNAM LITERATURY A PŘÍLOH	59
6.1. Seznam použité literatury a zdroje.....	59
6.2. Seznam příloh	62

Seznam zkratek

CSR - Společenská odpovědnost firem

EU – Evropská unie

ILSHM - Mezinárodní liga společností pro mentálně postižené

IQ – Inteligenční koeficient

IVP – Individuální vzdělávací plán

MKN – Mezinárodní klasifikace nemocí

OECD - Organizace pro hospodářskou spolupráci a rozvoj

OZP – Osoba se zdravotním postižením

PPP – Pedagogicko-psychologická poradna

RVP – Rámcový vzdělávací program

SPC – Speciální pedagogické centrum

ÚVOD

V dnešní době inovací a moderních technologií, které postupně nahrazují lidskou práci, je stále zjevnější, že lidé zůstávají nenahraditelnou pracovní silou. I když náklady na roboty již v současnosti často převažují nad náklady na lidskou práci a zvyšují produktivitu a efektivitu výroby, jejich nasazení přináší zásadní změny na trhu práce. V tomto kontextu je stále důležitější klást důraz na radost z kvalitně vykonané práce a její smysluplnost spíše než na čistě ekonomické hledisko. Každý jedinec potřebuje strukturu a disciplínu, což je potřeba, která se začíná formovat již v raném věku v rámci školního prostředí a pokračuje do dospělosti, kdy je práce hlavním způsobem začlenění do společnosti. Zvláště pro osoby se zdravotním postižením je nalezení vhodného pracovního uplatnění klíčové. Práce jim nejen pomáhá zajistit si ekonomickou nezávislost, ale má také zásadní vliv na jejich duševní zdraví, pocit sebeuplatnění a sociální integraci. Tyto skupiny jedinců čelí unikátním výzvám a bariérám na trhu práce, což má významný dopad na jejich celkovou kvalitu života a sociální integraci.

Zaměstnávání osob s mentálním postižením je proto nejen otázkou ekonomického začlenění, ale i důležitým sociálním tématem. Diskriminace a negativní postoje, se kterými se tito jedinci setkávají, ukazují na nezbytnost pokračovat v diskusi a práci na zmírnění těchto překážek. Je na společnosti, aby vytvářela podmínky, které umožní plnohodnotné a rovnoprávné zapojení všech jednotlivců na trhu práce, včetně těch s mentálním postižením.

Cílem této bakalářské práce je detailně analyzovat překážky, kterým čelí osoby s mentálním postižením na trhu práce, a identifikovat jejich individuální motivace k pracovnímu výkonu. Práce se zaměří na systematické zjištění specifických výzev, které tito jedinci zažívají při hledání a udržení zaměstnání, a na podrobné porozumění tomu, co je motivuje k úspěšnému plnění pracovních povinností.

Klíčovým momentem pro mě byla událost, kdy jsem dělala asistentku dvěma chlapcům v rámci tranzitního programu. S pravidelnou účastí v řádu několika měsíců byly postupně zaznamenávány podrobné aktivity, co se během pracovní doby odehrály. V průběhu celé praxe byly zaznamenány viditelné pokroky, ať už v rámci komunikace se zákazníky, či logickým uvažováním, jak danou práci vykonat. Po uplynutí doby praxe měli žáci zájem začít zde pracovat. Vedoucí prodejny návrh zamítl, aniž by se s chlapci blíže seznámil a sám posoudil, zda jsou vhodnými kandidáty.

Bakalářská práce je rozdělena na teoretickou a praktickou část, které se zaměřují na problematiku zaměstnávání osob s mentálním postižením. Teoretická část se dělí na tři hlavní oblasti. První část je věnována seznámení s mentálním postižením, kde jsou definovány jednotlivé klasifikace a analyzovány příčiny, jež mohou vést k různým formám tohoto postižení. Cílem této části je poskytnout ucelený přehled o různorodosti mentálních postižení a jejich dopadu na jednotlivce.

Druhá část teoretické práce se zabývá edukací jako klíčovým životním procesem, který formuje osobní identity a obohacuje vědomosti jednotlivců. Zvláštní pozornost je věnována významu vzdělání pro osoby s mentálním postižením a jeho vlivu na jejich připravenost k účasti na trhu práce.

Třetí část teoretické práce se zaměřuje na zaměstnávání osob s mentálním postižením. Zde je diskutován význam práce pro osoby s mentálním postižením a jednotlivé varianty pracovního uplatnění, včetně překážek, se kterými se jednotlivci s mentálním postižením běžně potýkají. Tato část analyzuje současný stav a identifikuje možnosti podpory jejich efektivního zapojení do pracovního procesu.

Praktická část práce bude realizována formou kvalitativního šetření s využitím polostrukturovaných rozhovorů. Tento metodologický přístup byl zvolen s ohledem na potřebu hlubšího pochopení individuálních zkušeností a perspektiv respondentů s mentálním postižením. Flexibilita polostrukturovaných rozhovorů umožňuje přizpůsobit průběh a obsah rozhovoru konkrétním potřebám a schopnostem respondentů, což je klíčové při práci s touto specifickou skupinou. Tento přístup umožňuje zachytit komplexitu osobních příběhů a názorů respondentů, čímž přispívá k hlubšímu a komplexnějšímu porozumění jejich individuálním životním situacím.

TEORETICKÁ ČÁST

1. MENTÁLNÍ POSTIŽENÍ

1.1. Definice

Stav zastaveného nebo neúplného duševního vývoje, charakterizovaný poruchami dovedností během vývojového období, které ovlivňují všechny složky inteligence: poznávací, řečové, motorické a sociální schopnosti. Mentální retardace může nastat samostatně nebo v kombinaci s dalšími somatickými či duševními poruchami. Stupeň mentální retardace se obvykle hodnotí pomocí standardizovaných inteligenčních testů, které mohou být nahrazeny škálami měřícími stupeň sociální adaptace v konkrétním prostředí. Tyto škály však poskytují pouze přibližné určení stupně mentální retardace. Diagnóza závisí také na celkových intelektových funkcích, jak je určí kvalifikovaný diagnostik. Intelektuální schopnosti a sociální přizpůsobivost mohou v průběhu času kolísat a mohou být zlepšeny prostřednictvím cvičení a rehabilitace. Diagnóza by měla odpovídat aktuálnímu stavu duševních funkcí.

(MKN–10, 2024)

Americká asociace pro intelektová a vývojová postižení (AAIDD – American Association on Intellectual and Developmental Disabilities) definuje mentální postižení takto: „*Mentální postižení je snížená schopnost charakterizovaná výraznými omezeními v intelektových funkcích a také v adaptačním chování, což se projevuje v pojmových, sociálních a praktických adaptačních dovednostech. Toto postižení vzniká před dosažením věku osmnácti let*“. (AAIDD, 2008)

Dle profesorky Švarcové (2011, s. 28-29) dochází u jedinců s mentálním postižením k zaostávání vývoje rozumových schopností, k odlišnému vývoji některých psychických vlastností a také k poruchám adaptačních schopností. Zapříčinení organického poškození mozku má za následek mentální retardaci. Mentální postižení není nemoc, ale trvalé snížení rozumových schopností. Vzniklo poškozením mozku nebo nedostatečnou funkcí centrální nervové soustavy.

Mentálně postižený jedinec projevuje neschopnost se požadovaně přizpůsobit a porozumět svému okolí. Mezi hlavní znaky postižení patří omezený rozvoj řeči, myšlení a schopnost se plnohodnotně učit. Je zapotřebí zajistit stimulaci jedince tak, aby pro něj

byla co nejsrozumitelnější. (Vágnerová, 2014, s. 273).

Odborná terminologie nás poučuje o správném a aktuálním pojmenování. Debata mezi odborníky není jednotná, avšak za nejvhodnější se považuje označení „osoba s mentálním postižením“, které vychází z odvození ve speciální pedagogice. V roce 1967 Mezinárodní asociace pro vědecké studium mentální retardace promlouvá o člověku s mentální retardací především jako lidské bytosti, a až následně jako o „defektním“ jedinci. (Valenta a Michalík, 2018, s. 32-33).

1.2. Klasifikace a rozdělení

INTELIGENCE

Pojmy „inteligence“, „intelekt“ v běžném slovníku chápeme jako „bystrý“, „rychle chápající“. Sternberg (in Valenta a Michalík, 2018, s. 22) tedy uvádí: *„Inteligence je schopnost učit se ze zkušenosti, užívat metakognitivní procesy, které zkvalitňují učení, a schopnost přizpůsobit se svému prostředí, jež může v různých sociálních a kulturních souvislostech vyžadovat různé druhy přizpůsobení“*.

V roce 1912 W. Stern zavedl vyjádření úrovně inteligence, známý inteligenční koeficient. Definuje se míra inteligence jako podíl mentálního věku ku věku chronologickému (skutečnému) násobený koeficientem 100. (Valenta a Michalík, 2018, s. 24)

Švarcová (2011, s. 33-35) popisuje zjišťování úrovně rozumových schopností jako dlouhodobý proces, který pomáhá porozumět individuálním schopnostem jednotlivců a poskytuje základ pro plánování vzdělávacích a intervenčních programů. V psychologicko-pedagogických poradnách (PPP) se používají různé metody a nástroje k posouzení těchto schopností, a to jak u dětí, tak u dospělých. Jedním z nejběžnějších nástrojů k posouzení rozumových schopností je test inteligence, který měří různé aspekty kognitivních funkcí, jako je verbální a neverbální logické myšlení, pracovní paměť, rychlost zpracování informací a schopnost řešení problémů. Určení hodnot IQ je z diagnostických zkušeností sporné, z důvodu kolísavých hodnot. Život dítěte je závislý na odborném vyšetření a zjištění správných hodnot, aby se nadále vědělo, jak postupovat a jaké metody volit.

Od roku 1992 vstoupila v platnost klasifikace mentální retardace pomocí 10. Revize Mezinárodní klasifikace nemocí. Tato klasifikace rozděluje mentální postižení do šesti základních kategorií (Švarcová, 2011):

Tabulka 1 - Stupně mentální retardace podle MKN – 10

Kódová čísla	Slovní označení	Pásmo IQ
F70	Lehká mentální retardace	(IQ 69 – 50)
F71	Středně těžká mentální retardace	(IQ 49 – 35)
F72	Těžká mentální retardace	(IQ 34 – 20)
F73	Hluboká mentální retardace	(IQ 19 a nižší)
F78	Jiná mentální retardace	
F79	Nespecifická mentální retardace	

1.2.1. F70 – Lehká mentální retardace (IQ 69 – 50)

Švarcová (2011) odhaduje procentuální zastoupení v této kategorii na 80–85% postižených. Mentální věk jedinců odpovídá 10 – 11 let. U charakteristiky dětí s touto diagnózou víme, že jsou schopni účelně užívat řeč v každodenním životě. Začlenění do základních škol není možné, z důvodu specifických problémů se čtením a psaním. Je zapotřebí individuální a vytrvalejší přístup. S tímto postižením je většina schopna být nezávislymi v osobní péči a praktických domácích dovednostech a s vleklejší schopností sebeobsluhy. Vhodná málo kvalifikovaná pracovní uplatnění.

I přes opožděný rozvoj řeči jsou schopni udržet konverzaci a začlenit se do sociálního prostředí bez závažnějších komplikací. Vlastní komunikační proces je narušen neschopností usuzovat. (Bendová, 2011).

V dospělosti používají jednoduchost a kratší stavbu vět s absencí abstraktních pojmů. S lehkou mentální retardací jsou dospělí jedinci schopni uvažovat na úrovni dětí středního školního věku. Tam se také jejich vývoj zastaví. (Vágnerová, 2018).

Slowík (2010, s. 48) poukazuje na ovládání efektivní komunikační strategie,

např. pochválit něco druhému nebo hlasitě zdravit, což působí vstřícně k ostatním. Při komunikaci používají fráze, které slýchají v blízkém okolí.

Z šetření, které provedl Langer a Novotná (in Langer 1996, s. 32) víme, že rodiče lehce mentálně postiženého jedince mají nižší vzdělání a průměrně více dětí. Vzdělání rodičů úzce souvisí s úrovní výchovy a hmotným zajištěním,

1.2.2.F71 – Středně těžká mentální retardace (IQ 49 – 35)

Tuto kategorii můžeme vymezit pro 10% postižených. Mentální věk jedinců odpovídá 4 – 8 let. Porozumění obsahu řeči, spolu s péčí o sebe bylo výrazně opožděno a omezeno. Některým se schopnost řeči rozvinula a mohou jednoduše konverzovat, a některým nikoliv. Specifickou skupinou jsou děti bez verbální komunikace, ale schopné gestikulovat či jinak využít nonverbální komunikaci. I přes interindividuální odlišnosti mezi jedinci v rámci komunikace jsou schopni sociální interakce.

(Švarcová, 2011, s. 38-39)

Slowík (2010, s. 49) poukazuje při handicapu u takto postižených jedinců na omezení slovní zásoby, která často spolu s vadami výslovnosti a gramaticky nekorektním vyjadřováním komplikuje porozumění jejich sdělení. Popisuje pochopení podstaty projevu skrze zaměření na hlavní myšlenku jednoduchých výroků a na základní strukturu výrazů, kterými se vyjadřují a zlepšují tak srozumitelnost alespoň některých prvků doplňkové komunikace. Velmi nápomocnou komunikační formou pro pochopení obsahu a zajištění pocitu bezpečí je zapojení neverbální komunikace, v podobě dotyků či pohlazení.

Ve škole je středně těžce mentálně postižený schopen ovládnout základy trivia – čtení, psaní, počítání. V kontextu řeči je postižena její sémantika, syntax, fonetika. Spolu se středně těžkou mentální retardací můžeme shledat tělesná postižení, epilepsii, kardiovaskulární choroby či psychiatrická onemocnění. Do značné míry lze úspěšně reedukovat omezenost sebeobsluhy. Omezení nastává i u hrubé a jemné motoriky. Jedinci jsou schopni s podporou samostatného bydlení a vykonávat jednoduchou manuální práci. (Hanák, 2022, s. 8).

1.2.3. F72 – Těžká mentální retardace (IQ 34 – 20)

Tato forma mentálního postižení, která zahrnuje přibližně 5 % osob s mentálním postižením, je charakterizována výrazně nižší úrovní schopností v porovnání s průměrem populace. Projevuje se například v obtížích s tzv. trivia, jako je čtení, psaní a počítání, a také může být spojena s poruchami motoriky. Je důležité si uvědomit, že mentální věk těchto jedinců se obvykle pohybuje mezi 18 měsíci a 3,5 lety. Včasnou specifickou péčí a podporou odpovídající jejich vývojovým potřebám a schopnostem se může zlepšit kvalita života. (Švarcová, 2011)

Pipeková (2006) uvádí, že i přes možnost osvojení základních hygienických návyků a sebeobsluhy jsou někteří jedinci s mentálním postižením těžkého charakteru neschopni udržet čistotu i v dospělosti. Tento fakt naznačuje, že jejich potřeba podpory a péče přetrvává po celý život. Pro některé jedince může být obtížné porozumět důležitosti udržování osobní hygieny a čistoty prostředí kolem sebe. Mohou mít potíže s organizací a prováděním hygienických rutin, nebo mohou mít omezenou schopnost rozpoznat, kdy je třeba se umýt nebo uklidit své okolí.

1.2.4. F73 – Hluboká mentální retardace (IQ 19 a nižší)

Hluboká mentální retardace se projevuje u 1% populace. Jsou téměř neschopni porozumět řeči. Dorozumívají se především neverbální komunikací, např. prostřednictvím pláče a smíchu. V této skupině můžeme shledat velké procento imobilních jedinců nebo s výrazným pohybovým omezením. Vyžadují stálou péči a asistenci o své základní potřeby. Pro omezené vzdělání jsou zvoleny metody zlepšující dovednosti a projevy, kterými se lze podílet na samoobslužných úkonech. U lidí s těžkou a hlubokou mentální retardací je velmi těžké diagnostikovat individuální zvláštnosti, pro jejich neschopnost dobře komunikovat a vyjadřovat vlastní pocity. (Švarcová, 2011, s. 40).

Setkání s dalšími lidmi s tak závažným mentálním postižením může být pro mnohé tyto jedince výzvou, protože komunikace s těmito jedinci může být obtížná nebo omezená. Nicméně, i přesto existují způsoby, jak s nimi navázat kontakt. Nonverbální projevy, jako je intenzita dýchání nebo svalové napětí, mohou být důležitými signály, které nám pomáhají porozumět jejich stavu a potřebám. Tímto způsobem můžeme

komunikovat i s lidmi, kteří nemohou používat slova nebo mají omezenou schopnost verbální komunikace. Důležité je naučit se rozpoznávat tyto signály a reagovat na ně vhodným způsobem. To může vést k minimalizaci frustrace a zlepšení kvality interakce s těmito jedinci. I když to může být náročné a vyžaduje trpělivost a empatii, může to přinést obrovské uspokojení a zlepšení kvality života jak pro nás, tak i pro ně. (Slowík, 2010, s. 50-51)

1.2.5. F78 Jiná a F79 Nespecifická mentální retardace

Slowík (2010) popisuje použití této kategorie (F78) bývá v momentě, kdy určení stupně intelektové retardace není jednoznačné. Zvláště nesnadné nebo nemožné přiřazení sensorické nebo somatické poškození je u nevidomých, nemluvicích, osob s autismem či těžce tělesně postižených.

Nespecifikovaná mentální retardace se týká případů, kdy není možné jednoznačně určit příčinu nebo závažnost mentálního postižení. Tento termín se obvykle používá, když není k dispozici dostatečně podrobná diagnostická data nebo kdy není možné postižení klasifikovat do konkrétní kategorie mentální retardace. Donedávna se uváděl termín „mírná mentální retardace“ (IQ 85 – 69). (Švarcová, 2011, s. 41)

1.3. Příčiny vzniku

Mentální retardace je komplexní porucha, která vyžaduje spolupráci několika lékařů, psychologů, pedagogů, ale i pracovníků rehabilitačních a technických. Nedostatkem koordinace péče a jejím zanedbáním přinášíme obtíže nejen pro rodiče, ale ohrožujeme tak vývoj a léčbu dítěte. Lékaři upozorňují na důležitost během prvních tří až čtyř let života, kde se nejprudším tempem utváří osobnost vyvíjejícího se člověka. (Dolejší, 1978 s. 166–167)

Švarcová (2011) popisuje, že strach a obavy z neznámého rodiče dítěte tíží, a snaží se dotazovat lékařů o srozumitelné vysvětlení zavinění. Spektrum příčin nelze snadno identifikovat pro řadu různorodých činitelů navzájem prolínajících a působících na sebe, a tím obtížně můžeme hledat konkrétní prevence a opatření. Prevence označuje činnost zaměřenou na zamezení vzniku vady. Může zahrnovat imunizační kampaně

proti přenosným onemocněním, bezpečnostní pravidla a prevenci před vznikem nehod. Konkrétně Mezinárodní liga společností pro mentálně postižené (ILSHM) prosazuje základní požadavky prevence a uvádí desatero zásad, jak lze postižení omezit:

- časná návštěva lékaře
- dodržování správné stravy
- vyvarovat se alkoholu
- chránit se očkováním
- nekouřit
- návštěva genetické poradny
- vyvarovat se lékům
- obezřetnost s RTG vyšetřením
- vyhýbat se infekčním onemocněním
- pravidelné návštěvy lékaře.

Příčiny mentálního postižení můžeme vnímat několika kategoriemi:

- vnitřní (endogenní) x vnější (exogenní)
- vrozené x získané
- prenatální (před porodem) x perinatální (během porodu, krátce po) x postnatální (během života)

1.3.1.Prenatální příčiny

V období prenatálního vývoje je mentální postižení ovlivněno řadou faktorů, přičemž převažujícím jsou genetické příčiny. Dědičnost hraje klíčovou roli v tom, že nám předává genetické vlohy a predispozice, které mohou ovlivnit náš vývoj a zdraví. Mutace a abnormální genetické varianty mohou mít vliv na vývoj mozku a nervového systému, což může vést k mentálnímu postižení.

Během prenatálního vývoje mohou být mentální postižení ovlivněna také aktuálním stavem matky. Správná výživa, abstinční režim od alkoholu a drog a prevence proti nemocem mohou minimalizovat riziko vzniku mentálních postižení u

plodu. Negativní faktory, jako je alkoholismus, kouření a různá onemocnění matky, naopak mohou mít negativní vliv na vývoj plodu a zvyšovat riziko mentálních postižení.

Největší skupinou příčin mentálního postižení jsou syndromy způsobené změnou počtu chromozomů, přičemž trizomie představuje nejběžnější formu těchto syndromů. Downův syndrom, způsobený trizomií chromozomu 21, je příkladem této formy mentálního postižení a postihuje až 23% lidí trpících mentálním postižením. Mezi další environmentální faktory, které mohou ovlivnit vznik mentálního postižení, patří nedostatek plodové vody (oligohydramnion) a vrozené vady lebky a mozku, jako je mikrocefalie a hydrocefalie. (Valenta a Müller, 2021, s. 56-57))

1.3.2. Perinatální příčiny

Poškození mozku u mentálně postižených osob není způsobeno genetickými faktory, ale spíše komplikacemi během porodu. Asfyxie (nedostatek kyslíku) nebo perinatální krvácení mohou vést k takovému poškození mozku, které se projevuje různými formami mentálního postižení, včetně dětské mozkové obrny. Jedinci postižení tímto způsobem často vykazují charakteristické znaky, jako je hyperaktivita, neobratnost a nestabilita v emocionálních projevech. Jsou náchylnější k dráždivosti a unavenosti, což může ovlivnit jejich schopnost interakce s okolím. Jejich impulzivní chování a odmítavý postoj k omezením mohou vést k problémům v pracovním prostředí. (Vágnerová, 2014, s. 287)

1.3.3. Postnatální příčiny

Mentální postižení vzniklé u narozených dětí může být způsobeno mikroorganismy, mezi které se řadí klišťová encefalitida a meningitida. (Valenta a Müller, 2021, s. 57)

Do této kategorie jsou zařazena postižení vzniklá do 2 let. Příčinou vzniku může být zánětlivé onemocnění, otrava, úraz či nádor. Specifickou kategorii označujeme pseudooligofrenii, také jinak sociální poškození vývoje rozumových schopností, která nám popisuje příčinu opožděného vývoje způsobené závažným zanedbáním dítěte. (Vágnerová, 2017, s. 276)

Dle Dolejšího (1978, s. 167) lze nejpůsobivěji napravit poruchy vývoje, obzvlášť v raném věku, spojením dvou činitelů: lásky rodiny a obeznámeností předávající terapeutů.

1.4. Četnost v populaci

Počet osob s mentální retardací po celém světě stále stoupá. Co můžeme říci je, že tvoří jednu z nejpočetnějších skupin mezi všemi postiženými. Přesný počet není znám z důvodu určitých lékařských zásad. Zásluhou kvalitní lékařské péče ubývá na úmrtnosti kojenců a novorozenců, což má za následek přibývání jedinců s mentálním postižením.

V současné době jsou mentálně postižení zastoupeni odhadem 3 % populace. Kvalifikované zdroje uvádějí o počtu 300 tisíc s mentálním postižením v České republice. Nejvíce evidovanými se stávají děti ve školním věku, kterým se porovnávají rozumové úrovně lépe než dětem v předškolním věku. (Švarcová, 2011, s. 45)

2. EDUKACE A PROFESNÍ PŘÍPRAVA MLÁDEŽE S MENTÁLNÍM POSTIŽENÍM

PORADENSKÉ SLUŽBY

Nesdílou součástí komplexní péče a podpory žákům s mentálním postižením je práce školského poradenského zařízení, konkrétně speciálně pedagogické centrum poskytující služby žákům s mentální retardací (SPC), vymezené vyhláškou č. 72/2005 Sb., o poskytování poradenských služeb ve školách a školských poradenských zařízeních. Činnost centra se specializuje na děti od 3 let až do ukončení studia. (Pipeková, 2010, s. 294-295)

Zajišťuje veškeré potřebné informace a materiály k úspěšnému začlenění žáka a přesun do školy. V tomto procesu bere zřetel při sběru lékařských posudků o zdravotním stavu a zajišťuje speciální vzdělávací potřeby. Jedná se o vzájemnou spolupráci mezi školou, rodiči žáka a dítěte samotným při jeho integraci do běžných škol. Pro úspěšné zařazení probíhá kooperace odborníků ve složení z psychopeda, psychologa a sociálních pracovníků. (Valenta a Michalík, 2018, s. 127)

Proces vzdělávání je tvořen mateřskou školou speciální, základní školou, základní školou speciální, praktickou školou a odborným učilištěm.

2.1. Předškolní období

Mateřská škola je vzdělávací zařízení určené pro děti ve věku předškolního vzdělávání, obvykle ve věku od tří do šesti let. Jejím hlavním cílem je poskytovat dětem podnětné a bezpečné prostředí, ve kterém mohou rozvíjet své dovednosti, sociální kompetence, kreativitu a přípravu na školní vzdělávání. Vzdělávání v mateřské škole není povinné, ale je velmi doporučováno, protože představuje důležitou přípravu na další školní vzdělávání. Mateřská škola také umožňuje rodičům vykonávat své pracovní či jiné povinnosti, zatímco děti jsou v bezpečí a pod dohledem kvalifikovaných pedagogů.

Po narození dítěte je možnost využít střediska rané péče, které se zaměřují především na děti ve věku 0 – 3 roky. Tato služba se zabývá poradenskou činností, ale i

přímým kontaktem s dítětem, např. rehabilitací. Ulehčení rodině zvládnout všechny úkony nabízí sociální služby formou osobní asistence nebo denního stacionáře, který může být alternativou jeslí.

V následujících letech se děti osamostatňují a nastupují do mateřských škol. Výběr mateřské školy se odvíjí od stupně postižení. Integrace do běžné mateřské školy je možná pro lehké mentální postižení. Pro děti s těžším postižením máme ještě možnost volby mateřské školy speciální, která nabízí potřebné speciální vybavení. Z důvodu náročnější péče je počet dětí značně omezen.

Stejně jako děti z běžných mateřských škol, před začátkem povinné školní docházky, se i mentálně postižené děti připravují pomocí přípravného stupně základní školy speciální. Slouží pro děti se středním, těžkým, hlubokým, kombinovaným postižením i autismem.

V předškolním období by děti měly být diagnostikovány, aby pak mohli mít výběr jejich dalších vzdělávání. Komplikace nastává u většiny případů v momentě, kde se jejich nedostatky projeví až nástupem do školy. (Bendová, 2011, s. 34-35)

2.2. Povinná školní docházka

Česká republika v roce 1989 podstoupila inovaci ve speciálním školství. Žáci se speciálními vzdělávacími potřebami se realizují povinnou školní docházkou po dobu desíti (devíti) let na dvou úrovních:

- 1) základní školou a základní školou praktickou a
- 2) základní školou speciální. (Pipeková, 2006)

Základní vzdělání

Žáci se vzdělávají formou individuální integrace (vzdělávání v běžné základní škole) nebo skupinovou integrací (skupiny zřízené žákům se zdravotním postižením). “Speciální vzdělávání“ určené dětem se speciálními vzdělávacími potřebami poskytuje opatření poskytujících metod, forem a postupů takových, co zohlední jejich potřeby. (Švarcová, 2011, s. 86)

Na základě speciálních potřeb žáka se vytváří IVP. Tento dokument každého jednotlivce se zpracovává před nástupem žáka do školy a nejpozději měsíc po nástupu.

O jeho vydání rozhoduje ředitel a ten také rozhodne, kdo ho vypracuje. Onen pedagog zjišťuje podrobné detaily a důvody ke vzniku. Vypracuje tento plán obvykle identifikující cíle, kterých má student dosáhnout, a navrhuje strategie, jak mu pomoci tyto cíle dosáhnout. Na finálním znění spolupracuje rodič žáka, poradenský pracovník, učitelé a vhodné je zapojené žáka samotného, aby mohl pronést své přání a sny. (Bendová, 2011, s. 63)

Základní škola praktická

Základní škola praktická byla díky nové legislativě přetransformována z původní – zvláštní školy. Tento typ škol je určen pro děti s lehkým mentálním postižením. Základní vzdělávací systém se snaží uvést žáky do všech oblastí běžného občanského života. Individuální přístup pedagoga je klíčovým prvkem úspěšného vzdělávání. Výuka

Integrované děti s mentálním postižením na běžných školách se vyučují jako ostatní, jen se svými speciálními úpravami. Během posledních pár let přišel návrh o zrušení praktických škol s názorem, že děti, které trpí jakýmikoliv nedostatky by neměly být diskriminovány a měly být zařazeny do běžných škol. Vzdělávacích kroky žáka se speciálními potřebami posuzuje školské poradenské zařízení.

Základní školy praktické se obvykle vyučují podle Rámcového vzdělávacího programu (RVP) přizpůsobeného jejich specifickým potřebám a cílům. RVP pro tyto školy je navržen tak, aby reflektoval jejich zaměření na vzdělávání žáků s různými typy speciálních vzdělávacích potřeb a připravoval je na samostatný život a práci.

Mimo vzdělávací složku, jsou v těchto školách připraveny cvičné byty, kde se žáci učí domácím záležitostem a k venkovním pracím mají dostupný pozemek se zahradou, kde využívají skleníky. V takové škole se můžeme setkat s dětmi mající mentální postižení, psychickými poruchami, autismem a se speciálními poruchami. (Švarcová, 2011)

Základní škola speciální

Bendová (2011) popisuje školský vzdělávací plán a jeho rozdělení mezi dva stupně: 1. stupeň (1.- 6. ročník) a 2. stupeň (7.-10. ročník).

Tyto školy jsou zaměřeny na žáky středního až těžkého stupně. Pro míru takto závažného postižení se obsah vzdělávání zaměřuje na rozvoj komunikačních dovedností, osvojení samostatnosti, sebeobsluhy a návyků. Styl výuky musí ulehčovat jejich studium a přizpůsobit tak počet žáků a poskytnout nestresující prostředí.

Nedostatečná koncentrace a nižší úroveň kognitivních schopností mohou být pro ně skutečným problémem, který může ovlivňovat jejich schopnost se zapojit do vzdělávacího procesu a dosáhnout úspěchu ve škole. (Švarcová, 2011, s. 91)

PROFESNÍ PŘÍPRAVA

Výzkum Ludíkové (2017, s. 121) zaměřený na učitelskou podporu a pomoc žákům při volbě dalších studijních kroků po ukončení povinné školní docházky přinesl zajímavé poznatky. Z výsledků výzkumu vyplývá, že při hledání rady a podpory se nejčastěji obrací na učitele zákonní zástupci žáků. Tato skupina zástupců se účastní tohoto procesu s 27% účastí, a to zejména v posledním roce plnění školní docházky. Učitelé mají tak v této fázi vzdělávacího procesu významnou roli jako prostředníci poskytující důležité informace a podporu, která může pomoci při rozhodování se ohledně dalšího studia a kariérního směřování žáků.

Pro vhodný výběr a motivaci ke studiu musí mít jedinec především zájem. To se z psychologické stránky jeví jako duševní stav, který nás podněcuje k zápalu, a abychom se věnovali určitému předmětu, nebo určité činnosti. Křejířová (2004) také zmiňuje, že zájem nemusí být v souladu s dovednostmi a projevem schopností. Zde se pak můžeme setkat s konfliktem a neurotizací osobnosti jedince.

Během plánování vzdělávání je důležité brát v potaz individuální potenciál každého žáka a zkoumat jeho možnosti a schopnosti. Poskytnutí podpory zdravotně postiženým jedincům může mít významný dopad na kvalitu jejich života a jejich spokojenost. Autorka McLeod zdůrazňuje intenzitu příprav a procesu plánování vzdělávání žáka, zejména v pozdějších etapách jeho vzdělávacího procesu. Navrhuje vhodnou dobu trvání plánování před ukončením studia v délce 4 až 5 let. Tato doba umožňuje detailní zkoumání potřeb a cílů žáka a adekvátní přípravu na jeho přechod do další fáze života po absolvování školy. Důležitým prvkem navrhovaného plánování je postupný nárůst intenzity a hloubky analýzy a příprav každým rokem. To znamená, že plánování by mělo být stále důkladnější a komplexnější, aby reflektovalo rozvoj a

potřeby žáka v průběhu jeho vzdělávání. Největší úsilí a pozornost by měly být věnovány poslednímu roku před odchodem žáka ze školy, kdy je nezbytné zajistit co nejeфекtivnější přechod do dalších životních fází a maximální podporu pro žáka v jeho budoucím uplatnění a samostatném životě. (Ludíková, 2017, s. 112)

2.3. Střední a celoživotní vzdělávání

2.3.1. Praktické školy

Tyto školy jsou určeny pro žáky s lehkým mentálním postižením, kteří úspěšně absolvovali základní školu, a není v jejich kompetenci pokračovat na odborných učilištích. (Valenta a Michalík, 2018, s. 126)

Ve speciálním školství jsou zřízeny obory středního vzdělávání kategorie „E“. Vezměme zřetel na individualitu a dovednosti daného žáka, a postupně s ním rozebírejme jeho kariérní kroky, cíleně ho směřujme k vhodnému oboru. Po úspěšném absolvování tito žáci získávají výuční list a mohou se tak uplatnit na trhu práce v tomto směru. (Valenta a Michalík, 2018)

Praktická škola jednoletá

Švarcová (in Krejčířová, 2004, s. 22) popisuje vznik této školy na základě přibývajících se počtu žáků se středně těžkým mentálním postižením. Ti pak obtížně hledají další profesní vzdělávání, z důvodů obtížnosti učilišť, na které svými prostředky nedosahují.

Příprava během vzdělávání probíhá v oblasti rukodělných prací formou manuálních dovedností a jednoduchých činností související s péčí o domácnost. Díky těmto vlastnostem rozvíjejí svou zručnost a stávají se méně závislí na okolí a pomoci druhých. Praktické uplatnění žáků zprostředkují chráněná pracoviště a dílny nebo příslušný pracovník, co na něj dohlíží. (Krejčířová, 2004, s. 23)

Praktická škola dvouletá

Studenti jsou zapojeni do různých vzdělávacích aktivit, které zahrnují nejen teoretické učení, ale také praktické zkušenosti a cvičení. Cílem je poskytnout studentům praktické dovednosti, které jsou přenositelné do reálného pracovního prostředí, a připravit je na samostatný život a zaměstnání. Jedním z hlavních cílů praktické dvouleté školy je příprava studentů na pracovní trh a podpora jejich zaměstnatelnosti. Studenti jsou vedeni ke zjištění svých zájmů a schopností a k nalezení vhodných zaměstnání nebo profesních oblastí, které by pro ně byly vhodné. Důraz je kladen na individuální podporu a přizpůsobení vzdělávacího programu potřebám jednotlivých studentů. V rámci učebního plánu jsou vedle odborně praktických předmětů, mezi které patří – ruční práce, rodinná výchova a příprava pokrmů jsou zařazeny i všeobecné vzdělávací předměty. Kvalita škol se odvíjí v závislosti na regionu a její chod ovlivňují sociální a legislativní opatření. (Krejčířová, 2004)

2.3.2. Střední vzdělávání

Střední obory vzdělávání kategorie „E“

Tyto obory jsou na výběr 2leté a 3leté a slouží pro žáky s lehkým mentálním postižením. Ke každému žákovi přistupujeme individuálně a vnímáme schopnosti a zájmy daného žáka. Každý není předurčen pro všechny obory a tak je zapotřebí směřovat žáka cíleně tak, aby byl úspěšný a spokojený. Do procesu výběru by se měl zapojit samostatný žák, rodina i kariérní a výchovný poradce. (Hanák, 2022, s. 82)

2.3.3. Celoživotní vzdělávání

Na celoživotní vzdělávání mají právo všichni, pro osoby s mentálním postižením poskytuje možnost neustálého rozvoje a zdokonalování schopností, a to jak akademických, tak i praktických dovedností potřebných pro každodenní život. Toto vzdělávání může zahrnovat formální školní vzdělávání, školení na pracovišti, kurzy odborné přípravy a další formy vzdělávání zaměřené na konkrétní potřeby a zájmy jednotlivce. Celkově lze konstatovat, že vzdělání je nejen účinnou terapií pro jedince s

mentálním postižením a je tak možné dosáhnout lepších výsledků. Potřeba celoživotního vzdělávání je v současném 21. století velmi naléhavá a stává se stále důležitější v globalizovaném a neustále se měnícím světě. Země Organizace pro hospodářskou spolupráci a rozvoj (OECD) a další mezinárodní organizace se zaměřují na vytváření rámcových podmínek, aby bylo celoživotní vzdělávání dostupné pro všechny obyvatele. Celoživotní vzdělávání je klíčové pro to, aby jednotlivci udrželi krok s rychlým tempem změn ve společnosti a na trhu práce. (Švarcová, 2011)

2.4. Integrace

Organizace Lidé se zdravotním postižením Austrálie využívá sociální model postižení, který se zaměřuje na problematiku a život lidí s postižením. Tento model chápe postižení jako výsledek interakce mezi jednotlivci s postižením a prostředím, které je zatíženo fyzickými, komunikačními, postojeovými a sociálními překážkami.

Sociální model zdůrazňuje, že sociální prostředí musí být upraveno tak, aby lidé s postižením mohli být plně zapojeni do společnosti. Tento model kontrastuje s lékařským modelem postižení, kde je postižení vnímáno jako problém jednotlivce, který vyžaduje nápravu nebo léčbu. Lékařský model považuje postižení za tragédii a lidi s postižením za objekty lítosti, zaměřuje se na to, co člověk nemůže dělat a čím nemůže být. Sociální model nepopírá skutečnost postižení ani jeho dopad na jednotlivce, ale vyzývá k přizpůsobení fyzického, postojeového, komunikačního a sociálního prostředí těmto potřebám. Cílem sociálního modelu je změnit společnost tak, aby se přizpůsobila lidem s postižením, nikoli měnit osoby s postižením, aby se přizpůsobily společnosti. Tento přístup podporuje právo lidí se zdravotním postižením být plnohodnotnými občany bez diskriminace. (People With Disability Australia, 2019)

Solovská (2013) nabízí tipy a praktická cvičení, jak zlepšit lidské dovednosti a upevnit si situace v rámci integrace do zaměstnávání. Celkově je důležité brát v úvahu potřeby a preference klientů i jejich rodin při plánování a implementaci opatření pro přechod do nových životních situací a poskytovat jim podporu a pomoc potřebnou k úspěšné adaptaci a integraci.

Klienti s mentálním postižením často nalézají pohodlí a péči v rámci rodiny, což může být pro ně zdrojem stability a bezpečí. Rodina může hrát klíčovou roli v životě jedince s mentálním postižením, poskytující mu emocionální podporu, praktickou

pomoc a péči. Proto je důležité brát v úvahu jejich potřeby a preference při plánování přechodu do nových životních situací, jako je například přechod do samostatného bydlení nebo do pracovního života. Péče rodiny je pro mentálně postižené někdy nadstandardní a neuvědomují si, že určité procento by byli schopni udělat sami. Pro své standardní pohodlí jsou zvyklí, že nemusí mít žádné povinnosti, což má za následek jejich nechuť plnit jakékoliv úkoly.

Už jako děti jsme i my měli vybrané vysněné zaměstnání. Během uplynulých let se naše tužby značně změnily a náš zájem se vrhnul jiným směrem pro naše dosavadní zkušenosti či určité předpoklady. I mentálně postižený jedinec má své přání, jak v životě vyniknout a kde se pracovní uplatnit. Takové tužby jsou často nereálné a je třeba je obeznámit o jejich nesplnitelných vlastnostech pro dané činnosti. Také se zaměřujeme, v čem naopak vynikají a jaké povolání je jím přístupné. Pro neshodu s jejich původní vizí je musíme motivovat a ujistit v pozitivěch nově zvolených prací. Využijeme atraktivní zábavu, ve které si následně pracovní aktivity představíme a ukážeme si modelové situace, aby si povolání co nejvíce přiblížili.

Pro jejich pomalejší vstřebávání informací je zapotřebí trpělivost a klidný přístup. Orientaci a objasnění docílíme pouze doplňujícími otázkami, nikoliv stálou podporou, pouze s občasným objasněním. Důležité je si uvědomit, jak ovlivnitelní mentálně postižení dokážou být. Musíme zapracovat na vhodném projevu a předání informací, aby klient/žák nebyl ovlivněn našimi výroky, zachoval si svůj cíl a prosadil vlastní názor.

3. ZAMĚSTNÁNÍ MENTÁLNĚ POSTIŽENÝCH NA TRHU PRÁCE

Mentálně postižení jsou omezeni pouze na práce manuální. Při práci s mentálně postiženými dbáme na zodpovědnost a samostatnost v práci. Každý jedinec je jedinečný a zkušenosti s mentálním postižením se mohou lišit. Nicméně, u některých jedinců s mentálním postižením může být vyžadována zvýšená pozornost a podpora v samostatnosti, zodpovědnosti v práci a porozumění pracovním úkolům a společenským normám. Pedagogický dohled a individuální podpora mohou být pro tyto jedince klíčové, aby mohli úspěšně fungovat v pracovním prostředí a efektivně se integrovat do pracovního týmu. Prostřednictvím vhodného vzdělávání a podpůrných programů mohou jedinci s mentálním postižením rozvíjet své dovednosti a získávat nezbytné schopnosti pro práci a sociální interakci. Při volbě profese se řídíme zájmy žáka a je naším cílem vybrat takovou, aby ho bavila a uspokojovala natolik, že bude dostatečně motivován pro jeho dlouhodobé uplatnění. Zřetel berme i na nabídku trhu práce, aby byla možnost uplatnění. (Pipeková, 2010)

Výzkum, který prezentovaly Turnbullová a Blue-Banningová, naznačuje, že největším přáním rodičů je, aby se jejich potomci s postižením dokázali integrovat do společnosti a rozvinuli své vztahy s okolím. Tento závěr byl získán z průzkumu, který zkoumal postoje a přání rodin s dětmi s postižením. (Lečbych, 2008, s. 68)

3.1. Legislativa

Zákaz diskriminace je zakotven v Listině základních práv a svobod. Přestože zde není výslovný zákaz, vztahují se na osoby se zdravotním postižením základní práva a svobody, které jsou zaručeny všem bez rozdílu pohlaví, jazyka či víry. Do kategorie "jiného postavení," kam můžeme zařadit i zdravotní postižení, rovněž spadají osoby se zdravotním postižením. OZP již řadu let usilují o výslovné uvedení svého postavení v právních dokumentech, aby bylo jasné, že i jim náleží rovná práva a svobody. (Neumannová, 2007, s. 30)

Vysoká míra nezaměstnanosti mezi zdravotně postiženými jedinci je závažným sociálním problémem, který vyžaduje pozornost jak na úrovni jednotlivých států, tak na

úrovni Evropské unie. Z oficiálních statistik vyplývá, že zdravotně postižení lidé mají pravděpodobnost být nezaměstnaní dvojnásobně až trojnásobně více než lidé bez postižení. Diskriminace nám určuje pojem, který označuje znevýhodňující zacházení s určitou skupinou lidí, a ti jsou charakterističtí podle připsovaných stereotypů k daným skupinám. V oblasti diskriminace osob se zdravotním postižením je zapotřebí zmínit dokument: Rámcová antidiskriminační směrnice Rady o zaměstnatelnosti 2000/78/ES. Má za cíl zajišťovat rovné příležitosti v zaměstnání pro zdravotně postižené jedince. Tato směrnice poskytuje rámec pro ochranu před diskriminací na pracovišti a stanovuje povinnosti zaměstnavatelů a dalších subjektů v oblasti zaměstnanosti. Směrnice poskytuje ochranu v oblasti přístupu k zaměstnávání, samostatné výdělečné činnosti a povolání, přístupu k odbornému vzdělávání a rekvalifikaci, upravené pracovní podmínky a členství v organizacích. Důležitým aspektem této směrnice je její rozsah, který zahrnuje jak veřejný, tak soukromý sektor. To znamená, že jak velké společnosti, tak malé podniky a jednotliví podnikatelé jsou povinni dodržovat principy rovného zacházení a nediskriminace. Způsob, jakým je tato směrnice implementována do vnitrostátní legislativy, je v kompetenci jednotlivých členských států. To znamená, že definice zdravotního postižení a konkrétní opatření k ochraně zdravotně postižených osob se mohou lišit mezi jednotlivými zeměmi v rámci EU. (Neumannová, 2007)

Vztah mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem řeší zákoník práce, který obsahuje ustanovení týkající se pracovních smluv a podmínek jejich vzájemného dodržení. Zákon č. 262/2006 Sb., známý jako zákoník práce, upravuje mnoho aspektů pracovního života v České republice. Mezi hlavní oblasti, kterými se zabývá, patří právě pracovní doba, práce přesčas a platové ohodnocení. Tento zákon platí pro všechny pracovníky bez ohledu na jejich zdravotní stav, což znamená, že jeho ustanovení a ochranná opatření se týkají všech zaměstnanců. (Opatřilová a Procházková, 2011)

V České republice je zabezpečení státní politiky zaměstnanosti upraveno zákonem č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti. Cílem tohoto zákona je dosáhnout plné zaměstnanosti a poskytnout ochranu proti nezaměstnanosti. Tento právní předpis upravuje vztahy mezi státem, zaměstnavateli a organizacemi působícími na trhu práce a definuje podmínky a pravidla zaměstnávání osob se zdravotním postižením. (Opatřilová a Procházková, 2011, s. 107).

3.2. Práva, povinnosti a příspěvky zaměstnavatelů

Zaměstnavatelé s více než 25 zaměstnanci musí podle § 81 odst. 1 zákona o zaměstnanosti zaměstnávat osoby se zdravotním postižením ve výši 4 % z celkového počtu zaměstnanců. Pro agentury práce se do tohoto počtu nezapočítávají zaměstnanci dočasně přidělení k uživateli. Počet zaměstnanců se zjišťuje jako průměrný roční přepočtený počet podle § 15 vyhlášky č. 518/2004 Sb., kterou se provádí zákon o zaměstnanosti. Do počtu odpracovaných hodin se započítávají všechny skutečně odpracované hodiny včetně přesčasů a hodiny zaměstnanců na volených či jmenovaných pozicích. Nezapočítávají se hodiny zaměstnanců, na které se nevztahuje povinnost podle § 81 zákona o zaměstnanosti (§ 147 zákona) a hodiny na základě dohod mimo pracovní poměr. Počet odpracovaných hodin se zvyšuje o neodpracované hodiny kvůli dovolené, dočasné pracovní neschopnosti s nemocenským, překážkám v práci (na straně zaměstnavatele či zaměstnance s nárokem na náhradu mzdy) a ošetřování dítěte či člena domácnosti s ošetřovným. Nezapočítávají se doby pracovní neschopnosti bez nemocenského pojištění a mateřská dovolená. (MPSV, 2024)

Zodpovědný podnikatel si při zvažování zaměstnávání osob se zdravotním postižením musí uvědomit, že je třeba pečlivě zvážit všechny aspekty a důsledky takového kroku. Ačkoliv jsme odborníky na předmět našeho podnikání a rozumíme hospodaření, problematika zdravotního postižení může být pro nás nová a neznámá.

Avšak i přes tuto neznalost existuje možnost získat potřebné informace a know-how pro efektivní zaměstnávání osob se zdravotním postižením.

Zaměstnavatelé mají povinnost informovat úřad práce o volných pracovních místech určených pro osoby se zdravotním postižením. Dále musí vést evidenci vhodných pracovních míst pro tyto osoby a aktivně rozšiřovat možnosti jejich zaměstnávání. Spolupráce s úřadem práce je nezbytná při zajišťování pracovní rehabilitace pro osoby se zdravotním postižením.

Finanční výhoda pro zaměstnavatele při zaměstnávání osob se zdravotním postižením spočívá v tom, že není povinen platit odvody do státního rozpočtu, pokud splní povinný podíl. Tím pádem částky, které zaměstnavatel vyplatí za mzdu nebo odběr výrobků, představují protihodnotu za odvedenou práci či výrobky, zatímco částky odvedené do státního rozpočtu mu nepřinášejí žádné přínosy.

Další finanční výhody pro zaměstnavatele jsou následující:

1. **Daňové úlevy:** Zaměstnavatel, který zaměstnává osobu se zdravotním postižením, může uplatnit odpočet částky od vypočtené daně z příjmů za zdaňovací období. Tato částka se odvíjí od typu a závažnosti zdravotního postižení. Konkrétně zaměstnavatel může uplatnit odpočet 18 000 Kč ročně za každého zaměstnance se zdravotním postižením a 60 000 Kč ročně za každého zaměstnance s těžším zdravotním postižením.
2. **Příspěvky od úřadů práce:** Zaměstnavatelé mohou získat další finanční příspěvky od úřadů práce. Tyto příspěvky jsou však často podmíněny a záleží na posouzení jednotlivých úřadů práce. Příspěvky se poskytují na základě písemné smlouvy se zaměstnavatelem a jsou vázány na řádné využití příspěvku a vedení evidence osob se zdravotním postižením zaměstnávaných zaměstnavatelem. Příspěvky jsou určeny pro podporu zaměstnání uchazečů o zaměstnání evidovaných úřadem práce, avšak lidé s plným invalidním důchodem nemohou být do této evidence zahrnuti. (Hrdá, 2007)

Navzdory zavedeným opatřením a finanční podpoře zaměstnavatelů se míra zaměstnanosti osob se zdravotním postižením výrazně nezvyšuje. Zaměstnávání těchto osob je typickým projevem společenské odpovědnosti. Hlavní problémy zahrnují nedostatek příkladů dobré praxe, rezignaci některých osob se zdravotním postižením na pracovní uplatnění a profesní rozvoj, a nedůvěru zaměstnavatelů v jejich pracovní potenciál. Důsledkem je zvýšení veřejných výdajů na podpůrné nástroje. Legislativa týkající se plnění povinného podílu zaměstnávání OZP není dostatečně motivační, což vede k preferenci náhradních způsobů. Z praxe vyplývá, že OZP obtížně nalézají odpovídající pracovní uplatnění. Zpráva o plnění podpory za rok 2019 ukazuje, že většina ministerstev nedosahuje ani poloviny povinného podílu zaměstnaných OZP. (Úřad vlády, 2019)

Legislativa týkající se povinnosti zaměstnávat osoby se zdravotním postižením existuje také v zahraničí. V Německu a Rakousku platí tato povinnost pro zaměstnavatele s minimálně 25 zaměstnanci. Zatímco v České republice se za nedodržení těchto povinností odvádí penále do státního rozpočtu, v Rakousku se prostředky získané z těchto sankcí odvádějí do tzv. Fondu vyrovnávacích tax. Tento fond je následně využíván k financování projektů na podporu osob se zdravotním postižením či jinak znevýhodněných. (Opatřilová a Procházková, 2011, s. 108)

Hrdá (2007) popisuje, že zaměstnání člověka se zdravotním postižením může skutečně přinést mnoho výhod firmě a posílit její prestiž. Koncept sociální

odpovědnosti firem (CSR) se stále více prosazuje jako důležitý prvek vedení podniků. CSR se stává vizitkou vyspělosti firmy a zároveň přináší benefity ve formě zlepšení a rozpoznatelnosti značky. Dnes lidé již nevnímají podniky pouze jako výrobce produktů a poskytovatele služeb, ale očekávají od nich také sociální angažovanost a odpovědnost vůči společnosti. Sociální odpovědnost firmy se stává klíčovým faktorem pro dlouhodobý úspěch a udržení konkurenční výhody na trhu.

Při zaměstnávání člověka se zdravotním postižením může být riziko a nasazení na první pohled vnímáno jako vyšší než u člověka bez postižení. Nicméně úsilí věnované výběru vhodného kandidáta nemusí být výrazně odlišné. Výběr probíhá podobně, s důrazem na specifické potřeby a případné úpravy pracovních podmínek. Důležité je především zjistit, zda daný zaměstnanec odpovídá požadavkům pracovního místa a kultuře firmy. (Hrdá, 2007)

Občanství zaručuje, že lidé s postižením mají stejná práva a povinnosti jako lidé bez postižení. Je nezbytné odstranit společensky vytvořené bariéry, které brání účasti osob se zdravotním postižením a vedou k jejich diskriminaci. Klíčovým principem je, aby osoby s postižením byly zapojeny do všech fází vývoje služeb a politik, které se jich týkají, a do rozhodovacích procesů, které ovlivňují jejich život. Tradičně zaměřené služby, které jsou řízeny odborníky a určeny jednotlivcům, často opomíjejí tuto participaci.

Nedávný přechod k individuálně řízeným službám představuje významný krok vpřed v oblasti rovnosti a lidských práv. Tento přístup, který klade důraz na zapojení jednotlivců s postižením do rozhodování, přináší úspěšné výsledky.

V některých zemích byly přijaty specifické zákony, které zaručují rovný přístup a ochranu osobám se zdravotním postižením, a zakazují diskriminaci na základě zdravotního postižení. Dále byly implementovány právní předpisy podporující rovnost v zaměstnání, které zakazují diskriminaci při přístupu na pracovní trh. Zaměstnavatelé jsou povinni vynaložit veškeré přiměřené úsilí k odstranění diskriminačních praktik a překážek, které mohou negativně ovlivnit osoby se zdravotním postižením.

Univerzální design vyžaduje, aby prostředí bylo navrženo tak, aby bylo přístupné a použitelné pro osoby s různými druhy postižení, čímž se zajišťuje rovný přístup pro všechny. (Melrose, 2015)

3.3. Význam práce

Práce je cílevědomá činnost, která uspokojuje potřeby lidí, přináší osobní rozvoj, vytváří pocit uznání, poskytuje ekonomickou nezávislost a vyšší životní úroveň. Pro správné fungování na pracoviště je důležité brát zřetel na jejich možnosti a schopnosti. (Hanák, 2022).

Každý zaměstnanec by měl mít možnost zprostředkovat si kvalitní život a prostředí pro vlastní rozvoj. Práce je nejen přirozenou a kulturní aktivitou, ale také odpovídá biologické potřebě člověka. Člověk je jediný tvor, který je onticky tvořivý, a i přes veškerý technologický pokrok jsou stroje stále závislé na lidském působení. Nicméně stroje nahrazují lidskou práci a zároveň ji násobí, což může mít dopady na emocionální stránku práce. Přesto jsou lidé stále nezbytnou součástí technologie a pro mnoho lidí mělo zemědělství a průmysl smysl a určovaly jejich životní režimy. Dnes je společnost silně závislá na movitých statcích a finančním zabezpečení, což vyžaduje ekonomický rámec, který vztahuje práci na nezbytnou součást života. Avšak existuje skupina lidí, kteří by mohli pracovat, ale nechtějí, zatímco jiní, jako jsou lidé s mentálním postižením, jsou často odmítáni možnostmi práce kvůli svému handicapu, což může vést k jejich diskriminaci a pocitu nedostatečnosti. Práce není pouze o zisku, ale i o seberealizaci a pocitu důležitosti a začlenění do společnosti. Avšak lidé z cílových skupin, jako jsou mentálně postižení, mohou mít obtíže sehnat si práci kvůli důrazu společnosti na výkon a zisk, což může mít negativní dopady na jejich psychické i fyzické zdraví. Je proto důležité, aby společnost a zaměstnavatelé pracovali na vytváření inkluzivních pracovních prostředí a poskytovali podporu a příležitosti pro všechny jednotlivce, bez ohledu na jejich zdravotní stav nebo příslušnost k určité cílové skupině. Dlouhodobá nezaměstnanost může vést k vážné ztrátě spojení s realitou, zatímco jedince ovládne strach a nejistota ohledně budoucnosti. Situace se dále zhoršuje, když začnou pochybovat o svých schopnostech a vlastní užitečnosti. Ztráta placené práce je mimořádně stresujícím zážitkem, který je často vnímán jako osobní selhání. (Buchtová, 2002)

Práce hraje důležitou roli v životě jedince a ve společnosti jako celku. Její význam nelze podceňovat, protože přináší celou řadu přínosů a má mnoho rozměrů. Jedním z hlavních aspektů je její funkce jako nástroje seberealizace. Z hlediska materiálních přínosů představuje práce zdroj obživy. Mzda za odvedenou práci

umožňuje lidem uspokojit své základní potřeby a plánovat svou budoucnost. Nicméně, práce přináší i další výhody. Během pracovního procesu se jedinec učí vnímat hodnotu času a finanční odpovědnosti. Práce v kolektivu posiluje schopnosti spolupráce, komunikace a řešení konfliktů. Kromě materiálních aspektů má práce také důležitý vliv na psychické blaho jedince. Správně zvolená práce by neměla být zátěží pro mysl, ale naopak by měla sloužit k uvolnění psychického napětí. Poskytuje strukturu a smysluplné aktivity, což může být pro mnohé jedince návod k duševní pohodě. Dalším významným aspektem práce jsou sociální interakce, které v ní probíhají. Práce umožňuje setkávání se s novými lidmi, navazování vztahů s kolegy a budování sociální sítě. Vytváření pozitivní pracovní atmosféry a podpora kolektivního ducha jsou potřebné pro efektivní fungování pracovního týmu. Nicméně, i přesto, že práce má mnoho přínosů, může být pro některé jedince výzvou. Problémy seberealizace a nedostatek soběstačnosti mohou stát překážkou v hledání a udržení zaměstnání. Jedním z prioritních cílů společnosti by proto mělo být podpora těchto jedinců a poskytování jim potřebných zdrojů a příležitostí. (Novosad, 2009, s. 45)

Podle Giddense (2013, s. 840) má práce pro člověka významné sociální dimenze, neboť v ní trávíme více času než v jakékoli jiné sféře. Je zapotřebí si uvědomit, že práce by měla pro jednotlivce představovat více než pouhou každodenní rutinu, kterou je nutné vykonávat. Při ztrátě zaměstnání často pocítujeme pocity nespravedlnosti, zavržení a dezorientace, což zdůrazňuje potřebu uznat psychologický význam práce. I když může být samotná pracovní činnost nepříjemná a odporující osobní preferencím, zůstává pro jedince základním stavebním kamenem psychické stability. Důležitou roli zde hrají aspekty jako finanční odměna, charakter práce, její rozmanitost, organizace času a sociální interakce.

3.4. Pracovní místa

Ti zaměstnavatelé, kteří se rozhodnou nabídnout pracovní příležitost pro zdravotně postižené, mohou získat podporu od státu, za podmínky investování do vybavení pomůcek a strojů. Náklady spojené se vznikem pracovních míst pro tyto osoby jsou částečně hrazeny z veřejných prostředků, podle ustanovení zákona o zaměstnanosti. Zaměstnavatelé mají možnost žádat o příspěvek na vytvoření pracovního místa přizpůsobeného potřebám zdravotně postižené osoby. Rozhodnutí o výši a udělení

příspěvku je na příslušném úřadu práce. Tato podpora může pokrýt náklady spojené s úpravou pracovního prostředí, nákupem speciálního vybavení a také mzdu zaměstnance se zdravotním postižením a provozní náklady. Mimo běžné pracovní stanoviště je Zvláštní pozornost je věnována těm zaměstnavatelům, kteří zaměstnávají osoby se zdravotním postižením, které jsou registrovány jako nezaměstnané. To podporuje integraci těchto osob do pracovního procesu a pomáhá jim získat zaměstnání. Mimo běžné pracovní stanoviště je další možnost využití v chráněných dílnách, které poskytují prostředí pro pracovní a sociální rehabilitaci klientů se zdravotním postižením. Tyto dílny nejenže poskytují zaměstnání, ale také umožňují klientům získávat potřebné dovednosti a podporu pro jejich sociální začlenění. Tato opatření nejen podporují zaměstnavatele při zaměstnávání osob se zdravotním postižením, ale také přispívají k inkluzi těchto jedinců do pracovního prostředí a k jejich celkové sociální integraci. (Novosad, 2009, s. 46-48)

3.5. Pracovní rehabilitace

Osoby se zdravotním postižením mají nárok na pracovní rehabilitaci, kterou zajistí krajská pobočka Úřadu práce podle místa bydliště dotčené osoby. Tato rehabilitace probíhá ve spolupráci s pracovně rehabilitačními středisky nebo jinými spolupracujícími subjekty na základě individuálních potřeb klienta. Pracovní rehabilitace je zaměřena na podporu získání a udržení vhodného zaměstnání a zahrnuje poradenství ohledně volby povolání a zaměstnání, přípravu pro práci a zprostředkování pracovních příležitostí.

Krajská pobočka Úřadu práce ve spolupráci s klientem sestaví individuální plán pracovní rehabilitace, který zohledňuje jeho zdravotní stav, schopnost vykonávat práci a kvalifikaci, stejně jako situaci na trhu práce. Obsah tohoto plánu a způsob úhrady nákladů spojených s pracovní rehabilitací stanoví Ministerstvo prováděcím právním předpisem.

Osoby se zdravotním postižením jsou definovány jako ty, které jsou uznány orgánem sociálního zabezpečení jako invalidní ve třetím, druhém nebo prvním stupni, nebo jako zdravotně znevýhodněné. Zdravotně znevýhodněnou osobou je jedinec, jehož schopnosti pracovat jsou omezeny dlouhodobě nepříznivým zdravotním stavem.

Dokladem toho, že se jedná o osobu se zdravotním postižením, může být

posudek nebo potvrzení orgánu sociálního zabezpečení. Osoby, které již nejsou uznány jako invalidní, jsou stále považovány za osoby se zdravotním postižením po dobu 12 měsíců od posledního posouzení orgánem sociálního zabezpečení. (Úřad práce, 2023)

3.6. Podporované zaměstnávání

Vykonavatel práce není odkázán na svůj handicap, ale na reakci společnosti, jak budou k cílové skupině přistupovat. Trh práce nabízí takové možnosti, kde se dají uplatnit všichni bez ohledu a to nás odkazuje na tvrzení: „Člověk s postižením nemůže dělat každý typ práce, ale ani člověk bez postižení nemůže.“ Aktivní zapojení uživatele služeb docílíme jeho vlastní volbou o své budoucnosti, aniž bychom ho ovlivnili našimi názory. Pověřenou stranou za klienta je agentura, která pro jeho kariéru zajišťuje potřebné informace a vytváří osobní profil. Náplní služby je vyhledání vhodného zaměstnání za použití metodiky opírající se o možnosti využití kombinací forem podpory. Úspěšnost podpoříme průběžnou supervizí, kde se informujeme o fungování na pracovišti. Tato podpora však nejdéle trvá 3 roky, pakliže je nedostatečná, musíme vymyslet jinou variantu. (Krejčířová, 2004)

Jeden z cílů programu podporovaného zaměstnávání - umožnit osobám s mentálním postižením nalézt a udržet zaměstnání na otevřeném trhu práce. Program podporovaného zaměstnávání pracuje na principu začlenění těchto jedinců po ukončení školní docházky do běžného pracovního prostředí, kde mohou pracovat se svými kolegy bez postižení. Uživatel se realizuje prostřednictvím pracovního asistenta, který ho podporuje v osvojení pracovních dovedností a úpravou provozu. Tato úprava může být nezbytná pro zajištění, že pracoviště je přístupné a přizpůsobené potřebám a schopnostem jedince s mentálním postižením. (Lečbych, 2008)

Asistent zajišťuje fyzickou podporu a jeho hlavním cílem je pomoci uživateli postupně získat nezávislost. Bez ohledu na to, zda se nachází v pracovním prostředí či jinde, klient má možnost samostatně rozhodovat o svých pracovních krocích. Během této cesty asistent poskytuje kontinuální podporu, aby uživatel byl schopen postupně plnit své úkoly sám. Tento přístup umožňuje klientovi rozvíjet dovednosti nezbytné k samostatnému fungování v každodenním životě. Samostatné rozhodování o pracovních krocích přispívá k rozvoji jeho schopnosti přijímat odpovědnost za vlastní činnosti. Asistent je zde jako průvodce a opora, který pomáhá klientovi překonávat překážky a

dosahovat jeho cílů. Díky dlouhodobé podpoře může klient získat potřebné dovednosti a sebejistotu potřebnou k úspěšné integraci do pracovního nebo jiného prostředí. (Pipeková, 2006)

3.7. Tranzitní program

Tranzitní program slouží jako podpora a pomoc při přechodu studentů ze školy do další životní fáze. Tento program pomáhá jedincům dosáhnout soběstačnosti v běžných denních záležitostech a celkové samostatnosti. V tomto období je pro dospívající jedince důležitým aspektem také řešení otázek bydlení a trávení volného času. Tranzitní program, jakožto součást podporovaného zaměstnávání, se zaměřuje především na přechod na pracovní trh, kde se snaží předejít znevýhodnění jednotlivců. V rámci programu se pracuje s jejich zájmy a schopnostmi a sestavují se plány založené na dovednostech studenta, nikoliv na jeho omezeních. Při plánování práce je důležité mít na paměti otevřenou budoucnost studenta. Je nezbytné, aby si jedinec spolu s rodinou vyjasnil, do jaké míry má podpora zasahovat v jeho životě. Školy ve spolupráci s agenturami nabízejí převážně individuální praxe s asistentem, jejichž cílem je získání zaměstnání na otevřeném trhu práce a osvojení pracovních i sociálních dovedností. Důležitým bodem je poskytnout studentovi představu o nechráněném prostředí, které ho čeká, a připravit ho na něj. (Krejčířová a kol., 2005, s. 36-37)

3.8. Chráněné zaměstnávání

Chráněné zaměstnání, které je státně dotováno prostřednictvím tzv. chráněných dílen, představuje důležitý mechanismus pro zaměstnávání osob se zdravotním postižením. Tyto pracoviště poskytují příležitost pro zaměstnávání a pracovní realizaci až poloviny pracovníků se zdravotním postižením. Nejedná se o homogenní společnost a lidé si jsou zde blízcí a tím vytvářejí klidné izolované prostředí, kde se všichni mohou vyznamenat podle svého. (Lečbych, 2008, s. 72)

Jedná se poskytnutí možnosti občanům se sníženou možností (případně nulovou) uplatnit na volném trhu práce. V těchto chráněných zaměstnáních jsou pracovní podmínky a plán práce upraveny tak, aby odpovídaly schopnostem a možnostem zaměstnanců se zdravotním postižením. To může zahrnovat flexibilní pracovní dobu,

speciální technologická řešení, úpravy pracovního prostředí nebo individuální podporu ze strany vedení a kolegů. (Pipeková, 2006, s. 294)

3.9. Výzvy a překážky

Rakouské komitě pro sociální práci identifikovalo pět hlavních důvodů, které mohou být příčinou nízké zaměstnanosti osob se zdravotním postižením:

1. Kvalifikace

Tržní společnost klade důraz na vysoce kvalifikované a výkonné pracovníky. Osoby se zdravotním postižením jsou však často předem považovány za nedostatečně kvalifikované, aniž by byly jejich schopnosti a kvality reálně ověřeny. Tento předsudek vede k jejich automatickému přesměrování na pozice, jako je vrátný nebo zahradník. Současný pracovní trh však nabízí i pozice, kde vysoká kvalifikace není nezbytná. Ze statistik navíc vidíme postupný úbytek dělnických sil. U osob s mentálním postižením bereme v úvahu jejich specifické schopnosti a dovednosti a podle toho volíme odpovídající zaměstnání.

2. Předsudky

Na jedince s postižením je často nahlíženo jako na ty, kteří pracovat nemohou, nechtějí nebo nezvládnou. Setkáváme se také s názorem, že tito zaměstnanci budou častěji nemocní, což povede k nutnosti jejich častého nahrazování. Odmítnutí přijde dříve než dostanou šanci.

3. Ochranná opatření v legislativě

Proti diskriminaci nám slouží legislativní úpravy, které poskytují zvýšenou ochranu osobám s postižením jak při jejich zaměstnávání, tak při jejich propouštění. Zaměstnavatelé se obávají situace, kdy zaměstnají člověka s postižením natrvalo a následně budou možná nuceni ho propustit z oprávněných důvodů. Tato obava často souvisí s neznalostí přesných právních požadavků na propuštění zaměstnance po skončení zkušební doby. Propuštění je realizovatelné skrze relevantní úřad, pro Českou republiku úřad práce.

4. Nedostatek informací

Problémem je často nepřesné informovanost, která se týká jak zaměstnavatelů, tak zaměstnanců ohledně osob s mentálním postižením. Zaměstnavatelé mohou mít nedostatečné znalosti o tom, jak mentálně postižení mohou přinést hodnotu do

pracovního prostředí, a místo toho je vnímají pouze jako překážku nebo nevýhodu. Na straně zaměstnanců může být nedostatečné povědomí o jejich právech a možnostech, kde hledat pomoc.

5. Nedostatek poradenských služeb

Od roku 1990 došlo k významnému zlepšení situace v oblasti poradenských služeb jak pro podniky, tak pro samotné osoby s postižením. Vznikla specifická poradenská pracoviště, například Speciálně pedagogická centra, která poskytují podporu a poradenství zaměstnavatelům ohledně zaměstnávání osob s postižením. Tato centra také pomáhají osobám s postižením najít vhodné zaměstnání a připravit se na pracovní prostředí. Důležitým krokem bylo i vytvoření a rozvoj nestátního sektoru, který se věnuje podpoře osob s postižením na pracovním trhu. (Opatřilová, 2011, s. 108-109)

Mentálně postižení jakožto skupina spadající pod zdravotně postižené se potýká s řadou diskriminací. Klíčovou roli v zajištění jejich práv a rovných příležitostí hraje právní ochrana. To zahrnuje zákony a předpisy, které zakazují diskriminaci na základě mentálního postižení a poskytují rámec pro ochranu jejich práv v oblasti zaměstnání. K dispozici máme zákon o rovném zacházení a o právních prostředcích ochrany před diskriminací, č. 198/2009 Sb., ve kterém je i mimo jiné zmíněn rovnoprávný přístup k zaměstnání a s tím související i rovnoprávný příjem odměn za provedenou práci. (Valenta a Müller, 2021, s. 39)

Studie Slowíka (2010) nám připomíná, že přímý kontakt a komunikace na pracovišti jsou klíčové, zejména pokud pracujeme s lidmi s mentálním postižením. Častou chybou v komunikaci s těmito jedinci je, že může být vnímán pocit ponížení. Při rozhovoru s postiženým lidem nemívají zábrany a chovají se bez respektu. Ke zvýšení sebevědomí a zlepšení výkonu jedince někdy stačí být v komunikaci trpělivý a tolerantní. Také nás upozorňuje o jejich snadné ovlivnitelnosti a poučuje nás, abychom s nimi nechtěně nemanipulovali. Vždy brát ve zřetel jejich lidská práva a respektovat jejich rozhodnutí. Mnoho mentálně postižených jedinců má problémy s udržení pozornosti na úkolech nebo aktivitách po delší dobu. Mohou být snadno rušeni vnějšími podněty. Je proto vhodné zvolit adekvátní pracovní dobu, aby nebyla příliš dlouhá a klient tak neztrácel zápal. Jejich pracovní nasazení musíme brát dle vyučování a umožnit tak čas na relaxaci.

Hrdá (2007) popisuje lidi s mentálním postižením jako většinou pohybově neomezenými, a pohyb v běžném prostředí zvládají bez speciálních úprav na pracovišti.

Kombinace s tělesným postižením u mírně mentálně postižených není obvyklá. Zaměstnáním těchto klientů se pro handicap, který je rozumových vlastností, musíme zaměřit na usnadnění integrace jinou formou a to tak, že k nim projevíme vlídný přístup a shovívavost.

Vývojová opožděnost, kterou prokazují lidé s mentálním postižením, se často projevuje především v oblasti komunikace a chápání informací. Proto je důležité používat jednoduché a srozumitelné pokyny, místo složitých souvětí, které by mohly být pro ně obtížné pochopit. Pro dosažení snadnějšího porozumění je vhodné zapojit gesta a mimiku, které mohou pomoci lépe předat informace a usnadnit orientaci. Dále je důležité pravidelně ověřovat, zda jsou pokyny správně pochopeny, a to prostřednictvím doplňujících otázek, které pomohou zjistit úroveň porozumění. Pokud se objeví nejistota nebo nepochopení, je vhodné opakovat zadání až do doby, než se dosáhne shody mezi všemi stranami. Tento přístup zajišťuje, že komunikace je efektivní a že jsou pracovní úkoly správně pochopeny a plněny. Poskytnutí prostoru pro vyjádření názorů a dotazů může pomoci mentálně postiženým jedincům cítit se více zapojeni a podporováni v pracovním prostředí.

Je přirozené, že se každému vždy nedaří. Při vyjadřování nespokojenosti nebo poskytování kritiky by mělo být vedení zaměřeno na podporu a zdokonalení výkonu mentálně postiženého zaměstnance, nikoli na demotivaci nebo ponižování. Je důležité identifikovat konkrétní oblasti, ve kterých je třeba se zlepšit, a nabídnout podporu nebo dodatečné zdroje, které mohou pomoci zaměstnanci dosáhnout lepších výsledků. Důležité je také pozorovat a vyhodnotit silné stránky každého jednotlivce s mentálním postižením a využít je v pracovním prostředí. Každý jedinec má své jedinečné dovednosti a schopnosti, které mohou být pro pracovní tým cenné a přínosné. Je důležité těmto jedincům poskytnout prostředí, ve kterém se cítí ceněni a mohou plně rozvinout svůj potenciál. Navíc může být pozorováno neadekvátní reakce na situace, což může být vyjádřeno buď dysforií nebo euforií. Je důležité se na tyto reakce vhodně reagovat a poskytnout potřebnou podporu a porozumění.

PRAKTICKÁ ČÁST

4. METODOLOGIE VÝZKUMU

CÍL VÝZKUMU

Cílem práce je identifikovat hlavní překážky, kterým čelí osoby s mentálním postižením na trhu práce a analýza jejich motivace k pracovní aktivitě.

VÝZKUMNÉ OTÁZKY

- 1) Které jsou hlavní překážky při zaměstnání osob s mentálním postižením?
- 2) Za jakým účelem chtějí být zaměstnání?

4.1. Kvalitativní výzkum

Pro praktickou část si autorka zvolila kvalitativní výzkum. *„Kvalitativní přístup je proces zkoumání jevů a problémů v autentickém prostředí s cílem získat komplexní obraz těchto jevů založený na hlubokých datech a specifickém vztahu mezi badatelem a účastníkem výzkumu. Záměrem výzkumníka provádějícího kvalitativní výzkum je za pomoci celé řady postupů a metod rozkrýt a reprezentovat to, jak lidé chápou, prožívají a vytvářejí sociální realitu.“* (Švaříček, 2007, s. 17.)

Oproti kvantitativnímu výzkumu se výzkumné otázky mohou doplňovat v průběhu výzkumu. Tento typ výzkumu se zabývá prací v terénu, s přímým kontaktem s respondenty. Jedná se o dlouhodobější proces, ve kterém se získaná data přepisují a analyzují. Výzkumník poté z potřebných témat zpracuje závěr. (Hendl, 2023, s. 48)

4.2. Etika výzkumu

Před zahájením rozhovorů byly všem respondentům poskytnuty podobné informace o účelu výzkumu, jeho průběhu a očekávaném využití dat. Vědomá a dobrovolná účast ve výzkumu byla získána písemně (viz. Příloha 1). Pro ochranu byla

změněna jména respondentů, aby nebyla možná jejich identifikace. Autorka zvolila konkrétní pseudonymy pro osobitější pohled na jejich zkušenosti. Rozhovory probíhaly mezi respondentem a výzkumníkem bez přítomnosti třetí strany. Během rozhovorů bylo dbáno na citlivé a respektující pokládání otázek, aby se zajišťovala otevřenost a komfort respondentů. Tyto postupy přispěly k celkové kvalitě a integritě výzkumu.

4.3. Průběh sběru dat a vybraný vzorek

Autorka položila připravené otázky všem stejně. Za použití polostrukturovaného rozhovoru s otevřenými otázkami byly zjištěny individuální postřehy a zkušenosti respondentů. Pokud byla potřeba, autorka se doplňujícími otázkami doptávala na témata, která jí zajímala a respondenti tak mohli danou věc více přiblížit.

S potřebným souhlasem od všech respondentů byly celé rozhovory nahrávány na audiozáznam, jehož využitím se zajistil autentický zážitek a přesnost výpovědí. Po dokončení rozhovorů byly data systematicky přepsány do kratších a přesnějších výpovědí.

Pořadí respondentů je řazeno podle pořadí sbírky rozhovorů. Respondenti se mezi sebou nijak neznají. Vybrané respondenty si autorka nezvolila sama, byli jí doporučení kolegy z bývalého zaměstnání, kde pracovala jakožto osobní asistentka v terénu. S konkrétními respondenty nemá nijak přímou spolupráci, ale představení a menší seznámení proběhlo již dříve před rozhovory. Tento krok zajistil snadnější otevřenost a komunikaci mezi respondenty a výzkumníkem.

Výzkum probíhal v červnu 2024 v domácím prostředí u respondentů, z důvodu důvěrnosti a osobitosti konverzace. Pro jejich bezpečí a anonymitu byla použita jiná jména. Autorka konkrétní náhradní pojmenování použila kvůli větší autentičnosti. Jedná se o 4 respondenty – 2 ženy a 2 muže.

4.4. Představení respondentů

Respondent č. 1

Jméno: Jakub

Věk: 29 let

Oblast bydliště/rodina: Praha, žije s přítelkyní v dvougeneračním domě s jejími rodiči

Aktuální zaměstnání: Asistent grafika v marketingové agentuře

1) Které jsou hlavní překážky při zaměstnání osob s mentálním postižením?

Jakub je mladý muž s mentálním postižením, který je plný nadšení a optimismu. Od dětství projevoval zájem o výtvarné umění a grafiku. Díky podpoře rodiny a školnímu systému, který byl inkluzivní a přizpůsobený jeho potřebám, se mu podařilo dosáhnout výborných výsledků ve škole a později i na střední škole se zaměřením na grafiku. Největší inspirací mu je tatínek, který je ve svém oboru také úspěšný.

1. Jaké konkrétní bariéry jste zažil/a při hledání zaměstnání?

Jakub: „Moje kariéra začala hned po ukončení střední školy, když jsem si hledal práci jako grafik. Měl jsem štěstí na vstřícné zaměstnavatele, kteří ocenili mé dovednosti a nadšení pro práci. Hned v prvním zaměstnání jsem dostal šanci pracovat na reálných projektech, což mě velmi motivovalo. Šéf mě přijal na základě dobrého skutku, protože mi chtěl pomoci.“

- **Můžete popsat některé situace, kdy jste se setkal/a s odmítnutím?**

Jakub: „Nemám mnoho zkušeností s odmítnutím, protože jsem měl to štěstí najít vstřícné zaměstnavatele. Většinou oceňovali mé portfolio a nadšení pro práci.“

- **Jaké byly důvody, které vám zaměstnavatelé uvedli pro nepřijetí?**

Jakub: „Důvody nepřijetí jsem neslyšel často, ale pokud ano, bylo to většinou kvůli jejich preferenci kandidátů s více zkušenostmi.“

2. Jaké problémy jste zaznamenali při samotném pracovním procesu?

Jakub: „V pracovním procesu jsem nezaznamenal žádné výrazné problémy. Moji zaměstnavatelé a kolegové byli vždy ochotní mi pomoci a podporovali mě ve všech aspektech práce.“

- **Jaké úkoly vám činily největší potíže?**

Jakub: „Občas jsem potřeboval více času na zpracování složitějších úkolů, ale s pomocí kolegů a mentora jsem vždy našel řešení. Dokážu o sobě říci, že se učím velmi rychle a celkově jsem snaživý.“

- **Měl/a jste přístup k potřebným úpravám nebo asistentům?**
Jakub: „O mém postižení vědí všichni na pracovišti, konkrétního asistenta nemám, neboť si myslím, že ho úplně nepotřebuji. Když se najde problém, pomůže mi někdo z týmu. Pravidelně se dělají schůze a projednává se, jaké máme názory.“

3. Jaké zkušenosti máte se zaměstnavateli a jejich přístupem k vašemu postižení?

Jakub: „Moje zkušenosti se zaměstnavateli jsou velmi pozitivní. Byli vždy ochotní mě podpořit a zajímali se o mé potřeby a rozvoj.“

- **Jaký byl jejich postoj při přijímacím pohovoru?**
Jakub: „Zaměstnavatelé byli vždy otevření a vnímaví. Oceňovali mé nadšení a dovednosti, ačkoliv věděli o mém postižení. Cítil jsem podporu a pochopení.“
- **Jak vás zaměstnavatelé podporovali během vaší pracovní doby?**
Jakub: „Měl jsem pravidelné schůzky s mentorem, který mi pomáhal se zdokonalováním mých dovedností. Kolegové byli vždy ochotní poradit a podpořit mě.“

2) Za jakým účelem chtějí být zaměstnání?

1. Co vás motivuje k hledání zaměstnání?

Jakub: „Motivuje mě touha tvořit a vidět výsledky své práce. Když vidím, že moje návrhy mají pozitivní odezvu a jsou součástí něčeho většího, je to pro mě největší odměna. Snažím se udělat si sám sobě radost. Říkám si, že je to můj splněný sen. Rád práci konzultuji s tátou.“

- **Jaké jsou vaše hlavní důvody proč chtít pracovat?**
Jakub: „Chci mít možnost se rozvíjet a být součástí týmu, který tvoří něco hodnotného. Také mě motivuje touha po samostatnosti a finanční nezávislosti.“

2. Jaké jsou vaše osobní cíle a ambice spojené s prací?

Jakub: „Chtěl bych se podílet se na tvorbě velkých a významných projektů. Také bych rád získal zkušenosti s animací a videoprodukcí.“

- **Jaké konkrétní dovednosti nebo zkušenosti chcete získat?**
Jakub: „Rád bych se zdokonalil v animaci a videoprodukcí, naučil se nové techniky a nástroje v grafickém designu a zlepšil své komunikační a vedoucí schopnosti. Rád se přiučuji novým věcem.“
- **Jaké jsou vaše dlouhodobé kariérní cíle?**
Jakub: „Mým dlouhodobým cílem je stát se asistentem vedoucího grafického

oddělení a podílet se na významných projektech, které mají dopad na široké publikum. Mít větší odpovědnost a vůdčí pozici, moci organizovat ostatní.“

3. Jakou roli hraje zaměstnání ve vašem společenském životě?

Jakub: „Práce je pro mě místo, kde se setkávám s novými lidmi. Lidmi, kteří mě motivují a obohacují svými dovednostmi už jen tím, že se se mnou baví o pracovních věcech.“

- **Jaký význam má pro vás kontakt s kolegy a zaměstnavateli?**

Jakub: „Kontakt s kolegy je pro mě klíčový. Mám rád týmovou práci a možnost společně tvořit. Díky přátelské atmosféře v práci se cítím motivovaný a šťastný. Všichni držíme za jeden provaz.“

- **Jak zaměstnání ovlivňuje vaše zapojení do společenských aktivit?**

Jakub: „Díky práci jsem se začal účastnit různých společenských akcí a networkingových událostí. To mi pomohlo rozšířit si obzory a navázat nové kontakty.“

4. Jaké jsou vaše představy o ideálním pracovním místě?

Jakub: „Ideální pracovní místo je pro mě takové, kde mohu růst a rozvíjet své dovednosti. Mám rád kreativní prostředí, kde se cení nové nápady a kde je prostor pro inovaci.“

- **Jaké pracovní prostředí vám vyhovuje?**

Jakub: „Vyhovuje mi otevřené a přátelské pracovní prostředí s flexibilní pracovní dobou. Rád pracuji v týmu, kde je důraz na spolupráci a vzájemnou podporu. Také oceňuji, když mám svobodu slova a nestydím se.“

Respondentka č. 2

Jméno: Lenka

Věk: 30 let

Oblast bydliště/rodina: Praha, žije s rodiči a mladší sestrou

Aktuální zaměstnání: Výpomoc v zákaznické podpoře ve společnosti zabývající se ekologickými výrobky.

1) Které jsou hlavní překážky při zaměstnání osob s mentálním postižením?

Lenka je žena s lehkým mentálním postižením, která se díky svému pozitivnímu přístupu a odhodlání dokázala úspěšně uplatnit na trhu práce. Její příběh je inspirativní ukázkou toho, jak lze překonat překážky a dosáhnout pracovního úspěchu.

1. Jaké konkrétní bariéry jste zažila při hledání zaměstnání?

Lenka: „Na začátku jsem měla obavy, jestli mě zaměstnavatelé přijmou a zda budu schopna zvládnout požadavky práce. S podporou rodiny a přátel jsem se ale nevzdávala a postupně jsem našla své místo.“

- **Můžete popsat některé situace, kdy jste se setkala s odmítnutím?**

Lenka: „Na začátku mého hledání práce jsem se setkala s několika odmítnutími, kdy někteří zaměstnavatelé vyjádřili obavy ohledně mé schopnosti plnit pracovní úkoly v restauracích. Chtěla jsem vždy dělat servírku. To mě ale motivovalo hledat dál a nevzdávat se.“

- **Jaké byly důvody, které vám zaměstnavatelé uvedli pro nepřijetí?**

Lenka: „Někteří zaměstnavatelé se obávali, že nebudu schopna dostatečně rychle reagovat na požadavky zákazníků kvůli mému postižení a nepamatovat si požadavky. Tento obraz jsem se snažila změnit tím, že jsem zdůrazňovala svoji pečlivost a přesnost v práci.“

2. Jaké problémy jste zaznamenali při samotném pracovním procesu?

Lenka: „Ze začátku jsem měla obavy z komunikace s klienty, ale postupně jsem si osvojila potřebné dovednosti a nyní mě práce s lidmi velmi baví. Jen někteří kolegové ke mně nemají pozitivní vztah. Z nějakého důvodu se se mnou nebaví, nevím jestli to je tím, že nechtějí nebo si neví rady s mým postižením. Nijak mě ale neohrožují.“

- **Jaké úkoly vám činily největší potíže?**

Lenka: „Největší výzvou pro mě bylo udržet klid a efektivitu při zvládnání náročných situací s nespokojenými zákazníky. Postupně jsem se naučila, jak efektivně řešit stížnosti a najít kompromisní řešení, které uspokojuje obě strany.“

- **Měla jste přístup k potřebným úpravám nebo asistentům?**

Lenka: „Ano, můj zaměstnavatel mi poskytl přístup k školením zaměřeným na zlepšení komunikačních dovedností a řešení konfliktů. Tato podpora mi hodně pomohla překonat prvotní obavy a stát se efektivním členem týmu. Můj vedoucí mi je vždy k dispozici.“

3. Jaké zkušenosti máte se zaměstnavateli a jejich přístupem k vašemu postižení?

Lenka: „Moji zaměstnavatelé jsou velmi vstřícní a podporující. Oceňují mou snahu a nadšení pro práci, a to mi dodává sebevědomí.“

- **Jaký byl jejich postoj při přijímacím pohovoru?**

Lenka: „Během pohovoru byli příjemní a vstřícní a zajímali se o moje zkušenosti. Projednávali se mnou moje potřeby a vysvětlili mi chod společnosti.“

- **Jak vás zaměstnavatelé podporovali během vaší pracovní doby?**
Lenka: „Pravidelně za mnou chodí, a hlídají mě, zda vše zvládám. Vedení mi zařídilo kurzy k seberozvoji a takový individuální plán, který se liší pracovní náplní i dobou než u ostatních. „

2) Za jakým účelem chtějí být zaměstnáni?

1. Co vás motivuje k hledání zaměstnání?

Lenka: „Práce je pro mě nejen zdrojem příjmů, ale také způsob, jak se cítit užitečná a sebevědomá. Motivuje mě touha být součástí týmu a přispívat svými schopnostmi.“

- **Jaké jsou vaše hlavní důvody proč chtít pracovat?**
Lenka: „Hlavním důvodem je potřeba seberealizace a nezávislosti. Práce mi dává pocit naplnění a pomáhá mi rozvíjet mé schopnosti. Také bych se ráda chtěla podobat rodičům, kteří tu se mnou vždy jsou.“

2. Jaké jsou vaše osobní cíle a ambice spojené s prací?

Lenka: „Chci se neustále zlepšovat a rozvíjet své dovednosti. Mým cílem je stát se odborníkem ve své oblasti a pomáhat ostatním. Co jsem si vždy přála - napsat knihu, tuhle bych pojala jako inspirující knihu pro lidi s mentálním postižením, aby věděli, že když to zvládnou já, oni můžou také. Vždy jsem ráda četla a malovala.“

- **Jaké konkrétní dovednosti nebo zkušenosti chcete získat?**
Lenka: „Ráda bych se zlepšila v komunikaci a získala více zkušeností s řešením zákaznických dotazů a problémů – ráda mluvím s lidmi. Také mě zajímá, jak funguje marketing. Pro zlepšení matematiky bych chtěla doučování z matematiky.“
- **Jaké jsou vaše dlouhodobé kariérní cíle?**
Lenka: „Dělat to, co mě zrovna bude bavit, nerada bych jen byla doma. Jsem učenlivá a zvládnou cokoli.“

3. Jakou roli hraje zaměstnání ve vašem společenském životě?

Lenka: „Zaměstnání hraje v mém životě klíčovou roli. Díky práci se setkávám s novými lidmi a navazuji nová přátelství, což mě naplňuje a dělá šťastnou. Je důležité někam patřit. Ráda bych si tu třeba našla i přítele, v normálním světě se mnou moc mužů nemluví.“

- **Jaký význam má pro vás kontakt s kolegy a zaměstnavateli?**
Lenka: „Kontakt s kolegy je pro mě velmi důležitý. Ráda pracuji v týmu a společně hledáme řešení problémů. I přesto, že mě někteří neberou mezi sebe,

nejsem naštvaná, jen mě to mrzí, vystačím si ale sama. Mám zde jednu kamarádku a ta je na mě velmi milá.“

4. Jaké jsou vaše představy o ideálním pracovním místě?

Lenka: „, Takové kde se můžu bavit s normálními lidmi, mám pak pocit, že i já jsem normální. Venku se stávají situace, kdy lidé neví o mém postižení a myslí si, že jsem pod vlivem drog.“

- **Jaké pracovní prostředí vám vyhovuje?**

Lenka: „Kde se lidé podporují a pomáhají si. Jsem osamocená a více bych chtěla být v kontaktu s ostatními a více si mě začali všimnout, doufám, že se to zlepší. Je zde klidná atmosféra.“

Respondentka č. 3

Jméno: Petra

Věk: 35 let

Oblast bydliště/rodina: Praha, žije v chráněném bydlení

Aktuální zaměstnání: Administrativní asistentka v neziskové organizaci

1) Které jsou hlavní překážky při zaměstnání osob s mentálním postižením?

1. Jaké konkrétní bariéry jste zažila při hledání zaměstnání?

Petra: „Při hledání zaměstnání jsem se často setkala s předsudky a nedůvěrou. Mnoho zaměstnavatelů se obávalo, že nebudu schopná plnit pracovní úkoly, a to i přes moje snahy vysvětlit, že s potřebnou podporou bych to zvládla.“

- **Můžete popsat některé situace, kdy jste se setkala s odmítnutím?**

Petra: „Jednou jsem se hlásila na místo recepční ve firmě. Na pohovoru jsem cítila, že se na mě dívají skepticky, a nakonec mi řekli, že preferují někoho s více zkušenostmi, i když jsem jim vysvětlovala, že jsem ochotná se rychle učit. Další případ byl, když jsem se ucházela o pozici administrativní pracovnice. Přestože jsem měla potřebné dovednosti, řekli mi, že by pro mě pracovní prostředí bylo příliš stresující.“

- **Jaké byly důvody, které vám zaměstnavatelé uvedli pro nepřijetí?**

Petra: „Často mi říkali, že se bojí, že by nebyli schopni mi poskytnout dostatečnou podporu, nebo že by práce byla příliš stresující. Někteří zaměstnavatelé uvedli, že nemají kapacity na zaučování a poskytování podpory, kterou bych mohla potřebovat nebo že se bojí, že bych byla často zdravotně indisponována a oni museli hledat náhrady.“

2. Jaké problémy jste zaznamenali při samotném pracovním procesu?

Petra: „Nejtěžší pro mě bylo adaptovat se na nové prostředí a k novým lidem. Také jsem měla problém s rychlým tempem práce a mou stydlivostí.“

○ Jaké úkoly vám činily největší potíže?

Petra: „Největší potíže mi dělaly úkoly spojené s organizací a plánováním, protože je pro mě těžké se soustředit na více věcí najednou a dodržet termíny. Například, když bylo potřeba organizovat schůzky a zároveň řešit administrativní záležitosti, měla jsem problémy udržet přehled a efektivně rozdělit svůj čas. Často také zapomínám, musím si vše psát, a když na to zapomenu, je to problém.“

○ Měl/a jste přístup k potřebným úpravám nebo asistentům?

Petra: „Ano, v neziskové organizaci, kde pracuji, mám k dispozici pracovní asistentku, která mi pomáhá s organizací a zvládáním úkolů. Asistentka mi pomáhá při plánování denního harmonogramu a můžu se jí i se vším svěřit co mě trápí. Je to takový můj osobní psycholog.“

3. Jaké zkušenosti máte se zaměstnavateli a jejich přístupem k vašemu postižení?

Petra: „Moje zkušenosti jsou většinou pozitivní. Mám štěstí, že pracuji v organizaci, která má pochopení pro mé potřeby a poskytuje mi potřebnou podporu.“

○ Jaký byl jejich postoj při přijímacím pohovoru?

Petra: „Během přijímacího pohovoru byli velmi otevření a ptali se mě na moje potřeby a jak by mi mohli pomoci. To mi dodalo sebevědomí a pocit, že se zajímají o můj úspěch.“

○ Jak vás zaměstnavatelé podporovali během vaší pracovní doby?

Petra: „Mám pravidelné schůzky s nadřízenými, kde probereme, jak se mi daří, a dostávám zpětnou vazbu. Také mám přístup k mentorovi, který mi pomáhá s těžšími úkoly. Zaměstnavatelé mi také umožňují účast na seminářích, které mi pomáhají rozvíjet mé dovednosti.“

2) Za jakým účelem chtějí být zaměstnání?

1. Co vás motivuje k hledání zaměstnání?

Petra: „Především finance, zajistit se, ráda bych cestovala, a bez peněz by to nešlo. Kamarády mám i mimo práci.“

○ Jaké jsou vaše hlavní důvody proč chtít pracovat?

Petra: „Práce mi dává smysl a pomáhá mi cítit se sebevědomě. Chci také přispívat do společnosti a být součástí pracovního kolektivu. Práce mi

umožňuje být finančně nezávislá a podporovat mé osobní rozvojové cíle. Mám ráda úklid a organizování, často důkladně třídím kanceláře a rovnám desky, je to takový relax.“

2. Jaké jsou vaše osobní cíle a ambice spojené s prací?

Petra: „Ráda bych tady zůstala, nevadilo by mi tohle dělat celý život.“

- **Jaké konkrétní dovednosti nebo zkušenosti chcete získat?**

Petra: „Chci se naučit lépe pracovat s kancelářským softwarem, zlepšit své organizační schopnosti a naučit se efektivněji komunikovat. Ráda bych získala dovednosti v oblasti projektového řízení.“

- **Jaké jsou vaše dlouhodobé kariérní cíle?**

Petra: „Mým cílem je stát se vedoucí administrativního oddělení a pomáhat při vytváření inkluzivního pracovního prostředí. Chci také aktivně pracovat na zlepšení pracovních podmínek pro lidi s postižením., protože ví, jak je to někdy obtížné.“

3. Jakou roli hraje zaměstnání ve vašem společenském životě?

Petra: „Kamarády mám i mimo práci, mám hezký vztah se svou rodinou, zde se ráda předvedu, co umím, se všemi na pracovišti udržuji dobrý kontakt, je ale nedůvěřivá k cizím.“

- **Jaký význam má pro vás kontakt s kolegy a zaměstnavateli?**

Petra: „Kontakt s kolegy je pro mě příjemným zpestřením, ale nijak ho nevyžaduji, ráda si pracuji na svém. Mám větší pocit, že jsem soběstačná.“

- **Jak zaměstnání ovlivňuje vaše zapojení do společenských aktivit?**

Petra: „Díky práci se více zapojuji do společenských aktivit, jako jsou firemní akce a školení, což mi pomáhá rozvíjet se nejen profesionálně, ale i osobně. Práce mi také umožňuje účastnit se různých komunitních projektů a dobrovolnických akcí.“

4. Jaké jsou vaše představy o ideálním pracovním místě?

Petra: „Sejít se s hodnými lidmi, takové místo, kam se těším, mám vlastní kancelář.“

- **Jaké pracovní prostředí vám vyhovuje?**

Petra: „Snažím se, abych byla všem nápomocná a i oni mně. Na práci potřebuji klid a je užitečné, když mi někdo poradí. Potřebuji mít kolem se pořádek, pak se lépe soustředím.“

Respondent 4.

Jméno: Martin

Věk: 45 let

Oblast bydliště/rodina: Praha, žije s bratrem a jeho rodinou

Aktuální zaměstnání: Pracovník v chráněné dílně, kde vyrábí svíčky, mýdla a sůl do koupele

1)Hlavní překážky při zaměstnání osob s mentálním postižením

1. Jaké konkrétní bariéry jste zažil při hledání zaměstnání?

Martin: „Po praktické škole jsem měl strach, kam půjdu a a kdo bude v kolektivu. Zvolil jsem rovnou chráněnou dílnu. Za svůj život jsem jich vystřídal 3, protože jsme se stěhovali.“

- **Můžete popsat některé situace, kdy jste se setkal s odmítnutím?**

Martin: „Nikdy jsem se s odmítnutím nesetkal, protože jsem se vždy rozhodl jít rovnou do chráněné dílny. Mám strach z odmítnutí a zkoušení nových věcí, což mi chráněná dílna pomáhá překonat. Cítím se zde bezpečně.“

- **Jaké byly důvody, které vám zaměstnavatelé uvedli pro nepřijetí?**

Martin: „Nemám zkušenost.“

2. Jaké problémy jste zaznamenal při samotném pracovním procesu?

Martin: „Nejtěžší pro mě bylo zvyknout si na pravidelnost a dodržování harmonogramu. Také mám problémy s některými jemnými motorickými úkoly a občas se cítím přetížený, když je hodně práce. Pomalu se seznamuji, takže jsem se začlenil až po delší době.“

- **Jaké úkoly vám činily největší potíže?**

Martin: „Největší potíže mi dělají úkoly, které vyžadují jemnou motoriku a přesnost, například nalévání tekutého vosku do forem na svíčky nebo balení malých balíčků solí do koupele. Trvá mi to déle, ale baví mě to.“

- **Měl jste přístup k potřebným úpravám nebo asistentům?**

Martin: „Ano, v chráněné dílně máme pracovní asistenty, kteří nám pomáhají s těžšími úkoly a poskytují podporu tam, kde je potřeba. To mi velmi usnadňuje práci a pomáhá mi cítit se jistěji. Jsou k nám hodní.“

3. Jaké zkušenosti máte se zaměstnavateli a jejich přístupem k vašemu postižení?

Martin: „Moje zkušenosti se zaměstnavateli v chráněné dílně jsou velmi pozitivní. Jsou velmi chápaví k mým potřebám a vždy se snaží najít řešení, které mi umožní pracovat efektivně a s radostí. Často s námi žertují a je s nimi legrace.“

- **Jaký byl jejich postoj při přijímacím pohovoru?**

Martin: „Během přijímacího pohovoru byli velmi vstřícní a zajímali se o mé schopnosti a potřeby. Zjišťovali na co jsem zvyklí, jaké mám vazby s lidmi a čeho se obávám. Ujistili mě, že když nastane jakýkoliv problém, rádi mi s ním pomůžou. Jejich starost mě uklidnila a já se začal těšit.“

- **Jak vás zaměstnavatelé podporovali během vaší pracovní doby?**

Martin: „Máme společné schůze jednou za měsíc, kde se jak kolegové, tak asistenti, tak vedení bavíme, jak se nám daří a s čím bychom se chtěli svěřit. Často řešíme vztahy na pracovišti, aby spolu všichni vycházeli a bylo nám příjemně. Během práce, mě osobně stačí nasměrovat, vysvětlit a poradit, abych věděl co dál, a já uposlechnu.“

2) Za jakým účelem chtějí být zaměstnání?

1. Co vás motivuje k hledání zaměstnání?

Martin: „Nejvíce mě motivuje pocit, že jsem užitečný a zajištěný. Chci mít vlastní příjem, abych mohl finančně pomáhat bratrovi, který se o mě stará.“

- **Jaké jsou vaše hlavní důvody proč chtít pracovat?**

Martin: „Práce mi zaměstnává hlavu a pomáhá mi cítit se sebevědomě. Chci také přispívat do společnosti a být součástí pracovního kolektivu, který mě podporuje.“

2. Jaké jsou vaše osobní cíle a ambice spojené s prací?

Martin: „Chtěl bych se stát prodávčem, který bude naše výrobky prodávat na trzích a aby se na mě všichni těšili. Chci také pomáhat lidem.“

- **Jaké konkrétní dovednosti nebo zkušenosti chcete získat?**

Martin: „Chci se naučit nové techniky výroby a zdokonalení produktů. Ráda bych také získala dovednosti v oblasti organizace práce a komunikace.“

- **Jaké jsou vaše dlouhodobé kariérní cíle?**

Martin: „Mým cílem je stát se vedoucím dílny a pomáhat ostatním lidem s mentálním postižením najít práci a seberealizaci. Rád bych také pomáhal při organizování výstav a prodejních akcí.“

3. Jakou roli hraje zaměstnání ve vašem společenském životě?

Martin: „Práce je pro mě velmi důležitá i z hlediska společenského kontaktu. Díky ní mám možnost setkávat se s novými lidmi a navazovat přátelství, což mi velmi pomáhá.“

- **Jaký význam má pro vás kontakt s kolegy a zaměstnavateli?**

Martin: „Pomáhá mi cítit se jako součást týmu a zlepšovat mé sociální

dovednosti. Mám rád, když můžeme společně pracovat na projektech a vzájemně si pomáhat.“

- **Jak zaměstnání ovlivňuje vaše zapojení do společenských aktivit?**

Martin: „Díky práci se více zapojuji do společenských aktivit, jako jsou workshopy, trhy a výstavy, kde mohu prezentovat naše výrobky. To mi pomáhá se cítit důležitě, sebejistě a chtěně, mám radost, když mě někdo na akcích pozná a chválí.“

4. Jaké jsou vaše představy o ideálním pracovním místě?

Martin: „Tam, kde se budu cítit bezpečně a mít možnost se realizovat, také potřebuji režim.“

- **Jaké pracovní prostředí vám vyhovuje?**

Martin: „Vyhovuje mi klidné pracovní prostředí s jasně definovanými úkoly a podporou od kolegů a vedení. Potřebuji místo, kde je dostatek času na adaptaci na nové úkoly a kde mohu pracovat v tempu, které mi vyhovuje. Vyhovuje mi jak práce v kolektivu/týmu i samostatně.“

4.5. Výsledky výzkumu

4.5.1. Identifikace témat

Dílčí cíl 1.

1)Které jsou hlavní překážky při zaměstnání osob s mentálním postižením?

Všichni respondenti se shodli, že jejich konkrétní zkušenosti s odmítnutím přišly kvůli obavám zaměstnavatelů z jejich nekvalifikace a nedostatečné kvality práce. Dalším důvodem bylo, že nebudou dostatečně rychlí na pracovišti v porovnání s ostatními, a proto zaměstnavatelé raději přijali někoho s více zkušenostmi. U R3 zaměstnavatel zmínil obavu z časté absence kvůli nemocem a nutnosti hledat za něj náhradu. Někteří respondenti uvedli, že z dřívějších zkušeností obdrželi odmítnutí od zaměstnanců nepříliš objasněné. R4 uvedl, že kvůli strachu z neznámého šel raději po jistotě a rovnou nastoupil do chráněné dílny. Pozitivní zpětná vazba přišla pouze od R1, který si zaměstnavatele vychvaloval.

Všichni respondenti uvedli, že ve své práci mají menší problémy s činnostmi, které spadají do jejich pracovní náplně, což považují za přirozené. Někteří zmínili

problém s dodržáním harmonogramu a rozložením času, tudíž nejsou tak organizovaní. Většina respondentů uvedla, že jejich stydlivost je přítěžující okolností, což zpomaluje navazování kontaktů s kolegy. Nemají příliš osvojenou komunikaci, ale po čase se v tomto ohledu zlepšují. R2 popisuje jako nepříjemné podmínky neochotu kolegů s ní spolupracovat a navazovat konverzaci, přičemž sama neví, co je důvodem. Naopak respondent R1 vnímá kolegy jako dobrý kolektiv s příjemnou spoluprací. Dva ze čtyř respondentů uvedli, že mají asistenty, které popisují jako blízké důvěrné osoby. Respondent R1 uvedl, že asistenta nemá, ale jeho potřeby dostatečně pokrývají nápomocní kolegové.

Všichni respondenti hodnotí své aktuální zaměstnavatele jako chápavé a hodné. Během přijímacího pohovoru se zaměstnavatelé snažili vyjít vstříc, ptali se na potřeby a preference respondentů a zjišťovali jejich schopnosti a zkušenosti. Ujistili je, že se mohou s každým problémem na ně obrátit a že jim budou pomáhat, což v respondentech vyvolalo úlevu a klid. Téměř všichni se shodli, že při bývalých pohovorech se setkávali s nepříjemným odmítnutím a pocitem nedůležitosti a jinakosti oproti zdravým jedincům. Podpora, kterou jim současní zaměstnavatelé poskytují, jim dodává sebevědomí. R1 sdělil, že jeho kvality a talent byly oceňovány.

Během práce všichni respondenti uvedli, že se pravidelně konají schůze s nadřízenými i kolegy, kde projednávají fungování na pracovišti, mezilidské vztahy a hodnotí jejich pracovní výkony. Pro R2 zaměstnavatel zajistil seberozvojový kurz a komunikační procvičování, včetně individuálního plánu, který jí ulehčuje pracovní podmínky.

Dílčí cíl 2.

2) Za jakým účelem chtějí být zaměstnáni?

Všichni respondenti uvedli, že chtějí být finančně zajištěni a dobře si uvědomují hodnotu peněz. R3 konkrétně uvedl, že vydělané peníze by ráda investovala do cestování. Většina respondentů uvedla, že jsou rádi členy nějaké komunity a našli si nové přátele. Také zmiňují pocit užitečnosti, aby nebyli jen přítěží systému. Během pracovních aktivit získávají i pocit sebevědomí, což představuje velký posun oproti začátkům, kdy se styděli a báli. Další motivy a důvody byly velmi rozmanité a

ojedinělé. R1 udává jako důvod, že se chce podobat rodičům, kteří ho ve všem podporují. R4 uvádí, že mu práce a jakékoliv činnosti zaměstnávají hlavu, a nenudí se tak jako doma.

Všichni respondenti se shodli, že by se rádi věnovali tomu, co aktuálně dělají. Chtějí se zdokonalovat, podávat lepší výsledky a učit se novým věcem. Někteří respondenti by rádi pomáhali dalším lidem, ať už zdravým nebo mentálně postiženým. R2 konkrétně zmínila, že by ráda vydala knihu jako inspiraci pro ostatní postižené. Respondent R1 uvedl, že by chtěl být úspěšný jako jeho tatínek. V rámci svých zkušeností by se rádi zlepšili v komunikaci a organizovanosti.

Z dlouhodobého hlediska by se všichni rádi viděli na vyšších pozicích, ať už jako asistenti vedoucích nebo rovnou vedoucí s potřebnou podporou. R1 si přeje být známější a ceněný širším publikem. R3 se bude snažit o zlepšení podmínek a pomáhat při vytváření inkluzivního prostředí pro mentálně postižené, protože sama ví, jak je to někdy obtížné.

Pro všechny respondenty hraje zaměstnání velkou roli ve společenském životě, protože jim poskytuje nové možnosti. Téměř všichni se cítí jako součást týmu, což je pro ně velmi důležité. R1 vnímá kolegy jako dobrý kolektiv s příjemnou spoluprací a bere je jako motivátory pro větší úspěchy. R2 bere práci jako místo, kde může zapadnout, a také uvádí, že je to pro ni šance se seznámit i s muži, s kterými se v běžném životě příliš neseťkává. R3 kontakt s kolegy ani nijak nevyžaduje. Někteří respondenti uvedli, že díky práci se dostanou na firemní akce, školení a workshopy, což jim poskytuje kontakt s širší veřejností a dodává jim pocit důležitosti.

Představu o ideálním pracovním místě vidí všichni respondenti jako bezpečné místo, kde se mohou realizovat a obohacovat o nové dovednosti. Někteří uvádějí, že ideálním místem je takové, kde mají svobodu slova a mohou sdílet své názory a vize. R2 zmínila, že ideální je pro ni místo, kde se setkává s „normálními“ lidmi, což jí pomáhá cítit se také normálně. Všichni respondenti se shodnou, že jim vyhovuje klidné a přátelské prostředí, kde se na ně nespěchá. R1 vyzdvihuje především práci v týmu, zatímco R3 potřebuje místo, kam se ráda vrací, například svou kancelář, a mimo jiné si potrpí na pořádek na pracovišti.

4.6. Shrnutí DC 1.

Z výpovědí respondentů se zjistilo, že se alespoň jednou setkali s odmítnutím a diskriminačním přístupem. Hlavními důvody nepřijetí byly podle teorie předsudků nedostatečná kvalifikace, obavy z nepříliš kvalitního přínosu pro firmu a časté onemocnění. V některých případech jim konkrétní důvody odmítnutí nebyly sděleny. Uveden byl také případ diskriminace ze strany kolegů, kteří nebyli ochotni takového člověka mezi sebe přijmout.

Před nástupem do zaměstnání respondenti pociťovali obavy a stres z nového prostředí, přičemž velkou roli hrála rodina a zázemí. Zatěžující a stresující okolnosti by měly být řešeny tolerantním, vlídným a chápavým přístupem ze strany pracovníků, jak uvádí teorie. Respondenti popisují, že se s takovým přístupem setkali u aktuálních zaměstnavatelů, kteří jim poskytují potřebnou podporu a chuť pracovat.

Nedostatky a problémy pozorují především v organizaci práce a času, tedy v tom, jak si správně rozvrhnout jednotlivé kroky, aby vše fungovalo. Chápavé pracovní prostředí musí poskytnout dostatečnou adaptaci k pracovní náplni. Někteří respondenti mají k dispozici asistenty, kteří jim poskytují rady a podporu, bez které by se neobešli. Někteří uvádějí, že asistenta nepotřebují, pokud mají nápomocné kolegy.

Pro usnadnění fungování na pracovišti respondenti vnímají jako důležité pravidelné schůze, kde konzultují své domněnky a problémy, s nimiž se potýkají. Respondentka také uvedla, že jí zaměstnavatel umožnil individuální plán, který jí ulehčuje pracovní podmínky. Pocit důležitosti a nepřehlíženosti respondenti vyžadují, a berou ho jako hnací motor.

4.7. Shrnutí DC 2.

Z výzkumu vyplývá, že navzdory handicapům a přitěžujícím okolnostem mají mentálně postižení jedinci silnou touhu pracovat. Motivace k zaměstnání jsou různé, ale převládající důvod jsou finance. Všichni respondenti uvedli, že finanční zajištění je pro ně klíčové. Někteří konkrétně zmínili, že chtějí vydělané peníze využít například na cestování. V kontextu dnešních životních nákladů je finanční stabilita nezbytná pro každého. I když mentálně postižení dostávají určité příspěvky, nebrání jim to v angažování se v pracovním procesu.

Dalším významným motivem je kontakt s veřejností a navazování přátelství. Mentálně postižení jedinci jsou často izolováni a přehlíženi společností. Práce a různé komunitní centra jim umožňují navázat nové kontakty a cítit se součástí společnosti. Vstupem na trh práce také překonávají svou komfortní zónu a čelí novým výzvam. Práce pro ně může mít i relaxační funkci; jeden z respondentů uvedl, že díky zaměstnání zaměstnává svou mysl a nenudí se. Po duševní stránce práce přináší sebejistotu a pocit užitečnosti.

Překvapivým zjištěním je motivace podobat se rodičům, ke kterým vzhlížejí. Funkční rodiny poskytují stabilní zázemí, které je důležité pro rozvoj každého jedince. Práce mimo domov také zajišťuje přísun nových informací a osvojení užitečných dovedností. Respondenti jsou s výběrem své práce spokojeni a chtějí se jí věnovat i nadále.

Z výpovědí vyplývá, že mnoho mentálně postižených pracuje také proto, aby mohli pomáhat ostatním lidem s postižením a být pro ně inspirací. Aby dosáhli lepších výsledků, snaží se zlepšit své komunikační schopnosti. V budoucnu se vidí jako úspěšní jedinci na pozicích asistentů vedoucích nebo přímo vedoucími. Přes negativní zkušenosti neztrácejí zájem o práci.

Socializace na pracovišti je nezbytná pro týmovou spolupráci. Někteří respondenti vnímají práci jako příležitost k potenciálnímu partnerskému seznámení, což mimo pracovní prostředí hodnotí jako obtížné. Aby se mohli plně adaptovat, potřebují klidné a bezpečné prostředí, kde se mohou realizovat. Z teorie víme, že klidný a vřelý přístup zaručuje lepší výkon na pracovišti.

5. ZÁVĚR

Hlavním cílem této bakalářské práce je identifikovat hlavní překážky, kterým čelí osoby s mentálním postižením na trhu práce, a analyzovat jejich motivace k pracovní aktivitě. Z provedeného výzkumu vyplývá, že mentálně postižení jedinci jsou snaživí a pracovití. Zaměstnání jim poskytuje řád a denní režim, bez kterého obtížně fungují. Při správné podpoře a pochopení jsou schopni dosáhnout vynikajících výsledků. Ochota zaměstnavatelů dát těmto osobám příležitost přispívá k důstojnějšímu a inkluzivnějšímu světu.

Neetické chování vůči mentálně postiženým jednotlivcům vyvolává otázky o lidskosti a empatii. Je důležité si uvědomit, že i tito jedinci mají právo přispívat společnosti a měly by jim být poskytnuty stejné příležitosti jako ostatním. Často stačí jen malé nasměrování a podpora, aby mohli uspět.

Navzdory existujícím zákonům a opatřením výzkum ukazuje, že diskriminace stále přetrvává. Tento problém často pramení z neinformovanosti zaměstnavatelů o povaze mentálního postižení a individualitě každého jedince. Doporučení pro zaměstnavatele zahrnují pečlivé prověřování zájemců a poskytnutí příležitosti k prokázání jejich schopností. Důvěra a podpora mohou mít obrovský vliv na jejich úspěch.

Pro usnadnění adaptace na pracovišti mohou být velmi užiteční asistenti, kteří poskytují podporu a rady. Všichni lidé by měli být ke svým kolegům laskaví a otevření. Negativní postoje a diskriminace mohou pocházet i od kolegů. V takových případech by mohly pomoci teambuildingové aktivity, které napomohou lepšímu vzájemnému poznání a přijetí.

Pokud se mentálně postižený jedinec ocitne v negativním pracovním prostředí, může to vést k jeho odchodu z práce. Nikdo by neměl být vystaven negativní atmosféře na pracovišti. Pracovní náplň by měla být přizpůsobena schopnostem a dovednostem jedince, aby práce byla obohacující a ne stresující.

Předsudky a neochota navazovat kontakt s mentálně postiženými jedinci často pramení ze strachu a neznalosti. V některých případech byli respondenti mylně

obviňováni z užívání drog kvůli svým specifickým pohybům a vzhledu. Veřejná osvěta je nezbytná nejen na pracovišti, ale i v běžném životě, aby se předešlo takovým nepochopením a negativním zkušenostem, které mohou ovlivnit sebevědomí a psychiku těchto jedinců.

Práce je biologickou potřebou člověka a motivace k pracovní aktivitě u mentálně postižených není pouze finanční. Mnozí z nich pracují také proto, aby mohli finančně podpořit své rodiny, což ukazuje jejich vděčnost a čisté srdce. Mentálně postižení chtějí být užiteční pro společnost a úspěšní. Svoji činnost vnímají jako způsob, jak pomáhat druhým a přispívat k rovnosti.

Díky pracovnímu uplatnění se mentálně postižení jedinci dostávají do širšího okruhu lidí a mají možnost se účastnit firemních akcí, což jim dodává pocit důležitosti. Pracovní prostředí by mělo být klidné a vlídné, neboť přispívá k lepšímu výkonu a celkové spokojenosti na pracovišti.

6. SEZNAM LITERATURY A PŘÍLOH

6.1. Seznam použité literatury a zdroje

BENDOVÁ, Petra a ZIKL, Pavel. *Dítě s mentálním postižením ve škole. Pedagogika (Grada)*. Praha: Grada, 2011. ISBN 978-80-247-3854-3.

DOLEJŠÍ, Mojmír. *K otázkám psychologie mentální retardace*. 2. uprav.a dopl.vyd. Praha: Avicenum, 1978.

GIDDENS, Anthony, SUTTON, Philip W., ed. *Sociologie*. Vyd. 1. Praha: Argo, 2013. ISBN 978-80-257-0807-1.

HANÁK, Petr. *Metodika kariérového poradenství pro žáky s mentálním postižením*. Olomouc: Univerzita Palackého v Olomouci, 2022. ISBN 978-80-244-6104-5.

HENDL, Jan. *Kvalitativní výzkum: základní teorie, metody a aplikace*. Páté, přepracované vydání. Praha: Portál, 2023. ISBN 978-80-262-1968-2.

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

KREJČÍŘOVÁ, Olga. *Problematika zaměstnávání občanů se zdravotním postižením: studijní texty*. Praha: Rytmus, 2005. ISBN 80-903598-1-7.

KREJČÍŘOVÁ, Olga; ŘEHŮŘEK, Lubomír; BODLÁKOVÁ, Ivana a NEJEDLÝ, Petr. *Profesní příprava a pracovní uplatnění osob s mentálním postižením*. Ostrava: Montanex, 2004. ISBN 80-7225-112-0.

LANGER, Stanislav. *Mentální retardace: etiologie, diagnostika, profesiografie, výchova*. 3. přeprac. vyd. Hradec Králové: Kotva, 1996. ISBN 80-900254-8-X.

LEČBYCH, Martin. *Mentální retardace v dospívání a mladé dospělosti*. Olomouc: Univerzita Palackého v Olomouci, 2008. ISBN 978-80-244-2071-4.

LUDÍKOVÁ, Libuše. *Problematika kvality života osob se speciálními potřebami*. Olomouc: Univerzita Palackého v Olomouci, 2017. ISBN 978-80-244-5270-8.

NEUMANNOVÁ, Radka a KYKALOVÁ, Martina (ed.). *Antidiskriminační vzdělávání a veřejná správa v ČR: příručka pro zaměstnance veřejné správy*. Praha: Multikulturní centrum Praha, 2007. ISBN 978-80-239-9597-8.

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

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

PIPEKOVÁ, Jarmila (ed.). *Kapitoly ze speciální pedagogiky*. 2. rozš. a přeprac. vyd. Brno: Paido, 2006. ISBN 80-7315-120-0.

PIPEKOVÁ, Jarmila. *Kapitoly ze speciální pedagogiky*. 3., přeprac. a rozš. vyd. Brno: Paido, 2010. ISBN 978-80-7315-198-0.

SLOWÍK, Josef. *Komunikace s lidmi s postižením*. Praha: Portál, 2010. ISBN 978-80-7367-691-9.

SOLOVSKÁ, Vendula. *Rozvoj dovedností dospělých lidí s mentálním postižením*. Praha: Portál, 2013. ISBN 978-80-262-0369-8.

ŠMAJSOVÁ BUCHTOVÁ, Božena. *Nezaměstnanost: psychologický, ekonomický a sociální problém. Psyché (Grada)*. Praha: Grada, 2002. ISBN 80-247-9006-8.

ŠVARCOVÁ-SLABINOVÁ, Iva. *Mentální retardace: vzdělávání, výchova, sociální péče*. Vyd. 4., přeprac. *Speciální pedagogika (Portál)*. Praha: Portál, 2011. ISBN 978-80-7367-889-0.

ŠVARŤÍČEK, Roman a ŠEĎOVÁ, Klára. *Kvalitativní výzkum v pedagogických vědách*. Praha: Portál, 2007. ISBN 978-80-7367-313-0.

VÁGNEROVÁ, Marie. *Současná psychopatologie pro pomáhající profese*. Praha: Portál, 2014. ISBN 978-80-262-0696-5.

VALENTA, Milan; MICHALÍK, Jan a LEČBYCH, Martin. *Mentální postižení*. 2., přepracované a aktualizované vydání. *Psyché (Grada)*. Praha: Grada, 2018. ISBN 978-80-271-0378-2.

VALENTA, Milan; MÜLLER, Oldřich; VÍTKOVÁ, Marie; MICHALÍK, Jan; KOZÁKOVÁ, Zdeňka et al. *Psychopedie*. Šesté aktualizované a rozšířené vydání. Praha: Parta, 2021. ISBN 978-80-7320-290-3.

Internetové zdroje

AAIDD Information. Online. <https://www.aaid.org/home>. Dostupné z: <https://www.aaid.org/home>.
[aaiddfaqonid_template.pdf](#) . 2008. [cit. 2024-04-24]

MELROSE, Sherri; DUSOME, Debra; SIMPSON, John; CROCKER, Cheryl a ATHENS, Elizabeth. Supporting Individuals with Intellectual Disabilities & Mental Illness. Online. BCcampus, <https://opentextbc.ca/> 2015. Dostupné z: <https://opentextbc.ca/caregivers/> [cit. 2024-06-21].

MINISTERSTVO PRÁCE A SOCIÁLNÍCH VĚCÍ, 2024. *Plnění povinného podílu zaměstnávání osob se zdravotním postižením (dále jen "OZP") s vysvětlujícími příklady*. Online. Dostupné z: <https://www.mpsv.cz/plneni-povinneho-podilu-ozp> . [cit. 2024-05-16].

MKN-10 Klasifikace, 2024, Online. <https://mkn10.uzis.cz/>. Dostupné z: <https://mkn10.uzis.cz/prohlizec/F70-F79> [cit. 2024-06-18].

ÚŘAD PRÁCE. ČR, 2023. *Pracovní rehabilitace*. Online. Dostupné z: <https://www.uradprace.cz/pracovni-rehabilitace-4> [cit. 2024-06-18].

ÚŘAD VLÁDY ČR, 2019. *Průzkum zaměstnávání osob se zdravotním postižením ve vybraných úřadech státní správy v roce 2019*. Online. Dostupné z: [Průzkum-zamestnavani-OZP-ve-statni-sprave-2019.pdf \(gov.cz\)](#) [cit. 2024-04-26].

WHAT DO I SAY? A guide to language about disability. Online. People With Disability Australia, <https://pwd.org.au/> 2019. Dostupné z: <https://pwd.org.au/...pdf>. [cit. 2024-06-18].

6.2. Seznam příloh

Příloha č. 1

Vážení respondenti,

ráda bych Vám vyjádřila upřímné poděkování za účast na tomto rozhovoru, který je součástí praktické části mé bakalářské práce. Vaše odpovědi a zkušenosti jsou pro můj výzkum velmi cenné. Pokud Vám to není nepříjemné, použiji audiozáznam. Ujišťuji Vás, že Vaše odpovědi budou anonymní a použity pouze pro výzkumné účely této práce. Tento rozhovor podstupujete dobrovolně a můžete kdykoliv odstoupit. Vaše údaje budou chráněny a důvěrnost zachována podle etických principů výzkumu. Po zpracování budou všechny odpovědi smazány. Předem děkuji za Vaši ochotu a čas.

Jméno, věk, bydliště/ rodina, aktuální zaměstnání:

1) Které jsou hlavní překážky při zaměstnání osob s mentálním postižením?

Podotázky:

1. *Jaké konkrétní bariéry jste zažil/a při hledání zaměstnání?*
 - Můžete popsat některé situace, kdy jste se setkal/a s odmítnutím?
 - Jaké byly důvody, které vám zaměstnavatelé uvedli pro nepřijetí?
2. *Jaké problémy jste zaznamenali při samotném pracovním procesu?*
 - Jaké úkoly vám činily největší potíže?
 - Měl/a jste přístup k potřebným úpravám nebo asistentům?
3. *Jaké zkušenosti máte se zaměstnavateli a jejich přístupem k vašemu postižení?*
 - Jaký byl jejich postoj při přijímacím pohovoru?
 - Jak vás zaměstnavatelé podporovali během vaší pracovní doby?

2) Za jakým účelem chtějí být zaměstnání?

Podotázky:

1. *Co vás motivuje k hledání zaměstnání?*
 - Jaké jsou vaše hlavní důvody proč chtít pracovat?
2. *Jaké jsou vaše osobní cíle a ambice spojené s prací?*
 - Jaké konkrétní dovednosti nebo zkušenosti chcete získat?
 - Jaké jsou vaše dlouhodobé kariérní cíle?
3. *Jakou roli hraje zaměstnání ve vašem společenském životě?*
 - Jaký význam má pro vás kontakt s kolegy a zaměstnavateli?
 - Jak zaměstnání ovlivňuje vaše zapojení do společenských aktivit?
4. *Jaké jsou vaše představy o ideálním pracovním místě?*
 - Jaké pracovní prostředí vám vyhovuje?