

Jihočeská univerzita v Českých Budějovicích
Teologická fakulta
Katedra pedagogiky

Bakalářská práce

ZÁCVIK A ZAMĚSTNÁVÁNÍ LIDÍ S MENTÁLNÍM
POSTIŽENÍM
V CHRÁNĚNÉ DÍLNĚ

Vedoucí práce: Mgr. Markéta Elichová, Ph.D.

Autor práce: Denisa Novotná

Studijní obor: Sociální a charitativní práce

Ročník: 3.

2007

OBSAH

Úvod	1
1 Člověk se zdravotním postižením	3
1.1 Vymezení základních pojmů	3
1.2 Mentální retardace	3
1.3 Klasifikace mentální retardace	4
1.3.1 Lehká mentální retardace.....	4
1.3.2 Středně těžká mentální retardace	4
1.3.3 Těžká mentální retardace.....	4
1.3.4 Hluboká mentální retardace.....	5
2 Lidská práva osob s mentálním postižením.....	5
2.1 Deklarace práv s mentálním postižením.....	6
2.2 Integrace lidí s mentálním postižením.....	7
3 Práce jako faktor sociálního začlenění	10
3.1 Základní lidské právo – právo pracovat	10
3.2 Osoba se zdravotním postižením podle zákona o zaměstnanosti	11
3.2.1 Plná a částečná invalidita.....	12
3.3 Zaměstnání při invaliditě	13
3.3.1 Zaměstnání při plné invaliditě podle § 39 odst. 1 písm. a) zákona o důchodovém pojištění.....	13
3.3.2 Zaměstnání při plné invaliditě podle § 39 odst. 1 písm. b) zákona o důchodovém pojištění.....	14
3.3.3 Zaměstnání při částečné invaliditě	15
3.4 Zaměstnávání osob se zdravotním postižením	15
3.4.1 Význam práce pro člověka s mentálním postižením.....	15
3.5 Pracovní uplatnění osob s mentálním postižením	16
3.5.1 Chráněné dílny.....	17
3.5.2 Podporované zaměstnávání	17
3.5.3 Pracovní rehabilitace	18

3.6 Povinnost zaměstnavatelů zaměstnávat osoby se zdravotním postižením.....	19
3.7 Příspěvky při zaměstnávání lidí se zdravotním postižením.....	20
3.7.1 Příspěvek na podporu zaměstnávání osob se zdravotním postižením.....	20
3.7.2 Příspěvek na vytvoření chráněného pracovního místa	21
3.7.3 Příspěvek na vytvoření chráněné pracovní dílny.....	21
3.8 Zaměstnávání lidí se zdravotním postižením dle MPSV.....	21
4 Projekt: Tréninková pracovní místa pro lidi s mentálním postižením.....	22
4.1 Charakteristika projektu	22
4.2 Analýzy potřeby cílové skupiny, oslovení cílové skupiny	24
4.3 Popis a harmonogram akce.....	25
4.3.1 Aktivita 1 – Vybavení a příprava dílny	25
4.3.2 Aktivita 2 – Tréninková fáze pracovních míst	25
4.3.3 Aktivita 3 – Zaměstnávání v chráněné dílně	26
4.3.4 Aktivita 4 – Řízení a monitoring projektu.....	26
5 Metodika zácvičku a zaměstnávání lidí s mentálním postižením	26
5.1 Chráněná dílna.....	27
5.1.1 Co je to chráněná dílna	27
5.1.2 Poslání chráněné dílny.....	27
5.1.3 Cíle chráněné dílny	28
5.2 Výběr klientů	28
5.3 Pracovní činnosti v rámci zácvičku.....	30
5.4 Motivace k práci	32
5.5 Řešení krizových situací.....	35
5.6 Pracovní smlouva	36
5.7 Zaměstnávání v chráněné dílně	38
5.8 Zaměstnanci chráněné dílny	39
5.9 Rozdělení rolí v týmu chráněné dílny.....	39
Závěr.....	42
Seznam použitých zdrojů.....	44

Seznam zkratek.....	47
Seznam příloh.....	48
Přílohy	49
Abstrakt	65

Úvod

„Pracovat pro mě znamená učit se nové věci, být se svými kamarády a být samostatnější. Když mi něco nejde, je tu terapeut, který mi rád pomůže. Radost mi dělá, když můj výrobek potěší někoho jiného. Naučila jsem se jezdit vlakem, pracujeme se zvířátkama. Nejvíc mě baví šít hračky a panenky pro děti, které vyplňujeme vlnou z našich oveček. Chci se učit dál a pracovat jako ostatní.“¹

Ivanka, zaměstnankyně chráněné dílny

Téma bakalářské práce jsem zvolila především na základě zkušeností a praxe z občanského sdružení Proutek, kde pracuji jako pracovní terapeut v chráněné dílně. Klienti této organizace jsou lidé s mentálním postižením, kteří potřebují individuální přístup a podporu při zapojování do běžného života.

Z pohledu historie ve starověku lidé s postižením neměli právo na život, byli vyčleňováni na okraj společnosti. Tuto problematiku dobře popisuje Slowík, který zdůrazňuje moderní pohledy na lidi s postižením jako například humanistický přístup, který akcentuje u člověka s postižením jeho lidskou důstojnost a individualitu. *„Jedním z kroků začleňování lidí se zdravotním postižením je umožnit jim plnohodnotný život, neodpírat jim jejich lidská práva.“²* Mezi možnosti začleňování do společnosti patří umožnit těmto lidem pracovat a právo pracovat patří mezi základní lidská práva.

Bakalářská práce si klade za cíl nastínění problematiky zaměstnávání lidí s mentálním postižením. Dále je cílem představit tréninková pracovní místa a zaměstnávání v chráněné dílně jako jednu z alternativ, kterou lze pro podporu pracovní společenské integrace lidí s mentálním postižením využít.

¹IVANKA, zaměstnankyně chráněné dílny. Plasná, 2007. Osobní komunikace.

²SLOWÍK, J. *Speciální pedagogika*. Praha: Grada Publishing, 2007, s. 15.
ISBN 978-80-247-1733-3.

Ve své práci jsem vycházela z materiálů občanského sdružení Proutek, vlastních zkušeností a odborné literatury k dané problematice a to metodou analýzy dokumentů.

V teoretické části se zabývám vymezením základních pojmů člověka se zdravotním postižením. Zmiňuji charakteristiku mentální retardace, její klasifikaci. Neopomenuta jsou lidská práva lidí s mentálním postižením a deklarace práv mentálně postižených osob. Pozornost věnuji i začlenění lidí s mentálním postižením. Dále se zabývám zaměstnáváním osob se zdravotním postižením, kde pracuji se zákonem o zaměstnanosti. Objasňuji zaměstnávání osob se zdravotním postižením při pobírání invalidního důchodu, s tím spojené pracovní uplatnění, jaký význam má práce pro lidi s mentálním postižením, jaké povinnosti mají zaměstnavatelé zaměstnávat tyto lidi, s tím spojené příspěvky při zaměstnávání lidí se zdravotním postižením a s tím související jejich pracovní uplatnění.

V praktické části se zabývám projektem, metodikou zácviku a zaměstnáváním lidí s mentálním postižením v chráněné dílně. Metodika vznikla v rámci projektu s názvem „Tréninková pracovní místa pro lidi s mentálním postižením“ a je použitelná pro zácvik zaměstnanců s mentálním postižením, kteří jsou přijímáni do chráněné dílny. Tento projekt byl zaměřen na podporu lidí s mentálním postižením, kteří jsou znevýhodněni na trhu práce nízkou kvalitací a nedostatečným rozvojem jejich schopností a dovedností a absencí cílených programů zaměřených na podporu při jejich integraci. Akce umožnila lidem s mentálním postižením projít tréninkovým programem a připravila je tak na integraci v rámci chráněné dílny.

Závěrem zdůrazňuji důležitost pracovního týmu, supervize, rozdělení rolí zaměstnanců. Metodika je použitelná i jako inspirace pro další organizace, které se chtějí věnovat zaměstnávání lidí s mentálním postižením.

1. Člověk se zdravotním postižením

1.1 Vymezení základních pojmů

„Pojem „postižení“ může být chápán v různém významu, čemuž stále ještě napomáhá poměrně značná terminologická nejednotnost. *„Dříve se postižení vnímalo spíše jako kategorie, byl diagnostikován defekt, podle druhu a stupně postižení následovalo opatření. V současné době se stále více dostává do popředí člověk jako takový, a teprve následně se hovoří o tom, zda se jedná o dítě zdravé, či s postižením. Současnému pojetí péče mnohem lépe odpovídá vnímání postižení jako dimenze, tedy rozměru života.“*³

Světová zdravotnická organizace vydala v roce 1980 Mezinárodní klasifikaci poruch, disabilit a handicapů. Jednotícím pojmem se stal pojem „postižení“, které zahrnuje tři nové základní komponenty poškození, zneschopnění a znevýhodnění (handicap). Jankovský definuje handicap takto: *„Handicapem rozumíme spíše znevýhodnění než postižení. Projevuje se to zejména snížením, omezením možností (výkonu) daného člověka ve srovnání s tím, co by běžně zastal, pokud by nebyl znevýhodněn. Takto je handicapovaný člověk znevýhodněn při plnění svých sociálních rolí. Jde o změnu rolí, které člověk zastává ve vztahu ke společnosti.“*⁴

1.2 Mentální retardace

„Mentální retardace je souhrnné označení vrozeného defektu rozumových schopností. Postižení je definováno jako neschopnost dosáhnout odpovídajícího stupně intelektového vývoje, přestože byl takový jedinec přijatelným způsobem výchovně stimulován. Nízká úroveň inteligence bývá spojena se snížením či změnou dalších schopností a odlišnostmi ve struktuře osobnosti. Lidé s mentálním postižením tvoří jednu z nejpočetnějších skupin mezi všemi postiženými.“⁵

„Mentální retardace je vrozené a trvalé postižení. V populaci se vyskytují přibližně 3 % mentálně postižených. Hlavními znaky mentální retardace je nízká

³ JANKOVSKÝ, J. *Ucelená rehabilitace dětí s tělesným a kombinovaným postižením*. 1. vyd. Praha: Triton, 2001, s. 30. ISBN 80-7245-192-7.

⁴ Tamtéž, s. 31.

⁵ ŠVARCOVÁ, I. *Mentální retardace*, 1. Vyd. Praha: Portál, 2001, s. 28-30. ISBN 80-7178-506-7.

úroveň rozumových schopností, která se projevuje zejména nedostatečným rozvojem myšlení a řeči, omezenou schopností učení a následkem toho i obtížnější adaptací na běžné životní podmínky.“⁶

1.3 Klasifikace mentální retardace

1.3.1 Lehká mentální retardace

„Lidé s tímto stupněm postižení uvažují na úrovni dětí středního školního věku. Jejich IQ se pohybuje v rozmezí 50 – 69. U lidí s lehkou mentální retardací dochází k opoždění jemné a hrubé motoriky, myšlení je jednoduché, konkrétní. Tito lidé nejsou schopni uvažovat abstraktně, i v jejich verbálním projevu chybí většina abstraktních pojmů. Většina z nich dosáhne úplné nezávislosti v osobní péči (jídlo, oblékání, hygienické návyky) a v praktických domácích dovednostech. Pro lidi s lehkou mentální retardací je vhodné zaměstnání, které vyžaduje spíše praktické než teoretické schopnosti.“⁷

1.3.2 Středně těžká mentální retardace

„Uvažování lidí se středně těžkým mentálním postižením lze přirovnat k myšlení předškolního dítěte. IQ se pohybuje mezi 35 – 49. U těchto lidí je výrazně opožděn rozvoj myšlení a komunikačních dovedností. Jejich verbální projev je chudý, agramatický a špatně artikulovaný. Učit se dovedou jen mechanicky, především na praktické úrovni. Omezena je i schopnost postarat se sám o sebe – soběstačnost a zručnost. V dospělosti jsou lidé se středně těžkou mentální retardací schopni vykonávat jednoduchou manuální práci, jestliže jsou úkoly pečlivě strukturovány a jestliže je zajištěn odborný dohled.“⁸

⁶ VÁGNEROVÁ, M. *Psychopatologie pro pomáhající profese*, 2. vyd. Praha: Portál, 2000, s. 289- 92. ISBN 80-7178-496-6.

⁷ ČADILOVÁ, V., JÚN, H., THOROVÁ, K. A KOL. *Agrese u lidí s mentální retardací a s autismem*. 1. vyd. Praha: Portál, 2007, s. 27. ISBN 978-80-7367-319-2.

⁸ ŠVARCOVÁ, I. *Mentální retardace*, s. 34-35.

1.3.3 Těžká mentální retardace

„Lidé s těžkým mentálním postižením dovedou chápat základní souvislosti a vztahy na úrovni batolete. Jejich IQ se pohybuje v rozmezí 20 – 34. Většina těchto lidí trpí značným stupněm poruchy motoriky. Řeč bývá omezena na jednotlivá slova nebo skřeky. Možnosti výchovy a vzdělávání těchto osob jsou značně omezené. Při cíleném výchovném působení si tito lidé mohou osvojit základní hygienické návyky a naučit se některé jednoduché úkony sebeobsluhy. Lidé s těžkou mentální retardací bývají celoživotně závislí na péči ostatních.“⁹

1.3.4 Hluboká mentální retardace

„IQ u lidí s hlubokým mentálním postižením je nižší než 20. Postižení jedinci jsou těžce omezeni ve své schopnosti porozumět požadavkům nebo jim vyhovět. Tito lidé jsou schopni pouze neverbální komunikace. Postižení bývá doprovázeno různými defekty, např. neurologickými a tělesnými poruchami, mobilitou, poruchami zrakového a sluchového vnímání. Tito lidé nebývají schopni sebeobsluhy, vyžadují stálou pomoc a dohled.“¹⁰

2 Lidská práva osob s mentálním postižením

„Příroda každého člověka obdarila jiným nadáním, rozumem, proto si lidé nemohou být v tomto smyslu rovni. Je však možné dát lidem stejná práva. Proto by bylo lépe neříkat, že jsou si lidé rovni, ale že jsou rovnoprávní, že jsou si rovni před zákonem.“¹¹

Lidská práva představují komplex práv občanských, politických, hospodářských a sociálních, která zakládají status člověka, vymezují postavení člověka ve společnosti. Bez jejich uplatňování nemůže člověk žít jako plnohodnotná společenská bytost. Pipeková pojímá lidská práva ve dvou

⁹ PIPEKOVÁ, J. *Osoby s mentálním postižením ve světle současných edukativních trendů*. 1. vyd. Brno: MSD, 2006, s. 67. ISBN 80-86633-40-3.

¹⁰ PIPEKOVÁ, J. *Osoby s mentálním postižením ve světle současných edukativních trendů*, s. 67.

¹¹ RENOTIÉROVÁ, M., LUDÍKOVÁ, L. A KOL. *Speciální pedagogika*. 1. vyd. Olomouc: Univerzita Palackého, 2003, s. 35. ISBN 80-244-0646-2.

významech. „První je, že přirozená a nezczitelná práva náležejí člověku jednoduše proto, že je člověk. Jsou to morální práva, která jsou odvozena od lidské bytosti a zabezpečují její důstojnost. Druhý význam lidských práv je, že jsou to zákonná práva, vytvořená společenskými národy a také mezinárodními zákony.“¹²

Listina základních práv a svobod v článku 3 odst. 1 stanovuje, že „základní práva a svobody se zaručují všem bez rozdílu pohlaví, rasy, barvy pleti, jazyka, víry a náboženství, politického či jiného smýšlení, národního nebo sociálního původu, příslušnosti k národnostní nebo etnické menšině, majetku, rodu nebo jiného postavení.“¹³ Listina výslovně v článku 3 neuvádí zdravotní postižení, které lze podřadit pod slova „jiného postavení“. Přesto lidé se zdravotním postižením již léta usilují o to, aby v Listině bylo výslovně uvedeno rovněž zdravotní postižení.

Zákaz diskriminace je v Evropské unii zakotven jednak v samotném evropském právu, a dále je obsažen v různých akčních plánech a koncepčních materiálech. Za stěžejní lze považovat ustanovení článku 13 Amsterodamské smlouvy, kde je zakotveno právo Rady na návrh Komise a po konzultaci s Evropským parlamentem učinit jednomyslné opatření k potírání diskriminace z důvodu „pohlaví, rasového nebo etnického původu, víry nebo světového názoru, zdravotního postižení, věku nebo sexuální orientace.“¹⁴

Osobám s postižením jsou v současné době ve vyspělých zemích přiznávána práva na plnohodnotný a důstojný život ve společnosti.

2.1 Deklarace práv lidí s mentálním postižením

Deklarace o právech mentálně postižených osob byla vyhlášena dne 20. prosince 1971 ve Valném shromáždění Organizace spojených národů, které

¹² PIPEKOVÁ, J. *Osoby s mentálním postižením ve světle současných edukativních trendů*, s.41.

¹³ *Listina základních práv a svobod* [on-line]. 2007. [cit.2007-06-05]. Dostupné na WWW: <<http://www.psp.cz/docs/laws/listina.html>>.

¹⁴ *Antidiskriminační vzdělávání a veřejná správa v ČR*, příručka pro zaměstnance veřejné správy. Praha: Multikulturní centrum, 2006, s. 21. ISBN 80-239-7825.X.

zároveň požádalo národní a mezinárodní organizace, aby zabezpečily, že tato deklarace bude sloužit na ochranu těchto práv:

„1. Mentálně postižený má mít v nejvyšší možné míře stejná práva jako ostatní lidské bytosti.

2. Mentálně postižený má právo na zdravotní péči a vhodnou fyzikální terapii, jakož i na takovou výchovu, readaptaci a vedení, které mu umožní rozvinout v maximální možné míře jeho možnosti a schopnosti.

3. Mentálně postižený má právo na ekonomické zabezpečení a slušnou životní úroveň. Má plné právo podle svých možností produktivně pracovat nebo se zabývat jinou užitečnou činností.

4. Pokud je to možné, má mentálně postižený žít v kruhu své vlastní rodiny nebo v rodině opatrovníka a účastnit se různých forem společenského života. Proto má být rodině, ve které žije, poskytována pomoc. Je-li jeho umístění do specializovaného zařízení potřebné, mají být prostředí a podmínky života v něm tak blízké normálním podmínkám života, jak je to jen možné.

5. Mentálně postižený má právo na kvalifikovaného opatrovníka, pokud to vyžaduje ochrana jeho dobra a zájmů.

6. Mentálně postižený má právo na ochranu před jakýmkoli vykořisťováním, zneužíváním nebo ponižujícím zacházením. Je-li předmětem soudního stíhání, má mít právo na zákonný proces s plným uznáním svého stupně odpovědnosti, který vyplývá z jeho mentálního stavu.

7. Jestliže někteří postižení nejsou schopně účinně využívat souhrnu svých práv v důsledku hloubky svého postižení a jestliže se ukáže potřeba omezit tato práva buď částečně, nebo úplně, pak musí postup používaný za účelem omezení nebo zrušení těchto práv chránit postiženého zákonně proti jakékoli formě zneužití. Tento postup by měl být založen na hodnocení kvalifikovaných znalců, kteří by posoudili sociální způsobilost postiženého. Omezení nebo zrušení práv má být podrobena periodickým revizím a musí být odvolatelné u vyšších institucí.“¹⁵

¹⁵ ŠVARCOVÁ, I. *Mentální retardace*, s. 191-192.

2.2 Integrace lidí s mentálním postižením

Řekneme-li člověk s postižením, většina z nás si představí někoho divného, nějakého „mrzáka“, který je chudák, nebo obtěžuje naše okolí. Když nějakého člověka s postižením potkáme, věnujeme mu větší pozornost, nepřejdeme ho bez povšimnutí jako člověka bez postižení. Naše společnost vidí v takovém člověku nejprve jeho postižení, poté jako člověka. Skutečnost je obrácená, nejprve se setkáváme s člověkem a pak teprve s jeho postižením. Proto je lepší používat termín lidé s postižením, než postižení lidé. Zvláště lidé pracující v sociálních službách by měli pozorně sledovat vývoj označení člověka jako nositele daného zdravotního postižení a označení člověka jako příjemce dané sociální služby. Rada popisuje vývoj pojmů uživatel a člověk s mentálním postižením. *„Člověk v zařízení sociální služby byl v 80. letech označován jako pacient mentálně retardovaný, v 90. letech jako chovanec mentálně nebo zdravotně postižený a dnes jako klient nebo uživatel s mentálním postižením.“*¹⁶ Podstatnou změnou oproti dřívějšímu je skutečnost, že se otázky života zdravotně postižených daleko častěji objevují na veřejnosti. Seznamování veřejnosti se způsobem a podmínkami života zdravotně postižených probíhá především prostřednictvím médií.

V souvislosti s lidmi s postižením je známý pojem integrace. Takto je označován nejvyšší stupeň socializace.

*„Sociální integrace je proces začleňování člověka do společnosti. Znamená sjednocování, spojování v nový celek, kdy menšinové skupiny a společenská většina nachází své místo ve společnosti, neexistuje mezi nimi žádná podstatná hranice. Integrací rozumíme plné začlenění a splynutí člověka s většinovou společností. Předpokládá samostatnost a nezávislost člověka s postižením, který se dokázal vyrovnat se svým postižením do té míry, že nepotřebuje zvláštní ohledy nebo přístupy ze strany okolního prostředí.“*¹⁷

Člověk s postižením se potřebuje integrovat do lidského společenství v řadě oblastí. Patří mezi ně školská integrace – např. individuální zařazování dětí

¹⁶ RADA, M. *Chráněné bydlení pro lidi s mentálním postižením*. Blansko: Hnutí Humanitární Pomoci, 2006, s. 9. ISBN neuvedeno.

¹⁷ SLOWÍK, J. *Speciální pedagogika*, s. 31-33.

s handicapem do běžných tříd; pracovní integrace – např. zaměstnávání osob se změněnou pracovní schopností a společenská integrace – např. sociální pomoc a podpora samostatného a nezávislého způsobu života lidí s postižením.

Integrace spočívá v zajištění pomoci a podpory osob s postižením, aby mohli tito jedinci být zapojováni do činností pro běžnou společnost. Pojem inkluze je ještě něco nad integrací. Znamená to doslova „*nekončící proces, ve kterém se lidé s postižením mohou v plné míře zúčastňovat všech aktivit společnosti stejně jako lidé bez postižení.*“¹⁸ Tento proces je založen na přístupu každého z nás.

Chráněné prostředí pro lidi s postižením je na jedné straně dobré, protože je to krůček k začlenění. Pro společnost je to zpráva, že se nemusí o tyto lidi starat, protože je o ně postaráno, že se jich to netýká a je dobré, že se pro tyto lidi něco dělá. Jde jen o myšlenku pomoci jim, ale ne žít a pracovat společně. S tím souvisí i problém „nálepkování“, který dobře popisuje Šesták s příkladem otevírání nových chráněných bytů, kdy tato akce projde médii, kde se klade důraz na finanční podporu těch, kdo jim umožnili bydlení zrealizovat. „*Je to určité poděkování, ale i dveře, které se zavřely plnému začlenění těchto lidí. Jejich byty už mají nálepku „tady bydlíme my, my jiní, o které je třeba pečovat.“ Tím podporujeme opět společnost v představě, že lidé s postižením jsou objektem zvláštní péče a nikoliv součástí našeho lidství.*“¹⁹

Jan Paul je autorem projektu společnosti Duha, jehož cílem je napomoci začleňování lidí s mentálním postižením do normální společnosti. Popisuje začleňování lidí s mentálním postižením do pracovního prostředí. „*Člověk s mentálním postižením je na obtíž, z hlediska profesního růstu je pro firmy nezajímavý. Přitom ve světě je jejich zaměstnávání naprostou samozřejmostí a nezřídka tito lidé pracují dokonce i ve státní správě. Jednou z malicherných příčin odmítání těchto lidí ve společnosti je strach s nimi komunikovat, obava se k nim přiblížit, plynoucí ze zakořeněné nedůvěry ke všemu, co je jiné. Žijeme v obtížném světě, lidé s mentálním postižením nám zdánlivě se jeví jako*

¹⁸ RADA, M. *Chráněné bydlení pro lidi s mentálním postižením: Praktický průvodce*, s. 32.

¹⁹ ŠESTÁK, J. *Chráněná dílna – nástroj k pracovnímu uplatnění a začlenění lidí se zdravotním postižením*, 1. vyd. Týn nad Vltavou: Domov sv. Anežky, 2007, s. 17. ISBN 978-254-0108-8.

*bezstarostní, ještě obtížněji. Obraz šťastného, úspěšného a ideálního člověka vytvářený masmédií neodpovídá realitě, člověk s mentálním postižením nemá šanci stát se vizuální ikonou a respektovaným vzorem s dokonalou tělesnou a duševní výbavou.*²⁰

Mnoho lidí s handicapem čelí problémům s hledáním zaměstnání. V roce 1986 provedl Louis Harris a sdružení lidí s handicapem průzkum, z kterého vyplynulo, že „66 % nezaměstnaných lidí s handicapem chtělo pracovat. Jako hlavní důvod, proč nebyli přijati do pracovního poměru, bylo jejich postižení. 47 % dotazovaných oznámilo, že zaměstnavatel nerozpozná jejich schopnost pracovat na plný úvazek. 25 % handicapovaných respondentů oznámilo diskriminaci práce ve vztahu jejich postižení.“²¹

3 Práce jako faktor sociálního začlenění

3.1 Základní lidské právo – právo pracovat

Právo pracovat je základním lidským právem. Práce má pro lidi s mentálním postižením stejný význam jako pro ostatní.

Listina základních práv a svobod stanoví ve čl. 26, že „Každý má právo na svobodnou volbu povolání a přípravu k němu, jakož i právo podnikat a provozovat jinou hospodářskou činnost. Každý má právo získávat prostředky pro své životní potřeby prací.“²²

V čl. 28 se stanoví, že „Zaměstnanci mají právo na spravedlivou odměnu za práci a na uspokojivé pracovní podmínky.“²³

V čl. 29 se stanoví, že „... osoby zdravotně postižené mají právo na zvýšenou ochranu zdraví při práci a na zvláštní pracovní podmínky...“ a „... na zvláštní ochranu v pracovních vztazích a na pomoc k přípravě povolání.“²⁴

²⁰ PAUL, J. *Společnost Duha jako alternativa pomoci osobám s mentálním postižením*, tisková zpráva společnosti Duha [on-line]. 2003. [cit.2003-05-28]. Dostupné z WWW: <<http://www.spolecnostduha.cz/odysse/index.htm>>.

²¹ FINSTERBUSCH, K. *Social problems 99/00*. 27. Edition. Guilford: Dushkin/Mcgraw-Hill, 1999, s. 118-119. ISBN 0-07-228502-8.

²² *Listina základních práv a svobod*, čl. 26 [on-line]. 2007. [cit.2007/06/05]. Dostupné na WWW: <<http://www.psp.cz/docs/laws/listina.html>>.

²³ Tamtéž, čl. 28.

Jan Pavel II. ve svém díle *Laborem exercens* popisuje vztah člověka s postižením a práce takto: *„Lidé s postižením jsou plně lidskými subjekty a mají odpovídající vrozená, posvátná, neporušitelná práva, která přes omezení a utrpení, vepsaná do jejich těl a schopností, zdůrazňují důstojnost a velikost člověka. Postižená osoba je jedním z nás a plně se podílí na našem lidství. Je na místě žádat, aby člověk s postižením cítil, že není odstrčený na okraj světa práce ani závislý na společnosti, ale že je plnoprávným subjektem práce, užitečným a pro svou lidskou důstojnost respektovaným, a že je také povolán, aby přispíval k rozvoji a dobru vlastní rodiny a společnosti podle svých schopností.“* Právě práce je jednou ze známek, které odlišují člověka od ostatních tvorů. Práce nese v sobě zvláštní známku člověka a lidství, známku osoby působící ve společenství osob – a tato známka je její vnitřní kvalifikace a základ její povahy.²⁵

3.2 Osoba se zdravotním postižením podle zákona o zaměstnanosti

Zákon o zaměstnanosti č. 435/2004 Sb., § 67 říká, že osobou se zdravotním postižením je člověk, který:

- a) *„byl orgánem sociálního zabezpečení uznán plně invalidním, tedy pobírá plný invalidní důchod (zákon používá termín „osoba s těžším zdravotním postižením),*
- b) *byl orgánem sociálního zabezpečení uznán částečně invalidním, tedy pobírá částečný invalidní důchod,*
- c) *byl rozhodnutím úřadu práce uznán zdravotně znevýhodněným, tedy jeho možnosti vykonávat dosavadní povolání nebo využít dosavadní kvalifikaci či získat novou jsou podstatně omezeny z důvodu jeho dlouhodobě nepříznivého zdravotního stavu, který je definován jako nepříznivý stav, který podle poznatků lékařské vědy má trvat déle než jeden rok a podstatně omezuje psychické, fyzické nebo smyslové schopnosti a tím i schopnost pracovního uplatnění*

²⁴ Tamtéž, čl. 29.

²⁵ *Laborem exercens, Encyklika Jana Pavla II. o lidské práci, IV. Kap. Práva pracujících* [on-line]. 2007, [cit.2007-05-10]. Dostupné na WWW: <<http://www.blisty.cz/2005/10/5/art25249.html>>.

(zákon používá termín „osoba zdravotně znevýhodněná“ – OZZ).²⁶

Skutečnost, že je osobou se zdravotním postižením, poživitelem plného či částečného invalidního důchodu dokládá fyzická osoba potvrzením nebo rozhodnutím orgánu sociálního zabezpečení. Skutečnost, že je osobou zdravotně znevýhodněnou dokládá fyzická osoba rozhodnutím úřadu práce.

3.2.1 Plná a částečná invalidita

Pojem invalidita je zakotven v zákoně č. 155/1995 Sb., o důchodovém pojištění. Ze zákona o důchodovém pojištění vyplývá, že v České republice existují dva stupně invalidity – plná a částečná. Uznání plné nebo částečné invalidity je jednou z podmínek pro přiznání dávky – plného nebo částečného invalidního důchodu.

Plná invalidita § 39

Pojištěnec je plně invalidní, jestliže z důvodu dlouhodobě nepříznivého zdravotního stavu:

- a) *„poklesla jeho schopnost soustavné výdělečné činnosti nejméně o 66%, nebo*
- b) *je schopen pro zdravotní postižení soustavné výdělečné činnosti jen za zcela mimořádných podmínek.*

Při určování poklesu schopnosti soustavné výdělečné činnosti pojištěnce se vychází z jeho zdravotního stavu. Ten musí být doložen výsledky vyšetření a z jeho schopnosti vykonávat práce odpovídající zachovaným tělesným, smyslovým a duševním schopnostem. Přihlíží se k výdělečným činnostem, které vykonával předtím, než k takovému poklesu došlo. V úvahu se bere, zda jde o zdravotní postižení trvale ovlivňující schopnost výdělečné činnosti pojištěnce, zda a jak je

²⁶ Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti. Sociální a pracovněprávní předpisy/1. Praha: Kiefer, 2007, s. 22. ISBN nevedeno.

*pojištěnec na své zdravotní postižení adaptován, a schopnost rekvalifikace pojištěnce na jiný druh výdělečné činnosti, než dosud vykonával.*²⁷

Způsob posouzení zdravotního stavu a procentní míry poklesu schopnosti soustavné výdělečné činnosti způsobené zdravotním postižením jsou uvedeny ve vyhlášce 284/1995 Sb., kterou se provádí zákon o důchodovém pojištění, ve znění pozdějších předpisů, a v příloze č. 2 k vyhlášce. Zdravotní postižení, která umožňují soustavnou výdělečnou činnost jen za zcela mimořádných podmínek, jsou uvedena v příloze č. 3 k vyhlášce.

Částečná invalidita § 44

*„Pojištěnec je částečně invalidní, jestliže z důvodu dlouhodobě nepříznivého zdravotního stavu poklesla jeho schopnost soustavné výdělečné činnosti nejméně o 33%.*²⁸

V odstavci § 44 odst. 2 je uvedeno, že *„pojištěnec je částečně invalidní také tehdy, jestliže mu dlouhodobě nepříznivý zdravotní stav značně ztěžuje obecné životní podmínky.*²⁹ Způsob posouzení zdravotního stavu a procentní míry poklesu schopnosti soustavné výdělečné činnosti způsobené zdravotním postižením jsou uvedeny ve vyhlášce a v příloze č. 2 k vyhlášce.

3.3 Zaměstnání při invaliditě

3.3.1 Zaměstnání při plné invaliditě podle § 39 odst. 1 písm. a) zákona o důchodovém pojištění

*„Plná invalidita je dána podle písm. a) poklesem schopnosti soustavné výdělečné činnosti (o 66% a více). U poživatele plného invalidního důchodu, přiznaného na základě této invalidity, se obecně nepředpokládá, že bude pracovat. Zákon tuto skutečnost nijak neupravuje ani neomezuje případný výdělek pro souběh s plným invalidním důchodem.*³⁰

²⁷ Zákon č. 155/1995 Sb., o důchodovém pojištění. Sociální a pracovněprávní předpisy/1. Praha: Kiefer, 2007, s. 15. ISBN neuvedeno.

²⁸ Tamtéž, s. 16.

²⁹ Tamtéž, s. 16.

³⁰ Pracovní uplatnění klientů ústavní péče (2006): Projekt PHARE, příručka pro pracovníky, květen 2006, s. 26.

Podle zákona č. 435 Sb., o zaměstnanosti, tito lidé však nemohou být uchazeči o zaměstnání, a tím pádem se na ně nevztahují ani některé nástroje aktivní politiky zaměstnanosti.

„Pokud se poživatel plného invalidního důchodu podle písm. a) rozhodne pracovat, předpokládá se, že bude realizovat jenom svůj zbylý pracovní potenciál, což je maximálně 34%. Odhadem se jedná o práci na úrovni třetiny dne nebo třetiny týdenní pracovní doby. Při kontrolní lékařské prohlídce invalidity by taková činnost neměla mít vliv na posouzení míry poklesu schopnosti výdělečné schopnosti, pokud zároveň nedojde ke zlepšení nebo stabilizaci zdravotního stavu. Jestliže by člověk s plným invalidním důchodem pracoval více, mohlo by se při kontrolní prohlídce zjistit, že míra poklesu výdělečné schopnosti se změnila. Mohla by být stanovena nižší míra poklesu a následně by mohlo dojít i ke snížení invalidního důchodu na částečný. Výše výdělku u poživatele plného invalidního důchodu se nesleduje. O tom, zda osoba pobírající plný invalidní důchod může pracovat v konkrétním zaměstnání, rozhoduje lékař, který je kompetentní k provedení vstupní prohlídky do zaměstnání. V případě, že zaměstnavatel zaměstná poživatele plného invalidního důchodu, je povinen do osmi dnů nahlásit příslušné okresní správě sociálního zabezpečení, že tuto osobu přijal.“³¹

3.3.2 Zaměstnání při plné invaliditě podle § 39 odst. 1 písm. b) zákona o důchodovém pojištění

„Tento typ invalidity se přiznává osobám s konkrétním závažným zdravotním postižením. Výdělečná schopnost se nehodnotí, zjišťuje se, zda se jedná o zdravotní postižení vyjmenované v příloze č. 3 vyhlášky. Jedná se např. o osoby slepé, hluchoslepé, vozíčkáře, osoby se středně těžkou mentální retardací, osoby se závažným psychiatrickým onemocněním. U vyjmenovaných zdravotních podmínek se předpokládá, že osoby mohou pracovat za zcela mimořádných podmínek. Za mimořádné podmínky se považuje např. úprava pracoviště – rampy,

³¹ Pracovní uplatnění klientů ústavní péče (2006): Projekt PHARE, příručka pro pracovníky, s. 26.

*zvláštní kryty, úprava počítače nebo např. asistence druhé osoby. Výše výdělku ani pracovní úvazek se nesleduje.*³²

3.3.3 Zaměstnání při částečné invaliditě

U osob, které pobírají částečný invalidní důchod, se vždy předpokládá výdělečná činnost, protože částečný invalidní důchod je jen částečná kompenzace za ztrátu na výdělku. Při částečné invaliditě se od 1.2.2006, stejně jako u plného invalidního důchodu, výše příjmu z výdělečné činnosti nesleduje. Při částečné invaliditě se nesleduje ani rozsah pracovního úvazku.

3.4 Zaměstnávání osob se zdravotním postižením

3.4.1 Význam práce pro člověka s mentálním postižením

Práce zaujímá v životě člověka nezastupitelné postavení. Je důležitou podmínkou jeho důstojné existence. Přináší mu nejen materiální prospěch, ale současně mu dává pocit seberealizace a společenské užitečnosti. Člověk bez postižení chodí do práce kvůli penězům. Peníze jsou na prvním místě, ale zdaleka ne jediné, kvůli kterým chodí člověk do práce. Práce znamená určitou změnu, která umožňuje člověku vstup do nového prostředí, které je odlišné od prostředí domova. Práce umožňuje získávat a rozvíjet své schopnosti, dovednosti a uplatnit je. Pravidelná práce dává řád. Důležité jsou sociální kontakty, které si v práci vytváříme, hledáme si nové přátele.

*„Uplatnění osob s mentálním postižením na trhu práce ovlivňuje jejich životní situace z několika hledisek. Nejde jen o ekonomickou situaci, ale i o vlastní seberealizaci. Práce pro tyto lidi není jen přirozenou potřebou, ale výrazně zvyšuje jejich sociální sebevědomí, pocit lidské plnohodnotnosti a pomáhá jim také zajišťovat samostatnost a nezávislost.*³³

J. Šiška shrnuje význam práce pro člověka s postižením do následujících bodů:

- „poskytuje ekonomickou nezávislost a vyšší životní standard,

³² *Pracovní uplatnění klientů ústavní péče* (2006): Projekt PHARE, příručka pro pracovníky, s. 27.

³³ Tamtéž, s. 64-65.

- pozitivně ovlivňuje sebeurčení člověka a jeho seberealizaci,
- status být zaměstnaným u člověka s postižením pozitivně ovlivňuje postoje společnosti ke zdravotně postiženým,
- pracovní místo v integrovaném prostředí je prostředkem pro vytváření a rozvíjení sociálních interakcí pracovníka s postiženým a jeho okolí,
- práce je jeden ze způsobů, kterým většina lidí pokračuje v učení a rozvíjení dovedností a kompetencí,
- placená práce přispívá k vysvobození z dlouhodobé závislosti na podpůrných službách a péči okolí,
- zaměstnání je jedním z klíčových aspektů dosažení statusu dospělosti.³⁴

Práci ukážeme dětem, které teprve vychováváme platné hodnoty. Nabízíme jim možnost ztotožnění, nápodoby a osobního příkladu.

Zaměstnavatelé z obav před různými komplikacemi nebo předsudky vůči zaměstnávání lidí s postižením raději odvedou jakousi finanční pokutu do státního rozpočtu, než by vytvářeli pracovní příležitosti pro znevýhodněné osoby. Diskriminace handicapovaných osob v přístupu k pracovním příležitostem zatím rozhodně nevymizela, lidé s postižením mají mezi nezaměstnanými silné zastoupení.

3.5 Pracovní uplatnění osob s mentálním postižením

Poskytnout osobám s mentálním postižením možnost zaměstnání neznamená jen umožnit jim výdělek, ale přiznat jim jejich sociální postavení v rámci rodiny a společnosti. Pracující člověk má mnohem větší předpoklady být soběstačným a vést nezávislý život samostatně nebo v tzv. chráněných bytech bez toho, aby zasahoval do života svých příbuzných. *„Osoby s mentálním postižením středního a těžšího stupně se nejčastěji realizují prostřednictvím práce pod dohledem, na chráněných pracovištích. Další možností je podporované zaměstnávání. Jedná se o pracovní uplatnění dospělých, kde práce může být*

³⁴ ŠÍŠKA, J., *Model podporované zaměstnávání – historie a principy*. In Sborník z mezinárodní konference *Znevýhodněné osoby na trhu práce v kontextu národní a evropské spolupráce pořádané k Evropskému roku zdravotně postižených osob*. Brno: MU-PF, 2003, s. 23-36.

i prostředkem léčebné rehabilitace, rozvoje osobnosti a sociální integrace postižených.“³⁵

3.5.1 Chráněné dílny

Podle definice MPSV ČR jsou chráněné dílny „specifická pracoviště pro občany, kteří mají ztíženou možnost, případně se nemohou vůbec uplatnit na trhu práce. Poskytují jim pracovní a společenské uplatnění formou pracovní činnosti. Tito lidé mohou v chráněné dílně získat stabilní zaměstnání odpovídající jejich schopnostem a zdravotnímu stavu. Je zde poskytována zvýšená ochrana. Práce dodává sebedůvěru, pocit potřebnosti a užitečnosti, vede k celkovému osobnímu uspokojení a splnění jedné ze základních potřeb člověka – seberealizaci.“³⁶ V chráněných dílnách se s klienty postupuje podle individuálních plánů. Pro každého se z nabízených možností uplatnění hledá nejvhodnější místo podle jeho schopností a dovedností. Snahou je u zaměstnanců rozvinout samostatné jednání a zodpovědnost při práci. V chráněných dílnách se trénují pracovní dovednosti, kdy zaměstnanci si zkouší dodržovat pracovní režim a práci v kolektivu.

3.5.2 Podporované zaměstnávání

Služba podporovaného zaměstnávání nabízí komplexní řešení pro klienta, kterému je zprostředkováno vhodné zaměstnání. Zaměstnání takové, aby se dokázal úspěšně zapracovat a zaměstnání si dlouhodobě udržel. „Smyslem podporovaného zaměstnávání je vyrovnávání příležitostí pro pracovní uplatnění lidí se ztíženým přístupem na otevřený trh práce v důsledku zdravotního postižení. Služba podporovaného zaměstnávání je orientována na konkrétního uživatele a konkrétní místo. U tradičních služeb v oblasti zaměstnanosti předchází rekvalifikace – vzdělává se a získává dovednosti, které později využije na pracovním místě. U podporovaného zaměstnávání je tomu naopak, zájemci se hledá vhodné pracovní místo a trénink dovedností probíhá až po nástupu

³⁵ PIPEKOVÁ, J. *Osoby s mentálním postižením ve světle současných edukativních trendů*, s. 102-103.

³⁶ Tamtéž, s. 103.

do zaměstnání. Trénink probíhá přímo na pracovišti. Služba podporovaného zaměstnávání zahrnuje osobní asistenci, zastupování a pomoc při jednání s úřady, individuální konzultace. Podporované zaměstnávání usiluje o plnohodnotnou integraci člověka s mentální retardací na trhu práce.³⁷

„Mezi největší výhody pro zájemce o zaměstnání z řad lidí s postižením bezesporu patří to, že dostává za stejnou práci obdobnou odměnu jako člověk bez postižení. Navíc se dostává do každodenního kontaktu s lidmi bez postižení, komunikuje s nimi, spolupracuje, což významně napomáhá rozvoji smysluplné sociální integrace člověka s postižením. Služba podporovaného zaměstnávání je určena i druhé straně – zaměstnavateli člověka s postižením. Jemu je zejména určena podpora při zvládnutí administrativy, kterou vyžaduje tvorba chráněného pracovního místa, při vytváření vhodných podmínek pro práci člověka s postižením.“³⁸

3.5.3 Pracovní rehabilitace

Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti v § 69-§74 popisuje pracovní rehabilitaci jako „souvislou činnost zaměřenou na získání a udržení vhodného zaměstnání pro osobu se zdravotním postižením. Pracovní rehabilitaci na žádost osoby se zdravotním postižením zabezpečuje místně příslušný úřad práce a zároveň hradí i náklady s ní spojené.“³⁹

„Pracovní rehabilitace zahrnuje poradenskou činnost zaměřenou na volbu vhodného povolání, teoretickou a praktickou přípravu pro zaměstnání. Ta v sobě zahrnuje přípravu na budoucí povolání, přípravu k práci a specializované rekvalifikační kurzy. Příprava na práci může trvat nejdéle dva roky a probíhá přímo na pracovišti zaměstnavatele s případnou pomocí osobního asistenta (chráněné dílny). S ohledem na zdravotní stav a pracovní možnosti osoby se zdravotním postižením je možné se pokusit o upravení podmínek pro pracovní

³⁷ PIPEKOVÁ, J. *Osoby s mentálním postižením ve světle současných edukativních trendů*. s. 104-105.

³⁸ *Pracovat není samozřejmé*. Rolníčka Diakonie ČCE, Soběslav. Dostupné z WWW: <<http://www.rolnicka.cz/cz/CoDelame/ChraneneDilny.html>>.

³⁹ Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti. Sociální a pracovněprávní předpisy/1, s. 22-24.

výkon zaměstnance (zkrácení pracovní doby, vhodná úprava pracovního prostředí, vytvoření chráněného pracovního místa).“⁴⁰

3.6 Povinnost zaměstnavatelů zaměstnávat osoby se ZP

Zákon č 435/2004 Sb. V § 81 ukládá zaměstnavatelům, kteří mají v průměrném ročním přepočteném počtu více než 25 zaměstnanců v pracovním poměru, povinnost zaměstnávat osoby se zdravotním postižením ve výši povinného podílu 4 % na celkovém počtu zaměstnanců zaměstnavatele.

Povinnost zaměstnávat osoby se zdravotním postižením ve výši povinného podílu může zaměstnavatel plnit třemi způsoby, uvedenými v § 81 odst. 2, zákona o zaměstnanosti, a to buď samostatně nebo jejich vzájemnou kombinací.

1. *„Zaměstnavatel zaměstnává osoby se zdravotním postižením v pracovním poměru.*
2. *Další možností, jak splnit povinný podíl je, že se zaměstnavatel stane odběratelem výrobků nebo obchodním partnerem firmy zaměstnávající převážně osoby se zdravotním postižením – zaměstnavatel odebírá výrobky či zadává zakázky zaměstnavatelům zaměstnávajícím více než 50% osob se zdravotním postižením, chráněným dílnám provozovaným občanským sdružením, státem registrovanou církví nebo náboženskou společností, církevní právnickou osobou nebo obecně prospěšnou společností, nebo zadáváním zakázek těmto subjektům nebo odebíráním výrobků nebo služeb od osob se zdravotním postižením, které jsou osobami výdělečně činnými a nezaměstnávají žádné zaměstnance, nebo zadáváním zakázek těmto osobám.*
3. *Odvod do státního rozpočtu – zaměstnavatel odvede do státního rozpočtu za každou osobu se zdravotním postižením částku, kterou stanovuje § 82 zákona o zaměstnanosti jako 2,5 násobek průměrné měsíční mzdy v národním hospodářství za první až třetí čtvrtletí*

⁴⁰ ŠESTÁK, J. *Chráněná dílna – nástroj k pracovnímu uplatnění a začlenění lidí se zdravotním postižením*, s. 32.

*kalendářního roku, v němž vznikla povinnost plnit povinný podíl osob se zdravotním postižením.*⁴¹

3.7 Příspěvky při zaměstnávání lidí se zdravotním postižením

*„Činí-li podíl zaměstnanců se zdravotním postižením více než 50 % celkového počtu zaměstnanců zaměstnavatele, mluvíme o tzv. zaměstnavateli zaměstnávající více než 50 % zaměstnanců, kteří jsou osobami se zdravotním postižením. Tento termín je důležitý z hlediska příspěvků při zaměstnávání lidí se zdravotním postižením a pro poskytování tzv. náhradního plnění. Příspěvek na vytvoření chráněného pracovního místa a příspěvek na vytvoření chráněné pracovní dílny jsou příspěvky nenárokovými, tj. úřad práce rozhoduje na základě žádosti zaměstnavatele o jeho poskytnutí a jeho výši.*⁴²

3.7.1 Příspěvek na podporu zaměstnávání osob se zdravotním postižením

„Zákon o zaměstnanosti v § 78 umožňuje poskytnout zaměstnavateli, který zaměstnává více než 50% osob se zdravotním postižením z celkového počtu svých zaměstnanců, příspěvek na podporu zaměstnávání těchto osob prostřednictvím místně příslušného úřadu práce.

Výše příspěvku činí měsíčně:

- a) 0,66násobku průměrné měsíční mzdy v národním hospodářství za první až třetí čtvrtletí předchozího kalendářního roku za každou zaměstnanou osobu s těžším zdravotním postižením,*
- b) 0,33násobku průměrné měsíční mzdy v národním hospodářství za první až třetí čtvrtletí předchozího kalendářního roku za každou zaměstnanou osobu se zdravotním postižením.*⁴³

⁴¹ OPATŘILOVÁ, D. a ZÁMEČNÍKOVÁ, D. *Předprofesní a profesní příprava zdravotně postižených*. 1. vyd. Brno: Masarykova univerzita, 2005, s. 63. ISBN 80-210-3718-0.

⁴² ŠESTÁK, J. *Chráněná dílna – nástroj k pracovnímu uplatnění a začlenění lidí se zdravotním postižením*, s. 34-35.

⁴³ *Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti*. Sociální a pracovněprávní předpisy/1, s. 26-27.

3.7.2 Příspěvek na vytvoření chráněného pracovního místa

Zákon o zaměstnanosti v § 75 umožňuje prostřednictvím místně příslušného úřadu práce poskytnout zaměstnavateli příspěvek na vytvoření jednoho chráněného pracovního místa pro osobu se zdravotním postižením. „*Ten může činit maximálně osminásobek průměrné mzdy v národním hospodářství za první až třetí čtvrtletí předchozího kalendářního roku, pro osobu s těžším zdravotním postižením může činit maximálně dvanáctinásobek průměrné mzdy v národním hospodářství za první až třetí čtvrtletí předchozího kalendářního roku. O tento příspěvek může žádat i osoba se zdravotním postižením, která se rozhodne vykonávat samostatnou výdělečnou činnost.*“⁴⁴

3.7.3 Příspěvek na vytvoření chráněné pracovní dílny

Zákon o zaměstnanosti v § 76 umožňuje prostřednictvím místně příslušného úřadu práce poskytnout zaměstnavateli příspěvek na vytvoření jednoho pracovního místa v chráněné dílně pro osobu se zdravotním postižením. „*Ten může činit maximálně osminásobek průměrné mzdy v národním hospodářství za první až třetí čtvrtletí předchozího kalendářního roku, pro osobu s těžším zdravotním postižením může být výše tohoto příspěvku až dvanáctinásobek průměrné mzdy v národním hospodářství za první až třetí čtvrtletí předchozího kalendářního roku. Vytváří-li zaměstnavatel na základě jedné dohody s úřadem práce 10 a více pracovních míst v chráněné dílně, může příspěvek na vytvoření jednoho pracovního místa pro osobu se zdravotním postižením činit maximálně desetinásobek a pro osobu s těžším postižením maximálně čtrnáctinásobek.*“⁴⁵

3.8 Zaměstnávání lidí se zdravotním postižením dle MPSV

V letech 2005, 2006 došlo ke zvýšení finančních prostředků na poskytování příspěvku pro osoby se zdravotním postižením a s těžším zdravotním postižením. Největší podíl nárůstu finančních potřeb je spojen se změnami, které přinesl nový zákon o zaměstnanosti.

⁴⁴ Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti. Sociální a pracovněprávní předpisy/1, s. 24-25.

⁴⁵ Tamtéž, s. 25-26.

„Došlo ke schválení reformy veřejných financí, kdy poslanecká sněmovna počítala s tím, že ušetří na příspěvcích vyplácených ze státní kasy na zaměstnávání lidí s postižením. Podle koalice totiž docházelo ke zneužívání těchto peněz a nový systém, který mimo jiné vázal příspěvek na mzdu, měl tomuto zneužívání veřejných prostředků zamezit. Úřad práce bude vyplácet jen vynaložené náklady na mzdy zaměstnaných zdravotně lidí se zdravotním postižením. Změna zákona o zaměstnanosti bude efektivněji podporovat zaměstnávání osob se zdravotním postižením, aniž by docházelo k neúměrnému zatěžování státního rozpočtu bez vazby na snižování nezaměstnanosti těchto osob.“⁴⁶ (příloha VI.).

4 Projekt: Tréninková pracovní místa pro lidi s mentálním postižením

4.1 Charakteristika projektu:

Projekt vznikl na základě výzkumu, který byl proveden mezi lidmi s mentálním postižením v pobytovém zařízení ústavu sociální péče v prosinci roku 2005. Občanské sdružení Proutek reagovalo v roce 2006 na chybějící chráněnou dílnu v okrese dotazovaných, která by se systematicky zaměřovala na pracovní integraci lidí s mentálním postižením. Občanské sdružení Proutek je nestátní nezisková organizace, která se zaměřuje na podporu a pomoc lidem s mentálním postižením při začlenění do běžného života. Poskytuje sociální službu chráněné bydlení a zaměstnávání pro lidi s mentálním postižením v chráněné dílně (příloha I.).

Projekt byl zaměřen na pracovní a společenské začlenění lidí s mentálním postižením z ústavu sociální péče. Výsledek výzkumu byl úspěšný, z dotazovaných 120 lidí s mentálním postižením byl 100 % zájem o pracovní integraci do chráněné dílny.

⁴⁶ Ministerstvo práce a sociálních věcí. *Zaměstnávání zdravotně postižených [on-line]*. Poslední aktualizace 8.11.2007 [cit.2007-11-12]. Dostupné na WWW: <<http://www.mpsv.cz/4105>>.

Tento projekt reagoval na potřebu podpořit integraci osob ohrožených sociální exkluzí k jejich uplatnění ve společnosti a na trh práce. Akce byla zaměřena na podporu lidí s mentálním postižením, kteří jsou znevýhodněni na trhu práce jednak nízkou kvalifikací a nedostatečným rozvojem jejich schopností, dovedností a absencí cílených programů zaměřených na podporu při jejich integraci. Akce umožnila lidem s mentálním postižením projít tréninkovým programem a tak je připravit na integraci v rámci chráněné dílny, jejíž provoz byl zahajován v průběhu projektu.

Specifickými cílem projektu byla snaha o snížení sociální izolace lidí s mentálním postižením, neintegraci lidí s mentálním postižením do komunity a k pracovnímu uplatnění.

Další specifické cíle projektu:

1. Naučit účastníky programu dovednostem nezbytným pro funkci na pracovišti (zaučování v konkrétních výrobních a pracovních postupech, textilní program, drobná dřevovýroba, zakázková výroba, chov zvířat, zakázkové práce mimo dílnu),
2. Naučit účastníky programu konkrétním dovednostem, které budou potřebovat pro práce v chráněné dílně (zaučování v konkrétních výrobních a pracovních postupech),
3. Připravit účastníky programu na přechod do pracovní-právního vztahu v rámci chráněné dílny (práce orientovaná na výkon),
4. Vytvořit metodiku, která je použitelná pro zácvik zaměstnanců s mentálním postižením, kteří budou v dalším období přijímáni do chráněné dílny (viz. kap. 5).

Výstupem projektu bylo vytvoření a obsazení minimálně šesti nových pracovních míst (v celkovém úhrnu minimálně 3,5 přepočtených úvazků) pro lidi s mentálním postižením v chráněné dílně. Projekt sledoval trénink pracovních dovedností a zaučení lidí s postižením na tomto pracovišti, aby mohli po jeho skončení přejít plynule do režimu chráněné dílny.

4.2 Analýzy potřeb cílové skupiny, oslovení cílové skupiny

Cílovou skupinou byli lidé s mentálním postižením v pásmu lehké a středně těžké mentální retardace, kteří jsou obyvateli zařízení poskytující rezidenční sociální služby v okrese Jindřichův Hradec. Jednalo se zejména o lidi, kteří využívají služeb chráněného bydlení o.s. Proutek a partnera projektu Ústavu sociálních služeb Jindřichův Hradec.

Z hlediska jejich potřeb v závislosti v integraci na trh práce jsme vycházeli z následujících faktů:

- lidé s mentálním postižením k tomu, aby mohli být zaměstnáni potřebují specifickou formu podpory (delší dobu zaučení, rehabilitační a pracovní individuální plány, vedení odbornými asistenty, určování a dodržování řádu práce...),
- lidé s mentálním postižením jsou schopni se při specifické formě podpory integrovat k pracovnímu uplatnění a to jak ve chráněných dílnách, tak někteří z nich i na běžném trhu práce,
- pro ty lidi s mentálním postižením, kteří jsou schopni se integrovat na běžný trh práce je nutné předtím rozvíjet jejich dovednosti v rámci specifických podpůrných programů a forem zaměstnávání,
- v okrese Jindřichův Hradec v současnosti neexistuje chráněná dílna, která by se systematicky zaměřovala na pracovní integraci lidí s mentálním postižením,
- v okrese Jindřichův Hradec v současnosti existují 3 ústavy sociální péče a chráněné bydlení o.s. Proutek, s celkovou kapacitou přesahující 200 lidí s mentálním postižením,
- ani jeden z těchto subjektů nemůže zajistit plnohodnotnou pracovní integraci svých klientů – lidí s mentálním postižením, neboť pro to v okrese neexistují potřebné služby a programy.

4.3 Popis a harmonogram projektu

Projekt se skládal z následujících aktivit, které na sebe logicky navazují a jejichž výsledkem bylo vytvoření minimálně šesti nových pracovních míst (přepočteno na 3,5 úvazku) v chráněné dílně o.s. Proutek.

4.3.1 Aktivita 1 – Vybavení a příprava dílny

Cílem této aktivity byla příprava prostoru pro realizaci projektu, vybavení pracoviště, nákupu nezbytného vybavení a příprava programu „Tréninkové pracovní místo“. Na tuto aktivitu jsme potřebovali dobu jednoho měsíce.

4.3.2 Aktivita 2 – Tréninková fáze pracovních míst

V rámci této aktivity absolvovali lidé s mentálním postižením tréninkovou fázi integrace v chráněné dílně. Cílem této aktivity bylo:

- a) rozpoznat individuální schopnosti a dovednosti, možnosti jejich využití a rozvíjení v programu chráněné dílny,
- b) výběr vhodných zaměstnanců s mentálním postižením do programu chráněné dílny.

Tato fáze trvala tři měsíce, kdy každý z účastníků programu si vyzkoušel všechny výrobní programy chráněné dílny po dobu 40 hodin na tréninkovém pracovním místě. Toto tzv. zkušební „kolečko“ obsahovalo osvojení si dovedností v textilní dílně, kde si účastníci vyzkoušeli ruční práce jako háčkování, tkaní tašek, plnění polštářů ovčí vlnou. Seznámili se s prací kolem ovcí a koz. V dřevodílně se učili brousit, dlabat do dřeva. Podmínkou bylo i vyzkoušení si zakázkových prací, včetně výjezdních programů mimo dílnu jako údržba zeleně, pomocné práce ve stavebnictví. Každý z účastníků prošel kurzem v základech informační technologie v rozsahu 4 hodin, který byl zaměřen na základy zacházení s počítačem a internetem. Dále prošli kurzem „šetrný přístup k životnímu prostředí v chráněné dílně“ s celkovým rozsahem 4 hodiny, který byl zaměřen na praktické uplatnění ochrany životního prostředí v chráněné dílně.

V této fázi účastníci kurzu nebyli zaměstnanci chráněné dílny a nepobírali mzdu za odvedenou práci.

Pro každého z účastníků byl vytvořen individuální plán pracovní integrace, který obsahoval plán jeho pracovních činností v chráněné dílně a plán rozvoje jeho pracovních dovedností.

4.3.3 Aktivita 3 – Zaměstnání ve chráněné dílně

Po 40 hodinách tréninkové fáze projektu byla s vybranými účastníky programu v rámci aktivity 2 uzavřena pracovní smlouva jako se zaměstnanci chráněné dílny. Pracovní smlouvy byly uzavřeny s pracovníky v objemu 3,5 přepočteného úvazku.

Pracovník byl začleněn do jednoho z následujících výrobních programů chráněné dílny: textilní dílna, chov ovcí a koz, drobná dřevovýroba, zakázková výroba, zakázkové práce mimo dílnu.

V průběhu zkušební doby byla tato místa financována v rámci akce, neboť zaměstnanci potřebovali specifickou a odbornou podporu v dalším zaučování. Po jejím skončení přešel provoz celé chráněné dílny do běžného režimu a její provoz byl podporován zejména skrze nárokovou položku od úřadu práce podle zákona 435/2004 Sb. § 78 odst. 2 a z výnosů z vlastní činnosti.

4.3.4 Aktivita 4 – Řízení a monitoring projektu

Po celou dobu projektu byl projekt řízen koordinátorem projektu a monitorován v rámci organizace žadatele.

Partner projektu byl zapojen do projektu v rámci aktivit 1,2,3, kde spolupracoval při vytipování klientů, kteří se účastnili programu a v rámci aktivity 2 a 3 zajišťovali dopravu účastníků programu, kteří jsou klienty ÚSP do místa realizace akce.

5 Metodika zácviku a zaměstnání lidí s mentálním postižením

Jedním z dílčích cílů projektu bylo vytvořit metodiku, která bude použitelná pro zácvik dalších zaměstnanců s mentálním postižením. V občanském sdružení Proutek pracuji v chráněné dílně jako pracovní terapeut. Na základě zaučování pracovních dovedností klientů, kteří absolvovali tréninkovou fázi projektu a poté

byli zaměstnání, jsem vypracovala metodiku k projektu. Tato metodika se osvědčila, jelikož díky ní se nám podařilo získat další klienty. Metodika je použitelná i jako inspirace pro další organizace, které se chtějí věnovat zaměstnávání lidí s mentálním postižením.

5.1 Chráněná dílna

5.1.1 Co je to chráněná dílna?

Chráněná dílna je jedním z nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti, jejímž úkolem je umožnit pracovní uplatnění lidem se zdravotním postižením.

Chráněnou pracovní dílnu popisují ve své metodice Burianová a Šimek. „*Chráněná pracovní dílna je pracoviště zaměstnavatele, vymezené na základě dohody s úřadem práce a přizpůsobené pro zaměstnávání osob se zdravotním postižením, kde je v průměrném ročním přepočteném počtu zaměstnáno nejméně 60% těchto zaměstnanců. Chráněná pracovní dílna musí být provozována po dobu nejméně 2 let ode dne sjednaného v dohodě. Na vytvoření chráněné pracovní dílny poskytuje úřad práce zaměstnavateli příspěvek.*“⁴⁷

5.1.2 Poslání chráněné dílny

„*Posláním chráněné dílny o.s. Proutek je pomoc a podpora lidem s mentálním postižením začlenit se v co největší možné míře do běžného života, získat pracovní dovednosti.*“⁴⁸

Práce dává našemu životu smysl, zdokonalujeme své dovednosti, zkoušíme dosud nepoznané činnosti, seznamujeme se s novými lidmi, vytváříme si pracovní vztahy, učíme se pracovat v týmu, jednat sami za sebe, poznáváme svoje přednosti i chyby a začínáme si věřit. A právě sebedůvěru potřebují lidé, kteří

⁴⁷ BURIANOVÁ, J., ŠIMEK, M. *Zaměstnávání osob znevýhodněných na trhu práce převážně na ekologických činnostech* [on-line]. 2007 [cit.2007-09-21]. Dostupné na WWW: <<http://www.charopa.cz/metodika.htm>>.

⁴⁸ Proutek, občanské sdružení. *Chráněná dílna* [on-line]. 2007.[cit. 2007-10-11]. Dostupné z WWW: <<http://www.proutek.cz/chrana-dilna/>>.

z nějakého důvodu nemají takové možnosti jako běžný občan. Proto je třeba lidi s mentálním postižením podporovat a dát jim takovou šanci jakou má obvykle každý z nás.

5.1.3 Cíle chráněné dílny

Cílovou skupinou chráněné dílny o.s. Proutek jsou lidé s mentálním postižením v pásmu lehké a středně těžké mentální retardace ve věku nad 18 let.

„Cílem je:

- *umožnit pracovat lidem s mentálním postižením, kteří nejsou schopni sami pracovat v běžném pracovním prostředí,*
- *samostatně zvládat svoji práci, posílit samostatnost a soběstačnost,*
- *ukázat lidem s postižením smysluplnou práci, která jim dodá sebedůvěru, naučí je pečlivosti a je pro ně motivací k samostatnému životu,*
- *vytvoření podmínek pro pocit užitečnosti, potřebnosti a důstojnosti osoby s mentálním postižením,*
- *přiblížit těmto lidem slovo zaměstnání, kde jsou za svou práci placeni a mají uzavřenou pracovní smlouvu .“⁴⁹*

5.2 Výběr klientů

Před zahájením tréninkové fáze projektu byla na společné schůzce týmu dohodnuta pravidla pro práci v dílně. Ta se týkala jednak obecných pravidel chování v dílně, tzv. jaká práva může kdo uplatňovat, jak dlouho se bude pracovat, co je nepřipustné, co si nikdo k ostatním nesmí dovolit atd., dále kritéria pro přijetí do pracovního poměru a v neposlední řadě i motivační kritéria pro klienty, ve kterých jsou klientům objasněny výhody pracovního začlenění. Mezi motivační kritéria jsme zařadili možnost chodit do práce jako ostatní lidé, uskutečnit touhu vydělat si peníze, naučit se samostatnosti a odpovědnosti, poznat

⁴⁹ Proutek, občanské sdružení. *Chráněná dílna* [on-line]. 2007.[cit. 2007-10-11]. Dostupné z WWW: <<http://www.proutek.cz/chranena-dilna/>>.

nové prostředí, najít si nové přátele. Správně zvolenými motivačními prostředky jsme přiměli klienty k zájmu o práci, i přesto, že Matoušek zdůrazňuje riziko dlouhodobého pobytu v ústavu jako „*hospitalismus, tedy stav dobré adaptace na umělé ústavní podmínky doprovázený snižující se schopností adaptace na neústavní, civilní život.*“⁵⁰

Na základě stanovení kritérií pro přijetí do pracovního poměru byl sestaven individuální plán klientů, kde byla hodnocena následující kritéria, přičemž podmínkou pro přijetí klienta do pracovního poměru bylo samostatné splnění poloviny těchto stanovených kritérií (příloha II., III.).

Kritéria:

- 1) Dodržování pracovní doby,
- 2) Zvládnutí zadaných úkolů a průběh jejich plnění,
- 3) Adaptabilita klienta v pracovním prostředí a chování k ostatním,
- 4) Motivace k práci.

Součástí individuálního plánu jsou také tyto dva hodnotící moduly:

- 1) Návrhy a plány do budoucna v rámci tréninkové fáze,
- 2) Závěrečné hodnocení.

Motivační návštěvy se zúčastnili klienti partnera našeho projektu, kteří byli dotazováni v daném výzkumu o zájem pracovat v chráněné dílně, a jejich vychovatelky, klíčové pracovnice, co je mají na starosti v ústavu sociální péče. S projektem byl seznámen i klientův opatrovník. Během motivační návštěvy si klienti prohlédli dílnu, proběhlo představení jednotlivých klientů – budoucích zaměstnanců, klienti byli seznámeni s pravidly, podmínkami zácvičku a následného zaměstnávání lidí s mentálním postižením a druhy práce, které si během tréninkové fáze vyzkouší.

Výběr klientů proběhl v ÚSP Česká, kdy klienti byli vybráni vychovatelkami podle jejich zručnosti a zapojitelnosti. Jelikož vychovatelky pracují s klienty po dobu několika let, znají jejich dovednosti, zvyky, rituály, možnosti zapojení a adaptaci na nové prostředí. Na základě rozhovoru pracovníků ústavu sociální

⁵⁰ MATOUŠEK, O. *Ústavní péče*, 1. vyd. Praha: Slon, 1995, s. 107. ISBN 80-85850-08-7.

péče a pracovních terapeutů v chráněné dílně došlo k předání těchto podstatných informací o klientech. Byli jsme seznámeni s diagnózami klientů a potenciálními riziky. Tento výběr klientů pracovníky ústavu se nám osvědčil, zejména v rizikových situacích, kdy jsme byli seznámeni, jak s klientem pracovat, na co si dávat pozor. U některých klientů se nám podařilo zlepšit jejich dovednosti, zapojení do kolektivu a udržet hranice chování dle nastavených pravidel. Formou individuálních pohovorů s klientem si terapeut vytvořil vztah ke klientovi, kde je důležitá vzájemná důvěra a pochopení. Jako přínos těchto pohovorů bylo rozmluvení klienta, který z počátku mluvil jen citoslovcem, nebo přitakával na danou otázku.

V srpnu roku 2006 byl zahájen projekt – „Tréninková pracovní místa pro lidi s mentálním postižením“. Do Plasné dojíždělo na tréninkovou práci v chráněné dílně celkem 12 klientů. Byli rozděleni celkem do 3 skupin po 4 lidech. Dojížděli od úterý do čtvrtka od 8.30 do 12.30, tj. na 4 hodiny práce denně. Klienti chráněného bydlení z Plasné (4 lidé) chodily do dílny pravidelně v pondělí a pátek dopoledne (8.30-12.30), ve středu odpoledne od 13.00 do 17.00 hodin.

5.3 Pracovní činnosti v rámci zácviku

V prvním pracovním týdnu byli klienti seznámeni:

- s pracovním řádem práce a s činnostmi, které si vyzkouší,
- s vyplňováním pracovní docházky,
- se zhodnocením pracovního dne,
- s obsahem individuálního plánu,
- se vzájemnou komunikací a komunikací s terapeutem,
- s bezpečností práce.

Klienti si sami do plánu zapisovali příchod, odchod, odpracované hodiny a náplň práce. Klienti měli možnost zhodnotit svou práci, říci, co je bavilo a proč a dostávali zpětnou vazbu od terapeuta, co se naučili a naopak, co je třeba ještě se doučit, trénovat a co je čeká další pracovní týden.

Každý den byla práce klientů zhodnocena v jejich individuálních plánech s ohledem na to, na čem je třeba zapracovat, aby se jejich dovednosti lépe

rozvíjely. Důraz byl kladen na kvalitu provedené práce, aby byli klienti připraveni na řádnou práci za mzdu v chráněné dílně.

Kapacita dřevodílny je terapeut a 3 klienti, v textilní dílně může pracovat 6 klientů a terapeut. Je důležité, aby terapeut se mohl věnovat všem klientům, měl pro ně připravenou práci a zároveň mohl dohlížet na plnění individuálních plánů. Každý klient potřebuje individuální přístup.

V průběhu tréninkové fáze si budoucí zaměstnanci dílny již vyzkoušeli práce a činnosti v textilní dílně. Vyráběli háčkované čepice, tkali tašky, plnili polštáře ovčí vlnou, šili a zdobili džínové tašky, vyráběli náhrdelníky, korálky na krk, náušnice, šili panenky. V dřevodílně si vyzkoušeli pracovat s nářadím, rašplovali bubínky, vyráběli knoflíky. Klienti si vyzkoušeli pracovat s počítačem, kdy se učili jednotlivá příslušenství, psát na počítači a pracovat s internetem, čímž splnili podmínky kurzu informační technologie. Dalším kurzem, kterým klienti prošli bylo seznámení s přístupem k životnímu prostředí. Každý z klientů si vyzkoušel i zakázkové práce, kdy skládali letáky a starali se o údržbu zeleně. To spočívalo v práci s křovinořezem a hrabání trávy pod vedením terapeuta. Naučili se starat o zvířata, vyzkoušeli si i dojení koz, které je zaměřené terapeuticky pro klienty chráněného bydlení.

Důležitá byla pestrost práce, která byla pro klienty motivací. Každá skupina dělala v témž týdnu jiný výrobek, a proto se klienti do práce více těšili. Cílem práce bylo výrobek vždy dokončit, aby klienti viděli svou práci a nejen, co si vyzkoušeli, ale i co zvládli. Nejprve byl postup práce klientovi vysvětlen. Když dané činnosti nerozuměl, byla mu činnost názorně či graficky ukázána, nebo terapeut klientovi vedl ruku, aby si danou činnost dostatečně zažil. Důraz byl kladen na kvalitu práce. Hlavním cílem bylo, aby se klient na výrobku podílel co nejvíce a pracoval samostatně.

Klient se učil i trpělivosti, protože aby byl výrobek dobře udělaný, musel ho klient několikrát předělávat a začínat znovu. Vyzkoušena byla i práce podle předlohy, vizuální schopnost, zapamatování si, např. postup navlékání korálků. Klientům byl nechán prostor pro vlastní nápady a fantazie, při skládání barev a tvarů – navlékání korálků, šperků, náušnic, návrh polštáře.

Pro dobrou a kvalitní práci a radost klienta pracovat, se osvědčuje:

- pestrost práce,
- cílem je vždy dokončit výrobek,
- pochválit klienta za dobře odvedenou práci,
- názorné či grafické vysvětlení – vedení ruky klienta,
- samostatné podílení se na výrobku,
- práce podle předlohy,
- vlastní nápady vítány,
- důvěra v terapeuta.

5.4 Motivace k práci

„Mezi nejčastější motivy k práci u lidí bez postižení patří touha vydělat si peníze, chuť něčemu novému se naučit, něco dokázat, potřeba seberealizace, získat a udržet si přátele, uznání ostatních.“⁵¹

Nakonečný definuje motivaci jako *„proces aktivace chování, udržování aktivity a řízení vzorce aktivity. V této definici vystupují tři složky motivace: aktivace, zaměření na cíl a udržování aktivity.“⁵²*

U lidí s mentálním postižením není motivace tak jednoduchá, zvláště u lidí se zdravotním postižením, kteří žijí v ústavech sociální péče. Tito lidé neznají většinou hodnotu peněz, nerozumí pojmu práce a pod tímto pojmem si představují pomoci někomu, nerozumí termínu placená práce. Největším problémem těchto klientů je nechuť pracovat, neboť většina času svého života strávili v ústavech a nepracovali. Díky svému postižení patří do skupiny dlouhodobě nezaměstnaných lidí. Tito lidé mají navíc omezené schopnosti učit se a chápat souvislosti. V ústavech se jim dostává komplexní péče, nerozlišují mezi svou volnočasovou aktivitou a povinnostmi nebo placenou prací. Čadilová, Jůn , Thorová a kol. uvádějí peníze jako hlavní motivaci k práci lidí s mentálním postižením. *„Peníze jsou pro lidi s mentálním postižením hlavní motivací, aby pracovali lépe.“*

⁵¹ *Pracovní uplatnění klientů ústavní péče* (2006): Projekt PHARE, příručka pro pracovníky, s. 39.

⁵² NAKONEČNÝ, M. *Úvod do psychologie*. 1. vyd. Praha: Academia, 2003, s. 195. ISBN 80-200-0993-0.

*Ani to pro ně nemusí být dostatečnou motivací, pokud jsou klienti zbaveni způsobilosti k právním úkonům a nemohou si za své vydělané peníze koupit, co si přejí.*⁵³

Z praxe vím, že nemožnost získat vydělané peníze do rukou klienta, je pro něj demotivující. Záleží na pracovnících ústavu sociální péče, jak klientům vysvětlí a znázorní jejich výdělek, co si za něj a v jakou dobu mohou koupit. Bez vysvětlení a sledování výdělku k motivaci nepřispěje ani finanční ohodnocení.

V souvislosti s přijetím zákona o sociálních službách došlo v bývalých ústavech sociální péče, dnes domovech pro osoby se zdravotním postižením podle § 48 zákona č. 108/2006 Sb., k navýšení úhrad za pobyt v zařízení. *„Stropy úhrad byly zákonem stanoveny pro všechny pobytové zařízení jednotně. Velká část klientů domovů nemá dostatečné příjmy na to, aby mohli úhrady za pobyt platit, vznikají jim tak nedoplatky. Praxe je taková, že nedoplatky nejsou vymáhány a doplatí je bez dalšího zřizovatel. Uživatelům s postižením, kteří pracují na volném trhu práce nebo v chráněných dílnách a mají odtud příjem, je tento příjem přímo použit na zaplacení úhrad za pobyt. Vzhledem k tomu, že dle zákona o sociálních službách musí klientovi zůstat 15 % příjmů, může se stát, že uživatel služeb domova, který do zaměstnání dojíždí, fakticky doplácí na to, že pracuje, neboť přichází o 85 % výdělku (který často není velký) a musí si z 15 % všech příjmů hradit cestu a případné další náklady s tím související.*⁵⁴ Může se tedy stát, že mu zbude méně, než kdyby nepracoval (příp. stejně). To je pro klienty demotivující a klienti proto přestávají pracovat či podstupovat pracovní terapii (příloha IV., V.). S tímto problémem jsme se obrátili přímo na právníka, jelikož jej pocítujeme jako diskriminaci, který celou situaci prošetřil. Dovolují si citovat právní hodnocení.

⁵³ ČADILOVÁ, V., JŮN, H., THOROVÁ, K., A KOL. *Agrese u lidí s mentální retardací a s autismem*. s. 84.

⁵⁴ *Zákon č. 108/2006 Sb., o sociálních službách*. Sociální a pracovněprávní předpisy/1. Praha: Kieffer, 2007, s. 15. ISBN neuvedeno.

Právní hodnocení

„Tento způsob poskytování služeb odporuje základním zásadám poskytování služeb, jak jsou vymezeny v § 2 odst. 2 zákona, který stanoví: Rozsah a forma pomoci a podpory poskytnuté prostřednictvím sociálních služeb musí zachovávat lidskou důstojnost osob. Pomoc musí vycházet z individuálně určených potřeb osob, musí působit na osoby aktivně, podporovat rozvoj jejich samostatnosti, motivovat je k takovým činnostem, které nevedou k dlouhodobému setrvávání nebo prohlubování nepříznivé sociální situace, a posilovat jejich sociální začleňování. Sociální služby musí být poskytovány v zájmu osob a v náležitě kvalitě takovými způsoby, aby bylo vždy důsledně zajištěno dodržování lidských práv a základních svobod osob. Výše popsaná praxe není s touto zásadou souladu a neodpovídá tak zákonu o sociálních službách. Uživatelé s postižením, kteří pracují jsou znevýhodněni oproti těm, kteří nemají obdobný příjem a ze které doplácí do plné výše příspěvku zřizovatel. Tuto praxi by bylo možné pokládat za diskriminující.“⁵⁵

Návrh řešení právníka

„Smlouva o poskytování sociální služby umožňuje řešit podmínky financování sociální služby. Stanovená výše úhrad za pobyt v domově zřejmě odpovídá skutečným nákladům na poskytování sociální služby, smlouva by ale měla zohlednit cíl sociálních služeb uvedený v § 2 zákona 108/2006 (viz výše) například způsobem, že uživatelům s postižením musí zůstat 70 % příjmů, které získávají v rámci zaměstnání. Uživatelé tak budou motivováni k tomu, aby se zapojovali do zaměstnání a byli tak sociálně začleňováni. Jen takto lze naplňovat účel poskytované sociální služby v souladu se zákonem o sociálních službách.“

Pokud by uživatelé nebyli motivováni k tomu se začleňovali do práce, přijde domov nakonec o tento příjem. Z dlouhodobého hlediska je tedy i pro domovy výhodnější ponechat uživatelům větší část příjmů ze zaměstnání.“⁵⁶

⁵⁵ MDAC, Centrum advokacie duševně postižených..právní posudek. 5.9.2007. Osobní komunikace.

⁵⁶ MDAC, Centrum advokacie duševně postižených, právní posudek. 23.9.2007. Osobní komunikace.

5.5 Řešení krizových situací

V oblasti psychosociální Vodáčková uvádí definici krize podle Vymětala jako *„důsledek střetu s překážkou, kterou nejsme schopni vlastními silami, vlastními vyrovnávacími strategiemi, eventuálně za pomoci nám blízkých lidí, zvládnout v přijatelném čase a navyklým způsobem“*⁵⁷

Jsou obecně známá rizika, která mohou způsobit problémy při práci s lidmi s mentálním postižením: nedostatek spánku, nebrání léků, zvýšená fyzická i psychická zátěž, hodně stresu – přepracování, oslabený organismus. Důležitá je strategie snižování rizik – navrhnout, jak snížit pravděpodobnost výskytu rizika.

Setkali jsme se i s tím, kdy klient nechtěl pracovat, nebo neměl náladu, byl unavený, nechtěl dělat danou práci, nebo nemohl pracovat z důvodu únavy vlivem silné medikace. V těchto případech se osvědčuje:

- komunikace terapeuta s klientem,
- vysvětlení, rozebrání problému,
- nechat klienta odpočinout,
- nenutit klienta hned pracovat,
- včasná informace o činnosti dne,
- ponechat mu prostor pro zpracování informací,
- nabídka terapeuta na spolupráci s klientem,
- při nadměrném vyžadování pozornosti – ignorace terapeutem.

Dalším rizikem je udržení hranic mezi pracovníkem a klientem. Každý z nás má ve svých mezilidských vztazích nastavené hranice. Hranicí mezi dvěma lidmi se rozumí dělítko, které určuje, co je záležitostí mou a co je záležitostí druhého. Kopřiva přirovnává hranice mezilidských vztahů k hranicím mezi dvěma státy. *„Co se stane na území jednoho státu, podléhá jeho zákonům a jeho výkonné moci; druhý stát nemůže do řešení takové události přímo vstupovat. Má-li jeden stát ekonomické potíže, jsou to jeho potíže a druhý stát mu s nimi může a nemusí*

⁵⁷ VODÁČKOVÁ, D. a kol. *Krizová intervence*. 1. vyd. Praha: Portál, 2002, s. 29. ISBN 80-7178-696-9.

*pomoci. Jiné rozdělení kompetencí vznikne, když uznává, že tyto potíže sám spoluzavinil, a jeho pomoc je jen vyrovnáním škody, na něž má první stát nárok.*⁵⁸

Udržení hranic mezi pracovníkem a klientem je dost obtížné. Někteří lidé s mentálním postižením citově strádají a tak vyhledávají blízkost a tělesný kontakt. Další problém nastává, když má klient nějaký problém, chce se se svým problémem svěřit a čeká na pomoc pracovníka. Pokud nejsou pevně nastavené hranice, pracovník může s klientem soucítit a tím se mohou zbořit hranice. Toho může klient lehce zneužít. V takovém případě je přístupnější empatie, vcítit se do situace klienta, ale udržet si svou roli. Důležité je uhájit si svou hranici vůči manipulaci ze strany klienta. Udržet si profesionální odstup není jednoduché. Jen málokdo dokáže být natolik profesionální, aby si nedokázal připouštět osudy klientů k tělu.

5.6 Pracovní smlouva

Tréninkovou fázi absolvovalo 17 osob. Z toho 13 osob dokončilo trénink tj. 40 hodin, tuto podmínku jsme tedy splnili na 76% z původně plánovaných 65%. Jako první podepsali pracovní smlouvu klienti z chráněného bydlení. Před podepsáním pracovní smlouvy proběhlo jejich zhodnocení za tréninkovou fázi. Hodnocení bylo provedeno s každým klientem zvlášť. Klient si promyslel, zda chce do dílny nastoupit jako zaměstnanec a poté pracovní smlouvu podepsal. Byl seznámen s pracovní smlouvou a jejími podmínkami. Důraz byl kladen na to, aby klient pracovní smlouvě porozuměl, než ji podepíše. Výše pracovního úvazku byla klientům nabídnuta dle jejich fyzických a mentálních možností, s tím, že dál budeme vytvářet kroky k tomu, abychom v cílech stanovených v individuálních plánech postupovali s klientem v rámci jeho možností stále vpřed za účelem zdokonalit jeho dovednosti, obratnost, zvýšit sebevědomí a pomoci samostatnému a odpovědnému životu klienta.

⁵⁸ KOPŘIVA, K. *Lidský vztah jako součást profese*, Praha: Portál, 1997, s. 74. ISBN 80-7178-150-9.

Při podepsání pracovní smlouvy je pro klienta důležité porozumět:

- přípravě pracovního místa,
- dojednávání a významu pracovní smlouvy,
- dodržování pracovní doby – příchod, odchod, přestávky,
- pravidlům pro přerušování práce – nemocenská, dovolená,
- mzdě a její souvislosti s pracovním výkonem.

S klienty z ÚSP Česká byla též podepsána pracovní smlouva, kde byla opět s každým klientem zvlášť hodnocena jeho práce za dobu tréninkové fáze.

Problémy nastaly s invalidními důchody. Někteří klienti mají invalidní důchod malý a tudíž by jim vznikaly „dluhy“, které by nemohli poplatit. Vyšší úvazek než 0,3 jsme jim nabídnout nemohli. Někteří klienti se rozhodli nestát se našimi zaměstnanci, jelikož jejich hlavní motivací byli peníze. Klientům jsme názorně kreslili problémy s invalidními důchody a vysvětlovali jim, že je důležité poplatit věci, které platí každý z nás. Pro klienty byla tato situace velice nelehká, když do této doby neznali práci, nekupovali si co chtěli, nevěděli kdo má jaký invalidní důchod a proč musí něco doplácet, když předtím nemuseli.

Rodiče klientů a ústav sociální péče měly na situaci jiný názor. Proč posílat své děti a klienty do práce, když vydělané peníze nebudou moci investovat do hmotných věcí a ÚSP jim poskytne vše potřebné? Přes vůli rodičů a nátlak ústavu sociální péče je těžké klientům ukázat jinou možnost, proč je pro ně dobré pracovat.

Práci v chráněné dílně jsme nabídli celkem 13 osobám. Z tohoto počtu jeden ze zdravotních důvodů nemohl pokračovat, jednomu se kvůli nízkému invalidnímu důchodu a nedoplatkům na ústavní péči pracovat nevyplatí. I přes všechna úskalí nás moc potěšil zájem klientů o práci.

Celkem tedy zaměstnáváme 11 osob, kdy 2 klienti pracují na úvazek 0,4; 7 klientů na úvazek 0,3 a 2 klienti na úvazek 0,2. Celkový úvazek činí 3,3.

Tři z našich zaměstnanců mají opatrovníky rodiče nebo příbuzné, dva zaměstnance opatrojuje ÚSP Slatiňany, ostatní mají za opatrovníka ÚSP J.Hradec, tedy našeho partnera projektu. Se všemi jsme jednali ohledně administrativních záležitostí jako podpisy smluv a dodání dokumentů potřebných pro uzavření

pracovní smlouvy a účetních podkladů. Většina zaměstnanců je zcela zbavena způsobilosti k právním úkonům, tudíž bylo třeba dořešit přebírání výplaty, ta je zaměstnancům vyplácena v hotovosti v přítomnosti jejich zákonného zástupce, nebo je posílána na účet.

5.7 Zaměstnávání v chráněné dílně

Z hlediska zaměstnávání v CHD je důležité především toto:

- 1) ideálně by klient měl být v péči rodiny nebo mít vysoký důchod a žádnou zkušenost s prací,
- 2) klient by neměl mít nedoplatky na ústavní péči (demotivující ve většině případech),
- 3) je dobré si dopředu zjistit jaký typ důchodu klient má (pro výši úvazku),
- 4) pokud má invalidní důchod přiznaný podle zákona č.155/1995 Sb.,§ 39 odst. 1 písm. a) lze ho zaměstnat nejvýše na 0,3 úvazku,
- 5) pokud má invalidní důchod přiznaný podle zákona č. 155/1995 Sb., § 39 odst. 1 písm. b) lze ho zaměstnat nejvýše i na plný úvazek,
- 6) při plném invalidním důchodu odpovídá minimální hodinová mzda klienta 50% minimální mzdy pro občana bez postižení,
- 7) při částečném invalidním důchodu odpovídá minimální hodinová mzda klienta 75% minimální mzdy pro občana bez postižení,
- 8) opatrovníkem klienta nemusí být vždy ÚSP,
- 9) je dobré zjišťovat informace z více zdrojů,
- 10) příjem z chráněné dílny se započítává do celkových příjmů klienta.

5.8 Zaměstnanci chráněné dílny

Nástup klientů na místo zaměstnance znamenal značnou změnu. Klienti jezdí vícekrát do dílny než při tréninkové fázi. Někteří klienti dojíždějí pracovat tři dny

po sobě jdoucí. Mohou nastat rizika pro klienty - může se dostavit únava, nesoustředěnost, nevytrvalost, práce je nemusí bavit.

Klienty práce stále baví, do zaměstnání jezdí rádi, mají zde možnost se navzájem více poznávat. Nové jsou pro ně individuální plány, které jsou společně s klientem nastaveny po dobu jednoho měsíce. Po měsíci následuje konzultace terapeuta s klientem ohledně zhodnocení plánu. Naučili se vyplňovat docházku a nyní se učí vyplnit i výkaz práce. V tomto jsme udělali také pokrok. Klient si sám najde datum, poté zapíše počet odpracovaných hodin a činnost, kterou v daný den dělal. Na konci měsíce přepisuje svůj výkaz na počítači. Klient již chápe, že jako zaměstnanec dílny pobírá za svou práci mzdu a tudíž musí za 4 hodiny práce odvést větší kus práce, než při tréninku. Novinkou pro klienty byly i zakázkové práce. Naučili se, že je potřeba udělat tuto práci v rychlejším tempu, ale kvalitně. Učí se trpělivosti a tomu, že je důležité udělat zakázku a poté se vrátit k činnostem, které jsou rozdělané a nedokončené. Dokáží vydržet u stejné práce několik dní, aniž by je to od práce odradilo.

V prosinci se uskutečnily dva trhy s našimi výrobky, jedním z nich byl „Otevřený dvůr“, kdy klienti měli možnost své výrobky prodávat, nabízet zákazníkům. Osvojili si komunikaci se zákazníkem a aranžování stánku. Nejdůležitější pro klienty bylo, když dokázali prodat zákazníkovi svůj výrobek. Prodaný výrobek byl pro klienty důkazem smysluplné a dobře odvedené práce.

5.9 Rozdělení rolí v týmu chráněné dílny

Bazální věcí při úspěšném chodu chráněné dílny je profesionální pracovní tým, který vždy funguje jako celek a jeho případné vnitřní rozpory se nepromítají do života klienta.

Základní tým tvoří:

Koordinátor sdružení

- řeší pracovní vztahy a problémy v týmu,
- vede manažerské pohovory se zaměstnanci,
- společně s pracovními mistry řeší problémy s klienty.

koordinátor projektu

- zajišťuje práci (zakázky pro dílnu),
- stará se o projekt a finance,
- připravuje pracovní smlouvy pro zaměstnance,
- komunikuje s ÚSP a úřadem práce,
- společně s pracovními mistry tvoří plán práce,
- zajišťuje společné pracovní schůzky týmu,
- přijímá podněty od pracovních mistrů.

pracovní mistr – dřevodílna

- pracuje s klienty,
- zodpovídá za vybavení dílny,
- dává podněty k nákupu dalšího vybavení,
- předává informace koordinátoru projektu o problémech s klienty.

pracovní mistr – textilní dílna

- pracuje s klienty,
- zodpovídá za vybavení dílny,
- dává podněty k nákupu dalšího vybavení,
- předává informace koordinátoru projektu o problémech s klienty,
- vyplňuje individuální plány klientů a jejich závěrečná hodnocení.

Jednou týdně probíhá porada pracovních mistrů s koordinátorem sdružení, kde se řeší problémy ohledně klientů, zvládnutí práce, nakupování potřebných věcí, zakázkové práce.

Monitoring probíhá skrze individuální pohovory se zaměstnanci, které vede koordinátor sdružení. Tyto individuální pohovory se týkají zhodnocení měsíce (co se odehrálo, co se povedlo, naopak co je třeba vylepšit). Zaměstnanec s koordinátorem sdružení řeší své problémy ohledně pracovní činnosti, problémy s klienty, sebezdokonalování a koordinátor sdružení mu napomáhá nahlížet na věc z jiného úhlu, snaží se společně najít nejschůdnější řešení, ...

Jedenkrát za dva měsíce se koná supervize týmu, které se účastní supervidování - pracovní mistři, koordinátor projektu, koordinátor sdružení a supervizorka.

Supervize se zaměřuje na:

- podporu při řešení konfliktů v zaměstnání ,
- možnosti ve vztahových problémech mezi pracovníky,
- vyjasnění rolí, funkcí,
- prevence syndromu vyhoření,
- mít na koho se obrátit s těžkostmi, mít podporu,
- společné odhalování oblastí, které mohly zůstat skryté,
- zda rozhovor směřuje tam, kam potřebuje supervidovaný,
- poskytování zpětné vazby supervizita.

Supervizor i supervidovaní by měli odcházet s vědomím, že naplnili dohodnutý cíl.

Závěr

Cílem bakalářské práce bylo nastínit život lidí s mentálním postižením a jejich začlenění se do pracovního prostředí, představit chráněnou dílnu jako jednu z alternativ podpory pracovní a společenské integrace lidí s mentálním postižením. Dále bylo cílem ukázat metodiku zácvičku a zaměstnávání lidí s mentálním postižením, která se osvědčila a je použitelná pro další organizace, které se chtějí zabývat zaměstnáváním lidí s mentálním postižením.

Vzhledem k faktu, že v okrese Jindřichův Hradec v současnosti neexistuje chráněná dílna, která by se systematicky zaměřovala na pracovní integraci lidí s mentálním postižením a podle zájmu o chráněnou dílnu na základě výzkumu, který byl proveden mezi klienty, vznikl projekt „Tréninková pracovní místa pro lidi s mentálním postižením“. Tento projekt byl zaměřen na podporu lidí s mentálním postižením, kteří jsou znevýhodněni na trhu práce jednak nízkou kvalitací, dále pak i nedostatečným rozvojem jejich schopností a dovedností.

Metodika projektu se osvědčila, jelikož díky ní se nám podařilo získat další klienty, kteří zvládli dané pracovní činnosti, dokázali se zapojit do kolektivu, naučili se být samostatnější. Dokáží za prací dojíždět samostatně dopravním prostředkem, pochopili pracovní smlouvu. Pro hodnotnou práci v chráněné dílně je důležité nastavení pravidel chodu chráněné dílny a pracovního režimu. Lidé s mentálním postižením potřebují řád. Důležitost je spatřována i v častém kontaktu s ústavem sociální péče, kdy podstatou je znát klientovu diagnostiku typu postižení, klientovy návyky, zvyky či rituály.

Při výběru klienta se osvědčil výběr vedený pracovníky ústavu sociální péče na základě komunikace, dovedností a schopnosti pracovního zapojení. Každý člověk je osobnost, každý potřebuje jinak dlouhou dobu k pochopení dané práce. Lidé s mentálním postižením vyžadují individuální přístup, trpělivost a pochvalu. Pro každého klienta byl vytvořen individuální plán pracovní integrace, který obsahoval plán jeho pracovních činností v chráněné dílně a plán rozvoje jeho pracovních dovedností. Součástí realizace plánu by měla být i zpětná vazba. Tato

fáze je důležitá pro jeho případnou změnu. Pro klienty je důležité nastavení pravidel v dílně.

Chráněná dílna může být pro někoho startem, ale i cílem pracovního zapojení. Dle ideálního systému by měla organizace poskytovat klientovi možnost kroku zpět nabídnutím sociální služby terapeutické dílny, nebo naopak těm, kteří mají větší dispozice k vykonávání práce, umožnit službu podporovaného zaměstnávání. Dnem 1. ledna 2007 se stala účinnými ustanovení zákona č. 108/2006 Sb., o sociálních službách, a zákona č. 109/2006 Sb., kterým se mění některé zákony v souvislosti s přijetím zákona o sociálních službách, která upravují úhradu ošetřovatelské a rehabilitační zdravotní péče v zařízeních pobytových sociálních služeb. Zaniká tím možnost lidí s mentálním postižením, kteří žijí v pobytovém zařízení ústavu sociální péče, šance do pracovního začlenění. Jelikož některým zaměstnancům nestačí příjem z invalidního důchodu na pokrytí těchto úhrad, je část nákladů na sociální služby placena z jeho mzdy z chráněné dílny. Jde tedy o diskriminaci těch, kteří chtějí pracovat.

Další problém vznikl schválením reformy veřejných financí, kdy poslanecká sněmovna počítala s tím, že ušetří na příspěvcích vyplácených ze státní kasy na zaměstnávání lidí s postižením. Podle koalice totiž docházelo ke zneužívání těchto peněz a nový systém, který mimo jiné vázal příspěvek na mzdu, měl tomuto zneužívání veřejných prostředků zamezit. Úřad práce bude vyplácet jen vynaložené náklady na mzdy zaměstnaných zdravotně lidí se zdravotním postižením. Tím dochází k dopadu na chráněnou dílnu, kdy se požaduje po zaměstnancích větší výkon a produktivitu. To z reálného hlediska není možné.

Vláda se snaží na jedné straně o nezačleňování těchto lidí, na druhé straně je toho názoru, kdo chce pracovat, ať to zkusí na otevřeném trhu práce. Chráněná dílna je jakousi komunitou, kde nedochází k úplnému začlenění. Pracovní tým vytvářejí pouze lidi se zdravotním postižením a terapeuti, nedochází k naplnění opravdového pracovního-právního vztahu.

Přínos práce je v tom, že metodika zácvičku a zaměstnávání lidí s mentálním postižením je jakousi přehledovou studií, která není zaměřena pouze teoreticky, ale je použitelná i v praxi, což podporuje rozvoj chráněné dílny.

Seznam použitých zdrojů

- 1 *Antidiskriminační vzdělávání a veřejná správa v ČR*. Příručka pro zaměstnavatele veřejné správy. Praha: Multikulturní centrum, 2006. ISBN 80-239-7825-X.
- 2 BURIANOVÁ, J., ŠIMEK, M. *Zaměstnávání osob znevýhodněných na trhu práce převážně na ekologických činnostech* [on-line]. 2007 [cit. 2007-09-21]. Dostupné na WWW: <<http://www.charopa.cz/metodika.htm>>.
- 3 ČADILOVÁ, V., JŮN, H., THOROVÁ, K. A KOL. *Agrese u lidí s mentální retardací a s autismem*. Praha: Portál, 2007. ISBN 978-80-7367-319-2.
- 4 FINSTERBUSCH, K. *Social problems 99/00*. 27. Edition. Guilford: Dushkin/Mcgraw-Hill, 1999. ISBN 0-07-228502-8.
- 5 IVANKA, zaměstnankyně chráněné dílny. Plasná, 2007. Personální komunikace.
- 6 JANKOVSKÝ, J. *Ucelená rehabilitace dětí s tělesným a kombinovaným postižením*. 1. vyd. Praha: Triton, 2001. ISBN 80-7245-192-7.
- 7 KOPŘIVA, K. *Lidský vztah jako součást profese*. Praha: Portál, 1997. ISBN 80-7178-150-9.
- 8 *Laborem exercens*. Encyklika Jana Pavla II. o lidské práci [on-line]. 2007, [cit.2007-05-10]. Dostupné na WWW: <<http://www.blisty.cz/2005/10/5/art25249.html>>.
- 9 *Listina základních práv a svobod* [on-line]. 2007. [cit.2007-06-05]. Dostupné na WWW: <<http://www.psp.cz/docs/laws/listina.html>>.
- 10 MATOUŠEK, O. *Ústavní péče*. 1. vyd. Praha: Slon, 1995. ISBN 80-85850-08-7.
- 11 MDAC, Centrum advokacie duševně postižených, *Právní posudek*. 23.9.2007. Osobní komunikace.

- 12 Ministerstvo práce a sociálních věcí. *Zaměstnávání zdravotně postižených* [on-line]. Poslední aktualizace 8.11.2007 [cit. 2007-11-12]. Dostupné na WWW: <<http://www.mpsv.cz/cs/4105>>.
- 13 NAKONEČNÝ, M. *Úvod do psychologie. 1. vyd.* Praha: Academia, 2003. ISBN 80-200-0993-0.
- 14 OPATŘILOVÁ, D. a ZÁMEČNÍKOVÁ, D. *Předprofesní a profesní příprava zdravotně postižených. 1. vyd.* Brno: Masarykova univerzita, 2005. ISBN 80-210-3718-0.
- 15 PAUL, J. *Společnost Duha jako alternativa pomoci osobám s mentálním postižením*, tisková zpráva společnosti Duha [on-line]. 2003. [cit. 2003-05-28]. Dostupné z WWW: <<http://www.spolecnostduha.cz/odyssea/index.htm>>.
- 16 PIPEKOVÁ, J. *Osoby s mentálním postižením ve světle současných edukativních trendů. 1. vyd.* Brno: MSD, 2006. ISBN 80-86633-40-3.
- 17 *Pracovní uplatnění klientů ústavní péče (2006): Projekt PHARE*, příručka pro pracovníky, květen 2006.
- 18 Proutek, občanské sdružení. *Chráněná dílna* [on-line]. 2007. [cit. 2007-10-11]. Dostupné z WWW: <<http://www.proutek.cz/chranena-dilna/>>.
- 19 RADA, M. *Chráněné bydlení pro lidi s mentálním postižením: Praktický průvodce*. Blansko: Hnutí Humanitární Pomoci, 2006. ISBN neuvedeno.
- 20 RENOTIÉROVÁ, M., LUDÍKOVÁ, L. A KOL. *Speciální pedagogika. 1. vyd.* Olomouc: Univerzita Palackého, 2003. ISBN 80-244-0646-2.
- 21 Rolníčka Diakonie ČCE, Soběslav. *Pracovat není samozřejmé* [on-line]. 2007. [cit. 2007-07-20] . Dostupné na WWW: <<http://www.rolnicka.cz/cz/CoDelame/ChraneneDilny.html>>.
- 22 SLOWÍK, J. *Speciální pedagogika*. Praha: Grada Publishing, 2007. ISBN 978-80-247-1733-3.
- 23 ŠESTÁK, J. *Chráněná dílna – nástroj k pracovnímu uplatnění a začlenění lidí se zdravotním postižením. 1. vyd.* Týn nad Vltavou: Domov sv. Anežky, 2007. ISBN 978-254-0108-8.

- 24 ŠIŠKA, J. *Model podporované zaměstnávání – historie a principy.*
In *Sborník z mezinárodní konference Znevýhodněné osoby na trhu práce v kontextu národní a evropské spolupráce pořádané k Evropskému roku zdravotně postižených osob.* Brno: MU PF, 2003, s. 23-36.
- 25 ŠVARCOVÁ, I. *Mentální retardace.* 1. vyd. Praha: Portál, 2001.
ISBN 80-7178-506-7.
- 26 VÁGNEROVÁ, M. *Psychopatologie pro pomáhající profese.* 2. vyd.
Praha: Portál, 2000. ISBN 80-7178-496-6.
- 27 VODÁČKOVÁ, D. A KOL. *Krizová intervence.* 1. vyd. Praha: Portál,
2002. ISBN 80-7178-696-9.
- 28 *Zákon č. 155/1995 Sb., o důchodovém pojištění.* Sociální
a pracovněprávní předpisy / 1. Praha: Kiefer, 2007. ISBN nevedeno.
- 29 *Zákon č. 108/2006 Sb., o sociálních službách.* Sociální a pracovněprávní
předpisy/1. Praha: Kiefer, 2007. ISBN nevedeno.
- 30 *Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti.* Sociální a pracovněprávní
předpisy / 1. Praha: Kiefer, 2007. ISBN nevedeno.

Seznam zkratek

ÚSP – ústav sociální péče

CHD – chráněná dílna

Proutek, o. s. – Proutek, občanské sdružení

MPSV – Ministerstvo práce a sociálních věcí

OZP – osoby zdravotně postižené

OTZP – osoby těžce zdravotně postižené

Seznam příloh

- I. Občanské sdružení Proutek
- II. Individuální pracovní plán – klientovo úspěšné dokončení tréninku
- III. Individuální pracovní plán – klientovo neúspěšné dokončení tréninku
- IV. Kazuistika člověka s mentálním postižením - chráněné bydlení
- V. Kazuistika člověka s mentálním postižením – ústav sociální péče
- VI. Zaměstnávání osob se zdravotním postižením dle MPSV

Občanské sdružení Proutek

Co je to chráněné bydlení

Chráněné bydlení je sociální službou, která umožňuje lidem s postižením žít životem, který se co nejvíce podobá životu jejich vrstevníků.

- Chráněné bydlení je prostor, který je domovem pro lidi, kteří potřebují každodenní pomoc od někoho dalšího.
- Chráněné bydlení je domácnost velmi podobná běžné domácnosti, která je integrální součástí vesnice nebo města.
- Chráněné bydlení umožňuje lidem s handicapem žít stejně jako kdokoli jiný (bez handicapu).
- V chráněném bydlení mají lidé s handicapem k dispozici asistenty, kteří jim pomáhají, když je to potřeba.
- V chráněném bydlení se klade maximální důraz na rozvoj samostatnosti lidí s handicapem.



Naše chráněné bydlení funguje od ledna 2004. Sídlí na statku ve vesničce Plasná 12 km od Jindřichova Hradce. Na statku žijí kromě lidí také zvířata (ovce, kozy, kočky).

Cíle chráněného bydlení jsou

pomoci uživatelům v maximální míře zvládnout každodenní péči o sebe sama a o svou domácnost

- pomoci uživatelům v maximální míře zvládnout každodenní péči o chod hospodářství
- pomoci uživatelům v maximální míře zvládnout užívání veřejně dostupných služeb
- podpora rozvoje rozumových schopností uživatelů služby
- podpora rozvoje pracovních dovedností a návyků uživatelů služby
- podpora při využívání volného času uživatelů služby
- podpora v navazování a udržování mezilidských vztahů uživatelů služby
- podpora uživatelů v porozumění sobě a ostatním
- podpora uživatelů v umění přijmout pomoc asistentů
- předání informací uživatelům o možných důsledcích vlastního jednání a chování

Uživatelé této sociální služby jsou zásadně podporováni tak, aby výše zmíněné cíle zvládali s minimální asistencí. Služba je poskytována celodenně a celoročně na statku Plasná č.p 3. Kapacita chráněného bydlení je 4 místa. Cena za službu se skládá z ceny za ubytování (70Kč/den) a ceny za jídlo (70 Kč/den).



Služba je poskytována bez ohledu na trvalé bydliště uživatele. Služba je poskytována lidem s mentálním postižením v pásmu lehkého a středně těžkého mentálního postižení. Služba není určena lidem, kteří mají problémy v oblasti agresivního chování, závažnější problémy v oblasti pracovní motivace, nebo tělesné postižení. Není rovněž určena lidem s primární psychiatrickou diagnózou.

Obsáhleji o našem chráněném bydlení

Východiska

- Člověk s mentálním postižením je rovnocenný se všemi ostatními lidmi.
- Jeho potřeby zaslouží stejnou pozornost jako potřeby ostatních lidí.
- Ve svém životě nesmí být člověk s mentálním postižením nijak ponižován ani krácen na svých právech.
- Člověk s mentálním postižením má právo vykonávat veškeré aktivity, které mu jeho aktuální stav dovoluje.
- Člověk s mentálním postižením má právo na pomoc v těch situacích, které není sám schopen zvládnout.
- Člověk s mentálním postižením má právo v maximální možné míře rozhodovat o svém vlastním životě.

Nepříznivá situace, na kterou projekt reaguje

Mnoho lidí s mentálním postižením v ČR dnes žije v ústavech sociální péče. To jsou zařízení, která už ze své podstaty mohou jen omezeně naplňovat veškeré potřeby svých uživatelů.

Cíl projektu

Cílem služby je umožnit lidem s mentálním postižením žít v domácnosti, která je integrální součástí širší komunity, mimo zařízení ústavního typu, v přirozeném prostředí. Služba umožní uživatelům rozvoj jejich samostatnosti a uplatňování jejich svobodné vůle na podstatně vyšší úrovni, než je tomu v ústavech sociální péče. Dalším z cílů je rozvoj kognitivních, sociálních i emočních stránek osobnosti uživatele tak, aby mohl využít v maximální míře všech svých schopností a dovedností. V neposlední řadě je cílem i rozšiřování sociálních kontaktů uživatelů tak, aby se stávali plnohodnotnými členy místní komunity. Všechny obecné cíle i konkrétní metody práce chráněné domácnosti jsou v souladu s trendy podporování integrace a zabraňování sociální exkluzi u osob se

zdravotním postižením, které podporuje Evropská unie a v souladu se standardy kvality sociálních služeb, které zpracovalo Ministerstvo práce a sociálních věcí ČR.

Způsob a metody práce v Chráněné domácnosti Proutek

Chráněná domácnost je koncipována v rodinném duchu. Uživatelé bydlí v jednolůžkových nebo dvoulůžkových pokojích. Uživatelé se v maximální možné míře podílejí na chodu domácnosti (vaření, úklid, praní prádla, nákup, zajištění dřeva pro topení...). Každý obyvatel má v rámci domácnosti svou roli – aktivitu, na kterých se při správě domácnosti podílí.

Kromě toho se pro každého uživatele tvoří osobní plán cílů a aktivit, jehož plnění je pravidelně kontrolováno a který je podle potřeby aktualizován. Na tvorbě i aktualizaci tohoto plánu se uživatel podílí.

V chráněné domácnosti jsou zaměstnání asistenti, kteří pomáhají obyvatelům v situacích, které nejsou schopni sami zvládnout a jsou jim nápomocni v rozšiřování jejich schopností a možností.

Režim dne se přizpůsobuje zaměstnání uživatelů a jejich individuálním potřebám na jedné straně, na druhé straně je kladen důraz na posilování společenství v domě (společná jídla, čas pro společné aktivity,...).

Obyvatelé chráněné domácnosti se podle svých možností a přání integrují do širší komunity. Integraci tu chápeme jako obousměrný proces. Na jedné straně jsou uživatelé podporováni v tom, aby mohli využívat všech běžně dostupných služeb v komunitě (obchody, lékaři, kultura, ...) a mohli udržovat a rozvíjet vztahy se svými přáteli a rodinou. Na druhé straně je chráněná domácnost místem, kam jsou zváni dobrovolníci na realizaci doplňkových aktivit. Zároveň pořádáme akce pro dobrovolníky (víkendové brigády,...) a pro veřejnost (festival, předvánoční trh). Tyto aktivity otevírají náš statek všem, kteří nás chtějí podporovat nebo u nás jen strávit příjemné chvíle.

Oblasti školení a konzultací:

Oblast standardů kvality sociálních služeb• Standardy kvality sociálních služeb a jejich zavádění do praxe (kurz akreditovaný MPSV)• Individuální plánování (kurz akreditovaný MPSV)• Konzultace metodik pro poskytování sociálních služeb • Konzultace k organizační struktuře a k personálním standardům• Konzultace ke specifickým problémům v oblasti aplikace standardů kvality do praxe• Nastavení systému zavádění standardů

Oblast práce s klientem• Komunikace s klientem, vedení rozhovoru• Chráněné bydlení• Chráněné dílny

Oblast personální práce v zařízení sociálních služeb• Identifikace vzdělávacích potřeb zaměstnanců• Nastavení supervize v organizaci• Manažerská supervize
Školení i konzultace realizujeme vždy „na míru“ pro konkrétního poskytovatele sociálních služeb. Cena se určuje individuálně na základě rozsahu a obsahu konzultace či školení. Součástí zakázky je také výběr nejvhodnějšího člena našeho týmu v souvislosti s profilem Vašeho zařízení a zadáním oblasti konzultace.

Co je chráněná dílna

- chráněná dílna je místo, kde mají možnost pracovat lidé s mentálním postižením, kteří nejsou schopni sami pracovat v běžném pracovním prostředí
- v chráněné dílně pracují lidé s mentálním postižením pod vedením pracovních terapeutů
- lidé s handicapem se v chráněné dílně učí samostatně zvládat svoji práci
- smysluplná práce v chráněné dílně dodává lidem s postižením sebedůvěru, naučí je pečlivosti a je pro ně motivací k samostatnému životu

- všichni pracující klienti mají uzavřenu pracovní smlouvu a jsou za svou práci placeni

Výrobní program

Výrobní program samotné chráněné dílny se skládá z textilních prací, drobné dřevovýroby, zakázkové výroby, chovu koz a ovcí a pomocných prací mimo dílnu jako např. úklid zeleně, pomoc při stavebních pracích apod.

Proč chráněná dílna?

Práce dává našemu životu smysl, zdokonalujeme své dovednosti, zkoušíme nové dosud nepoznané činnosti, seznamujeme se s novými lidmi, učíme se pracovat v týmu, jednat sami za sebe, poznáváme svoje přednosti i chyby a začínáme si věřit. A právě sebedůvěru potřebují lidé, kteří z nějakého důvodu nemají takové možnosti jako běžný občan. Proto je třeba lidi s mentálním postižením podporovat a dát jim takovou šanci jakou má obvykle každý z nás.

Individuální pracovní plán – klientovo úspěšné dokončení tréninku

**Individuální pracovní plán klienta v chráněné dílně v Plasné po dobu trvání projektu
„Tréninková pracovní místa pro lidi s mentálním postižením“**

Jméno a příjmení:

Měsíc: srpen, září 2006

Tréninkové hodiny:

Datum	Činnost	Příchod	Odchod	Celkem hodin
14.8.2006	zakázka-stříhání plechu	8:30	12:30	4
16.8.2006	řezání dřeva	13:00	17:00	4
18.8.2006	sekání trávy	8:30	12:30	4
21.8.2006	výjezd - cihly	8:30	12:30	4
23.8.2006	navlékání korálků	13:00	17:00	4
25.8.2006	příprava bubínků, životní prostředí	8:30	12:30	4
30.8.2006	tkaní peněženky	13:00	17:00	4
1.9.2006	příprava třísek	8:30	12:30	4
4.9.2006	příprava domina, životní prostředí	8:30	12:30	4
6.9.2006	Práce na PC	13:00	17:00	4

Hodnocení klienta

Dodržování pracovní doby:

V pořádku. Občas je rozmrzlý z nezájmu příbuzenstva.

Zvládnutí zadaných úkolů a průběh jejich plnění:

14.8. Obkreslování-bez potíží, se šablonou pracuje dobře, neposouvá ji; vystřihování plechu-obrys vystřihne přesně podle předkreslené čáry. 16.8. řezání dřeva – ruční pilou samostatný, zkoušel řezat motorovou pilou, je trochu zbrklý, ale dodržuje bezpečnost práce. Před řezáním si prohlédne každé prkno, jestli v něm nejsou hřebíky. 18.8. sekání trávy – vyzkoušel si práci s křovinořezem. Je přesný, důsledný a dává pozor na bezpečnost práce. 21.8. výjezd – cihly – při oklepávání cihel pracoval samostatně, fyzická práce mu nedělá problém, je pracovitý, pomáhá ostatním. 23.8. navlékání korálků – práce zaměřená na drobnou motoriku mu dělá problém. Korálky navlékl s pomocí, nemá fantazii. 25.8. příprava bubínků – pracoval s rašplí přesně podle nakreslené čáry, samostatný. 30.8. tkaní peněženky – postup pochopil velice brzy, zvládne si sám navázat barvy i osnovu, místy zužuje okraje. 1.9. příprava třísek – se sekerou pracuje dobře, je pečlivý, samostatný a pozorný na bezpečnost. 4.9. příprava domina, životní prostředí – domino si samostatně nařezal a přesně vybrousil brusným papírem obdélníky, kraje začistil. 6.9. práce na PC – neumí číst, ani psát. Jednotlivá příslušenství si zapamatoval dobře. Trošku mu dělala problém klávesnice, kdy držel prst na písmenu moc dlouho.

Adaptabilita a chování k ostatním:

V pořádku, velice společenský. Potřebuje dost chválit, má nízké sebevědomí.

Návrhy a plány do budoucna:

Při sekání s křovinořezem dbát na dodržení přestávek a naučit se údržbu křovinořezu.

Závěrečné hodnocení:

Klient je velmi pracovitý, dokáže pracovat několik hodin bez přestávky. Musí se mu říct, aby si odpočinul, neví, kdy má dost. Fyzickou práci zvládá dobře. Sekání trávy a řezání dřeva – práci s nástroji umí, ale při montáži nebo opravě chvátá a nástroj

může být špatně sestaven nebo nedotáhnut. Motivací je, že je to chlapská práce, pak je i vytrvalý a snaží se. S chováním problém nemá. Klient je hodně pracovitý, nabídli jsme mu práci na 0,5 úvazku, těší se moc do práce a motivací jsou pro něho peníze a práce jako taková. Klient byl seznámen s obsahem tohoto individuálního plánu.

Podpis klienta:

Podpis mistra:

Individuální pracovní plán – klientovo neúspěšné dokončení tréninku

**Individuální pracovní plán klienta v chráněné dílně v Plasné po dobu trvání projektu
„Tréninková pracovní místa pro lidi s mentálním postižením“**

Jméno a příjmení:

Měsíc: září, říjen 2006

Tréninkové hodiny

Datum	Činnost	Příchod	Odchod	Celkem hodin
12.9.2006	stříhání plechu, obrázky z krupice, živ. prostředí	8:30	12:30	4
19.9.2006	oklepávání cihel, ž.p.	8:30	12:30	4
26.9.2006	šití, háčkování řetízku, ž.p.	8:30	12:30	4
3.10.2006	korálky, bubínky	8:30	12:30	4
10.10.2006	broušení dřeva	8:30	12:30	4
12.10.2006	háčkování, sešívání čepic	8:30	12:30	4
18.10.2006	plnění ovčí vlnou, letáky	8:30	12:30	4
19.10.2006	broušení dřeva	8:30	12:30	4
24.10.2006	plnění mikulášků	8:30	12:30	4
25.10.2006	práce na PC	8:30	12:30	4

Hodnocení klienta

Dodržování pracovní doby:

Práce je na klientku moc dlouhá, potřebuje více přestávek během práce.

Zvládnutí zadaných úkolů a průběh jejich plnění:

12.9. stříhání plechu – při obkreslování hýbe šablonou, na stříhání nemá sílu. Obrázky z krupice – kreslila jen stromek a slunce, je pomalejší. 19.9. výjezd: cihly – pracovala velmi dobře, rychle, samostatně. 26.9. přišívání obrázku – nezvládne udělat stejný steh po celém obrázku, jsou i jinak dlouhé, umí háčkovat řetízek. 3.10. korálky – navlékání jí nešlo, neviděla na to, potřebuje brýle. Zkoušela pracovat s rašplí, nemá sílu, nešlo jí to. 10.10. broušení dřeva – pracovala s brusným papírem, nepřesnost, nechápala smysl práce, proč to dělá, jak má výrobek vypadat. 12.10. zkoušela tkát – nepochopila princip, zkoušela háčkovat krátké sloupky – nezapamatovala si postup, nebyla schopna za hodinu píchnout háčkem do oka, pak sešívání čepiček – je pomalá, udělala jen 1 čepičku a ještě s chybou, dělá jí problém malý steh. 18.10. plnění panenky ovčí vlnou – postup nepochopila, nedokázala posunout vlnu do některé části těla, ani po názorném předvedení, ani když se jí vedla ruka. Skládání letáků - vůbec to nešlo, neviděla čáru, ke které měla přiložit pravítko, pravítkem hýbala. 19.10. broušení dřeva – sama brousí špatně, nechápe smysl, řekne, že tomu rozumí, ale není to tak. 24.10. plnění mikulášků – za 4 hodiny naplnila 2 mikulášky, hodně pomalá, sama nepozná, jestli je to naplněné. 25.10. PC – pro ni těžké zapamatovat si názvy příslušenství, neumí psát, nevymyslela žádnou větu, nenaučila se pracovat s myší.

Adaptabilita a chování k ostatním:

Klientka je spíše tichá, straní se kolektivu.

Návrhy a plány do budoucna:

Vyzkoušet práci v dřevodílně a ruční práce – tkaní, háčkování. Pokusíme se háčkovat sloupky. Tkát už nebudeme, vůbec jí to nešlo, zaměříme se na šití. Při háčkování vůbec nepochopila postup krátkého sloupku, háčkuje jen řetízek. Při šití vynechává stehy, neumí šít malým stehem. Dřevodílna – zkoušela brousit brusným papírem, nešlo jí to. Zkoušeli jsme to

po dobu dvou dní, celkem tedy osm hodin.

Závěrečné hodnocení:

Fyzická práce – oklepávání cihel výborné – samostatná, spoustu práce udělala sama. Dřevodílna – rozmotání bubínků dobré, broušení dřeva pouze s pomocí, sama nezvládne dodržovat bezpečnost – ubrousila si prst, nepřesná práce. S rašplí jí to nejde, nemá sílu. Ruční práce – tkaní - vůbec nešlo, nedokáže si zapamatovat postup práce. Při šití dělá velké stehy, občas vynechá – díra. Háčkování – umí jen řetízek, krátký sloupek se nenaučila. Dodržování pracovní doby a chování bez problémů. Prošla tréninkovou fází projektu v plném rozsahu. Klientce prozatím práci v chráněné dílně nenabízíme, nedokázala samostatně zvládnout prakticky žádnou činnost. Nevidí rozdíl mezi dobře a špatně odvedenou prací. Nevyrobila žádný výrobek. Pokud se vypracuje pod vedením klíčového pracovníka v ÚSP, lze pak zvažovat o zaměstnání. Klientka byla seznámena s informacemi uvedenými v tomto individuálním plánu.

Podpis klienta:

Podpis mistra:

Kazuistika člověka s mentálním postižením – chráněné bydlení

Kazuistika

Příběh pana L. začíná v ústavu sociální péče, kde prožil mnoho let. Zde měl možnost pracovat u koní, což ho celkem bavilo. Panu L. je 45 let a před dvěma lety se rozhodl odejít z Ústavu sociální péče do chráněného bydlení na vesnický statek. Pan L. je velmi pracovitý, sám si vyhledává práci, má rád pocit, že je důležitý a celkem se orientuje v běžných pracech kolem domácnosti a statku. Při těchto pracech ovšem potřebuje vedení a dohled.

Pan L. je z práce v chráněné dílně nadšený, tým pracovních terapeutů mu nabídl pracovní smlouvu a tímto se pan L. stal zaměstnancem chráněné dílny. Vzhledem ke svému postižení může pan L. pracovat za speciálních podmínek v podstatě na jakýkoli úvazek, tedy pracuje na 0,5 úvazku. Jeho mzda se pohybuje v průměru kolem 1500 Kč měsíčně.

Pan L. se od té doby co si vydělává naučil se pracovat s vrtačkou, motorovou pilou, bruskou, křovinořezem, sekačkou pod dohledem terapeuta, jezdí na výjezdové práce – úprava zeleně, sekání louky, skládání dřeva, v textilní dílně rád tká na rámu peněženky, vyrábí svíčky ze včelího vosku. Práce v dřevodílně ho baví. Brousí, lakuje, rašpluje výrobky - knoflíky, bubínky, labyrint.

Protože bydlí v chráněném bydlení kde jsou náklady na služby, které zde čerpá výrazně nižší, a dle mého názoru také kvalitnější než u jeho kolegů žijících v ÚSP. Panu L. tedy nevzniká žádný „dluh“ či nedoplatek na službách a tedy si z vydělaných peněz dokáže ušetřit a postupně si plní své sny a nakupuje si co ho těší .

A jakou proměnu s ním zaměstnání udělalo ve vztahu k chráněnému bydlení?

Pan L. je v současné době už 1 rok zaměstnancem chráněné dílny. Zdá se, že po roce už uvažuje o změně prostředí, možná by chtěl přejít do jiné chráněné dílny, nebo využít dojíždění za prací do vzdálenějšího města, či využít

podporovaného zaměstnávání. Každopádně jeho cesta k integraci do běžného života se mu daří podstatně lépe než u jeho kolegů v ÚSP.

Kazuistika člověka s mentálním postižením – ústav sociální péče

Kazuistika

Pan M. je vitální muž ve středním věku, člověk s lehkou formou mentálního postižení. Bydlí v ústavu sociální péče a pravidelně jezdí na víkendy sám vlakem s přestupy cca 80 km ke své sestře, která je současně jeho opatrovníkem.

Také Pan M. byl v roce 2006 účastníkem tréninkového pracovního programu jako předstupu pro zaměstnání v chráněné dílně. Tento trénink však ze zdravotních důvodů nedokončil.

Počátkem roku 2007 se jeho zdravotní stav zlepšil a Pan M. projevil zájem opět chodit pracovat do chráněné dílny. Toto tým chráněné dílny uvítal a domluvili jsme se s panem M. na 40 hodinách tréninkové práce s možností podepsání pracovní smlouvy, pokud bude odvedená práce a další sledovaná kritéria pro zaměstnání v chráněné dílně odpovídat představám týmu a panu M.

Pan M. nadšeně souhlasil a započal pracovat. Práce mu šla dobře, osvojil si mnohé dovednosti, např. výjezdové práce – skládání dřeva, oklepávání cihel, učil se sekát s křovinořezem, drobnější práce v textilní dílně – výplň polštáře ovčí vlnou, výroba šperků, obrázky z barvené krupice, zakázkové práce – stříháním plechu, v dřevodílně broušení, lakování výrobků, navlékání chrastidel, dlabání misky.

Pan M. tedy úspěšně prošel tréninkem a nabídli jsme mu pracovní smlouvu. Ovšem opět při domlouvání finančních podmínek, jsme byli ÚSP upozorněni, že pan M. má „dluh“ na úhradách za sociální služby. Pan M. byl z této informace velmi smutný, jeho opatrovník zdrcen a rozčilen.

Pan M. tedy nakonec do práce nenastoupil, uvažoval i o dalších věcech, které ho v práci motivují (kolektiv, baví ho pracovat, je tu legrace, může se svěřit s problémem mistrům), ale bohužel má zlovyk kouření a nedokáže přestat (i když říkal, že by to byl ochoten kvůli práci zkusit), cigarety jsou jeho potřebou a musí si je koupit. Po zaplacení služby a uhrazení cestovného do práce, by mu zbylo málo peněz.

Pan M. tedy do práce nenastoupil, opět se nijak dále pracovně neintegruje, vyjma stacionáře v ÚSP, což ho ale neuspokojuje.

Podle našich současných informací by chtěl pan M. znovu začít pracovat v chráněné dílně i personál ÚSP toto potvrzuje a vidí, že práce je pro něho důležitá. Ovšem tak jak jsou zákonem nastaveny finanční nástroje úhrad a příjmů lidí s invalidními důchody, čerpající sociální služby, panu M. znemožňují jeho další pracovní integraci.

Zaměstnávání osob se zdravotním postižením dle MPSV

1) Výchozí stav

V letech 2005 a 2006 došlo ke zvýšení finančních prostředků na poskytování příspěvku pro osoby se zdravotním postižením (dále OZP) a s těžším zdravotním postižením (dále OTZP). Největší podíl nárůstu finančních potřeb je spojen se změnami, které přinesl nový zákon o zaměstnanosti, a to se změnou koeficientu pro výpočet tohoto příspěvku z 0,35 na 0,33 a 0,66 násobek průměrné mzdy.

V roce 2006 také došlo k navýšení základu, ze kterého je příspěvek vypočítáván. Příspěvek pro OZP tedy činí 6 079 Kč a pro OTZP 12 158 Kč za měsíc. (tzn. navýšení příspěvku o 5,8 %).

Přehled čerpání finančních prostředků na příspěvek za rok 2004, 2005 a 2006 a odhad čerpání finančních prostředků na příspěvek v letech 2007 a 2008:

Rok	Čerpání prostředků na vlastní ukazatel	Počet firem, kterým byl příspěvek poskytnut	Počet zaměstnanců se ZP a TZP
2004	649 mil. Kč	485	9 806
2005	737 mil. Kč	770	14 070
2006	1 410 mil. Kč	1044	19 088
2007	2 200 mil. Kč		20 000*
2008	2 161 mil. Kč		20 000*

* pro rok 2007 a 2008 je použit odhad na základě trendu předchozích let.

2) Proč byla nutná změna

- Z uvedeného vývoje lze předpokládat, že tento trend by i nadále pokračoval a neúměrně by tak zatěžoval státní rozpočet bez vazby na snižování nezaměstnanosti osob se zdravotním postižením. Záměrem je nalézt efektivní řešení, které bude podporovat zaměstnávání zdravotně postižených, a které nebude účelově zneužíváno (stále častější jsou

případy, kdy je tento příspěvek pobírán na osoby, které ve skutečnosti vůbec nepracují). Samotní zaměstnavatelé odhadují, že těchto případů může být až 30 %.

- Původní právní úprava poskytování příspěvku podle § 78 zákona o zaměstnanosti umožňovala, aby ho zaměstnavatel použil i na jiné účely než je podpora zaměstnávání osob se zdravotním postižením. Z poznatků úřadů práce vyplývá, že v mnoha případech zaměstnavatelé vypláceli osobám se zdravotním postižením, zejména těm s těžším zdravotním postižením, minimální mzdu, která u těchto osob činí 4 000 Kč. Ze zbývajících částí celkové výše poskytnutého příspěvku cca 13 000 Kč zaměstnavatelé uhradili tu část pojistného na sociální zabezpečení a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti a pojistného na veřejné zdravotní pojištění, kterou byli za sebe povinni odvést. Po odečtení těchto úhrad zůstávalo zaměstnavateli přibližně 6 000 Kč. Vzhledem k uvedenému docházelo k účelovému zaměstnávání především osob s těžším zdravotním postižením, přičemž v některých případech nebyla těmto osobám vůbec přidělována práce.

3) Schválené změny

2. Příspěvek na podporu zaměstnávání osob se zdravotním postižením je poskytován ve výši skutečně vynaložených mzdových nákladů na zdravotně postiženého zaměstnance (včetně pojistného na sociální zabezpečení a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti a pojistného na veřejné zdravotní pojištění, které zaměstnavatel za sebe odvedl z vyměřovacího základu tohoto zaměstnance).
3. Pro zamezení zneužívání tohoto příspěvku je stanovena jeho maximální výše rozdílně pro osoby s těžším zdravotním postižením a pro ostatní osoby se zdravotním postižením, a to 9 000 Kč pro TZP a 6 500 Kč pro OZP.
4. Snížení vzájemného poměru obou částek je motivováno skutečností, že dosavadní nastavení výše příspěvku na zaměstnávání osob s těžším

zdravotním postižením dává prostor pro zneužívání příspěvku jejich účelovým přijímáním do pracovního poměru, přičemž ostatní osoby se zdravotním postižením jsou v praxi skutečně zaměstnávány v nepoměrně větším počtu.

5. Zároveň je vyloučeno poskytování tohoto příspěvku v souběhu s příspěvkem na vytváření pracovních příležitostí v rámci veřejně prospěšných prací a na vyhrazení společensky účelného pracovního místa v případě, že budou vytvořena pro osoby se zdravotním postižením.

4) Shrnutí

4. Výše podpory pro zaměstnávání zdravotně postižených narůstá s mimořádnou dynamikou. V roce 2006 byl objem těchto prostředků 2 násobkem roku 2005 a v roce 2007 dokonce 3 násobkem, přičemž tento trend by pokračoval i v následujících letech. Počet zaměstnávaných osob se zdravotním postižením přitom spíše stagnuje.
5. Změna zákona o zaměstnanosti bude efektivněji podporovat zaměstnávání osob se zdravotním postižením, aniž by docházelo k neúměrnému zatěžování státního rozpočtu bez vazby na snižování nezaměstnanosti těchto osob. Zároveň je cílem eliminovat možnosti zneužívání těchto příspěvků.

Abstrakt

NOVOTNÁ, D. *Zácvik a zaměstnávání lidí s mentálním postižením v chráněné dílně*. České Budějovice 2007. Bakalářská práce. Jihočeská univerzita v Českých Budějovicích. Teologická fakulta. Katedra praktické teologie. Vedoucí práce Mgr. Markéta Elichová, Ph.D.

Klíčové pojmy: lidé s mentálním postižením, lidská práva, zaměstnávání osob se zdravotním postižením, invalidita, chráněná dílna, občanské sdružení

Práce se zabývá představením chráněné dílny jako jednoho z nástrojů pro pracovní uplatnění a začlenění lidí s mentálním postižením. Teoretická část charakterizuje mentální retardaci, lidská práva osob s mentálním postižením a zaměstnávání těchto osob podle zákona o zaměstnanosti.

Praktická část obsahuje charakteristiku metodiky zácviku a zaměstnávání lidí s mentálním postižením v chráněné dílně občanského sdružení Proutek. Občanské sdružení Proutek je nezisková organizace, která poskytuje sociální službu chráněné bydlení a zaměstnávání v chráněné dílně pro lidi s mentálním postižením. Posláním chráněné dílny je pomoc a podpora lidem s mentálním postižením začlenit se v co největší možné míře do běžného života a získat pracovní dovednosti.

Abstrakt

The staff training and the employment of mentally handicapped people in the protected workshop

Key terms: people with mental retardation, human rights, employment of people with handicap, invalidism, protected workshop, civil association

The work deals with the introduction of the protected workshop as one of the instruments for the occupational use and the integration of mentally handicapped people. The theoretic part characterises the mental retardation, human rights of mentally handicapped people and the employment of these people according to law of the employment rate.

The practical part includes the characteristic of the methodology of the staff training and employment of people with mental retardation in the protected workshop of the civil association Proutek. The civil association Proutek is a nonprofit organisation which provides a social service a protected housing and an employment in protected workshop for people with mental retardation . The function of the protected workshop is helping and supporting for mentally handicapped people to integrate at full blast in the common life and to get a working know-how.