

## OBSAH

ÚVOD.....	7
<b>1. Mentální retardace.....</b>	<b>9</b>
1.1 Definice a postoje k lidem s mentální retardací.....	9
1.2 Možné příčiny vzniku mentální retardace a četnost výskytu .....	10
1.3 Klasifikace mentální retardace.....	11
1.3.1 Lehká mentální retardace (F70, IQ 50-69).....	12
1.3.2 Středně těžká mentální retardace (F71, IQ 35-49).....	12
1.3.3 Lehká a střední mentální retardace a její klinické projevy.....	13
1.3.4 Těžká mentální retardace ( F72, IQ 20-34).....	13
1.3.5 Hluboká mentální retardace (F73, IQ pod 20).....	14
<b>2. Systém vzdělávání a profesní příprava lidí s mentálním postižením.....</b>	<b>14</b>
2.1 Střediska rané intervence a poradenství.....	14
2.2 Předškolní vzdělávání.....	15
2.3 Základní vzdělání.....	16
2.4 Profesní příprava.....	16
2.4.1 Odborné učiliště.....	17
2.4.2 Praktická škola dvouletá.....	17
2.4.3 Praktická škola jednoletá.....	17
2.5 Sociální služby napomáhající k možné pracovní integraci lidí s mentálním postižením.....	18
<b>3 Zaměstnávání lidí s mentálním postižením .....</b>	<b>19</b>
3.1 Význam práce pro lidi s mentálním postižením.....	19
3.2 Možnosti podpory pracovní integrace pro lidi s mentálním postižením.....	20
3.2.1 Sociálně terapeutické dílny.....	20

3.2.2	Osobní asistence.....	20
3.2.3	Pracovní rehabilitace.....	21
3.2.4	Tranzitní program.....	22
3.2.5	Podporované zaměstnávání.....	22
3.3	Možnosti pracovního uplatnění pro osoby s mentálním postižením.....	23
3.3.1	Chráněná pracovní dílna.....	23
3.3.2	Chráněné pracovní místo.....	24
3.3.3	Sociální firma.....	24
3.3.4	Běžný trh práce.....	25
3.4	Legislativní rámec zaměstnanosti lidí s postižením.....	25
3.4.1	Osoba se zdravotním postižením dle zákonů.....	25
3.4.2	Příspěvky Úřadu práce.....	27
3.4.3	Nároky na zaměstnavatele.....	29
3.5	Návrh sociální reformy a její připravované změny.....	30
<b>4</b>	<b>Chráněná dílna Rolnička.....</b>	<b>30</b>
4.1	Přijímání zaměstnanců s postižením a jejich zaměstnávání.....	31
4.2	Představení Tranzitního programu.....	32
<b>5</b>	<b>Výzkumná část.....</b>	<b>33</b>
5.1	Cíl výzkumu.....	33
5.2	Metoda výzkumu, technika sběru dat.....	33
5.3	Výběr respondentů.....	34
5.4	Analýza a interpretace výzkumu.....	35
5.4.1	Zkušenost s prací na volném trhu.....	36
5.4.2	Přínosy práce.....	37
5.4.3	Zájem zaměstnanců CHD Rolnička přejít na volný trh práce.....	40

5.5. Shrnutí výzkumu.....	42
Závěr.....	44
Seznam použitých zdrojů.....	45
Seznam příloh.....	46
Přílohy.....	47
Abstrakt.....	52
Abstract.....	53

## ÚVOD

Při volbě tématu této bakalářské práce jsem vycházela z mé čtyřleté praxe v přímé práci s dospělými lidmi s mentálním postižením. Podporuji je v dosažení jejich cílů jako pracovník v sociálních službách v Centru denních služeb pro dospělé (dále jen CDS) v Diakonii ČCE středisko Rolnička, sídlící spolu s Chráněnými dílnami (dále jen CHD) v centru Soběslavi. Díky této zkušenosti jsem mohla nahlédnout do života lidí s mentálním postižením, blíže poznat jejich starosti, přání a životní radosti. V CDS se individuálním přístupem snažíme lidi s mentálním postižením podporovat v soběstačnosti, uplatnění a seberealizaci, což zvyšuje jejich možnost žít plnohodnotný život, do kterého zajisté patří i získání práce. K tomu jim jako alternativa práce pro lidi s mentálním postižením dopomáhá i CHD Rolnička, v jejíž náplni je příprava pro uplatnění na běžném trhu práce. Zájem o získání práce ze strany uživatelů CDS, přicházejících z praktické školy střediska Rolnička, byl veliký. Právě zájem uživatelů služby CDS a spolupráce na projektu Pracovní integrace na Táborsku byl můj hlavní motiv pro získávání více informací o problematice zaměstnávání lidí s mentálním postižením.

Zaměstnání pro každého dospělého představuje životní styl, uděluje mu jakýsi status ve společnosti a napomáhá mu ke zkvalitnění života nejen ekonomickým přínosem, ale i uspokojením seberealizace a participace na společenském životě. Lidé s mentálním postižením mají stejná práva a povinnosti jako intaktní společnost. I oni chtějí využít svého práva na vzdělání a získání zaměstnání. Práce je pro ně symbolem dospělosti stejně jako pro zdravé jedince. Vzhledem ke sníženým schopnostem způsobených mentálním postižením potřebují k dosažení pracovního uplatnění značnou podporu okolí i široké společnosti.

V této bakalářské práci je cílem nastínění problematiky zaměstnávání lidí s mentálním postižením. Dílčím cílem je představení CHD Rolnička a zjištění ochoty zaměstnanců této dílny přejít na běžný trh práce.

Informace pro mou práci jsem čerpala o odborné literatury zaměřené na speciální pedagogiku, sociální práci a psychopedii.

Teoretickou část jsem rozdělila na tři části. V první části je vymezen pojem mentální retardace. Na dvou uvedených definicích demonstрую ovlivnění postojů společnosti k lidem s mentálním postižením. Dále zde zmiňuji možné příčiny a specifika stupňů hloubky mentální retardace. Druhá část teoretické části pojednává o edukaci, vzdělání a profesní přípravě lidí s mentálním postižením. Neboť získání vzdělání je pro člověka s postižením zásadní. Spolu s podporou rodiny, různých programů a sociálních služeb je to nejdůležitější prvek pro uplatnění na trhu práce.

V další, tedy třetí části, se věnuji zaměstnávání lidí s mentálním postižením. Zohledňuji zde význam práce a představuji služby či činnosti, které napomáhají v získávání pracovních návyků a dovedností lidí s mentálním postižením. Napomáhají člověku znevýhodněnému mentálním postižením ve vyhledávání, zapracování a udržení konkrétní práce na chráněném i otevřeném trhu. Dále zde uvádím různé druhy možností

pracovního uplatnění lidí s mentálním postižením. Také se věnuji právnímu rámci zaměstnávání lidí s postižením, podporou a povinnostmi zaměstnavatelů, při čemž čerpám převážně ze zákona o zaměstnanosti a důchodovém pojištění.

Praktická část, jak její název napovídá, se věnuje představení skutečné praxe zaměstnávání lidí s mentálním postižením, a to konkrétně v CHD Rolnička. Přiblížím zde přijímání zaměstnanců, představím jednotlivé dílny a jejich chod. Dále představím probíhající projekt Pracovní integrace na Tábořsku, jehož součástí je i Tranzitní program, který napomáhá mimo jiné zaměstnancům CHD v přechodu na volný trh práce. Z tohoto důvodu jsem chtěla ve výzkumné části zjistit zájem zaměstnanců CHD Rolnička o přechod na volný trh práce. Analyzuji v ní pomocí rozhovorů jejich zkušenosti, důvody chození do práce i zájem o práci na volném pracovním trhu.

Tato bakalářská práce by mohla pomoci přiblížit laické společnosti i rodinám lidí s mentálním postižením způsoby přípravy lidí s mentálním postižením pro práci na volném trhu práce. Stejně tak je využitelná pro jiné projekty zabývající se touto problematikou.

# **1. Mentální retardace**

V dnešní době je známa řada definic a pojetí mentální retardace. Většina se shoduje ve formulaci, že se jedná o trvalé postižení rozumových schopností s případnou zhoršenou adaptabilitou na sociální prostředí. V roce 1959 se díky Světové zdravotnické organizaci WHO ustálil termín **mentální retardace**, který je odvozen z latinského *mens.*, 2.p. *mentis-mysl, rozum a ratrdace* z latinského *retardatio- zdržet zaostávat, opož'dovat*. Nutno podotknout, že v české psychopedii jsou pojmy jedinec s mentální retardací nebo jedinec s mentálním postižením brány jako totožné a nerozlišují se.

## **1.1. Definice mentální retardace**

V současné době je v platnosti mnoho definic, které také korespondují s přístupy a způsoby spolupráce s lidmi s mentálním postižením. Způsob definování nějaké nemoci či postižení značně definuje postoj a přístup jedince i společnosti k tomuto faktu. To může být důvod, proč definice mentálního postižení stále probíhá úpravami a hledáním co možná nejpřesnějšího zachycení tohoto postižení.

Nejrozšířenější definice mentální retardace se ustálila díky Světové zdravotnické organizaci (WHO) podle MKN-10, která napomáhá k sjednocení zdravotnických pojmů: *Mentální retardace je stav zastaveného nebo neúplného duševního vývoje, který je charakterizován především schopností projevujících se v průběhu vývoje a podílející se na celkové úrovni inteligence. Jedná se především o poznávací a řečové, motorické a sociální dovednosti. Mentální retardace se může vyskytnout s jakoukoliv jinou duševní, tělesnou či smyslovou poruchou, a nebo i bez nich. Jedinci s mentální retardací mohou být postižení celou řadou duševních poruch, jejichž prevalence je tříkrát až čtyřikrát častější než v běžné populaci. Adaptabilní chování je vždy narušeno, ale v chráněném sociálním prostředí s dostupnou podporou nemusí být toto narušení u jedinců s lehkou mentální retardací nápadné.*<sup>1</sup>

Toto hodnocení spolu se způsobem určování stupně mentální retardace je však vymezeno nedostatečnou inteligencí jedinců s mentálním postižením a zaměřuje se převážně na nedostatky kognitivních a adaptabilních schopností. Pojetí vyzdvihující nedostatky a omezení lidí s mentálním postižením často vzbuzují tzv. ochranné modely péče. Díky nim okolí člověka s postižením často zaujímá spíše roli ochránce a přebírá většinu zodpovědnosti na sebe. Oproti tomu vymezení mentální retardace dle

---

<sup>1</sup> VALENTA, M. ; MÜLLER, O. *Psychopedie : teoretické základy a metodika*. 4. aktualizované a rozšířené vydání. Praha : Nakladatelství Parta, 2009. s. 12. ISBN 978-80-7320-137-1.

AAMR (*American Association for Mental Retardation*, nedávno transformovanou na AAIDD *American Association on Intellectual and Developmental Disabilities*) je brán zřetel spíše na míru podpory:

*„Mentální retardace je snížená schopnost charakterizovaná signifikantními omezeními intelektových funkcí a adaptability, která se projevuje především v oblasti pojmové, praktické a sociální inteligence. Tento stav vzniká do 18 roku života, je multidimenzionální a pozitivně ovlivnitelný individuálním přístupem a cílenou podporou (pokud nedochází ke zlepšení stavu, je třeba přehodnotit míru individuální podpory).“<sup>2</sup>*

S tím souvisí i tzv. *ekologický model*, vyzdvihující druh potřeb a zabývající se spíše mírou podpory, kterou člověk s mentálním postižením potřebuje k plnohodnotnému životu. Jedná se o tzv. zkompetentňování a podporu daného jedince, čímž se posiluje jeho sociální role v úzkém i širokém prostředí, s kterým se navzájem neustále vzájemně utváří a ovlivňuje. Trend humanizace zdůrazňuje, že člověk je především lidská bytost. V dnešní době se tedy zcela běžně používá označení „člověk s mentální retardací“ či také „člověk s mentálním postižením“.

## **1.2. Možné příčiny vzniku mentální retardace a četnost výskytu**

Příčinou mentálního postižení je zpravidla poškození nebo nedostačující funkce centrální nervové soustavy. Jedná se o stav trvalý, vrozený či částečně získaný, který je třeba rozlišovat od defektů získaných po druhém roce života, označovaných jako demence. Vznik mentální retardace může být způsoben různými příčinami.

Obecné rozdělení příčin mentální retardace dle Švarcové:

- *endogenní* (vnitřní) - příčiny genetické
- *exogenní* (vnější) - dělí se dle období, v kterém vznikly:
  - *prenatální*: působící od početí po narození (např.: intoxikace matky a plodu, infekční chorobou, nedostatek plodové vody atd.), jedná se o tzv. oligofrenii
  - *perinatální*: působící těsně před, během a těsně po porodu (např.: mechanické poškození mozku (novorozenecká hypoxie), nedonošenost, těžká novorozenecká žloutenka atd.)
  - *postnatální*: působící po porodu (např.: infekční poškození mozku, traumata, nádory mozku, nepříznivý vliv výchovy - tzv. sociálně podmíněná mentální retardace, nebo nemoci získané v pozdějším období končící demencí typu Alzheimerovy choroby, Parkinsonovy choroby atd.)

---

<sup>2</sup> VALENTA, M. ; MÜLLER, O. *Psychopedie : teoretické základy a metodika*. s. 12.

„Absolutní počet mentálně retardovaných v naší populaci není znám. Na základě kvalifikovaných odhadů se uvádí, že v současné době jsou mentální retardací postižena asi 3% občanů, z nichž největší počet – téměř 2,6% - připadá na postižené lehkou mentální retardací. Lidí s těžkou a hlubokou mentální retardací je přibližně 0,1-0,2% v populaci. Obdobné relace bývají uváděny i ve statistikách ostatních evropských zemí.“<sup>3</sup>

### **1.3. Klasifikace mentální retardace**

Snaha zachytit a určit normu rozumových schopností je patrna již v počátku psychologie. V roce 1885 přichází francouzský psycholog Alfred Binet s prvním standardizovaným testem inteligence. „Nejstarší a nejpoužívanější vyjádřením úrovně inteligence je inteligenční kvocient IQ, zavedený W. Sternem. Vyjadřuje vztah mezi dosaženým výkonem v úlohách odpovídajících určitému vývojovému stupni (tzv. mentální věk) a mezi chronologickým věkem.“<sup>4</sup> Mentální postižení je bráno jako snížení úrovně rozumových schopností v psychologii označovaných jako inteligence. Přesto, že se dnes psychologové obtížně shodují na přesné definici inteligence, je to spolu s psychiatrickými či neurologickými vyšetřeními, významný údaj pro diagnostiku mentální retardace... při klasifikaci je užíváno nejrůznějších hledisek, z nichž nejčastěji je hloubka postižení vyjadřována jednotlivými stupni mentální retardace stanovenými v závislosti na míře inteligence, dále hledisko etiologického a symptomatologického. Nejužívanějším kritériem při posuzování kvantitativní úrovně mentální retardace je výsledek vyšetření vyjádřený inteligenčním kvocientem (IQ).“<sup>5</sup>

Nutno zmínit, že tento způsob určení stupně hloubky dle IQ, má však své příznivce i odpůrce. Pro mnohé je klasifikace dle IQ neobjektivní, neboť je zaměřena jen na analytické aspekty inteligence, neměří emocionální inteligenci a nezohledňuje jedincovu schopnost interakce s prostředím. V současnosti se stále častěji v klasifikaci mentálního postižení berou v úvahu širší aspekty osobnosti než je klasifikace IQ, které si uvědomují, že: „číselné hodnoty IQ je nutné pojímat jen jako orientační vodítka s vědomím, že vyšetření nikdy nezískáme přesnou hodnotu IQ. Rozhodující pro určení pásma retardace musí být vždy především kvalita zvládnutí životních nároků člověka v jeho prostředí.“<sup>6</sup> Z toho vyplývá, že pro klasifikaci mentální retardace je nezbytně nutné po delší dobu pozorovat a zhodnotit celou řadu dalších aspektů osobnosti a schopnosti fungovat spolu s jeho prostředím.

---

<sup>3</sup> ŠVARCOVÁ-SLABINOVÁ, I. *Mentální retardace: vzdělávání, výchova, sociální péče*. s. 34.

<sup>4</sup> ŠVARCOVÁ-SLABINOVÁ, I. *Mentální retardace: vzdělávání, výchova, sociální péče*. vyd.3., aktualiz. a přeprac. Praha : Portál, 2006, s. 32. ISBN 80-7367-060-7.

<sup>5</sup> KVAPILÍK, J. ; ČERNÁ, M. *Zdravý způsob života mentálně postižených*. 1. vydání. Praha : Avicenum, 1990, s. 10. ISBN 80-201-0019-9. s. 10.

<sup>6</sup> LEČBYCH, M. *Mentální retardace v dospívání a mladé dospělosti*. 1. vydání. Olomouc : Universita Palackého v Olomouci, 2008, s. 18. ISBN 978-80-244-2071-4.



V současnosti platná Klasifikace stupňů 10 revize MKN-10 Mezinárodní klasifikaci nemoci určuje stupně hloubky mentální retardace takto:

1. lehká mentální retardace (F70, IQ 50-69)
2. středně těžká mentální retardace (F71, IQ 35-49)
3. těžká mentální retardace ( F72, IQ 20-34)
4. hluboká mentální retardace (F73, IQ pod 20)
5. jiná mentální retardace ( F78, hodnotu IQ často nelze určit)

### **1.3.1. Lehká mentální retardace (F70, IQ 50-69)**

*V charakteristice této úrovně mentálního postižení se uvádí, že do věku tří let můžeme pozorovat snížené psychomotorické schopnosti. Vývoj velmi ovlivňuje případné znevýhodněné prostředí, nízká stimulace či deprivace. Hlavní problémy nastávají většinou s nástupem do školy. U dětí s lehkou mentální retardací dochází k zpomalenému vývoji jemné i hrubé motoriky, slovní zásoba je chudá a komunikativní dovednosti jsou opožděné. Výuka je vzhledem ke snížení rozumových schopností pomalejší. Značné obtíže jim může způsobovat čtení a psaní, ale velice často se je naučí. Tito lidé nedokáží uvažovat abstraktně a také nemívají abstraktní pojmy ve své slovní zásobě. V emocionální oblasti se často vyskytuje citová labilita, impulsivnost a zvýšená úzkostnost. Většina z nich dosáhne úplné nezávislosti v sebeobsluze a zvládají většinu domácích dovedností. Jsou schopni vykonávat jednoduchá zaměstnání, která vyžadují spíše praktické než teoretické schopnosti, včetně nekvalifikované nebo málo kvalifikované manuální práce. Při správné výchově a vzdělávání zaměřeném na rozvíjení jejich dovedností a kompenzování nedostatků, popřípadě v sociálně nenáročném prostředí, dokáží žít celkem běžný život s malou potřebou asistence.<sup>7</sup>*

### **1.3.2. Středně těžká mentální retardace (F71, IQ 35-49)**

Tento stupeň mentální retardace bývá diagnostikován často již v kojeneckém nebo batolecím věku. „U jedinců zařazených do této kategorie je výrazně opožděn rozvoj chápání a užívání řeči a i jejich konečné schopnosti v této oblasti jsou omezené. Podobně je také opožděna a omezena schopnost starat se sám o sebe (soběstačnost) a zručnost. Také pokroky ve škole jsou limitované, ale někteří žáci si při kvalifikovaném pedagogickém vedení osvojí základy čtení, psaní a počítání. Speciální vzdělávací programy mohou poskytnout postiženým příležitost k rozvíjení potenciálu a k získání základních vědomostí a dovedností. Obyčejně jsou tito lidé plně mobilní a fyzicky aktivní a většina z nich prokazuje schopnost navazování kontaktů a komunikaci

---

<sup>7</sup> Srov. ŠVARCOVÁ-SLABINOVÁ, I. *Mentální retardace : vzdělávání, výchova, sociální péče*. s. 35.

PIPEKOVÁ, J. *Osoby s mentálním postižením ve světle současných edukativních trendů*. 1. vyd., Brno: MSD, 2006, s. 66. ISBN 80-86633-40-3.

s druhými lidmi. Pokud jsou úkoly dobře strukturovány, jsou v dospělosti obvykle schopni vykonávat jednoduchou manuální práci, avšak zřídka je možný úplně samostatný život.<sup>8</sup>

### **1.3.3. Lehká a střední mentální retardace se klinicky projevuje dle Švarcové zejména:**

- zpomalenou chápavostí až neschopností komparace a vyvozování logických vztahů
- sníženou mechanickou a zejména logickou paměť
- těkavostí pozornosti
- nedostatečnou slovní zásobou a neobratností ve vyjadřování
- poruchami vizuomotoriky a pohybové koordinace
- impulzivností, hyperaktivitou nebo celkovou zpomaleností chování
- citovou vzrušivostí
- nedostatečnou rozvinutostí volných vlastností a sebereflexe
- sugestibilitou a rigiditou chování
- nedostatky v osobní identifikaci a ve vývoji „já“
- opožděným psychosexuálním vývojem
- nerovnováhou aspirací a výkonů
- zvýšenou potřebou uspokojení a bezpečí
- poruchami v interpersonálních skupinových vztazích a v komunikaci
  
- sníženou přizpůsobivostí k sociálním požadavkům a některými dalšími charakteristickými znaky<sup>9</sup>

### **1.3.4. Těžká mentální retardace ( F72, IQ 20-34)**

Postižení jedinci mají výrazné opožďení psychomotorického vývoje, které je jasně patrné již v předškolním věku. V mnohém se podobá středně těžké mentální retardaci, avšak snížená úroveň schopností je v této skupině mnohem výraznější. Ve většině případů se jedná o postižení kombinované, často jsou zaznamenány vážné poruchy motoriky a přidružené poruchy spojené s poškozením CNS. Postižení jedinci jsou těžce omezeni ve své schopnosti porozumět požadavkům nebo jim vyhovět. Mnohé z těchto dětí si osvojí jen několik slov, kterými se dorozumívají. Podpora je zaměřena na zvládnutí základní komunikace, základní sebeobsluhy a porozumění běžným jednoduchým sociálním situacím. Lidé s těžkou mentální retardací bývají celoživotně závislí na péči ostatních.<sup>10</sup>

---

<sup>8</sup> ŠVARCOVÁ-SLABINOVÁ, I. *Mentální retardace : vzdělávání, výchova, sociální péče.* s. 35.

<sup>9</sup> Tamtéž, s. 41.

<sup>10</sup> Srov. Tamtéž: 41.

LEČBYCH, M. *Mentální retardace v dospívání a mladé dospělosti,* s. 30.

### **1.3.5. Hluboká mentální retardace (F73, IQ pod 20)**

*„Spolu s výrazným zpomalením vývoje intelektu je přítomno také výrazné zpomalení vývoje pohybového. V dospělosti jsou tyto lidé zpravidla schopni jen minimálního pohybu. Dorozumívají se zpravidla jednoduchými gesty, zvuky a pokyny. Vyžadují až pervazivní podporu při uspokojování a vyjadřování svých potřeb. Citlivě reagují na taktilní a zvukové podněty, komunikace bývá globální. Cílem výuky není osvojení trivia, ale naplnění osobní kapacity každého dítěte s dosažením co největší možné samostatnosti. Trénink je často zaměřen na dosažení základních zrakových a prostorových orientačních schopností. Pracovně jsou tyto lidé stěží zařaditelní, často vzhledem k imobilitě a postižení motoriky. V sociálním životě vyžadují pervazivní podporu a dohled, často jsou klienty v ústavech sociální péče.“<sup>11</sup>*

## **2. Systém vzdělávání a profesní příprava lidí s mentálním postižením**

V České republice je široká síť služeb a programů, které napomáhají dětem s mentálním postižením a jejich rodinám zmírnit důsledky postižení a podílejí se na jejich co možná největší míře participace na společenském životě. I když jsou rozumové schopnosti lidí s mentálním postižením narušeny, neznamená to, že by nebyli schopni osvojit si nové dovednosti či znalosti. Rozhodující význam v tom má rodinná výchova dítěte s mentálním postižením, která v ideálním případě podporuje a doprovází člověka s postižením většinu jeho života. Tato výchova je oproti běžné mnohem náročnější a vyžaduje značnou dávku trpělivosti. Rodiny s dítětem s mentálním postižením se neobejdou bez podpory lékařské péče, služeb a programů rané intervence, speciálních školních zařízení a speciálních škol, stejně tak poradenských služeb či soustavy sociálních služeb. Všechny tyto složky se snaží podpořit rozvoj schopností a možností lidí s mentálním postižením žít běžný život, do kterého získání zaměstnání zajisté patří.

### ***2.1. Střediska rané intervence a poradenství***

Ve chvíli, kdy je u dítěte diagnostikováno mentální postižení, je nezbytná spolupráce s profesionály, kteří poskytují co možná nejvíce informací a podpory. Včasné odhalení postižení je velmi důležité, pro další vývoj. Porozumění rodičů dítěti s mentálním postižením je pro jeho výchovu rozhodující. Osvojení schopností či zlepšení ve vývoji probíhá oproti běžnému dítěti mnohem obtížněji a pomaleji, rodič tedy mnohdy

---

<sup>11</sup> LECBYCH, M. *Psychologické aspekty podporovaného zaměstnávání u lidí s mentálním postižením*. Olomouc, 2006. s. 16. Rigorózní práce. Univerzita Palackého v Olomouci, Katedra psychologie, Filozofická fakulta.

potřebuje radu, konzultaci a podporu od odborníků. K tomu složí kromě zdravotnických center i střediska rané péče, jako jsou např. speciálně pedagogická centra (dále jen SPC). Ty napomáhají k „*zlepšení organických funkcí, vybudování přiměřených způsobů chování a k vývoji osobnosti.*“<sup>12</sup> Právě tato střediska podávají cenné informace rodičům o správné stimulaci, péči a možnostech jejich dítěte s mentálním postižením.

K jejich činnostem patří komplexní služby zahrnující:

- *včasnou diagnózu*
- *komplexní přístup a péči o dítě*
- *medicínsko-terapeutickou podporu*
- *pedagogicko-psychologickou podporu, včetně poradenských služeb*<sup>13</sup>

Své služby poskytují ambulantně ve svých centrech, ale mohou navštěvovat i rodinu či školní zařízení.

Nepostradatelnou složkou v edukaci dětí s mentálním postižením jsou také školní poradenská zařízení. Napomáhají řešit náročné životní situace spojené s výchovou a vzděláváním dětí a mohou být oporou i v rané dospělosti lidí s mentálním postižením. Poskytují svou péči a podporu převážně dětem s mentálním postižením, ale jsou oporou také jejich rodičům, sourozencům a pedagogům.

Rozlišují se dva typy poradenských zařízení:

- **pedagogicko-psychologické poradny (PPP)** - poskytují informační, diagnostickou, poradenskou a metodickou činnost. Napomáhají k vhodné profesní orientaci.
- **speciálně pedagogická centra (PSC)** - zaměřující se většinou na jeden typ postižení. Kromě diagnostiky a rané péče také poskytují důležitý metodický i poradenský servis rodičům, sourozencům i pedagogům. Podpůrnými službami napomáhají také realizovat integraci žáka do základních škol, vypracovávají individuálně vzdělávací program a zapůjčují speciální pomůcky i učebnice.

V těchto centech spolupracuje tým odborníků, jako jsou např.: psychoped, pediatr, neurolog, psycholog, sociální pracovníce, často také logoped, rehabilitační pracovník atd.

Součástí školních poradenských služeb je i **kariérové poradenství**, zahrnující složku poradenskou a vzdělávací. Poskytují žákovi pomoc a podporu při rozhodování a zaměření jeho budoucího studia či povolání.

---

<sup>12</sup> BARTOŇOVÁ, M. ; BAZALOVÁ, B. ; PIPEKOVÁ, J. *Psychopedie : texty k distančnímu vzdělávání*. 2. vydání. Brno : Paido, 2007. s. 55. ISBN 978-80-7315-161-4.

<sup>13</sup> Tamtéž, s. 55

## 2.2. Předškolní vzdělávání

Předškolní vzdělávání může být realizováno v **mateřské školce, speciální třídě při mateřské škole či mateřské škole speciální**. I když docházka do mateřské školky není povinná, tvoří důležitý prvek pro doplnění rodinné výchovy dítěte. Zajišťuje podmětne a stimulující prostředí, čímž napomáhají k jeho zdravému rozvoji, socializaci či osvojení sebeobsluhy a osobní hygieny. Obsah vzdělávání v mateřských školách probíhá dle *Rámcového vzdělávacího programu pro předškolní vzdělávání*. Tím se řídí i druhý program přípravy pro školní docházku a to je tzv. **přípravný stupeň základní školy speciální**, který mohou také po dobu 1-3let navštěvovat děti s těžším mentálním postižením. „*Hlavním záměrem je, aby dítě získalo na konci předškolního období přiměřenou fyzickou, psychickou a sociální samostatnost a základy k tomu, aby se mohlo aktivně vyrovnávat s přirozenou životní realitou, v níž vyrůstá a bude vyrůstat.*“<sup>14</sup>

## 2.3. Základní vzdělání

Žáci s mentálním postižením běžně navštěvují základní školu praktickou či základní školu speciální. V rámci integrace však mohou být začleněny do běžné základní školy nebo docházet do speciálně zřízené třídy při základní škole. Tomu napomáhají individuální vzdělávací plány či využití osobní asistence.

*Praktická základní škola se nějak zásadně neodlišuje od běžné základní školy, existující rozdíly mají spíše kvalitativní povahu.*<sup>15</sup> Vzdělávání jsou zde především žáci s lehkým mentálním postižením a také se sníženou úrovní rozumových schopností. Vzdělávání probíhá podle *Rámcového vzdělávacího programu pro základní vzdělávání – přílohy upravující vzdělávání žáků s lehkým mentálním postižením (RVP ZV-LMP)*. Cílem je co největší začlenění těchto žáků do společnosti a příprava pro uplatnění na běžném trhu práce.

Žáci, kteří z důvodu svých omezených rozumových schopností, převážně žáci se středně těžkým mentálním postižením, nemohou zvládat vzdělávací plány probíhající v praktické škole, nastupují proto do **základní školy speciální**. Ta je realizována dle *Rámcového vzdělávacího programu pro základní školy speciální (RVP-ZŠS)* navazující na RVP ZV- LMP. Tento RVP-ZŠS rozlišuje dva typy vzdělávání: *Vzdělávání žáků se středně těžkým mentálním postižením a Vzdělávání žáků s těžkým mentálním postižením a souběžným postižením více vadami.* „*Žáci tohoto typu školy nezískávají vzdělání, ale pouze základy vzdělání.*“<sup>16</sup> . Učivo je redukováno na osvojení sebeobsluhy, získání základních dovedností, zaměřených převážně na praktické dovednosti a pracovní činnosti.

<sup>14</sup> BARTOŇOVÁ, M. ; BAZALOVÁ, B. ; PIPEKOVÁ, J. *Psychopedie : texty k distančnímu vzdělávání*. s. 61.

<sup>15</sup> VALENTA, M. ; MÜLLER, O. *Psychopedie : teoretické základy a metodika*, s. 89.

<sup>16</sup> Tamtéž, s. 93.

## **2.4. Profesní příprava**

Nedostatečná kvalifikace lidí s mentálním postižením je jedním z největších faktorů jejich zhoršených podmínek na trhu práce. Systém profesní přípravy se snaží tento fakt eliminovat a zdokonalit schopnosti, které mohou lidem s mentálním postižením napomoci k seberealizaci a uplatnění na trhu práce.

### **2.4.1. Odborné učiliště**

Odborná učiliště navazují svým obsahem na základní školy praktické. Pokud tedy žák praktické školy splní přijímací zkoušky, může si vybrat celkem široké nabídky oborů. Jedná se o nižší typ středoškolského vzdělání. *Po absolvování dvou či tříletého studia ukončeného závěrečnou zkouškou, obdrží žák výuční list a je plně kvalifikovaný ve svém oboru.*<sup>17</sup> Po ukončení tohoto studia má žák s mentálním postižením celkem velkou šanci získat práci na otevřeném trhu práce.

### **2.4.2. Praktická škola dvouletá**

Praktická škola dvouletá umožňuje získat středoškolské vzdělání absolventům základních školy speciální, praktické či žákům, kteří nedokončili studium na základní škole. V rámci individuálních schopností navštěvují tento typ školy i žáci se středně těžkým mentálním postižením.

Praktická škola prohlubuje již získané vzdělání, zaměřující se na výuku činností vycházejících z praktického života, jako jsou např.: péče o rodinu a domácnost, rozvoj samostatnosti a jednoduchých činností, rozšíření všeobecného vzdělání a rozvoj komunikačních schopností, získání kladného vztahu k povolání, pracovní návyky a postupy.

Absolventi praktické školy dvouleté se mohou v rámci svých možností uplatnit přiměřeným výkonem při pomocných pracích, případně na chráněných pracovištích.

### **2.4.3. Praktická škola jednoletá**

Tuto školu mohou absolvovat žáci z praktické školy či základní školy speciální, mimo jiné také žáci s těžším mentálním postižením. *„Za předpokladu respektování individuálních zvláštností a schopností žáka se pedagogové zaměřují na rozvoj komunikačních dovedností, výchovu ke zdravému životnímu stylu, což vede k maximální možné míře samostatnosti žáka“*<sup>18</sup> Výuka je zaměřena na prohloubení a rozšíření získaného vzdělání, ale hlavně na osvojení činností, které mohou žáci uplatnit v praktickém a profesním životě a napomohou jim k co největší možné míře integrace. Profesní uplatnění nacházejí absolventi v rámci svých možností většinou v chráněných pracovištích.

---

<sup>17</sup> Tamtéž s. 93

<sup>18</sup> BARTOŇOVÁ, M. ; BAZALOVÁ, B. ; PIPEKOVÁ, J. *Psychopedie: texty k distančnímu vzdělávání*. s. 81

Pro snadnější **přechod ze školy do práce** některé školy či organizace nabízejí tzv. **tranzitní programy** (viz. kapitola č. 3.2.4.). Tato praxe nabízená tranzitním programem je velikým přínosem pro žáky praktických škol, neboť zvyšuje jejich šanci na získání tížené práce.

## **2.5. Sociální služby napomáhající k možné pracovní integraci lidí s mentálním postižením**

Žáci, kterým se po ukončení školy nepovedlo najít pracovní uplatnění na trhu práce, mohou navštěvovat sociální služby, jako jsou **centra denních služeb, denní nebo týdenní stacionáře či využít služeb osobní asistence**. Vycházejí ze zákona č 108/2006 Sb. o sociálních službách, v kterém se uvádí, že sociální služby zajišťují pomoc a podporu osobám za účelem sociálního začlenění nebo prevence sociálního vyloučení. Tento zákon doplňuje prováděcí vyhláška č. 505/2006 Sb., která mimo jiné ustanovuje Standarty kvality sociálních služeb. Ty shrnují, co se očekává a také musí naplňovat všechny sociální služby.

Tyto služby se mohou stát jakousi alternativou dalšího vzdělávání. *Neboť u člověka s mentálním postižením, který po ukončení školní docházky zůstane bez vedení, nenastoupí do práce či přestane využívat sociální služby, hrozí vysoké procento regrese jeho schopností, návyků a znalostí*<sup>19</sup>. Proto je lidem s mentálním postižením nabízena široká škála sociálních služeb, v kterých může využít výchovné, vzdělávací, aktivizační a sociálně terapeutické činnosti či využít zprostředkování kontaktu se společenským prostředím, informace o svých právech, ale také pomoc při osobní hygieně či stravě. Sociální služby napomáhají se začleněním dětí i dospělých s mentálním postižením do společnosti a snaží se o jejich maximální možnou míru samostatnosti.

Každý uživatel má vytvořen svůj individuální plán, dle kterého je podporován v naplňování jeho cílů. Z vlastních zkušeností z centra denních služeb pro dospělé mohu uvést, že absolventi praktické školy rádi v rámci aktivizační činnosti napomáhají dílnám a často usilují o získání pracovního uplatnění v chráněných dílnách či chráněných pracovištích. Sociální služby se tedy mohou stát i významným nástrojem pro pracovní začlenění lidí s postižením. Mohou pro své uživatele připravit různé vzdělávací a aktivizační programy, které jim napomohou k nalezení práce, jako jsou např. rukodělné či výtvarné činnosti, počítačové kurzy, zácvikové programy, exkurze do podniků atd. Také jim mohou pomoci nalézt služby či agentury, které se zprostředkováním zaměstnání pro lidi s postižením přímo zabývají. (viz. kapitola č. 3.2.)

Důležitým prvkem pro získání práce je i vliv rodiny na uživatele. Zde se často promítne ochranný postoj rodičů, či podceňování schopností jejich dítěte. Zde

---

<sup>19</sup> Srov. VÁGNEROVÁ, M. *Psychopatologie pro pomáhající profese*. 2. vyd. Praha: Portál, 2000. ISBN 80-7178-496-6.

mohou služby podpořit uživatelské rozhodnutí a dostatečně informovat rodiče o přínosech práce pro uživatele a kvalitu jeho života.

### **3. Zaměstnávání lidí s mentálním postižením**

#### ***3.1. Význam práce pro lidi s mentálním postižením***

*Práce je schopna plnit terapeutické, psychologické a socializační úkoly. Na člověka může mít relaxační vliv, neboť vyrovnává verbalizační převahu ostatních metod, může aktivovat zájem lidí o specifickou oblast lidské činnosti (...) a tím budovat kladnou životní motivaci. Práce v neposlední řadě formuje postoje a charakter člověka.<sup>20</sup>*

Obecně má práce pro lidi s postižením přínos nejenom jako možnost vylepšení finančního standardu, ale hlavně jako možnost rozšířit si potřebné sociální sítě, získat lepší status ve společnosti, nezávislost, sebedůvěru či vědomí si vlastní kvality. Důležitým faktorem často bývá již samotná příležitost smysluplné aktivity a získání náplně dne (viz kapitola č. 5.4.2.). Toto vše napomáhá k prevenci různých frustrací, apatií, osamění či depresí, které často patří k životu dospělých lidí s mentálním postižením.

Možnost získání práce také motivuje jedince k osvojování dalších dovedností, které potvrzují jejich dospělost a samostatnost. Většina našich zaměstnanců se po čase chození do práce naučila samostatně dopravovat do zaměstnávání, snažila se běžně využívat i jiné denní služby (jako jsou restaurace, lékaři atd.) a byla motivována i ke snaze hospodařit se svými financemi či k získání samostatného bydlení. Zaměstnání se tedy pro lidi s mentálním postižením může stát podmínkou pro celoživotní vzdělávání a být motivací k práci na sobě, což vyžaduje aktivní přístup nejen jeho samotného, ale i podporu jeho okolí či sociální služby jako jsou centra denních služeb, osobní asistence a samozřejmě rodina.

Přínos zaměstnávání lidí s postižením ve svém díle *Laborem exercens* popisuje Jan Pavel II takto: „*Podobně jako v případě ostatních pracovníků je třeba věnovat velkou pozornost tělesným i psychickým podmínkám práce handicapovaných osob, spravedlivé odměně, možnosti postupu a odstranění různých překážek. Ačkoli nepopíráme, že tu jde o úkol složitý a obtížný, přece je namístež žádat, aby správné chápání práce ve smyslu subjektivním vedlo k takové situaci, v níž by handicapovaný člověk cítil, že není ostrčený na okraj světa práce ani závislý na společnosti, ale že je plnoprávným subjektem práce, užitečným a pro svou lidskou důstojnost respektovaným, a že je také povolán, aby přispíval k rozvoji a dobru vlastní rodiny a společnosti podle svých schopností.*“<sup>21</sup>

---

<sup>20</sup> VALENTA, M. ; MÜLLER, O. *Psychopedie : teoretické základy a metodika*. s. 273

<sup>21</sup> *LABOREM EXERCENS : Encyklika Jana Pavla II. o lidské práci ze 14. září 1981*. První. Praha : ZVON, 1996. Osoba tělesně a duševně postižená a práce, ISBN 80-7113-154-7.



### **3.2. Možnosti podpory pracovní integrace pro lidi s mentálním postižením**

V této kapitole představím služby či činnosti, které napomáhají v získávání pracovních návyků a dovedností lidí s mentálním postižením přímo na pracovišti. Napomáhají člověku znevýhodněnému zdravotním postižením ve vyhledávání, zapracování a udržení konkrétní práce na chráněném i otevřeném trhu.

#### **3.2.1. Sociálně terapeutické dílny**

Sociálně terapeutické dílny jsou jakousi alternativou začleňování lidí s postižením na trh práce. Jedná se o ambulantní službu nabízenou lidem se sníženou soběstačností, kterým se z důvodu svého postižení nepovedlo najít uplatnění na otevřeném ani chráněném trhu práce. V §67 zákona 108/2006, o sociálních službách se uvádí: „*Jejich účelem je dlouhodobá a pravidelná podpora zdokonalování pracovních návyků a dovedností prostřednictvím sociálně pracovní terapie.*“<sup>22</sup>

Služba obsahuje tyto základní činnosti:

- a) pomoc při osobní hygieně nebo poskytnutí podmínek pro osobní hygienu,*
- b) poskytnutí stravy nebo pomoc při zajištění stravy,*
- c) nácvik dovedností pro zvládání péče o vlastní osobu, soběstačnosti a dalších činností vedoucích k sociálnímu začlenění,*
- d) podpora vytváření a zdokonalování základních pracovních návyků a dovedností.*<sup>23</sup>

Jedná se tedy o službu, jejíž náplní je podpořit uživatele s mentálním postižením v jejich co největší možné soběstačnosti a napomáhá uspokojit jejich potřebu seberealizace. Služba však především umožňuje zlepšení v pracovních dovednostech a návycích, aby mohli být uživatelé následně zaměstnáni v např. chráněných dílnách a dostat za svůj výkon i finanční ohodnocení.

#### **3.2.2. Osobní asistence**

„*Osobní asistence je terénní služba poskytovaná osobám, které mají sníženou soběstačnost z důvodu věku, chronického onemocnění nebo zdravotního postižení, jejichž situace vyžaduje pomoc jiné fyzické osoby. Služba se poskytuje bez časového omezení, v přirozeném sociálním prostředí osob a při činnostech, které osoba potřebuje.*“<sup>24</sup>

Díky osobní asistenci může člověk s postižením žít opravdu běžný život ve svém přirozeném prostředí. Osobní asistent může poskytovat podporu dle individuálních potřeb uživatele služby, tedy např. ve styku se společností, získávání vzdělávání

---

<sup>22</sup> Zákon 108/ 2006 Sb., o sociálních službách, ve znění platném k 11. 2. 2010.

<sup>23</sup> Tamtéž, § 67

<sup>24</sup> Tamtéž, § 39

a samozřejmě i možnost zaučení a doprovodu do zaměstnání. Pokud se jedná o pracovní asistenci, může se tato služba shodovat s náplní tzv. podporovaného zaměstnávání (viz kapitola č. 3.2.5.)

### **3.2.3. Pracovní rehabilitace**

Zákon č.435/2004 Sb., o zaměstnanosti v § 69 - § 74, § 109 - § 110 popisuje pracovní rehabilitaci jako souvislou činnost zaměřenou na získání a udržení vhodného zaměstnání osoby se zdravotním postižením. Úřady práce mohou na základě podané žádosti tuto rehabilitaci zabezpečit a také uhradit náklady s ní spojené. Pracovníci daného úřadu sestaví spolu s osobou zdravotně postiženou individuální plán pracovní rehabilitace podle zdravotní způsobilosti, schopnosti práce zdravotně postižené osoby, kvalifikace a s ohledem na aktuální situaci na trhu. V tomto individuálním plánu se uvádí formy pracovní rehabilitace, časový průběh, předpokládaný cíl, termíny a způsob hodnocení.

*„Pracovní rehabilitaci mohou absolvovat na základě doporučení ošetřujícího lékaře i osoby se zdravotním postižením, které jsou uznány za dočasně neschopné práce.“*

*„Pracovní rehabilitace zahrnuje:*

- a) poradenskou činnost zaměřenou na volbu vhodného povolání*
- b) teoretickou a praktickou přípravu pro zaměstnání, která v sobě dále zahrnuje přípravu na budoucí povolání podle zvláštních právních předpisů (např. školského zákona), přípravu k práci a specializované rekvalifikační kurzy (tedy kurzy na získání nových znalostí a dovedností potřebných k úspěšnému vykonávání zvoleného zaměstnání, pro OZP jsou uskutečňovány za stejných podmínek jako rekvalifikace podle § 109 zákona o zaměstnanosti)*

***Příprava k práci** je cílená činnost, která směřuje k zapracování osoby se zdravotním postižením na vhodné pracovní místo. Příprava na práci může trvat nejdéle 2 roky a probíhá přímo na pracovišti zaměstnavatele individuálně uzpůsobeném zdravotnímu stavu zaměstnance s případnou pomocí osobního asistenta, v chráněných pracovních dílnách či na chráněných pracovních místech nebo ve vzdělávacích zařízeních*

*c) vytváření vhodných podmínek na pracovišti s ohledem na zdravotní stav a pracovní možnosti osoby se zdravotním postižením“<sup>25</sup>*

---

<sup>25</sup> *Pracujeme rádi! jsme jiní? : zaměstnávání osob se zdravotním postižením. Soběslav : Diakonie ČCE - středisko Rolnička, 2010. s. 13.*

### 3.2.4. Tranzitní program

Tranzitní program je podpora při přechodu člověka s postižením na volný trh práce. Jedná se o druh přípravy a podpory, většinou studentů ve speciálních školách, na práci v běžném pracovním prostředí. Jeho cílem je získat specifické dovednosti v praxi. Student má díky tomu šanci získat reálnou představu o životě mimo chráněné prostředí. „V rámci tranzitního programu v průběhu studia hledá pracovní konzultant studentovi se speciálními potřebami vhodnou praxi na otevřeném trhu práce a to s možností uzavření pracovního poměru po skončení studia. Přímou na pracovišti mu pomáhá jeho pracovní asistent v rámci tréninku pracovních dovedností zvládnout požadované úkoly, získat pracovní návyky a začlenit se do pracovního kolektivu.“<sup>26</sup> V podstatě se způsobem podpory velice podobá procesu podporovaného zaměstnávání.

### 3.2.5. Podporované zaměstnávání

Podporované zaměstnávání je časově omezený (obvykle 2-3 roky) komplex služeb, který napomáhá k vyrovnání příležitostí pracovního uplatnění lidem se zdravotním postižením či jinak znevýhodněným osobám na otevřeném trhu práce, a to za stejných platových podmínek jako člověk bez postižení. Pracovní asistent poskytuje přiměřenou, většinou dlouhodobou, podporu ve vyhledávání, zapracování a udržení konkrétní práce, která odpovídá individuálním představám uživatele. Zároveň mu napomáhá k získání a zaučení na konkrétním pracovním místě přímo v podniku a podporuje ho ve vstupu do pracovního prostředí. Služba podporuje také zaměstnavatele ve vytvoření chráněného pracovního místa, zvládnutí administrativy a podmínek zaměstnávání OZP.

Při praxi v pobočce o.s. Mesady v Jindřichově Hradci jsem si všimla důležitosti informovat a uvést do specifik spolupráce s lidmi s postižením nejen daného zaměstnavatele, ale pro správné začlenění uživatele hlavně spolupracovat a dobře informovat každodenní přímé spolupracovníky. Protože právě oni nejvíce napomáhají k sociální integraci člověka s postižením a vytvářejí tzv. přirozenou podporu.

Pro zaručení kvalit nabízené služby vznikly standardy podporovaného zaměstnávání, v kterých se uvádí principy podporovaného zaměstnávání:

1. *uplatnění práva na práci (i člověk se znevýhodněním má právo na práci a na spravedlivé a uspokojivé pracovní podmínky),*
2. *občanském principu (člověk se znevýhodněním má stejná práva, ale i povinnosti jako člověk bez znevýhodnění)*
3. *principu konstruktivního přístupu (hledají se možnosti klienta a propojují se s potřebami zaměstnavatele),*

---

<sup>26</sup> ŠESTÁK, J. *Chráněná dílna : nástroj k pracovnímu uplatnění a začlenění lidí se zdravotním postižením*. 1. Týn nad Vltavou : [s.n.], 2007. s. 31. ISBN 978-80-254-0108-8.

4. principu individuálního přístupu (vychází se z individuálních potřeb a přání klientů a zaměstnavatelů)<sup>27</sup>

„Spolupráce s těmito službami by měla napomoci k dlouhodobému udržení pracovního místa. Nácvikem potřebných dovedností se zdravotně postižený jedinec stává méně závislým na pomoci okolí a ve většině případů je schopen se určitým způsobem zapojit do pracovního procesu, což pro něj znamená nejen větší míru ekonomické nezávislosti, ale také posílení jeho občanské suverenity.“<sup>28</sup>

### 3.3 Možnosti pracovního uplatnění pro osoby s mentálním postižením

#### 3.3.1. Chráněná pracovní dílna

Chráněná pracovní dílna je jedním z nástrojů aktivní politiky státu. Jejím charakteristickým posláním je umožnit pracovní uplatnění lidem s převážně těžším zdravotním postižením, pro které je obtížné, mnohdy až nemožné, splnit nároky otevřeného pracovního trhu.

**Chráněnou pracovní dílnu** vymezuje zákon o zaměstnanosti č.435/2004 Sb. v § 76 odstavec (1): „*Chráněná pracovní dílna je pracoviště zaměstnavatele, vymezené na základě dohody s úřadem práce a přizpůsobené pro zaměstnávání osob se zdravotním postižením, kde je v průměrném ročním přepočteném počtu zaměstnáno nejméně 60 % těchto zaměstnanců. Chráněná pracovní dílna musí být provozována po dobu nejméně 2 let ode dne sjednaného v dohodě.*“<sup>29</sup>

Chráněná pracovní dílna se vyznačuje individuálním přístupem k zaměstnancům a zvýšenou podporou při adaptaci na nové pracovní a společenské podmínky. Napomáhá dosahovat zaměstnancům jejich maximálních pracovních výkonů pomocí vhodné úpravy pracoviště a pracovních podmínek. Tím je myšleno zkrácení pracovní doby, flexibilní pracovní tempo, detailní znázornění postupů, vhodně zvolených pracovních úkonů a úpravou pracovního prostředí s ohledem na zdravotní postižení jednotlivých zaměstnanců.

Chráněná pracovní dílna není sociální služba, ale podnikatelský subjekt, který může provozovat jakákoliv fyzická i právnická osoba. Zaměstnanci zde tedy uzavírají pracovní smlouvu a mají stejná práva a povinnosti, které vymezuje zákon č. 65/1965 Sb., zákoníku práce jako všichni zaměstnanci v kterémkoliv podniku, tedy mimo jiné i právo na řádnou finanční odměnu.

Veřejnost se často mylně domnívá, že chráněná dílna je jakási obdoba charitativní či zájmové organizace, jejímž jediným cílem je, za podpory státu,

<sup>27</sup> Principy podporovaného zaměstnávání. *Dobromysl* [online]. 2009, 44, [cit. 2011-03-28]. Dostupný z WWW: <<http://www.dobromysl.cz/scripts/detail.php?id=1328>>. ISSN 1214-2017.

<sup>28</sup> *Vláda ČR* [online]. c2010 [cit. 2011-03-02]. Dokumenty Vládního výboru pro zdravotně postižené občany. Dostupné z WWW: <<http://www.vlada.cz/assets/ppov/vvzpo/dokumenty/NPVRP.doc>>.

<sup>29</sup> Zákon 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění k 4.1. 2011.

zaměstnávat lidi se zdravotním postižením. Chráněná dílna ale funguje na stejných principech jako jiné podniky, musí se snažit vydělat si na pokrytí svých nákladů a být konkurence schopná na otevřeném trhu.

Existuje více druhů chráněných dílen. Chráněná dílna zaměstnávající osoby s lehčími tělesnými postiženími, nebude mít tak zvýšené náklady. Naopak chráněným dílnám, zaměstnávajícím osoby s nízkou klasifikací a těžším zdravotním postižením, z důsledku jejich snížených pracovních výkonů náklady oproti konkurenci stoupají. Z tohoto důvodu je existence většiny dílen závislá na podpoře státu či sponzorských darech.

Určitou nevýhodou chráněných dílen je jakési vytváření pracovních komunit pro lidi s postižením, což zcela neodpovídá zamýšlené integraci. Přínosem chráněných dílen je nejen příležitost získat zkušenosti a pracovní návyky, které mohou napomoci k získání i jiného zaměstnání, ale také má významné přínosy pro kvalitní život lidí s postižením, kterými se zabývám v praktické části této práce.

### 3.3.2 Chráněné pracovní místo

Charakteristika takového místa se uvádí v zákoně o zaměstnanosti č.435/2004 Sb. v §45: „*Chráněné pracovní místo je pracovní místo vytvořené zaměstnavatelem pro osobu se zdravotním postižením na základě písemné dohody s úřadem práce. Chráněné pracovní místo musí být provozováno po dobu nejméně 2 let ode dne sjednaného v dohodě.*“<sup>30</sup> Stejně jako u vytvoření chráněné dílny může zaměstnavatel žádat příslušný úřad práce o poskytnutí příspěvku na zřízení a provoz chráněného pracovního místa (viz kapitola č. 3.5.2.)

### 3.3.3 Sociální firma

V České republice se jedná o celkem nový koncept podnikání. Jeho ustálená definice se teprve vytváří, čemuž napomáhají i vzniklé Standarty sociální firmy, které uvádějí: „*Sociální firma je konkurenceschopný podnikatelský subjekt působící na běžném trhu, jehož účelem je vytvářet pracovní příležitosti pro osoby znevýhodněné na trhu práce a k tomu jim poskytovat přiměřenou pracovní a psychosociální podporu.*“<sup>31</sup>

Základními principy takovýchto subjektů jsou dle Šestáka:

- *nerozdělování rozhodující části vytvořeného zisku společníkům (členům družstva), navyšování "sociálního kapitálu"*
- *větší či menší podíl demokratické samosprávnosti uvnitř podniku*
- *tzv. pozitivní externalita (pozitivním výsledkem je kladně hodnocený podnikatelský*

---

<sup>30</sup> Tamtéž, § 45

<sup>31</sup> *Fokus Praha* [online]. 2006 [cit. 2011-03-02]. Sociální firma - šance pro znevýhodněné na trhu práce. Dostupné z WWW: <<http://www.socialnifirmy.cz/getdoc.php?id=459&sessid=1d72892c1adcb34e7cded611149babaa>>.

*záměr)*

- *nemusí být vždy vyjádřen ekonomickým ziskem*
- *ochrana uživatelů výhod vyplývajících z projektu podnikatelského záměru*<sup>32</sup>

Ekonomickým cílem sociálních podniků by měla dle uváděných standardů být: „*finančně stabilní, dlouhodobě udržitelná a prosperující firma. Sociální firma má minimálně 50 % příjmů zajištěno z vlastní produkce, tj. prodeje zboží nebo služeb.*“<sup>33</sup>

### **3.3.4 Běžný trh práce**

Ideálním způsobem pracovního uplatnění je na běžném pracovním trhu. S tím je spjata velké úsilí- jak člověka s mentálním postižením, tak jeho okolí, rodiny, služeb a vzdělávacích programů. V neposlední řadě je nezbytná ochota podniku takového člověka zaměstnat. Většina zaměstnavatelů nemá dostatečné informace o problematice zaměstnávání lidí s mentálním postižením a zalekne se případných zvýšených nákladů na úpravu pracovního prostředí či zatížení legislativou s tím spojenou. Napomoci tomu mohou výše zmíněné služby, jako je např. podporované zaměstnávání či aktivní politika státu a motivace zaměstnavatelů případnými benefity ze strany státu (viz. kapitola č. 3.5.).

## **3.4. Legislativní rámec zaměstnanosti lidí s postižením**

### **3.4.1 Osoba se zdravotním postižením dle zákonů**

Zdravotní postižení je změna zdravotního stavu, které omezuje člověka v jeho určitém konání a tím podstatně omezuje jeho konkurenční schopnost a uplatnění na trhu práce. Z tohoto důvodu jsou lidé se zdravotním postižením handicapováni, a proto je jim poskytována zvýšená péče na trhu práce. Definování těchto osob a úprava legislativy pro oblast zaměstnanosti je obsažena v zákoně č. 435/2004 Sb. o zaměstnanosti, ochranu v pracovně právních vztazích zakotvuje zákoník práce.

Podle rozsahu postižení zdravotního stavu vymezuje právní úprava tři stupně invalidity uvedené v zákonu č. 306/2008 Sb., kterým se mění zákon č. 155/1995 Sb., o důchodovém pojištění. Rozlišují se podle poklesu pracovní schopnosti z důvodu dlouhodobě nepříznivého zdravotního stavu. Při určování poklesu pracovní schopnosti se vychází ze zdravotního stavu pojištěnce doloženého výsledky funkčních vyšetření, v kterém se dle §39 odstavce 4 bere v úvahu:

- a) zda jde o zdravotní postižení trvale ovlivňující pracovní schopnost,*
- b) zda se jedná o stabilizovaný zdravotní stav,*
- c) zda a jak je pojištěnec na své zdravotní postižení adaptován,*

---

<sup>32</sup> ŠESTÁK, J. *Chráněná dílna : nástroj k pracovnímu uplatnění a začlenění lidí se zdravotním postižením*

<sup>33</sup> *Fokus Praha* [online]. 2006 [cit. 2011-03-02]. Sociální firma - šance pro znevýhodněné na trhu práce.

- d) schopnost rekvalifikace 34b) pojištěnce na jiný druh výdělečné činnosti, než dosud vykonával,
- e) schopnost využití zachované pracovní schopnosti v případě poklesu pracovní schopnosti nejméně o 35 % a nejvíce o 69 %,
- f) v případě poklesu pracovní schopnosti nejméně o 70 % též to, zda je pojištěnec schopen výdělečné činnosti za zcela mimořádných podmínek.<sup>34</sup>

Pracovní schopnost se dle §39 zákona č. 306/2008 stanovuje takto:

*Pracovní schopností se rozumí schopnost pojištěnce vykonávat výdělečnou činnost odpovídající jeho tělesným, smyslovým a duševním schopnostem, s přihlédnutím k dosaženému vzdělání, zkušenostem, znalostem a předchozím výdělečným činnostem. Poklesem pracovní schopnosti se rozumí pokles schopnosti vykonávat výdělečnou činnost v důsledku omezení tělesných, smyslových a duševních schopností ve srovnání se stavem, který byl u pojištěnce před vznikem dlouhodobě nepříznivého zdravotního stavu.*<sup>35</sup>

**Invalidita** prvního stupně nastává, pokud pracovní schopnost pojištěnce poklesne nejméně o 35 % a nejvíce o 49%. Jestliže pracovní schopnost poklesne nejméně o 50 % a nejvíce o

69 %, jedná se o invaliditu druhého stupně a o invaliditu třetího stupně jde, pokud pracovní schopnost poklesne nejméně o 70 %.

Osobami se zdravotním postižením (dále OZP) jsou fyzické osoby, které jsou dle § 67 zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti:

a) orgánem sociálního zabezpečení uznány invalidními ve třetím stupni (dále jen "osoby s těžším zdravotním postižením"),

b) orgánem sociálního zabezpečení uznány invalidními v prvním nebo druhém stupni

c) rozhodnutím úřadu práce uznány zdravotně znevýhodněnými (dále jen "osoby zdravotně znevýhodněné"). Za zdravotně znevýhodněnou osobu podle se považuje fyzická osoba, která má zachovanou schopnost vykonávat soustavné zaměstnání nebo jinou výdělečnou činnost, ale její schopnosti být nebo zůstat pracovní začleněna, vykonávat dosavadní povolání nebo využít dosavadní kvalifikaci nebo kvalifikaci získat jsou podstatně omezeny z důvodu jejího dlouhodobě nepříznivého zdravotního stavu.

---

<sup>34</sup> Zákon 306/2008 Sb., o důchodovém pojištění, ve znění platném k 20.2. 2011.

<sup>35</sup> Tamtéž, § 39.

### 3.4.2. Příspěvky Úřadu práce

Všechny chráněné dílny či podniky, které zaměstnávají alespoň 50% lidí s postižením, mohou od úřadu práce čerpat za daných podmínek některé příspěvky, jak uvádí zákon č. 435/2004 §76: „za podmínky, že zaměstnavatel nemá v evidenci daní zachyceny daňové nedoplatky, nemá nedoplatek na pojistném a na penále na veřejné zdravotní pojištění nebo na pojistném a na penále na sociálním zabezpečení a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti, s výjimkou případů, kdy bylo povoleno splácení ve splátkách a není v prodlení se splácením splátek nebo povoleno posečkání daně.“<sup>36</sup>

Poté může čerpat dle zákona č. 435/2004 §76, tyto příspěvky, které jsou **tzv. nenárokové**. Jsou to takové příspěvky, u kterých není zákonný nárok. Příslušný Úřad práce je může poskytnout v různé míře.

#### Příspěvek na vytvoření chráněné pracovní dílny

Chráněná pracovní dílna může žádat o příspěvek za předpokladu splnění statusu chráněné pracovní dílny uvedeném v §76 odstavci 1 (zaměstnávat více jak 60% OZP) a zaplacení všech výše zmíněných poplatků podmíněných minimálně dvouletou existencí. Příspěvek je vyplácen jednorázově, jeho výše je stanovena v § 76 od. 2 a je závislá na závažnosti postižení zaměstnanců a počtu vytvořených pracovních míst. Vypočítává se z průměrné roční mzdy za první až třetí čtvrtletí v národním hospodářství předchozího kalendářního roku:

- vytvořeno 1 pracovní místo – OZP 8násobek průměrné mzdy
  - osoba s těžším ZP 12násobek mzdy
- 10 pracovních míst – OZP 10násobek průměrné mzdy
  - osoba s těžším ZP 14násobek mzdy

#### Příspěvek na vytvoření chráněného pracovního místa (§75 odst.2)

Takové místo vzniká při sepsání smlouvy zaměstnavatele s úřadem práce pod podmínkou trvání dvou let. Podmínky i příspěvky jsou shodné jako při vytváření pracovních míst v chráněné dílně. O tento příspěvek může žádat i osoba se zdravotním postižením, která se rozhodne vykonávat samostatnou výdělečnou činnost.

Vypočítává se z průměrné roční mzdy za první až třetí čtvrtletí v národním hospodářství předchozího kalendářního roku:

- vytvořeno 1 pracovní místo – OZP 8násobek průměrné roční mzdy
  - osoba s těžším ZP 12násobek mzdy

<sup>36</sup> Zákon 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění k 4.1. 2011.



10 pracovních míst – OZP 10násobek průměrné mzdy

– osoba s těžším ZP 14násobek průměrné mzdy

### **Příspěvek na částečnou úhradu provozních nákladů chráněné dílny**

Podmínky pro získání tohoto příspěvek jsou uvedené v §76 odstavec 7:

*„Roční výše tohoto příspěvku může činit maximálně čtyřnásobek průměrné mzdy v národním hospodářství za první až třetí čtvrtletí předchozího kalendářního roku na jednoho zaměstnance, který je osobou se zdravotním postižením, a maximálně šestinásobek výše uvedené průměrné mzdy na jednoho zaměstnance, který je osobou s těžším zdravotním postižením. Pro zjištění počtu zaměstnanců, kteří jsou osobami se zdravotním postižením a osobami s těžším zdravotním postižením, je rozhodný jejich průměrný roční přepočtený počet.“<sup>37</sup>*

O tento příspěvek může žádat i osoba i osoba se zdravotním postižením, která se rozhodla vykonávat samostatnou výdělečnou činnost.

### **Příspěvek na náklady na přípravu k práci osob se zdravotním postižením**

Na základě písemné dohody může úřad práce uhradit náklady na přípravu k práci osob se zdravotním postižením. Tato příprava je součástí pracovní rehabilitace. § 2 až §5 vyhláška č. 518/2004 Sb., kterou se provádí zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, uvádí druhy nákladů, na které může zaměstnavatel dostat příspěvek např.:

- a) přímé náklady vynaložené na pracovní rehabilitaci (materiál, mzdy a odměny zaměstnanců, ostatní přímé náklady),*
- b) režijní náklady vynaložené při provádění pracovní rehabilitace,*
- c) náklady na dílčí části pracovní rehabilitace, které pro pověřenou osobu zabezpečuje jiné odborné nebo vzdělávací zařízení.<sup>38</sup>*

**Nárokové příspěvky:** tento příspěvek ze zákona náleží zaměstnavateli, který splnil více uvedené podmínky.

### **Příspěvek na podporu zaměstnávání osob se zdravotním postižením**

Tento příspěvek náleží zaměstnavateli, který zaměstnává více než 50% se zdravotním postižením z celkového počtu svých zaměstnanců. Poskytuje se čtvrtletně zpětně na základě písemné žádosti zaměstnavatele.

---

<sup>37</sup> Zákon 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění k 4.1. 2011.

<sup>38</sup> Vyhláška č. 518/2004 Sb., kterou se provádí zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění k 4.1. 2011

V roce 2005/2006 došlo k reformě financování chráněných dílen, protože se objevovalo zneužívání čerpání příspěvku na provoz chráněné dílny. Stát omezil příspěvky na režijní náklady (provoz) a upřednostnil příspěvky na výši skutečně vynaložených mzdových nákladů §78 od. 2: „...Příspěvek náleží zaměstnavateli měsíčně ve výši skutečně vynaložených mzdových nákladů na zaměstnance v pracovním poměru, který je osobou se zdravotním postižením, včetně pojistného na sociální zabezpečení a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti a pojistného na veřejné zdravotní pojištění, které zaměstnavatel za sebe odvedl z vyměřovacího základu tohoto zaměstnance, nejvýše však 8 000 Kč.“

Zde je důležité zmínit, že pro zjištění celkového přepočteného počtu zaměstnanců se dle vyhlášky č. 518/2004 Sb. každý zaměstnanec s těžším zdravotním postižením, tedy ve 3. stupni invalidity, započítává do průměru třikrát.

**Všichni zaměstnavatelé zaměstnávající OZP** si dále mohou na základě § 35 zákona č. 586/1992 Sb., o daních z příjmů **snížit daň z příjmů** o částku 18 000 Kč za každého zaměstnance se zdravotním postižením a o částku 60 000 Kč za každého zaměstnance s těžším zdravotním postižením

### 3.4.3. Nároky na zaměstnavatele

Zákon č. 435/2004 Sb. v § 80 vypisuje základní povinnosti zaměstnavatelů:

- *oznamovat úřadu práce, zda volná pracovní místa jsou vhodná pro OZP*
- *dle svých podmínek rozšiřovat možnosti zaměstnávání OZP*
- *spolupracovat s úřadem práce při zajišťování pracovní rehabilitace*

Mimo to však dle §81 odstavce 1 „zaměstnavatelé s více než 25 zaměstnanci v pracovním poměru jsou povinni zaměstnávat osoby se zdravotním postižením ve výši povinného podílu těchto osob na celkovém počtu zaměstnanců zaměstnavatele. Povinný podíl činí 4 %.“<sup>39</sup>

Povinnost zaměstnávat OZP ve výši povinného podílu může zaměstnavatel plnit třemi způsoby a jejich vzájemnými kombinacemi, tzv. náhradním plněním:

- *zaměstnáváním v pracovním poměru a to v počtu, který udává povinný podíl. Ten se vypočítává dle vyhlášky č. 518/2004 Sb. Toto ustanovení udává, že pro výpočet se používá průměrný přepočtený počet zaměstnanců. Přepočtený znamená, že OZP ve 3. stupni invalidity se započítávají do průměru třikrát.*
- *odebíráním výrobků nebo služeb od zaměstnavatelů zaměstnávajících více než 50 % zaměstnanců, kteří jsou osobami se zdravotním postižením, nebo zadáváním zakázek těmto zaměstnavatelům (chráněné dílny, o.p.s., církve atd.)*

---

<sup>39</sup> Zákon 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění k 4.1. 2011.

- *odvodem do státního rozpočtu.* Někteří zaměstnavatelé dávají přednost zaplacení tzv. pokuty za neplnění náhradního plnění a raději platí částku stanovenou v § 82 zákona o zaměstnanosti, která činí za každou nezaměstnanou osobu se zdravotním postižením v podniku, kterou by zaměstnavatel měl zaměstnat, 2,5 násobek průměrné měsíční mzdy.

### **3.5. Návrh sociální reformy a její připravované změny**

#### **Náhradní plnění:**

Navrhuje se zrušit možnost plnění povinného podílu osob se zdravotním postižením odběrem výrobků nebo služeb nebo zadáváním zakázek zaměstnavatelům zaměstnávajícím zdravotně postižené kvůli problému tzv. přefakturace. Nově bude možné využívat pouze dva způsoby, a to zaměstnávání těchto osob nebo odvod do státního rozpočtu. Obě formy bude možno kombinovat.

Pokud tato připravovaná reforma bude v tomto znění schválena, hrozí, že ubude zakázek pro podniky zaměstnávající více než 50 % OZP. Běžné podniky totiž již nebudou motivováni nakupovat od těchto podniků, neboť pokud nezaměstnávají OZP, budou vždy muset zaplatit 4% povinný podíl státu. Hrozí tedy úbytek zakázek pro podniky zaměstnávající více jak 50% OZP a s tím spojené propouštění těchto zaměstnanců či možný krach podniků spoléhající na zakázky přicházející z této alternativy náhradního plnění.

#### **Zrušení povinnosti hlásit volná místa:**

Navrhuje se zrušit povinnost zaměstnavatelů hlásit každé volné pracovní místo. Hlášení bude nově dobrovolné.

## **4 Chráněná dílna Rolnička**

Chráněná dílna vznikla ve středisku Rolnička (Příloha I.) v roce 1996 z potřeby poskytnout dospělým lidem s postižením možnost pracovního uplatnění s ohledem na jejich možnosti, schopnosti a potřeby.

V současné době chráněná dílna Rolnička (dále jen CHDR) zaměstnává 15 zaměstnanců především s mentálním postižením. Chráněná dílna je rozdělena na několik úseků (Příloha II.), dalo by se říci menších dílen, které se zabývají každá jiným výrobním programem, ale všechny musí velice dobře spolupracovat, neboť se často všechny podílí na jedné zakázce.

#### **4.1 Přijímání zaměstnanců s postižením a jejich zaměstnávání**

Většina našich zaměstnanců přichází z řad studentů praktické či základní školy Rolnička nebo z Centra denních služeb pro dospělé. Během praxe v praktické škole, která probíhá v prostorách chráněné dílny, se pod vedením mistra odborného výcviku žáci učí technikám a výrobním procesům užívaných v CHD. Během této doby mohou jak oni sami, tak i mistři posoudit a odhadnout, zda je pro ně práce v chráněné dílně vhodná.

Někteří zaměstnanci k nám přichází z Centra denních služeb pro dospělé, které v rámci pracovní terapie též spolupracuje s dílnou a snaží se vytipovat osoby s postižením, které by měly zájem pracovat.

Další zaměstnanci přichází naopak z běžného trhu práce, kde měli problémy se zvládnutím náročných úkolů a pro svou práci potřebují speciální podmínky a individuální přístup.

S každým novým zaměstnancem je uzavřena řádná pracovní smlouva. Výši úvazku určí zaměstnavatel společně s OZP a lékařem. Musí se tedy přihlídnout jak k požadavkům zaměstnavatele, tak k potřebám zaměstnance viděných očima jednak zaměstnance, ale i lékaře. Rozpětí výše úvazků v CHD je od 3 do 7,5 hodiny denně.

Po přijetí nastává období tříměsíční zkušební doby, během které mistr svého zaměstnance instruuje a zaučuje v nových výrobních programech. Na základě individuálního přístupu ke každému zaměstnanci se mistr snaží pro nového zaměstnance najít optimální činnosti, aby zůstala zachována jednak efektivita výrobního procesu a jednak zdraví každého zaměstnance.

Všechny pracovně právní náležitosti zaměstnávání OZP v CHD Rolnička se řídí Zákoníkem práce.

Nejmladším zaměstnancem v CHD je 20 - ti letý muž a nejstarší zaměstnankyní je 55 - ti letá žena. Jedná se spíše o mladý kolektiv, v kterém mají všichni třetí stupeň invalidity.

#### **CHD rolnička se snaží řídit několika nepsanými pravidly při práci se zaměstnanci OZP:**

- individuální přístup
- dodržování kvality výrobního procesu a kvality výrobků
- snaha naučit zaměstnance OZP co nejvíce možných technik a znalostí v oboru pro lepší zastoupení jeden druhého a pak i mistra.
- rozvíjení kreativity zaměstnanců s OZP, možnost jejich vlastního vyjádření

## 4.2 Představení Tranzitního programu

Tranzitní program je součástí probíhajícího projektu Pracovní integrace na Táborsku (Příloha č. III.). Tento program je určen pro zájemce o zaměstnání, kteří potřebují podporu při přechodu z chráněného zaměstnání na otevřený trh práce. Další skupinou jsou uživatelé služeb CDS, kteří by měli zájem o práci v CHD. Z důvodu svého zdravotního postižení je zřejmé, že budou potřebovat individuální podporu v nalezení a udržení takového vhodného zaměstnání.

Součástí této aktivity je:

- Bilanční diagnostika vytipovaných zájemců, u kterých je předpoklad pro získání pracovního místa. Jejím cílem bylo díky specifickým testům získat podrobnější informace o schopnostech a pracovních předpokladech účastníků. Tyto informace jsou užitečné při hledání opravdu vhodné pracovní pozice pro konkrétního zájemce o práci (účastníka tranzitního programu). Bilanční diagnostiku provedla u pěti účastníků psycholožka z Úřadu práce v Táboře (popis v příloze).

- Pět exkurzí do běžného pracovního provozu vytipovaných podniků. Tyto exkurze mají sloužit k zprostředkování prvního kontaktu účastníků tranzitního programu s běžným pracovním prostředím a ukázky práce přímo na pracovišti. Představa o práci se díky nezkušenosti a malému počtu příležitostí našich účastníků se často nezakládá na úplně reálném základě.

- Tři měsíční podpora účastníků tranzitního programu od asistenta přímo na pracovišti na otevřeném trhu práce. Tranzitní asistent v rámci tréninku pracovních dovedností napomáhá účastníkovi zaučit se v pracovní pozici, vyhledat vhodné pomůcky k zvládnutí požadovaného úkolu a získat pracovní návyky. Stejně tak účastníkovi napomáhá začlenit se do pracovního kolektivu. Zároveň nabízí podporu zaměstnavateli a podává informace o možných finančních a administrativních záležitostech. Asistent také napomáhá v komunikaci mezi účastníkem, pracovním kolektivem a zaměstnavatelem.

Motivací zaměstnavatelů pro zapojení do tranzitního programu kromě možnosti získat nového zaměstnance je i finanční příspěvek v období zmíněných tří měsíců. Součástí projektu je i podpora zaměstnavatelů např. při vyřizování všech příspěvků od úřadu práce na náklady spojené se zaměstnáváním nového zaměstnance se zdravotním postižením (viz. kapitola 3.5.).

Cílem této části projektu pracovní integrace na Táborsku nazvané tranzitní program je zaměstnat účastníky programu na volném trhu práce nebo na nově vytvořených pracovních místech v CHD.

Podle harmonogramu projektu Pracovní integrace na Táborsku se s Tranzitním programem začalo na podzim minulého roku v té době mě i oslovila vedoucí tohoto programu. Již čtyři roky totiž s velkou částí zaměstnanců CHD spolupracují jako

klíčový pracovník v CDS. Tudíž tyto klienty dobře znám a i oni ke mně mají důvěru. Vedoucí tranzitního programu mě tedy požádala o individuální rozhovor s cílem zjistit zájem zaměstnanců CHDR změnit práci a odejít za dopomoci tranzitního programu na volný trh práce. Důležitou podmínkou pro začátek spolupráce na tomto programu byl totiž zájem zaměstnanců CHDR zkusit pracovat na volném trhu práce.

Po zjištění míry zájmu jsem informovala vedoucí tranzitu a spolu s mistry a vedoucí chráněné dílny jsme vytipovali zaměstnance, kteří splňují předpoklady pro zaučení a udržení si práce na volném trhu.

Nutno podotknout, že v tábořském okrese není jediná služba či pracovní agentura, která by napomáhala zaučení případných zaměstnanců s mentálním postižením na běžném pracovním trhu. Domnívali jsme se tedy, že tento program bude zaměstnanci uvítán a několik jich využije tuto dopomoc k získání běžné práce.

## **5 Výzkumná část**

### ***5.1 Cíl výzkumu***

Hlavním cílem výzkumu je zjistit zda, mají zaměstnanci CHD Rolnička zájem o přechod z CHD na běžné pracoviště na volném trhu.

Dále jsem zjišťovala jejich zkušenosti s prací mimo CHDR a motivy pro chození do práce.

### ***5.2 Metoda výzkumu, technika sběru dat***

Ve své bakalářské práci jsem využila **metodu kvalitativního výzkumu**, v kterém se jedná o hluboké poznání a porozumění problému. Vzhledem ke zkoumané problematice jsem pro kvalitní sběr dat použila **polostrukurovaný individuální rozhovor s otevřenými otázkami**. Tato technika sběru dat mi umožnila získat informace na předem daná témata a napomohla mi doplňujícími otázkami objasnit uváděné situace. Vzhledem ke sníženým komunikačním schopnostem a porozumění textu zaměstnanců CHDR, jsem dala přednost rozhovoru před psanou formou, tato volba se během výzkumu ukázala jako vyhovující. Rozhovor jsem rozdělila do tří témat, které jsem objasnila v tabulce č. 1.:

Tabulka 1.:

Téma	Otázka	Podotázky
<b>Zkušenosti s prací mimo CHD</b>	Máš nějaké zkušenosti s prací mimo CHDR?	Pokud ano:  Jaké to tam bylo?  Proč si odešel?
		Pokud ne:  Co jsi po škole dělal?
	Proč tě napadlo jít do CHD?	
<b>Přínosy práce pro život respondentů</b>	Proč do práce chodíš?	Co máš na práci rád?
		Dostáváš svou výplatu?  Hospodaříš si s ní?
<b>Zájem o práci na volném trhu</b>	Chtěl by si pracovat v běžné práci?	Máš zájem přejít do běžné práce mimo CHD?  Co tě na tom láká?
		Chtěl by ses zapojit do Tranzitního programu a zkusit pracovat na volném trhu (mimo CHD)?

V následující kapitole je provedena analýza interpretací respondentů, které byly pro porozumění daného výzkumného cíle velice zajímavé. Nutno podotknout, že zjištěná data jsou však velice subjektivní. Nedají se přenést na všechny zaměstnance s mentálním postižením pracující v CHD, neboť pohnutky pro přechod na volný trh práce jsou velice individuální a proměnné, avšak mohou nám danou problematiku alespoň přiblížit.

### 5.3 Výběr respondentů

Výzkum se uskutečnil v CHD Rolnička, kterou představuji v (kapitole č. 4.) V této dílně pracuje celkem 15 zaměstnanců s různými druhy postižení převážně mentálním a kombinovaným.

Z těchto zaměstnanců jen 10 lidí splnilo kritéria výběru, které zní:

- Respondent má mentální postižení
- V CHDR pracuje více jak 1 rok
- Respondent je schopen komunikovat

Vybrala jsem díky těmto kritériím reprezentativní vzorek zaměstnanců, jejichž základní představení uvádím v tabulce 2.:

Účastník	Pohlaví	Věk	Úroveň MR	Vzdělání	Pracovní zařazení v CHDR	Předěšlé prac. zkušenosti
A	ž	29	lehká	zvláštní zákl. škola+ odborné učiliště	textil. d.	žádné
B	ž	33	střední	pomocná třída při zvláštní škole	keramik. d.	asistent prodavačky
C	m	28	lehká	zvláštní zákl. škola + odborné učiliště	dřev.d.	žádné
D	m	26	lehká	zákl. škola+střední odborné učiliště	keramik.d.	žádné
E	m	47	střední	zvláštní zákl. škola + odborné učiliště	dřev.d.+ svíčař.d.	pomocný dělník v konzervárně
F	ž	33	lehká	zvláštní zákl. škola + praktická škola	textil.+ keramik.d.	žádné
G	ž	23	lehká	speciální zákl. škola + praktická dvouletá	textil.d.+ čajovna	žádné
H	ž	30	střední	zvláštní zákl. škola	keramik.+ vitáž.d.	žádné
I	m	25	lehká	zvláštní zákl. škola	keramik.+dřev.d.	žádné
J	m	45	lehká	zvláštní zákl. škola	keramik.d.	pracovník tech. služeb



Výběr 10 respondentů se mi zdá dostačující, neboť větší počet by mohl způsobit rozmělněnost výsledku. Podstatou tohoto výzkumu bylo proniknout do hloubky zvoleného tématu a k tomu mi individuální rozhovory s 10 respondenty poskytly dostačující materiál pro zpracování tématu.

Všichni respondenti pracují v CHDR déle než pět let. Existuje u nich tedy předpoklad připravenosti na přechod na volný trh práce.

## **5.4 Analýza a interpretace výzkumu**

Získané informace interpretuji a analyzuji dle témat představených v tabulce č. 1..

### **5.4.1 Zkušenost s prací na volném trhu**

Na začátek našeho rozhovoru jsem se zajímala o minulost respondentů, cílem bylo zjistit, zda mají zkušenosti s prací mimo chráněné dílny.

Zkušenost s prací na běžném trhu práce měli již 3 respondenti. Její druh zobrazuji v tabulce č.1. Jednalo se o méně kvalifikovanou pomocnou práci. Z rozhovoru vyplývá, že to převážně nebyli dobré zkušenosti, způsobené buď nevhodně zvolenou či příliš náročnou prací. K ukončení těchto zaměstnání došlo díky zrušení pracovní pozice, v jednom případě i špatnými podmínkami a ponižováním od kolegů. Pouze jedna respondentka vzpomínala na svou práci kladně: B: „*Cítila jsem se tam dobře. Pani byla hodná. Dávala jsem tam fotky dětiček do pytlíku. Pak, ale skončil. Asi se stěhovala do města, asi do Tábora.*“ Toto zaměstnání bylo uskutečněno za dopomoci CHD Rolnička, jednalo se o malý obchod, kde majitelka zaměstnávala jednu prodavačku a naši respondentku.

Zbytek (2) těchto respondentů pracovalo v podnicích s více zaměstnanci:

E: „*Práci jsem musel dělat strašně rychle, pás jel rychle a já nestíhal. Byl jsem z toho dost unavený. Už bych takovou práci nechtěl, ani jsem ji nesháněl.*“

J: „*Tam se to nedalo. Na práci, kterou jsem udělal, řekli že je to špatně, tak jsem to předělal, jak mi řekli, jenže pak jsem to zas musel předělat tak, jak jsem to měl předtím. Taky mi dávali takový špatný práce, třeba vysbírat šroubky ze sněhu a tak. Pořád mi tam stěžovali práci různými poznámkama, jako: Ty ses nám tu teda vyplatil a tak, to se nadalo vydržet. Než takovou práci, to raději budu doma.*“

Respondenti, kteří mají předešlou zkušenost se zaměstnáním mimo CHD, po neúspěchu již nezkoušeli hledat zaměstnání na volném trhu práce. Ve všech případech jim rodina napomohla najít práci v CHD. Spontánně vyjadřují spokojenost, že mohou pracovat v CHD.

J: „*Tady mě práce baví a mám aspoň klid*“

E: „*Tady jsem rád, že se na mě nechvátá. Tady mi rozumí.*“

Ostatní zaměstnanci (7) uvádí, že před nástupem do CHD nikde nepracovali. Tito respondenti po ukončení školy byli nezaměstnaní a zůstávali doma nebo

navštěvovali službu CDS. Pouze jedna respondentka přešla po ukončení praktické školy rovnou do CHD.

G: *„Ne nepracovala, mě ani nenapadlo pracovat jinde. Po škole jsem šla sem a tady pracuju.“*

D: *„Po škole jsem byl doma.“*

*„Nezkoušel jsem hledat a ptát se na práci. Mamka mi našla práci tady.“*

A: *„Práci jsem hledala, ale nepovedlo se, nikde mě nevzali. Nechtěla jsem být furt doma, tak jsem začala chodit do jiné CHD jako dobrovolník a tam mi řekli o Rolničce.“*

C: *„,,Po škole mi mamka našla práci tady.“*

I: *„Nezkoušel jsem to jinde, šel jsem se podívat po škole sem a tady se mi líbilo.“*

F: *„,,Ne nezkoušela, tady mě vzali a já jsem ráda.“*

H: *„ Nechtěla jsem být doma, takže hned po škole jsem začla shánět práci. To šlo, ale špatně, nic jsme (ona+mama)nenášli. Mamka mi potom řekla o Rolničce. Zajeli jsme sem. Hned se mi tu moc líbilo, hezké prostředí i mě zaujali různé druhy prací.“*

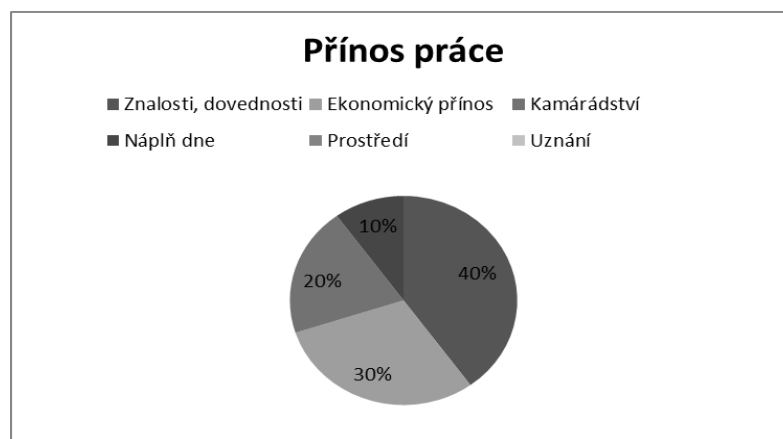
Na výběr pracovního zařazení člověka s mentálním postižením má velký vliv očekávání okolí. Pro získání práce na běžném trhu je důležité, aby rodina kladla dostatečné nároky na osamostatnění respondenta a vedla ho k běžnému životu, jehož součástí je i získání a udržení práce. Ze zkušeností vím, že možná díky předešlým nezdarům se v rodině mnohdy neočekává, že bude jednou jejich dítě pracovat. Občas se setkávám s postoji rodičů, kteří považují zaměstnání za zatěžující a nechtějí své dítě tzv. trápit. Proto je potřeba informovat rodinu o přínosech a možném rozvoji jejich dítěte s mentálním postižením v zaměstnání.

Jak už jsem zmiňovala, v tábořském regionu neexistuje služba napomáhající k zaměstnávání lidí s mentálním postižením. Což jejich volbu a nástup do zaměstnání na volném trhu výrazně ztěžuje. Většina lidí díky sníženým schopnostem způsobeným mentálním postižením potřebují značnou individuální podporu, bez které je pro ně zaučení a komunikace se zaměstnavatelem mnohdy nepřekonatelná překážka.

#### **5.4.2 Přínosy práce**

V dalším okruhu našeho rozhovoru jsem se zabývala přínosy práce v CHD. Otázkou bylo, proč vlastně respondenti do práce chodí. Pokud si respondent nebyl jist, zeptala jsem se podobnou otázkou, která už byla pro respondenta srozumitelnější: Co mají na práci rádi. Zajímavé bylo, že všichni respondenti vyzdvihovali radost z práce, i když to nebyl jejich první uvedený důvod chození do práce, zmínilo se o ní 9 z 10 respondentů. Výsledky odpovědí jsem zpracovala do grafu č.1., znázorněny tu jsou jen první uvedené hodnoty respondentů. Dále výsledky rozhovoru rozebírám v jednotlivých kapitolách dle výsledků rozhovorů

Graf 1.:



Zjištění těchto přínosů osvětluje, čeho si zaměstnanci nejvíce cenní v práci a mohlo by to být i dobrým indikátorem podle čeho se budou rozhodovat při výběru nového zaměstnání.

I když respondenti neuváděli jako první hodnotu radost z práce, během rozhovoru ji zmínili všichni dotázaní.

*B: „Joo, líbí se mi ta práce. Moc ráda kreslim hrnečky.“*

*A: „Ta práce mě baví, ráda šiju a taky si vydělám nějaké peníze. Mám tu kamarády a tak.“*

*„Těší mě, když se moje výrobky prodávají, je to pěkný pocit.“*

*J: „Jsem rád, že tu dělám. Je to takovej styl života.“*

*„Třeba ty kachle, ty mě baví. Pořád je co se učit.“*

### **Získání nových znalostí a dovedností**

*D: „No, abych se něco nového naučil.“*

*I: „Chodím sem, naučit něco dělat, vyrábět věci a tak.“*

Při rozhovoru se 4 respondenti shodli, že rádi chodí do práce, protože se zde naučí něco nového. Tedy nejčastěji zmiňovanou hodnotou, krom radosti z práce, je učení nových pracovních dovedností. Vypovídá to o snaze některých zaměstnanců zdokonalovat se a učit. Z toho usuzuji, že CHD splňují i funkci celoživotního vzdělávání respondentů.

Vedení CHD R si uvědomuje, že poskytnutím informací a učení nových technik podporuje u většiny zaměstnanců chuť k práci. Snaží se, aby jejich práce byla pestrá a mohli projevit svůj talent. CHD se také díky projektům snaží během roku poskytovat svým zaměstnancům několik rukodělných kurzů s profesionálními lektory. Zvyšují motivaci zaměstnanců, kterým tyto dovednosti napomáhají i k lepšímu uplatnění na volném trhu práce.

Při zjišťování četnosti těchto kurzů mi vedoucí programu profesního vzdělávání však objasnila že: „*Motivace k účasti na těchto kurzech je velmi individuální, někteří zaměstnanci se nechtějí kurzů zúčastňovat, z důvodu možného neúspěchu. Stejně tak špatně snášejí jakékoliv změny v denním pracovním režimu, obávají se také případné změny pracovní náplně, ke které by mohlo po absolvování kurzu dojít. Někteří zase chodí na přednášky i ve svém volném čase. Je to velmi individuální.*“

### **Ekonomický přínos**

Pro 3 respondenty je nejvýznačnějším důvodem chození do práce vydělávání peněz. Vyjadřují radost ze získaných finančních prostředků, díky kterým si mohou dopřát více zábavy či věci:

- A: „*Abych si vydělala nějaké peníze, to je jasný. Ráda si za ně něco nového koupím. Také tu mám kamarády.*“
- G: „*Kvůli penězům, bez nich bych bydlela v chráněném bydlení asi těžko. Taky tu mám kamarády. Život bez práce je prostě nuda.*“  
“... *ráda si někdy zajdu na večeri s bydlením (respondentka užívá službu chráněného bydlení), nebo jdeme třeba na bowling, to je prima. Mě s tím pomáhá teta a pomohla mi našetřit na tu dovolenou a tak. Bez práce bych to asi nemohla.*“
- F: „*No pro peníze a taky co furt doma. Můžu si potom zajít na bowling a na koktejličky.*“

Během naší dlouholeté spolupráce a i při rozhovoru se ukázalo, že pouze polovina dotázaných má možnost hospodařit se svojí celou výplatou. K tomuto tématu 5 respondentů uvádí, že je jim posílána výplata na účet, s kterým hospodaří rodiče. Ti jim pak během měsíce dávají kapesné, které ale často nedosahuje celé částky výplaty. Nutno zmínit, že pouze jedna respondentka je omezena ve způsobilosti nakládat s většími finančními obnosy. Devět respondentů si je vědomo, že mezi jejich příjmy patří ještě důchod a příspěvek na péči.

Zajímavé je, že je zaznamenáno v individuálních plánech, že již 4 respondenti, kteří dostávají pouze kapesné, se na své klíčové pracovníky (tedy i na mě) v minulosti obrátili s přáním naučit se hospodařit s penězi. Evidentně je to pro ně důležitý druh odměny za vykonanou práci a mají potřebu si s ní nakládat podle svých potřeb. Překážkou tomu však často je fakt, že neovládají dostatečně matematické základy a tudíž potřebují v hospodaření značnou dopomoc okolí. Záleží tedy na jejich spolupráci s rodiči a umění si vykomunikovat jejich dopomoc s hospodařením výplaty. CDS je v tom podporuje osvětou o jejich reálných životních nákladech (bydlení, strava, doprava, atd.), procvičuje s nimi základní matematické úkoly či jim pomáhá ve vedení záznamů o jejich příjmech a výdajích. Stejně tak se zmiňuje rodičům o důležitosti pro zaměstnance získání odměny za práci, jejich potřeba učit se hospodařit s těmito penězi, což napomáhá k zplňování zaměstnanců CHD a jejich nejen finanční

nezávislosti. Jeden z respondentů si toto přání o možnosti hospodaření s vlastní výplatou během spolupráce s CDS podařilo naplnit. Tuto změnu shrnul takto:

I: „*Jsem rád, že už dostávám výplatu. Musím teda mamce říkat, za co to utrácím, a taky si to psát do sešitu, ale stejně je to lepší, protože si můžu koupit co potřebuju.*“

„*Kupuju si sám svačtinu do práce a taky občas nákup domu, ale někdy taky jdu třeba do kina, nebo za kamarádama na pivo.*“

Možnost hospodaření zaměstnanců s jejich výplatou tedy podporuje jejich nezávislost i sociální začlenění do běžné společnosti. Zvyšuje jim jejich životní standart a vzbuzuje zájem navštěvovat běžné společenské podniky.

### **Kamarádství**

Třetí nejčastěji uvedený přínos práce bylo získání přátelství, neboť práce, jak již bylo zmíněno, napomáhá k rozšíření sociálních sítí zaměstnance a zabraňuje jeho izolaci.

E: „*Jsem tu rád, mám tu kamarády a můžu si s nima popovídat. Nechci být furt doma.*“

Jedná se o přátelství na pracovištích, u kterého jsem vyzorovala, že většinou nepřesahuje do volnočasového osobního života. Ovlivňuje to i snížená schopnost lidí s postižením vytvářet a udržovat hlubší přátelské vztahy. Z dlouhodobé spolupráce s respondenty a pozorování vím, že přátelství probíhá jen v průběhu práce, tedy hlavně o přestávkách na oběd či po práci cestou domů. Pouze jedna respondentka má potřebu se při významných událostech, jako jsou třeba narozeniny, scházet se svými kolegy i mimo CHD. Výjimkou je také vztah dvou respondentů, kteří vedou zcela běžný partnerský život i mimo CHD. Zbytek dotazovaných, tedy 7 osob, nemá potřebu tyto přátelství rozvíjet ve svém volném čase. Přestože jsou prezentováni jako největší přátelé, vzájemné návštěvy či společné trávení volného času bez organizované dopomoci, např. CDS, neprobíhá.

Z uvedeného vyplývá, že práce významně zabraňuje společenskému vyčlenění lidí s mentálním postižením. Tito lidé mají často snížené schopnosti bez organizovaného setkání tyto vztahy udržovat a rozvíjet. Pravidelná docházka do práce a setkávání s kolegy alias kamarády tento fakt napomáhá eliminovat.

Nevýhodou CHD je, že se zde setkávají hlavně lidé s postižením, v našem případě převážně s mentálním postižením. I když se CHD snaží připodobnit co nejvíce běžnému provozu, vytvářejí jakousi komunitu lidí s postižením, která nevytváří zcela běžné podmínky. Výsledkem tedy není úplná integrace do běžné společnosti a to je mnohdy CHD vyčítáno. Přesto však napomáhá udržet těmto lidem kontakt a vztahy s lidmi, s kterými by se bez zaměstnání v CHD nesetkávali. CHD tedy napomáhá k snížení jakési izolace těchto lidí a podporuje jejich status ve společnosti. Díky tomuto faktu se zvyšuje i sebevědomí lidí s mentálním postižením, které jim ulehčuje interakci s většinou společností.

### 5.4.3 Zájem zaměstnanců CHD přejít na volný trh práce

V průběhu vzdělávání v základním školství i v profesní přípravě jsou tito lidé vedeni k vstupu a získání soběstačnosti, nejlépe práce. Stejně tak i chráněná dílna je pro řadu z nich zamýšlena jako tzv. přestupní stanice, kde si zaměstnanci osvojí pracovní návyky a sebeobsahu, zlepší se v pracovních dovednostech a po osvojení těchto nutností přejdou na běžný trh práce.

V CHDR již rok probíhá projekt Pracovní integrace na Táborsku, který představuji v příloze III. Součástí tohoto projektu je tranzitní program, jehož aktivitou je také napomoci zaměstnancům CHDR v přechodu na volný trh (jeho podrobný popis viz. kapitola č. 4.2.)

Respondentům jsem představila plánovaný projekt, až nyní, abych neovlivnila předešlé odpovědi. Popsala jsem všechny jeho části, povinnosti a přínosy z něj plynoucí, jako jsou nové dovednosti, případné finanční ohodnocení, noví známí atd. V minulosti jsme byli na exkurzích v různých podnicích v okolí Tábora, tudíž jsem jim mohla i příkladnou ukázkou přiblížit představu práce mimo CHD. Mnoho lidí si totiž díky malým zkušenostem a příležitostem s prací mimo CHD těžko představuje, jak a v jakém prostředí pracují jiní lidé. Snažila jsem se pomocí přesného popisu průběhu tranzitního programu odbourat prvotní strach či nejistoty.

Výsledky rozhovoru pro zjišťování zájmu uvádím v grafu 2:



Z rozhovoru vyplynulo, že 60% z dotazovaných zaměstnanců CHD však o tento přestup na běžný trh práce nemá zájem. Jejich práce se jim líbí natolik, že ji nechtějí měnit. Díky špatným zkušenostem s prací mimo CHDR jsou rádi, že našli přívětivé prostředí a zajímavou práci.

Otázka: *Máš zájem přejít do běžné práce, mimo CHD?*

A: *„Ale jo, asi bych to zkusila. Musela bych se tam, ale nejdřív jet podívat, jaký je kolektiv a tak.“*

B: *„Ne, ráda maluju hrníčky a keramiku.“*

C: *„Záleží kam by to bylo, ale zkusil bych to.“*

D: „ Ano, poznal bych nový kamarády, prostředí, taky jiný zkušenosti. “

E: „ Ne, líbí se mi tahle práce a už mě bolí záda, jsem už nemocný. “

G: „ Ne, nechce se mi jinam. Tahle práce je fajn. “

I: „ Počkám, až se to tu všechno naučím, i se strojama a pak bych to i zkusil. “

F: „ Nechtěla bych měnit práci, tadyta se mi líbí “

J: „ Ne ne, už bych nešel, vzhledem ke zkušenostem. Taky jsem si tu už zvykl a zaběhl. “

H: „ Ne, jsem ráda tady. Jsem tu spokojená, tak co kde budu hledat. “

Z těchto vybraných zaměstnanců mají tedy 4 zájem o přestup na volný trh práce. Všichni tito zájemci by k přechodu na volný trh rádi využili nabízený tranzitní program. Po setkání s týmem tranzitního programu jsme se shodli, že M. je vhodným kandidátem pro účast v tomto programu. M byl rád a začal se o jinou práci opravdu zajímat a shánět i sám. V současné době M. absolvoval bilanční diagnostiku napomáhající úspěšnému profesnímu zařazení. Vedoucí tranzitního programu mu našla zaměstnání v nově připravované a brzy otevřené literární kavárně v centru města. Zde může M. uplatnit nabyté zkušenosti z obsluhy v čajovně Rolnička, sídlící ve stejné budově jako CHDR, kde 2 roky pracoval na chráněném místě. Díky tomuto případu se tedy ukazuje, že zkušenosti a návyky získané v CHD opravdu napomáhají k získání zaměstnání na běžném trhu práce.

Další tři zájemci o práci mimo CHDR budou muset počkat na nalezení zaměstnavatele, který bude ochoten zaměstnat lidi s mentálním postižením a bude moci jejich dovedností využít. Zatím se mají v CHDR ještě co učit a rádi zde zůstávají. Prozatím se učí vyhledávat práci pomocí inzerce i internetu, učí se telefonovat a nacvičují si přijímací pohovory, sepisují životopisy atd.. V rámci tohoto projektu byla vydána informační brožura pro zaměstnavatele a R se snaží kontaktovat a informovat podniky a podnikatele z Tábořského regionu.

## **5.5 Shrnutí výzkumu**

Z výsledku je evidentní, že zaměstnanci CHD mají nedostatek či špatné zkušenosti s prací mimo chráněný pracovní trh. Domnívám se, že je to špatnou informovaností zaměstnavatelů o spolupráci s lidmi s mentálním postižením. Díky tomu nejsou vytvořeny vhodné podmínky či přidělen odpovídající druh práce.

Rozhovory vypovídají, že práce dělá lidem s mentálním postižením radost a uspokojuje jejich potřebu seberealizace. Velká část dotazovaných zaměstnanců CHDR si uvědomuje přínos zaměstnání a cenní si získaných dovedností. Pro jejich spokojenost v zaměstnání je tedy důležité i získávání stále nových dovedností, čímž se uspokojuje jejich potřeba po vzdělání a rozvoji jejich osobnosti. Stejně tak práce napomáhá k navazování a udržování sociálních kontaktů a zlepšuje jejich finanční nezávislost, což jim usnadňuje možnost participace na společenském životě.

Hlavním cílem těchto rozhovorů bylo zjistit, zda zaměstnanci CHDR jsou ochotni přejít z chráněného prostředí na běžný trh práce. Ukázalo se, že 40%

z dotazovaných by o tuto změnu mělo zájem. Vzhledem k jejich sníženým schopností způsobené mentálním postižením potřebují k nalezení, získání a hlavně udržení značnou podporu. V rámci probíhajícího projektu Pracovní integrace na Táborsku, respektive tranzitního programu zahrnující tento projekt, se za 5 měsíců trvání povedlo najít jednomu respondentovi zaměstnání v literární kavárně, kde bude zaměstnán jako číšník. Tento tranzitní program má však omezenou kapacitu pro pět osob. Celkový projevený zájem o tento tranzitní program je však mnohem větší. Ukázalo se tedy, že zájem o profesionální podporu při vstupu na volný pracovní trh je veliký. Přesto v Táboře kromě úřadu práce neexistuje jediná organizace či agentura dopomáhající lidem s mentálním postižením nalézt, zaučit a udržet si práci na běžném pracovním trhu. Nejbližší takové občanské sdružení je o.s. Mesada, která ale sídlí až Jindřichově Hradci. CHDR se tedy bude snažit získat podporu pro další podobný projekt, aby mohlo napomoci k osvětě zaměstnavatelů a dopomohla zájemcům s mentálním postižením k běžnému zaměstnání.



## ZÁVĚR

Tématem bakalářské práce byla problematika zaměstnávání lidí s mentálním postižením. Dílčím cílem bylo představení chráněné dílny Rolnička jako jedné z možností jejich pracovního uplatnění a zjištění zájmu jejich zaměstnanců k přechodu na volný trh práce. Ziskání zaměstnání je však jedním z vrcholů celého procesu edukace a vzdělávání lidí s mentálním postižením. Snažila jsem se tedy přiblížit celý proces profesní přípravy, který může člověk s mentálním postižením absolvovat. Tito lidé se vzhledem k sníženým schopnostem způsobeným mentálním postižením dokáží bez podpory jen těžko zapojit do běžného pracovního trhu. Z toho důvodu jsem zde představila také služby a programy napomáhající možné pracovní integraci.

V teoretické části jsem se věnovala projektu Pracovní integrace na Táborsku, který právě probíhá v chráněné dílně Rolnička. Tento projekt napomáhá k uplatnění lidí s postižením v zaměstnání a zároveň jeho součástí je i informovat společnost, tedy hlavně zaměstnavatele, o možnosti pracovního uplatnění lidí s mentálním postižením. Celá síť vzdělání a podpory se totiž snaží o možné zaměstnání lidí s mentálním postižením na volném trhu, avšak toto úspěšné začlenění je také velkou měrou ovlivněno otevřeností tohoto trhu, respektive ochotou zaměstnavatelů tyto lidi zaměstnat.

Jakým si spojovacím prvkem chráněného zaměstnávání a běžného pracovního trhu se v chráněné dílně Rolnička stal Tranzitní program, který je součástí celého projektu. Chráněná dílna je totiž pro někoho vrchol jeho pracovního uplatnění, avšak někteří ji mohou využít jen jako tzv. zkušební stanici, která jim napomůže k osvojení dovedností a přestupu do běžné práce. Z mého výzkumu, který jsem pomocí polostrukturovaných individuálních rozhovorů zrealizovala s 10 zaměstnanci chráněné dílny Rolnička, vyšlo najevo, že 40% dotázaných má zájem přejít na volný trh práce, tedy do běžné práce.

Problémem se však ukázalo, že náš Tranzitní program má omezenou kapacitu a ne všichni zájemci z chráněné dílny Rolnička do něj tedy mohly být vybráni. Chráněná dílna Rolnička by ráda nabídla dalším zájemcům využití jiné služby např.: podporovaného zaměstnávání, avšak v Táborském regionu, nefunguje jediná agentura či služba, která by se tímto přechodem zabývala. Tento fakt značně komplikuje vstup lidí s mentálním postižením na volný trh, neboť zde tedy soustavně neprobíhá, kromě práce s úřadem práce, žádná spolupráce s případnými zaměstnavateli. Tímto se tedy zjištěný zájem o přestup na volný trh práce lidí s mentálním postižením, nedočkává možné podpory.

Tato bakalářská práce by mohla pomoci k přiblížení problematiky zaměstnávání lidí s mentálním postižením a jejich přechodu na volný trh práce.

Seznam použitých zdrojů:

BARTOŇOVÁ, M. ; BAZALOVÁ, B. ; PIPEKOVÁ, J. *Psychopedie : texty k distančnímu vzdělávání*. 2. vydání. Brno : Paido, 2007. 152 s. ISBN 978-80-7315-161-4.

JANKOVSKÝ, Jiří . *Ucelená rehabilitace dětí s tělesným a kombinovaným postižením : somatopedická a psychologická hlediska*. 2. doplněné vydání. Praha : TRITON, 2006. 176 s. ISBN 80-7254-730-5.

LEČBYCH, M. *Mentální retardace v dospívání a mladé dospělosti*. 1. vydání. Olomouc : Universita Palackého v Olomouci, 2008. 250 s. ISBN 978-80-244-2071-4.

LEČBYCH, M. *Psychologické aspekty podporovaného zaměstnávání u lidí s mentálním postižením*. Olomouc, 2006. 154 s. Rigorózní práce. Univerzita Palackého v Olomouci, Katedra psychologie, Filozofická fakulta.

KVAPILÍK, J. ; ČERNÁ, M. *Zdravý způsob života mentálně postižených*. 1. vydání. Praha : Avicenum, 1990. 136 s. ISBN 80-201-0019-9.

*LABOREM EXERCENS : Encyklika Jana Pavla II. o lidské práci ze 14. září 1981*. První. Praha : ZVON, 1996. Osoba tělesně a duševně postižená a práce, ISBN 80-7113-154-7.

PIPEKOVÁ, J. *Osoby s mentálním postižením ve světě současných edukačních trendů*. Brno: MSD 2006, Vyd. 1., 208 s., ISBN 80-86633-40-3.

ŠÍŠKA, J. *Mimořádná dospělost : edukace člověka s mentálním postižením v období dospělosti*. 1. vydání. Praha : Nakladatelství Karolinum, 2005. 102 s. ISBN 80-246-0992-4.

ŠVARCOVÁ-SLABINOVÁ, I. *Mentální retardace : vzdělávání, výchova, sociální péče*. vyd. 3., aktualiz. a přeprac. Praha : Portál, 2006. 200 s. ISBN 80-7367-060-7.

VALENTA, M. ; MÜLLER, O. *Psychopedie : teoretické základy a metodika*. 4. aktualizované a rozšířené vydání. Praha : Nakladatelství Parta, 2009. 402 s. ISBN 978-80-7320-137-1.

*Pracujeme rádi! jsme jiní? : zaměstnávání osob se zdravotním postižením*. Soběslav : Diakonie ČCE - středisko Rolnička, 2010. 28 s.

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

**Internetové zdroje:**

*Vláda ČR* [online]. c2010 [cit. 2011-03-02]. Dokumenty Vládního výboru pro zdravotně postižené občany. Dostupné z WWW:

<<http://www.vlada.cz/assets/ppov/vvzpo/dokumenty/NPVRP.doc>>.

*Mpsv.cz* [online]. 25.1.2009 [cit. 2011-03-02]. Sociální služby. Dostupné z WWW:

<[http://www.mpsv.cz/files/clanky/6195/zakon\\_108\\_2006.pdf](http://www.mpsv.cz/files/clanky/6195/zakon_108_2006.pdf)>.

*Integrovaný portál MPSV* [online]. 2002-2009 [cit. 2011-03-02]. Zaměstnanost.

Dostupné z WWW:

<[http://portal.mpsv.cz/sz/obecne/prav\\_predpisy/akt\\_zneni/z\\_435\\_2004](http://portal.mpsv.cz/sz/obecne/prav_predpisy/akt_zneni/z_435_2004)>.

Seznam příloh:

- Příloha I.                    Stručné představení střediska Rolnička
- Příloha II.                    Představení jednotlivých dílen CHD Rolnička
- Příloha III.                    Představení projektu Pracovní integrace na Táborsku

## Příloha I.

### Stručné představení střediska Rolnička

Středisko Rolnička v Soběslavi je jedním ze středisek Diakonie Českobratrské církve evangelické. Poskytuje služby dětem a dospělým s mentálním a kombinovaným postižením od roku 1993.

*„Rolnička je křesťanské centrum poskytující sociální, vzdělávací, terapeutické, pracovní a rehabilitační služby šité na míru dětem a dospělým s různými typy postižení a jejich rodinám z Táborska, především okolí Soběslavi.“ (on-line)*

#### **Poslání a hlavní myšlenky střediska Rolnička:**

- *Jsme různí, ale patříme k sobě*
- *Každý člověk je jedinečný a zasluhuje respekt*
- *Rolnička je tu proto, aby každý mohl s potřebnou pomocí dosáhnout osobního maxima a prožít celý život v sepětí s rodinou, přáteli a známými tam, kde se cítí doma.*
- *Chceme, aby je služby provázely ve všech etapách jejich života, aby mohli v dětství i dospělosti s nezbytnou asistencí žít v sepětí se svou rodinou, přáteli, známými i širší komunitou, kde se cítí doma.*
- *Rolnička je myšlenkově i organizačně spjata s Českobratrskou církví evangelickou. Naši práci chápeme jako službu („diakonia“ = „služba“) vycházející z principů křesťanské lásky k bližnímu, respektu k jedinečnosti a nezastupitelné hodnotě každého člověka a profesionality v přístupu ke klientům.*
- *Rolnička podporuje integraci, tedy přirozené a nenásilné začlenění lidí s postižením do života většinové společnosti. V Rolničce zároveň věříme, že k úspěšné integraci je třeba těmto lidem poskytnout potřebnou míru podpory, a to ve všech směrech.*

Středisko se nachází ve třech budovách. V první z nich je nachází mateřská, základní speciální a praktická škola spolu s centrem denních služeb pro děti a mládež. V druhé tzv. „Domu pro dospělé klienty“ je umístěna čajovna s chráněnými pracovními místy, chráněné pracovní dílny a centrum denních služeb pro dospělé. K třetí části střediska náleží dva byty v panelákové výstavbě sídlící ve stejné ulici jako „Dům pro dospělé klienty“, v kterých sídlí chráněné bydlení.

## ***Příloha II.***

### ***Představení dílen CHD Rolnička***

#### **Textilní dílna**

V této dílně pracují čtyři zaměstnankyně celkem na 2,8 úvazku a mistrová na 0,5 úvazku.

Vznikají zde výrobky z textilu, jako jsou např. polštáře, tašky, patchworkové deky, textilní sáčky různých druhů na různé použití, jednoduché hračky pro děti. Výrobky jsou dekorovány různými technikami. Používáme techniku vyšívání, batiky, tisku linoryt na látku, použití razítek, tisk na fólie, které se dále na látku nažehlují.

Zde také vznikají krasohledy, které jsou specialitou a chloubou naší chráněné dílny. Byly vytvořeny podle staré receptury z klasických materiálů, jako jsou papírová lepenka, sklo a poctivé skleněné korálky a kousky skla jako náplň.

V této dílně se též dokončují některé dřevěné výrobky, které je nutné domalovat.

#### **Keramická dílna**

V keramické dílně pracuje nyní šest zaměstnanců s postižením na pozici dělník celkem na 4 úvazky a mistr na 0,75 úvazku.

Vyrábí se tu především litá keramika, jako jsou hrnky, konvice, dózy, misky, džbány a vázy, květináče, ale i pokusy o modelovou keramiku.

Pro dekoraci výrobků se nejvíce používá technika voskování. Pro vnitřní strany výrobků a pro pitné okraje jsou určeny tři druhy glazur - bílá, krémová a modrá, které splňují hygienické normy a mají atesty od Hygienické Krajské stanice v ČB.

#### **Dřevodílna**

V této dílně nyní pracuje 5 dělníků na 3,25 úvazku a mistr na 1 úvazek.

Zde vznikají jednoduché dřevěné výrobky - např. dekorativní ptáčci, truhlíky na květiny, hodiny, věšáky, loutková divadla. Většina těchto výrobků je dále dekorována pomocí akrylových barev a vosku. Vznikají zde jednak již znovu nenapodobitelné originály, ale i výrobky vyráběné sériově. K této dílně patří ještě výroba svící ze včelího vosku, které se vyrábí technikou postupného namáčení knotu za pomoci speciálního stroje na výrobu svíček.

Většinou se jedná o zakázky pro velké firmy, které tak využívají možnost náhradního plnění. Často si zde nechávají vyrábět různé dárkové předměty pro své zákazníky či zaměstnance.

## **Vitráže**

Tato dílna, která se nezabývá pouze vitrážemi, ale i malbou a sítotiskem - rozjíždí se nyní v březnu, nezaměstnává nastálo žádné zaměstnance, zaměstnanci z ostatních dílen sem docházejí v pravidelných intervalech a vytvářejí vitráže, obrazy, potiskují trička či jiné materiály. Tuto dílnu má na starosti jeden mistr na 0,5 úvazku.

Jak již bylo řečeno, dílny spolu velice úzce spolupracují, protože některé zakázky obsahují výrobky z více dílen a dílny se musí dohromady stále doplňovat.

O zakázky - o jejich sjednání, dodržení smluvených termínů, komunikaci se zákazníky se stará organizační pracovnice (0,3 úvazku) a vedoucí chráněné dílny (0,7 úvazku).

Výrobky se prodávají na trzích na různých místech České republiky, v komisích v galeriích a obchodech po celé České republice. Též je můžete koupit v obchodě v Čajovně - kavárně Rolnička, která sídlí ve stejném domě jako chráněná dílna Rolnička. A samozřejmě stále jsou ke koupi přímo ve skladu chráněné dílny v Bezděkově ulici.

## ***Zakázky a výrobní programy***

To, co se zrovna vyrábí, určují především zakázky od firem, objednávky z komisních míst a objednávky fyzických osob. Tyto objednávky jsou převážně zprostředkovány přes naši webovou stránku s využitím katalogu výrobků.

V současné době se rozjíždí nový výrobní program a spolupráce s Táborským muzeem. V rámci této spolupráce se v CHD již vyrábí suvenýry pro prodej v Husitském muzeu v Táboře a suvenýry pro více jihočeských muzeí v rámci oslav Rožmberského roku. Též se budou vyrábět didaktické pomůcky určené pro muzejní expozice.

Každý rok středisko Rolnička pořádá dva jarmarky na soběslavském náměstí, na realizaci tohoto jarmarku se CHD podílí velkou měrou. Na různých prodejních trzích se mohou zaměstnanci podílet na prodeji výrobků a získat tak zpětnou vazbu od kupujících.

## ***Finanční podpora CHD Rolnička (jejich popis viz. kapitola č..příspěvky ÚP)***

- Příspěvek na podporu zaměstnávání osob se zdravotním postižením (§ 78)
- Příspěvek na částečnou úhradu provozních nákladů chráněné pracovní dílny (§76 odst.1)
- Příspěvek na vytvoření CHD ( § 76 odst.1)
- Zisk z prodeje
- Projekt pracovní integrace na Táborsku - v současné době - do konce roku 2011



## ABSTRAKT

NEVYHOŠTĚNÁ, M. *Problematika zaměstnávání lidí s mentálním postižením v chráněné dílně Rolnička*. České Budějovice 2011. Bakalářská práce. Jihočeská univerzita v Českých Budějovicích. Teologická fakulta. Katedra praktické teologie. Vedoucí práce Mgr. Radka Prázdna, Ph.D.

**Klíčová slova:** mentální retardace, lidé s mentálním postižením, invalidita, zákon o zaměstnanosti, chráněná dílna, tranzitní program

Tato bakalářská práce se věnuje problematice zaměstnávání lidí s mentálním postižením. V teoretické části se zabývám pojmem mentální retardace, přípravou na zaměstnání, jejímž neodmyslitelným pilířem je edukace, a vzdělávání lidí s mentálním postižením. Pozornost věnuji hlavně zaměstnávání lidí s mentálním postižením, legislativnímu rámci a podpůrným mechanismům napomáhající lidem s mentálním postižením v uplatnění na trhu práce.

V praktické části představuji chráněnou dílnu Rolnička a její probíhající projekt Pracovní integrace na Táborsku. Součástí tohoto projektu je i Tranzitní program, který napomáhá mimo jiné zaměstnancům chráněné dílny Rolnička v přechodu na volný trh práce. Z tohoto důvodu jsem ve výzkumné části zjišťovala, pomocí polostrukturovaného individuálního rozhovoru zájem zaměstnanců CHD Rolnička o přechod na volný trh práce.

## **ABSTRACT**

Employing Mentally Handicapped People at the Secure Workshop of Rolnička

**Key words:** mental retardation, mentally handicapped people, invalidity, employment law, secure workshop, transit program

This paper deals with the topic of employing mentally handicapped people. The theoretical part presents the notion of mental retardation, as well as the preparation of people for employment, an inherent part of which is education of such mentally handicapped people. The main focus is on employing mentally handicapped people, then on the legislative framework, and also on some auxiliary mechanics which help mentally handicapped people get employment.

The practical part presents the Rolnička's secure workshop and its latest project – Integration into Labor Market of the Tábor Region, which is currently under way. One of the elements of this project is the Transit Program, the aim of which is to help the employees of Rolnička's secure workshop with the transition to the free labor market. That is why I devoted the practical part of this paper to interviewing individual employees of the said workshop in order to investigate their interest in transition to labor market.