

Jihočeská univerzita v Českých Budějovicích
Zdravotně sociální fakulta

**MOŽNOSTI A SPECIFIKA PRACOVNÍHO ZAČLENĚNÍ LIDÍ
S MENTÁLNÍM POSTIŽENÍM**

Diplomová práce

Vedoucí práce:
Mgr. Jan Šesták

Autor:
Bc. Dagmar Herianová

2009

Summary

The objective of my diploma thesis entitled "Possibilities and Specifics of Work Inclusion of Mentally Handicapped People" was to find out what the possibilities and subsequent specifics of work inclusion of mentally handicapped people in the Karlovy Vary Region are. I was interested in work possibilities for these people as their inclusion in life of the society leads to full-valued life.

First I focused on the whole area of the Karlovy Vary Region. I mapped and evaluated the current possibilities of employment, and then I compared them with the statistics of unemployment of people with health handicap in the region. In this context I asked all the addressed entities that do not employ these people about their reasons and opinions regarding integration of mentally handicapped people.

Also, in the selected cities of Cheb and Sokolov I focused on entities that deal with the issue. In selected employers I described particular types of jobs that are performed by mentally handicapped people and their specific demands on the employer. Then I focused on differences of all evaluated entities and I monitored them personally.

In the theoretical part I focused on persons with health handicap, in particular mental retardation. On its causes, degrees, and I characterized typical selected signs in particular categories. I focused on integration of these people in the society within education with subsequent transition to a job and what possibilities of employing people with mental handicap there are.

To achieve the research objectives, several methodological procedures were applied - analysis of the current situation, content and secondary analysis of statistic and demographic data, and a survey in form of a questionnaire, a controlled interview with representatives of organizations that employ people with health handicap and then attended monitoring.

It is obvious from the research that there is lack of work opportunities in the Karlovy Vary Region. The element of transition programs and supported employment is missing completely and there is lack of suitable work opportunities. All the selected and evaluated entities employing clients with mental handicap plan to increase the number of these jobs in the future. None of the entities saw any obstacle in developing

employment of persons with mental handicap in high financial, operational and personnel demands, or in insufficient support by the government and organizations providing social services.

Work should serve as a source of information in this issue that has been discussed so much recently.

Abstrakt

Cílem diplomové práce „Možnosti a specifika pracovního začlenění lidí s mentálním postižením“ bylo zjistit, jaké jsou možnosti a specifika pracovního začlenění mentálně postižených osob v Karlovarském kraji. Zajímala jsem se o možnosti pracovního uplatnění lidí s mentálním postižením, které vede k jejich úspěšnému začlenění do společnosti a k plnohodnotnému prožití života.

V rámci výzkumného šetření jsem se zaměřila na oblast Karlovarského kraje. Byly zmapovány a vyhodnoceny stávající možnosti pracovního uplatnění. Byly analyzovány důvody a názory, týkající se zaměstnávání osob s mentálním postižením.

Ve vybraných městech Chebu a Sokolova jsem se zaměřila na pracoviště, která zaměstnávají osoby s mentálním postižením. U vybraných zaměstnavatelů popsala konkrétní typové pozice, které vykonávají lidé s mentálním postižením a jejich specifické nároky na zaměstnavatele. Následně jsem se zaměřila na odlišnosti všech zkoumaných pracovišť, která jsem osobně navštívila.

V teoretické části jsem se zaměřila na charakteristiku osob s mentálním postižením. Na její příčiny vzniku, stupně a charakterizovala typické vybrané znaky u jednotlivých kategorií. Co vede k úspěšnému začlenění a jaký význam má práce pro člověka s mentálním postižením.

K dosažení výzkumných cílů bylo využito několik metodických postupů - analýza současné situace, obsahová a sekundární analýza statistických a demografických dat, vlastní dotazníkové šetření, řízený rozhovor se zástupci organizací, kteří zaměstnávají osoby s postižením a nakonec zúčastněné pozorování.

Z výzkumu vyplynulo, že v Karlovarském kraji je nedostatek možností pro pracovní uplatnění. Úplně chybí složka tranzitních programů a podporovaného zaměstnávání. Všechna vybraná zkoumaná zařízení, zaměstnávající klienty s mentálním postižením, plánují do budoucna rozšíření těchto pracovních míst. Ani jeden z jednatelů společností nevnímal překážku rozvoje zaměstnávání lidí s mentálním postižením ve vysokých finančních, provozních a personálních nárocích, ani v nedostačující podpoře ze strany státu a organizací, poskytující sociální služby.

Práce by měla posloužit jako zdroj informací o této dnes, velmi diskutované problematice.

Prohlašuji, že jsem svou diplomovou práci na téma „Možnosti a specifika pracovního začlenění lidí s mentálním postižením“ vypracovala samostatně, pouze s použitím pramenů literatury uvedených v seznamu citované literatury.

Prohlašuji, že v souladu s § 47b zákona č. 111/1998 Sb. v platném znění souhlasím se zveřejněním své diplomové práce, a to v nezkrácené podobě – v úpravě vzniklé vypuštěním vyznačených částí archivovaných zdravotně sociální fakultou elektronickou cestou ve veřejně přístupné části databáze STAG provozované Jihočeskou univerzitou v Českých Budějovicích na jejích internetových stránkách.

V Českých Budějovicích dne:

Bc. Dagmar Herianová

Na tomto místě bych ráda poděkovala, zejména svému vedoucímu diplomové práce Mgr. Janu Šestákovi, za jeho čas, ochotu se mnou spolupracovat a za odborné vedení diplomové práce. Také bych chtěla poděkovat pracovníci Krajskému úřadu Karlovarského kraje, která mi zprostředkovala kontakty registrovaných firem na území Karlovarského kraje a jednotlivým Úřadům práce v Chebu, Karlových Varech a Sokolově za cenné informace. Dále bych chtěla poděkovat jednotlivým zařízením za ochotu zúčastnit se tohoto výzkumu. Jmenovitě Chráněným dílnám – ZDRAPO, o.s. a chráněným dílnám KRUFIN s.r.o. v Sokolově, chráněným dílnám JOKER, o.s., demontážní dílně MARKET – REMONE s.r.o.. Velké poděkování patří klientů, kteří mě vřele přijali do svého kolektivu a jednotlivým ústavům sociální péče Karlovarského kraje za poskytnutí informací a předání cenných zkušeností. V neposlední řadě patří toto poděkování mé rodině za velkou podporu a trpělivost, kterou mi poskytli během studia.

Obsah

Úvod	10
1. Současný stav	11
1.1. Člověk s mentálním postižením	11
1.1.1. Vymezení pojmů.....	11
1.1.2. Mentální retardace	12
1.1.3. Sociálně ekonomický model	15
1.1.4. Začlenění lidí s mentálním postižením.....	15
1.2. Situace v oblasti pracovního začlenění lidí s mentálním postižením	17
1.2.1. Význam práce pro osoby s mentálním postižením.....	17
1.2.2. Invalidita	19
1.2.3. Vymezení osoby se zdravotním postižením zákonem o zaměstnanosti	21
1.2.4. Člověk s postižením jako riziková skupina nezaměstnanosti	22
1.2.5. Nezaměstnanost lidí s postižením	23
1.3. Nástroje pro podporu pracovního uplatnění lidí s mentálním postižením	24
1.3.1. Přechodové nástroje pracovního uplatnění	27
1.3.2. Sociální služby.....	28
1.3.3. Nástroje aktivní politiky zaměstnanosti	33
1.3.4. Organizace zabývající se pracovním uplatněním lidí s postižením	36
1.4. Člověk s mentálním postižením na pracovišti	37
1.1.1. Vhodné typové pozice.....	37
1.1.2. Spolupráce s lidmi s mentálním postižením na pracovišti	38
1.1.3. Specifika	39
2. Cíle práce a hypotézy	44
3. Metodika.....	45
3.1. Použité metody a techniky sběru dat.....	45

3.2. Charakteristika výzkumného souboru	45
3.3. Použité metody a techniky sběru dat.....	46
3.4. Charakteristika výzkumného souboru	46
4. Výsledky	47
4.1. Výsledky mapování a analýzy situace na území <i>Karlovarského kraje v okresech Cheb, Karlovy Vary a Sokolov</i>	47
4.2. Charakteristika Karlovarského kraje	50
4.3. Výsledky mapování organizací poskytující sociální služby <i>nebo jinou podporu osobám s mentálním postižením na území Karlovarského kraje</i>	53
4.4. Výsledky mapování zbylých zařízení, která zaměstnávají klienty <i>s mentálním postižením</i>	57
4.4.1. Chráněné dílny v Sokolově – ZDRAPO, o.s.	59
4.4.2. Chráněné dílny Joker o.s. – Cheb	66
4.4.3. Demontážní chráněná dílna <i>MARKETA – REMONE s.r.o. - Cheb</i>	74
4.4.4. Chráněná dílna KRUFIN, s.r.o. – Sokolov	79
5. Diskuse.....	86
6. Závěr.....	93
7. Seznam použitých zdrojů.....	96
8. Klíčová slova	100
9. Přílohy	101

Úvod

Jednou ze skupin lidí, kteří pro své omezené možnosti nemohou vést život podobný ostatním, jsou lidé s mentálním postižením. Ve své práci se zabývám problematikou začlenění právě těchto osob. Zaměřuji se na možnosti a specifika pracovního začlenění na konkrétním území Karlovarského kraje.

Můj zájem o toto téma vznikl z několika důvodů. Sama mám mentálně postiženou sestru, která se věkem přiblížila k hranici ukončit školní docházku a nastoupit do zaměstnání. Po celou dobu jejího dětství moji rodinu doprovázelo mnoho myšlenek. Již od počátku bylo jasné, že se náš život bude ubírat jiným směrem, než by si kdo z nás mohl představit.

V průběhu mého života a postupném získávání zkušeností i s jinými mentálně postiženými jsem pochopila, že zaměstnat jednotlivce s mentálním postižením je až poslední fází. Předchází dlouhý proces výchovy, učení samostatnosti a soběstačnosti, zvládat vlastní domácnost, cestování dopravními prostředky, pochopení základních pravidel etikety a společenských norem. Existuje však řada faktorů (např. těžké postižení), které jejich pracovní umístění stěžují nebo mohou i dokonce znemožnit. Tím se mentálně postižení liší od ostatních zdravotně postižených. Patří mezi ně porucha myšlení, postižení řeči, omezená schopnost učení, emoční prožívání, odlišnost motivace a stimulace poznávání, nápaditost v chování, sebehodnocení a seberealizace. Z toho vyplývají problémy pro zaměstnavatele.

1. Současný stav dané problematiky

Pracovní uplatnění dospělých lidí s mentálním postižením je velice důležité pro jejich úspěšné začleňování do běžného života společnosti a prožití plnohodnotného způsobu života. V České republice v současné době existují různé, navzájem odlišné organizace, instituce nebo obchodní společnosti, které možnosti pracovního uplatnění nabízejí. Liší se ekonomikou provozu, výrobním programem, personálním zajištěním i způsobem práce. Liší se i v právní formě, počtem zaměstnaných osob se zdravotním postižením i v druhu a míře zdravotního postižení lidí, kteří v ní našli pracovní uplatnění.

1.1 Člověk s mentálním postižením

1.1.1 Vymezení pojmů

Postižení, poškození, zneschopnění, znevýhodnění

Pojem postižení může být chápán v různém významu, tomu stále napomáhá značná terminologická nejasnost. Týká se to druhů postižení, ale hlavně samostatného pojmu „postižení“. V poslední době se dostává člověk jako takový do popředí, a teprve následně se hovoří o tom, zda se jedná o člověka zdravého, či s postižením. Dříve se postižení vnímalo spíše jako diagnostický defekt a podle druhu a stupně následovalo opatření. Současné pojetí péče mnohem lépe odpovídá vnímání postižení v rozměru života **(10)**.

Světová zdravotnická organizace (WHO) 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 **(16)**.

Mnohotvárnost, složitost pojmů, problémů výchovy a vzdělávání osob s mentální retardací vynutilo k vymezení obecných pojmů, které jsou charakterizovány

hlavně pro obor speciální pedagogiky – psychopedii – pedagogiky osob s mentálním postižením, což je jeden s pilířů pro práci tohoto oboru (22).

Poškození (angl. impairment) (2) se rozumí, jakákoliv ztráta nebo abnormalita psychické, fyziologické nebo anatomické struktury či funkce. Tato porucha je tedy změna funkce na úrovni tělního orgánu či systému (10).

Zneschopnění (angl. disability) (2) se rozumí stav, kdy v důsledku poškození ve srovnání se stavem zdraví je omezena, nebo chybí schopnost jedince vykonávat nějakou činnost takovým způsobem, či v určitých mezích, které se v daném sociokulturním prostředí považují za normální. Jedná se o poruchu na úrovni celého jedince (10).

Znevýhodnění (angl. handicap) (2) se rozumí stav, kdy v důsledku poškození nebo zneschopnění a ve srovnání se stavem zdraví jedinec nemůže, nebo může omezeně plnit role, které odpovídají věku, pohlaví, sociálním a kulturním zvyklostem. Může být například znevýhodněn při hledání zaměstnání. Jde o změnu rolí, které člověk zastává ve vztahu ke společnosti (10)

1.1.2 Mentální retardace

Je souhrnné označení vrozeného defektu rozumových schopností. Postižení je definováno jako schopnost dosáhnout odpovídajícího stupně intelektového vývoje, protože byl takový jedinec přijatelným způsobem výchovně stimulován. Nízká úroveň inteligence bývá spojena se snížením, či změnou dalších schopností a odlišnostmi ve struktuře osobnosti (30). Ta se projevuje především nedostatečným rozvojem myšlení, omezenou schopností učení a následkem toho i obtížnější adaptací na běžné životní podmínky. Postižení je získané například následkem úrazu. Vrozené a trvalé, protože je v závislosti na etiologii možné určité zlepšení. Horní hranice dosažitelného rozvoje takového člověka je dána závažností, příčinou defektu, tak individuálně specifickou přijatelností působením prostředí, tj. výchovných terapeutických vlivů (22).

Příčiny vzniku mentální retardace

Mentální retardace je jedním z projevů poruchy centrální nervové soustavy. Její příčiny lze shrnout do několika základních skupin:

- dědičně podmíněné postižení – vzniká na základě poruchy ve struktuře nebo funkci genetického aparátu (např. chromozomální postižení – Downův syndrom)
- postižení podmíněné působením teratogenních vlivů v prenatalním věku, mezi něž patří fyzikální vlivy (ionizující záření), chemické vlivy (léky, alkohol, kouření) a vlivy biologické (virové a mikrobiální teratogeny)
- postižení způsobené v prenatalním období, kam řadíme asfyktický syndrom, nedostatkem kyslíku nebo mechanické stlačení hlavičky a krvácení do mozku
- postnatální poškození mozku v období do 18. měsíce věku (26).

Lidé s mentálním postižením tvoří jednu z nejpočetnějších skupin mezi všemi postiženými. Odhad výskytu těchto lidí se u nás pohybuje mezi 1-5%, kdy nejpravděpodobnější hodnota je asi 3% (8). Jde o skupinu různorodou, kdy každý jedinec je naprosto jedinečnou osobností. Existují však kritéria, která jsou používána při diagnostice, zejména v období edukace, při volbě povolání, ve snaze o osamostatnění (27).

Stupně mentální retardace

Stupně se obvykle měří standardizovanými testy inteligence. Intelektuální schopnosti a sociální přizpůsobivost se mohou v průběhu času měnit a snížené hodnoty se mohou zlepšovat cvičením a rehabilitací. Diagnóza má odpovídat současnému stavu duševních funkcí (Mezinárodní statistická klasifikace nemocí a přidružených zdravotních problémů, Desátá revize 1993) (8).

F 70 Lehká mentální retardace	IQ 50 - 69
F 71 Středně těžká mentální retardace	IQ 35 - 49
F 72 Těžká mentální retardace	IQ 20 - 34
F 73 Hluboká mentální retardace	IQ 0 - 19

Charakteristika typických vybraných znaků u jednotlivých kategorií

Lehká mentální retardace IQ 50 – 69

Jedinci jsou schopni při nejlepším uvažovat na úrovni dětí středního školního věku. Respektují pouze některá pravidla logiky, proto nejsou schopni uvažovat abstraktně, i jejich verbální projev postrádá abstraktní pojmy a na základě toho užívají jen konkrétní označení. Jsou schopni se vzdělávat v praktických nebo speciálních školách. V dospělosti mohou dosáhnout určité samostatnosti, mohou se pracovně začlenit, potřebují pouze dohled a oporu (32).

Středně těžká mentální retardace IQ 35 – 49

Tito jedinci uvažují na úrovni dítěte předškolního věku. Verbální projev je velmi chudý se špatnou artikulací. Jsou schopni zvládnout běžné návyky, osvojit si je a jednoduché dovednosti, především v oblasti sebeobsluhy. Vzdělání je velmi limitováno, dovedou se učit pouze mechanicky, především na praktické úrovni. Mohou vykonávat jednoduché pracovní úkony, které nevyžadují přesnost a rychlost. Nutný je trvalý dohled (32).

Těžká mentální retardace IQ 20 – 34

Osoby s tímto postižením uvažují na úrovni batolete, až v dospělosti schopni chápat jen základní souvislosti a vztahy. Na základě dlouhodobého učení zvládnou základní úkony sebeobsluhy a plnění několika úkonů. Verbální projev je velmi omezený se špatnou artikulací, někdy prakticky nulový. Často jde o kombinované postižení, která jsou závislá na péči druhé osoby (32).

Hluboká mentální retardace IQ 0 – 19

Ve většině případů jde o kombinované postižení, kdy jsou komplexně závislí na péči ostatních osob. Jejich reakce jsou velmi omezené, dají se definovat vyjádřením libosti či nelibosti klienta na určitý podnět (32).

1.1.3 Sociálně ekonomický model

Mentální postižení je souhrnné označení pro vrozené a trvalé omezení adaptačních schopností. Přesto nejde jen o popis či obraz určité diagnózy – i u stejného typu postižení je nakonec každý jedinec zcela individuální (9).

Americká asociace pro mentální retardaci prosazuje pojetí mentální retardace nikoliv jako absolutní znak, který je vymezen jednotlivcem, ale jako dynamickou interakci mezi charakteristikou jedince a prostředím, ve kterém se tento jedinec pohybuje (26). Jde o tzv. ekologický model, který stojí na pilířích: kompetence, prostředí a fungování. Tento model se zaměřuje na transakce a kontakty jedinců a jejich prostředí, přičemž se předpokládá stav stálé vzájemnosti, reciprocitu, vzájemného utváření a ovlivňování. Nehledají se pouze konflikty, problémy a slabé stránky, ale také „mohutnosti“, silné stránky, zdroje a kvality, ctnosti a nezdolnost. Jedním z klíčových pojmů se zde stává koncept sociální role. Jde o model „person in environment“ (osoba v prostředí) (19).

Komunikace a interakce jsou aktivní a dynamické akty, při nichž je investována nebo přijímána určitá „energie“. Jde o vzájemnou propojenost, provázanost, nerozlučnost člověka a jeho prostředí, jeho světa. Ekologií lidského vývoje se rozumí rozvíjení vzájemné akomodace, přizpůsobování mezi jedincem a měnícími se vlastnostmi bezprostředních prostředí, v nichž tato bytost žije (19). „Lečbych uvádí, že s ohledem na lidský vývoj a schopnost učit se a osvojovat si nové dovednosti, je dobré do tohoto modelu navrhnout další pilíř – čas, tj. období, po které je určitý stupeň podpory poskytován“ (26).

1.1.4 Začleňování lidí s mentálním postižením

Začleňování lidí s mentálním postižením je sousloví, které jsme si zvykli používat často a při mnoha příležitostech. Pojem integrace je v posledních deseti letech bezesporu jeden z nejfrekventovanějších ve vztahu ke změnám, posunu názorů a postojů společnosti k lidem s postižením (26). Prvním předpokladem je sama přítomnost těchto lidí v běžném prostředí, v hromadných dopravních prostředcích, obchodech, restauracích apod. (28)

Integrací se rozumí začleňování či spojování určitých částí v celek. Původní latinský název *integer* se rovná významu nenarušený, úplný. Integrace je nejvyšší stupeň socializace. Vztah mezi sociální a pracovní integrací spočívá v tom, že cílem je sociálně společenská integrace a prostředkem je integrace pracovní (26).

Integrace v širším slova smyslu znamená integraci občana s mentálním postižením do společnosti a integraci v užším slova smyslu rozumíme přizpůsobení postižené a intaktní osoby ve specifické oblasti života, což je v našem případě zaměstnání (také pracovní integrace). Pracovní integrace znamená pracovat mezi ostatními lidmi, navazovat s nimi sociální vztahy, žít plnoprávným a respektovaným životem. Aby byla integrace funkční, potřebuje jedinec s mentálním postižením podporu, dopomoc, např. zácvik na pracovní úkon, nalezení vhodného zaměstnání, upravení podmínek pro práci, asistenci, pomoc v administrativě atd. (1)

Roku 1995 začaly některé organizace v České republice rozvíjet podporované zaměstnání, což je postup, který se do České republiky dostal prostřednictvím organizace The American Jewish Joint Distribution Committee. První z těchto organizací bylo občanské sdružení Rytmus (15).

Zdařilé integraci musí předcházet vytvořením řady určitých podmínek, protože kromě samotného dítěte a jeho rodiny musí být po všech stránkách připravena i škola. V pozdějším věku samozřejmě instituce, které poskytují zaměstnávání osob s mentálním postižením (23).

Mezi základní faktory patří: rodina, škola, učitelé, kolegové v práci, poradenství a diagnostika, forma a integrace, prostředky speciálně pedagogické podpory (podpůrný učitel, osobní asistent, doprava dítěte, kompenzační a učební pomůcky, úprava vzdělávacích podmínek, pracovního místa), další faktory (architektonické bariéry, sociálně psychologické mechanismy) (20).

V tomto směru lze hovořit o inkluzi. Inkluze je přístup založený na tom, že každé dítě s postižením (jsou zde i malé výjimky, kdy tomu brání velmi těžké postižení) je prvotně zařazeno do běžné školy mezi intaktní spolužáky bez ohledu na typ jeho postižení. K podpoře inkluze přispívávají snížené počty žáků ve třídě, bezbariérovost, pomoc osobního asistenta atd. Když se prokáže, že dítě v běžné škole trpí, nastupuje

řešení v podobě speciálního zařízení. V případě integrace je to naopak. Dítě s postižením naopak navštěvuje speciální zařízení, a pokud odborníci posoudí, že by dítě zvládlo běžnou školu, je do ní zařazeno. Úspěch zde závisí na houževnatosti dítěte, na aktivitě rodiny a trpělivosti učitelů (21).

1.2. Situace v oblasti pracovního začlenění lidí s mentálním postižením

1.2.1 Význam práce pro osoby s mentálním postižením

Jednou z nejzávažnějších otázek týkajících se osob s mentálním postižením je problematika jejich zaměstnávání. Uplatnění osob s mentálním postižením na pracovním trhu ovlivňuje jejich životní situaci z několika hledisek. Nejde jen o ekonomickou situaci, sociální statut, ale také o vlastní seberealizaci. Práce je zařazena k základním potřebám jedince a tato potřeba musí být saturována, jinak může vést k frustraci. Práce je charakteristickým atributem dospělosti a samostatnosti každého člověka, bez ohledu na to, jestli se jedná o člověka zdravého nebo s postižením (13).

Druh práce a peníze, které prací vyděláváme a možnosti, které tím získáváme, to vše ovlivňuje sebevědomí, postavení ve společnosti a stupeň svobody, volnosti na úrovni ekonomické a sociální. Poskytnout osobám s mentálním postižením možnost zaměstnávání neznamena jenom umožnit jim výdělek, ale přiznat jim jejich sociální postavení v rámci rodiny a společnosti. Pracující člověk má mnohem větší předpoklady být soběstačný a vést poměrně nezávislý život samostatně, nebo v tzv. chráněných bytech bez toho, aby zasahoval do života svých příbuzných.

Význam práce pro člověka s mentálním postižením můžeme shrnout do několika bodů:

- poskytuje ekonomickou nezávislost a vyšší životní standard
- pozitivně ovlivňuje sebeurčení člověka a jeho seberealizaci
- status být zaměstnán, pozitivně ovlivňuje postoje společnosti k osobám postižením

- pracovní místo v integrovaném prostředí je prostředkem pro utváření a rozvíjení sociálních interakcí pracovníka s postiženým a jeho okolí
- práce je jeden ze způsobů, kterým většina lidí pokračuje v učení a rozvíjení dovedností, kompetencí a intelektových schopností
- placená práce přispívá k vysvobození z dlouhodobé závislosti na podpůrných službách a péči okolí (22)

Pracovní uplatnění

Osoby s mentálním postižením se nejčastěji realizují prostřednictvím práce pod dohledem, tedy na chráněných pracovištích.

Pro pracovní uplatnění těchto osob existují hlavně chráněné dílny a zřízená chráněná pracovní místa. Je zde poskytována zvýšená ochrana a režim práce je přizpůsoben celkovému zdravotnímu stavu pracujícího jedince. Práce dodává sebedůvěru, pocit potřebnosti a užitečnosti, vede tedy k celkovému osobnímu uspokojení a splnění jedné ze základních potřeb člověka, stojícího na vrcholu Maslowovy pyramidy hodnot – seberealizace (27) Práce je zde prostředkem léčebné rehabilitace, rozvoje osobnosti a sociální integrace postiženého (12).

Vzdělanost jako předpoklad zaměstnanosti

Vzdělanost, tedy schopnost učit se, je hlavním předpokladem zaměstnanosti. Osoba s mentálním postižením musí splňovat určité předpoklady uchazeče o práci, tj. musí umět využívat řeč v běžných životních situacích, musí se naučit porozumět pracovním pokynům, pochopit náplň pracovní činnosti (i když je zákonité, že to může déle trvat), dosáhnout určitého stupně samostatnosti, zvládnout sebeobsluhu.

Měl by být schopen se učit novým věcem potřebným k výkonu práce. V tomto směru i se zvládnutím prvotních obtíží zařazení se do pracovního kolektivu pomůže osobní asistent, snahou však je, aby postižený dosáhl soběstačnosti při práci, dohled se omezil a větší důraz byl kladen spíše na poradenství.

Takové podmínky splňují ve větší míře osoby s lehkým mentálním postižením, částečně pak se středně těžším stupněm mentálního postižení, kdy jejich umístění je

však už více komplikované. V případě těžkého postižení o možnosti pracovního zařazení uvažovat, bohužel, nemůžeme (29).

1.2.2 Invalidita

České sociální právo používá v souvislosti s poškozením zdravotního stavu pojmy „invalidita“ (důchodové pojištění), „dlouhodobě nepříznivý zdravotní stav“ (státní sociální podpora, sociální pomoc), poškození zdraví (úrazové pojištění).

Invalidita je velmi závažnou změnou oproti průběhu života jedince a jeho rodiny. Nese s sebou mnoho omezení, jež mohou zhoršit sociální a ekonomickou situaci jedince se zdravotním znevýhodněním a jeho rodiny. Jedná se o:

- závažný a dlouhodobý úbytek pracovní schopnosti, nebo její naprostou absenci, což s sebou nese ekonomickou nesoběstačnost,
- zvýšené životní náklady (potřeba zvláštních pomůcek, zvláštní stravy, více léků)
- potřebu sociálních a zdravotních služeb.

Dojde-li u určité osoby k dlouhodobému poškození zdravotního stavu, má toto poškození zpravidla vliv na pracovní schopnost nemocného, resp. na jeho možnost zabezpečit svůj příjem a příjem své rodiny vlastní prací. Invalidita je tedy z tohoto hlediska ekonomickou sociální událostí, neboť má vliv na příjmovou situaci jedince a jeho rodiny.

Od 1.1.2009 již zákon definuje plnou invaliditu a částečnou invaliditu a tím i odpovídající důchod, tj. plný invalidní a částečný invalidní důchod.

Zavedení jediné *invalidity ve třech stupních* v závislosti na procentním poklesu pracovní schopnosti pojištěnce. Došlo tak k návaznosti systému důchodového pojištění na systém nemocenského pojištění, kdy dočasná pracovní neschopnost v řadě případů přechází v dlouhodobou pracovní neschopnost ve smyslu invalidity.

Stupně invalidity podle poklesu pracovní schopnosti budou následující:

- 1. stupeň - pokles nejméně o 35 % a nejvýše o 49 %,
- 2. stupeň - pokles nejméně o 50 % a nejvýše o 69 %,
- 3. stupeň - pokles nejméně o 70 %.

Výše procentní výměry invalidního důchodu bude činit za každý celý rok doby pojištění u invalidního důchodu přiznaného pro invaliditu

- 1. stupně - 0,5 % výpočtového základu,
- 2. stupně - 0,75 % výpočtového základu,
- 3. stupně - 1,5 % výpočtového základu.

Pro případ invalidity jsou občanu zaručena určitá základní sociální práva, jež jsou následně provedena příslušnými právními předpisy. Listina základních lidských práv a svobod zaručuje tato práva v čl. 30 a 31.

Čl. 30 (1) Občané mají právo na přiměřené hmotné zabezpečení ve stáří a při nezpůsobilosti k práci, jakož i při ztrátě živitele...(...)

Čl. 31 Každý má právo na ochranu zdraví. Občané mají na základě veřejného pojištění právo na bezplatnou zdravotní péči a na zdravotní pomůcky za podmínek, které stanoví zákon.

Osoby s postižením mají dle § 69 zákona 435/2004 Sb. právo na pracovní rehabilitaci zabezpečenou úřadem práce. Pracovní rehabilitace je definována jako souvislá činnost zaměřená na získání a udržení vhodného zaměstnání osoby s postižením **(14)**.

1.2.3 Vymezení osoby se zdravotním postižením zákonem o zaměstnanosti

Kdo se považuje za osobu se zdravotním postižením a osobu zdravotně znevýhodněnou, posuzují úřady práce, na které přešla věcná příslušnost k posuzování zdravotního stavu v souvislosti s posuzováním zdravotního stavu pro účely sociální péče, sociální pomoci, státní sociální podpory a zaměstnanosti. Srov. čl. XVIII. zákona č. 109/2006, kterým se mění některé zákony v souvislosti s přijetím zákona o sociálních službách.)

Osobou se zdravotním postižením podle platné právní úpravy je fyzická osoba, která je orgánem sociálního zabezpečení uznána plně či částečně invalidní, nebo zdravotně znevýhodněnou. (Srov. § 67 zákona 435/2004 Sb.) Zákon těmto osobám zaručuje zvýšenou ochranu na trhu práce a ukládá úřadům práce vést evidenci osob se zdravotním postižením, kterým poskytuje služby **(14)**.

Nástroje sociální ochrany

Jako preventivní nástroj sociální ochrany ve vztahu ke změně pracovní schopnosti je možné v první řadě označit *zákaz diskriminace zdravotního stavu v pracovněprávních vztazích* (Obecný zákaz diskriminace je obsažen v Listině základních lidských práv a svobod, která kromě jiného upravuje právo na rovnost. Speciální úprava zákazu diskriminace v pracovněprávních vztazích byla do našeho právního řádu včleněna v souvislosti s implementací evropského práva do českého právního řádu.)

Tuto ochranu poskytuje jak zákoník práce, tak zákon o zaměstnanosti. Zákoník práce stanoví v § 16 obecně zákaz diskriminace, v následujícím ustanovení odkazuje na zvláštní právní předpis o ochraně před diskriminací, který byl již přijat.

Nejpodrobnějším zdrojem právní úpravy je tedy v současnosti ustanovení § 4 zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti. Kromě jiného se zde stanoví, že „při uplatňování práva na zaměstnání je zakázána přímá i nepřímá diskriminace z důvodu pohlaví, sexuální orientace, rodu, jazyka, zdravotního stavu...“.

Dalším preventivním nástrojem sociální ochrany v případě úbytku pracovní schopnosti je *přízpůsobení pracovních podmínek a pracoviště* pro jedince s dlouhodobě

nepříznivým stavem tak, aby si svůj příjem mohl vlastní prací zabezpečit tím, že tuto práci bude vykonávat za zvláštních podmínek, s použitím zvláštních pomůcek a na zvlášť upraveném pracovišti (31).

1.2.4 Člověk s postižením jako riziková skupina nezaměstnaných

Skutečnou hodnotu práce člověk obvykle poznává, až když ji ztratí. Nedobrovolné vyřazení práce z osobního života člověka má podle našich i zahraničních poznatků průkazné negativní sociální, psychické, ale i zdravotní důsledky. Dlouhodobou ztrátou placeného zaměstnání mizí odměna jako hlavní zdroj uspokojování životních potřeb, vzniká osobní i rodinná ekonomická nejistota, ničí se obvyklé časové rozvržení pracovního dne, ztrácí se možnost získávání a udržování pracovních návyků a dovedností. Dlouhodobou nezaměstnaností se vytrácí smysl života, dochází k omezení sociálních kontaktů s přáteli a spolupracovníky, nastává postupný rozklad integrity osobnosti. Vytrácejí se aktivity, které byly pravidelnou součástí denního pracovního rytmu člověka (11).

Uplatnění člověka na trhu práce je podmíněné řadou charakteristik (jako je věk, zdravotní stav, vzdělání, pohlaví, a příslušnost k etnické skupině), které vyčleňují skupiny lidí s větším rizikem ztráty práce a předurčují je pro dlouhodobou nezaměstnanost. Tyto skupiny jsou také vystaveny riziku opakované nezaměstnanosti. Jejich příslušníci nacházejí uplatnění spíše na sekundárním trhu práce a na méně placených pracích s nejistou budoucností. Nezaměstnanost tak více ohrožuje určité skupiny populace, což potvrzuje zkušenost téměř ve všech průmyslově vyspělých zemích. Je zřejmé, že právě na tyto skupiny musí být zaměřena politika zaměstnanosti. Patří k nim mladí lidé, ženy s malými dětmi, staří lidé, lidé s nízkým vzděláním, romské etnikum, přicházející emigranti, a právě lidé s postižením (4).

1.2.5 Nezaměstnanost lidí s postižením

Hlavním problémem nezaměstnanosti občanů s postižením je nedostatek pracovních příležitostí. Ubývá pracovních míst, která nevyžadují žádné předchozí dovednosti nebo znalosti a zároveň přibývá uchazečů o zaměstnání. V odvětvích náročných na manuální práci se kapitál přelévá z vyspělých zemí do zemí s levnou pracovní silou (5). Jak uvádí Matoušek, podle nejkritičtějších odhadů se v současné době úplně bez problémů dokáže uplatnit jen jedna pětina populace. Absolventi s mentálním postižením se tak ocitají na trhu práce v nerovné konkurenci s lépe vybavenými vrstevníky. Řešení, která by vedla ke zvýšení zaměstnanosti lidí s mentálním postižením, má však řadu úskalí. Příkladem je systém pobídek pro zaměstnavatele, do kterého patří uváděný povinný podíl zaměstnanců s postižením na celkovém počtu zaměstnanců. Povinnou kvótu bude zaměstnavatel plnit vyhrazením pracovního místa spíše s jiným než mentálním postižením. Ukazuje se, že pozitivní dopad kvót je zanedbatelný. Dále vedou k zanedbávání dalších opatření, které poskytují lidem s postižením kvalifikaci pro trh práce (16).

Sociální status člověka s mentálním postižením může být okolní komunitou vnímán jako člověk neužitečný a jako zátěž pro daňový systém. Jeho společenské postavení navíc ztěžuje „závislost“ na poskytovaném „servisu“. Mladí lidé s postižením zůstávají závislí na sociálních dávkách, které jsou často vyšší než minimální mzda, v lepším případě na kombinaci sociálních dávek s částečným zaměstnáním. To vede k situaci, která je dnes nazývána „sociální pastí“. Podle Matouška „jde o příliš štědré sociální dávky, které sice zabezpečují přežití mladých lidí, ale ti spolu s nedostatkem pracovních příležitostí a s nedostatečnými možnostmi získat uplatitelnou kvalifikaci nejsou motivováni ke změně svého postavení na okraji společnosti“ (4).

1.3. Nástroje pro podporu pracovního uplatnění lidí s mentálním postižením

Pokud mluvíme o aktivizaci a pracovním uplatnění osob s mentálním postižením, existuje několik prostředků a nástrojů k dosažení cíle. Patří mezi ně sociální služby a nástroje aktivní politiky zaměstnanosti pro osoby s postižením. Přesto v současné době neexistuje jednotný a propojený systém spolupráce jednotlivých služeb, organizací a institucí (26).

Politika zaměstnanosti

Hlavním cílem politiky zaměstnanosti je dosažení co nejpříznivějšího vývoje zaměstnanosti a zvýšení motivace a aktivizace pro hledání, nalezení a udržení zaměstnání. Zvláštní pozornost je věnována oblastem s nadprůměrnou mírou nezaměstnanosti, která je specifikována na určitý kraj.

Základem pro realizaci aktivní politiky zaměstnanosti na jednotlivých úřadech práce jsou „Programy realizace APZ (aktivní politika zaměstnanosti) na rok 2008“, které jsou na základě specifík, vyplývajících z regionálního trhu práce, struktury uchazečů o zaměstnání v evidenci úřadu práce a na základě objemu přidělených finančních prostředků v rámci schváleného rozpočtu.

Úřady práce při realizaci APZ respektují cíle zadané MPSV pro příslušný rok. Pro rok 2008 bylo stanoveno, aby se APZ zaměřila v závislosti na stanoveném objemu finančních prostředků v rámci schváleného státního rozpočtu a s ohledem na situaci na trhu práce:

Zaměřeno z hlediska zdravotně znevýhodněných osob – skupiny nezaměstnaných:

- minimálně 40% fyzických osob podporovaných nástroji a opatření APZ patří do rizikové skupiny dlouhodobě nezaměstnaných (uchazeči o zaměstnání, kteří jsou vedeni v evidenci úřadu práce déle než 6 měsíců) a zejména s kumulací dalších znevýhodněných např. *nízká úroveň vzdělání, zdravotní postižení*)

Na nástroje APZ – z celkového počtu na realizaci APZ pro rok 2008 vynaložil ÚP:

- 15–20 % na rekvalifikaci, poradenské činnosti a pracovní rehabilitaci,
- 25-35% na zařízení a vyhrazení společensky účelných pracovních míst (kam mimo osob s postižením patří ženy vracející se z mateřské nebo rodičovské dovolené, mladých do 25 let bez kvalifikace, starších 50 let věku, dlouhodobě nezaměstnaných),
- 30-40% na vytvoření pracovních příležitostí v rámci veřejných prospěšných prací,
- 5-15% na vytvoření a provoz chráněných pracovních míst a chráněných dílen,
- v oblasti zaměstnávání osob s postižením preferování podpory vytváření chráněných pracovních míst zejména na volném trhu práce,
- aktivní zapojení vzdělávacích a poradenských institucí dalšího vzdělávání při naplňování kvalifikačních potřeb zaměstnanců, uchazečů a zájemců o zaměstnání.

Důležitou pomocí v oblasti zaměstnávání osob se zdravotní postižení byl *příspěvek na podporu zaměstnávání osob se zdravotním postižením (§ 78 č.453/2004 Sb., zákona o zaměstnanosti) a příspěvek poskytovaný na základě Programu na obnovu nebo technické zhodnocení hmotného investičního majetku, který slouží k pracovnímu uplatnění osob se zdravotním postižením. Program navazuje na podporu poskytovanou z kapitoly MPVS od roku 2001, kdy v souladu s novou právní úpravou vyplývající ze zákona o zaměstnanosti byl Program schválen usnesením vlády č. 341 ze dne 23.3.2005 a usnesením vlády č. 238 ze dne 12.3.2007.*

Nástroje aktivní politiky zaměstnanosti realizované na úřadech práce přispívají ke snižování nezaměstnanosti nebo zvýšené zaměstnanosti v regionech, zejména problémových skupin uchazečů a zaměstnání.

Cílem programu veřejně prospěšných prací (VPP) je zachování pracovní aktivity uchazečů o zaměstnání před nalezením trvalého zaměstnání. Jednalo se především o organizování prací pro nekvalifikované a problémové uchazeče. Veřejně prospěšné práce, jako nové pracovní příležitosti, byly vytvářeny především pro obtížně umístitelné

a dlouhodobě nezaměstnané uchazeče o zaměstnání evidované ÚP, zejména s nižším vzděláním. Jedná se zejména o úklidové a pomocné práce a dále také pečovatelské a ošetrovatelské činnosti v charitativní a sociální oblasti.

V rámci *chráněných pracovních dílen (CHPD) chráněných pracovních míst (CHPM) a CHPM – SVČ (samostatně výdělečné činnosti) osob s postižením*, jsou především zaměstnávány osoby s postižením, kterým je vzhledem k jejich podstatě obtížnější umístitelnost na trhu práce věnována zvýšená pozornost.

Příspěvek na vytvoření *chráněné pracovní dílny a chráněného pracovního místa, včetně CHPM – SVČ OZP*, patří k méně využívaným nástrojům APZ (z pohledu počtu podpořených osob). V celé ČR podíl osob umístitelných na tyto nástroje APZ na celkovém počtu osob podpořených v rámci všech nástrojů APZ v roce 2008 činil 1,0%.

Zaměstnávání osob se ZP je dále podporováno uplatňováním nástroje *Příspěvek na provoz CHPD, CHPM a CHPM – SVČ OPZ* poskytovaným úřadem práce na částečnou úhradu provozních nákladů chráněné dílny nebo na částečnou úhradu provozních nákladů na chráněné pracovní místo obsazené osobou se ZP. V roce 2008 činil podíl takto potřebných osob na celkovém počtu osob zařazených na nástroje APZ v ČR 9,9%.

Rekvalifikace jsou jedním z nejefektivnějších nástrojů APZ a jejich význam do budoucna poroste. V průběhu roku se uplatňovaly jak *specifické rekvalifikace*, které byly zabezpečovány na základě požadavků zaměstnavatelů a vedou ke konkrétnímu pracovnímu uplatňování, *tak nespecifické rekvalifikace*, které rozšiřují a prohlubují možnost všeobecného uplatnění. U velké většiny ÚP jsou rekvalifikace nejvyužívanějším nástrojem APZ (s ohledem na počet osob). V ČR tento podíl v roce 2008 činil 38,7%, viz. příloha č.1: Celkový přehled využitelnosti APZ v Karlovarském kraji.

1.3.1 Přejchodové nástroje pracovního uplatnění

Příprava na budoucí povolání

Příprava na budoucí povolání je zjednodušeně řečeno doba studia. Přípravou k práci se pak myslí činnost směřující k zapracování osoby s postižením na vhodné pracovní místo. Tato příprava trvá nejdéle 24 měsíců a provádí se na pracovištích zaměstnavatele, v chráněných dílnách a na chráněných pracovních místech, či ve vzdělávacích zařízeních. O přípravě k práci sjednává příslušný úřad práce písemnou dohodu s postiženým a se zaměstnavatelem, u něhož příprava k práci probíhá. (Uvedené individuální dohody o postupu přípravy na povolání navazují na koncepci individuálních programů sociálního začlenění, jež mají řešit sociální vyloučení jedince. Tato koncepce se osvědčila v mnoha státech Evropy, např. v Nizozemsku, Itálii apod.)
(10).

Přejchod ze školy do zaměstnání

Není to pouze období odchodu ze školy, jde o období diskontinuity a psychického zatížení pro všechny zúčastněné. V normálním životě lze říci, že jde o období adolescence. Pro mladého člověka s mentálním postižením období adolescence prakticky neexistuje. Jeho život determinuje očekávání, postoje, hodnoty a předsudky společnosti vnímající postižení, jako jeho osobní tragédii **(11)**. Postižení pak vyžaduje odbornou intervenci, o které nemá nárok rozhodovat. Pokud navzdory všem intervencím se stane ze školáka dospělý, který nabyt přesvědčení o svém špatném zdravotním stavu, nelze se divit, že přijme pasivní roli nemocného a závislého příjemce péče, za kterou se navíc od něj očekává vděk **(27)**.

Podpora jedince v období mezi školní docházkou a nástupem do zaměstnání je proto jedním z těžišť strategie celoživotního učení. Pro vytváření a realizaci podpůrných programů hovoří i ekonomické důvody. Dlouhodobá závislost na péči je nákladnější než podporovaná nezávislost a smysluplná práce. Kromě toho i málo placené zaměstnání dává člověku s mentálním postižením status dospělého, který přispívá do společnosti **(3)**.

Vstup postižených dospívajících do světa zdravých lidí je specifickým problémem, který musí řešit každý postižený jedinec, kromě těch, kterým to stav nedovoluje (těžká mentální retardace) (11).

Výchovu a vzdělávání osob s mentálním postižením je nutné chápat jako celoživotní proces, hlavně pro vedení k soběstačnosti. Jde o jednu ze základních sociálních funkcí, spočívající v permanentním formování osobnosti člověka a jeho přípravě pro výkon sociálních rolí (34). Pokud je takový člověk ponechán bez vedení, své dovednosti a návyky velmi rychle ztrácí. Pro potřebnou životní náplň a denní režim je nejvhodnější permanentní učení, později v dospělosti jakékoliv zvládnutelné pracovní začlenění (17).

Příloha č.2: Získávání informací o vzdělávání a zaměstnávání osob s postižením

Tranzitní program (jako přechod ze školy do práce)

Právě přechod ze školy do zaměstnání je jedním z programů podporovaného zaměstnávání, který je též nazýván tranzitním programem. Jedná se o komplex služeb, usnadňujících mladému člověku s postižením přechod ze školy na místo na otevřeném trhu práce prostřednictvím individuálních praxí na běžných pracovištích (30). Tak si klienti v době, kdy mají ještě zázemí ve škole, vyzkoušejí práci v běžné firmě a mohou tam nabývat pracovní návyky a dovednosti. To jim většinou umožní získávat ještě před ukončením školní docházky pracovní místo (15).

1.3.2 Sociální služby

Centra denních služeb

V centrech denních služeb se poskytují ambulantní služby osobám, které mají sníženou soběstačnost důvodu věku, chronického onemocnění nebo zdravotního postižení. Osobám, jejichž situace vyžaduje pomoc jiné fyzické osoby. Služba může být poskytována registrovaným poskytovatelem sociální služby na základě uzavřené

smlouvy o poskytování sociální služby. Služba je vymezená § 45 Zákona o sociálních službách č. 108/2006 Sb.

Poslání těchto center:

- vytvořit přátelské prostředí podporující dospělé osoby s mentálním postižením
- plně respektovat jejich osobní práva a osobní zájmy
- pomáhat při začleňování do běžného života ve společnosti
- pomáhat při udržování citových a sociálních vazeb k rodině a setrvání v přirozeném prostředí
- nabízí nácvik takových pracovních činností a sociálních dovedností, které posilují samostatnost a soběstačnost uživatelů
- respektují jedinečnost a zachovávají individuální přístup ke každému klientovi

Základní činnosti:

- pomoc při osobní hygieně nebo poskytnutí podmínek pro osobní hygienu (pomoc při úkonech osobní hygieny, základní péči o vlasy a nehty, pomoc při WC)
- poskytnutí stravy nebo pomoci při zajištění stravy (zajištění stravy přiměřené době poskytování služby a odpovídající věku, zásadám racionální výživy a potřebám dietního stravování, pomoc a podpora při podávání jídla a pití)
- výchovné, vzdělávací a aktivizační činnosti (nácvik a upevňování motorických, psychických a sociálních schopností a dovedností, podpora při získávání návyků a souvisejících se zařazení do běžného společenského prostředí včetně využívání běžně dostupných služeb a informačních zdrojů)
- zprostředkování kontaktu se společenským prostředím (pomoc při obnovení nebo upevnění kontaktu s rodinou, pomoc a podpora při dalších aktivitách podporujících sociální začleňování osob)
- sociálně terapeutické činnosti, jejichž poskytování vede k rozvoji nebo udržení osobních a sociálních schopností a dovedností podporující sociální začleňování osob

- pomoc při uplatňování práv, oprávněných zájmů a při obstarávání osobních záležitostí (26).

Osobní asistence

Osobní asistence je terénní služba vymezená zákonem o sociálních službách č. 108/2006 Sb. § 37 poskytovaná osobám, které mají sníženou soběstačnost z důvodu zdravotního postižení nebo chronického onemocnění, jejichž situace vyžaduje pomoc jiné fyzické osoby. Služba se poskytuje bez časového omezení v přirozeném sociálním prostředí osob a při činnostech, které osoba potřebuje. Tato služba může být poskytována registrovaným poskytovatelem sociálních služeb na základě uzavřené smlouvy o poskytování sociální služby.

Základní činnosti:

- pomoc při zvládnání běžných úkonů péče o vlastní osobu (pomoc a podpora při podávání jídla a pití, pomoc při oblékání a svlékání včetně speciálních pomůcek, pomoc při prostorové orientaci, samostatném pohybu ve vnitřních i venkovních prostorách, pomoc při přesunu na lůžko nebo vozík)
- pomoc při osobní hygieně (pomoc při úkonech osobní hygieny, pomoc při použití WC)
- pomoc při zajištění stravy (pomoc při přípravě jídla a pití)
- pomoc při zajištění chodu domácnosti (pomoc s úklidem a údržbou domácnosti a osobních věcí, nákupy a běžné pochůzky)
- výchovné, vzdělávací a aktivizační činnosti (pomoc a podpora rodině v péči o dítě, pomoc při obnovení nebo upevnění kontaktu s rodinou a pomoc a podpora při dalších aktivitách podporující sociální začleňování osob, pomoc s nácvikem a upevňováním motorických, psychických a sociálních schopností a dovedností)
- zprostředkování kontaktu se společenským prostředím (doprovázení do školy, školského zařízení, zaměstnání, k lékaři, na zájmové a volnočasové aktivity, na úřady a instituce a zpět)
- pomoc při uplatňování práv, oprávněných zájmů a při obstarávání osobních záležitostí (pomoc při komunikaci vedoucí k uplatňování práv a oprávněných zájmů, pomoc při vyřizování běžných záležitostí) (17).

Dále Jan Šesták uvádí, že osobní asistence je služba, která ve své podstatě otevírá člověku se zdravotním postižením dveře do běžného života a je možné ji poskytovat také při účasti na vzdělávání, při vykonávání pracovních úkolů apod.

Sociálně terapeutické dílny

Patří mezi ambulantní sociální služby vymezené § 67 Zákona o sociálních službách č. 108/2006 Sb., poskytované osobám se sníženou soběstačností z důvodu zdravotního postižení. Ti ze stejného důvodu nejsou umístitelní na otevřeném ani chráněném trhu práce. Služba může být poskytována registrovaným poskytovatelem sociální služby na základě uzavřené smlouvy o poskytování sociální služby.

Hlavním posláním sociálně terapeutické dílny je:

- podpora uživatelů v co nejsamostatnějším životě v běžném sociálním prostředí
- individualizovaná podpora rozvoje pracovních, sociálních a motorických, schopností vedoucích ke zvýšení šance na nalezení uplatnění na volném trhu práce

Uživateli jsou mladí lidé, úroveň jejich dovedností, schopností a pracovních návyků jim však v době vstupu do služby znemožňují uplatnění v běžném, asistovaném, či chráněném zaměstnání. Zde pěstují a udržují pracovní návyky, dovednosti a ve skupině vrstevníků si rozvíjejí a kultivují sociální dovednosti a kontakty. Získané a posílené návyky a dovednosti klientům pomáhají při nalezení pracovního místa na otevřeném trhu práce.

Základní činnosti:

- pomoc při osobní hygieně nebo poskytnutí podmínek pro osobní hygienu (pomoc při běžných úkonech osobní hygieny)

- poskytnutí stravy nebo pomoci při zajištění stravy (zajištění stravy přiměřené době poskytování služby a odpovídající věku, zásadám racionální výživy a potřebám dietního stravování)
- nácvik dovedností pro zvládnutí péče o vlastní osobu, soběstačnosti a dalších činností vedoucí k sociálnímu začleňování (nácvik oblékání, svlékání včetně speciálních pomůcek, nácvik přesunu z vozíku a na vozík)
- podpora vytváření a zdokonalování základních pracovních návyků a dovedností (nácvik a upevňování motorických, psychických, sociálních a pracovních schopností a dovedností, pomoc při obnovení nebo upevnění, zprostředkování kontaktu s přirozeným sociálním prostředím) (17).

Sociální rehabilitace

Je sociální služba vymezená § 70 Zákona o sociálních službách č. 108/2006 Sb. Jde o soubor specifických činností směřujících k dosažení samostatnosti, nezávislosti a soběstačnosti osob, a to rozvojem jejich specifických schopností a dovedností, posilováním návyků a nácvikem výkonu běžných, pro samostatný život nezbytných činností alternativním způsobem využívajícím zachovaných schopností, potenciálů a kompetencí. Tyto služby se poskytují formou terénních a ambulantních služeb, nebo formou pobytových služeb poskytovaných v centrech sociálně rehabilitačních služeb. Služba může být poskytována registrovaným poskytovatelem sociálních služeb na základě uzavřené smlouvy o poskytování sociální služby.

Základní činnosti:

- nácvik dovedností pro zvládnutí péče o vlastní osobu, soběstačnosti a dalších činností vedoucí k sociálnímu začleňování (nácvik obsluhy běžných zařízení a spotřebičů, nácvik péče o domácnost, např. péče o oděvy, úklid, drobné údržbářské práce, chod kuchyně, nakupování, nácvik péče o děti nebo další členy domácnosti, nácvik samostatného pohybu včetně orientace ve vnitřním i

venkovním prostoru, nácvik dovedností potřebných k úředním úkonům, např. vlastnoruční podpis)

- pomoc při osobní hygieně nebo poskytnutí podmínek, jde-li o pobytovou formu služby v centrech sociálně rehabilitačních služeb (pomoc při úkonech osobní hygieny, pomoc při základní péči o vlasy, pomoc při použití WC)
- výchovné, vzdělávací a aktivizační činnosti (upevňování získaných motorických, psychických a sociálních schopností a dovedností)
- pomoc při uplatňování práv, oprávněných zájmů a při obstarávání osobních záležitostí (podávání informací o možnostech získávání rehabilitačních a kompenzačních pomůcek, informační servis a zprostředkovávání služeb)
- zprostředkovávání kontaktu se společenským prostředím (doprovázení do školy, školského zařízení, zaměstnání, k lékaři, na zájmové aktivity a zpět, nácvik schopností užívat dopravní prostředky, nácvik chování v různých společenských situacích, nácvik běžných a alternativních způsobů komunikace, kontaktu a práce s informacemi) (17).

1.3.3 Nástroje aktivní politiky zaměstnanosti

Podporované zaměstnávání

Další možností v této oblasti jsou tréninkové programy, které pomáhají uživatele připravit na práci v běžných podmínkách (např. obsluhování v kavárnách kvůli této činnosti vytvořených). Jde o pružný systém podpory lidí s těžším stupněm mentálního postižení na jejich cestě k zaměstnání v integrovaném prostředí, kdy je cílem získávání pracovních návyků a postupné zlepšování komunikace a dalších sociálních dovedností. Časové omezení těchto programů má motivovat klienta k většímu úsilí a zabránit příliš dlouhému využívání služby. To umožňuje přijímat do programů mnoho klientů. Možným rizikem striktního dodržování časového limitu preference klientů s lehčím postižením, kterým daná doba pro trénink postačí (11).

Dalším z cílů podporovaného zaměstnávání je pomoci zájemci o práci v tom, aby si našel a udržel místo na otevřeném trhu práce za rovných platových podmínek. Je určeno pro osoby znevýhodněné na trhu práce, jde tedy o osoby, kterým je přiznán plný nebo částečný invalidní důchod.

Prvním krokem je hledání a nalezení pracovního místa podle preferencí uživatele a místních možností. Pak dochází k tréninku pracovních dovedností přímo na pracovišti. Klient přímo „na místě“ poznává práci, kterou má vykonávat. Setkává se se spolupracovníky a má možnost si na ně zvykat. Vzniká tak prostor k navazování vztahů mezi lidmi s postižením a bez něj (24).

Většina vzniklých agentur poskytuje uživateli podporu na určitou dobu. Po uplynutí této doby musí klient využívat asistence na pracovišti, případně z jiných zdrojů (15).

Dále by měla navazovat chráněná práce. Ta by měla být určena těm, kteří ze zdravotních důvodů mají svou výkonnost omezenou, kdy jejich uplatnění v běžném zaměstnání není účelné.

Pracovní rehabilitace

Pracovní rehabilitace zahrnuje poradenskou činnost zaměřenou na volbu vhodného povolání, teoretickou a praktickou přípravu pro zaměstnání, která v sobě zahrnuje přípravu na budoucí povolání dle školského zákona, přípravu k práci a specializované rekvalifikační kurzy. Ty jsou pro osoby s postižením uskutečňovány za stejných podmínek jako rekvalifikace podle § 109 zákona o zaměstnanosti.

Pracovní rehabilitace se poskytuje na žádost a na náklady příslušného úřadu práce. Tuto rehabilitaci však nemusí úřad práce poskytovat sám, může jí na základě písemné dohody pověřit jinou právnickou osobou či fyzickou osobou, jíž úřad práce však následně uhradí náklady s rehabilitací spojené. V zájmu individuálního přístupu k osobám s postižením sestavuje úřad práce s takovou osobou individuální plán pracovní rehabilitace s ohledem na její zdravotní způsobilost, schopnost vykonávat soustavné zaměstnání nebo jinou výdělečnou činnost a kvalifikaci. Podmínky upravuje též zákon 435/2004 Sb. o zaměstnanosti (17).

Chráněné dílny a chráněná pracoviště

Jsou místa, kde lidé s postižením nejsou vystavováni běžným podmínkám na trhu práce. Klienti pracují společně, v případě potřeby jim pomáhá asistent. Lidé s postižením zde mají možnost naučit se některé pracovní dovednosti. Jejich spolupracovníky jsou pouze lidé s postižením. (V chráněných dílnách se obvykle vyrábí různé dárkové předměty. Jiná pracoviště představují běžnou službu - např. prádelna, pekárna.) Klienti nemusí konkurovat jiným pracovníkům. Někdy pracovníci usilují o postupný přechod klienta (alespoň některých) do běžného prostředí. Jindy se vymezují jako forma pracovního uplatnění a neaspírají na změnu. Dovednosti klienta se pak příliš nemění, občas dochází ke změně činnosti tak, aby se výrobky či služby lépe prodávaly **(15)**.

Obě tyto instituce jsou známy již z minulých let, teprve s přijetím nového zákona se však objevily v zákonné úpravě zaměstnanosti. Obě instituce mnohé spojuje a v některých aspektech se od sebe naopak liší. Chráněné pracovní místo i chráněná dílna jsou zřizovány pouze pro osoby s postižením, a to zaměstnavatelem na základě dohody s úřadem práce, přičemž chráněné pracovní místo i chráněná dílna musí být provozovány nejméně dva roky. Chráněné pracovní místo je však pouze jedním pracovním místem a úřad práce na jeho zřízení fakultativně přispívá do určité výše, zatímco chráněná pracovní je celé pracoviště zaměstnavatele, na kterém pracuje nejméně 60% zaměstnanců se zdravotním postižením a příspěvek na zřízení chráněné dílny je úřad práce povinen poskytnout.

Vzhledem k tomu, že osoby s postižením jsou skutečně těžko zaměstnatelné a zároveň je zřejmé, že práce je nejlepším způsobem integrace těchto osob do společnosti, poskytují se zvláštní příspěvky zaměstnavatelům, jejichž zaměstnanec tvoří z více než z poloviny osoby s postižením.

V souvislosti s potřebami osob s postižením zaměstnavatelům vznikají rovněž určité povinnosti. Mezi nejdůležitější z nich zřejmě patří povinnost zaměstnavatele, zaměstnávajícího více než 25 zaměstnanců, zaměstnávat osoby s postižením povinným podílem 4% všech zaměstnanců. Zákonodárce si je však vědom, že existují obory lidské činnosti, kde není možné tyto osoby zaměstnávat. Z toho důvodu jsou stanoveny tři

alternativy splnění této povinnosti s tím, že lze tyto alternativy kombinovat. Zaměstnavatel tedy může osoby s postižením buď zaměstnávat, nebo odebírat výrobky či služby od zaměstnavatelů, kteří zaměstnávají více než 50% těchto osob, nebo odvést 2,5 násobek průměrné měsíční mzdy v národním hospodářství do státního rozpočtu.

Pokud se ani za výše uvedených podmínek nepodaří osobu s postižením zaměstnat, je třeba zabezpečit ze systémů sociálního zabezpečení.

Osoba s postižením, která skončila svůj pracovní poměr, a nepodařilo se jí znovu zaměstnat, bude mít nárok na podporu v nezaměstnanosti jako ostatní nezaměstnaní, po splnění stejných podmínek. (O podpoře v nezaměstnanosti upraveno v § 39 a násl. zákona č. 435/2004 Sb.) (14).

1.3.4 Organizace zabývající se pracovním uplatněním lidí s postižením

Nestátní neziskové organizace (NNO)

Tranzitní programy a podporované zaměstnávání jsou tedy systémy podpory mladých lidí se speciálními potřebami. Tyto služby většinou poskytují nestátní neziskové organizace, které fungují jako zprostředkovatelé služeb.

Neziskové organizace jsou svou povahou soukromé organizace (občanská sdružení, obecně prospěšné společnosti, nadace, nadační fondy, církevní organizace aj.), které mohou založit sami občané ze svého svobodného rozhodnutí. Základním impulsem pro založení neziskové organizace je snaha řešit konkrétní problémy nebo jim předcházet, a to bez ohledu na ziskovost činnosti. Na rozdíl, od soukromých komerčních firem, není hlavním měřítkem finanční zisk, ale schopnost naplňovat poslání organizace.

Též zajišťují ve spolupráci vhodnou pracovní činnost na základě vzniku chráněných dílen.

Nestátní neziskové organizace (NNO) v České republice jsou:

- občanské sdružení podle zákona č. 83/1990 Sb.,
- obecně prospěšná společnost podle zákona č. 248/1995 Sb.,
- nadace a nadační fondy podle zákona č. 227/1997 Sb.
- církevní právnická osoba podle zákona č. 3/2002 Sb. (14)

1.4 Člověk s mentálním postižením na pracovišti

1.4.1 Vhodné typové pozice

Při řešení otázek zaměstnávání této skupiny postižených je třeba vycházet ze skutečnosti, že diagnóza mentální retardace je charakterizována omezením intelektu, potížemi s určitými dovednostmi a návyky, v komunikaci, sociálních vztazích, představitosti a řadou dalších disabilit. Mentální postižení je také často provázeno dalším zdravotním postižením, např. tělesným či smyslovým a z něho pramenícího omezení (22). Úprava pracovišť není náročná (není-li ovšem mentální postižení provázeno tělesným, smyslovým nebo jiným postižením). Je ale třeba, aby vedoucí i spolupracovníci byli dobře informováni o povaze postižení a vedeni k pochopení svého kolegy/kolegyně. Při zaměstnání osoby s mentálním postižením je důležitá individuální úprava pracovního prostředí a dohled, individuální pracovní zácvik, dlouhodobá dopomoc a podpora (25).

Pracovní pozice pro osoby s mentálním postižením jsou většinou pomocného charakteru. Řada z nich převážně vychází z nabídky učebních oborů odborných učilišť určených pro absolventy speciálních škol, respektive absolventy speciálních škol se sníženými rozumovými schopnostmi. Některé pracovní pozice nevyžadují výuční list na odborném učilišti vůbec, ale předpokládají jen krátkodobý zácvik. Mnohdy může být nápomocen pracovní asistent – pracovník agentury podporovaného zaměstnávání.

Taktéž mohou osoby s mentálním postižením, jak již bylo zmiňováno, najít pracovní uplatnění v chráněné dílně či na chráněném pracovním místě vytvořeném přímo pro osobu s postižením. Avšak běžný trh práce – otevřený trh práce – disponuje řadou pracovních pozic zahrnujících pomocné práce. Je ale třeba objektivně zvážit stávající schopnosti pro danou pozici, a to dle úrovně mentálního postižení /lehké a střední mentální postižení.

Existují vytipované pracovní pozice, které ve své práci vyhodnotila personální agentura OZP Management, jejíž specializací je nacházet práci pro osoby s postižením, a to ve všech úrovních pracovních pozic po celé ČR (12).

Příloha č.3: Pracovní pozice dle OZP Management

1.4.2 Spolupráce s lidmi s mentálním postižením na pracovišti

Jak jednat s kolegou s mentálním postižením

Práce je pro lidi s mentálním postižením, jak už bylo řečeno, je velmi důležitá. Dává jejich životu náplň. Aby práce dávala smysl a ten správný „náboj“ ze strany zaměstnavatele, tak ze strany spolupracovníků, existuje určitá strategie, jak bychom s těmito lidmi měli jednat. Měli bychom pamatovat i na to, že spolupráce s člověkem s mentálním postižením může pro nás být inspirativním zážitkem, který nám pomůže vybočit ze zajatých kolejí. Tato strategie se dá shrnout do několika bodů:

1. V jednání s lidmi s mentálním postižením bývá zapotřebí větší dávka trpělivosti.
2. Požadovaný úkol vždy rozfázujte do jednotlivých kroků.
3. Při zadání nového úkolu si ověřte, zdali ho kolega správně pochopil. Pokud Váš kolega s mentálním postižením něčemu neporozumí, dejte mu konkrétní příklad.
4. Nedávejte víc úkolů najednou.
5. Častěji opakujte.
6. Zjednodušte si navzájem práci vytvořením manuálu.
7. Počkejte, i když to trvá dlouho, než kolega něco udělá, respektujte jeho tempo. Nedělejte práci za něj.
8. Dávejte kolegovi nové malé úkoly, které může zvládnout, podporujte ho v učení nových věcí.
9. Nenuťte kolegovi vlastní představu. Nechte ho dělat chyby a tím mu dát prožít vlastní negativní důsledky rozhodnutí.
10. Ohodnoťte, jestli kolega splnil úkol, jestli ho udělal dobře nebo špatně.
11. Nemluvte složitě, používejte jednoduché věty bez cizích slov.
12. Člověk s mentálním postižením není schopen odhadnout svoje možnosti. Každý člověk s mentálním postižením má specifický způsob, kterým dává najevo přetížení. Pracovní asistent Vám pomůže identifikovat, co případně atypický projev Vašeho kolegy signalizuje.

13. Lidé s mentálním postižením mají problémy se čtením, psaním a počítáním (včetně peněz).
14. Vysvětlete kolegovi, že jestli potřebuje pomoc, musí o ni požádat.
15. Chovejte se ke kolegovi jako k dospělým lidem bez postižení, automaticky mu netykejte.
16. Respektujte, co kolega říká, ptejte se na jeho názor, dávejte najevo zájem, dávejte najevo, že ho posloucháte. Neskákejte mu do řeči, i když to trvá déle. Nechte ho se vyjádřit.

Obecně dále platí, že by neměly být kladeny manipulativní otázky, které by kolegu dovedly k odpovědi bez ohledu na jeho přání. (např.: Půjdeme dnes do kina? x Nepůjdeme dnes do kina, že ne?) Hodnotit jen odvedenou práci, ne odpověď, rozhodnutí nebo názor. Podporovat růst zdravého sebevědomí kolegy s mentálním postižením. Začleňovat ho do kolektivu, nenechávat ho sedět v koutě. A nikdy nezapomínat na to, že emoční prožívání lidí s mentálním postižením je intenzivní. Radost nebo smutek mohou projevovat výbušněji **(19)**.

1.4.3 Specifika

Určitou část populace tvoří lidé s tělesným a mentálním postižením, někteří mají duševní nemocní a zhoršený zdravotní stav. V minulosti vlivem nevhodné sociální politiky došlo k izolaci lidí s postižením. Základním principem současného přístupu je filozofie nezávislého života, tento člověk chce žít nezávisle, rozhodovat o vlastním osudu. Základní podmínky pro občany tvoří dostupné bydlení, bezbariérovost, dostupná přeprava, potřebné kompenzační pomůcky, pomoc při činnostech, které si občan nemůže vykonat sám **(1)**.

Sociální pracovník, či asistent pracující s těmito lidmi, by měl mít základní informace o biologicko-medicínské stránce, legislativní úpravě práv občanů o sociální politice ve vztahu k této skupině lidí. Sociální pracovník může pracovat s těmito lidmi v orgánech státní správy (dávkový specialista, sociální pracovník posudkového útvaru), v zařízeních sociálních služeb, či terénních sociálních službách **(1)**. Působí jako

samostatný profesionál vzdělaný v oboru, který se řídí etickým kodexem své profese. Ve své činnosti je povinen respektovat práva a potřeby uživatele služby, který je jeho klientem, stejně jako poslání a hodnoty organizace, v níž pracuje. Uživatele služby chápe jako aktivního spolupracovníka, který má kromě práv i své povinnosti **(26)**.

Sociální pracovník se pohybuje v rámci práv a povinností definovaných právním systémem, zaměstnavatelem a profesními standardy. Zákon o sociálních službách č.108/2006 v § 109-110 stanovuje všechny předpoklady pro výkon povolání sociálního pracovníka. Stanovuje, že: sociální pracovník vykonává sociální šetření, zabezpečuje sociální agendy, včetně řešení sociálně právních problémů v zařízeních poskytující služby sociální péče, sociálně právní poradenství, analytickou, metodickou a kompenzační činnost v sociální oblasti, odborné činnosti v zařízeních poskytujících služby sociální prevence, depistážní činnost, poskytování krizové pomoci, sociální poradenství a sociální rehabilitace. Odbornou způsobilostí k výkonu povolání sociálního pracovníka je vyšší odborné vzdělání získané absolvováním vzdělávacího programu akreditovaného podle zvláštního právního předpisu v oborech vzdělávání, zaměřených na sociální práci a sociální pedagogiku, speciální pedagogiku, sociální a humanitární práci, sociálně právní činnost, charitní a sociální činnost, vysokoškolské vzdělání získané studiem v bakalářském nebo magisterském studijním programu, zaměřeném na sociální práci, sociální politiku, sociální pedagogiku, sociální péči nebo speciální pedagogiku, absolvování akreditovaných vzdělávacích kurzů ve výše uvedených oblastech v celkovém rozsahu nejméně 200 hodin a praxe při výkonu povolání sociálního pracovníka v trvání nejméně 5 let, za podmínky ukončeného vysokoškolského vzdělání nebo absolvováním akreditovaných vzdělávacích kurzů v témže rozsahu a době trvání 10 let, za podmínky ukončeného středního maturitního studia v oboru sociálně právním, ukončeného nejpozději 31. prosince 1996 **(26)**.

Činnost sociálního pracovníka v chráněných dílnách

Sociální pracovník provází zaměstnance se zdravotním postižením nebo uživatele sociálních služeb od jeho vstupu do chráněných dílen, či zahájení služby až do jeho odchodu a je pro něj jedním z klíčových pracovníků.

Většina zaměstnanců se zdravotním postižením jsou lidé, kteří nemívají omezenou způsobilost k právním úkonům, mají řádně pracovní- právní smlouvu, která respektuje zákoník práce, a jsou tudíž zodpovědní za svůj život. Sociální pracovník mu nabízí konkrétní, pokud možno na míru uzpůsobené služby, podporující jeho úspěšný návrat do pracovního procesu a tím i plnějšiho občanského života (26).

Jak uvádí Šesták, lze pracovní náplň a úkoly rozdělit do dvou základních okruhů:

Úkolem sociálního pracovníka na pracovišti ve vztahu k zaměstnancům se zdravotním postižením nebo k uživatelům služby je především:

- zprostředkování informací členům cílové skupiny o podmínkách zaměstnávání na chráněném pracovišti
- spolupráce při kvalifikovaném výběru pracovníků z uchazečů o práci
- sociální podpora členům cílové skupiny v průběhu zaměstnávání a poskytování služeb – pomoc novým pracovníkům v začlenění do kolektivu, důraz je kladen na uplatňování účinných forem komunikace – základních, kam si dovoluujeme zahrnout kvalifikovaný vedený rozhovor, i speciálních – mediace interpersonálních problémů vyjadřování jejich připomínek a výhrad, popřípadě usnadnění komunikace a vedení dílny a participace
- v rámci sociální podpory je také cílem buď upevňování pocitu jistoty ve vztahu k trvání zaměstnávání do budoucnosti (u trvalých pracovních míst), či podpora a případně pomoc při hledání pracovního místa na otevřeném trhu práce (u integračních chráněných míst)
- sociálně-právní poradenství

- vedení dokumentace, vytváření, revize a vyhodnocování individuálních plánů ve spolupráci se zaměstnavatelem nebo uživateli služby, s pracovním asistentem a dalšími členy multidisciplinárního týmu
- rozvíjení klíčových kompetencí pracovníků nutných pro problémové udržení a získání pracovního místa (např. schopnost spolupráce, komunikace, řešení problémů, kreativita, samostatnost, odpovědnost, přemýšlení, hodnocení atd.) pomocí nabídek individuálně vhodných forem celoživotního vzdělávání
- pokud nezaměstnává chráněná dílna speciálního pedagoga nebo ergoterapeuta, připadá sociálnímu pracovníkovi také metodické vedení personálu chráněné dílny v záležitostech souvisejících se zdravotním postižením uživatelů (např. alternativní komunikace, osobní asistence při výkonu práce atd.)

Úkolem sociálního pracovníka ve vztahu k okolí je především:

- komunikace s úřady (zejména s úřady práce, sociálními referáty magistrátů, případně krajských úřadů, probační a mediační službou – PMS, výstupním oddělením věznic) a dalšími organizacemi (např. organizace sdružující osoby se zdravotním postižením, jiné chráněné dílny, profesní komory)
- komunikace v rámci organizace (např. personálním oddělením, s dalšími středisky – pokud jejich služeb může uživatel služeb nebo zaměstnanec chráněné dílny využít atd.)
- vyjednávání s vedením chráněné dílny (či jiné organizace) o technicko-organizačních podmínkách práce respektující psychická a zdravotní omezení – tuto dovednost může označit za jednu z nezbytných kompetencí sociálního pracovníka v rámci chráněných dílen
- případně komunikace s rodinnými příslušníky (v praxi se někdy setkáváme se snahou rodiny jednat za pracovníka- většinou se tak děje u pracovníka s mentálním postižením, sociální pracovník musí mít na zřeteli, že jeho klient je

pracovník a ne jeho rodina, tudíž se musí snažit mapovat skutečná přání a potřeby pracovníka

- sociální práce sociálního pracovníka by měla být též sociální kompetence – tj. vytváření a realizace sociálních programů, sociální plánování, zajišťování novinek (profesionální a zákonné informace týkající se oboru) a jejich zavádění do práce chráněné dílny
- v případě potřeby a na zvláštní žádost uživatele službou může sociální pracovník zprostředkovat na další instituce a odborníky, případně může s těmito odborníky spolupracovat při řešení nepříznivé sociální situace uživatele služby, pokud je to v jeho kompetenci **(26)**

2. Cíle práce a hypotézy

Cílem mé práce bylo zjistit, jaké jsou možnosti a následná specifika pracovního začlenění lidí s mentálním postižením v Karlovarském kraji. Zajímala jsem se o možnosti pracovního uplatnění lidí s mentálním postižením, které vede k jejich úspěšnému začlenění do společnosti a k plnohodnotnému prožití života.

V první řadě jsem se zaměřila na celou oblast Karlovarského kraje. Zmapovala a porovnávala stávající možnosti pracovního uplatnění, následně porovnávala se statistikou nezaměstnanosti zdravotně postižených v tomto kraji. V tomto ohledu jsem se všech oslovených pracovišť, která tyto osoby s postižením nezaměstnávají, zeptala na jejich důvody a názory, týkající se integrace lidí s mentálním postižením.

V následujících přehledech jsem zmapovala organizace, které poskytují sociální služby či jinou podporu, které se zabývají problematikou lidí s mentálním postižením v nejrůznějších směrech na území Chebu, Karlových Varech a Sokolova.

Dále jsem se ve vybraných městech Chebu a Sokolově, zaměřila na pracoviště, která se zabývají zaměstnáváním lidí s mentálním postižením. U vybraných zaměstnavatelů popsala konkrétní typové pozice, které vykonávají lidé s mentálním postižením a jejich specifické nároky na zaměstnavatele. Následně jsem se zaměřila na odlišnosti všech zkoumaných pracovišť, která jsem osobně navštívila.

Cíl 1:

Zmapovat a analyzovat situaci v oblasti zaměstnávání osob s mentálním postižením a dalších možností jejich podpory při pracovním začlenění na území Karlovarského kraje v okresech Cheb, Sokolov a Karlovy Vary.

Cíl 2:

Zjistit, jaké konkrétní pracovní činnosti vykonávají lidé s mentálním postižením u vybraných zaměstnavatelů, identifikovat specifické nároky na zaměstnavatele a jejich potřeby vyplývající ze zaměstnávání osob s mentálním postižením na území Karlovarského kraje v okresech Cheb, Sokolov.

3. Metodika

Ve své práci jsem prováděla kvalitativní a kvantitativní výzkum, tudíž jsem si na začátku své práce stanovila dané hypotézy.

Cíl 1:

Zmapovat a analyzovat situaci v oblasti zaměstnávání osob s mentálním postižením a dalších možností jejich podpory při pracovním začlenění na území Karlovarského kraje v okresech Cheb, Sokolov a Karlovy Vary.

Hypotéza 1:

Na vymezeném území v Karlovarském kraji není dostatek vhodných možností pro pracovní uplatnění lidí s mentálním postižením.

3.1 Použité metody a techniky sběru dat

K dosažení výzkumných cílů bylo využito několika metodických postupů:

- analýza současné situace
- obsahová a sekundární analýza statistických a demografických dat a dalších dokumentů

3.2 Charakteristika zkoumaného souboru

Cílovou skupinu tohoto výzkumu tvořily firmy v Karlovarském kraji. Tento vzorek jsem získala prostřednictvím spolupráce s Krajským úřadem Karlovarského kraje, který mi poskytl registr všech firem v tomto kraji. V této oblasti jsem se konkrétně zaměřila na Cheb, Karlovy Vary a Sokolov.

Dále jsem spolupracovala s Úřadem práce v Chebu, Karlových Varech a Sokolově, který mi poskytl statistické údaje, týkající se zaměstnanosti na daném území, počet nestátních neziskových organizací a ostatních organizací, věnující se této problematice.

Z důvodů očekávané nízké návratnosti dotazníků, jsem využila podpůrných prostředků- telefonický kontakt, tedy vlastní dotazníkové šetření na základě řízeného rozhovoru.

Cíl 2:

Zjistit, jaké konkrétní pracovní činnosti vykonávají lidé s mentálním postižením u vybraných zaměstnavatelů, identifikovat specifické nároky na zaměstnavatele a jejich potřeby, vyplývající ze zaměstnávání osob s mentálním postižením na území Karlovarského kraje v okresech Cheb, Sokolov.

Hypotéza 2:

Překážkou zaměstnávání lidí s mentálním postižením jsou vysoké finanční, provozní a personální nároky na konkrétní zaměstnavatele a nedostačující podpora ze strany státu a organizací poskytující sociální služby.

3.3 Použité metody a techniky sběru dat

K dosažení výzkumných cílů bylo využito těchto metodických postupů:

- vlastní dotazníkové šetření a řízený rozhovor se zástupci organizací, které zaměstnávají osoby se zdravotním postižením
- vlastní dotazníkové šetření mezi zaměstnavateli
- vlastní pozorování

3.4 Charakteristika zkoumaného souboru

K dosažení výzkumných cílů bylo využito několika metodických postupů. Na základě vlastního dotazníkového šetření, byl zmapován počet organizací, které zaměstnávají mentálně postižené klienty. Z celkového počtu 833 organizací jich 6 tyto klienty zaměstnává. Dále následoval řízený rozhovor se zástupci organizací, které zaměstnávají osoby se zdravotním postižením a nakonec zúčastněné pozorování. Na tuto žádost reagovaly pouze 4 zařízení, zbylé 2 zařízení z Karlových Varů se tohoto výzkumu odmítly zúčastnit.

4. Výsledky

4.1 Výsledky mapování a analýzy situace na území Karlovarského kraje v okresech Cheb, Karlovy Vary a Sokolov

Z celkového registru firem Karlovarského kraje, který tvoří 3194 firem, bylo vybráno město Cheb, Karlovy Vary, Sokolov. Tohoto výzkumu se zúčastnilo 850 firem z nejrůznějších odvětví, ve kterých se dalo předpokládat zaměstnávání osob s mentálním postižením. Z důvodů očekávané nízké návratnosti dotazníků jsem využila podpůrných prostředků, což byl telefonický kontakt- vlastní dotazníkové šetření.

Ze vzorku 850 firem pouze 17 zaměstnává osoby s postižením. Při zaměření problematiky na osoby s mentálním postižením se počet firem zredukoval na číslo 6, z toho 5 chráněných dílen a 1 podporované zaměstnávání. Bohužel mi ale nebyl umožněn rozhovor v jedné z chráněných dílen a ve firmě, zabývající se podporovaným zaměstnáváním. Zbýlých 11 firem zaměstnávalo pouze osoby s tělesným postižením.

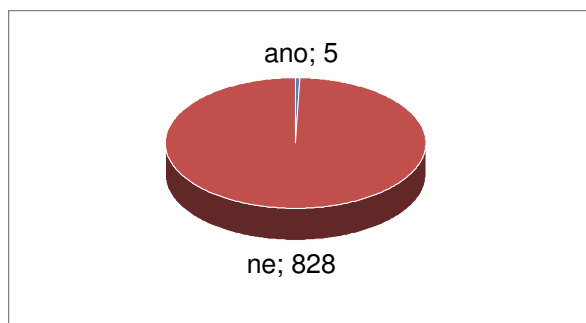
V této části výzkumu jsem se zaměřila na zbylých 833 firem na důvody, které je vedou k tomu, že mentálně postižené nezaměstnávají. Uvádím znění otázek z rozhovoru s jednotlivými jednatelemi společností, celkem 3.

Příloha č.4: Otázky pokládané jednotlivým jednatelům společností, kteří nezaměstnávají mentálně postižené osoby

Dále jsem porovnávala statistiky jednotlivých okresů Chebu, Karlových Varů a Sokolova. Pro srovnání jsem využila statistiku, která určuje hustotu obyvatelstva v každém městě, jakou mají rozlohu a uvedla počty obcí, které k danému okresnímu městu patří. Porovnávala jsem statistiky nezaměstnanosti každého okresu v letech 2008. Ukázalo se, že největší nezaměstnanost v roce 2008 byla v Karlových Varech, následně v Sokolově a Chebu.

1. Uvažujete do budoucna zaměstnávat osoby s mentálním postižením?

Z oslovených 833 firem odpovědělo 828 NE, zbylých 5 ANO.



Graf znázorňující počty odpovídajících firem v procentech.

2. Jaký důvod Vás k tomu vede?

Pro kladné odpovědi zněly důvody v několika podobách:

- finanční zvýhodnění státem (úlevy na daních, příspěvky ÚP – na podporu zaměstnávání osob s MP, příspěvky na zapracování, na zřízení chráněného pracoviště, na provoz chráněné práce, na zřízení chráněných dílen a její provoz)
- možnosti osobní a pracovní asistence těmto klientům
- příklady dobré práce
- informovanost zaměstnavatele (o možnostech, schopnostech mentálně postižených, výhodách pro zaměstnavatele)
- společenská prestiž (především u zahraničních firem)
- povinnost zaměstnávat zdravotně postižené u podniků s více než 25 zaměstnanci
- politické a legislativní změny (jednodušší legislativa, pružnější politika ÚP a MPSV)
- chuť pomáhat, soucit, empatie
- nižší mzdové náklady na ZP zaměstnance z důvodu pokleslého pracovního výkonu možno vyplácet 50-75% minimální mzdy
- propagace a reklama zaměstnávajících organizací
- můžeme nabídnout práci, která pro „normální“ uchazeče není příliš atraktivní (pomocné práce)

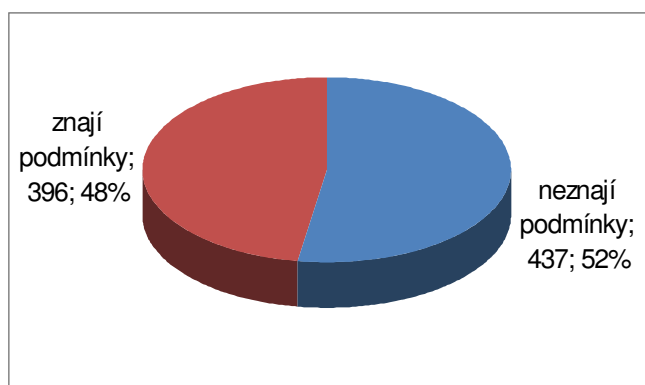
- těmto klientům vyhovuje stereotyp, opakující se činnosti s nižší náročností a své kvalifikované zaměstnance budeme moci efektivně využít

Pro záporné odpovědi zněly důvody v těchto podobách:

- obava z výkonu (produktivita, kvalita práce a zvládnutí pracovních úkonů)
- neznáme problematiku osobnosti, života mentálně postižených
- chybí zkušenosti se zaměstnáváním mentálně postižených
- neví, jak se k mentálně postiženému chovat
- rozpory, co se týče sociálního zaměstnávání, versus výkon a následný zisk
- neznalost možnosti dotací
- obavy z problémů s ČSSZ a finančního úřadu
- neví, jak s mentálně postiženými komunikovat
- nedostatek informací o možnostech zaměstnávání mentálně postižených
- nemají představu, jaké pracovní zařazení mentálně postiženým nabídnout
- obavy z komplikací
- málo vhodné práce
- vysoká nezaměstnanost v daném kraji

3. Znáte podmínky zaměstnávání osob se zdravotním postižením?

Z 833 firem 437 jednatelů společností uvedlo, že neznají podmínky pro zaměstnávání osob s mentálním postižením a zbylých 396 podmínky zná.



Graf odpovědí jednatelů v procentech, z celkového odpovídajícího počtu 833 firem.

4.2 Charakteristika Karlovarského kraje

Karlovarský kraj je nejzápadnějším územím České republiky a je po Libereckém kraji druhým nejmenším krajem. Kraj se skládá z 3 okresů - **Cheb, Karlovy Vary a Sokolov**.

Podle současného administrativního členění je na území kraje celkem **132 obcí** nejrůznější velikosti, tvořených jednou až několika desítkami částí, to z něj v rámci ČR dělá kraj s nejnižším počtem obcí. Průměrná rozloha obce je 25,1 km² a v průměru v ní ke 31.12.2008 žilo 304 644 obyvatel. Sídlem kraje a zároveň největší obcí kraje jsou **Karlovy Vary**, ve kterých žije téměř 18% obyvatel.

Ke 30. červnu 2008 měl Karlovarský kraj 304 644 obyvatel, což je nejméně ze všech krajů. Hustota obyvatel je 92 obyvatel na km². Nejlidnatějším okresem Karlovarského kraje je okres Karlovy Vary, ve kterém žije 121 168 obyvatel. Naopak populačně nejmenším je okres Cheb s 90 060 obyvateli. Hustota zalidnění je nejvyšší v okrese Sokolov, kde dosáhla hodnota 124 obyvatel na km². Nejnižší hustota zalidnění je v okrese Karlovy Vary, kde hustota zalidnění dosahuje 75 obyvatel na km².

Okres	Počet obyvatel	Rozloha	Hustota zalidnění	Počet obcí
Cheb (CH)	95.424	1.04594	91	40
Karlovy Vary (KV)	119.499	1.514,95	79	53
Sokolov (SO)	93.052	753,60	123	38

Mapa Karlovarského kraje příloha č.5

Následující tabulky znázorňují, jak se v jednotlivých okresech Chebu, Sokolově a Karlových Varech, vyvíjela nezaměstnanost v roce 2008. Uvádím počet zdravotně postižených (ZP) v tomto období, porovnávám s počtem celkově nezaměstnaných osob a nově hlášených a uvolněných pracovních míst.

CHEB

Měsíc	evidovaní uchazeči na konci sled.měs.			počet osob pobírajících podporu	MN v %	nově hlášená a uvolněná VPM	obsazená a zrušená VPM	VPM celkem	počet uchazečů na 1 VPM
	celkem	absolv.škol a mladiství	osoby se ZP						
1	3 583	181	440	1 340	6,3	238	123	1 372	2,6
2	3 448	180	435	1 296	6,0	475	584	1 263	2,7
3	3 177	172	410	1 112	5,6	448	411	1 300	2,4
4	3 025	170	392	1 014	5,3	274	504	1 070	2,8
5	2 897	161	384	933	5,1	214	367	917	3,2
6	2 837	152	380	936	5,1	298	226	989	2,9
7	2 949	135	380	994	5,3	196	155	1 030	2,9
8	2 991	138	374	1 007	5,4	178	334	874	3,4
9	3 093	206	370	972	5,6	182	222	834	3,7
10	3 229	224	386	1 079	5,8	152	239	747	4,3
11	3 379	211	395	1 209	6,1	123	318	552	6,1
12	3 792	213	413	1 470	6,9	127	151	528	7,2

SOKOLOV

měsíc	evidovaní uchazeči na konci sled.měs.			počet osob pobírajících podporu	MN v %	nově hlášená a uvolněná VPM	obsazená a zrušená VPM	VPM celkem	počet uchazečů na 1 VPM
	celkem	absolv.škol a mladiství	osoby se ZP						
1	4 693	279	585	1 167	9,0	125	168	666	7,0
2	4 657	271	588	1 174	8,9	130	110	686	6,8
3	4 419	262	578	1 052	8,3	252	100	838	5,3
4	4 183	240	555	1 009	7,9	222	169	891	4,7
5	4 042	238	563	967	7,7	226	286	831	4,9
6	3 939	218	542	959	7,5	155	167	819	4,8
7	4 054	224	552	1 083	7,9	140	181	778	5,2
8	4 103	241	555	1 099	7,9	140	188	730	5,6
9	4 134	405	549	1 040	7,9	171	123	778	5,3
10	4 092	390	554	1 028	7,8	100	199	679	6,0
11	4 200	354	542	1 140	8,0	120	191	608	6,9
12	4 534	369	553	1 329	8,7	55	78	585	7,8

KARLOVY VARY

měsíc	evidovaní uchazeči na konci sled.měs.			počet osob pobírajících podporu	MN v %	nově hlášená a uvolněná VPM	obsazená a zrušená VPM	VPM celkem	počet uchazečů na 1 VPM
	celkem	absolv.škol a mladiství	osoby se ZP						
1	5 349	303	708	1 557	7,7	814	246	1 769	3,0
2	5 231	292	708	1 512	7,4	428	337	1 860	2,8
3	4 928	287	707	1 365	7,1	339	605	1 594	3,1
4	4 655	250	692	1 255	6,6	334	343	1 585	2,9
5	4 532	217	681	1 225	6,5	399	292	1 692	2,7
6	4 441	226	665	1 188	6,4	419	471	1 640	2,7
7	4 556	240	671	1 268	6,6	344	558	1 426	3,2
8	4 595	266	666	1 332	6,7	347	269	1 504	3,1
9	4 666	360	668	1 272	6,7	300	522	1 282	3,6
10	4 684	345	669	1 309	6,6	318	398	1 202	3,9
11	4 812	325	669	1 442	6,8	188	278	1 112	4,3
12	5 111	336	684	1 652	7,4	205	343	974	5,2

V následujícím přehledu uvádím statistiku nezaměstnanosti v letech 2006–2008. Porovnávám počty občanů se zdravotním postižením (ZP) s počty volných pracovních míst v uplynulých letech 2006-2008.

Nezaměstnanost v porovnání s roky 2006 – 2008 (25)

Vybrané údaje za Karlovarský kraj - nezaměstnanost			
	2006	2007	2008
Nezaměstnaní celkem (tis. osob) ¹⁾	16,2	13,2	12,2
z toho ženy	8,3	6,3	6,5
Obecná míra nezaměstnanosti celkem (%)	10,2	8,2	7,6
muži	8,8	7,6	6,3
ženy	11,9	9,1	9,2
Neumístění uchazeči o zaměstnání celkem ²⁾	16 221	12 975	13 437
z toho dosažitelní	15 499	12 357	12 900
ženy	7 949	6 462	6 577
občané se zdravotním postižením	1 946	1 682	1 650
absolventi škol a mladiství	1 042	757	918
evidovaní 12 a více měsíců	6 994	5 334	4 181
Míra registrované nezaměstnanosti celkem (%) ³⁾	9,20	7,32	7,62
muži	8,34	6,49	6,90
ženy	10,32	8,41	8,54
Volná pracovní místa	2 354	3 167	2 087

1) Výběrové šetření pracovních sil, roční průměry
2) podle úřadů práce, stav k 31. 12. 2008
3) od roku 2004 nová metodika (výpočet z dosažitelných uchazečů, pracovní síla včetně cizinců)

4.3 Výsledky mapování organizací poskytující sociální služby nebo jinou podporu osobám s mentálním postižením na území Karlovarského kraje

Mezi organizace, které poskytují sociální služby nebo jinou podporu těmto osobám na tomto území, patří ústavy sociální péče v počtu 11, 3 centra denních služeb a 11 nestátních neziskových organizací.

Zaměřila jsem se na bližší zmapování, a to především na poskytující služby a získání kontaktů, které uvádím v přílohách. Všechna tato zařízení mají společné zaměření. Poskytují *sociální rehabilitaci*, která je vymezená zákonem o sociálních službách. Jde o soubor specifických činností, které mají společný cíl. Dosáhnout co největší soběstačnosti, nezávislosti a samostatnosti, rozvojem schopností a dovedností každého klienta. Zde se sociální rehabilitace poskytuje formou pobytové služby. Naleznete zde i pomoc při osobní hygieně a všech činnostech, týkající se sebeobsluhy a to hlavně u klientů, kteří tuto činnost nejsou schopni zvládnout vzhledem ke svému zdravotnímu stavu či stupni postižení. Hájí zde všechna práva těchto klientů a poskytují pomoc při obstarávání osobních záležitostí.

Všechna tato zařízení se zaměřují na nácvik dovedností pro zvládnutí péče o vlastní osobu - nácvik sebeobsluhy běžných zařízení a spotřebičů, nácvik péče o domácnost, úklid, drobné domácí práce, nakupování, nácvik samostatného pohybu, včetně orientace ve venkovním prostoru, přepravy dopravními prostředky a v neposlední nácvik dovedností k potřebným úkonům na úřadech.

Dále zprostředkovávají kontakty se společenským prostředím, jako je škola, lékař a zájmové aktivity, které pro ně pořádají různá sdružení a organizace. Právě při těchto kontaktech se klienti učí společenskému chování, etiketě, chování v různých společenských situacích a komunikaci.

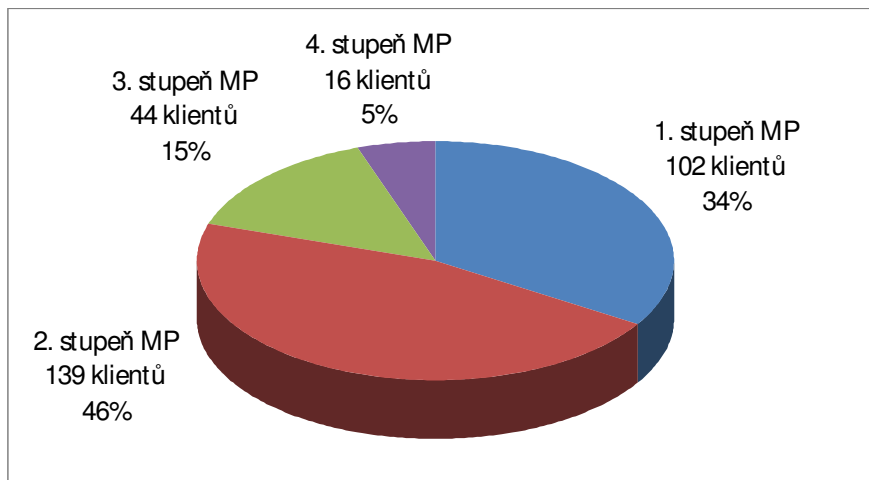
V neposlední řadě dbají a informovanost klientů o možnostech, kde získávat cenné informace, naleznutí pomoci při zprostředkovávání služeb a kde nalézt informační servis.

Bohužel, z průzkumu jsem zjistila, že žádné z těchto zařízení nespolupracuje s agenturou podporovaného zaměstnávání, chráněnou dílnou, ani se nijak jinak nepodílí na zaměstnávání těchto osob, pouze v rámci svého působení.

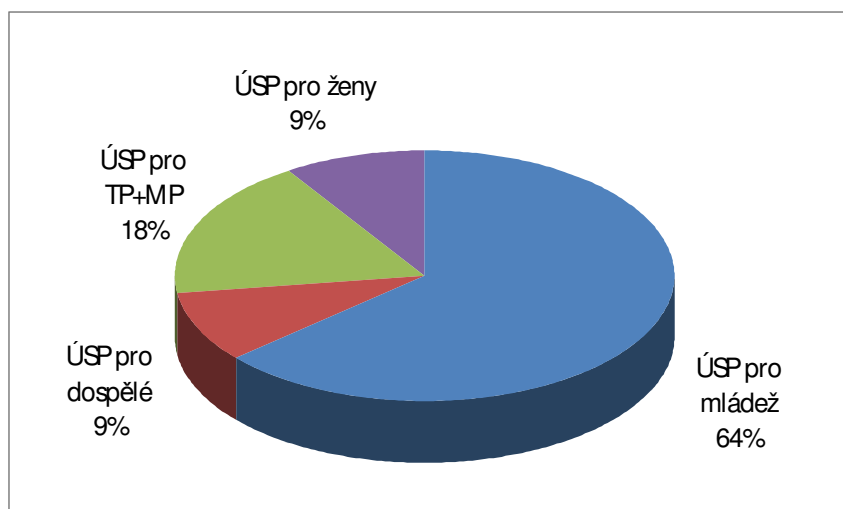
Zmapované ústavy sociální péče v Karlovarském kraji

V níže uvedeném seznamu uvádím jejich místo působení, kontakt, zřizovatele a přehled klientů v zastoupení stupně jejich postižení.

oblast	název	zřizovatel	kontakt	celkem MP	zastoupení stupňů MP
Chebsko	ÚSP pro dospělé s MP	KÚ	Luby u Chebu tel.:354596061	21	1.st.- 2 klienti 2.st.- 14 klientů 3.st.- 5 klientů
	ÚSP pro mládež MP	KÚ	Mnichov tel.:354692134	18	1.st.- 1 klient 2.st.- 8 klientů 3.st.- 9 klientů
	ÚSP pro mládež MP „MÁJA“	KÚ	Dragounská tel.:354430629	42	1.st.- 15 klientů 2.st.- 18 klientů 3.st.- 4 klienti 4.st.- 5 klientů
	ÚSP pro dospělé TP+MP	KÚ	Pata Hazlov tel.:354595354	46	1.st.- 14 klientů 2.st.- 22 klientů 3.st.- 7 klientů 4.st.- 3 klienti
	ÚSP pro mládež TP+MP	KÚ	Aš tel.:354535688	44	1.st.- 19 klientů 2.st.- 22 klientů 3.st.- 3 klienti
Karlovy Vary	ÚSP pro MP ženy	KÚ	Nejdek tel.:353825188	21	1.st.- 8 klientek 2.st.- 11 klientů 3.st.- 2 klientky
	ÚSP pro mládež MP	KÚ	Kyselka tel.:353941111	16	1.st.- 8 klientů 2.st.- 8 klientů
	ÚSP pro mládež MP	KÚ	Jáchymov tel.:353807203	17	1.st.- 13 klientů 2.st.- 4 klienti
Sokolovsko	ÚSP pro mládež MP	KÚ	Habartov tel.:352682229	14	1.st.- 5 klientů 2.st.- 7 klientů 3.st.- 2 klienty
	ÚSP pro mládež MP	KÚ	Chodov tel.:352665992	12	1.st.- 3 klienti 2.st.- 9 klientů
	ÚSP pro mládež MP	KÚ	Sokolov tel.:352622351	50	1.st.-14 klientů 2.st.-16 klientů 3.st.-12 klientů 4.st.- 8 klientů



Graf znázorňující jednotlivé stupně postižení v procentech z celkového počtu 301 klientů.



Graf znázorňující počty ústavů v procentech. Ústav specializovaný pro ženy je pouze jeden, v tom samém počtu je zastoupený ústav pro dospělé, ústav pro mládež v počtu 7, dva kombinované ústavy pro tělesně (TP) i mentálně postižené (MP).

Zmapované neziskové organizace v Karlovarském kraji

Uvádím zde přehled organizací, které se zabývají problematikou osob s mentálním postižením v tomto kraji. Jde o organizace, které pomáhají vyhledat klientům s mentálním postižením zaměstnání, ubytování a služby, týkající se právních úkonů, asistenční služby, rehabilitace, kompenzačních pomůcek apod. V rámci jejich působení pořádají hlavně pro tyto klienty společenské a kulturní akce.

Nestátní neziskové organizace

Název organizace	Sídlo - obec	Územní působnost
Agentura osobní asistence a sociálního poradenství, o.p.s	Sokolov	Město Sokolov
Centrum pro zdravotně postižené Karlovarského kraje	Karlovy Vary	KV kraj
Centrum služeb pro zdravotně postižené	Cheb	Okres Cheb
Centrum sociálních služeb Sokolov, o.p.s.	Sokolov	Město Sokolov
Klub přátel pro pomoc mentálně postiženým dětem při speciálních školách	Chodov	Město Chodov
Krajská organizace sdružení pro pomoc mentálním postiženým	Chodov	KV kraj
Občanské sdružení Chráněné bydlení Sokolov, o.s.	Sokolov	Město Sokolov
Občanské sdružení SOKOLÍK	Loket	Město Loket
Okresní výbor Sdružení pro pomoc mentálně postiženým ČR Cheb	Mariánské Lázně	okres Cheb
Společnost pro podporu lidí s mentálním postižením v ČR, o.s.	Mnichov	Mariánské Lázně

Zmapovaná centra denních služeb

Tato centra poskytují ambulantní služby osobám, které mají sníženou schopnost soběstačnosti z důvodu věku, chronického onemocnění nebo zdravotního postižení, jejichž situace vyžaduje pomoc jiné fyzické osoby. Služba je vymezená Zákonem o sociálních službách č. 108/2006 Sb., § 45.

V Karlovarském kraji se nacházejí celkem 3 centra. V Chebu, Karlových Varech a Sokolově. Všechna tato centra mají jednu společnou věc. Dalo by se říci, že mimo svých poskytovaných služeb nahrazují chybějící služby agentur podporovaného zaměstnávání a alespoň klientům poskytují informační přehled, kde by bylo vhodné zaměstnání hledat, kde se nacházejí chráněné dílny, úřady práce a kde se informovat o kvalifikačních kurzech.

V následujícím přehledu uvádím jejich kontakty a poskytující služby.

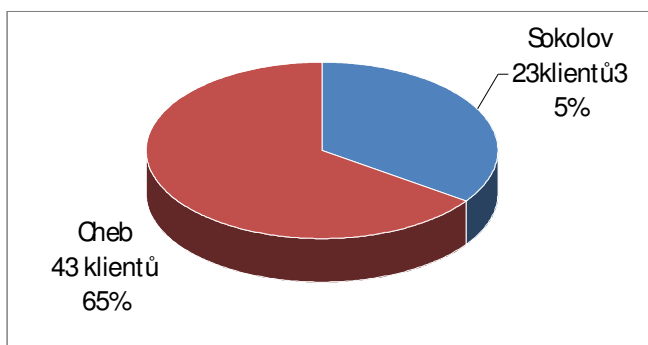
Příloha č.6: Kontakty a poskytující služby jednotlivých center denních služeb

4.4 Zmapování zbylých zařízení, která zaměstnávají klienty s mentálním postižením

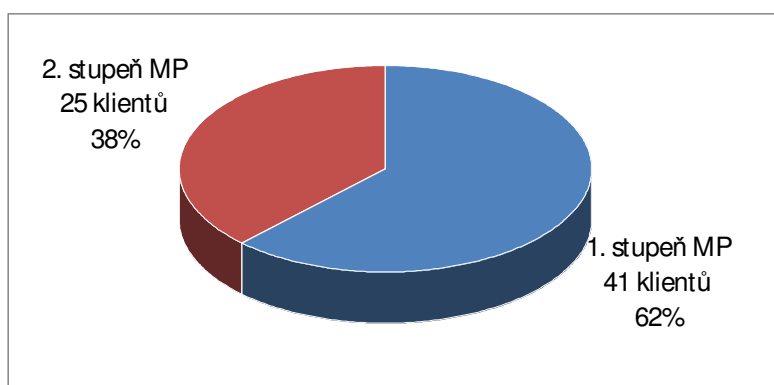
Po telefonické dohodě jsem požádala jednotlivé jednatele zařízení o osobní setkání. Předem je informovala o mém zájmu a prosbě osobně se podívat na jednotlivá pracoviště.

Na tuto žádost reagovala pouze 4 zařízení, zbylá 2 zařízení z Karlových Varů se tohoto výzkumu odmítla zúčastnit.

Z celkového počtu zaměstnaných 66 klientů, jich 23 bylo ze Sokolova a 43 z Chebu. V zastoupení ve stupních postižení tvořilo 41 klientů s 1. stupněm mentálního postižení a 25 s 2. stupněm mentálního postižení.



Graf znázorňující tyto počty v procentech.



Graf zastoupení klientů v počtech závisících na stupni MP.

Rozhovory s jednotlivými jednateli společností, kteří zaměstnávají osoby s mentálním postižením

V následující části uvádím znění otázek z rozhovoru s jednotlivými jednateli společností, kteří zaměstnávají osoby s mentálním postižením, celkem 26. Na konci každého rozhovoru uvádím poznatky z vlastního zúčastněného pozorování.

Příloha č.7: Otázka pokládané jednotlivým zaměstnavatelům společností, kteří zaměstnávají mentálně postižené osoby

4.4.1. Chráněné dílny v Sokolově - ZDRAPOSO, o.s.

Gagarinova 2048

Sokolov

tel.: 352 638 877

fax:352622 388

gub@volny.cz

Jednatel společnosti je Ing. Petr Gubiš

Příloha č.8

1. Jaká je právní forma Vašeho zařízení?

„Teď už občanské sdružení“.

„Od 01.07.2008 práva a povinnosti organizace CHD převzalo naše občanské sdružení – ZDRAPO, s.o., a to včetně budovy a jejího okolí. Občanské sdružení vzniklo dne 01.04.2008 a převzalo původní dlouholetou a úspěšnou činnost příspěvkové organizace města Sokolova pod názvem Chráněné dílny v Sokolově, která byla zastupitelstvem města zrušena k 01.07.2008. Sdružení vzniklo z dřívějších, převážně zdravotně postižených zaměstnanců CHD, s cílem pokračovat v pomoci zdravotně postiženým občanům regionu Sokolovska“.

2. Kolik zaměstnáváte celkově zdravotně znevýhodněných osob?

„Zařízení je určeno k zaměstnávání zdravotně znevýhodněných občanů města Sokolov, pro možný přístup vozíčkářů je zařízení bezbariérové. V současné době zde zaměstnáváme 50 zdravotně postižených občanů. Ročně zaměstnáváme průměrně 45 členů či zaměstnanců (na ostatní pracovní poměr cca 4-8 občanů)“.

3. Kolik pracovních míst zaujímají osoby s mentálním postižením?

„Celkový počet mentálně postižených tvoří 20 osob“.

4. Jaký počet mentálně postižených tvoří muži a kolik ženy?

„6 mužů a 14 žen“

5. *V jakém věkovém rozmezí se pohybují?*

Ženy- 10 ve věku 30-40 Muži- 3 ve věku 13-30
4 ve věku 16-25 3 ve věku 35-40

6. *O jaký stupeň mentálního postižení se jedná?*

Ženy-1.stupeň mentálního postižení tvoří celkem 11, 2 stupeň celkem 3 ženy.

Muži-1.stupeň tvoří celkem 2, 2 stupeň celkem 4 muži.

7. *Domníváte se, že pro člověka s mentálním postižením je ve Vašem kraji dostatečná dostupnost pracovních míst a následně jejich pracovní uplatnění na otevřeném trhu práce?*

„Určitě ne“.

8. *Kdy jste začali zaměstnávat osoby s mentálním postižením?*

„Příspěvková organizace Chráněné dílny byla zřízena městem Sokolov v roce 1995, provoz byl zahájen v měsíci září téhož roku. Následně v roce 1995 dokončila Sokolovská uhelná a.s. stavbu budovy pro zdravotně postižené občany regionu Sokolovska. Převedla ji na město Sokolov, které v ní založilo příspěvkovou organizaci Chráněné dílny. Od 01.07.2008 pak veškerá práva a povinnosti této organizace převzalo naše občanské sdružení a to včetně budovy a jejího okolí. Občanské sdružení vzniklo dne 01.04.2008 a převzalo původní dlouholetou a úspěšnou činnost příspěvkové organizace města Sokolova pod názvem Chráněné dílny v Sokolově, která byla zastupitelstvem města zrušena k 01.07.2008. Sdružení vzniklo z dřívějších převážně zdravotně postižených zaměstnanců CHD, s cílem pokračovat v pomoci zdravotně postiženým občanům regionu Sokolovska. Takže by se dalo říci, že jsme vlastně dvě organizace v jednom“.

9. *Co je cílem Vaší práce podle Vás?*

„Naší hlavní činností je poskytování služeb zdravotně postiženým občanům regionu Sokolovska. S cílem obsáhnout co nejvíce pozic pro tyto občany“.

10. Jak jste začal zaměstnávat tyto osoby? Jakou formou se současní zaměstnanci dozvěděli o Vašem zařízení?

a) zprostředkováním Úřadu práce

b) vlastní samostatnou poptávkou Vaší firmy- inzerce

c) přes „organizaci či sdružení zabývající se problematikou těchto osob

d) jinou cestou.....

„a,b- původní chráněné dílny. Jiná cesta mě nenapadá“.

11. Jaké podmínky musí splňovat občan, má-li zájem o práci ve Vašem zařízení?

„V prvé řadě musí splňovat podmínky pro přijetí, tzn., že buď pobírá částečný důchod, nebo má plný invalidní důchod a je držitelem průkazu ZP. Věkově musí být starší šestnácti let, výjimečně může být starší, než je důchodová hranice věku“.

„Svůj zájem sdělí buď řediteli zařízení, tedy mně, nebo vedoucímu výroby, Ing. Petru Hofrichterovi. Chod našeho zařízení zajišťuje pro ekonomický sektor Ing. Anna Gubišová, o mzdy zaměstnanců se stará paní Vlasta Bjalončíková“.

12. Plánujete rozšíření pracovních míst pro tyto osoby?

„Rádi bychom dále pokračovali v budování. Prozatím nejsou finance“.

13. Na jakých pracovních pozicích tito klienti pracují?

„Vlastní zaměstnání probíhá ve dvou zakázkových dílnách, kde drobné práce různého charakteru (typu domácích prací) řídí paní Eva Beníšková a Krista Svatochová. V současné době spravují i tkalcovskou dílnu, kde převážnou část produkce představují koberce, dečky a gobelíny“.

„V keramické dílně působí mistrová, paní Vladimíra Škaloudová. Pod jejím vedením vychází z keramické pece řada nádherných výrobků, odlévaných ve formách. Jedná se o misky, vázy, džbánky, šálky s podšálkem, kávové soupravy, žertovné výrobky, püllitry apod., které jsou stejně jako košíkářské výrobky tématicky aranžovány např. k svátkům vánočním, velikonočním, svátku matek apod.“

„*Košičácké dílně* velí paní Marie Böhmová, podstatná část výrobků je z loupaného španělského pediku a lze si zde objednat výrobky dle svého speciálního přání“.

„V neposlední řadě je nutné jmenovat *dílnu truhlářskou*, kde Vám pod vedením mistra, pana Juraje Rabiny na základě objednávky zhotoví např. palubky, plotové latě, pro drobného podnikatele vyrábějí různé menší části jeho výrobků“.

14. Musí na tyto zaměstnance někdo dohlížet - bylo přijato na základě jejich přijetí nějaké speciální opatření ve formě dozoru?

„Ano, právě jmenovaní vedoucí pracovníci a 3 osobní asistenti, pracovní asistenti“.

15. Mají u Vás osoby s mentálním postižením výrazně přizpůsobené pracovní podmínky na pracovišti? (např. úprava pracovní doby, úprava pracovního prostředí...)

„Běžná pracovní doba v tomto zařízení je od 7.00 do 15.00 hod., je však upravována individuálně podle schopností a zdravotní způsobilosti jednotlivých pracovníků. V tomto případě rozhodující roli hraje druh a rozsah zdravotního postižení. Což znamená, že z celkového počtu mentálně postižených 20 jich pracuje na poloviční úvazek 7“.

„Jinak budova plně odpovídá potřebám zdravotně postižených občanů, má řadu sociálních zařízení (včetně pro vozíčkáře) s odpovídajícím vybavením. Sídlíme v budově, která plně vyhovuje občanům s prakticky jakýmkoliv druhem zdravotního postižení. Dílny jsou světlé a prostorné, opět s ohledem na bezpečnou pohyblivost. Výtah v budově zasahuje do všech pater. Celý prostor v budově je tak bezbariérový“.

16. Jsou tedy dodržovány veškeré bezpečnostní podmínky práce. Kdo na ně dohlíží?

„Vedoucí pracovníci a asistenti“.

17. Myslíte si, že osoby s mentálním postižením patří mezi spolehlivé zaměstnance?

„Obávám se, že co se týče našich mentálně postižených do 20 let věku, prozatím ne. Snažíme se o to. V ostatních případech zastávám názor, že ano“.

18. Kdo se podílí na financování Vašeho zařízení?

„Chráněné dílny vznikly díky finanční spolupráci města Sokolov a Sokolovské uhelné, a.s., kdy směnou majetku zařízení přešlo do inventáře města. Chráněné dílny patří mezi špičková zařízení tohoto druhu v republice a díky odpovědnému přístupu vedení se neustále snižuje dotace města na jejich provoz. V nemalé míře přispívá na provoz i stát dotací na zřízená pracovní místa. Ke zlepšení výsledku hospodaření přispívá i pronájem tělocvičny, která je po celý týden využívána sportovními oddíly, a dále pronájem učebny, kde probíhají jazykové kurzy. I občané, mohou na činnost těchto dílen přispět, pokud si zakoupíte některý z jejich krásných výrobků“.

„Na financování provozu se podílí tedy hlavně město Sokolov a Ministerstvo práce a sociálních věcí (prostřednictvím Úřadu práce v Sokolově). Nutno podotknout, že bez pomoci města a MPSV by v této budově nemohli zdravotně postižení občané Sokolova dál vykonávat svoji činnost“.

19. Čerpáte na základě zaměstnávání těchto osob příspěvky od Úřadu práce?

Ano od Úřadu práce města Sokolov. Řádně dle zákona o zaměstnanosti, přesněji řečeno § 76.

20. Využívá Vaše zařízení specializované rekvalifikační kurzy pro osoby s mentálním postižením?

„Plánujeme do budoucna“.

21. Spolupracuje Vaše zařízení s jinými organizacemi, které se zabývají problematikou, prací či zaměstnáváním osob s mentálním postižením?

„Již zmiňovaná Sokolovská uhelná a.s., která poskytuje sponzorské dary, dále Občanské sdružení „Sokolík“ a Občanské sdružení Columba, kteří spolupracují v případě společenských akcí.“

22. *Myslíte, že zaměstnávání těchto osob přináší pro Vaše zařízení výhody? Jaké?*

„Z mého pohledu, hlavně citové uspokojení pro nás všechny, kteří se podíleli a podílíme na provozu“.

23. *Myslíte, že zaměstnávání těchto osob přináší pro Vaše zařízení nevýhody? Jaké?*

Pokud se zamyslím, myslím, že pouze finanční. Celoroční, celkové náklady na provoz činí cca 6,2 - 6,9 milionu Kč, včetně nákladů na opravy a údržbu budovy a péči o okolní plochy (travnatý porost, keře, ploty apod.). Tyto položky činí z celého objemu financí částku cca 0,2-0,3 milionu Kč.

24. *Setkáváte se s ochotou podporovat finančně Vaše pracoviště ze strany občanů, firem...?*

„Ano, máme i pozitivní ohlasy z řad občanů na naše výrobky. Dokládají to zisky z nákupů. Dokonce firmy Karlovarského kraje kupují naše výrobky, jako dekorace do kanceláří, škol a zdravotnických zařízení a domovů důchodců. To je jedna podoba finančního podpoření a ta druhá je v podobě Sokolovské uhelné, která nás finančně podporuje ve velkém měřítku“.

25. *Nabízíte zaměstnancům další služby v rámci Vašeho zařízení?*

„Naší chloubou je hlavně rehabilitace. Ta je díky Sokolovské uhelné a.s v prostorných místnostech, zajišťujících soukromí klientů. Naše rehabilitační sestra zajišťuje tyto služby (samozřejmě i pro veřejnost) : různé druhy masáží, použití perličky, Hubartovy koupele, sauny s bazénem, systém bioplus, biolampa, laserová terapie, magnetoterapie. Dále provoz posilovny, využití malé tělocvičny, provoz klasického solária. Provoz rehabilitace je od 07,00 -15,30 hodin, pondělí až pátek. Dle přání zákazníka a dle dohody možno i v jiném časovém termínu“.

„Současně zajišťuje různé ozdravné programy pro zdravotně postižené zaměstnance či členy sdružení. Například letos v říjnu spinning akce, kde si řada členů zjistila svoji kondičku“.,„O duševní stránku zaměstnanců jedenkrát týdně pečuje psycholog, Mgr. Jiří Bauer“.

26. Máte nějaké plány do budoucna?

„Ano, už se stalo. Pokračovat v dále úspěšně vzniklém projektu našeho rozšíření. Dále plánujeme 31.03.2009 s naší odbornou pracovníci zahájit další činnost. Jedná se o drobné opravy a úpravy oděvů. Změna tělesných proporcí tak nebude bránit dalšímu nošení svého oblíbeného oděvy. 01.05.2009 - zahajujeme provoz minigolfu v našem areálu. Provoz je Po-Čt od 12 do 18 hodin. Pátek na telefonické objednání. So, Ne a St od 14 - 18 hodin. Cena 20 Kč a děti do 15 let 10 Kč na hodinu. Vše potřebné k hraní je součástí ceny“. „Naše aktivity nebyly letos v plné míře prováděny, což souviselo s převodem příspěvkové organizace Chráněné dílny pod naše sdružení. Řada inventur, jednání a to vše v měsících červen, červenec "zbrzdila" naše volnočasové aktivity“.

„Jinak jsou aktivity prováděny dle možností našich zdravotně postižených členů a zaměstnanců. Přesto jsme letos uspořádali pro "vlastní" řadu turnajů v petanque a minigolfu“.

Vlastní zúčastněné pozorování

Prostředí bylo velmi příjemné. Již na první pohled všechny dílny neoplývaly velkými prostory, vzhledem k počtům vozíčkářů, které se zde musí denně pohybovat. Nebylo se čemu divit. Při zjištění, že byly tyto dílny zřízeny z bývalých prostor školky. Překvapila mě rozmanitost všech pracovních dílen. Klienti zde mají možnost pracovat v tkalcovské, keramické, truhlářské a košíkářské dílně a ročně zde nabízí 50 pracovních míst. Nyní se zde nachází pouze 20 mentálně postižených klientů v nejrůznějším věku. Podmínkou pro zaměstnávání je určitá věková hranice, která je omezená od 16-50 let a klient musí být držitelem zdravotního průkazu. Ve všech dílnách jsou přítomni vedoucí pracovníci, osobní i pracovní asistenti, ke kterým mají všichni pracovníci důvěru. Veškeré výrobky jdou do zdejší prodejny, kde též pracuje zdravotně postižený klient pod dozorem.

Ocenila jsem formy rehabilitace, které nabízejí všem zaměstnancům chráněných dílen a práci psychologa, který se celý den pohybuje mezi klienty.

Přestože jsem si musela důvěru pana Ing. Gubiše nejdříve získat, ochotně mi odpovídal na všechny otázky a osobně mě doprovázel celou chráněnou dílnou.

4.4.2 Chráněné dílny Joker o.s. – Cheb

Karlova 392/17

Cheb 350 02

dilnyjoker@seznam.cz

tel.: 355 327 008

IČO: 266 56 892

DIČ: CZ 266 56 892

Jednatelkou společnosti je Ivana Šmerdová

Příloha č.9

1. Jaká je právní forma Vašeho zařízení?

„Jsme občanské sdružení a statut chráněných dílen máme od roku 2002“.

2. Kolik zaměstnáváte celkově zdravotně znevýhodněných osob?

„Přibližně 63“.

3. Kolik pracovních míst zaujímají osoby s mentálním postižením?

„ Celkový 100% počet je 31“. „V sociálně terapeutické dílně se jich nachází 20, v rukodělné a šicí dílně 4 a v Bistru Joker se střídá 7 klientů“.

4. Jaký počet mentálně postižených tvoří muži a kolik ženy?

„ 17 mužů a 14 žen“.

5. V jakém věkovém rozmezí se pohybují?

„V sociálně terapeutické dílně se nacházejí klienti ve věkové hranici 15-55 let, v dílnách ve věku 30- 42 let a v Bistru se tato hranice pohybuje okolo 18- 28 lety.“

6. O jaký stupeň mentálního postižení se jedná?

„V terapeutické dílně- lehké mentální postižení tvoří 9 klientů a středně těžké 11.“

„V rukodělné a šicí dílně – lehké postižení zastupuje pouze jeden a se středně těžkým 3 klienti.“

„V Bistru je zastoupení osob s lehkým postižením v počtu 6 a středně těžkým 1.“

7. Domníváte se, že pro člověka s mentálním postižením je ve Vašem kraji dostatečná dostupnost pracovních míst a následně jejich pracovní uplatnění na otevřeném trhu práce?

„Určitě není. Jsou to pouze obavy ze strany zaměstnavatelů, myslím si. Ani naše společnost není připravená potkávat se denně s mentálně postiženým.“

8. Kdy jste začali zaměstnávat osoby s mentálním postižením?

„V únoru roku 2002“.

9. Co je hlavním cílem Vaší práce podle Vás?

„Hlavním posláním Chráněných dílen Joker, o.s. jsou činnosti vedoucí k sociálnímu začlenění osob se zdravotním postižením do společnosti. Každý má právo žít normální život – chodit do práce, vzdělávat se, bavit se...“

10. Jak jste začal zaměstnávat tyto osoby? Jakou formou se současní zaměstnanci dozvěděli o Vašem zařízení?

a) zprostředkováním Úřadu práce

b) vlastní samostatnou poptávkou Vaší firmy- inzerce

c) přes „organizaci či sdružení zabývající se problematikou těchto osob

d) jinou cestou.....

„a,c- KIWANIS KLUB“.

11. Jaké podmínky musí splňovat občan, má-li zájem o práci ve Vašem zařízení?

„Pobírat částečný nebo plně invalidní důchod. Být držitele průkazu ZP, být v určité věkové hranici, což záleží na typu zařízení“.

12. Plánujete rozšíření pracovních míst pro tyto osoby?

„Ano, Chebské Chráněné dílny Joker o.s. (jejich sociálně terapeutické dílny) jsou od 1. ledna 2009 na tři roky zařazeny do „Individuálního projektu Karlovarského kraje pro oblast poskytování služeb sociální prevence v období let 2008-2012“. Projekt je financován z prostředků Evropského sociálního fondu prostřednictvím Operačního programu Lidské zdroje a zaměstnanost a státního rozpočtu ČR. Tudíž rozšíříme naše služby“.

13. Na jakých pracovních pozicích tito klienti pracují?

Sociálně terapeutické dílny

„Zapojení osob se zdravotním postižením do společnosti nabídnutím možnosti rozvoje pracovních a sociálních dovedností.“

Cíle:

Vytvoření pracovních návyků a dovedností nezbytných pro zaměstnání.

Nácvik a rozvoj jednoduchých pracovních úkonů vedoucích ke konkrétnímu výsledku.

Po dosažení určitých dovedností možnost zaměstnání v chráněných dílnách nebo na otevřeném pracovním trhu.

Cílová skupina:

Osoby od 15 let do důchodového věku se zdravotním postižením

osoby s chronickým duševním postižením

s chronickým postižením (alergie, astma, silná cukrovka...)

osoby s mentálním postižením

osoby s tělesným postižením (pouřazové stavy, amputace končetiny,...)

osoby s kombinovaným postižením

osoby s jiným postižením (srdeční vada...)

Nejedná se o výtěžnou činnost, nýbrž o podporu v udržení sociálních kontaktů a začleňování se do společnosti.

Pracovní trénink probíhá v prostorách Chráněných dílen Joker o.s. s bezbariérovým přístupem.

Vybavení dílen je bezbariérové, klienti si v případě potřeby mohou přinést vlastní pomůcky a zařízení.

Poskytujeme tyto základní činnosti:

- a) pomoc při osobní hygieně nebo poskytnutí podmínek pro osobní hygienu,
- b) poskytnutí stravy nebo pomoc při zajištění stravy
- c) nácvik dovedností pro zvládnání péče o vlastní osobu, soběstačnosti a dalších činností vedoucích k sociálnímu začlenění
- d) podpora vytváření a zdokonalování pracovních návyků a dovedností

Vedoucí sociálně terapeutické dílny: Jaroslava Buchnerová

„Připravujeme zde materiál do rukodělné a šicí dílny, stříháme látku, přebíráme a třídíme materiál“.

Rukodělná a šicí dílna

Výroba dekorativních předmětů – ozdoby na stůl, obrázky, dřevěné korálky

Rukodělné práce jako skládání krabiček, kompletace vzorků, apod.

Šicí dílna – šití polštářků, prostírání, povlečení, látkových tašek apod., úprava pracovních oděvů

Chráněné dílny Joker o.s. provozují výrobu i na zakázku.

Vedoucí rukodělné a šicí dílny: Mária Pavláková

Bistro Joker

Pracoviště: Hradební 22, Cheb

Otevírací doba: pondělí - pátek 7.45 – 16.45 hodin

V bistru jsou zaměstnány osoby se zdravotním postižením a hlavně s lehkým a středně těžkým mentálním postižením.

Toto pracoviště zajišťuje posezení v příjemném prostředí, bezbariérový přístup, bezbariérové WC, přístup na Internet

Nabídka:

Hlavně pekařské zboží a nápoje.

„Klienti zde provozují hlavně obslužnou činnost, někteří z nich připravují nápoje, jiní připravují a třídí potraviny do boxů, či přímo na talířky hostů“.

14. Musí na tyto zaměstnance někdo dohlížet - bylo přijato na základě jejich přijetí nějaké speciální opatření ve formě dozoru?

„Ano, podle počtu klientů na pracovišti zaměstnáváme osobní asistenty a dobrovolníky, kteří nám dohled, pomoc, podporu poskytují“.

15. Mají u Vás osoby s mentálním postižením výrazně přizpůsobené pracovní podmínky na pracovišti? (např. úprava pracovní doby, úprava pracovního prostředí...)

„Určitě úprava pracovní doby, bezbariérovost, individuální přístup ke každému klientovi“. „Liší se druhem zařízení. V bistru mají nejdelší pracovní dobu, kde pouze jeden klient pracuje na 3 hodiny denně (se středně těžkým MP) a ti ostatní na poloviční úvazek. V sociálně terapeutické dílně je nejindividuálnější přístup. Zde je jejich pracovní činnost nejdelší 5 hodin“.

16. Jsou tedy dodržovány veškeré bezpečnostní podmínky práce. Kdo na ně dohlíží?

„Vedoucí pracovníci a osobní asistenti“.

17. Myslíte si, že osoby s mentálním postižením patří mezi spolehlivé zaměstnance?

„Ano, máme dobrý a kvalitní tým, který zajišťuje dobrou edukaci, kontrolu, proto nácvik všech dovedností a návyků je mnohem snadnější. Máme učenlivé klienty“.

18. Kdo se podílí na financování Vašeho zařízení?

„Úřad práce v Chebu, Město Cheb, Karlovarský kraj, MPSV, Evropský sociální fond“.

„Činnost klubu Kiwalis Friedrich Barbarossa Cheb je financována: z těchto zdrojů: členské příspěvky: 1.000,- Kč/člen za rok, děti a mládež do 26 let: 120,-Kč/rok, vlastní zdroje (např. úklid černých skládek, veřejné sbírky), příjmy z jednorázových akcí konaných, v souladu se zaregistrovanými stanovami u Ministerstva vnitra ČR, dotace (Karlovarský kraj – dotuje roční mzdu osobních asistentů), granty a příspěvky,(např. MŠMT, Euregio Egrensis - letní tábor, Město Cheb - celoroční činnost), sponzorské dary“.

19. Čerpáte na základě zaměstnávání těchto osob příspěvky od Úřadu práce?

„Ano, viz. financování, máme na to nárok, využíváme každého příjmu“.

20. Využívá Vaše zařízení specializované rekvalifikační kurzy pro osoby s mentálním postižením?

„Ano.“

21. Spolupracuje Vaše zařízení s jinými organizacemi, které se zabývají problematikou, prací či zaměstnáváním osob s mentálním postižením?

„Hlavně s KIWANIS Klub Friedrich Barbarossa Cheb“.

„To je nevládní nezisková organizace, která má za cíl vytvářet projekty zaměřené na zlepšování kvality života tělesně a smyslově postižených a opuštěných dětí. Cílem je rozvíjení sounáležitostí s handicapovanými spoluobčany a vytváření příznivých podmínek pro jejich integraci. Činnost je pak zaměřována tak, aby se do této pomoci zapojila co nejširší veřejnost a aby tak byla informována o situaci těchto dětí, ale také, aby se sama aktivně podílela na odstraňování bariér. A na této bázi spolupracujeme a finančně se podporujeme“.

22. Myslíte, že zaměstnávání těchto osob přináší pro Vaše zařízení výhody? Jaké?

„Chráněné dílny Joker, o.s. poskytují hlavně možnost náhradního plnění odkoupením výrobků nebo služeb. Tyto dílny dodávají kancelářské potřeby, kancelářské vybavení a

zařízení (nábytek, kopírky, tiskárny atd.), dále drogistické zboží. Toto zboží je možno objednávat i telefonicky“.

23. *Myslíte, že zaměstnávání těchto osob přináší pro Vaše zařízení nevýhody? Jaké?*

„Musíme zaměstnávat více pomocného personálu na dohled nad klienty“

24. *Setkáváte se s ochotou podporovat finančně Vaše pracoviště ze strany občanů, firem...?*

„Máme dobré zkušenosti, naše výrobky se dobře prodávají a bistro navštěvuje hodně lidí z Chebu i blízkého Německa“. Dále financování KIWANIS Klub Friedrich Barbarossa Cheb“.

25. *Nabízíte zaměstnancům další služby v rámci Vašeho zařízení?*

„Vzdělávání osob se zdravotním postižením ve vzdělávacích projektech. Poskytujeme volnočasové aktivity pro naše klienty – bazén, společenské večery, výlety, divadlo apod.“

26. *Máte nějaké plány do budoucna?*

„Chebské Chráněné dílny Joker o.s. (jejich sociálně terapeutické dílny) jsou od 1. ledna 2009 na tři roky zařazeny do „Individuálního projektu Karlovarského kraje pro oblast poskytování služeb sociální prevence v období let 2008-2012“. Projekt je financován z prostředků Evropského sociálního fondu prostřednictvím Operačního programu Lidské zdroje a zaměstnanost a státního rozpočtu ČR. Tudíž rozšíříme naše služby“.

Vlastní zúčastněné pozorování

V těchto dílnách jsem strávila nejvíce času. Poznávala jsem každou dílnu zvlášť a jedinou nevýhodou bylo, rozmístění dílen po celém Chebu.

S jednatelkou společnosti jsem do kontaktu přišla až poslední den mého výzkumu. Byla optimistická a plná vědomostí, které mi chtěla předat. S nadšením mi sdělovala plány do budoucna a konzultovala všechny mé dny strávené v Chebu. Na

všech pracovištích se mi věnovali vedoucí pracovníci a ochotně odpovídali na pokládané otázky. Bylo velmi příjemné se zapojit do provozu a vyzkoušet si práci, kterou vykonávají vedoucí pracovníci, osobní asistenti, pracovní asistenti, sociální pracovníci i samotní klienti.

V socioterapeutické dílně jsem byla seznámena s programem, věkovou skupinou a veškerou individuální péčí, kterou tyto klienty vyžadují. Vládl zde klid a pohoda. Ocenila jsem zde propojenost dílen. V téhle klienti připravovali materiál pro dílnu rukodělnou a šicí (třídili nejrůznější korálky, stříhali látky na ozdobu či na výplně do polštářů...). Nadšení pracovníci vymýšleli, jak uspokojit klienty, ti měli radost z každé maličkosti, která se jim vydařila.

Druhý a třetí den jsem strávila v rukodělné a následně šicí dílně. Zpracovával se zde materiál, který byl připravován v socioterapeutické dílně. Klienti s nadšením tvořili obrázky, nejrůznější dekorativní předměty, šili polštáře a povlečení.

Další den následovala návštěva v Bistru Jocker, kde klienti obsluhují návštěvníky, připravují pokrmy, provádějí drobné úklidy, skladují zboží a ukládají do předem připravených boxů. Všichni klienti jsou nadšeni z práce, na první pohled z nich číší energie a jak je vstřícnost návštěvníků naplňuje.

Byla jsem velmi spokojená a příjemně překvapená, kolik klientů zde našlo útočiště a pracovní uplatnění. Prostory byly dostačující a bezbariérovost a nápaditost vidět v každém koutě. Dokonce i jídelní lístky vyráběli sami klienti. Bistro Jocker jsem mohla porovnat s „Kačabou“, ve které jsem pracovala na praxi při studiích v Plzni. Chebský Joker díky větším prostorám nabízí více typových pozic (od skladníků až po obsluhu). V Plzni klienti pouze obsluhují a dochází z tamějšího Ústavu sociální péče, tím uspokojí méně klientů.

4.4.3 Demontážní chráněná dílna MARKET – REMONE s.r.o. – Cheb

Valdštejnova 14

Cheb 350 02

www.vice.cz

kristek.remone@vice.cz

tel.: 354 544 948

Středisko elektroodpad - chráněná dílna

Lesní 5

CHEB 350 02

Vedoucí provozu: Ing. Zdeněk Bambousek

bambousek.remone@vice.cz

tel.: 354 439 028

Jednatel společnosti je Mgr. Jan Kristek

Příloha č.10

1. Jaká je právní forma Vašeho zřízení?

„Jsme společnost s ručením omezeným“.

2. Kolik zaměstnáváte celkově zdravotně znevýhodněných osob?

„Zaměstnáváme pouze mentálně postižené osoby“.

3. Kolik pracovních míst zaujímají osoby s mentálním postižením?

„90% ze všech zaměstnanců, to odpovídá počtu 12 klientů“.

4. Jaký počet mentálně postižených tvoří muži a kolik ženy?

„Pouze muži“.

5. V jakém věkovém rozmezí se pohybují?

„Všichni jsou ve věku nad 40 let a konečná hranice je 58 let“.

6. *O jaký stupeň mentálního postižení se jedná?*

„10 klientů máme s prvním stupněm mentálního postižení a 2 klienty s druhým stupněm mentálního postižení“.

7. *Domníváte se, že pro člověka s mentálním postižením je ve Vašem kraji dostatečná dostupnost pracovních míst a následně jejich pracovní uplatnění na otevřeném trhu práce?*

„Jsem si 100% jistý, že určitě ne. Důvodem je možná netolerantnost lidí, možná obava ze strany zaměstnavatele. Myslím, že se jim nechtějí řešit vztahy na pracovištích, to je jeden z mnoha důvodů“.

8. *Kdy jste začali zaměstnávat osoby s mentálním postižením?*

„Fungujeme již 2 roky. Hlavním impulsem pro naše rozhodnutí založit a provozovat chráněnou dílnu byla skutečnost, že počet handicapovaných lidí bez zaměstnání stále narůstá. Situace se zaměstnáváním lidí se zdravotním postižením není v České republice vůbec ideální“.

9. *Co je cílem Vaší práce podle Vás?*

„Cílem našeho snažení je vytvářet sociální jistotu a možnost společenského uplatnění pro zdravotně postižené spoluobčany“.

10. *Jak jste začal zaměstnávat tyto osoby? Jakou formou se současní zaměstnanci dozvěděli o Vašem zařízení?*

a) *zprostředkováním Úřadu práce*

b) *vlastní samostatnou poptávkou Vaší firmy- inzerce*

c) *přes „organizaci či sdružení zabývající se problematikou těchto osob*

d) *jinou cestou.....*

„Jednoznačně spoluprací s Úřadem práce“.

11. Jaké podmínky musí splňovat občan, má-li zájem o práci ve Vašem zařízení?

„Hlavně musí být spolehlivý a mít vybudované návyky. Snažíme se vyhovět všem. Musí vlastnit průkaz ZP a chuť se zúčastnit rekvalifikačních kurzů, které jsou podmínkou zaměstnání“.

12. Plánujete rozšíření pracovních míst pro tyto osoby?

„Již se stalo. V průběhu letošního roku došlo k rozšíření zařízení na ekologické zpracování vysloužilých elektrospotřebičů. Provoz byl doplněn o linku na drcení plastových skeletů z televizních obrazovek, monitorů, tiskáren a dalších spotřebičů a o separátor kovů, který odděluje plasty od kovových součástí elektrospotřebičů. Celý areál zpracovatelského zařízení prošel finančně nákladnou rekonstrukcí a poskytuje stávajícím zaměstnancům velmi dobré pracovní podmínky, které se budou nadále zlepšovat“.

13. Na jakých pracovních pozicích tito klienti pracují?

„Drcení plastových skeletů z televizních obrazovek, monitorů, tiskáren a dalších spotřebičů a o separátor kovů, který odděluje plasty od kovových součástí elektrospotřebičů“.

14. Musí na tyto zaměstnance někdo dohlížet - bylo přijato na základě jejich přijetí nějaké speciální opatření ve formě dozoru?

„Dozor tvoří zaměstnanci, kteří jsou speciálně proškoleni pro práci s těmito klienty“.

15. Mají u Vás osoby s mentálním postižením výrazně přizpůsobené pracovní podmínky na pracovišti? (např. úprava pracovní doby, úprava pracovního prostředí...)

„Běžná pracovní doba, v tomto zařízení je od 7.00 do 15.00 hod. Všichni klienti s mentálním postižením na poloviční úvazek, jeden klient pouze na 2,5 hodiny denně. Pracujeme na odhlučnění a zároveň děláme opatření, abychom snížili zatížení okolí dílen. Celý areál zpracovatelského zařízení prošel finančně nákladnou rekonstrukcí a

poskytuje stávajícím zaměstnancům velmi dobré pracovní podmínky, které se budou nadále zlepšovat. Zaměřili jsme se i na odpočinkové místnosti“.

16. Jsou tedy dodržovány veškeré bezpečnostní podmínky práce. Kdo na ně dohlíží?

„Ostatní zaměstnanci, kontrola ze stran vedení“.

17. Myslíte si, že osoby s mentálním postižením patří mezi spolehlivé zaměstnance?

„Máme dobré zkušenosti jak s ochotností, tak se spolehlivostí“.

18. Kdo se podílí na financování Vašeho zařízení?

„Úřadem práce v Chebu, spolufinancování Evropským sociálním fondem a státním rozpočtem ČR“.

19. Čerpáte na základě zaměstnávání těchto osob příspěvky od Úřadu práce?

„Ano.“

20. Využívá Vaše zařízení specializované rekvalifikační kurzy pro osoby s mentálním postižením?

„Zájemci o zaměstnání absolvují během února měsíční rekvalifikační kurz, který bezplatně pořádá společnost MARKET - REMONE s.r.o. právě ve spolupráci s Úřadem práce v Chebu a jehož konání je spolufinancováno Evropským sociálním fondem a státním rozpočtem ČR. Vzhledem k tomu, že zpracovatelské zařízení má statut chráněné dílny, budou mít při přijímání do pracovního poměru přednost právě zaměstnanci se sníženou pracovní schopností“.

21. Spolupracuje Vaše zařízení s jinými organizacemi, které se zabývají problematikou, prací či zaměstnáváním osob s mentálním postižením?

„Bohužel, zatím pouze s Úřadem práce v Chebu“.

22. *Myslíte, že zaměstnávání těchto osob přináší pro Vaše zařízení výhody? Jaké?*

„Likvidace odpadu je důležitá. Nebudeme tolika zavaleni odpadem a sníží se počet nezaměstnaných, alespoň v našem regionu a k tomu nám ještě stát přispěje. Takže výhodou pro nás je finanční podpora“.

23. *Myslíte, že zaměstnávání těchto osob přináší pro Vaše zařízení nevýhody? Jaké?*

„Osobně si myslím, že jsme o to víc zavaleni administrativou“.

24. *Setkáváte se s ochotou podporovat finančně Vaše pracoviště ze strany občanů, firem...?*

„Nějaké drobné sponzorské dary jsme dostali, spíše se o nás moc neví“.

25. *Nabízíte zaměstnancům další služby v rámci Vašeho zařízení?*

„Jednou za čas jim zařídíme návštěvu v solné jeskyni, zde v Chebu“.

26. *Máte nějaké plány do budoucna?*

„Aby byli klienti chráněni před hlukem z linky na zpracování monitorů, uvažuje firma o její modernizaci. Dosud se totiž sklo z monitorů řeže a zvuk řezaného skla proniká i ven z dílny na sídliště Skalka. V současné době řeší čeští legislativci, co se zpracovaným sklem. Na výzkumu se podílí také MARKETATA - REMONE s.r.o., která zkoumá, zda by bylo možné jej využít například ve stavebnictví. „Zároveň děláme opatření, abychom snížili zatížení okolí dílen. Jako opatření ke snížení hlučnosti jsme vyasfaltovali šterkovou příjezdovou cestu, ačkoliv byla hlučnost ještě v normě“.

Vlastní zúčastněné pozorování

V této dílně jsem strávila nejméně času. Všichni zaměstnanci museli dohlížet na klienty, kteří v dílnách pracují. Na všechny mé dotazy odpovídal pouze jednatel společnosti. Jelikož zde bylo velmi hlučné prostředí, nebyla ani velká šance poznat a komunikovat s klienty. Přesto všichni shodně vypověděli, že jsou s touto prací

spokojení. Celý kolektiv byl mužský a jeden klient mi dokonce řekl, že se konečně cítí jako chlap.

Překvapila mě podmínka zaměstnávání. Všichni klienti museli před zaměstnáním projít rekvalifikačním kurzem, který zprostředkoval na žádost organizace místní Úřad práce.

4.4.4 Chráněná dílna KRUFIN, s.r.o. – Sokolov

Vítězná 2201

356 01 Sokolov

IČO: 26353342 DIČ: CZ26353342

e-mail: krufin@seznam.cz

Obchod:

Kateřina Svobodová, Radomíra Pejclová

Fax: 352 661 839

e-mail: obchod@krufin.cz

Fakturace:

Alena Krupová

e-mail: krupova@krufin.cz

Otvírací doba:

po - pá 7⁰⁰ - 15³⁰

Jednatel společnosti Ing. Julius Krupa

Příloha č.11

1. Jaká je právní forma Vašeho zařízení?

„Společnost s ručením omezeným“. „Existujeme už 10 let, ale status chráněných dílen máme teprve rok“.

2. Kolik zaměstnáváte celkově zdravotně znevýhodněných osob?

„Zaměstnáváme celkem 25 osob, 20 se změněnou pracovní schopností“.

3. Kolik pracovních míst zaujímají osoby s mentálním postižením?

„Tři“.

4. Jaký počet mentálně postižených tvoří muži a kolik ženy?

„Všichni jsou muži“.

5. V jakém věkovém rozmezí se pohybují?

„20, 25, 32 let“.

6. O jaký stupeň mentálního postižení se jedná?

„První stupeň mentálního postižení tvoří 2 klienti a druhý stupeň pouze 1“.

7. Domníváte se, že pro člověka s mentálním postižením je ve Vašem kraji dostatečná dostupnost pracovních míst a následně jejich pracovní uplatnění na otevřeném trhu práce?

„Není, proto se snažíme do budoucna alespoň my vytvořit další místa. Za pozitivní vnímám i zaměstnávání osob se sníženou pracovní schopností v Chráněných dílnách v Sokolově, které rok od roku kapacitu navyšují“.

8. Kdy jste začali zaměstnávat osoby s mentálním postižením?

„Společnost existuje deset let, ale statut chráněných dílen má teprve rok. Dříve jsme působili v pronajatých prostorách, které ale neumožňovaly rozvoj firmy ani zvyšování produkce. Proto jsme se pustili do stavby. Ještě před otevřením se hlásila spousta lidí se změněnou schopností, kteří hledali práci“.

9. Co je cílem Vaší práce podle Vás?

„Co nejvíce uspokojit poptávku po práci těchto osob“.

10. *Jak jste začal zaměstnávat tyto osoby? Jakou formou se současní zaměstnanci dozvěděli o Vašem zařízení?*

- a) *zprostředkováním Úřadu práce*
- b) *vlastní samostatnou poptávkou Vaší firmy- inzerce*
- c) *přes „organizaci či sdružení zabývající se problematikou těchto osob*
- d) *jinou cestou.....*

„Byla vysoká poptávka ještě před vznikem a postavením nových prostor, takže jsme přijímali klienty, kteří se osobně zajímali o zaměstnání“.

11. *Jaké podmínky musí splňovat občan, má-li zájem o práci ve Vašem zařízení?*

„Pobírat alespoň částečný invalidní důchod, být držitelem ZP průkazu, snažit se o co největší spolupráci s námi“.

12. *Plánujete rozšíření pracovních míst pro tyto osoby?*

„Ano, ještě do konce roku se má počet zaměstnanců zvýšit asi na 35 a kromě pěti budou všichni se změněnou pracovní schopností“.

13. *Na jakých pracovních pozicích tito klienti pracují?*

„Produkce spočívá zejména v míchání a plnění produktů. Většina činností není fyzicky příliš náročná, a tak lidem s tělesným handicapem vyhovuje. Vyrábíme mycí a úklidové prostředky, především pro velké odběratele v České republice. V portfoliu máme na 3800 druhů zboží a mezi zákazníky patří například Letiště Praha, Magistrát města Plzně, či Věžeňská služba ČR. Celkem dodává produkty přibližně 500 odběratelům.“

„Kromě základní výroby pracujeme na dlouhodobých zakázkách pro dvě německé společnosti. Jde převážně o montážní práce, kde opět najdou uplatnění handicapovaní. Zájem z Německa vysoce přesahuje naše možnosti“.

14. *Musí na tyto zaměstnance někdo dohlížet - bylo přijato na základě jejich přijetí nějaké speciální opatření ve formě dozoru?*

„Dozor tvoří zaměstnanci, vedoucí pracovník směny, osobní asistent“.

15. *Mají u Vás osoby s mentálním postižením výrazně přizpůsobené pracovní podmínky na pracovišti? (např. úprava pracovní doby, úprava pracovního prostředí...)*

„Práce tvoří převážně poloviční úvazky, bezbariérovost prostředí, individuální pauzy pro odpočinek...“.

16. *Jsou tedy dodržovány veškeré bezpečnostní podmínky práce. Kdo na ně dohlíží?*

„Vedoucí pracovník směny, osobní asistent“.

17. *Myslíte si, že osoby s mentálním postižením patří mezi spolehlivé zaměstnance?*

„Můj názor je, že ano, ale záleží na tom, kdo tyto klienty vede. Zda je to též zodpovědná a spolehlivá osoba“.

18. *Kdo se podílí na financování Vašeho zařízení?*

„Výstavba provozovny stála zhruba deset milionů korun. Město ji podpořilo slevou z ceny pozemku a Úřad práce čtyřmilionovou dotací ze státního programu podpory zaměstnanosti. Nová výrobní hala by vyšla na pět až šest milionů korun. Na další stavbu nedostaneme žádnou dotaci, musíme si ji financovat sami, a tudíž si na ni vydělat. Součástí provozovny je i podniková prodejna pro malo i velkoodběratele, tím zajišťujeme náhradní plnění“.

19. *Čerpáte na základě zaměstnávání těchto osob příspěvky od Úřadu práce?*

„Ano.“

20. *Využívá Vaše zařízení specializované rekvalifikační kurzy pro osoby s mentálním postižením?*

„Nevyužíváme“

21. *Spolupracuje Vaše zařízení s jinými organizacemi, které se zabývají problematikou, prací či zaměstnáváním osob s mentálním postižením?*

„Spolupracujeme s německými firmami, dostáváme od nich sponzorské dary“.

22. *Myslíte, že zaměstnávání těchto osob přináší pro Vaše zařízení výhody? Jaké?*

„Ano, finanční podporu“

23. *Myslíte, že zaměstnávání těchto osob přináší pro Vaše zařízení nevýhody? Jaké?*

„Nemohu posoudit, myslím, že by se nějaké nevýhody asi našly, ale pokud je výrazně nepociťujeme, nemůžeme posoudit“.

24. *Setkáváte se s ochotou podporovat finančně Vaše pracoviště ze strany občanů, firem...?*

„Sponzorské dary jsme dostali od německých firem, v ČR nespolupracujeme s nikým jiným“.

25. *Nabízíte zaměstnancům další služby v rámci Vašeho zařízení?*

„Rehabilitaci, kterou zajišťují ve svých prostorách Chráněné dílny v Sokolově“.

26. *Máte nějaké plány do budoucna?*

„Těch by bylo. Roční produkce Krufinu se pohybuje kolem 300 tisíc litrů mycích a úklidových prostředků. To je zhruba desetinásobek objemu, s nímž začínala. V loňském roce dosáhla obratu asi 30 milionů korun. V posledních dvou až třech letech vzrostl zhruba o 20 procent. Kromě základní výroby pracujeme na dlouhodobých zakázkách pro dvě německé společnosti. Jde převážně o montážní práce, kde opět najdou uplatnění handicapovaní. Zájem z Německa vysoce přesahuje naše možnosti“.

„I proto by se chtěla společnost nadále rozvíjet. Chtěla by postavit ještě další halu navazující na právě dokončenou. Bude ale záležet na městě, zda firmě vyjde vstříc a pozemky jí za rozumnou cenu odprodá. Práci bychom měli okamžitě pro minimálně dalších 30 lidí“.

Vlastní zúčastněné pozorování

Při prvním setkání s panem Krupou, bylo zřejmé, že pro tyto dílny žije i on sám. Byl velice pyšný na celý chod organizace. Jeho nápady a celá historie vzniku mě zaujaly natolik, že jsem nejvíce času strávila právě s ním.

Sám začínal jako prodavač v drogerii. Jeho snaha, získat co nejvíce kontaktů v cizině, se ukázala jako úspěšné řešení pro celý rozvoj organizace. Zboží se dodává do velkých podniků po celé České republice, mezi něž patří letiště Praha, věznice apod.

Nově postavené prostory mají veškeré výhody. Jsou postavené přímo na míru klientů, kteří zde pracují – bezbariérovost, vybavenost odpočinkových místností, prostorné a klimatizované haly.

Zaujaly mě plány do budoucna. Plánuje se rozšíření pracovních míst a díky bohaté spolupráci s Německem by mělo dojít i k výměnným pracovním pobytům zdravotně postižených klientů. Ti na tuto zkušenost reagovali se zaujetím a nepociťovala jsem z nich žádné panující obavy.

Souhrnná tabulka jednotlivých zařízení

název organizace	ZDRAPOSO, o.s.- Sokolov	Joker o.s. – Cheb	MARKETA – REMONE s.r.o. – Cheb	KRUFIN, s.r.o. – Sokolov
právní forma	Občanské sdružení	Občanské sdružení	Společnost s ručením omezeným	Společnost s ručením omezeným
počet ZP	50	63	12	20
MP	20	31	12	3
muži	6	17	12	3
ženy	14	14	0	0
věk	16-40	15-55	40-58	20-32
vznik	1995	2002	2007	1999
pracovní pozice	tkalcovská, keramická, košíkářská, truhlářská dílna	socioterapeutická, rukodělná, šicí dílna, skladník, obsluhování, servírování	demontáž spotřebičů	míchání a plnění produktů
financování	Město Sokolov, ÚP, Sokolovská uhelná	Město Cheb, ÚP, KK EVSF	ÚP Cheb EVSF	ÚP
spolupráce s jinými organizacemi	ano	ano	ne	ano
rekvalifikační kurzy	ne	ano	ano- podmínkou	ne
rozšíření do budoucna	ano	ano	ne	ano

Pozn.: ÚP-úřad práce, KK- Karlovarský kraj, EVS- Evropský sociální fond

5. Diskuse

Ve své práci jsem se zajímala o problematiku zaměstnávání osob s mentálním postižením. Cílem mé práce bylo zjistit, jaké jsou možnosti a následná specifika pracovního začlenění osob s mentálním postižením v Karlovarském kraji. Zajímala jsem se o možnosti pracovního uplatnění těchto osob, kdy jejich úspěšné začlenění do života společnosti vede k plnohodnotnému prožití života.

Celou svou práci jsem si rozvrhla do několika oblastí a snažila se postihnout všechny alternativy zaměstnávání mentálně postižených uplatňované v Karlovarském kraji.

Kontakty na tyto firmy jsem získala přes Krajský úřad Karlovarského kraje. Celou práci jsem zaměřila na okresní města Cheb, Karlovy Vary a Sokolov.

Moje další kroky vedly ke kontaktování všech těchto firem a společností na území Chebska, Karlovarska a Sokolovska. Z důvodů očekávané nízké návratnosti dotazníků jsem využila podpůrných prostředků, tedy telefonického kontaktu. Musím podotknout, že většina jednatelů byla velmi ochotných se mnou dále spolupracovat.

Tohoto výzkumu se zúčastnilo 850 firem z nejrůznějších odvětví, ve kterých se dalo předpokládat zaměstnávání osob s mentálním postižením. Ze vzorku 850 firem pouze 17 zaměstnává osoby s postižením. Při zaměření problematiky na osoby s mentálním postižením se počet firem zredukoval na číslo 6, z toho 5 chráněných dílen a 1 podporované zaměstnávání. Bohužel mi ale nebyl umožněn rozhovor v jedné z chráněných dílen a ve firmě zabývající se podporovaným zaměstnáváním. Zbýlých 11 firem zaměstnávalo pouze osoby s tělesným postižením.

Ukázalo se, že zbýlých 11 firem zaměstnává pouze osoby s tělesným postižením. V této části jsem se zaměřila na zbýlých 833 firem na důvody, které je vedou k tomu, že osoby s mentálním postižením nezaměstnávají, zda plánují tyto osoby v budoucnu zaměstnávat. Byla jsem velmi překvapena, že 828 firem radikálně odpovědělo "NE" a pouhých 5 firem uvažovalo o podporovaném zaměstnání.

Hlavní důvody, které uváděly, se týkaly výhod, které stát či úřady práce poskytují. Většina z nich jmenovala hlavně úlevy na daních, příspěvky na zřízení tohoto místa, příspěvky na podporu zaměstnávání těchto osob, ale dokonce chuť pomoci,

soucit či empatie. Odpovědi, které mě v těchto případech překvapily, byla propagace a součást reklamy, a to především u zahraničních firem.

V případě firem, které tak rázně odpovídaly „NE“, byly i jejich důvody velice jednoznačné. Hlavním důvodem byla neznalost problematiky osobnosti, obavy z komunikace, chybějící zkušenosti se zaměstnáváním mentálně postižených a hlavně nevhodné pozice. V tomto ohledu se potvrdila první stanovená hypotéza, která předpokládala, že v Karlovarském kraji není dostatek vhodných možností pro pracovní uplatnění lidí s mentálním postižením. Velké firmy, zaměstnávající kolem 100 lidí, tuto problematiku zaměřovaly na oblasti produktivity. Měly pocit, že by došlo ke snížení kvality a celkovému poklesu výkonu. Překvapujícím faktem se pro mne stalo zjištění, že celkem 437 firem vůbec nezná podmínky zaměstnávání občanů s postižením.

Porovnala statistiky jednotlivých okresů Chebu, Karlových Varů a Sokolova. Pro srovnání, jsem využila statistiku, která určuje hustotu obyvatelstva v každém městě, jakou mají rozlohu a uvedla počty obcí, které k danému okresnímu městu patří. Porovnala jsem statistiky nezaměstnanosti každého okresu v letech 2008. Ukázalo se, že největší nezaměstnanost v roce 2008 byla v Karlových Varech, následně v Sokolově a Chebu. Z porovnání vychází, že v Chebu bylo průměrně evidováno kolem 400 zdravotně postižených osob (ZP), nejmenší počet volných pracovních míst v prosinci, (127) a nejvíce v únoru (474). Celkový počet nezaměstnanosti se pohyboval kolem 3 500 osob za uplynulé období. Na proti tomu v Sokolově průměrný počet nezaměstnanosti stoupl k 4 000 osob, z toho jich v průměru tvořilo 500 zdravotně postižených. Volných pracovních míst zde evidovaly nejméně v prosinci (55), což bylo nejméně c celého Karlovarského kraje. Nejvíce pracovních míst bylo evidováno v březnu s počtem 252. A jak již bylo zmíněno, největší nezaměstnanost zaujímaly Karlovy Vary s průměrným počtem 5 000, z toho jich v průměru 700 tvořilo zdravotně postižených (ZP). Nejmenší evidenci volných pracovních míst (VPM) zaujímal listopad a nejvíce leden v počtu 814 míst.

V období 2006 – 2008 se nezaměstnanost nejvíce projevila v roce 2006 a nejméně v roce 2008. Nejvíce volných pracovních míst bylo evidováno v roce 2007 se 3 167 místy.

V těchto ohledech jsem se musela zamýšlet nad samotnými lidmi s mentálním postižením. Napadalo mě, že jsou to osoby- vlastně jedna skupina lidí, která pro své omezené možnosti nemohou vést život podobný představám jiných. Z výzkumu vyplynulo, že i přes velký počet osob s postižením v tomto kraji, je jich jen malé množství zařazeno do pracovního procesu. K březnu roku 2009 bylo v Karlovarském kraji evidováno 1 650 nezaměstnaných osob s postižením. V těchto ohledech musím souhlasit s postojem **J. ŠESTÁKA (26)**, který tvrdí, že integrace se stala doslova znamením doby a právě v této souvislosti pokládá za vhodné pokusit se zamyslet nad tím, zda po těch letech nejde pouze o frázi.

Jelikož umístění člověka s mentálním postižením na pracovní místo předchází dlouhodobá výchova a příprava, zabývala jsem se z menší části také vzděláváním a před pracovní přípravou. V tomto kraji nebyla žádná spolupráce škol a úplně chyběl jakýkoliv tranzitní program. **Z. HADJ-MOUSSOVÁ (33)** potvrzuje, že zaměstnávání mladého nezkušeného člověka je pro řadu podniků (včetně soukromých) nevýhodné i v případě zdravého a profesionálně dobře připraveného jedince. Tím spíš to platí pro postiženého, jehož výkonnost bude pravděpodobně vždy nižší. A pravdou je, že postižený k této adaptaci musí dostat příležitost. Myslím si, že tento problém musí řešit celá společnost a ne pouze jen postižený.

Dalo by se říci, že zaměstnání jednotlivce s mentálním postižením je až poslední fází, předchází dlouhý proces výchovy. Učení sebeobsluhy, samostatnosti, schopnostem zvládnout vlastní bydlení, domácnost, cestování dopravními prostředky, pochopení základních pravidel etiky a společenským normám atd. V této oblasti jsem našla ústavy sociální péče, které se této složce věnují, sdružení, která poskytují své asistenty pro pomoc a určitý dohled, základní školy speciální a praktické, které v této oblasti vedou své žáky a v neposlední řadě rodiče, kteří se svým dětem věnují. Služby podporovaného zaměstnávání, chráněných pracovišť či dílen a realizace tranzitních programů, umožňující začlenění do pracovního procesu v určitém rozsahu i v této skupině postižených bylo horší.

Agentury podporovaného zaměstnávání začaly vznikat teprve nedávno. Za účelem zprostředkovat příležitosti lidem společensky znevýhodněným nebo lidem

v nepříznivé životní situaci, tj. s problémy na jejich zvládnutí nestačí (1). Našla jsem pouze jednu, ta ale působí pro území celé ČR (Management OPZ), její specializací je nacházení práce pro zdravotně znevýhodněné osoby, a to ve všech úrovních pracovních pozic. Jako náhradní řešení v Karlovarském kraji je působení několika sdružení a center, které předávají informace ohledně zaměstnání svým klientům. Dalo by se říci, že mimo svých poskytovaných služeb nahrazují chybějící služby agentur podporovaného zaměstnávání a alespoň klientům poskytují informační přehled, kde by bylo vhodné zaměstnání hledat, kde se nacházejí chráněné dílny, úřady práce a kde se informovat o kvalifikačních kurzech.

V další fázi mé práce jsem požádala jednatele zbylých společností o osobní kontakt. Bohužel, setkala jsem se ve 2 případech s odmítnutím. Jejich nezájem obhajovaly nedostatkem času. Ostatní zařízení mě vřele přijala, proto jsem ve vybraných městech Chebu a Sokolova pokračovala ve svém výzkumu. U vybraných zaměstnavatelů jsem popsala konkrétní typové pozice, které vykonávají lidé s mentálním postižením, právní formu, výrobní program a specifika, kterými se liší a které mají naopak stejné. Velmi cennou zkušeností byl osobní kontakt a zúčastněné pozorování mezi samotnými klienty.

Výzkum jsem prováděla celkem na 4 pracovištích – dvě v Chebu a dvě v Sokolově. Z průzkumu vychází, že dvě tato zařízení zastávají právní formu jako společnost s ručením omezeným a zbylá dvě občanská sdružení. Všechna mají status chráněné dílny. Celkem zaměstnávají 66 mentálně postižených klientů, převážně prvního a druhého stupně postižení. Věková hranice se pohybuje od 16 do 58 let. Pouze může zaměstnávat Demontážní chráněná dílna v Chebu.

Na otázku, zda se domnívají, že je v kraji dostatečné pracovní uplatnění pro tyto osoby, byla jejich odpověď velice rychlá a jednoznačně zněla „NE“. Demontážní firma v Chebu se proto rozhodla, již dříve, rozšířit svá pracovní místa a v ostatních případech jde o plány do budoucna. V konkrétních případech - u KRUFINU s.r.o. o dalších 30 míst a JOKR o.s. plánuje rozšíření míst za pomoci projektu Evropského sociálního fondu.

Všechna zařízení se lišila výrobním programem. Byla jsem velmi mile překvapena v různorodosti. Chráněné dílny- ZDRAPO, o.s. pracují na výrobě ozdobné keramiky, která zahrnuje odlévání a formování, košíkářská výroba je ve formě pletených košů, podnosů a dekorativních předmětů, v truhlářské dílně vyrábí jednoduché plotové latě a palubky. V budoucnu by rádi rozšířili práci v šicí dílně o opravy oděvů.

KRUFIN s.r.o. prodává mycí, čistící, úklidové, hygienické a chemické prostředky. Práce mentálně postižených spočívá tedy v jejich míchání, plnění a skladování. Ihned na první pohled mě zaujala spousta zaměstnanců, ocenila jsem tu posilu, která dohlíží na bezpečnost při práci těchto klientů.

Demontážní dílna MARKETA – REMONE s.r.o. zajišťuje drcení plastových skeletů z televizních obrazovek, monitorů, tiskáren a dalších spotřebičů. Zaměstnanci zde obsluhují stroje, např. separátor kovů, který odděluje plasty od kovových součástí elektrospotřebičů nebo sami manuálně oddělují součástky, což je práce pro většinu mentálně postižených, jak jsem si všimla. Na klientech bylo vidět, jak jsou pyšní na svou práci. Jeden z klientů se mi dokonce svěřil, jak rád tu pracuje, a že si „přijde“ konečně jako muž.

Nejrozšířenější v této oblasti je JOKER, o.s. v Chebu. Jejich začlenění probíhá v několika oblastech. Práce je rozdělena do socioterapeutické dílny, rukodělné a šicí dílny a Bistra. V Bistru JOKER klienti zaujímají obslužnou a servisovací činnost. Z nestranného hlediska mohu říci, že klienti jsou z práce tak nadšení, až mezi nimi panují „rozbroje“ a poměrně často dochází k rozporům. Jediným důvodem je přílišná horlivost, kterou pracovní asistenti nezvládají mírnit. Rukodělná a šicí dílna vyrábí převážně dekorativní předměty a sociotereapeutická dílna pro ně připravuje materiál. Hlavní náplní klientů je stříhání látky, třídění ozdob. Propojenost socioterapeutické dílny s rukodělnou mi připadala promyšlená a plně využitá. Dalo by se říci, že vedla i k větší motivovanosti klientů, ti mají možnost pochopit, že jeden bez druhého nemůže být.

V další části jsem se zaměřila na financování konkrétních zařízení, která zaměstnávají osoby s postižením. Největším problémem, na který integrace naráží, je nedostatek finančních prostředků (7).

Přesto všichni shodně vypověděli, že mají dostatek financí na pokrytí mezd personálu, osobních asistentů a pracovních asistentů. Dokonce Chráněné dílny JOKER, o.s. se mohly pochlubit i řadou dobrovolníků, kteří chodí vypomáhat do dílen.

Všechna zařízení potvrdila finanční čerpání z rozpočtů města, dotací MPSV a prostřednictvím příslušných Úřadů práce. Chráněné dílny – ZDRAPO o.s. uvedly jako svého největšího sponzora, soukromou společnost Sokolovskou uhelnou a.s. a dotace z Evropského sociálního fondu.

Všechna zařízení také využívají příspěvky poskytované úřadem práce, což mohou být např. na podporu zaměstnávání, příspěvky na zapracování, provoz apod. Tyto firmy se po finanční stránce dokážou zabezpečit distribucí a prodejem svých výrobků. Na základě těchto informací došlo k vyvrácení stanovené hypotézy číslo 2.

A tudíž došlo k vyvrácení toho, že překážkou rozvoje zaměstnávání lidí s mentálním postižením jsou vysoké finanční, provozní a personální nároky. A bylo vyvráceno také to, že stát nepodporuje dostatečně organizace poskytující sociální služby lidem s postižením. Zbylé firmy uvedly právě tyto důvody, pro které nejsou ochotni zaměstnávat osoby s mentálním postižením.

Specifika přinášející zaměstnávání mentálně postižených osob jsou např. posílení personálu, úpravu pracovní doby, bezbariérové prostředí, individuální přístup k těmto klientům a v neposlední řadě trpělivost. Většina klientů pracují na poloviční úvazek, několik z nich mají upravenou dobu individuálně, a to pouze na několik hodin denně. Podmínkou pro zaměstnávání byla určitá věková hranice, kterou specifikovalo každé zařízení a povinnost být držitelem průkazu zdravotně postiženého (ZT či ZT/P).

Dále jsem se zabývala, jakou formou se současní zaměstnanci dozvěděli o pracovních příležitostech v zařízeních. Většina z nich využila spolupráce s místním Úřadem práce a zaměstnanec si vyhledávala sama, pouze firma KRUFIN s.r.o. uvedla, že byla vysoká poptávka samotných klientů ještě před vznikem nových prostor.

Z výzkumu vyplynulo, že by tyto firmy do budoucna chtěly uspokojovat poptávku v daném regionu tak, aby mohly do pracovního procesu začlenit co nejvíce osob s postižením.

6. Závěr

Cílem této práce bylo zmapovat a analyzovat situaci v oblasti zaměstnávání osob s mentálním postižením a dalších možností jejich podpory při pracovním začlenění na území Karlovarského kraje v okresech Cheb, Sokolov a Karlovy Vary.

A dále zjistit, jaké konkrétní pracovní činnosti vykonávají lidé s mentálním postižením u vybraných zaměstnavatelů, identifikovat specifické nároky na zaměstnavatele a jejich potřeby vyplývající ze zaměstnávání osob s mentálním postižením na území Karlovarského kraje v okresech Cheb, Sokolov.

Lidé s mentálním postižením tvoří jednu z nejpočetnějších skupin mezi všemi postiženými. Odhad výskytu těchto lidí se u nás pohybuje mezi 1-5%, kdy nejpravděpodobnější hodnota je asi 3%.

Díky výzkumu jsem zjistila, jak velké množství lidí s mentálním postižením mezi námi žije, a jak malé množství těchto osob najde svoje pracovní uplatnění přes množství firem, které se zde nacházejí.

Ve standardních pravidlech pro vytváření stejných příležitostí pro osoby se zdravotním postižením přijatých valným Shromážděním OSN se v jednom z článků vymezuje: „Osoby se zdravotním postižením jsou členové společnosti a mají právo zůstat v místní komunitě. V rámci normálních struktur vzdělávání, zdravotní péče, zaměstnávání a sociálních služeb by měli dostat takovou pomoc, jakou potřebují“.

Trh práce klade nároky na neustálé sebevzdělávání, výcvik a školení osob, které jsou, anebo se chystají do pracovního procesu. Šance každého člověka s mentálním postižením na pracovní umístění se zvyšují na základě variability speciálního vzdělávání.

Je nutné zdůraznit, že práce není pro většinu lidí s postižením pouze zdrojem obživy, ale zejména přínosem pro seberealizaci. Právě zapojení do pracovního procesu jim umožňuje naučit se pracovním návykům a mezilidské vztahy za určitých podmínek působí stimulačně na psychiku člověka s postižením.

Sociálně rehabilitační účinek pracovního uplatnění osob s postižením se opírá o základní tezi, vycházející z ergoterapeutického výcviku s novou integrační hodnotou,

kdy všechny činnosti budou mít kompenzační charakter s reedukačním dopadem v konečném důsledku.

V rámci uvedených intencí je třeba zdůraznit nutnost návaznosti, která spočívá ve zkrácení časového úseku mezi ukončením školy a nalezením práce. Jednoznačně se ukázalo, že není efektivní pouze poradenská činnost v časovém horizontu několika let, kdy pomáháme práci hledat, ale je nutné okamžité řešení. Důvodem je, že osoba postižená, která zůstává doma, si vytváří další stereotypy, které mohou mít i aspekty pro ni příjemných prožitků, čímž se stává hledání práce bez motivace.

Od roku 1990 vznikla řada nových podnikatelských subjektů, zaměřující se na zaměstnávání zdravotně postižených osob. Zároveň vznikla občanská sdružení, provozující chráněné dílny především pro mentálně postižené. Tyto dílny nemohou být zařazeny na dosahování vzniku, ale především na pracovní rehabilitaci, proto je nezbytná jejich dostatečná finanční podpora ze strany státu. Při zhodnocení dosavadní úrovně pracovního uplatnění mentálně postižených lze vymezit následujícími stanovisky, kdy největším problémem zůstává zaměstnávání těžce mentálně postižených. Dále se týká právní úpravy postavení osob se změněnou pracovní schopností, která odpovídá vcelku evropskému standardu, problémem však zůstává její dodržování, zvláště v případech ukončování pracovních poměrů. Osoby s mentálním postižením jsou stále vyčleňovány z procesu uplatňování na trhu práce, kdy je třeba vytvářet podniky, které by zaměstnávaly a ti, kteří by v nich byli zaměstnáni, získali by dobré příjmy a měli tak stejné podmínky jako ostatní pracující. Je třeba vycházet ze stále trvajících etického kréda - lidé s mentálním postižením potřebují pomoc ze strany společnosti zaměřenou k tomu, aby mohli rozvinout své schopnosti a těmi se zapojit do normálního života. A v neposlední řadě v rámci struktury nezaměstnanosti přibývá nezaměstnanost osob s mentálním postižením a to dlouhodobá i opakovaná, kdy se dosavadní opatření jeví jako nedostatečná a je tedy třeba hledat řešení.

Na závěr práce došlo k potvrzení první stanovené hypotézy číslo 1: Na vymezeném území v Karlovarském kraji není dostatek vhodných možností pro pracovní uplatnění lidí s mentálním postižením. A to na základě firem, které tak rázně odmítaly do budoucna zaměstnávat osoby s postižením, byly i jejich důvody velice jednoznačné.

Hlavním důvodem byla neznalost problematiky osobnosti, obavy z komunikace, chybějící zkušenosti se zaměstnáváním mentálně postižených a hlavně nevhodné pozice.

Druhá stanovená hypotéza číslo 2: Překážkou zaměstnávání lidí s mentálním postižením jsou vysoké finanční, provozní a personální nároky na konkrétní zaměstnavatele a nedostačující podpora ze strany státu a organizací poskytující sociální služby, byla vyvrácena tvrzením firem, které zaměstnávají osoby s mentálním postižením. Všichni shodně vypověděli, že mají dostatek financí na pokrytí mezd personálu, osobních asistentů a pracovních asistentů. Dokonce Chráněné dílny JOKER, o.s. se mohly pochlubit i řadou dobrovolníků, kteří chodí vypomáhat do dílen.

Všechna zařízení potvrdila finanční čerpání z rozpočtů města, dotací MPSV a prostřednictvím příslušných Úřadů práce. Chráněné dílny – ZDRAPO o.s. uvedly jako svého největšího sponzora, soukromou společnost Sokolovskou uhelnou a.s. a dotace z Evropského sociálního fondu.

Všechna zařízení také využívají příspěvky poskytované úřadem práce, což mohou být např. na podporu zaměstnávání, příspěvky na zapracování, provoz apod. Tyto firmy se po finanční stránce dokážou zabezpečit distribucí a prodejem svých výrobků.

Myslím, že teď máme příležitost přežít společně, pokud využijeme svého potenciálu a naučíme i ty slabší být silnějšími. S naší pomocí se mohou naučit sami od sebe „nebýt závislími“, tak pro ně může znamenat „být užitečnými“.

Práce by měla posloužit jako zdroj informací o této dnes, velmi diskutované problematice.

7. Seznam použitých zdrojů

1. BALOGOVÁ, B., GERKA, M., ALEŠ, P. *Úvod do sociální práce*. Pravoslávna bohoslovecká fakulta Prešovskej univerzity v Prešove, 2002. ISBN 80-8068-120-1
2. BAŠTECKÁ, B. A kol. *Klinická psychologie v praxi*. 1. vyd. Praha: Portál, 2003. ISBN 80-7178-735-3
3. ČERVENÁ, E., FRANČEOVÁ, E., HAUTAŘOVÁ, I., HUTAŘ, J., TREFNÁ, M., BÁRTOVÁ, M., ŠMÍD, B., TEPLÁ, M. *Dopisy Janě, Publikace s informacemi pro všechny lidi pečující o osoby s mentálním postižením*. SPMP OV Praha: 2004. ISBN 80-211-0482-1
4. ČERVINKA, T. *Zaměstnávání občanů se zdravotním postižením, důchodců, mladistvých a studentů, absolventů škol, žen a dalších kategorií*. Olomouc: Anag, 2007. ISBN 978-80-7363-382-1
5. DOLEŽAL, R. *Zaměstnávání osob se zdravotním postižením: příručka pro zaměstnavatele*. OPR LZ 3.1. „Aktivizační a vzdělávací centrum“ Brno: Paido, 2007. ISBN 978-80-7315-143-0
6. DRÁBKOVÁ-BUBÍSOVÁ, K. *Metodika start-cíl*. 1.vyd. Hradec Králové: Skok do života, 2008. ISBN 978-80-254-1406-4
7. DRYDEN, W. *Poradenství*. Praha: Portál, 2008. ISBN 978-80-7367-371-0
8. FIŠR, S., ŠKODA, J. *Speciální pedagogika – Edukace a rozvoj osob se somatickým, psychickým a sociálním znevýhodněním*. Praha: Triton, 2008. ISBN 978-80-7387-014-0

9. CHARVÁTOVÁ, H. *Jak se žije dětem s postižením: problematika 5 typů zdravotního postižení*. Praha: Portál, 2001. ISBN 80-7178-588-1
10. JANKOVSKÝ, J. *Ucelená rehabilitace dětí s tělesným a kombinovaným postižením*. 1.vyd. Praha: Triton, 2001. ISBN 80-7245-192-7
11. JESENSKÝ, J. *Andragogika a Gerontagogika handicapovaných*. Univerzita Karlova v Praze, Praha: Karolinum, 2001. ISBN 80-7184-823-9
12. KARÁSKOVÁ, V. *Pobyt v letní přírodě s mentálními postiženými dětmi*. Univerzita Palackého v Olomouci, 2004. ISBN 80-244-0833-3
13. KIRBYOVÁ, A. *Nešikovné dítě, Dyspraxie a další poruchy motoriky*. Praha: Portál, 2000. ISBN 80-7178-424-9
14. KOLDINSKÁ, K. *Sociální právo*. 1.vyd. Praha: C.H.Beck, 2007. ISBN 978-80-7179-620-6
15. MATOUŠK, O., KOLÁČKOVÁ, J., KODYMOVÁ, P. *Sociální práce v praxi*. 1.vyd. Praha: Portál, 2005. ISBN 80-7367-002-X
16. MATOUŠEK, O. *Základy sociální práce*. Praha: Portál, 2001. ISBN 80-7178-473-7
17. MICHALÍK, J. *Školská integrace dětí s postižením*. Univerzita Palackého v Olomouci, 2000. ISBN 80-244-0077-4
18. MELEODOVÁ, R. *Plánování přechodu ze školy do života: pět kroků k úspěšnému přechodu*. Liberec: OÚSS, 2002.

19. NEWMAN, S. *Hry a činnosti pro vývoj dítěte s postižením*. Praha: Portál, 2004. ISBN 80-7178-872-4
20. NOVOSAD, L. *Základy speciálního poradenství*. 2.vyd. Praha: Portál, 2006 ISBN 80-7367-174-3
21. NOVOSAD, L. *Základy speciálního poradenství: struktura a formy poradenské pomoci lidem se zdravotním nebo sociálním znevýhodněním*. 1.vyd. Praha: Portál, 2000.
22. PIPEKOVÁ, J. *Osoby s mentálním postižením ve světle edukačních současných edukativních trendů*. Brno: MSD, spol. s.r.o., 2006. ISBN 80-86633-40-3
23. PODEŠVA, L. a kol. *Integrace je když..., zkušenosti jedné školy; Sborník příspěvků projektu programu Phare Access*. Vsetín: Exodus, 1999, ISBN 80-239-0339-X
24. REITMAYEROVÁ, E., BROUMOVÁ, E. *Cílená zpětná vazba*. Praha: Portál, 2007. ISBN 978-80-7367-317-8
25. *Statistická ročenka trhu práce v ČR roce 2008*, Zpracoval odbor statistik a analýz MPVS, Praha: Fokus, 2009. ISBN 978-80-86878-95-9
26. ŠESTÁK, J. *Chráněná dílna- nástroj k pracovnímu uplatnění a začlenění lidí se zdravotním postižením*. Domov sv. Anežky, o.p.s., Čihovice 2007. ISBN 97880-254-0108-8
27. ŠIŠKA, J. *Mimořádná dospělost; Edukce člověka s mentálním postižením v období dospělosti*. Univerzita Karlova, Praha: Karolinum, 2005. ISBN 80-86633-40-3

28. ŠVARCOVÁ, I. *Mentální retardace*. 1.vyd. Praha: Portál, 2001. ISBN 80-7178-506-7
29. ŠVARCOVÁ, I. *Komplexní systém vzdělávání dětí, mládeže a dospělých s těžším mentálním postižením*. Praha: Septima, 1995. ISBN 80-85801-54
30. ŠVARCOVÁ – SLABINOVÁ, I. *Mentální retardace: vzdělávání, výchova, sociální péče*. Praha: Portál, 2006. ISBN 80-7367-0607
31. *Ústava České republiky; Listina základních práv a svobod*. Ostrava: Sagit, 2004. ISBN 80-7208-424-0
32. VÁGNEROVÁ, M. *Psychologie pro pomáhající profese*. Praha: Portál, 2004. ISBN 80-7178-496-6
33. VÁGNEROVÁ, M. HADJ-MOUSSOVÁ, Z. *Psychologie Handicapu*. 2. vyd. Praha: Karolinum, 2004. ISBN 80-7184-929-4
34. VÍTKOVÁ, M. a kol. *Možnosti reedukace při kombinovaném postižení*. Brno: Paido, 1999. ISBN 80-85931-75-3

8. Klíčová slova

Integrace

Mentální retardace

Chráněná dílna

Chráněné pracovní místo

Pracovní uplatnění

9. Přílohy

Příloha číslo 1:

Celkový přehled využitelnosti APZ v Karlovarském kraji Vývoj v oblasti aktivní politiky zaměstnanosti a rekvalifikaci v roce 2008

měsíc	Chráněné pracovní dílny – vytvoření				Chráněné pracovní místa - vytvoření			
	vytvořená místa		umístění uchazeči		vytvořená místa		umístění uchazeči	
	stav ke konci sled. měsíce	celkem od počátku roku	stav ke konci sled. měsíce	celkem od počátku roku	stav ke konci sled. měsíce	celkem od počátku roku	stav ke konci sled. měsíce	celkem od počátku roku
1	46	0	44	5	9	0	8	0
2	46	0	41	5	9	0	8	0
3	46	0	45	9	13	5	9	1
4	50	4	46	11	14	5	9	2
5	55	9	47	16	12	5	11	5
6	55	9	54	23	11	5	10	5
7	50	9	39	24	11	6	9	5
8	50	9	40	25	11	6	9	5
9	50	9	40	25	16	11	9	5
10	50	9	40	25	30	25	7	6
11	50	9	41	26	30	25	11	10
12	50	9	41	28	29	25	29	28

měsíc	Veřejně prospěšné práce (VPP)				Společensky účelná pracovní místa u zaměstnavatele			
	vytvořená místa		umístění uchazeči		vytvořená místa		umístění uchazeči	
	stav ke konci sled. měsíce	celkem od počátku roku	stav ke konci sled. měsíce	celkem od počátku roku	stav ke konci sled. měsíce	celkem od počátku roku	stav ke konci sled. měsíce	celkem od počátku roku
1	36	1	17	1	20	0	16	1
2	129	115	43	32	20	0	18	3
3	203	194	128	125	19	0	18	4
4	226	225	195	212	19	2	17	5
5	250	249	214	244	17	2	15	6
6	256	255	238	285	17	2	15	7
7	270	269	252	307	17	2	16	8
8	270	269	255	314	16	3	14	8
9	268	269	257	325	16	3	14	8
10	267	269	254	333	15	3	13	8
11	241	270	218	336	15	3	13	8
12	67	270	61	339	11	3	9	8

měsíc	Příspěvek na provoz CHPD, CHPM a CHPM –svč OZP		Překlenovací příspěvek		Příspěvek na dopravu		Příspěvek na zpracování	
	zaměstnanci		zaměstnanci		zaměstnanci		zaměstnanci	
	stav ke konci sled. měsíce	celkem od počátku roku	stav ke konci sled. měsíce	celkem od počátku roku	stav ke konci sled. měsíce	celkem od počátku roku	stav ke konci sled. měsíce	celkem od počátku roku
1	89	0	0	0	0	0	0	0
2	89	0	1	1	0	0	0	0
3	169	80	1	1	0	0	1	1
4	236	147	1	1	0	0	1	1
5	239	150	0	1	0	0	0	1
6	263	174	1	2	0	0	0	1
7	263	174	2	3	0	0	0	1
8	263	174	1	3	0	0	0	1
9	264	175	2	5	0	0	0	1
10	264	175	4	7	0	0	0	1
11	264	175	3	7	0	0	0	1
12	264	175	2	7	0	0	0	1

měsíc	Společensky účelná pracovní místa - vyhrazená místa				Samostatná výdělečná činnost (svč)		CHPM -svč osob se ZP	
	vytvořená místa		umístění uchazeči		umístění uchazeči		umístění uchazeči	
	stav ke konci sled. měsíce	celkem od počátku roku	stav ke konci sled. měsíce	celkem od počátku roku	stav ke konci sled. měsíce	celkem od počátku roku	stav ke konci sled. měsíce	celkem od počátku roku
1	160	13	160	21	74	0	2	0
2	177	52	173	56	81	10	2	0
3	183	96	181	102	85	17	2	0
4	183	133	182	140	85	20	1	0
5	174	159	173	166	84	22	1	0
6	189	196	188	203	89	31	1	0
7	201	221	200	228	87	34	1	0
8	221	249	216	252	94	41	2	1
9	202	278	202	286	94	44	2	1
10	162	286	162	294	95	48	3	2
11	147	291	147	299	100	55	3	2
12	100	296	100	303	97	57	3	2

měsíc	Cílené programy I. (CP) *)				Projekty ESF-OP RLZ a JPD3		Projekty ESF-OP LZZ-VPP	
	vytvořená místa		umístění uchazeči		umístění uchazeči		umístění uchazeči	
	stav ke konci sled. měsíce	celkem od počátku roku	stav ke konci sled. měsíce	celkem od počátku roku	stav ke konci sled. měsíce	celkem od počátku roku	stav ke konci sled. měsíce	celkem od počátku roku
1	0	0	0	0	1 485	125	-	-
2	0	0	0	0	1 514	280	-	-
3	0	0	0	0	1 462	327	48	48
4	0	0	0	0	1 242	361	127	135
5	0	0	0	0	1 172	388	152	162
6	0	0	0	0	1 051	406	152	168
7	0	0	0	0	1 033	406	156	173
8	0	0	0	0	1 031	406	158	183
9	0	0	0	0	1 029	407	159	188
10	0	0	0	0	1 025	407	158	193
11	0	0	0	0	1 021	407	153	199
12	0	0	0	0	1 021	409	95	202

*jde o regionální cílené programy- zřízení míst a úhrada mezd, nejsou zde zahrnuty CP univerzální

Pozn.: příspěvek na nový podnikatelský program nebyl v tomto roce realizován žádným ÚP

měsíc	Projekty ESF-OP LLZ - SÚPM		Uchazeči v rekvalifikaci	
	umístění uchazeči		uchazeči	
	stav ke konci sled. měsíce	celkem od počátku roku	stav ke konci sled. měsíce	celkem od počátku roku
1	-	-	190	162
2	-	-	250	359
3	-	-	257	554
4	-	-	247	713
5	-	-	174	803
6	-	-	90	892
7	0	0	25	903
8	0	0	19	913
9	0	0	107	1 044
10	20	20	141	1 137
11	44	44	145	1 211
12	59	60	19	1 211

Příloha číslo 2:

Získávání informací o vzdělávání a zaměstnávání osob s mentálním postižením

Publikace Kam na školu - Střední školy v České republice obsahuje detailní informace o oborech pro žáky se speciálními vzdělávacími potřebami i nabídku studia v běžných školách v celé České republice. Vydává Národní ústav odborného vzdělávání - www.nuov.cz.

Detailní popis zdravotních požadavků obsahují učební dokumenty ke každému oboru vzdělání - www.nuov.cz.

O požadavcích na výkon jednotlivých povolání informuje Integrovaný systém typových pozic- www.istp.cz.

Centra pro zdravotně postižené Praha – www.czppraha.cz

Informační poradenské centrum Máme otevřeno o.s. – www.mameotevreno.cz

Národní rada osob se zdravotním postižením ČR – www.nrzp.cz

Pohoda o.s. – www.pohoda-help.cz

Portus Praha o.s. – www.portus.cz

Ryrmus o.s. – www.rytmus.org, www.uhr.cz

Sdružení pro pomoc mentálně postižených ČR – www.spmp.cz

Společnost Duha o.s. – www.spolecnostduha.cz

Zaměstnávání všech – www.superkariera.cz

www.bariery.cz/burzaprace

www.zps.prace.cz/zps

www.paceprozp.cz/hedani-prace

www.occupationsquide.cz/cz

www.adip.semsys.cz/index.html

www.mirabilis.cz/odkazy.htm

www.zivefirmy.cz/karlovarsky-kraj

www.zapado.ceskakariera.cz

www.abc.cz/vyhledat/firmy

www.azzpcr.cz

Příloha číslo 3:

Pracovní pozice dle OZP Management

Zde jsou vytipované pracovní pozice, které ve své práci vyhodnotila personální agentura, jejíž specializací je nacházet práci pro zdravotně znevýhodněné osoby, a to ve všech úrovních pracovních pozic po celé ČR.

1. Hutnictví

Hutnické práce

Jednoduché pracovní činnosti při tváření kovů, metalurgii železných a neželezných kovů.

Formířské práce

Jednoduché slévárenské činnosti při ruční a strojní výrobě forem a jader.

2. Strojírenství

Kovářské práce

Ohřev polotovarů ke kování v různých druzích průmyslových pecí, manipulace s polotovary, výroba výkovků a výlisků strojních součástí, náradí a nástrojů za tepla ohýbáním, ručním kováním volným i zápusťkovým a tvářením na všech druzích kovářských strojů.

Nožířské práce

Základní operace při ručním zpracování kovů. Ruční nebo strojní zhotovování nožířských výrobků a jejich součástí včetně jejich montáže, oprav a ostření.

Obrábění kovů, Obráběcí práce

Obrábění jednoduchých součástí soustružením, frézováním, broušením a vrtáním na seřizovaných obráběcích strojích, jednoduché měření obrobek součástek. Základní práce na obráběcích strojích, jednoduché seřizování strojů, jejich běžná údržba, ošetřování běžných pracovních nástrojů.

Strojírenská výroba

Jednoduché práce při výrobě a úpravě strojních součástí, montáže a demontáže jednoduchých strojních součástí a celků, kontrola jakosti materiálů a rozměrů výrobků, zkoušky funkce jednoduchých dílů, výrobků a zařízení.

Strojně montážní práce

Jednoduché rukodělné a montážní práce ve strojírenské výrobě a automobilovém průmyslu. Sestavování jednoduchých strojních součástí a celků, základní operace při ručním zpracování kovů, mazání strojů a zařízení.

Technické služby v autoservisu

Jednoduché a pomocné práce v autoservisu, použití příslušných jednoduchých mechanizačních prostředků a provádění drobné údržbářské práce.

Zámečnické práce

Měření a veškeré operace při ručním zpracování kovů. Sestavování a spojování jednoduchých strojních součástí a celků. Práce podle náčrtů a výkresů. Obsluha základních strojů pro strojní obrábění kovů. Montáž a osazování běžných zámečnických výrobků, ocelových konstrukcí.

3. Elektrotechnika

Elektrotechnické práce a výroba

Výkon pomocných, doplňujících, základních, dílčích a manipulačních pracovních činností elektrotechnického oboru. Montáž a kompletace elektrotechnických zařízení a strojů, manipulace s elektrotechnickým materiálem, výroba elektrotechnických komponent a součástek na montážních a pájecích linkách. Obsluha strojů užívaných při elektrotechnické výrobě.

4. Technická chemie a chemie silikátů

Keramická výroba, Keramické práce

Jednoduché pracovní činnosti spojené s ruční nebo strojní přípravou, úpravou a zpracováním surovin při výrobě užitkové keramiky a porcelánu, keramických izolátorů a dalších porcelánových výrobků včetně dohotovovacích prací. Zhotovování keramických výrobků ručně i s pomocí strojů.

Výroba bižuterie

Výroba polotovarů z různých materiálů a sestavování polotovarů na jednotlivé výrobky bižuterie.

Výroba dutého skla

Práce se sklovinou, dotvarovávání výrobků a manipulace se sklářskými formami.

Výroba lisovaného skla

Lisování skleněných výrobků

Na ručních a poloautomatických lisech, příprava kovových tvárnic, zapalování a rovnání výlisků. Výroba ozdobných předmětů. Zhotovování a tvarování jednotlivých součástí a sestavování ozdobných předmětů z papíru, plastů, textilu, skla a přírodních materiálů ručně i s využitím strojů.

Zušlechťování skla

Zušlechťování sklářských výrobků, zejména broušení a ruční dobrušování a další práce s polotovary.

5. Potravinářství

Cukrářské práce

Jednoduché pracovní činnosti spojené převážně s ruční cukrářskou výrobou – skladování a úprava surovin, příprava těst, tvarování, pečení, plnění, potahování, zdobení, skladování hotových výrobků, obsluha jednoduchých strojů, výroba zmrzlin.

Konzervářské práce

Jednoduché pracovní činnosti při zpracování ovoce, zeleniny a surovin živočišného původu na konzervářské a mrazírenské polotovary a výrobky, při výrobě nealkoholických výrobků.

Mlékařské práce

Zpracování mléka a výroba různých druhů mléčných výrobků.

Pečivářské a cukrovinkářské práce

Práce se surovinami, polotovary, obalovým materiálem, výroba a balení trvanlivého pečiva a cukrovinek.

Pekařské práce

Zpracování těsta na běžné a jemné pečivo, příprava polotovarů k pečení a dokončovací práce, výroba různých druhů chleba a dalších pekařských výrobků.

Potravinářská výroba

Výkon jednoduchých činností a pomocných prací v různých odvětvích potravinářské výroby – přísun, třídění, úprava surovin a polotovarů, jednoduché technologické operace, balení hotových výrobků a manipulace s nimi, včetně sanitace příslušných zařízení.

Řeznické a uzenářské práce

Výkon jednoduchých pracovních činností povolání řezník a uzenář – tj. porážení, bourání, ošetření a zpracování masa.

6. Textilní výroba a oděvnictví

Kloboučnické práce

Zhotovování různých druhů klobouků a čepic, opravování a modernizování klobouků a čepic, aranžování výrobků.

Pletařské práce

Příprava materiálu pro pletení, pletení jednoduchých polotovarů a příprava pletených výrobků pro expedici.

Přádelnické práce

Příprava materiálu pro předení, předení a expedice příze.

Šití oděvů a prádla

Ruční a strojové šití oděvů a prádla, manipulace s oděvními materiály, skladování textilií a výrobků, kompletování výrobků, dokončovací práce, oprava oděvů a prádla.

Textilní výroba

Jednoduché obslužné činnosti a pomocné práce v přádelnické nebo tkalcovské výrobě nebo při zušlechťování textilií. Pomocné práce při běžné údržbě a čištění strojů.

Tkalcovské práce

Příprava materiálu pro tkaní – soukání, manipulace s materiálem, třídění a čištění cívek, navlékání lamel, pomocné práce v úpravně.

Výroba konfekce

Ruční a strojové šití oděvů a prádla, technické konfekce, pokrývek hlavy v průmyslové i zakázkové výrobě, manipulace s hotovými výrobky, metráží a přípravou, kompletování konfekčních výrobků podle velikostních skupin.

7. Kožedělná a obuvnická výroba:

Brašnářské a sedlářské práce

Řemeslné práce při výrobě a opravách brašnářských a sedlářských výrobků z přírodních i umělých materiálů.

Obuvnické práce a výroba

Příprava a opracování materiálů pro výrobu obuvi, zhotovování svršků, ruční a strojové opravy obuvi, přejímka a výdej obuvi.

Výroba usní

Jednoduché práce v koželužské dílně při zpracování kůží na usně, obsluha zařízení a speciální techniky na opracování kůží a usní, obsluha zařízení a potřebného nářadí k zušlechťování těchto materiálů.

8. Zpracování dřeva

Čalounické práce, Čalounická výroba

Práce při čalounění nábytku a dekorátérské práce – úprava materiálů a pružin, popruhování, šití a spojování materiálů, potahování, jednoduché práce se dřevem, zhotovení stříhů a čalounické opravy.

Dřevařské práce

Manipulace se surovinou, ruční a mechanické opracování a uskladňování materiálů a polotovarů v pilařské a překlízkárenské výrobě, výroba obalů a dalších výrobků ze dřeva, obsluha sušáren.

Kartáčnické a košíkářské práce

Zhotovování kartáčnických výrobků, výroba košťat a kartáčů, dekoračních a užitkových předmětů z přírodních materiálů a oplétání výrobků na dřevěné kostře.

Košíkářská výroba, Košíkářská práce

Jednoduché práce při sklizni, třídění a ukládání přírodního materiálu, příprava základního materiálu pro výrobu, pletení jednoduchých košíkářských a galanterních výrobků, pletení, tkaní a vyplétání rohoží. Zhotovování dekoračních a užitkových předmětů, vyplétání výrobků z vrbového proutí, pletení košíků, košů a výroba proutěného nábytku.

Truhlářské práce

Ruční a strojní opracování dřeva a zhotovování různých druhů truhlářských výrobků, konstrukcí a pomocných zařízení.

Zpracovávání dřeva

Provádění jednoduchých pomocných pracovních činností v oblasti dřevařské a truhlářské výroby při výrobě nábytku, výrobků ze dřeva, aglomerovaných materiálů, překližek, zápalek, konstrukčních desek, beden a obalů. Manipulace s materiály, polotovary a výrobky. Práce spojené s ručním opracováním dřeva.

9. Polygrafie a zpracování papíru:

Knihařské práce

Zvládnutí základních vlastností materiálů a technologických postupů při ručním zpracování kartonů, lepenek a ušlechtilých papírů. Obsluha a údržba strojového vybavení. Ruční vazby knihařských výrobků, opravy vazeb.

10. Stavebnictví:

Dělník technických služeb

Manuální práce při údržbě nemovitého majetku měst a obcí a péče o životní prostředí. Převzetí, doprava a příprava materiálu určeného k vykonání práce. Příprava a používání nářadí, příprava pracoviště. Výsadba a ošetřování zeleně, základy ručního opracování kovů a dřeva, jednoduché práce malířské a natěračské, betonářské a zednické, práce na údržbě a stavbě komunikací.

Dlaždičské práce

Ruční zemní práce spojené s dlážděním, dláždění chodníků a vozovek různými způsoby, jejich opravy a rekonstrukce, stavba dlaždičských schodů, chodníkových přejezdů a stromových mís.

Kamenické práce

Ruční a strojové dělení a opracování kamene od suroviny po výrobky, těžba kamene pro kamenickou výrobu.

Klempířské práce ve stavebnictví

Zhotovení, montáž a opravy stavebních klempířských prvků, provádění nepříliš složitých oplechování a jednodušších plechových střešních krytin.

Malířské, lakýrnické a natěračské práce

Příprava povrchu pro malby a nátěry na omítkách, provádění a opravy maleb a nátěrů na různých podkladech běžnými technikami i speciálními nátěry, míchání a tónování barev a tapetování.

Podlahářské práce

Zřizování různých druhů podkladů pod podlahy, kladení dřevěných podlah, podlah z podlahových krytin pružných a textilních, údržba a oprava podlah.

Pokrývačské práce

Přípravné a pokrývačské práce při krytí střech šikmých i plochých.

Sklenářské práce

Řezání skla z tabulí, zasklívání výplní oken a dveří na tmel i beztmelým zasklíváním.

Stavební práce

Manipulace a skladování stavebního materiálu, ruční příprava maltovin a betonových směsí, ruční provádění zemních prací, oplocení, provádění pomocných měřičských prací a pomocných prací dokončovacích.

Stavební výroba

Činnosti spojené s prováděním jednoduchých prací ve stavebnictví souvisejících s přípravou stavebních směsí, zděním, pokládkou dlažeb a inženýrských sítí a dokončovacími pracemi na stavbách, přípravné práce při montáži a demontáži lešení a konstrukcí.

Tesařské práce

Ruční a strojní opracování dřeva, zhotovení, sestavení a montáž různých druhů tesařských výrobků, konstrukcí a pomocných zařízení, montáž a demontáž lešení, zhotovení a demontáž pevných a posuvných lešení.

Zednické práce

Příprava stavebních směsí a materiálů, zdění zdiva z různých materiálů, jednoduché betonářské, omítkářské a izolační práce, osazování prefabrikátů a výrobků přidružené stavební výroby.

Železobetonářské práce

Ruční a strojní výroba betonových směsí, jejich doprava, uložení, hutnění, povrchová úprava, železobetonářské práce, výroba prefabrikátů, zhotovování jednoduchých bednění, betonování.

11. Zemědělství a lesnictví

Farmářské práce

Provádění polních prací a pěstování plodin, jednoduché opravárenské činnosti, vedení domácnosti a ekonomiky farmy.

Květinářské a aranžérské práce

Zpracování půdy a ošetřování zahradnických zemin, výsev, výsadba a pěstování květin, sklizeň, třídění a expedice květin, vazba a aranžování květin.

Květinářské, zelinářské a ovocnářské práce

Ošetřování květin, zeleniny a ovocných dřevin, příprava semen, výsevy, vysazování a rozmnožování rostlin, řez ovocných dřevin, hnojení a ochrana rostlin, sklizňové práce, třídění, skladování a expedice.

Lesní výroba

Práce s ručním a mechanizovaným nářadím při obnově lesa, výchově a ochraně lesních porostů, v lesním semenářství a školkařství a v přidružené lesní výrobě, základní práce při ručním obrábění dřeva.

Opravářské práce

Činnosti související se základním ručním a strojním obráběním kovů, údržba a opravy zemědělských strojů a zařízení, údržba a běžné opravy traktorů a přípojných vozidel.

Pěstební a lesnické práce

Pěstební práce v lesním hospodářství, výběr dřevin pro dané stanoviště, ochrana dřevin a ovládání používané mechanizace.

Rybářská výroba

Jednoduché práce v sektoru rybářství, činnosti při přihnojování rybníků, vysekávání porostů a jejich kompostování, příkrmování ryb, výtěrech ryb, stokování a při výloveh.

Sadovnické a květinářské práce

Práce při úpravě terénu pro sadovnické základy, vysazování okrasných dřevin, ošetřování sadovnických základů, výsadba a ošetřování květinových záhonů, zakládání a ošetřování travnatých ploch, zazimování okrasných dřevin a trvalek, základní vazačské práce.

Vinohradnické a ovocnářské práce

Obsluha jednoduchých závěsných nářadí, vykonávání manipulačních a jiných prací při pěstování a rozmnožování vinné révy a ovocných dřevin.

Zahradnické práce

Výkon pomocných prací v zahradnických oborech, ve vinohradnictví i vinařství. Jedná se o práce spojené s množením, výsadbou, ošetřováním, hnojením a ochranou rostlin, výrobou ovoce a zeleniny, realizací sadových úprav.

Zahradnická výroba

Výkon prací v profilových zahradnických oborech i ve vinohradnictví a vinařství. Jedná se o práce spojené s množením, výsadbou, ošetřováním, hnojením a ochranou rostlin, výrobou ovoce a zeleniny, realizací sadových úprav.

Zemědělská výroba

Výkon jednoduchých prací v zemědělských a příbuzných provozech. Pěstování plodin, chov hospodářských zvířat a používání jednoduchých mechanizačních prostředků.

12. Gastronomie, hotelnictví a turismus

Kuchařské práce

Výkon pracovních činností povolání kuchař v zařízeních, poskytujících stravovací služby. Příprava a ošetřování surovin a potravin určených k výrobě a expedici jídel a nápojů, výroba jídel a nápojů, výdej pokrmů, jednoduchá obsluha a základní úklidové práce.

Provoz společného stravování

Pomocné práce na úseku přípravy jídel, jako je například příprava, skladování potravin, manipulace s nimi nebo příprava jednoduchých jídel. Uplatnění jako hoteloví vrátní, zřízenci nebo pokojské a v dalších pomocných pracovních činnostech ve společném stravování na úseku přípravy jídel, obsluhy a v ubytovacích zařízeních.

13. Obchod

Prodavačské práce, Obchodní provoz

Příprava zboží k prodeji, doplňování zboží v provozní jednotce, prodej a technika prodeje zboží, aranžování a vystavování zboží, skladování a ošetřování zboží, manipulace s obaly.

14. Osobní a provozní služby:

Pečovatelské a provozní práce

Výkon pečovatelských prací ve zdravotnických a sociálních zařízeních a v pečovatelských službách. Práce v provozech kuchyní a prádelen, při opravách prádla, úklidové práce a dílčí úkony pečovatelské služby v domácnostech mobilních občanů.

Práce v čistírnách a prádelnách

Výkon pomocných prací při příjmu a přípravě prádla na praní a oděvů na chemické čištění, žehlení prádla a oděvů.

Příloha číslo 4:

**Otázky pokládané jednotlivým zaměstnavatelům společností, kteří nezaměstnávají
osoby s mentálním postižením**

- 1. Uvažujete do budoucna zaměstnávat osoby s mentálním postižením?*
- 2. Jaký důvod Vás k tomu vede?*
- 3. Znáte podmínky zaměstnávání osob se zdravotním postižením?*

Příloha číslo 5:

Mapa Karlovarského kraje



Karlovarský kraj je nejzápadnějším územím České republiky a je po Libereckém kraji druhým nejmenším krajem. Kraj se skládá z 3 okresů - **Cheb,**



Karlovy Vary



a Sokolov.

Příloha číslo 6:

Kontakty a poskytující služby jednotlivých center denních služeb

Cheb

Kamenná 40, 350 02

Tel.: 354 433 024

Fax: 354 433 024

E-mail: szdp.cheb@iol.cz

Vedoucí střediska: Emil Štefan

Pracovní doba: pondělí a středa, 8:00 – 16:00

Poskytované služby:

- prodej – časopisu ZORA, ECHO
 - značek pro motoristy 02 -01
 - baterek pro sluchově postižené
- zajišťování parkování pro motoristy
- částečná oprava sluchadel
- zajištění na detašované pracoviště do Mariánských Lázní a do Aše
- přednášky na schůzích ZO – celého okresu
- spolupráce s dětským domovem
- poskytování informací – o dávkách sociální péče
 - o nových zákonech
 - o důchodovém pojištění
 - o dávkách státní sociální podpory státní sociální podpory
- doporučování zvýhodněných telefonních stanic pro zdravotně postižené občany a přednostní zřízení pro těžce zdravotně postižené děti
- poradenské služby v oblasti sociálně právní, pracovně právní, bytové, daňové, občansko-právní, sociální rehabilitace

Karlova Vary

Vítězná 56, 360 09

Tel.: 353 234 666

Fax: 353 234 666

E-mail: szdp@telecom.cz

Vedoucí střediska: Petr Končel

Pracovní doba: pondělí a středa, 8:00 – 16:00

Poskytované služby:

- sociálně právní poradenství
- právní a psychologické poradenství
- půjčovna kompenzačních a rehabilitačních pomůcek
- prodej prostředků zdravotnické techniky
- přeprava upraveným devíti místným vozidlem
- vydávání a distribuce vlastních neperiodických tiskovin
- pořádání kulturních a sportovních akcí
- pořádání školení a akcí sociální rehabilitace
- poskytování informací o
 - kompenzačních pomůckách
 - bezbariérových přístupech ve speciálních školách
 - pracovním uplatnění osob se ZP
 - dalších organizací zabývajících se problematikou
 - zdravotně postižených a poskytováním služeb
- pomoc při sepisování různých žádostí, odvolání, apod. zdravotně postiženým
- vydávání označení pro zdravotně postižené
- doporučování zvýhodněných televizních stanic
- nově zavádíme služby osobní asistence

Sokolov

Sokolovská 1621, 356 05

Tel.: 352 628 788

Vedoucí střediska: Dana Janurová

Pracovní doba: pondělí a středa 8:00 – 16:00

Poskytované služby:

- základní sociální poradenství
- odborné poradenství, ať sociální nebo zdravotní
- pomoc občanům při zajišťování základních životních potřeb, poskytování všeobecných informací
 - prodej znaků do aut pro zdravotně postižené
 - prodej časopisů
 - prodej baterií, doplňků pro sluchově postižené
 - koordinace činnosti klubu důchodců -zdravotně postižení senioři
 - služby pro zdravotně postižené -masáže, rehabilitaci, tělocvik
 - ozdravné pobyty u moře pro zdravotně postižen
 - vyřizování žádostí o přednostní zřízení tel. stanic pro těžce zdravotně postižené děti
- depistáž -vyhledávání osob zdravotně postižených, osob, kteří pomoc z nějakého důvodu odmítají, či odmítají či o ní nevědí
- spolupráce s regionálními úřady okresu Sokolov, možnost konzultace jednotlivých problémů
- spolupráce s odborníky na poli zdravotním, právním, sociálním problémů

Příloha číslo 7:

Otázky pokládané jednotlivým zaměstnavatelům, kteří zaměstnávají osoby s mentálním postižením

1. *Jaká je právní forma Vašeho zařízení?*
2. *Kolik zaměstnáváte celkově zdravotně znevýhodněných osob?*
3. *Kolik pracovních míst zaujmají osoby s mentálním postižením?*
4. *Jaký počet mentálně postižených tvoří muži a kolik ženy?*
5. *V jakém věkovém rozmezí se pohybují?*
6. *O jaký stupeň mentálního postižení se jedná?*
7. *Domníváte se, že pro člověka s mentálním postižením je ve Vašem kraji dostatečná dostupnost pracovních míst a následně jejich pracovní uplatnění na otevřeném trhu práce?*
8. *Kdy jste začali zaměstnávat osoby s mentálním postižením?*
9. *Co je cílem Vaší práce podle Vás?*
10. *Jak jste začal zaměstnávat tyto osoby? Jakou formou se současní zaměstnanci dozvěděli o Vašem zařízení?*
 - a) *zprostředkováním Úřadu práce*
 - b) *vlastní samostatnou poptávkou Vaší firmy- inzerce*
 - c) *přes „organizaci či sdružení zabývající se problematikou těchto osob*
 - d) *jinou cestou.....*
11. *Jaké podmínky musí splňovat občan, má-li zájem o práci ve Vašem zařízení?*
12. *Plánujete rozšíření pracovních míst pro tyto osoby?*
13. *Na jakých pracovních pozicích tito klienti pracují?*
14. *Musí na tyto zaměstnance někdo dohlížet - bylo přijato na základě jejich přijetí nějaké speciální opatření ve formě dozoru?*
15. *Mají u Vás osoby s mentálním postižením výrazně přizpůsobené pracovní podmínky na pracovišti? (např. úprava pracovní doby, úprava pracovního prostředí...)*
16. *Jsou tedy dodržovány veškeré bezpečnostní podmínky práce. Kdo na ně dohlíží?*

17. *Myslíte si, že osoby s mentálním postižením patří mezi spolehlivé zaměstnance?*
18. *Kdo se podílí na financování Vašeho zařízení?*
19. *Čerpáte na základě zaměstnávání těchto osob příspěvky od Úřadu práce?*
20. *Využívá Vaše zařízení specializované rekvalifikační kurzy pro osoby s mentálním postižením?*
21. *Spolupracuje Vaše zařízení s jinými organizacemi, které se zabývají problematikou, prací či zaměstnáváním osob s mentálním postižením?*
22. *Myslíte, že zaměstnávání těchto osob přináší pro Vaše zařízení výhody? Jaké?*
23. *Myslíte, že zaměstnávání těchto osob přináší pro Vaše zařízení nevýhody? Jaké?*
24. *Setkáváte se s ochotou podporovat finančně Vaše pracoviště ze strany občanů, firem...?*
25. *Nabízíte zaměstnancům další služby v rámci Vašeho zařízení?*
26. *Máte nějaké plány do budoucna?*

Příloha číslo 8:

Chráněné dílny v Sokolově; ZDRAPO, o.s



Chráněné dílny v Sokolově

Gagarinova 2048

Sokolov

tel.: 352 638 877

fax:352622 388

gub@volny.cz





Příloha číslo 9:

Chráněné dílny Jocker o.s.



Karlova 392/17

Cheb 350 02

dilnyjoker@sezam.cz

tel.: 355 327 008

IČO: 266 56 892

DIČ: CZ 266 56 892

Jednatel společnosti: Ivana Šmerdová

Pracoviště:

Rukodělná a šicí dílna (Karlova 17, Cheb)

Recepce (Karlova 17, Cheb)

Bistro Joker (Hradební 22, Fakulta ekonomická, Cheb)

Vedoucí sociálně terapeutické dílny:

Jaroslava Buchnerová , tel.:737 215 480

Bistro Joker

Pracoviště: Hradební 22, Cheb, budova vysoké školy Fakulty ekonomické

Západočeské univerzity v Plzni

Otevírací doba: pondělí - pátek 7.45 – 16.45 hodin

Příloha číslo: 10

Demontážní dílna MARKET – REMONE s.r.o.



Valdštejnova 14

Cheb 350 02

www.vice.cz

kristek.remone@vice.cz

tel.: 354 544 948

Jednatel společnosti: Mgr. Jan Kristek

Středisko elektroodpad - chráněná dílna

Lesní 5

CHEB 350 02

Vedoucí provozu: Ing. Zdeněk Bambousek

bambousek.remone@vice.cz

tel.: 354 439 028

Příloha číslo 11:

Chráněná dílna KRUFIN s.r.o.



Vítězná 2201

356 01 Sokolov

IČO: 26353342 DIČ: CZ26353342

Jednatel:

Julius Krupa

e-mail: krufin@seznam.cz

Obchod:

Kateřina Svobodová

Radomíra Pejclová

Fax: 352 661 839

e-mail: obchod@krufin.cz

Fakturace:

Alena Krupová

e-mail: krupova@krufin.cz

Otvírací doba:

po - pá 7⁰⁰ - 15³⁰