

Jihočeská univerzita v Českých Budějovicích

Teologická fakulta

Katedra praktické teologie

BAKALÁŘSKÁ PRÁCE

**MOŽNOSTI PRACOVNÍHO UPLATNĚNÍ JEDINCŮ S LEHKÝM
MENTÁLNÍM POSTIŽENÍM NA TRHU PRÁCE**

Vedoucí práce: Mgr. David Urban, Ph.D.

Autor práce: Jana Gdovinová

Studijní obor: Sociální a charitativní práce

Forma studia: kombinovaná

Ročník: 4.

2013

Prohlášení

Prohlašuji, že svoji bakalářskou práci jsem vypracovala samostatně pouze s použitím pramenů a literatury uvedených v seznamu citované literatury

Prohlašuji, že v souladu s § 47b zákona č. 111/1998 Sb. v platném znění, souhlasím se zveřejněním své bakalářské práce, a to v nezkrácené podobě (v úpravě vzniklé vypuštěním vyznačených částí archivovaných Teologickou fakultou) elektronickou cestou ve veřejně přístupné části databáze STAG provozované Jihočeskou univerzitou v Českých Budějovicích na jejích internetových stránkách, a to se zachováním mého autorského práva k odevzdanému textu této kvalifikační práce. Souhlasím dále s tím, aby toutéž elektronickou cestou byly v souladu s uvedeným ustanovením zákona č. 111/1998 Sb. zveřejněny posudky školitele a oponentů práce i záznam o průběhu a výsledku obhajoby kvalifikační práce. Rovněž souhlasím s porovnáním textu mé kvalifikační práce s databází kvalifikačních prací Theses.cz provozovanou Národním registrem vysokoškolských kvalifikačních prací a systémem na odhalování plagiátů.

Datum: 18. února 2013

Poděkování:

Děkuji vedoucímu bakalářské práce Mgr. Davidu Urbanovi, Ph.D. za jeho cenné rady, trpělivost, připomínky a metodické vedení práce.

Děkuji také zaměstnancům chráněných dílen, vedoucím pracovníkům chráněných dílen i ředitelům zařízení Domova sv. Anežky v Týně nad Vltavou a Rolničky Soběslav za jejich ochotu a čas, který mi poskytli.

Obsah

1	Kdo je osoba s mentálním postižením.....	8
2	Důvody omezující pracovní uplatnění osob s lehkým mentálním postižením.....	9
2.1	Omezení na straně osoby	9
2.2	Omezení na straně společnosti	10
3	Význam práce pro člověka	12
4	Možnosti pracovního uplatnění	13
4.1	Práce v zařízení	13
4.2	Chráněné dílny	14
4.3	Podporované zaměstnání.....	14
4.4	Tranzitní program.....	16
4.5	Chráněné pracovní místo.....	17
5	Příspěvky při zaměstnávání osob s mentálním postižením	18
5.1	Příspěvek na vytvoření chráněného pracovního místa.....	18
5.2	Příspěvek na podporu zaměstnávání osob se zdravotním postižením na chráněném pracovním místě	19
5.3	Příspěvek na částečnou úhradu provozních nákladů na chráněné pracovní místo	19
6	Stručný popis chráněných dílen, kde byl prováděn výzkum.....	20
6.1	Chráněná pracovní dílna v Domově sv. Anežky v Týně nad Vltavou.....	20
6.2	Chráněná pracovní dílna Rolnička Soběslav.....	20
7	Výzkum	22
7.1	Cíl výzkumu	22
7.2	Metodika výzkumu.....	22
7.3	Prezentace výzkumu.....	23

8	Diskuze	31
8.1	Závěrečné shrnutí	34
	Závěr	36
	SEZNAM POUŽITÝCH ZDROJŮ	37
	SEZNAM PŘÍLOH.....	40
	ASTRAKT	61
	ABSTRACT.....	62

ÚVOD

Služby pro osoby s mentálním postižením byly dříve omezovány pouze na ústavy sociální péče. Ty byly budovány v odlehlých koutech naší republiky, daleko od zdravých lidí. Společnost jedince s mentálním postižením nepřijímala mezi sebe, nechtěla žít s nimi ani vedle nich. Často jim bylo odepíráno právo na svobodu, právo na práci, právo na důstojný život. Ústavy zajišťovaly jen sociální péči, uspokojovaly základní biologické potřeby jedinců. Osoby s mentálním postižením žily za jakousi vysokou zdí, která oddělovala svět zdravých lidí od lidí s postižením.

S příchodem nového režimu ona pomyslná zeď spadla a tyto osoby se staly součástí našeho života, naší společnosti. Otevřel se jim zcela nový svět s novými příležitostmi. Vznikaly nové služby - chráněné dílny, podporované zaměstnání, tranzitní program..., které se zaměřovaly na pracovní uplatnění jedinců s postižením, na smysluplné vyplnění jejich času. Zařízení se snažila nabídnout takové služby, které umožnily rozvoj dovedností osob s mentálním postižením a vedly ke zvyšování jejich samostatnosti.

Jednou z důležitých služeb bylo zapojení jedinců s postižením do společnosti pomocí práce. Snaha být užitečný a prospěšný by mnohým pomohla vrátit lidskou důstojnost, která jim bývala upírána. Bohužel současná situace na trhu práce je žalostná. Pro jedince s mentálním postižením je velmi obtížné najít odpovídající pracovní uplatnění. Ještě dnes se setkáváme s diskriminací, s předsudky vůči jedincům s postižením a v neposlední řadě nejsou legislativou dostatečně chráněni ani samotní zaměstnavatelé.

Vzhledem k tomu, že jsem několik let pracovala v ústavu sociální péče (dnes Domov pro osoby se zdravotním postižením), rozhodla jsem se psát bakalářskou práci právě o osobách s mentálním postižením a jejich pracovním uplatněním na trhu práce.

Každý z nás se s jedincem s mentálním postižením pravděpodobně setkal. Někdo přímo na ulici, v práci, ve zdravotnickém zařízení či v rámci rodiny, jiný je zahlédl v médiích či se o nich dočetl v literatuře. Každý z nás tyto jedince jinak vnímá, jinak vidí, jinak posuzuje. Přesto bychom na tyto jedince měli pohlížet jako na jedinečné bytosti a teprve potom přihlížet ke stupni jejich postižení.

Lidé s mentálním postižením nestojí o soucit, nechtějí být obsluhováni v těch nejlepších domovech. Ba naopak. Chtějí žít jako zdraví lidé ve společnosti svých nejbližších tam, kde se narodili, mít svůj byt, být zaměstnání, mít stejná práva jako nepostižení, rozhodovat sami o svém volném čase. Žít úplně normální život. Pokud se podaří pro lidi s mentálním postižením najít vhodné pracovní uplatnění ve společnosti, obohatí to nejen jejich život a posílí jejich osobnostní kompetence, ale i život ostatních.

Cílem bakalářské práce je zjistit, jaké pracovní možnosti poskytují těmto osobám právě chráněné dílny a to, zda osoby s mentálním postižením mají o nabízenou práci zájem. Ve své práci se zaměřuji na chráněné dílny jako na jednu z alternativ pracovního uplatnění pro osoby s mentálním postižením na trhu práce. Vzhledem k vysokému počtu chráněných pracovních dílen, jsem omezila svůj výzkum na dvě zařízení v Jihočeském kraji a to na chráněnou pracovní dílnu sv. Anežky v Týně nad Vltavou a chráněnou pracovní dílnu Rolnička v Soběslavi.

Bakalářskou práci jsem rozdělila na část teoretickou a část praktickou. První kapitolu jsem nazvala Kdo je osoba s mentálním postižením. Objasňuji zde pojem mentální postižení se zaměřením na vymezení pojmu lehké mentální postižení. Na tuto kapitolu navazuji kapitolou druhou, ve které popisuji důvody omezující pracovní uplatnění osob s mentálním postižením jak ze strany samotné osoby s postižením, tak i ze strany společnosti. Ve třetí kapitole se zabývám významem práce pro člověka. Možnosti pracovního uplatnění je název další kapitoly. Popisuji zde pracovní možnosti osob s postižením, čímž si vytvářím prostor pro příspěvky, které lze poskytovat zaměstnavateli zaměstnávající osoby s postižením. Teoretickou část ukončuji stručným popisem chráněných pracovních dílen, kde jsem prováděla výzkum.

Cílem první části práce je teoreticky přiblížit možnosti zaměstnávání osob s postižením. Praktická část je částí výzkumnou. Cílem bylo zjistit, zájem ze strany zaměstnanců o nabízenou práci v chráněných dílnách. Ke zjišťování dat jsem použila kvalitativní výzkum formou rozhovoru prováděný v Domově sv. Anežky v Týně nad Vltavou a v Rolničce v Soběslavi. Dotazováni byli zaměstnanci chráněných dílen, vedoucí pracovníci chráněných dílen a ředitelé zařízení.

1 Kdo je osoba s mentálním postižením

Většina obyvatel by určitě dokázala vysvětlit, kdo je osoba s mentálním postižením, přesto si dovolím pojem mentální postižení objasnit.

„*Mentální postižení je souhrnné označení pro vrozené a trvalé omezení adaptačních schopností.*“¹ Podle definice samotných dospělých lidí s mentálním postižením „*jde o lidi, kteří mají problémy v učení, porozumění, orientaci a komunikaci.*“² Osoba s mentálním postižením má problémy přizpůsobit se prostředí, sociálním i pracovním podmínkám, neuvažuje abstraktně, užívá pouze konkrétní pojmy, má narušené rozumové schopnosti, sociální dovednosti, ale dokáže zvládnout jednoduché činnosti a najít tak pracovní uplatnění v chráněných pracovních dílnách nebo na otevřeném trhu práce.³ Je schopná dosáhnout určité samostatnosti, ale potřebuje celoživotní vedení, protože jinak by své naučené dovednosti a návyky ztratila.⁴ Omezení je závislé na stupni postižení, proto osoba s lehkým mentálním postižením se podmínkám přizpůsobuje snáze.

¹ MATOUŠEK, O., a kol. *Sociální práce v praxi: specifika různých cílových skupin a práce s nimi*. Praha : Portál, 2005. ISBN 80-7367-002-X, s. 111

² Srov. Tamtéž, s. 111

³ Srov. PIPEKOVÁ, J., a kol. *Kapitoly ze speciální pedagogiky*. Brno: Paido, edice pedagogické literatury, 1998. ISBN 80-58931-65-6. s. 171s. 173

⁴ ŠESTÁK, J., *Chráněná dílna nástroj k pracovnímu uplatnění a začlenění lidí se zdravotním postižením*. Domov sv. Anežky, o. p. s. v Týně nad Vltavou, 2007. ISBN 978-80-254-0108-8, s. 9

2 Důvody omezující pracovní uplatnění osob s lehkým mentálním postižením

Pracovních míst v posledních letech ubývá. Jsou to hlavně taková místa, která nevyžadují předchozí dovednosti. Hlavním důvodem je, že se manuální práce z vyspělých zemí přesouvá do oblastí s levnou pracovní silou. Najít pracovní uplatnění je i pro člověka bez postižení mnohdy velmi obtížné.

Pro osoby s postižením je situace na trhu práce ještě složitější. Tyto osoby jsou daleko častěji vystaveny riziku nezaměstnanosti. Jejich možnosti uplatnit se na trhu práce jsou z důvodu postižení omezeny, a to vzděláním, zdravotním stavem, věkem,⁵ osobnostními rysy a charakterovými vlastnostmi osoby.⁶

2.1 Omezení na straně osoby

Rozhodujícím omezením je nedostatečné vzdělání. V současné době, kdy ubývá pracovních míst, které nejsou náročné na kvalifikaci, a zároveň přibývá uchazečů o zaměstnání, je opravdu složité najít pracovní uplatnění pro osobu s mentálním postižením. Osoby s lehkým mentálním postižením mají omezeny možnosti při výběru budoucího povolání a „ocitají se na trhu práce v nerovné konkurenci s lépe vybavenými vrstevníky.“⁷ Nedostatek příležitostí pracovat, být prospěšný společnosti negativně ovlivňuje člověka, jeho sociální status, jeho užitečnost pro společnost. Člověk pak může „být okolní komunitou vnímán jako člověk neužitečný“⁸, jako člověk, který není schopen rozhodovat o svém životě.

Dalším důležitým omezením je zdravotní stav osoby s postižením. Je-li to jenom trochu možné, měli bychom se pokusit „upravit podmínky pro pracovní výkon takového zaměstnance - např. zkrácení pracovní doby, vhodné úpravy pracovního prostředí, ale i vytvořením chráněného pracovního místa, popř. chráněné pracovní dílny.“⁹ Má-li osoba s postižením dostatečné pracovní schopnosti a možnosti a umožňuje-li to její

⁵ Srov. BUCHTOVÁ, B., *Nezaměstnanost : psychologický, ekonomický a sociální problém*. Grada Publishing a. s. 2002. ISBN 80-247-9006-8, s. 109

⁶ Srov. NOVOSAD, L., *Základy speciálního poradenství*. Praha: Portál, 2000. ISBN 80-7178-197-5, s. 17

⁷ ŠIŠKA, J., *Mimořádná dospělost*. Univerzita Karlova v Praze Nakladatelství Karolinum, 2003. ISBN 80-246-0992-4, s. 50

⁸ ŠIŠKA, J., *Mimořádná dospělost*, s. 51

⁹ ŠESTÁK, J., *Chráněná dílna nástroj k pracovnímu uplatnění a začlenění lidí se zdravotním postižením*. Domov sv. Anežky, o. p. s. v Týně nad Vltavou, 2007. ISBN 978-80-254-0108-8, s. 33

zdravotní stav, pak by bylo nejlepším řešením zaměstnat osobu s postižením na otevřeném trhu práce.¹⁰

K dalším důvodům omezení patří i osobnostní a charakterové vlastnosti osoby s postižením, to jak dovede „*zvládnout nepříznivou životní situaci*,¹¹ a do jaké míry je jeho osobnost ovlivněna učením, rodinou, společností apod.¹² Přílišná ochraňující péče rodiny o jedince s postižením, může vést k jeho neúspěšnému pracovnímu zařazení. Jedinci s postižením často nenachází pochopení v rodině, protože „*mnoho zdravých těžko chápe, že pro postiženého je možnost mít zaměstnání a žít se sám příležitostí k sebepotvrzení, nalezení smyslu vlastní existence*.“¹³

2.2 Omezení na straně společnosti

Vstup osoby s postižením do světa zdravých lidí je provázen specifickými problémy. Zdravá populace neposkytuje dostatečnou podporu a pomoc těmto osobám, omezuje jejich možnosti pracovního uplatnění a napomáhá tak ke zvyšování jejich nezaměstnanosti.¹⁴ Přitom každý jedinec s mentálním postižením je jedinečnou bytostí, která má své vlastní problémy, má vlastní vývojové možnosti, které je nutné rozvíjet.¹⁵

Mezi hlavní důvody omezující pracovní uplatnění osob s postižením patří „*společenské vědomí, postoje k postižené populaci a existujícímu sociálnímu stigma*.“¹⁶ Zdravá populace přistupuje k těmto osobám s četnými předsudky, obavami a nedůvěrou.¹⁷ U některých zdravých lidí může postižení vzbuzovat strach, odpor, u jiných nejistotu, jak s nimi komunikovat.¹⁸

¹⁰ Srov. Tamtéž, s. 33

¹¹ NOVOSAD, L., *Základy speciálního poradenství*, s. 17

¹² Srov. Tamtéž, s. 17

¹³ VÁGNEROVÁ, M. a kol., *Psychologie handicapu*. Praha: UK, 1999. ISBN 80-7184-929-4, s. 221

¹⁴ Srov. ŠESTÁK, J., *Chráněná dílna - nástroj k pracovnímu uplatnění a začlenění lidí se zdravotním postižením*, s. 11

¹⁵ RENOTIÉROVÁ, M. – LUDÍKOVÁ, L. a kol., *Speciální pedagogika*. Olomouc: UP, 2004. ISBN 80-244-0873-2, 167

¹⁶ NOVOSAD, L., *Základy speciálního poradenství*, s. 17

¹⁷ Srov. ŠESTÁK, J., *Chráněná dílna - nástroj k pracovnímu uplatnění a začlenění lidí se zdravotním postižením*, s. 11

¹⁸ Srov. SLOWÍK, J., *Speciální pedagogika*. Praha: Grada publishing, a. s., 2007. 160 s. ISBN 978-80-247-1733-3, s. 21

K dalším důvodům řadíme „*vzdělávání a profesní přípravy, politiku zaměstnanosti, tedy vůli a možnost vytvářet pracovní místa,*“¹⁹ kde by se mohly osoby s postižení připravovat na povolání, mohly na určitých speciálně upravených pracovištích pracovat a získávat za vykonanou práci spravedlivou odměnu.²⁰

Nesmíme opomenout „*sociální politiku, tedy vztah státu ke znevýhodněným lidem.*“²¹ Osoby s postižení jsou stejně jako osoby bez postižení chráněny zákonem, který zaručuje osobám s postižením zvýšenou ochranu na trhu práce.

Právě v dnešní době, kdy se nezaměstnanost stala součástí života ve většině průmyslových zemí a kdy není jen ekonomickým problémem, ale i problémem psychologickým, sociálním a kulturním, je ztráta příjmu ze zaměstnání uvrhnutí do stavu chudoby, zhroucením sebevědomí a sebeúcty člověka.²²

¹⁹ NOVOSAD, L., *Základy speciálního poradenství*, s. 17

²⁰ Srov. ŠESTÁK, J., *Chráněná dílna - nástroj k pracovnímu uplatnění a začlenění lidí se zdravotním postižením*, s. 11

²¹ NOVOSAD, L., *Základy speciálního poradenství*, s. 17

²² Srov. VÁGNEROVÁ, M., *Psychopatologie pro pomáhající profese*. Praha : Portál, 2004. ISBN 80-7178-802-3, s. 185

3 Význam práce pro člověka

*„Práce zaujímá v životě člověka nezastupitelné postavení. Je důležitou podmínkou jeho důstojné existence, přináší mu nejen materiální prospěch, ale současně mu dává pocit seberealizace a společenské užitečnosti. Vřazuje člověka do řádu sociálních vztahů, uspokojuje jeho potřeby ctižádosti, sebeuplatnění a sebeúcty.“*²³

Práce napomáhá jedinci s postižením najít větší uplatnění ve společnosti, přispívá ke splnění vlastních přání a potřeb, které si lze za peníze pořídit, posiluje jeho roli dospělého, poskytuje mu nové možnosti a příležitosti k navázání kontaktů s jinými lidmi, přispívá k rozvoji komunikace, přináší nové zájmy, společenské aktivity, rozvíjí praktické dovednosti, samostatnost a nezávislost.²⁴ V neposlední řadě práce přispívá k sociálnímu začlenění těchto osob, „je to jedna z důležitých cest k prevenci sociálního vyloučení a k podpoře nezávislého života a důstojnosti. Dostanou-li vhodnou podporu, mohou i lidé s mentálním postižením pracovat.“²⁵ Stávají se tak pro společnost přínosem. Jsou schopni vytvářet hodnoty, nakupovat zboží, služby, platit daně.

Pracovní uplatnění osob s mentálním postižením zvyšuje jejich prestiž a je důležitým nástrojem vedoucí ke změně negativního postoje společnosti vůči této skupině lidí.²⁶

²³ BUCHTOVÁ, B. a kol. *Nezaměstnanost : psychologický, ekonomický a sociální problém*. Grada Publishing a. s., 2002. ISBN 80-247-9006-8, s. 75

²⁴ Srov. *Pracovní uplatnění klientů ústavní péče, příručka pro pracovníky*, Projekt PHARE 2003. Praha : Rytmus, 2006. ISBN nemá, s. 5

²⁵ *Pracovní uplatnění klientů ústavní péče, příručka pro pracovníky*, s. 5

²⁶ Srov. Tamtéž, s. 5

4 Možnosti pracovního uplatnění

Z vlastní zkušenosti vím, že není vždy snadné najít takové skutečnosti, které by podpořily a motivovaly osoby s mentálním postižením k práci.

K nejčastějším motivům patří určitě touha koupit si zboží, služby, možnost navázat přátelství s dalšími lidmi, být samostatný a nezávislý, být svobodný v rozhodování, mít chuť něco dokázat, být prospěšný, úspěšný, užitečný, dostat uznání od ostatních, mít chuť něco nového poznat, něco se naučit.²⁷

Osoby s mentálním postižením, které žily dlouhou dobu v zařízení a ve většině případů nikdy nepracovaly, je ale velmi těžké k práci motivovat. Motivace je malá nebo téměř žádná. *„Klienti neznají pojem práce. Pod pojmem práce si představí to, že někomu pomohou. Často pracovat nechtějí nebo jsou zvyklí pracovat, jen když se jim chce.“*²⁸ Tyto osoby tak patří do skupiny dlouhodobě nezaměstnaných a jsou jednou z nejohroženějších skupin na trhu práce.

Pokud se zabývám problematikou pracovního uplatnění osob s mentálním postižením dnes, je nutné přihlídnout ke všem možnostem, které osoby s postižením mají a které přispívají co nejvíce k jejich sociálnímu začlenění.

4.1 Práce v zařízení

Jednou z forem pracovního uplatnění osob s mentálním postižením je *„využití pracovních příležitostí, které nabízí samotné zařízení,“*²⁹ Domov pro osoby se zdravotním postižením. Do této formy pracovního uplatnění patří práce v prádelně, v kuchyni, úklid společných prostor. Jsou to takové činnosti, které osoba vykonává pro svou vlastní potřebu a ze které mají užitek i ostatní osoby zařízení.

Výhodou této činnosti je stálé neměnné a pro osobu s postižením známé prostředí i personál. Za nevýhodu je považována ztížená možnost navázání vztahu, ztížená komunikace a ztížený rozvoj seberealizace.³⁰

²⁷ Srov. VÁGNEROVÁ, M., *Psychopatologie pro pomáhající profese*, s. 732

²⁸ *Pracovní uplatnění klientů ústavní péče, příručka pro pracovníky*, s. 46

²⁹ *Pracovní uplatnění klientů ústavní péče, příručka pro pracovníky*, s. 65

³⁰ Srov. Tamtéž, s. 66

4.2 Chráněné dílny

Další formou pracovního uplatnění osob s mentálním postižením jsou chráněné dílny, v nichž lze „přizpůsobit pracovní náplň i tempo činností potřebám osob s mentálním postižením.“³¹ V chráněné pracovní dílně pracují osoby „na základě pracovní smlouvy nebo dohody,“³² tzn., že za odvedenou práci dostávají osoby mzdu. Pracují zde zejména občané s mentálním postižením, kteří „ze zdravotních důvodů nemohou podávat plný pracovní výkon, tj., kteří se nemohou plně uplatnit na otevřeném trhu práce.“³³ Chráněné dílny se zaměřují převážně na jednoduché činnosti jako je košíkářství, výroba dřevěných předmětů, keramiky, šperků apod., které osoby s mentálním postižením po zácviku dobře zvládají. Někteří jedinci jsou schopni zvládnout samostatně i cestu do jiného zařízení, kde po zapracování nacházejí pracovní uplatnění.³⁴

Výhodou chráněných dílen je, že pracovní podmínky lze přizpůsobit potřebám a možnostem pracovníků. Dále to, že se zde osoby setkávají s vlídným zacházením ze strany nadřízených. Nevýhodou je omezený okruh nabízených činností a nedostatečný sociální kontakt s jinými nepostiženými lidmi.³⁵

Chráněné dílny významně napomáhají zvyšovat kvalitu života lidí s mentálním postižením, podílejí se na jejich schopnosti žít samostatný, soběstačný a důstojný život, poskytují příležitosti pro aktivní a smysluplné naplnění života lidí s postižením.³⁶ Chráněná dílna je často jedinou šancí pro osoby s mentálním postižením, kde mohou získat jedinci přiměřené pracovní uplatnění, být v kontaktu s jinými lidmi.³⁷

4.3 Podporované zaměstnání

„Podporované zaměstnání je časově ohraničený komplex služeb, jehož cílem je podporovat zájemce o práci v tom, aby si našel a udržel místo na otevřeném trhu práce

³¹ VÁGNEROVÁ, M., *Psychopatologie pro pomáhající profese*, s. 312

³² *Pracovní uplatnění klientů ústavní péče, příručka pro pracovníky*, s. 66

³³ ŠESTÁK, J., *Chráněná dílna nástroj k pracovnímu uplatnění a začlenění lidí se zdravotním postižením*, s. 23

³⁴ Srov. VOTAVA, J. a kol., *Ucelená rehabilitace osob se zdravotním postižením*. Univerzita Karlova v Praze: Nakladatelství Karolinum, 2003. ISBN 80-246-0708-5, s. 117

³⁵ Srov. *Pracovní uplatnění klientů ústavní péče, příručka pro pracovníky*, s. 66

³⁶ Srov. ŠESTÁK, J., *Chráněná dílna - nástroj k pracovnímu uplatnění a začlenění lidí se zdravotním postižením*, s. 5

³⁷ Srov. *Pracovní uplatnění klientů ústavní péče, příručka pro pracovníky*, s. 66

za rovných platových podmínek.“³⁸ Podporované zaměstnání je především pro ty osoby, které z důvodu postižení nebo jiných znevýhodňujících faktorů potřebují individuální podporu a pomoc poskytovanou před nástupem do práce i po něm, mají ztížený přístup na otevřený trh práce a mohou být omezováni ve svém společenském uplatňování.³⁹

Osoby s mentálním postižením jsou zvyklé na pomoc, podporu a péči od druhých lidí, rodičů, pracovníků zařízení, asistentů apod. Přesto je důležité podporovat jejich samostatnost, nechat je rozhodovat bez vlivů okolí nebo se snažit tento vliv omezovat. Pro osoby s mentálním postižením je vhodné najít takové pracovní uplatnění, které by vykonávaly se zájmem. Pracovní výkon je sice omezen jejich postižením, přesto jsou schopny vykonávat práci, ale v pomalejším tempu.⁴⁰

Podporované zaměstnání je jedinci s mentálním postižením ušité na míru podle jeho individuálních potřeb. Má řadu charakteristik. Jednou z nejdůležitějších je, že „člověk s postižením pracuje na běžném pracovišti,“⁴¹ kde jsou nejoptimálnější podmínky pro nácvik a získání takových dovedností, které potom využije při konkrétním zaměstnávání.⁴² Neméně důležitou charakteristikou podporovaného zaměstnávání je „kontakt se spolupracovníky bez postižení.“⁴³ Dochází při něm k osvojení sociálních komunikačních dovedností, rozvíjení interpersonálních vztahů, posiluje se sebedůvěra jedince, jeho zájmy, potřeby, přispívá k integraci jedince s postižením mezi zdravou populaci.⁴⁴ Další charakteristikou je, že „jde o smysluplnou, placenou a konkurenceschopnou práci,“⁴⁵ kdy osoba s mentálním postižením dostává za odvedenou práci mzdu jako člověk bez postižení. Velmi důležité je, že práce pomáhá zvyšovat osobě s postižením sebevědomí, posiluje jej v samostatnosti, důležitosti a upotřebitelnosti pro společnost.

³⁸ VÍTKOVÁ, M. (ed.), *Otázky speciálně pedagogického poradenství. Základy, teorie, praxe*. Brno: MSD, spol. s r. o., 2003. ISBN 80-86633-23-3, s. 232

³⁹ Srov. VITÁKOVÁ, P., *Souhrnná metodika podporovaného zaměstnání*. Praha: Rytmus, 2005. ISBN 80-903598-0-9, s. 11

⁴⁰ Srov. Tamtéž, s. 116

⁴¹ ŠÍŠKA, J., *Mimořádná dospělost*, s. 54

⁴² Srov. ŠESTÁK, J., *Chráněná dílna - nástroj k pracovnímu uplatnění a začlenění lidí se zdravotním postižením*, s. 31

⁴³ ŠÍŠKA, J., *Mimořádná dospělost*, s. 54

⁴⁴ Srov. Tamtéž, s. 54

⁴⁵ ŠÍŠKA, J., *Mimořádná dospělost*, s. 54

Vyřešit problém se zaměstnáváním osob s mentálním postižením je problém celosvětový. V posledních letech začíná ve vyspělých státech na jedné straně ubývat pracovních míst, které nevyžadují žádné předchozí dovednosti a znalosti, na druhé straně výrazně přibývá nových uchazečů o zaměstnání. Osoby s mentálním postižením se tak na trhu práce dostávají do nerovného boje s lépe vybavenými jedinci.⁴⁶

4.4 Tranzitní program

„Tranzitní program je jakousi přestupní stanicí mezi pracovním tréninkem a běžnou prací. Nabízí lidem s postižením pomocnou ruku při hledání uplatnění na otevřeném trhu práce, pomáhá přejít od závislosti k samostatnosti.“⁴⁷

V současné době je tranzitní program jednou z dalších forem pracovního uplatnění, „*který představuje především podporu a pomoc člověku při přechodu z jednoho životního období do dalšího.*“⁴⁸ Jedná se především o přechod z praktické školy a odborných učilišť do práce a s tím spojená práva a povinnosti se zaměstnáním – pravidelná a včasná docházka. Dalším cílem tranzitního programu je „*rozvíjet pracovní a sociální dovednosti člověka.*“⁴⁹ Pro člověka s postižením je velmi důležité naučit se komunikovat se spolupracovníky, umět požádat o pomoc, umět se dopravit do práce apod. Nesmíme opomenout i další cíl, a to, že „*tranzitní program je zaměřený na vytvoření představy o možné budoucnosti,*“⁵⁰ proto je velmi důležité mít na paměti, že dovednosti, schopnosti a zájmy osob s mentálním postižením se budou vyvíjet a měnit v závislosti na věku, aktuální situaci, zájmům studenta apod. a je tedy nutné si „*ujasnit, jakou bude student v uskutečňování plánů potřebovat pomoc.*“⁵¹

K naplnění cílů je nutná spolupráce s blízkým okolím jedince, která výrazně pomáhá s plánováním jeho kariéry. Důležitá je osvěta, poradenství a individuální plánování jedince.

⁴⁶ Srov. BARTOŇOVÁ, M., PIPEKOVÁ, J., VÍTKOVÁ, M. (ed.), *Integrace handicapovaných na trhu práce v mezinárodní dimenzi*. Brno: MSD, spol. s r. o., 2005. ISBN 80-86633-31-4. s. 126

⁴⁷ Občanské sdružení pro integraci lidí s postižením. Občanské sdružení - Máme otevřeno? <http://www.mameotevreno.cz/html/index.php?s1=1&s2=9>

⁴⁸ VÍTKOVÁ, M. (ed.), *Otázky speciálně pedagogického poradenství. Základy, teorie, praxe*, s. 237

⁴⁹ Tranzitní program. Rytmus o. s. - Tranzitní program http://www.rytmus.org/tranzitni_program

⁵⁰ Srov. Tamtéž. Občanské sdružení Rytmus

⁵¹ VÍTKOVÁ, M. (ed.), *Otázky speciálně pedagogického poradenství. Základy, teorie, praxe*, s. 238

4.5 Chráněné pracovní místo

Chráněné pracovní místo je zřízené zaměstnavatelem pro osoby se zdravotním postižením na základě písemné dohody s Úřadem práce.⁵² „Na zřízení chráněného pracovního místa poskytuje Úřad práce zaměstnavateli příspěvek. Chráněné pracovní místo musí být obsazeno po dobu 3 let. Chráněným pracovním místem může být i pracovní místo, které je obsazeno osobou se zdravotním postižením, pokud je vymezeno v písemné dohodě mezi zaměstnavatelem a Úřadem práce. Dohoda se uzavírá na dobu 3 let.“⁵³

⁵² KOLDINSKÁ, K., *Sociální právo*. Praha: Nakladatelství C. H. Beck, 2007. ISBN 978-80-7179-620-6, s. 97

⁵³ Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ze dne 13. května 2004, §75 a http://portal.mpsv.cz/sz/obecne/prav_predpisy/akt_zneni/z_435_2004

5 Příspěvky při zaměstnávání osob s mentálním postižením

Snahou současných legislativních opatření je rozšířit pracovní možnosti osob se zdravotním postižením a umožnit jim tak, co největší pracovní upotřebitelnost pro společnost.

S účinností od 1. 1. 2012 byla novelizována ustanovení zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, kterými je upravena podpora zaměstnávání osob se zdravotním postižením. V této novelizaci došlo ke zrušení slovního spojení chráněné pracovní dílny a ke sloučení s pojmem chráněné pracovní místo. Já ve své práci budu i nadále používat slovní spojení chráněné pracovní dílny. Myslím tím pracoviště, kde jsou zaměstnání jedinci se zdravotním postižením, kteří nenašli pracovní uplatnění na otevřeném trhu práce.

Zákon o zaměstnanosti č. 435/2004 Sb. jasně stanoví, jaké příspěvky lze při zaměstnávání osob s postižením zaměstnavateli poskytnout. O poskytnutí příspěvku zaměstnavateli rozhoduje příslušný Úřad práce. Ten se zaměstnavatelem uzavírá písemnou dohodu. Příspěvek lze poskytnout na zřízení chráněného pracovního místa, na podporu zaměstnávání osob se zdravotním postižením na chráněném pracovním místě, na částečnou úhradu provozních nákladů chráněného pracovního místa.

5.1 Příspěvek na vytvoření chráněného pracovního místa

Zákon o zaměstnanosti č. 435/2004 Sb. v § 75 umožňuje prostřednictvím Úřadu práce poskytnout zaměstnavateli příspěvek na vytvoření pracovního místa pro osobu s postižením. Tento příspěvek může činit „*maximálně osminásobek průměrné mzdy v národním hospodářství za 1. až 3. čtvrtletí předchozího kalendářního roku.*“⁵⁴

⁵⁴ Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti ze dne 13. května 2004, § 75 a http://portal.mpsv.cz/sz/obecne/prav_predpisy/akt_zneni/z_435_2004

V případě vytvoření deseti a více chráněných míst může tento příspěvek na vytvoření jednoho pracovního místa pro osobu se zdravotním postižením „činit maximálně desetinásobek výše uvedené průměrné mzdy.“⁵⁵

5.2 Příspěvek na podporu zaměstnávání osob se zdravotním postižením na chráněném pracovním místě

Zákon o zaměstnanosti č. 435/2004 Sb. v § 78 umožňuje prostřednictvím Úřadu práce poskytnout zaměstnavateli příspěvek na podporu zaměstnávání osob s postižením. „Příspěvek na podporu zaměstnávání osob se zdravotním postižením dle § 78 zákona o zaměstnanosti bude od 3. čtvrtletí roku 2012 poskytován pouze zaměstnavatelům zaměstnávajícím na chráněných pracovních místech (dále také „CHPM“) více než 50 % osob se zdravotním postižením z celkového počtu zaměstnanců.“⁵⁶ „Příspěvek náleží zaměstnavateli měsíčně ve výši skutečně vynaložených mzdových nákladů na zaměstnance v pracovním poměru, nejvýše však 8 000 Kč.“⁵⁷ Příspěvek lze poskytnout čtvrtletně zpětně na základě písemné žádosti zaměstnavatele a to za splnění podmínek formulovaných v zákoně o zaměstnanosti.

5.3 Příspěvek na částečnou úhradu provozních nákladů na chráněné pracovní místo

Zákon o zaměstnanosti v § 76 umožňuje prostřednictvím Úřadu práce poskytnout zaměstnavateli příspěvek na částečnou úhradu provozních nákladů na chráněné pracovní místo. Roční výše příspěvku „může činit maximálně 48 000 Kč.“⁵⁸ Příspěvek se poskytuje zaměstnavateli pouze za splnění podmínek stanovených zákonem.

⁵⁵ Srov. Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, § 75

⁵⁶ Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti ze dne 13. května 2004, § 78 a http://portal.mpsv.cz/sz/obecne/prav_predpisy/akt_zneni/z_435_2004

⁵⁷ Tamtéž, Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, § 78

⁵⁸ Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti ze dne 13. května 2004, § 76 a http://portal.mpsv.cz/sz/obecne/prav_predpisy/akt_zneni/z_435_2004, novelizace zákona

6 Stručný popis chráněných dílen, kde byl prováděn výzkum

6.1 Chráněná pracovní dílna v Domově sv. Anežky v Týně nad Vltavou

„Posláním Domova sv. Anežky je pomoc a podpora lidem s tělesným, mentálním nebo kombinovaným postižením začlenit se v co možná největší možné míře do běžného života, získat pracovní dovednosti, základní osobní a společenské návyky, umožnit jim podílet se na každodenních pracovních i mimopracovních činnostech a podpořit tak jejich schopnost žít samostatný, soběstačný a důstojný život s odpovídajícím sociálním postavením a naplněnými potřebami užitečnosti a potřebnosti.“⁵⁹

Domov provozuje chráněné dílny - truhlářskou, keramickou, tkalcovskou, PO-TISK a chráněné pracoviště Farmáři. Chráněné dílny slouží pro pracovní uplatnění osob s postižením.

Truhlářská dílna se zaměřuje na zakázkovou výrobu z masivního dřeva i laminátových desek, opravy truhlářských výrobků, výrobu kancelářského i zahradního nábytku, geodetických kolíků apod. Keramická dílna orientuje svoji činnost na výrobu užitkové, propagační a dárkové keramiky. K nejčastějším výrobkům patří hrnky, džbánky, vázy, konvice, talířky apod. Chráněné pracoviště Farmáři se zabývají údržbou zeleně, prací v živočišné výrobě a prací v lesním hospodářství. Tkalcovská dílna se zaměřuje na výrobu tkaných předložek, koberečků, přehozů, prostírání, židlových sedáků, baťohů, tašek atd. Chráněná dílna PO-TISK zaměřuje svoji činnost na potisk reklamních předmětů - propisky, klíčenky, metry, vizitky atd., na tisk novoročenek, pohlednic, balení a kompletaci výrobků z ostatních chráněných dílen.⁶⁰

6.2 Chráněná pracovní dílna Rolnička Soběslav

Diakonie ČCE středisko Rolnička nabízí péči, pomoc a podporu dětem a dospělým lidem s mentálním a kombinovaným postižením, aby se mohli lépe uplatnit na trhu práce a zvýšili tak své šance na zařazení do běžného života.⁶¹

⁵⁹ ŠESTÁK, J., *Chráněná dílna - nástroj k pracovnímu uplatnění a začlenění lidí se zdravotním postižením*, s. 45

⁶⁰ Srov. Tamtéž, s. 48, 49

⁶¹ Srov. Sociálně terapeutická dílna. Rolnička v Soběslavi - Diakonie ČCE a <http://www.rolnicka.cz/nase-sluzby-a-zarizeni/socialne-terapeuticka-dilna/>

Rolníčka provozuje chráněné dílny keramickou, dřevařskou, textilní, zaměřuje se na výrobu svíček, vitráží a součástí střediska je chráněná dílna čajovna.⁶²

Chráněná keramická dílna zaměřuje svoji činnost na výrobu užitkové a dárkové keramiky. K nejčastějším výrobkům patří hrnky, konvice, vázy, talířky, apod. Dřevařská dílna se orientuje na výrobu věšáků, hodin, šperků, dekoračních předmětů apod. Textilní dílna se zabývá zhotovováním polštářků, tašek, prostírání, chňapej apod. Čajovna patří k odpočinkovému místu. Nabízí jednoduché občerstvení - kávu, čaj, pizzu, toasty, ale i zákusky či zmrzlinové poháry.

V teoretické části byly formulovány poznatky, které vycházejí z odborné literatury. Byly zaměřeny na osoby s mentálním postižením, na význam práce pro tyto osoby, na legislativní opatření, ale především na možnosti pracovního uplatnění těchto osob se zaměřením na chráněné dílny jako na jednu z alternativ pracovního uplatnění osob s mentálním postižením. V praktické části budou prezentovány výsledky výzkumu, který byl prováděn v Domově sv. Anežky v Týně nad Vltavou a v Rolníčce Soběslav.

⁶² Srov. Katalog výrobků chráněné dílny. Rolníčka v Soběslavi - Diakonie ČCE a <http://www.rolnicka.cz/katalog-vyrobku-chranene-dilny/>

7 Výzkum

7.1 Cíl výzkumu

Cílem práce je zjistit, jaké pracovní možnosti nabízejí osobám s mentálním postižením chráněné dílny sv. Anežky v Týně nad Vltavou a v Rolničce v Soběslavi a to, zda tyto osoby mají o nabízenou práci zájem.

Ve své práci jsem se zaměřila na chráněné dílny, jako na jednu z možností pracovního uplatnění a začlenění těchto osob.

7.2 Metodika výzkumu

Pro vypracování výzkumu bakalářské práce jsem použila kvalitativní výzkum. Jako techniku jsem zvolila řízený rozhovor. Výzkum byl zaměřen na to, zda jsou osoby s lehkým mentálním postižením s nabízenou prací spokojeni. Dále jsem se ve výzkumu zaměřila na vedoucí pracovníky chráněných dílen a na jejich pohled na zaměstnávání osob s mentálním postižením. Výzkum byl prováděn v měsíci únoru 2012. Výzkumný vzorek tvořilo 5 zaměstnanců chráněných dílen s lehkým mentálním postižením, 1 vedoucího chráněných dílen a ředitele Domova sv. Anežky v Týně nad Vltavou. V chráněné dílně Rolnička Soběslav tvořili výzkumný vzorek 3 zaměstnanci chráněných dílen s lehkým mentálním postižením, 3 vedoucí chráněných dílen a ředitel zařízení. Zaměstnanci i vedoucí chráněných dílen byli řediteli vybráni tak, aby nebyl narušen chod chráněné dílny ani samotného zařízení. Všichni mnou oslovení s rozhovorem souhlasili. Jména vedoucích chráněných dílen i jména zaměstnanců jsou smyšlená a jakákoliv podobnost je čistě náhodná.

Rozhovory probíhaly v jejich přirozeném prostředí. Po představení mé osoby zaměstnancům chráněných dílen, začal rozhovor. Při rozhovoru nebyla přítomna žádná další osoba, takže nedošlo ke zkreslení informací a zaměstnanci se tak mohli plně soustředit na pokládané otázky. Většina dotazovaných zaměstnanců odpovídala stručně. Rozhovory s vedoucími chráněných dílen a s řediteli se uskutečnily na jejich pracovišti tak, aby nenarušovaly chod chráněných dílen.

Otázek určené pro zaměstnance chráněných dílen bylo devět. Byly rozděleny do třech okruhů.⁶³

- a) Vztah mezi zaměstnancem chráněných dílen a vedoucím pracovníkem chráněných dílen (otázka č. 1, 2, 7, 8)
- b) Pozitivní stránky chráněných dílen (otázka č. 3 - 6)
- c) Negativní stránky chráněných dílen (otázka č. 9)

Otázek pro vedoucí chráněných dílen bylo celkem deset a byly rozděleny také do čtyř okruhů.⁶⁴

- a) Vztah mezi vedoucím pracovníkem chráněných dílen a zaměstnancem chráněných dílen (otázka č. 1-3)
- b) Pozitivní stránky chráněných dílen (otázka č. 4, 6, 8)
- c) Negativní stránky chráněných dílen (otázka č. 5, 7)
- d) Presentace výrobků z chráněných dílen (otázka č. 9-10)

Všichni zaměstnanci chráněných dílen, vedoucí pracovníci a ředitelé byli informováni o využití rozhovorů pro moji práci a se zveřejněním souhlasili.

7.3 Presentace výzkumu

Ve výzkumu jsem se zaměřila nejen na zaměstnance chráněných dílen, ale i na jejich vedoucí a ředitele. Pro presentaci výzkumu jsem použila otázky, které jsem uspořádala do jednotlivých okruhů a ty vyhodnocovala.

⁶³ Viz. příloha této práce č. III

⁶⁴ Viz. příloha této práce č. IV.

Pro zaměstnance chráněných dílen byly vytvořeny tři okruhy:

a) Vztah mezi zaměstnancem chráněných dílen a vedoucím pracovníkem chráněných dílen

Tímto okruhem jsem zjišťovala, jak dlouho zaměstnanci pracují v chráněné dílně, jakou práci v ní vykonávají, jaký mají vztah s vedoucím dílny a zda by chtěli zkusit práci v jiné chráněné dílně.

Ne všichni zaměstnanci s jistotou odpověděli, že ví, jak dlouho v dílně pracují. Čtyři zaměstnanci uvedli přesně dobu, po kterou v chráněné dílně pracují. „*Pracuju tady 12 let, od otevření Domova.*“ (respondentka Jarka) Stejný počet dotazovaných nevěděl přesně, jak dlouho v chráněné dílně pracuje. „*Pracuji tady hodně dlouho, ale nevím přesně kolik let.*“ (respondentka Markéta) „*Pracuju tady asi pět let.*“ (respondent Vojta) Všichni ale přesně věděli, jakou práci vykonávají. „*Dělám tady v čajovně.*“ (respondentka Simona) „*Dělám v tkalcovské dílně, tkám koberečky.*“ (respondent Jan) Chráněná dílna je pro tyto osoby místem, kde se rozvíjí i buduje nový vztah mezi zaměstnanci samotnými, ale i mezi jejich vedoucími a zaměstnanci. Proto mě velmi zajímalo, jaký vztah mají zaměstnanci se svými vedoucími chráněných dílen. Všichni dotazovaní odpověděli, že nezaznamenali žádnou negativní zkušenost s vedoucími chráněných dílen, stejně tak se shodli na tom, že se na ně mohou kdykoli obrátit o pomoc a radu i to, že se na své vedoucí vždy těší. „*Všichni jsou milí, chovají se ke mně hezky, pomáhají mi tady.*“ (respondentka Karolína) „*V práci se mi líbí. Těším se na kamarády a i na Martičku.*“ (respondent Jan) Stejně tak, jsem byla zvědavá, zda se jim v chráněné dílně líbí a zda by nechtěli zkusit práci v jiné chráněné dílně. Šest dotazovaných odpovědělo, že by jinde pracovat nechtěli, že jsou s prací spokojeni. „*Nechtěla bych pracovat nikde jinde ani zkusit práci v jiné chráněné dílně.*“ (respondentka Simona) Jedna dotazovaná uvedla, že si v práci našla kamarády. „*Nechci zkusit jinou práci, jsem tady spokojená. Jsem tady ráda, mám tu kamarády.*“ (respondentka Jarka) Pouze jeden dotazovaný uvedl, že by chtěl zkusit práci v jiné chráněné dílně, ale neví v jaké. „*Chtěl bych pracovat v jiný dílně, ale nevím ještě kde, nemám v tom jasno.*“ (respondent Jan) Další dotazovaná mi sdělila, že nepracuje pouze v chráněné dílně. „*Já už pracuju i v pizzerii. Dělám tam v kuchyni. Tam se mi líbí a i*

práce mě tam baví.“ (respondentka Petra) (Respondentka Petra začala od ledna 2012 pracovat i na otevřené trhu práce - v pizzerii jako pomocná síla v kuchyni, kde ji zaměstnala bývalá pracovnice chráněné dílny Rolnička. Petra v současné době ještě vypomáhá v Rolničce.)

b) Pozitivní stránky chráněných dílen

Tento okruh byl zaměřen na to, zda se zaměstnancům v práci líbí, co zvládají, co by se chtěli naučit a z jakých důvodů pracují.

Zaměstnanci jsou v chráněných dílnách spokojeni. Vyplynulo to i z jejich odpovědí. Všichni dotazovaní se shodli na tom, že se jim v práci líbí a že se těší na kamarády. Dva dotazovaní uvedli, že se nejen na kamarády, těší také na vedoucí pracovníky. *„Líbí se mi v práci, jsem tady spokojená. Těším se na kamarády, na vedoucí. Líbí se mi všechno, nemám si na co stěžovat, vycházejí mi tady vstříc.“* (respondentka Jarka) Práci, která je po nich požadována, zvládají, mají ji nacvičenou. *„Umím tkát koberce, to není těžké, to je lehké.“* (respondent Jan) *„Umím udělat medovník, ten mi jde, potom čaj, kávu, toasty, zmrzlinové poháry a tak.“* (respondentka Simona) Zaměstnanci na jednu stranu uváděli, že jsou spokojeni v dílně, kde pracují, ale na druhou stranu by se většina z nich chtěla naučit i něco jiného. Pouze tři zaměstnanci odpověděli, že by se nic nového učit nechtěli, že jim stačí to, co umí. *„No, já zvládám všechno, všechno mi tady v čajovně jde. Zatím není nic, co bych se chtěl naučit.“* (respondent Vojta) *„Nechtěl bych se učit nic nového, stačí mi, co umím, jsem tady spokojený.“* (respondent Jan) Jeden z těchto dotazovaných uvedl, že zkoušel jinou práci (v tkalcovské dílně), ale z důvodu nemoci, toto nemohl vykonávat a nyní se už nic nového učit nechce. (respondent Jindra) Zbývajících pět zaměstnanců chráněných dílen odpovědělo, že by chtěli zkusit i jinou práci. *„Chtěla bych pracovat v keramické dílně. To jsem nezkoušela.“* (respondentka Karolína) Další odpověděla: *„Chtěla bych se naučit vařit. Něco už umím, ale je toho málo.“* (respondentka Markéta) *„Chtěla bych se naučit šít, dělat třeba polštáře, chňapky. To by se mi hodilo.“* (respondentka Simona) *„Chtěla bych se naučit obsluhovat v pizzerii.“* (respondentka Petra) *„Chtěla bych se naučit tkát koberce.“* (respondentka Jarka) Práce je pro každého z nás důležitá. Někdo pracuje, protože mu práce přináší uspokojení, jiný z důvodu finančních. Byla jsem zvědavá, jaké důvody

budou uvádět právě zaměstnanci chráněných dílen. Dotazovaní uváděli více důvodů, proč pracují. Všichni se ale shodli na tom, že je to důvod finanční - přivýdělek peněz. „*Pracuju, abych si přivydělala k důchodu a mohla si koupit, co potřebuju a co se mi i líbí.*“ (respondentka Simona) Další důvody už byly odlišné. Jeden zaměstnanec mi na otázku odpověděl „...*abych se dostal mezi lidi.*“ (respondent Vojta) Dva dotazovaní dále jako další důvod udávali, že je to zájem rodiny. „...*rodina je ráda, že pracuju.*“ (respondentky Jarka, Petra) Dvě dotazované uvedly, že je práce baví (respondentky Petra, Markéta) Respondent Jindra odpověděl, že práce jej uklidňuje. Jedna dotazovaná sdělila, že nechtěla být doma a chtěla získat svobodu a uznání „*práce je lepší, než být doma. Dřív jsem byla sama doma. Práce mi dává něco dokázat.*“ (respondentka Jarka) Jako další důvod uvedly dvě dotazované, že se v práci setkávají s kamarády. (respondentky Karolína, Jarka)

c) Negativní stránky chráněných dílen

Podle předešlých odpovědí zaměstnanců dílen, jsem nepředpokládala žádnou negativní odpověď. Všichni dotazovaní uvedli, že není nic, co by se jim v chráněné dílně nelíbilo. „*Ne, všechno se mi tady líbí.*“ (respondentka Simona) „*Není nic, jsem rád, že tady pracuju.*“ (respondent Jan) Chráněné dílny jsou pro tyto osoby místem, které podporují vytvoření, udržení a zdokonalení pracovních návyků i dovedností a představují tak jednu z možností, kde mohou tyto osoby najít pracovní uplatnění.

Pro vedoucí chráněných dílen a ředitele zařízení byly vytvořeny čtyři okruhy:

- a) Vztah mezi vedoucím pracovníkem chráněných dílen zaměstnancem chráněných dílen

Tento okruh byl zaměřen na spokojenost vedoucích s prací svých zaměstnanců, na spolehlivost zaměstnanců při práci a na to, zda se vyskytují nějaké problémy na pracovišti.

S prací svých zaměstnanců jsou vedoucí chráněných dílen i ředitelé spokojeni. Dokládají to i odpovědi. Čtyři dotazovaní uvedli, že jsou celkem spokojeni, je to individuální *„S prací mentálně postižených jsem spokojená, je to občas náročné, spousta věcí se jim musí připomínat.“* (respondentka č. 1) Jeden dotazovaný uvedl, že je s prací svých zaměstnanců nadšen. (respondent č. 2) Další dotazovaný uvedl, že se občas objeví nějaký problém. *„Někdy je to horší, jindy lepší. Záleží, v jaké jsou formě, ale v podstatě jsem s prací spokojen.“* (respondent č. 3) Z odpovědí dotazovaných vedoucích dále vyplynulo, že zaměstnanci jsou při práci celkem spolehliví. Jeden dotazovaný odpověděl, že *„je to individuální, ale v současné době zde pracují kluci, s kterými se dobře spolupracuje.“* (respondent č. 4) Další dotazovaní uvedli, že jejich zaměstnanci jsou spolehliví a práci se nesnaží odbýt. (respondenti č. 1, 2, 3, 5) *„Někdy je ale nutná větší důslednost.“* (respondent č. 6) Myslím si, že zaměstnanci jsou v chráněných dílnách spokojeni a že i problémy, které se zde mohou občas vyskytnout, nebudou vážného charakteru, ale budou vycházet z jejich zdravotního stavu. Mé domněnky potvrdili i samotní vedoucí a ředitelé. Dva dotazovaní uváděli, že problémy se týkají pomalejšího výkonu, zvýšeného dohledu, nižší kvality práce, delší adaptace na práci, zdravotního stavu. (respondenti č. 5, 6) Všichni vedoucí chráněných dílen se shodli na tom, že žádné vážné problémy na pracovišti nemají. *„Žádné velké problémy neřešíme, některým trvá delší dobu, než se něco naučí, musí se jim vše opakovat, ale to vyplývá z jejich zdravotního stavu.“* (respondentka č. 1) Dotazovaný respondent č. 2 dodal, že *„občas dochází k neshodám mezi samotnými zaměstnanci, ale jde vždy o malichernosti.“*

b) Pozitivní stránky chráněných dílen

Tímto okruhem jsem zjišťovala, jaké mají chráněné dílny silné stránky, zda je dostatek pracovních příležitostí pro osoby s mentálním postižením a co práce těmto osobám přináší.

Chráněné dílny mají určitě své nezastupitelné místo na trhu práce. Proto se domnívám, že mají i své silné stránky. Mnou oslovení toto jen potvrdili. Jako silnou stránku chráněných dílen uvedli tři dotazovaní možnost pracovat v klidném prostředí a delší čas na práci. „*Díky chráněným dílnám se daří zaměstnat lidi, kteří by na otevřeném trhu práce neobstáli.*“ (respondenti č. 3, 5, 6) „*Nenašli by zaměstnání a pokud ano, tak v hodně špatné pozici.*“ (respondent č. 4) Jeden dotazovaný uvedl, že „*chráněné dílny poskytují osobám s mentálním postižením podporu a rozvoj v jejich dovednostech a schopnostech.*“ (respondent č. 2) Respondentka č. 1 vidí silnou stránku chráněných dílen v tom, že „*chráněné dílny dávají osobám s postižením stejné povinnosti jako mají lidé bez postižení - musí pravidelně chodit do zaměstnání, pokud jsou nemocní, musí si dojít k lékaři pro neschopenku. Chráněné dílny vnáší do jejich života určitý řád.*“ Dva dotazovaní se shodli, že v chráněných dílnách se poskytuje těmto osobám větší individuální přístup. (respondenti č. 5, 6) Všichni dotazovaní uváděli, že chráněné dílny jsou potřebné. Práce přináší osobám s mentálním postižením nejen zlepšení jejich finanční situace, jak potvrdili všichni dotazovaní, ale pět dotazovaných vidí další přínos v získání kamarádů a v sociálním začlenění. (respondenti č. 2, 3, 4, 5, 6) Jako další přínos práce pro osoby s mentálním postižením spatřují tři dotazovaní v určitých povinnostech a v řádu, který jim práce dává. (respondenti č. 1, 3, 4) V neposlední řadě vidí tři dotazovaní přínos v užitečnosti pro společnost. (respondenti č. 2, 3, 6) Pro tyto osoby je ale pracovních příležitostí nedostatek. Pět dotazovaných toto potvrdilo. Shodně odpověděli, že „*pracovních příležitostí je nedostatek.*“ (respondenti č. 2, 3, 4, 5, 6) Respondentka č. 1 uvedla, že záleží na vstřícnosti zaměstnavatele a také na ochotě každého jedince, zda chce pracovat, či nikoli.

c) Negativní stránky chráněných dílen

Tento okruh byl zaměřen na slabé stránky chráněných dílen a na vyřešení problému spojeného s nedostatkem pracovních příležitostí pro osoby s mentálním postižením.

Dnešní doba vyžaduje od všech zaměstnanců kvalitní práci. Na tom se shodli všichni dotazovaní. Uvedli, že dnes je největším problémem a tudíž i slabou stránkou chráněných dílen silná konkurence na trhu práce. *„Osoby s mentálním postižením pomaleji chápou a stačit udržet krok s trhem venku, být konkurence schopný, to je veliký problém.“* (respondentka č. 1, 2, 4) Jako další slabou stránku uvedl respondent č. 3 předsudky společnosti. *„Spoustu lidí může právě práce mentálně postižených odlákat, protože nevědí, jak se k nim mají chovat, jak s nimi komunikovat nebo je jim i samotná přítomnost mentálně postižených nepříjemná.“* Za slabou stránku dále tři dotazovaní uvedli nedostatek financí - chráněné dílny musí být schopné si na sebe vydělat. (respondent č. 1, 5, 6) Na dnešním pracovním trhu je opravdu velká konkurence a samotný trh práce s sebou přináší i nedostatek pracovních příležitostí pro tyto osoby. To, co by mohlo pomoci vyřešit tento problém, je dle čtyř dotazovaných ve větším zájmu veřejnosti a větší vstřícnost ze strany zaměstnavatelů zaměstnávající osoby s mentálním postižením. (respondenti č. 1, 2, 5, 6) Dva dotazovaní se shodli na tom, že je nutná větší finanční podpora. (respondenti č. 5, 6) Jeden dotazovaný si myslí, že by problém mohl pomoci vyřešit větší rozvoj chráněných dílen *„protože zaměstnanci tady mají více času na práci, pracují mezi lidmi se stejným postižením, jsou na sebe zvyklí.“* (respondent č. 4) Pouze jeden dotazovaný si myslí, že *„společnost se snaží dělat pro tyto osoby hodně.“* (respondent č. 2)

d) Prezentace výrobků z chráněných dílen

Posledním okruhem jsem zjišťovala, jak chráněné dílny propagují své výrobky a zda je o nabízené výrobky a služby zájem.

Sama jsem měla možnost shlédnout mnoho výrobků z chráněných dílen a mohu říci, že byly opravdu originální, přinášely nejen radost, ale byly použitelné i v domácnosti. Obě chráněné dílny se snaží své výrobky i služby, co nejlépe prezentovat. Dle dotazovaných své výrobky propagují, ať už se jedná o prodejní akce, trhy, vlastní obchůdky, www

stránky (respondenti č. 1, 2, 4, 5, 6) či o propagaci v místních novinách, rozhlase nebo pořádáním kulturních představení a výstav. (respondent č. 3) Jak dále dotazování uváděli, o jejich výrobky je zájem (respondenti č. 2, 4, 5, 6) Jedna dotazovaná odpověděla, že „*o některé více, ale v podstatě ano.*“ (respondentka č. 1) Dotazovaný respondent č. 3 uvedl, že „*by to mohlo být ještě lepší, není to žádný zázrak. Do čajovny dochází stále stejní lidé.*“

8 Diskuze

Rozhovory probíhaly v Domově sv. Anežky v Týně nad Vltavou a v Rolničce Soběslav. Každé zařízení vytvořilo pro své zaměstnance podmínky, které vyhovují především zaměstnancům chráněných dílen. Obě zařízení se specializují na takové pracovní činnosti, které zaměstnanci po zapracování dobře zvládají a které jsou na trhu práce konkurence schopné.

Do diskuze jsou zahrnuty odpovědi získané z rozhovorů zaměstnanců chráněných dílen, vedoucích pracovníků a ředitelů zařízení. Dále jsou zde uvedeny názory pramenící z odborné literatury, ale i moje vlastní názory.

Odpovědi, které jsou přiřazeny k prvnímu okruhu otázek „Vztah mezi zaměstnancem chráněných dílen a vedoucím pracovníkem chráněných dílen“ potvrzují informaci, že vedoucí chráněné dílny je pro zaměstnance člověkem, který jim vždy poradí, pomůže a může se na něj kdykoli a s čímkoli obrátit o pomoc. Žádný z dotazovaných zaměstnanců nezaznamenal negativní reakci ze strany vedoucích pracovníků. K tomuto závěru dospěla i Společnost pro změnu Rytmus, která považuje chráněnou dílnu za prostředí, kde „*se lze setkat s vlídným zacházením ze strany nadřízených.*“⁶⁵

Pokud se u osob s mentálním postižením objeví na pracovišti nějaký problém, snaží se jej společně s vedoucími chráněných pracovišť vyřešit. Většinou se jedná o problémy, které pramení z jejich zdravotního stavu. Podle slov ředitelů se však vyskytují i problémy, které se týkají nízké kvality práce, potřebného dohledu. Tyto problémy jsou individuální a s každým jednotlivcem jsou i individuálně řešeny.

Dle mého zjištění je většina zaměstnanců chráněných dílen na pracovišti spokojena. „*Nechtěla bych pracovat nikde jinde ani zkusit práci v jiné chráněné dílně.*“⁶⁶

V druhém okruhu otázek „Pozitivní stránky chráněných dílen“ jsem na základě získaných odpovědí zaměstnanců a vedoucích chráněných dílen došla k závěru, že chráněné dílny jsou pro osoby s mentálním postižením často jedinou šancí, kde mohou

⁶⁵ *Pracovní uplatnění klientů ústavní péče, příručka pro pracovníky*, s. 66

⁶⁶ Respondentka Simona

tyto osoby najít pracovní uplatnění. „*Díky chráněným dílnám se daří zaměstnávat lidi, kteří by na otevřeném trhu práce neobstáli.*“⁶⁷

Domnívám se, že tyto osoby často nejsou schopny obstát na trhu práce, protože nemají dostatečné vzdělání, sociální dovednosti, nedokážou se samostatně rozhodovat, jednat i pracovat, chybí jim manuální zručnost, „*proto je pro řadu podniků nevýhodné zaměstnávat jedince s postižením, protože jeho výkonnost bude vždy nižší než u zdravého jedince.*“⁶⁸ Z tohoto důvodu bývají otevřeným trhem odmítány. Jediné pracovní zapojení proto často nacházejí tyto osoby právě v chráněné dílně, „*kde je možné přizpůsobit pracovní náplň i tempo této činnosti kompetencím mentálně postižených.*“⁶⁹

Podle mého názoru je chráněná dílna pro zaměstnance místem, kde se setkávají se svými kamarády, kde mají možnost vydělat si peníze, získat větší samostatnost. Dotazovaní zaměstnanci se shodli na tom, že jim chráněná dílna poskytuje možnost pracovní se uplatnit, být v kontaktu s lidmi, přináší zlepšení finanční situace. „*Pracuju, abych si přivydělala k důchodu a mohla si koupit, co potřebuju a co se mi líbí.*“⁷⁰ Dva respondenti uvedli, že jejich rodina chtěla, aby pracovali. „*Rodina je ráda, že pracuju.*“⁷¹ Chráněné dílny mají nastavený režim tak, aby vyhovoval po všech stránkách osobě s mentálním postižením - pracují zde společně v klidném prostředí, mezi lidmi se stejným postižením, mají upravenou nejen pracovní dobu, ale i pracovní prostředí. „*Proto je žádoucí usilovat u všech klientů, u nichž je to možné, o pravidelné zaměstnání.*“⁷² Tuto informaci potvrzují i ředitelé a vedoucí dílen, kteří se shodli na tom, že chráněná dílna je místem, kde se mohou tito jedinci realizovat, kde mohou rozvíjet své schopnosti a dovednosti, mohou se učit novým věcem, mají dostatek času a klidu na práci a v neposlední řadě si zlepši svoji finanční situaci. Stejný názor má

⁶⁷ Respondent č. 3

⁶⁸ VÁGNEROVÁ, M., *Psychologie handicapu*, s. 223

⁶⁹ VÁGNEROVÁ, M., *Psychopatologie pro pomáhající profese*, s. 312

⁷⁰ Respondentka Simona

⁷¹ Respondentka Petra

⁷² MATOUŠEK, O., *Sociální práce v praxi*, s. 114

i společnost Rytmus, která považuje chráněnou pracovní dílnu „*mnohdy za jedinou šanci pro lidi s postižením, kde mohou získat práci a být v kontaktu s jinými lidmi.*“⁷³

K podobnému zjištění dospěli i někteří autoři, kteří za důležité motivy k práci řadí peníze, aktivitu, seberealizaci, sociální kontakt, samostatnost, nezávislost,⁷⁴ možnost společné komunikace o problémech, vytváření hodnot apod.⁷⁵

„Negativní stránky chráněných dílen“ takto jsem nazvala třetí okruh otázek. Vedoucí chráněných dílen, ale i ředitelé zařízení spatřují negativní nebo slabé stránky chráněných dílen v předsudcích společnosti vůči zaměstnávajícím osobám, „*zdraví lidé nejsou u nás zvyklí se s postiženými setkávat,*“⁷⁶ v neochotě zaměstnavatelů zaměstnávat osoby s mentálním postižením, v nedostatečném rozvoji chráněných dílen, v soběstačnosti chráněné dílny a v neposlední řadě je to i ve velké konkurenci na trhu práce.

Zaměstnanci vidí negativní stránky chráněné dílny v určité omezenosti pracovně se uplatnit i v jiné chráněné dílně. Pět zaměstnanců z dotazovaných by rádo této možnosti využilo. Na druhou stranu se všichni zaměstnanci shodují na tom, že se jim v chráněné dílně líbí a jsou zde spokojeni. Odpovědi zaměstnanců si odporují, na jedné straně by rádi zkusili pracovat i v jiné dílně, na druhou stranu jsou spokojeni tam, kde jsou.

Společnost pro změnu – Rytmus spatřuje negativní stránky chráněných dílen v tom, že přináší sociální kontakty se stejně znevýhodněnými lidmi a snižuje tak jejich šanci seznámit se s lidmi bez znevýhodnění. Další negativní stránkou je dle této společnosti to, že chráněné dílny poskytují zúžený okruh nabízených činností pro své zaměstnance.⁷⁷

Můj výzkum nepotvrdil, že by zaměstnanci měli menší možnost seznámit se s lidmi bez postižení. Žádný z dotazovaných tuto možnost nevedl. Stejně tak žádný vedoucí nevedl, že by zaměstnancům nabízeli pouze omezené činnosti. Ba naopak, snaží se pro

⁷³ Občanské sdružení Rytmus, s. 66

⁷⁴ Srov. VÁGNEROVÁ, M., *Psychopatologie pro pomáhající profese*, s. 732

⁷⁵ NOVOSAD, L., *Některé aspekty socializace lidí se zdravotním postižením*, s. 23

⁷⁶ ŠESTÁK, J., *Chráněná dílna - nástroj k pracovnímu uplatnění a začlenění lidí se zdravotním postižením*, s. 11

⁷⁷ Srov. *Pracovní uplatnění klientů ústavní péče, příručka pro pracovníky*, s. 79

své zaměstnance vymýšlet takové činnosti, které jsou konkurence schopné. Ve výzkumu tohoto okruhu jsem došla k závěru, že za negativní stránku chráněných dílen jsou dosud považovány předsudky společnosti vůči těmto osobám, neochota zaměstnávat lidi s mentálním postižením a velká konkurence na trhu práce.

Poslední okruh otázek „Prezentace výrobků z chráněných dílen“ se týká možností, které chráněné dílny využívají k propagaci svých výrobků. Dle odpovědí ředitelů obou zařízení i vedoucích dílen je o jejich výrobky zájem a snaží se využívat možnosti propagace co nejvíce. Zařízení mají vlastní internetové stránky, pořádají prodejní akce, snaží se výrobky prodávat na trzích apod. Domnívám se, že v době, kdy je trh zahlcen spoustou výrobků, je velmi obtížné najít to, co by zvládli vyrábět jedinci s mentálním postižením a ještě být konkurenceschopnými.

8.1 Závěrečné shrnutí

Ve své bakalářské práci jsem se zaměřila na chráněné pracovní dílny jako na jednu z alternativ zaměstnávání osob s mentálním postižením. Na to, jaké pracovní činnosti chráněné dílny nabízejí a zda jedinci s mentálním postižením mají o nabízenou práci zájem a dále na pohled vedoucích pracovníků na zaměstnávání osob s mentálním postižením.

Z mého šetření vyplynulo, že zaměstnanci chráněných dílen mají o nabízenou práci zájem, chtějí pracovat, chtějí se seberealizovat. Každá chráněná dílna se snaží poskytovat svým zaměstnancům rozmanité pracovní činnosti, vymýšlet nové a nové věci, podporovat rozvoj samostatnosti a soběstačnosti, udržovat nejen stávající pracovní dovednosti svých zaměstnanců, ale také přispívat k získávání nových dovedností. Výsledky rozhovorů dále ukázaly, že pro osoby s mentálním postižením je chráněná pracovní dílna, nesmírně důležitá. Je místem, kde se schází každý den se svými kamarády, s lidmi, kteří je mají rádi, na které se mohou spolehnout, kteří jim poradí a pomohou. „*Našla jsem si tady kamarády, přišla jsem mezi lidi.*“⁷⁸ Jsou i místem, které pomáhají zlepšit jejich finanční situaci, kde mnoho osob s mentálním postižením dokazuje nejen sobě, ale i všem ostatním, svoji trpělivost a svoji schopnost být prospěšným pro společnost. „*Chráněné dílny svými aktivitami významně*

⁷⁸ Respondentka Petra

*napomáhají zvyšování kvality života lidí se zdravotním postižením, podílejí se na jejich schopnosti žít samostatný, soběstačný a důstojný život s odpovídajícím sociálním postavením a naplněnými potřebami užitečnosti a potřebnosti.*⁷⁹

Z rozhovorů s vedoucími chráněných dílen vyplynulo, že se chráněné dílny často potýkají s nedostatkem financí, chybí větší vstřícnost a ochota zaměstnavatelů zaměstnávat osoby s mentálním postižením a také, že dnešní společnost stále na tyto jedince pohlíží s určitými předsudky. Jedincům s mentálním postižením „je přisuzováno více negativních vlastností, jsou více odmítáni, a proto je větší tendence k jejich izolaci ze zdravé populace než u jiných onemocnění.“⁸⁰ Pokud se myšlení společnosti nezmění, budou jedinci nacházet pracovní uplatnění především v chráněných dílnách, které se tak staly jakousi alternativou pro zaměstnávání těchto osob.

Výzkumné šetření jsem uskutečnila ve dvou chráněných pracovních dílnách v Jihočeském kraji. Mnou oslovení zaměstnanci ochotně odpovídali na položené otázky. Občas jsem ale musela některým zaměstnancům otázky více specifikovat, aby jim porozuměli. Pokud bych prováděla ještě podobné výzkumné šetření v chráněné dílně, zaměřila bych se na jasně formulované, krátké otázky, abych předešla případnému možnému zkreslení výzkumného šetření. Dále bych se s řediteli zařízení domluvila na tom, aby se šetření zúčastnili vždy dva zaměstnanci z každé zařízení provozované chráněné pracovní dílny a vedoucí chráněné dílny. Myslím si, že každá chráněná dílna se potýká s trochu jinými problémy a i práce je v každé z nich jinak náročná.

Z výzkumného šetření lze formulovat hypotézy:

H1: Osoby s mentálním postižením chtějí pracovat.

H2: Osoby s mentálním postižením nacházejí častěji pracovní uplatnění v chráněných dílnách.

⁷⁹ ŠESTÁK, J., *Chráněná dílna - nástroj k pracovnímu uplatnění a začlenění lidí se zdravotním postižením*, s. 5

⁸⁰ VÁGNEROVÁ, M., *Psychologie handicapu*, s. 20

Závěr

Moje bakalářská práce se snaží podat náhled na zaměstnávání osob s mentálním postižením v chráněných dílnách v Týně nad Vltavou a v Soběslavi. Cílem mé bakalářské práce bylo zjistit, jaké pracovní možnosti nabízejí tyto chráněné pracovní dílny osobám s mentálním postižením a dále to, zda mají tyto osoby o nabízenou práci zájem. Zaměřila jsem se na chráněné dílny jako na jednu z možností pracovního uplatnění těchto osob.

Podle slov vedoucích chráněných dílen jsou s prací svých zaměstnanců spokojeni a snaží se pro ně v dílnách vymýšlet zajímavé pracovní činnosti. Sama jsem se z rozhovorů se zaměstnanci přesvědčila, že i jedinci s mentálním postižením chtějí pracovat, být soběstační a samostatní, chtějí vytvářet hodnoty, být v kontaktu s lidmi, komunikovat. Bohužel jejich handicap jim pracovní zapojitelnost na trhu práce mnohdy velmi znesnadňuje. Společnost na tyto jedince stále pohlíží „skrz prsty,“ s určitými obavami, s nedůvěrou, s předsudky. Zaměstnavatelé raději přijmou zdravého člověka nebo člověka s jiným zdravotním postižením než mentálním. Pro mnoho těchto osob se tak chráněná pracovní dílna stala místem, kde se mohou seberealizovat, vytvářet hodnoty a obohacovat jimi své okolí. Tito jedinci jsou schopni vytvářet výrobky, které zasluhují ocenění a uznání všech. Přesvědčila jsem se, že obě zařízení provozující chráněné pracovní dílny poskytují svým zaměstnancům vhodné pracovní činnosti.

Díky své práci jsem zjistila, že chráněné pracovní dílny mají své nezastupitelné místo na trhu práce a je potřebné tyto dílny podporovat, neboť přispívají k lepší zapojitelnosti těchto osob do majoritní společnosti. Vždyť i pro osoby s mentálním postižením je *„právo na práci jednou z nejdůležitějších podmínek naplnění kvality života.“*⁸¹

⁸¹ AUTORSKÝ KOLEKTIV. *Občané se zdravotním postižením a veřejná správa*. Univerzita Palackého Olomouc. 2005, ISBN - 80-244-1168-7. s. 53

SEZNAM POUŽITÝCH ZDROJŮ

Odborná literatura

- 1) AUTORSKÝ KOLEKTIV. *Občané se zdravotním postižením a veřejná správa*. 1. vyd. Univerzita Palackého Olomouc. 2005. ISBN - 80-244-1168-7.
- 2) BARTOŇOVÁ, M., PIPEKOVÁ, J., VÍTKOVÁ, M. (ed.), *Integrace handicapovaných na trhu práce v mezinárodní dimenzi*. Brno: MSD, spol. s r. o., 2005. 201 s. ISBN 80-86633-31-4
- 3) BUCHTOVÁ, B., *Nezaměstnanost: psychologický, ekonomický a sociální problém*. Grada Publishing a. s. 2002. 236 s. ISBN 80-247-9006-8
- 4) KOLDINSKÁ, K., *Sociální právo*. Praha: Nakladatelství C. H. Beck, 2007. 176 s. ISBN 978-80-7179-620-6
- 5) MATOUŠEK, O., a kol. *Sociální práce v praxi: specifika různých cílových skupin a práce s nimi*. Praha : Portál, 2005. 351 s. ISBN 80-7367-002-X
- 6) NOVOSAD, L., *Základy speciálního poradenství: struktura a formy poradenské pomoci lidem se zdravotním nebo sociálním znevýhodněním*. 1. vyd. Praha: Portál, 2000. 160 s. ISBN 80-7178-197-5
- 7) PIPEKOVÁ, J., a kol. *Kapitoly ze speciální pedagogiky*. Brno: Paido, edice pedagogické literatury, 1998. 234 s. ISBN 80-58931-65-6
- 8) *Pracovní uplatnění klientů ústavní péče, příručka pro pracovníky*, Projekt PHARE 2003. Praha : Rytmus, 2006. 29 s. ISBN nemá
- 9) RENOTIÉROVÁ, M. – LUDÍKOVÁ, L. a kol., *Speciální pedagogika*. 4. vyd. Olomouc: UP, 2004. 307 s. ISBN 80-244-0873-2

10) SLOWÍK, J., *Speciální pedagogika*. Praha: Grada publishing, a. s., 2007. 160 s. ISBN 978-80-247-1733-3

11) ŠESTÁK, J., *Chráněná dílna nástroj k pracovnímu uplatnění a začlenění lidí se zdravotním postižením*. Domov sv. Anežky, o. p. s. v Týně nad Vltavou, 2007. 86 s. ISBN 978-80-254-0108-8

12) ŠÍŠKA, J., *Mimořádná dospělost*. Univerzita Karlova v Praze Nakladatelství Karolinum, 2003. 98 s. ISBN 80-246-0992-4

13) VÁGNEROVÁ, M., *Psychopatologie pro pomáhající profese*. Praha : Portál, 2004. 870 s. ISBN 80-7178-802-3

14) VÁGNEROVÁ, M. a kol., *Psychologie handicapu*. Praha: UK, 1999. 230 s. ISBN 80-7184-929-4

15) VITÁKOVÁ, P., *Souhrnná metodika podporovaného zaměstnání*. Praha: Rytmus, 2005. 132 s. ISBN 80-903598-0-9

16) VÍTKOVÁ, M. (ed.), *Otázky speciálně pedagogického poradenství. Základy, teorie, praxe*. Brno: MSD, spol. s r. o., 2003. 261 s. ISBN 80-86633-23-3

17) VOTAVA, J. a kol., *Ucelená rehabilitace osob se zdravotním postižením*. Univerzita Karlova v Praze: Nakladatelství Karolinum, 2003. 205 s. ISBN 80-246-0708-5

Zákony

Zákon č. 435/2004 Sb. § 75, § 76, § 78

Internetové zdroje

1) Občanské sdružení pro integraci lidí s postižením. Občanské sdružení - Máme otevřeno? [online]. © 2004-2006 [cit. 2013-01-25]. Dostupné z:

<http://www.mameotvoreno.cz/html/index.php?s1=1&s2=9>

2) Tranzitní program. Rytmus o. s. - Tranzitní program [online]. © 2009 [cit. 2013-01-25]. Dostupné z: http://www.rytmus.org/tranzitni_program

3) Sociálně terapeutická dílna. Rolnička v Soběslavi - Diakonie ČCE [online]. © 2013 [cit. 2013-01-25]. Dostupné z: <http://www.rolnicka.cz/nase-sluzby-a-zarizeni/socialne-terapeuticka-dilna/>

4) Katalog výrobků chráněné dílny. Rolnička v Soběslavi - Diakonie ČCE [online]. © 2013 [cit. 2013-01-25]. Dostupné z: <http://www.rolnicka.cz/katalog-vyrobků-chronene-dilny/>

5) Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti. Integrovaný portál MPSV [online]. 13. května 2004 [cit. 2013-01-11]. Dostupné z:

http://portal.mpsv.cz/sz/obecne/prav_predpisy/akt_zneni/z_435_2004

SEZNAM PŘÍLOH

Příloha I. Kazuistiky zaměstnanců chráněných dílen

Příloha II. Kazuistiky ředitelů zařízení a vedoucích chráněných dílen

Příloha III. Přepis rozhovorů s vedoucími chráněných pracovních dílen

Příloha IV. Přepis rozhovorů s řediteli chráněných pracovních dílen

Příloha I. Kazuistiky zaměstnanců chráněných dílen

Kazuistika

Respondentka Petra, Rolnička Soběslav

Petře je 23 let, v chráněné dílně je zaměstnána od dokončení praktické školy, asi 4 roky. Pracuje zde v čajovně, ale od ledna ještě dochází do pizzerie, kde vypomáhá v kuchyni. V čajovně i v pizzerii se jí líbí, má tu kamarády, hodné vedoucí a ráda se seznamuje i s novými lidmi. Práce ji baví a líbí se jí tady. Po pracovní stránce je Petra šikovná, dokáže udělat toasty, čaj, kávu, zmrzlinové poháry apod., ale jak sama říká, chtěla by se naučit obsluhovat v pizzerii. Jako hlavní důvod proč pracuje, uvádí možnost vydělat si peníze, za které si potom může koupit, co se jí líbí, co potřebuje. Dalším důvodem je radost z práce a jako poslední důvod uvedla rodinu, která je ráda, že Petra pracuje. Pracovní vztah mezi Petrou a vedoucími chráněných dílen je přátelský, všichni se k ní chovají dobře, pomáhají jí, pokud potřebuje. Nemůže říci nic špatného. Petře se sice v chráněné dílně líbí, ale přesto se snaží zapracovat na otevřeném trhu práce – v pizzerii.

Kazuistika

Respondentka Simona, Rolnička Soběslav

Simoně je 26 let, v chráněné dílně pracuje asi 5 let. Je zaměstnána v čajovně. V práci se jí líbí úplně všechno. Těší se vždy na kamarády, na vedoucí, na příjemné lidi, kteří čajovnu navštěvují. Zvládá samostatně udělat jednoduché nápoje (kávu, čaj, cappuccino), ale i jednoduché občerstvení (toasty, poháry, pizzu). Práci v čajovně má ráda, ale chtěla by se naučit šít např. polštáře, chňapky. Simona je ráda, že pracuje. Má alespoň možnost přivydělat si k důchodu a koupit si to, co se jí líbí. Vedoucí chráněných dílen se k ní chovají hezky, jsou hodní a poradí jí, když potřebuje. Simona dříve pracovala v chráněné keramické dílně, ale tam jí práce nebavila. Dnes by jinde pracovat nechtěla, v čajovně je spokojená a líbí se jí tu.

Kazuistika

Respondent Vojta, Rolnička Soběslav

Vojtovi je 33 let, má Downův syndrom. Je zaměstnán v čajovně, pracuje zde asi 5 let. V práci se mu líbí, těší se na kamarády, na vedoucího. Dokáže udělat toasty, ovocné i zeleninové saláty. Jako hlavní důvod proč pracuje, uvádí Vojta možnost vydělat si peníze a dostat se mezi lidi. Všichni vedoucí chráněných dílen se k němu chovají dobře a může se na ně obrátit o pomoc. Vojta je v čajovně spokojený, líbí se mu zde a jinde by pracovat nechtěl.

Kazuistika

Respondent Jan, Domov sv. Anežky, Týn nad Vltavou

Janovi je 28 let, má potíže s výslovností, zadržává. V chráněné tkalcovské dílně pracuje dlouho, asi 11 let. V dílně se mu líbí, těší se na kamarády a na vedoucí dílny. Zvládá tkát koberečky, připravovat materiál na tkaní. V dílně je spokojený, ale chtěl by zkusit práci v jiné chráněné dílně. Neví však ještě, v jaké. Hlavním důvodem, proč Jan pracuje, je možnost vydělat si peníze a také být mezi kamarády. Nebavilo by ho sedět doma a nic nedělat. Na žádného vedoucího dílen si nemůže stěžovat, všichni se k němu chovají dobře a má je rád. V chráněné dílně se mu líbí a je zde spokojený.

Kazuistika

Respondentka Karolína, Domov sv. Anežky, Týn nad Vltavou

Karolíně je 28 let. Je zaměstnána v tkalcovské dílně, kde tká na stavu koberce. Pracuje zde asi 5 let. V dílně se jí líbí, těší se na kamarády. Naučenou práci zvládá, jde jí dobře. V tkalcovské dílně je spokojená, ale chtěla by si vyzkoušet práci v dílně keramické. Pracuje proto, aby si vydělala peníze a mohla si koupit to, co potřebuje. V dílně našla také kamarády, na které se vždy těší. Vztah mezi ní a vedoucími chráněných dílen je kamarádský, všichni se k ní chovají hezky, když je potřeba, pomohou jí. V chráněné dílně se jí líbí, je v ní spokojená a nechtěla by pracovat jinde.

Kazuistika

Respondent Jindra, Domov sv. Anežky, Týn nad Vltavou

Jindrovi je 34 let. V chráněné dílně pracuje asi 10 let. Jindra se zapracovával v tkalcovské dílně, ale pro nemoc (astma) této práce musel zanechat. Nyní uklízí společné prostory, zametá, vytírá. Tuto práci zvládá dobře. Do práce se vždy těší, hlavně na kamarády. Pracuje, protože jsou pro něj peníze důležité. Může si za ně koupit, co potřebuje, z čeho bude mít radost. Na vedoucí chráněných dílen si nestěžuje, všichni jsou milí, hodní a má je rád. V chráněné dílně se mu líbí úplně všechno a nechtěl by pracovat nikde jinde. Je zde spokojený.

Kazuistika

Respondentka Markéta, Domov sv. Anežky, Týn nad Vltavou

Markétě je 24 let. V chráněné dílně pracuje už dlouho, ale neví přesně kolik let. Je zaměstnána v kuchyni, kde vykonává pomocné práce – myje nádobí, vytírá, když je potřeba i okna umyje nebo pomáhá s výdejem obědů. Svou práci zvládá a líbí se jí v ní. Vždy se těší na kamarády i na vedoucí. Chtěla by se naučit vařit. Jednoduchá jídla už uvařit umí, ale je jich málo. Jeden z důvodů proč pracuje, uvedla Markéta to, že ji práce baví. Dalším důvodem jsou pro ni peníze. S vedoucími chráněných dílen má přátelský vztah. Všichni jsou na ni hodní a milí. Markéta bydlí v Týně nad Vltavou. Je ráda, že má práci právě zde. Nemusí nikam dojíždět, našla si tady kamarády. Svoji práci by neopustila. V chráněné dílně je spokojená a líbí se jí v ní.

Kazuistika

Respondentka Jarka, Domov sv. Anežky, Týn nad Vltavou

Jarce je 31 let. V chráněné dílně pracuje od otevření Domova, asi 12 let. Bydlí společně s rodiči a bratrem nedaleko Týna nad Vltavou. Po nástupu do Domova nejdříve Jarka vykonávala úklidové práce. Později pracovala krátce v tkalcovské dílně a dnes se zase vrátila k úklidu. Jak sama uvádí, všechna práce ji baví a dělá ji ráda. V práci je

spokojená, líbí se jí. Těší se vždy na kamarády a na vedoucí dílen. Jarka si na nic nestěžuje, všichni jí vycházejí vstříc. Svou práci zvládá dobře, je za ni vděčná. Kdyby neměla práci, byla by nešťastná. Velmi ji mrzí, pokud je nemocná a nemůže pracovat. Jarka pracovala krátce v tkalcovské dílně. Chtěla by si tuto práci ještě zkusit a naučit se tkát koberečky. Pracuje, protože nechce být doma, ale s kamarády. Práce jí pomáhá něco dokázat a samozřejmě pracuje, aby si vydělala peníze. Pro Jarku je důležitá také rodina, která jí v práci podporuje. Všichni vedoucí chráněných dílen se k ní chovají hezky, když potřebuje, pomohou a poradí jí. V chráněné dílně je spokojená a není nic, co by se jí nelíbilo.

Příloha II. Kazuistiky ředitelů zařízení a vedoucích chráněných dílen

Kazuistika

Respondentka č. 1 - Marta, Domov sv. Anežky, Týn nad Vltavou

V Domově sv. Anežky pracuje jako vedoucí tkalcovské dílny a zároveň jako asistent pro osoby z denního centra. V Domově je zaměstnána 11 let a stále se jí práce líbí. V tkalcovské dílně pracují tři zaměstnanci a další tři zaměstnanci provádějí úklid. Všichni zaměstnanci pracují v dílně dlouhodobě, nestřídají se často. Snaží se s nimi pracovat tak, aby byli v pracovním životě co nejsamostatnější a zapojili se co nejlépe do společnosti. V chráněné dílně pracují zaměstnanci od dokončení praktické školy až do 60ti a více let. V tkalcovské dílně je průměrný věk zaměstnanců asi 32 let. Zaměstnanci mají upravenou pracovní dobu, pracují 4-6 hodin denně. S prací osob s mentálním postižením je spokojená. Je to občas náročné, spousta věcí se jim musí neustále připomínat. Svou práci se ale nesnaží odbýt a většinou jsou při práci spolehliví. Na pracovišti žádné velké problémy neřeší. Některým trvá delší dobu, než se něco naučí, musí se jim vše opakovat, ale to vyplývá z jejich zdravotního stavu. Za silné stránky chráněných dílen považuje to, že chráněné dílny dávají osobám s postižením stejné povinnosti, jako mají lidé bez postižení - musí pravidelně chodit do zaměstnání. Pokud jsou nemocní, musí si dojít k lékaři. Chráněná dílna vnáší do jejich života určitý řád. Slabou stránku spatřuje v tom, že si chráněné dílny musí na sebe vydělávat. Je to náročné, protože osoby s mentálním postižením pomaleji chápou a stačit udržet krok s trhem venku, být konkurence schopný, to je velký problém. Jak sama respondentka uvádí, při zaměstnávání osob s mentálním postižením záleží ve větší míře na vstřícnosti samotných zaměstnavatelů zaměstnávat tyto osoby, ale také na každém jedinci, zda chce pracovat, či nikoli. Podle ní má práce pro osoby s mentálním postižením velký význam. Přináší jim nejen peníze, ale i určitý řád a povinnosti a dále možnost být prospěšný pro společnost. Se svými zaměstnanci se snaží vyrábět takové výrobky, o které je zájem a které jsou použitelné v domácnosti jako např. prostírání, koberce, přehozy, polštářky, ale i takové, které udělají radost - batůžky, kloboučky, maňásky

apod. Výrobky se snaží propagovat všude - na e-shopu, prodejních akcích, trzích, našem obchůdku apod.

Kazuistika

Respondent č. 5 - Mgr. Jan Šesták, Ph.D., Domov sv. Anežky, Týn nad Vltavou

V zařízení zaměstnáváme v současné době 17 pracovníků s lehkým až středně těžkým mentálním postižením ve věkové hranici 20 až 62 let. Všichni zaměstnanci zde pracují dlouhodobě a mají zkrácenou pracovní dobu, pracují 4 - 6 hodin denně. S prací svých zaměstnanců jsou spokojeni. Při práci jsou převážně spolehliví, ale je to individuální. I u těchto osob se na pracovišti občas objeví problémy. Ty se týkají nízké kvality práce, zdravotního stavu, zvýšeného dohledu apod. Za silné stránky chráněných dílen považuje dotazovaný respondent to, že zde mají zaměstnanci více času na práci, je jim poskytován individuální přístup, mají určité povinnosti a musí dodržovat řád. Slabé stránky dílen souvisí s předsudky společnosti, v neochotě vytvářet nová pracovní místa, ve schopnosti samotné dílny na sebe si vydělat. Dotazovaný se domnívá, že osoby s mentálním postižením nemají dostatek pracovních příležitostí. Tento nedostatek by mohla vyřešit vyšší společenská legislativní a finanční podpora. Za hlavní přínos práce pro osoby s mentálním postižením považuje smysluplné pracovní uplatnění dovedností a schopností, sociální začlenění, příležitost učit se novým věcem, mzda. Jak dále uvádí, snaží se vyrábět takové výrobky, o které je zájem a snaží se je co nejvíce propagovat na www stránkách, e-shopu, bulletinu, v prodejně, na trzích, výstavách či prezentačních akcích.

Kazuistika

Respondent č. 2 – Martin, Rolnička Soběslav

Je zaměstnán v Rolničce jako vedoucí keramické dílny. Pracuje zde krátkou dobu, čtrnáct měsíců. Spolu s ním pracuje v keramické dílně ještě pět osob s mentálním postižením. Nejmladšímu zaměstnanci je 23 let, nejstaršímu něco málo přes 40 let.

Všichni zaměstnanci zde pracují dlouhodobě a mají upravenou pracovní dobu, denně odpracují 4-6 hodin. S prací svých zaměstnanců je nadšen. Jeho zaměstnanci jsou při práci spolehliví a žádné vážné problémy na pracovišti neřeší. Jen občas dochází k drobným neshodám mezi samotnými zaměstnanci, které se vždy vyřeší. Dle sdělení tohoto respondenta poskytují chráněné dílny osobám s postižením podporu a rozvoj osobnosti, což vidí jako silnou stránku chráněných dílen. Za slabou stránku považuje velkou konkurenci na trhu práce a schopnost na něm obstát. Jak sám respondent uvádí, pracovních příležitostí pro osoby s mentálním postižením by mohlo být více, ale myslí si, že společnost se snaží pro tyto osoby dělat hodně. Hlavní přínos práce pro osoby s mentálním postižením vidí dotazovaný respondent v možnosti dostat se mezi kamarády, ukázat, co dovedou a samozřejmě finance. Snaží se se svými zaměstnanci vyrábět takové výrobky, o které je zájem a které najdou uplatnění např. v domácnosti.

Kazuistika

Respondent č. 3 - Radek, Rolnička Soběslav

Pracuje v Rolničce jako vedoucí čajovny déle než šest let. V čajovně s ním pracují ještě tři zaměstnanci s mentálním postižením. Ti zde pracují dlouhodobě a i oni mají pracovní dobu zkrácenou na 4-6 hodin denně. Nejmladšímu zaměstnanci je něco málo přes 20 let, nejstaršímu je 33 let. S prací svých zaměstnanců je v podstatě spokojen. Někdy je to lepší, jindy horší. Záleží, v jaké jsou formě. Při práci jsou ale spolehliví a na pracovišti žádné problémy nemají. Dle jeho sdělení za silné stránky chráněných dílen považuje to, že se díky těmto dílnám daří zaměstnávat lidi, kteří by na trhu práce jinak neobstáli. V chráněných dílnách pracují v mnohem klidnějším a nestresovém prostředí. Slabé stránky spatřuje ve velké konkurenci na trhu práce. Dále v tom, že je mnoho lidí, které práce osob s mentálním postižením může odlákat, protože nevědí, jak se k nim mají chovat, jak s nimi komunikovat nebo je jim samotná přítomnost těchto osob nepřijemná. Oslovený respondent se domnívá, že pracovních příležitostí pro osoby s mentálním postižením je nedostatek. Tento nedostatek by mohl vyřešit větší zájem veřejnosti zaměstnávat tyto osoby. Jak dále uvádí, i pro osoby s mentálním postižením má práce značný přínos. Vnáší do života těchto osob řád, pomáhá vylepšit jejich

finanční situaci a v práci přicházejí do kontaktu s jinými lidmi, mnohdy i nepostiženými. Jak dále respondent uvádí, výrobky se snaží propagovat co nejvíce a to v místních novinách, rozhlasu. Jednou, dvakrát za měsíc pořádají kulturní doprovodný program, výstavy, loutková představení. O výrobky a služby v čajovně není velký zájem. Dle jeho sdělení by to mohlo být lepší. Do čajovny dochází stále stejní lidé.

Kazuistika

Respondent č. 4 - Ivan, Rolnička Soběslav

V Rolničce pracuje jako vedoucí dřevodílny krátkou dobu, osmnáct měsíců. V dřevodílně pracují společně s ním čtyři muži, nejstaršímu je 47 let, nejmladšímu 26 let. Všichni zde pracují dlouhodobě a mají upravenou pracovní dobu na 4-6 hodin denně. S prací zaměstnanců je spokojen. V dřevodílně v současné době pracují kluci, kteří jsou při práci spolehliví a i spolupráce s nimi je dobrá. Velmi ale záleží na individuálních vlastnostech samotného člověka. Na pracovišti si zaměstnanci nestěžují na žádné problémy, dokonce by chtěli pracovat déle. Za silné stránky chráněné dílny považuje to, že by tito kluci nebyli schopni pracovat na otevřeném trhu práce, nenašli by zaměstnání. A pokud ano, tak v hodně špatné pozici. Slabé stránky spatřuje ve velké konkurenci na trhu práce, což vede k tomu, že mají s prodejem výrobků někdy problémy. Dle jeho referencí je pracovních příležitostí pro osoby s mentálním postižením nedostatek. Tento nedostatek by vyřešil větší rozvoj chráněných dílen, protože zaměstnanci mají v dílně více času na práci, jsou na sebe zvyklí. Dotazovaný respondent spatřuje hlavní přínos práce pro osoby s mentálním postižením možnost přivýdělků, dále pak být s kamarády a určité povinnosti. V dřevodílně vyrábějí výrobky, které nacházejí uplatnění v domácnosti, kanceláři apod. Výrobky se snaží, co nejvíce propagovat na internetových stránkách, jezdí na prodejní trhy. Respondent se domnívá, že nápadů mají dostatek, ale největším problémem je výrobky prodat. O práci v dřevodílně je velký zájem, ale bohužel kapacita dílny je omezena.

Kazuistika

Respondent č. 6 - Mgr. Karel Novák - Rolnička Soběslav

V současné době pracuje v zařízení 15 osob s mentálním postižením a to od dokončení praktické školy do 60 ti let. Všichni zaměstnanci tady pracují dlouhodobě, mají upravenou pracovní dobu, pracují 4 -6 hodin denně. S prací svých zaměstnanců jsou celkem spokojeni. Při práci jsou spolehliví, ale občas je nutná větší důslednost. I osoby s mentálním postižením mají na pracovišti občas problémy, které vyplývají z jejich zdravotního stavu – pomalejší výkon, delší adaptace na práci atd. Dle sdělení dotazovaného respondenta mají chráněné dílny své silné stránky. Spatřuje je v individuálním přístupu, v možnosti seberealizace, ve větší časové dotaci na práci či povinnostech samotného zaměstnance. Slabé stránky vidí ve velké konkurenci na trhu, v předsudcích společnosti vůči zaměstnávání osob s mentálním postižením a v tom, že si chráněná dílna musí na svůj provoz vydělat. Jak dále dotazovaný uvádí, v současné době je celkově pracovních příležitostí nedostatek a pro osoby s mentálním postižením je jich ještě méně. Nedostatek by vyřešila větší podpora ze strany státu, finanční podpora zaměstnavatelů zaměstnávající osoby s mentálním postižením, změna postoje k těmto osobám. Respondent si myslí, že pro osoby s mentálním postižením je práce přínosná. Pomáhá jim v sociálním začlenění, poskytuje finanční prostředky a touhu být prospěšný pro společnost. V chráněných dílnách vyrábějí jejich zaměstnanci takové výrobky, o které je zájem, jsou konkurence schopné s výrobky lidí bez postižení. Výrobky se snaží propagovat na vlastních www stránkách, prodávají je na trzích či jiných prodejních akcích.

Příloha III. Přepis rozhovorů s vedoucími chráněných pracovních dílen

Respondentka č. 1 - Marta, Týn nad Vltavou

V Domově sv. Anežky pracuje jako vedoucí tkalcovské dílny a zároveň jako asistent pro osoby z denního centra. V Domově je zaměstnána 11 let a stále se jí práce líbí. V tkalcovské dílně pracují tři zaměstnanci a další tři zaměstnanci provádějí úklid. Všichni zaměstnanci pracují v dílně dlouhodobě, nestřídají se často. Snaží se s nimi pracovat tak, aby byli v pracovním životě co nejsamostatnější a zapojili se co nejlépe do společnosti. V chráněné dílně pracují zaměstnanci od dokončení praktické školy až do 60 ti a více let. V tkalcovské dílně je průměrný věk zaměstnanců asi 32 let. Zaměstnanci mají upravenou pracovní dobu, pracují 4-6 hodin denně.

Otázka č. 1: Jste s prací svých zaměstnanců spokojen(a)?

S prací mentálně postižených jsem spokojená. Je to občas náročné, spousta věcí se jim musí neustále připomínat.

Otázka č. 2: Jsou při práci spolehliví?

Většinou ano, nesnaží se práci odbýt.

Otázka č. 3: Mají zaměstnanci chráněných dílen na pracovišti nějaké problémy?

Pokud ano, jaké?

Žádné velké problémy neřešíme. Některým trvá delší dobu, než se něco naučí, musí se mu vše opakovat, ale to vyplývá z jejich zdravotního stavu.

Otázka č. 4: V čem spatřujete silné stránky chráněných dílen?

Myslím si, že chráněné dílny dávají osobám s postižením stejné povinnosti, jako mají lidé bez postižení - musí pravidelně chodit do zaměstnání. Pokud jsou nemocní, musí si dojít k lékaři. Vnáší do jejich života určitý řád.

Otázka č. 5: A v čem spatřujete slabé stránky chráněných dílen?

Chráněné dílny si musí na sebe vydělávat. Osoby s mentálním postižením pomaleji chápou a stačit udržet krok s trhem venku, být konkurence schopný, to je velký problém.

Otázka č. 6: Mají osoby s lehkým mentálním postižením dostatek pracovních příležitostí?

Myslím si, že záleží na každém jedinci, jestli chce pracovat a potom také na vstřícnosti zaměstnavatelů.

Otázka č. 7: Co by vyřešilo nedostatek pracovních příležitostí pro osoby s mentálním postižením?

Asi větší vstřícnost ze strany zaměstnavatelů zaměstnávat osoby s mentálním postižením.

Otázka č. 8: V čem spatřujete přínos práce pro mentálně postižené, co jim práce přináší?

Asi jsou to peníze, potom určitý řád a povinnosti, užitečnost pro společnost.

Otázka č. 9: Propagujete vaše výrobky, služby? Jakým způsobem?

Samozřejmě, propagujeme. Já osobně je používám doma, potom na e-shopu, prodejní akce, trhy, náš obchůdek apod.

Otázka č. 10: Je o vaše výrobky a služby zájem?

Určitě. O některé více, ale v podstatě ano.

Respondent č. 2 - Martin, Soběslav

Je zaměstnán v Rolničece jako vedoucí keramické dílny. Pracuje zde krátkou dobu, čtrnáct měsíců. Spolu s ním pracuje v keramické dílně ještě pět osob s mentálním postižením. Nejmladšímu zaměstnanci je 23 let, nejstaršímu něco málo přes 40 let. Všichni zaměstnanci zde pracují dlouhodobě a mají upravenou pracovní dobu, denně odpracují 4-6 hodin.

Otázka č. 1: Jste s prací svých zaměstnanců spokojen(a)?

Já nevím, jestli spokojen, já jsem nadšen.

Otázka č. 2: Jsou při práci spolehliví?

Ano, jsou.

Otázka č. 3: Mají zaměstnanci chráněných dílen na pracovišti nějaké problémy? Pokud ano, jaké?

Občas dochází k neshodám mezi samotnými zaměstnanci, řekl bych, že jinak žádné.

Otázka č. 4: V čem spatřujete silné stránky chráněných dílen?

Chráněné dílny poskytují osobám s mentálním postižením podporu a rozvoj.

Otázka č. 5: A v čem spatřujete slabé stránky chráněných dílen?

Je velká konkurence na trhu práce a my musíme obstát.

Otázka č. 6: Mají osoby s lehkým mentálním postižením dostatek pracovních příležitostí?

Myslím si, že by jich mohlo být více.

Otázka č. 7: Co by vyřešilo nedostatek pracovních příležitostí pro osoby s mentálním postižením?

Myslím si, že se společnost snaží dělat pro tyto osoby hodně.

Otázka č. 8: V čem spatřujete přínos práce pro osoby s mentálním postižením, co jim práce přináší?

Dostanou se mezi kamarády, chtějí ukázat, co dovedou, pak taky finance.

Otázka č. 9: Propagujete vaše výrobky, služby? Jakým způsobem?

Ano, propagujeme. Jezdíme výrobky prodávat na trhy.

Otázka č. 10: Je o vaše výrobky a služby zájem?

Já si myslím, že je.

Respondent č. 3 - Radek, Soběslav

Pracuje v Rolničce jako vedoucí čajovny déle než šest let. V čajovně s ním pracují ještě tři zaměstnanci s mentálním postižením. Ty zde pracují dlouhodobě a i oni mají pracovní dobu zkrácenou na 4-6 hodin denně. Nejmladšímu zaměstnanci je něco málo přes 20 let, nejstaršímu je 33 let.

Otázka č. 1: Jste s prací svých zaměstnanců spokojen(a)?

Někdy je to lepší, někdy horší. Záleží, v jaké jsou formě, ale v podstatě jsem s prací spokojen.

Otázka č. 2: Jsou při práci spolehliví?

Řekl bych, že ano.

**Otázka č. 3: Mají zaměstnanci chráněných dílen na pracovišti nějaké problémy?
Pokud ano, jaké?**

Nevím. Myslím si, že tady v čajovně problémy nejsou.

Otázka č. 4: V čem spatřujete silné stránky chráněných dílen?

Díky chráněným dílnám se daří zaměstnávat lidi, kteří by na normálním trhu neobstáli. V chráněných dílnách se dá vyrábět spousta zajímavých věcí v mnohem klidnějším, nestresovém prostředí.

Otázka č. 5: A v čem spatřujete slabé stránky chráněných dílen?

Myslím si, že asi konkurence na trhu práce a potom spousta lidí může právě práce osob s mentálním postižením odlákat, protože nevědí, jak se k nim mají chovat, jak s nimi komunikovat nebo je jim i samotná přítomnost těchto osob nepříjemná.

Otázka č. 6: Mají osoby s lehkým mentálním postižením dostatek pracovních příležitostí?

Myslím si, že pracovních příležitostí je nedostatek.

Otázka č. 7: Co by vyřešilo nedostatek pracovních příležitostí pro osoby s mentálním postižením?

Větší zájem veřejnosti zaměstnávat osoby s mentálním postižením.

Otázka č. 8: V čem spatřujete přínos práce pro osoby s mentálním postižením, co jim práce přináší?

Mohou si přivydělat peníze. Práce jim přináší řád, dostanou se mezi lidi, nejsou uzavřeni doma.

Otázka č. 9: Propagujete vaše výrobky, služby? Jakým způsobem?

Jednou, dvakrát za měsíc pořádáme kulturní doprovodný program, dále zde pořádáme výstavy, loutková představení. Propagujeme se v místních novinách a rozhlase.

Otázka č. 10: Je o vaše výrobky a služby zájem?

Myslím si, že by to mohlo být lepší, není to žádný zázrak. Do čajovny dochází stále stejní lidé.

Respondent č. 4 - Ivan, Soběslav

V Rolničce pracuje jako vedoucí dřevo dílny krátkou dobu, osmnáct měsíců. V dřevodílně pracují společně s ním čtyři muži, nejstaršímu je 47 let, nejmladšímu 26 let. Všichni zde pracují dlouhodobě a mají upravenou pracovní dobu na 4-6 hodin denně.

Otázka č. 1: Jste s prací svých zaměstnanců spokojen(a)?

Určitě, já jsem spokojen.

Otázka č. 2: Jsou při práci spolehliví?

Je to individuální, záleží na vlastnostech samotného člověka, ale v současné době tady pracují kluci, s kterými se dobře spolupracuje.

Otázka č. 3: Mají zaměstnanci chráněných dílen na pracovišti nějaké problémy? Pokud ano, jaké?

Nestěžují si. Dokonce by tady chtěli být i déle.

Otázka č. 4: V čem spatřujete silné stránky chráněných dílen?

Myslím si, že by tito kluci nebyli schopni pracovat na otevřeném trhu práce, nenašli by zaměstnání. A pokud ano, tak v hodně špatné pozici. V chráněné dílně vyrábějí výrobky, které jsou pěkné.

Otázka č. 5: A v čem spatřujete slabé stránky chráněných dílen?

V současné době je konkurence na trhu velká a my máme s prodejem našich výrobků občas problémy.

Otázka č. 6: Mají osoby s lehkým mentálním postižením dostatek pracovních příležitostí?

Troufám si říct, že pracovních příležitostí je nedostatek.

Otázka č. 7: Co by vyřešilo nedostatek pracovních příležitostí pro osoby s mentálním postižením?

Tak určitě větší rozvoj chráněných dílen. Zaměstnanci jsou tady zvyklí, mají více času na práci, to by pomohlo nedostatek příležitostí vyřešit.

Otázka č. 8: V čem spatřujete přínos práce pro osoby s mentálním postižením, co jim práce přináší?

Myslím si, že jsou to asi peníze. Potom, že se dostanou mezi své kamarády, mají také nějaké povinnosti.

Otázka č. 9: Propagujete vaše výrobky, služby? Jakým způsobem?

Ano, propagujeme. Máme své internetové stránky, jezdíme na trhy po okolí, Rolnička je svými výrobky známá. Nápadů máme dost, bohužel největší problém je výrobky prodat.

Otázka č. 10: Je o vaše výrobky a služby zájem?

Myslím si, že ano. Kdyby byla kapacita dílny větší, určitě by se našli další lidé, kteří by zde chtěli pracovat.

Příloha IV. Přepis rozhovorů s řediteli chráněných pracovních dílen

Respondent č. 5 - Mgr. Jan Šesták, Ph.D. - Domov sv. Anežky Týn nad Vltavou

V zařízení zaměstnáváme nyní 17 pracovníků s lehkým až středně těžkým mentálním postižením ve věkové hranici 20 až 62 let. Všichni zaměstnanci zde pracují dlouhodobě a mají zkrácenou pracovní dobu, pracují 4 - 6 hodin denně.

Otázka č. 1: Jste s prací svých zaměstnanců spokojen(a)?

Spokojenost je individuální, ale většinou jsme spokojeni.

Otázka č. 2: Jsou při práci spolehliví?

Je to individuální, ale při práci jsou převážně spolehliví.

Otázka č. 3: Mají zaměstnanci chráněných dílen na pracovišti nějaké problémy?

Pokud ano, jaké?

I u těchto osob se občas objevují problémy na pracovišti. Týkají se nízké kvality práce, nutného zvýšeného dohledu, zdravotního stavu, bezpečnosti pracovních úkonů, mobility a podobně.

Otázka č. 4: V čem spatřujete silné stránky chráněných dílen?

Zaměstnanci mají na práci více času, individuální přístup, chráněná dílna přináší zaměstnanci povinnosti a řád.

Otázka č. 5: A v čem spatřujete slabé stránky chráněných dílen?

Největší problém souvisí s předsudky společnosti, v neochotě vytvářet pracovní místa, v problematické ekonomice provozu organizací zaměstnávající osoby s mentálním postižením, ve schopnosti samotné dílny na sebe si vydělat.

Otázka č. 6: Mají osoby s lehkým mentálním postižením dostatek pracovních příležitostí?

Pro tyto osoby není dostatek pracovních příležitostí.

Otázka č. 7: Co by vyřešilo nedostatek pracovních příležitostí pro osoby s mentálním postižením?

Vyšší společenská legislativní a finanční podpora.

Otázka č. 8: V čem spatřujete přínos práce pro osoby s mentálním postižením, co jim práce přináší?

Pro osoby s mentálním postižením má práce stejný význam jako pro zdravého člověka - smysluplné pracovní uplatnění svých schopností a dovedností, sociální začlenění, příležitost se učit novým věcem, mzda.

Otázka č. 9: Propagujete vaše výrobky, služby? Jakým způsobem?

Máme vlastní www stránky, e-shop, vlastní bulletin, malá prodejna, trhy, výstavy a prezentační akce.

Otázka č. 10: Je o vaše výrobky a služby zájem?

V našich chráněných dílnách vyrábějí zaměstnanci takové výrobky, o které je zájem.

Respondent č. 6 - Mgr. Karel Novák - Rolnička Soběslav

V současné době pracuje v zařízení 15 osob s mentálním postižením a to od dokončení praktické školy do 60 ti let. Všichni zaměstnanci tady pracují dlouhodobě, mají upravenou pracovní dobu, pracují 4 -6 hodin denně.

Otázka č. 1: Jste s prací svých zaměstnanců spokojen(a)?

S prací zaměstnanců jsme celkem spokojeni.

Otázka č. 2: Jsou při práci spolehliví?

Řekl bych, že jsou spolehliví. Občas je nutná větší důslednost.

Otázka č. 3: Mají zaměstnanci chráněných dílen na pracovišti nějaké problémy?

Pokud ano, jaké?

Osoby s mentálním postižením mají také občas problémy, které vyplývají z jejich zdravotního stavu - pomalejší výkon, delší adaptace na práci atd.

Otázka č. 4: V čem spatřujete silné stránky chráněných dílen?

Individuální přístup, možnost seberealizace, větší časová dotace na práci, povinnosti.

Otázka č. 5: A v čem spatřujete slabé stránky chráněných dílen?

Předsudky společnost, finance - chráněná dílna si musí na svůj provoz vydělat, velká konkurence na trhu.

Otázka č. 6: Mají osoby s lehkým mentálním postižením dostatek pracovních příležitostí?

Celkově je v současné době nedostatek pracovních příležitostí a pro osoby s mentálním postižením je jich ještě méně.

Otázka č. 7: Co by vyřešilo nedostatek pracovních příležitostí pro osoby s mentálním postižením?

Větší podpora ze strany státu, finanční podpora zaměstnavatelů zaměstnávající osoby s mentálním postižením, změna postoje společnosti k těmto osobám.

Otázka č. 8: V čem spatřujete přínos práce pro osoby s mentálním postižením, co jim práce přináší?

Sociální začlenění, mzda, prospěšnost pro společnost.

Otázka č. 9: Propagujete vaše výrobky, služby? Jakým způsobem?

O naše výrobky je zájem. Snažíme se je dostatečně propagovat na našich www stránkách, prodejem na trzích a jiných prodejních akcích, máme vlastní prodejnu, stánky, pořádáme výstavy.

Otázka č. 10: Je o vaše výrobky a služby zájem?

Naši zaměstnanci vyrábějí v chráněných dílnách výrobky, které jsou konkurence schopné s výrobky lidí bez postižení.

ASTRAKT

GDOVINOVÁ, J. *Možnosti pracovního uplatnění jedinců s lehkým mentálním postižením na trhu práce*. České Budějovice 2012. Bakalářská práce. Jihočeská univerzita v Českých Budějovicích. Teologická fakulta. Katedra praktické teologie. Vedoucí práce Mgr. David Urban, Ph.D.

Klíčové pojmy: vymezení pojmu mentální postižení, význam práce pro člověka, chráněná dílna, podporované zaměstnání, tranzitní program, příspěvky při zaměstnávání osob s mentálním postižením.

Práce představuje chráněnou dílnu jako jednu z alternativ pracovního uplatnění osob s lehkým mentálním postižením na trhu práce. Teoretická část se zabývá vymezením pojmu mentální postižení, významu práce pro člověka, představuje možnosti pracovního uplatnění osob s postižením a příspěvky při zaměstnávání osob s mentálním postižením.

Praktická část se zaměřuje na chráněnou dílnu jako na jednu z možností pracovního uplatnění osob s mentálním postižením. Výzkum byl prováděn ve vybraných chráněných dílnách v Domově sv. Anežky v Týně nad Vltavou a v Rolničce Soběslav. Obě dvě zařízení poskytují svým zaměstnancům dostatečně kvalitní pracovní zapojení.

ABSTRACT

GDOVINOVÁ, J. The possibilities the job market involvement for individuals with a mild mental retardation. České Budějovice 2013. Bachelor's degree paper. Jihočeská univerzita v Českých Budějovicích. Faculty of theology. The department of practical theology. Supervisor Mgr. David Urban, Ph.D

Key concepts: Defining mental retardation, the importance of work for individuals, sheltered workshop, employment support, transition to job market support, allowance for employers of mentally challenged individuals.

The paper presents a sheltered workshop as an option for the individuals with a mild mental retardation to enter the job market. The theoretical part is concerned with defining mental retardation, the importance of work and presents the possibilities of job market involvement for the mentally challenged as well as the topic of allowance for their employers.

The practical part is focused on the sheltered workshop, viewed as one of the possibilities of employing people with a mental retardation. The research has been performed in two selected sheltered workshops - in Domov sv. Anežky -Týn nad Vltavou and in Rolnička - Soběslav. Both of these provide sufficient work involvement to its employees.