



Zdravotně  
sociální fakulta  
Faculty of Health  
and Social Sciences

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

## **Význam Podporovaného zaměstnávání pro lidi s mentálním postižením**

# **BAKALÁŘSKÁ PRÁCE**

Studijní program:

**SPECIÁLNÍ PEDAGOGIKA**

**Autor:** Soňa Bendová

**Vedoucí práce:** Mgr. Aneta Marková, PhD.

České Budějovice 2019

## **Prohlášení**

Prohlašuji, že svoji bakalářskou práci s názvem „Význam Podporovaného zaměstnání pro lidi s mentálním postižením“ jsem vypracovala samostatně pouze s použitím pramenů 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 elektronickou cestou ve veřejně přístupné části databáze STAG provozované Jihočeskou univerzitou v Českých Budějovicích na jejích internetových stránkách, a to se zachováním mého autorského práva k odevzdanému textu této kvalifikační práce. Souhlasím dále s tím, aby toutéž elektronickou cestou byly v souladu s uvedeným ustanovením zákona č. 111/1998 Sb. zveřejněny posudky školitele a oponentů práce i záznam o průběhu a výsledku obhajoby bakalářské práce. Rovněž souhlasím s porovnáním textu mé bakalářské práce s databází kvalifikačních prací Theses.cz provozovanou Národním registrem vysokoškolských kvalifikačních prací a systémem na odhalování plagiátů.

V Českých Budějovicích dne 26. 4. 2019

.....

Soňa Bendová

## **Poděkování**

Děkuji své vedoucí práce Mgr. Anetě Markové PhD. za trpělivost, cenné rady a odborné vedení, ale také svým blízkým za podporu a oporu po celou dobu studia. Ráda bych poděkovala všem, kteří se podíleli na mém výzkumném šetření a bez jejichž ochoty by tato práce nevznikla. V neposlední řadě patří poděkování kolegyním z organizace Rytmus Střední Čechy, o.p.s. za jejich pomoc, rady a předané zkušenosti.

# **Význam Podporovaného zaměstnávání pro lidi s mentálním postižením**

## **Abstrakt**

Bakalářská práce se zabývá problematikou zaměstnávání osob s mentálním postižením. Cílem mé práce je objasnit postoj dospělých osob s mentálním postižením k fenoménu práce. Dílčím cílem je ozřejmit dopad práce na jejich životy a zjistit, jakou roli má v této problematice Podporované zaměstnávání.

Práce je rozdělena na dvě části – teoretickou a empirickou. Teoretická část se zabývá základní terminologií, klasifikací mentálního postižení dle MKN – 10 a MKN – 11, odbornou pomocí lidem s mentálním postižením a podporovaným zaměstnáváním, které je stěžejní pro empirickou část. Empirická část obsahuje stanovený cíl výzkumného šetření. Následně také výzkumné otázky. Dále je popsána metodologie výzkumu. Je zvolen kvalitativní výzkum a jako metoda sběru dat polostrukturovaný rozhovor. Rozhovory jsou poté analyzovány metodou otevřeného kódování a výsledky zpracovány do jednotlivých kategorií. Nakonec jsou zodpovězeny všechny tři stanovené výzkumné otázky.

Bakalářská práce představuje postoje osob s mentálním postižením k práci. Na základě výsledků empirické části lze konstatovat, že lidé s mentálním postižením, kteří se zúčastnili výzkumného šetření, mají velkou motivaci nalézt a udržet si zaměstnání. Práce výrazně ovlivňuje jejich život. Nezpochybnitelný význam má pro tuto cílovou skupinu v procesu hledání práce podporované zaměstnávání.

Výsledky práce jsou přínosné pro všechny, kteří se zabývají zaměstnáváním lidí s mentálním postižením. Teoretickou část lze využít jako souhrn ucelených informací a názorů informantů pro odborníky zabývající se touto problematikou. Výsledky práce mohou být využity jako podklad pro další výzkumy zabývající se tímto tématem.

## **Klíčová slova:**

mentální postižení; motivace k práci; zaměstnání; podporované zaměstnávání; postoje osob s mentálním postižením; mezilidské vztahy

# **The significance of the concept of supported employing for people with intellectual disabilities**

## **Abstract**

The bachelor thesis deals with the issue of employing intellectually disabled people. The aim of this work is to clarify attitude of intellectually disabled adults to the phenomenon of work. The component aim is to elucidate the impact of the work on their lives, and also to explore what is the role of the Supported employing in this issue.

The thesis is divided into two parts – theoretical and empirical part. The theoretical part is concerned with the fundamental terminology, classification of the intellectual disability according to ICD – 10 and ICD – 11, special help for intellectually disabled people and supported employing which is crucial for the empirical part. The empirical part contains stated aim of the research and research questions as well. Apart from this, there is also described methodology of the research. Qualitative research is chosen, and semistructured interview is used as a method of data collection. Afterwards, the interviews are analysed within the open coding and the results are processed into the individual categories. Next, all three stated research questions are answered.

The bachelor thesis represents attitudes of intellectually disabled people to work. On the basis of the research results, it is possible to state that intellectually disabled people, who have participated in the research, have big motivation to find and keep an employment. The employment significantly influences their lives. The supported employing has a significant importance during job finding for this group.

The results of work are profitable for all who are engaged in employing intellectually disabled people. It is possible then to use the theoretical part as a summary of complete information and opinions of informants for specialists interested in this issue. These may be also used as a base materials for further research dealing with this topic.

## **Key words:**

intellectual disability, motivation to work, employment, supported employment, attitudes of intellectually disabled persons, interpersonal relationships

## Obsah

<b>1. Mentální postižení.....</b>	<b>9</b>
1.1 Klasifikace mentálního postižení dle MKN – 10 a MKN – 11 .....	11
1.1.1 <i>Lehká mentální retardace – porucha intelektuálního vývoje mírná .....</i>	<i>12</i>
1.1.2 <i>Středně těžká mentální retardace – porucha intelektuálního vývoje zmírněná.....</i>	<i>13</i>
1.1.3 <i>Těžká mentální retardace – porucha intelektuálního vývoje těžká .....</i>	<i>14</i>
1.1.4 <i>Hluboká mentální retardace – porucha intelektuálního vývoje hluboká..</i>	<i>15</i>
1.1.5 <i>Jiná mentální retardace – porucha intelektuálního vývoje prozatímní ....</i>	<i>15</i>
1.1.6 <i>Nespecifikovaná mentální retardace – poruchy intelektuálního vývoje nespecifikované .....</i>	<i>16</i>
<b>2. Odborná pomoc lidem s mentálním postižením.....</b>	<b>17</b>
2.1 Práva a potřeby lidí s mentálním postižením.....	18
2.2 Sociální význam mentálního postižení .....	21
2.3 Způsoby práce s lidmi s mentálním postižením.....	23
2.4 Práce a zaměstnávání osob s postižením .....	25
<b>3. Podporované zaměstnávání .....</b>	<b>27</b>
3.1 Vývoj a filosofie Podporovaného zaměstnávání .....	29
3.2 Znaky a proces Podporovaného zaměstnávání .....	30
3.3 Proces Podporovaného zaměstnávání .....	31
3.3.1 <i>Individuální plánování .....</i>	<i>33</i>
3.3.2 <i>Přirozená podpora .....</i>	<i>34</i>
3.3.3 <i>Rizikové plány .....</i>	<i>34</i>
3.3.4 <i>Práce se zaměstnavateli .....</i>	<i>35</i>
<b>4. Výzkumný problém a cíl, výzkumné otázky .....</b>	<b>38</b>
<b>5. Metodologický rámec .....</b>	<b>39</b>
5.1 Volba výzkumné metody .....	39
<b>6. Výzkumný soubor .....</b>	<b>41</b>
6.1 Charakteristiky respondentů .....	41
<b>7. Sběr dat.....</b>	<b>44</b>
<b>8. Analýza a interpretace dat .....</b>	<b>46</b>
8.1 Mezilidské vztahy .....	49
8.2 Osobnostní růst .....	51
8.3 Aktivizace .....	53
8.4 Zkušenosti a dovednosti.....	55

8.5 Materiální zajištění .....	57
8.6 Specifika konkrétního zaměstnání .....	58
8.7 Negativa spojená s prací .....	61
<b>9. Výsledky výzkumu .....</b>	<b>64</b>
9.1 Odpověď na první výzkumnou otázku .....	64
9.2 Odpověď na druhou výzkumnou otázku.....	64
9.3 Odpověď na třetí výzkumnou otázku .....	65
<b>10. Diskuze .....</b>	<b>66</b>
<b>11. Závěr .....</b>	<b>68</b>
<b>12. Seznam použité literatury .....</b>	<b>69</b>
<b>13. Seznam příloh.....</b>	<b>73</b>
<b>14. Seznam zkratk .....</b>	<b>76</b>

## Úvod

Práce je v životě člověka nenahraditelná. Je to součást spokojeného bytí, brána do společenské užitečnosti, možnost vlastní realizace a klíč k finančnímu zajištění.

Nezaměstnanost negativně ovlivňuje život každého z nás – po stránce psychické, společenské i materiální. I přesto, že je dle Českého statistického úřadu v dnešní době nabídka zaměstnání na otevřeném trhu práce poměrně vysoká, mnoho lidí nemůže najít zaměstnání, které by pro ně bylo adekvátní (Český statistický úřad, ©2019). Ještě těžší je však najít pracovní uplatnění pro osobu se znevýhodněním. Znevýhodněnou skupinou na trhu práce mohou být lidi s mentálním postižením (Krejčířová et al., 2005). Ve své bakalářské práci jsem se zaměřila na jeden ze způsobů podpory zapojování osob s mentálním postižením do pracovního procesu, kterou je podporované zaměstnávání. Podporované zaměstnávání je určeno lidem se zdravotním postižením, kteří potřebují pomoci s uplatněním na otevřeném trhu práce (Krejčířová et al., 2005).

Téma Podporované zaměstnávání u lidí s mentálním postižením jsem si vybrala, protože se mě osobně i pracovní velmi dotýká. Jsem zaměstnána na pozici pracovní konzultantky v organizaci Rytmus Střední Čechy o.p.s., tudíž se s touto problematikou setkávám každý den. Osobní zkušenost mám díky svému bratrovi, který má mentální postižení a můj život se tím obohatil o mnoho zkušeností.

Na základě těchto okolností jsem se rozhodla ve své bakalářské práci zabývat tím, co pro lidi mentálním postižením znamená práce a jak ovlivňuje jejich život.

Bakalářská práce je rozdělena na část teoretickou a praktickou. V první kapitole teoretické části se soustředím na hlavní informace o mentálním postižení a na rozdíly v klasifikaci mezi MKN - 10 a MKN – 11. Dále navazuje kapitola o odborné pomoci lidem s mentálním postižením, o sociálním významu mentálního postižení a o práci a zaměstnávání osob se zdravotním postižením. V kapitole třetí se věnuji Podporovanému zaměstnávání – filosofii služby, vývoji a samotnému procesu.

Cílem praktické části je zjistit, jak osoby s mentálním postižením vnímají fenomén práce a jakou roli hraje v jejich životě. Svou praktickou část realizuji se zájemci o službu Sociální rehabilitace metodou Podporované zaměstnávání.



## *Teoretická část*

### **1. Mentální postižení**

S pojmem mentální postižení se stále více setkáváme v literatuře, legislativě, ale třeba i v médiích. Obecně je vyvíjeno velké úsilí, aby se osoby s mentálním postižením nenásilně začlenily do společnosti. Problematika mentálního postižení je přijímána daleko pozitivněji, než tomu bylo dříve. I přesto může stále vyvolávat předsudky, nejistotu, strach a obavy. Pojem mentální postižení je pro mou bakalářskou práci velmi důležitý, a proto je předmětem první kapitoly. Cílem je čtenáře seznámit se základními definicemi, jeho klasifikací, základní charakteristikou a terminologií, která bude důležitá pro bakalářskou práci.

Mnoho autorů, jako například Černá (2008) dnes používá termíny mentální retardace a mentální postižení jako synonyma. Vašek ve svém Výkladovém slovníku Špecialna pedagogika však dodává, že někteří autoři považují mentální postižení za širší, než je mentální retardace, protože do něj zařazují i osoby s IQ nižším, než 85 (Vašek a kol., 1994).

Valenta (2018) mentální retardaci vymezuje jako vývojovou poruchu rozumových schopností demonstrující se především snížením kognitivních, řečových, pohybových a sociálních schopností s prenatální, perinatální i časně postnatální etiologií, která oslabuje adaptační schopnost jedince.

Podle Švarcové (2003) se mentální retardací rozumí snížení úrovně rozumových schopností v psychologii označovaných jako inteligence.

*„Mentální retardace je souhrnné označení vrozeného postižení rozumových schopností, které se projeví neschopností porozumět svému okolí a v požadované míře se mu přizpůsobit“.* (Vágnerová, 2008, str. 289)

Definice mentální retardace dle Mezinárodní klasifikace nemocí 10. revize říká, že je to stav zastaveného nebo neúplného duševního vývoje, který je charakterizován především narušením schopností projevujících se v průběhu vývoje a podílejících se na celkové úrovni inteligence. Jde především o poznávací, řečové, motorické a sociální dovednosti. Mentální retardace se může vyskytnout v souvislosti s jinou duševní, tělesnou či smyslovou poruchou.

Velmi užívaná definice je i dle AAMR (American Association for Mental Retardation) transformované v roce 2010 na AAIDD (American Association on Intellectual and Developmental disabilities): „*Mentální retardace je snížená schopnost charakterizovaná signifikantními omezeními intelektových funkcí a adaptability, která se projevuje především v oblasti pojmové, praktické a sociální inteligence. Tento stav vzniká do 18. roku života, je multidimenzionální a pozitivně ovlivnitelný individuálním přístupem a cílenou podporou (pokud nedochází ke zlepšení stavu, je třeba přehodnotit míru individuální podpory.*“ (Valenta, 2018, str. 37)

Definici mentálního postižení najdeme i v DSM – 5 (Diagnostic and Statistical Manual of Mental Disorders – Diagnostický a statistický manuál mentálních/duševních poruch). Jedná se o poruchu s nástupem během vývojového období a zahrnuje intelektuální i adaptivní deficity v oblasti pojmové, sociální a praktické. Abychom mohli mluvit o mentálním/duševním postižení, musí být splněna tři kritéria: deficit v intelektuálních funkcích (uvažování, abstraktní myšlení), deficit v adaptivním fungování (neschopnost plnit vývojové a sociokulturní standardy pro osobní nezávislost) a nástup intelektuálního a adaptivního deficitu musí být během vývojového období (American Psychiatric Association, 2013).

Dále Valenta uvádí i definici podle poslední úpravy AAMR (AAIDD, 2010): „*ID – intelektová (rozumová) disabilita (termín nahrazující mentální retardaci) je charakterizována podstatnými omezeními jak v oblasti intelektových funkcí, tak i v oblasti adaptačního chování, jež se demonstrují v každodenních sociálních a praktických dovednostech, přičemž se stav objevuje do 18. roku věku.*“ (Valenta, 2018, str. 38)

Já se ve své praxi stále nejčastěji setkávám s termínem mentální postižení a rozhodla jsem se ho užívat i v bakalářské práci. I přesto, že již není zcela přesný a aktuální, pracuje s ním mnoho českých autorů zabývajících se touto problematikou.

Ve své publikaci Vágnerová (2008) uvádí dva charakteristické znaky mentální retardace – je vrozená a trvalá. Dítě se již od začátku svého života nevyvíjí standardním způsobem. I přesto, že je v závislosti na etiologii a následné péči možné určité zlepšení, horní hranice dosažitelného vývoje je stanovena jak závažností a příčinou defektu, tak individuálně specifickou vhodností působení prostředí.

V této problematice se často setkáváme i s pojmem handicap (znevýhodnění). Je to označení pro ztrátu nebo omezení příležitosti účastnit se života společnosti na stejné úrovni jako ostatní. Vyjadřuje konflikt ve vztahu osoby s postižením a prostředím (Švarcová, 2003). Novosad (2009) upozorňuje na fakt, že handicap (znevýhodnění) jedince nevzniká samotným zdravotním postižením či funkční poruchou, ale rozvíjí se až sekundárně v návaznosti na bariéry všeho druhu (absence kompenzačních opatření, postoje okolí).

### ***1.1 Klasifikace mentálního postižení dle MKN – 10 a MKN – 11***

Nyní se u nás nejčastěji využívá klasifikace mentálního postižení dle Mezinárodní klasifikace nemocí 10. revize (dále jen MKN-10). Ta mentální postižení dělí do šesti kategorií. Následující tabulka č. 1 přehledně znázorňuje rozdělení mentálního postižení dle MKN – 11 a MKN – 10 do kategorií podle kódového čísla a rozmezí inteligenčního kvocientu, které je pro dané pásmo charakteristické. U prvních čtyř kategorií je v závorce uveden název, který se používal dříve. Tyto názvy v průběhu času získaly hanlivý výraz, který vyjadřuje záporný vztah. V červnu roku 2018 vydala Světová zdravotnická organizace MKN – 11 (ICD -11), ve které jsou mimo jiné podstatné změny v klasifikaci mentálního postižení. Zatímco MKN – 10 (ICD -10) užívá termín mentální retardace, MKN – 11 pracuje s pojmem porucha intelektuálního vývoje.

Mezinárodní klasifikace nemocí a souvisejících zdravotních problémů je publikace Světové zdravotnické organizace, jejímž cílem bylo kodifikovat systém označování a klasifikace lidských onemocnění, poruch, zdravotních problémů a dalších okolností. Původně vznikla v roce 1893 jako Klasifikace příčin úmrtí. Mnou často zmiňovaná verze MKN – 10 je účinná od roku 1993, v České republice se stala platnou o rok později. V průběhu let byla MKN – 10 několikrát aktualizován (Ústav zdravotnických informací a statistik ČR ©2010-2019).

Světová zdravotnická organizace na svém webu <https://icd.who.int/> uvádí o jedenácté revizi, že klasifikace poruch intelektuálního vývoje zahrnuje skupinu etiologicky různorodých stavů pocházejících z období vývoje, pro které je charakteristické výrazné podprůměrné intelektuální fungování a adaptivní chování, které je přibližně dvěma nebo více standardními odchylkami pod průměrem (přibližně méně než 2,3 percentil).

I přesto, že je schválena prozatím není v České republice užívána. V této podkapitole se budu více zabývat klasifikací, která je u nás aktuální a známější.

Tabulka č. 1: Porovnání klasifikace mentální retardace dle MKN – 10 a MKN - 11

Kódová čísla		Slovní označení	
MKN – 10	MKN – 11	MKN – 10	MKN - 11
F70	6A00.0	Lehká mentální retardace (debilita) Pásmo IQ 50-69	Porucha intelektuálního vývoje mírná
F71	6A00.1	Středně těžká mentální retardace (imbecilita) Pásmo IQ 35-49	Porucha intelektuálního vývoje umírněná
F72	6A00.2	Těžká mentální retardace (idiocie) Pásmo IQ 20-34	Porucha intelektuálního vývoje těžká
F73	6A00.3	Hluboká mentální retardace (idiocie) Pásmo IQ 0-19	Porucha intelektuálního vývoje hluboká
F78	6A00.4	Jiná mentální retardace	Porucha intelektuálního vývoje provizorní
F79	6A00.Z	Neurčená mentální retardace	Poruchy intelektuálního vývoje nespecifikované

### ***1.1.1 Lehká mentální retardace – porucha intelektuálního vývoje mírná***

MKN – 10 uvádí, že se IQ pohybuje přibližně mezi 50 až 69 (což lze u dospělých přirovnat k mentálnímu věku 9 až 12 let). Objevují se zde obtíže při školní výuce. Mnoho jedinců je schopno práce, udržují sociální vztahy a přispívají k životu společnosti (WHO/ÚZIS, © 2018).

Pro tuto úroveň mentálního postižení je charakteristické účelné užívání řeči v každodenním životě, i když si jedinec mluvu osvojuje opožděně. Většina dosáhne úplně nezávislosti v oblasti osobní péče a praktických domácích dovedností. Jak bylo zmíněno výše, problémy nastávají při teoretické práci ve škole, často v oblasti čtení a psaní. Švarcová uvádí, že většinu jedinců na horní hranici lze zaměstnat prací, která je založena na praktických schopnostech, včetně nekvalifikované nebo málo kvalifikované manuální práce. Důsledky postižení se však projeví, pokud je člověk s postižením také výrazně emočně a sociálně nezralý – například se objevuje problém přizpůsobení se kulturním tradicím a normám, vyrovnání se s požadavky manželství nebo výchovy dětí,

nedokáže samostatně zvládnout problémy plynoucí z nezávislého života (získání a udržení zaměstnání, finanční zabezpečení, úroveň bydlení, zdravotní péče aj.). Může se v různé míře individuálně projevit autismus a další vývojové poruchy, poruchy chování, epilepsie nebo tělesné postižení (Švarcová, 2003).

Podle Vágnerové (2008) dovedou jedinci s lehkou mentální retardací respektovat základní pravidla logiky, ale nejsou schopni myslet abstraktně. A to se projevuje v jejich verbálním projevu. Verbální projev je jednodušší, složený z kratších vět. Výslovnost bývá chybná. Řeč i myšlení jsou konkrétní. Vágnerová ve shodě se Švarcovou rovněž tvrdí, že tito lidé jsou schopni se pracovní začlenit, potřebují k tomu však dohled a oporu.

Revize MKN – 11 poruchou intelektuálního vývoje mírnou nazývá stav, který vzniká během vývojového období a je charakterizovaný výrazně podprůměrným intelektuálním fungováním a adaptivním chováním, které je přibližně dvěma až třemi standardními odchylkami pod průměrem (přibližně 0,1 až 2,3 percentilu), založené na vhodně normovaném podávání individuálně standardizovaných testů nebo srovnatelných behaviorálních indikátorů. MKN – 11 shodně s MNK – 10 uvádí, že jsou charakteristické potíže při získávání a porozumění složitým jazykovým koncepcím a akademickým dovednostem. Zároveň, že většinou zvládají péči o sebe, domácnost a další praktické činnosti. Mohou dosáhnout relativně nezávislého života a najít vhodné zaměstnání. V některých případech může být potřeba vhodná podpora. (International Classification of Diseases and Related Health Problems, ©2018).

### ***1.1.2 Středně těžká mentální retardace – porucha intelektuálního vývoje zmírněná***

U jedinců se středně těžkou mentální retardací je výrazně opožděný rozvoj chápání a užívání řeči, schopnosti jsou omezené. Limitovaná je i možnost sebeobsluhy a zručnost. Ve škole si někteří jedinci při kvalifikovaném pedagogickém vedení osvojí základy čtení, psaní a počítání (Švarcová, 2003). Vágnerová (2008) přirovnává uvažování jedinců se středně těžkou mentální retardací k myšlení předškolního dítěte, které ne vždy respektuje pravidla logiky.

Švarcová se domnívá, že v dospělosti obvykle mohou pod správným vedením vykonávat jednoduchou manuální práci, pokud jsou úkoly pečlivě strukturovány. Málokdy je v dospělosti možný zcela samostatný život. V této skupině jsou podstatné rozdíly v komunikaci. Někteří jsou schopni jednoduché konverzace, zatímco druzí

s velkými obtížemi těžko sdělí své základní potřeby. Jsou zde i tací, kteří se nenaučí mluvit vůbec, ale porozumí jednoduchým verbálním instrukcím a mohou se naučit používat gestikulace a jiné formy nonverbální komunikace. Švarcová též uvádí, že u většiny osob se středně těžkou mentální retardací lze zjistit organickou etiologii. Často se zde vyskytuje dětský autismus nebo jiné pervazivní vývojové poruchy, tělesná postižení a neurologická onemocnění. Můžeme zde zjistit i psychiatrická onemocnění ale vzhledem k omezené verbální schopnosti pacienta je určení diagnózy obtížné (Švarcová, 2003).

Dle MKN – 11 je to stav charakterizovaný výrazně podprůměrným intelektuálním fungováním a adaptivním chováním, které je přibližně tři až čtyři standardní odchylky pod průměrem (přibližně 0,003 – 0,1 percentilu). Stejně jako MKN - 10 zmiňuje, že jazykové schopnosti a získání akademických dovedností se liší, ale obecně se omezují pouze na základní dovednosti. Někteří jedinci mohou zvládat domácí péči a praktické aktivity. Více dotčení jedinci vyžadují značnou a konzistentní podporu, aby mohli dosáhnout nezávislého života a zaměstnání (International Classification of Diseases and Related Health Problems, ©2018).

### ***1.1.3 Těžká mentální retardace – porucha intelektuálního vývoje těžká***

Vágnerová v jedné ze svých dřívějších publikací uvádí, že uvažování lidí s těžkou mentální retardací je zhruba na úrovni batolete. Dnes by ale toho tvrzení mohlo být považováno za nemoderní a neetické. Tito lidé jsou schopni chápat pouze základní souvislosti a vztahy. Výrazné omezení je v oblasti řeči, někdy nemluví vůbec. Učení je velmi limitováno a vyžaduje dlouhodobé úsilí. I pak zvládnou ale pouze základy sebeobsluhy a plnění několika základních pokynů. Často se jedná o kombinované postižení. Je zde závislost na péči jiných lidí (Vágnerová, 2008). Švarcová (2003) připodobuje těžkou mentální retardaci ke středně těžké mentální retardaci – pokud srovnává klinický obraz, organickou etiologii a přidružené stavy.

Těžká porucha intelektuálního vývoje je dle MKN – 11 stav, který vzniká během vývojového období charakterizovaný výrazně podprůměrným intelektuálním fungováním a adaptivním chováním, které je přibližně čtyři standardní odchylky pod průměrem (méně než přibližně 0,003 percentil). Jazykové a akademické dovednosti jsou zde velmi omezené. Může se objevit motorická porucha a obvykle je třeba každodenní podpora v přizpůsobeném a vhodném prostředí pro odpovídající péči. S intenzivním

tréninkem mohou získat základní dovednosti sebeobsluhy. Těžké a hluboké poruchy intelektuálního vývoje se odlišují výhradně na základě adaptivních behaviorálních rozdílů, protože standardizované testy inteligence nemohou spolehlivě rozlišovat mezi jednotlivci s intelektuálním fungováním pod 0,003 percentilu. V dřívější MKN – 10 najdeme, že je to stav, kdy IQ dosahuje hodnot 20 až 34 a je nutná trvalá péče. (International Classification of Diseases and Related Health Problems, ©2018).

#### ***1.1.4 Hluboká mentální retardace – porucha intelektuálního vývoje hluboká***

Poznávací schopnosti jsou téměř nerozvinuté, jedinci s hlubokou mentální retardací rozpoznají maximálně známé a neznámé podněty a reagují na ně libostí či nelibostí. Nevyskytují se u nich ani základy řeči. Velmi často se jedná o kombinované postižení. Je zde úplná závislost na péči jiných lidí, obvykle bývají umístováni do ústavů sociální péče (Vágnerová, 2008).

V MKN – 10 se dočteme, že je to stav, kdy IQ dosahuje nejvýše 20 a způsobuje nesamostatnost a vyžaduje pomoc při pohybování, komunikaci a hygienické péči. MKN – 11 uvádí, že u osob s poruchou intelektuálního vývoje hlubokou jsou omezené komunikační schopnosti. Schopnost získat akademické dovednosti je limitována na základní konkrétní dovednosti. Mohou zde být současně poruchy motorických a smyslových schopností. Většinou vyžadují každodenní podporu v kontrolovaném prostředí (International Classification of Diseases and Related Health Problems, ©2018).

#### ***1.1.5 Jiná mentální retardace – porucha intelektuálního vývoje prozatímní***

Tato kategorie by měla být používána pouze, pokud stanovení stupně intelektové retardace pomocí obvyklých metod je nesnadné nebo nemožné kvůli přidruženému sensorickému nebo somatickému postižení (např. nevidomost, těžké poruchy chování, poruchy autistického spektra...) (Švarcová, 2003).

MKN – 11 řadí k této kategorii jedince tehdy, kdy existují důkazy poruchy intelektuálního vývoje, ale jedince je mladší čtyř let nebo není možné provést spolehlivé hodnocení intelektuálního fungování a adaptivního chování kvůli smyslovým postižením, postižení pohybového ústrojí nebo například kvůli závažnému problémovému chování (International Classification of Diseases and Related Health Problems, ©2018).

### ***1.1.6 Nespecifikovaná mentální retardace – poruchy intelektuálního vývoje nespecifikované***

Švarcová (2003) uvádí, že tuto kategorii používáme, pokud je prokázána mentální retardace, ale nemáme dostatek informací, abychom mohli jedince zařadit do jedné z kategorií.

Do této skupiny patří poruchy intelektuálního vývoje, které nespádají do žádné z výše zmíněných kategorií. MKN – 10 sem řadí mentální deficit nervové soustavy a subnormalitu nervové soustavy. Dle MKN – 11 je to nespecifikovaná zbytková kategorie. (International Classification of Diseases and Related Health Problems, ©2018).

Dnes je věnována větší pozornost tomu, aby osoby s postižením nebyly označovány neeticky. Na základě dohody představitelů mezinárodních organizací pro pomoc osobám s mentálním postižením se nedoporučuje užívat „mentálně postižený člověk“ nebo „mentálně retardovaný člověk“. Upřednostňuje se označení „člověk s mentálním postižením“. To má upozornit na skutečnost, že postižení není integrální součástí člověka, pouze je to jeden z mnoha jeho osobnostních rysů (Švarcová, 2003).

I já považuji tento názor za velice důležitý a domnívám se, že je potřeba tuto osvětu šířit napříč běžnou společností. Pojem mentální retardace může vyznívat hanlivě a z mého pohledu bylo velkým krokem dopředu začít označovat tyto lidi jako osoby s mentálním postižením. Je dobré, že zmíněnou problematiku odborníci posouvají stále dále a ve výše uvedené MKN – 11 pracují s termínem porucha intelektuálního vývoje.



## **2. Odborná pomoc lidem s mentálním postižením**

Následující kapitola pojednává o odborné pomoci lidem s mentálním postižením. Tuto kapitolu jsem zařadila, jelikož člověk s mentálním postižením během svého života využívá širokou nabídku pomáhajících služeb. Domnívám se, že je nutné pohlížet na fenomén pomoci lidem s postižením komplexně. Tato kapitola je členěna do tří podkapitol. První z nich pojednává o právech lidí s mentálním postižením – tuto podkapitolu vnímám jako velmi důležitou, protože podstatou dále zmíněné pomoci je uspokojování lidských práv. Navazující podkapitola se věnuje propojení podkapitoly první a třetí. Pojmy integrace a diskriminace jsou významné v oblasti lidských práv a zároveň by měly být stavebním kamenem pro filozofii všech moderních pomáhajících služeb. V závěru uvádím podkapitolu zabývající se způsoby práce s lidmi s mentálním postižením – zde jsou popsány příklady některých postupů, které mohou pomáhající pracovníci využít.

Odborná pomoc lidem s mentálním postižením by měla být mezioborová. Není to téma výhradně jen pro speciální pedagogiku a školství, ale ve velké míře i pro sociální práci, psychologii a další lékařské obory. Mezioborovou spoluprací můžeme chápat jako společnou snahu více oborů o dosažení stejného cíle. Společným zájmem je v tomto případě zlepšení kvality života člověka s mentálním postižením. V rámci mezioborové spolupráce pak profesionálové mohou vzájemnou součinností dosahovat mnohem větší efektivity. Tuto spolupráci by měla zastřešovat jednotlivá ministerstva – v tomto případě se jedná hlavně o Ministerstvo práce a sociálních věcí, Ministerstvo školství, mládeže a tělovýchovy a Ministerstvo zdravotnictví.

I přesto, že je toto téma mezioborové, rozhodla jsem se uvést pouze definice speciální pedagogiky a sociální práce. Tato dvě odvětví pro mou práci nejdůležitější, ostatní obory se tématu dotýkají pouze okrajově.

Speciální pedagogiku můžeme definovat jako vědní disciplínu, která se zabývá teorií a praxí výchovy, edukací dětí, mládeže a dospělých, kteří vyžadují speciální péči z důvodu mentálního, somatického, senzoryckého postižení nebo z důvodu narušení komunikační schopnosti, poruch učení, chování. Řadíme sem také jedince s výjimečným nadáním a talentem či jinými specifickými potřebami (Kroupová, et al., 2016).

Předmětem speciální pedagogiky jsou jedinci, kteří mají kvůli svému znevýhodnění speciální potřeby v oblasti fyzické, psychické či sociální. Cílem speciální pedagogiky je dosažení co největší možné míry socializace znevýhodněného jedince s ohledem na charakter, závažnost a rozsah jeho znevýhodnění (Fischer et al., 2014).

Sociální práce je vědecká disciplína, zabývající se problémy jedinců, skupin a komunit, které vznikají na základě konfliktů potřeb jedinců a společenských institucí. Můžeme tedy říct, že předmětem sociální práce je profesionální péče o člověka. Sociální pracovníci usilují o to, aby jedinec dosáhl co nejlepšího sociálního uplatnění (Vrtišková, 2009).

Dle Americké národní asociace sociálních pracovníků (NASW), je posláním sociální práce posílení lidského blahobytu a pomoc při uspokojování základních lidských potřeb, se zvláštním zaměřením na osoby, které jsou zranitelné, utlačované nebo žijí v chudobě. Historickým a definujícím rysem sociální práce je zaměření profese na individuální blahobyt v sociálním kontextu a blahobyt společnosti. Sociální pracovníci usilují o společenskou spravedlnost (National Association of Social Workers, © 2019).

### ***2.1 Práva a potřeby lidí s mentálním postižením***

**Lidská práva** jsou často používaným pojmem. Patří nejen do slovníku odborníků na tuto problematiku (politiků, právníků...), ale i do slovníku všech občanů. Vymezují postavení člověka ve společnosti a díky jejich uplatňování může každý žít jako plnohodnotná společenská bytost. Přídavné jméno lidská zdůrazňuje, že jsou to práva univerzální a vztahují se na každého člověka bez ohledu na jeho pohlaví, rasu, věk, rod, majetek apod. Pojem práva naznačuje, že by měla být zakotvena v různých mezinárodních dokumentech, deklaracích, zákonech aj. (Bartoňová et al., 2007). Švarcová lidská práva charakterizuje jako ta práva, která lidem dovolují rozvíjet a využívat jejich možnosti a schopnosti a uspokojovat základní materiální a duchovní potřeby (Švarcová, 2003).

Osoby s mentálním postižením mají obvykle obtíže v komunikaci. To jim komplikuje možnost, někdy je až zbavuje možnosti, aby samy prosazovaly svá práva a jejich dodržování. Proto byla na Valném shromáždění Organizace spojených národů dne 20. prosince 1971 vyhlášena Deklarace o právech mentálně postižených osob (Bartoňová et al., 2007). Vágnerová uvádí, že komunikace zdravých lidí s mentálně postiženými má charakteristické znaky. Je méně empatická, protektivnější, schematictější a většinou trvá

kratší dobu. Konverzace má často nevyváženou interakci a její průběh nemůže jedinec s mentálním postižením příliš ovlivňovat (Vágnerová, 2008).

Účelem Úmluvy o právech osob se zdravotním postižením přijaté OSN v roce 2006, je podporovat, chránit a zajišťovat plné a rovné užívání všech lidských práv a základních svobod. Dále také podporovat úctu k přirozené důstojnosti osob se zdravotním postižením. Úmluva je založena na zásadách: respektování přirozené důstojnosti, nediskriminace, plného a účinného zapojení do společnosti, respektování odlišnosti, rovnosti příležitostí, přístupnosti, rovnoprávnosti mužů a žen a respektování rozvíjejících se schopností dětí se zdravotním postižením a jejich práva na zachování identity (Ministerstvo práce a sociálních věcí, © 2016).

Dalším důležitým dokumentem je Všeobecná deklarace lidských práv z roku 1948. V té najdeme mimo jiné ve článku č. 23 ustanovené právo na práci, na svobodnou volbu zaměstnání, na spravedlivé a uspokojivé pracovní podmínky a na ochranu proti nezaměstnanosti. Dále také nárok na stejný plat za stejnou práci (Všeobecná deklarace lidských práv, 1948).

Práva týkající se povolání najdeme i v Listině základních práv a svobod schválené v roce 1992 například ve článku č. 26, kde je zakotveno, že každý má právo na svobodnou volbu povolání a přípravu k němu (Listina základních práv a svobod, 1993).

Ve své publikaci Švarcová uvádí citát z projevu jednoho z účastníků konference K 97 (rodiče dítěte s postižením ze Švédska): *„Můžeme uzákonit právo na odpočinek a podporu, právo na domov a denní činnosti, ale nikdy nemůžeme uzákonit právo na lásku. A přitom je to ve skutečnosti nejdůležitější požadavek pro osoby s mentálním postižením, pro nás rodiče a nakonec pro všechny. Pokud bychom byli donuceni vzdát se všeho a ponechat si jen jedno jediné, pravděpodobně bychom si všichni vybrali nejbližšího člověka. Nedostatek blízkých vztahů, lásky a izolace u osob s mentálním postižením, jsou největší tragédií jejich života.“* (Švarcová, 2003).

Novosad (2009) říká, že osoby s postižením mají stejné **potřeby** jako ostatní lidé, jak je popisuje např. Maslowova pyramida potřeb, která je výstižným modelem potřeb každého člověka. Může nastat situace, kdy jedinec pro své postižení či poruchu nemůže některé z nich realizovat obvyklým způsobem. Překážky a nemožnost realizovat samozřejmě, běžné lidské potřeby vedou pak k existenčním potížím, frustraci, podnětové, citové i výkonové deprivaci a mohou tak trvale negativně ovlivňovat

integritu jedince i narušovat žádoucí harmonický vývoj osobnosti. Znamená to, že člověk se zdravotním znevýhodněním může v individuální míře potřebovat určitou pomoc při uspokojování samozřejmých lidských potřeb. Tato pomoc ale není nějaká „zvláštní“ potřeba, je to soubor opatření, která vedou ke zpřístupnění možnosti naplňovat běžné a přirozené potřeby jedince. Proto také mluvíme o zpřístupňování a vyrovnávání příležitostí (Novosad, 2009).

V dospělosti se člověk osamostatňuje a získává tři důležité role: profesní, partnerskou a rodičovskou. Pro osoby s postižením je někdy získání těchto rolí možné pouze s určitou podporou a pomocí (Vágnerová, 2008). Novosad (2009) uvádí, že pracovní uplatnění je jedním z hlavních cílů speciálněpedagogické i zdravotně-sociální podpory lidí s postižením. Pro člověka má práce existenční a materiální, rozvojový a tvořivý, kooperační a socializační, estetický a kulturní a v neposlední řadě relaxační význam. Vágnerová (2008) dodává, že **profesní role** a s ní spojená pravidelnost denního režimu vhodným způsobem ovlivňují a udržují mnohé kompetence osob s mentálním postižením. Jejich životu dává náplň a smysl. Je důležité, aby pracovní aktivita vycházela z individuálních potřeb jedince. Odpovídala jeho možnostem, úrovni myšlení, koncentraci pozornosti a nevyžadovala rychlé reakce a častou změnu pracovních operací. Pro uplatnění bývá nejlepší klidné prostředí, ve kterém se nestřídá velké množství lidí (Vágnerová, 2008). Poskytuje ekonomickou nezávislost a zvyšuje životní standard, docházení do zaměstnání také pozitivně ovlivňuje postoje společnosti. Je to jedna z možností pro vytváření sociálních interakce a placená práce je jeden z kroků k vysvobození jedince s postižením ze závislosti na podpůrných službách (Černá, 2008). Skutečnou hodnotu zaměstnání člověk obvykle pozná, až když ho ztratí. Na tento fakt poukazují naše i zahraniční poznatky. Ztráta zaměstnání má negativní sociální, zdravotní i psychologické důsledky. Dlouhodobou nezaměstnaností se postupně vytrácí smysl života, omezují sociální kontakty a slábne finanční zajištění (Šesták, 2007). Zvládnutí této role nezáleží pouze na inteligenci, ale i na dalších schopnostech, osobních vlastnostech, motivaci i na obecné sociální adaptibilitě. Vágnerová (2008) říká, že **potřeba partnerství** se nevytváří vždy – člověk s mentálním postižením může být saturován vztahem s matkou nebo dalšími členy rodiny. Někdy není ani možnost navázání vztahu s potencionálním partnerem, který by měl stejnou mentální úroveň a obdobné potřeby. Mnohé vztahy tohoto druhu obnáší jen občasné společné aktivity, často například v rámci společného zaměstnání. Můžeme říci, že

partnerský vztah přináší i jedinci s postižením užitečnou novou zkušenost, kterou může nadále rozvíjet a přispět k dosažení většího osamostatnění. Dále Vágnerová (2008) uvádí, že je vhodná regulace **rodičovské role**. Protože tyto lidé obvykle nejsou schopni plnit požadavky rodičovské role, nemají mnohdy potřebnou odpovědnost ani biologické předpoklady. V tomto názoru se ale rozchází s jinými autory jako např. Strnadovou, Bernoldovou, Adamčíkovou. Například Bernoldová (2012) ve své práci uvádí a demonstruje, že ženy s mentálním postižením vnímají těhotenství jako významný aspekt svého života. Dále, že za adekvátní podpory okolí a odborníků zvládají svou rodičovskou roli stejně jako intaktní matky.

## ***2.2 Sociální význam mentálního postižení***

Sociálním významem mentálního postižení se také ve své knize zabývá například Vágnerová. Říká, že mentální postižení bývá majoritní společností chápáno jako stigmatizující. Lidem s postižením často nejsou přisuzována stejná práva jako ostatním, ale nejsou na ně kladeny ani stejné požadavky. Sociální status těchto lidí bývá velice nízký, společnost je často vnímá jako méněcenné, kteří stejně nic nechápou a není třeba na ně brát ohled. Tato stigmatizace je přímo úměrná nápadností vzhledu i chování postižených, respektive míře odlišnosti od očekávaného standardu, proto se většinou zvyšuje s přibývajícím věkem (Vágnerová, 2008).

V důsledku toho, že se lidé s postižením stále více objevují ve společnosti, často vzniká dojem, že jich je více než dříve. Není tomu tak, a i dnes je spousta takových lidí, kteří do společnosti nechodí, protože nechtějí nebo nemohou (Hrdá et al., 2007).

Omezení vyplývající ze zdravotního postižení bývají zesilovány nejen mezilidskými, architektonickými i dopravními bariérami, ale také obavami, nedostatkem informací či předsudky veřejnosti. Zkušenosti ukazují, že pokud společnost získá potřebné informace i realistický náhled a podaří se navodit co nejpřirozenější lidský kontakt, okolí pak hodnotí jedince podle lidských vlastností, sociální a pracovní adaptability a úspěšnosti (Novosad, 2009).

S předsudky úzce souvisí diskriminace. Jak již bylo zmíněno – z nedostatků informací mohou být vzbuzovány obavy a nepravdivé předsudky, které mohou být příčinou diskriminace. Hnilica (2010) mezi definiční znaky **předsudku** řadí, že jde o postoj k sociální kategorii, je pokládán za příčinu diskriminace a má negativní valenci (je to negativní postoj k sociální kategorii).

**Diskriminaci** chápeme jako takové způsoby jednání, kterými jsou znevýhodňováni nebo ponižováni lidé na základě své příslušnosti k určité sociální skupině (Hnilica, 2010). Souvisejícím pojmem v této souvislosti je integrace, kterou se snažíme zabránit diskriminačnímu chování. Lidé, kteří mají málo informací a nemají zkušenosti s lidmi s postižením se mohou bránit nevhodnými způsoby, používat obranné strategie, které pak považujeme za diskriminační. S tím souvisí **sociální normy** – pravidla, která nám říkají, jak je běžné se chovat k příslušníkům určité sociální kategorie, popřípadě jak bychom se k nim měli nebo neměli chovat (Hnilica, 2010).

**Integrací** rozumíme začleňování či spojování určitých částí v jeden celek (Novosad, 2009). Švarcová (2003) vykládá pojem v pedagogickém směru jako vzdělávání jedinců s postižením společně s jejich vrstevníky bez postižení, zařazování žáků s různými druhy postižení do „hlavního proudu vzdělávání“. Integrace je multidisciplinární jev – týká se otázek filozofických, psychologických, pedagogických, etických, biologických, zdravotnických, ale i ekonomických, legislativních a politických. Ještě vyšším stupněm je **inkluze**, kterou definuje například Matoušek (2008) jako postupy a strategie, jejichž cílem je předcházet sociálnímu vyloučení, respektive zařadit do společnosti osoby dříve vyloučené. Člověk s postižením je společností přijímán a může se podílet na společenském životě.

Lechta et. al (2010) se dále věnuje jednotlivým komponentům inkluzivní pedagogiky. A to komponentu:

- etickému – změny postojů k lidem s postižením, koncept inkluze má své východisko v diskusi o lidských právech,
- sociologickému – koncept inkluze i jeho realizace jsou ovlivněny aktuálními společenskými podmínkami,
- profesnímu – profesní příprava inkluzivního pedagoga je velmi náročný proces, jehož cílem je získání kompetencí pro optimální edukaci dětí,
- politickému – koncept „Disability Studies“ vychází z politického pohledu na problematiku lidí s postižením,
- aplikačnímu – koncept inkluzivní pedagogiky je typický pro 21. století, teoreticky bezchybný, v praxi ale narážející na vícere překážky od finančních, přes legislativní až po setrvačnost v myšlení lidí.

Zászkaliczky (in Lechta et. al, 2010) se zabývá proměnou paradigmatu přístupu k lidem s postižením:

- tradiční pojetí postižení – zde je postižení chápáno jako kvantitativní a kvalitativní odchylka od normálního vývoje, má primární a sekundární příznaky,
- interakční model postižení – zkoumá postižení v interpersonálních vztazích – postižení už není absolutně individuální na prostředí nezávislá kvalita, protože s člověkem je vždy v interakci někdo jiný (partner, společnost), kdo hodnotí někoho jako postiženého člověka,
- postižení jako administrativní kategorie – došlo k diferenciaci škol a školských zařízení podle typů a stupňů postižení (a věku), časem byly zřízeny speciální školy i v rámci jednoho postižení,
- sociální dimenze postižení – míra znevýhodnění jedince s postižením závisí i na materiálních podmínkách života, na možnostech přijímat a dostávat pomoc a podporu od jiných lidí a společenském postavení.

Dle mého názoru Lechta upozorňuje na to, že pro efektivní inkluzi je velmi důležité, aby všechny komponenty fungovaly ve vzájemném souladu. Ve své odborné praxi se setkávám se snahou o inkluzi lidí s mentálním postižením, která však často naráží na Lechtou zmíněné praktické problémy. A proto se přikláním k názoru Novosada (2009), který nevidí naši společnost jako dokonale připravenou na integraci občanů se zdravotním handicapem. Izolovanost a diskriminace lidí se zdravotním handicapem je závažným jevem promítajícím se do všech oblastí života. Tento jev popírá právo lidí s postižením podílet se na společenském dění a využívat svých schopností v rovné „soutěži“ s lidmi bez postižení.

### ***2.3 Způsoby práce s lidmi s mentálním postižením***

Mezi základní **druhy** sociálních služeb patří sociální poradenství, služby sociální péče a služby sociální prevence. Formy poskytování služeb se člení na ambulantní (uživatel dochází do zařízení sociálních služeb, není zde ubytován), terénní (poskytování služeb v přirozeném prostředí) a pobytové (spojené s ubytováním v zařízení sociálních služeb) (Bartoňová, 2007).

Hrušková, Matoušek a Landischová (2005) uvádí v přehledu služeb ranou péči, asistenci, denní či týdenní stacionáře a komplexní programy. Dále pak v oblasti práce podporované zaměstnávání, tranzitní program, tréninkové programy, chráněná pracoviště a chráněné dílny. V oblasti bydlení podporu samostatného bydlení, chráněné bydlení a bydlení v komunitě. Volný čas mohou pomáhat zajistit programy ve stacionářích, zájmové kroužky, večerní školy a skupinové setkání.

Jako nejčastější **metody a techniky sociální práce** můžeme jmenovat asistence, individuální a skupinové sociálně-terapeutické práce, pracovní a umělecké terapie, komunitní podporu nebo přístup zaměřený na úkoly.

**Asistence** je jedna z nejzásadnějších metod. Jedná se o pomoc klientovi s běžnými činnostmi v různých oblastech (bydlení, vzdělávání, zaměstnání...), které jedinec bez postižení dělá sám. Snaží se o vyrovnání dovedností a schopností, které uživateli chybějí. Důležitým rysem této metody je individuální přístup. Asistence vychází přímo z potřeb a schopností jedince. Asistent rozvíjí, případně se snaží kompenzovat dovednosti uživatele, nikdy ale nedělá úkony v plné míře a nerozhoduje za uživatele, poskytne pouze potřebnou podporu (Matoušek, Hrušková, Landischová, 2005). Zde je vhodné znovu zmínit multidisciplinaritu této problematiky. Od jednotlivých oborů se odvíjí konkrétní typy asistencí jako např. pracovní asistence, osobní asistence.

**Individuální práce** se do jisté míry překrývá s asistencí. Zatímco asistence zejména kompenzuje chybějící dovednosti, ale umožňuje i osobní rozvoj uživatele, individuální práce je cíleně zaměřená na dosažení určitých změn v jeho životě. Snaží se o to, aby si klient osvojil specifické dovednosti, které zvýší míru jeho samostatnosti. Na cestě k osvojení dovednosti si vždy sestaví uživatel se sociálním pracovníkem individuální plán, ve kterém si stanoví hlavní cíl a dílčí cíle, které je potřeba k úspěšnému osvojení zvládnout. Sestaveného plánu se pak drží a během spolupráce dochází k jeho vyhodnocování (Matoušek, Hrušková, Landischová, 2005).

Jinou formou je **skupinová práce**. Díky docházení do skupiny se jedinec za pomoci pracovníka zlepšuje komunikaci ve skupině, formulaci vlastních postojů a v sociálních dovednostech. Také zde mohou navazovat přátelské nebo partnerské vztahy. Významná je i práce skupiny – ta se zaměřuje na problémové oblasti uživatelů (např. trávení volného času), na které se společně snaží najít řešení a sdílet vlastní zkušenosti (Matoušek, Hrušková, Landischová, 2005).



**Pracovní terapie** je zaměřená na rozvoj člověka pomocí pracovní činnosti. Vychází z toho, že se lidé rozvíjejí tím, že dělají smysluplnou činnosti. Důraz je zde kladen i na získávání pracovních návyků, odpovědnost a dodržování určitého řádu. **Výtvarné, hudební a pracovní terapie** se využívají často jako doplňkové aktivity v komplexu jiných služeb. Cílem je podpora osobnostního rozvoje a relaxace lidí s mentálním postižením. Alternativní službou je **komunitní podpora**. Spočívá ve vytváření komunit, v nichž žijí společně osoby s postižením a lidé bez postižení. Cílem je vytvořit domov, do kterého každý jednotlivec přináší něco jiného – schopnosti, zkušenosti a vzájemně se doplňují. Rozvoj lidí s postižením zde může být buď spontánní, vyplývající z běhu života nebo cílený na základě individuálního plánu (Matoušek, Hrušková, Landischová, 2005).

Další běžně používanou metodou je **přístup zaměřený na úkoly**. Zde je především kladen důraz na aktivní účast klienta jako partnera ve vzájemné spolupráci a podpoře rozvoje samostatnosti. Je to zaměření na viditelné výsledky, kterých má být dosaženo během krátké doby (Erath et al., 2010).

Tato kapitola pojednává o vybraných způsobech práce s lidmi s mentálním postižením. Často se s nimi setkáváme v Podporovaném zaměstnávání, které je stěžejní pro mou bakalářskou práci a dostáváme se k němu v následující kapitole.

#### ***2.4 Práce a zaměstnávání osob s postižením***

Česká unie pro podporované zaměstnávání, QUIP – Společnost pro změnu a Rytmus (2006) ve své publikaci uvádí, že práce je důležitá součást sociálního začlenění a pro lidi s mentálním postižením má stejný význam jako pro ostatní. Podmínkou sociálního začlenění je rovnost v právech a příležitostech – a právě o to usilují sociální služby. Motivací k práci je dle zkušeností autorů a výsledků výzkumů touha vydělat si peníze na vlastní potřeby, potřeba seberealizace, získání a udržení kontaktů s dalšími lidmi, chuť naučit se něco nového, zažít pocit růstu vlastního významu a uznání od ostatních a možnost svobody při rozhodování, jak naložit s vydělanými penězi.

Ve své příručce představují koncept významu práce britského sociologa A. Giddense, který se skládá z:

- peněz – příjem ze zaměstnání je pro mnohé hlavním zdrojem obživy;
- možnosti získávat a rozvíjet své schopnosti a dovednosti a uplatnit je;

- změny – práce je příležitost vstoupit do nového prostředí;
- strukturovaného času – pravidelnost denního režimu;
- sociálních kontaktů – možnost poznávat nové lidi a podílet se na společných činnostech;
- osobní identity – nalezení a prožití toho, kdo jsem (Česká unie pro podporované zaměstnávání et al., 2006).

Z výše zmíněných bodů můžeme usoudit, že motivace vydělat si peníze, může mít pro jedince největší význam, zdaleka ale ne jediný. V dnešní době už dávno není aktuální názor, že ten, kdo pobírá invalidní důchod, nemusí a nepotřebuje pracovat.

Nyní jsem zmínila několik bodů, proč má práce pro jedince s postižením význam a jakou má motivaci. Na druhé straně ale stojí obecné bariéry a bariéry na straně zaměstnavatele i zaměstnance.

Rychtář a Miller (2008) do obecných bariér zahrnují nedostatečné společenské povědomí o životě osob s postižením a o skutečné povaze problému, neexistenci komplexní moderní koncepce začleňování těchto osob a ubývání vhodných pracovních příležitostí. V bariérách na straně zaměstnance zmiňují špatnou zkušenost se zaměstnavatelem, nepřipravenost na novou pracovní příležitost, překážky v mobilitě, nepochopení ze strany spolupracovníků nebo například neochotu riskovat zklamání. Ze strany zaměstnavatelů vidí překážky v očekávání těžko řešitelných problémů, neznalost specifik zaměstnávání lidí s postižením, nepřizpůsobené pracoviště, problémy s dopravou do zaměstnání, obavu z konfliktů na pracovišti, neznalost systému pracovní rehabilitace i obavu z malé výkonnosti OZP (osob se zdravotním postižením).

Naopak mezi nástroje motivující zaměstnavatele zaměstnávat OZP patří mimo jiné společenská odpovědnost podniků. V současné době se stává stále větší výzvou a ovlivňuje chování zejména velkých firem a podniků. Uvědomují si, že jejich chování a postoj k zaměstnávání OZP ovlivňuje jejich image a společenskou prestiž (Rychtář, Miller 2008).

### 3. Podporované zaměstnávání

Přestože je Podporované zaměstnávání stále známější a využívanější metodou, není v České republice zatím zakotveno v legislativě. Tato metoda je poskytována v rámci sociálních služeb za účelem pomoci osobám se znevýhodněním s uplatněním na otevřeném trhu práce.

V Listině základních práv a svobod je ustaveno, že každý občan má právo získávat prostředky na své potřeby prací. V souvislosti s tím je zdůrazňováno rovné zacházení a zákaz diskriminace (z důvodu pohlaví, sexuální orientace, sociálního původu, zdravotního stavu aj.). Nesmí se tedy stát, že by uchazeč se zdravotním postižením byl při ucházení o práci odmítnut jenom proto, že pro výkon práce potřebuje speciální podmínky (Krejčířová et al., 2005).

Dle Fischera lze velkou část jedinců na horní hranici lehké mentální retardace zaměstnat prací, která nevyžaduje velké množství teoretických schopností. Tito lidé potřebují ve své náplni práce spíše opakující se a praktické činnosti. Takových pozic bohužel v České republice není mnoho (Fischer et al., 2014).

Dále Šiška (2005) zdůrazňuje, že důležitým předpokladem pro zapojení osob s mentálním postižením do pracovního proudu je podpora ze strany služeb. Stále častěji využívaná je tzv. metoda podporovaného zaměstnávání (dále jen PZ). Ve své publikaci sděluje, že definice podporovaného zaměstnávání jsou různé, všechny se ale shodují v tom, že:

- cílem je najít smysluplnou, konkurenceschopnou a placenou práci,
- náplň práce je tvořena z pomocných činností,
- osoba s postižením pracuje na otevřeném trhu práce a navazuje kontakty se zaměstnanci bez postižení,
- zprostředkovatelská organizace zajišťuje uživateli dlouhodobou podporu, například v podobě pracovní asistence a dohlíží na správný průběh pracovního poměru.

Smyslem PZ je vyrovnání příležitostí pro pracovní uplatnění osob, které mají kvůli svému omezení nižší šanci na řádné a trvalé zapojení do pracovního procesu. (Fischer et al., 2014).

Z výše zmíněného vychází, že Podporované zaměstnávání vzniklo jako reakce na poptávku lidí se zdravotním postižením, kteří si zaměstnání nedokázali najít bez podpory. Ve své praktické části bych ráda ověřila, jaký význam má práce pro lidi s mentálním postižením. Domnívám se, že tento význam je motivací pro jejich poptávku po Podporovaném zaměstnávání.

Jak bylo již zmíněno, definic PZ je mnoho a jsou různé. Pro lepší pochopení této problematiky si uvedme alespoň dvě:

- Souhrnná metodika podporovaného zaměstnávání shodně se Šiškou definuje, že Podporované zaměstnávání je „*časově omezená služba určená lidem, kteří chtějí získat a udržet si placené zaměstnání v běžném pracovním prostředí. Jejich schopnosti získat a zachovat si zaměstnání jsou přitom z různých důvodů omezeny do té míry, že potřebují individuální osobní podporu poskytovanou před nástupem do práce i po něm.*“ (Vitáková et al., 2005, str. 16)
- Dále pak Matoušek (2008) ve svém Slovníku sociální práce uvádí, že PZ je komplex sociálních služeb, které jsou určené osobám znevýhodněným na trhu práce. Cílem je dlouhodobě podpořit zájemce v nalezení a udržení vhodného pracovního místa a platových podmínek srovnatelných s platy ostatních zaměstnanců. Podpora je poskytována uživateli přímo na pracovišti, kromě toho je nutná příprava zaměstnavatele a spolupracovníků na zvláštní potřeby a pozdější dohlížení na to, jak si uživatel vede.

Na těchto definicích můžeme demonstrovat, že hlavním charakteristickým rysem Podporované zaměstnávání je proces, který začíná poptávkou po vhodném zaměstnání a končí získáním potřebných dovedností k udržení si pracovního místa a samostatným působením jedince na otevřeném trhu práce.

Dále bych ráda uvedla, že Šesták (2007) poukazuje na rozdíl, že v běžných službách zaměstnanosti nejprve přichází rekvalifikace, zatímco u Podporovaného zaměstnávání hledá klient pracovní místo na základě svých možností a až poté probíhá trénink dovedností.

Metoda Podporované zaměstnávání je určena pro lidi se znevýhodněním, kteří mají nižší úroveň dovedností potřebných k získání a udržení si vhodného pracovního místa oproti jiným lidem. Kritériem pro poskytnutí tedy není příslušnost k určité skupině –

např. na základě zdravotního stavu, životní události aj., ale úroveň jejich dovedností (Vitáková et al., 2005).

Všechny uvedené informace můžeme nazvat jako zásady, ze kterých Podporované zaměstnávání vychází. Jednotlivé zásady, o kterých výše zmíněné definice hovoří, jsou stavebními kameny, na kterých je Podporované zaměstnávání vystaveno.

### ***3.1 Vývoj a filosofie Podporovaného zaměstnávání***

U nás je PZ relativně novou metodou. Její začátky najdeme v 70. letech 20. století ve Spojených státech amerických, později v Kanadě. Postupně se tato myšlenka rozšířila do Evropy. V roce 1984 bylo Podporované zaměstnávání zakotveno v legislativě v USA v Developmental Disability Act. O dva roky později začaly vznikat agentury Podporovaného zaměstnávání ve Velké Británii, poté v Norsku. Známé je například i v Itálii, Německu a Belgii (Krejčířová et al., 2005). Metoda byla navržena pro jedince, kteří nebyli schopni „skutečné práce“. Systematické instrukce a podpora, kterou dostávali na pracovišti, jim umožnily budovat své dovednosti, vstoupit na otevřených trh práce a uspět ve své práci. V roce 1992 byla založena Evropská unie pro podporované zaměstnávání (Lynch a Kamp, 2007).

V 80. letech ve Finsku začaly probíhat projekty „integrované chráněné práce“. V České republice je tato myšlenka od začátku 90. let minulého století, kdy se s ní odborníci v oblasti práce s lidmi s postižením setkali v kurzech americkožidovské nadace JDC. O chvíli později se na základě inspirace z těchto kurzů začalo Podporované zaměstnávání realizovat u nás i na Slovensku. Postupem času došlo k jeho prosazení do Zákona o zaměstnanosti. Stalo se nástrojem aktivní politiky zaměstnanosti, který se jmenuje Pracovní rehabilitace (Krejčířová et al., 2005).

Postupem času se pak začaly vyvíjet jednotlivé principy, o které se Podporované zaměstnávání opírá. Podle Souhrnné metodiky podporovaného zaměstnávání (2005) filosofie podporovaného zaměstnávání vychází z těchto hlavních principů:

- **princip uplatnění práva na práci** – každý má právo na práci a svobodnou volbu zaměstnání,
- **občanský princip** – tento princip poukazuje na to, že člověk se znevýhodněním má nejen stejná práva, ale i stejné povinnosti, tudíž má zaměstnavatel právo očekávat správně odvedenou práci, za kterou zaměstnanec dostane odměnu,

- **princip konstruktivního přístupu** – cílem není posoudit, zda je klient schopný nebo neschopný pracovat, ale najít vhodné pracovní místo podle toho, jaké má uživatel nadání, zájmy, přání a jaké jsou jeho možnosti, poté na základě toho zvolit správnou cestu,
- **princip individuálního přístupu** – pracovník vždy vychází z individuálních potřeb, schopností, přání a možností uživatele,
- **princip aktivního přístupu uživatele služeb** – zodpovědnost za získání a následné udržení pracovního místa je na uživateli, nikoliv na pracovníkovi. Pracovník pouze pomáhá, předává informace vhodným způsobem, ale nikdy za uživatele nerozhoduje (Vitáková et al., 2005).

### ***3.2 Znaky a proces Podporovaného zaměstnávání***

Světová asociace podporované zaměstnávání (WASE) charakterizuje podporované zaměstnání jako placenou práci v zaměstnání, kde je nastavena průběžná podpora pro osoby se zdravotním postižením na otevřeném trhu práce. Znamená to, že jedinec s postižením dostává stejnou odměnu za stejnou práci jako pracovníci bez zdravotního postižení (Lynch a Kamp, 2007).

V souhrnné metodice Podporovaného zaměstnávání organizace Rytmus se dočteme, že cílem je umožnit lidem se znevýhodněním získat a udržet si zaměstnání na otevřeném trhu práce. Zaměstnání musí být odpovídající jejich schopnostem, nadání, zájmům, možnostem – vycházet z jejich individuálních potřeb. Uživatel služby má v zaměstnání stejné pracovní podmínky jako ostatní zaměstnanci např. prostředí, mzdu. Služba zároveň usiluje o zvýšení dovedností a samostatnosti uživatele. Pracovní poměr má stabilní charakter, je uzavírán na obvyklou dobu u typu pracovního místa, bez ohledu na fakt, že se jedná o osobu se znevýhodněním. Zaměstnanec s postižením by měl odvádět plnohodnotnou práci, která je užitečná pro něj i pro zaměstnavatele. V zaměstnání může rozvíjet i svůj sociální život a seznamovat se s novými lidmi. Podpora je poskytována tak, aby byla co nejpřirozenější a vedla uživatele služby k účasti při dosahování cílů, a to před i po nalezení pracovního místa. Podpora, která je poskytována na pracovišti, vychází z potřeb uživatele služby i zaměstnavatele a je postupně snižována. Aby byly služby poskytovány efektivně, dochází ke stanovení časového omezení. Například organizace Rytmus má nastavenou dobu poskytování na 2 roky. To vede k tomu, aby se uživatel i pracovník agentury podporovaného zaměstnávání plně soustředili na

dosahování cíle. V individuálních případech může být za stanovených podmínek služba poskytována i déle (Vitáková et al., 2005).

### **3.3 Proces Podporovaného zaměstnávání**

Ze znaků PZ vychází i jeho proces. Proces Podporovaného zaměstnávání je soubor činností směřujících k tomu, aby uživatel získal a udržel vhodné pracovní místo na otevřeném trhu práce. Činnosti jsou určeny hlavně uživateli, ale i zaměstnavateli a osobám blízkým. Proces začíná tím, že uživatel projeví zájem o podporu při hledání zaměstnání a v ideálním případě končí tak, že uživatel má vhodné pracovní místo, na kterém funguje samostatně. V průběhu je důležité ujasnění preferencí v oblasti pracovního uplatnění, vytvoření představy o vhodném pracovním místě a uzavření pracovněprávního vztahu se zaměstnavatelem. Díky tomuto vymezení můžeme rozdělit **proces Podporovaného zaměstnávání** do čtyř částí:

- **uzavření spolupráce** mezi uživatelem a službou,
- **plánování** pracovní kariéry uživatele,
- **nalezení vhodného pracovního místa** a nácvik dovedností potřebných k získání a udržení zaměstnání,
- **podpora** uživatele po nástupu do zaměstnání (Vitáková et al., 2005).

Dle Liedermanová (2008) se osvědčily konzultace na pracovišti poskytovatele. Konzultace se řídí individuálním plánem (viz. podkapitola 3.4.1). Je důležité ověřit, že klient jednotlivým sdělením a krokům rozumí. Je zde prostor i na praktická cvičení a opakování základních pojmů. Nezbytná je aktivní spolupráce klienta, dialog, který pracovník může rozvíjet otázkami.

Kamp a Lynch (2007) uvádí v zahraničí rozdílné fáze **procesu Podporovaného zaměstnávání**:

- **posouzení** – důraz je kladen na to, co může jedinec s postižením dělat (na jeho přání, nápady, preference a možnosti),
- **hledání práce** – mapování otevřeného trhu práce s cílem určit co nejlepší příležitost pro uchazeče v souladu s jeho zájmy a možnostmi,

- **analýza práce** – jakmile se najde vhodná pozice, musí pracovník provést analýzu konkrétní práce a podrobně zjistit potřebné úkoly pro zvládnutí práce, poté určitě, které uchazeč zvládne sám a pro které bude potřeba výcvik/trénink,
- **přizpůsobení práce** – v této fázi se zjišťuje shoda, zda daná práce odpovídá možnostem a schopnostem uchazeče, případně jaké kroky by byly potřeba k tomu, aby se mohla práce lépe přizpůsobit,
- **pracovní návrh** – může se stát, že uchazeč nemůže vykonávat všechny potřebné úkoly, zde je prostor pro vytvoření návrhu, jaké úkoly lze vynechat nebo zjednodušit tak, aby uspokojily potřebu zaměstnavatele a odpovídaly schopnostem zaměstnance,
- **uvedení na pracoviště** – vytvoření orientačního plánu pro budoucího zaměstnance – seznámení se spolupracovníky a nadřízenými, s pravidly, s bezpečností a ochranou zdraví při práci, důležité je seznámení i s nepsanými pravidly firmy (např. přestávky na kávu aj.),
- **školení o práci/koučování** – jeden z nejdůležitějších aspektů podporovaného zaměstnávání – pracovník PZ zajistí co nejlepší zaučení nového zaměstnance podle kritérií zaměstnavatele, zde je zahrnuta i výuka praktických a sociálních dovedností, zvýšení soběstačnosti a nezávislosti nového zaměstnance,
- **podpora mimo pracoviště** – např. pomoc při sledování finanční situace, pomoc s dopravou, pomoc při plánování činností, zprostředkování veřejných služeb,
- **průběžná podpora** – domluvení se se zaměstnavatelem na průběžné podpoře pro případ, že by nastala nějaká komplikace, které se nedalo předejít, mnoho zaměstnavatelů označilo průběžnou (trvalou) podporu za jeden z nejdůležitějších aspektů PZ.

**Tým odborníků** podporovaného zaměstnávání tvoří několik lidí. V každé agentuře je **vedoucí služby**, koordinátor, aby bylo zřejmé, na koho se lidé mají obrátit. Je zodpovědný za fungování služby, vytváří její koncepci, dohlíží na správný chod, dále se podílí například na tvoření metodiky. Dalšími členy jsou **pracovní konzultanti**. Předpokládá se, že je to člověk, který je schopný správně komunikovat s klientem, zaměstnavateli, úřady a dalšími organizacemi. Na místě je zde i empatie, aby dokázal pochopit klienta, vžít se do jeho situace, ale zároveň měl pochopení i pro



zaměstnavatele. Důležitou součástí týmu jsou pracovní asistenti. **Pracovní asistent** převážně poskytuje podporu na pracovišti při zapracování uživatele a velmi úzce spolupracuje s pracovním konzultantem, účastní se individuálního plánování a tvorby rizikových plánů (Krejčířová et al., 2005).

Myslím, že je důležité v následujících kapitolách zmínit čtyři základní segmenty procesu Podporovaného zaměstnávání. Každá z těchto částí má svou významnou roli v PZ a v ideálním případě se všechny tyto části propojí. V následujících podkapitolách se zabývám vytvářením individuálních a rizikových plánů, prací se zaměstnavateli a tím, kdo tvoří přirozenou podporu člověka v procesu PZ.

### ***3.3.1 Individuální plánování***

Na tvoření individuálního plánu se podílí uživatel služby, pracovní konzultant, pracovní asistent, případně rodiče, přátelé a další odborníci. Plán pomáhá k jasnému stanovení a později uskutečnění dílčích cílů důležitých pro splnění hlavního cíle – nalezení a udržení si zaměstnání. Jsou v něm stanoveny jednotlivé kroky a časové rozmezí, ve kterém se uskuteční. Je přesně dáno, kdo, kdy a jak se pokusí úkol splnit. Plán se může v průběhu hodnotit a v případě potřeby měnit, vždy však k jeho vyhodnocení dojde po uplynutí stanovené doby (Krejčířová, 2005).

Je třeba dodržovat základní zásady individuálního plánování. Nejdůležitější je aktivita uživatele – obsah vychází z jeho možností. Plán tvoří v co největší míře sám, jak po obsahové, tak po praktické stránce. Cíle definuje tak, aby pro něj byly jasné a srozumitelné. Může si vybrat i formu a podobu plánu, která je pro něj vhodná – psaní na počítači, na papír, šablony, obrázky aj. Při tvoření je nutné zhodnocení aktuální situace, na kterou plán navazuje. Při prvním plánu se jedná o zhodnocení toho, co se dělo před příchodem do služby, v dalších případech se zhodnotí předešlý individuální plán. V plánu jsou zřetelně odděleny prostředky (jak cíle dosáhnu) od hlavního cíle. Jak již bylo zmíněno výše, v plánu je přesně stanoveno, kdo, kdy a jak realizuje určitý krok. Plán se průběžně reviduje, aktualizuje a dochází k jeho vyhodnocení. Při plánování pracovník i uživatel musí počítat s překážkami a riziky, nestanoví si tedy příliš vysoké a nereálné cíle, připravují se na možný neúspěch při dosahování cíle (Kořínková, 2007).

### **3.3.2 Přírozená podpora**

Přírozená podpora je v procesu Podporovaného zaměstnávání velmi významná. Dělíme ji na věcnou a sociální. Do věcné podpory patří vybavení na pracovišti, uspořádání pracoviště, organizační prvky. Tyto požadavky jsou často vyjednávány se zaměstnavatelem při nástupu do zaměstnání. Do podpory sociální řadíme vztahy s kolegy a zaměstnavatelem. V některých případech projeví kolega zájem o navázání vztahu s novým zaměstnancem sám, v jiných až po požádání zaměstnavatele nebo pracovního konzultanta. Vytváření efektivních vztahů je dlouhodobá záležitost. Je důležité najít správnou míru mezi tím, aby mohl kolega pomoci v rámci dobré vůle, zároveň ale, aby nepomáhal víc, než je nutné. Někdy je na místě i sdělit, jak správně s novým zaměstnancem komunikovat, například citlivě upozornit na to, že je to dospělý člověk a není správné mluvit s ním například jako dítětem, i když je to v dobré víře (Krejčířová, 2005).

### **3.3.3 Rizikové plány**

Pod pojmem riziko si každý z nás představí něco jiného, nejčastěji v souvislosti s něčím negativním – např. úraz, ztráta. Vychází to z našich zkušeností, z našeho přístupu k životu, odvážnosti. Práce s riziky je podstatnou součástí Podporovaného zaměstnávání, povinností poskytovatele služby je snižovat pravděpodobnost, že riziková situace uživateli ublíží. Není ale v možnostech pracovníků rizika odstranit a minimalizovat úplně (Sobek et al., 2007).

Rizika v sociálních službách dělíme podle závažnosti do tří skupin:

- přiměřené a přijatelné riziko – jedinci s postižením hrozí ve stejné míře, jako běžnému občanovi;
- zvýšené riziko – je pro uživatele z nějakého důvodu vyšší než u osob bez postižení, ale není fatálně ohrožující;
- nepřijatelné riziko – riziková situace může uživateli velmi pravděpodobně způsobit vážnou újmu na zdraví nebo ohrozit jeho život (Sobek et al., 2010).

Uživatel se může dostat a často dostává do nechráněných podmínek a nových, potencionálně nebezpečných situací, převážně po nalezení pracovního místa. Všichni máme právo rizika podstupovat a denně je podstupujeme, kvůli výhodám, které z nich vycházejí. Zvládnutí rizikové situace přináší i pozitiva v podobě rozvoje dovedností,

získání zkušeností nebo zvýšení sebevědomí. Úkolem pracovního konzultanta je co nejlépe připravit uživatele na rizikové situace, které mohou nastat a vysvětlit mu jejich důsledky. Nejprve zmapuje možná rizika pro uživatele, na základě jeho zkušeností a dovedností a charakteru pracovního místa. Pak dochází k vyhodnocování rizik a jejich ošetření – pracovník a uživatel společně tvoří rizikový plán, ve kterém popisují rizikové situace, které mohou nastat a jejich správné řešení. Pracovní konzultant musí ale sám zhodnotit, jak vnímá rizika a svými postoji neovlivňovat klienta. I při práci s riziky vycházíme ze svobodné volby uživatele. Konzultant nesmí využívat svého postavení a rozhodovat za klienta. Rizikový plán vychází z individuálních potřeb a schopností uživatele a na míru na konkrétní pracovní místo (Kořínková, 2007).

### ***3.3.4 Práce se zaměstnavateli***

Cílem činnosti Podporovaného zaměstnávání je mimo jiné i vytvoření trvalého, pozitivního vztahu mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem (uživatelé služby). Důležité je, aby při prvním kontaktu se zaměstnavatelem pracovní konzultant i uživatel mluvili o tom, jakou práci uživatel hledá, umí a v čem pro zaměstnavatele může být přínosem. Společně uživatel a pracovní konzultant probírají i to, zda uživatel při pracovním pohovoru podporu potřebuje a jakou. Podstatné je i představení služby zaměstnavateli a zjišťování, co zaměstnavatel potřebuje k tomu, aby mohlo uživatele zaměstnat a nabídnout tak určitou podporu (Krejčířová et al. 2005). Někdy je třeba zaměstnavatele správně motivovat k tomu, aby se rozhodl zaměstnat osobu s postižením. Motivů může být spousta – zaměstnavatel udělá dobrý skutek, pomůže druhému, podpoří společenskou soudržnost a může získat morální převahu nad konkurencí, s tím souvisí prestiž firmy, tzv. sociální odpovědnost firem. Motivující mohou být také finanční výhody, které upravuje Zákon č. 435/2004 Sb. o zaměstnanosti (Hrdá et al., 2007). Pracovní konzultant pomáhá s vytvářením vhodné pracovní náplně, při vyřizování formalit při nástupu uživatele do práce, také při žádostech o poskytnutí dotace na mzdu uživatele, společensky účelné pracovní místo aj. Poskytuje poradenství týkající se legislativy a zaměstnávání osob zdravotně postižených. Pomáhá řešit problémy při zapracování uživatele a zařazení do kolektivu (Vitáková et al., 2005).

Podpora poskytovaná na pracovišti nejčastěji formou pracovní asistence je přínosná pro obě strany. Náplň pracovních asistencí je poznat pracovní schopnosti a dovednosti klienta a poté vymezit prostředí, které bude potencionálnímu zaměstnanci vyhovovat.

Dále vyjednávat se zaměstnavatelem o spolupráci, zpracovávat rozbor pracovního záznamu, vytvářet přirozené vazby mezi zaměstnancem, zaměstnavatelem i spolupracovníky. Přítomnost pracovního asistenta v zaměstnání může mít i své nevýhody, právě pro to, že poukazují na to, že nový zaměstnanec je „jiný“ – to vedlo k vytvoření modelu „přirozené podpory“, viz. podkapitola 3.4.2 (Černá, 2008).

Ellis (2016) ve své publikaci týkající se zaměstnávání osob se zdravotním postižením v médiích upozorňuje, že významným problémem je strach na straně zaměstnavatelů. Bojí se zaměstnávat lidi s postižením kvůli pracovní kvalifikaci, kvůli obavám, jak by zadanou práci odváděli a také jaká by byla reakce okolí. Od devadesátých let, kdy byly zavedeny právní předpisy o diskriminaci v oblasti pracovního uplatnění musí zaměstnavatelé v řadě zemí provést přiměřené úpravy, aby zajistili dostupnost pracoviště. Úpravy se týkají pracovních postupů nebo prostředí, aby umožnily osobě se zdravotním postižením dokončit práci tak, aby se minimalizoval dopad jeho postižení. Dále uvádí, že studie zaznamenaly pouze drobné úpravy pracovních podmínek pro to, aby jedinec s postižením mohl správně odvádět práci, například: přístup k jídlu, koupelnu v blízkosti, velká písmena v textu, hlasité a zřetelné mluvení při zadávání práce, pomoc při chůzi do schodů nebo možnost sednout si při dlouhém čekání (Ellis, 2016).

V předchozích třech kapitolách byla shrnuta teorie týkající se dané problematiky. V úvodní kapitole bylo čtenáři nastíněno, kdo je jedinec s mentálním postižením a jaká jsou jeho specifika. Napříč celou kapitolou jsem porovnávala rozdíly mezi MKN – 10 a MKN – 11. Dále vyzdvihla jejich odlišnosti týkající se převážně terminologie. Poté navazuje druhá kapitola, ve které představuji nejrelevantnější obory a služby zabývající se pomocí lidem s mentálním postižením. Tato kapitola je pojata mezioborově a v kontextu různých úrovní a oblastí pomoci. Poslední kapitola pojednává o metodě Podporované zaměstnávání a nejvíce ze všech z kapitol se setkává s mou pracovní praxí. V následujících kapitolách již přistoupím k praktické části, která si klade za cíl objasnit postoj dospělých osob s mentálním postižením k fenoménu práce. Jak jsem již zmínila, ve své profesní praxi se setkávám s metodou Podporovaného zaměstnávání a domnívám se, že ačkoliv tato metoda není příliš známa širší veřejnosti, pro lidi s mentálním postižením má v jejich životě velký význam. Tuto svou domněnku bych v praktické části práce ráda ověřila. Zaměřím se především na fenomén práce v životě

lidí s mentálním postižením – bude mě zajímat, jakou roli pro ně hraje a jaké k němu zastávají postoje.

## *Empirická část*

### **4. Výzkumný problém a cíl, výzkumné otázky**

Z teoretické části vyplývá výzkumný problém, kdy máme nástroj podporované zaměstnávání, kterým pomáháme zprostředkovat zaměstnání lidem s mentálním postižením, ale nevíme, jak tento nástroj vnímají oni sami a jaký zaujmají postoj k této metodě.

Na základě toho jsem stanovila výzkumný cíl, kterým je objasnit postoj dospělých osob s mentálním postižením k fenoménu práce.

Dílním cílem mé bakalářské práce je u této cílové skupiny ozřejmit dopad práce na jejich životy a zjistit, jakou roli má v této problematice Podporované zaměstnávání.

Přínosem výzkumu by mělo být stanovení konkrétních oblastí, které se lidem s mentálním postižením úzce pojí se zaměstnáním. Výsledky praktické části mohou sloužit jako podklad pro další výzkumy zabývající se tímto tématem. Dále také jako souhrn ucelených informací a konkrétních názorů informantů, které mohou využít odborníci pohybující se v této problematice ke své práci.

Následující výzkumné otázky vychází z výše uvedeného výzkumného problému a blíže charakterizují zaměření empirické části mé práce.

- Jaké postoje k práci zastávají dospělé osoby s mentálním postižením, které chtějí využít metodu Podporované zaměstnávání?
- Jaký dopad má práce na život osob s mentálním postižením?
- Jak vnímají jedinci s mentálním postižením Podporované zaměstnávání ve svém životě?

## 5. Metodologický rámec

Pro svůj výzkum jsem se vzhledem k jeho povaze rozhodla zvolit kvalitativní přístup. Švaříček (2014) i Hendl (2016) se shodují, že je velmi obtížné najít přesnou definici kvalitativního přístupu. V současné době nemusí badatelé zdůvodňovat jeho svébytnost, přesto ale stále panuje velká terminologická rozrůzněnost.

Hendl říká, že někteří metodologové vnímají tento přístup jako pouhý doplněk tradičních kvantitativních přístupů, jiní zase jako naprostý protipól. Charakteristické je, že kvalitativní výzkumník si nejprve zvolí výzkumný problém a na jeho základě zvolí výzkumné otázky. Otázky může dále doplňovat během výzkumu, sběru a analýzy dat. Výzkumník vyhledává a analyzuje všechny informace, které přispívají k objasnění jeho výzkumných otázek – provádí deduktivní a induktivní závěry. Mezi přednosti kvalitativního přístupu řadí například podrobný popis a vhléd při zkoumání jedince, zkoumání fenoménu v přirozeném prostředí, možnost studovat procesy, stanovovat teorie a schopnost dobře reagovat na místní situace a podmínky. V negativech můžeme najít například obtížnější testování hypotéz a teorií (Hendl, 2016).

Na výzkum bude použit postup zakotvené teorie. Strauss a Corbinová uvádí, že je to induktivně odvozená teorie ze zkoumaného jevu, který reprezentuje. Teorie je tedy odhalena, vytvořena a předběžně ověřena systematickým shromažďováním informací o zkoumaném jevu a následnou analýzou těchto údajů. (Strauss, Corbinová 1999).

### 5.1 Volba výzkumné metody

Jako metodu svého výzkumu jsem zvolila rozhovor. Myslím, že vzhledem k povaze zkoumaného jevu je nejvhodnější – mohu s informanty navázat bližší vztah, operativně reagovat na vzniklé situace během sběru dat a doptat se na vše potřebné, aby došlo k co největšímu porozumění. Rozhodla jsem se pro typ polostrukturovaného hloubkového rozhovoru. Připravila jsem si stěžejní otázky (viz. příloha 2: Záznamový arch) na které bych ráda získala odpověď. Není však nutné dodržet jejich přesné pořadí u každého z informantů.

Švaříček ve své publikaci představuje rozhovor jako nejčastěji používanou metodu sběru dat pro kvalitativní výzkum. Lze jej definovat jako nestandardizované dotazování účastníka výzkumu obvykle jedním výzkumníkem pomocí několika otevřených otázek (Švaříček et al., 2014).

Pro efektivní rozhovor je nezbytná souhra mnoha faktorů jako například dobře zvolené prostředí, správně položené a srozumitelné otázky, navození správné atmosféry a samozřejmě osobnost výzkumníka (případně vztah výzkumníka s informantem). Tento faktor jsem před začátkem výzkumu velmi zvažovala, protože se všemi informanty nemám stejný vztah. Někteří mě více či méně znají z dobrovolnických činností, praxí nebo zaměstnání. Došla jsem k závěru, že vzhledem k povaze výzkumného problému bližší vztah s některými informanty není překážkou a výsledky výzkumu nezkreslí.

Otázky v rozhovoru můžeme rozdělit do několika skupin. První skupinou tvoří úvodní (demografické) otázky, které se zaměřují na základní fakta o informantovi jako například věk, zkušenosti s prací či zkušenost s Podporovaným zaměstnáváním. Tyto otázky zároveň pomáhají navodit bezpečné prostředí pro celý rozhovor. Následují hlavní otázky, které jsou klíčové a nabádají informanta, aby mluvil o tématech tvořících jádro výzkumu. Zabývají se aktuální situací, programem dne, zkušenostmi s konkrétní prací a představou o budoucím zaměstnání. Poté mají své místo ukončovací otázky a shrnutí celého rozhovoru se zaměřením na rekapitulaci podstatných informací.



## 6. Výzkumný soubor

Jak jsem již zmínila v úvodu – výzkum jsem se rozhodla realizovat v neziskové organizaci, která poskytuje službu Sociální rehabilitace, v rámci které nabízí metodu Podporované zaměstnávání.

Kritériem pro výběr informantů bylo zařazení v pořadníku čekatelů na Podporované zaměstnávání. Oslovila jsem celkem 6 zájemců o službu – tři muže a tři ženy. Všichni ochotně souhlasili. Dále jsem oslovila a zajistila souhlas opatrovníka informanta s poskytnutím rozhovoru pro bakalářskou práci.

### 6.1 Charakteristiky respondentů

Z důvodu ochrany osobních údajů jsem změnila jména všech informantů. Rozhodla jsem pro náhodný výběr fiktivních jmen podle pořadí počátečních písmen v abecedě. Před domluvením rozhovoru byli všichni informanti seznámeni s podstatou a cílem rozhovoru.

Pro lepší představu uvedu charakteristiky konkrétních informantů.

- **Andrea (23 let)**

Andrea žije společně s rodinou v domě na vesnici nedaleko většího města. Pravidelně dojíždí každé úterý do chráněné dílny v Praze. Má zkušenost s Podporovaným zaměstnáváním – díky této podpoře našla před lety práci u koní. Po čase se rozhodla pracovní poměr ukončit, protože práce byla příliš fyzicky náročná. Nyní pracuje v hospici – pomáhá při aktivitách v Centru denních služeb. V současné době také Andrea využívá službu Sociální rehabilitace, v rámci které je jí poskytována pracovní asistence a asistence při dojíždění do zaměstnání.

- **Berenika (29 let)**

Berenika bydlí ve společné domácnosti s rodiči a svým bratrem. Před dvěma lety využívala Podporované zaměstnávání a za pomoci konzultanta našla práci ve stánku s občerstvením. I přesto, že Bereniku práce bavila, bylo nutné po několika měsících pracovní poměr ukončit. S pracovní konzultantkou hledala jiné zaměstnání. Berenika našla uplatnění v oblasti úklidových prací. Tuto práci měla několik měsíců, pak bohužel dostala výpověď. Nyní se svou pracovní konzultantkou hledá znovu nové zaměstnání – Berenika by ráda pracovala v obchodě (vyskladňovala zboží).

- **Cecílie (39 let)**

Cecílie sdílí společnou domácnost se svým přítelem, bratrem a rodiči (matka je opatrovník). Dříve pracovala jako pomocná síla u koní, pomocná síla v kuchyni a jako uklízečka v mateřské školce. Nyní zaměstnání nemá a je zařazena do pořadníku čekatelů na Podporované zaměstnávání. Musí ale pomáhat svému otci s roznosem letáků, který je časově i fyzicky velmi náročný. Cecílii roznášení letáků nebaví, ale uvědomuje si, že je potřeba rodičům pomáhat a vydělávat peníze. Stěžuje si ale na zdravotní komplikace, hlavně bolesti zad, které vnímá jako důsledek fyzicky náročné práce. Ráda by si našla svoje zaměstnání – například pomocné práce v kuchyni nebo se uplatnila v oblasti ručních prací – vyšívání, výroba šperků aj. Věří, že se jí v budoucnu podaří zaměstnání za pomoci pracovního konzultanta najít.

- **David (25 let)**

David žije společně s otcem a nevlastní matkou. V organizaci využíval už při studiu v Praktické škole Tranzitní program. Po jeho ukončení přešel přibližně před dvěma lety do Podporovaného zaměstnávání. Za podpory svého pracovního konzultanta a následně pracovního asistenta na pracovišti našel uplatnění v oblasti úklidu – jednou za týden uklízí kanceláře v menší firmě. O pár měsíců později se rozhodl najít si druhou práci a pustil se do roznosu letáků. I přes to, že to byla práce fyzicky náročná a David vnímal různá negativa, věnoval se roznosu letáků několik měsíců. Nyní je znovu v pořadníku čekatelů na Podporované zaměstnávání a rád by našel druhé zaměstnání – znovu úklidové práce nebo práci se zvířaty.

- **Eduard (38 let)**

Eduard žije v ústavním zařízení. Má veřejného opatrovníka, kterým je město ležící nedaleko ústavu. Eduard několik let roznáší letáky a v práci je spokojený. Jeho přáním je najít druhou práci – roznos letáků. Aby mohl roznášet letáky častěji, více dní v týdnu. Má zkušenost s prací v kavárně. Také s prací u koní a prací se dřevem díky pravidelným aktivitám v ústavním zařízení.

- **Filip (23 let)**

Filip bydlí se svými rodiči a svou mladší sestrou. Také v organizaci využíval Tranzitní program ještě při docházení do Praktické školy a následně přešel do Podporovaného zaměstnávání. Po pár měsících našel zaměstnání v místě svého bydliště – údržbářské

práce. V zaměstnání měl podporu pracovního asistenta a byl velmi spokojený. Práce je to ale sezonní a nyní je bez práce – čeká, až bude příznivější počasí a bude se moci do práce znovu vrátit. Proto se rozhodl pro hledání druhého zaměstnání, do kterého bude moct docházet po celý rok. Jeho velkým přáním je najít uplatnění v knihovně, kde měl praxi při škole a doposud na ni s úsměvem vzpomíná.

Zde jsou základní informace přehledně shrnuty v tabulce:

Tabulka č.2: Přehled informantů

<b>Jméno</b>	<b>Věk</b>	<b>Opatrovník</b>	<b>Zkušenost se zaměstnáním</b>	<b>Zkušenost s Podporovaným zaměstnáváním</b>	<b>Nyní v zaměstnání</b>
<b>Andrea</b>	23 let	ne	ano	ano	ano
<b>Berenika</b>	29 let	ne	ano	ano	ne
<b>Cecílie</b>	39 let	ano	ano	ano	ne
<b>David</b>	25 let	ne	ano	ano	ano
<b>Eduard</b>	38 let	ano	ano	ano	ano
<b>Filip</b>	23 let	ano	ano	ano	ne

## 7. Sběr dat

Díky vstřícnému přístupu organizace, ve které byl výzkum realizován i velké ochotě informantů nebyl sběr dat nijak komplikovaný. Po konzultaci se zaměstnanci organizace jsem telefonicky oslovila šest čekatelů na Podporované zaměstnání. Už během telefonátu jsem představila téma bakalářské práce a vysvětlila, v čem by rozhovor spočíval. Všichni oslovení s poskytnutím rozhovoru souhlasili. Zjišťovala jsem, zda mají informanti opatrovníka – pokud ano, požádala jsem o dovolušení zavolat i opatrovníkovi a předat stejné informace o poskytnutí rozhovoru pro svou práci. Opatrovníka mají tři ze šesti informantů. Jako místo pro pořízení rozhovoru jsem navrhla společenskou místnost v organizaci. Zdála se mi nejvhodnější, protože ji všichni oslovení znají a nebude je stresovat faktor neznámého prostředí a hluku (jako by tomu mohlo být například v restauraci).

V úvodu jsem poděkovala za ochotu a pomoc při realizování mého výzkumu. Znovu jsem představila téma bakalářské práce a zjednodušeně vysvětlila, k čemu rozhovor poslouží. Informanty jsem ujistila, že rozhovor je anonymní a pro účely své práce změní jejich jméno. Pro zachování anonymity jsem také změnila jména lidí v jejich okolí, o kterých hovořili na role, které mají ve vztahu k respondentovi (například „pracovala jsem u pana Nováka“ na „pracovala jsem u Zaměstnavatele“). Role mají v textu velká počáteční písmena, aby bylo zřejmé, že tato osoba byla konkrétně jmenována. Poprosila jsem o svolení nahrávat rozhovor na diktafon, abych mohla informace lépe zpracovat. Všichni zúčastnění se zaznamenáním rozhovoru souhlasili. Na závěr jsem informanta ujistila, že nemusí odpovídat na otázku, pokud nebude chtít a rozhovor může kdykoliv definitivně ukončit. Výše zmíněné informace jsem měla připravené a shrnuté v informovaném souhlasu, který dostal informant k podpisu před zahájením samotného rozhovoru. Informovaný souhlas je k nahlédnutí v příloze na konci mé práce.

Jak jsem již zmínila výše, rozhovor byl polostrukturovaný a jeho průběh byl zaznamenán na diktafon. Připravené otázky jsem modifikovala a pokládala v takovém pořadí, aby nenarušovaly přirozený průběh rozhovoru. Při rozhovoru jsem respektovala zásady komunikace s lidmi s mentálním postižením, přičemž jsem se vždy přizpůsobila individualitě každého respondenta. Pro co nejlepší porozumění jsem se snažila dát informantům dostatečný časový prostor pro odpověď a poté používala doplňující

otázky. Odpovědi jsem velmi často parafrázovala a na konci jsem stručně shrnula celý rozhovor, hlavně klíčové body a doptávala se, zda mají ještě nějaké otázky nebo informace, které by chtěli doplnit.

## 8. Analýza a interpretace dat

Po dokončení sběru dat jsem všechny rozhovory zaznamenané na diktafon přepsala a přešla k analyzování.

Při analýze dat jsem využila techniku otevřeného kódování. Šed'ová uvádí, že technika otevřené kódování byla vyvinuta v rámci analytického aparátu zakotvené teorie. Díky své jednoduchosti a účinnosti se používá v řadě kvalitativních projektů. Otevření kódování zahrnuje operace, pomocí nichž jsou data rozebrány, konceptualizovány a složeny novým způsobem. Jednotlivé rozhovory kódujeme a vytváříme si seznam existujících kódů. Pak je možné začít s jejich systematikou kategorizací. Jednotlivé kódy seskupujeme podle podobnosti nebo vnitřní souvislosti. Systém, který takto vytváříme, chápeme jako provizorní, protože později jej pravděpodobně budeme ještě mnohokrát přepracovávat a upravovat. I tak je ale velmi důležitý, neboť jde o zárodečné stádium budoucí teorie. (Švaříček, Šed'ová et al., 2014)

Po kódování získaných dat jsem dospěla k sedmi následujícím kategoriím:

- mezilidské vztahy;
- osobnostní růst;
- aktivizace;
- zkušenosti a dovednosti;
- materiální zajištění;
- specifika konkrétního zaměstnání;
- negativa spojená s prací.

Kategorie více přiblížím v následujících podkapitolách. Pro lepší představu uvedu pouze příklady některých odpovědí informantů.

V následující tabulce č. 3 je zaznamenána ukázka kategorizace rozhovorů dle zmíněného otevřeného kódování.

Tabulka č.3: Ukázka kategorizace rozhovorů

Kategorie	Dílčí kategorie	Kódy
Mezilidské vztahy	Vztah se zaměstnavatelem	komunikace s nadřízeným
		mít dobrého zaměstnavatele je důležité
		v občerstvení lepší zaměstnavatel
	Možnost poznávat nové lidi	možnost pobavit se s více lidmi
		důležité popovídání s lidmi
		kontakt s lidmi jako důvod chození do
	Pomoc, podpora okolí	podpora od maminky v dětství
		podpora od klíčového pracovníka
		pomoc od kolemjdoucích při roznosu
	Kolektiv	překonání obav díky kolegům
		možnost rady od kolegy
		přání mít alespoň jednoho kolegu
Osobnostní růst	Pocity	těšení se do práce
		dobrý pocit z práce
		spokojenost díky práci
	Zodpovědnost, dobře odvedená práce	práce jako povinnost
		vedení si docházky
		zodpovědnost v práci
	Ocenění pochvala	pochvala od maminky
		pochvala od lidí za roznos
		pochvala od zaměstnanců ústavu
	Seberealizace	práce jako krok do života
		osamostatnění se
		práce jako poslání
Aktivizace	Volný čas, koníček	pravidelné kroužky – cvičení
		vaření
		po návratu z práce – návštěvy kamaráda
	Náplň dne, týdne	práce v chráněné dílně v úterý
		v neděli ráno kostel
		pravidelné procházky s tatškou
	Výpomoc doma	luxování doma
		dělání svačin, čaje
		povinný roznos letáků – výpomoc tátovi
	Smysluplná práce	chodíme do práce, abychom pomáhali
		nebýt líný – jako důvod chození do práce
		práce jako smysluplná činnost
Odpočinek	sledování televize jako odpočinek	
	přispání si v sobotu	
	káva jako odpočinek	
Zkušenosti a	Zkušenost s PZ	v práci podpora – asistentka
		asistence při cestě do práce

dovednosti		hledání práce s pracovním konzultantem
	Nové dovednosti, schopnosti	adaptace v novém prostředí
		učení se nových věcí
		zvládnutí únavy z práce
	Zkušenost s prací	dříve práce v knihovně
		úklidové práce
předtím práce v občerstvení		
Materiální zajištění	Finanční prostředky	možnost koupit si, co chci
		vydělávání peněz
		Peníze na bydlení
Negativa spojená s prací	Zdravotní omezení/důsledky	omezení zvedat, nosit těžké věci
		bolest zad
		propadlá klenba na nohou
	Důsledky nezaměstnanosti	absence kontaktu s lidmi
		nespokojenost bez práce
		nemožnost nabít si telefon
	Negativa práce	špína
		neoprávněná kritika okolí
		fyzicky náročná práce
	Negativní zkušenost s prací	výpověď z práce
		zamknutí batohu i s klíčky ve skřínce
		nespokojenost v práci v pekárnách
	Hygiena při práci	hygiena po práci – sprcha
		nemožnost umýt si ruce – při roznosu
		není možnost WC – roznos letáků
Specifika konkrétních zaměstnání	Náplň práce	roznos letáků v Tismi
		řazení knih do regálů
		dělání palačinek a koktejlů
	Vysněná práce	servírka, obsluhovat lidi
		záliba ve vyšívání – přání mít takovou
		najít práci v kuchyni – mytí nádobí
	Cesta do práce	vstávání ve čtyři hodiny ráno
		cesta do práce autobusem
		odchod na autobus v pět hodin ráno
	Pozitiva práce	práce jako zábava – „baví mě“
		hodní lidé v práci (klienti)
		práce mi dávala energii
	Rozvržení pracovní doby	středa a pátek roznos letáků
		práce a tři až čtyři hodiny
		práce od 8:00 do 11:00 hod



## **8.1 Mezilidské vztahy**

Velmi zastoupenou kategorií jsou mezilidské vztahy. Zařadila jsem do ní následující podkategorie: vztah se zaměstnavatelem, možnost poznávat nové lidi, pomoc a podpora okolí a kolektiv.

Všichni informanti v rozhovoru ve velké míře zmiňovali, jak jsou pro ně vztahy, které mohou díky práci navázat důležité a uvědomují si, proč je dobré mít kolegu v práci a ve svém okolí někoho, koho mohou požádat o pomoc.

### **Vztah se zaměstnavatelem**

Berenika, David a Filip kromě vztahu s kolegy a okolím povídali i o vztahu se zaměstnavatelem. Například informantka Berenika hovoří o tom, že charakter zaměstnavatele pro ni v práci hraje nemalou roli. Dále z rozhovorů vyplývalo, že kladné vztahy se zaměstnavateli informantům pomáhaly k tomu, cítit se v práci bezpečně. Vnímají je jako osoby, u kterých lze najít podporu. Dobrý vztah se zaměstnavatelem pro ně může být motivující také kvůli tomu, že ho mohou vidět jako vzor.

- Berenika: *„Mít dobrého zaměstnavatele.“ „Protože tam byl ten hodnej zaměstnavatel.“*
- David: *„Chodit včas a říct tomu ředitelovi, že mám chodit včas nebo když třeba jdem na dovolenou neb tak něco, tak nahlásit mu.“*
- Filip: *„Na té praxi mě bavilo...mmm...popovídat si s paní vedoucí.“*

### **Možnost poznávat nové lidi**

I o této podkategorii informanti hovořili. Je pro ně důležité navazování nových vztahů díky zaměstnání. Z rozhovoru je jisté, že mít možnost poznávat nové lidi je velmi důležité a jsou tomu otevřeni. Je zřejmé, že u některých respondentů znamená tato možnost jednu z motivací, proč chodit do zaměstnání.

- Berenika: *„Jo, a hlavně tam byli kluci.“ „Protože tam budou bezvadný lidi.“*
- Cecílie: *„Taky aby byl mezi lidma.“ (člověk)*
- David: *„Protože se tam bavím s lidma, srandovní.“*
- Filip: *„No, že jsem tam viděl nějaký lidi. Že tam chodím rád mezi lidi.“*

## **Kolektiv**

Z rozhovorů vyplynulo, že pouze Eduardovi nevádí práce o samotě, pro ostatní je velmi důležité mít v zaměstnání alespoň jednoho kolegu, mít si s kým popovídat a koho poprosit o radu. Mnoho informantů hovoří též o příjemném prostředí v práci. Z rozhovoru vyplývá, že toto příjemné prostředí je pro ně významně ovlivněno konkrétními lidmi na pracovišti. Interakce s kolegy těmto informantům pomáhá dotvářet příjemnou atmosféru celého pracoviště a může pro ně být motivací, proč práci navštěvovat.

- Andrea: *„Noo, že jako všichni jsou tam hodný.“* *„No u koní jsem neměla žádnou kamarádku.“*
- Berenika: *„No, abych tam měla dobrou kolektiv, kolektiv lidí.“* *„A ještě tam byl dobrý kolektiv.“* *„Ne, tak já jsem měla dobrý, že jsem tam měla dobrou kolegyni.“*
- Cecílie: *„Taky aby byl mezi lidma. Mít vedle sebe správný ženský, se kterejma můžeme pokecat.“* *„Tam byli příjemný a lidi a všechno. Prostředí příjemný.“*
- David: *„Mě to baví a tam jsou srandovní lidi.“*
- Filip: *„Stačil by jeden. Že by mi mohl poradit.“* (kolega)

## **Pomoc a podpora okolí**

O pomoci a podpoře okolí mluvili všichni informanti v několika rovinách. Zmiňovali pomoc od kolegů, rodiny a klíčového pracovníka v ústavním zařízení. Poukázali i na pomoc od pracovníků Podporovaného zaměstnávání – více v podkategorii „zkušenost s PZ“. Ze všech rozhovorů vyplynulo, že respondenti potřebují cítit podporu svého okolí, ať již se jedná o zaměstnavatele, rodinu nebo pomáhajícího profesionála. To zároveň koresponduje s výše zmíněnou teorií.

- Andrea: *„Jo, mamka... Mamka se mnou... Když jsem byla malá, tak se mnou víc pracovala. Má radost, že jsme to zvládly.“*
- Berenika: *„No, že třeba když jsem něco potřebovala, tak za ní zajdu, třeba sundat sprchu a takhle.“*

- Cecílie: „Ty děvčata, že to tak řeknu. Odtahaj ty těžký kýble a těžký pytle, když jim řeknu, že jsem po úrazu a oni to odnesou.“ „Tatínek mi to kreslí a já podle toho vyšívám právě.“
- David: „Pomohli mi lidi říct, kam to mám dát.“ „Ale zase pomohli a rozvezli jsme to autem, když bylo takhle jako třeba Velikonoce nebo todlecto a chtěl jsem hlavně odpočívat.“
- Eduard: „To byl klíčák, ta mě to naučila roznášet.“
- Filip: „Mamka mi pomáhá, abych se nepořezal.“

## **8.2 Osobnostní růst**

Pod osobnostní růst jsem zařadila dílčí kategorie pocity, zodpovědnost a dobře odvedená práce, ocenění a seberealizace. V této části byla při rozhovoru velmi znát individualita jednotlivých informantů a jejich postoje k práci. Jak práci vnímají a proč je pro ně důležitá.

Všichni zúčastnění mluvili o pocitech spojených s prací, někteří i o důležitosti pochvaly a ocenění. Zmiňovali zde i zodpovědnost za odvedenou práci a důležitou možnost seberealizace. Všechny podkategorie ale souvisejí s jejich osobnostním růstem. Negativní i pozitivní zážitky v práci jsou pro informanty jistou životní zkušeností, ze které pak následně čerpají.

### **Pocity**

Většina informantů hovořila o pozitivních, dobrých pocitech z práce. O radosti ze zaměstnání a nadšení pro práci mluvila i Andrea, mimo to ale zmínila negativní pocity spojené s psychicky náročnou prací v hospici, jako jsou pláč a smutek při úmrtí klienta. Sdílela se mnou i okamžiky, kdy ji úmrtí klientka v zaměstnání zasáhlo natolik, že plakala i doma po práci. I přes tyto náročné situace ale vzbuzuje dojem, že je v zaměstnání šťastná. Celý tento výrok hovoří o obrovském osobnostním růstu.

- Andrea: „Někdy se jako zastavím a uplně si jako poskočím radostně. Že jako mám radost.“ „Že jako mně připadá, že jako letím. Že se jako vznáším.“ „Ne, že to bylo, jak jsme tam procházeli tím hospicem. Tak jsem doma řekla, že jsem uplně na hadry. Tak se mi smáli. No, že. Ne, že jsem byla uplně...že jsem jako brečela. Že jsem byla uplně dojatá.“ „No, někdy si zabrečím. Někdy jako, když.

*Jako jsem už víckrát brečela.“ „No, je to smutný no jako. Ten pocit je takovej smutnej.“*

- Berenika: *„No, budu ráda, že nějakou práci alespoň budu mít.“*
- David: *„Dobře. Jako vždycky jsem natěšenej. Řeknu doma: hurá do práce se těším. Se zaraduju.“*
- Filip: *„No, aby byl člověk spokojený.“*

### **Zodpovědnost, dobře odvedená práce**

Z jednotlivých rozhovorů bylo znát, že všichni informanti vnímají práci jako závazek, povinnost, kterou rádi dodržují. Zároveň s tím souvisí i fakt, že se zodpovědností přichází zároveň i pocit vlastní důležitosti. Respondenti hovoří o svých povinnostech s hrdostí. Individuálně se zmiňovali i o pocitu zodpovědnosti, který měli díky práci, jako například zmíněnou zodpovědnost vedení docházky a vlastní klíče.

- Berenika: *„Když jsem chodila...Jsem chodila myslim že...Jsem měla i svoje klíče a měla jsem svůj vozík na úklid.“*
- Eduard: *„Práce je povinnost.“*
- Filip: *„Psal jsem si docházku.“ „No, že to člověk musí dělat pořádně. Udělat si tu svojí práci můžu. Dát si pak přestávku chvíli... Pak zas pracovat“*

### **Ocenění, pochvala**

O této podkategorii mluvila konkrétně jen Andrea, Berenika a Eduard. Zahrnovali sem pochvalu od lidí v zaměstnání i od rodiny.

- Andrea: *„Že třeba jako řeknou: Andreo seš hodná.“*
- Berenika: *„No, byla ráda, že nějakou práci mám.“ (mamka)*
- Eduard: *„Ocení. Lidi. Jsou rádi, že dostanou letáčky.“ „Změnilo se... nooo, jak se to řekne...Že mám radost, úspěch.“*

### **Seberealizace**

Dílní kategorie seberealizace se velmi prolíná s kategorií aktivizace. Nelze jednotlivé odpovědi striktně oddělit. Pro mě je velmi hezkou myšlenkou pohled, který má Andrea,

že zaměstnání je pro ni důležitý krok do života. Cecílie v celém rozhovoru zmiňovala, jak významná je pro ni možnost nezávislosti, převážně finanční nezávislosti. Z více rozhovorů bylo zřejmé, že osamostatnit se a mít dobrý pocit, z toho, že něco „zvládnou sám/sama je pro všechny velmi důležitý. Také, že nepotřebují a nechtějí, aby společnost dělala věci místo nich nebo za ně, potřebují pouze podporu k tomu, aby to mohli zvládnout sami a zažili tak pocit úspěchu.

- Andrea: „*No, abych udělala ten krok do života*“. „*Jo, jako jsem chtěla udělat ten další krok. Abych zvládla třeba... tu únavu.*“ „*Jako sebevědomí. Takový vzhled.*“ „*Že je to takový jako moje poslání. Že jsem říkala, že to беру jako poslání... Že ten Bůh prostě poslal, ten, abych udělala ten krok.*“
- Cecílie: „*Na nikom nemusím být závislá.*“

### **8.3 Aktivizace**

Do kategorie aktivizace jsem zahrнула běžné dny informantů, volný čas i povinnosti. Tato kategorie v podstatě koresponduje s režimem dne informantů a vypovídá o tom, že jejich den je naplněn povinnostmi i zábavou. Z podkategorií vyplývá, že i lidé s mentálním postižením mají potřebu mít smysluplně a aktivně zaplněn svůj čas – pracují, ale také se věnují sami sobě. To, že mají povinnost chodit do práce je zároveň velmi aktivizuje, protože s prací jsou spojeny také věci jako cestování, plánování a práce s časem.

#### **Volný čas, koníček**

V rozhovorech informanti mluvili spíše obecně o náplni dne, ne konkrétně o způsobu trávení volného času. Pokud ano, prolínalo se to velmi často s dílčí kategorií „odpočinek“. O možnostech trávení volného času mluvila ve větší míře Berenika a Cecílie.

- Berenika: „*Já chodím na cvičení.*“ „*Já jsem byla jednou na diskotéce... Tam jsme vypili nejdřív nějaký limonády a kafe... A pak jsme tancovali.*“
- Cecílie: „*Když to takhle řeknu, mě baví vyšívání.*“

#### **Náplň dne, týdne**

O náplni dne a týdne předával každý zúčastněný velké množství informací. Některé odpovědi měly značnou podobnost jako například ranní rituály. Dále se odpovědi lišily

dle toho, zda je informant nyní v zaměstnání či ne. Pokud ano, vždy stavěli práci a povinnosti spojené se zaměstnáním na první místo. Často se odpovědi týkaly výpomoci doma, proto jsem z nich vytvořila následující samostatnou podkategorii. Eduard povídal o velmi pestrém programu celého týdne, který má díky aktivitám v ústavním zařízení.

- Andrea: *„No nejdřív vstanu, umyju se a.... a něco háčkuju nebo mamce pomáhám.“* *„No, že třeba někam jedeme, třeba na dovolenou.“* *„Chráněný dílny v úterý.“*
- Berenika: *„Můj den – nejdřív jsem doma a pak, když mám třeba nějaký kroužky, jako třeba dneska cvičení, tak buď přijedu trochu dýl nebo trochu dřív.“*
- Cecílie: *„Ted'kon včera jsem si uklidila, udělala jsem si povinnosti.“*
- David: *„Jdu se najíst, když přijedu z práce. Pak chvilku jdu s Besinou, někdy jdu ke kamarádovi a jinak jsem na počítači nebo to, hraju hry.“*
- Eduard: *„Každý večer máme v kinosále...Kapelu nějakou.“* *„Ve čtvrtek mám volno. Pak jdu odpoledne na Skalku ke koním. V sobotu si přispím trošku. A v neděli si nepřispim, protože jdu do kostela.“* *„Každou středu chodím ke Kútovi vyrábět výrobky ze dřeva.“*
- Filip: *„Ráno vstanu, udělám si čaj, snídani. Mamka mi pomáhá, abych se nepořezal. Pak mi dá prášek. Pak si vyčistim zuby, dojdou si na záchod no, obléknu se. Udělám si...mmm, pak televizi si pustim, počítač pustím a jsem na počítači.“*

### **Výpomoc doma**

Společným rysem všech odpovědí byla pomoc rodičům a v domácnosti. U všech informantů kromě Cecílie jsem měla dojem, že je práce doma baví a pomáhají rádi. Cecílie zmiňovala náročnou pomoc hlavně tatínkovi s roznosem letáků. Několikrát během rozhovoru poukazovala na to, že ji roznášení letáků nebaví, ale musí pomáhat, aby měla peníze. Velkým přáním je ale najít jinou práci, do které by chodila samostatně.

- Andrea: *„Mamce pomáhám třeba s mytím kýble.“*
- Berenika: *„Doma buď uklízím nebo vařim. Zíttra budu vařit.“*
- Cecílie: *„Ještě musím plnit letáky.“*

- David: „*Já měl víc času dycky doma jako něco uklízet, todleto, sekat.*“
- Filip: „*Nene, ještě jsem na procházce s taťkou a se psem a třídíme plasty. Přijdu domu, připravím si oblečení nebo si ho složím, abych ho neměl zmačkaný. Udělám mamce kafe a pak si sednu k televizi.*“ „*Noo, když někdo vaří, tak já udělám cibuli.*“

### **Smysluplná práce**

Ve většině dialogů zaznívala v mnoha podobách myšlenka, že nechtějí čas trávit sezením doma a být neužiteční. Je to častá motivace k chození do práce. Chození do práce také vidí jako efektivní a smysluplný způsob trávení času, zábavu a způsob pomoci.

- Andrea: „*No, aby se bavil, aby pomáhal těm babičkám.*“
- David: „*Protože jsem chtěl jako nebýt doma. A já chtěl mezi lidma.*“ „*No nebýt doma a jako leni leni leninost.*“
- Eduard: „*Že se nenudím.*“
- Filip: „*Aby se člověk doma nenudil.*“ „*No, že jsem prostě mohl pracovat s něčím.*“

### **Odpočinek**

V rozhovorech ve spojení s volným časem a prací zazníval také odpočinek. Ne všichni ho samostatně oddělovali. Spíše o něm mluvili jako o tom, co dělají po práci. Odpočinek pojmenoval například Eduard nebo David, který ve spojení s prací mluví i o šetření na dovolenou.

- David: „*Ted' chci na dovolenou tam do toho, jak je u Českéjch Budějovic a ještě dál... Lipno, na Lipno.*“
- Eduard: „*A pak je to, že se zase těším pomalu domů na devátou. Až si zapnu telku a koukám na Ohnivý kuře.*“

### **8.4 Zkušenosti a dovednosti**

Chození do zaměstnání má mnoho přínosů pro každého z nás. Jedním z nich je to, že díky tomu získáváme nové dovednosti a schopnosti a obohacujeme se o další

zkušenosti. Stejně tak to vnímají lidé s mentálním postižením. Je to pro ně mimo jiné příležitost posunout se dál, naučit se nové věci a získávat nové zkušenosti.

### **Zkušenost s PZ**

Zkušenost s Podporovaným zaměstnáváním má každý informant, a protože jsou všichni znovu zařazeni do pořadníku čekatelů můžeme si tuto informaci vykládat tak, že byli se službou spokojeni nebo pro ně byla alespoň nějakým způsobem přínosná. Blíže o ní mluvili Andrea, Berenika a Filip. Každý z nich zmínil jinou část procesu Podporovaného zaměstnávání – hledání práce, asistenci při cestě do práce i pracovní asistenci.

- Andrea: *„No a tím vlakem jezdím s asistentem.“*
- Berenika: *„A teď hledám s Pracovní konzultantkou práci.“* *„Než jsem měla práci, tak jsem nejdřív chodila do Organizace a tam jsme práci hledali a hledali, než jsme našli.“*
- Filip: *„V práci s asistentkou.“*

### **Nové dovednosti, schopnosti**

Tato podkategorie nejvíc vystihuje zastřešující kategorii. Zahrnula jsem do ni odpovědi, které se konkrétně týkaly získávání nových dovedností, jak je vidět v příkladech reakcí.

Andrea: *„Abych se naučila trošku snažit a neváhat.“* *„Nooo. Jako jo. Mamka jako když to viděla, tak jako řekla, že jako jsem se jako hodně zlepšila. Že jsem samostatná.“*

- Cecílie: *„Nejdřív bych se chtěla naučit vařit.“*
- David: *„Dřív jsem nevěděl, jak se to od luxování otvírá a tohleto a teď už jo.“*
- Filip: *„Noo, že jsem tam mohl dělat různé věci. No, třeba rozebírat ty lavice.“*

### **Zkušenost s prací**

V každém rozhovoru byla velká část věnována zkušenostem s prací. Někdo má dokonce praxi už ve více než dvou zaměstnáních. Jak jsem již zmínila – každá práce je posouvá osobnostně, a hlavně mohou zkušenosti využít ve svém dalším zaměstnání a dále se zdokonalovat.



- **Andrea:** „Jo, předtím jsem byla u koní. Tam jsem čistila boxy pro koně. No, byla to těžká práce. Že jsem tam jako nechala sílu a bylo to hrozně těžký jako kolikrát.“
- **Berenika:** „Měla jsem, teď nemám. Pracovala jsem u paní Zaměstnavatelky. Jako uklízečka. A ještě u pana Zaměstnavatele. Tam jsem dělala palačinky.“
- **Cecílie:** „Co jsem byla v Tloskově, tak jsem je čistila ty koně.“ „A dřív jsem dělala ve školce mezi dětma. Uklízela.“ „Ještě musím plnit letáky a jinak pohoda.“
- **David:** „Uklízím a předtím letáky.“
- **Eduard:** „Roznáším Tisem.“ „No, každý pátek dělám kavárnu.“
- **Filip:** „Joo, na praxi v knihovně.“ „Mmm, já jsem chodil k Zaměstnavateli jsem chodil do práce.“ (údržbářské práce)

### **8.5 Materiální zajištění**

Ani lidem s mentálním postižením se nevyhýbá potřeba materiálního zajištění. I když většinou pobírají invalidní důchod a nežijí o samotě, tudíž mají základní finanční zajištění, i přesto mají potřebu přispět do společného rozpočtu nebo si za vydělané peníze koupit věci pro vlastní potřebu nebo pro své blízké.

#### **Finanční prostředky**

I v příkladech odpovědí můžeme spatřovat společný rys, že důvodem chození do práce je potřeba vydělat si peníze.

- **Andrea:** „No abych si mohla vydělávat penízky.“
- **Berenika:** „Aby jsem si vydělala peníze.“
- **Cecílie:** „Potřebuju si vydělat nějaké peníze.“ „Na oblečení, na boty, že to tak řeknu slušně – na cigára.“ „Že nemusím na nikoho čekat, kdo mi dá peníze. Že si je já můžu vydělat.“
- **David:** „Abych nadělal nějaký peníze.“ „No, taky no. Mám důchod, ale chtěl bych si ještě přivydělat. Aspoň můžu koupit třeba noťas nebo tydlety věci.“

- **Eduard:** „Protože si šetřím na další dárkový mobil.“ „Kvůli penězům. Nějakou korunu si vydělám.“
- **Filip:** „Abych si mohl vydělat nějaké...mmm...nom..peníze.“ „Koupit nějaké boty, kalhoty a svetry nějaký.“

## 8.6 Specifika konkrétního zaměstnání

O této kategorii hovořili všichni informanti. Zmiňovali zde své zkušenosti z předešlého zaměstnání, aktuálního zaměstnání nebo praxe. Zahrnula jsem sem odpovědi týkající se náplně práce, vysněné práce, cesty do práce, pozitiv práce a rozvržení pracovní doby.

### Náplň práce

Informanti zde popisovali náplň práce, se kterou mají zkušenost. Například u Bereniky a Filipa je i z odpovědí znát, že mají zkušenost s více zaměstnáními. Cecílie zde v první ukázce odpovědi mluví o „vysněné“ náplni práce, v druhé části mluví o zkušenosti s prací.

- **Andrea:** „V hospicu. Třeba babičky, co chtěj napít něčeho.“ „Noo, povídám si s babičkama.“
- **Berenika:** „No, tu práci, umyješ záchody špinavý, zrcadla. Tu vaničku u sprchy... pak vynášení košů.“ „Tam jsem dělala třeba koktejly a palačinky.“
- **Cecílie:** „Ruční práce, vyšívání, pletení, háčkování...“ „Tam jsem furt myla bedýnky a už se mi to nelíbí.“
- **David:** „Letáky a úklid. Ale když mi řekla třeba topení nebo koberec, jak to mám udělat. To moc nešlo, musel jsem přitlačit.“
- **Eduard:** „Roznáším Tisem.“
- **Filip:** „Já jsem dělal – rozebíral jsem lavice, uklízel jsem po celém areálu, natíral jsem vrata. A pak jsem dělal ty trubky. Jsem očišťoval trubky.“ „Luxoval, obaloval jsem tam knížky, polepoval. Udělal jsem tam...Když jsem to měl hotový, tak jsem řekl pani vedoucí: pani vedoucí, už to mám všechno hotový a už půjdu domu.“

## Vysněná práce

Ukázky odpovědí v této kategorii se týkají představ o vysněné práci. Můžeme říci, že o reálné vysněné práci. Informanti zde popisovali zaměstnání, které by chtěli najít a jeho konkrétní náplň práce.

- **Berenika:** „*Takovou, který by mě mohla bavit.*“ „*Bud' pracovat v kavárně, obsluhovat lidi... anebo... v nějakom... jakoby zboží. Dávat nebo tak.*“
- **Cecílie:** „*Láká mě to vyšívání, to se přiznám. Anebo by jsem dělala ráda u koní.*“
- **David:** „*Zase uklízení anebo někde jako v zemědělství, jako nějaký králíky, hnuj, takhle něco. Nebo třeba někde u psů, v útulku třeba bobky.*“
- **Eduard:** „*No chtěl bych ještě nějaký informace přes letáky.*“
- **Filip:** „*Já jsem se rozhodl jí pracovat na knihovnu. Mohl bych tam třeba stříhat pohledy.*“

## Cesta do práce

O této podkategorii hovořili hlavně informanti, kteří jsou nyní v zaměstnání. Nejčastěji o cestě do práce mluvili ve spojitosti s rozvrhem dne/týdne. Eduard vstává do práce velmi brzo a stejně jako Andrea a David do práce dojíždí. Přesto jsou všichni ve své práci spokojeni a ani brzké vstávání je neodradilo.

- **Andrea:** „*No a pak se najím, jako do dvanácti. A pak se jdu připravovat, abych stihla vlak.*“
- **David:** „*Pak se oblíknout a jdu na autobus. Jede mi v 6:50.*“
- **Eduard:** „*Já vstávám ve čtyři ráno a v pět jdu na autobus.*“ „*Na pátou jdu na autobus a v šest deset mi to jede.*“

## Pozitiva práce

I zde opět všichni informanti hodnotili svá minulá nebo aktuální zaměstnání. Mluví zde jak o pozitivěch v náplni práce, o vztahu s kolegyní i o prostředí a dalších faktorech pojících se k práci.

- **Andrea:** „Jako joo, líbí se mi to tam. Že tam je jako hezký prostředí aa...A Taky nás třeba paní provedla hořejškem, vrškem, abychom se podívali. To jsem byla uplně dojatá, jak to tam vypadá.“
- **Berenika:** „Ne, tak já jsem měla dobrý, že jsem měla dobrou kolegyni.“
- **Cecílie:** „Dobré, že si tam můžu udělat i kafičko.“ „Mělo to výhody, že jsem mohla jít jednou tejdně.“ „Tam byli příjemný a lidi a děti a všechno. Prostředí příjemný.“
- **David:** „Protože mě to baví. Třeba taky uklízení anebo třeba něco v zemědělství nebo něco co mě baví uklízet.“
- **Eduard:** „Kafičko si dám, tři termosky.“ „Čekání na autobus.“ „Noo...ty baráky. No, koukat se. Koukám i po baráku, kde jsou schránky.“ „Ne. Nebere. Vyčistí mi to hlavu.“
- **Filip:** „Mmm...Mmm...Já jsem tam prostě chodil rád.“

### **Rozvržení pracovní doby**

Na základě této podkategorie můžeme zhodnotit, že nikdo z respondentů nepracuje ani nepracoval na plný úvazek. Nejčastěji zmiňovali zaměstnání na pár hodin pár dní v týdnu jako například Andrea, Eduard nebo Fillip. Cecílie zde popisuje roznos letáků, který si rozděluje do dvou fází – nejprve jeden den příprava letáků a další dny jejich roznos.

- **Andrea:** „Pondělí a čtvrtek.“
- **Berenika:** „Od devíti do jedné.“
- **Cecílie:** „Úterý...pondělí skládáme, ve středu a v pátek.“
- **David:** „Teda od osmi do jedenácti, mezi dvanáctou.“
- **Eduard:** „Každý pondělí, úterý.“
- **Filip:** „Mně by se to hodilo středy.“

## 8.7 Negativa spojená s prací

Ani lidé s mentálním postižením, kteří mají velkou motivaci najít zaměstnání, nevidí vše jen růžově. Uvědomují si záporné stránky chození do práce i negativa spojená s konkrétním zaměstnáním. Na mé otázky spojené s negativy ohledně práce zaznívaly také odpovědi týkající se důsledků nezaměstnanosti, které jsem zařadila do samotné podkategorie. Překvapilo mě, že polovina informantů hovořila i o hygieně spojené s prací.

### Zdravotní omezení/důsledky

O zdravotním omezení a zdravotních důsledcích mluví pouze Cecílie. Během rozhovoru si několikrát stěžuje na fyzickou náročnost roznosu letáků a bolesti zad v důsledku toho. Uvědomuje si klady i zápory dané práce, proto by ráda našla jinou práci pouze pro sebe, aby jen nevypomáhala tatínkovi. Ví ale, že než se to podaří, musí využít alespoň tuto možnost jako příležitost vydělat si peníze.

- **Cecílie:** „*Nesmim tahat těžký věci.*“ „*Nohy, já mám propadlou klenbu na nohou.*“ „*Noo, ale na ty moje záda mi to ani nepomáhá.*“

### Důsledky nezaměstnanosti

Důsledky nezaměstnanosti popisuje Cecílie a Eduard. Cecílie mluví o absenci kontaktu s lidmi, Eduard kromě špatného a smutného pocitu bez práce i o nedostatku financí. Ostatní informanti hovořili spíše o tom, proč je důležité chodit do práce, co nám práce dává než o důsledcích nezaměstnanosti.

- **Cecílie:** „*Pro mě to má význam, že jsem mezi lidma. To mi právě chybí.*“
- **Eduard:** „*Když jsem nic nedělal, tak jsem říkal: Noo, nemám práci, musím hledat.*“ „*Bylo to trošku smutný, že jsem jí neměl.*“ „*Mobil si nenabiješ, bez peněz.*“

### Negativa práce

V negativech práce se často vyskytovaly odpovědi, které by se daly shrnout pod „méně volného času“ a „méně spánku“. Pouze Berenika popisuje negativum konkrétního zaměstnání, a to špínu při úklidových pracích. Z celého rozhovoru vycházelo, že úklidové práce už v budoucnu dělat nechce. Cecílie zde znovu mluví o nespokojenosti s roznášením letáků.

- **Andrea:** „No, někdy spím i odpoledne. Jako někdy mamka řekne: Kačko jdi si lehnout. Že už to na mě vidí.“
- **Berenika:** „Že tam byla špína“.
- **Cecílie:** „Mám málo času uklidit si pokoj.“ „No, že si nemůžu ani s nikým popovídat, nic.“ „Radost, ale ty letáky už mě nebavěj.“
- **David:** „Jako trochu únava. Pak zase když jdu na oběd, tak mi to přidává sílu.“
- **Eduard:** „Méně času no, jak jsem říkal, když mám roznešený letáky, tak v devět hodin začíná Ohnivý kuře, tak už mám čas, dám si kafe.“

### Negativa spojená s prací

Tato podkategorie se velmi prolíná s předchozí. Také zde Cecílie mluvila negativně o roznosu letáků, o tom, že jí to „bere nervy“ a přidělavá vrásky. Zmínila zde i obuv, kterou si kvůli roznosu letáků zničila. K negativnímu názoru na roznos letáků se připojil i pan David, který hovoří o časové náročnosti a nespokojenosti lidí ve vesnici, ve které roznášel. Pan Filip popisoval nešťastnou příhodu se zamčeným batohem ve skříni, ve kterém měl bohužel i klíčky k visacímu zámku.

- **Cecílie:** „Ale ty letáky už mě dělat nebavěj.“ „Nervy.“ „Vrásky.“ „Boty mi to bere. Já už mám kecky asi troje prošlapaný.“
- **David:** „Noo. Tam zase – tak jsem dodělal roznos po celých Netvořicích no a bylo půlku dne a někdy tam lidi na to nadávali, že to bylo hodně, někdy málo. Aaa letáky vždycky, když bylo málo, tak na to nadávaj. Jsem říkal – to dělá Mediaservis, já ne. A kolikrát jsem na email jim.“
- **Filip:** „Když jsem si tam zamknul batoh. A neměl jsem klíče u sebe.“

### Hygiena při práci

Do této podkategorie jsem zařadila odpovědi Cecílie, Davida a Filipa. Cecílie povídá o hygieně po práci, Filip o udržování čistoty v zaměstnání. David si stěžoval na nedostatečnou hygienu při roznosu letáků a absenci sociálního zařízení. Z rozhovorů bylo velmi znát, jak je pro informanty hygiena při práci i po práci důležitá.

- **Cecílie:** „No já se musela ještě umejt, protože že to tak řeknu zpocená a člověk to nemá rád.“ „Jo. Ted' si chci koupit, až dostanu...až zaplatí to auto zase

*březovou vodu na vlády. Mně se po ní tak lesknout vlasy. Já spíš tu břízovou vodu. Já se moc nemaluju, to nemá cenu. Ale trošku občas stíny, řasy, jinak moc ne.“*

- **David:** *„A nemohl jsem si ani umejt, když jsem dělal letáky. Umejt ruce, nic. Chtěl jsem do cukrárny, ale takhle nemůžu.“* „A taky bylo nejhorší na WC. Taky jsem pil hodně čaje a nemohl jsem na WC.“
- **Filip:** *„No, třeba, že když přijdu do práce, musím si vyčistit boty. Abych nenašlapal.“*

## 9. Výsledky výzkumu

### 9.1 Odpověď na první výzkumnou otázku

Odpověď na první výzkumnou otázku „*Jaké postoje k práci zastávají dospělé osoby s mentálním postižením, které chtějí využít metodu Podporované zaměstnávání?*“ lze najít i ve výše uvedených příkladech odpovědí. Pro všechny informanty má práce v jejich životě velký význam. Stěžejním důvodem, který se objevoval v každém rozhovoru, jsou finanční prostředky. Možnost vydělat si peníze je pro ně velkou motivací. S tím úzce souvisí i přání zažít pocit nezávislosti – jak odpověděla informantka Cecílie „*Že nemusím na nikoho čekat, kdo mi dá peníze, že si je já můžu vydělat.*“ Andrea možnost pracovat pojmenovala konkrétně jako další krok do života. Chtějí se osamostatnit, zažít úspěch a pocit užitečnosti díky práci. Motivací, proč chodit do práce je pro ně také možnost poznávat nové lidi a mít si s kým popovídat. Zaměstnání vidí jako způsob pomoci a jako smysluplnou výplň času. I přesto, že si uvědomují i negativa spojená s prací – např. méně volného času, méně času na odpočinek, mají velkou snahu a chuť si zaměstnání najít a dlouhodobě udržet.

### 9.2 Odpověď na druhou výzkumnou otázku

Výzkumná otázka „*Jaký dopad má práce na život osob s mentálním postižením?*“ se prolíná s první výzkumnou otázkou. Po shrnutí rozhovorů můžeme jednoznačně odpovědět, že práce má pozitivní dopad na život osob s mentálním postižením. Informanti díky možnosti pracovat hovořili o obrovském osobnostním růstu, o možnosti „posunout se o kus dál“. Ve velké míře se objevovaly odpovědi týkající se mezilidských vztahů. Navazovat nové mezilidské vztahy a být součástí společnosti je pro jedince s mentálním postižením velmi důležité. Díky práci poznávají nové lidi – při cestě do práce i v zaměstnání. Práce pro ně také znamená smysluplné trávení času, jak již bylo zmíněno v první výzkumné otázce a pravidelnost denního režimu. Nezastupitelné místo zde má i získávání nových dovedností a schopností. Jedinci se učí nejen novou náplň práce, tedy činnosti do ní spadající, ale i adaptovat se v novém prostředí a zvládat únavu s chozením do zaměstnání spojenou. Naplňuje je, že mohou svůj čas věnovat smysluplné činnosti a být tak užiteční pro společnost. V rozhovorech ale popisovali i negativa spojená s prací. Nejčastěji zazníval problém s brzkým ranním vstáváním. Jako negativum vidí také méně času na odpočinek. Z mého výzkumného souboru pouze jedna informantka hovořila o zdravotním omezení a zdravotních důsledcích. Převážně



v souvislosti s fyzickou náročností roznosu letáků. Někteří informanti mají negativní zkušenost s neoprávněnou kritikou v zaměstnání, nepochopením své situace od lidí, které v zaměstnání potkával nebo dokonce výpovědí ze strany zaměstnavatele. Ale i v těchto všech negativních zkušenostech naleznou ponaučení a mají v jejich životě velký význam.

### **9.3 Odpověď na třetí výzkumnou otázku**

I na poslední výzkumnou otázku „*Jak vnímají jedinci s mentálním postižením Podporované zaměstnávání ve svém životě?*“ můžeme nalézt odpověď v předchozí kapitole, zejména v podkapitole 8.4 Zkušenosti a dovednosti, která se zabývá i zkušeností s podporovaným zaměstnáváním. Jak již bylo shrnuto v tabulce č. 2: Přehled informantů, všichni účastníci výzkumu mají zkušenost s podporovaným zaměstnáváním. V rozhovorech zmiňovali odpovědi týkající se pracovní asistence – podpoře při práci, asistence při cestě do práce i hledání práce s pracovním konzultantem. Bylo zřejmé, že metodu Podporované zaměstnávání vnímají jako pomoc při hledání práce od úplného počátku až do chvíle, dokud si v práci nejsou jistí a nezvládají ji samostatně. Často si uvědomují své nedostatky a v čem potřebují pomoci od pracovního konzultanta či asistenta. Z některých rozhovorů vycházelo, že informant potřebuje pouze podporu, vědět, že není v novém prostředí a v novém zaměstnání ihned sám, že je s ním někdo, na koho se může obrátit v případě potřeby, než si vytvoří přátelské vztahy s dalšími zaměstnanci. O tom, že podporované zaměstnávání má pro osoby s mentálním postižením smysl, vypovídá i fakt, že jsou všichni informanti už podruhé zařazeni v seznamu čekatelů, i přesto, že třeba nyní jedno zaměstnání mají a potřebují stejně znovu podporu k tomu, aby našli druhou práci a udrželi si ji.

## 10. Diskuze

Předchozí kapitola byla věnována odpovědím na výzkumné otázky. Výzkumnou část můžeme nyní shrnout následovně. Na základě svého výzkumu jsem došla k závěru, že lidé s mentálním postižením, u kterých bylo provedeno výzkumné šetření chtějí pracovat z několika důvodů a jsou velmi motivováni. Mezi hlavní důvody patří možnost vydělat si finanční prostředky a přispívat společnosti i své rodině. Dále chtějí být soběstační, v co největší míře nezávislí na okolí a zažít pocit ocenění, pochvaly. Značnou motivací mít zaměstnání je také možnost poznávat nové lidi, navazovat vztahy a mít si s kým popovídat. Přání pracovat v kolektivu nebo být alespoň jednoho kolegu, se v rozhovorech vyskytovalo nejednou. Je důležité zmínit i přání smysluplně trávit čas a moct se učit nové činnosti, získávat zkušenosti a rozšiřovat své dovednosti a schopnosti. Z rozhovorů jednoznačně vycházelo, že má práce pozitivní dopad na život lidí s mentálním postižením. I přesto, že někteří informanti popisovali negativní zkušenosti s prací a uvědomují si záporné stránky zaměstnání, jsou pevně odhodláni pracovat a předejít tak dlouhodobé nezaměstnanosti. Cílem poslední výzkumné otázky bylo zjistit, jak vnímají lidé s mentálním postižením podporované zaměstnávání ve svém životě. Z odpovědí lze soudit, že podporované zaměstnávání vnímají jako významnou pomoc v oblasti zaměstnání, zejména při hledání a udržení si práce, jak je zmíněno v předchozí kapitole.

Významem práce pro člověka se zabývá i Buchtová (Buchtová et al., 2013), která shodně s výsledky mého výzkumu uvádí, že práce neslouží pouze k výrobě statků nebo k vykonávání služeb, ale tvoří sociální pole kontaktů s možností vést rozhovory, seznamovat se a navazovat přátelské vztahy. Dále sděluje, že při zvládnutí svých pracovních úkolů může jedinec objektivizovat své schopnosti a nabýt pocitu odborné kompetence.

Stejný názor jako Buchtová (2013) zastává i Novosad (2009), jak jsem již zmínila v teoretické části. Novosad ve své publikaci sděluje, že práce má pro člověka existenční a materiální, rozvojový a tvořivý, kooperační a socializační, estetický a kulturní i relaxační význam. I já s tímto názorem na základě svého výzkumného šetření souhlasím. Vágnerová (2008) o této problematice hovoří ve stejném duchu. K výše uvedenému dodává, že práce dává životu náplň a smysl. Je důležité, aby zaměstnání vycházelo z individuálních potřeb jedince – jeho možností, úrovní myšlení, koncentrace

pozornosti a nevyžadovalo různorodost pracovních operací. K tomuto názoru se přikláním i já na základě výzkumné části i své praxe v této oblasti.

Nedobrovolné vyřazení práce ze života člověka má dle našich i zahraničních výzkumů evidentní sociální, psychologické a zdravotní důsledky. Při dlouhodobé nezaměstnanosti se objeví absence odměny jako hlavního zdroje uspokojování životních potřeb a rozvíjí se osobní ekonomická nejistota (Buchtová et al., 2013). O nepříznivé ekonomické situaci v důsledku nezaměstnanosti hovořili i informanti během mého výzkumného řešení viz. podkapitola 8.7 Negativa spojená s prací. Černá (2008) uvádí, že díky zaměstnání můžeme dosáhnout ekonomické nezávislosti, o které též hovořili i informanti v rozhovoru. Dále, že docházení do zaměstnání kladně ovlivňuje postoje společnosti a zvyšuje životní standard. Je to příležitost vytvářet sociální interakce a jedna z možností vysvobození jedince ze závislosti na podpůrných službách.

O Podporovaném zaměstnávání, tedy o třetí výzkumné otázce hovoří Šiška (2005), který zdůrazňuje, že významným předpokladem pro zaměstnávání osob s mentálním postižením je podpora ze strany služeb. Stále častěji je využíváné právě PZ. Fischer (Fischer et al., 2014) doplňuje, že smyslem PZ je vyrovnání příležitostí pro pracovní uplatnění osob, které mají kvůli svému omezení zhoršené podmínky k zapojení do pracovního procesu. Jak můžeme soudit z rozhovorů, informanti si uvědomují, v jakou potřebují podporu a v čem jim PZ může pomoci a pomáhá. I já si na základě svých zkušeností z praxe dovoluji tvrdit, že PZ má pro jedince s mentálním postižením velký význam je stále více využívanou metodou. Například ve společnosti FOSA o.p.s. využilo v roce 2011 Podporované zaměstnávání FORMIKA 35 osob, zatímco v roce 2017 vzrostl počet na 66 osob (FOSA o.p.s., © 2019).

## 11. Závěr

Svou bakalářkou část jsem rozdělila na dvě části – teoretickou a empirickou. V teoretické části jsem se snažila předat všechny základní informace o dané problematice potřebné empirickou část mé práce. Nejprve jsem se zabývala definicemi mentálního postižení a jeho klasifikací dle MKN -10 a MKN -11. Další kapitola pojednávala o odborné pomoci lidem s mentálním postižením a sociálním významu mentálního postižení. Zabývala se právy a potřebami těchto lidí, způsoby práce s touto cílovou skupinou a dotkla se práce a zaměstnávání OZP. Poslední kapitola teoretické části věnující se podporovanému zaměstnávání je nejdůležitější pro mou empirickou část. Přiblížila jsem v ní vývoj a filosofii PZ, znaky a proces PZ a jeho části – individuální plánování, přirozenou podporu, rizikové plány a práci se zaměstnavateli.

Cílem empirické části mé práce, tedy výzkumného šetření bylo objasnit postoj dospělých osob s mentálním postižením k fenoménu práce. Dílčím cílem bylo ozřejmit u této cílové skupiny dopad práce na jejich životy a zjistit, jakou roli má v této problematice Podporované zaměstnávání. Cíl práce se podařilo naplnit a získat odpovědi na výzkumné otázky. Výsledky výzkumného šetření svědčí o tom, že práce hraje v životě lidí s mentálním postižením, kteří se zúčastnili mého výzkumného šetření velkou roli a nezpochybnitelný význam má i podporované zaměstnávání.

Vzhledem k povaze kvalitativního výzkumu nelze aplikovat výsledky na celou společnost. Výsledky práce jsou přínosné pro všechny, kteří se zabývají zaměstnáváním lidí s mentálním postižením. Mohou sloužit jako souhrn ucelených informací a konkrétních názorů informantů pro odborníky pohybující se v této problematice. Dále je možné výsledky využít jako podklad pro další výzkumy zabývající se tímto tématem. Myslím, že by bylo zajímavé a pro praxi přínosné zabývat se tímto tématem formou kvantitativního výzkumu nebo se pustit do dalšího a podrobnějšího zkoumání jednotlivých zmíněných kategorií souvisejících s prací a životem lidí s mentálním postižením. Všechny tyto výzkumy by jistě pomohli zkvalitnit profesionální přístup k lidem s mentálním postižením a v důsledku toho by zlepšily kvalitu jejich života.

## 12. Seznam použité literatury

1. AMERICAN PSYCHIATRIC ASSOCIATION, 2013. *Diagnostic and Statistical Manual of Mental Disorders – Fifth Edition*. 5. vydání. Washington, D. C.: American Psychiatric Publishing. 991 s. ISBN 978-0-89042-554-1.
2. *American Association on Intellectual and Developmental disabilities* [online]. AAIDD: ©2018 [cit. 2018-09-30]. Dostupné z: <https://aaid.org/>
3. BARTOŇOVÁ, M., BAZALOVÁ, B., PIPEKOVÁ, J., 2007. *Psychopedie: texty k distančnímu vzdělávání*. Brno: Paido. 150 s. ISBN 978-80-7315-144-7.
4. BERNOLDOVÁ, J., 2012. *Mateřství u žen s mentálním postižením*. Praha. Diplomová práce. PedF UK.
5. BUCHTOVÁ, B., ŠMAJS, J., BOLELOUCKÝ, Z., 2013. *Nezaměstnanost*. 2. vydání. Praha: Grada. 192 s. ISBN 978-80-247-4282-3.
6. *Český statistický úřad* [online]. ČSÚ: © 2019 [cit. 2019-03-10]. Dostupné z: [https://vdb.czso.cz/vdbvo2/faces/index.jsf?page=vystup-objekt&z=T&f=TABULKA&katalog=30853&pvo=ZAMD001&c=v3~2\\_\\_RP2019MP02DPPDM](https://vdb.czso.cz/vdbvo2/faces/index.jsf?page=vystup-objekt&z=T&f=TABULKA&katalog=30853&pvo=ZAMD001&c=v3~2__RP2019MP02DPPDM)
7. ČERNÁ, M., a kol., 2008. *Česká psychopedie*. Praha: Karolinum. 222 s. ISBN 978-80-246-1565-3.
8. ELLIS, K., 2016. *Disability Media Work: Opportunities and Obstacles*. New York: Palgrave Pivot. 131 s. ISBN 978-1-137-60343-2.
9. ERATH, P., LITTLECHILD, B., eds. 2010. *Social Work across Europe: Accounts from 16 Counties*. Ostrava: University of Ostrava , ERIS with Albert Publisher. 184 s. ISBN 978-80-7368-910-0.
10. FISCHER, S., ŠKODA, J., SVOBODA, Z., ZILCHER, L., 2014. *Speciální pedagogika: Edukace a rozvoj osob se specifickými potřebami v oblasti somatické, psychické a sociální*. Praha: Triton. 299 s. ISBN 978-80-7387-792-7.
11. *FOSA o. p. s.* [online]. FOSA o.p.s.: © 2012 [cit. 2019-04-14]. Dostupné z: <https://www.fosaops.org>
12. HENDL, J., 2016. *Kvalitativní výzkum: základní metody a aplikace*. 4. vydání. Praha: Portál. 440 s. ISBN 978-80-262-0982-9.
13. HNILICA, K., 2010. *Stereotypy, předsudky, diskriminace (pojmy, měření, teorie)*. Praha: Karolinum. 207 s. ISBN: 978-80-246-1776-3.

14. HRDÁ, J., NOSKA, K., STRAKOVÁ, D., KOŘÍNKOVÁ, D., HUTAŘ J., PIČMAN, J., 2007. *Zaměstnávání lidí se zdravotním postižením*. Praha: Jedličkův ústav a školy. 75 s. ISBN 978-80-903676-1-6.
15. *International Classification of Diseases and Related Health Problems* [online]. ICD: © 2018. [cit. 2018-11-27]. Dostupné z: <https://icd.who.int/>
16. KALVACH, Z., ČELEDOVÁ, L., HOLMEROVÁ, I., JIRÁK, R., ZAVÁZALOVÁ, H., WIJA, P., 2011. *Křehký pacient a primární péče*. Praha: Grada. 400 s. ISBN 978-80-247-4026-3.
17. KAMP, M., LYNCH, CH., 2007. *Handbook Supported Employment* [online]. New York: Světová asociace pro podporované zaměstnávání [cit. 2019-02-10]. Dostupné z: <https://digitalcommons.ilr.cornell.edu/cgi/viewcontent.cgi?article=1337&context=gladnetcollect>
18. KOŘÍNKOVÁ, D., 2007. *První dodatek k souhrnné metodice podporovaného zaměstnávání*. Praha: Česká unie pro podporované zaměstnávání. 136 s. ISBN 978-80-903939-0-5.
19. KREJČÍŘOVÁ, O., MEDVECOVÁ, A., OPATŘILOVÁ, D., STUPKOVÁ, V., VOJTOVÁ, V. 2005. *Problematika zaměstnávání občanů se zdravotním postižením*. Praha: Rytmus. 87 s. ISBN 80-903598-1-7.
20. KROUPOVÁ, K., a kol. 2016. *Slovník speciálněpedagogické terminologie*. Praha: Grada. 328 s. ISBN 978-80-247-5264-8.
21. LIEDERMANOVÁ, I., 2008. *Zásady práce pracovního asistenta a konzultanta*. Praha: Evropské sociálně zdravotní centrum Praha. 48 s. ISBN 978-80-87244-06-7.
22. MATOUŠEK, O., a kol. 2001. *Základy sociální práce*. Praha: Portál. 312 s. ISBN 80-7178-473-7.
23. MATOUŠEK, O., a kol. 2005. *Sociální práce v praxi: specifika různých cílových skupin a práce s nimi*. Praha: Portál. 352 s. ISBN 80-7367-002-X .
24. MATOUŠEK, O., 2008. *Slovník sociální práce*. 2. vydání. Praha: Portál. 272 s. ISBN 978-80-7367-368-0.
25. *Mezinárodní statistická klasifikace nemocí a přidružených zdravotních problémů* [online]. WHO/ÚZIS: ©2018 [cit. 2018-09-30]. Dostupné z: <http://www.uzis.cz>
26. *Ministerstvo práce a sociálních věcí* [online]. MPSV: © 2016 [cit. 2018-11-25]. Dostupné z: <https://www.mpsv.cz/cs/28419>

27. *National Association of Social Workers* [online]. NASW: © 2019 [cit. 2019-03-10]. Dostupné z:  
<https://www.socialworkers.org/About/Ethics/Code-of-Ethics/Code-of-Ethics-English>
28. NOVOSAD, L., 2009. *Poradenství pro osoby se zdravotním a sociálním znevýhodněním: základy a předpoklady dobré poradenské péče*. Praha: Portál. 272 s. ISBN 978-80-7367-509-7.
29. *Pracovní uplatnění klientů ústavní péče*, 2006. [online]. Česká unie pro podporované zaměstnávání, QUIP – společnost pro změnu, Rytmus. [2019-02-10]. Dostupné z:  
<https://www.kvalitavpraxi.cz/res/archive/000113.pdf?seek=1186569302>
30. RYCHTÁŘ, K., MILLER, V., 2008. *Metodika motivačních nástrojů pro zaměstnávání osob se zdravotním postižením* [online]. Praha: PENTACOM [2019-04-05]. Dostupné z:  
<http://rap.pracovnirehabilitace.cz/uploads/File/Metodika%20motivacnich%20na%20stroju%20pro%20zamestnavani%20osob%20se%20zdravotnim%20postizenim.pdf>
31. SOBEK, J., a kol. 2007. *Práva lidí s mentálním postižením: Příručka pro poskytovatele sociálních služeb*. Praha: Portus. 99 s. ISBN 978-80-239-9399-8.
32. SOBEK, J., a kol. 2010. *Práce s rizikem v sociálních službách: Příručka pro zaměstnance a poskytovatele sociálních služeb*. Praha: Portus. 97 s. ISBN 978-80-254-6889-0.
33. STRAUSS, A., CORBINOVÁ, J., 1999. *Základní kvalitativního výzkumu: Postupy a techniky metody Zakotvené teorie*. Přeložil: S. JEŽEK. Boskovice: Albert. 105 s. ISBN 80-85834-60-X.
34. ŠESTÁK, J., 2007. *Chráněná dílna – nástroj k pracovnímu uplatnění a začlenění lidí se zdravotním postižením*. Týn nad Vltavou: Domov sv. Anežky. 86 s. ISBN 978-80-254-0108-8.
35. ŠÍŠKA, J., 2005. *Mimořádná dospělost: edukace člověka s mentálním postižením v období dospělosti*. Praha: Karolinum. 100 s. ISBN 80-246-0992-4.
36. ŠVARCOVÁ, I., 2003. *Mentální retardace*. 2. vydání. Praha: Portál. 192 s. ISBN 80-7178-821-X.

37. ŠVAŘÍČEK, R., ŠEĐOVÁ K., a kol. 2014. *Kvalitativní výzkum v pedagogických vědách*. 2. vydání. Praha: Portál. 384 s. ISBN 978-80-262-0644-6.
38. Usnesení České národní rady č. 2/1993 Sb., o vyhlášení Listiny základních práv a svobod, In: Ústavní zákon č.162/1998 Sb.
39. *Ústav zdravotnických informací a statistik ČR* [online]. ÚZIS: ©2019 [cit. 2019-03-9]. Dostupné z: [http:// www.uzis.cz](http://www.uzis.cz)
40. VALENTA, J., MICHALÍK, J., LEČBYCH, M., a kol. 2018. *Mentální postižení*. 2. vydání. Praha: Grada. 392 s. ISBN 978-80-271-0378-2.
41. VAŠEK, Š., 1994. *Špecialna pedagogika: Terminologický a výkladový slovník*. Bratislava: Slovenské pedagogické nakladateľstvo. 245 s. ISBN 978-80-08-01217-X.
42. VÁGNEROVÁ, M., 2008. *Psychopatologie pro pomáhající profese*. 4. vydání. Praha: Portál. 872 s. ISBN 978-80-7367-414-4.
43. VITÁKOVÁ, P. (ed). 2005. *Souhrnná metodika podporovaného zaměstnávání*. Praha: Rytmus. 127 s. ISBN 80-903598-0-9.
44. VRTIŠKOVÁ, M., 2009. *Teorie a metody sociální práce*. Praha: Tribun EU. 210 s. ISBN 80-7399-877-7.
45. *Všeobecná deklaráce lidských práv*, 2015. [online]. OSN. [2018-09-30]. Dostupné z:  
[https://www.osn.cz/wpcontent/uploads/2015/12/UDHR\\_2015\\_11x11\\_CZ2.pdf](https://www.osn.cz/wpcontent/uploads/2015/12/UDHR_2015_11x11_CZ2.pdf)



### **13. Seznam příloh**

Tabulka č. 1: Porovnání klasifikace mentální retardace dle MKN – 10 a MKN - 11

Tabulka č. 2: Přehled informantů

Tabulka č. 3: Ukázka kategorizace kódů

Příloha č. 1: Informovaný souhlas

Příloha č. 2: Záznamový arch

Příloha č. 1: Informovaný souhlas

**Informovaný souhlas s poskytnutím a využitím výzkumného rozhovoru pro bakalářskou práci**



Souhlasím s poskytnutím rozhovoru pro bakalářskou práci Soni Bendové „*Význam Podporovaného zaměstnávání pro lidi s mentálním postižením*“.



Také souhlasím s tím, že si rozhovor může nahrát, aby ho mohla lépe zpracovat.



Soňa slibuje, že ve své práci neuvede moje jméno.



Vím, že když nebudu chtít, nemusím na otázku odpovědět. Rozhovor můžu kdykoliv ukončit.



V..... dne .....



.....

.....

Podpis informanta

.....

.....

Případně podpis

opatrovníka informanta

## Význam Podporovaného zaměstnávání pro lidi s mentálním postižením

### Praktická část – polostrukturovaný rozhovor

<b>Jméno:</b>	
<b>Věk:</b>	
<b>Nyní v zaměstnání:</b>	
<b>Zkušenost s prací (případně jaká?):</b>	
<b>Zkušenost s podporovaným zaměstnáváním:</b>	
<b>Opatrovník:</b>	
<b>Datum pořízení rozhovoru:</b>	
<b>Délka rozhovoru:</b>	
<b>Místo pořízení rozhovoru:</b>	
<b>Otázky:</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Jak vypadá váš den?</li> <li>- Proč chcete chodit do práce?</li> <li>- Proč myslíte, že je dobré chodit do práce?</li> <li>- Jakou práci chcete?</li> <li>- Co přesně v ní chcete dělat?</li> <li>- Co se vám na té práci líbí?</li> <li>- Co pro vás znamená práce?</li> <li>- Jak si představujete práci?</li> <li>- Co se změnilo, když jste začal/a chodit do práce? Co myslíte, že se změní, když začnete chodit do práce?</li> <li>- Co vám práce dala?</li> <li>- Raději práce v kolektivu nebo o samotě? Proč?</li> <li>- Co vás na práci baví? Co vás na práci nebaví?</li> <li>- Chodil/a jste do více zaměstnání...v čem to bylo stejné? A v čem jiné? Co se vám líbilo víc?</li> <li>- Shrnutí rozhovoru</li> </ul>	<b>Poznámky:</b>

## **14. Seznam zkratek**

AAIDD – American Association on Intellectual and Developmental disabilities

AAMR – American Association for Mental Retardation

DSM – Diagnostic and Statistical Manual of Mental Disorders

ICD – International Classification of Diseases and Related Health Problems

IQ – Inteligenční kvocient

MKN – Mezinárodní klasifikace nemocí

NASW – National Association of Social Workers

OSN – Organizace spojených národů

OZP – Osoba se zdravotním postižením

PZ – Podporované zaměstnávání

WASE – World Association of Supported Employment