



Zdravotně
sociální fakulta
Faculty of Health
and Social Studies

Jihočeská univerzita
v Českých Budějovicích
University of South Bohemia
in České Budějovice

Jihočeská univerzita v Českých Budějovicích
Zdravotně sociální fakulta
Katedra sociální práce

Bakalářská práce

Podporované zaměstnávání z pohledu zaměstnavatelů

Vypracoval: Hana Myšáková, DiS.
Vedoucí práce: Mgr. Hana Francová, Ph.D.

České Budějovice 2014

Abstrakt

Filosofie podporovaného zaměstnávání se v českém prostředí vyvíjí přes dvacet let, přesto je nadále opomíjenou službou, kterou realizuje několik málo neziskových organizací. Nejenže chybí legislativní ukotvení této služby, ale podobně nejasný pohled na zaměstnávání lidí se zdravotním postižením přichází ze strany společnosti. Současná situace na trhu práce není nijak příznivá. Pro lidi se zdravotním postižením se tak podpora při hledání zaměstnání stává stále více nezbytnou a žádanou pomocí. Důležitým článkem celé problematiky jsou zaměstnavatelé, jejichž postoj k myšlence podporovaného zaměstnávání hraje významnou roli.

Bakalářská práce na téma „Podporované zaměstnávání z pohledu zaměstnavatelů“, jak napovídá sám název, má ambici nahlédnout na podporované zaměstnávání z úhlu pohledu těch, kteří nejsou aktivními iniciátory této služby, avšak jsou důležitými aktéry pro její úspěšnou realizaci, tedy zaměstnavatelé.

Teoretická část práce má snahu přiblížit základní problematiku. Popisuje službu podporované zaměstnávání od historického vývoje po její neodmyslitelný význam. Blíže se zaměřuje na specifika zdravotního postižení a s tím spojený sociální dopad na člověka. Závěr je věnován pracovním možnostem lidí se zdravotním postižením v podmínkách současné legislativní i ekonomické situace.

Praktická část práce je zpracována formou kvalitativního výzkumu. Pro účely výzkumu byla použita metoda dotazování a technika polostrukturovaného rozhovoru. Pro výzkumné šetření bylo zvoleno 8 informantů, a to prostřednictvím záměrného výběru. Získaná data z rozhovorů byla vyhodnocena metodou otevřeného kódování.

Hlavním cílem práce bylo zmapovat zkušenosti zaměstnavatelů se službou podporované zaměstnávání. Dalším zájmem zkoumání byla motivace zaměstnavatelů k realizaci této služby. Výzkumná otázka zněla: „Jaké důvody pro realizaci podporovaného zaměstnávání u zaměstnavatelů převládají?“

Výzkum poukázal na nejčastější skutečnosti, které zásadním dílem předurčují možnost integrace lidí se zdravotním postižením na otevřený trh práce. Na základě rozhovorů a zodpovězení výzkumné otázky bylo možné charakterizovat zkušenosti

zaměstnavatelů se službou podporované zaměstnávání i hlavní motivy zaměstnavatelů k její realizaci. Z výpovědí bylo zjištěno, že zkušenost zaměstnavatelů se službou podporované zaměstnávání je poměrně omezená. Zaměstnavatelé se s ní seznamují nejčastěji prostřednictvím agentury pro podporované zaměstnávání, která je nejenom iniciátorem spolupráce, ale sehrává významnou roli při přijetí uživatele do pracovního poměru. Spokojenost zaměstnavatele s agenturou bývá často i důležitým kritériem úspěšného průběhu tohoto zaměstnávání. Zaměstnávání lidí se zdravotním postižením přináší určitá rizika spojená s limity, jež s sebou nese zdravotní postižení. Toho jsou si vědomi také zaměstnavatelé umožňující těmto lidem pracovat. Impuls k zaměstnání bývá různorodý, od finančních zvýhodnění, firemní filantropie po osobní solidaritu zaměstnavatele. Společenská odpovědnost firmy je trend, s nímž se mnozí zaměstnavatelé teprve seznamují, avšak lze usuzovat, že může mít nemalý vliv na stále více samozřejmé zaměstnávání lidí se zdravotním postižením a tím i častější vyhledávání služby podporovaného zaměstnávání z řad zaměstnavatelů.

Tato bakalářská práce může přispět k pochopení významu práce v životě lidí se zdravotním postižením. Přinese informace o tom, jaké jsou zkušenosti zaměstnavatelů s využitím služby podporovaného zaměstnávání a jaká je jejich motivace k realizaci této služby. Stejně tak může pomoci odhalit překážky integrace lidí se zdravotním postižením na otevřený trh práce.

Klíčová slova: nezaměstnanost, osoba se zdravotním postižením, otevřený trh práce, podporované zaměstnávání, zaměstnavatel

Abstract

The philosophy of supported employment in the Czech Republic has been developing for over than twenty years. Nevertheless this service is still neglected and only a few non-profit organizations put it into practice. The service is not legislatively based and also the society does not have a clear opinion on employment of people with disabilities. Current labour market situation is not advantageous at all. Therefore some support of disabled people looking for a job is becoming more necessary and required. The employers are an important part of the whole problems, because their attitude to the idea of supported employment plays a significant role.

The bachelor's thesis "Supported Employment from the Perspective of Employers" has pretensions to look into supported employment from the employers' point of view. They are not active initiators of the service, but they are important participants for its successful realization.

The theoretical part of the thesis tries to describe the basic problems. It covers the service of supported employment from historical development to its importance. It focuses on special characteristics of disabilities and their social impact on human beings. The closing part is dedicated to working opportunities for people with disabilities in the circumstances of current legislative and economic situation.

The practical part is written in the form of a qualitative research. The method of questioning and semi-structured interviews were used for the purposes of the research. Eight people were chosen intentionally for the survey. The data gained from the interviews were analysed with the method of open coding.

The main aim of the thesis was to map out employers' experience with the service of supported employment. Motivation of employers to put this service into practice was the next part of the research. The question was: „What reasons for realization of supported employment do predominate by employers?“

The research showed the most frequent facts, which predestine the integration possibility of disabled people in open labour market fundamentally. After the interviews and answering the questions of the research, it was possible to describe the employers'

experience with the supported employment service and also their main incentives for its realization. It was found out that employers' experience with the supported employment service is quite limited. Employers often get to know it through the agency for supported employment, which is not only the initiator of cooperation, but it also plays an important role when a disabled person is being employed. An important point of successful employment is often how the employer is satisfied with the agency. The employment of disabled people often brings certain risks connected with the limits of disabilities. Employers, who enable disabled people to work, are aware of that. The impulse for employment can vary from financial advantages, company philanthropy to personal solidarity of the employer. Social responsibility of the company is becoming a trend, that many employers start to know. But it can be presumed to influence the employment of more people with disabilities and at the same time the looking up the supported employment service by the employers.

This bachelor's thesis can be contributive to understanding the importance of employment for disabled people's living. It brings information about the employers' experience with the realization of supported employment and motivation to the realization. It can also help to uncover integration obstacles of people with disabilities in open labour market.

Keywords: unemployment, person with disability, open labour market, supported employment, employer

Prohlášení

Prohlašuji, že jsem bakalářskou práci na téma Podporované zaměstnávání z pohledu zaměstnavatelů vypracovala samostatně a použila jen pramenů a literatury uvedených v seznamu citované literatury. Prohlašuji, že v souladu s § 47b zákona č. 111/1998 Sb. v platném znění souhlasím se zveřejněním své bakalářské 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, a to se zachováním mého autorského práva k odevzdanému textu této kvalifikační práce.

Souhlasím dále s tím, aby toutéž elektronickou cestou byly v souladu s uvedeným ustanovením zákona č. 111/1998 Sb. zveřejněny posudky školitele a oponentů i záznam o průběhu a výsledku obhajoby kvalifikační práce. Rovněž souhlasím s porovnáním textu mé kvalifikační práce s databází kvalifikačních prací Theses.cz provozovanou Národním registrem vysokoškolských kvalifikačních prací a systémem na odhalování plagiátů.

V Českých Budějovicích dne 2. 5. 2014

.....

Hana Myšáková, DiS.

Poděkování

Na tomto místě bych ráda poděkovala Mgr. Haně Francové, Ph.D. za cenné rady, trpělivost, vstřícný přístup a laskavé vedení.

Neméně velké díky patří zaměstnavatelům a jejich zástupcům, kteří se ochotně podíleli na výzkumné části této práce.

Obsah

Seznam použitých zkratk	120
Úvod	121
1 Současný stav	12
1.1 Podporované zaměstnávání	12
1.1.1 Definice podporovaného zaměstnávání	13
1.1.2 Vývoj podporovaného zaměstnávání ve světě	14
1.1.3 Vývoj podporovaného zaměstnávání v České republice	15
1.1.4 Cílová skupina podporovaného zaměstnávání	16
1.1.5 Specifika podporovaného zaměstnávání	16
1.1.6 Proces podporovaného zaměstnávání	18
1.1.7 Význam podporovaného zaměstnávání	20
1.2 Lidé se zdravotním postižením	21
1.2.1 Vymezení zdravotního postižení	22
1.2.2 Potřeby lidí se zdravotním postižením	23
1.2.3 Sociální význam zdravotního postižení	25
1.3 Trh práce a zaměstnávání lidí se zdravotním postižením	27
1.3.1 Legislativní rámec zaměstnávání lidí se zdravotním postižením	28
1.3.2 Pracovní uplatnění a nezaměstnanost	34
2 Cíl práce a výzkumná otázka	36
3 Metodika	37
3.1 Použitá metoda	37
3.2 Charakteristika výzkumného souboru	39
4 Výsledky	40

4.1	Základní anamnéza zaměstnavatele	41
4.1.1	Shrnutí základní anamnézy zaměstnavatele.....	42
4.2	Využití služby PZ.....	43
4.2.1	Shrnutí výsledků využívání služby PZ.....	48
4.3	Postoj k zaměstnávání OZP	50
4.3.1	Shrnutí postoje k zaměstnávání OZP	56
5	Diskuze.....	58
6	Závěr	68
7	Seznam informačních zdrojů.....	70
8	Přílohy	76

Seznam použitých zkratk

APZ	aktivní politika zaměstnanosti
ČUPZ	Česká unie podporovaného zaměstnávání
EUSE	Evropská unie podporovaného zaměstnávání
LZPS	Listina základních práv a svobod
MPSV	Ministerstvo práce a sociálních věcí
OZP	osoba se zdravotním postižením
PPZ	pasivní politika zaměstnanosti
PZ	podporované zaměstnávání
ÚP	úřad práce
WASE	Světová organizace podporovaného zaměstnávání
ZP	zdravotní postižení

Úvod

Lidé se zdravotním postižením a práce? „... I takoví lidé jsou plně lidskými subjekty a mají odpovídající vrozená, posvátná, neporušitelná práva, která přes omezení a utrpení, vepsaná do jejich těl a schopností, zdůrazňují důstojnost a velikost člověka... Postižená osoba je jedním z nás a plně se podílí na našem lidství... Je na místě žádat, aby člověk s postižením cítil, že není odstrčený na okraj světa práce... Ačkoli nepopíráme, že tu jde o úkol složitý a obtížný...“

(Jan Pavel II., 1991, s. 30)

Jednou z nejzávažnějších otázek spojených se zdravotním postižením je problematika zaměstnávání. Každý člověk má o životě své představy a plány s cílem dosáhnout spokojenosti v různých sférách života. Pro většinu lidí se zdravotním postižením není práce jen zdrojem obživy, ale i cestou k získání pocitu lidské důstojnosti.

Současná situace na trhu práce není jednoduchá. Lidé se zdravotním postižením jsou rizikovou skupinou, která má nejenom zatížený přístup na otevřený trh práce, ale i možnost udržet si pracovní místo je vzhledem k stále většímu důrazu na produktivitu práce velmi obtížná. Nezaměstnaný člověk se zdravotním postižením často uspokojuje své individuální specifické potřeby mnohem obtížněji. Mnohdy také nemá takové schopnosti, aby si pomohl sám. Služba podporované zaměstnávání se může pro tohoto člověka stát potřebným prostředkem k plnohodnotnému začlenění do společnosti, zejména do společnosti dospělých, tedy pracujících.

Téma bakalářské práce vychází z mé čtyřleté pracovní činnosti ve službě podporované zaměstnávání. Role pracovního konzultanta se mně stala inspirací k tomu, abych nahlédla na postoje a zkušenosti zaměstnavatelů s realizací této služby. Tato práce přináší pohled odborníků na danou problematiku a dále i zajímavý výzkum se zaměstnavateli, kteří se podíleli na realizaci podporovaného zaměstnávání.

Věřím, že lidé se zdravotním postižením mohou obohacovat náš život stejně tak, jako kdokoliv z nás. Tato práce je provázena myšlenkou, že každý člověk je jedinečnou bytostí, která i přes svá omezení nabízí mnoho výjimečného.

1 Současný stav

1.1 Podporované zaměstnávání

Práce hraje v životě člověka důležitou roli, neboť patří k významným atributům, které určují ekonomický i sociální status jedinců, rodin a tím prosperitu a stabilitu celé společnosti (Krebs a kol., 2010).

Potřeba dostatečně dlouhé a společensky náležitě oceňované tělesné a duchovní aktivity, potřeba placené práce v rámci ostatních kulturně uznávaných činností je u člověka silná a obtížně odstranitelná a patří do struktury základních lidských práv a svobod (Buchtová, 2013). Podle Johnové (2004) je možnost sebeurčení, integrace do společnosti a získání finančních zdrojů pro vlastní seberealizaci, zásadní potřebou každého člověka. Lidské potřeby jsou podle Novosada (2009) přirozenou součástí každé osobnosti a rozdíl spočívá jen v tom, jakým způsobem může člověk své potřeby uspokojovat.

Lidé s postižením své potřeby v některých situacích nemohou realizovat obvyklým způsobem (Novosad, 2009). Jak dokládá např. Skřehot a kol. (2009), šanci získat pracovní uplatnění nemají všichni lidé rovnocennou. Většina lidí se zdravotním postižením, kteří chtějí a jsou schopni pracovat, není zapojena do pracovního procesu nebo je jim nabízeno zaměstnání mimo otevřený trh práce. Důvody pro to existují různé, od absence fyzických nebo psychických předpokladů lidí se zdravotním postižením pro určité druhy práce, po neschopnost zaměstnavatelů vyhovět potřebám lidí se zdravotním postižením v ohledu na požadavky pracovního místa, prostředí a režimu pracovních činností.

Vitáková (2005), klade důraz na to, aby pozornost byla věnována možnostem člověka, nikoli jeho omezením, neboť je evidentní, že lidé s postižením se mohou podílet na řadě prací. Někteří lidé se zdravotním postižením však k tomu, aby mohli získat a udržet si pracovní místo na otevřeném trhu práce, nezbytně potřebují určitou míru a formu podpory a právě těm je k dispozici služba **podporované zaměstnávání** (dále též „PZ“).

1.1.1 Definice podporovaného zaměstnávání

„Podporované zaměstnávání je časově omezená služba určená lidem, kteří chtějí získat a udržet si placené zaměstnání v běžném pracovním prostředí. Jejich schopnosti získat a zachovat si zaměstnání jsou přitom z různých důvodů omezeny do té míry, že potřebují individuální osobní podporu poskytovanou před nástupem do práce i po něm“ (Vitáková, 2005, s. 16).

Jde tedy o *„komplex takových služeb, kdy cílem je podporovat zájemce o práci v tom, aby si našel a udržel místo na otevřeném trhu práce a to za rovných platových podmínek“* (Vitáková, 2005, s. 16). Česká unie pro podporované zaměstnání (dále též „ČUPZ“) uvádí, že podporované zaměstnávání se zaměřuje na rozvoj pracovní kariéry uchazečů, které vede k aktivnímu přístupu k vlastnímu pracovnímu uplatnění. Zdůrazňuje individuální potřeby uchazečů o práci a jejich představy o vlastním pracovním uplatnění, s důrazem na pracovní kariéru uchazečů a jejich aktivní přístup k pracovnímu uplatnění (ČUPZ, 2012). Přičemž vysoká míra znevýhodnění není důvodem k tomu, aby tato služba nebyla poskytnuta (Vitáková, 2005).

Matoušek (2003) ve Slovníku sociální práce popisuje podporované zaměstnávání jako: *„Komplex sociálních služeb, které mají zájemce podpořit v nalezení vhodného zaměstnání, udržení tohoto zaměstnání a udržení platových podmínek srovnatelných s jinými zaměstnanci vykonávajícími stejnou práci“*. Matoušek (2003) dále uvádí, že kromě služeb poskytovaných přímo klientovi je nutné připravit i jeho nadřízeného a spolupracovníky na klientovi zvláštní potřeby a posléze monitorovat, jak s těmito lidmi klient vychází a jak svoji práci zvládá.

Evropské unie pro podporované zaměstnávání - **The European Union of Supported Employment** (dále též „EUSE“), definuje podporované zaměstnávání jako: *„... poskytování podpory lidem s postižením nebo jiným znevýhodněným skupinám zajištění a udržení placeného zaměstnání na otevřeném trhu práce“* (EUSE, 2007).

Definice podporovaného zaměstnání Světové asociace pro podporované zaměstnávání – **World Association for Supported Employment** (dále též „WASE“) zní: *„Podporované zaměstnávání může být charakterizováno jako placená práce*

v integrovaném pracovním prostředí s pokračující podporou pro osoby se zdravotním postižením na otevřeném trhu práce. Placená práce pro jedince znamená za stejnou práci stejnou mzdu jako pro pracovníky bez postižení“ (Kamp, Lynch, 2013).

1.1.2 Vývoj podporovaného zaměstnávání ve světě

Podporované zaměstnávání vzniklo v USA v sedmdesátých letech 20. století jako alternativa k tradičním službám pro lidi s mentálním postižením v oblasti zaměstnanosti (Vitáková, 2005). Krejčířová (2005) uvádí, základní myšlenkou tohoto modelu, tedy to, že osoby s postižením na tréninkovém pracovišti učily dovednosti potřebné k vykonávání práce. Dovednosti si pak lidé s postižením měli přenést z tréninkového prostředí na skutečné pracoviště. Záhy se však ukázalo, že tento model není vyhovující a tito lidé nejsou schopni přenést svoje dovednosti do nového prostředí. Na základě revize koncepce vzniklo samotné podporované zaměstnávání, které na rozdíl od původního modelu připravenosti umožňuje nácvik potřebných dovedností přímo na pracovišti. Podle Tomeše (2010) podporované zaměstnávání tedy funguje opačným způsobem: člověk s postižením začne pracovat přímo na běžném pracovišti, kde probíhá trénink s potřebnou individuální podporou.

Již v roce 1984 bylo v USA podporované zaměstnávání legislativně upraveno zákonem *Developmental Disability Act* (Tomeš, 2010). Do Evropy se myšlenka podporovaného zaměstnávání dostala v roce 1986 zásluhou Velké Británie, která založila první agenturu podporovaného zaměstnávání (Kňážko, 2008). Evropské země začaly poskytovat službu většinou v 90. letech minulého století. K nejúspěšnějším průkopníkům v Evropě patří skandinávské státy, zejména Norsko a Švédsko. Z ostatních evropských zemí má podporované zaměstnávání dlouholetou tradici např. v Nizozemí. Dobře fungující národní systém podporovaného zaměstnávání má také Německo, kde je v každém okrese zřízena organizace poskytující tuto službu (Vitáková, 2005).

V České republice bylo podporované zaměstnávání poprvé realizováno v roce 1995 v Praze, a to díky finanční pomoci, kterou zajistila Americká vládní agentura

pro mezinárodní rozvoj (Kňážko, 2008). Dala tak za vznik první agentuře podporovaného zaměstnávání s názvem Rytmus, o. s. Od roku 2000 se tato služba rozšiřovala do dalších regionů, zejména na základě dvou nadregionálních projektů financovaných z prostředků Evropské unie a státního rozpočtu (Vitáková, 2005).

Vitáková (2005) poukazuje na skutečnost, že se podporované zaměstnávání začalo rozvíjet nejen v dalších evropských zemích, ale i ve světě bylo důvodem ke vzniku dvou důležitých zastřešujících organizací, které mají vliv na celkový rozvoj strategie podporovaného zaměstnávání. Jsou jimi: European Union of Supported Employment (EUSE) a Světová World Association of Supported Employment (WASE).

1.1.3 Vývoj podporovaného zaměstnávání v České republice

V České republice je služba podporované zaměstnávání poskytována výhradně nestátními neziskovými organizacemi. V roce 2000 došlo k rozšíření služby do dalších regionů, jejichž financování je zajištěno z prostředků Evropské unie a státního rozpočtu České republiky. V roce 2004 existovalo v České republice celkem 32 poskytovatelů služby podporovaného zaměstnávání, z nichž největší zastoupení měla Praha (Vitáková, 2005). Současnou situaci monitorovala ČUPZ, která na svých webových stránkách uveřejnila dotazníkové šetření. Z výzkumu vyplývá, že pro rok 2012 realizovalo službu podporované zaměstnávání celkem 54 evidovaných agentur, a to převážně formou akreditované sociální služby *sociální rehabilitace* (ČUPZ, 2012).

Česká unie pro podporované zaměstnávání „... je nestátní organizace, jejímž posláním je formulovat, šířit a podporovat myšlenku podporovaného zaměstnávání v České republice“ (ČUPZ, 2014b). Česká unie podporovaného zaměstnávání byla založena 31. 7. 2000, sdružuje poskytovatele služeb podporovaného zaměstnávání, vytváří metodiku v souladu s požadavky *European Union of Supported Employment*, podporuje vznik a rozvoj nových poskytovatelů služeb a zastupuje jejich zájmy, šíří vzdělanost v oboru podporovaného zaměstnávání a obhájí službu podporovaného zaměstnávání jako nezbytné služby. Avšak poskytovatelé služby podporovaného zaměstnávání nejsou povinni být registrovanými členy ČUPZ (Vitáková, 2005).

1.1.4 Cílová skupina podporovaného zaměstnávání

Cílovou skupinou služeb podporovaného zaměstnávání jsou lidé, kteří mají snížené schopnosti v oblasti získávání a zachování vhodného zaměstnání (Vitáková, 2005). Tito lidé jsou v produktivním věku a chtějí pracovat na otevřeném trhu práce, to znamená na běžném pracovišti, kde většina zaměstnanců v oblasti pracovního uplatnění není znevýhodněna. Ovšem při hledání práce a při práci samotné potřebují pomoc a podporu, tak aby došlo k udržení získaného zaměstnání. Potřeba podpory plyne z individuálních specifických potřeb jednotlivce. Znevýhodňujícími faktory je především zdravotní postižení, ale patří sem také různá sociální znevýhodnění jako např. situace při návratu z výkonu trestu odnětím svobody, bezdomovectví, závislosti apod. (Krejčířová, 2005).

Kritérium k posouzení, zda člověk patří do cílové skupiny služby podporovaného zaměstnávání, však není jeho příslušnost k některé z těchto skupin, ale úroveň jeho dovedností (Vitáková, 2005). Dovednostmi vztahujícími se k získávání a udržení si práce jsou míněny veškeré obecné dovednosti v oblastech, které úspěšnost v tomto ohledu ovlivňují, jimiž jsou například péče o sebe a o své prostředí, pohyb v obci včetně používání veřejné dopravy, využívání veřejných institucí, používání školních dovedností a učení se novým věcem, motivace k práci, vlastní pracovní předpoklady a kariéra, provádění pracovních úkonů, orientace v hierarchii pracovníků, včetně jednání se spolupracovníky, každodenní péče o zdraví, bezpečné chování, zvládnutí emocí, úprava zevnějšku, společenské chování a další (Johnová, 2004). Jak uvádí Krejčířová (2005), pro tyto účely slouží hodnocení stupně aktivity člověka a jeho participace ve společnosti a taktéž se bere v úvahu prostředí, ve kterém jedinec žije.

1.1.5 Specifika podporovaného zaměstnávání

Podporované zaměstnávání je realizováno ve spolupráci účastníka programu s pracovním konzultantem a pracovním asistentem za použití metodiky podporovaného zaměstnávání, která se opírá zejména o možnost využití různých kombinací jednotlivých forem podpory (Vitáková, 2005).

Hlavním cílem podporovaného zaměstnávání je snaha, aby lidé se zdravotním postižením získali a udrželi si zaměstnání na otevřeném trhu práce (Vitáková, 2005). Práce na otevřeném trhu práce je pro lidi se zdravotním postižením často prioritou a to i přesto, že v důsledku svého handicapu mají vstup na primární trh velmi zatížený a jejich šance uplatit se bývají nízké (Vysokajová, 2000). Neméně důležitým cílem je výběr samotného zaměstnání, které by mělo odpovídat zájmům, schopnostem, nadání i osobním možnostem těchto lidí. Nedílnou součástí spolupráce je také zvýšení úrovně samostatnosti uživatelů těchto služeb – zprostředkovávat vytvoření či rozvinutí jejich dovednosti potřebné k nalezení, získání a udržení si práce, posílit jejich pracovní návyky a rozšířit zájem o profesní rozvoj (Vitáková, 2005).

Podporované zaměstnávání je specifický pracovní program, který se od jiných programů výrazně odlišuje. Může se jednat o různé služby, které mají některé společné znaky podporovaného zaměstnávání. Jedná se např. o aktivizační služby, terapeutické programy, služby s primárním cílem zajistit základní životní potřeby (např. osobní asistence), služby zaměřené na přechodné zaměstnání a jiné. (Vitáková, 2005).

Znaky podporovaného zaměstnávání lze shrnout do následujících jsou bodů:

1. Cílem je zaměstnat uživatele na otevřeném trhu práce, většina pracovníků zaměstnavatele není znevýhodněna a nepotřebuje tedy zvláštní pomoc.
2. Pracovní konzultant pomáhá uživateli nalézt takové pracovní uplatnění, které má dlouhodobý a stabilní charakter, naplňuje jej a zároveň odpovídá jeho schopnostem a možnostem.
3. Uživatel je zapojen do sociálního života, má rovnocenné pracovní podmínky jako ostatní zaměstnanci a vykonává smysluplnou práci.
4. Uzavřením pracovněprávního vztahu nekončí spolupráce mezi uživatelem a pracovníkem podporovaného zaměstnávání. Uživateli je poskytnuta podpora přímo na pracovišti i mimo něj a podle vývoje dovedností uživatele je postupně snižována. Podpora je poskytována také jeho zaměstnavateli.

5. Uživateli se vyhledává tzv. přirozená podpora, a to jak na pracovišti tak mimo něj. Jedná se o člověka, který bude uživateli pomáhat zvládat pracovní úkoly i další činnosti s tím související.
6. Podpora je poskytována také zaměstnavateli uživatele, a to např. s úpravou pracovního místa a pracovní náplně, s přijímáním uživatele, s vytvořením podmínek pro přijetí uživatele do pracovního kolektivu apod.
7. Služba je časově omezená, tak aby byla efektivní. Maximální hranice poskytování jsou dva roky, v odůvodněných případech lze službu poskytovat déle (Vitáková, 2005).

1.1.6 Proces podporovaného zaměstnávání

Popis procesu podporovaného zaměstnávání je jakýmsi návodem, jak tuto službu realizovat. Krejčířová (2005) uvádí, že pro kvalitní poskytování podporovaného zaměstnávání jsou prioritní zejména zkušenosti, které pracovní konzultant získává při realizaci samotné služby, dále pak porozumění problematice cílové skupiny a v neposlední radě znalost svých vlastních možností.

Pracovní tým v podporovaném zaměstnávání

Každá agentura by měla mít svého vedoucího - **koordinátora agentury**, který je zodpovědný zejména za fungování agentury, její provoz, finanční zabezpečení apod. Dalším členem týmu je **pracovní konzultant**, ten mimo jiné zodpovídá za kvalitní a efektivní poskytování služby konkrétním uživatelům. Poskytuje jim individuální i skupinová setkání, zajišťuje kroky vedoucí k naplnění cíle uživatele, metodicky vede pracovní asistenty a v neposlední řadě zajišťuje potřebnou dokumentaci. Posledním důležitým článkem týmu bývá **pracovní asistent**, který je podřízen pracovnímu konzultantovi a zabezpečuje podporu uživatele přímo na pracovišti (Vitáková, 2005).

Poskytovaná podpora

Vzhledem k tomu, že pracovní život nelze jednoznačně oddělit od ostatních oblastí, není možné poskytovat služby podporovaného zaměstnávání izolovaně. Pracovníci agentury proto spolupracují nejen s blízkým okruhem rodiny a přátel uživatele služeb, ale také s jeho zaměstnavatelem a řadou odborníků v jiných oborech (s ergoterapeutem, obvodním lékařem, osobním asistentem atd.) (Vitáková, 2005).

Podle Buriánové (2010) spolupráce se zaměstnavateli spočívá zejména v jejich aktivním oslovování, informování o možnostech zaměstnávání lidí se zdravotním postižením a následném motivování ke spolupráci. Podle České unie pro podporované zaměstnávání (ČUPZ, 2014a) zajišťuje služba podporovaného zaměstnávání podporu zaměstnavateli jejího uživatele především formou pomoci při administrativě spojené s nově zaměstnaným uživatelem, při pomoci s úpravou pracovního místa, dále pak s vhodnou pracovní náplní a obecně s adaptací na pracovišti. Vitáková (2005) zahrnuje do této podpory také legislativu související se zaměstnáváním lidí se zdravotním postižením, pomoc při zapracování uživatele a podporu při vhodné komunikaci s ním.

Podpora, která je cílená na osoby blízké uživateli, je zejména práce s jeho rodinou. Spolupráce se děje se souhlasem uživatele, který je o tomto kroku vyrozuměn a souhlasí s ním. Pracovní konzultanti by měli spolupracovat s rodinou či blízkým okolím uživatele, ale zároveň dbát na zvyšování jeho samostatnosti. Podpora určená rodinám se týká zejména pomoci při zvládnutí změn, které souvisí s nástupem uživatele do zaměstnání a s předpokladem jeho postupného osamostatňování (Vitáková, 2005).

Podporované zaměstnávání je přizpůsobeno individuálním potřebám každého uživatele. ČUPZ spatřuje podporu uživatele zejména v rámci poradenství a individuální konzultace, přípravě k práci, doprovodech, pracovní asistenci a dalších činnostech, které uživateli pomáhají zvládat dovednosti, které souvisí se přímo či nepřímo se zaměstnáním (ČUPZ, 2014a).

Kňážko (2008) popisuje podporu uživatele jako sled činností vedoucích k tomu, aby uživatel získal místo na volném trhu práce. Příjemcem podpory není jen uživatel, ale i zaměstnavatel, popřípadě i rodina uživatele. Činnosti také vedou k větší nezávislosti uživatele na pracovním konzultantovi, jde o co největší zapojení uživatele.

Fáze spolupráce

Podle Vitákové (2005) má podporované zaměstnávání 4 fáze, během nichž probíhá řada činností, které se konají postupně, ale mohou se i opakovat na základě aktuální situace. Tento proces je ohraničen na začátku projevením zájmu uživatele a na konci získáním stabilního zaměstnávání na otevřeném trhu práce.

V první fázi **dojednávání spolupráce** probíhá výměna informací mezi pracovním konzultantem a zájemcem o službu, jedná se o základní seznámení obou stran, jejich představ o možné spolupráci. Výsledkem této fáze bývá uzavření písemné dohody o poskytnutí služby podporované zaměstnávání. Přichází další fáze **plánování kariéry**, kdy se vytváří představa o zaměstnání a první kroky cíle, které povedou k nalezení vhodného zaměstnání. Ve fázi **zprostředkování vhodného zaměstnání** získává uživatel potřebné dovednosti k nalezení a udržení zaměstnání. V závěrečné fázi je poskytnuta **podpora uživateli po uzavření pracovněprávního vztahu**, cílem této fáze je udržení pracovního místa za poskytnutí podpory uživateli, jak na pracovišti, tak i mimo něj (Vitáková, 2005).

1.1.7 Význam podporovaného zaměstnávání

Ve společnosti existují různé skupiny osob, které se svou příslušností k určité skupině odlišují, takovou skupinu představují i lidé se zdravotním postižením. Svým postižením mají omezený přístup k některým životním šancím, což je důvodem k tomu, aby jim společnost pomáhala v uplatňování jejich práv, v začleňování do společnosti, ale také k dostupnému vzdělávání a zaměstnání (Novosad, 2009).

Zaměstnání je v naší společnosti vnímané jako jeden z prvků integrace, pomáhá lidem také uspokojovat mnohé potřeby, např. potřebu finančního zabezpečení a nezávislosti, potřebu seberealizace, kontaktu s druhými či potřebu strukturace času. Zaměstnání přináší člověku ekonomickou nezávislost, vyšší životní standard, pozitivní vnímání sebe samého, prostor pro navazování sociálních kontaktů atd. Člověk může snáze uspokojovat mnohé životní potřeby, přičemž sama skutečnost, že má člověk zaměstnání, pozitivně ovlivňuje postoj společnosti vůči němu (Šiška, 2002).

V souvislosti s vývojem české společnosti po listopadu 1989 došlo ke změnám v pojetí služeb poskytovaných občanům i ve vnímání samotných uživatelů služeb. V současné době tento vývoj není ještě zdaleka ukončen. Podporované zaměstnávání se však od samého počátku hlásí k ideám rovnoprávného postavení lidí se zdravotním postižením. Stírá totiž význam pojmů „práce schopný“ a „práce neschopný“, ukazuje, že účelné je věnovat prvořadou pozornost zdrojům člověka, nikoli jeho omezením, hledá konkrétní způsoby uplatnění práva na práci pro lidi, jejichž šance nalézt vhodné pracovní uplatnění na trhu práce je ve srovnání s možnostmi ostatních lidí menší (Vitáková, 2005).

1.2 Lidé se zdravotním postižením

V České republice žije přibližně 1,8 milionu lidí se zdravotním postižením, každý rok k nim přibývá asi dvě stě osob, které získaly zdravotní postižení následkem úrazu (Skřehot a kol., 2009). Celkový podíl lidí se zdravotním postižením ve společnosti navíc neustále stoupá. Tato skutečnost je podle Novosada (2000) zapříčiněna endogenními vlivy (např. dědičné či vrozené dispozice), dále vlivy exogenními (např. úraz, nemoc, výchova), ale do určité míry je tento nárůst ovlivněn také pokrokem lékařské vědy.

Lidé se zdravotním postižením se setkávají ve svém životě s různými potížemi. Nejedná se pouze o komplikace spojené s postižením jako takovým, ale také o překážky, které jsou způsobené jejich znevýhodněním. Zdravotní postižení může znemožňovat účast lidí na společenském životě. Podle Novosada (2000) k plnohodnotnému a spravedlivému začlenění do společnosti nestačí pouze organizační, technické a právní prostředky, ale sama společnost musí integraci lidí se zdravotním postižením umožnit ve svých myslích a srdcích. Tzn. poznat, že lidé se zdravotním postižením mohou obohacovat náš život, avšak společnost musí být otevřena tomu, poznat jejich radosti i starosti, ať jsou jakákoliv. Jak uvádí Vágnerová a kol. (2000) vztah k lidem s postižením je podmíněn tolerancí a respektem individuality každého jednotlivce. Jde o to, nevnímat ho pouze jako postiženého, ať již s odmítnutím nebo se soucitem.

1.2.1 Vymezení zdravotního postižení

Obecně termíny spojené s postižením bývají často používány nesprávně nebo jsou zaměňovány. Pro vymezení pojmu zdravotní postižení existuje mnoho klasifikačních přístupů. Koláčková, Kodymová (2005) uvádí, že v České republice jich existuje až několik desítek.

Pojem **postižení** je podle definice Světové zdravotnické organizace „*částečné nebo úplné omezení schopností vykonávat některou činnost či více činností, které je způsobeno poruchou nebo dysfunkcí orgánů*“ (Novosad, 2000, s. 13).

Matoušek (2003, s. 271) ve svém Slovníku sociální práce definuje **zdravotní postižení** jako „*postižení člověka, které nepříznivě ovlivňuje kvalitu jeho života, zejména schopnost navazovat a udržovat vztahy s lidmi a schopnost pracovat*“. Naopak zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti říká, že osobami se zdravotním postižením jsou fyzické osoby, které jsou orgánem sociálního zabezpečení uznány invalidními v prvním, druhém nebo třetím stupni. Přičemž za osoby se zdravotním postižením se považují i fyzické osoby, které byly orgánem sociálního zabezpečení posouzeny, že již nejsou invalidními, a to po dobu 12 měsíců od dne tohoto posouzení. Zákon č. 108/2006 Sb., o sociálních službách rozumí zdravotním postižením „*tělesné, mentální, duševní, smyslové nebo kombinované postižení, jehož dopady činí nebo mohou činit osobu závislou na pomoci jiné osoby*“.

V současnosti je upřednostňováno používání označení *člověk se zdravotním postižením*, namísto výrazu *zdravotně postižený*. Podle dohod představitelů mezinárodních organizací je takové označení považováno za etičtější, neboť vyjadřuje, že samo postižení není integrální součástí člověka, ale pouze jedním z jeho osobnostních rysů (Švarcová-Slabinová, 2011). Jak uvádí Novosad (2009) je třeba brát zřetel na to, že člověk je vždy na prvním místě. Proto je žádoucí mluvit o lidech s postižením, nikoliv o invalidech, či o postižených lidech.

Pojem **postižení (disability)** se často mylně nahrazuje pojmem **znevýhodnění (handicap)**. Podle Švarcové-Slabinové (2011) je handicap chápán jako ztráta nebo omezení příležitosti účastnit se společenského života na stejné úrovni jako ostatní. Neznamena tedy skutečnost postižení, ale spíše konflikt ve vztahu mezi člověkem

a prostředím, v němž žije. Podle Slovníku sociální práce (Matoušek, 2003, s. 74) je *hendikep* neboli *handicap* definován jako „*nepříznivá sociální situace člověka, vyplývající z poruchy nebo omezené schopnosti*“. Vágnerová (2012) popisuje handicap jako znevýhodnění, které je dáno určitým omezením nebo postižením, ale hlavně pak možnostmi jeho subjektivního zvládnutí a sociální pozicí jedince. Jde tedy o míru zatížení jedince nejen z pohledu biologického.

Krhutová (2010) uvádí, že nelze stanovit jednotnou definici zdravotního postižení, kterou lze použít pro všechny situace a která by byla univerzální. Je třeba brát v úvahu rozmanitost a různost zdravotních postižení. Jiné definiční vymezení bude pro laický pohled a jiné pro odborné posouzení. Avšak s obecnou definicí, že zdravotně postižený je člověk, který má zdravotní postižení, v dnešním světě nevystačíme.

1.2.2 Potřeby lidí se zdravotním postižením

Ve společnosti často panuje mylná teorie, že lidé se zdravotním postižením mají speciální potřeby, ve skutečnosti tito lidé nemají žádné nadstandardní potřeby, jejich potřeby jsou stejné jako u lidí bez postižení. Rozdíl je ovšem ve způsobu uspokojování a realizování těchto lidských potřeb, kdy lidé se zdravotním postižením své základní potřeby uspokojují obtížněji než ostatní. Důvody jsou různé, nejčastější příčinou však bývají bariéry v životních situacích lidí s postižením. Tento fakt mnohdy zapříčiní, že tito lidé jsou uváděni jako pasivní konzumenti různých výhod, dávek, péče nebo pomoci (Novosad, 2000).

Lidé uspokojují své základní životní potřeby, jimiž jsou např. potřeba spánku, potravy apod. Neméně důležité jsou také psychické potřeby, které jsou podstatné pro zdravý rozvoj osobnosti každého jedince. Podle Matějčka (2004) patří mezi základní psychické potřeby dostatečné množství kvalitních a proměnlivých vnějších podnětů, potřeba smysluplného světa, jako základ učení, potřeba životní jistoty odrážející se v mezilidských vztazích, dále potřeba životní perspektivy. Matějček neopomíná potřebu pozitivní identity, která je předpokladem pozitivního přijetí sebe sama, což

je jednou z podmínek pro pozitivní přijetí druhých a pro uspokojivé společenské začlenění.

Vágnerová a kol. (2000) zmiňuje jako zásadní potřebu bezpečí, potřebu lásky a sebeúcty, potřebu úcty a seberealizace a potřebu poznávání a estetických prožitků. Blíže popisuje hlavní potíže, s nimiž se při naplňování potřeb lidé s postižením střetávají, mimo jiné zmiňuje, že potřeba finančního zajištění i mnohé další mohou být uspokojovány především prostřednictvím placeného zaměstnání. Avšak vzhledem k velké nezaměstnanosti lidí se zdravotním postižením tyto jejich potřeby často nejsou dostatečně naplňovány.

V populaci existuje značné množství různě postižených lidí. Z hlediska jejich důsledků pro další život postiženého jedince, respektive jeho celkového rozvoje, i z hlediska subjektivně prožívané zátěže je užitečné rozlišovat kategorii vrozených a později získaných postižení (Vágnerová, 2012). Člověk s vrozeným zdravotním postižením se od začátku učí s tímto postižením žít, překonávat překážky, osvojuje si sociální role, dovednosti, učí se využívat kompenzačních prostředků, má realistický náhled na dosahování životních cílů. Jak uvádí Novosad (2008), lze tedy obecně říci, že má více času přizpůsobovat se svému zdravotnímu postižení. Naopak člověk, který zdravotní postižení získal až v průběhu svého života, musí změnit svůj životní styl, učít se novým dovednostem, často i změnit životní priority a cíle. Na druhou stranu má výhodu v již existujících sociálních kontaktů, které nabyl v průběhu svého dosavadního života, má řadu zkušeností, dovedností, které však v důsledku svého změněného zdravotního stavu musí přizpůsobit současné situaci. Nelze tedy říci, zda je některá situace pro člověka výhodnější. Vždy záleží na mnoha faktorech, jimiž jsou např. rodina, sociální vztahy, nabídka kompenzačních pomůcek, ale také osobnost člověka s postižením.

Vágnerová a kol. (2000) uvádí skutečnost, kdy nedostatečné naplňování potřeb lidí se zdravotním postižením má vliv na vývoj jejich osobnosti. Při utváření osobnosti hraje důležitou roli míra přijetí či nepřijetí ze strany společnosti. To, jaký společnost zaujímá postoj vůči lidem s postižením, ovlivní také to, jak sami tito lidé přijmou své postižení, jak ovlivní jejich identitu, sebehodnocení a zda přijmou svou roli. Člověk s postižením

není často schopen vyrovnaného sebehodnocení, dostatečné soběstačnosti, tak aby se uměl vyrovnat se svou odlišností a vytvořit si uspokojující individuální identitu. Pörtner (2009) zmiňuje rozpor v postoji lidí s mentálním postižením k sobě samým a ke svému postižení. Důvodem je očekávání společnosti, že se tito lidé přizpůsobí, ale zároveň přijmou své postižení. U lidí s postižením ovšem často dochází právě k popírání vlastního postižení s obavou z diskriminace. Je proto velmi důležité, aby společnost přijala člověka s postižením, podporovala a umožnila mu nahlédnout na jeho pozitivní stránky.

Podle Vágnerové a kol. (2000) je postižení pro člověka vždy náročnou životní situací. Působí na jedince dlouhodobě zatěžujícím vlivem, zvyšuje u něj stres, zhoršuje jeho každodenní situaci a způsobuje četné konflikty a frustrace. Tyto frustrace a deprese mohou podle Novosada (2000) vést k tomu, že někteří lidé s postižením se dokonce uzavírají do svého světa, neuspokojené potřeby bývají důsledkem prudkých změn nálad a pocitů bezmocnosti. Při vleklých a opakovaných potížích mohou tyto emoce vést až k problémům s integritou jedince. Vágnerová a kol. (2000) uvádí, že hlavní problém přitom nespočívá v primárním omezení způsobeném handicapem, ale ve stigmatizaci, v sociálním významu tohoto postižení. Nejzávažnější potíže pak vychází z nízkého sociálního statusu jedince s postižením a z jeho ztížené možnosti navázání kontaktu.

1.2.3 Sociální význam zdravotního postižení

Při uspokojování potřeb řeší lidé se zdravotním postižením neobvyklé životní situace a překovávají různé překážky, které jsou zapříčiněny fyzickými či psychickými bariérami. Handicapovaní jsou heterogenní skupinou a také překážky, s kterými se setkávají, jsou různého charakteru. V kontaktu se společností bývá primární bariérou samo zdravotní postižení jako takové, které může být na první pohled patrné nebo nikoliv (Vysokajová, 2000).

Život s postižením při uspokojování potřeb ovlivňují různé faktory jako např. biologické, psychologické, sociální aj. Novosad (2000) dále rozlišuje *subjektivní činitele* (např. zdravotní stav, osobnostní rysy, sebehodnocení, vzdělání postiženého),

objektivní činitele (např. rodina, okruh přátel, postoje společnosti, životní prostředí, fungování neziskového sektoru) a *institucionální činitele* (např. sociální politika, politika zaměstnanosti). Jedním z objektivních činitelů, které negativně ovlivňují život lidí se zdravotním postižením, jsou přetrvávající předsudky ve společnosti.

Předsudky ve společnosti

Podle Vágnerové (2012, s. 190) je **předsudek** typický svou rigiditou, iracionalitou a obtížnou ovlivnitelností novými zkušenostmi, je „*nepřesným, emočně zkresleným a nesprávným hodnocením situace, ale pro lajka výhodný, nemusí se namáhat uvažováním o věcech, které nezná.*“ Stejně tak Švarcová-Slabinová (2011) spatřuje existenci předsudků ve společnosti zejména z důvodu nevědomosti, neopodstatněných obav a nepochopení potřeb lidí s postižením, což sebou přináší mnohdy nepřátelský postoj společnosti vůči lidem s postižením.

Nejenom, že předsudky vůči lidem se zdravotním postižením vytváří určitou bariéru, Novosad (2009) uvádí, že vedou ke **stigmatizaci** a negativnímu hodnocení ze strany společnosti. Podle Vágnerové a kol. (2000) je postoj členů společnosti k lidem se zdravotním postižením nepříznivý, protože jejich kognitivní složka je většinou slabá, neboť mají nedostatek informací. Tato neznalost má za následek převahu emocionálního postoje, který bývá poněkud ambivalentní, protože pod vlivem pojetí nemoci jako něčeho nežádoucího jsou lidé s postižením považováni za objekty soucitu, ale na druhou stranu vzbuzují i hrůzu či odpor jako symboly něčeho neznámého.

Inkluze lidí se zdravotním postižením

Lidé se zdravotním postižením nepotřebují lítost a soucit, ani nadměrné zahrnutí péčí, ale naopak podporu a možnost plně se integrovat do společnosti a stát se jejími plnohodnotnými členy (Skřehot a kol., 2009).

V souvislosti se sociální reformou se stále více používají pojmy integrace a inkluze. Uzlová (2010) uvádí, že tyto dva pojmy bývají často vnímány jako synonyma. Nejprve se prosadil termín **integrace**, který Jesenský (1995, s. 15) popisuje jako „*stav soužití osob s postižením a intaktních osob, kdy se samotný postižený nepovažuje za zvláštní*

součástí společnosti a kdy ani intaktní společnost nepocituje postiženého jako zvláštní součást“. V současné době se ovšem do popředí dostává pojem **inkluze**, jako vyšší stupeň integrace, která se na rozdíl od integrace nezaměřuje pouze na potřeby jedince se znevýhodněním, ale bere v potaz potřeby celé společnosti, tak aby byla ve vzájemném souladu (Uzlová, 2010).

Termíny jako integrace, sociální začleňování jsou také součástí právních předpisů. Podle zákona č. 108/2006 Sb., o sociálních službách je **sociální začleňování**: *„proces, který zajišťuje, že osoby sociálně vyloučené nebo sociálním vyloučením ohrožené dosáhnou příležitostí a možností, které jim napomáhají plně se zapojit do ekonomického, sociálního i kulturního života společnosti a žít způsobem, který je v dané společnosti považován za běžný.“* Novosad (2000) spatřuje příčinu nedostatečného začleňování v nevyužití dostatečných mechanismů k vyrovnávání příležitostí a kompenzaci překážek. Lidé se zdravotním postižením se pak stávají závislí na pomoci druhých, vedou život v osamělosti, jsou nezaměstnaní apod. Vágnerové a kol. (2000) zdůrazňuje potřebnou integraci lidí se zdravotním postižením při volbě povolání, při vstupu na trhu práce, při vytváření partnerských vztahů a zakládání rodiny, ale také při trávení volného času.

Slowík (2010) spatřuje zásadní problém v obtížné, nedostatečné či zcela chybějící komunikaci mezi lidmi s postižením a většinovou společností. Komunikace je totiž jedním ze základních předpokladů úspěšné socializace každého člověka a také co nejméně konfliktního vztahu mezi lidmi s postižením a lidmi bez postižení. Novosad (2009) zmiňuje důležitost multikulturní výchovy, která napomáhá vzájemnému porozumění, komunikaci a toleranci mezi majoritními a minoritními skupinami, mezi které patří i lidé se zdravotním postižením.

1.3 Trh práce a zaměstnávání lidí se zdravotním postižením

Trh práce je místem, kde se střetává nabídka a poptávka specifického zboží – pracovní síly. Specifikem pracovní síly, na rozdíl od jiného zboží je skutečnost, že ji nelze oddělit od člověka (Tomeš, 2009). V posledních letech prošel trh práce řadou změn, které byly

vyvolány transformací ekonomického systému a změnou politického systému. Centrálně plánovaná ekonomika se změnila v kapitalisticky řízenou ekonomiku a vznikla tak tržní společnost, jejímiž znaky jsou zejména vysoká orientace na výkon (Buchtová, 2013). Výslednou „cenu“ pracovní síly pak ovlivňuje stupeň kvalifikace pracovní síly, která je dána vzděláním, zkušenostmi, dobou praxe v oboru apod. (Tomeš, 2009).

Při snaze o integraci lidí se zdravotním postižením na trh práce je důležitá legislativní ochrana, která zajistí stejné příležitosti pro uplatnění se na trhu práce a výkonu zaměstnání jako u lidí bez postižení. Pouze legislativní ochrana však nestačí, neboť lidé s postižením potřebují při integraci na pracovní trh pomoc při překonávání bariér souvisejících s jejich postižením specifická opatření. Díky specifickým opatřením se totiž mohou dostat na trh práce i s takovým lidským kapitálem, který je ovlivněn jejich zdravotním postižením (Vysokajová, 2000)

1.3.1 Legislativní rámec zaměstnávání lidí se zdravotním postižením

Lidé se zdravotním postižením mají stejná práva jako lidé bez postižení. Švarcová (2000, s. 14) definuje **lidská práva** jako „*práva, která lidem dovolují rozvíjet a využívat jejich možnosti a schopnosti a uspokojovat základní materiální a duchovní potřeby*“.

Sobek (2007) uvádí, že lidská práva vychází z potřeby lidí žít tak, aby byla respektována a chráněna jejich hodnota a důstojnost. Respektování lidských práv a svobod je základem spravedlivého uspořádání společnosti, přičemž v České republice jsou základní práva a svobody zakotveny v Ústavě, v Listině základních práv a svobod (dále též „LZPS“) a dále pak v rámci závazných mezinárodních úmluv. Tato práva zaručují všem občanům České republiky, tedy i lidem se zdravotním postižením nezpochybnitelný prostor, ve kterém mohou svobodně rozvíjet a naplňovat svůj život.

Listinou základních práv a svobod (Ústavní zákon č. 2/1993 Sb., v platném znění) je zaručeno právo na práci. Články, které toto právo zajišťují, jsou následující:

- Každý má právo na svobodnou volbu povolání a přípravu k němu, jakož i právo podnikat a provozovat jinou hospodářskou činnost (čl. 26 odst. 1).
- Zaměstnanci mají právo na spravedlivou odměnu za práci a na uspokojivé pracovní podmínky (čl. 28).
- Ženy, mladiství a osoby zdravotně postižené mají právo na zvýšenou ochranu zdraví při práci a na zvláštní pracovní podmínky (čl. 29 odst. 1).
- Mladiství a osoby zdravotně postižené mají právo na zvláštní ochranu v pracovních vztazích a na pomoc při přípravě na povolání (čl. 29 odst. 2).

Tomeš (2009) uvádí, že právo na práci neznamena právo na určitou práci, ale je právo na pomoc státu při získávání práce, při přípravě na povolání a na podporu v nezaměstnanosti. Právo na práci se realizuje prostřednictvím **státní politiky zaměstnanosti**, která směřuje k dosažení rovnováhy mezi nabídkou a poptávkou po pracovních silách, produktivnímu využití zdrojů pracovních sil a k zabezpečení práva občanů na práci. Také Krebs a kol. (2010) vidí významné poslání politiky zaměstnanosti z pohledu zajištění pracovního uplatnění v tržní ekonomice, neboť politika zaměstnanosti přispívá k rovnováze na trhu práce a omezuje nezaměstnanost. Mareš (2002) spatřuje realizaci politiky zaměstnanosti jako velmi důležitý prvek pro fungování specifických nástrojů a opatření pro zaměstnávání handicapovaných, neboť v kulturách ve většině zemí na celém světě zaujímá zaměstnání centrální roli, která ekonomické a sociální postavení.

Politika zaměstnanosti je úzce propojena s celkovou hospodářskou a regionální politikou a prakticky i se všemi obory sociální politiky (Krebs a kol., 2010). Při provádění státní politiky zaměstnanosti spolupracuje stát s dalšími subjekty činnými na trhu práce, především s územními samosprávnými celky, profesními organizacemi, sdruženími osob se zdravotním postižením a organizacemi zaměstnavatelů (Tomeš, 2009). Zároveň politiku zaměstnanosti můžeme rozlišovat na politiku aktivní a pasivní. Opatření **aktivní politiky zaměstnanosti** (dále též „APZ“) vycházejí z aktivního

chování pracovníka a jeho snahy participovat na trhu práce. **Pasivní politika zaměstnanosti** (dále též „PPZ“) naproti tomu vychází z pasivního přístupu nezaměstnaného a jeho závislosti na podpoře sociálního státu (Krebs a kol., 2010).

Právními předpisy, které se vztahují k zaměstnávání osob se zdravotním postižením, jsou zákoník práce č. 262/2006 Sb., ve znění pozdějších předpisů a zákon o zaměstnanosti č. 435/2004 Sb., ve znění pozdějších předpisů.

Podle ustanovení zákoníku práce č. 262/2006 Sb., ve znění pozdějších předpisů, je zaměstnavatel kromě obecných povinností povinen zaměstnancům se zdravotním postižením, zajišťovat na svůj náklad, technickými a organizačními opatřeními, úpravu pracovních podmínek a úpravu pracovišť tak, aby tito zaměstnanci měli možnost co nejširšího a trvalého pracovního uplatnění. Jsou dále povinni provádět zaškolení těchto zaměstnanců a zvyšování jejich kvalifikace, aby mohli při výkonu jejich pravidelného zaměstnání dosahovat pokud možno stejných pracovních výsledků jako ostatní zaměstnanci. Jako klíčovou povinnost zaměstnavatele však stanoví zákon nepřipustit, aby zaměstnanec konal práci, která neodpovídá jeho schopnostem a zdravotní způsobilosti.

Stěžejním a nejucelenějším právním předpisem, kterým stát zabývá problematikou zaměstnávání lidí se zdravotním postižením je **zákon č. 435/2009 Sb., o zaměstnanosti**. Tento zákon definuje právo na zaměstnání: *„Právo na zaměstnání je právo fyzické osoby, která chce a může pracovat a o práci se uchází, na zaměstnání v pracovním vztahu, na zprostředkování zaměstnání a na poskytnutí dalších služeb za podmínek stanovených tímto zákonem“*.

Státní politiku zaměstnanosti vytváří stát, ale podílejí se na ni i další subjekty činné na trhu práce, státní správu vykonávají MPSV a Úřad práce České republiky. Postavení úřadů práce (dále jen „ÚP“) je v našem právním řádu vymezeno zákonem o zaměstnanosti. Krebs a kol. (2010) popisuje úřad práce jako orgán státní správy realizující politiku zaměstnanosti a zajišťující služby zaměstnanosti v daném území, přičemž jeho funkce jsou: informační, poradenská, zprostředkovatelská a podnikatelská.

Dle zákona o zaměstnanosti se osobám se zdravotním postižením poskytuje zvýšená ochrana na trhu práce. Osobami se zdravotním postižením jsou myšleny osoby,

kteřé jsou uznány invalidními v I., II a III. Stupni. Tuto skutečnost je daná osoba povinna doložit posudkem od lékaře nebo potvrzením orgánu sociálního zabezpečení.

Dle § 33 zákona o zaměstnanosti je **zvýšená péče při zprostředkování** zaměstnání určena těm uchazečům o zaměstnání, kteří ji z důvodu věku, péče o dítě nebo z jiných důvodů potřebují. Zvýšená péče je poskytována taktéž osobám se zdravotním postižením. Úřad práce využívá ke zvýšení možnosti uplatnění těchto uchazečů o zaměstnání na trhu práce tzv. individuální akční plán, ten stanoví postup a harmonogram plnění opatření, které vedou ke zvýšení možností uplatnění se na trhu práce pro uchazeče se zdravotním postižením, přičemž plán vychází z možností a schopností uchazeče o zaměstnání, z jeho dosažené kvalifikace a zdravotního stavu. Individuální akční plán je sestaven uchazeči, jenž je v evidenci déle než 5 měsíců.

Mezi další nástroje aktivní politiky zaměstnanosti, kterými stát prostřednictvím úřadu práce poskytuje podporu osobám se zdravotním postižením, patří **pracovní rehabilitace**. Pracovní rehabilitace je souvislá činnost, která se zaměřuje na získání a udržení vhodného zaměstnání osobám se zdravotním postižením, která o takovou rehabilitaci požádá příslušný úřad práce, který hradí náklady s ní spojené. Pracovní rehabilitace je služba zajišťovaná ve spolupráci s pracovními rehabilitačními středisky. Zákon vyjmenovává formy pracovní rehabilitace, mezi něž je zařazena především poradenská činnost, teoretická a praktická příprava, zprostředkování, udržení a změna zaměstnání, vytváření vhodných podmínek pro jeho výkon. Podmínky pro zabezpečení pracovní rehabilitace jsou řešeny v § 69 – 74 zákona o zaměstnanosti.

Jiným typem služby poskytovanou úřadem práce je **chráněné pracovní místo**, je zajištěno *Příspěvkem na podporu zaměstnávání osob se zdravotním postižením na chráněné místo*. Po novelizaci zákona o zaměstnanosti od 1. ledna 2012 došlo ke sloučení institutu chráněného pracovního místa a chráněné pracovní dílny. Novela zákona také nově definovala *chráněné pracovní místo*. Jde o pracovní místo zřízené zaměstnavatelem pro osobu se zdravotním postižením na základě písemné dohody s úřadem práce, která mu umožňuje obsadit volné pracovní místo osobou se zdravotním postižením. Zákon dále upravuje výši *Příspěvku na podporu zaměstnávání osob se zdravotním postižením*, podmínky pro jeho vyplácení a další náležitosti.

Zákona o zaměstnanosti, konkrétně § 79 vyjmenovává, co mohou zaměstnavatelé požadovat od úřadů práce. Zaměstnavatelé mají právo na informace a poradenství ohledně zaměstnávání osob se zdravotním postižením úřad práce je povinen spolupracovat při vytváření pracovních míst pro osoby se zdravotním postižením, pomáhat zaměstnavateli s úpravou pracovních míst a spolupracovat při řešení pracovních podmínek.

Zákon o zaměstnanosti v §81 uvádí povinnost zaměstnavatelů s více než pětadvaceti zaměstnanci, **zaměstnat nejméně 4% osob se zdravotním postižením** z celkového počtu pracovníků. Stanovenou povinnost může zaměstnavatel plnit také tím, že odebírá výrobky nebo přijímá jiná plnění od organizací zaměstnávajících více než 50 % zaměstnanců se zdravotním postižením. Poslední formou plnění je odvod do státního rozpočet. Jedná se o 2,5násobek průměrné mzdy v národním hospodářství za 1. – 3. čtvrtletí příslušného kalendářního roku.

Zaměstnavatel zaměstnávající osoby se zdravotním postižením může dle **zákona č. 586/1992 Sb., o daních z příjmů**, ve znění pozdějších předpisů uplatnit slevu na dani. Daňovým poplatníkům se daň za zdaňovací období snižuje o částku 18 000 Kč za každého zaměstnance se zdravotním znevýhodněním a 60 000 Kč za každého zaměstnance s těžším zdravotním znevýhodněním. Pro výpočet slevy je rozhodný průměrný roční přepočtený počet zaměstnanců se zdravotním znevýhodněním. Pokud není takový zaměstnanec zaměstnán po celý kalendářní rok nebo zaměstnavatel podává daňové přiznání za kratší časové období, použije se k výpočtu částky, o kterou má být daň snížena, průměrný roční přepočtený počet těchto zaměstnanců.

Dalším nástrojem APZ přispívající ke zvýšení zaměstnanosti jsou **Veřejně prospěšné práce**. Jedná se o časově omezené pracovní příležitosti vytvořené zaměstnavatelem nejdéle po dobu 12 kalendářních měsíců. Smyslem tohoto nástroje je pracovní uplatnění uchazeče o zaměstnání. Úřad práce může poskytnout zaměstnateli, s nímž má uzavřenou písemnou dohodu, příspěvek na mzdy nebo na platy zaměstnance. Veřejně prospěšné práce (podle § 112) jsou pracovní příležitosti, které se zaměřují na údržbu veřejných prostranství, úklid, údržbu veřejných budov a komunikací nebo obdobné činnosti ve prospěch obcí nebo státních či jiných obecně prospěšných institucí.

Na tyto práce jsou s ohledem na zdravotní stav přijímány i osoby se zdravotním postižením (dále též „OZP“) v rámci podpory zaměstnatelnosti. ÚP může zaměstnavateli, který vytvořil takovou pracovní příležitost, poskytnout na základě dohody příspěvek na maximálně 12 měsíců ve výši skutečně vynaložených nákladů na mzdu zaměstnance včetně pojistného na sociální zabezpečení a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti a pojistného na zdravotní pojištění, které za sebe odvedl zaměstnavatel z vyměřovacího základu tohoto zaměstnance.

Obdobnou službou jsou **Společensky účelná pracovní místa**, která jsou zaměstnavatelem zřizována nebo vyhrazována a obsazena uchazečem o zaměstnávání, pro kterého není jiné uplatnění. Podle § 113 se rozumí společensky účelnými pracovními místy taková místa, která jsou zaměstnavatelem zřizována nebo vyhrazována na základě dohody s ÚP. Tato místa jsou obsazována uchazeči o zaměstnání, kterým nelze zajistit pracovní uplatnění jiným způsobem. Sem spadají také OZP. Na vyhrazení společensky účelného pracovního místa může být zaměstnavateli poskytnut při zaměstnání OZP příspěvek ve výši skutečně vynaložených mzdových nákladů včetně pojistného na sociální zabezpečení a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti a zdravotní pojištění, které za sebe zaměstnavatel odvedl z vyměřovacího základu tohoto zaměstnance. Pokud zaměstnavatel na tomto místě zaměstná OZP, příspěvek může být poskytnut na dobu jednoho roku.

Další služby aktivní politiky zaměstnanosti, které podporují vytváření nových pracovních míst, jsou: *Překlenovací příspěvek*, *Příspěvek na zapracování*, *Investiční pobídky*. Jednotlivé služby jsou blíže popsány v zákoně o zaměstnanosti.

Specifickým nástrojem APZ jsou **Rekvalifikace**, jejichž cílem je zvýšit uchazeči/zájemci o zaměstnání šanci najít si placené zaměstnání. Uchazeč/zájemce o zaměstnání sepisuje dohodu s úřadem práce o rekvalifikaci, vyžaduje-li to jejich uplatnění na trhu práce. Rekvalifikaci zajišťuje ÚP a poskytuje uchazeči/zájemci náhradu nákladů spojených s rekvalifikací. Uchazeč/zájemce o zaměstnání si může zabezpečit rekvalifikaci sám, stejně tak má nárok na výběr rekvalifikačního zařízení a na výběru pracovní činnosti, pro kterou se chce rekvalifikovat. Po úspěšném absolvování rekvalifikace může úřad práce uhradit cenu rekvalifikace.

1.3.2 Pracovní uplatnění a nezaměstnanost

Pracovní uplatnění je pro člověka se zdravotním postižením nejen zdrojem obživy, ale má významný rehabilitační účinek. Pokud člověk nemá možnost uplatňovat své znalosti, vědomosti, dovednosti, tak časem ztrácí motivaci pracovat na sobě, překonávat překážky, vzdělávat se a věnovat se profesní přípravě (Novosad, 2009).

Obecně je od společnosti očekáváno, že každý člověk, který je schopen práce, bude získávat finanční prostředky prací nebo jinými činnostmi, které jsou s prací spojeny. (Mareš, 2002). Ovšem nutná transformace ekonomiky přinesla také mnoho rizik, zejména nezaměstnanost. Zmizela politika řízení zaměstnanosti a reforma výrazněji diferencovala příjmy, majetek i sociální poměry lidí (Francová, Novotný, 2008). Kapitalistická kultura přinesla také nahrazování produktivní práce technikou. Dochází tak ke konfliktu mezi kulturou a přírodou a dále pak k omezování nabídky produktivní i kulturně obslužné práce. Tento proces uvolňování lidské pracovní síly z mnoha odvětví výroby i služeb má za následek ztrátu pracovních příležitostí a prohlubování nezaměstnanosti (Šmajš, 2013).

Neméně složitá se zdá být současná situace. Celosvětová ekonomika se v posledních letech nachází v recesi, která se nevyhýbá ani České republice, dochází k poklesu výroby a vzniká vysoká nezaměstnanost, která je v moderních společnostech ústředním problémem (Kahoun a kol., 2009). Jedná se o sociálně-ekonomický problém, na který česká společnost není zvyklá. Lidé nebyli na tento typ zátěže dostatečně adaptováni, nedovedli jej řešit, a proto na ně působil jako silně stresující faktor (Vágnerová, 2012).

Je nutné si uvědomit, že nezaměstnanost neohrožuje všechny lidi ve stejné míře. Riziko nezaměstnanosti ovlivňuje zejména vzdělání, věk, pohlaví, zdravotní stav a příslušnost k určité sociální skupině (Vágnerová, 2012). Mezi příčiny vysoké nezaměstnanosti osob se zdravotním postižením patří nedostatečná informovanost lidí se zdravotním postižením o souladu pobírání invalidního důchodu a mzdy nebo platu, nedostatečná vzájemná vstřícnost zaměstnavatelů a osob se zdravotním znevýhodněním, neodpovídající kvalifikace či vzdělání lidí se zdravotním postižením, jejich

nedostatečná orientace na trhu práce v nabídkách zaměstnání a také nízká motivace k práci (Skřehot a kol., 2009).

Lidem se zdravotním postižením přináší nezaměstnanost nejen ekonomické, sociální a psychické problémy, ale zejména problém přiměřeného smyslu života, problém pocitu lidské důstojnosti. Vzhledem ke stále většímu důrazu na produktivitu práce a výkon mají tito lidé v současné společnosti čím dále menší šanci se uplatnit na trhu práce. Doba jejich evidence na úřadech práce několika násobně převyšuje dobu evidence zdravých jedinců. Dostávají se často do bezvýchodné životní situace a pro jejich rodiny to znamená starost o nezaměstnaného postiženého rodinného příslušníka. I když dosavadní systém sociálního zabezpečení se podílí na zajišťování jejich základních materiálních potřeb, společenská integrace skupiny postižených lidí závisí z velké části na širších sociálních, ekonomických a právních podmínkách (Buchtová, 2013).

2 Cíl práce a výzkumná otázka

Hlavní cíl:

Hlavním cílem práce je *zmapovat zkušenosti zaměstnavatelů se službou podporované zaměstnávání*. Výzkum je zaměřen na zaměstnavatele, kteří mají zkušenost s využitím služby podporované zaměstnávání. Cíl práce koresponduje s plánem zjistit, jaké postoje zaujímají zaměstnavatelé k zaměstnávání lidí se zdravotním postižením, potažmo jak hodnotí službu podporované zaměstnávání.

Dílčí cíl:

Zjistit motivaci zaměstnavatelů pro umožnění realizace této služby.

Výzkumná otázka:

„Jaké důvody pro realizaci podporovaného zaměstnávání u zaměstnavatelů převládají?“

3 Metodika

3.1 Použitá metoda

Pro realizaci výzkumu, který je součástí praktické části mé bakalářské práce, jsem zvolila **kvalitativní výzkumnou strategii**, neboť kvantitativní výzkum by v tomto případě přinesl pouze statistické údaje a nepomohl by mi naplnit stanovené cíle práce. Volba kvalitativní výzkumné strategie vychází především z toho, že bych ráda odkryla, odpověď na výzkumnou otázku: „*Jaké důvody pro realizaci podporovaného zaměstnávání u zaměstnavatelů převažují?*“

Kvalitativní výzkum je výzkum, k jehož výsledkům se nedostáváme pomocí statistických procedur ani jiných způsobů kvantifikace a který se snaží o porozumění zkoumaným jevům a jejich vysvětlení (Hendl, 1999). Disman (2002, s. 285) uvádí, že: „*Kvalitativní výzkum je nenumerné šetření a interpretace sociální reality. Cílem tu je odkrýt význam podkládaný sdělovaným informacím.*“ Kvalitativní výzkum se zaměřuje na vytváření nových hypotéz, porozumění sociální realitě a vytváření nové teorie. Kvalitativní výzkum využívá induktivní logiku, kde je pátráno po jakékoliv struktuře, kterou lze nalézt v proměnných. Jeho cílem je nalézt v této struktuře i neočekávané pravidelnosti (Disman, 2002).

V rámci výzkumu byl pojem *zaměstnavatel* nahrazován pojmem **informant** (dále též „INF“). Jako nejvhodnější technika sběru dat, byla zvolena **metoda dotazování** a to **technikou polostrukturovaného rozhovoru**. Rozhovory jsem řídila pomocí dopředu připraveného okruhu témat a otázek, avšak v závislosti na reakce informantů tyto otázky upravovala či doplňovala spontánními otázkami. Disman (2000) k tomu uvádí, že se vychází z předem připraveného okruhu témat a otázek, jejichž pořadí není přesně stanoveno a formulace otázek může být v průběhu rozhovoru upravována. Tazatel má tak možnost doptávat se na potřebné informace, zjišťovat podrobnosti a reagovat na zajímavá zjištění, která plynou z rozhovoru.

Výzkumné šetření s informanty probíhalo od ledna do února 2014, s ohledem na možnosti či přání informantů. Rozhovory probíhaly vždy v kanceláři informantů, během

rozhovorů bylo zajištěno dostatečné soukromí i klid, a to i s ohledem na provozní podmínky zaměstnavatele. Všichni informanti byli v úvodu rozhovoru seznámeni s obsahem a cílem výzkumu a taktéž byli ubezpečeni o anonymitě tohoto výzkumu. Taktéž všichni informanti dali souhlas ke zpracování získaných dat. Délka rozhovorů se pohybovala cca v 60 minutách.

Otázky byly členěny do třech základních okruhů, tak aby byl naplněn hlavní i dílčí cíl výzkumu a nalezena odpověď na výzkumnou otázku. Záznamový list je uveden v závěrečné kapitole *Příloha*.

Otázky lze rozdělit do následujících tematických okruhů:

1. Základní anamnéza zaměstnavatele (např. *Jaká je právní forma Vaší firmy? Na jakou činnost se zaměřujete? Kolik lidí se zdravotním postižením zaměstnáváte?*)
2. Využití služby PZ (např. *Jak jste se seznámil se službou podporované zaměstnávání? Jaká byla spokojenost s průběhem zaměstnávání osoby se zdravotním postižením při poskytování služby podporovaného zaměstnávání?*)
3. Postoj k zaměstnávání OZP (např. *Zabývá se Vaše firma otázkou strategie zaměstnávání lidí se zdravotním postižením? Jaká spatřujete rizika při zaměstnávání lidí se zdravotním postižením?*)

První skupina otázek byla zaměřena na získání identifikačních údajů o zaměstnavateli. Tyto základní údaje posloužily k lepší orientaci v rámci mapování dalších oblastí. Dále pokračovaly otázky týkající se služby podporované zaměstnávání a její využití. Cílem bylo zjistit, míru zkušenosti a orientace zaměstnavatelů v této službě. Na závěr byly pokládány otázky mapující postoj zaměstnavatelů k problematice zaměstnávání OZP.

Hendl (2008) spatřuje kvalitu získaných dat s ohledem na dovednosti tazatele a způsobu zpracování získaných informací. Pro fixaci dat jsem zvolila ruční zápis, a to i přes možné riziko, že nezachytím veškeré detaily rozhovoru. Tematické okruhy jsem upravila **metodou otevřeného kódování**. Strauss (1999) uvádí, že při využití této metody jsou údaje získané z rozhovorů důsledně prostudovány a rozebírány na samostatné části. Zjištěné informace jsou porovnávány, hledají se podrobnosti a rozdíly.

3.2 Charakteristika výzkumného souboru

Výzkumný vzorek se skládal z osmi informantů. Jednalo se o zaměstnavatele, kteří mají zkušenost s využitím služby podporované zaměstnávání při zaměstnávání OZP. Výběr informantů byl proveden prostřednictvím účelového výběru. Tento způsob byl zvolen se záměrem, aby vybraní zaměstnavatelé, kteří mají zkušenost se službou PZ, tvořili pestrou škálu s ohledem na oblast činnosti i právní formu zaměstnavatele.

Zaměstnavatelé byli osloveni v průběhu měsíce prosinec 2014. S žádostí o spolupráci jsem se obrátila celkem na 13 zaměstnavatelů působících v píseckém regionu. Potencionální informanti byli zkontaktováni na základě doporučení organizací MESADA, občanského sdružení, která realizuje službu PZ. Vybrané zaměstnavatele jsem oslovila telefonicky. Celkem 5 zaměstnavatelů odmítlo spolupráci, nejčastěji uváděným důvodem byl nedostatek času či jiné organizační důvody. Celkový počet získaných informantů je tedy 8 z 13 oslovených.

Pro zachování požadované anonymity, jsou informanti, kteří se zúčastnili výzkumu, označeni zkratkami počátečních písmen abecedy, tedy od písmena A do písmene H.

4 Výsledky

V rámci následující kapitoly budou výsledky prezentované za pomoci vytvořených tabulek, a to zejména pro dosažení maximální přehlednosti. Tabulky jsou rozčleněny podle tematických okruhů jednotlivých otázek, přičemž *Tabulka 1* znázorňuje následující rozčlenění.

Tabulka 1: Přehled otázek dle tematických okruhů

TEMATICKÉ OKRUHY		
1. Základní anamnéza zaměstnavatele	2. Využití služby PZ	3. Postoj k zaměstnávání OZP
↓	↓	↓
Tabulka 2	Tabulka 3	Tabulka 8
Právní forma	Seznámení se službou PZ	Pohled na motivaci zaměstnance se ZP
Tabulka 2	Tabulka 4	Tabulka 9
Oblast činnosti	Impuls k zaměstnání OZP s využitím služby PZ	Informovanost o výhodách zaměstnávání OZP
Tabulka 2	Tabulka 5	Tabulka č. 10
Celkový počet zaměstnanců	Podpora poskytnutá zaměstnavateli agenturou PZ	Firemní strategie zaměstnávání OZP
Tabulka 2	Tabulka 6	Tabulka 11
Počet zaměstnaných OZP	Hodnocení spolupráce s agenturou PZ	Rizika zaměstnávání OZP
Tabulka 2	Tabulka 7	Tabulka 12
Pracovní pozice obsazená OZP v rámci služby PZ	Spokojenost s průběhem zaměstnávání OZP při službě PZ	Zkušenost s reakcí společnosti na zaměstnávání OZP
Tabulka 2	---	Tabulka 13
Funkce informanta	---	Hodnocení integrace OZP na otevřený trh práce

Zdroj: Vlastní výzkum

4.1 Základní anamnéza zaměstnavatele

Tabulka 2: Základní anamnéza zaměstnavatele

INF	Právní forma	Oblast činnosti	Celkový počet zaměstnanců	Počet zaměstnaných OZP	Pracovní pozice obsazená OZP v rámci služby PZ	Funkce informanta
A	osoba samostatně výdělečně činná (OSVČ)	provoz prodejní galerie	2	1	prodavačka	živnostník
B	osoba samostatně výdělečně činná (OSVČ)	zahradnictví, sadové a parkové úpravy	3	1	pomocný dělník	živnostník
C	společnost s ručením omezeným (s.r.o.)	hostinská činnost restaurace	4	1	uklízečka	jednatel
D	společnost s ručením omezeným (s.r.o.)	hostinská činnost restaurace	6	2	asistent provozu	jednatel
E	příspěvková organizace	poskytování sociálních služeb	75	8	pomocný pracovník v prádelně	ředitel
F	příspěvková organizace	stravování ve školních zařízeních	120	11	pomocná kuchařka	ředitel
G	obecně prospěšná společnost (o.p.s)	zajištění kulturních služeb	32	6	šatnářka	ředitel
H	akciová společnost (a.s.)	průmyslová výroba	256	14	údržbář	prokurista

Zdroj: Vlastní výzkum

4.1.1 Shrnutí základní anamnézy zaměstnavatele

Výše uvedené údaje se týkají všech 8 informantů, kteří se zúčastnili výzkumu. Jedná se o souhrnné údaje, které vykazují celkové informace o výzkumném souboru.

Při zjišťování základní anamnézy jsem se informantů ptala na údaje, které blíže charakterizují jejich působení na trhu práce. Tyto informace jsou podstatné pro základní dokreslení firemní situace jednotlivých informantů (zaměstnavatelů). Zaměstnavatelé se liší ve své právní formě. Objevuje se zde ziskový i neziskový sektor, obchodní společnost s vysokým počtem zaměstnanců, ale i drobní živnostníci. Oblast činnosti dále přibližuje informantovo zaměření, tedy v jaké sféře působí. Celkový počet zaměstnanců napovídá o velikosti zaměstnavatele, jeho firmy či organizace. Informace o počtu zaměstnanců se zdravotním postižením je zajímavým ukazatelem, přesto pro vyvozování některých závěrů je nutné položit doplňující otázky. Další ukazatel znázorňuje pracovní pozici zaměstnance se zdravotním postižením, kterému byla poskytnuta služba PZ. Posledním ukazatelem je informace o funkci informanta, jakožto zaměstnavatele. Z výsledků anamnézy vyplývá, že rozhovory byly poskytnuty statutárními zástupci či majiteli firem.

4.2 Využití služby PZ

Tabulka 3: Seznámení se službou PZ

INF	Výpověď	Povědomí o službě PZ	Osloven agenturou PZ
A	Se službou PZ se seznámil prostřednictvím regionálních novin, kde agentura PZ inzerovala své služby. Zaměstnavatel kontaktoval agenturu. O existenci agentury dříve nevěděl, ale tušil, že podobná služba existuje.	X	
B	Informace o službě PZ dostal od agentury realizující tuto službu, do té doby ji neznal. „ <i>Dokud mě nezavolali, nevěděl jsem, že podporované zaměstnání existuje a asi by mě nenapadlo zaměstnat někoho s postižením.</i> “		X
C	O službě podporované zaměstnávání se dozvěděl poprvé od agentury PZ, která ho oslovila. V minulosti se zajímal o zaměstnávání OZP, zejména pro finanční výhody, o službě PZ ovšem nevěděl.		X
D	Službu PZ zná od doby, kdy ji v regionu realizuje jedna z agentur PZ. Osobně se angažuje v sociální oblasti a zajímá se o danou oblast i v rámci svých dalších pracovních aktivit. V jeho rodině je dítě se zdravotním postižením.	X	
E	Službu PZ poznal během svého působení v sociálních službách. Ač měl základní informace o službě, o využití služby PZ se blíže nezajímal, a to do doby než byl osloven agenturou PZ. Zdůvodňuje to zejména rozpočtovým omezením a možnými riziky, které podle informací přináší zaměstnání OZP.	X	X
F	O možnosti využití služby PZ věděl. V minulosti již tuto službu využil, a to na základě prvního kontaktu agenturou PZ, která byla iniciativní. Tentokrát byl opět osloven agenturou.	X	X
G	„ <i>Věděl jsem, že něco takového funguje</i> “, avšak se službou PZ se seznámil až v okamžiku, kdy ho oslovila agentura PZ. „ <i>Víte, na to nemá žádný zaměstnavatel čas, zjišťovat komu by mohl pomoci a jak, když hledáte nové zaměstnance, vždycky je kam sáhnout.</i> “		X
H	„ <i>Podporované zaměstnávání jsem neznal, dokud se neozvali z agentury. Proběhlo několik schůzek s jejich zástupci a vyjednali jsme podmínky spolupráce.</i> “		X

Zdroj: Vlastní výzkum

Tabulka 4: Impuls k zaměstnání OZP s využitím služby PZ

INF	Výpověď	Výrazná iniciativa agentury PZ	Finanční výhody při zaměstnávání OZP	Osobní iniciativa v rámci solidarity
A	„Moje nemoc mě přivedla na myšlenku, pomoc někomu, kdo má také zdravotní problémy.“ Agenturu považuje jako výborný prostředek k tomu, takový záměr zrealizovat.			X
B	„Nejdřív jsem se toho obával, ale agentura mě přesvědčila, ať to zkusím. Honza umí vzít za práci a to je pro mě nejdůležitější, jinak by tu už nebyl, ať zdravý nebo nemocný.“	X		
C	Důležitou roli hrála pomoc ze strany agentury, která poskytla dostatek informací a zajistila „veškerý servis“. Zmiňuje také finanční výhody.	X	X	
D	„Chtěl jsem lidem ukázat, že i lidi s postižením jsou schopní a můžeme se od nich mnohému učit.“ Důležitou roli při rozhodování sehrála možnost využít pracovní asistenci.			X
E	Impuls přišel na základě dobré spolupráce s agenturou a přesvědčení, že zaměstnávání OZP nenaruší provoz.	X		
F	„Agentura se ozvala v pravou chvíli, hledali jsme někoho do kuchyně.“ Pro zaměstnavatele bylo lákavé také daňové zvýhodnění.		X	
G	„Dobře se nám jednalo s pracovníkem agentury, postižení paní Lady nebylo na přítěž, tak proč bychom ji nedali šanci.“	X		
H	Firma si uvědomuje svou společenskou odpovědnost. Zaměstnavatel neopomíjí finanční výhody a také výraznou iniciativu agentury.	X	X	

Zdroj: Vlastní výzkum

Tabulka 5: Podpora poskytnutá zaměstnavateli agenturou PZ

INF	Výpověď	Pomoc při administrativě	Pomoc při vytvoření pracovních podmínek	Pracovní asistence
A	Zásadní podpora byla poskytnuta při výběru vhodného zaměstnance, vytvoření pracovních podmínek pro OZP a poskytnutí informací k možnosti využití finančních výhod.	X	X	
B	Podpora byla poskytnuta především při nástupu zaměstnance se ZP. <i>„Pomohli mi vytvořit nutné papíry, zajistit úřady. Taky jsem poznal, jak mám s Honzou komunikovat.“</i>	X		
C	<i>„Pracovnice agentury mi se vším pomohla, před nástupem s papírováním, kdy jednala s mým účetním. Po nástupu docházela za zaměstnancem, aby si dobře zvykal a rychleji se zaučil.“</i>	X		X
D	Před nástupem spolupracovali na vytvoření vhodných pracovních podmínek – úpravě pracovního místa, pracovní náplně, následně byla poskytnuta pracovní asistence.	X	X	X
E	Podpora byla poskytnuta zejména při vytváření pracovních podmínek, adaptaci zaměstnance, poradenství týkající se komunikace s OZP a též byla poskytnuta pracovní asistence.		X	X
F	Výraznější podpora od agentury byla poskytnuta před nástupem zaměstnance, zejména se jednalo o pomoc při vytváření pracovních podmínek a pracovní náplně.		X	
G	<i>„Využili jsme hlavně pomoc před nástupem zaměstnance, radili jsme se, jak upravit pracoviště a jak připravit pracovní kolektiv na přijetí postiženého člověka.“</i>		X	
H	Podpora byla využita při vytváření pracovního místa, náplně práce a dále pak při zajištění pracovní asistence.		X	X

Zdroj: Vlastní výzkum

Tabulka 6: Hodnocení spolupráce s agenturou PZ

INF	Výpověď	Existence slabin agentury PZ	Agentura PZ plnila očekávání
A	Spolupráci hodnotí velmi pozitivně, zejména přístup pracovního konzultanta. Zaměstnavatel hodnotí podporu ze strany agentury jako maximální. Není si vědom žádných slabín agentury.		X
B	Spolupráce byla příjemná, pracovní konzultant měl evidentní zájem o úspěšné zaměstnání OZP. Nedostatek zaměstnavatel spatřuje v omezených možnostech agentury, týkající se dopravování mimo město. <i>„Když jsem byl s Honzou v terénu, mimo město, pracovnice z agentury se za námi nemohla dopravit, protože neměla k dispozici auto.“</i>	X	X
C	<i>„Můžu hodnotit pouze spolupráci s pracovníci, která se mně věnovala, a ta byla výborná. Škoda jen, že agentura není na dosah i přes víkendy.“</i>	X	X
D	Spolupráce fungovala dobře, agentura měla snahu splnit požadavky zaměstnavatele. Nevýhodou agentury je podle informanta časová omezenost pracovních konzultantů a časové omezení poskytování pracovní asistence.	X	X
E	<i>„Jednání s agenturou bylo velmi příjemné a efektivní, nemůžeme si na nic stěžovat. Stále jsme v kontaktu, když je potřeba, voláme si.“</i>		X
F	<i>„Spolupráce byla intenzivní hlavně v počátku, pracovnice zajistila, co bylo nutné, postupně jsme kontakt omezovali. Agentura plnila naše očekávání.“</i>		X
G	<i>„Komunikace fungovala hned od začátku, jinak bychom do toho ani nešli. Nedostatků si nejsem vědom. Naopak jsem nečekal, že se nám pracovnice z agentury bude v takové míře ochotně věnovat.“</i>		X
H	Zaměstnavatel spatřuje slabinu agentury v přeceňování schopností a možností lidí se zdravotním postižením. Agentura by podle informanta měla zlepšit vhodný výběr svých uživatelů/adeptů o práci.	X	

Zdroj: Vlastní výzkum

Tabulka 7: Spokojenost s průběhem zaměstnávání OZP při službě PZ

INF	Výpověď	Delší adaptace OZP na pracovišti	Realizace hodnotících schůzek	OZP pozitivně ovlivnila atmosféru na pracovišti
A	„Agentuře jsem dal jasné požadavky na pracovní místo, měl jsem dobrou ruku při výběru. Zatím nenastaly vážné komplikace a atmosféra na pracovišti je příjemná.“			X
B	Při potížích zaměstnavatel kontaktuje agenturu. „Zpočátku jsem ho musel všechno učit a šlo to pomalu, ale teď už jsme sehraní.“	X		X
C	„Ze začátku byla ze všeho vyplašená, ale práci dělala dobře. Vzniklé potíže jsme řešili s agenturou, později bez ní. Hodnotící schůzky jsem nestíhal.“	X		
D	Hodnotící schůzky probíhaly po ukončení asistence. Adaptace OZP na pracovišti byla náročná, ale v závěru přítomnost OZP pozitivně ovlivnila pracovní kolektiv.	X	X	X
E	„Zpočátku byly obavy, jestli nám zaměstnanec s postižením nenaruší provoz, to se nestalo, naopak. Vše funguje naprosto hladce a naši zaměstnanci ho srdečně přijali.“		X	X
F	Zaměstnanec se déle zapracovával, dnes už je ale rovnocenným zaměstnancem. „Hodnotící schůzky jsem nevyžadoval.“	X		
G	„Nespatřuji téměř žádné rozdíly při zaměstnávání lidí s postižením anebo bez něj. Každý máme nějaké slabiny a tady jsme o nich věděli dopředu.“		X	
H	Informant z časových důvodů odmítl hodnotící schůzky. Zaměstnanec má problém s adaptací, průběh zaměstnání OZP narušuje provoz, zaměstnavatel zvažuje ukončení pracovního poměru.	X		

Zdroj: Vlastní výzkum

4.2.1 Shrnutí výsledků využívání služby PZ

Seznámení se službou PZ (viz Tabulka 3)

V rámci této otázky mne zajímalo, jaké je povědomí zaměstnavatelů o existenci služby PZ před jejím samotným využitím, zejména odkud se o službě PZ dozvídají. Povědomí o službě PZ měli celkem 4 z 8 zaměstnavatelů. Ovšem pouze 2 zaměstnavatelé (A, D) oslovili agenturu z vlastní iniciativy. Ostatní zahájili spolupráci na základě kontaktování agenturou PZ.

Impuls k zaměstnávání OZP s využitím služby PZ (viz Tabulka 4)

Cílem bylo zjistit, jak velkou roli při rozhodování o zaměstnání uživatele služby PZ měla sama agentura PZ, či jaké další faktory měly vliv na konečné rozhodnutí zaměstnat OZP. Z šetření vyplynulo, že nemalou úlohu hraje agentura PZ, která pozitivně působí na zaměstnavatele. Z celkových 8 zaměstnavatelů tuto skutečnost potvrdilo 5 zaměstnavatelů. Méně zaměstnavatelů zmiňovalo finanční zvýhodnění a to celkem 3 zaměstnavatelé (C, F, H). Dalšími faktory byly např. zájem pomoc OZP, přesvědčení o schopnostech potencionálního zaměstnance se ZP nebo působení firmy v rámci společenské odpovědnosti. U 2 zaměstnavatelů (A, D) sehrála důležitou roli při přijetí OZP osobní iniciativa zaměstnavatele v rámci jeho solidarity.

Podpora poskytnutá zaměstnavateli agenturou PZ (viz Tabulka 5)

Zaměstnavatelé využívají podporu ze strany agentury PZ před i po nástupu zaměstnance se zdravotním postižením do pracovního poměru. Nejčastěji využívanou podporou je: pomoc při vytváření pracovních podmínek - zejména úprava pracovního místa, pomoc při vytváření náplně práce, podpora při jednání s OZP, zajištění pracovní asistence, poradenství týkající se finančních výhod. V rámci šetření nelze vysledovat jasné souvislosti. Avšak lze se na základě zjištěného domnívat, že pomoc při administrativě využívají zejména zaměstnavatelé s menším počtem svých zaměstnanců, celkem tuto pomoc využili 4 zaměstnavatelé (A, B, C, D). Více než polovina zaměstnavatelů spolupracovala s agenturou PZ na vytvoření vhodných pracovních podmínek pro

budoucího zaměstnance se zdravotním postižením, tuto pomoc nevyužili pouze dva zaměstnavatelé (B, C). Velmi charakteristickou podporou, kterou agentura nabízí je možnost využití pracovní asistence. Dle šetření využili/umožnili tuto službu celkem 4 informanti (C, D, E, H).

Hodnocení spolupráce s agenturou PZ (Tabulka 6)

Většina zaměstnavatelů, celkem 7 zaměstnavatelů z 8, hodnotí spolupráci s agenturou bez kritických připomínek. Agentura plnila jejich očekávání, zaměstnavatelé hodnotí velmi dobrou spolupráci s pracovními konzultanty, bezproblémovou komunikaci, zájem o bezproblémový průběh zaměstnávání. Celkem 4 zaměstnavatelé (B, C, D, H) vyjmenovali některé slabiny agentury jako např.: menší dostupnost služby PZ mimo město, nemožnost kontaktovat agenturu mimo pracovní dny, časově omezenou podporu ze strany pracovních konzultantů, stejně tak časově omezené poskytování pracovní asistence. Jeden ze zaměstnavatelů (H) vyjádřil nespokojenost s výběrem potencionálních zájemců o práci ze strany agentury, která dle zaměstnavatele může přeceňovat schopnosti některých zájemců o práci.

Spokojenost s průběhem zaměstnávání OZP při službě PZ (viz Tabulka 7)

Zde mě zajímalo několik faktorů, které mohly do jisté míry ovlivnit končnou spokojenost zaměstnavatele s vývojem zaměstnání. Jednalo se o průběh adaptace zaměstnaného uživatele. Celkem 5 zaměstnavatelů uvedlo, že u zaměstnanců se zdravotním postižením probíhala delší doba adaptace na pracovišti než u lidí bez postižení. Zajímavá je také realizace hodnotících schůzek, kterých se účastní zástupce zaměstnavatele, zástupce agentury a zaměstnanec se ZP, jemuž je poskytována podpora. Hodnotící schůzky za účasti všech tří stran, probíhaly pouze u 3 (D, E, G) zaměstnavatelů. 2 zaměstnavatelé (C, H) odmítli schůzky z časových důvodů, ostatní je vnímali jako bezpředmětné. Dále jsem mapovala, zda přítomnost zaměstnance se ZP měla pozitivní vliv na atmosféru pracovního kolektivu. Z výzkumu vyplynulo, že tomu bylo celkem u 4 zaměstnavatelů (A, B, D, E).

4.3 Postoj k zaměstnávání OZP

Tabulka 8: Pohled na motivaci zaměstnance se ZP

INF	Výpověď	OZP byla zaměstnána na základě výběrového řízení	Agentura doporučila konkrétního uživatele	Zaměstnavatel mapoval motivaci budoucího zaměstnance
A	Výběrové řízení zorganizovala agentura. Ta na základě požadavků zaměstnavatele vybrala vhodné adepty z řad svých uživatelů. Motivace uživatelů byla při výběru zaměstnance klíčová.	X		X
B	Výběrové řízení neproběhlo, pouze pohovor se zájemcem o práci. Motivaci zaměstnavatel nezkoumal.		X	
C	Výběrové řízení neproběhlo, motivaci zaměstnavatel neřešil, zajímal se o pracovní zkušenosti.		X	
D	Výběrové řízení proběhlo ve spolupráci s agenturou PZ, zaměstnavatel se zajímal o motivaci potenciálního zaměstnance.	X		X
E	Výběrové řízení neproběhlo, agentura zaměstnavatele oslovila s požadavkem, zda by zaměstnal konkrétního uživatele.		X	
F	Výběrové řízení neproběhlo, proběhl pouze přijímací pohovor. Agentura zaměstnavatele oslovila s nabídkou zaměstnat konkrétního uživatele.		X	
G	Výběrové řízení neproběhlo, ale zaměstnavatel zadal kritéria, která by měl zaměstnanec splnit. Motivace zájemce nebyla zkoumána.		X	
H	Zaměstnavatel ve spolupráci s agenturou uspořádal výběrové řízení, zaměstnavatel nemapoval motivaci, zajímal se zejména o schopnosti a dovednosti zájemce.	X		

Zdroj: Vlastní výzkum

Tabulka 9: Informovanost o výhodách zaměstnávání OZP

INF	Výpověď	Povědomí o finančních výhodách před využitím PZ	Spatřuje i jiné než finanční výhody
A	O finančních výhodách věděl, ale nebyly pro něj výrazně zajímavé. Nefinanční výhodu spatřuje ve vděčnosti zaměstnance se zdravotním postižením.	X	X
B	O finančních výhodách nevěděl, pracovník agentury informanta obeznámil o možnosti využití těchto výhod, informant však nepovažuje současné finanční výhody za zvlášť velkorysé. Obecně nespátřuje zvláštní výhody v zaměstnávání OZP.		
C	Finančních výhod si byl vědom ještě před tím, než ho oslovila agentura. Avšak ocenil by vyšší finanční zvýhodnění. Nefinančních výhod si není vědom.	X	
D	Finanční zvýhodnění považuje za příjemné, nikoliv podstatné. Jako výhody nefinančního charakteru uvádí: obohacení pracovního kolektivu, šíření myšlenky začleňování OZP do společnosti.	X	X
E	Finanční výhody znal, ale nebyly důvodem k zaměstnání OZP. Nefinanční výhody spatřuje zejména v pozitivním ovlivňování pracovního kolektivu při zaměstnávání OZP a získání motivovaných zaměstnanců.	X	X
F	Finanční výhody znal, avšak pro zaměstnavatele nejsou natolik lákavé, aby ho motivovaly k výraznému zaměstnávání těchto lidí. Specifické nefinanční výhody nespátřuje žádné.	X	
G	<i>„Věděli jsme o daňových úlevách a povinném podílu, to je samozřejmě příjemné, šetříme každou korunu. Výhodu vidíme v pozitivní prezentaci na veřejnosti.“</i>	X	X
H	<i>„O finančních výhodách samozřejmě vím a jsou jedním z důvodů, proč zaměstnáváme lidi s postižením, ale naše firma chce také pozitivně působit na veřejnost.“</i>	X	X

Zdroj: Vlastní výzkum

Tabulka 10: Firemní strategie zaměstnávání OZP

INF	Výpověď	Zájem o navýšení počtu zaměstnaných OZP	Vytvořená strategie zaměstnávání OZP	Absence strategie zaměstnávání OZP
A	Strategii vytvořenou nemá, v budoucnu se nechystá rozšiřovat podnikání, tudíž neplánuje přijímat další zaměstnance se ZP.			X
B	<i>„Kdyby Honza odešel, zavolal bych do agentury, jestli nemají někoho šikovného, ale rozhodně neplánuji zaměstnat dalšího člověka s postižením.“</i>			X
C	Informant nemá vytvořenou koncepci. O navýšení počtu zaměstnaných OZP uvažuje pouze v případě, že bude stát vytvářet lepší podmínky pro firmy.			X
D	Do budoucna by rád rozšířil počet OZP minimálně o dvě další místa. V současné době pracuje na koncepci strategického zaměstnávání lidí se ZP.	X	X	
E	O zaměstnání dalších OZP neuvažuje, ale zároveň se tomu nebrání, záleží na okolnostech.			X
F	<i>„Nebráníme se přijmout dalšího člověka s postižením, ale není to naší prioritou.“</i> Strategii zaměstnávání OZP nemají vytvořenou.			X
G	Koncepci nemá, pokud k tomu budou vhodné podmínky, chce zaměstnat další OZP.	X		X
H	<i>„Jsme firma, která dbá na společenskou odpovědnost anaším cílem je vytvářet podmínky pro uplatnění těchto lidí, ale nesmí to ohrozit náš provoz.“</i>	X	X	

Zdroj: Vlastní výzkum

Tabulka 11: Rizika zaměstnávání OZP

INF	Výpověď	Déle trvající zpracování	Nedostatečné zvládnání pracovních nároků	Vysoká míra nemocnosti
A	<i>„Nějaká specifická rizika tu asi jsou, například častá nemocnost, jinak jsou ta rizika myslím stejná jako u zaměstnávání všech ostatních zaměstnanců.“</i>			X
B	<i>„Mám zkušenost jen se zaměstnáváním Honzy, do práce chodí, nemarodí a práci zvládá. Pravda je, že jsou práce, které mu dát nemůžu, protože by je zkazil. Taky se všechno dlouho učí.“</i>	X	X	
C	Spatřuje především následující rizika: nezvládnání pracovních nároků, nemocnost, komunikační bariéra, delší doba na zapracování.	X	X	X
D	<i>„Riziko vidím hlavně v tom, že nezvládnou pracovní zátěž a naruší to celý provoz. Je důležité přemýšlet nad možnostmi každého potencionálního zaměstnance.“</i>	X	X	
E	<i>„S vyšší nemocností nemáme zkušenosti, to záleží asi podle typu postižení. Taky musíme počítat s tím, že nějakou práci prostě nezvládnou nebo budou potřebovat pomoc.“</i>	X	X	
F	Hovoří o rizicích týkající se zvládnání pracovních úkolů. Klade důraz na jasné vymezení pracovních možností OZP před pracovním poměrem.		X	
G	<i>„S vyšší nemocností nemáme zkušenosti, spíše naopak. Riziko nedostatečného zvládnání pracovních nároků můžeme potvrdit, i po delším zapracování některé činnosti nezvládal.“</i>	X	X	
H	<i>„Rizik je mnoho, i když je to individuální podle typu postižení. Ale zaměstnávat lidi s postižením považuji samo o sobě za určité riziko.“</i>	X	X	X

Zdroj: Vlastní výzkum

Tabulka 12: Zkušenost s reakcí společnosti na zaměstnávání OZP

INF	Výpověď	Prezentace zaměstnávání OZP	Absence prezentace zaměstnávání OZP	Zkušenost s negativní reakcí společnosti
A	„Nikde se neprezentuji tím, že zaměstnávám člověka s postižením, myslím, že by to nechtěl ani můj zaměstnanec“		X	
B	„Nikde o tom nemluvím, беру ho jako normálního kluka, stalo se mi, že měl nějaký zákazník divný poznámky, ale neřešil jsem to“		X	X
C	„Veřejně se tím nikde neprezentuju, paní nepřijde se zákazníky do styku. Zpočátku jsem bojoval s personálem, který s tím měl docela problém.“		X	X
D	„O mně je to známo, že spolupracuji s lidmi s postižením. Lidí, kteří s tím mají problém, do mé hospody nepůjdou, ale to už neřeším.“	X		X
E	„Na našich webových stránkách jsme uveřejnili článek s naším zaměstnancem, ale po předchozí dohodě s ním. Zkušenosti máme pouze pozitivní.“	X		
F	„Nepovažujeme za důležité, někde prezentovat, že je naším zaměstnancem člověk s handicapem, nejsme typ organizace, která by si na tom mohla postavit kariéru.“		X	
G	„Ve spolupráci s agenturou a se souhlasem zaměstnance jsme tento počín prezentovali na webových stránkách.“ Informant má zkušenost s negativním přijetím od společnosti.	X		X
H	„Veřejně se prezentujeme tím, že zaměstnáváme osoby se zdravotním postižením. S negativní reakcí máme zkušenosti, a to i z řad našich zaměstnanců.“	X		X

Zdroj: Vlastní výzkum

Tabulka 13: Hodnocení integrace OZP na otevřený trh práce

INF	Výpověď	Současný stav integrace vnímá jako trvalý problém	Současný stav integrace je dostačující	Proveditelnost integrace OZP na otevřený trh práce je nereálná
A	„Myslím si, že lidé s postižením jsou na trhu práce stále diskriminováni a zaměstnavatelé je zaměstnávají pouze na chráněných pracovištích.“	X		
B	„Kdo chce pracovat, měl by dostat šanci, ať je postižený nebo ne, ale asi to vždycky fungovat nemůže.“		X	X
C	„Mně se líbí, co agentura dělá a jak pomáhá lidem, ale kdyby to mělo fungovat plošně, tak už by to dávno fungovalo.“		X	X
D	„Každý člověk něco umí a může být pro společnost přínosem, jenom k tomu někteří potřebují větší podporu a v neposlední řadě pochopení ze strany společnosti.“	X		
E	„My si tady naše zaměstnance hýčkáme a zvláště, když víme, že potřebují naši pomoc, ale nevím, jestli je každý zaměstnavatel ochotný tolerovat jistá omezení těchto lidí.“			X
F	„Podporované zaměstnávání je krásná myšlenka, ale v dnešní době těžko realizovatelná. Práci nemá ani zdravý člověk a potom jsou tady chráněná místa dotovaná úřadem práce.“			X
G	„Myslím si, že integrace lidí se ZP není dostatečná, na druhou stranu vidím, velký posun za posledních několik let.“	X		
H	„Myslím si, že společnost dělá pro lidi s postižením hodně, stát jim poskytuje zvláštní péči a jsou podporováni i v rámci různých projektů“		X	X

Zdroj: Vlastní výzkum

4.3.1 Shrnutí postoje k zaměstnávání OZP

Pohled na motivaci zaměstnance se ZP (Tabulka 8)

V rámci této otázky jsem zkoumala, zda se zaměstnavatel zajímá o důvody zájmu o práci u potencionálního zájemce se ZP. Zajímala jsme se o to, zda zaměstnavatel řeší otázku motivace potencionálního zájemce se ZP, který se uchází o zaměstnání. Z šetření vyplynulo, že motivaci budoucího zaměstnance se ZP, před jeho přijetím, řešili pouze 2 zaměstnavatelé (A, D). Dále vyplynulo, že pouze 3 zaměstnavatelé (A, D, H) uspořádali na dané pracovní místo, na němž je zaměstnaná OZP, výběrové řízení. Přičemž celkem 5 zaměstnavatelů (B, C, E, F, G) oslovila agentura PZ s žádostí o zaměstnání konkrétního uživatele.

Informovanost o výhodách zaměstnávání OZP (Tabulka 9)

Převážná většina, celkem 7 z 8 zaměstnavatelů, měla povědomí o finančním zvýhodnění při zaměstnávání OZP, avšak někteří zaměstnavatelé tato zvýhodnění považují za dostatečně motivující. Pouze jeden ze zaměstnavatelů (B) nevěděl o finančních výhodách při zaměstnávání OZP. Celkem 5 zaměstnavatelů (A, D, E, G, H) spatřuje při zaměstnávání lidí se zdravotním postižením i jiné než finanční výhody. Zaměstnavatelé nejčastěji uváděli následující: obohacení pracovního kolektivu, integrace lidí se ZP do společnosti, získání motivovaného zaměstnance se ZP, prezentace firmy jako společensky odpovědné firmy.

Firemní strategie zaměstnávání OZP (Tabulka 10)

Celkem 3 zaměstnavatelé (D, G, H) projevíli zájem o možné navýšení zaměstnanců z řad osob se zdravotním postižením, přesto pouze 2 z těchto zaměstnavatelů (D, H) mají vytvořenou cílenou strategii. Jeden z těchto zaměstnavatelů (H) hovoří o naplňování závazku být společensky odpovědnou firmou a zaměstnáváním OZP plnit sociální pilíř této koncepce. Ze šetření je patrné, že větší část zaměstnavatelů nemá vytvořenou žádnou strategii, která by zohledňovala zaměstnávání lidí se ZP.

Rizika zaměstnávání OZP (Tabulka 11)

V rámci této otázky jsem mapovala pohled zaměstnavatelů na případná rizika zaměstnávání lidí se zdravotním postižením. Velká část zaměstnavatelů, celkem 6 z 8 zaměstnavatelů vnímá jako riziko delší dobu na zapracování, která je nutná u OZP. Pouze dva zaměstnavatelé (A, F) toto rizika nespatřují. Celkem 7 zaměstnavatelů (vyjma A) uvedlo riziko zvládnání pracovních nároků, kdy zaměstnavatelé mají zkušenost s tím, že zaměstnanec se ZP není schopen zvládat některé pracovní činnosti, které mu byly přiřazeny. Naopak pouze 3 zaměstnavatelé (A, C, H) spatřují riziko v častější nemocnosti lidí se ZP. Zaměstnavatelé se také často shodují ve výpovědi, že rizika spojená se zaměstnávání OZP jsou individuální podle typu zdravotního postižení a omezení, které s sebou postižení přináší.

Zkušenost s reakcí společnosti na zaměstnávání OZP (Tabulka 12)

V rámci této otázky jsem se zajímala zejména o to, zda zaměstnavatelé během doby, kdy zaměstnali OZP, pocítili negativní reakci ze strany společnosti. Celkem 5 zaměstnavatelů (B, C, D, G, H) má zkušenost s negativní reakcí ze strany společnosti, ta se projevila jak ze strany veřejnosti, tak i od zaměstnanců, respektive kolegů zaměstnané OZP. Dále jsem mapovala, zda zaměstnavatel veřejně prezentuje skutečnost, že zaměstnává OZP. Tuto skutečnost potvrdili 4 zaměstnavatelé (D, E, G, H), kteří svou činnost prezentují nejčastěji přes vlastní webové stránky. U dalších 4 zaměstnavatelů neprobíhá žádná oficiální prezentace této činnosti.

Hodnocení integrace OZP na otevřený trh práce (Tabulka 13)

Celkem 3 (B, C, H) zaměstnavatelé považují integraci lidí se zdravotním postižením na otevřený trh práce za dostačující. Ostatní zaměstnavatelé spatřují integraci lidí se zdravotním postižením jako nedostatečnou. 3 (A, D, G) zaměstnavatelé spatřují současný stav integrace lidí se zdravotním postižením na otevřený trh práce jako trvalý problém, avšak zároveň někteří zaměstnavatelé registrují jistá zlepšení. Celkem 5 (B, C, E, F, H) zaměstnavatelů vnímá uskutečnitelnost plné integrace lidí s postižením na otevřený trh práce jako nereálnou myšlenku.

5 Diskuze

Tato práce si klade za cíl zmapovat zkušenosti zaměstnavatelů se službou PZ, přičemž dílčím cílem je zjistit motivaci zaměstnavatelů k realizaci této služby. V rámci této bakalářské práce byl samotný výzkum zaměřen na důvody, které vedou zaměstnavatele k realizaci služby PZ. Stanovených cílů jsem se snažila dosáhnout prostřednictvím výzkumné otázky: *„Jaké důvody pro realizaci podporovaného zaměstnávání u zaměstnavatelů převládají?“*

Seznámení se službou PZ

V České republice je PZ velmi specifickou službou, která nemá pevnou tradici a není zakotvena ani v žádném zákoně. Samotný pojem podporované zaměstnávání je pro mnohé neznámou nebo často mylně představovanou službou. Z provedeného výzkumu vyplynulo, že povědomí zaměstnavatelů o službě PZ bylo poměrně omezené (*„Dokud mě nezavolali, nevěděl jsem, že podporované zaměstnávání existuje a asi by mě nenapadlo zaměstnat někoho s postižením.“*). Ovšem ani informovanost některých zaměstnavatelů o nabízené službě neznamovala, že tito zaměstnavatelé projeví aktivní zájem o její využití dříve, než budou osloveni agenturou pro PZ (*„Víte, na to nemá žádný zaměstnavatel čas, zjišťovat komu by mohl pomoci a jak, když hledáte nové zaměstnance, vždycky je kam sáhnout.“*). Lze se tedy domnívat, že zahájení spolupráce je nejčastěji iniciováno agenturou. Skutečnost, kdy sám zaměstnavatel oslovil agenturu PZ se zájmem o spolupráci, se v rámci výzkumu objevila pouze u 2 zaměstnavatelů. Oba zaměstnavatele pojí osobní zkušenost s lidmi se zdravotním postižením a zájem o danou problematiku. Česká unie pro podporované zaměstnávání (ČUPZ) na svých webových stránkách (www.unie-pz.cz) prezentuje motivační leták pro zaměstnavatele, který má snahu oslovit zaměstnavatele ke spolupráci v rámci podporovaného zaměstnávání. Také z rozhovorů s informanty lze usuzovat, že nezanedbatelným úkolem každé agentury je nejenom šířit osvětu o podporovaném zaměstnávání v rámci široké veřejnosti, ale taktéž aktivně oslovovat zaměstnavatele, seznamovat

je s problematikou zaměstnávání lidí se zdravotním postižením na otevřeném trhu práce a vybízet je k aktivní spolupráci.

Impuls k zaměstnávání OZP s využitím služby PZ

Důvody, které vedou zaměstnavatele k přijetí pracovníka se zdravotním postižením, často rozkrývají mnohé souvislosti, týkající se dalšího průběhu zaměstnávání OZP. Šiška (2005) uvádí různorodou motivaci zaměstnavatelů k přijetí pracovníka se zdravotním postižením. Zmiňuje systém daňových pobídek a kvót, snížení mzdových nákladů, pozitivní zviditelnění firmy na veřejnosti apod. Při rozhovorech s informanty se objevilo několik faktorů, které měly vliv na přijetí OZP. V tomto ohledu můžeme za významný faktor považovat angažovanost samotné agentury PZ, která zaměstnavatele přesvědčila o přijetí doporučeného uživatele se zdravotním postižením (*„Nejdřív jsem se toho obával, ale agentura mě přesvědčila, ať to zkusím...“*). Neméně důležitou roli sehrávají také ekonomické výhody, a to ať už v podobě finančních úspor či jiných finančních podpor. Celkem 3 informanti potvrdili význam finančního faktoru, ač zároveň někteří zaměstnavatelé spatřovali finanční zvýhodnění za málo motivující. Dva zaměstnavatelé v rámci rozhovoru uvedli svou iniciativu v rámci osobní solidarity (*„Moje nemoc mě přivedla na myšlenku, pomoc někomu, kdo má také zdravotní problémy.“*). Další faktory, které nelze opomenout byly: společenská odpovědnost firmy, prestiž zaměstnavatele, ale i získání kvalitních a loajálních zaměstnanců z řad OZP.

Podpora poskytnutá zaměstnavateli agenturou PZ

Při mapování této oblasti jsem se zaměřila na podporu poskytovanou před i po přijetí zaměstnance se zdravotním postižením do pracovního poměru. Informanti se lišili v míře využití podpory i v jejím načasování. Vitáková (2005) uvádí, že podporované zaměstnávání představuje významnou službu zaměstnavateli, kterému poskytuje potřebnou podporu, aby mohl takového člověka zaměstnat (*„Pracovnice agentury mi se vším pomohla, před nástupem s papírováním, kdy jednala s mým účetním.“*). Výsledky výzkumu prokázaly aktivní využívání takové podpory. Nejčastěji využívanou

podporou od agentury, ještě před nástupem zaměstnance, byla pomoc při vytváření pracovních podmínek a pomoc s dalšími administrativními úkony jako např. se sestavením pracovní náplně vzhledem k pracovním možnostem OZP. Někteří zaměstnavatelé vnímají význam podpory také při zprostředkování či doporučení vhodného zaměstnance se ZP, stejně tak pomoc realizovat výběrové řízení. Další zaměstnavatelé zmiňují podporu v rámci úspěšné adaptace na pracovišti či pomoc s odstraněním komunikační bariéry. Neméně důležitá je pomoc poskytnutá zaměstnavateli po uzavření pracovního poměru. Polovina dotázaných informantů využila pracovní asistenci na pracovišti. Pracovní asistence bývá vnímána různorodě, některý zaměstnavatel tím podmiňuje vznik pracovního poměru, jiní zaměstnavatelé tento nástroj nevyužívají, nejčastěji uváděným důvodem byly nevhodné provozní podmínky, které nedovolují více osob na pracovišti. Šiška (2005) spatřuje v přítomnosti asistentů na pracovišti i jisté nevýhody. Asistenti mohou bránit vytváření sociálních interakcí se spolupracovníky a do jisté míry „*potvrzují*“ klientovo postižení. Tuto myšlenku žádný ze zaměstnavatelů nepotvrdil, ani nevyvrátil.

Hodnocení spolupráce s agenturou PZ

Je zřejmé, že každá agentura, která má zájem o rozvoj a zdokonalování své služby, sleduje spokojenost zaměstnavatelů s poskytovanou službou. O spokojenosti zaměstnavatelů nevypovídají pouze příklady dobré praxe, čili to, že zaměstnavatel uzavřel pracovní poměr s člověkem se zdravotním postižením. Důležitým kritériem je zaměstnavatelovo vnímání onoho průběhu poskytování služby podporovaného zaměstnávání. Z rozhovorů se zaměstnavateli vyplynulo, že velká část informantů (celkem 7 z 8) byla spokojena s průběhem spolupráce a agentura plnila jejich očekávání. Někteří zaměstnavatelé hovořili dokonce o překonání původních očekávání („... *nečekal, že se nám pracovnice z agentury bude v takové míře ochotně věnovat.*“). Přesto další z faktorů, který jsem se rozhodla mapovat, byla existence slabin agentury. Z rozhovorů bylo patrné, že někteří zaměstnavatelé nemají dostatečné znalosti o fungování a možnostech agentury, a tak definovat některá úskalí agentury nebylo snadné. Celkem 4 zaměstnavatelé vyjádřili slabiny jako: omezené časové možnosti

pracovníků agentury, komplikovaná dopravní dostupnost pracovníků do odlehlých míst či přeceňování možností uživatelů ze strany pracovníků agentury. Poslední zmíněná slabina, tedy přeceňování možností uživatelů, je poměrně zajímavým postřehem zaměstnavatele. Z rozhovoru s informantem, který tuto myšlenku prezentoval, bylo zřejmé, že očekával od agentury doporučení na zaměstnance se zdravotním postižením, avšak hůře se již ztotožňoval s limity takového pracovníka. Je nutné si připomenout hlavní cíl podporovaného zaměstnávání, který popisuje Vitáková (2005) jako možnost lidí se zdravotním postižením získat a udržet si takové zaměstnání na otevřeném trhu práce, které odpovídá jejich zájmům, schopnostem, nadání i osobním možnostem. Jak uvádí *Manuál pro zaměstnávání OZP na volném trhu práce* (SPCSR, 2013), teoreticky lze zaměstnat každého člověka s postižením. Co je však těžší – najít v souladu s potřebami provozu firmy „*toho správného člověka na to správné místo*“. Jak potvrzuje výzkum se zaměstnavateli, je nezbytné zamyslet se nad každou budoucí spoluprací se zaměstnavatelem, který tuto myšlenku nepřijímá. Bezspornou nutnou roli zde zastává pracovní konzultant, jako odborný pracovník, který vyhodnocuje celou situaci a měl by napomoci ujasnit si vzájemná očekávání obou zúčastněných stran.

Spokojenost s průběhem zaměstnávání OZP při službě PZ

Předcházející oblast navazuje na další část zkoumání, a to spokojenost zaměstnavatelů s průběhem zaměstnávání osoby se zdravotním postižením v souvislosti s poskytováním služby PZ. Mapovala jsem pohled zaměstnavatelů na délku adaptace OZP na pracovišti, dále pak realizaci hodnotících schůzek a to, jestli má přítomnost pracovníka se zdravotním postižením pozitivní vliv na atmosféru pracoviště. Lze se domnívat, že podmínkou k tomu, aby byl zaměstnavatel spokojený s průběhem realizace podporovaného zaměstnávání, je jeho respektování a uvědomění si limitů zaměstnance se zdravotním postižením. Celkem 5 zaměstnavatelů připouští delší adaptaci zaměstnané OZP na pracovišti („*Zpočátku jsem ho musel všechno učit a šlo to pomalu, ale teď už jsme sešraní.*“), avšak pouze 1 z těchto 5 zaměstnavatelů spatřuje tuto skutečnost za dlouhodobě neúnosnou a zvažuje propuštění zaměstnance. Jak uvádí Vitáková (2005), někteří lidé se zdravotním postižením potřebují k tomu, aby mohli

získat a udržet si pracovní místo na otevřeném trhu práce, nezbytně určitou míru a formu podpory. Oslovení informanti připustili, že taková podpora je mimo jiné zajištěna v rámci hodnotících schůzek, ty ovšem využili pouze 3 oslovení zaměstnavatelé. Ostatní sice potvrdili, že jim byly schůzky nabídnuty, ale zaměstnavatelé je převážně z časových důvodů odmítali. Taktéž z výzkumu nelze vyvodit jednoznačný závěr, že přítomnost OZP na pracovišti má zpravidla pozitivní vliv na atmosféru pracoviště. Jedná se o velmi individuální záležitost, která rozhodně neplatí paušálně. Naopak dva zaměstnavatelé uvedli, že přítomnost zaměstnance se ZP měla opačný efekt a atmosféra na pracovišti se po příchodu OZP spíše přiosvětila.

Pohled na motivaci zaměstnance se ZP

Při rozhovorech s informanty jsem se zajímala o to, zda před tím, než byla OZP zaměstnána, proběhlo výběrové řízení, kterého se zúčastnila. Z výzkumu vyplynulo, že výběrové řízení bylo realizováno pouze u 3 zaměstnavatelů. Zde můžeme spatřovat souvislost s další zkoumaným jevem, kterým je oslovování zaměstnavatelů ze strany agentury. Z výzkumu vyplynulo, že zaměstnavatelé, kteří sami oslovili agenturu ke spolupráci, uspořádali také výběrové řízení. U 6 zaměstnavatelů, kde proběhl první kontakt od agentury, nebylo výběrové řízení pouze u 1 zaměstnavatele. Ostatní zaměstnavatelé přijali zaměstnance se ZP bez výběrového řízení, čili zaměstnali uživatele, kterého doporučila agentura. Dále jsem hledala odpověď na to, zda se zaměstnavatel zajímal o motivaci potenciálního zaměstnance se zdravotním postižením, který usiloval o práci ve firmě. Z šetření vyplynulo, že motivací se zabývali pouze dva zaměstnavatelé, kteří prvotně oslovili agenturu se zájemem zaměstnat člověka se zdravotním postižením. Sobek (2007) popisuje, že pro lidi s postižením má práce stejný význam jako pro ostatní lidi. Podle provedených výzkumů je pro ně vždy cestou k většímu zapojení do společnosti, znamená pro ně zvýšení příjmů a také sebeúcty. Na druhou stranu může být pro zaměstnavatele zajímavým poznáním, jaké motivy člověka se zdravotním postižením vedou k hledání práce a ostatně i tento fakt může ovlivnit zaměstnavatelův postoj k přijetí takového zájemce do zaměstnání, jak ostatně uvedli dva informanti.

Informovanost o výhodách zaměstnávání OZP

Lidé se zdravotním postižením mají často ztížený přístup na trh práce nejenom z důvodu svého zdravotního omezení, ale z důvodů nedostatku informací, s kterými pracují zaměstnavatelé. Zaměstnávání lidí se zdravotním postižením přináší mnoho praktických otázek, jako např. jaká jsou specifika různých typů zdravotních postižení, jak přistupovat k těmto lidem, jak s nimi komunikovat, atd. V rámci svého výzkumu jsem se věnovala otázce informovanosti zaměstnavatelů o výhodách zaměstnávání OZP. Celkem 5 zaměstnavatelů si je vědomo některých výhod, které přináší zaměstnávání OZP. Nejčastěji tyto zaměstnavatelé uváděli: získání prestiže firmy, obohacení pracovního kolektivu a jiné etické principy. Jeden ze zaměstnavatelů spatřuje tyto výhody v rámci konceptu společenské odpovědnosti firmy, konkrétně plnění sociálního pilíře. Zaměstnavatelé, kteří neuváděli žádné výhody takového zaměstnávání, mají společný jeden aspekt, a to nezájem o prezentaci zaměstnávání OZP na veřejnosti (viz Tabulka 12). Dále jsem zkoumala, jestli měli zaměstnavatelé povědomí o finančních výhodách zaměstnávání OZP před přijetím tohoto zaměstnance do pracovního poměru. Celkem 7 zaměstnavatelů potvrdilo znalost finančních výhod ještě před přijetím zaměstnance se ZP („*O finančních výhodách samozřejmě vím a jsou jedním z důvodů, proč zaměstnáváme lidi s postižením...*“). Avšak velká část informantů se shodovala ve výpovědi, že současná finanční zvýhodnění nejsou pro firmu dostatečně motivující. Tento pohled potvrzuje také Hutař (2009), který spatřuje současný stav zaměstnávání osob se zdravotním postižením jako manažersky nezvládnutý problém. Autor se domnívá, že zaměstnávání OZP je dosud považováno spíše za věc charitativní povahy, nikoliv za věc, která může ovlivnit ekonomické kalkulace.

Firemní strategie zaměstnávání OZP

V rámci této oblasti jsem se zaměřila na zjištění, zda oslovení informanti mají vytvořenou cílenou strategii týkající se zaměstnávání OZP a dále pak, mají-li do budoucna zájem o navýšení počtu těchto zaměstnanců. Z šetření vyplynulo

následující: pouze 2 zaměstnavatelé z 8 mají vytvořený plán/strategii zaměstnávání lidí se zdravotním postižením. Jeden z těchto zaměstnavatelů má do budoucna zájem o zaměstnávání více jak 50 % OZP. Druhý z uvedených zaměstnavatelů má vytvořenou strategii v rámci koncepce společenské odpovědnosti firmy. *Manuál pro zaměstnávání OZP na volném trhu práce* popisuje koncept firemní společenské odpovědnosti jako jakousi „vizitkou“ firmy s projevy filantropie, které obvykle vychází z oblasti environmentální či udržitelného rozvoje (SPCSR, 2013). Informant, který naplňuje strategii společenské odpovědnosti, má bezesporu povědomí o přínosu takové činnosti pro firmu, zejména pak v otázce jisté prestiže („*Jsme firma, která dbá na společenskou odpovědnost a naším cílem je vytvářet podmínky pro uplatnění těchto lidí, ale nesmí to ohrozit náš provoz.*“). Dále jsem se pokoušela zjistit zájem zaměstnavatelů o navýšení množství zaměstnaných OZP. Zájem o navýšení potvrdili celkem 3 informanti, 2 z nich mají vytvořenou strategii. Třetí z nich sice nemá vytvořený jasný koncept, ovšem vnímá zaměstnávání OZP jako pozitivní aspekt ve společnosti. Můžeme tedy hovořit o projevech filantropie, kterou Kunz (2012) popisuje jako činnost jednotlivce, skupiny či organizace, která vede k vědomé podpoře handicapovaných a sociálně slabších osob, s cílem zvýšit kvalitu života jednotlivců i společnosti jako celku a zajistit tak veřejné blaho společnosti.

Rizika zaměstnávání OZP

Lidé se zdravotním postižením jsou při vstupu na trh práce zatíženi jak svým zdravotním stavem a předsudky ze strany společnosti, tak zároveň vlastními nedostatky potřebných kompetencí a běžných sociálních dovedností. Při mapování této oblasti jsem se zaměřila na pohled zaměstnavatele vůči možným rizikům spojených se zaměstnáváním OZP. Podle Sirovátky (1997) se zaměstnavatelé již při náboru a výběru pracovníků snaží o to, aby se minimalizovala rizika na zvýšené náklady na pracovní sílu. Toto tvrzení lze v rámci výzkumu potvrdit, celkem 6 informantů připustilo skutečnost, že zaměstnanec se zdravotním postižením potřeboval delší dobu na zapracování, což zaměstnavatelé vnímali jako jisté riziko („... jsou práce, které mu dát nemůžu, protože by je zkazil. Taky se všechno dlouho učí.“). Přesto se pouze jeden

z těchto zaměstnavatelů nadále potýká s neúspěšným zapracováním zaměstnané OZP. Sirovátka (1997) dále popisuje soukromý sektor, který usiluje o větší zisky většinou tím, že se snaží zvyšovat intenzitu práce. Zaměstnavatelé se tak vyhýbají riziku, že mezní produktivita těchto pracovníků bude nižší než mezní náklady, které na ně bude třeba vynaložit. Jak vyplynulo z rozhovorů s informanty, většina z nich (celkem 7) má zkušenost s nedostatečným zvládnutím pracovních nároků zaměstnané OZP, zejména pak v době adaptace. Z výpovědí informantů můžeme usuzovat, že tato skutečnost má nemalý vliv na ochotu zaměstnavatelů zaměstnávat OZP. Další oblastí zkoumání byla otázka nemocnosti. Přetrvávající předsudky, že tito lidé budou více nemocní, že je bude třeba neustále zastupovat a hledat za ně náhradu, se nepotvrdily. Obavu z častější pracovní neschopnosti u zaměstnaných OZP potvrdili pouze 3 zaměstnavatelé. Další rizika, která informanti zmínili, jsou např. komunikační bariéra či narušení fungujícího provozu. Nutno však podotknout, že mnozí zaměstnavatelé vnímají možná rizika spojená se zaměstnáváním OZP jako velmi individuální záležitost („*Rizik je mnoho, i když je to individuální podle typu postižení.*“).

Zkušenost s reakcí společnosti na zaměstnávání OZP

Vágnerová (2012) uvádí, že vzhledem k dlouhodobé tabuizaci této problematiky, měla veřejná společnost nedostatek informací o možnostech a omezeních lidí s hendikepem. Častý tak bývá výskyt citová ambivalence, která spojuje soucit s odporem. Zdravý jedinec si při setkání s osobou s postižením uvědomuje svou vlastní zranitelnost. Projevují se tendence ke generalizaci, tedy vidět všechny osoby s postižením stejně, bez ohledu na jejich osobnost. V rámci výzkumu jsem se zajímala, zda se zaměstnavatelé v otázce zaměstnávání lidí se ZP setkali s negativním přijetím ze strany společnosti. Tuto skutečnost potvrdilo celkem 5 informantů, přičemž ve dvou případech se jednalo mj. o negaci ze strany zaměstnanců/kolegů zaměstnané OZP („*Zpočátku jsem bojoval s personálem, který s tím měl docela problém.*“). *Manuál pro zaměstnávání OZP na volném trhu práce* (SPCSR, 2013), který vznikl při realizaci projektu s názvem „*Sociální pilíř konceptu společenské odpovědnosti firem (CSR), ve vztahu k zaměstnanosti OZP na volném trhu práce*“ přináší informace, kdy rozhodnutí

o zaměstnávání OZP vzejde z iniciativy vedení podniku či jiného útvaru podniku, který stojí mimo sféru výroby. V tomto případě může zpravidla nastat skutečnost, kdy myšlenka zaměstnávání OZP nebude přijata dalšími zaměstnanci a postoj kolegů vůči zaměstnanci se zdravotním postižením bude negativní. Z výše popsaného vyplývá, jak důležitá je tedy důkladná příprava zaměstnavatele na přijetí takového zaměstnance, a to nejen z pohledu zajištění pracovních podmínek, ale také ošetření stávajících zaměstnanců, kteří by měli být s příchodem pracovníka se ZP vhodně seznámeni. Vágnerová (2012) dále zmiňuje, že postoje veřejnosti jsou důležité, protože mohou ovlivnit reakce těch, k nimž se vztahují. V rámci této oblasti jsem zkoumala, zdali zaměstnavatel veřejně prezentuje svou iniciativu při zaměstnávání OZP. Tento fakt se potvrdil u 4 informantů. Zaměstnavatelé uváděli různé důvody takové prezentace, od záměru podpořit myšlenku integrace lidí se ZP na otevřený trh práce, po vlastní profit firmy z pohledu zvýšení prestiže jakožto zaměstnavatele s filantropickými záměry.

Hodnocení integrace OZP na otevřený trh práce

Při otázce zaměstnávání lidí se ZP je nutné brát v úvahu jejich postoj k různým typům zaměstnávání. Vysokajová (2000) upozorňuje, že pokud lidem s postižením dovoluje jejich zdravotní stav pracovat na volném trhu práce v kolektivu zdravých jedinců, upřednostňují tuto variantu, a to na rozdíl od práce s určitým počtem postižených jedinců. Je zcela evidentní, že práce v běžném pracovním prostředí poskytuje zaměstnaným lidem se zdravotním postižením řadu výhod, k nimž patří zejména: zvýšení sebeúcty, rozšíření zájmů, kontrola nad svým životem, zvýšení příjmů, navázání sociálních kontaktů, atd. Při rozhovorech s informanty jsem se zajímala o jejich pohled na současný stav integrace lidí se ZP na otevřený trh práce. Buchtová (2013) k tomu uvádí, že systém sociálního zabezpečení se sice podílí na zajišťování základních materiálních potřeb, ale společenská integrace skupiny zdravotně postižených lidí závisí z velké části na širších sociálních, ekonomických a legislativních podmínkách. Jak je blíže popsáno v *Manuálu pro zaměstnávání OZP na volném trhu práce* (SPCSR, 2013), z povahy současné ekonomické situace by se dalo konstatovat, že většina firem preferuje přístup „*důraz na trh a konkurenceschopnost, jen žádné*

problémy navíc, máme jich dost i tak“. Postoj informantů byl o něco příznivější, pouze 3 zaměstnavatelé vnímají současný stav integrace za dostačující. Naopak dalších 5 informantů pokládá integraci za nedostatečnou nebo hůře proveditelnou. Na závěr jsem se zajímala o to, jak zaměstnavatelé vnímají možnost integrace lidí se ZP na otevřený trh práce do budoucna. Z rozhovorů s informanty bylo zjištěno následující: 5 zaměstnavatelů integraci spatřuje jako neproveditelnou ideu (*„My si tady naše zaměstnance hýčkáme a zvlášť, když víme, že potřebují naši pomoc, ale nevím, jestli je každý zaměstnavatel ochotný tolerovat jistá omezení těchto lidí.“*). Celkem 3 zaměstnavatelé naopak.

Z výše uvedené diskuze lze vyvodit odpověď na výzkumnou otázku, která zní: *„Jaké důvody pro realizaci podporovaného zaměstnávání u zaměstnavatelů převládají?“*

Z rozhovorů s informanty je patrné, že nejčastějším důvodem vedoucím k zaměstnávání lidí se zdravotním postižením je myšlenka firemní filantropie, osobní solidarita zaměstnavatele a v neposlední řadě také finanční zvýhodnění. Výzkum také ukázal na významnou úlohu agentury pro podporované zaměstnávání. Lze se tedy domnívat, že agentura svým působením napomáhá k integraci lidí se zdravotním postižením na otevřený trh práce.

Z výzkumu lze vyvodit následující hypotézu: *V motivování zaměstnavatelů k přijetí zaměstnance se zdravotním postižením hraje rozhodující úlohu agentura pro podporované zaměstnávání.*

6 Závěr

Prostřednictvím bakalářské práce jsem se pokusila nahlédnout do problematiky zaměstnávání lidí se zdravotním postižením. Zaměřila jsem se na pracovní možnosti těchto lidí na otevřeném trhu práce, a to konkrétně s využitím služby podporované zaměstnávání. Zajímala jsem se při tom o pohled zaměstnavatelů na tuto problematiku. Výzkumný soubor tvořilo 8 zaměstnavatelů, kteří mají zkušenost s využitím této služby. Hlavním cílem práce bylo mapovat zkušenosti zaměstnavatelů se službou podporované zaměstnávání. S tím také korespondoval dílčí cíl, kterým bylo zjistit motivaci zaměstnavatelů k realizaci této služby. V souvislosti s cílem práce byla stanovena výzkumná otázka, která hledala odpověď na to, jaké důvody pro realizaci služby podporované zaměstnávání u zaměstnavatelů převládají?

Pro nalezení odpovědi jsem si stanovila tematické okruhy rozhovorů, kde jsem mapovala základní anamnézu zaměstnavatelů, jejich zkušenosti s využitím služby podporované zaměstnávání a postoj k zaměstnávání lidí se zdravotním postižením. Z výsledků výzkumu byly patrné charakteristické znaky, které sice nelze generalizovat, přesto mohou posloužit jako zajímavý zdroj informací pro zainteresované čtenáře jakož i širokou veřejnost.

Povědomí zaměstnavatelů o službě podporované zaměstnávání je poměrně omezené. Tato skutečnost se odráží již při navazování spolupráce. Iniciátorem spolupráce bývá agentura podporovaného zaměstnávání, nikoliv zaměstnavatel. Agentura hraje také nemalou roli při působení na zaměstnavatele k přijetí uživatele se zdravotním postižením do pracovního poměru. Dalšími motivujícími faktory jsou v tomto ohledu zejména finanční zvýhodnění, firemní filantropie i osobní solidarita zaměstnavatele. Míra využití podpory od agentury k zaměstnavateli se velmi liší. Zpravidla platí, že nejvíce podpory očekává zaměstnavatel krátce před a po přijetí zaměstnance do pracovního poměru. Zaměstnavatelé bývají se spoluprací s agenturou spokojeni, agentura plní většinu očekávání zaměstnavatele. Taktéž převážná většina zaměstnavatelů hodnotí kladně průběh zaměstnávání uživatele, ač většina připouští počáteční překážky, náročné zapracování i trvalé limity, které těmto lidem přináší jejich

zdravotní omezení. Neméně zajímavá je oblast motivace těchto lidí pracovat. Větší část zaměstnavatelů před přijetím zaměstnance s postižením nezkoumá jeho motivaci. Většina zaměstnavatelů zná různá finanční zvýhodnění, která přináší zaměstnání lidí se zdravotním postižením. Někteří zaměstnavatelé spatřují i jiné než finanční výhody jako např.: získání prestiže firmy, obohacení pracovního kolektivu nebo plnění znaků společensky odpovědné firmy. Společenská odpovědnost firem ve smyslu firemní filantropie je neústupný trend, který přichází do českého prostředí z vyspělých zemí. Někteří zaměstnavatelé mají v rámci své firemní strategie vytvořenou koncepci zaměstnávání lidí se zdravotním postižením, těchto zaměstnavatelů je ovšem menšina. Velká část zaměstnavatelů nemá žádnou koncepci a nepánuje budoucí navýšení těchto zaměstnanců. Lze se domnívat, že toto souvisí s možnými riziky, která zaměstnávání lidí s postižením přináší. Jedná se zejména o náročnější adaptaci na pracovišti, o delší dobu na zapracování, limity ve zvládnutí pracovních nároků. Někteří zaměstnavatelé mají zkušenost také s vyšší nemocností, narušením fungujícího provozu, komunikační bariéru, nesouhlas s přijetím zaměstnance stávajícími zaměstnanci apod. Obecně platí, že zaměstnavatelé mají pozitivní i negativní zkušenost s reakcí společnosti na zaměstnávání těchto lidí. Je zcela evidentní, že integrace zdravotně postižených na otevřený trh práce není jednoduchou záležitostí a do velké míry jsou to právě zaměstnavatelé, kteří určují další trend vývoje této oblasti.

V budoucnu bude jistě neméně zajímavé sledovat legislativní posun v zaměstnávání lidí se zdravotním postižením a s tím také možnosti agentur poskytovat služby podporovaného zaměstnávání. Je otázkou, zda poptávka po této službě bude narůstat i ze strany zaměstnavatelů a zda se budeme ve svých zaměstnáních setkávat s kolegy se zdravotním postižením.

Věřím, že tato práce může přispět k bližšímu pochopení výše uvedené problematiky. Může se také stát návodem a inspirací pro širokou veřejnost, ale i úzkou část zainteresovaných – zaměstnavatelů, agentur podporovaného zaměstnávání, ale i lidí se zdravotním postižením. Také se může stát „pouhou“, ale vzácnou myšlenkou, jak si vzájemně pomáhat.

7 Seznam informačních zdrojů

BUCHOTVÁ, Božena, 2013. Psychologie nezaměstnanosti. In: BUCHTOVÁ, Božena, Josef ŠMAJS a Zdeněk BOLELOUCKÝ. *Nezaměstnanost*. 2. vyd. Praha: Grada, 49 – 95 s. ISBN 978-80-247-4282-3.

BURIÁNOVÁ, Iva, 2010. Role sociálního pracovníka v rámci zaměstnávání znevýhodněných na trhu práce. *Sociální práce/Sociálna práca: Časopis pro teorii, praxi a vzdělávání v sociální práci*. Roč. 10, č. 4, 111-119 s. ISSN 1213 – 6204.

ČESKÁ UNIE PRO PODPOROVANÉ ZAMĚSTNÁVÁNÍ, 2014a. Co je PZ?. *Unie-pz.cz* [on-line]. ČUPZ, © [2014-01-01]. Dostupné z: <http://www.unie-pz.cz/3-podporovane-zamestnavani.html>

ČESKÁ UNIE PRO PODPOROVANÉ ZAMĚSTNÁVÁNÍ, 2014b. Kdo jsme. *Unie-pz.cz* [on-line]. ČUPZ, © [2014-01-01]. Dostupné z: <http://www.unie-pz.cz/2-o-nas/8-kdo-jsme.html>

ČESKÁ UNIE PRO PODPOROVANÉ ZAMĚSTNÁVÁNÍ, 2013. Vyhodnocení situace PZ za rok 2012. *Unie-pz.cz* [on-line]. ČUPZ, © [2013-12-12]. Dostupné z: http://www.unie-pz.cz/files/files/knihovna/statistika_pz_2012_cupz.pdf

ČESKÁ UNIE PRO PODPOROVANÉ ZAMĚSTNÁVÁNÍ, 2012. Výroční zpráva za rok 2011. *Unie-pz.cz* [online]. ČUPZ, © [cit. 2013-12-12]. Dostupné z: http://www.unie-pz.cz/files/files/knihovna/cupz_vyrocní-zprava-2011.pdf

ČESKO. *Ústavní zákon č. 2/1993 Sb., v platném znění.*

ČESKO. *Zákon č. 108/2006 Sb., o sociálních službách, v platném znění.*

ČESKO. *Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, v platném znění.*

ČESKO. *Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, v platném znění.*

ČESKO. *Zákon č. 586/1992 Sb., o daních z příjmů, v platném znění.*

DISMAN, Miroslav, 2002. *Jak se vyrábí sociologická znalost: Příručka pro uživatele.* 3. vyd. Praha: Karolinum, 374 s. ISBN 80-246-0139-7.

EUROPEAN UNION OF SUPPORTED EMPLOYMENT, 2007. Definiton. *Euse.org* [on-line]. EUSE, ©2007. [cit. 02-01-2014]. Dostupné z: <http://www.euse.org/objective>

FRANCOVÁ, Hana a Aleš NOVOTNÝ, 2008. *Sociální politika v základech.* 1. vyd. Praha: Triton, 185 s. ISBN 978-807-3871-253.

HUTAŘ, Jan, 2009. *Sociálně právní minimum pro osoby se zdravotním postižením: aktualizovaný stav k 1.4.2009.* 10. vyd. Praha: Národní rada osob se zdravotním postižením ČR, 241 s. ISBN 9788087181027.

HENDL, Jan, 2012. *Kvalitativní výzkum: základní teorie, metody a aplikace.* 3. vyd. Praha: Portál, 407 s. ISBN 978-802-6202-196.

JAN PAVEL II., 1991. *Laborem exercens: encyklika Jana Pavla II. O lidské práci ze 14. září 1981.* 1. vyd. Praha: Zvon, 70 s. ISBN 80-711-3007-9.

JESENSKÝ, Ján, 1993. *Prostor pro integraci.* Praha: Comenia Consult, 129 s.

JOHNOVÁ, Milena, ed., 2004. *Standardy podporovaného zaměstnávání.* 1. vyd. Praha: Česká unie podporovaného zaměstnávání, 15 s.

KAPM, Michael a Christy LYNECH, 2003. *Handbook Supported employment. Wase.net* [on-line]. WASE, ©2013. [cit. 2014-03-02]. s. 4. Dostupné z: <http://www.wase.net/handbookSE.pdf>

KAHOUN, Vilém, 2009. *Sociální zabezpečení: vybrané kapitoly.* 1. vyd. Praha: Triton, 445 s. ISBN 978-807-3873-462.

KŇAŽKO, Vladimír, 2008. *Trénink sociálních dovedností pro osoby znevýhodněné na trhu práce*. Praha: Evropské sociálně zdravotní centrum Praha, 51 s. ISBN 978-80-87244-01-2.

KODYMOVÁ, Pavla a Jana KOLÁČKOVÁ, 2005. Sociální práce s nezaměstnanými. In: MATOUŠEK, Oldřich, Pavla KODYMOVÁ a Jana KOLÁČKOVÁ. *Sociální práce v praxi: specifika různých cílových skupin a práce s nimi*. 1. vyd. Praha: Portál, 351 s. ISBN 80-7367-002-x.

KREBS, Vojtěch, a kol., 2010. *Sociální politika* 5. vyd. Praha: Wolters Kluwer ČR, 542 s. ISBN 978-80-7357-585-4.

KREJČÍŘOVÁ, Olga, 2005. *Problematika zaměstnávání občanů se zdravotním postižením: studijní texty*. 1. vyd. Havlíčkův Brod: Tobiáš, 87 s. ISBN 80-903-5981-7.

KRHUTOVÁ, Lenka, 2005. *Občané se zdravotním postižením a veřejná správa*. 1. vyd. Výzkumné centrum integrace zdravotně postižených, 268 s. ISBN 80-903-6580-9.

KRHUTOVÁ, Lenka, 2010. Teorie a modely zdravotního postižení. *Sociální práce/Sociálna práca: Časopis pro teorii, praxi a vzdělávání v sociální práci*. Roč. 10, č. 4, s. 49-59. ISSN 1213 – 6204.

KUNZ, Vilém, 2012. *Společenská odpovědnost firem*. 1. vyd. Praha: Grada. 201 s. ISBN 978-80-247-3983-0.

MAREŠ, Petr, 2002. *Nezaměstnanost jako sociální problém*. 3. vyd. Praha: Sociologické nakladatelství SLON, 172 s., tab. ISBN 80-86429-08-3.

MATĚJČEK, Zdeněk, 2004. *Psychologické eseje: (z konce kariéry)*. 1. vyd. Praha: Karolinum, 209 s. ISBN 80-246-0892-8.

MATOUŠEK, Oldřich, 2003. *Slovník sociální práce*. 1. vyd. Praha: Portál, 287 s. ISBN 80-7178-549-0.

NOVOSAD, Libor, 2000. *Základy speciálního poradenství: struktura a formy poradenské pomoci lidem se zdravotním nebo sociálním znevýhodněním*. 1. vyd. Praha: Portál, 159 s. ISBN 80-7178-197-5.

NOVOSAD, Libor, 2008. *Východiska a principy poskytování odborného sociálního poradenství osobám se zdravotním postižením*. Asociace poraden pro zdravotně postižené, 42 s. ISBN 978-80-904152-0-1.

NOVOSAD, Libor, 2009. *Poradenství pro osoby se zdravotním a sociálním znevýhodněním: základy a předpoklady dobré poradenské praxe*. 1. vyd. Praha: Portál, 269 s. ISBN 978-80-7367-509-7.

PÖRTNER, Marlis, 2009. *Na osobu zaměřený přístup v práci s lidmi s mentálním postižením a s klienty vyžadujícími trvalou péči*. 1. vyd. Praha: Portál, 175 s. ISBN 978-80-7367-582-0.

SIROVÁTKA, Tomáš, 1997. *Marginalizace na pracovním trhu: příčiny diskvalifikace a selhávání pracovní síly*. 1. vyd. Brno: Masarykova univerzita, 138 s. ISBN 80-210-1716-3.

SLOWÍK, Josef, 2010. *Komunikace s lidmi s postižením*. 1. vyd. Praha: Portál, 155 s. ISBN 978-80-7367-691-9.

SKŘEHOT, Petr a kol., 2009. *Ergonomie pracovních míst a pracovní podmínky zaměstnanců se zdravotním postižením*. 1. vyd. Praha: Výzkumný ústav bezpečnosti práce. ISBN 978-80-86973-91-3.

SOBEK, Jiří, 2007. *Práva lidí s mentálním postižením: příručka pro poskytovatele sociálních služeb*. 1. vyd. Praha: Portus Praha, 99 s. ISBN 978-80-239-9399-8.

SOCIÁLNÍ PILÍŘ KONCEPTU SPOLEČENSKÉ ODPOVĚDNOSTI FIREM (CSR) VE VZTAHU K ZAMĚSTNANOSTI OZP NA VOLNÉM TRHU PRÁCE, reg. číslo projektu: CZ.1.04/5.1.01/77.00003, 2013. Manuál pro zaměstnávání OZP na volném

trhu práce. *Spcsr.cz* [on-line]. SPCSR, 2012© [2014-04-03]. Dostupné z: http://www.spcsr.cz/files/manual_pro_zamestnavani_ozp_final_22-10-2013.pdf

STRAUSS, Anselm, 1999. *Základy kvalitativního výzkumu: Postupy a techniky metody zakotvené teorie*. 1.vyd. Albert, 196 s. ISBN 80-858-3460-X.

ŠIŠKA, Jan, 2002. Vzdělávání dospělých občanů s mentálním postižením. In: KRAHULCOVÁ, Beáta. *Postižený člověk v procesu senescence*. Praha: Univerzita Karlova v Praze, Pedagogická fakulta, 107 s. ISBN 80-729-0094-3.

ŠIŠKA, Jan, 2005. *Mimořádná dospělost: edukace člověka s mentálním postižením v období dospělosti*. 1. vyd. Praha: Univerzita Karlova v Praze, nakladatelství Karolinum, 100 s. ISBN 80-246-0992-4.

ŠMAJS, Josef, 2013. Lidská práce – málo známý fenomén kultury. In: BUCHTOVÁ, Božena, Josef ŠMAJS a Zdeněk BOLELOUCKÝ. *Nezaměstnanost*. 2. vyd. Praha: Grada, 11 – 46 s. ISBN 978-80-247-4282-3.

ŠVARCOVÁ-SLABINOVÁ, Iva, 2011. *Mentální retardace: vzdělávání, výchova, sociální péče*. 4. vyd. Praha: Portál, 221 s. ISBN 978-807-3678-890.

ŠVARŤÍČEK, Roman a Klára ŠEĐOVÁ, 2007. *Kvalitativní výzkum v pedagogických vědách*. 1. vyd. Portál, 377 s. ISBN 978-80-7367-313-0.

TOMEŠ, Igor, 2009. *Sociální správa: úvod do teorie a praxe*. 2. vyd. Praha: Portál, 299 s. ISBN 978-80-7367-483-0.

TOMEŠ, Igor, 2010. *Úvod do teorie a metodologie sociální politiky*. 1. vyd. Praha: Portál, 439 s. ISBN 978-80-7367-680-3.

UZLOVÁ, Iva, 2010. *Asistence lidem s postižením a znevýhodněním: praktický průvodce pro osobní a pedagogické asistenty*. 1. vyd. Praha: Portál, 445 s. ISBN 978-807-3677-640.

VÁGNEROVÁ, Marie, Zuzana HADJ-MOUSSOVÁ a Stanislav ŠTECH, 2000. *Psychologie handicapu*. 2. vyd. Praha, 230 s. ISBN 80-718-4929-4.

VÁGNEROVÁ, Marie, 2012. *Psychopatologie pro pomáhající profese*. 5. vyd. Praha: Portál, 870 s. ISBN 978-802-6202-257.

VITÁKOVÁ, Petra, ed., 2005. *Souhrnná metodika podporovaného zaměstnávání: projekt Equal - rozšíření metodiky, národní a evropská spolupráce*. 1. vyd. Praha: Rytmus, 127 s. ISBN 80-903-5980-9.

VYSOKAJOVÁ, Margerita, 2000. *Hospodářská, sociální, kulturní práva a zdravotně postižení*. 1. vyd. Praha: Karolinum. ISBN 80-246-0057-9.

8 Přílohy

Tabulka 14: Záznamový list

ZÁKLADNÍ ANAMNÉZA ZAMĚSTNAVATELE	
Právní forma zaměstnavatele	Tabulka 2
„Jaká je právní forma Vaší firmy?“	Základní otázka
Oblast činnosti zaměstnavatele	Tabulka 2
„Na jakou činnost se zaměřujete?“	Základní otázka
Celkový počet zaměstnanců	Tabulka 2
„Kolik máte celkem zaměstnanců?“	Základní otázka
Počet zaměstnaných OZP	Tabulka 2
„Kolik zaměstnáváte lidí se zdravotním postižením?“	Základní otázka
Pracovní pozice obsazená OZP v rámci využití služby PZ	Tabulka 2
„Na jaké pracovní pozici pracuje zaměstnanec se zdravotním postižením, kterého jste zaměstnal s využitím služby podporovaného zaměstnávání?“	Základní otázka
Funkce informátora	Tabulka 2
„Jaká je Vaše funkce v rámci organizace?“	Základní otázka
VYUŽITÍ SLUŽBY PZ	
Seznámení se službou PZ	Tabulka 3
„Jak jste se seznámil se službou podporované zaměstnávání?“	Základní otázka
„Byl jste osloven ke spolupráci agenturou pro podporované zaměstnávání?“	Pomocná otázka
„Věděl jste o existenci služby podporované zaměstnávání předtím, než Vás oslovila agentura?“	Pomocná otázka
Impuls k zaměstnávání OZP s využitím služby PZ	Tabulka 4
„Jaký byl impuls k tomu, abyste zaměstnal člověka se zdravotním postižením a využil při tom službu podporovaného zaměstnávání?“	Základní otázka
„Myslíte, že k zaměstnání přispěla výrazná iniciativa ze strany agentury pro podporované zaměstnávání?“	Pomocná otázka
„Jak významnou roli při tomto rozhodování sehrály některé finanční výhody spojené se zaměstnáváním lidí se zdravotním postižením?“	Pomocná otázka
Podpora poskytnutá zaměstnavateli agenturou PZ	Tabulka 5
„S čím Vám byla agentura nápomocná?“	Základní otázka

„Využil jste pracovní asistenci?“	Pomocná otázka
Hodnocení spolupráce s agenturou PZ	Tabulka 6
„Jak hodnotíte spolupráci s agenturou pro podporované zaměstnávání?“	Základní otázka
„Spatřujete nějaké slabiny při poskytování této služby?“	Pomocná otázka
„Plnila agentura Vaše očekávání?“	Pomocná otázka
Spokojenost s průběhem zaměstnávání OZP při službě PZ	Tabulka 7
„Jaká byla Vaše spokojenost s průběhem zaměstnávání osoby se zdravotním postižením při poskytování služeb podporovaného zaměstnávání?“	Základní otázka
„Myslíte si, že adaptace zaměstnance se zdravotním postižením byla něčím specifická?“	Pomocná otázka
„Probíhaly hodnotící schůzky, tedy společná plánovaná setkání za účasti zaměstnance se zdravotním postižením, pracovníka agentury a zástupce zaměstnavatele?“	Pomocná otázka
„Vnímali jste, že by přítomnost zaměstnance se zdravotním postižením ovlivnila atmosféru na pracovišti pozitivním směrem?“	Pomocná otázka
POSTOJ K ZAMĚSTNÁVÁNÍ OZP	
Pohled na motivaci zaměstnance se ZP	Tabulka 8
„Mapoval jste motivaci potenciálního zaměstnance se zdravotním postižením, respektive zjišťoval jste důvody, proč má zájem o místo ve Vaší firmě?“	Základní otázka
„Proběhlo výběrové řízení?“	Pomocná otázka
„Doporučila Vám agentura konkrétního zájemce o zaměstnání?“	Pomocná otázka
Informovanost o výhodách zaměstnávání OZP	Tabulka 9
„Věděli jste o výhodách zaměstnávání lidí se zdravotním postižením předtím, než jste využil služeb podporovaného zaměstnávání?“	Základní otázka
„Měl jste povědomí o některých finančních výhodách?“	Pomocná otázka
„Spatřujete jiné než finanční výhody?“	Pomocná otázka
Firemní strategie zaměstnávání OZP	Tabulka 10
„Zabývá se Vaše firma otázkou strategie zaměstnávání lidí se zdravotním postižením?“	Základní otázka
„Máte vytvořenou cílenou strategii?“	Pomocná otázka
„Plánujete do budoucna navýšit počet zaměstnanců se zdravotním postižením?“	Pomocná otázka
Rizika zaměstnávání OZP	Tabulka 11
„Jaká spatřujete rizika při zaměstnávání lidí se zdravotním postižením?“	Základní otázka

„Máte zkušenost s vyšší mírou nemocnosti u zaměstnance se zdravotním postižením?“	Pomocná otázka
„Jste názoru, že zaměstnanec se zdravotním postižením potřebuje delší dobu na zapracování než zaměstnanec bez zdravotního postižení?“	Pomocná otázka
„Jste názoru, že zaměstnanec se zdravotním postižením obtížněji zvládá nedostatečně některé pracovní činnosti?“	Pomocná otázka
Zkušenosti s reakcí společnosti na zaměstnávání OZP	Tabulka 12
„Jaká je Vaše zkušenost s reakcí společnosti na to, že Váš zaměstnanec je člověk se zdravotním postižením?“	Základní otázka
„Máte nějakou negativní zkušenost?“	Pomocná otázka
„Prezentuje se Vaše firma veřejně tím, že zaměstnala osobu se zdravotním postižením s využitím služby podporovaného zaměstnávání?“	Pomocná otázka
Hodnocení integrace OZP na otevřený trh práce	Tabulka 13
„Jak hodnotíte začleňování lidí se zdravotním postižením na otevřený trh práce, čili na trh, kde probíhá typická konkurence trhu práce?“	Základní otázka
„Považujete současný stav integrace za dostačující?“	Pomocná otázka
„Vnímáte současný stav integrace jako trvalý problém?“	Pomocná otázka
„Jak vnímáte možnost proveditelnosti integrace lidí se zdravotním postižením na otevřený trh práce?“	Pomocná otázka

Zdroj: Vlastní výzkum