

Zaměstnávání osob s mentálním postižením

Bc. Lenka Hrubá Rážová

Diplomová práce
2020



Univerzita Tomáše Bati ve Zlíně
Fakulta humanitních studií

Univerzita Tomáše Bati ve Zlíně

Fakulta humanitních studií

Ústav pedagogických věd

Akademický rok: 2019/2020

ZADÁNÍ DIPLOMOVÉ PRÁCE

(projektu, uměleckého díla, uměleckého výkonu)

Jméno a příjmení: **Bc. Lenka Hrubá Rážová**
Osobní číslo: **H180071**
Studijní program: **N7507 Specializace v pedagogice**
Studijní obor: **Sociální pedagogika**
Forma studia: **Kombinovaná**
Téma práce: **Zaměstnávání osob s mentálním postižením**

Zásady pro vypracování

Zpracování řešerše a studium odborné literatury.

Vymezení terminologie a teoretických východisek z oblasti mentálního postižení, předprofesní přípravy a zaměstnávání osob se zdravotním postižením.

Příprava metodiky empirické části, zpracování projektu výzkumu a stanovení výzkumného problému.

Realizace kvalitativního výzkumu formou polostrukturovaného rozhovoru.

Zpracování a vyhodnocení získaných dat, včetně jejich interpretace.

Prezentace výsledků výzkumu, jejich shrnutí a doporučení pro praxi.

Rozsah diplomové práce:

Rozsah příloh:

Forma zpracování diplomové práce: **tištěná/elektronická**

Seznam doporučené literatury:

OPATŘILOVÁ, Dagmar a Lucie PROCHÁZKOVÁ. Předprofesní a profesní příprava jedinců se zdravotním postižením. Brno: Masarykova univerzita, 2011. ISBN 978-80-210-5536-0.

PIPEKOVÁ, Jarmila a Marie VÍTKOVÁ. Od edukace k sociální inkluzi osob se zdravotním postižením se zaměřením na mentální postižení. Brno: Masarykova univerzita, 2014. ISBN 978-80-210-7689-1.

SLOVÍK, Josef. Speciální pedagogika. Praha: Grada, 2016. ISBN 978-80-271-0095-8.

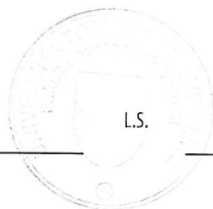
ŠVARŤÍČEK, Roman a Klára ŠEĎOVÁ. Kvalitativní výzkum v pedagogických vědách. Praha: Portál, 2007. ISBN 978-80-7367-313-0.

VÍTEK, Jiří a Marie VÍTKOVÁ. Teorie a praxe v edukaci, intervenci, terapii a psychosociální podpoře jedinců se zdravotním postižením se zaměřením na neurologická onemocnění. Brno: Paido, 2010. ISBN 978-80-7315-210-9.

Vedoucí diplomové práce:

Mgr. Radana Kroutilová Nováková, Ph.D.
Ústav pedagogických věd

Datum zadání diplomové práce: 4. října 2019
Termín odevzdání diplomové práce: 24. dubna 2020



Mgr. Libor Marek, Ph.D.
děkan

doc. Mgr. Jakub Hladík, Ph.D.
ředitel ústavu

Ve Zlíně dne 8. ledna 2020

PROHLÁŠENÍ AUTORA DIPLOMOVÉ PRÁCE

Beru na vědomí, že

- odevzdáním diplomové práce souhlasím se zveřejněním své práce podle zákona č. 111/1998 Sb. o vysokých školách a o změně a doplnění dalších zákonů (zákon o vysokých školách), ve znění pozdějších právních předpisů, bez ohledu na výsledek obhajoby ¹⁾;
- beru na vědomí, že diplomová práce bude uložena v elektronické podobě v univerzitním informačním systému dostupná k nahlédnutí;
- na moji diplomovou práci se plně vztahuje zákon č. 121/2000 Sb. o právu autorském, o právech souvisejících s právem autorským a o změně některých zákonů (autorský zákon) ve znění pozdějších právních předpisů, zejm. § 35 odst. 3 ²⁾;
- podle § 60 ³⁾ odst. 1 autorského zákona má UTB ve Zlíně právo na uzavření licenční smlouvy o užití školního díla v rozsahu § 12 odst. 4 autorského zákona;
- podle § 60 ³⁾ odst. 2 a 3 mohu užít své dílo – diplomovou práci - nebo poskytnout licenci k jejímu využití jen s předchozím písemným souhlasem Univerzity Tomáše Bati ve Zlíně, která je oprávněna v takovém případě ode mne požadovat přiměřený příspěvek na úhradu nákladů, které byly Univerzitou Tomáše Bati ve Zlíně na vytvoření díla vynaloženy (až do jejich skutečné výše);
- pokud bylo k vypracování diplomové práce využito softwaru poskytnutého Univerzitou Tomáše Bati ve Zlíně nebo jinými subjekty pouze ke studijním a výzkumným účelům (tj. k nekomerčnímu využití), nelze výsledky diplomové práce využít ke komerčním účelům.

Prohlašuji, že

- elektronická a tištěná verze diplomové práce jsou totožné;
- na diplomové práci jsem pracoval samostatně a použitou literaturu jsem citoval. V případě publikace výsledků budu uveden jako spoluautor.

Ve Zlíně

.....

¹⁾ zákon č. 111/1998 Sb. o vysokých školách a o změně a doplnění dalších zákonů (zákon o vysokých školách), ve znění pozdějších právních předpisů, § 47b Zveřejňování závěrečných prací;

(1) Vysoká škola nevydávalečně zveřejňuje disertační, diplomové, bakalářské a rigorózní práce, u kterých proběhla obhajoba, včetně posudků oponentů a výsledků obhajoby prostřednictvím databáze kvalifikačních prací, kterou spravuje. Způsob zveřejnění stanoví vnitřní předpis vysoké školy.

(2) *Disertační, diplomové, bakalářské a rigorózní práce odevzdané uchazečem k obhajobě musí být i též nejméně pět pracovních dnů před konáním obhajoby zveřejněny k nahlázení veřejnosti v místě určeném vnitřním předpisem vysoké školy nebo není-li tak určeno, v místě pracoviště vysoké školy, kde se má konat obhajoba práce. Každý si může za zveřejněné práce pořizovat na své náklady výpisy, optisy nebo rozmnoženiny.*

(3) *Platí, že odevzdáním práce autor souhlasí se zveřejněním své práce podle tohoto zákona, bez ohledu na výsledek obhajoby.*

2) zákon č. 121/2000 Sb. o právu autorském, o právech souvisejících s právem autorským a o změně některých zákonů (autorský zákon) ve znění pozdějších právních předpisů, § 35 odst. 3:

(3) *Do práva autorského také nezasahuje škola nebo školské či vzdělávací zařízení, ušije-li nikoli za účelem přímého nebo nepřímého hospodářského nebo obchodního prospěchu k výuce nebo k vlastní potřebě dílo vyrobené žákem nebo studentem ke splnění školních nebo studijních povinností vyplývajících z jeho právního vztahu ke škole nebo školskému či vzdělávacímu zařízení (školní dílo).*

3) zákon č. 121/2000 Sb. o právu autorském, o právech souvisejících s právem autorským a o změně některých zákonů (autorský zákon) ve znění pozdějších právních předpisů, § 60 Školní dílo:

(1) *Škola nebo školské či vzdělávací zařízení mají za obvyklých podmínek právo na uzavření licenční smlouvy o užití školního díla (§ 35 odst.*

3). *Odporčí-li autor takového díla udělit svolení bez vážného důvodu, mohou se tyto osoby domáhat nahrazení chybnějšího projevu jeho vůle u soudu. Ustanovení § 35 odst. 3 zůstává nedotčeno.*

(2) *Není-li sjednáno jinak, může autor školního díla své dílo užit či poskytnout jinému licenci, není-li to v rozporu s oprávněnými zájmy školy nebo školského či vzdělávacího zařízení.*

(3) *Škola nebo školské či vzdělávací zařízení jsou oprávněny požadovat, aby jim autor školního díla z výdělku jím dosaženého v souvislosti s užitím díla či poskytnutím licence podle odstavce 2 přiměřeně přispěl na úhradu nákladů, které na vytvoření díla vynaložily, a to podle okolností až do jejich skutečné výše; přitom se přihlíáde k vyšší výdělku dosaženého školou nebo školským či vzdělávacím zařízením z užití školního díla podle odstavce 1.*

ABSTRAKT

Diplomová práce se věnuje zaměstnávání osob s mentálním postižením. Jejím cílem je zjistit, jak vnímají osoby s mentálním postižením proces přípravy na zaměstnání. V teoretické části jsou vysvětleny pojmy týkající se mentálního postižení a souvisejících pojmů, je popsán systém edukace osob s mentálním postižením, jejich postavení na trhu práce a uvedeny možnosti jejich zaměstnávání. Cílem praktické části je, na základě kvalitativního výzkumu, pomocí polostrukturovaného rozhovoru, odpovědět na hlavní výzkumnou otázku: Jak vnímají osoby s mentálním postižením svou zkušenost s přípravou na zaměstnání pomocí aktivizačních činností? V závěru diplomové práce jsou shrnuty výsledky výzkumu a popsáno doporučení pro praxi.

Klíčová slova: mentální postižení, edukace, profesní příprava, diskriminace, zaměstnávání

ABSTRACT

The thesis deals with the employment of people with intellectual disability. The goal of this thesis is to find out how people with intellectual disability perceive the process of professional training for employment. The theoretical part explains concepts related to intellectual disability and other related concepts. It also describes the system of education of person with intellectual disability, their position on the labor market and possibilities of their employment. The practical part is devoted to qualitative research. The aim of practical part is to answer the main research question: How people with intellectual disability perceive their experience with professional training for employment gained through activating activities? There is also summary of the results and recommendation for practice in the end of this thesis.

Keywords: intellectual disability, education, professional training, discrimination, employment

Velmi děkuji paní Mgr. Radaně Kroutilové Novákové, Ph.D. za její trpělivost, ochotu, vstřícný přístup, cenné rady a odborné vedení mé diplomové práce. Děkuji také své rodině za dlouhodobou podporu.

Prohlašuji, že odevzdaná verze diplomové práce a verze elektronická nahraná do IS/STAG jsou totožné.

OBSAH

ÚVOD.....	10
I TEORETICKÁ ČÁST.....	12
1 MENTÁLNÍ POSTIŽENÍ	13
1.1 VYMEZENÍ MENTÁLNÍHO POSTIŽENÍ A SOUVISEJÍCÍCH POJMŮ	14
1.2 KLASIFIKACE A PŘÍČINY MENTÁLNÍHO POSTIŽENÍ	16
2 SYSTÉM EDUKACE OSOB S MENTÁLNÍM POSTIŽENÍM.....	20
2.1 PŘEDŠKOLNÍ VZDĚLÁVÁNÍ	20
2.2 ZÁKLADNÍ VZDĚLÁVÁNÍ.....	21
2.3 STŘEDNÍ VZDĚLÁVÁNÍ.....	22
2.4 CELOŽIVOTNÍ VZDĚLÁVÁNÍ.....	24
2.5 PROFESNÍ PŘÍPRAVA	24
3 OSOBY S MENTÁLNÍM POSTIŽENÍM NA TRHU PRÁCE	26
3.1 DISKRIMINACE OSOB S MENTÁLNÍM POSTIŽENÍM NA TRHU PRÁCE.....	27
3.2 OCHRANA OSOB S MENTÁLNÍM POSTIŽENÍM NA TRHU PRÁCE	30
4 MOŽNOSTI ZAMĚSTNÁNÍ OSOB S MENTÁLNÍM POSTIŽENÍM	33
4.1 PODPOROVANÉ ZAMĚSTNÁNÍ	34
4.2 CHRÁNĚNÉ DÍLNY	36
4.3 SOCIÁLNĚ TERAPEUTICKÉ DÍLNY	37
4.4 TRÉNINKOVÉ KAVÁRNY	38
4.5 OSOBNÍ ASISTENCE.....	39
4.6 ZPROSTŘEDKOVÁNÍ ZAMĚSTNÁNÍ AGENTURAMI PRÁCE	40
II PRAKTICKÁ ČÁST	42
5 STRATEGIE METODOLOGICKÉ ČÁSTI.....	43
5.1 VÝZKUMNÝ PROBLÉM	43
5.2 CÍL VÝZKUMU A VÝZKUMNÁ OTÁZKA	43
5.3 INTERPRETATIVNÍ FENOMENOLOGICKÁ ANALÝZA JAKO METODA V KVALITATIVNÍM VÝZKUMU	44
5.4 VÝZKUMNÝ VZOREK	45
5.5 HARMONOGRAM VÝZKUMU	46

6	METODA TVORBY A ZPRACOVÁNÍ DAT	47
6.1	POLOSTRUKTUROVANÝ ROZHOVOR.....	47
6.2	ETICKÉ OTÁZKY VÝZKUMU	48
6.3	DOSLOVNÁ TRANSKRIPCE ROZHOVORŮ.....	48
6.4	OTEVŘENÉ KÓDOVÁNÍ.....	49
7	INTERPRETACE VÝSLEDKŮ VÝZKUMU	52
7.1	INTERPRETACE VYTVOŘENÝCH KATEGORIÍ	53
8	VÝZKUMNÁ ZPRÁVA A DOPORUČENÍ PRO PRAXI.....	62
8.1	DOPORUČENÍ PRO PRAXI.....	63
	ZÁVĚR	64
	SEZNAM POUŽITÉ LITERATURY.....	66
	SEZNAM POUŽITÝCH SYMBOLŮ A ZKRATEK.....	70
	SEZNAM TABULEK.....	71
	SEZNAM PŘÍLOH.....	72

ÚVOD

Každý člověk má právo na to, aby byl brán jako plnohodnotný občan pro svou společnost. To se týká i osob se zdravotním postižením, konkrétně s mentálním postižením. Díky svým specifickým mají tito lidé problémy nejen se sociálním začleněním, ale i se získáním, nebo udržením zaměstnání. Lze však souhlasit např. s tvrzením Vítka a Vítkové (2010, s. 35, s. 38 – 39), že přístupy k těmto osobám se u nás v posledních dvaceti letech zásadně změnila a i v současnosti přetrvává snaha společnosti řešit různé oblasti jejich života, včetně zaměstnávání. Kromě vzniku Národní rady zdravotně postižených, Národního plánu podpory a integrace občanů se zdravotním postižením a Národního plánu vytváření rovných příležitostí pro osoby se zdravotním postižením, jsou prováděny např. změny v systému sociálního zabezpečení, vzdělávání, školství a zaměstnanosti. Podpora v oblasti zaměstnanosti se týká zejména státní finanční pomoci, zřizování chráněných dílen, chráněných pracovišť a povinností zaměstnavatelů, zaměstnat určité procento osob se zdravotním postižením.

Diplomová práce je věnována zaměstnávání osob s mentálním postižením. Tito lidé často žijí dlouhodobě ve velkokapacitních Domovech pro osoby se zdravotním postižením a díky ztrátě schopností, včetně sociálních dovedností, mají problém se začlenit zpět do běžného života, získat nebo udržet si zaměstnání. **Cílem diplomové práce je zjistit, jak vnímají osoby s mentálním postižením proces přípravy na zaměstnání**, protože tito lidé potřebují k usnadnění procesu zpětného začleňování, určitou míru podpory zejména v této oblasti.

Diplomová práce je rozdělena na teoretickou a praktickou část. **Cílem teoretické části** je ve třech hlavních kapitolách vysvětlit pojmy týkající se mentálního postižení a s ním pojmy související, popsat systém edukace osob s mentálním postižením, nastínit, jaké je postavení osob s mentálním postižením na trhu práce a ve čtvrté hlavní kapitole uvést, jaké jsou možnosti jejich zaměstnávání. **První kapitola**, s názvem „Mentální postižení“, vysvětluje tento termín a s ním související pojmy, jako je mentální retardace a zdravotní postižení, z pohledu některých autorů a vybraných zákonů. Stručně se věnuje klasifikaci mentální retardace podle 10. revize Mezinárodní statistické klasifikace nemocí a přidružených zdravotních problémů, včetně popisu příčin vzniku tohoto druhu zdravotního postižení. **Druhá kapitola**, nazvaná „Systém edukace osob s mentálním postižením“, popisuje výchovu a vzdělávání osob s mentálním postižením, jak podle současné legislativy,

tak z pohledu některých autorů. Jedná se o popis edukace od předškolní po středoškolskou, včetně následného celoživotního vzdělávání a profesní přípravy, která je zaměřena na přípravu k zaměstnání, pomocí specificky přizpůsobených aktivizačních činností. Tyto činnosti jsou alternativou, kterou pro přípravu na zaměstnání využívají zejména lidé, žijící v pobytových sociálních službách. **Ve třetí kapitole**, s názvem „Osoby s mentálním postižením na trhu práce“, je věnována pozornost vysvětlení pojmu „Diskriminace“, ve vztahu k zaměstnávání osob se zdravotním postižením, jak jej vidí někteří autoři, a také legislativnímu ukotvení ochrany práv osob se zdravotním postižením. **Čtvrtá kapitola** pojednává o některých „Možnostech zaměstnání osob se zdravotním postižením“ a to zejména o podporovaném zaměstnávání, chráněných dílnách, sociálně terapeutických dílnách, tréninkových kavárnách a agenturách, které zprostředkovávají zaměstnání.

Cílem praktické části je, na základě kvalitativního výzkumu, pomocí polostrukturovaného rozhovoru, odpovědět na **hlavní výzkumnou otázku: Jak vnímají osoby s mentálním postižením svou zkušenost s přípravou na zaměstnání, pomocí aktivizačních činností?**

Díky tomuto přístupu a zvolené metodě – **Interpretativní fenomenologické analýze**, lze více do hloubky proniknout do problematiky zaměstnávání osob s mentálním postižením a jejich vnímání samotné přípravy k pracovnímu uplatnění.

Výsledky výzkumu a doporučení pro praxi mohou být přínosem pro vytvoření metodik a postupů pro zaměstnávání osob s mentálním postižením v konkrétním Domově pro osoby se zdravotním postižením. Mohou také pomoci jak jiným pobytovým sociálním službám nebo zaměstnavatelům, ve vytváření podmínek pro úspěšné zaměstnávání těchto osob, tak samotným osobám s mentálním postižením v sociálním začleňování, seberealizaci a udržení kvality jejich života.

Závěr diplomové práce je věnován shrnutí teoretické, praktické části a výsledků výzkumu.

I. TEORETICKÁ ČÁST

1 MENTÁLNÍ POSTIŽENÍ

Osoby s mentálním postižením tvoří jednu z nepočtenějších skupin mezi zdravotně postiženými občany. Tito lidé mají svá specifika, ale zároveň některé společné znaky, které souvisí s mírou postižení jejich psychických funkcí a rovnoměrností psychického vývoje, v důsledku organického poškození mozku (Švarcová, 2006, s. 28, s. 185).

Pod termínem mentální postižení si každý jednotlivec může představit něco jiného, například osoby s různým stupněm postižení, různými syndromy, či stavy. Bazalová (2014, s. 12 – 13, s. 15) uvádí, že používaná terminologie je v dnešní době stále nejednotná, často nesprávně používaná, a to nejen mezi laiky, širokou veřejností, ale i odborníky. V historii šlo především o používání termínů jako: duševně úchylní, rozumově zaostalí, mentálně defektní, duševně opoždění nebo slabomyslní. Dnes se můžeme podle ní setkat ještě s užíváním termínů: downik, mentálně retardovaný, mentálně retardovaný downik, postižený, chovanec ústavu apod. Vzhledem k tomu, že je dnešní doba zaměřena na změnu přístupů k postižení, humanizaci, vytváření rovnosti a respektu k osobám s mentálním postižením, jsou tato označení z hlediska etiky velmi nevhodná a stigmatizující. Je proto snaha používat sice méně frekventovaný, ale obecný termín, korespondující s termínem používaným např. v anglicky mluvících zemích, a to: porucha intelektu (intellectual disability), nebo nový termín: potíže v učení (learning disabilities). I přes nejednotnost v používání termínu, se ve své podstatě pod pojmem mentální postižení skrývá snížení intelektu, které se projevuje v řečové, kognitivní, sociální a motorické složce osobnosti, postihující proces poznávání, učení a schopnost orientace v okolním světě.

To, že neexistuje jednotná definice tohoto pojmu v České republice ani v zahraničí, konstatuje i Procházková, Sayoud Solárová a kolektiv (2014, s. 62, s. 90). Také si uvědomuje, že v posledních letech, v souvislosti se změnami legislativy v ČR a v celosvětovém kontextu, dochází v označování osob s mentálním postižením ke změnám. Charakteristiky těchto osob, včetně terminologie, se přesto stále liší podle toho, ve které oblasti a z jakého hlediska je o nich hovořeno. V dnešní době už se o nich nemluví jako o mentálně postižených lidech, ale o lidech se zdravotním postižením. U těchto osob jde především o snížení kognitivních schopností, pro které se u nás v ČR používají termíny mentální retardace nebo mentální postižení, zatímco v zahraničí se tyto termíny, podle výše uvedené autorky, nerozlišují. Důraz je zde především kladen na míru potřeb a podpory a ne na stupeň postižení. Proto se také stále více setkáváme, v souvislosti se zdravotním postižením, s použí-

váním termínu: speciální potřeby, i když mnozí lidé tyto potřeby za speciální nikterak nepovažují.

Problém s nalezením jednotné definice mentálního postižení potvrzuje dále Černá a kolektiv (2009, s. 79). Poznamenává, že se dříve používaly ještě termíny duševní, mentální zaostalost, defektnost, slabomyslnost nebo rozumová vada. V současnosti je, zvláště v medicíně, používán další termín: demence. Je to hlavně v souvislosti se získaným mentálním postižením, kdy úroveň již dosažené inteligence, je následkem vnějších vlivů v průběhu života, snížena. Zatímco pojem oligofrenie nebo mentální retardace se používá v souvislosti s mentálním postižením diagnostikovaným od narození.

Nejednotnost v definicích je podle Potměšilové a kolektivu (2013, s. 81) způsobena také tím, že se na pojem mentální postižení a mentální retardace dá pohlížet různým způsobem a z různých úhlů pohledu. Buď mohou oba termíny označovat stejnou skupinu lidí, nebo se může jednat o dva pojmy, mezi kterými je rozdíl, případně lze na termín mentální retardace pohlížet jako na označení zastaralé. Tato autorka vnímá právě mentální retardaci jako duševní poruchu, charakterizovanou sníženou inteligencí, která se projevuje omezením sociálních schopností, kognitivních funkcí a problémem v komunikaci. Termín mentální postižení, pak odlišuje a charakterizuje jako širší a nadřazený pojmu mentální retardace. Osoby, které jsou takto označovány, podle ní sice nesplňují diagnostická kritéria mentální retardace, ale jejich rozumové schopnosti jim přesto neumožňují plnohodnotné vzdělávání v běžných školách.

1.1 Vymezení mentálního postižení a souvisejících pojmů

Za hlavní znaky vrozeného mentálního postižení považuje Fišer a Škoda (2008, s. 91) nestandardní vývoj osobnosti člověka, projevující se nízkou úrovní jeho rozumových schopností a obtížnější adaptací na běžné životní podmínky.

Mentální postižení neznamená pro Švarcovou (2006, s. 28 – 29) nemoc. Jeho charakteristickým znakem je trvalá neodstranitelná, nedostatečnost a poškození mozku. Za osoby s mentálním postižením tedy nelze považovat ty, u nichž nedošlo k poškození mozku, psychické procesy probíhají normálním způsobem a je zjištěno, že zaostávání vývoje rozumových schopností je z jiných důvodů.

Vrozené mentální postižení popisuje Slowík (2007, s. 109) jako *syndromatické postižení*, postihující nejen psychické schopnosti a rozumovou stránku, ale celou osobnost, včetně

emocí, komunikačních schopností, sociálních vztahů, společenského a pracovního uplatnění.

Mentální retardaci chápe Matoušek (2003, s. 106) jako trvalé snížení úrovně rozumových schopností, projevující se například poruchou emocionální stránky, vysokou sugestibilitou, potřebou akceptace, poruchou v komunikaci, omezením schopnosti rozumět sdělovaným informacím, lpěním na stereotypch a sníženou schopností odhadnout vlastní možnosti.

Používání termínu mentální postižení nebo mentální retardace je převážně spojované s etikou, kterou Pörtnerová (2009, s. 12) považuje za velmi důležitou. Zamýšlí se nad otázkou, jaký vhodný termín nejlépe používat, aby nebyl pro osoby s tímto druhem postižení stigmatizující, ponižující nebo urážející. Použití obecnějšího termínu „osoby se zdravotním postižením“ se jí jeví více přijatelný, než všechny výše uvedené termíny.

Také Slowík (2007, s. 30) vnímá termín zdravotní postižení jako eticky přijatelný. Přesto je však pro něj pojem stále ještě zavádějící. Může totiž evokovat spojitost s onemocněním a zařazovat takto označované osoby do kategorie „pacientů“. V pracovně právní oblasti jsou v historickém kontextu často takoví lidé označováni jako invalidé, nebo osoby se změněnou pracovní schopností.

V současné době, zvláště s novelami některých zákonů, došlo ke změně označení osob se zdravotním postižením. V aktuální legislativě, v souvislosti s pracovním uplatněním, jak konstatuje Procházková, Sayoud Solárová a kolektiv (2014, s. 63), se dříve používané termíny jako: osoby plně nebo částečně invalidní, občané se sníženou či změněnou pracovní schopností, osoby zdravotně znevýhodněné již nepoužívají.

Z výše uvedeného vyplývá, že termín zdravotní postižení je možné různě vykládat nebo definovat a to v závislosti také na oblasti legislativy, pro kterou je vymezení potřeba. Například zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů, považuje za osoby se zdravotním postižením ty, které uzná orgán sociálního zabezpečení invalidními v prvním, druhém a třetím stupni (ČR, 2004, § 67).

Příčemž podle zákona č. 155/1995 Sb., o důchodovém pojištění, ve znění pozdějších předpisů je člověk invalidní v případě, že z důvodu nepříznivého zdravotního stavu poklesla jeho pracovní schopnost nejméně o 35% a za zdravotní postižení se v této souvislosti považuje soubor všech funkčních poruch, které s tímto poklesem souvisejí (ČR, 1995, § 39).

Pro účely poskytování sociálních služeb vymezuje zákon č. 108/2006 Sb., o sociálních službách, ve znění pozdějších předpisů (§ 3), zdravotní postižení jako smyslové, tělesné, duševní, mentální nebo kombinované, jehož dopadem je, nebo může být, závislost na pomoci jiné osoby (ČR, 2006, s. 111).

Zákon č. 198/2009 Sb., rovném zacházení a o právních prostředcích ochrany před diskriminací a o změně některých zákonů, tzv. antidiskriminační zákon, ve znění pozdějších předpisů (§ 3), definuje zdravotní postižení jako dlouhodobé, trvající alespoň jeden rok, zabraňující osobám se smyslovým, tělesným, duševním, mentálním nebo jiným postižením v právu na rovné zacházení (ČR, 2009, s. 2824).

1.2 Klasifikace a příčiny mentálního postižení

Stupně vrozeného mentálního postižení – mentální retardace, jsou zpravidla měřeny pomocí standardizovaných testů inteligence tzv. IQ testů. Tyto testy mohou být také nahrazeny škálami, určujícími stupeň sociální adaptace v určitém prostředí. Toto měření prováděné školeným diagnostikem však určuje stupeň mentální retardace pouze přibližně. Při diagnostikování se zohledňují nejen všeobecné intelektové funkce ale i schopnosti a sociální přizpůsobivost, jejichž snížené hodnoty se mohou v průběhu času, pomocí rehabilitace a cvičení zlepšovat. Klasifikaci stupňů mentální retardace najdeme pod označením F70 – F79 a to v 10. revizi (MKN – 10) – Mezinárodní statistické klasifikaci nemocí a přidružených zdravotních problémů (2017, s. 244 – 245). Ta definuje mentální retardaci jako *stav zastaveného nebo neúplného duševního vývoje, který je charakterizován zvláště porušením dovedností, projevujícím se během vývojového období, postihujícím všechny složky inteligence, to je poznávací, řečové, motorické a sociální schopnosti*. Podle této revize můžeme mentální retardaci rozlišit jako **lehkou**, kdy IQ osoby je v pásmu 50 – 69 a dospělý člověk dosahuje mentální úrovně 9 – 12 letého dítěte, **střední**, kdy IQ osoby je v pásmu 35 – 49 a mentální úroveň dospělého je srovnatelná s úrovní 6 – 9 letého dítěte, **těžkou**, kdy IQ je v pásmu 20 – 34 a mentální úroveň dospělého je jako u 3 – 6 letého dítěte, **hlubokou**, kdy IQ dosahuje pásma 20 a mentální věk dospělého je pod úrovní 3 letého dítěte, **jinou a neurčenou**, kam patří mentální deficit a subnormalita nervové soustavy.

Takto vymezená pásma mentální retardace jsou však podle mínění Pipekové (2006, s. 64 – 65) uměle stanovená a v praxi nejsou určena k tomu, aby určovala striktní hranice a *jednoznačné síto určující životní dráhu jedince ve společnosti*, protože neodráží žádné

přerušeni spjitosti nebo nepravidelnost v rozložení mentální retardace v populaci. I když jsou lidé s mentální retardací bráni jako svébytné bytosti s charakteristickými osobnostními rysy, mají přesto v jednotlivých obdobích života určité charakteristické znaky, související s rozsahem a hloubkou postižení.

V souvislosti s klasifikací mentálního postižení podle výše zmíněné 10. revize (MKN – 10) – Mezinárodní statistické klasifikace nemocí a přidružených zdravotních problémů, sehrává podle Bazalové (2014, s. 19, s. 24 – 27) u osob s lehkou mentální retardací důležitou roli nejen deprivace, způsobená nepodnětným prostředím, ale převážně dědičnost. V takovém případě, do tří let věku dítěte, dochází pouze k lehkému opoždění psychomotorického vývoje, do šesti let už se projevují výraznější nedostatky a opoždování vývoje řeči, nedostatečná zvědavost, stereotyp ve hře apod. Nejvýraznější problémy jsou pak v období docházky do školy. Deficit IQ se projeví v omezení logického myšlení, slabší paměti, nedostatečné schopnosti analýzy a syntézy, opožděném vývoji hrubé, jemné motoriky, zpomaleném rozvoji sociálních dovedností, porušené koordinaci pohybů a v emocionální oblasti impulzivností, afektivní labilitou, zvýšenou sugestibilitou či úzkostností. Výchovným působením a vzděláváním ale mohou postupně získat osoby takové dovednosti, že jsou schopné v dospělosti založit rodinu, udržovat sociální vztahy nebo pracovat. Vznik střední mentální retardace má spíše základ v poškození centrálního nervového systému, ke kterému se často přidružují další vady jako epilepsie, mozková obrna, autismus aj. Tento stupeň charakterizuje výrazné opoždění myšlení, řeči, zpomalení vývoje jemné, hrubé motoriky, nekoordinovanost pohybů, v emocionální oblasti výrazná labilita, nepřiměřené afektivní reakce a neschopnost řešit různé situace. Postupným trénováním těchto schopností přesto dokážou být v dospělosti osoby v některých sebe-obslužných činnostech do určité míry nezávislé a soběstačné. Osoby s diagnostikovanou těžkou mentální retardací mají výrazně opožděný psychomotorický vývoj, s kombinací s tělesnými nebo jinými vadami a postižením, jehož důsledkem je značná pohybová neobratnost, poruchy pozornosti, omezení psychických procesů, minimální rozvoj komunikačních dovedností s převládáním neverbální komunikace, impulzivnost a nestálost nálad. Tento stav vyžaduje trvalou potřebu podpory, dlouhodobý nácvik dovedností pro získání schopnosti dodržovat základní hygienické návyky, případně částečné schopnosti sebe-obsluhy. Při stavu hluboké mentální retardace jde o celkové, těžké poškození organismu, s přidruženým poškozením vnitřních orgánů, zraku nebo sluchu. Osoby jsou imobilní, mají stereotypní pohyby, omezenou jemnou motoriku, nejsou schopny sebe-obsluhy ani dodržování hygieny. Někdy se může objevit sebepoško-

zování. Komunikace je většinou neverbální, pomocí grimas a hlasitých, bezeslovných projevů. Tento stav vyžaduje trvalou podporu, včetně celoživotní pomoci, ve všech oblastech života. Stejně jako v případě jiné i neurčené mentální retardace, jsou takoví lidé trvale závislí na pomoci a péči druhých.

I přes to že jsou schopnosti a dovednosti osob s mentální retardací podle Bendové. (2015, s. 80) předdefinovány stupněm IQ, lze je individuálně posilovat a zvyšovat pomocí systematické práce.

Za příčinami vrozeného mentálního postižení vidí Černá a kolektiv (2009, s. 84) velké množství vlivů, působících v prenatálním, perinatálním, postnatálním období, které ohrožují zdravý růst plodu nebo již narozeného dítěte. Mohou to být například: dědičnost, chromozomální, metabolické poruchy, onemocnění matky, úrazy, infekce, aj.

Také Bazalová (2014, s. 15 – 16) potvrzuje, že příčiny vzniku tohoto postižení jsou velmi různorodé. Někdy se mohou kombinovat nebo jsou neobjasnitelné. Nejčastěji se můžeme setkat s jejich rozdělením podle období vzniku postižení. V prenatálním období může být příčinou vzniku tzv. hereditární zátěž, kdy dítě zdědí poruchu nebo nedostatečné vlohy, včetně hodnoty IQ, dále infekční onemocnění matky, jímž může být rubeola, syfilis, herpes, listerióza, toxoplazmóza aj. Za další příčiny lze považovat také např. působení záření, předčasný porod, špatnou výživu matky, požívání alkoholu, léčiv a drog, kouření. V perinatálním období může vzniknout postižení následkem poranění hlavy plodu nebo nedostatkem kyslíku při komplikovaném porodu. V postnatálním období sehrávají roli infekční onemocnění, úrazy novorozence, jeho špatná výživa aj. Příčiny se podle dalších kritérií mohou dělit na chemické, biologické, fyzikální, sociální a environmentální. K příčinám podle typu poruchy se řadí např. metabolické poruchy jako fenylketonurie, galaktosemie nebo chromozomální aberace, k nimž patří např. Downův syndrom. Podle původu se pak dělí na endogenní a exogenní příčiny.

Tyto endogenní (vnitřní) a exogenní (vnější) příčiny často působí ve složitých, vzájemně se podmiňujících vztazích. Přesto že se v této oblasti provádí soustavné výzkumy, jsou podle Švarcové (2006, s. 18) téměř u 80% případů, zvláště u lidí s lehkým stupněm mentální retardace, příčiny neznámé, u kterých nelze určit původ. Jiné je to u příčin demence. Dochází k ní nejčastěji v důsledku různých onemocnění a úrazů mozku, prodělaných v průběhu života jedince, zpravidla po druhém roce jeho života. Tyto nemoci nebo úrazy způsobují úbytek již získaných rozumových schopností, buď jen částečně, nebo celkově.

Shrnutí

Osoby s mentálním postižením tvoří jednu z nepočtenějších skupin mezi zdravotně postiženými občany. Tito lidé mají svá specifika, i společné znaky, které určitým způsobem omezují především jejich zařazení do společnosti a na běžný trh práce.

Charakteristika a označování těchto osob se liší podle autorů, kteří se tímto druhem postižení zabývají a podle toho, ve které oblasti, z jakého hlediska nebo v jaké legislativě je o nich hovořeno. V této souvislosti se používají různé termíny: Mentální retardace, mentální postižení nebo zdravotní postižení aj.

Existují různorodé příčiny vzniku tohoto zdravotního postižení a také různé stupně, pro jejichž určení se nejčastěji používá klasifikace podle 10. revize (MKN – 10) – Mezinárodní statistické klasifikace nemocí a přidružených zdravotních problémů.

2 SYSTÉM EDUKACE OSOB S MENTÁLNÍM POSTIŽENÍM

Zákon č. 561/2004 Sb., o předškolním, základním, středním, vyšším odborném a jiném vzdělávání, ve znění pozdějších předpisů (§ 1), stanoví podmínky, za nichž se vzdělávání a výchova obecně uskutečňuje. Řídí se, v souvislosti s osobami s mentálním postižením, zásadami rovného přístupu každého občana ke vzdělání, bez diskriminace a zohledňováním vzdělávacích potřeb těchto lidí (§ 2). Národní program vzdělávání, zpracovaný ministerstvem školství, rozpracovává cíle vzdělávání, vymezuje hlavní oblasti, obsahy a prostředky k dosažení těchto cílů. Pro každý obor vzdělávání jsou vypracovány rámcové vzdělávací programy, které vymezují povinný rozsah, obsah a podmínky vzdělávání a jsou závazné pro vytvoření školních vzdělávacích programů (§ 3). Ty potom stanovují mimo jiné i podmínky pro vzdělávání žáků se speciálními vzdělávacími potřebami (§ 4), mezi něž jsou zařazovány také děti a žáci s mentálním postižením. Pro ně je pak vzdělávání uskutečňováno v různých stupních škol a školských zařízeních, mezi které patří podle (§ 7) zejména mateřské, základní i střední školy (ČR, 2004, § 1 – § 4, § 7).

Děti, žáci a studenti s mentálním postižením potřebují podle Pipekové (2006, s. 37, s. 70), vzhledem ke svým individuálním vzdělávacím potřebám, převážně speciálně pedagogickou podporu, která zahrnuje ve výchovně vzdělávacím procesu podporu v učení, chování, řeči, sociálním, duševním, tělesném, motorickém a emocionálním vývoji. V tomto smyslu je potřeba stanovit další prognózu vývoje dítěte a doporučit rodičům pro plnění povinné školní docházky vhodné typy škol nebo školských zařízení.

2.1 Předškolní vzdělávání

Cílem předškolního vzdělávání (§ 33), je rozvoj osobnosti dítěte, jeho zdravého citového, rozumového a tělesného vývoje. Podílí se na osvojení základních pravidel chování, mezilidských vztahů i základních životních hodnot. Podle (§ 34) je určeno zpravidla pro děti od 3 – 6 let, případně pro děti od 2 let, ale ty nemají na přijetí do mateřské školy právní nárok. Pro děti od pátého roku věku je pak předškolní vzdělávání povinné. O přijetí dítěte se speciálními vzdělávacími potřebami rozhoduje ředitel mateřské školy, na základě písemného vyjádření registrujícího lékaře a školského poradenského zařízení (ČR, 2004, § 33 – § 34).

Pro děti s mentálním postižením v předškolním věku je přínosné, že mají možnost navštěvovat mateřskou školu. V dnešní době, kromě speciálních mateřských škol, ve kterých

je jim věnována speciální a odborná péče, mohou být zařazeny i do běžné mateřské školy, kde mají možnost být podle Švarcové (2006, s. 158) ve společnosti s nepostiženými vrstevníky.

Fischer, Škoda, Svoboda a Zilcher (2014, s. 141) uvádí, že mateřská škola speciální může být jak denního, tak internátního typu, a že síť těchto předškolních zařízení je v České republice relativně stabilizovaná. Další možností vzdělávání je zařazení dětí s mentální retardací do speciální třídy, zřízené při běžné mateřské škole. Základní zásadou takového předškolního vzdělávání je snaha o zachování přímého vlivu rodiny na vývoj dítěte v co nejvyšší míře. Úzká spolupráce s rodinou v takovémto případě pomáhá mateřské škole zajistit dítěti soustavnou individuální péči v kolektivu i mimo něj.

2.2 Základní vzdělávání

Běžné období školního věku u intaktní společnosti je v rozmezí od šesti do patnácti let, povinná školní docházka je devítiletá. U žáků s těžším mentálním postižením, může být však v závislosti na jejich stupni postižení, o jeden rok prodloužena. Pro Pipekovou (2006, s. 70) je při vzdělávání, vedle elementárních znalostí trivia, nesmírně důležité zvládnutí zejména sociálních dovedností, které jsou pak využitelné v dalším období života.

Slowík (2007, s. 116) podotýká, že vzdělávat osoby s mentálním postižením, zvláště s lehkým stupněm, je možné i v běžných třídách základních škol. Snížená schopnost učit se, nižší kapacita paměti a zvýšený proces zapomínání vyžaduje ale neustálé celoživotní opakování a udržování již nabytých vědomostí a dovedností.

V případě, že není vzdělávání v běžné škole možné, je realizováno na základních školách praktických, základních školách speciálních. Přílohy rámcových vzdělávacích programů těchto škol upravující vzdělávání žáků s lehkým mentálním postižením. Pozornost je v nich věnována oblasti přípravy na, pokud možno, samostatný život ve společnosti, rozvoji sociálních a pracovních kompetencí, velmi důležitých pro uplatňování v zaměstnání. Pro uplatňování na trhu práce právě není důležité jen získání kvalifikace, ale i tzv. klíčových kompetencí. Na zaměstnance jsou totiž podle Bendové, Dlouhé, Kaliby a Kalibové (2015, s. 47) kladeny čím dál větší nároky a to především na schopnost řešit problémy, reagovat na různé požadavky, rozhodovat se, komunikovat nebo pracovat v týmu.

Vzdělávání na základní škole speciální je rozloženo do deseti ročníků. První stupeň je tvořen 1. – 6. ročníkem, druhý stupeň je od 7. – 10. ročníku. Kromě toho může zřizovatel ta-

kovéto školy zřídit podle (§ 38) třídy přípravného stupně, poskytující vzdělávání dětem se středně těžkým a těžkým mentálním postižením, kombinovaným s více vadami nebo autismem. Do těchto tříd jsou zařazovány děti po dosažení věku pěti let, v závislosti na rozhodnutí ředitele školy, podané žádosti zákonného zástupce a doporučení školského poradenského zařízení. Ve třídách je nejvýše 4 – 6 žáků, kteří se mohou vzdělávat nejvýše 3 školní roky (ČR, 2004, § 38).

Pro pomoc získat již zmíněné klíčové kompetence, které jsou důležité v dalších obdobích života, jsou učena vyhláškou č. 27/2016 Sb., o vzdělávání žáků se speciálními vzdělávacími potřebami a žáků nadaných, ve znění pozdějších předpisů (§ 16 – § 18), podpůrná opatření 2. – 5. stupně. V těchto paragrafech jsou dále stanoveny počty žáků s těmito opatřeními v rámci tříd, je uveden také postup při jejich poskytování na základě spolupráce školy se školským poradenským zařízením (ČR, 2016, s. 239).

V souvislosti se vzděláváním osob se zdravotním postižením zmiňuje Vitek a Vítková (2010, s. 40 – 41) také Národní akční plán inkluzivního vzdělávání, schválený vládou ČR v březnu 2010. Podle navržených cílů, podpůrných opatření, je vzdělávání na všech typech škol přizpůsobeno individuálním rozdílům žáků, respektující jejich aktuální vzdělávací potřeby.

Zákon č. 561/2004 Sb., o předškolním, základním, středním, vyšším odborném a jiném vzdělávání, ve znění pozdějších předpisů (§ 16), definuje pro účely poskytnutí podpůrných opatření jednak, kdo je dítětem, žákem, studentem se speciálními vzdělávacími potřebami, ale také v čem podpůrná opatření spočívají. Jedná se zejména o poradenskou pomoc školy a školského poradenského zařízení, upravený obsah, organizaci, formy a metody vzdělávání, možnost prodloužení délky vzdělávání, úpravu podmínek přijímání a ukončování vzdělávání, použití speciálních učebnic, učebních pomůcek, kompenzačních pomůcek a komunikačních systémů, vzdělávání podle individuálních vzdělávacích plánů, využití asistenta pedagoga nebo využití dalšího pedagogického pracovníka. Pro studenty s mentálním postižením je možné zřizovat buď přímo školy nebo v běžné škole třídy, studijní skupiny či oddělení (ČR, 2004, § 16).

2.3 Střední vzdělávání

Střední vzdělávání stanovuje určitý způsob vzdělávání, nastavení pedagogické a metodické pomoci, odpovídající fyzickým a duševním možnostem dítěte, a to na základě doporučení,

posouzení školského poradenského zařízení a odborného lékaře (§ 42). Jeho cílem je další rozvoj schopností, vědomostí, dovedností, postojů, hodnot a osobní rozvoj jedince. Poskytuje žákům podle (§ 57) obsahově širší, všeobecné nebo odborné vzdělání, upevňuje jejich hodnotovou orientaci, vytváří předpoklady pro plnoprávný občanský, osobní život, získávání informací, celoživotní učení, přípravu pro výkon povolání a pracovní činnosti, ve spolupráci se zaměstnavateli, jeli to, s ohledem na obor vzdělání, vhodné a možné (ČR, 2004, § 42, § 57).

Do středního vzdělávání zařazuje Potměšilová a kolektiv (2013, s. 88 – 89), podle stupně mentálního postižení, odborná učiliště a praktické školy jednoleté nebo dvouleté. Cílem tohoto typu vzdělávání je získání základních pracovních dovedností, návyků, rozvoj v oblastech praktického života a individuálních schopností, rozvoj komunikačních dovedností, potřebných k dosažení co nejvyšší míry samostatnosti, nezávislosti na jiných osobách a k umožnění pracovního uplatnění v chráněných pracovištích.

Pipeková (2006, s. 70, s. 96) podotýká že, odborná učiliště mají délku studia dva nebo tři roky, studium je ukončeno závěrečnou zkouškou s vysvědčením nebo závěrečnou zkouškou s výučním listem. I když jsou možnosti vzdělávání na těchto typech středních škol podle ní diferencované podle stupně postižení, je přesto potřeba je ještě více rozčlenit, aby žáci mohli získat vědomosti a dovednosti potřebné v pozdějším věku, pro zvládnutí běžných sociálních situací, nároků pracovního uplatnění a sociální integrace do intaktní společnosti.

Pro získání středního vzdělávání v praktické škole dvouleté, je zpracován Rámcový vzdělávací program, který jak uvádí Vítek a Vítková (2010, s. 166), dává možnost vzdělávání žákům s lehkým mentálním postižením, kombinovaným s dalšími vadami a žákům se středně těžkým stupněm mentálního postižení, kterým není možné poskytnout vzdělávání v jiném typu středních škol. Při vyučování jsou využívány např. počítače, speciální výukové programy a jiné prostředky, které jsou přizpůsobené individuálním potřebám žáků. Vzdělávání je zde zaměřeno na doplnění a rozšíření všeobecného vzdělání, získání základních návyků, pracovních dovedností a postupů potřebných pro každodenní život. Poskytuje základy manuálních dovedností, odborného vzdělání v oboru, který vede k profesionálnímu uplatnění. Učivo a edukační proces je přizpůsoben individuálním zvláštnostem, specifickým potřebám, tělesným i psychickým schopnostem žáků. Cílem je příprava pro jednoduché pracovní činnosti v oblasti služeb, výroby, ve zdravotnictví, komunálních a soci-

álních službách nebo výrobních podnicích. Vzdělávání je ukončeno závěrečnou zkouškou, dokladem je vysvědčení o závěrečné zkoušce.

2.4 Celoživotní vzdělávání

Jako další možnost vzdělávání uvádí Fišer a Škoda (2008, s. 104) celoživotní formu vzdělávání. Vyučování probíhá ve školních budovách většinou dvakrát týdně, po dvou až třech hodinách a umožňuje osobám s mentálním postižením vhodné využití volného času.

Vzdělávání tohoto typu, díky soustavnému opakování a vedení, pomáhá osobám s mentálním postižením podle Švarcové (2006, s. 65), k permanentnímu rozvoji jejich schopností, prohlubuje znalosti, dovednosti a pomáhá jim ke stále komplexnějšímu poznávání běžných okolních skutečností.

Celoživotní vzdělávání, podporují převážně neziskové organizace. Ty pomáhají, podle Slowíka (2016, s. 38), zatím však nedostatečně, zaplnit mezery v nabídce vzdělávání a vytváření příležitostí pro osoby, které jej nemohou využít standardním způsobem.

Tuto formu vzdělávání vidí Pipeková (2006, s. 100) jako velmi důležitou zejména proto, že podporuje soběstačnost, poskytuje důležitou životní náplň, pomáhá socializaci, pozitivně ovlivňuje sebedůvěru a vede k pochopení nových sociálních rolí.

I když vzdělávání osob se zdravotním postižením vychází do určité míry z obecných principů vzdělávání dospělých, pomocí upraveného obsahu, metod a technik, mělo by být směřováno především pro život. Procházková, Sayoud Solárová a kolektiv (2014, s. 95, s. 99) tvrdí, že je také velmi významné, protože, pomáhá těmto lidem chápat svět, rozvíjet jejich osobnost a zachovávat vlastní autonomii. Také dodává, že je při této formě edukace důležité, aby byly respektovány životní zkušenosti vzdělávaných osob.

2.5 Profesionální příprava

Pro přípravu na budoucí pracovní uplatnění je možné využít podle Slowíka (2016, s. 41, s. 159), v pozdějším věku různé formy aktivizace, pomocí aktivizačních činností. Jejich cílem je připravit osoby se zdravotním postižením na trvalý pracovní poměr, naučit je zvládat pravidla související se zaměstnáním, osvojit si dovednosti a pracovní návyky nebo podpořit získání dovedností, potřebných pro zvládání každodenních běžných činností, případně umožnění pozitivního prožívání, či udržování vztahů s druhými lidmi.

Aktivizační činnosti podle Opatřilové a Zámečnickové (2005, s. 118) slouží k posilování, rozvíjení základního právního a sociálního povědomí, které je důležité pro využití v praktickém životě. Cílem je především získání, rozvoj, prohloubení dovedností a návyků, spojených s náplní pracovní činnosti a upevnění vědomostí.

Aktivizační činnosti převážně poskytují, v rámci svých základních činností, různé druhy sociálních služeb. Pro přípravu na zaměstnání je lze, podle vyhlášky č. 505/2006 Sb., kterou se provádějí některá ustanovení zákona o sociálních službách, využít bezplatně, v rámci příspěvku na péči, nebo za úhradu. Do sociálních služeb, které nabízejí aktivizační činnosti, patří například: sociálně terapeutické dílny, které podporují vytváření, zdokonalování pracovních návyků a dovedností (§ 32), osobní asistence, odlehčovací služby, sociální rehabilitace (§ 5, § 10, § 35), jejichž činnosti jsou využitelné pro zajištění doprovodu do zaměstnání. V centrech denních služeb, denních, týdenních stacionářích, domovech pro osoby se zdravotním postižením, chráněném bydlení nebo domech na půl cesty (§ 11 – § 13, § 16 – § 17, § 23) jsou, kromě jiného, v rámci aktivizačních činností vytvářeny podmínky pro zajištění přiměřeného pracovního uplatnění (ČR, 2006, s. 165 – 178).

V rámci sociální rehabilitace mohou být organizovány například různé skupinové aktivity, které pomáhají osobám se zdravotním postižením v osvojení určitého chování, sociálních a komunikačních dovedností. Mohou také vést ke změně dosavadních návyků, k rozvoji schopnosti pracovat v týmu, schopnosti říci si v případě potřeby o pomoc a k získání pocitu sounáležitosti. Pitáková (2011, s. 21) vidí další význam sociální rehabilitace v příležitosti navázat, přes její aktivity, spolupráci s různými firmami, které mohou umožnit přivýdělek osobám v I., II. nebo III. stupni invalidity.

Shrnutí

Současná legislativa umožňuje výchovu a vzdělávání osob s mentálním postižením, díky podpůrných opatřením, na všech úrovních vzdělávání, od předškolního až po střední a celoživotní. Edukace je přizpůsobena především individuálním rozdílům a specifickým potřebám dětí, žáků a studentů. Profesní příprava, která u dospělých osob na edukaci navazuje, se může uskutečňovat pomocí různých aktivizačních činností, poskytovaných určitými druhy sociálních služeb. Jejich cílem je získání, rozvoj, prohloubení dovedností, návyků, spojených s náplní pracovní činnosti a upevnění vědomostí. Zejména pracovní rehabilitace poskytuje příležitost navázat přes její aktivity spolupráci s různými firmami, které mohou umožnit osobám s mentálním postižením přivýdělek.

3 OSOBY S MENTÁLNÍM POSTIŽENÍM NA TRHU PRÁCE

Zdravotní postižení je považováno zvláště za sociální událost, protože jeho vznik a existence zasahuje do všech oblastí života člověka. Tato sociální situace, podle mínění Šámalové (2016, s. 56 – 57), vyžaduje aktivaci všech systémů sociální ochrany a poskytnutí takových podmínek, které umožní člověku se zdravotním postižením zachovat nebo obnovit jeho přirozené sociální role, pomůžou mu zajistit profesní realizaci a podpořit tím jeho integraci, případně inkluzi do běžné společnosti. Zaměstnatelnost je ale díky důsledkům zdravotního postižení velmi složitá a je doposud významným celosvětovým problémem.

Procházková, Sayoud Solárová a kolektiv (2014, s. 63, s. 66 – 67) poukazuje na to, že práce má pro člověka s postižením v jeho životě velký význam. Pozitivně ovlivňuje nejen jeho psychickou a sociální stránku ale působí také na postoje intaktní společnosti. Představuje jak možnost odpoutání od rodičů, tak příležitost být více nezávislý a samostatný. Přispívá k pozitivnímu vnímání sebe sama, k sebeurčení, vytváření sebedůvěry, zvyšuje sebevědomí, uznání, zvyšuje kvalitu života a je předpokladem k úplné integraci do běžné společnosti. Ze strany těchto osob, jako uchazečů o zaměstnání, však existují různé překážky, bránící běžnému zařazení na otevřený trh práce. Řada lidí s postižením má problém s nalezením vhodného zaměstnání nebo s jeho udržením. Souvisí to často s jejich zdravotním stavem a omezením, které tento stav způsobuje. Tito lidé mají převážně nereálné představy, nemají dostatečnou kvalifikaci, mají předsudky vůči zaměstnavatelům, pramenící z jejich nízkého sebevědomí, nejsou dostatečně informovaní, kde hledat práci, nebo jim chybí motivace. Důvody nezaměstnanosti, která je u lidí s postižením v produktivním věku velmi vysoká, lze spatřovat také v nastavení obecných podmínek ze strany zaměstnavatelů a státu.

Jako problém, který omezuje uplatnění osob, zvláště s lehkým mentálním postižením, na běžném trhu práce, vidí Fischer, Škoda, Svoboda a Zilcher (2014, s. 147) v nedostatku pracovních pozic pro tyto lidi a dále v tom že, nemají přiznán patřičný stupeň invalidity, který by jim umožnil zaměstnání, alespoň na chráněných nebo podporovaných pracovištích. Překážkou je i to, že není možné zvyšovat jejich uplatnitelnost přes Úřady práce, kvůli omezené schopnosti získávat teoretické znalosti.

Na možnost seberealizace a pracovního uplatnění u osob se zdravotním postižením, působí podle Opatřilové a Zámečnickové (2005, s. 22, s. 67, s. 105, s. 124) jednak předsudky ze strany intaktní společnosti, nedostatek vhodných oborů, ve kterých by bylo možné se uplatnit, neochota firem zaměstnávat osoby se zdravotním postižením, ale i nedostatky

v běžných sociálních dovednostech a kompetencích jako jsou: neznalost potřebných norem chování, selhávání ve vypjatých situacích, nízké sebehodnocení, neschopnost efektivní komunikace, přeceňování nebo podceňování pracovních omezení. Za další příčinu uvádí autorky nedostatečné vzdělání, sníženou výkonnost, zvýšenou nemocnost s následnou absencí a neschopnost přenášet již získané dovednosti z jednoho pracoviště na druhé.

Bendová, Dlouhá, Kaliba a Kalibová (2015, s. 8 – 9) se zmiňuje o omezení vůči pracovnímu uplatnění v souvislosti se specifiky a problémy v komunikaci osob s mentálním postižením. Podle ní mají tyto osoby potíže se čtením, psaním, počítáním, orientací v delším textu, analytickým i logickým myšlením. Nedomýšlí důsledky svého jednání, jsou snadno unavitelní, nedokážou si organizovat, plánovat čas a nejsou schopni se orientovat ani v právních záležitostech, včetně uzavírání nejrůznějších smluv. V oblasti zaměstnávání pak nedokážou tyto lidé vyhodnotit, jestli pracovní a mzdové podmínky, uvedené ve smlouvě, odpovídají zákoníku práce.

3.1 Diskriminace osob s mentálním postižením na trhu práce

Osoby se zdravotním postižením patří na trhu práce podle Procházkové, Sayoud Solárové a kolektivu (2014, s. 66 – 68) mezi rizikové skupiny, ohrožené diskriminací. Často jsou označovány za znevýhodněné, setkávající se s nejrůznějšími překážkami. Je jim proto poskytována zvýšená ochrana před znevýhodňováním a propouštěním. Ze strany zaměstnavatelů se totiž setkávají s předsudky, že nemohou nebo nechtějí pracovat, s obavami z vysoké nemocnosti, následné absence v zaměstnání a s předsudky o neschopnosti těchto lidí vykonávat jakoukoli práci, nebo podávat odpovídající výkon i kvalitu, aniž by si ověřili jejich skutečné schopnosti. Zaměstnavatelé se také často obávají, že pokud si v zaměstnání nechají osobu s postižením i po zkušební době, v pracovním poměru na dobu neurčitou, nebude možné je v budoucnu propustit. Dalším problémem z jejich strany je nedostatečná informovanost, o administrativní, finanční zátěži a o tom, co obnáší zaměstnávání člověka s postižením. Stává se tak často, že jsou takové osoby automaticky zaměstnávány buď jen v dílnách, na nejméně kvalifikovaných místech, nebo je jim zaměstnání přímo odmítnuto. Někdy i samotní lidé se zdravotním postižením neví, kde, jak hledat práci a pomoc, případně podporu. Předpokládají, že je nikdo nebude chtít zaměstnat, proto často nenachází motivaci, chuť na sobě pracovat, vzdělávat se nebo rozvíjet. Svou roli v tom hraje zejména neinformovanost o jejich právech, povinnostech a zkreslené nebo nereálné představy o zaměstnání.

Pipeková, Vítková a kolektiv (2014, s. 16) připouští, že diskriminace na pracovním trhu představuje stále velký problém, který vede k přetrvávání negativních postojů, společenskému a ekonomickému vyčleňování osob se zdravotním postižením z důvodu nedostatečných příjmů a nízkého sebevědomí. Existuje podle ní názor, že by tito lidé neměli pracovat v běžném prostředí, ale pouze na zvláštních, chráněných pracovištích.

V současné době je ale snaha, aby byli tito lidé přijímáni intaktní společností a byla zvýšena kvalita jejich života. Tyto osoby je potřeba podle Pipekové (2006, s. 5, s. 71) podporovat v naplňování jak sociálních rolí, tak v zaměstnání na otevřeném trhu práce.

Proti diskriminaci je tedy potřeba stanovit určitá opatření, vytvářet přiměřené pracovní příležitosti a zajistit individuální přístup k osobám se zdravotním postižením. Opatřilová a Zámečnicková (2005, s. 5 – 6, s. 55) konstatuje, že v roce 1993 v České republice byla pro tento účel přijata a schválena pravidla pro vyrovnání příležitostí pro osoby se zdravotním postižením, jejichž morálním základem je Úmluva o právech dítěte a Všeobecná deklarace lidských práv. Podporou osob se zdravotním postižením se zabýval i Vládní výbor, který vypracoval mezi lety 1992 – 1998: Národní plán opatření pro snížení negativních důsledků zdravotního postižení, Národní plán pomoci zdravotně postižených občanů a Národní plán vyrovnání příležitostí pro občany se zdravotním postižením.

V souvislosti s ochranou osob se zdravotním postižením zmiňuje Švarcová (2006, s. 191) Deklaraci o právech mentálně postižených osob, která byla vyhlášena dne 20. prosince 1971 na Valném shromáždění Organizace spojených národů. Ta zajišťuje osobám s mentálním postižením stejná práva jako ostatním lidem, a v souvislosti se zaměstnáváním, právo na slušnou životní úroveň, ekonomické zabezpečení, právo podle svých možností produktivně pracovat nebo se zabývat jinou užitečnou činností.

Vítek a Vítková (2010, s. 40) také uvádí, že Česká republika v září 2009 ratifikovala Úmluvu o právech osob se zdravotním postižením, které schválilo Valné shromáždění OSN v prosinci 2006. Tato úmluva považuje za důležité, zajištění přístupu osobám se zdravotním postižením k ekonomickému, fyzickému, kulturnímu, sociálnímu prostředí, rehabilitaci, vzdělávání, komunikaci a informacím. Jejím cílem je zajistit rovný přístup k právům a svobodám osob se zdravotním postižením, respektovat jejich důležitost a zachovat princip rovnosti.

Česká republika přijala také zákon č. 198/2009 Sb., o rovném zacházení a o právních prostředcích ochrany před diskriminací a o změně některých zákonů, ve znění pozdějších

předpisů tzv. antidiskriminační zákon, který vymezuje v návaznosti na předpisy Evropských společenství, na Listinu základních práv a svobod, jak právo na rovné zacházení, tak zákaz diskriminace v oblasti přístupu k zaměstnání a práva na zaměstnání (§ 1). Definiuje diskriminaci přímou, nepřímou, přičemž za přímou diskriminaci se považuje takové jednání a zacházení, které ve stejné situaci znevýhodňuje jednu osobu oproti druhé (§ 2). Nepřímá diskriminace z důvodu zdravotního postižení (§ 3) se týká odmítnutí přijmout taková opatření, která zaručují těmto osobám přístup k zaměstnání, poradenství, odbornému vzdělávání (ČR, 2009, s. 2822 – 2823).

Potměšilová a kolektiv (2013, s. 9) uvádí v souvislosti s ochranou osob se zdravotním postižením výčet úmluv, základních zákonů a vyhlášek:

Mezinárodní platnost	Platnost v České republice
<ul style="list-style-type: none"> - Všeobecná deklarace lidských práv - Evropská konvence o ochraně lidských práv a svobod - Deklarace práv zdravotně postižených osob - Úmluva o právech dítěte - Standardní pravidla pro vyrovnání příležitostí pro osoby se zdravotním postižením 	<ul style="list-style-type: none"> - Ústava České republiky - Listina základních práv a svobod - Národní pravidla pro vyrovnání příležitostí pro osoby se zdravotním postižením - Zákon č. 108/2006 Sb., o sociálních službách, ve znění pozdějších předpisů - Zákon č. 155/1995 Sb., o důchodovém pojištění, ve znění pozdějších předpisů - zákon č. 561/2004 Sb., o předškolním, základním, středním, vyšším odborném a jiném vzdělávání, ve znění pozdějších předpisů - Vyhláška č. 73/2005 Sb., o vzdělávání dětí, žáků a studentů se speciálními vzdělávacími potřebami, ve znění pozdějších předpisů - Zákon č. 262/2006 Sb., Zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů

Listina základních práv a svobod v (Čl. 26) zaručuje právo každého člověka na svobodnou volbu povolání, na získávání prostředků pro své životní potřeby prací. Zaměstnancům (Čl. 28) zaručuje právo na spravedlivou odměnu za práci a na uspokojivé pracovní podmínky, osobám se zdravotním postižením (Čl. 29) zaručuje právo na zvláštní pracovní podmínky, zvýšenou ochranu zdraví při práci, zvláštní ochranu v pracovních vztazích (ČR, 1993, s. 21).

Podobná opatření a zákony, týkající se rovného zacházení se zdravotně postiženými, má například sousední Rakousko. Přesto, že za záležitosti osob se zdravotním postižením odpovídá na federální úrovni ministerstvo sociálních věcí, spoustu oblastí, důležitých pro osoby se zdravotním postižením, spadá do pravomoci federálních států (Bundesministerium Arbeit, Soziales, Gesundheit und Konsumentenschutz, ©2019a).

Diskriminace v oblasti zdravotního postižení je zde vnímána dokonce jako trestný čin, který je v této zemi řešen podle zákona o zaměstnanosti osob se zdravotním postižením (Bundesministerium Arbeit, Soziales, Gesundheit und Konsumentenschutz, ©2019b).

3.2 Ochrana osob s mentálním postižením na trhu práce

V souvislosti se zaměstnáváním osob se zdravotním postižením se Opatřilová a Zámečníková (2005, s. 62) zmiňuje o právech a povinnostech zaměstnavatelů, která jsou definována v zákoně č. 435/2004 Sb. o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů, a jejich spolupráci s úřadem práce.

Výše uvedený zákon o zaměstnanosti stanoví, že při uplatňování práva na zaměstnání je zakázána jakákoliv diskriminace. Právo na zaměstnání, na jeho zprostředkování, nebo poskytnutí dalších služeb, má každá fyzická osoba, která chce a může pracovat. Toto právo nelze odepřít mimo jiné ani z důvodu zdravotního stavu. Osobám se zdravotním postižením je tak poskytována na trhu práce zvýšená ochrana. Účastníkům právních vztahů je také ukládána povinnost zajišťovat rovné zacházení se všemi fyzickými osobami, které právo na zaměstnání uplatňují a zaručovat jim rovné příležitosti. Zároveň je jim zakázáno nabízet zaměstnání, které má diskriminační charakter, není v souladu s pracovněprávními předpisy nebo odporuje dobrým mravům. Zaměstnavatel podle tohoto zákona nesmí při výběru zaměstnanců vyžadovat informace a osobní údaje, které neslouží k plnění povinností zaměstnavatele a je povinen na požádání prokázat potřebnost těchto údajů. Přijímání opatření na podporu a dosažení rovného zacházení s osobami se zdravotním postižením mají v pra-

vomoci: Úřad práce – generální ředitelství Úřadu práce, Krajské pobočky Úřadu práce (ČR, 2004, § 3 – § 4, § 8, § 10, § 12, § 67).

I když Krajské pobočky Úřadu práce zajišťují zaměstnavatelům, zaměstnávajícím více než 50 % osob se zdravotním postižením, příspěvek na podporu zaměstnávání těchto lidí a existují legislativně stanovené kvóty pro jejich zaměstnávání, nezaručuje to přesto dostatečnou motivaci zaměstnavatelů, aby tyto osoby zaměstnávali. Slowík (2016, s. 39) uvádí, že je pro zaměstnavatele stále jednodušší odvést do státního rozpočtu jakousi finanční pokutu, než aby vytvářeli pracovní příležitosti pro osoby se zdravotním postižením.

Otázku diskriminace v zaměstnání řeší také zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů, který zakazuje přímou, nepřímou diskriminaci, navádění k diskriminaci, sexuální a jiné obtěžování nebo pronásledování a stanoví povinnost zaměstnavatele zajistit rovné zacházení se všemi zaměstnanci, nejen co se týká pracovních podmínek, odborné přípravy, ale i odměňování za práci. Zaměstnancům podle tohoto zákoníku práce náleží za stejnou práci nebo práci stejné hodnoty, stejný plat, mzda nebo odměna (ČR, 2006, § 16, § 110).

Přitom Vítek a Vítková (2010, s. 33) dodává, že za diskriminaci se nepovažuje rozdílné zacházení v případech, *kdy z povahy pracovních činností nebo souvislostí vyplývá, že tento důvod představuje podstatný a rozhodující požadavek pro výkon práce, kterou má zaměstnanec vykonávat, a který je pro výkon této práce nezbytný ; cíl sledovaný takovouto výjimkou musí být oprávněný a požadavek přiměřený.* Za diskriminaci se také nepovažuje *dočasné opatření zaměstnavatele, směřující k tomu, aby při přijímání fyzických osob do pracovního vztahu, při odborné přípravě zaměstnanců a příležitosti dosáhnout funkčního nebo jiného postavení v zaměstnání bylo dosaženo rovnoměrného zastoupení mužů a žen u zaměstnavatele. Postup zaměstnavatele však nesmí směřovat v neprospěch zaměstnance opačného pohlaví, jehož kvality jsou vyšší než kvality fyzické osoby (zaměstnance), vůči které zaměstnavatel uplatňuje dočasné opatření podle věty druhé.*

V případě že se zaměstnanci přesto s diskriminací v zaměstnání setkají, mají možnost se podle Horta (2013, s. 57) obrátit na příslušný kontrolní orgán tj. na inspektorát práce v případě, že se jedná o diskriminaci ze strany zaměstnavatele, nebo na nadřízeného, pokud se jedná o diskriminaci mezi zaměstnanci. Další možností je obrátit se s žalobou na soud, u kterého se lze domoci buď ukončení diskriminačního jednání, odstranění jeho následků nebo finanční náhrady způsobené újmy.

Shrnutí

Práce má pro člověka s postižením v jeho životě velký význam. Pozitivně ovlivňuje psychickou, sociální stránku a působí na postoje intaktní společnosti. Řada lidí s postižením se setkává s omezením účasti na společenském životě. Především mají tito lidé problém s nalezením vhodného zaměstnání, jeho udržení a s diskriminací související se zaměstnáváním a to nejen v České republice. Je však snaha, aby byli tito lidé intaktní společností přijímáni tak, aby byla zvýšena kvalita jejich života. K tomuto účelu jsou přijímána různá opatření i v rámci legislativy, aby se vytvářely přiměřené pracovní příležitosti a byl zajištěn individuální přístup k těmto osobám. Otázka diskriminace týkající se zaměstnání osob s mentálním je řešena v České republice v rámci platné legislativy.

4 MOŽNOSTI ZAMĚSTNÁNÍ OSOB S MENTÁLNÍM POSTIŽENÍM

Zaměstnávání osob s mentálním postižením závisí podle Pipekové, Vítkové a kolektivu (2014, s. 170 – 171) jednak na dlouhodobé, průběžné, systematické podpoře ze strany zaměstnavatele a spolupracovníků, ale i na filozofii a celkové organizační i zaměstnanecké kultuře. Tím, že je těmto lidem umožněno pracovat na otevřeném trhu práce, dochází u nich k vysokému stupni sociální inkluze do běžné společnosti.

V souvislosti s lidmi se zdravotním postižením mluví Slowík (2016, s. 27, s. 39) o integraci, nově také inkluzi do běžné společnosti, jako o nejvyšším stupni jejich socializace. Jde především podle něj o to, aby byli tyto osoby součástí společenské většiny, jak ve společenské, tak pracovní oblasti. Práci vnímá jako přirozenou potřebu pro každého. Podle něj má práce pro člověka se zdravotním postižením ještě podstatnější význam, protože mu pomáhá získat sociální sebevědomí, samostatnost, nezávislost a pocit plnohodnotnosti.

Zaměstnání vidí Pipeková (2006, s. 102, s. 145) také jako charakteristický atribut dospělosti, samostatnosti každého člověka, ať zdravého nebo se zdravotním postižením. Také podle ní má uplatnění na běžném trhu práce pro tyto osoby zásadní význam. Jde zejména o ekonomické zajištění, získání sociálního statutu, o seberealizaci, pocit uspokojení a soběstačnost.

Osoby s mentálním postižením jsou podle Slowíka (2007, s. 119) schopny pracovat buď zcela samostatně, nebo s podporou. Je jen potřeba dát jim příležitost a zajistit podmínky pro zaměstnání.

Osoby se zdravotním postižením, jak uvádí Opatřilová a Zámečníková (2005, s. 54 – 55, s. 106) lze zaměstnávat, pokud je na pracovišti například přizpůsobeno vybavení, nebo je ze strany státu zajištěna podpora například formou přímých nebo nepřímých finančních pobídek a právních opatření, zajišťujících rovné podmínky pro tyto osoby. Důležitou součástí je také spolupráce s neziskovými, soukromými organizacemi a občanskými sdruženími.

Procházková, Sayoud Solárová a kolektiv (2014, s. 103) je také přesvědčena, že mohou osoby se zdravotním postižením pracovat na otevřeném trhu práce, zároveň však připouští, že je pro ně uplatnění velmi obtížné. Zpravidla tyto osoby vykonávají pomocné práce založené na manuálních činnostech např. při úklidu, v prádelnách, práci na zahradě, v kuchyni při přípravě pokrmů nebo zpracování potravin a práce je velmi často na zkrácený úvazek.

Podle Bendové, Dlouhé, Kaliby a Kalibové (2015, s. 48) je pro tyto osoby kromě běžného zaměstnání vhodné také chráněné pracovní prostředí, podporované nebo přechodné zaměstnání, případně možnost docházení například do sociálně terapeutických dílen, denních stacionářů a denních center.

4.1 Podporované zaměstnání

Podporované zaměstnávání je vymezeno zákonem č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti ve znění pozdějších předpisů a spadá podle tohoto zákona pod pracovní rehabilitaci. Je to cílená činnost, trvající nejdéle 24 měsíců, která směřuje k zapracování osob se zdravotním postižením na vhodné pracovní místo. Zabezpečují ji Krajské pobočky Úřadu práce, podle místní příslušnosti k bydlišti osoby se zdravotním postižením, ve spolupráci s pracovními rehabilitačními středisky. Je to souvislá činnost, která vychází z vytvořeného individuálního plánu osoby se zdravotním postižením a zahrnuje poradenskou činnost, zaměřenou na přípravu, volbu, zprostředkování nebo udržení zaměstnání. Příprava na zaměstnání je pak teoretická i praktická, zahrnující také rekvalifikační kurzy. Provádí se buď přímo na pracovištích jejího zaměstnavatele, nebo na jiných pracovních místech, případně ve vzdělávacích státních, nestátních zařízeních. Příprava k práci může být prováděna také s podporou asistenta (ČR, 2004, § 69, § 71 – § 72, §74).

Podporované zaměstnání je podle Bendové, Dlouhé, Kaliby a Kalibové (2015, s. 55) služba, určená osobám, které mají natolik omezené schopnosti, že získání a zachování zaměstnání vyžaduje dlouhodobou individuální podporu, poskytovanou před i po nástupu do zaměstnání. Tato podpora je uskutečňována v běžném pracovním prostředí.

Cílem podporovaného zaměstnávání je integrace lidí se zdravotním postižením do běžného života a dosažení co nejvyšší možné míry jejich samostatnosti v zaměstnání. Pro Vítka a Vítkovou (2010, s. 35) jsou to zvláště o osoby, které mají minimální šanci uplatnit se na otevřeném trhu práce. K dosažení tohoto cíle je potřeba využití kombinací různých metod a forem podpory, zajištění neměnného programu, stejné a opakující se pracovní činnosti včetně spolupráce s pracovním konzultantem nebo pracovním asistentem. Pokud se tohoto cíle podaří dosáhnout, může se jednak zvýšit prestiž dané firmy v očích veřejnosti, může dojít k jejímu zviditelnění v kladném slova smyslu, ale firma také může získat spolehlivého, loajálního a vděčného pracovníka, který nemá přemrštěné finanční požadav-

ky, váží si práce, byť by byla například jen nekvalifikovaná, pomocná a na zkrácený úvazek.

Za klíčové znaky podporovaného zaměstnání považuje Pipeková, Vítková a kolektiv (2014, s. 171) především aktivní přístup uživatele programu, kdy osoba není v tomto případě pouze pasivním příjemcem služeb, ale samostatně se rozhoduje o vlastní pracovní kariéře a časové dynamice podpory. Dalším znakem je umístění osob na pracoviště a trénink pracovních dovedností přímo na pracovišti, v reálných podmínkách. Uživatel se tak vzdělává a přizpůsobuje tomu, co se od něj na pracovišti vyžaduje.

Při podporovaném zaměstnání je, podle Opatřilové a Zámečnickové (2005, s. 124 – 126), důraz kladen na to, aby se v modelovém prostředí učil člověk pracovním dovednostem. Smyslem je vyrovnat příležitosti pro pracovní uplatnění osob se zdravotním postižením. Hlavním cílem je získání a zachování vhodného zaměstnání na otevřeném trhu práce, zvýšení míry samostatnosti a začlenění osob do běžného prostředí. Podpora je poskytována konkrétní osobě na konkrétním pracovišti, je kontinuální, sleduje získání, zachování zaměstnání. Služba je časově omezená a přizpůsobená individuálním potřebám osoby se zdravotním postižením. Lze ji využít opakovaně a zahrnuje pracovní asistenci, poradenství, individuální konzultace, zastupování, doprovázení.

V ČR se poskytování souboru takovýchto služeb věnují zejména nestátní neziskové organizace. Jejich význam vidí Pipeková (2006, s. 105) zejména v podpoře integrace člověka se zdravotním postižením do společnosti, do běžného pracovního procesu na nechráněném trhu práce a v podpoře jeho úsilí, najít si i udržet práci, za rovných platových podmínek.

O podporovaném zaměstnávání se Procházková, Sayoud Solárová a kolektiv (2014, s. 75) také zmiňuje jako o komplexu služeb, jejichž činnost směřuje k průběžně poskytované individuální, osobní podpoře lidem se zdravotním postižením před nástupem, po nástupu do práce, při zapracování v novém zaměstnání nebo jeho udržení. V České republice se podporovanému zaměstnávání věnuje od roku 1995 například agentura podporovaného zaměstnávání „Rytmus.“

Tato výše zmíněná, nestátní organizace nabízí například v Brně od roku 2019 nejen podporované zaměstnávání ale i tranzitní program, jehož součástí je, kromě vyrovnávání příležitostí pro pracovní uplatnění osob se zdravotním postižením, také podpora zaměstnavatelů a firem. Kromě toho se věnuje zvláště u mladých lidí podpoře vlastní odpovědnosti, aktivního přístupu a rozhodování, zajištění individuálních praxí na běžném trhu práce s možností

rozvoje pracovních zkušeností a sociálních dovedností, podpoře v cestování, hospodaření s penězi a posilování mezilidských vztahů (Rytmus, ©2019).

4.2 Chráněné dílny

Od poloviny 80. let se v Evropských zemích rozvíjejí malé podniky, tzv. sociální podniky. Jsou to chráněná pracoviště, jejichž forma uplatnění respektuje individuální potenciál osob se zdravotním postižením (Opatřilová a Zámečnicková, 2005, s. 120).

V sousedním Rakousku jsou to takzvané Integrativní podniky (Integrative Betriebe), které slouží k profesionální integraci osob se zdravotním postižením a lidí, kteří se nemohou díky závažnosti svého postižení vrátit na běžný trh práce. Tyto podniky jsou strukturovány do určitých modulů: modul zaměstnání, modul odborné přípravy a modulové služby. Modul zaměstnání znamená, že se podniky chovají jako běžné společnosti, které se musí prosazovat v rámci konkurence, ale stát jim za nevýhody způsobené zaměstnáváním osob se zdravotním postižením poskytuje určitou kompenzaci. V modulu odborné přípravy je kladen důraz na kvalitní odborné vzdělání a školení s formální kvalifikací. Modulové služby souvisí s profesní integrací osob se zdravotním postižením a jsou speciálními službami, nabízenými dalším společnostem a institucím (Bundesministerium Arbeit, Soziales, Gesundheit und Konsumentenschutz, ©2019c).

Humečková (2011, s. 14) poznamenává, že takovýchto závodů je v Rakousku ale jen několik. Jsou to podniky, které plní mnoho funkcí, zajišťují komplexní péči, jsou vysoce profesionálně vybavené, určené především pro osoby se středně těžkým zdravotním postižením. Finančně jsou podporovány z prostředků vyrovnávacího fondu, kam přispívají ti zaměstnavatelé, kteří nezaměstnávají zákonem předepsaný počet osob se zdravotním postižením. Pro získání potřebné finanční podpory však musí splňovat přísné podmínky, mezi něž patří povinnost zajistit pracovní výcvik, zdravotní, léčebně pedagogickou, psychologickou a sociální péči pomocí jiných doprovodných služeb. Vzhledem k tomu, že má Rakousko přísné podmínky pro uznávání osob za zdravotně postižené, mohou v těchto podnicích pracovat pouze ti lidé, kteří z důvodu míry a druhu zdravotního postižení ještě nemohou, nebo již nemohou pracovat na otevřeném trhu práce, ale mají zachovaný určitý pracovní potenciál. Tyto osoby musí být relativně nezávislé na péči, musí být schopné kooperace, komunikace, rehabilitace a jejich výkonnost po pracovním zácviku, vyzkoušení práce by měla být zhruba 50% produktivity běžné pracovní síly ve stejném zaměstnání. Cílem

Integrativních podniků je v tomto případě umožnit rozvinutí, zvýšení nebo znovu nabytí schopností pracovat. Přijímání do takovýchto podniků proto také neprobíhá klasickou cestou. O přijetí rozhoduje vedení a poradní sbor závodu, který se skládá ze *zástupce služeb trhu práce (Arbeitsmarktservice)*, *spolkového úřadu pro sociální věci a věci zdravotně postižených (Bundesamt für Soziales und Behindertenwesen)* a *zástupce země (Land)*.

Chráněnou dílnu u nás, jak uvádí Pipeková (2006, s. 103 – 104), definuje zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů, jako pracoviště zaměstnavatele, které je přizpůsobeno pro zaměstnávání osob se zdravotním postižením a je vymezeno na základě dohody s Úřadem práce. V chráněné dílně lze získat stabilní zaměstnání. Podle schopností a možností je osobám hledáno vhodné místo. Snahou je rozvinout u nich schopnost samostatně jednat, mít zodpovědnost při práci a schopnost spolupracovat s ostatními. Režim dílny je upraven podle jejich individuálních potřeb a zdravotního stavu. Chráněné dílny slouží k tréninku pracovního režimu, pracovních dovedností a práce v kolektivu. Jejich smyslem je příprava na práci na běžném trhu práce.

Tyto chráněné dílny spadají v legislativě pod chráněná pracovní místa, určená pro osoby, které mají problém najít zaměstnání na volném trhu práce. Tato místa musí být obsazena minimálně po dobu 3 let. Za zaměstnavatele je pak považován ten, který zaměstnává na svém chráněném pracovišti více než 50% osob se zdravotním postižením. Na zřízení pracovního místa je poskytován takovému zaměstnavateli příspěvek od Úřadu práce. Procházková, Sayoud Solárová a kolektiv (2014, s. 70 – 71) dodává, že tento chráněný trh práce, včetně chráněných dílen, poskytuje osobám se zdravotním postižením kromě možnosti pracovního uplatnění a výdělků také seberealizaci, včetně navázání sociálních kontaktů, bližších osobních vztahů a přátelství. Na těchto pracovištích jsou zohledňovány individuální schopnosti a možnosti každého zaměstnance, je jim přizpůsobena i pracovní doba, organizace práce, i doba odpočinku, protože řada z nich není schopna pracovat na plný úvazek. Také je kladen důraz na pevnou strukturu času a prostředí. Práce zahrnuje zejména práci s keramikou, papírem, dřevem, textilem, úklidové, zahradnické práce, nebo jsou zaměřeny na manipulační práce, jako jsou montáže a třídění různých materiálů.

4.3 Sociálně terapeutické dílny

Podle (§ 67), Zákona č. 108/2006 Sb., o sociálních službách, ve znění pozdějších předpisů, jsou sociálně terapeutické dílny považovány za služby ambulantní, poskytované osobám

se zdravotním postižením, mající sníženou soběstačnost, jenž nejsou schopny pracovat na otevřeném ani chráněném trhu práce. Služba podporuje dlouhodobě a pravidelně osoby při rozvoji pracovních návyků a pracovních dovedností, které pak usnadní nalezení a udržení pracovního místa (ČR, 2016, s. 129).

Základními činnostmi, podle související vyhlášky č. 505/2006 Sb., kterou se provádějí některá ustanovení zákona o sociálních službách, ve znění pozdějších předpisů, jsou: pomoc při zvládnutí osobní hygieny, poskytnutí nebo pomoc se zajištěním stravy, podporování soběstačnosti, dovedností pro zvládnutí péče o vlastní osobu, pomoc při zprostředkování kontaktu s přirozeným sociálním prostředím, upevňování a nácvik psychických, motorických, sociálních a pracovních návyků, dovedností a schopností a jiných činností, které by měly vést k sociálnímu začlenění (ČR, 2016, s. 176).

Podle Procházkové, Sayoud Solárové a kolektivu (2014, s. 71) jde hlavně o oblast sociálních služeb, spadající do sociální prevence, jejichž hlavním cílem není zajištění výdělečné činnosti lidem se zdravotním postižením, ale především zabránění sociálního vyloučení osob, které tuto službu využívají.

Potměšilová a kolektiv (2013, s. 90) vidí smysl terapeutických dílen v soustavnosti a dlouhodobé podpoře osob s mentálním postižením v jejich dovednostech a hlavně pracovních návycích.

4.4 Tréninkové kavárny

Tréninkové kavárny působí jako sociálně terapeutické dílny. Poskytují zpravidla službu sociální rehabilitace. Pomáhají získat a rozvíjet zejména pracovní, sociální kompetence, schopnosti a dovednosti. Původně byl jejich tréninkový program určen pouze pro osoby s duševním onemocněním, nyní se ale zaměřuje i na osoby s mentálním postižením. Jsou to pracoviště, které fungují jako běžné kavárny pro veřejnost. Podle Procházkové, Sayoud Solárové a kolektivu (2014, s. 79 – 80, 104) zde dochází pomocí pracovních činností, s určitou mírou podpory, k rozvoji sociálních, pracovních dovedností, rozvoji komunikace, pozornosti, myšlení, trénování více činností najednou, podpoře dodržování běžného denního režimu, učení práce s penězi a hospodaření s nimi. Díky práci v těchto kavárnách získávají osoby se zdravotním postižením pocit užitečnosti a smysluplnosti. Navazují zde běžné sociální vztahy a osvojují si potřebné kompetence.

Tato tréninková pracoviště, jsou zakládána nebo provozována zpravidla neziskovými organizacemi. Jejich vznik je v České republice spojován s neziskovou organizací Green Doors a s její 1. tréninkovou kavárnou „Café Na půl cesty“, jejímž posláním *je poskytovat podporu lidem s duševním onemocněním při získávání pracovních a sociálních dovedností potřebných pro zaměstnání na otevřeném trhu práce nebo v chráněných podmínkách prostřednictvím intenzivního pracovního tréninku*. Cílem služby je pak *poskytnout prostor pro rozvíjení pracovních a sociálních návyků - pomoci klientovi v organizování času, denního režimu a dodržování pracovní doby - poskytnout prostor pro navyšování pracovní zátěže – podporovat klienta v navyšování odpovědnosti, aktivity a samostatnosti v pracovních činnostech – poskytnout prostor pro trénink komunikace se zákazníky, kolegy a nadřízenými – pomoci klientovi učit se zacházet s projevy nemoci*. Je určena pro osoby, které mají problém s naplněním potřeb v sociální, pracovní a volnočasové oblasti (Green Doors, ©2019).

4.5 Osobní asistence

Osobní asistence může být další formou podpůrného opatření, které umožňuje lidem se zdravotním postižením se zajištěním pomoci přímo na pracovišti. Je to další druh sociální služby poskytované lidem, jejichž situace vyžaduje pomoc jiné osoby. Tato služba spadá do oblasti sociální péče a je poskytovaná terénní formou. Podle (§ 39) Zákona č. 108/2006 Sb., o sociálních službách, ve znění pozdějších předpisů, je bez časového omezení, probíhá v přirozeném sociálním prostředí a při činnostech, které konkrétní člověk potřebuje (ČR, 2016, s. 123).

Základní činnosti osobní asistence definuje opět související vyhláška č. 505/2006 Sb., kterou se provádějí některá ustanovení zákona o sociálních službách, ve znění pozdějších předpisů (§ 5). Jedná se o: **pomoc při zvládnání běžných úkonů péče o vlastní osobu** týkající se pomoci při podávání stravy, oblékání svlékání, orientace a pohybu v prostoru, **pomoc při osobní hygieně, pomoc při zajištění stravy, pomoc při zajištění chodu domácnosti**, zahrnující běžný úklid, údržbu domácnosti a osobních věcí, nákupy, **výchovné, vzdělávací a aktivizační činnosti**, spočívající zejména v upevňování psychických, motorických sociálních schopností a dovedností, upevňování, obnovování kontaktu s přirozeným sociálním prostředím, **zprostředkování kontaktu se společenským prostředím** zahrnujícím zajištění doprovodů do institucí poskytujících veřejné služby, do zaměstnání, škol, na zájmové a společenské akce, k lékaři apod., **pomoc při uplatňování práv, oprávně-**

něných zájmů a při obstarávání osobních záležitostí, týkající se převážně podpory v komunikaci (ČR, 2016, s. 165).

U lidí s mentálním postižením není předpoklad, že by si sami dokázali určit, v jakých oblastech svého života by potřebovali podporu nebo, že by dokázali adekvátně vyjádřit své zájmy a potřeby. Z tohoto důvodu, podle Švarcové (2006, s. 173), specifická role osobní asistence spočívá nejen v dostatečné míře zodpovědnosti asistenta, ale také v jeho schopnosti pomoci kompenzovat závažné nedostatky psychiky a tělesné stránky osoby s postižením.

Hlavním cílem a smyslem osobní asistence je, podle Bendové, Dlouhé, Kaliby a Kalibové (2015, s. 104), pomoc osobám se zdravotním postižením překonat bariéry při integraci v přirozeném prostředí a zachovat jejich integritu. Vztah mezi klientem a osobním asistentem je v tomto případě založen na vzájemné úctě, rovnocennosti, rovnoprávnosti a partnerství. Způsob, rozsah a typ podpory ze strany osobního asistenta, záleží na individuálních a skutečných potřebách osob, kterým je tato služba poskytována. Může se jednat o **nárazovou celodenní asistenci**, zajišťovanou například o víkendech, při kurzech nebo pomoci v nouzi, **pravidelnou asistenci**, využívanou při doprovodech na společenské, kulturní akce, pomoci v osobní hygieně, pracovních činnostech, péči o domácnost a **nepřetržitou celodenní asistenci**, která zahrnuje stálou 24 hodinovou pomoc při všech činnostech.

4.6 Zprostředkování zaměstnání agenturami práce

Agentury práce zprostředkovávají lidem zaměstnání. Způsob této podpory zaměstnanosti je legislativně ukotven v Zákoně č. 434/ 2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů. Podle § 14 tohoto zákona je zprostředkování zaměstnání vymezeno jako: vyhledávání zaměstnání pro fyzické osoby, ucházející se o práci a vyhledávání zaměstnanců pro zaměstnavatele, hledajícího nové zaměstnance. Takovéto zprostředkování, včetně poradenské a informační činnosti, může provádět fyzická nebo právnická osoba, která má na tuto formu činnosti povolení, včetně Krajských poboček Úřadu práce. Agentury práce s Úřadem práce, při zprostředkovatelské činnosti, spolupracují na základě dohody. Součástí práce agentur je podle § 15, i poradenská a informační činnost, která se zaměřuje na přípravu a volbu budoucího povolání, rekvalifikaci, posuzování schopností, dovedností, osobnostních předpokladů pro zvolené zaměstnání, doporučení zaměstnání, na poskytování informací o volných pracovních místech a možnostech zaměstnání. Zprostředkovat za-

městnání mohou agentury práce, podle § 58, za úhradu nebo bezplatně a to podle § 66 na základě uzavření pracovního poměru nebo dohody o pracovní činnosti mezi fyzickou osobou a agenturou práce, za účelem výkonu práce u uživatele. Podle § 64 vláda však může stanovit, které druhy prací nemůže agentura práce zprostředkovávat (ČR, 2004, § 14 – § 15, § 58, § 64, § 66).

Shrnutí

Práce je vnímána jako přirozená potřeba pro každého. V souvislosti se zaměstnáváním osob se zdravotním postižením se mluví zejména o jejich integraci nebo inkluzi do běžné společnosti, jako o nejvyšším stupni jejich socializace. Jde především o to, aby byli tyto osoby součástí běžné intaktní společnosti. Úspěšné zaměstnávání osob s mentálním postižením závisí nejen na dlouhodobé, průběžné, systematické podpoře a spolupráci zaměstnavatelů, státu, neziskových, soukromých organizací a občanských sdružení, ale i na samotných lidech s mentálním postižením. V České republice je možné využít k zaměstnávání osob s mentálním postižením, a na jeho podporu, zejména podporované zaměstnání, chráněné dílny, sociálně terapeutické dílny, tréninkové kavárny, osobní asistenci a zprostředkované zaměstnání agenturami práce. V sousedním Rakousku je možné zaměstnat osoby se zdravotním postižením v takzvaných Integrativních podnicích (Integrative Betriebe), které slouží k profesionální integraci osob se zdravotním postižením a lidí, kteří se nemožou díky závažnosti svého postižení vrátit na běžný trh práce.

PRAKTICKÁ ČÁST

5 STRATEGIE METODOLOGICKÉ ČÁSTI

V této části je věnována pozornost výzkumnému procesu, na základě něhož bude možné zodpovědět hlavní výzkumnou otázku: **Jak vnímají osoby s mentálním postižením svou zkušenost s přípravou na zaměstnání pomocí aktivizačních činností?**

Strategie má pět podkapitol, které se týkají stanovení a popisu za **1. Výzkumného problému**, za **2. Cíle výzkumu** a určení **hlavní výzkumné otázky**, za **3. popisu Interpretativní fenomenologické analýzy jako metody v kvalitativním výzkumu**, za **4. výběru Výzkumného vzorku**, jeho kritérií a za **5. Harmonogramu výzkumu**.

5.1 Výzkumný problém

V současné době je v rámci deinstitucionalizace a humanizace snaha společnosti o integraci osob s mentálním postižením, žijících ve velkokapacitních pobytových zařízeních, jako jsou Domovy pro osoby se zdravotním postižením, zpět do intaktní společnosti. Tento proces má však svá úskalí. Osoby s mentálním postižením pobývající dlouhodobě v těchto zařízeních totiž již nemají dostatečné schopnosti, ani sociální a pracovní dovednosti, aby se mohly bez přípravy plnohodnotně do běžného i pracovního života znovu začlenit. Aby k tomu mohlo dojít, potřebují tito lidé v prvopočátku zvýšenou míru podpory ze strany týmu pracovníků, nejen v pobytových zařízeních, ale i přímo na případném budoucím pracovišti. Pro přípravu na pracovní začlenění jsou využitelné zejména specifické aktivizační činnosti, realizované v tzv. pracovním zácviku. Tento způsob podpory, její forma a doba trvání je závislá, jak na míře mentálního postižení, přístupu pracovníků, ochotě osob s mentálním postižením na svém rozvoji spolupracovat, tak i na „**zkušenosti osob s mentálním postižením s přípravou na zaměstnání.**“

Výzkumný problém tedy zní: Jaká je zkušenost osob s mentálním postižením s přípravou na zaměstnání?

5.2 Cíl výzkumu a výzkumná otázka

Cílem výzkumu je, na základě výše zmíněného výzkumného problému, odpovědět na **hlavní výzkumnou otázku: Jak vnímají osoby s mentálním postižením svou zkušenost s přípravou na zaměstnání pomocí aktivizačních činností?**

Výzkumná otázka je zaměřena na to, jak vnímají osoby s mentálním postižením, žijící dlouhodobě v Domově pro osoby se zdravotním postižením, svou zkušenost s přípravou na zaměstnání pomocí aktivizačních činností, realizovaných v rámci pracovního zácviku, a jaký má pro ně tato příprava smysl. Výsledky výzkumu sice nelze zobecnit na celou populaci, ale mohou být spolu s dalším doporučením přínosem pro vytvoření metodik a postupů pro úspěšné zaměstnávání osob s mentálním postižením, žijících v konkrétním Domově pro osoby se zdravotním postižením. Mohou pomoci také dalším pobytovým sociálním službám nebo zaměstnavatelům, v rámci předávání příkladů dobré praxe, ve vytváření podmínek pro úspěšné zaměstnávání těchto osob a dále mohou pomoci samotným osobám s mentálním postižením v jejich sociálním začleňování, seberealizaci, zvyšování a udržení kvality života.

5.3 Interpretativní fenomenologická analýza jako metoda v kvalitativním výzkumu

Vzhledem k tomu, že je pro zodpovězení hlavní výzkumné otázky podstatné zjištění pocitů a vnímání vlastní zkušenosti osob s mentálním postižením, byl pro tento účel zvolen **kvalitativní výzkum** a metoda **Interpretativní fenomenologická analýza** (dále jen IPA), umožňující do hloubky proniknout do problematiky zaměstnávání osob s mentálním postižením a vnímání jejich zkušenosti se samotnou přípravou k pracovnímu uplatnění.

Tato metoda, jak uvádí Řiháček, Čermák, Hytych a kolektiv (2013, s. 9 – 12), vede k porozumění vlastní jedinečné zkušenosti i k tomu, jaký význam přisuzuje této zkušenosti určitý člověk, v určitých situacích a podmínkách. Jde tedy o zkoumání toho, jakým způsobem člověk svět zažívá z jeho vlastní perspektivy. Aby mohl výzkumník porozumět žité zkušenosti jiného člověka, je pro něj důležitá jeho vlastní zkušenost, přesvědčení, postoje a jeho pohled na svět, včetně interakce mezi ním a participantem. Zkušenost je tedy v rámci IPA výsledkem společného sdílení. Závěry vzešlé z analýzy jsou v IPA subjektivní a dočasné. Subjektivita umožňuje vstup do výzkumníkovi zkušenosti i participanta, čímž se stává nástrojem validizace. IPA má tři pilíře: hermeneutický kruh, dvojitou hermeneutiku a idiografický přístup. **Hermeneutický kruh** znamená, že části celku lze porozumět z celkové souvislosti a celkovou souvislost lze pochopit pochopením částí celku. **Dvojí hermeneutika** je pochopením výzkumníkovi zkušenosti a zároveň pochopení toho, jak respondent přisuzuje smysl své zkušenosti. **Idiografický přístup** je zaměřen na kon-

krétního jedince, zkoumání nejprve jednoho případu, pak pokračování ve zkoumání druhého případu.

V případě tohoto výzkumu je důležitá výzkumníková přímá, dlouhodobá účast při realizaci veškerých aktivizačních činností v pracovního zácviu a jeho vedení. Zkušenost a osobní vztah k dané problematice jsou využitelné k lepšímu porozumění a interpretaci žité zkušenosti respondentů.

5.4 Výzkumný vzorek

Pro kvalitativní výzkum byly **záměrným výběrem** zvoleni **čtyři uživatelé**, dlouhodobě žijící ve vybraném Domově pro osoby se zdravotním postižením, **dva muži a dvě ženy**, kteří se v rámci pracovního zácviu, s využitím specifických aktivizačních činností, účastnili přípravy na zaměstnání.

Dalšími kritérii výběru byly:

- Osoby mají lehké mentální postižení,
- Jsou v Domově pro osoby se zdravotním postižením více jak 5 let,
- Úspěšně absolvovaly pracovní zácvik v délce nejméně 3 měsíců,
- V současné době pracují na otevřeném trhu práce,
- Mají schopnost slovního vyjadřování,
- Jsou ochotny účastnit se rozhovoru,
- Osoby daly souhlas s nahráváním rozhovoru.

Rozdílná pohlaví byla vybrána z důvodu připuštění skutečnosti že, přípravu na zaměstnání mohou jinak vnímat muži, jinak ženy a v procesu výzkumu by se mohly objevit podstatné informace pro doplnění celkového obrazu o zkoumané problematice.

Pětiletá hranice pobytu v Domově pro osoby se zdravotním postižením byla zvolena z důvodu, že osoby při delším pobytu v těchto zařízeních ztrácí sociální dovednosti a schopnosti, potřebné pro fungování v běžné společnosti.

Splnění tříměsíční doby pro absolvování pracovního zácviu bylo důležité, protože za tuto dobu měly možnost uživatelé načerpat zkušenosti, potřebné pro výzkum.

Tabulka č. 1 – Účastníci výzkumu, uvádí základní údaje o účastnících výzkumu – uživatelích Domova pro osoby se zdravotním postižením. Kvůli ochraně osobních údajů, a pro účely analýzy dat z otevřeného kódování, jsou použita smyšlená jména respondentů.

Tabulka č. 1 Účastníci výzkumu

Jméno	Doba pobytu v DOZP	Doba pracovního zácviku
Paní Zina	26 let	2 roky
Paní Ivona	34 let	1 rok
Pan Pavel	6 let	1rok
Pan Josef	8 let	1rok

Vlastní zdroj (2020)

5.5 Harmonogram výzkumu

V tabulce č. 2 Harmonogram výzkumu, jsou uvedena období a oblasti, kterým se výzkumník v průběhu zpracovávání diplomové práce věnoval.

Tabulka č. 2 Harmonogram výzkumu

Studium odborné literatury	Listopad 2019 – únor 2020
Předvýzkum	Leden 2020
Tvorba a zpracování dat	Únor 2020
Analýza a interpretace dat	Únor 2020 – březen 2020
Závěr a konečná úprava diplomové práce	Březen 2020 – duben 2020

Vlastní zdroj (2020)

Studium odborné literatury probíhalo téměř v celém období zpracovávání diplomové práce. Informace byly čerpány z tištěných knižních publikací, odborných časopisů, zákonů v tištěné i elektronické podobě a dalších elektronických zdrojů, uvedených v seznamu literatury.

Předvýzkum byl proveden v průběhu měsíce ledna 2020. Vytvořené otázky do rozhovoru byly použity v „testovacím“ rozhovoru s jedním vybraným respondentem. Po zjištění nedostatků, byly následně ještě upraveny a některé vynechány.

Tvorba a zpracování dat proběhla v únoru 2020. Postupně byly provedeny nahrávky rozhovorů s vybranými respondenty, poté jednotlivě doslovně přepsány a pomocí otevřeného kódování zpracovány a zaznamenány do tabulky č. 5.

Analýza a interpretace výsledků výzkumu byla provedena během února až března 2020. Interpretace vytvořených kategorií z tabulky č. 5 byla zaznamenána v souvislém textu.

Závěr a konečná úprava diplomové práce představovala vytvoření doporučení pro praxi, dokončení závěru práce a kontrolu celé práce po stylistické a gramatické stránce.

6 METODA TVORBY A ZPRACOVÁNÍ DAT

V této části diplomové práce, která má čtyři podkapitoly, je v **1.** podkapitole popsán **Polostrukturovaný rozhovor**, jeho průběh, v **2.** podkapitole se pozornost zaměřuje na **Etické otázky výzkumu**, **3.** podkapitola **Doslovná transkripce rozhovorů** uvádí v tabulce počet normostran doslova přepsaných rozhovorů u jednotlivých respondentů, **4.** podkapitola **Otevřené kódování** popisuje způsob zpracování a záznamu získaných dat.

6.1 Polostrukturovaný rozhovor

Pro tvorbu dat byla použita část tzv. **fenomenologického polostrukturovaného rozhovoru** s předem připraveným okruhem otázek pro uživatele, který probíhal v konkrétním Domově pro osoby se zdravotním postižením. Tento typ rozhovoru považuje Hendl (2005, s. 180 – 181) za rozhovor, který je zaměřen na vysvětlení významu svého jednání v konkrétních sociálních situacích. Tento rozhovor rozděluje na tři na sebe navazující části, mezi kterými by měl být interval tři až sedm dnů.

Pomocí předvýzkumu byly předem formulovány okruhy otázek, na které byl předpoklad, že respondenti dokážou odpovědět. Přesto je bylo potřeba v průběhu výzkumu zjednodušit, upravit, některé dokonce vynechat. Během pořizování rozhovorů bylo nutné je ještě dále přizpůsobit a několikrát, v jiných podobách, opakovat. Rozhovory tak působily spíše jako povídání si s uživateli o jejich zážitcích, zkušenostech a pocitech, které měli během pracovního zácvičku.

Celkem byly v průběhu 14 dnů provedeny opakovaně čtyři polostrukturované rozhovory se dvěma ženami a dvěma muži. Okruh otázek je uveden v příloze diplomové práce. Termíny, včetně rozsahu rozhovorů, jsou uvedeny v **tabulce č. 3**. V průběhu rozhovorů však byly otázky přizpůsobovány konkrétním, individuálním potřebám dotazovaných, tak aby jim tyto rozuměli a v rozhovoru působily přirozeně. Tím, že výzkumník dal větší prostor pro volnější odpovědi na tyto otázky, bylo důležité dohlédnout, aby odpovědi dotazovaných souvisely s tématem a příliš se neodchylovaly od výzkumného záměru.

Vzhledem k tomu, že opakované vyjadřování k jakýmkoliv tématům je pro osoby s mentálním postižením obtížné, a vyčerpávající, bylo místo tří částí fenomenologického rozhovoru nakonec využito pouze dvou a to s odstupem tří dnů. Doba rozhovorů se lišila podle toho, jak dlouho byly dotazované osoby schopny se na rozhovor soustředit. Také z původně naplánované struktury otázek byly, z důvodu problémů s jejich pochopením, vybrány

pouze některé a ty byly ještě přizpůsobeny tak, aby byly pochopitelné pro každého uživatele zvláště a působily v rozhovoru přirozeně. Zároveň v průběhu obou částí rozhovoru se otázky víceméně opakovaly, ale v různých podobách.

Tabulka č. 3 Rozsah a termíny rozhovorů

Jméno	Datum 1. rozhovoru	Délka 1. rozhovoru (v minutách)	Datum 2. rozhovoru	Délka 2. rozhovoru (v minutách)
Paní Zina	17. 2. 2020	29	20. 2. 2020	13
Paní Ivona	17. 2. 2020	9	20. 2. 2020	5
Pan Pavel	10. 2. 2020	9	13. 2. 2020	5
Pan Josef	10. 2. 2020	10	13. 2. 2020	3

Vlastní zdroj (2020)

Z tabulky je patrné, že nejdelší rozhovor byl veden s paní Zinou, která dokázala o svých zkušenostech s aktivizačními činnostmi, v rámci pracovního zácviku, nejvíce souvisle hovořit a míra jejího soustředění na rozhovor, včetně minimální trémy, dovolila výzkumníkovi získat nejvíce podstatných dat. I přes to, že se pak u ostatních respondentů většina dat opakovala, a výzkumník se musel častěji při rozhovorech s nimi doptávat, podařilo se v rámci rozhovorů získat některé nové doplňující informace. V průběhu pořizování rozhovorů také bylo zjištěno, že ženy na rozdíl od mužů dokážou o svých pocitech a vnímání své zkušenosti snadněji hovořit.

6.2 Etické otázky výzkumu

Uživatelé vybraného Domova pro osoby se zdravotním postižením byli předem osloveni a požádáni o spolupráci. Bylo jim vysvětleno, za jakým účelem s nimi výzkumník rozhovory povede, na jaké téma a co je jejich účelem. Vzhledem k tomu, že byly rozhovory nahrávány na mobilní telefon, byl předem zajištěn jejich písemný souhlas. Respondenti si pro uskutečnění rozhovorů vybrali, vhodné klidné a příjemné místo, aby bylo zajištěno dostatečné soukromí. Výzkumníkem byli ubezpečeni, že nahrané rozhovory slouží pouze k účelům zpracování diplomové práce.

6.3 Doslovná transkripce rozhovorů

Všechny rozhovory byly postupně doslovně přepsány v PC, v textovém formátu Microsoft Office Word, aby bylo možné je vytisknout a dále s nimi pracovat.

Do **tabulky č. 4** byly zaznamenány údaje o počtu normostran, vzniklých přepisem u jednotlivých respondentů, při zachování řádkování 1, 5.

Tabulka č. 4 Počet normostran přepisu

Jméno	Celkový počet normostran přepsaného textu z obou částí rozhovorů
Paní Zina	8 normostran
Paní Ivona	3 normostrany
Pan Pavel	3 normostrany
Pan Josef	3 normostrany

Vlastní zdroj (2020)

Výzkumník si je vědom toho, že doslovnou transkripcí vznikl u třech respondentů malý počet normostran. Vybraní respondenti se byli totiž schopni soustředit pouze maximálně deset minut, a zvláště muži nebyli o svých pocitech ochotni moc mluvit. I když byl proveden předvýzkum a otázky v rozhovorech byly přizpůsobovány také v jejich průběhu, respondenti neustále odbíhali od tématu, špatně chápali význam otázek, byli nervózní. Bylo potřeba se jich neustále doptávat. Nejvíce normostran tedy vniklo doslovnou transkripcí rozhovoru pouze s paní Zinou.

6.4 Otevřené kódování

Pro zpracování dat byla využita jedna část z metody Zakotvené teorie – „Otevřené kódování.“ Strauss a Corbinová (1999, s. 43) jej popisuje jako část analýzy dat. Během něj dochází k rozebrání údajů na samotné části, seskupení vzájemně podobných a jejich následné sloučení do určitých, pojmenovaných kategorií.

Vytištěný text rozhovoru každého uživatele zvláště, byl po opakovaném čtení rozdělen na jednotlivé kódy, zaznamenávané postupně v levé části **Tabulky č. 5. Záznam kategorií**. Kódy byly seskupeny do nadřazených kategorií, uvedených na pravé straně této tabulky. Posloupnost nadřazených kategorií byla v tabulce při interpretaci ještě přeskupena, aby dávala smysl.

Názvy kódů byly tvořeny na základě částí vět, které se v textu buď přesně opakovaly, nebo se k názvům kódů svým významem interpretačně jevíce blížili. Výzkumník při postupném čtení textu podtrhával to, co považoval za významné a poté ke každému podtrženému textu přiřadil vhodný kód. Po opakovaném čtení textu a při provádění zápisu do výše zmíněné tabulky, byly názvy kódů ještě podle potřeby upravovány. Následně byly vytvořeny nadřazené kategorie těchto kódů, korespondující s tématy vystihujícími vnímané zkušenosti jednotlivých respondentů. Pro přehlednost byly v téže tabulce zaznamenány u jed-

notlivých respondentů zkratky např. 5.25, označující číslo strany a číslo řádku, kde se přiřazené kódy v doslovné transkripci jejich rozhovorů nacházely. Některé kódy a kategorie byly obsaženy ve všech rozhovorech respondentů, některé nebyly u někoho naplněny. Označují to v tabulce prázdná pole.

Následující **tabulka č. 5 Záznam kategorií** je z důvodu větší přehlednosti ponechána ve velikosti písma 8, aby místo 6 stránek zabírala pouze 2 strany diplomové práce.

Tabulka č. 5 Záznam kategorií

Jednotlivé kódy	Paní Zina	Paní Ivona	Pan Pavel	Pan Josef	Nadřazené kategorie
Chtít víc	1.25,1.30,1.31,2.51, 3.99,3.103,4.108, 7.219,7.225,7.228, 7.229,8.253	1.6,2.56,2.57, 2.58	1.8,1.10,1.11.	1.9,2.63,2.67, 3.78,3.90	Nespokojenost s dosavadním životem
Mít šanci něco změnit	1.30,1.31,1.32, 1.35,3.95,3.96, 3.97,3.99,3.103, 3.106,4.107,4.109, 7.219, 7.224		2.60,2.61,2.65	1.20,1.21,1.34	
Mít nějaký cíl	3.97,8.254,8.255, 8.268	2.41,2.42,3.90	1.9,2.44,2.50, 2.65,2.66		
Práce, která baví		1.5,1.15	3.75,3.76,3.77		
Začátky jsou těžké		1.35,2.36,3.72, 3.73,3.74	3.84		
Nejde všechno hned	2.38,2.39,2.45, 5.173,5.174,7.242, 7.243	1.22,1.33,1.34, 2.38,2.39,3.79, 3.80		1.25,1.26	Opakování je matka moudrosti
Každý dělá chyby	2.38,2.40,2.41, 2.42,2.44,3.82,				
Mít určité povinnosti	1.1, 4.130,4.132, 4.135	1.26,1.30,2.65, 2.66,2.68,2.69, 3.70,3.71	2.39,2.40,2.41	2.70	
Mít určitou zodpovědnost	1.8,1.9,1.10, 1.12,3.91,4.130, 4.135,4.136,5.174, 5.175,5.176				Něco v životě muset
Respektovat požadavky „vedoucího“	7.217,7.219,7.220, 7.238,7.239,8.249, 8.250,8.256,8.257, 8.259	1.26,1.27,1.28, 1.29,1.30,1.31 2.68	2.51,2.52		
Přijímat kritiku	7.221		2.49,2.50		

Pokračování

Tabulka č. 5 pokračování

Získat dovednosti	1.1,1.2,5.164,5.165, 5.166,5.167,8.259	3.80,3.81	1.34,2.42,2.43, 2.45,2.46,2.57	1.28,3.93,3.94	Něco v životě sám dokázat
Získat schopnosti	1.3,1.13,1.27, 2.48,8.255,8.256				
Dokázat si poradit	1.4,1.5,1.7, 3.87,3.88	3.87,3.92,3.93, 3.98,3.99		1.7,1.31,3.87	
Odhodláni pokračovat		2.40		2.56,2.57	
Být důležitý sám pro sebe		2.63	3.85	2.45,2.46,2.50,2.51, 2.68,3.82,3.91	
	1.3,1.12,1.26,1.27, 1.34,2.47,2.48,3.79, 3.80,4.133,6.177, 7.218,7.241,8.24,8.249, 8.250,8.254,8.255	1.22,3.81,3.90	1.33,2.46,2.47, 3.83,3.89,3.90 3.91,3.92	1.9,1.25,1.26 1.28,1.29,1.30 1.31,2.63,2.64 2.68,3.78,3.79	Vědět, proč se zdokonalovat
Vztahy s lidmi	2.49,2.50				Sociální kontakty
Nové vztahy s lidmi	2.51,3.80,3.81, 8,252		1.33	1.6,1.7	
Spolehnout se na druhé	1.8,1.9,1.29, 1.31,1.32,2.38, 3.86,3.92,3.95, 3.100,3.101,4.107, 4.136,5.176,6.177, 7.213,7.224,8.253	1.6,1.7,1.11, 1.12,1.17,1.18 1.23,1.24,1.25, 1.33,2.37, 2.52 2.59,2.66,2.69, 3.73,3.83, 3.87 3.100,3.101	1.21,1.22,1.27, 1.30,1.34,2.41 2.42,2.43,2.57, 2.59,2.60,3.85	1.7,1.8,1.19 1.32,3.92,3.93	Vzájemně si pomáhat
Pomoc druhým	1.17,1.18,1.21 1.22,1.23,3.100, 7.219,		2.46,3.78,3.91, 3.92	1.29,3.79,3.82 3.86	
Zažívat úspěch	2.47,2.49,3.105	1.7,1.8,2.39, 2.46,2.52,2.54, 2.60,3.72,3.83		2.58,2.59	
Potřeba odměny a ocenění	7.220,7.221	2.45,2.47			Pozitivní motivace k zaměstnání
Dostatečná příprava na zaměstnání	4.140,5.142,7.223, 7.224,			2.57,2.58	
Vnímání volného času	2.49,7.243,7.244	2.50,2.51		2.69,2.70,3.71	
Mít zaměstnání	4.110,7.243, 7.244	1.6,2.42,2.49, 2.50,2.54,2.60, 2.61,2.62,3.85, 3.86			
			1.3,1.4,1.34, 2.36,2.42,2.56 2.57,3.77 3.78,3.81	1.20,2.54,2.63 3.95	Mít pocit spokojenosti

Vlastní zdroj (2020)

7 INTERPRETACE VÝSLEDKŮ VÝZKUMU

Kapitola „Interpretace výsledků výzkumu“ Obsahuje 1 podkapitolu: **Interpretace vytvořených kategorií**, která se věnuje interpretaci výsledků otevřeného kódování, po jednotlivých kategoriích, nikoliv po jednotlivých případech. Důvodem byl záměr výzkumníka podat celkový obraz o vnímání zkušenosti s přípravou na zaměstnání v návaznosti na údaje, zaznamenané v tabulce č. 5. a pro přehlednost zjištěných poznatků. Pokud by byla interpretace prováděna na každý případ zvlášť, spoustu závěrů by se opakovalo.

Při interpretaci výsledků výzkumu mohl vycházet výzkumník z vlastních, čtyřletých zkušeností, získaných při vedení a organizování pracovních zácvků s několika uživateli, žijícími dlouhodobě v pobytovém zařízení sociálních služeb – DOZP. Pracovní zácvky se uskutečňovaly pod jeho vedením, jak v prostředí pobytového zařízení, tak přímo na pracovišti předpokládaného budoucího zaměstnavatele na otevřeného trhu práce.

Pracovní zácvek umožnil zúčastněným uživatelům získat zkušenosti a vnímat rozdíl mezi dosavadním způsobem trávení času v pobytové službě, bez zaměstnání, s časem tráveným v zaměstnání v intaktní společnosti. Díky tomu mohli popsat, jak tyto vlastní zkušenosti vnímali.

Analýza rozhovorů v IPA byla prováděna postupně po jednotlivých případech. Každý rozhovor byl analyzován zvlášť a zaznamenáván postupně, aby byl plně zachován individuální a idiografický přístup ke každému případu (Řiháček, Čermák, Hytych a kolektiv, 2013, s. 16).

Na základě otevřeného kódování bylo vytvořeno celkem 9 kategorií.

Dvě kategorie nebyly tvořeny žádnými kódy.

- Nespokojenost s dosavadním životem,
- Opakování je matka moudrosti,
- Něco v životě muset,
- Něco v životě dokázat,
- Vědět, proč se zdokonalovat – tato kategorie není tvořena jednotlivými kódy,
- Sociální kontakty,
- Vzájemně si pomáhat,
- Pozitivní motivace k zaměstnání,
- Mýt pocit spokojenosti – tato kategorie není tvořena jednotlivými kódy.

7.1 Interpretace vytvořených kategorií

Jednotlivé kategorie, vytvořené na základě otevřeného kódování, byly přepsány do souvislého textu, interpretovány z pohledu výzkumníka a následně doplněny vybraným, doslovným vyjádřením z pohledu respondentů. Podtržená, tučná slova označují doslovné názvy kódů, ze kterých byly jednotlivé kategorie vytvořeny.

Nespokojenost s dosavadním životem

Tato kategorie ukazuje, že motivací pro změnu v životě osob, které žijí dlouhou dobu v pobytovém zařízení, může být vnímání rozdílu mezi běžnou prací, a pracovní činností v aktivizačních dílnách, kterých se respondenti účastnily. Člověk se zdravotním postižením může **Chtít víc**. Tuto potřebu vyjadřuje v rozhovoru **paní Zina**, která vzpomíná, jaké to bylo, před absolvováním pracovního zácviku (1.25): „*No dřív jsem nepracovala, jenom jsem chodila do kroužku.*“ Po oslovení, zda by měla chuť a náladu vyzkoušet si přípravu na zaměstnání, vzpomíná, jak reagovala (1.30 – 1.31): „*...tak jsem si říkala, no proč ne, zkusím to, abych jako něco zase to něco jiného zkusila, než jenom sedět a koukat....*“ Pokud by si znovu měla vybrat mezi kroužky a pracovním zácvikem, vybrala by si podle jejích slov druhou možnost (7. 225): „*...neváhala bych, šla bych do toho znova.*“ **Paní Ivona** byla také nespokojená s dosavadním trávením svého času. Aktivizační činnosti v rámci pracovního zácviku jí daly možnost srovnat, jaké to bylo, když navštěvovala pouze kroužky a neměla práci (1.6): „*...když jsem neměla práci žádnou, tak jsem nemohla chodit do práce.*“ Také vzpomínala, co se odehrávalo v minulosti, kdy působily v „domově“ rádivé sestry (2.57 – 2.58): „*... tak to jsme chodívali na zahradu a tam jsme kopali. A to naše jako moje nebylo platné, oni nás neučily ani uklízet, nic.*“ **Pan Pavel** odpověděl na otázku, zda mu stačilo, jak trávil svůj běžný den (1.8): „*Něco víc bych chtěl...*“, (1.10 – 1.11): „*Protože tady je to strašně dlouhý. Ten den se strašně dlouze jako táhne.*“ **Pan Josef** srovnával zase situaci, jak vypadala před pracovním zácvikem (2.63): „*Dřív jsem se nudil.*“

Pokud je člověk nespokojený se svým dosavadním životem, měl by **Mít šanci něco změnit**. Nabídku pracovního zácviku vnímali uživatelé jako šanci pro jiný způsob trávení času během dne. **Paní Zina** vzpomínala, jakým způsobem se k pracovnímu zácviku dostala (1.30 – 1.31): „*No tak, oslovilas mě jednou, jestli bych měla chuť a náladu....*“ Pracovní zácvik, který se uskutečňoval přímo na konkrétním pracovišti, vnímala jako šanci získat v budoucnu běžnou práci (3.106 – 4.107): „*...tak jsem si říkala, ano, určitě bude správná*

šance, nějaká ta volba, že vlastně třeba najdeš nám práci....“ Pracovní zácvik by absolvovala, podle jejích slov, znovu (7.224): „...kdyby se naskytla ta příležitost, neváhala bych....“ Pro **pana Pavla** bylo důležité, že dostal nabídku k práci. Pracovní zácvik přijal z důvodu, že ho nabídka budoucí práce zaujala (2.65): „...ale jelikož mě to zaujalo,...“, (2.60 – 2.61): „...takže jsem na to přistoupil.“ **Panu Josefovi** dal pracovní zácvik, jak on říká (1.34): „Hodně možností....“

Pokud už člověk šanci ke změně dostane, měl by si uvědomit, čeho chce dosáhnout a **Mít nějaký cíl**. Pro **paní Zinu** bylo nejdůležitější dosažení samostatnosti a zaměstnání. Měla představu, že bude uklízet nejen v rámci přípravy na zaměstnání, ale i potom, když se odstěhuje do Chráněného bydlení. Ke své představě se takto vyjádřila (3.97): „...budu v tom pokračovat, třeba v úklidu i tam nadále....“ Dále sdělila, že chce být samostatná a dělat to, co ji baví (8.255): „...takže to chcu dokázat eště tu samostatnost...“, (8.268): „Prostě chcu dokázat něco, to co mě baví.“ **Paní Ivona** na otázku, co pro ni pracovní zácvik znamenal, odpověděla (2.41 – 2.42): „No, že mě to posune inde do práce. Že půjdu dělat do práce....“ Cílem **Pana Pavla** bylo také získání zaměstnání. O možnost pracovat se sám již dříve zajímal, proto jej nabídka pracovního zácviku zaujala. Přiznal se, že kdyby se sám nezajímal, vypadal by jeho život nyní jinak (2.65 – 2.66): „...kdybych se nezajímal, tak by to vypadalo úplně jinak, ale jelikož mě to zaujalo, tak jsem se zajímal o tu práci....“

Aby člověk mohl získat zaměstnání a měl šanci si jej udržet, je důležité, aby si vybral takové, které mu bude vyhovovat, a měl **Práci, která baví**. **Paní Ivonu** baví, podle jejích slov, uklízení. (1.5): „Třeba uklízení to mě baví.“ Při rozhovoru vzpomínala na to, kde v rámci pracovního zácviku uklízela (1.15): „Uklízela jsem tady na baráku.“ **Pan Pavel** mluvil o tom, jaké to pro něj bylo, když musel, v pracovním zácviku realizovaném v zařízení, také nacvičovat úklid (3.76 – 3.77): „Tak uklízet mě tady bavilo....“

Opakování je matka moudrosti

I když má člověk nějaký cíl, neznamena to, že jej dosáhne hned. Z počátku je potřeba vyvinout nějaké úsilí a snahu k jeho dosažení. V průběhu pracovním zácviku uživatelé zjistili, že **Začátky jsou těžké**. **Paní Ivona** popisovala ze začátku své obavy, že zadanou práci nezvládne a hlavně nejistotu, co ji všechno čeká (1.35): „No a jak jsem se už třepala a měla strach. Ze začátku.“, (3.72 – 3.73): „...ale mě to bylo takové trapné, jít do práce poprvní. Protože já jsem nevěděla, do čeho jdu...“, (3.74): „...už jsem si nemohla zvyknout.“

Pan Pavel vnímal své začátky v pracovním zácviku jako opakované učení a přiznal se, že před tím nic neuměl (3.84): „*Dříve jsem vůbec nic neuměl, to je pravda.*“

O tom, že cesta k dosažení cíle trvá určitou dobu, a že **Nejde všechno hned**, se uživatelé přesvědčili v rámci plnění zadaných úkolů. Někdo potřeboval k jejich správnému provedení více času, někdo méně. **Paní Zina** vzpomínala, že jí některé činnosti nešly tak dobře, jak bylo potřeba, a že je musela několikrát opakovat. Uvědomovala si, že pokud některý krok při pracovním zácviku neodvede správně, musí se další den pokusit o nápravu. (2.38): „*...zkusila jsem to kousek po kousku, abych věděla, jak co dělám za chybu, a kde je to co dělám špatně...*“, (2.44 – 2.45): „*...někdy se to nepodaří lépe a na druhé straně se to podaří lépe.*“, (7.243): „*..., zase jsme to tak dělali každý den,...*“ Když se **Paní Ivoně** nepodařilo dobře splnit zadaný úkol, tak si jej musela zopakovat také, aby byl provedený správně. Na otázku, jak se cítila, když se jí něco nepovedlo, odpověděla (2.38): „*Tak jsem to musela vzít zpátky znovu.*“ Přiznala se, že ji to trápilo (2.39): „*...mě to trápilo, že jsem to udělala špatně.*“ **Panu Josefovi** bylo jasné, proč některé úkoly musel plnit opakovaně (1.25): „*To abych si to zapamatoval,*“ protože (1.26): „*Ze začátku jsem to nevěděl, ale teď už vím, jak se to dělá všechno, jako.*“

Cesta k dosažení cíle může být pro někoho snazší, když je schopen si uvědomit, že **Každý dělá chyby**, zvláště pokud se něco nového učí. **Paní Zina** si toho vědoma byla. Dokázala přiznat, že něco udělala špatně (2.40-2.42): „*..., když jsem to udělala křivě, taks potom se ptal, kdo to, pan X, kdo to linkoval, já jsem říkala, no přiznávám se bez mučení, že jsem to nalinkovala já, a že to bylo křivě, tak o tom je život...*“ Dokázala také uznat svou chybu, když na ni byla upozorněná (3.82): „*...ano má pravdu, ten dotyčný, udělala jsem to špatně,...*“

Něco v životě muset

Aktivizační činnosti v rámci pracovního zácviku byly zaměřeny nejen na zvládnutí jednotlivých úkolů, ale i na to, aby si uživatelé, připravující se na budoucí zaměstnání, dokázali uvědomit, že je potřeba **Mít určité povinnosti**. Na otázku, jak vnímala povinnosti během pracovního zácviku, **Paní Zina** odpověděla (1.1): „*Abych chodila včas do práce.*“, (4.132): „*Co mám a co nemám dělat.*“, (4.135): „*...jako přesnost, dochvilnost,...*“ **Paní Ivona** viděla za povinnostmi to, že musela chodit do práce (1.26) „*...že jsem musela jít do práce...*“ a měla plnit úkoly v rámci úklidu. (3.70 – 3.71): „*Takže já jsem třeba dělala chodby, schody, všechno co mohlo se dělat.*“ **Pan Pavel** vnímal povinnosti jako něco,

co mu nařídil jeho „vedoucí“ a on to musel splnit (2.39 – 2.41): „*No tak to bylo o tom, že, že mám dělat, jako...toalety a tak, no tak dělal jsem toalety, chodby, pracovny, co ještě, kulturní místnosti, a tak.*“

Zároveň s uvědoměním si svých povinností chápala **paní Zina** i to, že musí **Mít určitou zodpovědnost.** Uvědomovala si, že správné splnění zadaných úkolů je velmi důležité. Vzpomínala, jak plnila úkoly, na recepci v zařízení. Tam se učila, jak sama popsala (1.8 – 1.10): „*...kde, co mám napsat, kdy příchod a kdy odchod, kdy přišli, kdy odešli, a tak, kdo vrátil vlastně klíčky, kdo neodevzdal, aby se to zas nehledalo někde jinde a aby to bylo na správném místě.*“, (5.175 – 5.176): „*...udělám to tak, aby to bylo správně.*“

Během pracovního zácviku zjišťovali uživatelé, že musí **Respektovat požadavky „vedoucího“**, který jim zadává úkoly. Což bylo důležité pro vytvoření návyku tak, aby byli v budoucnu připraveni respektovat požadavky svého zaměstnavatele. **Paní Zina** popisovala, jak musela splnit určité úkoly (7.220): „*To uděláš tak, a tak to budeš dělat, tak to bude...*“, (7.238 – 7.239): „*Určila jsi jednoho z nás, tak to sem, třeba jsem to byla já...*“ a respektovat toho, kdo jí je zadal (8.256): „*...prostě budu dělat to, co se mi řekne.*“ **Paní Ivona** vzpomínala, že se jí ze začátku do práce moc nechtělo, ale že musela poslechnout, protože „šéfka“ se podle ní přece poslouchá (1.26 – 1.28): „*... ale musela jsem tě poslechnout. Protože tys byla ze začátku jako moja hlavní šéfka.*“, (1.29 – 1.30): „*Protože ona když řekne, tak já udělám.*“ **Pan Pavel** si uvědomoval, že pokud se mu nějaký úkol nepodaří dobře splnit, musí si jej zopakovat, aby byl splněný správně, a že při tom musí respektovat požadavky toho, kdo mu úkol zadal (2.51 – 2.52): „*...jednou paní XY mi řekla, prostě a jasně, ...namočte ten hadr a vytírejte znova, tak jsem to musel vzít a vytřít znova.*“

Pro snadnější zařazení na běžný trh práce je pro uživatele neméně důležité, aby byli ochotni a schopni **Přijímat kritiku.** **Paní Zina** připustila, že jí pracovní zácvik pomohl pochopit, jak to chodí v běžném životě. Byla schopná přijmout fakt, že pokud bude zaměstnavatel nespokojený s její prací, nebo udělá velkou chybu, může přijít i o část svého platu. Takto se vyjádřila hypoteticky jeho slovy (7.221): „*A když to bude špatně, třeba ti to strhnu. O tom ten zácvik je i v běžném životě.*“ **Pan Pavel** měl s přijímáním kritiky určitý problém. Nelíbilo se mu, že některé úkoly, protože nebyly provedeny v pořádku, musel plnit znovu (2.49 – 2.50): „*...tak to jsem byl samozřejmě naštvanej..., že sem prostě to vytírání musel opakovat...*“

Něco v životě sám dokázat

Účast v pracovním zácviku vnímali uživatelé jako příležitost k získání větší míry soběstačnosti, samostatnosti a zejména jako možnost **Získat dovednosti**, které by jim pomohly usnadnit v budoucnu jejich práci. **Paní Zina** vnímala jako dovednost to, že umí dodržovat správné postupy práce a samostatně dokáže více věcí než dřív (5.164 – 5.165): „*Jo, vím, že se musí vlastně to umýt v jarové vodě, teplé vodě, potom až tak se to musí vyleštit suchou hadrou...*“, (8. 259): „*Trochu něco dokážu, i víc....*“ **Paní Ivona**, díky pracovnímu zácviku, získala dovednosti zvláště v oblasti úklidu. Uklízení už je pro ni nyní jednodušší. Na otázku, v čem byly pro ni činnosti pracovního zácviku tak důležité, odpověděla (3.80 – 3.81): „*...že si můžu udělat, v pokojíčku uklidit a to, a to jako, pro mě už je to jednoduše.*“ **Pan Pavel** popisoval, že má dobrý pocit z toho že, něco umí, něco ho někdo naučil a více věcí nyní dokáže sám (2.42 – 2.43): „*...že něco mě člověk naučil a že něco jako dokážu.*“ **Pana Josefa** pracovní zácvik obohatil o dovednost, jak správně postupovat při úklidu svého pokoje (3.93 – 3.94): „*...tak já si vezmu hadru, kýbl a umyju si ju sám, jako, poličku si utřu, jako tady, televizu si utřu, stůl*“

Pro **paní Zinu** bylo důležité, nejen získat určité dovednosti, ale také **Získat schopnosti** pro vzájemnou komunikaci s lidmi. Pracovní zácvik a kontakt s jinými osobami mimo zařízení jí pomohly, jak sama řekla (1.27): „*...komunikovat s lidma a vyslechnout i ty druhé lidi.*“ Získala schopnost neřešit zbytečně věci nebo problémy, které se jí netýkají (1.3) „*Něco mi to dalo do života, že prostě se mám starat sama o sebe*“, (8.255 – 8.256): „*...tím, že se budu starat sama o sebe.*“

Součástí samostatnosti je i schopnost **Dokázat si poradit** například v neznámých situacích, nebo vědět, koho se zeptat v případě, že si s něčím člověk neví rady. **Paní Zina** díky pracovnímu zácviku v současné době už dokáže přijít za druhým člověkem a říct si v případě potřeby o pomoc. Ví, když se něco stane, že může, jak říká (1.4 – 1.5): „*...zajít si to vyřídit za pečovatelkami anebo ještě tam, tomu inému, kdyby tady nebyl....*“ Vzpomínala také, jak si musela v rámci komunikace s „vedoucím“ poradit, když potřebovala vědět, jaké má splnit úkoly v daném dnu (3.87): „*...tak jsem se šla, pozdravila, zeptala jsem se, co mám dělat....*“ **Paní Ivoně** pomohl pracovní zácvik do té míry, že je nyní schopna si sama vyřizovat se svou „vedoucí“ v zaměstnání vše co potřebuje, dokáže se s ní domluvit sama i telefonicky (3.92 – 2.93): „*...že se zeptám paní vedoucí, co mám udělat.*“, (3.99): „*...já si zavolám.*“

Pan Josef se už také díky pracovnímu zácviku dokáže v případě potřeby obrátit na jinou osobu (1.7 – 1.8): „...*když nevím si rady, tak za X ona mě poradí, jako za mistrovou...*“

Pokud něco nejde podle představ, nebo mají uživatelé překonat nějakou překážku, je potřeba, aby měli **Odhodlání pokračovat** a zájem se nevzdat, když chtějí něčeho dosáhnout. I když se **Paní Ivoně** mnohdy něco nepovedlo a trápilo ji to, protože musela pracovní postupy vícekrát opakovat, přesto pokračovala. Sama chtěla, aby měla zadané úkoly splněné co nejlépe (2.40): „*Tak jsem si řekla, že půjdu zpátky a udělám to znovu.*“ **Pan Josef** se vyjádřil ve stejném smyslu (2.56 – 2.57): „...*a řekl jsem si ...musíš to udělat tak, a tak, a šlo to zas dobře...*“

Vědomí, že člověk v životě sám něco dokáže, potřebuje k tomu, aby si vážil sám sebe, měl dostatečné sebevědomí a mohl **Být důležitý sám pro sebe**. Tento pocit vyjadřovala **paní Ivona**, která odpověděla na otázku, zda je důležitá pro sebe nebo pro ostatní (2.63): „... *pro sebe.*“ **Pan Josef**, na otázku v čem jej pracovní zácvik posunul, odpověděl, že se cítí ve všem soběstačný (2.50 – 2.51): „*Ve všem, jako, soběstačnej, všechno si umím udělat, jako.*“ Pracovní zácvik vnímal tak, že jej obohatil jak duševně, tak fyzicky (3.91): „*Že mě to obohatilo duševně, jako, všechno i fyzicky, jako.*“

Vědět, proč se zdokonalovat

Učením a zdokonalováním získává člověk cenné zkušenosti, které může později využít. **Paní Zina** si uvědomovala, že byl pro ni pracovní zácvik velmi důležitý, protože se díky němu něco naučila (1.3): „*Něco mi to dalo do života...*“, (2.47 – 2.48): „...*že třeba jsem se něco naučila...*“, (3.79 – 3.80): „*No dalo mě to takový pocit, že vlastně, pro mě takový, zkušenost, že prostě v tom, že něco umím.*“ **Paní Ivona** věděla, že když se jednou něco naučí, bude pro ni pak jednodušší pracovat (1.22): „*Protože, když se naučím, tak budu, už to nezapomenu,...*“, (3.81): „...*pro mě už je to jednoduše.*“ **Pan Pavel** pochopil smysl učení v tom že, nemůže jít do práce bez přípravy (3.89 – 3.92): „...*nejdřív se musím k něčemu naučit, a potom nastoupit do práce, protože, když se člověk nepřipraví, tak neví, do čeho jde, ...když se připraví ..., tak už ví, třeba do čeho jde, i když to je jiná práce...*“ **Pan Josef** vnímal pracovní zácvik jako možnost naučit se něčemu novému, zdokonalit se v práci a opakování činností, bral jako důležité ve smyslu, jak řekl (1.25): „*To abych si to zapamatoval, jako.*“ Díky tomu, že si zapamatoval správné postupy, teď už ví, jak správně pracovat (1.26): „...*ale teď už vím, jak se to dělá všechno, jako.*“, (1.30 – 1.31): „*Bylo to pro mě důležité, protože abych to, abych věděl, jak se pracuje...*“

Sociální kontakty

Kromě získání schopností, dovedností a zkušeností je neméně důležité, aby udržoval člověk **Vztahy s lidmi**. Toto vnímali i uživatelé, kteří se v rámci pracovních zácviků měli možnost setkávat s lidmi mimo pobytové zařízení a navazovat mezi sebou nejen pracovní vztahy. **Paní Zina** vnímala během pracovního zácviku i to, že stávající vztahy s přáteli, jdou díky „zaměstnání“ stranou a může se jim věnovat až ve volném čase. Popisovala, že díky práci se s nimi stýká méně a je ráda, když má po práci na ně opět čas (2.49 – 2.51): „...že jsem byla ráda, že máme třeba volno pro sebe, pro kamarády, a tak, no a jinak třeba jsme se víc, já nevím kamarádili... dřív bylo času hodně....“

Paní Zina si zároveň uvědomovala, že jsou pro ni důležité také **Nové vztahy s lidmi**. (2.51): „...a teď třeba když jsem v práci, tak jsem zase mezi lidma...“ Pracovní zácvik, který probíhal mimo zařízení u budoucího zaměstnavatele, jí pomohl získat nové přátele a spolupracovníky (3.80-3.81): „Posunulo mě to, ...že mě to sblížilo s těma lidma, že pracuju, že je znám, ...víc nových lidí....“ **Pan Pavel** díky pracovnímu zácviku probíhajícímu v rámci činností ve vesnici poznal mnoho nových lidí. Bylo pro něj důležité, poznat někoho jiného mimo zařízení, jak při rozhovoru sdělil (1.33): „...že jsem poznal celou vesnici....“ Pro **pana Josefa** bylo nejdůležitější, že může ze zařízení, kde žije, odejít a být po dobu práce v kolektivu jiných lidí. Takto popsal svůj pocit a význam práce (1.6 – 1.7): „Že su v kolektivu, jako, seznámil jsem se tam se všema, jsem tam za dobře, jako....“

Vzájemně si pomáhat

Mít vztahy s lidmi neznamená jen se s nimi stýkat, ale i vzájemně spolupracovat, pomáhat si a moci se spolehnout v případě potřeby jeden na druhého. Uživatelé, kteří byli v pracovním zácviku, vnímali pomoc druhých lidí jako velmi důležitou. Podstatné pro ně bylo, že se v případě potřeby mohly obrátit na někoho jiného a spolehnout se na cizí pomoc. Možnost **Spolehnout se na druhé** považovala **paní Zina** za důležitou ve smyslu, že jí někdo poradil, když potřebovala (1.8 – 1.9): „...tak mi to taky vysvětloval, co a jak, kde co mám napsat,...“, (2.38): „...prostě mě někdo poradil a šla jsem,...“ Zároveň pro ni bylo důležité, když ji někdo při zácviku vedl (3.86): „...tam jsme spolu dělali, jak mě řekla,...“ **Paní Ivona** byla také ráda, že ji někdo zpočátku při pracovním zácviku zadával úkoly, naučil ji pravidelnosti (1.6): „...taks mě naučila tam chodit do práce...“ a zařizoval za ni věci týkající se zaměstnání (1.12): „...to pan X musel zařídit, nebo vy....“ Vzhledem k tomu že, součástí pracovního zácviku **pana Pavla** bylo roznášení letáků

po vesnici a zpočátku potřeboval doprovod, vnímal pomoc druhého člověka ve smyslu doprovázení (1.21 – 1.22): „*No a chodila si se mnou po vesnici,...*“ a ve smyslu, že mu někdo poradil, kam má letáky dávat. Bylo pro něj také podstatné, a byl za to rád, že jej někdo něco nového naučil (2.42 – 2.43): „*...že něco mě člověk naučil....*“ Pro **pana Josefa** bylo důležité, že se v případě potřeby může obrátit na svou „vedoucí“, která mu poradí (1.7– 1.8): „*...ona mě poradí....*“

Podstatné pro **Paní Zinu**, nebylo jen to, že jí někdo druhý pomáhal, ale díky pracovnímu zácviku zjistila, že i ona sama může někomu pomoci. **Pomoc druhým** viděla ve smyslu poskytnutí rady druhým (1.17 – 1.18): „*...někdo chce třeba poradit, nebo vysvětlit, nějakou pomoc, tak vysvětlím a pomůžu,....*“ Představovala si, že by mohla pomáhat podle potřeby také lidem, kteří s ní žijí v zařízení (1.21): „*No tak jsem to myslela, že bysem pomohla aj těm třeba, kdyby chtěli pomoci...*“, (1.23): „*...takže bych pomohla, huř těm schopným chodícím.*“ **Pan Pavel** si uvědomoval, že pracovní zácvik měl také pro něj význam. Na otázku co mu dal do budoucna, odpověděl (2.46): „*...že mám druhejm aj pomáhat, to mě to prostě naučilo,....*“ **Pan Josef** popisoval pocit, že díky pracovnímu zácviku bude moci více pomáhat druhým, zejména „partnerce“, když s ní bude bydlet na Chráněném bydlení (1.29): „*...když budeme spolu na baráčku, tak abych jí mohl pomoci...*“, nebo rodině, pokud pojede na návštěvu (3.79): „*Třeba budu pomáhat třeba X, jako, když bude potřebovat....*“

Pozitivní motivace k zaměstnání

Důležitou součástí pracovního zácviku byla možnost **Zažívat úspěch**. Pomáhalo to při snaze zdokonalovat se, a vůli dosáhnout cíle, zejména vhodného zaměstnání. Když se **paní Zině** něco při pracovním zácviku povedlo, měla radost. (2.47): „*Samo o sobě, když se mi něco povedlo, tak jsem byla ráda.*“ **Paní Ivona** vnímala jako úspěch to, že dokázala samostatně pracovat (2.46): „*...že jsem si to udělala sama...*“ a že se jí práce nyní daří (2.54): „*...úplně udělám na jedničku všechno.*“ **Pan Josef** zažíval úspěch, a měl dobrý pocit, pokud se mu zadaný úkol povedl hned na poprvé a na otázku, jaký pocit to byl, když se mu něco povedlo, odpověděl (2.58 – 2.59): „*Radostnej, že nemusím opakovat.*“ **Potřeba odměny a ocenění** hraje také podstatnou roli pro motivaci k práci. Odměnou a oceněním je pro **paní Zinu** zejména plat. Popisovala, že jej ale dostane v případě, že práci dobře odvede. Takto se vyjádřila za osobu zaměstnavatele (7.220 – 7.221): „*...a když to bude podle mých představ, dostaneš za to plat.*“ Když se **Paní Ivoně** něco povedlo, znamenala pro ni pochvala a slovní ocenění více, než plat. Na otázku jaký měla pocit, když

se jí něco povedlo, odpověděla (2.45): „*Dobry, protože jste mě chválila.*“ Pokud měla potřebu, dokázala se pochválit i sama (2.47): „... *pochválila jsem se na rameni.*“

Dostatečná příprava na zaměstnání byla pro uživatele neméně důležitá. Každý potřeboval při pracovním zácviku určitý čas pro to, aby se naučil vše potřebné k získání a udržení zaměstnání. **Paní Zina** si uvědomovala, že doba, kterou potřebovala, závisela na tom, zda bude s její prací „vedoucí“ spokojená (7.223 – 7.224): „*No trvalo to tak, abychom se naučily, tu, za tu určitou dobu, to trvalo tak, žes byla s náma spokojená.*“

Díky pracovnímu zácviku si mohly uživatelé uvědomit rozdíl mezi prací a odpočinkem. **Vnímání volného času** **paní Zina** popisovala tak, že po návratu z práce byla ráda, že měla čas sama pro sebe a přátele (2.49): „...*že jsem byla ráda, že máme třeba volno pro sebe, pro kamarády a tak...*“ nebo se mohla věnovat oblíbeným činnostem (7.244): „*Třeba jsem chodila do kroužku, na byt.*“ **Paní Ivona** měla jasně rozdělenou představu o práci a o volném čase. V práci měla povinnosti a teprve po práci volno (2.50 – 2.51): „...*umývaly se skleničky, a všechno možné se tam uklízelo, a pak jsme měli „padla“.*“ **Pan Josef** popisoval, že se ve volném čase, věnuje oblíbeným věcem (2.69 – 2.70): „*Nebo se dívám aj na televizi, jako, pustím si rádio chvíli,*“

Uživatelé zažívali v průběhu přípravy na práci pocit, že **Mít zaměstnání** není samozřejmostí a pro to, aby si jej mohli udržet, musí sami něco udělat. **Paní Zina** popsala, že jí pracovní zácvik pomohl k zaměstnání, které nyní má (4.110): „*Pomohlo mi to k té další práci, co dělám....*“ **Paní Ivona** má také v současné době zaměstnání a díky pracovnímu zácviku je schopna si jej udržet (3.85 – 3.86): „*No chodíme furt do té práce, každé pondělí a úterý.*“

Mít pocit spokojenosti

Pan Pavel vyjádřil spokojenost s tím, že má v současné době práci, která jej baví (1.3 – 1.4): „*Ted' to vypadá dobře....*“ Byl spokojený, jak s celým procesem přípravy na práci (2.42): „*Dobrej pocit jsem z toho měl, z tý práce...*“, tak s osobou, která jej na ni připravovala (3.81): „*S váma jsem byl naprosto spokojený, jo moc.*“ **Pan Josef** se při přípravě na zaměstnání cítil také dobře (1.20): „*Dobrej pocit jsem měl z toho.*“, (2.54): „...*bylo to dobrý.*“ V současné době je díky práci, kterou má, také spokojený (2.63): „...*a ted' mě to baví, jako, všechno tady, jako,*“

8 VÝZKUMNÁ ZPRÁVA A DOPORUČENÍ PRO PRAXI

Díky interpretaci výsledků výzkumu bylo možné, v následující části diplomové práce, odpovědět na hlavní výzkumnou otázku: **Jak vnímají osoby s mentálním postižením svou zkušenost s přípravou na zaměstnání pomocí aktivizačních činností?**

V podkapitole **Doporučení pro praxi** je popsáno, jak by bylo možné pomoci osobám s mentálním postižením, začlenit se na běžný, popřípadě chráněný trh práce.

Výsledky interpretace ukazují že, osoby s mentálním postižením, žijící dlouhodobě v pobytovém zařízení, vnímají svou zkušenost s přípravou na zaměstnání, pomocí aktivizačních činností, v takzvaném pracovním zácviu, velmi podobně a zejména pozitivně. Z rozhovoru s respondenty vyplynulo, že jim příprava na zaměstnání umožnila využít jiný způsob trávení času, než byly dosud zvyklí. Díky ní si měli možnost uvědomit, že mohou ve svém dosavadním životě něco změnit a mít nějaký smysluplnější cíl. Při dosahování svých cílů pomocí specifických aktivizačních činností, využitých v tzv. pracovním zácviu měli pocit, že získali mnoho zkušeností, zjistili, že ne všechno jde samo, jednoduše nebo hned, a že musí vyvinout určité opakované úsilí. Pracovní zácvik dále pro osoby s mentálním postižením znamenal nejen uvědomění si určitých povinností, zodpovědnosti a nutnosti respektovat požadavky člověka, který jim zadává úkoly, ale i vědomí toho, že sami něco dokážou. Díky dovednostem a schopnostem, získaným při přípravě na zaměstnání, mohou být více soběstační a mít větší sebevědomí. Pracovní zácvik vnímali respondenti také jako prostředek k uvědomění si, proč se chtějí zdokonalovat. Pozitivem ještě bylo, že díky přípravě na zaměstnání a aktivizačním činnostem realizovaným přímo na budoucím pracovišti, získali uživatelé kontakty s novými lidmi, čímž se více zapojili do přirozených sociálních vztahů. Pracovní zácvik pro ně ještě znamenal uvědomění si potřeby vzájemné podpory, ve smyslu, že potřebují pomoc, radu a vedení od druhých ale i to, že mohou díky svým získaným zkušenostem pomoci někomu jinému. Důležitou úlohu, v procesu získávání dovedností, zkušeností, návyků a setrvání v pracovním zácviu, hrála pozitivní motivace. Ukázalo se, že pro osoby s mentálním postižením je důležité, aby zažívaly úspěch, byly nějakým způsobem odměňovány, ať už finančně nebo pochvalou, a měly dostatečnou dobu přípravy na zaměstnání. Pracovní zácvik jim dal také možnost rozlišit volný čas od zaměstnání, umožnil jim získat práci na otevřeném trhu práce a mít pocit spokojenosti.

8.1 Doporučení pro praxi

- V rámci přímé obslužné péče motivovat uživatele pobytové sociální služby ke smysluplnějšímu a přirozenějšímu využití svého času, podporovat je při běžných denních činnostech,
- Vytvořit metodiku v konkrétním pobytovém zařízení sociálních služeb, včetně pracovních postupů, které by podporovaly přirozené zaměstnávání osob s mentálním postižením,
- Pro pracovní zácvik a vedení aktivizačních činností určit konkrétní pracovníky, jejich kompetence a náplň práce,
- Při vedení pracovních zácviků zajistit jednotný přístup pracovníků k uživatelům,
- Zvýšit spolupráci s potencionálními zaměstnavateli na možnosti využít jejich pracoviště, jako tréninkový prostor pro pracovní přípravu osob s mentálním postižením,
- Spolupracovat s okolními městy, obcemi, Úřadem Práce na vytváření a vyhledávání vhodných pracovních pozic a pracovních příležitostí pro osoby s mentálním postižením,
- Zajistit, aby pobytová sociální služba vhodným způsobem prezentovala své dosažené výsledky a zkušenosti s přípravou a zaměstnáváním osob s mentálním postižením, v rámci přenášení příkladů dobré praxe, mezi širší veřejnost, například na webových stránkách, letácích, tisku apod.

ZÁVĚR

Diplomová práce je věnována zaměstnávání osob s mentálním postižením. Díky jejich dlouhodobému pobytu v Domovech pro osoby se zdravotním postižením ztrácejí důležité sociální dovednosti a schopnosti pro začlenění zpět do běžného života, včetně možnosti získání nebo udržení zaměstnání. Tyto dovednosti a schopnosti by mohly osoby s mentálním postižením opět získat pomocí specificky přizpůsobených aktivizačních činností, jejichž realizace by mohla být v pobytových sociálních službách prováděna v rámci tzv. pracovního zácvičku.

Téma diplomové práce bylo zvoleno nejen z důvodu dlouhodobé osobní zkušenosti s vedením pracovního zácvičku, ale i z důvodu potřeby získat zpětnou vazbu z jeho průběhu od osob s mentálním postižením, které se v rámci něj přípravy na zaměstnání účastnily. Dalším důvodem bylo zjištění, že se odborná literatura významem přípravy na zaměstnání osob s mentálním postižením, touto formou a jejími specifiky, příliš nezabývá. Jednou z odpovědí na otázku, proč tomu tak je, může být to, že je potřeba k těmto osobám přistupovat zcela individuálně a také, že v případě tohoto kvalitativního výzkumu jsou výsledky subjektivní a nelze je zobecnit na celou populaci. **Cílem diplomové práce bylo tedy zjistit, jak vnímají osoby s mentálním postižením proces přípravy na zaměstnání?**

Teoretická část diplomové práce se ve třech hlavních kapitolách věnovala vysvětlení pojmů týkajících se mentálního postižení a souvisejících pojmů, popisu systému edukace osob s mentálním postižením, nastínění, jaké je postavení osob s mentálním postižením na trhu práce a ve čtvrté hlavní kapitole uvedení, jaké jsou možnosti jejich zaměstnávání. Praktická část byla zaměřena na využití kvalitativního výzkumu a metody Interpretativní fenomenologické analýzy, díky níž mohla být zodpovězena **hlavní výzkumná otázka: Jak vnímají osoby s mentálním postižením svou zkušenost s přípravou na zaměstnání pomocí aktivizačních činností?**

U Procházkové, Sayoud Solárové a kol. (2014, s. 103) se můžeme setkat s názorem, že úspěch v pracovním uplatnění osob s mentálním postižením spočívá mimo jiné v **poskytnutí pomoci jednoho člověka, který zadává úkoly a dohlíží nad jejich plněním, v poskytnutí zpětné vazby i v podobě finančního ohodnocení, v pozitivní motivaci k setrvání v zaměstnání, včetně vytvoření sociálních kontaktů a dobré atmosféry na pracovišti.**

Tyto výše uvedené skutečnosti se výzkumem potvrdily a jsou patrné i z výsledků interpretace kvalitativního výzkumu, uvedené v této diplomové práci. Ukázalo se také, že osoby s mentálním postižením vnímají svou zkušenost s přípravou na zaměstnání pomocí aktivizačních činností pozitivně. Význam viděly v získání určitých zkušeností, schopností a dovedností pro překonávání překážek, získání určité míry samostatnosti a soběstačnosti, ale i uvědomění si také svých povinností, zodpovědnosti a nutnosti respektovat požadavky zaměstnavatele. Pracovní zácvik považovaly za příležitost k získání kontaktů s novými lidmi a uvědomění si potřeby vzájemné pomoci a spolupráce. Pro osoby s mentálním postižením bylo také v procesu přípravy na zaměstnání důležité, že zažívaly úspěch a byly nějakým způsobem odměňovány. Pracovní zácvik vedl k rozlišení volného času od pracovního, umožnil získání zaměstnání a zažívání pocitu spokojenosti.

Pro ucelenou představu o zaměstnávání osob s mentálním postižením by mohlo být zajímavé zjistit, opět formou dalších kvalitativních výzkumů, jak vnímají svou zkušenost s přípravou na zaměstnání osob s mentálním postižením jak pracovníci, kteří přípravu na zaměstnání organizují a vedou, tak zaměstnavatelé, na jejichž pracovišti se příprava uskutečňuje.

Tato zjištění mohou být přínosem nejen pro efektivnější práci s uživateli v pobytových sociálních službách, ale i pro zaměstnavatele a zejména pro samotné osoby s mentálním postižením při procesu zvyšování kvality jejich života.

SEZNAM POUŽITÉ LITERATURY

- [1] BAZALOVÁ, Barbora, 2014. *Dítě s mentálním postižením a podpora jeho vývoje*. Praha: Portál. ISBN 978-80-262-0693-4.
- [2] BENDOVIÁ, Petra (ed.), 2015. *Základy speciální pedagogiky nejen pro speciální pedagogu*. Hradec Králové: Gaudeamus. ISBN 978-80-7435-422-9.
- [3] BENDOVIÁ, Petra, Jana, DLOUHÁ, Martin, KALIBA a Petra, KALIBOVÁ, 2015. *Vybrané kapitoly z psychopedie a etopedie nejen pro speciální pedagogu*. Univerzita Hradec Králové: Gaudeamus. ISBN 978- 80-7435-423-6.
- [4] ČERNÁ, Marie a kolektiv, 2009. *Česká psychopedie: speciální pedagogika osob s mentálním postižením*. Praha: Karolinum. ISBN 978-80-246-1565-3.
- [5] FISCHER, Slavomil a Jiří, ŠKODA, 2008. *Speciální pedagogika: edukace a rozvoj osob se somatickým, psychickým a sociálním znevýhodněním*. Praha: Triton. ISBN 978-80-7387-014-0.
- [6] FISCHER, Slavomil, Jiří, ŠKODA, Zdeněk SVOBODA a Ladislav ZILCHER, 2014. *Speciální pedagogika: edukace a rozvoj osob se specifickými potřebami v oblasti somatické, psychické a sociální*. Praha: Triton. ISBN 978- 80-7387-792-7.
- [7] HENDL, Jan, 2005. *Kvalitativní výzkum: základní metody a aplikace*. Praha: Portál. ISBN 80- 7367-040-2.
- [8] HORT, Vladimír, 2013. Diskriminace v odměňování zaměstnanců. *Sociální služby: odborný časopis*. Srpen-září 2013, ročník 15, s. 56-57. Tábor: Asociace poskytovatelů sociálních služeb ČR. ISSN 1803-7348.
- [9] HUMEČKOVÁ, Jana, 2011. Rakouské trochu jiné „chráněné pracovní dílny“. *Sociální služby: odborný časopis*. Březen 2011, ročník 13, s. 14. Tábor: Asociace poskytovatelů sociálních služeb ČR. ISSN 1803-7348.
- [10] MATOUŠEK, Oldřich, 2003. *Slovník sociální práce*. Praha: Portál. ISBN 80-7178-549-0.
- [11] OPATŘILOVÁ, Dagmar a Dana, ZÁMEČNÍKOVÁ, 2005. *Předprofesní a profesní příprava zdravotně postižených*. Brno: Masarykova univerzita. ISBN 80-210-3718-0.
- [12] PIPEKOVÁ, Jarmila, 2006. *Osoby s mentálním postižením ve světle současných edukativních trendů*. Brno: MSD. ISBN 80-86633-40-3.

- [13] PIPEKOVÁ, Jarmila, Marie, VÍTKOVÁ a kolektiv, 2014. *Od edukace k sociální inkluzi osob se zdravotním postižením se zaměřením na mentální postižení*. Brno: Masarykova univerzita. ISBN 978-80-210-7689-1.
- [14] PITÁKOVÁ, Jana, 2011. Sociální rehabilitace – možnosti v praxi. *Sociální služby: odborný časopis*. Únor 2011, ročník 13, s. 21. Tábor: Asociace poskytovatelů sociálních služeb ČR. ISSN 1803-7348.
- [15] POTMĚŠILOVÁ, Petra a kolektiv, 2013. *Speciální andragogika nejen pro sociální pedagogy*. Praha: Parta. ISBN 978- 80-7320-179-1.
- [16] PÖRTNER, Marlis, 2009. *Na osobu zaměřený přístup: v práci s lidmi s mentálním postižením a s klienty vyžadujícími trvalou péči*. Praha: Portál. ISBN 978-80-7367-582-0.
- [17] PROCHÁZKOVÁ, Lucie, Kateřina SAYOUD SOLÁROVÁ a kolektiv, 2014. *Speciální andragogika: Texty k distančnímu vzdělávání*. Brno: Paido. ISBN 978- 80-7315-254-3.
- [18] ŘIHÁČEK, Tomáš, Ivo, ČERMÁK, Roman HYTYCH a kolektiv, 2013. *Kvalitativní analýza textů: čtyři přístupy*. Brno: Masarykova Univerzita. ISBN 978- 80-210-6382-2.
- [19] SLOWÍK, Josef, 2007. *Speciální pedagogika*. Praha: Grada. ISBN 978-80-247-1733-3.
- [20] SLOWÍK, Josef, 2016. *Speciální pedagogika. 2.*, aktualizované a doplněné vydání. Praha: Grada. ISBN 978-80-271-0095-8.
- [21] STRAUSS, Anselm a Juliet, CORBINOVÁ, 1999. *Základy kvalitativního výzkum: postupy a techniky metody zakotvené teorie*. Boskovice: Albert. ISBN 80-85834-60-X.
- [22] ŠÁMALOVÁ, Kateřina, 2016. *Šance na dosažení vysokoškolského vzdělání v populaci osob se zdravotním postižením*. Praha: Univerzita Karlova. ISBN 978-80-246-3469-2.
- [23] ŠVARCOVÁ, Iva, 2006. *Mentální retardace: vzdělávání, výchova, sociální péče*. Praha: Portál. ISBN 80-7367-060-7.
- [24] VÍTEK, Jiří a Marie, VÍTKOVÁ, 2010. *Teorie a praxe v edukaci, intervenci, terapii a psychosociální podpoře jedinců se zdravotním postižením se zaměřením na neurologická onemocnění*. Brno: Paido. ISBN 978-80-7315-210-9.

Zákony:

[25] ČESKO. Zákon č. 435 ze dne 13. května 2004 o zaměstnanosti. In: *Sbírka zákonů České republiky*. 2004, částka 143/2004. Dostupný také z:

<https://www.zakonyprolidi.cz/cs/2004-435>.

[26] ČESKO. Zákon č. 155 ze dne 30. června 1995 o důchodovém pojištění. In: *Sbírka zákonů České republiky*. 1995, částka 41/1995. Dostupný také z:

<https://www.zakonyprolidi.cz/cs/1995-155>.

[27] ČESKO. Zákon č. 561 ze dne 24. září 2004 o předškolním, základním, středním, vyšším odborném a jiném vzdělávání. In: *Sbírka zákonů České republiky*. 2006, částka 190/2004. Dostupný také z:

<https://www.zakonyprolidi.cz/cs/2004-561>

[28] ČESKO. Zákon č. 108 ze dne 31. března 2006 o sociálních službách. In: *ÚZ, sociální zabezpečení*, 2016, č. 1124, s. 111, Ostrava-Hrabůvka: Sagit. ISBN 978-80-7488-155-8.

[29] ČESKO. Vyhláška č. 505 ze dne 15. listopadu 2006, kterou se provádějí některá ustanovení zákona o sociálních službách. In: *ÚZ, sociální zabezpečení*, 2016, č. 1124, s. 165-178, Ostrava-Hrabůvka: Sagit. ISBN 978-80-7488-155-8.

[30] ČESKO. Zákon č. 198 ze dne 23. dubna 2008 o rovném zacházení a o právních prostředcích ochrany před diskriminací a o změně některých zákonů (antidiskriminační zákon). In: *Sbírka zákonů České republiky*. 2009, částka 58. Str. 2822. ISSN 1211-1244.

Dostupný také z: <http://aplikace.mvcr.cz/sbirka-zakonu/start.aspx>.

[31] ČESKO. Zákon č. 262 ze dne 21. dubna 2006 zákoník práce. In: *Sbírka zákonů České republiky*. 2006, částka 84. Str. 3149. ISSN 1211-1244. Dostupný také z:

<http://aplikace.mvcr.cz/sbirka-zakonu/start.aspx>.

[32] ČESKO. Usnesení předsednictva České národní rady č. 2 ze dne 16. prosince 1992 o vyhlášení listiny základních práv a svobod jako součásti ústavního pořádku České republiky. In: *Sbírka zákonů České republiky*. 1993, částka 1. Str. 21. Dostupný také z:

<http://aplikace.mvcr.cz/sbirka-zakonu/start.aspx>.

[33] ČESKO. Vyhláška č. 27 ze dne 21. ledna 2016 o vzdělávání žáků se speciálními vzdělávacími potřebami a žáků nadaných. In: *Sbírka zákonů České republiky*. 2016, částka 10. Str. 239. Dostupná také z:

<http://aplikace.mvcr.cz/sbirka-zakonu/start.aspx>.

Elektronické zdroje:

[34] *Mezinárodní statistická klasifikace nemocí a přidružených zdravotních problémů ve znění 10. decenální revize – Tabelární část*, 2017, aktualizované vydání k 1. 1. 2018, Ústav zdravotnických informací a statistiky ČR, Praha – Nové Město: ISBN: 978-80-7472-168-7. Dostupná také z:

<http://www.uzis.cz/katalog/klasifikace/mkn>

Další zdroje a dokumenty:

[35] BUNDESMINISTERIUM ARBEIT, SOZIALES, GESUNDHEIT UND KONSUMENTENSCHUTZ. *Menschen mit Behinderungen* [online]. ©2019a [Cit. 2019-11-22]. Dostupné také z:

https://www.socialministerium.at/site/Arbeit_Behinderung/Menschen_mit_Behinderung/

[36] BUNDESMINISTERIUM ARBEIT, SOZIALES, GESUNDHEIT UND KONSUMENTENSCHUTZ. *Menschen mit Behinderungen* [online]. ©2019b [Cit. 2019-11-23]. Dostupné také z:

https://www.socialministerium.at/site/Arbeit_Behinderung/Arbeitsrecht/Gleichbehandlung/

[37] BUNDESMINISTERIUM ARBEIT, SOZIALES, GESUNDHEIT UND KONSUMENTENSCHUTZ. *Integrative Betriebe* [online]. ©2019c. [Cit. 2019-11-24]. Dostupné také z:

https://www.socialministerium.at/site/Arbeit_Behinderung/Berufliche_Integration/Integrative_Betriebe

[38] GREEN DOORS. *Café Na půl cesty: O tréninkové kavárně* [online]. ©2019 [Cit. 2019-12-6]. Dostupné také z:

https://www.greendoors.cz/wp-content/uploads/2016/01/Popis_sluzby_Cafe-Na-pul-cesty.pdf

[39] RYTMUS. *Tranzitní program* [online]. ©2019 [Cit. 2019-12-6]. Dostupné také z:

<http://www.rytmus.org/stranka/o-tranzitnim-programu>

SEZNAM POUŽITÝCH SYMBOLŮ A ZKRATEK

ČR	Česká Republika.
č.	číslo.
IQ	Intelligenční kvocient.
F 70 - F79	Klasifikace stupňů mentální retardace.
MKN - 10.	10. revize Mezinárodní statistické klasifikace nemocí a přidružených zdravotních problémů.
aj.	a jiné.
PC	počítač.
s.	strana.
Sb.	Sbírka (zákonů).
tj.	to je.
např.	například.
tzv.	takzvané.
OSN.	Organizace Spojených Národů.
DOZP.	Domov pro osoby se zdravotním postižením.
čl.	článek.
Cit.	citace.
IPA	Interpretativní fenomenologická analýza.

SEZNAM TABULEK

Tabulka č. 1 Účastníci výzkumu	46
Tabulka č. 2 Harmonogram výzkumu	46
Tabulka č. 3 Rozsah a termíny rozhovorů	48
Tabulka č. 4 Počet normostran přepisu	49
Tabulka č. 5 Záznam kategorií	50
Tabulka č. 5 pokračování	50

SEZNAM PŘÍLOH

Příloha 1: Otázky do rozhovoru s uživateli

PŘÍLOHA P I: OTÁZKY DO ROZHOVORU S UŽIVATELI

Obecné otázky:

- Popište mi, jak vypadá váš běžný den?
- Co v současné době pravidelně děláte?

Otázky do první části rozhovoru:

- Jak jste se cítil, když bylo potřeba nějaké činnosti znovu opakovat, aby vám šly lépe?
- Jak jste se cítil, když vám nějaký úkol nešel splnit?
- Jak jste se cítil, když se vám úkol podařilo dobře splnit?

Otázky do druhé části rozhovoru

- Popište mi, jak vypadal Váš den, kdy jste se měl připravovat na práci
- Popište mi, jakou jste měl zkušenost s touto přípravou
- Zkuste vysvětlit, proč Vám pracovní zácvik trval určitou dobu.
- Popište mi, jak Vám bylo, když vám při nácvičce činností něco vadilo?
- Jaký smysl pro vás měla příprava na zaměstnání?
- Co pro Vás tato příprava znamenala?