



Zdravotně
sociální fakulta
Faculty of Health
and Social Studies

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

Jihočeská univerzita v Českých Budějovicích
Zdravotně sociální fakulta
Ústav sociálních a speciálněpedagogických věd

Bakalářská práce

**Integrace osob s mentálním postižením do společnosti a jejich
uplatnění na pracovním trhu**

Vypracovala: Petra Křoustková
Vedoucí práce: Mgr. Petra Majerová

České Budějovice 2016

Abstrakt

Postoj společnosti k osobám s mentálním postižením prošel velkým vývojem. Dříve nebyly osoby s mentálním postižením společností přijímány, avšak postupem času věda přináší nejen vymezení pojmu a klasifikaci postižení, ale také se nadále zkvalitňuje poskytovaná odborná pomoc právě těmto osobám. V rámci integrace osob do majoritní společnosti se usiluje o samostatné fungování jedinců, zejména je věnována pozornost vzdělávání a zaměstnávání osob s mentálním postižením.

Teoretická část bakalářské práce s názvem „*Integrace osob s mentálním postižením do společnosti a jejich uplatnění na pracovním trhu*“ je rozdělena do tří kapitol. První kapitola je věnována vymezení pojmu mentální postižení, jenž se potýká s terminologickou nejasností, konkrétně se vede spor o užívání pojmu mentální postižení versus mentální retardace. Dále tato kapitola obsahuje klasifikaci mentální retardace podle stupně mentálního postižení a stručný popis těchto jednotlivých stupňů. Kapitola pokračuje pojednáním o etiologii mentálního postižení a závěrem jsou popsána specifika osob s mentálním postižením, která se projevují v oblasti smyslové percepce, paměti, pozornosti a v emotivitě. Druhá kapitola je zaměřena na vzdělávání a profesní přípravu, včetně možností vzdělávání s ohledem na daný stupeň mentálního postižení. Je zde také zmíněn dnešní trend integrace a inkluze ve vzdělávání a s tím spojená velmi potřebná funkce speciálního pedagoga a asistenta pedagoga. Třetí kapitola je zaměřena na zaměstnávání osob s mentálním postižením, která vymezuje legislativní rámec týkající se zaměstnávání těchto osob a dále představuje pracovní možnosti, které se jim nabízejí.

Praktická část byla založena na kvalitativním výzkumu realizovaného pomocí strukturovaných rozhovorů s otevřenými otázkami. Výzkumný vzorek tvořili zaměstnavatelé osob s mentálním postižením na území Kraje Vysočina a celkem bylo realizováno sedm rozhovorů. Pro realizaci strukturovaných rozhovorů bylo nutné stanovit přesné znění a pořadí otázek ještě před jejich uskutečněním. Rozhovor obsahoval celkem sedmnáct otázek, které měly za úkol zjistit charakteristické informace o organizaci, která osoby s mentálním postižením zaměstnává a jaké jsou jejich

zkušenosti. Dále jaký je pohled těchto zaměstnavatelů na nynější situaci zaměstnávání osob s mentálním postižením a jaké formy podpory při jejich zaměstnávání využívají.

Cílem bakalářské práce bylo přiblížit problematiku zaměstnávání osob s mentálním postižením z pohledu zaměstnavatelů v Kraji Vysočina. Práce také přinesla souhrnný aktuální seznam zaměstnavatelů, kteří zaměstnávají osoby s mentálním postižením v kraji Vysočina. Na základě výsledků výzkumu je zřejmé, že zaměstnavateli osob s mentálním postižením jsou jak neziskové tak ziskové organizace, ale ziskové organizace se kvůli tomu potýkají s finančními problémy. Kromě finančních problémů se zaměstnavatelé těchto osob potýkají s nedostatečnou podporou od státu a s diskriminací osob s mentálním postižením, která ve společnosti stále převládá. Zajímavým zjištěním je také to, že osoby s mentálním postižením nalézají zaměstnání v různých odvětvích, ovšem vždy se jedná o pomocné práce.

Práce by mohla inspirovat zaměstnavatele, kteří jednak osoby s mentálním postižením zaměstnávají, tak také zaměstnavatele, kteří osoby s mentálním postižením nezaměstnávají. Oba typy zaměstnavatelů zde mohou najít rady a tipy, jak realizovat nebo zkvalitnit svůj záměr zaměstnávat tyto osoby. Přínosem práce je také souhrnný aktuální seznam zaměstnavatelů osob s mentálním postižením v Kraji Vysočina, který může sloužit rodinám či organizacím, které se zabývají péčí o osoby s mentálním postižením a hledají pracovní uplatnění.

Klíčová slova: mentální postižení, vzdělávání a profesní příprava, integrace, chráněné pracovní místo, podporované zaměstnávání

Abstract

The perception of people with mental disabilities has gone through a great evolution. Previously, people with mental disabilities were not accepted by society but over time science has brought not only the definition and classification of disability, but also technical assistance to these persons has been improved. In terms of the integration of people into the society it is important to aspire to independent functioning of these individuals, particularly attention is paid to education and employment for people with mental disabilities.

The theoretical part of the thesis entitled "The integration of people with intellectual disabilities into society and their opportunities in the labor market" is divided into three chapters. The first chapter is devoted to the definition of mental retardation, which is struggling with terminological confusion, concretely the disputation of the use of the term mental disability versus mental retardation. In addition, this chapter includes classification of mental retardation according to the degree of mental disability and a brief description of each of these stages. This chapter continues with a disquisition of the etiology of mental disability and finally there is a description of the specifics of people with mental disabilities, which are manifested in sensory perception, memory, attention and emotivity. The second chapter is devoted to the education and training, including training opportunities with respect to the degree of mental disability. There is also mentioned today's trend of integration and inclusion in education and the associated very necessary function of the special education teacher and an assistant teacher. There is also mentioned today's trend of integration and inclusion in education. This also involves very necessary function of the special education teacher and an assistant teacher. The third chapter is devoted to the employment of people with mental disabilities. This chapter defines the legislative framework related to the employment of these people and represents the career opportunities which are offered to them.

The practical part is based on qualitative research that was implemented through structured interviews with open questions. The research sample were

consisted of employers of people with mental disabilities in the region Vysočina and seven interviews were realized there. For the realization of structured interviews it was necessary to determine the exact wording and order of questions. The interview included seventeen questions that were designed to detect characteristic information about the organization that employs people with intellectual disabilities and what are their experiences. Furthermore, what is the view of the employers at the current situation of employment of people with mental disabilities and what forms of support they use.

The aim of the thesis was to introduce the issue of employment of people with mental disabilities from the perspective of employers in the region Vysočina. The thesis also shows us the current list of employers who employ people with mental disabilities in this region. Based on the research results, it is clear that employers of people with mental disabilities are both non-profit and profit organizations, but profit organizations are struggling with financial problems. Except of these financial problems, the employers of these people are also struggling with the lack of support from the state and also with the discrimination against people with mental disabilities, which still has prevailed in today's society. An interesting finding is also the fact that people with mental disabilities find employment in various sectors, but it is always the ancillary works.

The thesis could be an inspiration for both employers, who people with intellectual disabilities employ, as well as for employers, who do not employ these people. In this theses, both types of employers could find hints and tips there on how to implement and improve their intention to employ these people. A great asset of this thesis is also a comprehensive list of current employers of people with mental disabilities in the region Vysočina that can serve families or organizations that provide care for people with mental disabilities who are seeking employment in current labor market.

Keywords: mental disability, education and training, integration, protected jobs, supported employment

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 fakultou – elektronickou cestou ve veřejně přístupné části databáze STAG provozované Jihočeskou univerzitou v Českých Budějovicích na jejich 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.

V Českých Budějovicích dne 4. 5. 2016

.....

Petra Křoustková

Poděkování

Děkuji Mgr. Petře Majerové za odborné vedení bakalářské práce, za pomoc, poskytování rad a cenných podnětů při zpracování této práce. Poděkovat bych chtěla také všem respondentům za jejich čas, ochotu a vstřícnost.

Obsah

Úvod	7
1 Mentální postižení	9
1.1 Klasifikace mentální retardace podle stupně mentálního postižení	10
1.2 Etiologie mentálního postižení.....	13
1.3 Specifika osob s mentálním postižením.....	13
2 Vzdělávání a profesní příprava osob s mentálním postižením.....	16
2.1 Integrace a inkluze ve vzdělávání	19
2.2 Školní speciální pedagog a asistent pedagoga	20
3 Zaměstnávání osob s mentálním postižením.....	23
3.1 Zaměstnávání osob s mentálním postižením z právního hlediska	25
3.2 Chráněné pracovní místo.....	26
3.3 Podporované zaměstnávání	26
4 Metodika.....	29
4.1 Cíl práce a výzkumné otázky	29
4.2 Stanovení tematických okruhů a otázek k řízenému rozhovoru	30
5 Praktická část.....	32
5.1 Průběh výzkumu.....	32
5.2 Charakteristika výzkumného souboru.....	33
6 Zpracování výsledků a analýza dat.....	34
6.1 Zpracování výsledků	34
7 Diskuze.....	57
Závěr	61
Seznam použitých zdrojů	63
Seznam tabulek	70
Přílohy.....	71

Seznam použitých zkratk

IQ	Intelligenční kvocient
LZPS	Listina základních práv a svobod
MKN - 10	Mezinárodní statistická klasifikace nemocí a přidružených zdravotních problémů

Úvod

Výběr tématu se odvíjel od mé zvědavosti zjistit, jakou možnost osobám s mentálním postižením aktuální pracovní trh nabízí, a seznámit intaktní společnost s tím, že i osoby s mentálním postižením mohou být schopnými zaměstnanci a odvádět efektivní práci.

Cílem bakalářské práce je přiblížit problematiku zaměstnávání osob s mentálním postižením z pohledu zaměstnavatelů v Kraji Vysočina. Výstupem práce bude také souhrnný aktuální seznam zaměstnavatelů, kteří zaměstnávají osoby s mentálním postižením v Kraji Vysočina.

Teoretická část se v první kapitole zabývá vymezením pojmu mentální postižení, kde bude věnována pozornost nejednotné terminologii v souvislosti s pojmem mentální postižení a mentální retardace. Kapitola bude pokračovat klasifikací mentální retardace dle stupně mentálního postižení, následně bude popsána etiologie tohoto postižení a budou zmíněna specifika, která se objevují u těchto osob. Následující druhá kapitola se bude věnovat vzdělávání a profesní přípravě, která zohledňuje stupně postižení. Kapitola přinese také zmínku o integraci a inkluzi a také o práci školního speciálního pedagoga a asistenta pedagoga, kteří mají ve vzdělávání nejen osob s mentálním postižením své nezastupitelné místo. Teoretickou část uzavírá kapitola pojednávající o tématu zaměstnávání osob s mentálním postižením včetně legislativního ukotvení a vymezením možností pracovního uplatnění.

V praktické části bude realizován kvalitativní výzkum za pomoci strukturovaných rozhovorů s otevřenými otázkami, které budou uskutečněny se zaměstnavateli osob s mentálním postižením v Kraji Vysočina. Na základě analýzy rozhovorů budou stanoveny charakteristiky organizací zaměstnávajících osoby s mentálním postižením, dále budou zjištěny zkušenosti zaměstnavatelů se zaměstnáváním těchto osob, jejich postoj k momentální situaci, která se týká jejich zaměstnávání a využití forem podpory pro jejich snazší zaměstnávání. Po realizaci všech rozhovorů bude provedena komparace dat s teoretickým podkladem.

Využití své práce spatřuji v tom, že by mohla sloužit jako inspirativní zdroj zaměstnavatelům, kteří osoby s mentálním postižením zaměstnávají, tak také pro ty, kteří je nezaměstnávají nebo tuto možnost zvažují. Zaměstnavatelé se zde mohou načerpat podněty k realizaci svého záměru, jak jej začít realizovat, případně jak zaměstnávání zkvalitnit.

Dílčím přínosem této práce bude souhrnný aktuální seznam zaměstnavatelů osob s mentálním postižením v Kraji Vysočina. Může sloužit rodinám či organizacím, které se zabývají péčí o osoby s mentálním postižením a chtěly by se uplatnit na trhu práce.

1 Mentální postižení

V současné době se v literatuře objevuje nejasnost v terminologii týkající se mentálního postižení. V roce 1959 Světová zdravotnická organizace zavedla pojem mentální retardace, který má interdisciplinární charakter a zasahuje do oblastí lékařských, pedagogických, psychologických a sociálních (Bartoňová, Bazalová, Pipeková, 2007). Pojem mentální retardace vychází z latinského „mentis“ = mysl a „retardare“ = zdržet, zaostávat (Vašek, 1994). Avšak dnes je tento pojem považován za stigmatizující a za vhodné se považuje užívat pojem mentální postižení, přesněji se doporučuje používat označení osoba s mentálním postižením (Valenta, 2012b). Také se předpokládá, že pojem mentální retardace bude v budoucnu nahrazen pojmem, který je užíván v zahraničí, tedy pojmem „IDD – Intellectual and Developmental Disabilities“ neboli intelektová a vývojová porucha (Valenta et al., 2014). Definice mentální retardace má několik různých pojetí, které se odlišují různým chápáním autorů v dostupných pramenech (Franiok, 2008), ale ve své podstatě všechny vycházejí z definice dle Dolejšího (1973, s. 36): *„Mentální retardace je vývojová porucha integrace psychických funkcí různé hierarchie s variabilní ohraničeností a celkovou subnormální inteligencí, závislá na některých z těchto činitelů: na nedostatcích genetických vloh; porušeném stavu anatomicko-fyziologické struktury a funkce mozku jeho zrání; nedostatečném nasycování základních psychických potřeb dítěte vlivem deprivace sensorické, emoční a kulturní; deficitní učení; zvláště v vývoje motivace, zejména negativních zkušenostech individua po opakovaných stavech frustrace i stresu; na typologických zvláště v vývoje osobnosti.“* Valenta (2012b) popisuje mentální retardaci jako vývojovou poruchu rozumových schopností, která se projevuje snížením schopností v oblasti kognitivní, řečové, pohybové a sociální.

Pojem mentální postižení je často zmiňován v pedagogické a poradenské praxi a je chápán jako širší pojem, do kterého spadají všechny osoby s IQ nižším než 85, což vyplývá i z definice dle Valenty (2012b, s. 30): *„Mentální postižení je širší a zastřešující pojem zahrnující kromě mentální retardace i takové hraniční pásmo*

kognitivně-sociální disability, které znevýhodňuje klienta především při vzdělávání na běžném typu škol a indikuje vyrovnávací či podpůrná opatření edukativního (popř. psychosociálního) charakteru.“ Podle Franioka (2008) je mentální postižení vývojovou poruchou psychických funkcí, která postihuje všechny složky osobnosti, projevuje se tedy snížením rozumových schopností, jejichž míra snížení závisí na stupni postižení a odráží se ve vnímání, myšlení, představivosti, paměti, pozornosti, vizuomotorice a postihuje také oblast volní a citovou. Ve zdravotnictví jsou pojmy mentální postižení a mentální retardace chápány jako synonyma (Valenta, 2012b), stejně tak dle Černé et al. (2008) se oba tyto pojmy v české psychopedii považují za synonyma, ovšem Bazalová (2014) doporučuje pojem mentální retardace používat pouze v té souvislosti, pokud se jedná o označení onemocnění podle současně platné MKN-10 (podrobněji v kapitole 1.1). V této práci se bude nadále vycházet právě z pojetí dle Bazalové, tedy pojem mentální retardace bude užíván pouze v souvislosti se zmiňovanou MKN-10.

1.1 Klasifikace mentální retardace podle stupně mentálního postižení

Jednotlivé stupně mentální retardace odpovídají úrovni inteligence, která se měří pomocí inteligenčního kvocientu, který byl zaveden W. Sternem. Inteligenční kvocient je vyjádřený vztahem mezi mentálním věkem, tedy dosaženým výkonem v úlohách, který je charakteristický pro určitý vývojový stupeň, a mezi věkem chronologickým. Výsledek měření inteligence nás informuje o rozumové úrovni jedince (Švarcová, 2011). Za inteligenci je považována schopnost názorně nebo abstraktně myslet v různých vztazích, např. v numerických nebo řečových, nalézat řešení problémů, účelně jednat a zvládat specifické situace. Inteligenci můžeme rozlišit na obecnou, inteligenci ve speciálních oblastech (např. verbální, emoční aj.), dále inteligenci praktickou (např. inteligence v rukodělných činnostech) atd. (Průcha, Walterová, Mareš, 2009), Hartl a Hartlová (2010) zmiňují přes dvacet druhů inteligence. Uvádí se také, že inteligence má dvě složky, a to složku krystalickou

a složku fluidní. Fluidní složka neboli fluidní inteligence je ovlivněna vrozenými vlohami, zatímco krystalická inteligence je dána znalostmi, dovednostmi a schopností operovat s nimi (Říčan, 2007).

Dle MKN – 10 (2014) spadá mentální retardace do oboru psychiatrie a má značení F, jednotlivé stupně mentální retardace jsou označovány F70 – F79 a mentální retardaci dělí následovně: lehká mentální retardace, střední mentální retardace, těžká mentální retardace, hluboká mentální retardace, jiná mentální retardace a nespecifikovaná mentální retardace.

F70 Lehká mentální retardace

Osoby s lehkou mentální retardací dosahují IQ 50 – 69, jedná se tedy o nejlehčí stupeň a IQ u dospělé osoby odpovídá mentálnímu věku 9-12 let. I přesto, že je vývoj ze začátku mírně opožděn, dokážou účelně používat řeč v každodenním životě, udržují sociální vztahy, dosáhnou úplné nezávislosti v sebeobsluze a jsou schopni vykonávat jednoduchá zaměstnávání (Doležel, Vítková, 2007). Jako nejvýraznější problémy osob s lehkou mentální retardací se uvádí: konkrétní mechanické myšlení, omezená schopnost logického myšlení, slabší paměť, vážne analýza a syntéza, lehce opožděná jemná a hrubá motorika, porucha pohybové koordinace (Bazalová, 2010).

F71 Středně těžká mentální retardace

Osoby se středně těžkou mentální retardací dosahují IQ 35-49 a tento stupeň mentálního postižení odpovídá mentální úrovni ve věku 6-9 let (Franiok, 2008). U těchto osob je zřejmé výrazné opoždění chápání a užívání řeči, opožděna a omezena je také soběstačnost a zručnost. Vzdělávání u této skupiny je omezeno na trivium, tedy čtení, psaní, počítání (Valenta, Müller et al., 2007). Dospělí jedinci s tímto stupněm postižení jsou schopni vykonávat jednoduchou manuální práci za určitých podmínek, přesněji pokud jsou úkoly strukturovány a pokud je k dispozici odborný dohled (Švarcová, 2011).

F 72 Těžká mentální retardace

Osoby s těžkou mentální retardací dosahují v inteligenčním testu 20-34 bodů, které odpovídají mentálnímu věku 3-6 let. Jedinci s těžkou mentální retardací mají výrazně opožděný psychomotorický vývoj (Franiok, 2008), výrazně omezené jsou možnosti sebeobsluhy a oblast řeči, která je zastavena na předřečové úrovni. Často se také u osob s tímto stupněm postižení objevují poruchy chování (Valenta, Müller et al., 2007). Tyto osoby potřebují trvalou péči v běžném životě (Doležel, Vítková, 2007).

F73 Hluboká mentální retardace

Při tomto stupni postižení je IQ nižší než 20. Hluboká mentální retardace se projevuje výrazným omezením porozumění řeči, porozumění požadavkům a jejich vyhověním. Většina postižených jedinců je imobilní nebo výrazně omezená v pohybu (Švarcová, 2011), proto nejsou často schopni pečovat o své základní potřeby a vyžadují stálý dohled a nepřetržitou péči jiné osoby (Doležel, Vítková, 2007).

F78 Jiná mentální retardace

Termín jiná mentální retardace se užívá tehdy, když vzhledem k okolnostem nelze jedince spolehlivě vyšetřit a stanovit tak stupeň mentální retardace. Jde především o osoby s těžkým kombinovaným postižením, osoby s poruchami chování, osoby s autistickými projevy (Švarcová, 2011).

F79 Nespecifikovaná mentální retardace

Toto označení se užívá tehdy, když je mentální retardace prokázána, ale pacienta nelze zařadit do žádné kategorie mentální retardace z důvodu nedostatku informací (Švarcová, 2011).

1.2 Etiologie mentálního postižení

Černá et al. (2008) uvádí celou řadu možných příčin, jenž způsobují mentální postižení a které se navzájem ovlivňují, proto nelze přesně určit původ mentálního postižení. Může se jednat o příčiny biologické, fyzikální či chemické, ale velmi důležitou roli zde hraje také sociální prostředí, zkušenosti a období, kdy postižení vzniklo. Švarcová (2011) uvádí dvě možná hlediska dělení. První hledisko zdůrazňuje vlivy dědičnosti, přičemž druhé hledisko zdůrazňuje převážně vlivy prostředí a příčiny se tak dělí na endogenní (vnitřní) a exogenní (vnější).

Endogenní neboli vnitřní příčiny jsou určeny už v pohlavních buňkách. Jedná se o geneticky podmíněná postižení, která vznikají z důvodu poruchy genetického aparátu, jde tedy o genové či chromozomální postižení a za nejznámější z nich je považován Downův syndrom (Franiok, 2008). Exogenní příčiny jsou příčiny vnější a dále se dělí podle období vzniku na příčiny prenatální, perinatální, postnatální (Bazalová, 2010).

Krejčířová (2002) jako nejčastější příčiny mentální retardace uvádí následky infekcí a intoxikací, následky úrazů nebo fyzikálních vlivů, poruchy výměny látek, růstu, výživy, dále makroskopické léze mozku, nemoci a stavy způsobené jinými a specifickými prenatálními vlivy, anomálie chromozómů, nezralost, vážné duševní poruchy, psychosociální deprivace a jiné nespecifické etiologie.

1.3 Specifika osob s mentálním postižením

Osoby s mentálním postižením se stejně jako ostatní lidé od sebe navzájem liší a vytváří tak heterogenní skupinu (Švarcová, 2011), tvoří také specifickou a nejpočetnější skupinu mezi zdravotně postiženými jedinci (Krejčířová, 2006). Přesto se objevují jistá specifika, která osoby s mentálním postižením spojují, ale i ta jsou závislá na druhu a stupni mentálního postižení, na tom, které složky psychiky jsou postiženy nejvíce a na dalších okolnostech (Švarcová, 2011). Za nejčastější společné

znaky jsou považovány (Krejčířová, 2006, s. 167): „... zvýšená závislost na rodičích a druhých lidech, infantilní osobnost, zvýšená pohotovost k úzkosti, neurotickým dětským reakcím a pasivitě chování, konformnost se skupinou, sugestibilita a rigidita chování, nedostatky v osobní identifikaci a ve vývoji svého já, opožděný psychosociální vývoj, nerovnováha aspirací a výkonů, zvýšená potřeba uspokojení a jistoty, poruchy v meziosobních vztazích a komunikaci, snížená přizpůsobivost k sociálním a školním požadavkům, impulzivnost, hyperaktivita nebo celková zpomalenost chování, citová vzrušivost a labilita nálad, poruchy poznávacích procesů, primitivnost a konkrétnost úsudků, ulpívání na detailech, snížená mechanická a logická paměť, poruchy vizuomotoriky a pohybové koordinace.“

Specifika osob s mentálním postižením v oblasti **smyslové percepce** se projevují ve vnímání zrakovém a sluchovém, která jsou z velké části ovlivněna mentální úrovní. Vnímání je zpomalené, jeho rozsah je viditelně omezen a problémy se objevují především při vnímání prostoru a času a při diferenciaci celků a detailů. Při zrakovém vnímání se objevují nedostatky v oblasti vizuální diferenciaci¹ a vizuální integrace, kdy dítě nedokáže vnímat komplexně. Celkově je zrakové vnímání nesystematické z důvodu špatné koordinace očních pohybů. Sluchová diferenciaci je opožděna, a protože sluchové vnímání úzce souvisí s rozvojem řeči, dochází i k jejímu opoždění. Problémy se opět vyskytují v oblasti sluchové analýzy a syntézy² (Petráš, 2012). Často se vyskytují problémy fonemického sluchu, slovní zásoba je mnohem menší než u intaktních vrstevníků, a to především aktivní slovní zásoba, která je velmi chudá zejména při užívání přídavných jmen, sloves a spojek (Bartoňová, Bazalová, Pipeková, 2007).

Určitá omezení a specifika se projevují také v **paměti**. Osoby s mentálním postižením potřebují více času na zapamatování si nových věcí, potřebují časté opakování, protože naučené velmi rychle zapomínají. Problémem je také to, že mají

¹ Problémy v této oblasti se projevují například tak, že dítě špatně rozlišuje obrázky, písmena, detaily na obrázcích, tvary, směry.

² Schopnost jedince přijímat mluvený projev jako celek, který je složen ze slov, které jsou dále složeny z písmen.

spíše mechanickou paměť, z toho důvodu své získané vědomosti často neumí uplatnit v praxi (Valenta, Müller et al., 2007). Myšlení je charakteristické tím, že je stereotypní, rigidní a konkrétní, tudíž je neschopno vyšší abstrakce a generalizace. Typická je také nízká kritičnost a zvýšená sugestibilita (Janderková, 2011).

Omezená je také **záměrná pozornost**, jejíž nedostatky se objevují v nízkém rozsahu sledovaného pole, nestálostí, osoby s mentálním postižením jsou rychleji unavitelné, neudrží dlouho pozornost a nedokážou rozdělit pozornost na více věcí najednou (Valenta et al., 2014).

Problémy se vyskytují také v **emoční složce**, kde se projevují nedostatečnou nediferencovaností citů, jsou neadekvátní svojí dynamikou a intenzitou k podnětům, prožitky jsou primitivnější a protikladné (Bartoňová, Bazalová, Pipeková, 2007). Volní projevy jsou charakteristické sugestibilitou, neovladatelností a tvrdohlavostí (Pipeková, 2006).

2 Vzdělávání a profesní příprava osob s mentálním postižením

Vzdělávání osob s mentálním postižením je v České republice v současné době ukotveno v několika legislativních dokumentech. Jedním ze základních dokumentů je Listina základních práv a svobod (1992), která v čl. 33 vymezuje základní právo všech osob na vzdělání a zákon č. 561/2004 Sb., o předškolním, základním, středním, vyšším odborném a jiném vzdělávání (školský zákon), ve znění pozdějších předpisů, který vymezuje všem stejná práva na vzdělání bez rozdílu (§ 2), tedy i osoby s mentálním postižením mají právo na to být vzdělávány. Podmínky a specifika vzdělávání žáků s mentálním postižením jsou blíže popsány ve vyhlášce č. 73/2005 Sb., o vzdělávání dětí, žáků a studentů se speciálními vzdělávacími potřebami a dětí, žáků a studentů mimořádně nadaných, ve znění pozdějších předpisů. Všechny tyto základní dokumenty prošly několika novelami. V roce 2015 vstoupil v platnost zákon č. 82/2015, kterým se mění školský zákon a v platnost vstoupila také nová vyhláška č. 103/2014, kterou se mění vyhláška č. 73/2005 Sb., ale také zároveň novelizuje vyhlášku č. 72/2005 Sb., o poskytování poradenských služeb ve školách a školských poradenských zařízeních, ve znění pozdějších předpisů. Dnem 1. září 2016 vstoupí v platnost vyhláška č. 27/2016 Sb., o vzdělávání žáků se speciálními vzdělávacími potřebami a žáků nadaných a tato vyhláška bude rušit vyhlášku č. 73/2005 Sb., a všechny její novely.

Vzdělávání jedinců se zdravotním postižením je realizováno pomocí **podpůrných opatření**, mezi která patří využívání speciálních metod, postupů, forem a prostředků vzdělávání. Za podpůrná opatření se považuje také využívání kompenzačních, rehabilitačních a vzdělávacích pomůcek, speciálních učebnic a didaktických materiálů, do vzdělávání se zařazují předměty speciálně pedagogické péče a často je snížen počet žáků ve třídě. Dětem, žákům a studentům jsou poskytovány pedagogicko-psychologické služby a také služby asistenta pedagoga (Vyhláška č. 73/2005 Sb., § 1)³.

³ Podle vyhlášky, která vstoupí v platnost v září tohoto roku, se budou podpůrná opatření členit do pěti stupňů, podle potřebné míry poskytované podpory (Vyhláška č. 27/2016 Sb., § 2).

Děti, žáci a studenti s mentálním postižením mohou být vzdělávání v běžných základních školách formou individuální nebo skupinové integrace, nebo ve školách samostatně zřízených pro žáky se zdravotním postižením, které se liší podle stupně postižení a jejich individuálních schopností a dovedností (Bendová, Zikl, 2011). Pro předškolní vzdělávání jsou zřízeny mateřské školy speciální, základní vzdělávání může probíhat buď na základní škole praktické, nebo na základní škole speciální. **Základní škola praktická** je nejčastější volba pro vzdělávání žáků s lehkým mentálním postižením. Název praktická škola nese proto, že je často vybavena cvičnými byty, kuchyněmi, dílnami, pozemky, zahradami atd. Od běžné základní školy se odlišuje tím, že využívá speciálně pedagogické prostředky, dále zařazuje předměty speciálně pedagogické péče, poskytují pedagogicko – psychologické služby atd. (Valenta, 2012a). Se vznikem nové vyhlášky č. 27/2016 Sb., se chystá také novela školského zákona, která by měla vstoupit v platnost 1. 9. 2016 a mimo jiné zahrnuje také vzdělávání žáků se speciálními vzdělávacími potřebami. Tato novela by měla přinést tzv. společné vzdělávání. Konkrétně se tato novela bude týkat vzdělávání dětí s lehkým mentálním postižením, protože bude zrušena příloha Rámcového vzdělávacího programu pro základní vzdělávání, která upravuje právě vzdělávání dětí s lehkým mentálním postižením. Od nového školního roku 2016 by tedy mělo vzdělávání dětí s mentálním postižením vypadat následovně: děti s lehkým mentálním budou vzdělávány v běžné základní škole podle již zmiňovaného Rámcového vzdělávacího programu pro základní vzdělávání. Děti se středně těžkým a těžkým mentálním postižením budou vzdělávány v základní škole speciální dle Rámcového vzdělávacího programu pro obor vzdělání základní škola speciální (Zpravodaj MŠMT k novinkám ke vzdělávání, 2015).

Základní škola speciální je převážně určena pro děti se středně těžkou, těžkou a hlubokou mentální retardací a od běžné základní školy se odlišuje výrazněji, a to hlavně mírou využívání speciálně pedagogických prostředků, jinou organizací a formou vzdělávání (Valenta, 2012a). Základní škola speciální má na rozdíl od běžné základní školy i základní školy praktické deset ročníků a absolvent získává základy vzdělání. U dětí s těžkou a hlubokou mentální retardací je často využíváno vzdělávání ve školách speciálních s rehabilitačním programem (Bendová, Zikl, 2011).

Ve středním vzdělávání pokračují převážně žáci s lehkým a středně těžkým mentálním postižením, tedy žáci, kteří získali základní vzdělání. Mohou se vzdělávat buď na odborných učilištích, nebo na středních školách praktických, které jsou jednoleté nebo dvouleté (Švarcová, 2011). Na **odborná učiliště** nastupují absolventi praktických škol a po úspěšném absolvování získají nižší střední odborné vzdělání (Bendová, Zikl, 2011). Odborná učiliště pro tyto žáky poskytují učební obory typu E, které jsou charakteristické nižšími nároky ve vzdělávání a připravují žáky na výkon dělnických profesí (Nařízení vlády č. 211/2010 Sb., příloha č. 1.) Odborná učiliště mohou být dvouletá nebo tříletá a podle toho se liší zakončení studia na této škole. Dvouletý obor je zakončen závěrečnou zkouškou a absolvent získává vysvědčení, tříletý obor je také zakončen závěrečnou zkouškou, ale absolvent získává výuční list. Odborná učiliště nabízejí širokou škálu učebních oborů a cílem vzdělání je příprava na profesní uplatnění v daném oboru (Bartoňová, Bazalová, Pipeková, 2007).

Praktické školy se dělí na praktické školy s jednoletou a dvouletou přípravou. Praktická škola jednoletá je určena pro žáky s těžkým mentálním postižením, jedná se nejčastěji o absolventy základních škol speciálních. Cílem vzdělávání na této škole je prohloubení vědomostí, osvojení základních manuálních činností pro budoucí profesní uplatnění a připravit na praktický život. Praktická škola dvouletá je určena pro žáky se středně těžkým nebo lehkým mentálním postižením a cílem je rozšíření vzdělání, získání základních pracovních návyků a dovedností, příprava na vykonávání jednoduchých pracovních činností (Bendová, Zikl, 2011).

Existují také alternativní možnosti, jak se připravit na povolání, například zácvikové kurzy, které se skládají z teoretické části a z pracovní přípravy. Teoretická část se zabývá předáváním a rozvíjením komunikačních, sociálních, literárních a početních dovedností. Tyto kurzy slouží například pro absolventy základních škol praktických a speciálních nebo pro ty, kteří neukončili studium na těchto základních školách apod., a po absolvování těchto kurzů, které trvají jeden školní rok, absolventi získávají osvědčení o absolvování, mohou najít pracovní uplatnění jako pomocní pracovníci v mnoha oborech, např. šperkařství, zahradnictví, krejčovské dílny, úklidové práce apod. (Doležel, Vítková, 2007).

2.1 Integrace a inkluze ve vzdělávání

Jak již bylo zmíněno v předchozí kapitole, jednou z možností vzdělávání dětí a žáků s mentálním postižením je možnost integrace do hlavního vzdělávacího proudu a s již zmíněnou připravovanou novelou školského zákona, lze předpokládat, že bude integrováno čím dál více dětí. Pojem **integrace** pochází z latinského „integrer“, v překladu nenarušený, úplný, celý a „integrare“ neboli sjednocovat, scelovat (Bendová, Zikl, 2011). Doležel a Vítková (2007) popisuje integraci v širším a užším slova smyslu. V širším slova smyslu se jedná o integraci osob s mentálním postižením do společnosti a v užším slova smyslu se jedná o přizpůsobení se intaktní a postižené osoby v určité oblasti života, může se tedy jednat například o integraci školní nebo pracovní. Integraci je potřebné chápat jako proces, který neustále probíhá a nikdy nebude ukončen (Bendová, Zikl, 2011). Důležité je také to, že se jedná o jev multidisciplinární, to znamená, že integrace je ovlivňována několika faktory, a to faktory filozofickými, etickými, psychologickými, pedagogickými, biologickými, zdravotními, ekonomickými, politickými a legislativními (Švarcová, 2011). Opakem integrace je pojem segregace, který pochází z latinského „segregatio“ neboli oddělování, jedinec je tedy ze společnosti vyčleňován (Bendová, Zikl, 2011). V současné době je mezi populací pojmem integrace nejvíce spjat se vzděláváním osob s postižením společně s intaktními vrstevníky, jedná se tedy o školskou integraci, která je dnes považována za jednu ze základních forem vzdělání žáků s mentální retardací a poprvé se u nás myšlenka integrovaného vzdělávání objevila na počátku 90. let (Švarcová, 2011). Pro osoby s postižením je důležité integrovat se v co nejvíce oblastech, proto má svůj význam také pracovní a společenská integrace (Slowík, 2007).

Inkluze je v současné době velmi často používaný pojem, který pochází z anglického „inclusion“ neboli zahrnutí, obsažení a „to be included“ neboli být úplnou součástí. Avšak i u tohoto pojmu se setkáváme s terminologickou nejasností a tento pojem je vykládán několika způsoby a není dán jasný vztah mezi pojmy integrace a inkluze (Bendová, Zikl, 2011). Slowík (2007) uvádí rozdíl mezi integrací a inkluzí v tom, že integrace je zapojování jedince s postižením do činnosti či společnosti

za použití speciálních prostředků a podpory, zatímco inkluze je charakteristická tím, že se snaží zapojovat jedince s postižením do činnosti či společnosti bez využití jakýchkoliv speciálních prostředků, Uzlová (2010) jako hlavní rozdíl uvádí to, že inkluze se týká všech osob, nejen osob s postižením nebo znevýhodněním, ale také tedy jejich rodičů, učitelů apod.

2.2 Školní speciální pedagog a asistent pedagoga

Při vzdělávání žáků se speciálními vzdělávacími potřebami v hlavním vzdělávacím proudu, tedy v procesu integrace, nalezne své uplatnění také speciální pedagog a asistent pedagoga. Jejich potřeba bude, vzhledem k již zmiňované chystané novele vzdělávání žáků s lehkým mentálním postižením, stále narůstat.

Speciální pedagog je pedagogický pracovník, který pracuje s osobami, které potřebují speciální péči. Musí mít odpovídající vzdělání a kvalifikaci a potom může pracovat ve školách a zařízeních speciálního školství (Průcha, Walterová, Mareš, 2009). Speciální pedagog je především odborník, který nabízí poradenské služby žákům se speciálními vzdělávacími potřebami (Šafrová, 2014). Povinností speciálního pedagoga, který pracuje se žáky s mentálním postižením, je orientovat se v problematice mentálního a kombinovaného postižení a znát teorii poruch autistického spektra. Další oblasti, které by měl zvládat, jsou diagnostika, terapie, alternativní přístupy a mnoho dalších (Bazalová, 2014). Školní speciální pedagog může zároveň působit jako učitel na dané škole, nebo své uplatnění může nalézt ve školském poradenském zařízení (Kucharská, Mrázková, Wolfová at al., 2013). Šafrová (2014) uvádí, že pokud na škole působí speciální pedagog, tak je tato škola veřejností vnímána jako škola přátelská.

Podle zákona č. 563/2004 Sb., o pedagogických pracovnících, ve znění pozdějších předpisů, (§ 18) svou odbornou kvalifikaci speciální pedagog získá zakončením magisterského studia na vysoké škole v oblasti pedagogických věd. Jeho standardní

činnosti vymezuje vyhláška č. 72/2005 Sb., ve své příloze č. 3, a činnosti jsou následující: depistážní, diagnostické a intervenční, metodické a koordinační činnosti.

Depistážní činnost speciálního pedagoga spočívá ve vyhledávání žáků se speciálními vzdělávacími potřebami, kterým je následně poskytována speciálně pedagogická péče. Například velmi žádaná je přítomnost speciálního pedagoga u zápisu žáků do prvních ročníků základní školy, kde má svou pozornost směřovat především k žákům s odloženým nástupem do prvního ročníku, dětem s komunikačními potížemi a dětem s motorickými potížemi. Při zápisu může speciální pedagog nabídnout rodičům těchto dětí služby příslušných poradenských zařízení. Pokud byly při depistáži u žáků zjištěny určité speciální vzdělávací potřeby, tak u těchto žáků následuje **diagnostika**, která má velký význam pro další práci s žákem, podle stanovené diagnózy je žákovi poskytována určitá podpora. **Metodické a koordinační činnosti** školního speciálního pedagoga spočívají především v realizaci a průběžném kontrolování a upravování podmínek pro integraci žáků se speciálními vzdělávacími potřebami ve škole. Dále spolupracují se školskými poradenskými zařízeními a dalšími odbornými pracovníky apod. (Šafrová, 2014).

Jak už bylo výše zmíněno, své místo při vzdělávání žáků se speciálními vzdělávacími potřebami má také **asistent pedagoga**. Průcha a Veteška (2012) definují asistenta pedagoga jako pracovníka, který pomáhá pedagogickému pracovníkovi. Pozice asistenta pedagoga se poprvé objevuje v roce 1997, kdy vchází v platnost vyhláška č. 127/1997 Sb., o speciálních školách a speciálních mateřských školách, která poprvé zmiňuje možnost působení dvou pedagogických pracovníků v jedné třídě (Teplá, Šmejkalová, 2010). Nyní je pracovní pozice asistenta pedagoga uvedena ve vyhlášce č. 73/2005 Sb., (§ 7), kde je popsána pracovní náplň asistenta pedagoga, která zahrnuje pomoc žákům při adaptaci ve školním prostředí, dále pomoc pedagogickým pracovníkům při výchovné a vzdělávací činnosti, jeho pomoc je také na místě při spolupráci školy se zákonnými zástupci.

Bohužel se při zřizování pozice asistenta pedagoga často objevují problémy, které pramení z nezkušeností, či z nejasně vymezených kompetencí a náplně činností nebo z důvodu absence metodického vedení apod. (Teplá, Šmejkalová, 2010). V praxi tak

často nastává chyba, a to ta, že asistent pedagoga se věnuje pouze jednomu žákovi a společně jsou často odděleni od ostatních žáků. Po té nastává nežádoucí situace, kdy žák pracuje pouze s asistentem pedagoga a dochází tak k neúspěšnému začlenění žáka se speciálními vzdělávacími potřebami. Správně by měl být asistent pedagoga pod vedením jiného pedagogického pracovníka, spolupracovat s ním a být k dispozici pro případnou pomoc ostatním žákům (Uzlová, 2010). Důležité je také upozornit na rozdíl mezi **asistentem pedagoga** a **osobním asistentem**, který taktéž může působit ve škole. Hlavním rozdílem je, že osobní asistent je sociální službou a z toho vyplývá i jeho jiná pracovní náplň (podrobněji dále v kapitole č. 3.3). Osobní asistent není tedy pedagogickým pracovníkem a není ani zaměstnancem školy (Teplá, Šmejkalová, 2010).

Podle zákona č. 563/2004 Sb., o pedagogických pracovnících (§ 20) má asistent pedagoga několik možností jak splnit podmínky pro odbornou kvalifikaci. Jednou možností je vysokoškolské nebo vyšší odborné vzdělávání v oblasti pedagogických věd. Postačí také středoškolské vzdělání s maturitní zkouškou nebo výučním listem a absolvováním programu pro přípravu asistentů.

3 Zaměstnávání osob s mentálním postižením

Práce je jedna ze základních potřeb člověka, a pokud nedojde k jejímu naplnění, může vést ke frustraci. Je také znakem dospělosti a samostatnosti (Bartoňová, Bazalová, Pipeková, 2007). Práce je pro člověka velmi důležitá z hlediska zaručení jeho důstojné existence, zaručuje člověku materiální prospěch, pocit seberealizace, společenské užitečnosti, sebeuplatnění, sebeúcty a také realizuje potřeby ctižádosti a především člověku zprostředkuje sociální vztahy (Buchtová, Šmajš, Boleloucký, 2013). Šiška (2005) uvádí, že status zaměstnanosti osoby s mentálním postižením má pozitivní vliv na utváření postoje společnosti k osobám s postižením, osvobozuje postižené osoby ze závislosti na druhých osobách a podpůrných službách.

Ovšem Dundelová (2012) uvádí, že vzhledem k tomu, že je v dnešní době na společnost vyvíjen velký tlak na produktivitu a výkon, tak je pro osoby se zdravotním postižením velmi těžké uplatnit se na trhu práce a řadí se tak mezi rizikové skupiny nezaměstnaných. Také Zámečnicková (2004) uvádí, že problematika zaměstnávání osob se zdravotním postižením se potýká s nízkou zaměstnaností, která je odůvodněná nedostatečnou kvalifikací a vzdělaností osob se změněnou pracovní schopností. Hublar (2013) vidí velký problém především ve spolupráci státních resortních institucí, tedy státu a občanského sektoru. Opět se dostáváme k problému, že kvůli konkurenčnímu prostředí tržní ekonomiky se redukuje počet možných pracovních příležitostí pro osoby s mentálním postižením. Často tedy pracovní uplatnění těchto osob začíná i končí v pobytových zařízeních sociálních služeb. Řešení této situace Hublar spatřuje v individuální pracovní rekvalifikaci. Bartoňová a Vítková (2007) spatřují nezbytnou potřebu v poradenských službách, které se týkají profesního uplatnění pro žáky se speciálními vzdělávacími potřebami.

Na tuto problematiku navazuje projekt Operační program Rozvoj lidských zdrojů (OP RLZ) na téma Aktivizační a vzdělávací centrum, který byl realizován od roku 2005 do roku 2007. Bartoňová a Vítková (2007) uvádí, že cílem projektu bylo vytvořit nové možnosti pro další vzdělávání především žáků s mentálním postižením. Dílčími cíli tedy

bylo zajištění lepších podmínek pro umístění na trh práce, zvýšení sebevědomí, samostatnosti a kvality jejich života. Hlavním tématem projektu byly také zácvikové kurzy, ve kterých je spatřována velká možnost efektivního uplatnění osob s mentálním postižením do pracovního procesu. Smyslem těchto zácvikových kurzů bylo předat žákům či absolventům základní pracovní návyky a znalosti v určitém oboru a na určitém pracovišti. Výstupem projektu bylo zpracování sylabů pro jednotlivé pracovní činnosti a zpracování příručky, která je určena pro budoucí zaměstnavatele osob se zdravotním postižením. Kurz byl zakončen závěrečnou zkouškou s pohovorem a absolventi obdrželi osvědčení o absolvování kurzu.

Osoby s mentálním postižením se mohou uplatnit na otevřeném trhu práce, to se týká spíše osob s lehkým mentálním postižením, nebo se realizují na chráněných pracovištích (Bartoňová, Bazalová, Pipeková, 2007). Při uplatnění na volném trhu práce mají značný význam sociální služby, protože osobám s mentálním postižením je potřeba poskytovat podporu pomocí podpůrných mechanismů, kam se řadí například osobní asistence nebo podporované zaměstnávání (Doležel, Vítková, 2007). Pro přípravu na budoucí povolání mohou sloužit přechodná zaměstnávání a tranzitní programy, které připravují osoby s postižením na trvalý pracovní poměr. Pro osoby s těžkým postižením, pro které je nemožné uplatnit se na pracovním trhu, se nabízí možnost využívat sociálně terapeutické dílny, které jedinci s těžkým postižením nabízí terapeutické aktivity a také mu poskytuje alespoň nějakou pracovní seberealizaci (Slowík, 2007). Je důležité zmínit, že zařazení osob s mentálním postižením na trh práce se netýká pouze těchto osob, ale je důležité také z hlediska toho, že společnost tím dokazuje, že je schopna integrovat osoby s mentálním postižením (Řehulka, 2014).

Při pracovním uplatnění osoby s mentálním postižením se dá těžit i jistých výhod. Za takovou výhodu se dá považovat například to, že jim vyhovuje taková práce, která je založená na zaběhlém a neměnném principu. Jde tedy o stereotypní, stále se opakující činnost, která může být pro jiné uchazeče neatraktivní (Hublar, 2013). Často tedy osoby s mentálním postižením své uplatnění nachází v profesích jako např. pomocník v kuchyni, pomocný zdravotní personál nebo pomocný personál v zahradnictví a uplatňují se především v oblasti sociální péče a zdravotnických zařízení, kde je jejich

práce založena převážně na manuální činnosti a nevykazuje velkou zodpovědnost (Bartoňová, Bazalová, Pipeková, 2007).

3.1 Zaměstnávání osob s mentálním postižením z právního hlediska

Dle LZPS (1992, čl. 26) má každý právo na volbu povolání, LZPS (1992, čl. 29) také stanovuje osobám se zdravotním postižením právo na zvýšenou ochranu zdraví při práci a na úpravu pracovních podmínek, dále podle zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů, (§ 67), je osobám se zdravotním postižením zajištěna zvýšená ochrana na trhu práce. Podle § 69 mají osoby se zdravotním postižením právo na pracovní rehabilitaci, která je poskytována úřadem práce společně s pracovními rehabilitačními středisky a pomáhá osobám se zdravotním postižením získat a udržet vhodné zaměstnání. Dále zahrnuje poradenskou činnost, teoretickou a praktickou přípravu na zaměstnání. Pro osoby se zdravotním postižením mohou být zřizována chráněná pracovní místa.

Zaměstnavatel, který zaměstnává více než polovinu osob se zdravotním postižením z celkového počtu svých zaměstnanců, má nárok na příspěvek na podporu zaměstnávání osob se zdravotním postižením (Zákon č. 435/2004 Sb., § 78), ale zároveň je každý zaměstnavatel, který má více než dvacet pět zaměstnanců povinen zaměstnávat osoby se zdravotním postižením ve výši povinného podílu 4 %. Jedná se o podíl mezi zaměstnanci se zdravotním postižením a celkového počtu zaměstnanců. Tuto povinnost může plnit několika způsoby, buď zaměstnáním těchto osob, nebo odebráním výrobků nebo služeb od zaměstnavatelů, kteří zaměstnávají více než 50 % osob se zdravotním postižením a nebo odvodem do státního rozpočtu (Zákon č. 435/2004 Sb., § 81).

3.2 Chráněné pracovní místo

Chráněné pracovní místo je speciální pracoviště pro osoby, které mají problémy s uplatněním na volném trhu práce. Právě zde mohou tyto osoby nalézt stabilní zaměstnání, které bude adekvátní k jejich dovednostem a zdravotnímu stavu. Pracovní činnost, která je těmto osobám na těchto pracovištích nabízena, zprostředkovává pracovní a společenské uplatnění (Pipeková et al., 2010). Cílem chráněných míst je rozvoj samostatnosti, zodpovědnosti, trénink pracovních dovedností, pracovního režimu a práce v kolektivu a připravuje jedince pro práci v nechráněných podmínkách (Pipeková, 2006). Každý klient má svůj individuální plán, podle kterého postupuje a podle kterého se pro klienta hledá nejvhodnější místo (Bartoňová, Bazalová, Pipeková, 2007). V chráněných dílnách jsou nejčastěji zaměstnávány osoby s těžším nebo kombinovaným zdravotním postižením (Zámečnicková, 2004).

Chráněné pracovní místo vytváří zaměstnavatel po dohodě s úřadem práce a podmínkou je, že je musí provozovat nejméně tři roky a může čerpat příspěvek na zřízení tohoto místa od úřadu práce (Zákon č. 435/2004 Sb., § 75).

Slowík (2007) v chráněném zaměstnávání osob se zdravotním postižením nevidí úspěšnou pracovní integraci, protože osoby jsou zaměstnávány v homogenní nekonkurenční skupině a smysl tohoto typu zaměstnávání spatřuje spíše v terapeutickém využití a v zaměstnávání osob s těžkým postižením.

3.3 Podporované zaměstnávání

Podporované zaměstnávání má své kořeny v USA, kde se poprvé objevilo v 70. letech, později se objevuje v Kanadě a Austrálii, do Evropy se tato služba dostává v 90. letech (Doležel, Vítková, 2007). V České republice se v současné době o tyto služby starají nestátní neziskové organizace, mezi nejznámější patří občanské sdružení

Rytmus⁴ z Prahy, občanské sdružení AGAPO⁵ z Brna a občanské sdružení SPOLU Olomouc⁶ (Pipeková, 2014). Podporované zaměstnávání je souhrn služeb, které se poskytují za účelem poskytnout člověku podporu, aby si našel a udržel pracovní místo (Vítková, 2004). Touto službou se zabývá vyškolený pracovní tým a její poskytování je ohraničeno na dobu dvou let, ale vychází se z individuálních potřeb jedince, takže doba může být proměnlivá (Pipeková, 2014). Šiška (2005) popisuje podporované zaměstnávání jako smysluplné a placené zaměstnání, jehož náplní jsou pomocné, nekvalifikované činnosti.

Princip podporovaného zaměstnávání je takový, že uživatel se přizpůsobuje a vzdělává podle toho, co je od něj požadováno (Bartoňová, Bazalová, Pipeková, 2007) a samostatně rozhoduje o svém pracovním uplatnění (Pipeková, 2006), je tedy realizováno přímo na pracovišti a vychází z individuálních schopností a potřeb jedince, služba je tedy orientována na konkrétní pracovní místo a na konkrétního jedince (Doležel, Vítková, 2007). Z toho vyplývá, že systém podporovaného zaměstnávání je odlišný od tradičních metod, protože běžně se uchazeč o zaměstnání nejprve vzdělává a své získané zkušenosti a dovednosti využije ve své práci (Bartoňová, Bazalová, Pipeková, 2007). Uživatelé této služby využívají pracovních míst, která jsou na otevřeném trhu práce (Pipeková, 2006).

Podpora je poskytována jedinci se zdravotním postižením i zaměstnavateli, který využívá podpory v pomoci s administrativou, úpravou pracovního místa, pracovní náplně, začlenění zaměstnance do pracovního kolektivu atd., zaměstnanec může využívat podpory prostřednictvím pracovní asistence, zastupování a pomocí při jednání s úřady, poradenství, individuální konzultace atd. (Bartoňová, Bazalová,

⁴ Rytmus, o.s. je občanské sdružení, které pomáhá lidem se znevýhodněním aktivně se zapojit do společnosti (*Rytmus o.s.* [online]. 2009 [cit. 2015-12-12]. Dostupné z: <http://www.rytmus.org/>).

⁵ AGAPO, o.p.s. je nezisková organizace, která pomáhá lidem se zdravotním nebo sociálním znevýhodněním při hledání zaměstnání na otevřeném trhu práce (*AGAPO* [online]. 2010 [cit. 2015-12-12]. Dostupné z: <http://www.agapo.cz/>).

⁶ SPOLU Olomouc je občanské sdružení, které podporuje osoby se zdravotním, primárně s mentálním postižením (*SPOLU Olomouc* [online]. 2008 [cit. 2015-12-12]. Dostupné z: <http://www.spoluolomouc.cz/aktuality>).

Pipeková, 2007). Důležité je poskytovat zaměstnanci takovou podporu, aby mohl dobře a efektivně pracovat, aby se na pracovišti a v kolektivu cítil dobře a naopak, aby se s ním cítili dobře ostatní zaměstnanci a také aby mohl rozvíjet své zkušenosti a dovednosti. Asistentem na pracovišti může být dobrovolník nebo jiný zaměstnanec a jeho hlavní činností je poznat pracovní dovednosti, schopnosti a zájmy klienta a vzhledem k tomu klientovi vytvořit vhodné pracovní prostředí (Šiška, 2005). Přítomnost asistenta na pracovišti má i jisté nevýhody, a to především v omezování navazování sociálních vztahů se spolupracovníky a asistent upozorňuje na to, že se jedná o jedince se zdravotním postižením. Tyto problémy vedly k vytvoření nového modelu, tzv. přirozené podpory, který spočívá v tom, že asistenta na pracovišti tvoří spolupracovník (Černá et al., 2008).

Pracovní asistence na pracovišti může být poskytována prostřednictvím **osobní asistence**, což je časově neomezená sociální služba, která je poskytovaná dle zákona č. 108/2006 Sb., o sociálních službách, ve znění pozdějších předpisů, (§ 39). Jedná se o terénní službu, kterou využívají osoby se sníženou soběstačností v přirozeném prostředí při určitých činnostech. Služba obsahuje především pomoc v základních činnostech, jako je např. pomoc při péči o vlastní osobu a osobní hygienu, při zajištění stravy, při zprostředkování kontaktu se společností apod. Například Občanské sdružení Rytmus, o.s. (Rytmus, 2009) poskytuje služby osobní asistence ve spojení se zaměstnáváním osob se zdravotním postižením v té souvislosti, že osobní asistenti poskytují doprovod osob do zaměstnání a s tím spojené činnosti.

4 Metodika

Kvalitativní výzkum je založený na získávání dat, které výzkumník získává pomocí interakcí se zkoumaným fenoménem, které se odehrávají v jeho přirozeném prostředí (Průcha, Walterová, Mareš, 2009). Kvalitativní přístup je založen na několika principech, a to na principu jedinečnosti, neopakovatelnosti, kontextuálnosti, procesualnosti, dynamiky a reflexnosti (Miovský, 2006). Švaříček, Šedřová et al. (2014) uvádí, že se kvalitativní výzkum potýká s terminologickou nejasností, protože se definice kvalitativního výzkumu rozchází ve stanovení základního prvku, který je důležitým odlišujícím aspektem. Kvalitativní výzkum využívá pro sběr dat rozhovor a analýza dat musí být prováděna takovým způsobem, aby vedla k hledání vztahů mezi daty a k seskupování kategorií v logické celky.

V této bakalářské práci proběhne sběr dat na základě strukturovaných rozhovorů s otevřenými otázkami, které budou realizovány se zaměstnavateli osob s mentálním postižením v Kraji Vysočina. Řízený rozhovor má pevně danou strukturu a je sestaven z několika otevřených otázek, které jsou postupně pokládány respondentovi a to tak, že otázky jsou vždy pokládány ve stejném znění a pořadí. Mezi klady strukturovaného rozhovoru patří menší časová náročnost pro získávání dat, dále tzv. univerzálnost, tedy to, že rozhovor lze využít pro početný vzorek respondentů a snadnější analýza získaných dat. Na druhou stranu řízený rozhovor omezuje možnost dotazování a sondování v oblasti výzkumného prostředí. Strukturovaný rozhovor byl zvolen z toho důvodu, aby zamezil tomu, že se odpovědi respondenta budou velmi výrazně strukturně lišit (Hendl, 2012).

4.1 Cíl práce a výzkumné otázky

Cílem bakalářské práce je přiblížit problematiku zaměstnávání osob s mentálním postižením z pohledu zaměstnavatelů v Kraji Vysočina a současně bude výstupem práce

souhrnný aktuální seznam zaměstnavatelů, kteří zaměstnávají osoby s mentálním postižením v Kraji Vysočina.

Na začátku práce byly stanoveny 2 výzkumné otázky:

VO1: Jaké jsou charakteristiky ekonomických subjektů, které zaměstnávají a zřizují místa pro osoby s mentálním postižením? Za ekonomické subjekty jsou považovány veškeré právnické a fyzické osoby, které mohou zaměstnávat osoby s mentálním postižením.

VO2: Jaké jsou problémy z pohledu zaměstnavatelů při zaměstnávání osob s mentálním postižením?

4.2 Stanovení tematických okruhů a otázek k řízenému rozhovoru

Data budou získávána pomocí strukturovaného rozhovoru s otevřenými otázkami. Před realizováním všech rozhovorů bude nutné si nejenom stanovit tematické okruhy, ale také si stanovit přesné znění otázek. Otázky budou sestaveny tak, aby se z následné analýzy odpovědí dalo zodpovědět na stanovené výzkumné otázky. Bude sestaven záznamový arch, který bude obsahovat sedmnáct otázek (viz příloha č. 1). Otázky budou sestavovány na základě zjištěných poznatků z teoretické části. První čtyři otázky budou otázkami úvodními neboli tzv. „warming up questions.“ U těchto otázek se tedy předpokládá, že se respondent uvolní a nastolí se příjemná atmosféra. Zároveň tyto otázky budou sloužit jako klasifikační, zbylé otázky se budou týkat již samotného výzkumu a budou tvořit tři okruhy. První okruh, konkrétně tedy otázka číslo 6 až otázka číslo 10, bude zaměřen vždy na konkrétní zaměstnavatele osob s mentálním postižením. Na to, jaký je jejich postoj k zaměstnávání této cílové skupiny, kolik takových osob zaměstnávají, jaká je jejich motivace a jaké mají zkušenosti. Tento okruh otázek se bude ptát také na to, jaký stupeň mentálního postižení mají a co je podmínkou toho, aby byla osoba s mentálním postižením v jejich organizaci či firmě zaměstnána. Další okruh, otázka číslo 5 a otázka číslo 11 až otázka číslo 14, se bude týkat toho, jak tyto zaměstnavatelé vnímají situaci zaměstnávání osob s mentálním postižením, tedy

s jakými překážkami se musí potýkat, co by uvítali za změny, které by jim v tomto zaměstnávání pomohly nebo naopak jaké pozitiva například v tomto ohledu spatřují. Poslední okruh otázek, tedy otázka číslo 15 až otázka číslo 17, se budou zabývat tím, jaké podpory tito zaměstnavatelé či samotní zaměstnanci využívají.

5 Praktická část

Před započítím samotného výzkumu proběhla jeho příprava, která spočívala v sestavení řízeného rozhovoru, který obsahoval sedmnáct otázek. Následovalo hledání vyhovujících respondentů, které probíhalo v průběhu dubna až června roku 2015. Respondenty jsem vybírala na základě seznamu zaměstnavatelů osob se zdravotním postižením, který jsem získala na Úradě práce v Náměšti nad Oslavou. Všechny tyto respondenty jsem oslovila s tím, zda zaměstnávají osoby s mentálním postižením (viz příloha č. 2). Celkem jsem tedy pomocí e-mailové korespondence oslovila 85 respondentů, odpovědělo 38 respondentů a z toho pouze 8 respondentů zaměstnává osoby s mentálním postižením, avšak jeden z respondentů později odmítl rozhovor uskutečnit.

5.1 Průběh výzkumu

Samotné rozhovory se uskutečnily během února a března roku 2016. Celkem bylo realizováno 7 rozhovorů a všechny byly realizovány za stejných podmínek, všichni respondenti tedy byli obeznámeni s tím, že se jedná o strukturovaný rozhovor, který obsahuje sedmnáct otázek, a na začátku rozhovoru byl též položen dotaz o souhlasu s nahráváním daného rozhovoru. Pokud bylo uděleno svolení o nahrávání rozhovoru, což bylo ve všech případech, kromě rozhovoru č. 4, byly odpovědi zaznamenávány pomocí diktafonu a také do připraveného záznamového archu a po té byl proveden doslovný přepis samotného jádra rozhovoru, který je přílohou č. 3. Všechny rozhovory byly uskutečněny osobně, vždy v místě dané organizace či firmy a trvaly přibližně dvacet pět minut. Následně proběhla analýza jednotlivých odpovědí respondentů a shrnutí výsledků (viz kapitola č. 6.1).

5.2 Charakteristika výzkumného souboru

Výzkumný vzorek tvořilo sedm zaměstnavatelů osob s mentálním postižením. Původně bylo domluveno osm zaměstnavatelů, ale jeden z nich později odmítl rozhovor uskutečnit. Během realizování výzkumu došlo k tomu, že jeden z oslovených zaměstnavatelů přestal osobu s mentálním postižením zaměstnávat. Přesto jsem se rozhodla tohoto respondenta do výzkumu zařadit a pokusit se z rozhovoru zjistit, z jakého důvodu již není tato osoba zaměstnána. V zájmu zachování anonymity jsou respondenti očíslováni postupně podle toho, v jakém pořadí se realizovaly rozhovory, tzn. od respondenta č. 1 (R1) až po respondenta č. 7 (R7).

V tabulce č. 1 je uvedena stručná charakteristika respondentů, na jejímž podkladě zjišťujeme, že s mentálně postiženými lidmi pracují většinou lidé s adekvátním vzděláním. Dle věku respondentů a délky jejich působení v organizaci se dá konstatovat, že mají dlouhodobou praxi.

Tabulka č. 1 Charakteristika výzkumného souboru

Respondent	Věk (x let)	Doba působení v organizaci	Vzdělání
R1	32	6 let	VŠ, Učitelství praktického vyučování, Bc.
R2	53	4 roky	SOU, Obchodní
R3	47	9 let	SOU, Prodavač smíšeného zboží
R4	46	11 let	VŠ, Speciální pedagogika, Mgr.
R5	50	5 let	VŠ, Speciální pedagogika, Mgr.
R6	34	2 roky	VŠ, Soc. politika a soc. práce, spec. pedagogika, Mgr.
R7	30	6 let	VŠ, Rehabilitační-psychosociální péče o postižené děti, dospělé a seniory, Bc.

Zdroj: vlastní, 2016

6 Zpracování výsledků a analýza dat

Na základě analýzy výsledků výzkumu byly vytvářeny kategorie a výsledky byly pro větší přehlednost graficky zpracovány do tabulek. Tabulky jsou opatřeny číslem a popiskem, aby bylo zřejmé, k jaké otázce se tabulka vztahuje. Pod každou tabulkou se nachází upřesňující popis tabulky s celkovým shrnutím toho, co výzkum zjistil o dané situaci, která se týká zaměstnávání osob s mentálním postižením v Kraji Vysočina.

6.1 Zpracování výsledků

Jednotlivé otázky byly rozděleny do čtyř kategorií:

1. Charakteristika organizace.
2. Vlastní zkušenosti organizace se zaměstnáváním osob s mentálním postižením.
3. Stav situace zaměstnávání osob s mentálním postižením z hlediska zaměstnavatelů.
4. Využívané formy podpory při zaměstnávání osob s mentálním postižením.

V každé kategorii je uvedeno, které otázky do ní náleží. Otázky budou postupně analyzovány, ke každé otázce náleží příslušná tabulka se znázorněnými výsledky.

1. Charakteristika organizace

První kategorie s názvem „charakteristika organizace“ je tvořena prvními čtyřmi otázkami, které se týkají obecných charakteristik organizace. Otázka č. 1 ve znění: *„Mohl/a byste mi představit Vaši organizaci. Například zda jste státní nebo soukromá organizace a jak dlouho Vaše organizace působí?“* V následující tabulce č. 2 jsou seskupeny odpovědi respondentů na tuto otázku.

Tabulka č. 2 Typ organizace a doba jejího trvání

Respondent	Typ organizace	Doba trvání organizace
R1	státní organizace	založena v roce 2008
R2	občanské sdružení	založeno v roce 2012
R3	zemědělské družstvo Hrotovice	založeno v 50. letech
R4	s.r.o.	založeno v roce 2005
R5	nestátní organizace	založena v roce 2011
R6	obecně prospěšná společnost	založena v roce 2005
R7	příspěvková organizace	založena v roce 1966

Zdroj: vlastní, 2016

Cílem otázky č. 1 bylo stručné představení organizace z hlediska toho, zda se jedná o státní nebo soukromé organizace či ziskové nebo neziskové organizace. R1 a R7 uvádí, že jsou státní organizací, přičemž z údajů získaných od R7 lze usoudit, že se jedná o neziskovou organizaci. Respondenti R2, R5 a R6 jsou podle uvedených informací organizacemi nestátními a z uvedených údajů lze usoudit, že R2 a R6 jsou neziskovými organizacemi. Zbylé dvě organizace, zastoupené respondenty R3 a R4, jsou organizacemi nestátními, ale ziskovými. Z tabulky č. 2 je zřetelné, že se jedná o organizace s dlouholetou tradicí (R3 a R7), ale také o organizace, které vznikly v posledních 11 letech, a to jsou především organizace neziskové, které vznikají za účelem pomoci osobám se zdravotním postižením. Např. R2 uvádí: „*Takže my jsme sdružení občanský a působíme od roku 2012...jo od roku 2012 a jsme sdružení pro handicapovaný.*“

Otázka č. 2 ve znění: „*Mohl/a byste mi popsat, jaký je obor Vaší činnosti?*“ Cílem otázky č. 2 bylo zjistit, jakému odvětví se organizace věnují. Odpovědi respondentů na tuto otázku jsou zaznamenány v tabulce č. 3.

Tabulka č. 3 Činnosti organizace

Respondent	Činnosti organizace
R1	zaměstnávání a vzdělávání osob zdravotně znevýhodněných, sociální rehabilitace
R2	zaměstnávání zdravotně znevýhodněných
R3	zemědělská výroba
R4	výroba plastů pro domácnost, potisk reklamních předmětů, montáže
R5	úklidy, mytí oken, čištění čalouněného nábytků a koberců, ruční dílna
R6	poskytování sociálních služeb (denní stacionář, sociální rehabilitace, chráněné bydlení)
R7	poskytování sociálních služeb (chráněné bydlení, domov pro osoby se zdravotním postižením, denní stacionář, sociálně terapeutická dílna, odlehčovací služba)

Zdroj: vlastní, 2016

Jak je z tabulky č. 3 zřejmé, jednalo se převážně o organizace (R1, R2, R5, R6, a R7), které poskytují sociální služby a věnují se osobám se zdravotním postižením, tedy i osobám s mentálním postižením, a z toho důvodu pro své klienty vytvářejí pracovní místa. Např. R1 uvádí: „*Hlavně to je zaměstnávání lidí, osob zdravotně znevýhodněných.*“

Respondenti R3 a R4 jsou organizace, které se na zaměstnávání osob s mentálním postižením nezaměřují, ale je v jejich zájmu vytvořit alespoň jedno pracovní místo a pomoci tak těmto osobám nalézt zaměstnání. Pracovní náplň organizace zastoupené R3: „*Zemědělská výroba, převážně zemědělská výroba.*“ Pracovní náplň organizace, kterou zastupoval R4: „*Výroba plastů pro domácnost, například držák na mýdla, plácačky na mouchy, WC šítky. Plus děláme potisk reklamních předmětů. A také externí balení a montáže.*“

Otázka č. 3 ve znění: „*Kolik máte celkem zaměstnanců?*“, jejímž cílem bylo zjistit, o jak velké organizace se jedná a kolik mají zaměstnanců. Odpovědi na tuto otázku jsou znázorněny v tabulce č. 4.

Tabulka č. 4 Počet zaměstnanců

Respondent	Počet zaměstnanců
R1	55 zaměstnanců
R2	3 zaměstnanci
R3	100 zaměstnanců
R4	15 až 20 zaměstnanců
R5	15 zaměstnanců
R6	34 zaměstnanců
R7	75 zaměstnanců

Zdroj: vlastní, 2016

Záměr otázky č. 3 byl také takový, že tato otázka navazuje na otázku č. 15, která se týká možností plnění povinného podílu. Právě počet zaměstnanců je vodítkem k tomu, zda povinný podíl naplňují pouze zaměstnáním osoby s mentálním postižením anebo je třeba kombinovat i s jinou variantou, např. ještě k tomu odvádět peníze do státního rozpočtu či odebírat výrobky od jiné organizace. Z tabulky č. 4 je zřejmé, že respondenti (R2,R4,R5) zastupují malé organizace do 25 zaměstnanců a netýká se jich tedy plnění povinného podílu. Za malou firmu považují také organizaci, již představoval R6. Výzkumný vzorek tvořili také respondenti, kteří zastupovali větší organizace, jejichž počet zaměstnanců se pohybuje od 55 do 100.

K počtům zaměstnanců je třeba uvést, že všechny údaje byly respondenty uvedeny s tolerancí plus mínus dvou zaměstnanců, protože počty zaměstnaných se neustále mění a jsou závislé například i na ročním období. To se týká především respondentů R3 a R4, kde se počty zaměstnanců mění podle sezónních prací. U R3 se počet zaměstnanců pohybuje stále okolo sta, R3 uvádí: „*Plus minus sto jo, liší se to vlastně v průběhu jako sezónních prací, když přijde léto, takže nabíráme zaměstnance.*“ Avšak R4 uvádí, že

přes zimu mají více práce než přes léto, R4: „*Máme více práce přes zimu, tak to máme tak 15 až 20 zaměstnanců, v létě 5 až 8.*“

Poslední otázka této kategorie je otázka č. 4: „*Mohl/a byste mi říct něco o sobě? Například jak dlouho v organizaci působíte a jaká je náplň Vaší činnosti?*“ Odpovědi jsou opět znázorněny v tabulce, tentokrát se jedná o tabulku č. 5.

Tabulka č. 5 Charakteristika respondenta

Respondent	Doba působení	Náplň činnosti
R1	6 let	pracovní povinnosti předsedkyně sdružení (kontrola vedoucích provozů, příjem nových zaměstnanců, sepisování smlouvy, komunikace s účetní)
R2	4 roky	pomáhat a začleňovat handicapované do běžného života
R3	9 let	mzdová a personální agenda
R4	11 let	pracovní povinnosti jednatelky, mzdová a personální agenda
R5	5 let	pracovní povinnosti vedoucího a pracovního asistenta
R6	2 roky	pracovní povinnosti ředitelky organizace (řízení chodu organizace, řízení služeb, obstarávání peněz)
R7	6 let	PR, pracovní povinnosti vedoucího sociálně terapeutický dílny

Zdroj: vlastní, 2016

Cílem otázky č. 4 bylo zjistit informace o respondentovi, se kterým byl rozhovor prováděn. Například jaká je jeho pracovní pozice a pracovní náplň, a tedy do jaké míry je mi schopen poskytnout potřebné informace. Tabulka č. 5 shrnuje vše podstatné, co z rozhovoru vyplynulo. Pro ujasnění pracovní náplně respondenta R7 spatřuji za

důležité vysvětlit zkratku PR [pí ár]. R7 uvádí: „*V současné době mám na starosti jakoby PR, to jak vypadá ta organizace, komunikace jakoby na venek, s těma různýma subjektama.*“

Z odpovědí na čtyři předešlé otázky je možné vyvodit závěr, že osoby s mentálním postižením zaměstnávají organizace státní i nestátní, ziskové i neziskové. Výzkumný vzorek tvořily organizace s dlouholetou tradicí, ale také nově vzniklé organizace a celkový počet zaměstnanců se pohybuje od 3 do 100. Na základě získaných dat z prvního okruhu je možné odpovědět na výzkumnou otázku č. 1, která zní: „*Jaké jsou charakteristiky ekonomických subjektů, které zaměstnávají a zřizují místa pro osoby s mentálním postižením? Za ekonomické subjekty jsou považovány veškeré právnické a fyzické osoby, které mohou zaměstnávat osoby s mentálním postižením.*“

2. Vlastní zkušenosti organizace se zaměstnáváním osob s mentálním postižením

Druhá kategorie - „vlastní zkušenosti organizace se zaměstnáváním osob s mentálním postižením“ - zahrnuje otázky, které zjišťují, kolik osob s mentálním postižením tyto zaměstnavatelé zaměstnávají, jaký stupeň mentálního postižení zaměstnanci mají a jaké podmínky musí splňovat, aby byli zaměstnáni. Dále také z jakého důvodu tyto osoby zaměstnávají a jaké s nimi mají zkušenosti. První otázka, která spadá do této kategorie, je otázka č. 6, ve znění: „*Kolik osob s mentálním postižením zaměstnáváte? A na jakých pracovních pozicích jsou tyto osoby zaměstnány?*“ Odpovědi jsou uspořádány v tabulce č. 6.

Cílem otázky č. 6 bylo zjistit, kolik osob s mentálním postižením organizace zaměstnává a také především na jakých pracovních pozicích tyto osoby pracují. Z tabulky č. 6 vyplývá, že všichni zaměstnanci s mentálním postižením vykonávají pomocné práce, které například u respondenta R1 obsahují umývání nádobí, krájení ovoce. Respondent R2 uvedl, že pomocné práce obsahují skládání oblečení a vzhledem k tomu, že se jedná o občůdek, snaží se svého zaměstnance pod dohledem zapojit do

práce na pokladně. U ostatních respondentů je to velmi podobné, vždy se jedná o pomocné práce, které zahrnují úklid, pomocné práce na dílně či v kuchyni.

U respondenta R3 je třeba zmínit, že respondent nejspíše špatně pochopil otázku. Z rozhovoru totiž později vyplynulo, že s mentálním postižením zaměstnávají pouze jednoho člověka, který je zde zaměstnáván pouze přes léto na sezónní práce. Počet uvedený v tabulce se tedy týká zaměstnávání osob se zdravotním postižením celkově.

Respondent R4 již osobu s mentálním postižením nezaměstnává, protože tato osoba si svou práci nevedla dobře, nevykonávala žádnou výdělečnou činnost, což byl pro tuto organizaci problém, protože mají nedostatek pracovních zakázek. R4 v rozhovoru uvedl: *„Momentálně tedy nikoho nezaměstnáváme, měli jsme jednu slečnu. Dělala úklid, pomocné práce na dílně. Tím, že nevykonávala žádnou výdělečnou práci a my jsme výdělečná organizace, tak si na ni musíme vydělat. Nebyl by problém, kdyby jsme měli práci, měli jsme dvousměnný provoz i v létě, tak jo. Ale my s prací bojujeme, není toho tolik, abysme mohli mít tyhle lidi navíc.“*

Tabulka č. 6 Počet zaměstnanců s mentálním postižením a jejich pracovní pozice

Respondent	Počet zaměstnanců	Pracovní pozice
R1	4 zaměstnanci	pomocné práce, práce u počítače, pomocná dílna
R2	1 zaměstnanec	pomocné práce, výroba keramiky
R3	2 zaměstnanci	pomocné práce
R4	v minulosti 1 zaměstnanec	pomocné práce
R5	2 zaměstnanci	úklid
R6	15 zaměstnanců	pomocné práce
R7	13 zaměstnanců	obsluha v kavárně, úklid

Zdroj: vlastní, 2016

Otázka č. 7 zněla: *„Jaký stupeň mentálního postižení mají Vaši zaměstnanci? Je to pro Vás rozhodující?“* Odpovědi jsou uspořádány do tabulky č. 7.

Tabulka č. 7 Stupeň mentálního postižení jako limitující faktor

Respondent	Stupeň mentálního postižení jako limitující faktor
R1	není limitujícím faktorem
R2	není limitujícím faktorem
R3	není limitujícím faktorem
R4	není limitujícím faktorem
R5	není limitujícím faktorem
R6	není limitujícím faktorem
R7	není limitujícím faktorem

Zdroj: vlastní, 2016

Cílem otázky č. 7 bylo zjistit, zda je pro zaměstnání osoby s mentálním postižením rozhodující stupeň mentálního postižení. Z odpovědí zaznamenaných v tabulce č. 7 je zřejmé, že pro respondenty není stupeň mentálního postižení rozhodující. Zaměstnavatelé se shodují na tom, že mezi lidmi nedělají rozdíly z hlediska toho, jaký mají stupeň mentálního postižení, ale zaměřují se spíše na to, jaké jsou jejich schopnosti, dovednosti a hlavně na to, zda osoby s mentálním postižením mají zájem pracovat a potom se jim práce uzpůsobí. Např. R6 uvádí: „*Ne... nás je důležité, že toho člověka jenom nějakým způsobem prostě známe, pracujeme s ním a jsme schopni třeba odhadnout, to co dokáže, kolik mu můžeme třeba jakoby naložit a zvyšovat tu laťku a tak dále.*“ Také pro R3 není stupeň mentálního postižení rozhodující, R3: „*Pro mě to jako není rozhodující pokavad' chtějí dělat jo. Vždycky se domluvíme, co jako ten člověk je schopen nebo není schopen jakoby dělat a my si pro něho utvoříme ty podmínky, aby mohl být zaměstnanej.*“

Například respondent R1 uvádí, že na každou pozici vypíše pracovní nabídku, ve které jsou uvedeny požadavky na uchazeče. Uchazeč se po té dostaví na osobní pohovor, vyplní formulář, do kterého vypíše své požadavky a představy a poté je poslán na zkoušku do provozu, aby se ukázalo, zda je schopný tuto práci vykonávat.

Respondent R2 uvádí, že jediné, co limituje zaměstnávání těchto osob, je finanční problém, R2: „*Není to rozhodující. Snažím se vzít každého, kdo přijde. Nedělá se tam žádné jakoby rozdíly mezi těma lidma, ale musí na to být peníze.*“

Respondent R7 uvádí, že jejich klienti jsou rozděleni na klienty s nízkou, střední a vysokou mírou podpory. Zde je rozhodující stupeň podpory pouze při práci v jejich kavárně, kde jsou zaměstnání pouze klienti s nízkou mírou podpory.

Odpověď na otázku, jaký stupeň mentálního postižení mají jejich zaměstnanci, většinou zaměstnavatelé přesně nevěděli, mohli jen odhadem stupeň mentálního postižení určit. Vysvětlení se mi dostalo od respondenta R5, který mi vysvětlil, že tento údaj, tedy stupeň mentálního postižení, je prakticky údaj, který se nikde nezveřejňuje a jako zaměstnavatel se k němu nedostane. Zaměstnavatel ví z posudku od doktora pouze to, o kolik procent má jeho zaměstnanec sníženou pracovní schopnost. R5 v rozhovoru uvedl: „*A stupeň mentálního postižení? Tak v podstatě vy, jako zaměstnavatel, se k těmhle těm údajům vůbec nedostanete a protože když máte... že jo musíme mít od nich z okresní správy sociálního zabezpečení, ale posudkový lékaři se nezabývají tam... to je v podstatě podle mě trošku jakoby i údaj, kterej se nezveřejňuje nijak... tam je dycky o kolik procent je snížena pracovní schopnost jo, ale nikde se vlastně tohle to nedočtete.*“

Otázka č. 8 zněla: „*Jaké předpoklady, například znalosti, dovednosti, zkušenosti apod., musí osoba s mentálním postižením splňovat, aby byla zaměstnána?*“ Následuje tabulka č. 8, ve které jsou uvedeny odpovědi na tuto otázku.

Cílem otázky č. 8 bylo zjistit, jaké předpoklady musí osoba s mentálním postižením splňovat, aby byla zaměstnána. V podstatě se odpovědi respondentů shodují v tom, že hlavní, co od těchto zaměstnanců požadují, je samostatnost, dodržování pracovních návyků, tedy chodit včas a pravidelně do práce a dodržování pracovních zásad jednotlivých oborů. Požadavky se tedy tvoří individuálně dle pracovní pozice. Například R2 uvádí: „*Tak trošku ta samostatnost, aby tam byla. Aby člověk nemusel brát pořád za ručičku a říkat mu, co bude dělat, aby si taky všimla. Protože přece jenom dostávají ty mzdy, tak aby trošku něco odvedli za ty peníze.*“ R7 uvádí: „*Jedna z těch*

jako prvních podmínek je, že musej chodit jakoby pravidelně do práce, že to není jako takový, že dneska jdu a zejtra nepudu a přijdu o hodinu pozdějc a tak. Jakoby spíš ty pracovní návyky než ty dovednosti. A musej taky vědět, co jakoby nabízí v kavárně.“

Zajímavá je odpověď respondenta R4, který odpověděl, že vše se odvíjí od dostatku pracovních asistentů a potom se nebrání přijmout do zaměstnání kohokoliv.

Tabulka č. 8 Předpoklady pro zaměstnání

Respondent	Předpoklady pro zaměstnání
R1	splnění kritérií pracovní nabídky
R2	samostatnost
R3	nejsou speciální požadavky, vyhodnocení podle situace
R4	dostatek pracovních asistentů
R5	pracovní návyky, dodržování pracovních zásad
R6	absolvování vzdělávacích kurzů, praktické přípravy
R7	pracovní návyky

Zdroj: vlastní, 2016

Další otázka spadající do kategorie zkušeností organizace se zaměstnáváním osob s mentálním postižením je otázka č. 9, která zněla: „*Jaká je nebo byla Vaše motivace pro zaměstnávání osob s mentálním postižením?*“ Tabulka č. 9 obsahuje odpovědi na tuto otázku.

Cílem otázky č. 9 bylo zjistit, proč zaměstnavatelé zaměstnávají osoby s mentálním postižením. Z tabulky č. 9 je patrné, že všichni tito zaměstnavatelé zaměstnávají tyto osoby z toho důvodu, aby jim pomohli zlepšit jejich životní situaci, rozvíjet jejich osobnost, rozvíjet samostatnost, pomoci jejich rodinám tím, že je zaměstnají a začlení je do společnosti apod. Motivace k zaměstnávání vychází také z vlastních zkušeností, R2 uvádí: „*Ta motivace je v rodině. Já mám sama handicapovanou holku. Takže vím, jak je problém, že já jsem nemohla sehnat práci kvůli ní. Že když jsem řekla, že je nemocná, že je handicapovaná, tak mě nikdo na smlouvu nechtěl. A už vůbec ne jakoby dceru.*“ R7 poskytuje zaměstnání pro tyto osoby z toho důvodu, že se jedná o poslání jejich

organizace, R7 uvádí: „*Tak my tím, že poskytujeme ty sociální služby tak, tak to máme v popisu práce, v náplni. Tam to vychází jakoby z poslání organizace.*“

R3 uvádí, že tím, že zaměstnávají osoby s mentálním postižením nebo celkově osoby se zdravotním postižením, znamená to mimo jiné pomoc pro jejich podnik díky daňovým úlevám.

Tabulka č. 9 Motivace zaměstnavatelů

Respondent	Motivace zaměstnavatelů
R1	pomoc lidem s mentálním postižením, jejich motivace
R2	vlastní zkušenost, pomoc lidem s mentálním postižením
R3	pomoc lidem s mentálním postižením, daňové úlevy
R4	pomoc lidem s mentálním postižením
R5	pomoc lidem s mentálním postižením
R6	pomoc lidem s mentálním postižením
R7	poslání organizace

Zdroj: vlastní, 2016

Poslední otázkou této kategorie je otázka č. 10, která zněla: „*Jaké jsou Vaše zkušenosti se zaměstnáváním osob s mentálním postižením?*“ Odpovědi na tuto otázku jsou seskupeny v tabulce č. 10.

Tabulka č. 10 Zkušenosti zaměstnavatelů

Respondent	Zkušenosti zaměstnavatelů
R1	přínosné zkušenosti
R2	pozitivní zkušenosti
R3	pozitivní zkušenosti
R4	negativní zkušenosti
R5	pozitivní zkušenosti
R6	přínosné zkušenosti
R7	pozitivní zkušenosti

Zdroj: vlastní, 2016

Cílem otázky č. 10 bylo zjistit, jaké zkušenosti mají zaměstnavatelé se zaměstnáváním osob s mentálním postižením, dílčím cílem bylo například zjistit, jak se osoby s mentálním postižením staví ke své práci a jak jsou s nimi zaměstnavatelé spokojeni. Z výsledků znázorněných v tabulce č. 10 vyplývá, že většina zaměstnavatelů má pozitivní zkušenosti. Respondenti (R2, R3, R5 a R7) uvádí, že vždy si tito zaměstnanci plnili své povinnosti, měli snahu a byli ochotní. Např. R7 uvádí: „*Takže zkušenosti jsou jakoby dobrý, jakoby v rámci organizace, v rámci kavárny si myslím, že se nám to nějak daří. Co se týče nějakéj ten přechod do zaměstnání toho trhu nebo na tom... někde mimo naši organizaci, tak nám to jako velmi drhne.*“ Naopak R4 má zkušenosti negativní. Ovšem je třeba zmínit, že má zkušenosti pouze s jedním takovým zaměstnancem, nicméně negativní názor plyne z toho, že zaměstnanec si neplnil své povinnosti a nechodil do práce.

R1 v zaměstnávání těchto lidí vidí přínos, ale jejich zaměstnávání popisuje jako velmi náročné v tom, že je třeba se jim neustále věnovat, kontrolovat je a je tedy potřeba pracovního asistenta. Stejně tak v zaměstnávání osob s mentálním postižením vidí přínos i R6, který má zkušenosti jak negativní, tak pozitivní, R6 uvádí: „*To se tak jako asi úplně jednoduše nedá říct, jestli dobré nebo špatné. Vnímáme to jako přínos pro tyto lidi, samozřejmě každý ten člověk je jiný, každý má jinak závažné to postižení, s každým se musí jednat trošku jinak.*“

3. Stav situace zaměstnávání osob s mentálním postižením z hlediska zaměstnavatelů

Tato kategorie obsahuje otázky, které přináší odpovědi respondentů na témata, jež se týkají vývoje oblasti zaměstnávání osob s mentálním postižením, dále také jejich názory na toto téma a případné návrhy na zlepšení situace, která se týká zaměstnávání osob s mentálním postižením. Patří sem tedy otázka č. 5 ve znění: „*Celkově jsou osoby se zdravotním postižením považovány za znevýhodněné na trhu práce, a tím mezi nimi narůstá i vysoká nezaměstnanost. Jaký je na to Váš názor? Případně v čem spatřujete problém a co si myslíte, že by mohlo vést ke zlepšení situace? Například třeba neochota*

osob se zdravotním postižením pracovat, špatné pracovní podmínky pro osoby se zdravotním postižením, nízký plat atd.“ Odpovědi na tuto otázku jsou uspořádány do tabulky č. 11, která obsahuje názory respondentů na to, zda si myslí, že jsou osoby se zdravotním postižením rizikovou skupinou na trhu práce a názory respondentů na to, jak by se situace osob se zdravotním postižením na trhu práce mohla zlepšit.

Tabulka č. 11 Osoby se zdravotním postižením jako riziková skupina na trhu práce

Respondent	Riziková skupina na trhu práce	Návrhy na zlepšení situace
R1	ano	zvednutí pokuty za neplnění povinného podílu
R2	ano	finanční podpora od státu
R3	ano	pomoc od státu
R4	ano	finanční podpora od státu
R5	ano	odstranění bariér
R6	ano i ne	finanční podpora od státu
R7	ano	lépe propracovaný systém zaměstnávání osob se zdravotním postižením

Zdroj: vlastní, 2016

Cílem otázky č. 5 bylo zjistit, jaký názor mají respondenti na uplatnitelnost osob se zdravotním postižením na trhu práce, v čem případně spatřují nedostatky a jaké spatřují možnosti ke zlepšení situace. Jak ukazují výsledky znázorněné v tabulce č. 11, tito zaměstnavatelé považují osoby se zdravotním postižením za znevýhodněné na trhu práce. Např. R1 uvádí: „*Myslím, takže určitě jako jsou v určitým rozmezí znevýhodněny v tyto společnosti, tady v tomto směru, protože jsou pomalejší.*“

Ve shrnutí lze uvést, že zaměstnávání osob se zdravotním postižením je velmi náročné a jako důvody nízké nezaměstnanosti těchto osob lze označit následující: špatná finanční podpora od státu, potřeba pracovních asistentů, časová náročnost. Např. R2 uvádí: „*No tam těch problémů je hodně. Ehm... hlavně finanční se zaměstnáváním. Sice*

se tam dostává nějaká dotace od státu, ale 25 % musí zaměstnavatel zaplatit plus sociální, zdravotní pojištění, takže to jsou šílený náklady.“

Zaměstnavatelé, kteří mají 25 nebo více zaměstnanců, by měli plnit povinný podíl zaměstnávání osob se zdravotním postižením, ale R1 uvádí jako velký problém to, že zaměstnavatelé raději zaplatí pokutu, která se jim zdá nižší a výhodnější než osobu se zdravotním postižením zaměstnat. R1 shledává možnost ke zlepšení ve výšce pokuty, která by vedla k tomu, že by zaměstnavatelé častěji zaměstnávali osoby se zdravotním postižením. Dále jako problém R1 uvádí to, že se zvedla minimální mzda pro osoby se zdravotním postižením, a R1 má obavu, že to bude mít negativní vliv, protože za skoro stejné peníze zaměstnavatel raději zaměstná zdravého člověka, který odvede více práce.

Z tabulky č. 11 vyplývá, že respondenti R2, R4 a R6 vidí problém v nedostatečné finanční podpoře od státu, která jim neumožňuje zaměstnat více osob se zdravotním postižením. K této problematice se přidává i R3, který uvádí, že by se stát měl více o osoby se zdravotním postižením starat, R3: *„Ale když Vám řeknu, že tenhle ten náš člověk jde v šedesáti osmi letech dělat, aby měl vůbec z čeho žít, tak nezlobte se na mě, je to spíše ostuda státu.“*

Respondent R5 by jako příležitost ke zlepšení viděl v odstranění bariér (jak architektonických, tak především psychických), zejména v tomto případě u zaměstnavatelů, aby se zaměstnávání osob se zdravotním postižením nebáli.

Respondent R7 budoucnost vidí v lepším propracování systému. Zajímavé zjištění uvádí respondenti R5 a R6, kteří uvádí, že je nyní obtížné sehnat na chráněné pracovní místo zaměstnance, který by chtěl pracovat, a že je nyní po osobách se zdravotním postižením velká poptávka.

Další otázka této kategorie je otázka č. 11, která zněla: *„Jak dlouho osoby s mentálním postižením zaměstnáváte? Co byste uvítali za změny, aby bylo zaměstnávání osob s mentálním postižením ještě na lepší úrovni?“* Odpovědi na tuto otázku jsou pro lepší přehlednost znázorněny ve dvou tabulkách. Tabulka č. 12 obsahuje údaje o tom, jak dlouho zaměstnavatelé zaměstnávají osoby s mentálním

postižením. Tabulka č. 13 obsahuje údaje o tom, jaké změny zaměstnavatelé v zaměstnávání osob s mentálním postižením spatřují a jaké změny by ještě přivítali.

Tabulka č. 12 Doba zaměstnávání osob s mentálním postižením

Respondent	Doba zaměstnávání osob s mentálním postižením
R1	5 let
R2	4 roky
R3	9 let
R4	6 měsíců
R5	3 roky
R6	4 roky
R7	3 roky

Zdroj: vlastní, 2016

Tabulka č. 13 Posuny v zaměstnávání a návrhy na změny

Respondent	Posuny v zaměstnávání	Návrhy na změny
R1	lepší komunikace	dotace od státu na asistence
R2	neuvedeno	lepší postoj státu a okolí
R3	vznik neziskových organizací	lepší postoj státu a okolí
R4	neuvedeno	neuvedeno
R5	žádné	dotace od státu na asistence
R6	žádné	dotace od státu na asistence
R7	žádné	žádné

Zdroj: vlastní, 2016

Cílem otázky č. 11 bylo zjistit, zda se zaměstnávání osob s mentálním postižením v průběhu let nějak mění a kde například zaměstnavatelé stále spatřují nedostatky. U otázky, zda zaměstnavatelé spatřují v zaměstnávání nějaké posuny, je překvapující fakt, že respondenti měli problém na tuto otázku odpovědět, spíše nedokázali nalézt žádná pozitiva. Proto je v tabulce u respondentů (R2, R3, R4, R5, R6) napsáno neuvedeno nebo žádné. Neuvedeno v tom případě, pokud na otázku neodpověděli,

a žádné v tom případě, že žádné posuny nespátřují. R1 spátřuje pozitiva v tom, že se zaměstnanci s mentálním postižením je nyní lepší komunikace, a R3 spátřuje pozitivum ve vzniku neziskových organizací, se kterými je dobrá spolupráce, R3 uvádí: „*Posuny spátřuji v tom, že třebas udělali už ty, jak se říká, ty organizace, ty nestátní jo, ty charitativní organizace.*“

Ovšem u otázky, která se ptala na to, kde vidí nedostatky nebo co by potřebovali, aby zaměstnávání osob s mentálním postižením bylo ještě lepší, výsledky ukazují, že respondenti by potřebovali vyšší dotace od státu na asistence, které by jim pak umožnily zaměstnávat více osob. Respondenti R2 a R3 se také shodli na tom, že k efektivnějšímu, již zmíněnému zaměstnávání, by přispěl lepší postoj státu i okolí, R2 uvádí: „*No určitě bych brala to, kdyby stát se k tomu stavěl trošku jinak, ale ono to není jenom o státu jo. Ono je to aji o lidech tady kolem nás, protože ne všichni jsou tady těm lidem naklonění.*“

Další otázkou je otázka č. 12, která zněla: „*Spatřujete v zaměstnávání osob s mentálním postižením nějaké překážky? Pokud ano, jaké?*“ Odpovědi jsou seskupeny v následující tabulce č. 14.

Tabulka č. 14 Překážky v zaměstnávání osob s mentálním postižením

Respondent	Překážky
R1	omezování ze strany rodiny
R2	omezování ze strany rodiny, překážky ze strany zaměstnance
R3	nalezení vhodné práce
R4	špatná domluva, těžká spolupráce
R5	nalezení vhodné práce, předsudky okolí
R6	nespátřuje překážky
R7	nespátřuje překážky

Zdroj: vlastní, 2016

Cílem otázky č. 12 bylo zjistit, zda se tito zaměstnavatelé osob s mentálním postižením při jejich zaměstnávání setkávají s nějakými překážkami. Respondenti R6

a R7 se s žádnými překážkami prozatím nesetkali. Respondenti R3 a R5 vidí jako nejtěžší nalézt pro své zaměstnance vhodnou práci, která jim bude vyhovovat, a budou schopni plnit si své pracovní povinnosti, R5 uvádí: „*Nejtěžší je opravdu vyhledat tu adekvátní práci, třeba já mám pocit, že ta naše společnost je taková jakoby hodně na ten výkon orientovaná jo, ale jako proč, to není potřeba.*“ K tomu R5 přidává, že jejich zaměstnávání komplikují předsudky z okolí. Na to navazují respondenti R1 a R2, kteří se potýkají s překážkami ze strany rodiny, R1 uvádí: „*Překážky ta rodina jo, že je blokuje jako ona. Že kolikrát je třeba i shazují, že na to nemají. A není to pravda.*“ Rodina často své dítě omlouvá, podceňuje a dělá všechno za své dítě a to se odvíjí i v pracovním procesu. S tím souvisí i překážky ze strany zaměstnance, které uvádí R2, a má tím namysli to, že tito zaměstnavatelé často zneužívají pomoci jiných lidí. R4 jako největší překážku uvádí, že s těmito lidmi je těžká spolupráce, která se odvíjí od špatné komunikace a od toho, že je třeba neustálý dohled, R4: „*No v tom, že se s nimi nedomluvíte. Anebo se domluvíte, ale neplatí to. Je s nimi těžká spolupráce. A hlavně to vidím v tom, že tam chybí dohled. Nevíte, co vymyslí.*“

Předposlední otázka, která spadá do této kategorie otázek, je otázka č. 13 ve znění: „*Spatřujete naopak v zaměstnávání osob s mentálním postižením i nějaká pozitiva? Pokud ano, jaká?*“ Odpovědi jsou znázorněny v tabulce č. 15.

Tabulka č. 15 Pozitiva v zaměstnávání osob s mentálním postižením

Respondent	Pozitiva
R1	pozitivní naladění
R2	pozitivní naladění
R3	integrace osob s mentálním postižením do společnosti
R4	pravidelná a smysluplná práce
R5	integrace osob s mentálním postižením do společnosti
R6	příjem, pravidelná a smysluplná práce
R7	příjemný kolektiv, výjimečnost

Zdroj: vlastní, 2016

Cílem otázky č. 13 bylo zjistit, zda zaměstnavatelé spatřují v zaměstnávání osob s mentálním postižením i nějaká pozitiva. Z výsledků uvedených v tabulce č. 14 lze shrnout, že jako pozitiva respondenti (R1, R2, R7) uvádějí to, že tito zaměstnanci jsou velmi příjemní, dobře se s nimi pracuje. Např. R1 uvádí: „*Tak jsou určitě jakoby takový pozitivně naladěni, že si ze všeho nedělají jako starost. Jsou takoví veselí.*“ A přínos respondenti (R3, R4, R5 a R6) spatřují v tom, že pomáhají těmto osobám začlenit se do společnosti a poskytnout jim tak pravidelný příjem, pravidelnou a smysluplnou práci. Např. R3 uvádí: „*No tak určitě, protože jako nemůžeme vyčleňovat jakoby z kolektivu nebo takhle jako tady tyhle lidi... Jako určitě pozitiva, abychom si zvykli, že tady ty lidi i takovýhle jsou.*“ R6 uvádí: „*No pozitiva... my to máme jako jednoznačně postavený z hlediska toho klienta, takže pozitivem pro něj je příjem, pozitivem pro něj je nějaká pravidelná, smysluplná činnost, která mu trošičku potvrdí takovou jakoby v uvozovkách, nebo v uvozovkách... prostě takovou normalitu to, že prostě je schopný fungovat, jakoby běžná populace.*“

Poslední otázka této kategorie, otázka č. 14, která zněla: „*Jaké je pracovní klima na pracovišti a jak ostatní zaměstnanci přistupují k zaměstnancům s mentálním postižením? Spatřujete ve spolupráci nějaké problémy nebo naopak přináší spolupráce nějaká pozitiva? Můžete uvést příklad, v čem problémy nebo naopak pozitiva spatřujete?*“ Odpovědi jsou uspořádány v tabulce č. 16.

Cílem otázky č. 14 bylo zjistit od respondentů, jaké je pracovní klima a zda musí řešit nějaké problémy, které vyplývají z toho, že zaměstnávají osoby s mentálním postižením. Výsledky uvedené v tabulce č. 16 ukazují, že na pracovištích převládá přátelská atmosféra, a na svém pracovišti respondenti nespátřují žádné problémy. Naopak ostatní zaměstnanci jsou ochotní, tolerantní a svým kolegům s mentálním postižením pomáhají. Například R2 uvádí: „*Já si myslím, že ty rozdíly tam nejsou, že ty děcka si tady tak padly jakoby do oka, navzájem si pomáhají.*“ R5 uvádí: „*Já v tom nevidím prostě nějaký problém. A neslyšela jsem, nezažila jsem, že by u nás ve firmě někdo nechtěl pracovat třeba proto, že jsou tady mentálně postižení.*“

Tabulka č. 16 Pracovní klima na pracovišti a jeho pozitiva či negativa

Respondent	Pracovní klima
R1	přátelská atmosféra
R2	přátelská atmosféra
R3	přátelská atmosféra
R4	přátelská atmosféra
R5	přátelská atmosféra
R6	přátelská atmosféra
R7	přátelská atmosféra

Zdroj: vlastní, 2016

4. Využívané formy podpory při zaměstnávání osob s mentálním postižením

Poslední kategorie je tvořena třemi posledními otázkami, které se vztahují k tématice využívání podpory při zaměstnávání osob s mentálním postižením, a to jak z hlediska toho, jakou podporu zaměstnavatelé poskytují svým zaměstnancům s mentálním postižením, tak také jakou podporu využívají sami zaměstnanci. První otázka této kategorie se týká forem plnění povinného podílu zaměstnávání osob se zdravotním postižením a otázka č. 15 zněla: *„Využíváte i jinou formu plnění povinného podílu mimo zaměstnávání osob s mentálním postižením? Např. odebíráte výrobky od jiné firmy, která zaměstnává osoby se zdravotním postižením? Pokud ano, co Vás vede k této kombinaci? Naopak, z jakého důvodu formy nekombinujete?“* Odpovědi jsou uvedeny v následující tabulce č. 17.

Cílem otázky č. 15 bylo zjistit, zda zaměstnavatelé využívají i jiné formy pro plnění povinného podílu. Z výsledků výzkumu vyplývá, že zaměstnavatelé formy spíše nekombinují. Důvodem, proč tyto formy nekombinují je to, že oni sami jsou poskytovatelé náhradního plnění (R4, R5). R1 uvádí, že tyto možnosti nekombinuje kvůli naplněné kapacitě a nepotřebuje využívat jiné formy, R1: *„My to nekombinujeme, protože máme dostatečnou kapacitu, takže to nepotřebujeme.“* Respondent R2 uvádí, že tyto formy nekombinuje z finančních důvodů, které to nedovolují, R2: *„No ráda bych to*

kombinovala, ale vzhledem k finanční situaci tak v žádném případě no. Nešlo by to. Neutáhli bysme to.“ Respondenti R3 a R7 využívají i jiné formy a to konkrétně odebírání výrobků od jiného zaměstnavatele, který zaměstnává více než 50 % osob se zdravotním postižením, R3: *“Odebíráme vlastně teda taky výrobky od jiné firmy, ať je to kartonařina nebo pracovní oděvy jo nebo takhle.”*

Tabulka č. 17 Jiné formy plnění povinného podílu

Respondent	Jiné formy plnění povinného podílu
R1	žádné
R2	žádné
R3	odebírání výrobků
R4	žádné
R5	žádné
R6	žádné
R7	odebírání výrobků

Zdroj: vlastní, 2016

Předposlední otázka č. 16 zněla: *„Jaká podpora je Vaším zaměstnancům s mentálním postižením na pracovišti poskytována? Např. mají upravené pracovní prostředí, pracovní dobu, využívají osobní asistence apod.?”* Odpovědi obsahuje tabulka č. 18.

Cílem otázky č. 16 bylo zjistit, jaká podpora je poskytována osobám s mentálním postižením na pracovišti. Respondent R2 žádnou podporu svým zaměstnancům neposkytuje, R2 uvádí: *„No, nemají. Nemají žádný takovýhle výhody, nic. Prostě jedou tak jak ti zdraví. Třeba pomaleji, ale jedou.”* Kromě R2 poskytují ostatní respondenti svým zaměstnancům podporu ve formě zkrácené pracovní doby a je poskytována osobní asistence či přidělení jiného zaměstnanec, který zaměstnanci s mentálním postižením poskytuje pomoc, R4 uvádí: *„Podpora od zaměstnanců, ženský ji měly na starost, víc se o ni staraly. Měla zkrácenou pracovní dobu na čtyři hodiny.”*

Tabulka č. 18 Podpora poskytovaná zaměstnancům s mentálním postižením

Respondent	Podpora pro zaměstnance
R1	upravená pracovní doba, osobní asistence
R2	žádná
R3	upravená pracovní doba, podpora od jiného zaměstnance
R4	upravená pracovní doba, podpora od jiného zaměstnance
R5	upravená pracovní doba, podpora od jiného zaměstnance
R6	upravená pracovní doba, osobní asistence
R7	upravená pracovní doba, osobní asistence

Zdroj: vlastní, 2016

Poslední otázkou rozhovoru a zároveň této kategorie byla otázka č. 17, která zněla: „Využíváte také peněžní formy podpory od státu? Např. příspěvek na podporu zaměstnávání osob se zdravotním postižením, příspěvek na zřízení chráněného pracovního místa, na jeho provoz, na chráněnou pracovní dílnu apod. Na co konkrétně tyto příspěvky využíváte? Pokud jej nevyužíváte tak z jakého důvodu?“ Odpovědi jsou znázorněny v tabulce č. 19.

Tabulka č. 19 Formy peněžní podpory

Respondent	Formy peněžní podpory
R1	příspěvek na podporu zaměstnávání osob se zdravotním postižením, projekty
R2	příspěvek na podporu zaměstnávání osob se zdravotním postižením
R3	žádné
R4	příspěvek na podporu zaměstnávání osob se zdravotním postižením
R5	příspěvek na podporu zaměstnávání osob se zdravotním postižením, příspěvek na zřízení chráněného pracovního místa
R6	příspěvek na zřízení chráněného pracovního místa
R7	žádné

Zdroj: vlastní, 2016

Cílem otázky č. 17 bylo zjistit, jaké formy peněžní podpory zaměstnavatelé osob s mentálním postižením využívají. Z odpovědí znázorněných v tabulce č. 19 je zřejmé, že kromě respondentů R3 a R7 všichni nějaké finanční podpory využívají. R3 nevěděl přesně, proč tyto příspěvky nevyužívají, protože to není v jeho kompetenci, R7 tyto příspěvky nevyužívá z toho důvodu, že jsou sociálně terapeutickou dílnou, R7 uvádí: *„Nevyužíváme, protože my jsme ta sociálně terapeutická dílna, tak v podstatě jejich mzdy jdou z rozpočtu jakoby organizace.“*

Respondenti R1, R2, R4 a R5 využívají příspěvek na podporu zaměstnávání osob se zdravotním postižením podle § 78 dle zákona o zaměstnanosti č. 435/2004 Sb., a tento příspěvek využívají na mzdy pro tyto zaměstnance. Např. R1 uvádí: *„Využíváme ten příspěvek, jak je paragraf 78 zaměstnávání lidí s handicapem, jelikož máme 50 % a to je jedinej příspěvek, co využíváme, protože teďka jak jste říkala ty další příspěvky na vymezení toho pracovního místa, tak na to jsem se zrovna nedávno byla ptát a tam, že se to nesmí kombinovat a oni už teďka dávají jakoby jenom příspěvek do výše 80 000 a musíte tam mít zaměstnaný lidi prostě z úřadu práce po dobu půl roku a po tu dobu oni nemůžou vlastně kombinovat jinej příspěvek.“* Respondenti (R5, R6) využívají také příspěvek na zřízení chráněného pracovního místa, který využívají na vybavení pracoviště nebo mzdy zaměstnanců. R6 uvádí: *„Máme příspěvky na chráněná pracovní místa a využíváme je na mzdy zaměstnanců. Ten příspěvek pokryje pětasedmdesát procent té mzdy, takže beze zbytku jdou do mezd.“*

Na začátku práce byly stanoveny dvě výzkumné otázky, které je nyní možné zodpovědět. Výzkumná otázka č. 1: *„Jaké jsou charakteristiky ekonomických subjektů, které zaměstnávají a zřizují místa pro osoby s mentálním postižením? Za ekonomické subjekty jsou považovány veškeré právnické a fyzické osoby, které mohou zaměstnávat osoby s mentálním postižením.“* Jak ukazují výsledky, tak není rozhodující, zda se jedná o organizace státní či nestátní apod. Mezi respondenty byly zastoupeny jak neziskové tak ziskové organizace a také státní i nestátní. Jedná o organizace, které se zaměřují na péči osoby s mentálním postižením, ale zastoupení mají i organizace, které se zaměřují například na výrobu plastů pro domácnost nebo zemědělskou výrobu. Pro tyto

zaměstnavatele je charakteristické, že pracovní uplatnění těmto osobám poskytují na pozici pomocných prací. Nezáleží ani na tom, zda se jedná o velké či malé organizace, protože mezi respondenty byly zastoupeny organizace, jejichž celkový počet zaměstnanců se pohybuje od 3 do 100. Výsledky výzkumu můžeme tedy shrnout tak, že pro to aby zaměstnavatelé mohli zaměstnávat osoby s mentálním postižením, není rozhodující, o jaký typ organizace se jedná.

Výzkumná otázka č. 2 zněla: „*Jaké jsou problémy z pohledu zaměstnavatelů při zaměstnávání osob s mentálním postižením?*“ Z výzkumu jsou patrné 3 hlavní problémy, se kterými se zaměstnavatelé potýkají. Za první problém spatřují již několikrát zmíněnou nedostatečnou podporu od státu, zejména se jedná o podporu finanční. Další výrazný problém nachází v tom, že intaktní společnost je stále plná předsudků k těmto osobám, které se promítají do neúspěšné pracovní integrace těchto osob. V neposlední řadě shledávají problém takový, že pracovní trh je velmi zaměřený na výkon a zisk a zde se špatně hledají či utvářejí pracovní místa pro tyto osoby.

7 Diskuze

Výsledky výzkumu této práce ukazují, že zaměstnavateli osob s mentálním postižením jsou organizace státní i nestátní a objevují se mezi nimi neziskové i ziskové organizace, i když je to pro ziskové organizace finančně náročnější. To dokládá respondent R4, kdy se jednalo právě o organizaci ziskovou, která má přibližně dvacet zaměstnanců. Z výpovědí a zkušeností R4 vyplynulo, že pro ziskovou organizaci, především o tak malém celkovém počtu zaměstnanců, je finančně velmi náročné zaměstnávat osobu, která nevykonává výdělečnou činnost. Z výzkumu bylo dále zjištěno, že kromě dvou respondentů (R3 a R4) organizace zaměřují svou činnost především na zaměstnávání osob s mentálním postižením. Z těchto výsledků usuzují, že pracovní integrace osob s mentálním postižením v Kraji Vysočina není příliš uspokojivá, protože tito lidé jsou zaměstnáni v rámci organizací, které se jim věnují a nedostanou se tak do zcela intaktního pracovního prostředí a pracovní integrace zde dle mého usouzení není naplněna na 100 %. Na tento problém poukazuje také Hublar (2013), který tvrdí, že pracovní uplatnění osob s mentálním postižením často začíná i končí v pobytových zařízeních sociálních služeb (viz kapitola č. 3) Na druhou stranu výzkum prokázal, že zaměstnanci s mentálním postižením se cítí v pracovním kolektivu dobře, ve všech zařízeních panuje pozitivní až přátelské pracovní klima, které nejspíše pramení z toho, že zaměstnavatelé tyto osoby popisují jako velmi pozitivně naladěné a přátelské. V tom také spatřují jedno z pozitiv, proč zaměstnávat osoby s mentálním postižením.

Další část výzkumného šetření byla věnována tomu, jaké mají zaměstnanci mentální postižení a za jakých okolností jsou tyto osoby zaměstnány. Výsledky poukazují, že stupeň mentálního postižení pro zaměstnavatele vůbec není rozhodující, a dokonce se ho ani nedozvědí. Rozhodující je pro zaměstnavatele to, zda jsou tyto osoby schopné dodržovat pracovní návyky, zásady práce a zda jsou alespoň trochu samostatní. Výsledky výzkumu dále poukazují na to, že osoby s mentálním postižením své pracovní uplatnění nejčastěji nachází na pozici pomocných prací a korespondují

tedy s tvrzením Bartoňové, Bazalové, Pipekové (2007), které se nachází v kapitole č. 3, která pojednává o zaměstnávání osob s mentálním postižením. Stejně lze souhlasit s Hublarem (2013), že pro osoby s mentálním postižením jsou vhodné pravidelné a stereotypní činnosti, které jsou založené na stálém opakování, které je pro ně velmi důležité (viz kapitola č. 3).

Pro respondenty není rozhodující, jaký stupeň mentálního postižení osoby mají ani jakého vzdělání dosáhly. Nicméně dle mého názoru je vzdělání pro tyto osoby velmi důležité, především pokud se osoby mohou vzdělávat na některém vhodném typu střední školy (viz kapitola č. 2), protože již zde si můžou osvědčit jisté pracovní návyky, které respondenti po uchazečích o zaměstnání požadují. Pokud není pro osobu s mentálním postižením vhodné absolvovat střední školu, potom vidím velký potenciál v tzv. zácvikových kurzech (viz kapitola č. 2 a také viz kapitola č. 3).

Výsledky prokazují, že zaměstnávání osob s mentálním postižením je pro respondenty přínosné, ale je také velmi náročné, protože vyžaduje stálou kontrolu a je třeba respektovat, to, že tyto osoby jsou velmi specifickou skupinou. Výsledky se tedy opět shodují s poznatky uvedenými v teorii (viz kapitola č. 1.2). Specifika, jako je např. snížená paměť, snížená pozornost, konkrétní myšlení, závislost na jiných lidech apod., ztěžují proces jejich zaměstnávání a v jejich důsledku pro osoby s mentálním postižením vznikají podpůrná opatření. Respondenti v rozhovorech uvedli, že jejich zaměstnanci pracují na zkrácené pracovní úvazky právě z toho důvodu, že neudrží dlouho pozornost a jsou rychle unavitelní. Druhá podpora, která je jim na pracovišti poskytována, je osobní asistence či podpora od jiného zaměstnance, která pramení z potřebné neustálé kontroly.

Zaměstnávání osob s mentálním postižením, celkově osob se zdravotním postižením, je dle poznatků uvedených v teorii (viz kapitola č. 3) spojeno s vysokou nezaměstnaností a tyto osoby tak spadají do rizikové skupiny na trhu práce, což se také ve výzkumu potvrdilo. Dundelová (viz kapitola č. 3) uvádí, že je pro tyto osoby těžké uplatnit se na trhu práce, ale zajímavý je výsledek výzkumu, kdy respondenti R5 a R6 uvádí, že již dlouho shání osobu se zdravotním postižením na chráněné pracovní místo a nemohou takovou osobu sehnat, protože je po těchto osobách nyní velká poptávka.

Otázkou ale zůstává, zda tyto osoby opravdu nejsou anebo nemají zájem být zaměstnáni. Já se přikláním ke druhé variantě, protože statistiky úřadu práce platné k 31. lednu 2016⁷ ukazují, že počet volných pracovních míst pro osoby se zdravotním postižením v Kraji Vysočina činí 385 volných míst. V porovnání s tím, že dle stejných statistik úřadu práce činí počet uchazečů se zdravotním postižením o zaměstnání 3 565 osob, mi přijde nepravděpodobné, že by byl trh tolik vyčerpán. Ovšem otázkou je, kolik osob z těchto uchazečů splňuje podmínky pro zaměstnání a kolik osob z tohoto celkového počtu činí osoby s mentálním postižením. Zámečnicková (2004, viz kapitola č. 3) uvádí, že se nízká zaměstnanost mezi osobami se zdravotním postižením vyskytuje z důvodu nedostatečné kvalifikace a nedostatečného vzdělání. Z výsledků prováděného výzkumu, který však není reprezentativní, toto tvrzení není stoprocentní, protože zaměstnavatelé, kteří byli mými respondenty, uvádějí, že pro ně vzdělání není důležité. Na základě těchto výsledků si dovoluji s tvrzením, které uvádí Zámečnicková nesouhlasit. A to z toho důvodu, že v případě osob s mentálním postižením, které z větší části vykonávají pomocné práce, není vzdělání tak rozhodující. Zaměstnavatelé jako největší překážky při zaměstnávání osob s mentálním postižením spatřují to, že je s nimi těžká spolupráce, která opět pramení již ze zmíněných specifík osob s mentálním postižením (viz kapitol č. 2.1) a také z předsudků okolí a někdy i z jejich vlastní rodiny.

Respondenti pro lepší zaměstnávání osob s mentálním postižením dle výzkumu požadují lepší finanční podporu od státu. Kromě příspěvků, které stát poskytuje (viz kapitola č. 3.1) a zaměstnavatelé je využívají, by navíc uvítali příspěvky na asistence pro své zaměstnance.

Jak ukazují výsledky, motivací zaměstnavatelů pro zaměstnávání těchto osob je snaha pomoci těmto lidem, která pramení buď z poslání organizace, z vlastní zkušenosti, anebo z osobního přesvědčení. Pomoc spočívá v tom, že jim chtějí zabezpečit jednu ze základních potřeb člověka, zabezpečit jim pravidelný finanční příjem, zprostředkovat sociální vztahy s intaktní společností, tedy osoby s mentálním postižením integrovat do společnosti a naplnit jim díky zaměstnávání ostatní potřeby,

⁷ Statistiky nezaměstnanosti. *Úřad práce* [online]. [cit. 2016-03-24]. Dostupné z: <http://portal.mpsv.cz/sz/stat/nz/mes>

které jsou popsány v kapitole 3. Takové chování, které je konané ve prospěch druhých a přináší užitek jiným, se nazývá prosociální nebo pomáhající chování (Slaměník, Janoušek, 2008).

Na závěr je nutné zmínit, že práce byla limitována tím, že výzkumný vzorek nezastoupil všechny možné respondenty a vzhledem ke zvolenému typu sběru dat mohou být výsledky nepřesné z důvodu nevhodně formulovaných otázek či omezenou možností doptávat se.

Závěr

Téma práce jsem si vybrala z toho důvodu, abych zjistila, jakou možnost uplatnit se na trhu práce mají osoby s mentálním postižením, a chtěla jsem intaktní společnost seznámit s tím, že i osoby s mentálním postižením mohou být spolehlivými a produktivními zaměstnanci.

Teoretická část byla z větší části zaměřena na problematiku samotného mentálního postižení, tedy na jeho definici a nejednotnou terminologii, která se potýká s nejasností mezi pojmy mentální postižení a mentální retardace. Kapitola pokračovala zmínkou o klasifikaci mentální retardace dle stupňů mentálního postižení, dále o etiologii a v závěru kapitoly byla popsána specifika osob s mentálním postižením. V druhé kapitole bylo pojednáno o možnostech vzdělávání těchto osob, pozornost byla věnována také integraci a inkluzi a o velmi důležitých profesích, které se ve vzdělávání osob s mentálním postižením uplatňují, tedy o speciálním pedagogovi a asistentovi pedagoga. Poslední část byla věnována zaměstnávání těchto osob, popsáno bylo související legislativní ukotvení a možnosti pracovního uplatnění, které se osobám s mentálním postižením naskytují.

V praktické části byl realizován kvalitativní výzkum na základě řízených rozhovorů s otevřenými otázkami. Výzkumný vzorek tvořilo sedm zaměstnavatelů osob s mentálním postižením z Kraje Vysočina. Cílem práce bylo přiblížit problematiku zaměstnávání osob s mentálním postižením z pohledu zaměstnavatelů a přínosem práce byl také souhrnný aktuální seznam zaměstnavatelů osob s mentálním postižením v Kraji Vysočina (viz příloha č. 4).

Využití práce v praxi spatřuji v tom, že zde mohou zaměstnavatelé najít inspiraci, rady a tipy, jak začít osoby s mentálním postižením zaměstnávat nebo jak jejich zaměstnávání zkvalitnit. Práce tak může být dobrým inspirujícím materiálem, jak pro zaměstnavatele, kteří tyto osoby zaměstnávají, tak i pro ty zaměstnavatele, kteří je nezaměstnávají. Navazující práce by se mohla zabývat zaměstnavateli v Kraji Vysočina, kteří tyto osoby nezaměstnávají a zjistit, z jakého důvodu je nezaměstnávají a výsledky

porovnat a usoudit, jak přispět k tomu, aby více osob s mentálním postižením našlo zaměstnání.

Vzhledem k tomu, že se problematice mentálního postižení věnuje spousta odborníků, kteří vydávají své odborné publikace, neměla jsem při zpracování této práce problémy s nedostatkem literatury.

Seznam použitých zdrojů

Knižní zdroje

BARTOŇOVÁ, Miroslava a Marie VÍTKOVÁ. Zaměstnávání osob se zdravotním postižením. *Časopis pro teorii a praxi speciální pedagogiky*. 2007, 17(4), s. 262-264. ISSN 1211-2720.

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

BAZALOVÁ, Barbora. *Dítě s mentálním postižením a podpora jeho vývoje*. Praha: Portál, 2014. ISBN 978-80-262-0693-4.

BAZALOVÁ, Barbora. Psychopedie. In: Pipeková, Jarmila et al.. *Kapitoly ze speciální pedagogiky*. 3., přeprac. a rozš. vyd. Brno: Paido, 2010. ISBN 978-80-7315-198-0.

BENDO VÁ, Petra a Pavel ZIKL. *Dítě s mentálním postižením ve škole*. Praha: Grada, 2011. ISBN 978-80-247-3854-3.

BUCHTOVÁ, B., ŠMAJS, J. a Z. BOLELOUCKÝ. *Nezaměstnanost*. 2., přeprac. a aktualiz. vyd. Praha: Grada, 2013. ISBN 978-80-247-4282-3.

ČERNÁ, Marie et al.. *Česká psychopedie: speciální pedagogika osob s mentálním postižením*. Praha: Karolinum, 2008. ISBN 978-80-246-1565-3.

DOLEJŠÍ, Mojmír. *K otázkám psychologie mentální retardace*. Praha: Avicenum, 1973.

DOLEŽEL, Rudolf a Marie VÍTKOVÁ. *Zaměstnávání osob se zdravotním postižením: příručka pro zaměstnavatele k projektu OPR LZ 3.1. "Aktivizační a vzdělávací centrum"*. Brno: Paido, 2007. ISBN 978-80-7315-143-0.

DUNDELOVÁ, Jana. *Aplikovaná sociální psychologie*. 2., přeprac. vyd. Brno: Mendelova univerzita, 2012. ISBN 978-80-7375-665-9.

FRANIOK, Petr. *Vzdělávání osob s mentálním postižením: (inkluzivní vzdělávání s přihlédnutím k žákům s mentálním postižením)*. Vyd. 3., dopl. Ostrava: Ostravská univerzita v Ostravě, Pedagogická fakulta, 2008. ISBN 978-80-7368-622-2.

HARTL, Pavel a Helena HARTLOVÁ. *Velký psychologický slovník*. 4. vyd. Praha: Portál, 2010. ISBN 978-80-7367-686-5.

HENDL, Jan. *Kvalitativní výzkum: základní teorie, metody a aplikace*. 3. vyd. Praha: Portál, 2012. ISBN 978-80-262-0219-6.

HUBLAR, Jaromír. Pracovní uplatnění lidí se zdravotním postižením jako nedílná součást jejich integrace. *Časopis pro teorii a praxi speciální pedagogiky*. 2013, 23(2), s. 143-151. ISSN 1211-2720.

JANDERKOVÁ, Dita. *Speciální pedagogika*. Brno: Mendelova univerzita, 2011. ISBN 978-80-7375-501-0.

ŠAFROVÁ, Alena. Školní speciální pedagog. In: KNOTOVÁ, Dana et al. *Školní poradenství*. Praha: Grada, 2014. ISBN 978-80-247-4502-2.

KREJČÍŘOVÁ, Olga et al. *Kapitoly ze speciální pedagogiky*. Praha: Eteria, 2002. ISBN 80-238-8729-7.

KREJČÍŘOVÁ, Olga. Speciální pedagogika mentálně retardovaných. In: RENOTIÉROVÁ, Marie a Libuše LUDÍKOVÁ et al. *Speciální pedagogika*. 4. vyd. Olomouc: Univerzita Palackého, 2006. ISBN 80-244-1475-9.

Mezinárodní statistická klasifikace nemocí a přidružených zdravotních problémů: MKN-10: desátá revize: aktualizovaná druhá verze k 1. 4. 2014. 2., aktualiz. vyd. Praha: Bomton Agency, 2008. ISBN 978-80-904259-0-3.

MIOVSKÝ, Michal. *Kvalitativní přístup a metody v psychologickém výzkumu*. Praha: Grada Publishing, 2006. ISBN 80-247-1362-4.

PETRÁŠ, Petr. Smyslová percepce. In: VALENTA, M., J. MICHALÍK a M. LEČBYCH et al. *Mentální postižení: v pedagogickém, psychologickém a sociálně-právním kontextu*. Praha: Grada, 2012. ISBN 978-80-247-3829-1.

PIPEKOVÁ, Jarmila et al. *Kapitoly ze speciální pedagogiky*. 3., přeprac. a rozš. vyd. Brno: Paido, 2010. ISBN 978-80-7315-198-0.

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

PIPEKOVÁ, Jarmila a Marie Vítková et al. *Od edukace k sociální inkluzi osob se zdravotním postižením se zaměřením na mentální postižení: From education to social inclusion of people with health disabilities with focus on intellectual disabilities*. 2. upravené vydání. Brno: Masarykova univerzita, 2014. ISBN 978-80-210-7689-1.

PRŮCHA, Jan a Jaroslav VETEŠKA. *Andragogický slovník*. Praha: Grada, 2012. ISBN 978-80-247-3960-1.

PRŮCHA, J., E. WALTEROVÁ aj. MAREŠ. *Pedagogický slovník*. 6., aktualiz. a rozš. vyd. Praha: Portál, 2009. ISBN 978-80-7367-647-6.

ŘEHULKA, Evžen. Psychologická východiska se zřetelem na otázky mentálního postižení. In: PIPEKOVÁ, Jarmila a Marie Vítková et al. *Od edukace k sociální inkluzi osob se zdravotním postižením se zaměřením na mentální postižení: From education to social inclusion of people with health disabilities with focus on intellectual disabilities*. 2. upravené vydání. Brno: Masarykova univerzita, 2014. ISBN 978-80-210-7689-1.

ŘÍČAN, Pavel. *Psychologie osobnosti: obor v pohybu*. Vyd. 5., rozš. Praha: Grada, 2007. ISBN 978-80-247-1174-4.

SLAMĚNÍK, Ivan a Jaromír JANOUŠEK. Prosociální chování. In: VÝROST, Jozef a Ivan SLAMĚNÍK. *Sociální psychologie*. 2., přeprac. a rozš. vyd. Praha: Grada, 2008. ISBN 978-80-247-1428-8.

SLOWÍK, Josef. *Speciální pedagogika*. Praha: Grada, 2007. ISBN 978-80-247-1733-3.

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

ŠVARCOVÁ, Iva. *Mentální retardace: vzdělávání, výchova, sociální péče*. Vyd. 4., přeprac. Praha: Portál, 2011. ISBN 978-80-7367-889-0.

ŠVARŤÍČEK, Roman a Klára ŠEĐOVÁ et al. *Kvalitativní výzkum v pedagogických vědách*. Vyd. 2. Praha: Portál, 2014. ISBN 978-80-262-0644-6.

TEPLÁ, Marta a Hana ŠMEJKALOVÁ. *Základní informace k zajišťování asistenta pedagoga do třídy, v níž je vzděláván žák nebo žáci se zdravotním postižením*. Vyd. 2. Praha: Institut pedagogicko – psychologického poradenství ČR, 2010. ISBN 978-80-86856-66-7.

UZLOVÁ, Iva. *Asistence lidem s postižením a znevýhodněním: praktický průvodce pro osobní a pedagogické asistenty*. Praha: Portál, 2010. ISBN 978-80-7367-764-0.

VALENTA, Milan a Oldřich MÜLLER et al. *Psychopedie*. 3., dopl. a uprav. vyd. Praha: Parta, 2007. ISBN 978-80-7320-099-2.

VALENTA, Milan et al. *Přehled speciální pedagogiky: rámcové kompendium oboru*. Praha: Portál, 2014. ISBN 978-80-262-0602-6.

VALENTA Milan. Edukace osob s mentálním postižením. In: VALENTA, M., J. MICHALÍK a M. LEČBYCH et al. *Mentální postižení: v pedagogickém, psychologickém a sociálně-právním kontextu*. Praha: Grada, 2012a. ISBN 978-80-247-3829-1.

VALENTA Milan. Koncept mentálního postižení a terminologie. In: VALENTA, Milan, Jan MICHALÍK a Martin LEČBYCH et al. *Mentální postižení: v pedagogickém, psychologickém a sociálně-právním kontextu*. Praha: Grada, 2012b, 349 s. ISBN 978-80-247-3829-1.

VAŠEK, Štefan. *Špeciálná pedagogika: Terminologický a výkladový slovník*. Bratislava: SPN 1994.

VÍTKOVÁ, Marie. *Integrativní speciální pedagogika: integrace školní a sociální*. 2. rozš. a přeprac. vyd. Brno: Paido, 2004. ISBN 80-7315-071-9.

ZÁMĚČNÍKOVÁ, Dana. Profesionální orientace a možnosti uplatnění osob se zdravotním postižením. In: VÍTKOVÁ, Marie. *Otázky speciálně pedagogického poradenství: základy, teorie, praxe: učební text k projektu "Integrované poradenství pro znevýhodněné osoby na trhu práce v kontextu národní a evropské spolupráce."* Vyd. 2. Brno: MSD, 2004. ISBN 80-86633-23-3.

Internetové zdroje

Osobní asistence. *Rytmus o.s.* [online]. 2009 [cit. 2015-12-12]. Dostupné z: http://www.rytmus.org/osobni_asistence_

Zpravodaj MŠMT k novinkám ve vzdělávání: Společné vzdělávání [PDF]. Oddělení vnějších vztahů a komunikace MŠMT, 2015, 1(2) [cit. 2016-03-19]. Dostupné z: <http://www.msmt.cz/ministerstvo/novinar/msmt-vydava-druhe-cislo-zpravodaje-na-tema-spolecne>

Legislativní dokumenty

Nařízení vlády č. 211 ze dne 31. května 2010 o soustavě oborů vzdělání v základním, středním a vyšším odborném vzdělání. In: *Sbírka zákonů České republiky*. 30. června 2010. Částka 71, s. 2410-2468. ISSN 1211-1244.

Usnesení předsednictva České národní rady ze dne 16. prosince 1992 o vyhlášení Listiny základních práv a svobod jako součásti ústavního pořádku České republiky. In: *Sbírka zákonů České republiky*. 28. prosince 1992. Částka 1. Dostupné z: <http://www.psp.cz/docs/laws/listina.html>

Vyhláška č. 27 ze dne 21. ledna 2016 o vzdělávání žáků se speciálními vzdělávacími potřebami žáků nadaných. In: *Sbírka zákonů České republiky*. 28. ledna 2016. Částka 10, s. 234–312. ISSN 1211-1244.

Vyhláška č. 72 ze dne 9. února 2005 o poskytování poradenských služeb ve školách a školských poradenských zařízeních. In: *Sbírka zákonů České republiky*. 17. února 2005. Částka 20, s. 490–502. ISSN 1211-1244.

Vyhláška č. 73 ze dne 9. února 2005 o vzdělávání dětí, žáků a studentů se speciálními vzdělávacími potřebami a dětí, žáků a studentů mimořádně nadaných. In: *Sbírka zákonů České republiky*. 17. února 2005. Částka 20, s. 503–508. ISSN 1211-1244.

Zákon č. 108 ze dne ze dne 14. března 2006 o sociálních službách. In: *Sbírka zákonů České republiky*. 31. března 2006. Částka 37, s. 1257-1289. ISSN 1211-1244.

Zákon č. 435 ze dne 13. května 2004 o zaměstnanosti. In: *Sbírka zákonů České republiky*. 23. července 2004. Částka 143, s. 8270–8316. ISSN 1211-1244.

Zákon č. 561 ze dne 24. září 2004 o předškolním, základním, středním, vyšším odborném a jiném vzdělávání (školský zákon). In: *Sbírka zákonů České republiky*. 10. listopadu 2004. Částka 190, s. 10262–10324. ISSN 1211-1244.

Zákon č. 563 ze dne ze dne 24. září 2004 o pedagogických pracovnících. In: *Sbírka zákonů České republiky*. 10. listopadu 2004. Částka 190, s. 10333-10345. ISSN 1211-1244.

Seznam tabulek

Tabulka č. 1 Charakteristika výzkumného souboru.....	33
Tabulka č. 2 Typ organizace a doba jejího trvání.....	35
Tabulka č. 3 Činnosti organizace.....	36
Tabulka č. 4 Počet zaměstnanců	37
Tabulka č. 5 Charakteristika respondenta.....	38
Tabulka č. 6 Počet zaměstnanců s mentálním postižením a jejich pracovní pozice.....	40
Tabulka č. 7 Stupeň mentálního postižení jako limitující faktor	41
Tabulka č. 8 Předpoklady pro zaměstnání	43
Tabulka č. 9 Motivace zaměstnavatelů.....	44
Tabulka č. 10 Zkušenosti zaměstnavatelů	44
Tabulka č. 11 Osoby se zdravotním postižením jako riziková skupina na trhu práce....	46
Tabulka č. 12 Doba zaměstnávání osob s mentálním postižením	48
Tabulka č. 13 Posuny v zaměstnávání a návrhy na změny.....	48
Tabulka č. 14 Překážky v zaměstnávání osob s mentálním postižením	49
Tabulka č. 15 Pozitiva v zaměstnávání osob s mentálním postižením.....	50
Tabulka č. 16 Pracovní klima na pracovišti a jeho pozitiva či negativa.....	52
Tabulka č. 17 Jiné formy plnění povinného podílu	53
Tabulka č. 18 Podpora poskytovaná zaměstnancům s mentálním postižením	54
Tabulka č. 19 Formy peněžní podpory	54

Přílohy

Příloha č. 1 – Záznamový arch

Příloha č. 2 – Vzor zaslané e-mailové korespondence

Příloha č. 3 – Přepisy rozhovorů

Příloha č. 4 – Seznam zaměstnavatelů osob s mentálním postižením v kraji Vysočina

Příloha č. 1 – Záznamový arch

A. Představení výzkumu a výzkumníka

Dobrý den,

jmenuji se Petra Křoustková a jsem studentkou 3. ročníku oboru Speciální pedagogika – vychovatelství na Zdravotně sociální fakultě Jihočeské univerzity. Píši bakalářskou práci na téma Integrace osob s mentálním postižením do společnosti a jejich uplatnění na pracovním trhu. Cílem této práce je přiblížit problematiku zaměstnávání osob s mentálním postižením z pohledu zaměstnavatelů v kraji Vysočina.

Rozhovor obsahuje 17 otázek. Jedná se o strukturovaný rozhovor, budu Vám tedy postupně pokládat jednotlivé otázky a poprosím Vás o jejich zodpovězení.

Odpovědi budu zaznamenávat písemně do záznamových archů, které mám před sebou. Pokud budete souhlasit, rozhovory si budu také nahrávat. Při tomto rozhovoru Vám zaručuji anonymitu. Souhlasíte s tím, že tento rozhovor bude nahráván a bude sloužit pouze k účelu mé bakalářské práce?

B. Jádro rozhovoru

1. Mohl/a byste mi představit Vaši organizaci? Např. zda jste státní nebo soukromá organizace a jak dlouho Vaše organizace působí?
2. Mohl/a byste mi popsat, jaký je obor Vaší činnosti?
3. Kolik máte celkem zaměstnanců?
4. Mohl/a byste mi říct něco o sobě? Např. jak dlouho v organizaci působíte a jaká je náplň Vaší činnosti?
5. Celkově jsou osoby se zdravotním postižením považovány za znevýhodněné na trhu práce a tím mezi nimi narůstá i vysoká nezaměstnanost. Jaký je na to Váš názor? Případně v čem spatřujete problém a co si myslíte, že by mohlo vést ke zlepšení situace? (Např. neochota osob se zdravotním postižením pracovat,

špatné pracovní podmínky pro osoby se zdravotním postižením pracovat, nízký plat).

6. Kolik osob s mentálním postižením zaměstnáváte? A na jakých pracovních pozicích jsou tyto osoby zaměstnány?
7. Jaký stupeň mentálního postižení mají Vaši zaměstnanci? Je to pro Vás rozhodující?
8. Jaké předpoklady (znalosti, dovednosti, zkušenosti apod.) musí osoba s mentálním postižením splňovat, aby byla zaměstnána?
9. Jaká je/ byla Vaše motivace pro zaměstnávání osob s mentálním postižením?
10. Jaké jsou Vaše zkušenosti se zaměstnáváním osob s mentálním postižením?
11. Jak dlouho osoby s mentálním postižením zaměstnáváte? Spatřujete v zaměstnávání osob s mentálním postižením nějaké posuny? Co byste uvítali za změny, aby bylo zaměstnávání osob s mentálním postižením ještě na lepší úrovni?
12. Spatřujete v zaměstnávání osob s mentálním postižením nějaké překážky? Pokud ano, jaké?
13. Spatřujete naopak v zaměstnávání osob s mentálním postižením i nějaká pozitiva? Pokud ano, jaká?
14. Jaké je pracovní klima na pracovišti a jak ostatní zaměstnanci přistupují k zaměstnancům s mentálním postižením? Spatřujete ve spolupráci nějaké problémy nebo naopak přináší spolupráce nějaká pozitiva? Můžete uvést příklad, v čem problémy nebo naopak pozitiva spatřujete?
15. Využíváte i jinou formu plnění povinného podílu mimo zaměstnávání osob s mentálním postižením? Např. odebíráte výrobky od jiné firmy, která zaměstnává osoby se zdravotním postižením? Pokud ano, co Vás vede k této kombinaci? Naopak, z jakého důvodu formy nekombinujete?
16. Jaká podpora je vašim zaměstnancům s mentálním postižením na pracovišti poskytována? Např. mají upravené pracovní prostředí, pracovní dobu, využívají osobní asistence apod.?

17. Využíváte také peněžní formy podpory od státu? Např. příspěvek na podporu zaměstnávání osob se zdravotním postižením, příspěvek na zřízení chráněného pracovního místa, na jeho provoz, na chráněnou pracovní dílnu apod. Na co konkrétně tyto příspěvky využíváte? Pokud jej nevyžíváte tak z jakého důvodu?

Příloha č. 2 - Vzor zaslané e-mailové korespondence

Vážená paní magistro,

jmenuji se Petra Křoustková a jsem studentkou 3. ročníku oboru Speciální pedagogika – vychovatelství na Zdravotně sociální fakultě Jihočeské univerzity. Píši bakalářskou práci na téma „*Integrace osob s mentálním postižením do společnosti a jejich uplatnění na pracovním trhu.*“ Cílem této práce je přiblížit problematiku zaměstnávání osob s mentálním postižením z pohledu zaměstnavatelů v kraji Vysočina. V praktické části budu zjišťovat kolik je v tomto kraji zaměstnavatelů, kteří zaměstnávají tyto osoby, a následně s těmito zaměstnavateli budu realizovat strukturované rozhovory.

Chtěla bych Vás touto cestou poprosit o informaci, zda zaměstnáváte tyto osoby a v případě že ano, bych Vás tímto zároveň chtěla požádat, zda Vás mohu později kvůli rozhovoru oslovit, popř. kontaktovat osobu k tomu kompetentní.

Děkuji za Váš čas a předem děkuji za odpověď

Křoustková Petra, Náměšť nad Oslavou

Příloha č. 3 – Přepisy rozhovorů

Rozhovor R1

1. Mohla byste mi představit Vaši organizaci. Například zda jste státní nebo soukromá organizace a jak dlouho Vaše organizace působí?

Takže naše organizace je státní, založila ji paní P. v roce 2008, zaměřujeme se hlavně na zaměstnávání lidí s handicapem, ale zároveň máme i sociální rehabilitaci, takže máme částečně i ehm,...pobíráme sociální jakoby služby, jako příspěvky na sociální službu, ale je to opravdu hodně okrajově. Potom máme dále, jakoby ještě děláme vzdělávání lidí s handicapem, ale to jenom když získáme nějaký evropský projekt jo, tak nám vyšel dvakrát, takže jsme měli vzdělávání baristů, manikúra - pedikúra a teďka si rychle nevybavím ještě na další, ale hlavně jakoby tady ti lidi, co tímto kurzem projdou, jsou proškolení, je to kurz přímo šitý prostě jim na míru, tak potom mají šanci se uplatnit na trhu práce a i u nás mají šanci najít práci, jakoby pracovní smlouvu jim potom můžeme dát. Vlastně barista, tak ty lidi někteří byli vybráni do naší kavárny, kde obsluhují a manikúra – pedikúra, ty už se vlastně tady z toho projektu vytvořila ta provozovna, kde přímo tady ty lidi, ty osoby proškolené byly dvě, tak se věnovaly tady té činnosti.

2. Mohla byste mi popsat, jaký je obor Vaší činnosti?

Ano, to jsem říkala v předchozí otázce. Hlavně, hlavně to je zaměstnávání lidí, osob zdravotně znevýhodněných. To je asi takový nejširší, to děláme nejvíc.

3. Kolik máte celkem zaměstnanců?

Máme zaměstnanců... My jsme rozdělený jakoby na dvě firmy, ještě bych jakoby ze začátku uvedla, trošku rozvedla. Ehm,... jako jsou, je Vrátko občanské sdružení, který teďka přechází, se transformuje na spolek, který má kolem čtyřiceti zaměstnanců. A vlastně tady ty, tady ten spolek, ty vrátka vytvořily ehm vytvořil ještě organizaci Vrátko Třebíč s.r.o. a vlastně v tom s.r.óčku, tak to jsou jakoby už jakoby výdělečnější činnosti, takže pod to spadují už lidi, kteří se v tom občanském sdružení něco naučili a už jsou takový samostatnější a už je to vlastně, vydělávají na sebe jakoby víc peněz, ty provozovny. Tam patří trafiky, kytky a koření. A tam je, ale patnáct zaměstnanců,

odhadem, je to jako takový jakoby od desíti do patnácti, je to takový proměnlivý jo, že prostě se to tak... To stejný je to u toho občanskýho, že je to takový pohyblivý, ale většinou takhle se to točí ty čísla.

4. Mohla byste mi říct něco o sobě? Například jak dlouho v organizaci působíte a jaká je náplň Vaší činnosti?

Takže já už tady v tý organizaci působím myslím, že šestým rokem a začala jsem tady jako osobní asistentka a přešla jsem nebo začínala jsem na těch provozech, který tady prostě máme, tak jsem tam začala jakoby prodávat a pomáhat těm lidem a postupně tak, jak jsme vytvořili vlastně nebo kavárnu nebo jak bych to řekla, že nám prostě vyšla ta kavárna... Takže jsem se svým vzděláním jsem tam dělala asistenci a dostala jsem se potom ještě do kanceláře jako administrativní pracovník, tudíž potom ehm,...myslím, že čtvrtým rokem teďka dělám předsedkyni tady v tom sdružení, takže teďka má činnost, má náplň je ta, že kontroluju vlastně vedoucí těch jednotlivých provozů, těch středisek, přijímám nový zaměstnance, píšu s něma vlastně smlouvu, komunikuji s paní účetní, potom jakoby ještě spolupracuju hodně úzce s paní P., která je vlastně jednatelka těch společností, těch Vrátko Třebíč s.r.o. ... A to je asi tak jako v globálu všechno.

5. Celkově jsou osoby se ZP považovány za znevýhodněné na trhu práce a tím mezi nimi narůstá i vysoká nezaměstnanost. Jaký je na to Váš názor? Případně v čem spatřujete problém a co si myslíte, že by mohlo vést ke zlepšení situace? Například třeba neochota osob se zdravotním postižením pracovat, špatné pracovní podmínky pro osoby se zdravotním postižením, nízký plat.

Myslím, takže určitě jako jsou v určitým rozmezí znevýhodněny v tyto společnosti, tady v tomto směru, protože jsou pomalejší. A vlastně teďka je nějaká podmínka, že ze zákona musí určitá firma, která má pětadvacet zaměstnanců, tak na ten počet musí zaměstnat nějakýho člověka s handicapem. Pokud to neudělá, tak vlastně platí pokuty. Ale když si to jakoby v globálu člověk spočítá, tak pro tu firmu je prostě výhodnější pořád ještě zaplatit tu pokutu, než ehm, než když si spočítá, kolik vydá vlastně za toho člověka s tím handicapem, o kterýho se stejně ještě někdo musí starat. Takže pro ty firmy je prostě lepší zaplatit tu pokutu než se prostě tady zabývat tady těma lidima, proto si myslím, že tady ten problém je. Pokud by zvedli jakoby výši tý pokuty, která by

fakt převýšila tady tyhle ty všechny náklady, tak by se pak jakoby víc zaměstnávalo. Jo, to je můj názor a myslím si, že to je názor lidí, který se v tomhle orientují. Jo, protože fakt ta výkonnost tady těch lidí je hodně, hodně nízká, takže se na tom musí,... jo musí mít ten člověk u sebe prostě někoho, kdo se o něj bude starat, nějakýho asistenta. Jo nebo aspoň musí mu říkat a ukázat, co má dělat, jo jenže u zdravýho člověka že jo, tam, tam mu řeknete, běžte k pásu a dělejte dvanáct hodin a musí mít výkony jo, prostě to tady u toho člověka s handicapem není, nejde to tak udělat. Potom finanční stránky. Tak vlastně letos se zvedla minimální mzda, zvedla se i minimální mzda osobám vlastně tady s invalidním důchodem. Ehm jakoby stát si myslí, že tím se zvedne jakoby zaměstnávání, že nebo jako prostě nebo jak bych to řekla, jak bych to měla vyjádřit,... že ten člověk bude mít větší tendenci jít do práce, že bude mít chuť jít do práce jakoby pracovat, aby si tam vydělal. Ale mám strach, že to spíš bude mít jako opačnou, opačnou jakoby,... že to bude úplně obráceně, že oni by sice chtěli jít do práce za ty peníze, ale že je za to nikdo nevezme za ty peníze, protože když si to ten člověk spočítá, tak si radši vezme toho člověka zdravýho za stejný peníze než člověka s handicapem. I když jako že jo, je tam myslím tisícovka jakoby víc na zdravýho, ale přece jenom pořád, pořád ehm, ten zdravěj dělá víc práce, daleko víc, než ten s handicapem.

6. Kolik osob s mentálním postižením zaměstnáváte? A na jakých pracovních pozicích jsou tyto osoby zaměstnány?

Takže, jednoho máme na přípravě a ten nám vlastně krájí jablíčka, umejvá nádobí a dělá takovou pomocnou práci. Potom jeden je vlastně u počítače, ten zpracovává, dělá nějaký prostě tabulky nebo na webu něco. Potom další dva myslím, tak jsou na pomocný dílně. Takže čtyři.

7. Jaký stupeň MP mají Vaši zaměstnanci? Je to pro Vás rozhodující?

Rozhodující to pro nás není, ale jako když mají jedničku, tak je nám to jedno. Ale potom, když je to vlastně osoba zdravotně znevýhodněná, tak to jakoby musí být fakt ten člověk už někde dál, už musí víc toho zvládat. Protože si na něho jakoby víc musí doplácet jo, protože tam ty příspěvky, který my dostáváme vlastně na tady ty lidi s handicapem tak jsou daleko nižší. Tak od toho se to odvíjí. Ale jinak jako jaký stupeň, to jakoby si nevybíráme. U nás to funguje tak, že vypíšem prostě nějakou pracovní

nabídku, když nám někdo odněkud vypadne nebo děláme nějakou novou provozovnu, činnost, tak vlastně dáme inzerát na úřad práce nebo do nějakých novin a potom se nám hlásí lidé na ty pozice. Máme tam prostě vypsány, co požadujeme od nich nebo co chceme, aby uměli nebo jestli je to jedno. Ten člověk potom přijde vlastně na nějaký osobní pohovor, kde mu dáme vyplnit vstupní dotazník, abysme vůbec věděli jakou má on představu o práci konkrétně. Protože třeba, když na danou pozici toho člověka třeba nevezmem a potom se nám naskytne nějaká další příležitost na nějakou jinou, tak potom ten člověk, když má třeba zájem pracovat klidně na zahrádce nebo klidně někde v kořeni tak potom je obvoláváme, jestli nemají zájem tady o tu konkrétní pozici, která je zrovna taky v nabídce. Takže oni jakoby vyplní takovej vstupní dotazník a potom tak je posíláme ještě na zkoušku do toho provozu. Je to z toho hlediska, protože co si budeme povídat, že jo, když jim tady budem vysvětlovat, co tam budou dělat a nebudou dělat, tak když si to nevyzkouší tak to nemůžou vědět sami, jako jestli v tom prostředí vlastně by jim to vyhovovalo. Taky máme hodně lidí, kteří mají psychický problémy, takže tam je to hodně důležitý, i ta komunikace s tím okolím. Takže mi je potom jakoby pošlem na zkoušku do té daný provozovny a tam třeba podle situace, když vidíme, že ten člověk se rychle okoukává, tak třeba nám druhý den řekne, jestli jo nebo ne anebo klidně týden jo to trvá, tam třeba chodí častěji a potom se s ním třeba domluvíme, že to teda zkusíme. Ale taky má co mluvit do toho vedoucí té provozovny.

8. Jaké předpoklady, například znalosti, dovednosti, zkušenosti apod., musí osoba s mentálním postižením splňovat, aby byla zaměstnána?

No jakoby to, co jsem teďka řekla v té předchozí otázce. Vždycky je to na té určitý daný pozici. Některý pozice prostě vůbec nebudou pro ty mentálně postižený lidi, ono je to fakt omezený. Ty pomocný práce, v té pekárně nebo na té šicí dílně, kde prostě se třeba navlíkají nějaký věci nebo co pomáhají holkám na té šicí dílně, nebo teďka budeme otvírat tu zahrádku, tak podle toho vlastně potom vymyslíme tu náplň na toho člověka a na to konto se potom podle toho pracuje.

9. Jaká je nebo byla Vaše motivace pro zaměstnávání osob s mentálním postižením?

My vlastně máme takový celkový kombinovaný zaměstnávání, my jakoby si nevybíráme, jestli je to mentální nebo psychický, takže tam to není jako nějak vyhrazený. Spíš třeba to je problém třeba s vozíčkářema, třeba i když tady máme vozíčkáře, tak je paní, co nám tady šije, ale ne u nás v provozovnách, protože tady je problém, že my nemáme to uzpůsobený jakoby prostorově. Ale třeba měli jsme uzpůsobení pro lidi třeba, co nevidí. Prostě pokud ten člověk projde nějakým vstupním pohovorem, tak potom se dá kdokoliv jako hlásit. Jde o naše přesvědčení, protože vidíme třeba na těch lidech, že když sedijou doma, tak že nijak nerozkvetou. Hodně často se nám stává, že když začnou chodit mezi lidi, tak si začnou víc fandit, víc si věřit a je to pro ně i nějaká motivace, takže si myslím, že tím pádem vzniká i motivace pro nás, protože to je vlastně ten cíl toho sdružení. Dostat ty lidi ven, něco je naučit, aby byli trošku životaschopní.

10. Jaké jsou Vaše zkušenosti se zaměstnáváním osob s mentálním postižením?

Je to docela jako náročný, že jakoby se musí člověk jim víc věnovat. I ten klouček, co jsem říkala u toho počítače, zrovna zkusím tady toho dát jako příklad, tak kolem něho se musí motat dycky asistent a musí kontrolovat, co přesně dělá nebo ne, protože on jinak by tam seděl hodinu a nic by nedělal, takže tam musí být člověk, kterej prostě mu říká. Proto máme tady těch s mentálním tak malej počet. Musí se mu ten člověk víc věnovat, to je ten problém, to úskalí, ale zase v tý pekárně je docela šikovnej. Tam je to taky hodně o tom rodinným zázemí si myslím. Že ty rodiče, když s něma pracují od samého mládí, prostě od samého začátku, něco po nich chtějí prostě, aby trošku něco uměli, nemůžou, že jo dělat třeba nějaký těžký věci, no prostě od utírání nádobí počínaje... Tak tam je vždycky vidět, jak to funguje v tý rodině.

11. Jak dlouho osoby s mentálním postižením zaměstnáváte? Spatřujete v zaměstnávání osob s mentálním postižením nějaké posuny? Co byste uvítali za změny, aby bylo zaměstnávání osob s mentálním postižením ještě na lepší úrovni?

Zaměstnáváme myslím pátý rok, nebo čtyři, pět let si myslím. Posuny... tak určitě jsou. Určitě v tý komunikaci u nich, že víc komunikují, než na tom začátku, že se nebojí víc otevřít, v tom je posun. Jak jste říkala ještě tu poslední otázku?

Co byste uvítali za změny, aby bylo zaměstnávání osob s mentálním postižením ještě na lepší úrovni?

Aby přispěl stát na nějaký asistence. Jo víc aby prostě... my to fakt tady hodně děláme na koleni, co si vyděláme v nějakých provozovnách, tak se z toho platí ten asistent. Kdyby stát víc přispíval tady na ty lidi větší částkou, tak bysme byli schopni zaměstnat daleko víc, protože bysme měli peníze na ty asistenty.

12. Spatřujete v zaměstnávání osob s mentálním postižením nějaké překážky? Pokud ano, jaké?

Překážky ta rodina jo, že je blokuje jako ona. Že kolikrát je třeba i shazují, že na to nemají. A není to pravda. To je všechno prostě o tom, že s něma musíte pracovat pořád dokola jo, že musíte chtít. Třeba už přijdou na ten pohovor a ten rodič mluví za toho člověka, že to nezvládne, to nezvládne. Oni by to třeba zkusili jo, a když takhle mluví před tím člověkem, tak co si budem povídat, hodně hraje roli psychika a tak všechno, takže ten člověk si to jako vnukne, že je to pravda a potom z něj stejně nic nevydolujete. Takže to je úskalí.

13. Spatřujete naopak v zaměstnávání osob s mentálním postižením i nějaká pozitiva? Pokud ano, jaké?

Tak jsou určitě jakoby takový pozitivně naladěni, že si ze všeho nedělají jako starost. Jsou takový veselí. Hlavně když vidíte třeba ten posun jo, tak to je fakt pěkný. Jo, že něco dokážou, že mají z toho radost prostě.

14. Jaké je pracovní klima na pracovišti a jak ostatní zaměstnanci přistupují k zaměstnancům s mentálním postižením? Spatřujete ve spolupráci nějaké problémy nebo naopak přináší spolupráce nějaká pozitiva? Můžete uvést příklad, v čem problémy nebo naopak pozitiva spatřujete?

Hm... Tak nějaký výrazný problémy bych asi neviděla. Jsou to takový ty nějaký ty narážky, hlášky, co ten zaměstnanec dělá, za co bere peníze, když je takovej, jako jakej je. Nebo i zvenčí jako tady ten typ takovýhle hlášek, ale nějaký takový výraznější tak asi ne. A to klima... my to tady jakoby všechno tady se snažíme jakoby celková ta firma dbát na rodinnou atmosféru jo, aby to tady bylo prostě takový rodinný a pohodový, takže si myslím, že celkově je to v pohodě, že i ten asistent se stará o to, aby tedy když

chce svačit, šel svačit. Když chce jít na záchod, aby to hlásil jo. Když s něčím potřebuje pomoci, takže tady v tomto směru jakoby se snažíme... Víc jakoby ten asistent dbá jako na ty mentální tady v tom směru, ale celkově pro všechny zaměstnance se snažíme vytvářet takový pohodový klima. Když potřebují jít k doktorovi, mají, že jo takový nějaký různý psychology, psychiatry tak vždycky prostě po nějaký domluvě, aby to fungovalo, aby ta spolupráce byla tady v klidu.

15. Využíváte i jinou formu plnění povinného podílu mimo zaměstnávání osob s mentálním postižením? Např. odebíráte výrobky od jiné firmy, která zaměstnává osoby se zdravotním postižením? Pokud ano, co Vás vede k této kombinaci? Naopak, z jakého důvodu formy nekombinujete?

My to nekombinujeme, protože máme dostatečnou kapacitu, takže to nepotřebujeme. Ale zároveň podporujeme firmy, který něco tady vyrábí, dělají vlastně nějaký takovýhle věci, takže to si třeba berem do našich obchůdku a tam to prodáváme.

16. Jaká podpora je vašim zaměstnancům s mentálním postižením na pracovišti poskytována? Např. mají upravené pracovní prostředí, pracovní dobu, využívají osobní asistence, apod.?

Ano, mají upravenou pracovní dobu, ta je zkrácena na 3, 4 hodiny a využívají tu asistenci.

17. Využíváte také peněžní formy podpory od státu? Např. příspěvek na podporu zaměstnávání osob se zdravotním postižením, příspěvek na zřízení chráněného pracovního místa, na jeho provoz, na chráněnou pracovní dílnu apod. Na co konkrétně tyto příspěvky využíváte? Pokud jej nevyžíváte tak z jakého důvodu?

Využíváme ten příspěvek, jak je paragraf 78 zaměstnávání lidí s handicapem, jelikož máme 50 % a to je jedinej příspěvek, co využíváme, protože teďka jak jste říkala ty další příspěvky na vymezení toho pracovního místa, tak na to jsem se zrovna nedávno byla ptát a tam, že se to nesmí kombinovat a oni už teďka dávají jakoby jenom příspěvek do výše 80 000 a musíte tam mít zaměstnaný lidi prostě z úřadu práce po dobu půl roku a po tu dobu oni nemůžou vlastně kombinovat jinej příspěvek. Takže když se to jakoby spočítá, tak je výhodnější právě tady ten příspěvek na ty mzdy, na ty

zaměstnance. Takže proto jen tady ten příspěvek. A plus ty asistence, když jsou nějaký evropský projekty nebo tak tak z toho se platí ti asistenti.

Rozhovor R2

1. Mohla byste mi představit Vaši organizaci. Například zda jste státní nebo soukromá organizace a jak dlouho Vaše organizace působí?

Takže my jsme sdružení občanský a působíme od roku 2012... jo od roku 2012 a jsme sdružení pro handicapovaný. Zaměstnáváme handicapovaný a děláme různé akce.

2. Mohla byste mi popsat, jaký je obor Vaší činnosti?

Zaměstnávání no.

3. Kolik máte celkem zaměstnanců?

Měli jsme pět a teď, teď tenhle měsíc tři.

4. Mohla byste mi říct něco o sobě? Například jak dlouho v organizaci působíte a jaká je náplň Vaší činnosti?

No v týhle, v tom sdružení jsem teda od toho roku 2012, ale s handicapovanejšma dělám snad nějakých 25 let. Náplň činnosti pomáhat a začleňovat handicapovaný do běžného života.

5. Celkově jsou osoby se ZP považovány za znevýhodněné na trhu práce a tím mezi nimi narůstá i vysoká nezaměstnanost. Jaký je na to Váš názor? Případně v čem spatřujete problém a co si myslíte, že by mohlo vést ke zlepšení situace? Například třeba neochota osob se zdravotním postižením pracovat, špatné pracovní podmínky pro osoby se zdravotním postižením, nízký plat.

No tam těch problémů je hodně. Ehm... hlavně finanční se zaměstnáváním. Sice se tam dostává nějaká dotace od státu, ale 25 % musí zaměstnavatel zaplatit plus sociální, zdravotní pojištění, takže to jsou šílenný náklady. Účetnictví, že jo vedení účetnictví za každého zaměstnance se musí platit, takže ty náklady jsou velký, hodně velký, takže tím pádem nemůžu zaměstnat ani víc lidí, protože by se to neutáhlo. A co tady máme ten obchůdek, tak platíme dost vysoký nájem teda, protože město nám jaksi nenabídlo nějaký vhodný prostory, protože máme i vozejkáře a potřebujeme bezbariérový vstup, takže tam byl velký problém tady v tom. Takže to máme od soukromníka tady to, takže dost velký náklady. A jinak si děcka tady dělaj v tom obchůdku, vyrábíme keramiku, děcka tady vyřezávají lampy, jeden člen sdružení maluje, ten maluje aji na zakázky

obrazy no a lidi nám nosijou oblečení obnošený, který mi oceňujem, prodáváme a platíme nájem.

6. Kolik osob s mentálním postižením zaměstnáváte? A na jakých pracovních pozicích jsou tyto osoby zaměstnány?

S mentálním je teď tady jedna. Vyrábí keramiku, skládá oblečení, prostě vytírá. Snažíme se i k pokladně aby šla pod dohledem. Takže jako rozdíl tam žádný není, že by to bylo rozdělený, co dělat nemůže, prostě všechno.

7. Jaký stupeň MP mají Vaši zaměstnanci? Je to pro Vás rozhodující?

Není to rozhodující. Snažím se vzít každého, kdo přijde. Nedělá se tam žádný jakoby rozdíl mezi těma lidima, ale musí na to být peníze. A ty peníze na to nejsou. Když nás tady bylo pět, tak tady to bylo plný. Ten obchůdek je malej, my nemáme žádnou dílnu nic, takže to bylo docela hodně. Takže i ty prostory na to máme malý, ale víc si nemůžeme dovolit.

8. Jaké předpoklady, například znalosti, dovednosti, zkušenosti apod., musí osoba s mentálním postižením splňovat, aby byla zaměstnána?

Tak trošku ta samostatnost, aby tam byla. Aby člověk nemusel brát pořád za ručičku a říkat mu co bude dělat, aby si taky všimla. Protože přece jenom dostávají ty mzdy, tak aby trošku něco odvedli za ty peníze.

9. Jaká je nebo byla Vaše motivace pro zaměstnávání osob s mentálním postižením?

Ta motivace je v rodině. Já mám sama handicapovanou holku. Takže vím, jaký je problém, že já jsem nemohla sehnat práci kvůli ní. Že když jsem řekla, že je nemocná, že je handicapovaná, tak mě nikdo na smlouvu nechtěl. A už vůbec ne jakoby dceru.

10. Jaké jsou Vaše zkušenosti se zaměstnáváním osob s mentálním postižením?

Já teda, co můžu říct, co jsem tady měla ty děcka, ať už to byly mentálně nebo fyzicky nebo prostě jinak nemocní, tak já mám zkušenosti dobrý. Ty děcka se do toho zapálíjou opravdu do té práce, že třeba tady s těma lampama, že si to aji braly dom třeba na víkend a vyřezávaly doma. Sami od sebe, vůbec jsem jim nemusela říkat a oni se prostě těšili, jak si to vezmou a jak si o víkendu vyřezou lampu. Takže já s tím mám docela

dobrý jakoby zkušenosti, že ty děcka mají snahu a jako ti moji co tady byly, tak chtěli dělat.

11. Jak dlouho osoby s mentálním postižením zaměstnáváte? Spatřujete v zaměstnávání osob s mentálním postižením nějaké posuny? Co byste uvítali za změny, aby bylo zaměstnávání osob s mentálním postižením ještě na lepší úrovni?

No od toho roku 2012. No určitě bych brala to, kdyby stát se k tomu stavěl trošku jinak, ale ono to není jenom o státu jo. Ono je to aji o lidech tady kolem nás, protože ne všichni jsou tady těm lidem naklonění a je pravda, když jsme tady začínali, tak nebyli až tak úplně z toho nadšení, že tady něco takovýho bude.

12. Spatřujete v zaměstnávání osob s mentálním postižením nějaké překážky? Pokud ano, jaké?

No někdy jsou tam jakoby od nich překážky. Někdy nevydrží u té práce dlouho a někdy pozoruju od těch lidí, že aji využívají, zneužívají. Takže tam je potřeba pevná ruka opravdu. I rodina je to tak někdy půl na půl. Někteří, někteří rodiče to berou tak, jakože jim je to jedno a já se snažím tady s těma lidima jako něco dosáhnout a někam je posunout. Ale ne všichni prostě tak nějak spolupracujou.

13. Spatřujete naopak v zaměstnávání osob s mentálním postižením i nějaká pozitiva? Pokud ano, jaké?

Prostě nabíjíjou. Hlavně nabíjíjou. Dokážou nabít, prostě oni neřešijou věci, který řeší zdravěj člověk. A oni mají opravdu radost z maličností, já to vím podle dcery, že třeba ostatní děcka si přejou na svátek, na Vánoce prostě drahý věci a ona potřebuje propisky a papíry na psaní jo. A to je velkej rozdíl, že má člověk fakt radost z těch malejch věcí jo. Ale já tady ty děcka mám fakt jakoby takový skromný, že si vážijou. Nesetkala jsem se, já osobně, tady v tom svým sdružení jsem se nesetkala. Jako jinde jo, ale u mě ne.

14. Jaké je pracovní klima na pracovišti a jak ostatní zaměstnanci přistupují k zaměstnancům s mentálním postižením? Spatřujete ve spolupráci nějaké problémy nebo naopak přináší spolupráce nějaká pozitiva? Můžete uvést příklad, v čem problémy nebo naopak pozitiva spatřujete?

Já si myslím, že ty rozdíly tam nejsou. Že ty děcka si tady tak padly jakoby do oka, navzájem si pomáhají. Třeba tady máme toho Michala, co má jednu ruku, takže ty holky když ho neznaly tak mu se vším chtěly pomoci, všechno mu prostě nosily. A on tady to zase nechce jo, on je zvyklej si sám dělat, takže jsem potom musela holkám domlouvat, že ho musijou nechat, ať si sám a že když nebude moct, tak že si řekne. Ale jinak... a navíc si myslím, že tady ti s tím mentálním nebo co mají takový to myšlení trochu opožděnější, takže zase ty holky, který jsou trochu na vyšší úrovni tak, že táhnou tady tyhle ty děcka.

15. Využíváte i jinou formu plnění povinného podílu mimo zaměstnávání osob s mentálním postižením? Např. odebíráte výrobky od jiné firmy, která zaměstnává osoby se zdravotním postižením? Pokud ano, co Vás vede k této kombinaci? Naopak, z jakého důvodu formy nekombinujete?

No ráda bych to kombinovala, ale vzhledem k finanční situaci tak v žádném případě no. Nešlo by to. Neutáhli bysme to.

16. Jaká podpora je vašim zaměstnancům s mentálním postižením na pracovišti poskytovaná? Např. mají upravené pracovní prostředí, pracovní dobu, využívají osobní asistence, apod.?

No, nemají. Nemají žádný takovýhle výhody, nic. Prostě jedou tak jak ti zdraví. Třeba pomaleji, ale jedou.

17. Využíváte také peněžní formy podpory od státu? Např. příspěvek na podporu zaměstnávání osob se zdravotním postižením, příspěvek na zřízení chráněného pracovního místa, na jeho provoz, na chráněnou pracovní dílnu apod. Na co konkrétně tyto příspěvky využíváte? Pokud jej nevyžíváte tak z jakého důvodu?

No tak tam jsou ty příspěvky na ty zaměstnance, na ty mzdy, to je těch 75 %, to využíváme. Jinak nic.

Rozhovor R3

1. Mohla byste mi představit Vaši organizaci. Například zda jste státní nebo soukromá organizace a jak dlouho Vaše organizace působí?

Tak jsme zemědělské družstvo Hrotovice a jsme teda... naší hlavní činností je zemědělská výroba a jako na trhu práce nebo jakoby zaměstnavatelem jsme od té doby, co se začali soukromníkům zabírat pozemky a zakládali se zemědělská družstva. Tenkrát ještě JZD, takže možná od nějakýho roku 48, 49. Prostě ty padesátý léta.

2. Mohla byste mi popsat, jaký je obor Vaší činnosti?

Zemědělská výroba, převážně zemědělská výroba.

3. Kolik máte celkem zaměstnanců?

Plus mínus sto jo, liší se to vlastně v průběhu jako sezónních prací, když přijde léto, takže nabíráme zaměstnance.

4. Mohla byste mi říct něco o sobě? Například jak dlouho v organizaci působíte a jaká je náplň Vaší činnosti?

Já jsem tady myslím, už to bude osmej nebo devátej rok, teď přesně nevím. A je to vlastně mzdová a personální agenda.

5. Celkově jsou osoby se ZP považovány za znevýhodněné na trhu práce a tím mezi nimi narůstá i vysoká nezaměstnanost. Jaký je na to Váš názor? Případně v čem spatřujete problém a co si myslíte, že by mohlo vést ke zlepšení situace? Například třeba neochota osob se zdravotním postižením pracovat, špatné pracovní podmínky pro osoby se zdravotním postižením, nízký plat.

No tak takhle jako, zatím jsem se setkala s tím, že dycky měli jako zájem pracovat. A když jste se odkazovala na toho zaměstnance, co jsme měli loni, tak ten jako měl zájem pracovat, ale když Vám řeknu, že tenhle ten náš člověk jde v šedesáti osmi letech dělat, aby vůbec měl z čeho žít, tak nezlobte se na mě, je to spíše ostuda státu. Že stát prostě tady těmhle těm lidem, co v životě nedělali, jako vypočítá tak nízký důchod, že dostane průkazku ZTP/P, aby měl aspoň nějaký sociální výhody. A na bydlení teda a na stravu, protože bydlel v chráněném bydlení. To mu tady tohleto všechno pokrylo, takže jemu nezbylo nic, kromě toho na nějaký jak se říká sladkosti jo, na kuřivo a tak

dále. Stát by se měl tady o ty lidi jakoby starat, starat víc jako. Že je kopa tady mladejch lidí, co by mohli dělat, pobírají sociální dávky, vysoký dávky a tady tyhle ty lidi, co za to nemůžou... bohužel.

6. Kolik osob s mentálním postižením zaměstnáváte? A na jakých pracovních pozicích jsou tyto osoby zaměstnány?

No, tak v současné době máme dva v pracovním poměru na dobu neurčitou, loni jsme jich měli 5, ale odešli do starobního důchodu, prostě časem odcházejí. Ale mimo pracovní poměr zase používáme ty naše bývalý zaměstnance na dohodu o provedení práce, mají možnost si přivydělat. Většinou jsou to hlídači... prostě práce, který jsou vzhledem k svému omezení jako schopní dělat jo nebo řidič třeba rozvoz jídel závodního stravování.

7. Jaký stupeň MP mají Vaši zaměstnanci? Je to pro Vás rozhodující?

Myslíte jako po stránce mzdové nebo po stránce sociální? Pro mě to jako není rozhodující pokavaď chtějí dělat jo. Vždycky se domluvíme, co jako ten člověk je schopen nebo není schopen jakoby dělat a my si pro něho utvoříme ty podmínky, aby mohl být zaměstnanej. No tak mentálně teď nemáme, ale máme teď tělesně jakoby postižený jo, mentálně ne.

8. Jaké předpoklady, například znalosti, dovednosti, zkušenosti apod., musí osoba s mentálním postižením splňovat, aby byla zaměstnána?

Je to zemědělství, takže jako na to není potřeba jako u tady těch znevýhodněných pracovníků nějaký vysoký vzdělání, to rozhodně ne. Ale na druhou stranu musíme počítat s tím, že je to práce třeba s dobyt看em, takže jako určitýho člověka s nějakým tělesným postižením jako nemůžeme jako do těchto stájí jako připustit. Takže se hledá jiná práce, jako která by pro něho byla vhodná.

9. Jaká je nebo byla Vaše motivace pro zaměstnávání osob s mentálním postižením?

No tak předně když přišel někdo, zástupce nebo to, zeptal se tak proč ne. Jako takhle... no a na druhou stranu pomoci tomu zaměstnanci teda, když by se vzal do toho pracovního poměru, jako aby měl lepší životní podmínky a v neposlední řadě je to

pomoc aji pro podnik, protože vlastně potom jsou daňové úlevy, pokavaď zaměstnáváte pracovníky se zdravotním postižením. Tak je to na odvodech na daních no.

10. Jaké jsou Vaše zkušenosti se zaměstnáváním osob s mentálním postižením?

Jako dobrý jako jo, protože vždycky si plnili to, co jako co měli jo. Říkám vždycky jsou ochotni dělat, protože jako ti pracovníci když by byli segregovaní jako v nějakých těch stacionářích nebo teda určitě jsou rádi, když jdou na nový místo, mezi nový lidi.

11. Jak dlouho osoby s mentálním postižením zaměstnáváte? Spatřujete v zaměstnávání osob s mentálním postižením nějaké posuny? Co byste uvítali za změny, aby bylo zaměstnávání osob s mentálním postižením ještě na lepší úrovni?

No, já když jsem tady těch osm, devět let, tak už tenkrát se zaměstnávali, takže jako myslím si, co jako se začlo určovat tady tohle to znevýhodnění, tak určitě v podniku tady dycky někdo byl. Jako protože nemoce jsou, budou, takže tím pádem jako tady tomu my se nevyhýbáme. Co lepší? Součinnost těch orgánů no, protože tam to kolikrát vážne na komunikaci, někdy nemají jakoby zájem, někdy reagují dokonce aji dost se zpožděním, což potom na tom klientu nebo našem zaměstnanci taky jako není jakoby dobré. Posuny spatřuji v tom, že třeba udělali už ty, jak se říká, ty organizace, ty nestátní jo, ty charitativní organizace. My jsme teďkom pracovali naposled tady se sdružením Domov bez zámku jo, takže od nich jsme měli tady zaměstnance. Jako kdykoliv, cokoliv, prostě ta komunikace přes telefon. Rychle, okamžitě reagovali, bylo to bez problémů.

12. Spatřujete v zaměstnávání osob s mentálním postižením nějaké překážky? Pokud ano, jaké?

Překážky... jak se to vezme. Překážky pro zaměstnavatele ne pokud najde vhodný, vhodnou náplň práce pro ně jo, vhodné zaměstnání. Ale práce v zemědělství je těžká. Je to převážně fyzická práce, když není, je to práce potom se strojema, což jako vlastně ty znevýhodněný zaměstnanci na ten pás jako nemůžeme dát, takže většinou jsou to takový ty pomocný práce, jak my říkáme. Zamést, poklidit, natřít jo, takový ty jednoduchý práce, co sou potom ti zaměstnanci jako schopní udělat.

13. Spatřujete naopak v zaměstnávání osob s mentálním postižením i nějaká pozitiva? Pokud ano, jaké?

No tak určitě, protože jako nemůžeme vyčleňovat jakoby z kolektivu nebo takhle jako tady tyhle lidi, tak jak to bylo dřív, a tak jako může se to stát každému v rodině no, takže. Jako určitě pozitiva, abychom si zvykli, že tady ty lidi i takovýhle jsou.

14. Jaké je pracovní klima na pracovišti a jak ostatní zaměstnanci přistupují k zaměstnancům s mentálním postižením? Spatřujete ve spolupráci nějaké problémy nebo naopak přináší spolupráce nějaká pozitiva? Můžete uvést příklad, v čem problémy nebo naopak pozitiva spatřujete?

Jako, že bych přímo viděla, jak reaguje státní zaměstnanec jako na klienta, to nevím. To jako s tím zkušenosti jako nemám jo, to nemůžu jako říct, jako ale co vím z doslechu, když teda ten Domov bez zámku něco vyřizoval u institucí, tak jako že je to na dlouhý lokty jo, že to dýl trvá. To spíš byste měla tu otázku dat přímo teda těm klientům, jak reagují na ně státní zaměstnanci. Nebo jak teda ti jejich poručíci nebo ten kdo má je vlastně v opatrování, tak jak, jak úřady s ním komunikují no. U nás jsme žádný problém nemuseli řešit.

15. Využíváte i jinou formu plnění povinného podílu mimo zaměstnávání osob s mentálním postižením? Např. odebíráte výrobky od jiné firmy, která zaměstnává osoby se zdravotním postižením? Pokud ano, co Vás vede k této kombinaci? Naopak, z jakého důvodu formy nekombinujete?

Jenom úlevy těch daňových odpočtů, jinak nic jako. Jako ani nedáváme tak jak je, že když je pracovník se zdravotním postižením by měl mít procentuální čas, ne. Dostává stejnou hodinovou jako ostatní pracovníci na tý samý práci jo, takže když budou chlapi sbírat kameny na poli, tak on dostane tu samou jako hodinovou mzdu tak jako ostatní chlapi jo.

Odebíráme vlastně teda taky výrobky od jiné firmy, ať je to kartonařina nebo pracovní oděvy jo nebo takhle. Předně když se odebírají ty výrobky, tak máme možnost vlastně tady tohle taky uplatnit tady zase na ty odvody, to je hlavně tady to. A za druhý už aji tím, že vlastně se dělají dneska ty chráněné dílny, takže podpora i tady těch chráněných dílen jo. Takže třeba dvakrát do roka sem přijdou a nabízejí třeba Vánoční pohledy, že

to lidi malovali ústy jo nebo malovali nohama jo, takže člověk to odkoupí. My na PFka i tadyhle ty jako co rozesíláme dál potom firmám jako svým obchodním partnerům tady tyhle ty věci no.

16. Jaká podpora je vašim zaměstnancům s mentálním postižením na pracovišti poskytována? Např. mají upravené pracovní prostředí, pracovní dobu, využívají osobní asistence, apod.?

No, tak zatím jsme jakoby osobní asistenci od nikoho jinýho neměli, že by člověk dostal, ale svého jako ne nadřízenýho, ale člověka, který měl nad ním dohled. Takže mu dycky zadal práci, zkontroloval jo, případně ho poslal dál. Pracovní doba se upravovala, když dojížděl domů, tak podle toho jak potřeboval, jo takže podle... vyšli jsme klientovi vstříc nebo zaměstnanci.

17. Využíváte také peněžní formy podpory od státu? Např. příspěvek na podporu zaměstnávání osob se zdravotním postižením, příspěvek na zřízení chráněného pracovního místa, na jeho provoz, na chráněnou pracovní dílnu apod. Na co konkrétně tyto příspěvky využíváte? Pokud jej nevyžíváte tak z jakého důvodu?

Ne, to jsme zatím neměli. Já nevím, já tady tohle to nedělám, to dělá pan předseda, takže byste se možná měla zeptat jakoby jeho jo. Jako nabíráme lidi z úřadu práce to ano jo, používáme aji rekvalifikace, když jsou pracovníky, ale zrovna tady toho pána, co jsme měli naposled, tak jako ten byl právě z toho Domova bez zámku, tak ten jako tam to u něho jako nebylo jo tady to, že bychom využívali nějaký jakoby, že bychom dělali chráněný místo nebo tak, to jako ne.

Rozhovor R4

1. Mohla byste mi představit Vaši organizaci. Například zda jste státní nebo soukromá organizace a jak dlouho Vaše organizace působí?

My jsme S.R.O. a fungujeme od roku 2005.

2. Mohla byste mi popsat, jaký je obor Vaší činnosti?

Výroba plastu pro domácnost, například držák na mýdla, plácačky na mouchy, WC štítky. Plus děláme potisk reklamních předmětů. A také externí balení a montáže.

3. Kolik máte celkem zaměstnanců?

Máme více práce přes zimu, tak to máme tak 15 až 20 zaměstnanců, v létě 5 až 8.

4. Mohla byste mi říct něco o sobě? Například jak dlouho v organizaci působíte a jaká je náplň Vaší činnosti?

V organizaci pracuji od roku 2005 jako jednatelka. Mám vystudovanou speciální pedagogiku a starám se o personalistiku, mzdová účetní.

5. Celkově jsou osoby se ZP považovány za znevýhodněné na trhu práce a tím mezi nimi narůstá i vysoká nezaměstnanost. Jaký je na to Váš názor? Případně v čem spatřujete problém a co si myslíte, že by mohlo vést ke zlepšení situace? Například třeba neochota osob se zdravotním postižením pracovat, špatné pracovní podmínky pro osoby se zdravotním postižením, nízký plat.

My zaměstnáváme především osoby s invalidním důchodem v prvním invalidním stupni. I mezi postiženýma jsou lidi, kteří chtějí i nechtějí pracovat, tak jako u normálních lidí. Takže přijdou mi paní s invalidním důchodem, které si myslí, že nemusí nic, ale naopak přijdou paní, které jsou velice odpovědné, dělají nad rámec a jsou spolehlivé. Takže to není na tom postižením, ale spíš na těch lidech. Potom jsou lidi, kteří mají mentální postižení nebo lehkou vadu v této oblasti a na to náš podnik není zařízený. Když jsme se kontaktovali, tak jsme tady měli slečnu, ale mám plán, že bych chtěla udělat neziskovku, protože jako výdělečný podnik to s těmito lidmi nejde. Protože oni jsou nevyzpytatelní, musela jsem jí hledat. Bylo to, jako když zaměstnáváte dítě. Chvilku pracuje, pak je vyplašená. Je třeba více asistentů, a protože děláme pro externí firmy a musíme mít práci stoprocentní, tak by to nezvládli. Vím, že když jsme se

učili my, tak nám tvrdili, že člověk s mentálním postižením zvládne práci beze zmetků, že se to naučí přesně, jak se mu to řeklo. Ale je potřeba hodně lidí na zaučení.

6. Kolik osob s mentálním postižením zaměstnáváte? A na jakých pracovních pozicích jsou tyto osoby zaměstnány?

Momentálně tedy nikoho nezaměstnáváme, měli jsme jednu slečnu. Dělal úklid, pomocné práce na dílně. Tím, že nevykonávala žádnou výtěžnou práci a my jsme výtěžná organizace, tak si na ni musíme vydělat. Nebyl by problém, kdyby jsme měli práci, měli jsme dvousměnný provoz i v létě, tak jo. Ale my s prací bojujeme, není toho tolik, abysme mohli mít tyhle lidi navíc.

7. Jaký stupeň MP mají Vaši zaměstnanci? Je to pro Vás rozhodující?

Měla lehké mentální postižení. Záleží zase na lidech. Jsou lidi, kteří by sedli a pracovali, ale tahle slečna byla typ trochu ulítlej. Dělal takovou věc, že téměř každý den chodila, opravdu, chodila k lékaři. Měla tři doktory, který střídala. Vymýšlela si, ti doktoři o sobě nevěděli. Bylo to náročný.

8. Jaké předpoklady, například znalosti, dovednosti, zkušenosti apod., musí osoba s mentálním postižením splňovat, aby byla zaměstnána?

Nebráním se ničemu, ale jde o systém těch asistentů, musí tam být někdo, třeba dva, tři lidi. Opravdu individuální. Mám zkušenost, že mi volávali rodiče těch dětí, který vyšly ze školy, a byly doma. Rodiče nemohli do práce, děti nic nedělaly. Tak mi nabízeli, že s něma do té práce budou chodit, aby mohli do práce. Práce do budoucna kdybych chtěla založit neziskovku, tak by to byla taková pracovní rehabilitace, aby věděli, že musí chodit do práce na určitý čas, musí udělat určitý věci, ve svém tempu. Takže by to šlo, ale jako pracovní rehabilitace.

9. Jaká je nebo byla Vaše motivace pro zaměstnávání osob s mentálním postižením?

Volala mi její maminka, že by ju potřebovala zaměstnat. Měli jsme v té době kolem dvaceti lidí a úklid byl potřeba, tak jsme ji zkusili vzít. Její maminka je teď těžce nemocná, tak se o ni víc zajímám, tak kdybychom měli víc lidí, tak ji vezmu zpátky ať je jakákoliv. Protože s tou maminkou jsou samy. Ale původně přišla maminka, tak jsme

ji vzali. Protože měla jsem plán zaměstnávat osoby s mentálním postižením, ale zrovna ta první byla divoká a bylo vidět, že ten systém tady nefunguje.

10. Jaké jsou Vaše zkušenosti se zaměstnáváním osob s mentálním postižením?

Tak já mám zkušenosti pouze s jedním člověkem, nemůžu víc říct. Mají různá specifika. Ale když jsem začínala, tak jsem pracovala ve firmě, kde taky byli lidé s mentálním postižením a byli dost podobní tě naší. Ale je fakt, že někteří pak pracovali u strojů, že se naučili, ale museli se hlídat ve volném čase, když byl. Musel se na ně dávat pozor.

11. Jak dlouho osoby s mentálním postižením zaměstnáváte? Spatřujete v zaměstnávání osob s mentálním postižením nějaké posuny? Co byste uvítali za změny, aby bylo zaměstnávání osob s mentálním postižením ještě na lepší úrovni?

Půl roku tady byla ta slečna. Je to těžký, když do toho člověk jde, tak jde z nějakýho přesvědčení. Neumím si představit, že by podnikatel, který potřebuje plnit normy tak, že si řekne, že zaměstná mentálně postižený lidi. To si myslím, že ne. Jen v případě tý neziskovky, udělám si centrum a hlavně budu mít práci pro ty lidi, vhodnou práci. Člověk, který to dělá, musí znát tu problematiku.

12. Spatřujete v zaměstnávání osob s mentálním postižením nějaké překážky? Pokud ano, jaké?

No v tom, že se s nimi nedomluvíte. Anebo se domluvíte, ale neplatí to. Je s nimi těžká spolupráce. A hlavně to vidím v tom, že tam chybí dohled. Nevíte, co vymyslí.

13. Spatřujete naopak v zaměstnávání osob s mentálním postižením i nějaká pozitiva? Pokud ano, jaké?

Asi bych řekla, že se můžou naučit práci nějakou jednoduchou a budou ji dělat stále. Jedna stálá práce a opakovaná. Pak věřím tomu, že je tam naučený režim a jedou stále. Pokud tam není jiný problém.

14. Jaké je pracovní klima na pracovišti a jak ostatní zaměstnanci přistupují k zaměstnancům s mentálním postižením? Spatřujete ve spolupráci nějaké problémy nebo naopak přináší spolupráce nějaká pozitiva? Můžete uvést příklad, v čem problémy nebo naopak pozitiva spatřujete?

Myslím si, že ju docela vzali. Ze začátku to bylo o tom, že mluvila tak, že všechno splácala, takový asociace. A ženský se jí smály. Ale ta slečna to viděla tak, že dělá legraci. A ono jí to podporovalo v těch blbostech. Tak jsem s němi promluvila, že jí musí naopak vést, když tak ji upozornit, že to není vhodné. Pak nastaly takový věci, že začala mluvit vulgárně a začala dělat nabídky chlapům. To jsme pak museli řešit s maminkou, ta jí domluvila. A ty ženský ji nesměly nechat tak ujet, dávat jí hranice. Jinak to bylo dobrý.

15. Využíváte i jinou formu plnění povinného podílu mimo zaměstnávání osob s mentálním postižením? Např. odebíráte výrobky od jiné firmy, která zaměstnává osoby se zdravotním postižením? Pokud ano, co Vás vede k této kombinaci? Naopak, z jakého důvodu formy nekombinujete?

My to nepotřebujeme, my nejsme ani nad pětadvacet lidí, takže to není potřeba, takže to náhradní plnění spíše poskytujeme.

16. Jaká podpora je vašim zaměstnancům s mentálním postižením na pracovišti poskytována? Např. mají upravené pracovní prostředí, pracovní dobu, využívají osobní asistence, apod.?

Podpora od zaměstnanců, ženský jí měly na starost, víc se o ni staraly. Měla zkrácenou pracovní dobu na čtyři hodiny. A to jí přišlo hodně a často práce nebyla hotová. Měla minimum práce a ta stejně nebyla hotová, že to nestíhá.

17. Využíváte také peněžní formy podpory od státu? Např. příspěvek na podporu zaměstnávání osob se zdravotním postižením, příspěvek na zřízení chráněného pracovního místa, na jeho provoz, na chráněnou pracovní dílnu apod. Na co konkrétně tyto příspěvky využíváte? Pokud jej nevyžíváte tak z jakého důvodu?

Jojo využíváme ten příspěvek na podporu zaměstnávání osob se zdravotním postižením, na mzdy.

1. Mohla byste mi představit Vaši organizaci. Například zda jste státní nebo soukromá organizace a jak dlouho Vaše organizace působí?

Tak jsme soukromá organizace. Majitelem, jednatelem, i vedoucím jsem jakoby já v jedné osobě. A fungujeme od roku 2011. Důvodem proč tahle ta firma vznikla, bylo vlastně to, že já jsem pracovala... já jsem speciální pedagog, pracovala jsem na speciální škole a pak jsem pracovala ve věznicí jako speciální pedagog a v podstatě jsem pochopila, že jakoby nejvíc lidem, kteří mají jakýkoliv znevýhodnění, pomůžu nejvíc tím, že pro ně vytvoříme pracovní místa, za který budou dostávat normální plat, že to jako jakoby taková nejúčinnější pomoc. Takže to byl takovej důvod vzniku naší firmy a vlastně na základě těch mejch předchozích zkušeností vlastně jakoby pedagoga.

2. Mohla byste mi popsat, jaký je obor Vaší činnosti?

Takovým tím nejdůležitějším odvětvím, kde máme nejstálejší zakázky, a největší příjem peněz jsou úklidy. Takže my uklízíme v kancelářích, ve firemních jakoby prostorách, v halách, třeba jak jsou společná družstva vlastníků bytových jednotek tak vchody, potom stavební úklidy, když si nás třeba firmy objednávají, prostě to, co se týká... jo v domě s pečovatelskou službou teďka jsme navázali dobrou spolupráci. Kromě běžného úklidu myjeme okna a čistíme čalouněný nábytek a koberce. Takže tam máme jednak stálý zakázky a jednak teda jednorázový zakázky. Kromě tohohle toho ještě máme dílnu, ve který děláme různé bloky, zápisníky, případně krabičky, rámuje obrázky, takovou opravdu jakoby ruční dílničku. A částečně, to je spíš takový teď odvětví, který moc nemáme v provozu, ale do budoucna chceme, ještě gastronomii, nějaký bistro, takový prostě nějaký prostor pro setkávání, protože třeba děláme i konference k sociálnímu podnikání anebo nás naopak jiný organizace využívají proto to, abychom to jakoby udělali pro ně, tak si budeme chtít zařídit prostory, kde tohle to budeme dělat.

3. Kolik máte celkem zaměstnanců?

Teď je nás třináct na pracovní smlouvu a dva na dohodu.

4. Mohla byste mi říct něco o sobě? Například jak dlouho v organizaci působíte a jaká je náplň Vaší činnosti?

Jsem tu od začátku, protože vlastně jsem teď pod jednou firmou, která nám dala pracovní příležitosti v té době, vlastně zakládala. A jsem vedoucí a zároveň i pracovní asistent, prostě... sociální podnikání, tak jak ho děláme my, že všichni dělají všechno, podle toho jak kdo na co může jo, dělá se tak všechno.

5. Celkově jsou osoby se ZP považovány za znevýhodněné na trhu práce a tím mezi nimi narůstá i vysoká nezaměstnanost. Jaký je na to Váš názor? Případně v čem spatřujete problém a co si myslíte, že by mohlo vést ke zlepšení situace? Například třeba neochota osob se zdravotním postižením pracovat, špatné pracovní podmínky pro osoby se zdravotním postižením, nízký plat.

Začnu od zadu, to co se týká nízkýho platu. U nás je to tak, že i když vím, že u lidí se zdravotním znevýhodněním je nižší minimální mzda, ale to já neberu. Protože, já si myslím, že oni se snaží odvádět stejně dobrou práci jako člověk, který nemá žádný handicap, takže u nás rozhodně nejsou na minimální mzdě. Opravdu se snažím, aby za tu práci, kterou dělají, aspoň měli pocit, že opravdu si něco vydělají. Druhá věc je, že v tuhle tu chvíli, tady u nás na havlíčkobrodsku už těžce sháníme dalšího člověka se zdravotním postižením, který by chtěl pracovat. Už mám pocit, že ten trh je docela vyčerpanej anebo nemůžou třeba do úklidu jo, že to je těžký v tomhle tom, ale vím i od jinejch lidí, co zaměstnávají lidi se zdravotním postižením, že maj, už jakoby taky problém sehnat někoho komu se do té práce chce. Někomu prostě ten invalidní důchod stačí. Je to jeho rozhodnutí, je to jeho věc. My tím, že u nás pracujou většinou ženy s duševním onemocněním anebo to byli naopak chlapi s mentálním postižením, tak ty si té práce fakt jakoby vážej. A teď máme takovej, řekla bych hodně stabilní tým a opravdu se už dva měsíce snažíme sehnat někoho dalšího a nedaří se nám. A pomáhá, co se týká toho pracovního zařazení, co se fakt nám jakoby osvědčuje je práce ve dvojici pro lidi s mentálním postižením. A navíc si musíme najít takovou práci, kde se ty činnosti jakoby opakujou, nevyskytují se před něma novy situace, protože s těma si nevědí rady. Takže je dycky prostě potřeba jakoby sladit to, sladit jejich schopnosti a to, co Vy od nich vlastně potřebujete, tu pracovní náplň. Protože, když je někde

necháte, kde by prostě, já nevím, třeba jim z nějakýho důvodu ehm... někdo chtěl říct a teď tady nemůžeš bejt, musíš přijít za hodinu, tak oni si s takovouhle situací neporaděj, že jo. To by vedlo k nějakým zbytečným problémům. Takže v tomhle tom je potřeba jakoby hledat nějakou společnou řeč a proto... určitě si dovedu představit, že výborný místa, když je třeba někdo vozičkář, tak jako ajťáků a takhle určitě se dají využít bezvadně, ale zas prostě ty, co kde je zdravotní postižení ještě s tím mentálním handicapem ty jsou hůř uplatnitelný. Ale dá se. Oni se tu práci taky naučí dělat dobře a vlastně, tam kde by to člověka zdravýho nebavilo, protože to je stereotypní a pořád se opakující, pro ně je to zase na druhou stranu jistota, jo. Takže tam se cítí dobře nebo aspoň takovou zkušenost mám já. Ke zlepšení by vedlo opravdu to odstraňování bariér, ale tím teď myslím obecně, nejenom těch stavebních, ale i těch v lidech, že jakoby v těch zaměstnavatelích, že není potřeba se bát takový člověka vzít, protože s tím nemusí být žádná větší administrativa jo, nemusí... možná si spousta lidí myslí, že by to znamenalo vyšší nemocnost a další překážky. Na druhou stranu na tom místě můžou být různé úvazky, různě... ta pracovní doba může být různě, jenom my jako lidi to neumíme hledat ty možnosti. Takže si myslím, že to je o nějakých stereotypech i v nás. Na druhou stranu ne úplně vždycky souhlasím s tím, že za každou cenu musí být všechno bezbariérový. Vlastně to Vás omezuje ehm, omezuje... třeba já nevím nějaký firmy taky v tom, nebo prostě budete si chtít udělat kavárnu a náklady Vám stoupnou strašně moc tím, že to tam bude bezbariérový jo, tak to je i důvod, že si nemyslím, že by úplně všechno za každou cenu vždycky muselo být,... protože to zase pohled na ty lidi... to jim zase trošku jakoby škodí jo na druhou stranu tohle to.

6. Kolik osob s mentálním postižením zaměstnáváte? A na jakých pracovních pozicích jsou tyto osoby zaměstnány?

To jsou dva a jsou to uklízeči.

7. Jaký stupeň MP mají Vaši zaměstnanci? Je to pro Vás rozhodující?

No... není. Musí prostě jakoby být schopni chápat jakoby srozumitelné pokyny a musí být aspoň že jo samostatný trošku, to určitě. Ale jako jestli, že bych zkoumala jak vysoký je IQ to určitě ne. Je to spíš o i trošku jako o sociální inteligenci, o tý orientační. A takovýhle věcech, to spíš je jakoby o tom toho člověka jakoby posoudit. A nestalo se

mi, že bysme kvůli tomu, že by někdo měl tak velký jakoby mentální handicap, že by to byl doopravdy důvod, proč bychom ho odmítli. To se mi nestalo. Je to možná i o tom, že sem nikdo takový nepřišel. A stupeň mentálního postižení? Tak v podstatě vy, jako zaměstnavatel, se k těmhle těm údajům vůbec nedostanete a protože když máte... že jo musíme mít od nich z okresní správy sociálního zabezpečení, ale posudkový lékaři se nezabývají tam... to je v podstatě podle mě trošku jakoby i údaj, kterej se nezveřejňuje nijak... tam je dycky o kolik procent je snižená pracovní schopnost jo, ale nikde se vlastně tohle to nedočtete. Ale u toho jednoho je to kombinovaný s mutismem, ale podle mě jsou oba dva, bych to tipla lehká mentální retardace.

8. Jaké předpoklady, například znalosti, dovednosti, zkušenosti apod., musí osoba s mentálním postižením splňovat, aby byla zaměstnána?

Musí,... je to hodně o jeho bezpečí. To znamená, že musí být schopný si zapamatovat, že tenhle ten prostředek se používá takovýmhle způsobem a tenhle ten takovým a v žádným případě se nesmí smíchat dohromady, protože by mu to mohlo ublížit jo, musí prostě po nějakém zácviku být schopný sám vykonávat opakující se věci. To je asi nejdůležitější.

9. Jaká je nebo byla Vaše motivace pro zaměstnávání osob s mentálním postižením?

Protože jsou fajn. Já nevím, jak bych Vám to řekla. Motivace, protože jsem s něma opravdu pracovala a myslím si, že jsou to lidi, který si tu šanci jakoby zasloužej. Jo a učeť i Vás se na věci dívat zase jakoby jinak, protože já musím daleko víc přemýšlet, co všechno můžou vyvést, co všechno se může stát. A musím tomu předcházet, že jo, to je o mě. To já jim musím připravit ty bezpečný podmínky pro ten výkon práce, protože oni to nevymyslí. Takže, jo Vás to jakoby vede, je to třeba i proti vyhoření, proti opravdu tomu aby člověk stereotypně myslel.

10. Jaké jsou Vaše zkušenosti se zaměstnáváním osob s mentálním postižením?

Dobré, dobré.

11. Jak dlouho osoby s mentálním postižením zaměstnáváte? Spatřujete v zaměstnávání osob s mentálním postižením nějaké posuny? Co byste uvítali

za změny, aby bylo zaměstnávání osob s mentálním postižením ještě na lepší úrovni?

Možná mě napadá, protože já vlastně v tuhle ty chvíli dělám i pracovního asistenta, asi by mi pomohlo, kdyby úřad práce, stát tím pádem, dotoval pracovní asistenty třeba klidně já nevím podle nějakých přepočtených úvazků kolik lidí v té firmě je, aby byla dotace větší na takovýhde člověka, kterej by opravdu s něma mohl jít dělat, protože to potom bychom neměli třeba dva, ale klidně čtyři, ale já víc jakoby nezvládám. Takže si myslím, že by bylo dobře do toho zapojit nějakým způsobem zdravý lidi, klidně absolventy pedagogických fakult po škole, když nemůžou sehnat místo jo, takovýmhle nějakým způsobem někoho dalšího, kdo jim vlastně při výkonu práce bude pomáhat a na něj bude existovat nějaká podpora ze strany státu. Jinak jednoho máme tři roky, a druhýho asi rok. A tam sem žádný posun asi za tu dobu nezaznamenala.

12. Spatřujete v zaměstnávání osob s mentálním postižením nějaké překážky? Pokud ano, jaké?

Nejtěžší je opravdu vyhledat tu adekvátní práci, třeba já mám pocit, že ta naše společnost je taková jakoby hodně na ten výkon orientovaná jo, ale jako proč, to není potřeba. Já si myslím, že ten život by měl bejt víc jakoby o tý lidský blízkosti a takovejhle věcech, než prostě jako opravdu jenom ten výkon. Takže kde bych já viděla jakoby možnost největší změny je změna v myšlení lidí. Jestli to můžu spíš porovnat z hlediska opravdu hodně dlouhodobýho, když jsem začínala pracovat ve speciální škole, já jsem měla rehabilitační třídu, to znamená ty úplně nejtíživější postižený děti. Opravdu, když to řeknu na rovinu, nehezky se na ně koukalo. A já když jsem s nima začala, já jsem s nima začala chodit i třeba tady do divadla a tak a první dva roky jsme bojovali i s předsudkami jejich rodičů, protože oni říkali, dyť se na ně všichni budou ošklivě koukat, radši s nima nikam nechod'te, zůstaňte na tý zavřený zahradě, ale pak si zvykli, že na tom vlastně nic není a i lidi si na nás začali zvykat, že už pak na nás přestali koukat opravdu, jako kdybych tu vyšla se zoologickou zahradou, ale začali nás přijímat. Dycky se lidi nejvíc bojeje toho, co neznaj, co neviděj, že jo. A pak když si zvyknou, tak je to úplně o něčem jiným, takže za tu dobu jakoby, od toho já jsem tam byla v devadesátým čtvrtým, vidím posun v tom, že už nejsou zavřený někde prostě fakt

jakoby na okraji měst a tak, ale že už se s něma člověk normálně vídá a že prostě si uvědomujeme, že takový lidi mezi náma jsou a že to fakt může potkat kohokoliv. Myslím si, že možná podpora rodin, kdy se dítě s handicapem narodí, by byla hodně potřebná. Jo a to Vám teda... nevím, jestli Vám to pomůže, ale když jsme tehdy tenkrát tu rehabilitační třídu zakládali, já jsem to šla představit na město, v té době bylo v politice strašně moc doktorů. A mě vyděsilo to, že oni za každou cenu dítě zachrání v porodnici, připisují si to jako hrozně velký úspěchy a když já jsem potom jakoby chtěla třeba nějakou dotaci nebo něco, tak v podstatě od těch doktorů jsem slyšela, co s takovejma kryplama chcete dělat. To mně fakt přišlo strašně alibistický a hnusný, že oni si jako je zachráněj a na druhou stranu říkaj, že to nemá smysl jo... tak to vím, že to jsem tenkrát z toho byla jako zklamaná z tohodle toho přístupu. Ale už je to stará záležitost.

13. Spatřujete naopak v zaměstnávání osob s mentálním postižením i nějaká pozitiva? Pokud ano, jaké?

Já tam za pozitiva vidím to, že lidi... ono to na nich je vidět, že mají mentální postižení, ale zase když opravdu většinová společnost bude vidět, že si svoji práci dělají, že ji zvládaj dobře, tak je to zase o tom, že hm... že je do té společnosti jakoby zpátky přivádíme. V tom já vidím jakoby pozitivum, že opravdu nejsem všichni stejný, každej z nás je jinej a my zas máme úplně jiný handicapy, než maj třeba oni jo. Já vidím ty chyby, kterých sme se na nich dopustili my, jako zdraví, že v některých situacích je nutíme jakoby lhát, vylhávat jo, že to pak jakoby přijmou, jakoby styl chování, který jim pomáhá. Většina z nich je prostě přímá, řekne věci a říkala by je tak i dál, kdyby my sme je nenaučili, že je lepší některý věci jakoby nepřiznávat. Protože my neumíme s těma chybama pracovat.

14. Jaké je pracovní klima na pracovišti a jak ostatní zaměstnanci přistupují k zaměstnancům s mentálním postižením? Spatřujete ve spolupráci nějaké problémy nebo naopak přináší spolupráce nějaká pozitiva? Můžete uvést příklad, v čem problémy nebo naopak pozitiva spatřujete?

No, u nás ve firmě mají všichni nějaký handicap. Já jsem v podstatě jediná bez handicapu, tak to způsobuje i takovou větší míru tolerance lidí mezi sebou navzájem jo,

takže... kromě toho zaměstnáváme lidi po výkonu trestu jo, kromě jakoby zdravotního handicapu. Takže tam žádný velký problémy to nepřináší. Protože to vědí, že to tak je a že jo,... každý za sebou něco má. Někdy to je jo, někdy to je těžký jako organizačně, já to říkám, to je zase jakoby na mě, abych tohle to zvládla. A když k tomu přistupujete tak, že to chcete dělat, tak to de. Já v tom nevidím prostě nějaký problém. A neslyšela jsem, nezažila jsem, že by u nás ve firmě někdo nechtěl pracovat třeba proto, že jsou tady mentálně postižený. Stalo se nám to, ale kvůli tomu, že jsou tady lidi po výkonu trestu. Tam jsou ty předsudky někdy ještě větší. A pozitiva, že je s něma fakt sranda, že se s něma člověk fakt pobaví. To jsou hlášky, ta bezprostřednost je tam daleko vyšší než u nás. Je s něma prostě sranda a to je takový pozitivum, který беру.

15. Využíváte i jinou formu plnění povinného podílu mimo zaměstnávání osob s mentálním postižením? Např. odebíráte výrobky od jiné firmy, která zaměstnává osoby se zdravotním postižením? Pokud ano, co Vás vede k této kombinaci? Naopak, z jakého důvodu formy nekombinujete?

Ne, my sami vlastně tohle to náhradní plnění poskytujeme, protože máme víc jak padesát procent osob se zdravotním postižením, takže my jsme poskytovatelé náhradního plnění. Ale není to jako, že by si nás lidi kvůli tomu brali, spíš je to jako takový bonus potom, že se snažíme tu práci dělat tak jako dobře, aby tohle to potom nehrálo takovou roli. A jinak mě teda napadá teď u toho ještě jedna věc, protože vlastně existuje společensky zodpovědné zadávání zakázek, který ze zákona je a firmy, který zaměstnávají právě takhle zdravotně postižený, tak tam můžou mít cenu o patnáct procent dražší, ale alespoň tady u nás v Havlíčkově Brodě, tohle to radnice nechce využívat, jede se prostě pořád systémem nejnižší ceny. Myslím si, že by bylo dobře tohodle toho zvýhodnění víc využívat. Protože tím pádem často se stane, že tu veřejnou zakázku vyhraje nejlevnější firma, která je někde z druhého konce republiky, na tu zakázku... nemá žádný vztah k tomu regionu, bere tam pak kdoví koho, ta práce není kvalitně udělaná, kdežto kdyby si vzali hned od začátku takovouhle firmu, která k tomu regionu má vztah a dokáže, že ty lidi to uměj, tak budou mít daleko líp odvedenou práci a ještě k tomu lepší pocit. Jo, tak to si myslím, že by chtělo začít víc využívat.

16. Jaká podpora je vašim zaměstnancům s mentálním postižením na pracovišti poskytována? Např. mají upravené pracovní prostředí, pracovní dobu, využívají osobní asistence, apod.?

Ano, pracovní dobu vždycky, protože jsou to i dojíždějící, tak já to dycky uzpůsobuju tak, aby to měli co nejjednodušší na to dojíždění. Ze začátku opravdu pracujou ve dvojici, když už pak to zvládnou sami, tak tam jsou, ale je tam častější kontrola, kdy za něma někdo jde, protože by to třeba nezvládli říct, potřebuju doplnit tohle to a tohle to, takže prostě máme vedoucí skupiny, nebo já se za něma stavíme a tady s těma věcma jim pomáháme, aby se mohli soustředit jenom na tu práci. A já si myslím, že důležitá je taková ta podpora, ta normální pochvala za tu práci a samozřejmě, že se někdy něco nepovede, ale musím jim to umět říct hned a bezprostředně potom, udělat si na to ten čas.

17. Využíváte také peněžní formy podpory od státu? Např. příspěvek na podporu zaměstnávání osob se zdravotním postižením, příspěvek na zřízení chráněného pracovního místa, na jeho provoz, na chráněnou pracovní dílnu apod. Na co konkrétně tyto příspěvky využíváte? Pokud jej nevyžíváte tak z jakého důvodu?

Využíváme ten paragraf 78, to je příspěvek na mzdu. Takže ten využíváme. A na chráněný místo, zřizovali jsme tři pozice, takže tady vlastně na chráněným pracovním místě máme účetního, personalistu, pak máme právě v úklidu a ještě teď nově jsme zřizovali na e-shop. Takže na to zřízení jsme vlastně na vybavení toho pracoviště, jsme taky využili příspěvky. A to je fajn, že to je věc, na kterou se můžete spolehnout a ta pracovnice, co tady na úřadu práce to má na starosti je fakt jako skvělá, rozumí svojí práci, vždycky ochotně poradí. Musím říct, že jakoby je hodně dobrá spolupráce s úřadem práce, no a s tímhle tím oddělením s tou paní, co to má na starosti.

Rozhovor R6

1. Mohla byste mi představit Vaši organizaci. Například zda jste státní nebo soukromá organizace a jak dlouho Vaše organizace působí?

Jsme nezisková organizace, obecně prospěšná společnost. Ehm... organizace byla založena před deseti lety nebo v roce 2005, takže už je to letos jedenáct, vlastně jsme slavili desáté výročí. Vlastně vznikli jsme jakoby... nebo v současné době poskytujeme tři sociální služby, registrované. Máme denní stacionář, což je vlastně nejstarší služba, kterou jsme v roce 2005 začínali. Potom postupem času přibyly nové služby. Sociální rehabilitace, která právě je zaměřená hlavně především teda na posilování pracovních návyků u našich klientů a potom chráněné bydlení, to je nejmladší služba, kterou poskytujeme od roku 2014.

2. Mohla byste mi popsat, jaký je obor Vaší činnosti?

No tak to jsem Vám teď popsala.

3. Kolik máte celkem zaměstnanců?

Jejdámane,... tak teďkom teda musím počítat... já si to musím najít. Protože my jakožto neziskovka, tak ono se to u nás dost jakoby pro... jakoby míchá. V podstatě máme hodně zkrácených úvazků, protože musíme reagovat vždycky na aktuální situaci, která je. Jedna, dva, tři, čtyři, pět, šest, sedm, osm, devět... třináct, čtrnáct... V tuhle chvíli jakoby kmenovejch zaměstnanců máme sedmnáct, jakoby obslužného personálu, plus teda právě ještě máme na chráněných pracovních místech zaměstnaných dalších sedmnáct osob. Ale tam jsou ty úvazky hodně jakoby zkrácené.

4. Mohla byste mi říct něco o sobě? Například jak dlouho v organizaci působíte a jaká je náplň Vaší činnosti?

Jsem tady dva roky teďkom a jsem ředitelka organizace, to znamená ehm... to znamená, že řídím chod této organizace, starám se o to, aby služby fungovaly, aby bylo dostatek peněz, aby prostě měli všichni to, co potřebují pro to, aby svou práci mohli dělat dobře.

5. Celkově jsou osoby se ZP považovány za znevýhodněné na trhu práce a tím mezi nimi narůstá i vysoká nezaměstnanost. Jaký je na to Váš názor? Případně v čem

spatřujete problém a co si myslíte, že by mohlo vést ke zlepšení situace? Například třeba neochota osob se zdravotním postižením pracovat, špatné pracovní podmínky pro osoby se zdravotním postižením, nízký plat.

Já abych pravdu řekla, úplně si nejsem jistá, že... zrovna třeba včera jsem byla na úřadu práce, kdy vlastně my teďkom hledáme člověka na pozici koordinátora chráněných pracovních míst, což máme vymezený jako chráněný pracovní místo a když se ptám po lidech, po osobě se zdravotním... po osobách se zdravotním postižením, tak říkají, že jako je poměrně po nich poptávka velká a že úplně jakoby není v tuhle chvíli až tak jakoby z čeho vybírat, takže ehm... neznám tu situaci jakoby úplně... nebo respektive znám situaci nebo orientuju se v situaci lidí s mentálním postižením, úplně nejsem schopná jakoby říct jak to vypadá u lidí, kteří mají i nějaký jiný zdravotní znevýhodnění, jo... ale u lidí s mentálním postižením tam je to, prostě to je velmi specifická skupina, kdy vlastně jsou vysoké nároky kladeny určitě i na ty zaměstnavatele, protože se s nima musí nějakým... se s těma lidma musí nějaký způsobem jakoby jednat, musí ehm musí... ty lidi, kteří je zaměstnávají mít, znát nějaká jakoby specifika toho postižení a to si myslím, že jako v dnešní době je určitě pro ty firmy náročné, potřebují prostě tam mít někoho, nějakýho asistenta, který tam toho člověka uvede atd. a to prostě není jakoby reálný bez nějakých nevím... projektů atd., protože prostě zaměstnavatel soukromej tohle to prostě dělat nebude no.

6. Kolik osob s mentálním postižením zaměstnáváte? A na jakých pracovních pozicích jsou tyto osoby zaměstnány?

Tak v tuhle chvíli ehm... my máme vlastně na těch chráněných pracovních místech, když jsem říkala sedmnáct. Tak tam máme i nějaký obslužný personál, takže si myslím, že patnáct lidí, patnáct lidí s mentálním postižením, ale teďkom teda to klidně může být plus mínus jeden člověk, protože tady nemám ty papíry. A jsou to víceméně pomocné práce, pomocný pracovník v kuchyni, úklidový pracovník, pomocný pracovník v textilní dílně, takovéhle pozice tady máme jakoby vymezený.

7. Jaký stupeň MP mají Vaši zaměstnanci? Je to pro Vás rozhodující?

Ne, vzhledem k tomu, že... nebo jsou tam lidi třeba i s trojkou zaměstnaní a vzhledem k tomu, že naši zaměstnanci na chráněných pracovních místech se rekrutují z našich

klientů nebo respektive my s nima dál pracujeme v těch službách a k tomu třeba mají 0,1; 0,2 úvazek prostě, v kavárně, v dílně, na zahradě, kterou provozujeme, tak u nás je důležité, že toho člověka jenom nějakým způsobem prostě známe, pracujeme s ním a jsme schopni třeba odhadnout, to co dokáže, kolik mu můžeme třeba jakoby naložit a zvyšovat tu laťku a tak dále.

8. Jaké předpoklady, například znalosti, dovednosti, zkušenosti apod., musí osoba s mentálním postižením splňovat, aby byla zaměstnána?

No... jak říkám, je to u nás o tom, že my ty klienty známe, že oni k nám vlastně na ty chráněný pracovní místa přicházejí z těch služeb. Všichni klienti musí... ehm musí projít nějakým jakoby úvodním vzděláváním. My jsme klienty mohli začít zaměstnávat nebo mohli zřídit chráněná pracovní místa, začít klienty zaměstnávat díky tomu, že vlastně jsme měli dva projekty, které byly podpořeny Evropskou unií, kde vlastně ehm... ty projekty nám jednak pomohly zřídit ta tréninková pracoviště, na kterých jsou zaměstnaní, a jednak tam vlastně díky těm projektům jsme mohli zaplatit poměrně jakoby obsáhlé vzdělávání, kdy oni prošli několika návaznými kurzama... ehm několika, několika návaznými vzdělávacími kurzy. Byly tam kurzy zaměřené jak na nějakou motivaci, sociální dovednosti, finanční gramotnost ehm... nějaký jakoby jednání prostě komunikaci a tak dál. Takže takové jakoby obecné jakoby dovednosti, aby prostě byli schopni nějakým způsobem fungovat na tom místě, třeba v rámci nějakého kolektivu a tak dále. A potom tam byla praktická příprava, která už byla cílená konkrétně, třeba už právě na ty naše tréninková pracoviště, který máme. To znamená kavárna, zahrada, dílna, kde oni se učili prostě aspekty té práce, jako co to obsahuje, co všechno... prostě takový ty základy. Takže proto aby mohli, proto aby u nás mohli na tomto chráněném pracovním místě pracovat, tak tyhle ty kurzy jakoby všichni absolvovali, pokud teď přichází někdo nový, tak se snažíme ho proškolit... a dávat pozor na to, abychom třeba mohli ještě obnovit nebo návazně spustit další projekt, kde by prostě zase tady tohle to vzdělávání jakoby proběhlo, a které by bylo určeno, jak těm nově přichozím, tak i těm stávajícím klientům, protože prostě u těchto lidí je potřeba ty znalosti furt pořád jakoby opakovat a upevňovat.

9. Jaká je nebo byla Vaše motivace pro zaměstnávání osob s mentálním postižením?

Ehm,... motivace, no určitě to vnímáme jako přínos. Protože víme, že spousta našich klientů ehm... má ten potenciál poměrně velkej, jako zapojit se, v tom, aby mohli fungovat v té běžné společnosti. Takže to vnímáme jako něco, co jim jakoby něco přinese, něco dá, co je posune někam dál, co je... co je zase trošičku víc jakoby přiblíží k té většině a k tomu kontaktu se společností a tomu, že prostě zvládnou, to co zdraví lidé a.... Samozřejmě to zas není naše motivace, to je motivace klientů, to že si tam nějakou korunu můžou přivydělat, můžou si něco pořídit a tak dál.

10. Jaké jsou Vaše zkušenosti se zaměstnáváním osob s mentálním postižením?

To se tak jako asi úplně jednoduše nedá říct, jestli dobré nebo špatné. Vnímáme to jako přínos pro tyto lidi, samozřejmě každý ten člověk je jiný, každý má jinak závažné to postižení, s každým se musí jednat trošku jinak, to znamená někdo,... někdo jako už třeba jsme se přesvědčili, že někdo jako je schopný a je schopný třeba pracovat na půl úvazku a dá to a zvládá to. Jsou lidi potom, kteří ehm...u kterých to až tak vlastně potom, ačkoliv jsme si mysleli, že by mohlo, tak se ukázalo, že to prostě ten smysl až tak a ten přínos takový nemá. Že jsou prostě spokojenější právě třeba v té službě, kde si můžou v klidu udělat a všechno podle toho rytmu a nemusí se podvolovat něčemu, nějakému režimu. Takže ehm... tak i tak jako. Ale je to člověk od člověka, obecně kdyby se to mělo shrnout, tak samozřejmě vnímáme to jako přínos jinak bychom to nedělali, ale záleží prostě vždycky na tom výběru těch lidí.

11. Jak dlouho osoby s mentálním postižením zaměstnáváte? Spatřujete v zaměstnávání osob s mentálním postižením nějaké posuny? Co byste uvítali za změny, aby bylo zaměstnávání osob s mentálním postižením ještě na lepší úrovni?

Jak dlouho... abych pravdu řekla, vzhledem k tomu, že jsem tady dva roky, tak teďkom přemýšlím, kdy byl ten začátek,... protože ten začátek asi souvisel s těmi projekty, takže tipla bych teďkom... zase bych musela hledat v materiálech a protože jsem nebyla přímo při té realizaci, tak si myslím, že to jsou tak čtyři roky zhruba. A... jakoby zaměstnávání osob jakoby ten pohled zvenčí, nějaká ta legislativa? Hm... já si teďkom

úplně tak jako ehm... já jsem takovej ten typ člověka, co se tak jako přizpůsobuje tomu, co je daný a... bere si věci takové jaké jsou, takže mě ani nenapadlo teda nebo nepřemýšlím teďkom o tom, co bychom potřebovali víc my, jakožto zaměstnavatelé... myslím si vzhledem k tomu, že my jsme ta neziskovka, tak je to trošku jiný než kdybychom byli třeba firma, která by chtěla zaměstnat lidi s mentálním postižením, tam si myslím, že ehm... pro takovou to firmu by jednoznačně platily nějaké pobídky, co se týče příspěvků na nějaké asistenty a tak dále, protože to prostě jako běžná firma tohle to, pokud toho člověka třeba nezná, tak to podle mě neudělá. No, ale jinak jako mě nenapadá asi v tuhle chvíli nic. A posuny... nemám pocit, že by se něco někam jako úplně hnulo jo, jako určitě jsou větší pobídky, motivace k tomu zaměstnávání lidí se zdravotním postižením, ale jak jsem říkala na začátku, já fakt lidi s mentálním postižením v tomto vnímám jako velmi specifickou skupinu.

12. Spatřujete v zaměstnávání osob s mentálním postižením nějaké překážky?

Pokud ano, jaké?

Zase... my jako neziskovka, fakt asi to můžu třeba... pokud byste se ptala v nějaké firmě, tak vám řeknou úplně něco jinýho. Ale my jako neziskovka se setkáváme s velmi jako kladným ohlasem od společnosti jo, kdy ehm... lidi, sponzoři a tak dál, ta veřejnost, se kterou jsme v kontaktu, tak tohle to vítá, vnímá to jako přínosný. Jsou vůči nám velmi shovívavý, máme nakontaktováno tady v okolí takovou poměrně jako pěknou síť firem, které třeba od nás jsou ochotné odebírat výrobky, který právě vyrobí naši klienti a tak dále. A vždycky jsou nebo zatím jsme se setkávali vždycky s velmi pozitivníma ohlasama na to, co naši klienti vyrobí... ehm, často nám říkaj, že prostě radši než nějakou jako neosobní propisku, tak jsou strašně rádi, že můžou dát něco, na čem naši klienti se podepsali, bylinky z naší zahrádky, který prostě klienti sami vypěstovali, usušili, nasáčkovali a tak dále. Takže jako ta odezva, která se dostává k nám, je opravdu jako velmi pozitivní. Samozřejmě myslím si, že to je prostě do určitý míry dané nebo respektive do značné míry dané tím, že prostě jsme nezisková organizace, která se takovým to způsobem zaměřuje na to, aby podporovala lidi s mentálním postižením. Asi něco jinýho je, kdybychom byli firma, měli jsme tam jednoho člověka a teďkom by přišel člověk, kterej by vlastně nečekal, to že se potká

s někým, kdo je mentálně postižený, protože u nás se to předpokládá, a byl by třeba vykořeněn. Ale je fakt, že třeba pokud máme nebo respektive, když bysme se bavili o kavárně, kterou provozujeme na zámku v Jaroměřicích, kde naši klienti obsluhují, tak často se... tam je poměrně velký pohyb turistů, ne každý třeba naši organizaci zná a často třeba jako pak se dozvíme zpětně, že třeba ani lidi nevěděli, že sou v kavárně, kde obsluhují lidi s mentálním postižením a tak jako, tak to zase je hezký.

13. Spatřujete naopak v zaměstnávání osob s mentálním postižením i nějaká pozitiva? Pokud ano, jaké?

No pozitiva... my to máme jako jednoznačně postavený z hlediska toho klienta, takže pozitivem pro něj je příjem, pozitivem pro něj je nějaká pravidelná, smysluplná činnost, která mu trošičku potvrdí takovou jakoby v uvozovkách, nebo v uvozovkách... prostě takovou normalitu to, že prostě je schopný fungovat, jakoby běžná populace. A jsou to určitě i výzvy pro ty klienty, protože často před něma jsou postavený takový úkoly, ze kterých mají třeba strach nebo se na ně necítí a potom v momentě, kdy to zvládnou, tak je to pro ně i jakoby ten pocit toho úspěchu a tak dále.

14. Jaké je pracovní klima na pracovišti a jak ostatní zaměstnanci přistupují k zaměstnancům s mentálním postižením? Spatřujete ve spolupráci nějaké problémy nebo naopak přináší spolupráce nějaká pozitiva? Můžete uvést příklad, v čem problémy nebo naopak pozitiva spatřujete?

Klima na pracovišti... klima na pracovišti jako je fajn, protože prostě ti ostatní zaměstnanci jsou profesionálové, kteří prostě pracují s lidma s mentálním postižením. Takže ehm... můžeme se bavit třeba o té kavárně, kde vlastně najímáme na sezónu i běžnou jakoby pracovní sílu, kde by se to trošku mohlo jakoby víc přiblížit tomu provozu třeba nějaký firmy. Klima je,... vnímám to klima jako pozitivní, samozřejmě jak i lidi s mentálním postižením prostě můžou zažívat v práci nějaké problémy a tak dále jako, nevyhýbaje se tam takový ty běžný věci jakože nějaký nedorozumění a tak, nějaký komunikační prostě jakoby, jak to mám říct, nepochopení a tak dál. Ale myslím si, že to je jako takový prostě běžný no.

15. Využíváte i jinou formu plnění povinného podílu mimo zaměstnávání osob s mentálním postižením? Např. odebíráte výrobky od jiné firmy, která zaměstnává

osoby se zdravotním postižením? Pokud ano, co Vás vede k této kombinaci? Naopak, z jakého důvodu formy nekombinujete?

Ne. No jsme ta neziskovka, no.

16. Jaká podpora je vašim zaměstnancům s mentálním postižením na pracovišti poskytována? Např. mají upravené pracovní prostředí, pracovní dobu, využívají osobní asistence, apod.?

Mají upravenou pracovní dobu, většinou opravdu všichni pracují na zkrácené pracovní úvazky a opravdu ty úvazky od 0,1 v tuhle chvíli do 0,5, ale to jsou v tuhle chvíli dva lidi, kteří zvládnout 0,5 úvazek. Většina z nich má průměrně ten 0,2 třeba úvazek. A mají k dispozici nebo respektive jsou tady pracovníci, pracovníci služeb, kteří jsou v momentě, kdy... nejsou určeny primárně pro to, aby jako pomáhali nebo je podporovali v té práci, ale jsou tady od toho, aby nebo respektive můžou se na ně obracet, klienti to vědí a můžou jim pomoci prostě, s čím potřebují.

17. Využíváte také peněžní formy podpory od státu? Např. příspěvek na podporu zaměstnávání osob se zdravotním postižením, příspěvek na zřízení chráněného pracovního místa, na jeho provoz, na chráněnou pracovní dílnu apod. Na co konkrétně tyto příspěvky využíváte? Pokud jej nevyužíváte tak z jakého důvodu?

Máme příspěvky na chráněná pracovní místa a využíváme je na mzdy zaměstnanců. Ten příspěvek pokryje pětasedmdesát procent té mzdy, takže beze zbytku, jdou do mezd.

1. Mohl byste mi představit Vaši organizaci. Například zda jste státní nebo soukromá organizace a jak dlouho Vaše organizace působí?

Tak Domov bez zámku je příspěvkovou organizací kraje Vysočina, poskytujeme sociální služby pro lidi s mentálním postižením a kombinovaným postižením,... naší cílovou skupinou jsou lidi od osmnácti let věku, v podstatě nemáme to omezený, je to až omezený tím úmrtím. A poskytujeme myslím pět sociálních služeb, je to chráněný bydlení, domov pro osoby se zdravotním postižením, což jsou ty pobytový a pak máme ambulanci služby, což je denní stacionář a sociálně terapeutická dílna Kavárna Pohodička, kde dochází nebo kde pracují lidi s mentálním postižením, získávají pracovní návyky, tak, aby mohli odejít jakoby na otevřený trh práce. A pro lidi zvenčí máme ještě pobytovou službu, což je odlehčovací služba, kde můžou po dobu až třech měsíců lidi s postižením bydlet, aby si rodina odpočala a zároveň denní stacionář, tam můžou chodit klienti taky zvenčí, kteří bydlí doma a u nás a v kavárně, sociálně terapeutický dílně, tak můžou pracovat taky lidi, kteří bydlí doma. Celkovou kapacitou v pobytových službách máme sedmdesát klientů v těch dvou, na chráněném bydlení a DOZP. A na odlehčovací služby, ty máme na třech místech... A ten denní stacionář tam je myslím kapacita, okamžitá kapacita třicet uživatelů. A v kavárně nám od roku 2013 do konce roku 2015 pracovalo šest klientů, teďka už to máme rozšířený tak, že okamžitá, v jeden okamžik jich tady může být šest v podstatě, ale už teďka jich máme... nebo šest lidí pracuje za barem, kteří zvládají tu práci a plus ještě jako dalších pět, šest, který se nějak školej a podílej se na tom chodu té kavárny. Ale někdo chce třeba jen uklízet, tak prostě jenom tu kavárnu uklízí. A jak dlouho Vaše organizace působí? My máme letos výročí padesáti let.

2. Mohl byste mi popsat, jaký je obor Vaší činnosti?

No, to jsme už tak nějak shrnuli.

3. Kolik máte celkem zaměstnanců?

Já bych řekl, že sedmdesát pět, ale nevím to úplně přesně teď. Jakoby sedmdesát pět plnejch jakoby úvazků. Ale tady je těch lidí na přepočtech... nebo jako někteří mají 0,7 úvazek, 0,4...

4. Mohl byste mi říct něco o sobě? Například jak dlouho v organizaci působíte a jaká je náplň Vaší činnosti?

Jo jo, já působím asi šestým rokem v Domově bez zámku a v současné době mám na starosti jakoby PR, to jak vypadá ta organizace, komunikace jakoby na venek, s těma různýma subjektama, a zároveň jakoby jsem vedoucí sociálně terapeutický dílny jako kavárny. Takže tohle všechno.

5. Celkově jsou osoby se ZP považovány za znevýhodněné na trhu práce a tím mezi nimi narůstá i vysoká nezaměstnanost. Jaký je na to Váš názor? Případně v čem spatřujete problém a co si myslíte, že by mohlo vést ke zlepšení situace? Například třeba neochota osob se zdravotním postižením pracovat, špatné pracovní podmínky pro osoby se zdravotním postižením, nízký plat.

Hodně to má, jakoby když je to vztažený jakoby na osoby se zdravotním postižením jako celkově, když nevezmeme jenom jako na Domov bez zámku a na naše klienty, tak ehm... tak ve světě, ve světě si myslím, že k tomu maj... je to klima jakoby v zahraničí vypracovaný tak, že chtějí být daleko víc jakoby prospěšný a chtějí si ty peníze jakoby vydělat. Kdežto v České republice hledaj jakoby spoustu nějakých jako výmluv proto, aby vůbec mohli začít pracovat a tohle, ale na jednu stranu říkaj, jako my chceme pracovat, ale na druhou stranu, když jim dá někdo jakoby tu možnost, tak to třeba jakoby kolikrát drhne. Jo, takže spíš jakoby řekl bych, že to je tak na půl. Že je to jednak neochota, protože já vlastně mám ten invalidní důchod a sem tak jako v pohodě, jako nějak mě to netrápí, občas někde něco dostanu. A pak je ještě jakoby ta druhá stránka tý věci, že když... na straně toho jakoby zaměstnavatele. Že tam není úplně tak propracovaný ten systém a není to tolik podporovaný. Třeba v Rakousku si otevřete zahradnictví, kde budou pracovat lidi se zdravotním postižením, tak víte, že už vedle prostě nebude žádný jiný zahradnictví, tak abyste nezkrachovali. Tady si otevřete zahradnictví a borec si to otevře o dvě ulice dál a je jasný, že mu nemůžete konkurovat, co možná nějakou kvalitou a tak, takže brzo můžete jakoby zkrachovat. Takže jednak

jakoby neochota těch lidí tam samozřejmě, že jo to je jako hodně. No, spíš ta neochota lidí pracovat. Protože, pracovat kdo chce, tak je jedno jak na tom je, ale určitě to mají těžký jako, to určitě ano a ne... a ne všichni ty zaměstnavatelé je chtějí zaměstnat, protože je to hnaný na nějaký výkon.

6. Kolik osob s mentálním postižením zaměstnáváte? A na jakých pracovních pozicích jsou tyto osoby zaměstnány?

Tak v naší organizaci zaměstnáváme jednak tady v kavárně, protože když by sem chodili jako za získáním jen pracovních návyků, tak jako je to přestane bavit, musí za to dostat nějakou mzdu. Takže je to v podstatě jakoby obsluha v té kavárně. Takže těch je jakoby šest, co pracují jako přímo za tím barem a pak třeba jako dalších čtyři, pět lidí, kteří jsou jednak zaměstnaní třeba tady jako na úklid, kteří se střídají. A pak vím, že ještě denní stacionář má myslím taky dva lidi, dva klienty,... jo jeden klient navíc jakoby v tom denním stacionáři, na úklid toho denního stacionáře. A pak zároveň bychom ještě,... protože lidi se střední mírou podpory, kterým je prostě padesát, šedesát let, tak už nikam nebudou chodit prostě jako do práce, ale jakoby každou korunu, kterou si jakoby přivydělají, tak je prostě jakoby dobře. My jsme sehnali teď jakoby práci, kterou dělají u nás, jakoby pro jihlavskou firmu, která vyrábí dveře, tak kompletují jako katalogy, vzorníky těch dveří a dělají to tady přímo v budově a ta firma si to potom odváží. Takže to je třeba jako dalších... deset jich tam je určitě, kteří se na tom procesu jako nějakým způsobem podílejí. Takže není to jakoby úplně standardní zaměstnávání, ale je to o tom, že tam aspoň... že musí nějakou prostě činnost udělat a další věcí potom je, že za to dostanou zapláceno a k té práci si pak musí jako vrátit.

7. Jaký stupeň MP mají Vaši zaměstnanci? Je to pro Vás rozhodující?

Tak my máme klienty rozděleny s nízkou, střední a vysokou mírou podpory. A v kavárně pracují lidi s nízkou mírou podpory. A pak jsem jako říkal v tom denním stacionáři, třeba na tu kompletaci těch katalogů, tak to je třeba střední míra podpory.

8. Jaké předpoklady, například znalosti, dovednosti, zkušenosti apod., musí osoba s mentálním postižením splňovat, aby byla zaměstnána?

Chuť pracovat asi. Jako tady v kavárně, tak jako musí nějak... myslím, že kafe neudělá úplně skoro jako nikdo. Ale takový ty věci jako nachystat ten servis, umí udělat

palačinky, umí udělat tousty, umí vlastně napsat objednávku... donést to ke stolu. Jedna z těch jako prvních podmínek je, že musej chodit jakoby pravidelně do práce, že to není jako takový, že dneska jdu a zejtra nepudu a přijdu o hodinu pozdějc a tak. Jakoby spíš ty pracovní návyky než ty dovednosti. A musej taky vědět, co jakoby nabízí v kavárně.

9. Jaká je nebo byla Vaše motivace pro zaměstnávání osob s mentálním postižením?

Tak my tím, že poskytujeme ty sociální služby tak, tak to máme v popisu práce, v náplni. Tam to vychází jakoby z poslání organizace.

10. Jaké jsou Vaše zkušenosti se zaměstnáváním osob s mentálním postižením?

Jo, ty zkušenosti jsou dobrý. S tím, že jako nějak chodí do tý práce, že se to naučili. Je to o tom, že vždycky ten... ten strop toho uživatele je o tom, jak my si ho jako hodně nastavíme. Vlastně když jsem potkal kamaráda, on je ředitelem, vlastní pekárnu v Plzni a pracujou tam lidi s mentálním postižením. Tak on říkal, na začátku jsme si mysleli, že budou akorát umejvat plechy a oni chodí na noční a pletou housky, takový neupleteš. Tak že to je vždycky jenom jakoby o tom stropu, co my jako organizace si myslíme, že můžeme zvládnout. Samozřejmě nemůžem to jakoby přestřelit. Jo, ale dycky to je jakoby o těch lidech, kteří to jakoby vedou. Takže zkušenosti jsou jakoby dobrý, jakoby v rámci organizace, v rámci kavárny si myslím, že se nám to nějak daří. Co se týče nějakej ten přechod do zaměstnání toho trhu nebo na tom... někdo mimo naši organizaci, tak nám to jako velmi drhne a popravdě jsme se tomu asi jako úplně nevěnovali nebo nevěnujeme na plnou... na plnej plyn, což bysme jakoby chtěli, takže... v rámci organizace dobrý, mimo rezervy velký.

11. Jak dlouho osoby s mentálním postižením zaměstnáváte? Spatřujete v zaměstnávání osob s mentálním postižením nějaké posuny? Co byste uvítali za změny, aby bylo zaměstnávání osob s mentálním postižením ještě na lepší úrovni?

Jak dlouho je zaměstnáváme... jako prostě od dob nějakýho Jinošova, tak tam dostávali za to jako nějaký peníze. Takže jakoby v rámci organizace se snažíme, aby něco dělali v podstatě. A ty legislativní podmínky jakoby v rámci jakoby pro nás, tak to asi nějak jako nepocit'ujem. Samozřejmě třeba jako do budoucna, do budoucna jako řešíme,

abysme... aby kavárna nebyla sociálně terapeutická dílna, ale aby to byl třeba sociální podnik. Kde už ta legislativa nebo ty podmínky jsou v týhle tý době, jsou jakoby takový příznivý, že už v podstatě dostáváte dotace, je tam víc peněz.

12. Spatřujete v zaměstnávání osob s mentálním postižením nějaké překážky?

Pokud ano, jaké?

Asi ne jako, je to přístup úplně normální jako v tom...my se to jako snažíme,... nám se taky jakoby nechce do práce, jdeme do práce kolikrát s nějaký pařby že jo, takže to je úplně jako stejný, naši klienti to mají úplně stejně. Takže v podstatě je to nějaká motivace a... je to úplně stejný jakoby, tam jako překážka není. A ze strany veřejnosti... to má dvě věci jo, jako já k vám do kavárny nepudu, protože tam pracujou ti vaši klienti. Na to je otázka chodíte někam jinam do kavárny? Ne nechodíme, takže to je výmluva, v podstatě... my sme se s tím nesetkali... my sme se s tím jakoby nesetkali, že by ten strach tý veřejnosti jakoby nějaký byl nebo sme si to nějak vždycky jakoby pohlídali jo. Byli sme s kavárnou... sme byli na Vysočinafestu, jedeme na Čarodějfest... bereme jakoby ty nejlepší, tam bere ty nejlepší klienty, který ten nápor jakoby vydrží. A... je pravda, že asi za... já nevím třeba jakoby s tou kavárnou, co máme ještě jakoby pojízdnou variantu, tak jsme se za dva roky nesetkali vůbec jako ničeho v podstatě, že by... že by ti lidi, jo od vás si to nekoupíme nebo něco. Prostě my jako nabízíme úplně normální... servis ten prostě musí být takovej, je jedno jestli lidi mají mentální postižení nebo nemaj.

13. Spatřujete naopak v zaměstnávání osob s mentálním postižením i nějaká pozitiva? Pokud ano, jaké?

No pozitivum je to, že jsme tím jakoby výjimeční. Že to je prostě jiný, je to určitá přidaná... přidaná hodnota toho, toho co děláme nebo co se snažíme jakoby dělat. No... potom kolektiv je prostě jako jinej. Na druhou stranu někdy třeba jako přijdou, přijdou do práce, každej jako... to má taky jako že, že se mu taky nedaří, že má takový výkyvy v tý práci, tak oni to maj taky. Na druhou stranu se zase velmi snažej být jakoby příjemní k těm hostům, což je strašně jakoby fajn. Jako určitě ano, má to všechno, všechno, to co děláme nějaký příběh za nima, za těma lidma.

14. Jaké je pracovní klima na pracovišti a jak ostatní zaměstnanci přistupují k zaměstnancům s mentálním postižením? Spatřujete ve spolupráci nějaké problémy nebo naopak přináší spolupráce nějaká pozitiva? Můžete uvést příklad, v čem problémy nebo naopak pozitiva spatřujete?

Neděláme mezi sebou rozdíly. Jako každéj má... každéj v tom týmu tý kavárny, kde už pracujem nejvíc, tak má v podstatě svůj jakoby nějakéj, svůj nějakéj úkol a v tom týmu jakoby sme. Takže jako když má kavárna poradu, tak máme jako poradu všichni dohromady v podstatě jo, což je třeba jako velmi, velmi pozitivní, v tom že to je i o tom, my jdeme na poradu dneska, máme v jednu poradu, budem se radit. Samozřejmě pro ně je to v podstatě otázka dvaceti minut, v podstatě jakoby těch větších věcí tam už jako, by to ani nechápali, když se bavíme o nějakých provozních věcech, tak to nejde, ale jsou součástí toho týmu a... takže je to velkéj, velkéj... velká pohoda s nima, jsou bezprostřední a to vychází z toho, že jsou mentálně postižení... tak Vás nenechaj nikdy jako na holičkách, vždycky se Vás zeptaj, jak se máte... je to velký obohacení toho týmu.

15. Využíváte i jinou formu plnění povinného podílu mimo zaměstnávání osob s mentálním postižením? Např. odebíráte výrobky od jiné firmy, která zaměstnává osoby se zdravotním postižením? Pokud ano, co Vás vede k této kombinaci? Naopak, z jakého důvodu formy nekombinujete?

Jo jo, odebíráme něco určitě, nějaký kancelářský třeba, něco tam je. Ale to já si úplně nejsem jistej, to vím, že jsme občas nějaký náhradní plnění občas taky něco řešili. Ale nevím, v jakým rozsahu to plnění je a tak.

16. Jaká podpora je vašim zaměstnancům s mentálním postižením na pracovišti poskytována? Např. mají upravené pracovní prostředí, pracovní dobu, využívají osobní asistence, apod.?

No, zase v rámci toho provozu tý kavárny, tak mají pracovní dobu myslím na čtyřhodinový směny, jsou tady jakoby ve dvojici. O víkendu chodí na ty čtyřhodinový směny jako sami nebo vždycky s těma osobníma asistentama, protože nemají úplně na to... to by prostě nezvládli, když máte plnou kavárnu, to je... ba naopak je to i pro toho asistenta náročnější, že to není, jakože choděj jen do tý práce, ale řeší tady i tu jejich

prostě radost a třeba i tu nepohodu, nebo se s někým prostě jako pohádali a teďka přijdou do té práce, musej si to vyřešit, takže je to,... o to je to pro ty asistenty jakoby těžší nebo náročnější v tu danou chvíli. Ale takový je život, pracovní dobu, pracovní prostředí mají stejný jako my, takže... když někdo něco nezvládne nebo se něčeho bojí prostě, tak to v podstatě jakoby nedělá jo. Když někdo řekne, já nechci prostě jakoby obsluhovat, chci prostě jenom být za barem a jsou na té směně jakoby ve dvojici, tak je to v podstatě taky kolegiální...

17. Využíváte také peněžní formy podpory od státu? Např. příspěvek na podporu zaměstnávání osob se zdravotním postižením, příspěvek na zřízení chráněného pracovního místa, na jeho provoz, na chráněnou pracovní dílnu apod. Na co konkrétně tyto příspěvky využíváte? Pokud jej nevyžíváte tak z jakého důvodu?

Nevyužíváme, protože my jsme ta sociálně terapeutická dílna, tak v podstatě jejich mzdy jdou z rozpočtu jakoby organizace. Takže nás jako dotuje ten stát jako celkově nebo kraj Vysočina. A... všechny ty věci, který tam jsou uvedený jakoby dál, tak ty bysme využívali v době, kdyby jsme byli jako sociální podnik.

Příloha č. 4 - Seznam zaměstnavatelů osob s mentálním postižením v kraji Vysočina

1. Vrátko, o.s.

Občanské sdružení, které pomáhá osobám se zdravotním postižením k plnohodnotnému začlenění do společnosti. Mají několik vlastních provozoven, jejichž prostřednictvím zajišťují těmto lidem zaměstnání.

Adresa: L. Pokorného 56/19, 674 01 Třebíč

Kontaktní telefon: 737 565 011

Kontaktní e-mailová adresa: info@vratka.cz

Webová stránka: <http://www.vratka.cz/>

2. Míša & Míša

Občanské sdružení pro handicapované, jejichž cílem je vytvářet chráněná pracoviště a pomáhat tak osobám se zdravotním postižením.

Adresa: Novodvorská 1039/12, 674 01 Třebíč

Kontaktní telefon: 732 507 950

Kontaktní e-mailová adresa: nej.hana@seznam.cz

Webová stránka: <http://www.misa-misa.cz/>

3. Zemědělské družstvo Hrotovice

Zemědělské družstvo Hrotovice se zaměřuje na živočišnou a rostlinnou výrobu, která je zaměřena na velkovýrobní, intenzivní pěstování jednotlivých plodin.

Adresa: Milačka 603, 675 55 Hrotovice

Kontaktní telefon: 568 838 272

Kontaktní e-mailová adresa: hutar@zdhrotovice.cz

Webová stránka: <http://www.zdhrotovice.cz/>

4. DOMEAplast s r.o.

Společnost, která se zaměřuje převážně na výrobu plastů pro domácnost, dále zajišťují potisk reklamních předmětů, výrobu aromavisaček a podobné výrobky.

Adresa: Blažičkova 30, 591 01 Žďár nad Sázavou

Kontaktní telefon: 566 667 560

Kontaktní e-mailová adresa: info@domeaplast.cz

Webová stránka: <http://www.domeaplast.cz/>

5. Semitam

Sociální firma, která vytváří pracovní místa pro osoby, které nemohou nalézt uplatnění na běžném pracovním trhu.

Adresa: Na Valech 114, 580 01 Havlíčkův Brod

Kontaktní telefon: 602 560 255

Kontaktní e-mailová adresa: martina.kadlecova@semitam.cz

Webová stránka: <http://www.semitam.cz/>

6. Denní centrum Barevný svět, o.p.s.

Obecně prospěšná společnost, která má zřízených 24 chráněných pracovních míst na různých pracovištích.

Adresa: Okružní 962/13, 674 01 Třebíč

Kontaktní telefon: 568 423 948

Kontaktní e-mailová adresa: barevny-svet@barevny-svet.eu

Webová stránka: <http://www.barevny-svet.eu/>

7. Domov bez zámku Náměšť nad Oslavou

Domov bez zámku je příspěvkovou organizací Kraje Vysočina, který poskytuje pomoc a podporu lidem s mentálním, případně kombinovaným postižením od 18 let věku.

Adresa: V. Nezvala 115, 675 71 Náměšť nad Oslavou

Kontaktní telefon: 739 323 711

Kontaktní e-mailová adresa: reditelka@domovbz.cz

Webová stránka: <http://www.domovbezzamku.cz/>