

UNIVERZITA KARLOVA V PRAZE
EVANGELICKÁ TEOLOGICKÁ FAKULTA

Bakalářská práce

**Podporované zaměstnávání jako možný
prostředek pro zlepšení kvality života člověka
znevýhodněného na trhu práce**

Barbora Belánská

Katedra pedagogiky a psychologie
Vedoucí práce Mgr. Marie Ortová
Studijní program Pastorační a sociální práce
Studijní obor Sociální práce

Praha 2016

Prohlášení

Prohlašuji, že jsem tuto bakalářskou práci s názvem „*Podporované zaměstnávání jako prostředek pro zlepšení kvality života člověka znevýhodněného na trhu práce*“ napsala samostatně a výhradně s použitím uvedených pramenů.

V Praze dne 1. 6. 2016

Anotace

Bakalářská práce se zabývá možností využít službu podporované zaměstnávání pro zvýšení kvality života osob znevýhodněných na trhu práce. Cílem práce je poukázat na důležitost podporovat zaměstnanost znevýhodněných osob, neboť je to v zájmu spokojenosti celé společnosti. Jednou z forem této podpory může být právě podporované zaměstnávání. V první části práce se snažím nastínit poznatky z oblasti kvality života, práce a nezaměstnanosti, sociální a pracovní rehabilitace, a také přiblížit průběh poskytování služby podporované zaměstnávání. V druhé části pak navazuji příběhem z praxe, pomocí kterého se pak v poslední kapitole snažím ukázat užitečnost podporovaného zaměstnávání pro zlepšení kvality života znevýhodněných osob, potažmo společnosti.

Klíčová slova

Podporované zaměstnávání, kvalita života, práce, zaměstnání, znevýhodněné osoby, osoby se zdravotním postižením

Summary

This bachelor thesis „*Supported employment as an instrument of improving the quality of life of people disadvantaged in the labor market*“ deals with possibility of using supported employment for improving the quality of life of people disadvantaged in the labour market. The aim of the thesis is to point out the importance of supporting the employment of disadvantaged people not only for them, but for the whole society. The first part of the thesis focuses on facts about quality of life, employment and unemployment, social and vocational rehabilitation and approaches the provision of the supported employment. There is casuistry in the second part, which helps me to present usefulness of supported employment for improving the quality of life of disadvantaged people, by extension, the entire society.

Keywords

Support employment, quality of life, job, employment, disadvantaged people, people with disabilities

Poděkování

Ráda bych poděkovala především Mgr. Marii Ortové, která byla ochotna vést mou bakalářskou práci, přestože jsem jí požádala na poslední chvíli. Dále bych ráda poděkovala společnosti Fosa, o.p.s., která mi umožnila použít dokumentaci, potřebnou pro vytvoření kazuistiky.

Obsah

Úvod.....	11
1 Rozlišení základních pojmů	12
2 Kvalita života.....	15
2.1 Kvalita pracovního života.....	16
2.2 Práce a kvalita života člověka se zdravotním postižením	17
3 Práce a nezaměstnanost.....	19
3.1 Práce a zaměstnání	19
3.2 Práce jako prostředek živobytí.....	20
3.3 Význam práce pro člověka	20
3.4 Nezaměstnanost	21
3.5 Vliv nezaměstnanosti na člověka	22
3.6 Vliv nezaměstnanosti na jednotlivé životní oblasti.....	23
3.7 Vliv nezaměstnanosti na společnost.....	26
4 Znevýhodnění na trhu práce	29
5 Pracovní rehabilitace jako součást koordinované rehabilitace	31
5.1 Pracovní rehabilitace	31
5.1.1 Nástroje aktivní politiky zaměstnanosti.....	33
5.1.2 Podpora zaměstnávání osob se zdravotním postižením.....	35
6 Podporované zaměstnávání	37
6.1 Historie podporovaného zaměstnávání	38
6.2 Jak můžeme definovat podporované zaměstnávání?	39
6.3 Podpora poskytovaná uživateli služby	41
6.4 Podpora poskytovaná zaměstnavateli	45
7 Příběh z praxe	47
7.1 Před vstupem do služby	47
7.2 Začátky v PZ FORMIKA	48
7.3 První pracovní nabídka v rámci PZ FORMIKA	49
7.4 Pracovní uplatnění nalezené prostřednictvím PZ FORMIKA	49
7.5 Přesun na jiné pracoviště a průběžné změny pracovní náplně.....	50

7.6 První ukončení poskytování služby PZ.....	50
7.7 Podpora po ukončení poskytování PZ	51
7.8 Podpora po ukončení poskytování PZ na základě žádosti zaměstnavatele	51
7.9 Přetrvávající obtíže a Janina nespokojenost se zaměstnáním	52
7.10 Opětovné nastoupení do služby PZ	53
7.11 Vyjasňování pracovních představ	53
7.12 Hledání práce	54
7.13 Pracovní nabídka v hotelové kuchyni	55
7.14 Úspěšné ukončení spolupráce v rámci PZ	55
7.15 Shrnutí.....	56
8 Podporované zaměstnávání pro zlepšení kvality života.....	57
Závěr.....	60
Seznam literatury	63
Internetové zdroje	64

Úvod

Pro svou bakalářskou práci jsem si vybrala téma podporované zaměstnávání v souvislosti se subjektivně vnímanou kvalitou života člověka s postižením; na konkrétním příkladu z praxe chci ukázat, jakým způsobem vede služba podporované zaměstnávání své klienty k samostatnosti při hledání práce, a jaký vliv to má na jejich kvalitu života.

V první kapitole uvádím definice několika pojmů, které jsou pro tuto práci důležité. V dalších kapitole se pak budu věnovat pojmu "kvalita života", a to nejprve v obecné rovině, a posléze v oblasti kvality pracovního života.

Vzhledem k tomu, že je podporované zaměstnávání službou určenou lidem bez práce, případně lidem v práci nespokojeným, věnuji další kapitolu teoretickým znalostem z oblasti práce a nezaměstnanosti, z jejich vlivu na člověka, potažmo na společnost.

Dále se pokusím zasadit službu podporované zaměstnávání do širšího kontextu podpory lidí znevýhodněných na trhu práce (jejichž charakteristiku uvádím ve čtvrté kapitole), což učiním v páté kapitole popisem koordinované a pracovní rehabilitace.

V šesté kapitole se konečně budu věnovat poskytování služby podporované zaměstnávání, jeho cílům, principům a historii.

Na příkladu z praxe pak popíši, jak se vyvíjel konkrétní případ v rámci poskytování podporovaného zaměstnávání. V poslední kapitole pak shrnu, jaký má dle mého názoru podporované zaměstnávání vliv na zaměstnanost lidí s postižením, potažmo zda může mít vliv na jejich vnímání kvality života.

1 Rozlišení základních pojmů

V první kapitole se pokusím vymezit základní pojmy, které se vyskytnou v následujícím textu; pojmy jako *práce*, *zaměstnání*, *sociální problém* a další jsou sice všeobecně známé, často se ale stává, že představy o jejich významu má každý z nás dost rozdílné, nebo je obtížné je stručně vyjádřit.

Práce - Je jakákoliv činnost, kterou člověk vykonává. Nemusí být vždy zdrojem obživy.

Zaměstnání - Je činnost založená na smlouvě, zahrnuje materiální odměnu za její výkon. Je to zdroj obživy člověka. Je možné vykonávat zaměstnání v rámci vlastního povolání, ale není to podmínkou.

Povolání - Je soubor schopností, dovedností, vědomostí a vlastností, které jsou potřeba k vykonávání určitého druhu práce. Tento soubor člověk může získat prostřednictvím odborné přípravy a praxe. Kromě živobytí také člověku umožňuje seberealizovat se¹.

Osoba se zdravotním postižením - Vymezení zdravotního postižení pro účely zaměstnávání je dle zákona o zaměstnanosti následující:

*"Osobami se zdravotním postižením jsou fyzické osoby, které jsou orgánem sociálního zabezpečení uznány invalidními ve třetím stupni (osoby s těžším zdravotním postižením), nebo v prvním nebo druhém stupni... Za osoby se zdravotním postižením se považují i fyzické osoby, které byly orgánem sociálního zabezpečení posouzeny, že již nejsou invalidní, a to po dobu 12 měsíců ode dne tohoto posouzení"*².

¹ Základní orientace ve světě práce. *Volba povolání* [online]. [cit. 2016-05-21]. Dostupné z: <http://www.vychova-vzdelavani.cz/svet-prace/>

² *Zákon o zaměstnanosti č. 435/2004 Sb.* [online]. In: [cit. 2016-05-21]. Dostupné z: <http://zakony.centrum.cz/zakon-o-zamestnanosti>, §67.

Sociální rehabilitace - Od roku 2006 je tento pojem zakotvený v zákoně o sociálních službách, kde je popsán jako „*soubor specifických činností směřujících k dosažení samostatnosti, nezávislosti a soběstačnosti osob, a to rozvojem jejich specifických schopností a dovedností, posilováním návyků a nácvikem výkonu běžných, pro samostatný život nezbytných činností alternativním způsobem využívajícím zachovaných schopností, potenciálů a kompetencí*“³. Cílem sociální rehabilitace je tedy co největší začlenění znevýhodněného člověka do běžného života, co největší samostatnost a soběstačnost ve všech životních oblastech (péče o vlastní osobu, vztahy, volný čas, práce, bydlení, apod.). Sociální rehabilitace je potřebným osobám poskytována prostřednictvím sociálních služeb.

Pracovní rehabilitace - I pracovní rehabilitace je soubor určitých činností, jsou však zaměřené pouze na získání a udržení vhodného zaměstnání osoby se zdravotním postižením, která je zároveň vedená jako uchazeč či zájemce o práci na úřadu práce. Tyto činnosti zabezpečuje úřad práce na základě žádosti, podané osobou se zdravotním postižením, buď sám, ve spolupráci s rehabilitačními středisky, nebo pověřením jiné právnické či fyzické osoby. Jedná se o poradenství v oblasti zaměstnání, přípravy pro zaměstnání, zprostředkování zaměstnání a jeho udržení, a dále o vytváření vhodných pracovních podmínek. Pracovní rehabilitace je upravena v zákoně č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti⁴.

³Zákon č. 108/2006 Sb., o sociálních službách [online]. 2006 [cit. 2016-05-12]. Dostupné z: http://www.mpsv.cz/files/clanky/13640/108_2006_2015.pdf. §70.

⁴ *Pracovní rehabilitace*. Integrovaný portál MPSV [online]. [cit. 2016-05-12]. Dostupné z: http://portal.mpsv.cz/upcr/kp/pha/pracovni_rehabilitace.

Pracovní rehabilitaci můžeme však v odlišném pohledu vnímat také jako metodu práce v integračních programech (tzn. jako aktivizační metodu)⁵.

Podporované zaměstnávání - Jedná se o metodu sociální rehabilitace, jejíž hlavním cílem je získání kompetencí, schopností a dovedností, potřebných k získání a udržení pracovního uplatnění⁶. Podporované zaměstnávání (PZ) je určeno lidem, kteří jsou nějakým způsobem omezeni na trhu práce (nejedná se tedy pouze o osoby se zdravotním postižením, ale také o další ohrožené skupiny).

Lidský kapitál - Mazouch a Fischer ve své knize o lidském kapitálu citují dnes všeobecně uznávanou definici lidského kapitálu Garryho S. Beckera (autor chicagské ekonomické školy): „*Lidský kapitál jsou schopnosti, dovednosti a odpovídající motivace tyto schopnosti a dovednosti uplatnit.*“⁷.

⁵ RICHTEROVÁ, Bohdana. *Teorie a praxe problematiky zaměstnávání osob se zdravotním postižením v České republice*. Krnov: Reintegra, 2011. ISBN 978-80-254-9526-1, s. 11.

⁶ TRUTNOVSKÁ, Romana. *Podporované zaměstnávání*. In MATOUŠEK, Oldřich a kolektiv. *Encyklopedie sociální práce*. Praha: Portál, 2013. ISBN 978-80-262-0366-7.

⁷ MAZOUCH, Petr a Jakub FISCHER. *Lidský kapitál: měření, souvislosti, prognózy*. V Praze: C.H. Beck, 2011. Beckova edice ekonomie. ISBN 978-80-7400-380-6, s. 1.

2 Kvalita života

„Kvalita života“ je koncept, který nám říká, jaká je životní situace jedince, případně skupiny lidí (společnosti). Můžeme podle něho říci, zda je člověk ve fyzické, duševní a sociální pohodě, tzn., zda je zdravý. Na kvalitu života můžeme pohlížet z objektivního hlediska (tedy sledovat nějaké objektivní ukazatele – vnější podmínky jako např. materiální zabezpečení), nebo z hlediska subjektivního (tzn., můžeme se zajímat o to, jak kvalitu života vnímá daný jedinec; toto hodnocení je podmíněno kulturou i vztahem k individuálním hodnotám a způsobu jejich realizace a říká nám, jak je daný člověk sám se svým životem spokojený, jak se cítí).

Pojem se poprvé objevil ve dvacátých letech minulého století v rámci ekonomie a prošel dlouhým vývojem. I dnes je téměř nemožné shodnout se na jednotné definici, nemluvě o jeho zkoumání a hodnocení. Je v hledáčku zájmu medicíny, psychologů, sociologů, ekonomů a dalších odborníků a v naší kultuře je posuzována zejména z pohledu ekonomického (peníze a majetek je zde stavěn nad dobré zdraví a funkční rodinu)⁸. Bývá popisována pojmy jako soběstačnost, důstojnost, nezávislost, seberealizace, spokojenost ve vztazích, sociální a kulturní integrovanost, apod.⁹

Rozporuplné pohledy odborníků jsou dány především tím, že objektivní a subjektivní zkoumání kvality života se může velmi rozcházet ve výsledcích; nelze tedy postihnout tuto problematiku komplexně.

Na kvalitu života a její měření se můžeme dívat ze tří perspektiv, které zmiňuje Dragomirecká: zaprvé jde o **objektivní měření sociálních ukazatelů** (kdy se soustředíme na možnosti, bariéry a zdroje okolí jako je bezpečí, vzdělání apod.), za druhé se jedná o **subjektivní odhad celkové spokojenosti se životem** (tedy především životní styl jedince a jeho naplňování, spokojenost

⁸ ČADOVÁ, Naděžda a Miloš PALEČEK (eds.). *Jak je v Česku vnímána práce*. Praha: Sociologický ústav Akademie věd ČR, 2006. ISBN 80-7330-103-2, s. 37.

⁹ Tamtéž, s. 39.

v pro jedince důležitých oblastech) a za třetí o **subjektivní odhad spokojenosti s jednotlivými oblastmi života** (fyzická kondice, vztahy, volný čas, atd.). Všechny tyto oblasti můžeme zkoumat na úrovni jedince, skupiny či národa a to především pomocí dotazníkového šetření, či strukturovaných rozhovorů¹⁰.

V této práci se věnuji kvalitě života znevýhodněného člověka z jeho subjektivního pohledu, ze kterého je kvalita života spojena s našimi hodnotami. Každý z nás má hodnoty na svém pomyslném žebříčku seřazené jinak, ale všeobecně se mezi nejdůležitější hodnoty řadí rodina, zdraví, práce, přátelství, či volný čas. Pro zvýšení kvality života je tedy potřeba být v těchto oblastech spokojenější.

2.1 Kvalita pracovního života

Jednou z hodnocených oblastí je práce; může být pro člověka důvodem ke spokojenosti i k nespokojenosti. Jak uvádí Čadová, dlouhodobá nezaměstnanost ovlivňuje hodnocení kvality života velmi negativně. Kvalita pracovního života však nezávisí jen na tom, zda jedinec pracuje, či je nezaměstnaný. Vliv má i uspokojení potřeb zaměstnance prostřednictvím pracovního zapojení na pracovišti, dále spokojenost se specifickými aspekty práce, jako je mzda, spolupracovníci, nadřízení, apod. V této souvislosti uvádí Čadová cíle, určené ke zlepšování kvality pracovního života lidí, stanovené Evropskou nadací: zabezpečení jistoty kariéry a zaměstnání; zachování a zlepšování zdraví zaměstnanců; rozvíjení kvalifikace a kompetencí; sladění pracovního a mimopracovního života¹¹.

¹⁰DRAGOMIRECKÁ, Eva. *Kvalita života*. In MATOUŠEK, Oldřich a kolektiv. *Encyklopedie sociální práce*. Praha: Portál, 2013. ISBN 978-80-262-0366-7.

¹¹ČADOVÁ, Naděžda a Miloš PALEČEK (eds.). *Jak je v Česku vnímána práce*. Praha: Sociologický ústav Akademie věd ČR, 2006. ISBN 80-7330-103-2, s. 48.

Subjektivně dobře hodnocená kvalita pracovního života bude mít samozřejmě vliv také na úspěch zaměstnavatelů; spokojení pracovníci mohou odvádět více práce lépe, než nespokojení jedinci.

Při zkoumání kvality pracovního života se otázky pohybují v oblastech, jako je spokojenost s pracovním výkonem, s pracovními podmínkami, zajímají se o pracovní dobu (práce z domova, přesčasy), vztahy na pracovišti, pracovní úrazy, atd.

Práce je pro člověka prostředek pro zlepšení kvality života. Neschopnost získat či si udržet práci kvalitu života snižuje¹².

2.2 Práce a kvalita života člověka se zdravotním postižením

Dle výzkumu z roku 2005, který cituje Richterová, jsou osoby se zdravotním postižením vzhledem k celkovému obyvatelstvu v práci méně výkonově motivovány (nemají rády vysoké nároky), méně motivovány k tvůrčí činnosti (dávají přednost stereotypu), méně flexibilní a asertivní, méně emocionálně stabilní a odolné vůči zátěži, i méně sebevědomé¹³

Ve zlepšování kvality pracovního života může znevýhodněným pomoci podpora sociálních služeb, či nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti.

Přestože skupiny osob s různým postižením jsou velmi odlišné, má jejich zaměstnávání vždy společné jmenovatele – aby mohl člověk vykonávat práci, která ho uspokojuje, musí mít odpovídající vzdělání a vstřícného zaměstnavatele. Pro jedince, kteří již mají školní léta za sebou, může být vhodným způsobem pro nalezení vhodného zaměstnání celoživotní vzdělávání, či možnost rekvalifikace.

¹² Tamtéž, s. 53.

¹³ RICHTEROVÁ, Bohdana. *Teorie a praxe problematiky zaměstnávání osob se zdravotním postižením v České republice*. Krnov: Reintegra, 2011. ISBN 978-80-254-9526-1, s. 28 – 29.

Nutno dodat, že celoživotní vzdělávání (případně rekvalifikace) nejsou zdrojem jen pro pracovní oblast kvality života; Ludíková ve své knize cituje M. Beneše, který upozorňuje na potřebu vzdělávání dospělých především z hlediska „druhé šance“ pro ty, kteří nemohli nebo neměli zájem získat vzdělání, dále z hlediska zvyšování kompetencí, rozvoje schopností vyplňovat sociální role, z hlediska smysluplného trávení volného času, apod.¹⁴

Zvyšování kvality života znevýhodněných osob se kromě jiného může dít prostřednictvím koordinované rehabilitace, jejíž součástí je i rehabilitace pracovní, která pomáhá najít uplatnění na trhu práce lidem se zdravotním postižením. Než se ale budu rehabilitaci věnovat, ráda bych nastínila základní poznatky o práci a nezaměstnanosti obecně.

¹⁴ LUDÍKOVÁ, Libuše a kolektiv. *Kvalita života osob se speciálními potřebami*. Olomouc: Univerzita Palackého v Olomouci, 2013. ISBN 978-80-244-3827-6, s. 19.

3 Práce a nezaměstnanost

V následující kapitole se snažím vystihnout rozdíl mezi prací a zaměstnáním, a dále se snažím poukázat na potřebnost zaměstnání v životě člověka. Vzhledem k tomu, že opakem k zaměstnání je nezaměstnanost, věnuji se v kapitole i této problematice; zaměstnání je pro člověka a jeho život velmi důležité a je samozřejmé, že na jeho situaci bude mít velký vliv i případná nezaměstnanost. Jaký, to rozvádím především v podkapitole „*Vliv nezaměstnanosti na jednotlivé životní oblasti*“.

3.1 Práce a zaměstnání

Mareš ve své knize *Nezaměstnanost jako sociální problém* uvádí, že práce je zakotvena v naší kultuře jako důležitá součást života člověka i celé společnosti a odkazuje na Sigmunda Freuda, který tvrdí, že „*práce je pouto, které nás váže k realitě*“¹⁵. V naší společnosti spojujeme pojem práce s pojmem zaměstnání (tzn. placená práce). Pokud se někoho ptáme, zda pracuje, obvykle nemáme na mysli nic jiného, než zda chodí do zaměstnání. To je dáno především skutečností, že společnost očekává, že jedinci budou získávat své příjmy na živobytí výhradně prostřednictvím zaměstnání a podléhá tomu její organizace. Od našeho zaměstnání se tak odvozuje celková struktura našeho života; naše cíle, status, sociální kontakty, vzdělání (jako příprava na zaměstnání) i volný čas (jako regenerace pro další práci v zaměstnání) – vše, čím se můžeme definovat¹⁶. Jak zmiňuje Čadová, dosažení úspěchu

¹⁵ MAREŠ, Petr. *Nezaměstnanost jako sociální problém*. Praha: Sociologické nakladatelství, 1994. Studijní texty (Sociologické nakladatelství). ISBN 80-901-4249-4, s. 68.

¹⁶ Tamtéž, s. 68.

v zaměstnání je na žebříčku hodnot na třetím místě, hned za hodnotami rodinnými¹⁷. Na stejném místě uvádí, že větší význam přikládají smysluplné a užitečné práci mladí lidé a muži, spíše než ženy a starší osoby.

3.2 Práce jako prostředek živobytí

Práce nebyla vždy jen prostředkem pro zajištění živobytí. Ve středověku měla být vykonávána, aby lidé pokryli nezbytné potřeby; zbytek času měl být věnován duchovním činnostem a službě Bohu. Práce byla také velmi nepravidelná (kvůli změnám ročních období) a povětšinou se odehrávala kolem domácnosti, tudíž existovala mnohem větší nezávislost na placené práci (z čehož je jasné, že se jednalo opravdu spíše o práci, než o zaměstnání).

Z povinnosti v ctnost se práce změnila v době reformace. K tomuto přispěl dle Mareše především Kalvín svým učením o predestinaci (předurčení ke spasení, jehož znamením je především ekonomický úspěch a úsilí o něj). Tato křesťanská etika práce byla později sekularizována a povinnost pracovat se přenesla z křesťanského prostředí do všeobecné společnosti¹⁸. Práce byla oddělena od domácnosti a byla určena k vydělávání prostředků na živobytí (nikoliv ke konkrétnímu využití), čímž se stalo, že začala být šířena prostřednictvím trhu práce.

3.3 Význam práce pro člověka

Stále opakují, že práce je nedílnou součástí života člověka. Proč je ale tak významná? Mareš uvádí šest hlavních rysů zaměstnání, které jsou pro člověka důležité (čerpá z knihy Anthonyho Giddense *Sociology*, vydané roku 1989):

- **peníze** (hlavní zdroj uspokojování potřeb)

¹⁷ ČADOVÁ, Naděžda a Miloš PALEČEK (eds.). *Jak je v Česku vnímána práce*. Praha: Sociologický ústav Akademie věd ČR, 2006. ISBN 80-7330-103-2, s. 134.

¹⁸ MAREŠ, Petr. *Nezaměstnanost jako sociální problém*. Praha: Sociologické nakladatelství, 1994. Studijní texty (Sociologické nakladatelství). ISBN 80-901-4249-4, s. 70.

- **úroveň činnosti** (získání a zdokonalování dovedností a schopností)
 - **rozmanitost žití** (člověk se pohybuje nejen v domácím prostředí, ale také v pracovním)
 - **struktura času** (zaměstnání nabízí smysluplné a reálné uspořádání denního života i dlouhodobých životních plánů)
 - **sociální kontakt** (zaměstnání přináší možnost seznámit se s novými lidmi mimo rámec rodiny)
 - **osobní identita** (práce utváří náš pohled na sebe)¹⁹
- Placená práce je hodnocena jako „opravdová práce“. Činnosti, které vykonáváme bez mzdy, většinou nepovažujeme za práci.

3.4 Nezaměstnanost

V následující podkapitole budu čerpat především z *Encyklopedie sociální práce*²⁰. Mareš zde uvádí, že nezaměstnanost označuje stav na trhu práce; existují zde osoby bez placeného zaměstnání, případně osoby, které mají zaměstnání na velmi malý počet hodin. Tyto osoby hledají nové zaměstnání a jsou připraveny do něho ihned nastoupit. Tento stav je způsobený nerovnováhou mezi nabídkou a poptávkou pracovní síly. Můžeme rozlišovat několik různých druhů nezaměstnanosti (frikční, sezónní, nedobrovolná, cyklická, apod.), myslím ale, že podrobnosti o jednotlivých druzích nejsou nyní důležité, proto se nebudu věnovat jejich specifikaci. Nezaměstnaností jsou ohroženy více určité skupiny lidí – velmi mladí lidé bez praxe, lidé bez kvalifikace, lidé blížící se dosažení důchodového věku (tato „horní hranice“ je

¹⁹ MAREŠ, Petr. *Nezaměstnanost jako sociální problém*. Praha: Sociologické nakladatelství, 1994. Studijní texty (Sociologické nakladatelství). ISBN 80-901-4249-4, s. 70 - 71.

²⁰ MAREŠ, Petr. *Nezaměstnanost*. In MATOUŠEK, Oldřich a kolektiv. *Encyklopedie sociální práce*. Praha: Portál, 2013. ISBN 978-80-262-0366-7.

dnes již po padesátém roce života, přestože důchodový věk se stále posouvá výš), etnické menšiny, či osoby se zdravotním postižením. Mareš zdůrazňuje, že nezaměstnanost těchto skupin nebývá tolik způsobena nedostatkem kvalitních pracovních příležitostí na trhu práce, jako spíš jejich malým lidským kapitálem a jsou kvůli tomu předurčeni k dlouhodobé či opakující se nezaměstnanosti. Řešením této situace pak není zvyšování počtu pracovních míst, ale zvyšování kvalifikace, dovedností a kompetencí lidí z rizikových skupin. Nezaměstnanost vnímáme jako sociální problém, který negativně ovlivňuje život jednotlivce i celé společnosti, vede ke snížení životní úrovně a kvality života, ke stresu, zhoršení zdraví, devastaci sebeúcty, ke stigmatizaci, znehodnocení lidského kapitálu, k narušení sociálních vztahů, k sociálnímu vyloučení.

3.5 Vliv nezaměstnanosti na člověka

Se ztrátou zaměstnání přichází také mnoho změn pro každodenní život člověka. Mareš cituje z knihy *Cultures of Unemployment* autorů Engbersena, Shuyta a Timmera; ti zdůrazňují, že nezaměstnanému člověku chybí práce a dostatek peněz, mají ale až příliš mnoho volného času²¹. Jako nejproblematictější se jeví dlouhodobá nezaměstnanost, a to nejen pro jedince, ale pro celou společnost. Negativně ovlivňuje životní podmínky člověka (zvyšuje riziko chudoby a sociálně patologických jevů), sociální instituce (rodinu) i zdraví nezaměstnaných; ničí sociální status a snižuje sebevědomí, vylučuje jedince (případně celé skupiny) ze spoluúčasti na vytváření společenského a politického života.

²¹ MAREŠ, Petr. Nezaměstnanost jako sociální problém. Praha: Sociologické nakladatelství, 1994. Studijní texty (Sociologické nakladatelství). ISBN 80-901-4249-4, s. 74.

Čím déle je člověk nezaměstnaný, tím vyšší je pravděpodobnost, že se již do aktivního pracovního procesu nevrátí. Čím je to způsobeno? Mareš uvádí čtyři faktory, které tuto skutečnost způsobují: prohlubující se demotivace člověka hledat místo na trhu práce, devastace lidského kapitálu, stigmatizace a nedůvěra potenciálních zaměstnavatelů (ti mohou dlouhodobou nezaměstnanost vnímat jako osobní defekt nezaměstnaného) a krize identity člověka (neboť společnost je postavena na principu placené práce, od které je odvozeno postavení a význam člověka)²².

Rozdílné je hodnocení jednotlivých aspektů práce. Této problematice se ve svých výzkumech věnoval Výzkumný ústav bezpečnosti práce: mezi nejdůležitějšími aspekty je výše mzdy a její spravedlivé rozdělení, dále celková spokojenost a pohoda při práci, jistota zaměstnání, chování nadřízených a vztah s nimi, spravedlivé posuzování pracovních výsledků, respekt a úcta nadřízených, či vztahy s kolegy²³.

3.6 Vliv nezaměstnanosti na jednotlivé životní oblasti

Pojďme se nyní podívat na jednotlivé oblasti života, které nezaměstnanost ovlivňuje. V následujícím textu se opět opírám především o knihu Petra Mareše *Nezaměstnanost jako sociální problém*, ve které se věnuje osmi různým oblastem.

Životní úroveň

Snížení životní úrovně nezaměstnaného člověka je způsobena především snížením příjmů; podpora v nezaměstnanosti, či případné dávky sociální podpory v drtivé většině nemohou pokrýt náklady tak, jako mzda, nehledě na to, že ne každý nezaměstnaný na podporu v nezaměstnanosti dosáhne (v

²² Tamtéž, s. 75.

²³ ČADOVÁ, Naděžda a Miloš PALEČEK (eds.). *Jak je v Česku vnímána práce*. Praha: Sociologický ústav Akademie věd ČR, 2006. ISBN 80-7330-103-2, s. 142.

takovém případě je pak jedinec odkázán na sociální podporu). Situace se samozřejmě zhoršuje úměrně s dobou nezaměstnanosti. Nezaměstnaní jsou tak často nuceni nastoupit do méně kvalifikované (a samozřejmě méně placené) práce.

Deprivace nezaměstnaných

Tato je spojena s vyloučením nezaměstnaných osob ze sociálních vztahů a s vyloučením z konzumu. Deprivace v tomto směru může vycházet ze skutečnosti, že si člověk nemůže pořídit žádné nové zboží a obměňovat tím to, co již vlastní. Tato nemožnost samozřejmě může způsobit skutečné strádání (chudobu), ale většinou způsobuje především psychické strádání. Určitá úroveň konzumu je prezentována médii jako žádoucí, a pokud jedinec není schopen této úrovně dosáhnout, přichází psychické strádání, které je dále posilováno očekáváním okolí.

Změna vnímání času

Čas se pro nezaměstnaného jedince stává naprosto nepodstatným, vše ubíhá pomaleji, nic nemá jasnou strukturu a člověk se brzy začne ve dnech „ztrácet“; přestane rozlišovat všední dny a víkendy, začne se nudit. Začne být obtížné vůbec s jakoukoliv činností začít, neboť se vše jeví jako neúčelné. Člověk postupně ztrácí své cíle, pocit užitečnosti a potřeby. Smysluplné využití volného času je spojeno s prací, neboť volný čas slouží pro odpočinek od práce. Nezaměstnaný člověk tedy vlastně nemá jak volný čas využít, čímž je způsobeno, že ho nakonec opravdu nijak nevyužije. Skupina lidí, kteří jsou schopni udržet si časovou strukturu, je nepoměrně menší, než skupina, u které se projevují výše popsané symptomy. Většinou se jedná o osoby, které jsou nezaměstnané jen krátce, byly nespokojeny se svým předchozím zaměstnáním, mají našetřené peníze, případně mají legitimní důvody pro setrvání mimo pracovní trh (např. svobodné matky nebo matky s malými dětmi, osoby s postižením).

Vliv nezaměstnanosti na rodinu

Nezaměstnanost se neprojevuje jen na životě nezaměstnaného jedince, ale i na životě jeho blízkého okolí. Obzvláště pokud je nezaměstnaným hlavní živitel rodiny, je dopad velmi negativní. O vlivu nižšího příjmu jsem se již zmínila výše; je potřeba ale přihlídnout i k dalším okolnostem – nezaměstnaný ztrácí v rámci rodiny svůj status, stres z neschopnosti nalézt zaměstnání často způsobuje rozvrat rodiny a rozvod, hrozí také větší riziko domácího násilí²⁴.

Je však také nutné poukázat na skutečnost, že nezaměstnaný člověk může naopak být svou rodinou podporován, a to nejen finančně, ale také psychicky.

S rodinou je také spojena sňatečnost, která je u nezaměstnaných osob nižší, než u zaměstnaných; stejně tak je tomu s porodností. V určité části populace je tomu však s porodností jinak – mnoho nezaměstnaných žen se snaží otěhotnět, neboť v těhotenství vidí východisko ze své současné nepříznivé sociální situace. Dítě je v naší kultuře velkou hodnotou a přivedením dítěte na svět se může žena seberealizovat.

Sociální izolace

Zaměstnání je zdrojem sociálních kontaktů (které po ztrátě zaměstnání bývají většinou přerušeny, neboť se vytratí sdílení společné zkušenosti), ale ztráta zaměstnání vede také k přerušení mnoha kontaktů, které se zaměstnáním přímo nesouvisí. Důležitost zaměstnání pro získávání sociálních kontaktů potvrzuje i výzkum Čadové (v tomto výzkumu vnímají tuto příležitost více ženy, než muži)²⁵. Nezaměstnaní se vyhýbají jak těm, kteří zaměstnání mají (a před kterými se cítí stigmatizovaní), tak i ostatním nezaměstnaným, neboť

²⁴ MAREŠ, Petr. *Nezaměstnanost jako sociální problém*. Praha: Sociologické nakladatelství, 1994. Studijní texty (Sociologické nakladatelství). ISBN 80-901-4249-4, s. 80.

²⁵ ČADOVÁ, Naděžda a Miloš PALEČEK (eds.). *Jak je v Česku vnímána práce*. Praha: Sociologický ústav Akademie věd ČR, 2006. ISBN 80-7330-103-2, s. 136.

setkání s nimi bývá často nepříjemné. Izolace nevzniká náhle; je to pomalý postup, během kterého se nemusí jedinec nutně přestat fyzicky stýkat s lidmi; jedná se však vždy o odloučení od zaměstnaných lidí. Tato izolace bývá často také důvodem, proč má nezaměstnaný obtíže nalézt nové zaměstnání; v hledání podpory (a také v hledání nového zaměstnání) nám mohou pomoci sociální sítě, především ty rodinné.

Vliv nezaměstnanosti na fyzické a psychické zdraví

V minulosti byla nezaměstnanost spojena s chudobou a strádáním, z čehož jasně vyplývá i podvýživa a s ní spojené nemoci, což již dnes naštěstí neplatí. Dnes je skutečností, že zhoršení fyzického stavu má na svědomí především stres, který pramení z dlouhodobé nezaměstnanosti. Ztráta zaměstnání také často vede k vyššímu požívání alkoholu, léků, ke kouření či užívání drog.

Vzhledem k tomu, že je ztráta zaměstnání důvodem k obavám a starostem, a také vede k větší emocionální nestabilitě, může vyústit i v narušení psychické rovnováhy člověka. Hrozbou jsou úzkostné pocity, deprese, neurotická onemocnění, poruchy spánku. Nutno zmínit, že nezaměstnanost často pravděpodobně není příčinou duševního onemocnění, spíše jeho spouštěčem u lidí, kteří mají k tomuto druhu onemocnění určité předpoklady (např. dědičné)²⁶.

3.7 Vliv nezaměstnanosti na společnost

Jak jsem již několikrát zmínila, nezaměstnanost nemá vliv jen na konkrétního jedince, ale také na celou společnost, ve které se nezaměstnanost vyskytuje. Dle Čadové je nezaměstnanost ve společnosti zmiňována jako

²⁶MAREŠ, Petr. *Nezaměstnanost jako sociální problém*. Praha: Sociologické nakladatelství, 1994. Studijní texty (Sociologické nakladatelství). ISBN 80-901-4249-4, s. 75 - 86.

nejtíživější problém v České republice²⁷. Nezaměstnaný člověk má v rámci společnosti nižší status, hůř se mu naplňují očekávání okolí ohledně udržování určité úrovně spotřeby a životního standardu. V případě, že člověk není schopný této úrovně dosáhnout, je předpokládáno, že dává přednost zahálení před snahou o to, být dobrým pracovníkem. Pod tlakem společnosti se nezaměstnaní snaží alespoň na veřejnosti udržet znaky potřebné úrovně co nejdéle.

Získání zaměstnání je důležité především pro mladé jedince, neboť až získáním zaměstnání se v naší společnosti stávají opravdu dospělými.

Jak uvádí Mareš, nezaměstnaný člověk by se měl podle společnosti zdržet všech aktivit; kromě hledání práce. Tato znevýhodňující role je dána systémem vyplácení podpory v nezaměstnanosti – k jejímu vyplácení je nutné mít předchozí zaměstnání, a také je nutné plně se věnovat hledání práce. Nezaměstnaný je stavěn do role klienta, je zneschopňován. Často je předpokládáno, že nezaměstnaný ztratil práci svou vinou, a k získání nové by mu stačilo zkrátka jen chtít.

Tyto předpoklady vedou k velké stigmatizaci nezaměstnaných. Lidé se často snaží fakt, že přišli o zaměstnání, před ostatními tajit.

Společností je předpokládáno, že nezaměstnaný bude i nadále schopen plnit své sociální závazky (např. starat se o rodinu), a že bude schopen svou nepříznivou situaci sám změnit (status nezaměstnaného je tedy považován za krátkodobý stav). Pokud se člověku nedaří (nebo se nesnaží) najít si práci, společnost jej posuzuje, jako že s ním není něco v pořádku. Očekává se, že nezaměstnaný „vezme jakoukoliv práci“, bez ohledu na obor, úvazek či finanční ohodnocení. Nezaměstnanost je tedy brána spíš jako selhání jedince, než jako selhání společnosti.

²⁷ ČADOVÁ, Naděžda a Miloš PALEČEK (eds.). *Jak je v Česku vnímána práce*. Praha: Sociologický ústav Akademie věd ČR, 2006. ISBN 80-7330-103-2, s. 135.

Nicméně riziko nezaměstnanosti není pro každého stejné; v rámci společnosti jsou skupiny, které jsou nezaměstnaností ohroženy více, než ostatní. Jedná se především o osoby s nižší kvalifikací, mladé lidi, ženy, členy minoritních skupin a imigranty. Více se znevýhodněným skupinám budu věnovat v následující kapitole.

Bohužel, nezaměstnanost často vede k mnoha sociálně patologickým jevům. Mareš zmiňuje výzkum Stephena Platta, který dokazuje, že nezaměstnanost je spojena s vyšším počtem sebevražd (dokonaných i nedokonaných)²⁸. Co se týká dalších jevů, má nezaměstnanost vliv na růst kriminality, užívání léků, drog a tabáku, na krizi hodnot a rodiny, úpadek úcty k autoritám, na rozklad občanské společnosti, aj.²⁹

²⁸ MAREŠ, Petr. *Nezaměstnanost jako sociální problém*. Praha: Sociologické nakladatelství, 1994. Studijní texty (Sociologické nakladatelství). ISBN 80-901-4249-4, s. 91.

²⁹ Tamtéž, s. 88 – 96.

4 Znevýhodnění na trhu práce

Přestože se tato práce soustředí nejvíce na osoby se zdravotním postižením, je nutno v souvislosti se zaměstnáním a nezaměstnaností uvést, že na trhu práce nejsou znevýhodněny jen osoby se zdravotním postižením. A také služba podporované zaměstnávání není poskytována jen osobám se zdravotním postižením, nýbrž i všem ostatním, kteří jsou na trhu práce znevýhodněni (samozřejmě dle cílové skupiny jednotlivých poskytovatelů).

Jak uvádí Jan Michalík, právo na práci je jednou z nejdůležitějších podmínek naplnění kvality života³⁰. Problém zaměstnanosti osob znevýhodněných na trhu práce není jen otázkou České republiky; situace je podobná i v ostatních částech světa. Jako nejproblematictější se jeví zaměstnávání osob se zdravotním postižením. Mezi osobami se zdravotním postižením mají pak největší problém s hledáním vhodného pracovního místa ti, jejichž postižení je závažné (především pokud se jedná o osoby s mentálním či kombinovaným postižením), a dále ti, kteří mají nízkou kvalifikaci. Při zaměstnávání osob znevýhodněných na trhu práce je možné využívat širokou škálu možností, které jednak motivují znevýhodněné osoby hledat pracovní uplatnění, jednak motivují (případně nařizují) zaměstnavatele znevýhodněné osoby zaměstnávat. I přes veškerá opatření však velký podíl znevýhodněných osob, které chtějí pracovat, stále své pracovní uplatnění nenašel³¹.

Které skupiny osob jsou na trhu práce nejvíce ohroženy? Nejedná se pouze o osoby se zdravotním postižením; můžeme sem zařadit i absolventy škol, starší osoby, osoby s nízkou kvalifikací, matky vracející se z mateřské dovolené, těhotné ženy a vlastně ženy všeobecně, osoby pečující o dítě, osoby

³⁰ MICHALÍK, Jan. *Zdravotní postižení a pomáhající profese*. Praha: Portál, 2011. ISBN 978-80-7367-859-3, s. 70.

³¹ Tamtéž, s. 74 - 76.

vedené v evidenci uchazečů o zaměstnání déle než 6 měsíců, osoby po výkonu trestu odnětí svobody, případně Romy a další etnické menšiny. Jaké bývají důvody pro znevýhodnění na trhu práce? Na následujících řádcích uvádím pár příkladů:

Absolventi škol – jak uvádí Kodymová, nejčastějším důvodem nezaměstnanosti je chybějící praxe v oboru, či málo pracovních kontaktů; stává se ale také, že absolvent studoval obor, po kterém již na trhu práce není poptávka.

Starší osoby – s vyšším věkem je mnohem složitější být flexibilní a přizpůsobování se novému zaměstnání trvá déle.

Ženy – jsou zatíženy starostmi o domácnost; u mladých žen se předpokládá odchod na mateřskou dovolenou. Nicméně pro ženy není ztráta zaměstnání tak nepříjemnou situací, jako pro muže; její ženská role je totiž naplněna mateřstvím a péčí o domácnost³².

Osoby s nízkou kvalifikací – jak uvádí Kodymová, mezi nezaměstnanými se jedná o nejpočetnější skupinu dlouhodobě nezaměstnaných osob. Většinou se jedná o mladé lidi, kteří nemají zájem o zaměstnání³³.

³² MATOUŠEK, Oldřich, Pavla KODYMOVÁ a Jana KOLÁČKOVÁ. *Sociální práce v praxi*. 2. vydání. Praha: Portál, s.r.o., 2010. ISBN 978-80-7367-818-0, s. 301.

³³ Tamtéž, s. 302.

5 Pracovní rehabilitace jako součást koordinované rehabilitace

Pro zvýšení zaměstnanosti osob se zdravotním postižením jsou využívány nástroje pracovní rehabilitace. Abychom mohli lépe porozumět tomu, co je a k čemu slouží pracovní rehabilitace, je nutné ji zařadit do širšího kontextu rehabilitace koordinované. V této kapitole proto uvedu základní informace o koordinované rehabilitaci tak, jak je uvádí Jan Pfeiffer v knize „*Koordinovaná rehabilitace*“ z roku 2014.

Poskytování koordinované rehabilitace je postaveno na „*Standardních pravidlech vyrovnání příležitostí pro osoby se zdravotním postižením*“, která schválila Valná hromada OSN v roce 2006. Rehabilitace je dle těchto pravidel podpora osob se zdravotním postižením „*dosáhnout a udržet si co nejvyšší možnou úroveň samostatnosti, uplatnit v plné míře tělesné, duševní, sociální a profesní schopnosti a dosáhnout pokud možno plného začlenění do všech aspektů života společnosti*“³⁴.

Koordinovaná rehabilitace je proces realizovaný činnostmi v oblasti zdravotní péče, zaměstnanosti, vzdělávání a sociálních služeb. Tyto činnosti by měly být vykonávány multidisciplinárně dle individuálních potřeb člověka a měly by podporovat zapojení člověka do společnosti pokud možno ve všech oblastech a měly by minimalizovat přímé i nepřímé dlouhodobé či trvalé následky postižení člověka.

5.1 Pracovní rehabilitace

Pojem pracovní rehabilitace je používán ve dvou různých smyslech; v rámci koordinované asistence, kdy je součástí tohoto celku, a také v rámci

³⁴ PFEIFFER, Jan. *Koordinovaná rehabilitace*. České Budějovice: Jihočeská univerzita v Českých Budějovicích, Zdravotně sociální fakulta, 2014. ISBN 978-80-7394-461-2, s. 6.

této konkrétní součásti, kde se používá jako označení souboru nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti, který zajišťuje úřad práce.

V širším pojetí zahrnuje dle Šestáka pracovní a profesní přípravu, poradenství pro volbu vhodného pracovního uplatnění, přizpůsobení podmínek pro začlenění osob se zdravotním postižením, a soustavnou podporu člověka v pracovním uplatnění a začlenění a při získávání a udržení zaměstnání³⁵.

V tomto pojetí zajišťují pracovní rehabilitaci následující subjekty:

- **Sociální služby** – např. denní a týdenní stacionáře, denní centra, sociálně terapeutické dílny, apod.
- **Nástroje na pomezí sociálních služeb a prostředků politiky zaměstnanosti** – tranzitní program (příprava studentů při přechodu ze školy do dalšího života) a podporované zaměstnávání
- **Nástroje politiky zaměstnanosti** – pracovní rehabilitace, chráněné pracovní místo, zaměstnavatel zaměstnávající více než 50% osob se zdravotním postižením
- **Další formy zaměstnávání osob se zdravotním postižením** – sociální podnikání, sociální firmy
- **Otevřený trh práce**

V užším pojetí je pracovní rehabilitace dle zákona o zaměstnanosti činnost úřadu práce určená pro osoby se zdravotním postižením. Úřad práce může touto činností pověřit jinou právnickou či fyzickou osobu.

Pracovní rehabilitace se soustředí na získání a udržení vhodného zaměstnání osoby se zdravotním postižením (případně osob, které jsou uznány za dočasně neschopné práce, či přestaly být invalidními) a je vykonávána na

³⁵ PFEIFFER, Jan. *Koordinovaná rehabilitace*. České Budějovice: Jihočeská univerzita v Českých Budějovicích, Zdravotně sociální fakulta, 2014. ISBN 978-80-7394-461-2, s. 158.

základě žádosti této osoby. Hrazena je krajskou pobočkou úřadu práce. Zahrnuje především poradenskou činnost zaměřenou na volbu zaměstnání, teoretickou a praktickou přípravu pro zaměstnání, zprostředkování, udržení a změnu zaměstnání, či vytváření vhodných podmínek pro výkon zaměstnání.

Veškerá činnost je vykonávána na základě individuálního plánu, který sestavil úřad práce společně s danou osobou.

Teoretická a praktická příprava zahrnuje přípravu na budoucí povolání, přípravu k práci (maximálně 24 měsíců, během kterých člověk získává znalosti, dovednosti a návyky pro výkon zvoleného zaměstnání; provádí se na pracovištích, chráněných pracovních místech a ve vzdělávacích zařízeních) a specializované rekvalifikační kurzy³⁶.

Jak jsem již zmínila, pracovní rehabilitace může být realizována prostřednictvím dalších osob pověřených úřadem práce. Jednou z možností je i využití podporovaného zaměstnávání. Tomuto tématu se budu podrobněji věnovat v šesté kapitole.

5.1.1 Nástroje aktivní politiky zaměstnanosti

V pracovní rehabilitaci se využívá koncept Aktivní politiky zaměstnanosti, který je součástí státní politiky zaměstnanosti. Státní politika zaměstnanosti usiluje o dosažení rovnováhy mezi nabídkou a poptávkou po pracovních silách, o produktivní využití zdrojů pracovních sil a o zabezpečení práva občanů na zaměstnání. V oblasti politiky zaměstnanosti působí Ministerstvo práce a sociálních věcí a Úřad práce ČR. Aktivní politika zaměstnanosti je souhrn opatření určených pro vyšší zaměstnanost. Mezi tato opatření můžeme zahrnout rekvalifikace, investiční pobídky, veřejně prospěšné práce, společensky účelná pracovní místa, příspěvek na zapracování, příspěvek

³⁶ *Zákon o zaměstnanosti č. 435/2004 Sb.* [online]. In: [cit. 2016-05-21]. Dostupné z: <http://zakony.centrum.cz/zakon-o-zamestnanosti>, § 69 - 74.

při přechodu na nový podnikatelský program, poradenství, podporu zaměstnávání osob se zdravotním postižením, sdílené zprostředkování zaměstnání a cílené programy k řešení zaměstnanosti³⁷.

Rekvalifikace – jedná se o rozšíření stávající kvalifikace, případně o získání nové kvalifikace, která umožní nezaměstnanému získat nové uplatnění. Nejedná se o studium na střední ani vysoké škole, ale o vzdělávání v rámci dalšího profesního vzdělávání, ve speciálních programech a aktivitách, případně u zaměstnavatele.

Investiční pobídky – jedná se o hmotnou podporu zaměstnavatele při tvorbě nových pracovních míst, případně při rekvalifikaci a školení nových zaměstnanců.

Veřejně prospěšné práce – jsou časově omezené pracovní příležitosti pro obtížně umístitelné a dlouhodobě nezaměstnané uchazeče o práci. Nejdéle mohou trvat dvanáct po sobě jdoucích měsíců.

Společensky účelná pracovní místa – jsou taková místa, která zaměstnavatel zřídí pro uchazeče o zaměstnání, kterým nelze pracovní umístění zajistit jinak. Je možné tento nástroj použít i pro znevýhodněné osoby, které chtějí podnikat.

Příspěvek na zapracování – po dobu až tří měsíců může zaměstnavatel využívat tento příspěvek určený zaměstnanci, který má na starosti zaškolení nového zaměstnance, jenž byl uchazečem o zaměstnání, a kterému úřad práce věnoval zvýšenou péči.

Překlenovací příspěvek – poskytuje úřad práce OSVČ, která přestala být uchazečem o zaměstnání, a které byl poskytnut příspěvek na Společensky

³⁷ Aktivní politika zaměstnanosti a zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti. *Integrovaný portál MPSV* [online]. [cit. 2016-05-21]. Dostupné z: <https://portal.mpsv.cz/sz/zamest/dotace/apz>.

účelné pracovní místo. Příspěvek je možné využít na úhradu provozních nákladů, poskytuje se maximálně pět měsíců.

Příspěvek při přechodu na nový podnikatelský program – je možné využít v situaci, kdy zaměstnavatel mění výrobu nebo poskytování služeb a změny jsou tak zásadní, že v danou chvíli nemůže zaměstnavatel pro své zaměstnance zabezpečit práci v rozsahu stanovené týdenní pracovní doby. Příspěvek lze využívat maximálně šest měsíců.

Sdílené zprostředkování zaměstnání – jedná se o spolupráci úřadu práce s agenturami práce; pokud s tím uchazeč o zaměstnání souhlasí, zařadí ho úřad práce do sdíleného zprostředkování zaměstnání. Úřad práce pak poskytuje příspěvek agentuře práce, která uchazeči zprostředkuje zaměstnání.

Cílené programy k řešení nezaměstnanosti – tyto programy mohou pomoci řešit nezaměstnanost na obecní, okresní, krajské či celostátní úrovni. Jsou to soubory opatření zaměřených na zvyšování možností osob uplatnit se na trhu práce.³⁸

5.1.2 Podpora zaměstnávání osob se zdravotním postižením

Kromě nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti jsou k dispozici i další prostředky pro motivaci zaměstnavatelů zaměstnávat osoby se zdravotním postižením. Zaměstnavatel je povinen zaměstnávat osoby se zdravotním postižením, pokud má více než 25 zaměstnanců. V danou chvíli by měla být 4% z celkového počtu zaměstnanců zastoupena osobami se zdravotním postižením. Je však na zaměstnavateli, jakým způsobem tuto povinnost splní; přímé zaměstnání osoby se zdravotním postižením je jen jedna ze tří možností. Dalším způsobem splnění povinného podílu je odebírání výrobků od zaměstnavatelů, kteří zaměstnávají více než 50% zaměstnanců se zdravotním

³⁸ *Zákon o zaměstnanosti č. 435/2004 Sb.* [online]. In: [cit. 2016-05-21]. Dostupné z: <http://zakony.centrum.cz/zakon-o-zamestnanosti>, § 104 – 120.

postižením či od chráněných dílen. Poslední možností je odvod peněz do státního rozpočtu (jedná se o 1,5 násobek průměrné mzdy na každého nezaměstnaného člověka se zdravotním postižením).

Následující výhody pro zaměstnavatele uvádí Miroslav Pavlák³⁹:

Chráněné pracovní místo – je takové místo, které zaměstnavatel zřídí přímo pro osobu se zdravotním postižením. Na toto pracovní místo může získat od úřadu práce příspěvek. Příspěvek je možné poskytnout, jen pokud byl zaměstnanec evidovaný jako uchazeč o zaměstnání. Využít ho může také přímo osoba se zdravotním postižením, která se rozhodne vykonávat samostatnou výtěžnou činnost. Příspěvek je nenárokový, tzn., žádost o něj musí schválit příslušný úřad práce.

Příspěvek na podporu zaměstnávání osob se zdravotním postižením na chráněném pracovním místě – tento příspěvek je určen pro zaměstnavatele, kteří mají v řadách zaměstnanců více než 50% osob se zdravotním postižením.

Další velkou výhodou (která však nespadá do nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti) je snížení daně z příjmu; pokud zaměstnavatel zaměstnává osoby se zdravotním postižením, snižuje se mu daň z příjmu (dle zákona č. 586/1992 Sb. o daních z příjmu). Pokud je zaměstnanec osobou invalidní ve třetím stupni, je sleva 60 000 Kč za rok, v případě osob invalidních v prvním a druhém stupni činí sleva 18 000 Kč ročně⁴⁰.

³⁹ PAVLÁK, Miroslav. Možnosti uplatnění osob se zdravotním postižením na trhu práce. In: KOLEKTIV AUTORŮ. *Svět práce a kvalita života v globalizované ekonomice*. Praha: Výzkumný ústav bezpečnosti práce, 2007. ISBN 978-80-86973-45-6, s. 3 - 4.

⁴⁰ *Zákon č. 586/1992 Sb., o daních z příjmů* [online]. In: [cit. 2016-05-21]. Dostupné z: <http://www.zakonyprolidi.cz/cs/1992-586>, §35.

6 Podporované zaměstnávání

V předchozích kapitolách jsem shrnula, co je kvalita života a že je možné pro její zvyšování u osob se zdravotním postižením využít koordinovanou, potažmo pracovní rehabilitaci a nástroje aktivní politiky zaměstnanosti. Dále jsem uvedla, že pracovní rehabilitaci je možné poskytovat různými formami, mezi něž řadíme i sociální službu „podporované zaměstnávání“. V následující kapitole se pokusím představit základní principy služby podporované zaměstnávání. Čerpat budu především ze *Souhrnné metodiky podporovaného zaměstnávání*⁴¹, což je publikace poměrně starší, nicméně dle mého názoru vystihuje vše podstatné a je stále aktuální. Kromě principů a hlavních cílů podporovaného zaměstnávání také nastíním historii a proces poskytování služby.

Cílem služby podporované zaměstnávání je vždy spokojenost klienta služby, a také spokojenost zaměstnavatele, pro kterého klient pracuje. Smyslem je totiž vyrovnání příležitostí osob znevýhodněných na trhu práce (ať už kvůli zdravotnímu postižení, sociálnímu znevýhodnění, nebo na základě jiného omezení při hledání a udržení si práce), nikoliv jejich zvýhodňování. V centru dění stojí klient; služba však zároveň poskytuje podporu zaměstnavateli, který se rozhodne znevýhodněného člověka zaměstnat. Na základě *Všeobecné deklarace lidských práv* má každý člověk právo na práci. Je však nutné si uvědomit, že s právy jdou ruku v ruce také povinnosti. Je tedy potřeba podporovat zaměstnavatele v tom, aby od pracovníků jakýmkoliv způsobem znevýhodněných požadoval odpovídající pracovní výkon a takový výkon také odměnil odpovídající mzdou. Je vynikající, pokud se zaměstnavatel rozhodne upravit pracovní podmínky dle potřeb klienta, není však možné ho oproti

⁴¹ VITÁKOVÁ, Petra (ed.). *Souhrnná metodika podporovaného zaměstnávání: projekt EQUAL - rozšíření metodiky, národní a evropská spolupráce*. Vyd. 1. Praha: Rytmus, 2005. ISBN 80-903598-0-9.

ostatním pracovníkům zvýhodňovat; to je v zájmu nejen zaměstnavatele, ale i klienta - i pozitivní diskriminace je stigmatizující.

Podporované zaměstnávání pomáhá klientovi nalézt a využít jeho dovednosti a možnosti a snaží se skloubit potřeby klienta s potřebami zaměstnavatele. To vše musí být podloženo motivací klienta, kterého služba podporuje v získání pracovního uplatnění, to nejtěžší břemeno však nechává na něm; v konečném důsledku vždy záleží pouze na klientovi, zda si získané zaměstnání udrží, či nikoliv.

6.1 Historie podporovaného zaměstnávání

Podporované zaměstnávání není žádnou novinkou; ve Spojených státech amerických směle konkuruje neúčinným službám pro osoby s mentálním postižením, které těmto lidem pomáhaly nalézt zaměstnání na otevřeném trhu práce. V 80. letech byla služba legislativně upravena a začala se postupně šířit do dalších zemí jako např. do Kanady či Austrálie a v 90. letech také do evropských zemí. Zde patří mezi nejúspěšnější země Norsko a Švédsko. Velmi dobře funguje služba také v Německu, kde je možné (dle zákona o rehabilitaci z roku 2000) nalézt poskytovatele služby v každém regionu. Ve většině zemí východní Evropy se podporované zaměstnávání nerozvíjí; v České republice, na Slovensku a Maďarsku není služba stále ještě dostupná ve všech krajích.

Dle statistiky České unie podporovaného zaměstnávání působilo v České republice v roce 2013 54 agentur poskytujících podporované zaměstnávání⁴². První z agentur vznikla již v roce 1995 v Praze.

Služba je ve většině agentur financována na základě grantů, které jsou udílené neziskovým organizacím (které jsou poskytovateli podporovaného

⁴² Údaje o podporovaném zaměstnávání v ČR v roce 2014. *Česká unie pro podporované zaměstnávání* [online]. [cit. 2016-05-21]. Dostupné z: http://unie-pz.cz/files/files/Statisticke%20zpravy/Statistika_PZ_2014_CUPZ.pdf

zaměstnávání nejčastěji). Od roku 2004 je také možné propłacet náklady na poskytování služby jako služby pracovní rehabilitace (pouze pro osoby se zdravotním postižením); v praxi je tato možnost však stále velmi málo využívána. V tomto směru se ale snaží situaci změnit Asociace pracovní rehabilitace ČR z.ú., která vznikla v roce 2009 právě za účelem rozvoje služeb pracovní rehabilitace⁴³.

6.2 Jak můžeme definovat podporované zaměstnávání?

Služba klientům pomáhá nejen získat pracovní uplatnění, ale také zvýšit dovednosti, které jsou pro hledání práce a její následné udržení nezbytné. I když jsou v rámci služby vyhledávány stabilní pracovní pozice s dlouhodobým potenciálem, není možné předpokládat, že klient služby zůstane na získané pozici do konce života. Je přirozenou součástí lidského života projít více pracovních pozic. Využívání služby by tedy mělo klientovi umožnit získat takové dovednosti, aby v budoucnu již podporu při hledání práce nepotřeboval, nebo aby byla potřebná míra podpory nižší. Služba je časově omezená na 24 měsíců; důvodem je především zajištění efektivnosti služby a soustředění se na dosažení stanoveného cíle. Předpokládá se aktivní spoluúčast klienta na hledání pracovního uplatnění.

Jak jsem již zmínila, hledaná pracovní pozice by měla mít dlouhodobý charakter, tzn., že by mělo být možné na pozici setrvat alespoň jeden rok od ukončení poskytování služby. V tomto směru je možné zaznamenat změnu; v poslední době je více než dřív běžné pracovat u zaměstnavatele mimo hlavní pracovní poměr. Při hledání vhodných nabídek bylo nutné se této skutečnosti přizpůsobit. I zaměstnání na základě dohody o pracovní činnosti může mít dlouhodobý a stabilní charakter. Zaměstnání musí dále být na otevřeném trhu

⁴³ Asociace. *Asociace pracovní rehabilitace České republiky* [online]. [cit. 2016-05-21]. Dostupné z: <http://www.aprcr.cz/asociace/>.

práce, protože snahou podporovaného zaměstnávání je také integrace znevýhodněných osob do většinové společnosti. I v této oblasti je možné zaznamenat určitý posun. Existuje již mnoho zaměstnavatelů, kteří zaměstnávají více než 50% osob se zdravotním postižením. Na první pohled se nejedná o místo, které by mohlo naplnit požadavek na integraci; tito zaměstnavatelé však často poskytují služby dalším subjektům a jejich zaměstnanec se tak dostane do „běžného“ prostředí, kde je integrace možná.

Příklad: paní Zuzana je zaměstnankyní úklidové firmy zaměstnávající více než 50% osob se zdravotním postižením, která jí umístí na zakázku pro základní školu. Zuzana je tedy sice zaměstnankyní dané úklidové firmy, reálně ale pracuje v základní škole, kde se stýká s učiteli a žáky školy, kteří ve většině případů nejsou nijak znevýhodněni. Požadavek na možnost začlenění do „běžné“ společnosti tedy může být naplněn.

Pracovní podmínky by měly být pokud možno stejné pro klienta podporovaného zaměstnávání, jako pro jeho kolegy, ať už jde o prostředí, vybavení či mzdu. Pracovní místo by také mělo odpovídat schopnostem a zájmům klienta. Práce, kterou klient vykonává, by měla být smysluplná a užitečná nejen pro klienta, ale i pro zaměstnavatele.

Do cílové skupiny PZ patří každý, kdo je nějakým způsobem znevýhodněný na trhu práce. Důvodem mohou být snížené schopnosti potřebné k získání práce, případně schopnosti potřebné k udržení si práce. K vyrovnání těchto snížených dovedností je zapotřebí individuální podpora postavená na osobní pomoci pracovníka (nestačí tedy jen školicí program, poradenství apod.). Mezi potřebné dovednosti neřadíme jen pracovní schopnosti a návyky, ale také další schopnosti, jako např. schopnost učit se novým věcem, využívání veřejných institucí, pohyb v obci, péče o sebe a své prostředí, bezpečné chování, společenské chování a mnoho dalšího.

Při poskytování služby PZ je potřeba dbát několika pravidel: **přiměřenost podpory** (podpora by měla vést k co největší samostatnosti klienta), **přirozenost podpory** (klient by neměl být stigmatizován; je potřeba vyhledávat v co největší možné míře přirozenou podporu), **respektování rozhodnutí uživatele** (což je však spojeno s nutností seznamovat klienta s možnými důsledky jeho chování), **individuální přístup, a snižování podpory** (na konci poskytování služby PZ by klient měl být samostatný, nebo by měl využívat přirozenou podporu, případně jiné služby).

6.3 Podpora poskytovaná uživateli služby

Než se člověk stane klientem služby podporované zaměstnávání, je třeba nejprve zhodnotit, zda je tato služba vhodná pro naplnění jeho cílů. Metodika PZ označuje tento proces jako „fázi dojednávání spolupráce“. Dojednávání spolupráce se zpravidla uskutečňuje prostřednictvím osobní schůzky, kdy konzultant PZ rozhovorem zjišťuje, jaké jsou představy daného člověka o případném pracovním uplatnění, či jaká je úroveň potřebných dovedností, potřebných pro hledání a udržení si práce a také zájem člověka o jejich zvyšování. Neméně je důležité zhodnotit, zda není pro zájemce o službu možné nalézt zaměstnání s méně intenzivní podporou. Připomeňme, že PZ je poměrně intenzivní proces, do kterého musí konzultant i klient vložit velkou míru úsilí; ne vždy je ale taková míra podpory potřebná.

Pokud se potvrdí, že je PZ pro zájemce o službu vhodným prostředkem, uzavře s ním agentura PZ smlouvu o poskytování služby. Pak již nic nebrání tomu, aby (v tuto chvíli již) klient začal společně se svým klíčovým pracovním konzultantem pracovat na hledání vhodného pracovního uplatnění.

Na začátku každé spolupráce je potřeba, aby se klient a konzultant navzájem poznali. K tomuto účelu může konzultantovi sloužit osobní profil klienta. Ten zpravidla zahrnuje co největší množství informací důležitých pro

budoucí zaměstnání. Jak uvádí Vitáková, jedná se především o tyto oblasti: motivace k pracovnímu uplatnění, představy a přání, dovednosti, schopnosti, vzdělání, dosavadní pracovní zkušenosti, zájmy, orientace ve vlastních možnostech, zdroje pomoci, okolnosti důležité pro získání a udržení pracovního místa⁴⁴. Tyto informace získává konzultant většinou prostřednictvím rozhovoru během osobních schůzek, dále z dokumentace předchozí (lékařské, pedagogické, sociální) péče, případně pozorováním chování klienta.

Konzultant by se měl soustředit především na přání a představy klienta (spíše než na pohled okolí), na možnosti klienta (nikoliv na jeho nedostatky), na motivaci (spíše než na zkušenosti a vzdělání). Dále by konzultant neměl zapomínat, že klientův profil není neměnný; informace se mohou v průběhu spolupráce změnit.

Po vytvoření profilu je dále nutné, aby si klient vytvořil představu o vhodném pracovním místě. S některými klienty může být tento úkol jednoduchý – mohou mít jasnou představu o svém uplatnění. S některými klienty to ale může být běh na dlouhou trať, neboť třeba nikde během svého života nepracovali, nemají přehled o situaci na trhu práce, nemají žádné pracovní zkušenosti, atd. Je tedy třeba se jejich představou důkladně zabývat. Aby mohl konzultant podpořit klienta v hledání vhodné pracovní pozice, potřebuje znát následující informace: jaké pracovní činnosti by klient chtěl v zaměstnání vykonávat, jaký by chtěl mít pracovní úvazek a pracovní dobu, v jaké lokalitě by chtěl pracovat, jaké by tam mělo být prostředí (hlučnost, intenzita osvětlení), jaké by mělo být sociální prostředí, mzda, případně jaké

⁴⁴ VITÁKOVÁ, Petra (ed.). *Souhrnná metodika podporovaného zaměstnávání: projekt EQUAL - rozšíření metodiky, národní a evropská spolupráce*. Vyd. 1. Praha: Rytmus, 2005. ISBN 80-903598-0-9, s. 25.

jsou další požadavky⁴⁵.

Ve chvíli, kdy má konzultant k dispozici všechny výše zmíněné informace, sestaví s klientem individuální plán průběhu služby. Plánování je důležité pro sledování efektivity spolupráce, pro omezení rizik, pro nalezení opravdu vhodného individuálního řešení klientovy situace. Do plánování nemusí být zapojen jen konzultant a klient služby; pokud je to účelné, zapojují se i osoby z klientova okolí, jako např. zaměstnavatel, opatrovník, apod.

Další spolupráce se pak odvíjí od individuálního plánu. Tato fáze „hledání zaměstnání“ zahrnuje především spolupráci na společném hledání vhodné pracovní pozice, na získání dovedností potřebných k vyhledávání a udržení pracovního místa. Při hledání práce poskytuje konzultant podporu při vytipování vhodných pozic, při dojednávání osobní schůzky se zaměstnavatelem, při samotném pohovoru, při dojednávání pracovních podmínek a při vyřizování náležitostí pro nástup do práce; to vše v takové míře, na které se konzultant s klientem domluví (tato míra by měla být co nejnižší; cílem je, aby klient zvládl činnosti s co nejnižší podporou).

Mezi schopnosti potřebné k hledání a udržení práce patří např. orientace v oblasti pracovního uplatnění (vědět, co znamená být zaměstnán, jaké jsou typy pracovních činností, jaké je finanční ohodnocení jednotlivých typů zaměstnání), vytvoření představy o vhodném pracovním místě (uvědomit si vlastní preference a předpoklady), vyhledávání pracovních nabídek (umět jednat na úřadu práce, umět používat zdroje volných pracovních míst, umět si domluvit pohovor), získání pracovního místa (dostavit se na pohovor včas, mít sestavený životopis, umět se vhodně na pohovoru chovat a odpovídat na otázky, orientovat se v termínech), udržení pracovního místa (umět přijít včas, umět vykonávat jednotlivé pracovní činnosti, umět si vyzvednout mzdu, zařídít

⁴⁵ VITÁKOVÁ, Petra (ed.). *Souhrnná metodika podporovaného zaměstnávání: projekt EQUAL - rozšíření metodiky, národní a evropská spolupráce*. Vyd. 1. Praha: Rytmus, 2005. ISBN 80-903598-0-9, s. 30.

si volno, stravovat se v zaměstnání, umět rozvázat pracovní vztah, řešit náročné situace, apod.). Všechny tyto dovednosti je možné trénovat prostřednictvím individuálních konzultací nebo skupinových aktivit (tzv. job klubů).

Vedle trénování dovedností poskytuje konzultant podporu při hledání pracovního místa. To se může dít buď formou „provázení“, kdy je konzultant klientovi oporou, ale klient jednotlivé kroky provádí samostatně (např. se společně s konzultantem připravuje na pohovor trénováním na konzultacích, ale na skutečný pohovor jde k zaměstnavateli sám) nebo přímou osobní pomocí konzultanta klientovi. V takové chvíli vykonává konzultant některou činnost za klienta (např. odpovídá telefonicky na pracovní nabídky, protože klient neumí telefonovat). Poskytnutí osobní pomoci musí však konzultant vždy pečlivě zvážit a zjistit, zda neexistuje jiný způsob, jak klienta v činnosti podpořit.

Po nalezení vhodné nabídky a domluvení osobní schůzky je běžné, že konzultant poskytuje klientovi při osobním pohovoru se zaměstnavatelem podporu formou doprovodu na pohovor. Konzultant může být klientovi nejen psychickou oporou; může mu také pomoci s upřesněním či doplněním některých informací, případně s dojednáním pracovních podmínek a při vyřizování náležitostí nutných pro nástup do zaměstnání.

Po nástupu do zaměstnání již není cílem služby hledání práce, nýbrž její udržení. V této fázi se podpora soustřeďuje na trénink pracovních, sociálních a dalších dovedností, které jsou k udržení práce potřeba; vše by mělo směřovat ke snižování podpory a k ukončení poskytování služby PZ. Podpora může být klientovi poskytována přímo na pracovišti formou pracovních asistencí, které poskytuje konzultant PZ, a také pracovní asistenti. Tato forma podpory je bezesporu velmi výhodná – klient se vše učí v přirozeném prostředí přímo tam, kde dovednosti bude využívat, je možné vytipovat přirozenou podporu klienta, asistent může zjistit případné problémy s kolegy, odhadnout potřebnou míru podpory a její případné zvýšení/snížení, atd. Bohužel, ne vždy je možné

klientovi podporu poskytnout přímo na pracovišti. V takové chvíli je možné využít konzultace po pracovní době.

Ve chvíli, kdy se klient začne na pracovišti osamostatňovat, je nutné začít snižovat také míru podpory. Snižování by mělo nastat hned, jak je to možné; není ale radno situaci uspěchat. Samozřejmě je třeba mít na paměti, že se nejedná o nevratný proces; pokud se během spolupráce ukáže, že snížení podpory bylo příliš velké, je možné míru opětovně zvýšit. Snížení podpory je možné různými způsoby – buď je asistent na pracovišti přítomen, ale klientovi zasahuje do práce, jen pokud ho o to požádá, nebo jsou asistence zkrácené, případně poskytované jen během některých pracovních směn.

Ve chvíli, kdy se klient na pracovišti naprosto osamostatní, nastává ukončení spolupráce v rámci PZ. S ukončením spolupráce by měli souhlasit nejen konzultant a klient, ale také zaměstnavatel. Pokud tomu tak je, podepíše konzultant s klientem dohodu o ukončení poskytování služby. Ukončení spolupráce je spojeno se závěrečným plánováním, prostřednictvím kterého by měl být klient schopen se včas vyvarovat rizika ztráty zaměstnání; závěrečný plán zahrnuje nejen zhodnocení celkové spolupráce, ale i možnosti ohrožení současného pracovního uplatnění a možnosti, kterými se dá tomuto ohrožení předcházet. Bývalý klient se může na agenturu PZ obrátit i kdykoliv po ukončení spolupráce, jestliže je jeho pracovní uplatnění ohroženo.

6.4 Podpora poskytovaná zaměstnavateli

V zásadě je PZ soustředěno na klienta, který hledá práci, a služby zaměstnavatelům bývají poskytovány ve chvíli, kdy je to účelné pro spolupráci s klientem (agentura PZ teda poskytuje služby především těm zaměstnavatelům, kteří zaměstnávají některého z jejích klientů). Tomu také nasvědčuje fakt, že se zaměstnavateli agentura PZ neuzavírá smlouvu o spolupráci. Cílem podpory zaměstnavatele je „*vytvoření stabilního pozitivního*

*pracovního vztahu mezi zaměstnavatelem a uživatelem, nezávislého na službách PZ*⁴⁶. V této oblasti poskytuje konzultant pomoc při vytváření vhodné pracovní náplně, pomoc při vyřizování formalit souvisejících s nástupem klienta do zaměstnání, poskytnutí poradenství v oblasti legislativy, pomoc při komunikaci s klientem, pomoc při řešení problémů se zapracováním a se začleněním klienta do pracovního kolektivu. Většinu těchto aktivit však konzultant provádí prostřednictvím asistencí poskytovaných klientovi na pracovišti.

Agentura PZ však poskytuje služby i zaměstnavatelům, kteří žádného z klientů nezaměstnávají; jedná se o zaměstnavatele, kteří znevýhodněné osoby zaměstnávat plánují, ale potřebují v této oblasti podporu, protože nemají zatím žádné, případně velmi malé zkušenosti.

⁴⁶ VITÁKOVÁ, Petra (ed.). *Souhrnná metodika podporovaného zaměstnávání: projekt EQUAL - rozšíření metodiky, národní a evropská spolupráce*. Vyd. 1. Praha: Rytmus, 2005. ISBN 80-903598-0-9, s. 54.

7 Příběh z praxe

Následující kazuistika pojednává o paní Janě, která využívala službu podporované zaměstnávání v letech 2011 až 2015. Na příběhu se pak v další kapitole pokusím upřesnit, jak může podporované zaměstnávání pomoci s hledáním a udržením pracovního místa, a tím také zlepšit kvalitu života člověka s postižením.

7.1 Před vstupem do služby

Paní Jana přišla do PZ FORMIKA v roce 2011, kdy jí bylo 32 let. Od roku 2005 má omezenou způsobilost k právním úkonům a byl jí udělen veřejný opatrovník, který jí pomáhá především v hospodaření s penězi (Jana může nakládat pouze s částkou nižší než 5 000 Kč). Před nástupem do PZ FORMIKA pracovala Jana téměř dva roky v tréninkové kavárně Ethiopia. V kavárně ale musela z provozních důvodů skončit. Protože bylo pro Janu komplikované samostatně hledat práci, začala využívat program „Podporované zaměstnávání Společnosti DUHA“, ve kterém ale spolupráci ukončila, protože neměla dostatek peněz na měsíční poplatky za službu. Při hledání práce dále využívala Program DOM JOB společnosti Dům otevřených možností, ale ani zde neuspěla. Stejně tak registrace na úřadu práce Janě nepomohla v získání vhodného zaměstnání. V této době bydlela Jana společně se svým devítiletým synem v Kolpingově domě, odkud ale byla nucena odejít, opět z finančních důvodů. Nastěhovala se ke svému manželovi a tchyni do bytu v Praze. S manželem již v této době nežili.

Jak je patrné, paní Jana byla ve špatné finanční i rodinné situaci. Osamostatnění v Kolpingově domě nevyšlo, Jana se musela nastěhovat k manželovi, se kterým již nežila ve vztahu. Měla zájem najít si zaměstnání, ale samostatně se jí práci nalézt nedařilo a v okolí neměla nikoho, kdo by jí v tomto směru podpořil.

7.2 Začátky v PZ FORMIKA

Manžel v roce 2012 nastoupil do výkonu trestu, kde setrval následující dva roky. Jana se tedy přestěhovala ke svým rodičům, s nimiž však situace nebyla jednoduchá; rodiče se s Janou několik let soudili o svěřeni jejího syna do péče, protože nevěřili, že by se o něj Jana byla schopna postarat, neboť Jana trpí epilepsií a má lehké mentální postižení. Jana také musela splácet dluhy (celkově ve výši asi 500 000 Kč), které způsobil její manžel; z tohoto důvodu podléhá ještě nyní její invalidní důchod exekuci. Díky změně opatrovníka se ale Janě podařilo zvýšit svůj příjem – opatrovník jí pomohl s vyřízením žádostí o dávky státní sociální podpory, které Jana neuměla vyřídit sama.

Od stejného opatrovníka získala Jana kontakt na službu PZ FORMIKA a rozhodla se jí začít využívat. V této době hradili uživatelé služby příspěvek na občerstvení; aby mohla Jana službu využívat i přes nepříznivou finanční situaci, dojednalo se, že příspěvek na občerstvení Jana zaplatí ve chvíli, kdy si najde zaměstnání.

Z počátku byla spolupráce s Janou velmi obtížná; často rušila schůzky, a také odmítla několik pracovních nabídek, které získala mimo PZ FORMIKA (většinou z důvodu nízké mzdy). Po několika měsících se však podařilo Janě a její konzultantce nalézt vhodnou pracovní nabídku.

V této době nepříznivá situace Jany přetrvávala. Manžel nebyl schopný přispívat na výchovu syna, ani se na ní osobně podílet. Janini rodiče jí poskytli ubytování, vztahy mezi nimi však byly nepříznivé; Jana neměla jejich důvěru v péči o syna, a vzhledem k tomu, že Jana přispívala do domácnosti jen nízkou částkou, rodiče na ní tlačili, aby si našla zaměstnání. Janě v tomto směru hodně pomohl opatrovník, který jí zprostředkoval službu PZ.

Pro Janu bylo obtížné spolehnout se na konzultantku PZ, protože nebyla na podporu okolí zvyklá; rodiče Janě projevovali pouze nedůvěru v její schopnosti a jiné sociální kontakty Jana neměla.

7.3 První pracovní nabídka v rámci PZ FORMIKA

Do hotelu, ve kterém sháněli obsluhu myčky nádobí, šla Jana na pohovor společně se svou pracovní konzultantkou. Na pohovoru Jana uspěla a domluvila si zkušební směnu, kterou také úspěšně zvládla a zaměstnavatel se rozhodl ji přijmout. Při vyřizování potřebných dokumentů k nástupu do práce však Jana zjistila, že má záznam v rejstříku trestů za úvěrový podvod dle §250b trestního zákona. O záznamu nevěděla ani Jana, ani její rodiče; pamatovala si však, že po ní manžel chtěl podepsat „nějaké papíry“. Janino trestní řízení bylo pozastaveno a později bylo zase obnoveno. Jana si vyzvedla i rozsudek, ale manžel jí dokument sebral, takže Jana neměla o rozsudku ani žádné potvrzení.

Kvůli záznamu v rejstříku trestů jí v hotelu odmítli zaměstnat. Tato skutečnost samozřejmě zkomplikovala celkovou Janinu situaci; nalézt vhodné pracovní uplatnění, které by vyhovovalo jejím potřebám, bylo kvůli záznamu ještě komplikovanější.

Před tímto zjištěním měla Jana s hledáním práce potíže kvůli svému mentálnímu postižení a nízké kvalifikaci; díky záznamu v rejstříku trestů se však dostala na listinu „nezaměstnatelných“. Čistý trestní rejstřík je dnes téměř nezbytně nutný, aby člověk našel zaměstnání. Celková životní situace Jany se tak vlastně ještě zhoršila, u Jany se objevily také psychické obtíže a Jana chtěla celé hledání práce vzdát s tím, že to nemá smysl.

7.4 Pracovní uplatnění nalezené prostřednictvím PZ FORMIKA

Přibližně po půl roce se však vyskytla další vhodná nabídka – úklid v pekárně. Jana byla přijata, ale v práci se jí příliš nedařilo – pracovala velmi pomalu a po dvou měsících byla v rámci zkušební doby propuštěna. Vzápětí se však vyskytla další vhodná nabídka – tentokrát se jednalo o úklid v restauraci KFC. Jana nastoupila na pobočce, kde již zaměstnávali další osoby se zdravotním postižením. Dobře se začlenila do kolektivu a práci za podpory

pracovních asistentů z PZ zvládala velmi dobře. Vzhledem k personálním změnám byla však v září přesunuta na jinou pobočku.

S pracovním uplatněním se Janina situace trochu zlepšila. Mohla přispívat do domácnosti větší částkou, takže problémy s rodiči již nebyly tak vyhrocené. Přestože stále ještě probíhal soud o svěřeni syna Filipa do péče jeho prarodičů, Jana v té době hodnotila jejich vztahy jako vcelku dobré. Plánovala však, že se přestěhuje i se synem pryč, hned jak to bude možné. Asistenti s Janou v této době trénovali pracovní postupy, které byly pro Janu dost komplikované. Potřebovala asistenci téměř celou pracovní dobu.

7.5 Přesun na jiné pracoviště a průběžné změny pracovní náplně

Se změnou pobočky přišla i změna pracovní náplně. Jana měla na starosti krájení rajčat a míchání a balení salátů. Zaškolovala jí kolegyně, která byla neslyšící. S tou si ale bohužel Jana nepadla do noty, kolegyně nerespektovala její pomalejší pracovní tempo a téměř každou pracovní směnu řešily nějaký osobní konflikt. Tato kolegyně však během jednoho měsíce odešla. Na pobočku pak nastoupil další klient PZ FORMIKA, který pracoval s Janou na rajčatech a salátech; Janě pak byla rozšířena pracovní náplň ještě o úklid zázemí (šatny, sklady, chladáky).

V této době byla Janina situace poměrně stabilní – s náplní práce byla spokojená a se svým kolegou navázala přátelský vztah; vídali se občas i mimo zaměstnání. Asistenti PZ s Janou v této době trénovali pracovní postupy, které potřebovala a poskytovali jí podporu při komunikaci s nadřízenými a kolegy.

7.6 První ukončení poskytování služby PZ

Vzhledem k dobré spolupráci klientů a vzhledem k tomu, že Jana svou práci již zvládala velmi dobře, byla s Janou spolupráce v rámci PZ FORMIKA ukončena na konci roku 2012. S asistenty se však nadále stýkala, neboť

asistence byly stále ještě poskytovány jejímu kolegovi, takže se jednalo o určitou formu podpory na pracovišti, i když neformální.

Přestože Jana nebyla již klientkou PZ FORMIKA, pravidelně s asistenty konzultovala svou situaci a využívala jejich (v dané chvíli neformální) podporu. Již v této době se ale na pracovišti vyskytly první náznaky neshod mezi zaměstnanci, kterých si všímala i Jana a s asistenty je probírala.

7.7 Podpora po ukončení poskytování PZ

Hned v lednu roku 2013 se vyskytly problémy ohledně vážení salátů – Jana navázila větší množství, než bylo potřeba. Bylo to způsobeno tím, že kolegové průběžně během dne měnili rozpis potřebného množství; Jana se však do tabulky dívala jen ráno. Konzultantka PZ FORMIKA tedy podpořila Janu při řešení tohoto problému s manažerem. Nakonec bylo domluveno, že Jana se bude i nadále dívat do tabulky jen ráno, ale pokud někdo z kolegů udělá nějakou změnu, přijde jí to říct osobně na její pracoviště. Od té doby nepotřebovala Jana v práci žádnou podporu. V práci však nastaly neshody mezi zaměstnanci – netýkaly se jen Jany; celý pracovní kolektiv nebyl příliš soudržný, zaměstnanci si začali navzájem škodit a většina z nich nevycházela ani s manažery. Jana se na pracovišti začala cítit nepříjemně. Z tohoto důvodu dal její kolega výpověď a Jana zůstala na přípravu zeleniny sama.

Jana v této době nevyužívala podporu PZ FORMIKA a nestýkala se s asistenty ani neformálně, neboť kolega, který službu využíval, již v KFC nepracoval. Jana se v práci s nikým nepřátelila.

7.8 Podpora po ukončení poskytování PZ na základě žádosti zaměstnavatele

Změna přišla až v září roku 2013, kdy restaurace změnila způsob přípravy salátů. Místo vážení a balení salátů je potřeba jen odvíčkovat kelímky s již odváženým salátem a opatřit kelímky novým víčkem s logem KFC, a také

datem spotřeby. Tato změna znamenala pro Janu celkovou změnu pracovní náplně, neboť příprava salátů nyní zabrala méně času, než dřív. Kromě přípravy rajčat, salátů a úklidu zázemí měla Jana za úkol také úklid restaurace před otevřením, a poté také úklid a třídění odpadu po zákaznících.

Vzhledem k tomu, že práce Janě příliš nešla, obrátil se na PZ FORMIKA manažer restaurace s prosbou o pracovní asistenci. Jana byla v třídění odpadu pomalá, kolegyně jí nosily tácy rychleji, než je stíhala odbavit a nutno říci, že jí v práci příliš nepodporovaly, spíš naopak. Úklid před otevřením restaurace také pro Janu znamenal příchod do práce již před šestou hodinou. S péčí o syna tedy potřebovala velkou podporu rodičů, se kterými stále žila, a s nimiž stále ještě probíhal soud o svěřeni syna do jejich péče.

Jana se musela přizpůsobit změnám v zaměstnání, i když to pro ni znamenalo, že se nemůže podílet na výchově svého syna tolik, jak by chtěla. Rodiče touto skutečností argumentovali také při jednání o opatrovnictví o Janina syna. Jana byla v této době často nemocná. Aby nemusela být v pracovní neschopnosti, vybírala si často během nemoci dovolenou. Pracovní asistenti Janu podporovali především ve vztazích s kolegy, které nebyly dobré. Jana do práce chodila nerada, ale díky asistentům „se jí lépe vstávalo“.

7.9 Přetrvávající obtíže a Janina nespokojenost se zaměstnáním

I přes pracovní asistenci problémy v práci pokračovaly, stoupala Janina nespokojenost; manažeři jí stále měnili pracovní náplň, a také pracovní dobu – postupně jí ubírali počet odpracovaných směn, až místo plného úvazku odpovídal počet hodin spíš úvazku polovičnímu. Kvůli tomu se také zhoršila Janina finanční situace – stále splácela dluhy a nižší mzda pro ni znamenala velké problémy. V lednu roku 2014 se tedy Jana rozhodla, že chce změnit zaměstnání a obrátila se na konzultantku PZ FORMIKA s žádostí o opětovné zařazení do pořadníku zájemců o službu. Do konce února jí byly poskytovány

pracovní asistence v rámci podpory bývalému uživateli služby; pak už novou pracovní náplň zvládala poměrně dobře, a tak byly asistence ukončeny.

Jana byla v této době velmi nespokojená s prací, což se promítalo i do její celkové životní situace. Vztahy s rodiči se opět zhoršily, Jana se také nestýkala s žádnými lidmi mimo zaměstnání a rodinu.

7.10 Opětovné nastoupení do služby PZ

Do služby Jana opět nastoupila v červenci roku 2014. S novou konzultantkou se shodly, že v současném zaměstnání zůstane, dokud se jim nepodaří najít něco jiného, protože potřebuje alespoň nějaký příjem.

Společně pak pracovaly především na časovém harmonogramu a finančním plánu – Jana chtěla skloubit práci, péči o syna a svoje koníčky; zároveň ale potřebovala nalézt zaměstnání, ve kterém bude mít dostatečnou mzdu. Ke spolupráci na hledání práce a celkovém plánování také přizvaly Janinu novou opatrovnici, která Janě pomáhala s hospodařením s penězi. Dohodly se, že si Jana zřídí spořicí účet a část vydělaných peněz si bude ukládat, protože v této době neměla žádné finanční rezervy. Dále také opatrovnice Janě a konzultantce sdělila, že Jana již nemá žádný záznam v rejstříku trestů – toto se potvrdilo, když si Jana nechala vystavit aktuální výpis. Hledání práce se tím velmi zjednodušilo.

Janina situace se zlepšila díky zahlazení odsouzení. S konzultantkou v PZ FORMIKA se soustředily především na to, jakou práci by Jana mohla a chtěla dělat.

7.11 Vyjasňování pracovních představ

Jana se však v otázce hledání práce nedokázala rozhodnout a stále zvažovala různé možnosti – nejprve chtěla úplně změnit zaměstnání, pak se jí naopak zamlouvala možnost zůstat na částečný úvazek v KFC a hledat k tomu druhou práci, případně byla možnost přejít na jinou pobočku KFC. S

konzultantkou se věnovaly zvažování všech možností na několika schůzkách, přesto Janě trvalo několik měsíců, než se rozhodla pro druhou možnost – zůstat na stávající pozici a nalézt k tomu další vhodný úvazek.

Během mapování a rozhodování Janina konzultantka skončila v PZ FORMIKA a Jana tak „získala“ nového konzultanta. Ten opět navázal spolupráci s opatrovníci, s kterou se radili o možnostech řešení Janiných dluhů. V zásadě měla Jana dvě možnosti, jak se dluhů alespoň částečně zbavit – nechat se rozvést (manžel byl v té době opět ve výkonu trestu odnětí svobody, kde setrvává až do roku 2021), nebo podat vylučovací žalobu. Jana s rozvodem nesouhlasila za žádnou cenu, neboť nechtěla, aby její syn „přišel legálně o otce“. Nutno říci, že otázka dluhů zůstala dodnes nevyřešená.

7.12 Hledání práce

Jana se v průběhu dalšího hledání práce v rámci PZ FORMIKA účastnila několika pracovních pohovorů a zkušebních směn (například doplňovala zboží v několika různých obchodech, zajímala se o práci v kavárnách apod.).

Situace v KFC se však opět změnila a Janě zkrátily směny ze čtyř hodin na pouhé dvě hodiny denně. Jana však cítila určitou jistotu, a přes velmi nízký úvazek stále trvala na tom, že chce na stávající pozici zůstat a hledat k ní další úvazek. Tímto bylo hledání trochu zkomplikované. Jana také odmítala práci v úklidu (přestože v KFC tuto činnost vykonávala) kvůli zhoršujícímu se ekzému.

Stres v zaměstnání měl velký vliv i na Janino zdraví. Ekzém, který se Janě hodně zhoršil, byl jen jeden ze zdravotních problémů. Jana byla v této době opět často nemocná, což ztěžovalo i hledání práce. To bylo obtížné i kvůli tomu, že Jana trvala na zaměstnání v KFC, přestože se jednalo o práci velmi nestabilní a pro Janu nepříjemné.

7.13 Pracovní nabídka v hotelové kuchyni

Na konci července 2015 se vyskytla vhodná pracovní nabídka – v hotelu hledali pomocnou sílu do kuchyně. Jana byla společně se svým konzultantem na pohovoru a posléze i na zkušební směně. Vše proběhlo hladce a Jana do hotelu nastoupila na plný úvazek. Měla však velmi špatný pocit z toho, že by snad měla dát v KFC výpověď. S konzultantem tyto obavy řešili na společných schůzkách – konzultant se jí snažil objasnit, že skončit v jedné práci a najít si novou je běžné v životě každého člověka. Také se domluvili, že Jana zůstane alespoň měsíc nebo dva pracovat i v KFC, aby neztratila svou jistotu.

Pro Janu byla změna zaměstnání hodně stresující. Cítila se provinile, že by snad měla dát v současném zaměstnání výpověď. Konzultant PZ jí v tomto podpořil – společně se touto problematikou zabývali na konzultacích a Jana zůstala v KFC ještě několik týdnů po nástupu v hotelu.

7.14 Úspěšné ukončení spolupráce v rámci PZ

Jana se v nové práci velmi rychle zaučila a dobře také zapadla do kolektivu. Pracovní asistence jí byly poskytovány asi dva měsíce v malém rozsahu – asistent byl přítomen jen některé pracovní dny a vždy jen na krátkou dobu; po této době pak probírala Jana situaci se svým konzultantem telefonicky. V této době také Jana ukončila pracovní poměr v KFC. Vzhledem ke spokojenosti Jany i zaměstnavatele byla spolupráce v PZ FORMIKA s Janou ukončena na začátku roku 2016.

Jana potřebovala při zaškolování mnohem menší podporu, než v předchozích zaměstnáních. Počáteční úspěch v hotelu jí zlepšil náladu, a tak se rozhodla dát v KFC výpověď, přestože uplynulo od nástupu jen několik týdnů.

7.15 Shrnutí

Jana spolupracovala v PZ FORMIKA na hledání práce bezmála pět let, a to se čtyřmi různými konzultanty. Během této doby vystřídala čtyři různá pracovní místa (jejichž náplň se také průběžně měnila), účastnila se několika desítek pohovorů a zkušebních směn. Na počátku spolupráce potřebovala Jana na pracovišti několikaměsíční plnou podporu, aby zvládla komunikaci s nadřízenými a kolegy, a aby se naučila všechny potřebné pracovní postupy. V současném zaměstnání se zvládla zaškolit během několika málo směn a míra potřebné podpory byla nesrovnatelně nižší.

Během spolupráce se také velmi proměnila Janina osobní situace; ačkoliv stále bydlí se svým synem u rodičů, stará se teď o svého syna naprosto samostatně (což je určitě dáno také jeho věkem – synovi bude brzy patnáct let a je více samostatný). S rodiči také vychází lépe; soud nevyhověl žádosti rodičů o svěření Janina syna do péče, ale vzhledem k samostatnosti syna to ani oni již nepovažují za nutné. Jana přispívá na domácnost, společně s rodiči dokonce jeli na dovolenou k moři (Jana v minulosti na dovolenou s rodiči nechtěla – zaprvé kvůli špatným vztahům, a zadruhé kvůli tomu, že měla obavy vzít si v práci dovolenou, aby jí nevyhodili). Pravidelně také chodí do posilovny cvičit; což se projevilo na jejím vzhledu, a tím také dost na jejím sebevědomí.

Mezi věci, na kterých musí Jana v budoucnu zapracovat, jsou určitě dluhy, které stále nesplatila, a případně také samostatné bydlení, po kterém Jana vždy toužila.

8 Podporované zaměstnávání pro zlepšení kvality života

Co je tedy patrné z kazuistiky v předchozí kapitole?

Hledání vhodného zaměstnání může být úkolem na mnoho let a není úkolem jednoduchým, obzvlášť pokud práci hledá člověk na trhu práce znevýhodněný. Podporované zaměstnávání může být pro takového člověka podporou při hledání a při osamostatňování se, ať už daný jedinec potřebuje tuto podporu několik měsíců, nebo snad několik let. Často se setkávám s otázkami, zda to má vůbec smysl; ptají se kolegové klientů PZ, ptají se jejich rodiče. Vezměme ale v potaz, že sociální služby, potažmo služby sociální rehabilitace, mají poskytnout pomoc a podporu osobám v nepříznivé sociální situaci, jak to vymezuje zákon o sociálních službách⁴⁷. Klienti, kteří se rozhodnou využívat služby PZ svou sociální situaci hodnotí negativně, což má dopad i na jejich celkovou spokojenost, a tedy na jejich (subjektivně vnímanou) kvalitu života. Vzhledem k tomu, že kvalita života jedince se promítá i do celkové společnosti, je v zájmu všech (ne jen nezaměstnaného jedince), podporovat znevýhodněné jedince při vstupu na trh práce. Z tohoto vyplývá, že ano, poskytovat podporované zaměstnávání má dle mého názoru smysl, i když se často jedná o dlouhý a opakující se proces.

Zmínala jsem, že je běžnou součástí života každého člověka vyzkoušet více různých zaměstnání; proto se mi zdá být účelné i to, že se někteří klienti do služby PZ vracejí. Tento jev opět vzbuzuje otázky po smyslu služby. Nicméně, cílem služby není nalézt pracovní uplatnění klienta, ve kterém setrvá po celou pracovní kariéru. Cílem je spokojenost klienta v oblasti zaměstnání.

⁴⁷ Zákon č. 108/2006 Sb., o sociálních službách [online]. 2006 [cit. 2016-05-12]. Dostupné z:

http://www.mpsv.cz/files/clanky/13640/108_2006_2015.pdf, §1.

Pokud se člověk necítí ve svém zaměstnání komfortně, je běžné, že situaci řeší změnou zaměstnání. Není tomu jinak ani u klientů služby PZ. Jak jsme viděli na příkladu paní Jany, trvalo velmi dlouho, než se podařilo nalézt opravdu vyhovující pracovní uplatnění. Mnozí by si pomysleli, že to bylo neúměrně velké úsilí; je však potřeba poukázat na skutečnost, že v průběhu spolupráce se Jana postupně osamostatňovala, což je patrné především z toho, že v prvním zaměstnání potřebovala dlouhodobě pracovní asistenci ve všech činnostech, spojených s prací v pekárnách; v posledním zaměstnání v hotelové kuchyni však byla schopna zaškolit se během několika málo směn, a dále již mohla pracovat samostatně, bez asistencí.

Díky tomu, že si Jana našla zaměstnání, které ji nestresuje a poskytuje jí dostatek finančních prostředků, může přispívat do domácnosti dostatečnou částkou, a také má energii a prostředky pro to, aby se věnovala synovi a svým koníčkům (především cvičení). Díky lepší finanční situaci se také zlepšily její vztahy s rodiči. Z toho vyplývá, že spokojenost v oblasti zaměstnání má velký vliv na její celkovou spokojenost se životem.

Jana potřebovala v hledání zaměstnání a v jeho udržení opravdu intenzivní podporu. Tu by nemohli poskytnout ani její rodiče, kteří byli sami ve špatné finanční situaci, ani manžel, který je stále ještě ve výkonu trestu odnětí svobody, a v neposlední řadě ani opatrovník, který se během spolupráce Jany s PZ FORMIKA několikrát změnil. Agentura PZ však Janě poskytla takovou podporu, kterou potřebovala, aby nakonec zvládla svou tíživou životní situaci alespoň z části vyřešit. Jana má před sebou stále velký kus cesty k celkové spokojenosti (jak jsem zmínila, dluhy a bydlení jsou pro Janu stále nevyřešenými otázkami), ale již nyní sama ze svého pohledu hodnotí situaci jako mnohem lepší, „než před tím vším“⁴⁸.

⁴⁸ V tomto hodnocení vycházím ze závěrečného hodnocení služby klientem, které provádí PZ FORMIKA se všemi uživateli služby, kteří ukončili spolupráci.

Můžeme bezesporu říci, že subjektivně hodnotíme kvalitu našeho života podle toho, v jaké se nacházíme životní situaci. Pokud je naše situace celkově příznivá, jsme spokojeni a máme na hodnocení kvality našeho života pozitivně. Jednou z důležitých oblastí našeho života, která má vliv na naši celkovou situaci, je skutečnost, zda máme zaměstnání, a zda jsme s tímto zaměstnáním spokojeni. Dnešní společnost očekává, že si bude každý jedinec obstarávat živobytí tím, že bude vykonávat placenou práci. Pokud tomu tak není, bývá často vyřazen ze společnosti. Nezaměstnaní jedinci a jejich okolí jsou ohroženi sociální izolací, zhoršením zdraví, ztrátou životní úrovně. Zaměstnání nám umožňuje strukturovat náš život; nejen že nám určuje plynutí času a dává nám jasnou strukturu denní rutiny, ale pomáhá nám také definovat svou vlastní identitu. To dokazuje také skutečnost, že se pracovní uplatnění vyskytuje mezi nejvíce ceněnými životními hodnotami.

Pokud je někdo nezaměstnaný, společnost předpokládá, že je to především jeho vina. Pokud by jedinec chtěl, práci by si určitě našel. To je však velký omyl. Mezi nezaměstnanými nejsou výjimkou lidé, kteří chtějí pracovat a práci hledají, z nějakého důvodu se jim to ale nedaří. Jedním z důvodů může být to, že jsou nějakým způsobem na trhu práce znevýhodněni. Jak jsem zmiňovala výše, jedná se především o osoby s postižením, o mladé lidi bez praxe, apod. Všichni tito lidé potřebují podporu při vstupu na trh práce. K tomuto může sloužit pracovní rehabilitace.

Můžeme to tedy shrnout tak, že agentury podporovaného zaměstnávání (jako součást pracovní rehabilitace) mohou přispívat ke zlepšení kvality života svých klientů – osob znevýhodněných na trhu práce. Ačkoliv se jedná o subjektivní hodnocení kvality života, je to podle mne stále dobrým argumentem pro rozvoj služeb, neboť individuální spokojenost vede i ke spokojenosti celé společnosti.

Závěr

Cílem mé bakalářské práce bylo ukázat, jakým způsobem služba podporované zaměstnávání poskytuje podporu v hledání zaměstnání, a zda může přispět ke zlepšení subjektivního vnímání kvality života člověka s postižením. V první kapitole jsem nastínila, že kvalita života může být vnímána objektivně (dle měřitelných vnějších vlivů), nebo subjektivně (dle vnímání daného jedince). Subjektivní vnímání kvality života je dáno spokojeností jedince ve všech životních oblastech, které se odvíjí od hodnotového žebříčku jedince. Jednou z důležitých oblastí je oblast zaměstnání. Z tohoto důvodu jsem se zabývala teoretickými poznatky z oblasti práce a nezaměstnanosti.

Dále jsem nastínila, které osoby jsou znevýhodněné na trhu práce, a které jsou tím pádem v oblasti spokojenosti se zaměstnáním ohroženy. Pro tyto osoby a jejich zaměstnanost, potažmo zařazení do společnosti, je určena pracovní rehabilitace, kterou jsem v páté kapitole zasadila do širšího kontextu koordinované rehabilitace. Jak jsem nastínila, v širším pojetí se pracovní rehabilitací myslí celkový soubor činností, směřující k zařazení člověka do společnosti tím, že mu bude poskytována podpora při hledání a udržení práce. V užším pojetí se pak jedná o nástroje aktivní politiky zaměstnanosti, které ve své práci také uvádím, stejně jako další způsoby podpory zaměstnávání znevýhodněných osob.

Jedním ze způsobů poskytování pracovní rehabilitace je sociální služba podporované zaměstnávání, které jsem se podrobněji věnovala v šesté kapitole. Nastínila jsem, jakým způsobem podporuje znevýhodněné osoby, a jakými způsoby je schopna podpořit jejich zaměstnavatele.

V další kapitole jsem uvedla příklad z praxe, konkrétně jsem popsala průběh poskytování služby paní Janě, která podporované zaměstnávání

využívala téměř pět let, a která díky němu získala práci, ve které je spokojena. V poslední kapitole jsem se pak pokusila shrnout teoretické poznatky.

Vzhledem k teoretickým poznatkům, které jsem v rámci této bakalářské práce shromáždila, a vzhledem k mým osobním zkušenostem v rámci poskytování podporovaného zaměstnávání se domnívám, že podporované zaměstnávání (nástroj pro podporu zaměstnanosti osob s postižením) je možné vnímat jako jeden ze způsobů zvyšování subjektivně vnímané kvality života těchto osob.

Seznam literatury

ČADOVÁ, Naděžda a Miloš PALEČEK (eds.). *Jak je v Česku vnímána práce*. Praha: Sociologický ústav Akademie věd ČR, 2006. ISBN 80-7330-103-2.

DRAGOMIRECKÁ, Eva. Kvalita života. In MATOUŠEK, Oldřich a kolektiv. *Encyklopedie sociální práce*. Praha: Portál, 2013. ISBN 978-80-262-0366-7.

LUDÍKOVÁ, Libuše a kolektiv. *Kvalita života osob se speciálními potřebami*. Olomouc: Univerzita Palackého v Olomouci, 2013. ISBN 978-80-244-3827-6.

MATOUŠEK, Oldřich, Pavla KODYMOVÁ a Jana KOLÁČKOVÁ. *Sociální práce v praxi*. 2. vydání. Praha: Portál, s.r.o., 2010. ISBN 978-80-7367-818-0.

MAREŠ, Petr. Nezaměstnanost. In MATOUŠEK, Oldřich a kolektiv. *Encyklopedie sociální práce*. Praha: Portál, 2013. ISBN 978-80-262-0366-7.

MAREŠ, Petr. *Nezaměstnanost jako sociální problém*. Praha: Sociologické nakladatelství, 1994. Studijní texty (Sociologické nakladatelství). ISBN 80-901-4249-4.

MAZOUCH, Petr a Jakub FISCHER. *Lidský kapitál: měření, souvislosti, prognózy*. V Praze: C.H. Beck, 2011. Beckova edice ekonomie. ISBN 978-80-7400-380-6.

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

PAVLÁK, Miroslav. Možnosti uplatnění osob se zdravotním postižením na trhu práce. KOLEKTIV AUTORŮ. *Svět práce a kvalita života v globalizované ekonomice*. Praha: Výzkumný ústav bezpečnosti práce, 2007. ISBN 978-80-86973-45-6.

PFEIFFER, Jan. *Koordinovaná rehabilitace*. České Budějovice: Jihočeská univerzita v Českých Budějovicích, Zdravotně sociální fakulta, 2014. ISBN 978-80-7394-461-2.

RICHTEROVÁ, Bohdana. *Teorie a praxe problematiky zaměstnávání osob se zdravotním postižením v České republice*. Krnov: Reintegra, 2011. ISBN 978-80-254-9526-1.

TRUTNOVSKÁ, Romana. Podporované zaměstnávání. In MATOUŠEK, Oldřich a kolektiv. *Encyklopedie sociální práce*. Praha: Portál, 2013. ISBN 978-80-262-0366-7.

VITÁKOVÁ, Petra (ed.). *Souhrnná metodika podporovaného zaměstnávání: projekt EQUAL - rozšíření metodiky, národní a evropská spolupráce*. Vyd. 1. Praha: Rytmus, 2005. ISBN 80-903598-0-9.

VOTAVA, Jiří. *Ucelená rehabilitace osob se zdravotním postižením*. Praha: Karolinum, 2003. ISBN 80-246-0708-5.

Zákon č. 108/2006 Sb., o sociálních službách [online]. 2006 [cit. 2016-05-12]. Dostupné z: http://www.mpsv.cz/files/clanky/13640/108_2006_2015.pdf

Zákon o zaměstnanosti č. 435/2004 Sb. [online]. In: . [cit. 2016-05-21]. Dostupné z: <http://zakony.centrum.cz/zakon-o-zamestnanosti>

Zákon č. 586/1992 Sb., o daních z příjmů [online]. In: . [cit. 2016-05-21]. Dostupné z: <http://www.zakonyprolidi.cz/cs/1992-586>

Internetové zdroje

Aktivní politika zaměstnanosti a zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti. *Integrovaný portál MPSV* [online]. [cit. 2016-05-21]. Dostupné z: <https://portal.mpsv.cz/sz/zamest/dotace/apz>

Asociace. *Asociace pracovní rehabilitace České republiky* [online]. [cit. 2016-05-21]. Dostupné z: <http://www.aprcr.cz/asociace/>

Pracovní rehabilitace. *Integrovaný portál MPSV* [online]. [cit. 2016-05-12]. Dostupné z: http://portal.mpsv.cz/upcr/kp/pha/pracovni_rehabilitace

Údaje o podporovaném zaměstnávání v ČR v roce 2014. *Česká unie pro podporované zaměstnávání* [online]. [cit. 2016-05-21]. Dostupné z: http://unie-pz.cz/files/files/Statisticke%20zpravy/Statistika_PZ_2014_CUPZ.pdf

Základní orientace ve světě práce. *Volba povolání* [online]. [cit. 2016-05-21]. Dostupné z: <http://www.vychova-vzdelavani.cz/svet-prace/>