

Problematika zaměstnávání osob se zdravotním postižením

Michal Machálek

Bakalářská 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 BAKALÁŘSKÉ PRÁCE (projektu, uměleckého díla, uměleckého výkonu)

Jméno a příjmení: **Michal Machálek**
Osobní číslo: **H17648**
Studijní program: **B7507 Specializace v pedagogice**
Studijní obor: **Sociální pedagogika**
Forma studia: **Prezenční**
Téma práce: **Problematika zaměstnávání osob se zdravotním postižením**

Zásady pro vypracování

Zpracování referátů a studium odborné literatury.

Vymezení terminologie a teoretických východisek v oblasti zdravotního postižení a problémů při zaměstnávání osob se zdravotním postižením.

Příprava metodiky bakalářské práce, zpracování projektu výzkumu a stanovování výzkumného problému.

Realizace kvalitativního výzkumu formou případové studie.

Zpracování a vyhodnocení dat, včetně jejich interpretace.

Prezentace výsledků výzkumu, jejich shrnutí a doporučení pro praxi.

Forma zpracování bakalářské práce: Tiskárenská/elektronická

Seznam doporučené literatury:

- BENES, Pavel. *Zdravotní postižení: behaviorální přístupy při edukaci s pomocí kármí*. Praha: Grada, 2019. Pedagogika (Grada). ISBN 978-80-271-2110-6.
- LUDÍKOVÁ, Ivoš. *Konkrétní vady*. V Olomouci: Univerzita Palackého, 2005. ISBN 80-244-1154-7.
- MICHÁLEK, Jan. *Zdravotní postižení a pomáhající profese*. Praha: Portál, 2011. ISBN 978-80-7367-859-3.
- KOVOSAD, Libor. *Základy speciálního poradenství: struktura a formy poradenské pomoci lidem se zdravotním nebo sociálním znevýhodněním*. Praha: Portál, 2000. ISBN 80-7178-197-5.
- VALENTA, Milan, Jan MICHÁLEK a Martin LEČBYCH. *Identifikační postižení 2., přepracované a aktualizované vydání*. Praha: Grada, 2018. Psyché (Grada). ISBN 978-80-271-0378-2.

Vedoucí bakalářské práce: PhDr. Helena Skarupská, Ph.D.
Ústav pedagogických věd

Datum zadání bakalářské práce: 4. října 2019
Termín odevzdání bakalářské práce: 30. dubna 2020

LS.

Mgr. Libor Marek, Ph.D.
děkan

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

PROHLÁŠENÍ AUTORA BAKALÁŘSKÉ PRÁCE

Beru na vědomí, že

- odevzdáním bakalářské 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 obhajoby¹⁾;
- beru na vědomí, že bakalářská práce bude uložena v elektronické podobě v univerzitním informačním systému dostupná k nahlédnutí;
- na moji bakalářskou 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. 3²⁾;
- podle § 60³⁾ 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 § 60³⁾ odst. 2 a 3 mohu užít své dílo - bakalářskou 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 bakalářské práce využito softwaru poskytnutého Univerzitou Tomáše Bati ve Zlíně nebo jinými subjekty pouze ke studijním a výzkumným účelům (tj. k nekomerčnímu využití), nelze výsledky bakalářské práce využít ke komerčním účelům.

Prohlašuji, že

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

Ve Zlíně 14.5.2020

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, § 47a Zveřejnění učebních materiálů a prací.
2) Vysoká škola nerogulárně zveřejňuje diplomové, bakalářské a rigorózní práce, u kterých proběhla obhajoba, včetně poznátek opanemá a výsledků obhajoby prostřednictvím databáze kvalifikačních prací, kterou spravuje. Způsob zveřejnění stanoví vnitřní předpis vysoké školy.

(4) Dílo, návrh, diplomová, bakalářská a rigorózní práce odvozená postupem k obhajobě nesmí být též vyjádřeno při pracovních dle před hodnocím obhajobou zveřejněny k zveřejnění veřejnosti v místě určeném vnitřním předpisem vysoké školy nebo není-li tak určeno, v místě pracovního ústavu školy, kde se má konat obhajoba práce. Každý z nich se zveřejnění práce počiná na své náklady výplaty, opaty nebo reklamace.

(5) Platí, že odvozením 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;

(2) Do práva autorského také nezahrnuje škola nebo školství či vzdělávací zařízení výje-ří měří na účelům přímého nebo nepřímého hospodářského nebo obchodního prospěchu, tvorby nebo k vlastní potřebě díla vyvolané zákonem nebo směřením ke splnění školních nebo studijních povinností vyvíjených z jeho právního vztahu ke škole nebo školství či vzdělávacího zařízení (školské 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, § 35 Školní úřad;

(1) Škola nebo školství či vzdělávací zařízení mají se obvyklých podmínkách právo na uzavření licenční smlouvy o užití školního díla (§ 35 odst.

3). Odepře-li autor takového díla užití v souladu s tímto zákonem, mohou se tyto osoby domáhat nakompenzaci obvyklého příjmu, jeho výše se stanoví. Ústavová § 35 odst. 3 zůstává nedotčena.

(2) Nemá-li sjednána jinak, může autor školního díla své dílo užití či poskytnout jinému licenci, není-li se v rozporu s právními předpisy školy nebo školství či vzdělávacího zařízení.

(3) Škola nebo školství či vzdělávací zařízení jsou oprávněny požadovat, aby jim autor školního díla z výdělků jim dosaženého v souvislosti s užitím díla či poskytnutím licence podle odstavce 2 přiměřeně přispěl na úhradu nákladů, které na vytvoření díla vynaložil, a to podle okolností až do jejich skutečné výše; přitom se přihlíží ke třetí výšce dosaženého školou nebo školství či vzdělávacím zařízením z užití školního díla podle odstavce 1.

ABSTRAKT

Tato bakalářská práce se zabývá problematikou zaměstnávání zdravotně znevýhodněných osob. Poukazuje na mnohá úskalí, kterým musejí osoby se zdravotním znevýhodněním čelit při usilování o získání zaměstnání. Měla by poukázat na možnosti, které zdravotně znevýhodněným umožní snáze získat zaměstnání což mnohým osobám může zlepšit kvalitu života. Bakalářská práce se skládá ze dvou částí. V teoretické části jsou rozebrány a definovány jednotlivé druhy zdravotního znevýhodnění. Další pozornost je věnována specifickým potřebám, zaměstnanosti osob se zdravotním znevýhodněním, důvodům nezaměstnanosti, podpoře osob se zdravotním znevýhodněním, povinnostem zaměstnavatelů, právu zaměstnavatelů a výhodám pro zaměstnavatele při zaměstnávání osoby se zdravotním znevýhodněním.

Klíčová slova: zdravotní znevýhodnění, invalidita, zaměstnanost, podpora zaměstnávání, handicap

ABSTRACT

This bachelor thesis deals with the issue of employment of disabled people. It deals with issues that people with disabilities have to face when seeking employment. It should point out opportunities that make finding employment for the disabled easier, which can improve the quality of life for many people. The bachelor thesis consists of two parts. In the theoretical part, individual types of health disadvantages are analyzed and defined. Further attention is paid to specific needs, employment of people with disabilities, reasons for unemployment, support for people with disabilities, obligations of employers, employers' rights, and benefits for employers in employing people with disabilities.

Keywords: health disadvantage, disability, employment, employment support, handicap

Poděkování patří především mé vedoucí bakalářské práce PhDr. Heleně Skarupské, Ph.D. za její ochotu, velmi cenné rady a čas, který mi mně věnovala při konzultacích. Děkuji také mé rodině a přítelkyni za podporu a velkou dávku trpělivosti v průběhu studia. Poděkování patří personálu a klientům zařízení za velmi vstřícný přístup při výzkumném šetření.

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

„Nezáleží na tom, zda konáme velké nebo malé věci, ohromující
nebo nepatrné, ale jen na lásce, s níž je provádíme.“

Sv. Jan XXIII (Charita, 2015).

OBSAH

ÚVOD	10
I TEORETICKÁ ČÁST	12
1 VYMEZENÍ POJMŮ ZDRAVOTNÍ ZNEVÝHODNĚNÍ A ZDRAVOTNÍ POSTIŽENÍ	13
1.1 ZDRAVOTNÍ ZNEVÝHODNĚNÍ	13
1.2 ZDRAVOTNÍ POSTIŽENÍ	14
1.3 DRUHY ZDRAVOTNÍHO POSTIŽENÍ	15
1.3.1 Osoby s mentálním postižením	15
1.3.2 Osoby s tělesným postižením.....	16
1.3.3 Osoby se zrakovým postižením	16
1.3.4 Osoby se sluchovým postižením.....	18
1.3.5 Osoby s vadami řeči	18
1.3.6 Osoby s kombinovanými vadami.....	18
1.4 POTŘEBY OSOB SE ZDRAVOTNÍM POSTIŽENÍM.....	19
1.4.1 Potřeby životních jistot	19
1.4.2 Potřeby uplatnění na trhu práce.....	19
1.4.3 Potřeby v oblasti financí.....	19
1.5 INVALIDITA	20
2 ZAMĚSTNÁVÁNÍ OSOB SE ZDRAVOTNÍM POSTIŽENÍM	21
2.1 VÝZNAM ZAMĚSTNÁVÁNÍ A PRACOVNÍ UPLATNĚNÍ OZP	21
2.2 PODPORA OZP V ZAMĚSTNÁVÁNÍ.....	24
2.3 NEZAMĚSTNANOST.	27
2.4 PRACOVNÍ REHABILITACE	28
3 ZAMĚSTNAVATEL A OZP	30
3.1 PRÁVA A POVINNOSTI ZAMĚSTNAVATELE PŘI ZAMĚSTNÁVÁNÍ OZP	30
3.2 VÝHODY PRO ZAMĚSTNAVATELE	32
3.3 ZAMĚSTNAVATEL NA CHRÁNĚNÉM TRHU PRÁCE	34
II PRAKTICKÁ ČÁST	35
4 PROBLEMATIKA ZAMĚSTNÁVÁNÍ OSOB SE ZDRAVOTNÍM POSTIŽENÍM	36
4.1 CÍLE A METODA VÝZKUMU	36
4.2 VÝZKUMNÁ TECHNIKA	37
4.3 DESIGN VÝZKUMNÉHO ŠETŘENÍ	37
4.4 VÝZKUMNÁ OTÁZKA	39
4.5 VÝZKUMNÁ VZOREK	39
4.6 VÝZKUMNÝ VZOREK	40
4.7 POSTUP ANALÝZY	40
4.8 VÝZKUMNÉ OTÁZKY	42
4.9 OTÁZKY DO ROZHOVORU	43
5 INTERPRETACE A PREZENTACE VÝSLEDKŮ	44

5.1	ROZHOVOR Č.1 – RESPONDENT JIŘÍ	44
5.1.1	Náplň práce	45
5.1.2	Touha po zaměstnání.....	46
5.1.3	Opora v okolí.....	47
5.1.4	Vztahy s vedením	47
5.1.5	Shrnutí	47
5.2	ROZHOVOR Č. 2 – RESPONDENTKA IRENA	49
5.2.1	Náplň práce	50
5.2.2	Touha po zaměstnání.....	51
5.2.3	Opora v okolí.....	51
5.2.4	Vztahy s vedením	52
5.2.5	Shrnutí	52
5.3	ROZHOVOR Č.3 – RESPONDENTKA PETRA	53
5.3.1	Náplň práce	54
5.3.2	Touha po zaměstnání.....	55
5.3.3	Opora v okolí.....	55
5.3.4	Vztahy s vedením	56
5.3.5	Shrnutí	56
5.4	ROZHOVOR Č.4 – RESPONDENTKA BOŽENA.....	58
5.4.1	Náplň práce	58
5.4.2	Touha po zaměstnání.....	59
5.4.3	Opora v okolí.....	59
5.4.4	Vztahy s vedením	60
5.4.5	Shrnutí	60
5.5	SPOLEČNÁ TÉMATA	61
5.6	ODPOVĚDI NA VÝZKUMNÉ OTÁZKY	64
6	DOPORUČENÍ PRO PRAXI	66
	ZÁVĚR	67
	SEZNAM POUŽITÉ LITERATURY.....	69
	SEZNAM POUŽITÝCH SYMBOLŮ A ZKRATEK.....	72
	SEZNAM TABULEK.....	73
	SEZNAM PŘÍLOH	74

ÚVOD

Velmi důležitým faktem, který se pojí se skupinou osob se zdravotním postižením je vysoká míra zranitelnosti na trhu práce, jelikož si z pohledu mnohých zaměstnavatelů nestojí příliš dobře. Osoby se zdravotním postižením jsou omezeny nejen limity, které se týkají jejich vlastního handicapu, ale také velmi nízkou konkurenceschopností, a to například v možnostech dalšího vzdělávání a přizpůsobování se postupům či novým pracovním technikám.

Tato bakalářská práce se zabývá problematikou zaměstnávání osob se zdravotním postižením. Důvodů, proč je nutné toto téma nadále zkoumat a objevovat nové způsoby, jak pomoci osobám se zdravotním postižením dosáhnout plnohodnotného života a také využít jejich možnost pracovat, je celá řada. Nesmíme opomenout, že osoby se zdravotním postižením či zdravotním znevýhodněním mohou být zařazeny do pracovního procesu stejně jako lidé disponující plným zdravím, a to bez rozdílů mezi nimi.

Uplatnění všech jedinců na trhu práce bez jakéhokoli znevýhodnění či omezení jedné strany by mělo být samozřejmostí v každé vyspělé a civilizované kultuře, která navíc disponuje vysokou mírou sociálního citu. Pracovní činnost je v našem systému považována za jednu ze základních a zároveň velmi důležitých aktivit člověka. Právo a možnosti pracovat a realizovat svou osobu by měli mít všichni bez ohledu na jejich zdravotní stav. Lidé se zdravotním znevýhodněním jsou odhodlaní pracovat mnohdy více než lidé zdraví. Další důvod, proč je tuto problematiku důležité zkoumat, je zjištění, jak se lidé se zdravotním znevýhodněním, kteří již působí na pracovištích, vypořádávají s každodenním režimem na pracovišti.

Pracovní uplatnění osob se zdravotním postižením a úspěšná adaptace na pracovní prostředí přináší nejen přínosy z hlediska ekonomického, ale také umožňuje zlepšení a hlubší osvojení si soběstačnosti. Osoby se zdravotním postižením jsou mimo jiné náchylné i k získávání sebedůvěry, vlastní důležitosti a také odpovědnosti, což je velmi důležité pro jejich úspěšné zapojení do společnosti.

Míra nezaměstnanosti, popřípadě zaměstnanosti je jakýmsi odrazem společnosti, která buď nechce nebo neumí tento stav zlepšit či změnit. Měli bychom se na problematiku zaměstnávání osob se zdravotním postižením dívat z vícero úhlů a více než negativa, spojená s jejich zaměstnáváním hledat pozitiva, která jsou prospěšná nejen pro osoby zdravotně postižené, ale také pro celou společnost a stát.

Cílem této bakalářské práce je co nejvíce přiblížit problematiku zaměstnávání osob se zdravotním postižením nejen široké veřejnosti, ale také pomoci získat osobám se zdravotním postižením přehled o možnostech a postupech, které mohou uplatnit v případě, že si neví rady, jak úspěšně získat pracovní uplatnění. V teoretické části se zaměříme na základní rozdělení zdravotních postižení. Dále také na pojmy jako je pracovní rehabilitace, nezaměstnanost apod. V praktické části pak uvedeme příklady jednotlivých osob, které i přes svůj handicap úspěšně získaly pracovní pozici a vykonávají zaměstnání jako plnohodnotní členové pracovního kolektivu ve firmách.

I. TEORETICKÁ ČÁST

1 VYMEZENÍ POJMŮ ZDRAVOTNÍ ZNEVÝHODNĚNÍ A ZDRAVOTNÍ POSTIŽENÍ

Na začátek celé této práce je velmi důležité objasnit, jak legislativa vnímá pojmy zdravotně znevýhodněná osoba (ZZO) a zdravotně postižená osoba (ZPO). Definovat nebo přesně určit, zda se jedná o osobu zdravotně znevýhodněnou, je velmi obtížné. Vše záleží na orgánech, které tento statut udělují, jelikož se může stát, že jeden orgán shledá osobu zdravotně znevýhodněnou a druhý zase tento fakt zamítne. Lidi se zdravotním znevýhodněním či handicapem nemůžeme hodit do jednoho pytle, který by utvořil jednotnou, jasně definovanou skupinu. Tito lidé většinou disponují širším spektrem znevýhodnění, kdy primární vada ve valné většině případů zapříčiní i přidružená onemocnění. Vezmeme-li v potaz tvrzení jednotlivých autorů odborných publikací, přicházíme k závěru, kdy tvrzení každého se méně či více liší. Například L. Novosad (2000) ve své publikaci *Základy speciálního poradenství* tvrdí, že způsoby, kterými o lidech s postižením hovoříme, zrcadlí naše postoje k nim.

Existují také názory, které lidi se zdravotním postižením považují za příslušníky menšin, ale také samozřejmě názory opačné. V běžném životě považujeme za příslušníka menšiny osoby, které jsou jiné rasy, národnosti či etnika. Řada odborníků i laická veřejnost osoby s postižením za menšinu nepovažuje (Michalík, 2011).

1.1 Zdravotní znevýhodnění

Z hlediska historického se jedná o velmi mladý pojem, který se v minulosti potýkal s řadou změn a jeho ukotvení v legislativě bylo přinejmenším nejisté. Pojem OZZ (osoba zdravotně znevýhodněná) existoval již v minulosti, nicméně od 1. 1. 2012 jej zákon č. 367/2011 Sb. zrušil a následně pak došlo v roce 2015 k jeho obnovení.

Pojem osoba zdravotně znevýhodněná je ukotven v zákoně č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů, kdy § 67 říká, že osobou zdravotně znevýhodněnou je fyzická osoba, která má zachovalou funkci soustavně vykonávat zaměstnání či jinou výdělečnou činnost, kdy schopnosti jedince plně využívat dosavadní kvalifikaci nebo vykonávat práci jsou omezeny z důvodu jejího dlouhodobě nepříznivého stavu. Za osobu zdravotně znevýhodněnou však nemůže být označena osoba, která byla shledána osobou se zdravotním postižením.

1.2 Zdravotní postižení

Podíváme-li se do legislativy České republiky zjistíme, že se zde převážně používá pojem zdravotní postižení nebo také osoba zdravotně postižená. Nejlépe a nejpřehledněji definuje zdravotní postižení či osobu zdravotně postiženou zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů, který v § 67 říká, že osoba se zdravotním postižením je fyzická osoba, která byla shledána orgánem sociálního zabezpečení invalidní v prvním nebo druhém stupni. Osoba, která byla shledána invalidní ve třetím stupni se pak považuje za osobu s těžším zdravotním postižením.

Obecně také můžeme říci, že zdravotní postižení je chápáno jako téměř automatický předpoklad k zařazení těchto osob do oblasti sociální péče, charity či obdobných skupin. Jednotlivé postoje se k tomuto fenoménu liší v závislosti na výchově či informovanosti o této problematice. Můžeme také souhlasit s názorem, že člověk se zdravotním postižením obvykle využívá systémů sociální ochrany (Michalík, 2011).

Zdravotní postižení v podobě poškození organismu či jeho funkcí ovlivňuje schopnosti a možnosti člověka existovat, rozvíjet se a vyvíjet aktivity, které umožňují zvládat složité i méně složité životní úkoly. Tato fakta negativně ovlivňují bytí člověka ve společnosti, kdy zároveň dochází k poruše jeho vztahu s okolním prostředím, což přináší problémy v oblastech psychiky i sociální sféry a zároveň dochází ke snížení kvality života osob zdravotně postižených (Ludíková, 2005).

Dle mezinárodní klasifikace funkčních schopností, disability a zdraví je postižení pouze zastřešujícím pojmem pro poruchy, hranice aktivit a omezení participace. Označují se tak negativní hlediska interakce mezi jedincem se zdravotními problémy a spolupůsobícími faktory daného jedince (Pfeiffer, Švestková, 2008).

1.3 Druhy zdravotního postižení

Jasná specifikace a označení jednotlivých druhů postižení či znevýhodnění je jednotlivými autory chápána a popisována pokaždé trochu jinak. Stejně tak i z hlediska historického, kdy se lidé s postižením označovali či nálepkovali různými názvy, kdy mnohé znění mohla v lidech vzbuzovat pocit urážení či zesměšnění. Nutno také podotknout, že označením postižený člověk klasifikujeme velmi širokou a nespecifickou skupinu lidí, kteří disponují různými stavy a nemocemi. Na světě existují desítky druhů postižení či vad, která jsou známá, ale také pro mnohé zatím ještě neznámá či málo prozkoumaná. My si zde rozvineme pouze pár základních a nejčastějších druhů postižení, se kterými se můžeme setkat prakticky kdekoli v našem okolí.

Michalík (2011) říká, že nejběžnějším a zároveň nejobvyklejším způsobem vnitřního rozdělení zdravotně postižených osob je model podle převládajícího zdravotního postižení. Nejčastější postižení jsou:

- Mentální.
- Tělesné.
- Zrakové.
- Sluchové.
- Řečové.
- Kombinované

1.3.1 Osoby s mentálním postižením

Mentální postižení řadíme mezi nejběžnější poruchy, které se nacházejí napříč celou populací bez ohledu na kontinenty, rasu či ekonomický nebo kulturní okruh. Z důvodu četnosti poruchy podléhá okruh osob s mentálním postižením do zvláštního režimu. Mentální postižení je užíváno jako zastřešující pojem, pod kterým se ukrývají pojmy jako je například mentální retardace, která je jakožto pojem používána v dnešní době častěji. Mentální retardaci můžeme definovat jako vývojovou duševní poruchu se sníženou inteligencí, projevující se především nižší mírou kognitivních, řečových, sociálních a pohybových schopností. Mentální retardace (mentální postižení) se stejně jako jiné druhy postižení dělí do několika kategorií. Příčiny mentálního postižení jsou nejčastěji posuzovány z hlediska časového, a to na prenatální (doba vzniku před porodem plodu), perinatální

(postižení vzniklo během samotného porodu) a postnatální (postižení, které vzniklo v průběhu života). Hovoříme zde tedy o mentálním postižení vrozeném či získaném v průběhu života (Michalík, 2011).

Mentální retardace (dále jen MR) nelze označit jako pouhé časové opoždění, ale spíše jako strukturální vývojové změny, které nejsou otázkou pouze kvantitativní, ale také kvalitativní. Konkrétní projevy jednotlivých stupňů MR se odvíjejí od mnoha faktorů (věk, prostředí, pohlaví apod.). Ludíková (2008) rozděluje podle MKN-10 tyto osoby do následujících kategorií:

- Osoby s lehkou mentální retardací (IQ 50-69).
- Osoby se středně těžkou mentální retardací (IQ 35-49).
- Osoby s těžkou mentální retardací (IQ 20-34).
- Osoby s hlubokou mentální retardací (IQ max. 20).
- Osoby s jinou mentální retardací (IQ méně než 20).

1.3.2 Osoby s tělesným postižením

Lidi s tělesným postižením se v naší společnosti pohybuje velké množství. Na první pohled by se mohlo mnohdy zdát, že se jedná o člověka, který je v podnapilém stavu, pod vlivem drog či omamných a psychotropních látek. Mnohé předsudky lidí tvoří názory s rychlým závěrem. To, co je pro zdravého člověka k smíchu je pro druhého nepřekonatelný životní problém, který jej omezuje v mnohých odvětvích života.

Nejprve si musíme definovat, co to vlastně tělesné postižení znamená. V současnosti je tělesné postižení chápáno jako dlouhodobý či trvalý stav, který je charakteristický orgánovou či funkční poruchou. Tuto poruchu však nelze jakoukoli léčebnou péčí zcela odstranit nebo významně zmírnit. Tento stav je také chápán jako postižení jedné či více oblastí obvyklého fungování člověka, což přináší redukci možností i životních šancí, omezuje jeho práceschopnost a negativně tak zasahuje do kvality života postiženého (Michalík, 2011).

1.3.3 Osoby se zrakovým postižením

Jestliže se začneme bavit o zrakovém postižení či osobě zrakově postižené, obvykle nám jako první probleskne hlavou myšlenka, ve které si představíme nevidomého člověka. Nutno však zdůraznit, že mezi zraková postižení patří mimo slepotu také další, neméně závažné onemocnění, jako je například dalekozrakost, krátkozrakost, slabozrakost, šedý zákal, zelený

zákal a další. Všechny osoby, které jsou postiženy touto vadou se řadí do kategorie osob se zrakovým postižením (Michalík, 2011).

Zrak je jedním z pěti nejdůležitějších smyslů, které používáme v každodenním životě. Tento smysl nám zprostředkovává vizuální podněty, které se nacházejí v našem okolí. Podněty jsou zprostředkovány pomocí zrakového orgánu - oka. Aby byly vizuální podněty zprostředkovány, je nutné, aby všechny jeho struktury byly anatomicky, fyziologicky a funkčně bez jakéhokoli poškození. Samotný proces vidění je složitým smyslovým vnímáním, které umožňuje jedinci vnímat více než 90 % informací z jeho okolí. Samotné vidění je pak umožněno díky interakci s mozgovými centry (Beneš, 2019).

Nesmíme opomenout fakt, že mezi vrozenou a získanou vadou zraku je veliký rozdíl. Nejen ve vzniku zrakové vady, ale také v adaptaci jedince na okolní prostředí s čímž se spojuje i další jeho fungování v životě a ve společnosti. Nyní se tedy v krátkosti zaměříme na rozdíly mezi vadou vrozenou a získanou.

Pozvolná ztráta zraku je proces, který může trvat několik týdnů, měsíců popřípadě let. Bavíme se tedy o běžně pozorovaném jevu, který se ve valné většině případů týká osob v pokročilém věku či osob, které trpí vážným chronickým onemocněním, jež postihuje mimo jiné i ztrátu zraku. Člověk zde má možnost jakési přípravy za asistence mnohých odborníků jako jsou lékaři, psychologové či odborně proškolený zdravotnický personál. Tito odborníci jej co nejlépe připraví na chvíle, kdy už nebude možné zrak nějakým způsobem dále používat. U nemocného se může v průběhu období postupného ztrácení zraku projevit několik fází vzdoru, kam se počítá i bezmoc, upadání do depresí či absolutní ztráta chuti k životu (Beneš, 2019).

Vrozená zraková vada je na rozdíl od té získané v jistém slova smyslu lepší. Jelikož osoba postižená touto vadou nemá možnost srovnání a učí se orientovat podle ostatních smyslů jako je například hmat či sluch. Další pomyslnou výhodou vrozené zrakové vady je fakt, že se mohou lidé zdokonalovat a rozvíjet v období, kdy je mozek nejtvárnější. Děti, které mají absolutní ztrátu zraku nebo těžkou slabozrakost svou vadu nevnímají jako něco nenormálního. Nejvyšší míra uvědomění si závažnosti svého handicapu může nastat v momentě styku s intaktní společností což mohou nebo nemusí začít vnímat ještě více negativně (Beneš, 2019).

1.3.4 Osoby se sluchovým postižením

Poruchu sluchu můžeme definovat mnoha způsoby. Někdy se však může stát, že se jednotlivé definice prolínají a samotná kritéria se zaměňují. Nejprve je potřeba určit dobu, kdy sluchové postižení vznikalo. Dobu vzniku rozdělujeme na období před rozvojem řeči (prelingvální). Do této kategorie také patří období prenatalní, kdy velmi často dochází k vadám v průběhu nitroděložního vývoje plodu. Dalšími důvody sluchového postižení v prelingválním období mohou být různé druhy zánětu v období prenatalního vývoje, předčasné narození dítěte, sepse apod. Druhé období se nazývá postlingvální tj. období, kdy je člověk schopen mluvit a komunikovat. Nejčastějším důvodem ohluchnutí bývá infekční onemocnění mozku, úrazy či degenerativní onemocnění. Ve stáří je ztráta či zhoršení sluchu důsledkem involučních změn organismu (Šedivá, 2006)

1.3.5 Osoby s vadami řeči

Řeč je nepoužívanějším dorozumívacím prostředkem v naší společnosti. V případě kontaktu s osobou, která má vadu řeči je zdraví lidé ztotožňují jako osoby s poruchou intelektu. Stejně jako ostatní postižení i vady řeči mohou mít příčinu vrozenou nebo získanou. Může se také jednat o vady rázu trvalého či pouze přechodného. Další rozdělení je podle stupně závažnosti, kdy jsou většinou definovány jako lehké, střední a těžké. Nejčastěji se vady řeči rozdělují podle těchto ukazatelů:

- Centrální vady a poruchy (vývojová afázie, breptavost, koktavost).
- Poruchy artikulace (dyslálie, dysartrie).
- Poruchy hlasu (chraptivost, mutace).
- Neurologické vady a poruchy (mutismus)(Klimentová, E. 2018).

1.3.6 Osoby s kombinovanými vadami

Kvalitní popis a celistvé chápání kombinovaných vad je svým způsobem velmi náročný a těžký úkol, stejně jako práce s osobami, které jsou postiženy dvěma a více vadami najednou. V České republice jsou nejčastěji používanými termíny vícenásobná postižení, kombinované postižení nebo kombinované vady. Na tyto pojmy je nahlíženo jako na synonyma. Problematika kombinovaných vad může být chápána jako několik postižení, která se navzájem ovlivňují a postupem času se kvalitativně mění. Kombinované vady můžeme také chápat jako složitý celek různých podmíněných a vzájemně se ovlivňujících nedostatků či deformací, jež postihují nejen psychosomatickou, ale také psychosociální

stránku osoby. Na kombinované vady můžeme rovněž nahlížet prostřednictvím jednotlivých vědních disciplín jako je psychopedie, surdopedie, tyflopédie, somatopedie či etopedie (Ludíková, 2005).

1.4 Potřeby osob se zdravotním postižením

Osoby se zdravotním postižením mají stejně jako osoby disponující plným zdravím svůj žebříček hodnot a potřeb s tím rozdílem, že naplnění a dosažení potřeb může být u osob se zdravotním postižením otázkou důstojné a pokojné existence.

1.4.1 Potřeby životních jistot

Lidé, kteří jsou odkázáni na pomoc druhých, neustále balancují na hranici, kdy je budoucnost značně nejistá. Každou chvíli se může stát, že osoba se pečující ocitne v situaci, kdy dojde k náhlé nemoci, anebo také úmrtí, což může být pro osoby, o které je pečováno, rozhodujícím faktorem. V případě úmrtí pečující osoby se tyto lidé dostanou do situace, kdy nemají kam jít a nemá se o ně kdo postarat.

1.4.2 Potřeby uplatnění na trhu práce

Stejně jako lidé s plným zdravím se i lidé se zdravotním postižením téměř denně staví před riziko, že přijdou o pracovní místo či nenajdou žádné pracovní uplatnění. U lidí se zdravotním postižením nejde pouze o seberealizaci v pracovní oblasti či o zvýšení příjmu, ale také o navazování sociálních kontaktů. Zařazení těchto osob na trh práce může také sloužit jako prevence osamění a sociální izolace. Lidem se zdravotním postižením jsou velmi často nabízeny práce z domova, což je u mnohých rozhodující faktor, kdy práci odmítají a nechtějí se tak v této činnosti realizovat.

1.4.3 Potřeby v oblasti financí

Osoby se zdravotním postižením jsou velmi často odkázány na příspěvky, dávky či invalidní důchody. Pokud tyto osoby žijí samostatně v bytě či domě, tyto dávky mnohdy nevystačí na pokrytí všech měsíčních nákladů na bydlení, stravu a další potřebné služby. Nedostatek financí může také osoby se zdravotním postižením omezit ve využívání sociálních služeb.

1.5 Invalidita

Invalidita je chápána jako jakékoliv omezení nebo absence schopností, vyplývajících z postižení, které jsou velmi důležité při vykonávání činností či úkonů tím způsobem a v takovém rozsahu, jenž se považuje za normální. Tento pojem také velmi úzce souvisí s postižením, znevýhodněním či poruchou (Novosad, 2009).

O invaliditě a jejím rozdělení se zmiňuje mimo jiné i zákon č. 155/1995 Sb., zákon o důchodovém pojištění, ve znění pozdějších předpisů, který invaliditu rozděluje na tři stupně. Osoba se stává invalidní, jestliže z důvodu dlouhodobě nepříznivého zdravotního stavu nastal pokles jeho pracovní schopnosti o méně než 35 %. Jestliže pracovní schopnost osoby poklesla

- a) nejméně o 35 %, avšak nejvíce o 49 %, hovoříme o invaliditě prvního stupně,
- b) nejméně o 50 %, avšak nejvíce o 69 %, hovoříme o invaliditě druhého stupně,
- c) nejméně o 70 %, hovoříme o invaliditě třetího stupně.

Osoba má dále nárok na invalidní důchod za předpokladu, že splňuje podle zákona 155/1995 Sb., o důchodovém pojištění, ve znění pozdějších předpisů, podmínky potřebné doby pojištění pro nárok na invalidní důchod. Potřebná doba pojištění se zjišťuje z období před vznikem invalidity v případě, že se jedná o osobu od 18 do 28 let. V případě, že se jedná o osobu, která je starší 28 let, zjišťuje se potřebná doba pojištění z posledních deseti let. Dále také pokud splnila podmínku invalidity a není možné, aby se pracovně realizovala.

2 ZAMĚSTNÁVÁNÍ OSOB SE ZDRAVOTNÍM POSTIŽENÍM

Dříve než rozebereme jednotlivé podkapitoly problematiky zaměstnávání osob se zdravotním postižením je nutné zmínit, že se tyto osoby potýkají s mnohými překážkami, které jim cestu k dosažení vhodné pracovní pozice velmi komplikují. Při rozhovorech s jednotlivci se dozvídáme různé varianty, kdy jedna říká, že i lidé se zdravotním postižením mají mít možnost plnohodnotného zaměstnání. Druhá strana se pak přiklání k systému invalidních důchodů a dalších podpůrných opatření, kterými jsou sociální dávky. Mezi lidmi se zdravotním postižením jistě najdeme osoby, které o práci velmi usilují stejně jako osoby, které se raději spolehnou na sociální příspěvky.

2.1 Význam zaměstnávání a pracovní uplatnění OZP

V současné době se nejen Česká republika, ale také celá Evropa potýká s celou řadou změn, které se nepochybně promítají do oblasti přístupů k osobám se zdravotním postižením. Předpokládá se, že počet osob se zdravotním postižením bude do budoucna stoupat, a proto je více než nutné tyto osoby zařadit do pracovního procesu a také jim umožnit výkon povolání, které je do jisté míry možno spojit s jejich handicapem. Není pochyb, že je tedy nutné vytvářet co nejlepší podmínky pro jejich sociální interakci. Společnost se potýká také se zvyšováním aspirací samotných osob se zdravotním postižením a jejich okolí, což zapříčiňuje vysokou potřebu vytvoření prostředí, které by bylo přístupné pro všechny, a to bez výjimky. Díky neustálému tlaku na orgány kompetentní v této oblasti vznikají pro osoby se zdravotním postižením nové možnosti či formy integrace do zaměstnání, které se dělí na:

- soukromý a veřejný sektor,
- chráněné pracovní místo, zařízení adaptované na speciální potřeby zdravotně postižených,
- speciální centra, určená pro těžce zdravotně postižené, kterým jejich postižení brání být ekonomicky aktivní,
- domácí zaměstnání (jedná se o formu, která je nejméně uspokojivá pro klienty se zdravotním postižením) (Opatřilová a Procházková, 2011, s. 54).

Není pochyb, že práce je důležitou podmínkou pro důstojné existování člověka. Celý proces práce mu přináší nejen materiální prospěch, ale také mu dává pocit seberealizace a společenské užitečnosti. Zařazuje tak člověka do řádu sociálních vztahů, uspokojuje jeho potřeby ctížádosti, sebeúcty a také sebeuplatnění. Dostáváme se do fáze, kdy práce není

pouze jako nástroj pro vytváření statků či vykonává ní služeb, ale také vytváří sociální pole strukturovaných kontaktů s možností vést rozhovory, potkávat jiné lidi a uzavírat přátelství (Buchtová, B. 2013).

Jedním z velmi důležitých faktorů při hledání vhodného zaměstnání je i cílená seberealizace. Novosad (2009) seberealizaci chápe jako rozvíjení a soustavné využívání vlastního nadání či schopností jedince. Jedná se v podstatě o uplatnění přirozených i utvářených dispozic jedince k určité činnosti, práci či sociální aktivitě. Seberealizace a s ní související uplatnění na trhu práce je u lidí se zdravotním postižením daleko obtížnější. Předpokladem úspěšné seberealizace je správné podchycení i smysluplné rozvinutí vloh handicapovaného člověka, které jsou omezeny nebo deformovány následkem daného handicapu. Zdravotně postižení jedinci jsou v individuální míře vybaveni výraznými vlohami pro specifické činnosti, které je možné vykonávat při maximálním využití všech funkcí, jež jsou postižením ovlivněny málo nebo vůbec.

Pracovnímu uplatnění předchází uskutečnění několika kroků, které musí podstoupit i lidé disponující plným zdravím. Orientace v celém systému je složitá a poměrně náročná. Faktory, jako je obtížná orientace a časová náročnost při prodírání se legislativou, mohou být pro osoby se zdravotním postižením odrazující a demotivující. V krátkosti bychom se tedy měli zaměřit na jednotlivé kroky, které osoby se zdravotním postižením, ucházející se o pracovní uplatnění, musejí absolvovat. Způsobů, jak úspěšně hledat práci je hned několik, ale otázkou je, jaký z nich by si osoby se zdravotním postižením měly zvolit. Nejdůležitější krok, který by měl být krokem prvotním je registrace na Úřadu práce v zákonem určeném čase, a to z důvodu aktivního hledání pracovní pozice.

Z. Siegel (2003) klade důraz na skutečnost, že odpovědnost za aktivitu a výsledek hledání nese vždy člověk sám. Vyvrací tak možné spekulace, které hovoří o diskriminaci osob se zdravotním znevýhodněním při procesu hledání pracovní pozice oproti osobám, které disponují plným zdravím. Za úspěch či neúspěch při hledání pozice nese zodpovědnost vždy jedinec, a to bez ohledu na zdravotní stav či handicap. Dále také poukazuje na fakt, který říká, že úřad práce (dále jen ÚP) není orgán, jehož povinností je hledat práci uchazečům. V první řadě se jedná o evidenční místo, které má za úkol správu legislativy v oblasti zaměstnanosti, respektive nezaměstnanosti. ÚP bude v nejlepším případě hrát roli pouze zprostředkujícího subjektu, který v nejlepším případě vyhotoví uchazeči doporučení na jednání ke konkrétnímu zaměstnavateli. O úspěchu či neúspěchu si však rozhoduje pouze sám zájemce o zaměstnání.

Trh práce a moderní doba nabízí hned několik možností, jak práci získat nebo jak se dozvědět o volných, a hlavně vhodných pracovních pozicích. Nejjednodušší variantou, kterou lze uplatnit v praxi, je prostě otevřít internet a podívat se na nabídku volných pracovních míst. Na internetu lze najít rovněž různé portály, které nabízejí konkrétní pracovní pozice či odkazují na další možnosti. Dále se mohou uchazeči o pracovní pozici podívat přímo na informační desky jednotlivých firem a dozvědět se tak více o možných nabídkách. Neméně užitečným pomocníkem jsou personální agentury, které se postarají o výběr vhodných pozic. V neposlední řadě je to také využití kontaktů ze stran svého okolí, rodiny a známých.

Při hledání zaměstnání sehraje velmi důležitou roli i dobře zkonstruovaný životopis. Z. Siegel (2003) klade důraz na správnost a také atraktivitu životopisu. Poukazuje také na to, že osoby, jež čtou naše životopisy, nás osobně neznají, nikdy nás neviděly a nic o nás nevědí. Jediné informace, které jsou pro ně směrodatné se dozívají ze životopisu. Životopis by podle něj měl být založen v první řadě na pravdě a aktuálním stavu jedince. Na základní údaje by mělo navázat dosažené vzdělání, kvalifikace, znalost jazyka, řídičské oprávnění a jeho výše, případné hodnocení minulých zaměstnavatelů a osobní hodnocení. Uchazeč o pracovní místo by měl životopis sestavit především tak, aby byl schopen doložit či obhájit skutečnosti, které se v něm nacházejí. Případné nepravdivé informace mohou mít velmi špatný vliv a mohou rozhodovat o úspěchu či neúspěchu.

Pokud uchazeč úspěšně prošel prvním kolem výběrového řízení, není zcela vyhráno. Dalším velmi důležitým krokem, na který se musí uchazeč dobře připravit, je přijímací pohovor. Přijímací pohovor je i z historického hlediska stále nejpoužívanějším prostředkem prvotní interakce mezi zaměstnavatelem a žadatelem o zaměstnání. Jeho cílem je dobře poznat uchazeče, zjistit charakterové vlastnosti jeho osobnosti a také, zda se vůbec pro danou práci hodí. Cílem uchazeče o pracovní místo je v průběhu celého pohovoru co nejlépe zapůsobit na personalistu, který pohovor vede a přesvědčit jej o tom, že právě on je tou nejlepší osobou pro danou pozici. Mezi své zbraně by měl zařadit nejen vhodnou slovní zásobu, ale také znalost veškerých činností, na které se firma zaměřuje, stejně jako filosofii a koncept celé společnosti. Nejen vyjadřování a vystupování hraje důležitou roli u přijímacího pohovoru. Jedním z klíčových faktorů při pohovoru je také vizáž a správná volba oděvu. Příchod na pracovní pohovor v triku a riflích je v dnešní společnosti nepřijatelný. Nejlepší je volba bussines oblečení. Pro ženy platí navíc další zásady jako je decentní délka sukně, ne příliš hluboký výstřih a rozvážná míra make-upu (Lorenz, Rohrschneider U. 2005).

2.2 Podpora OZP v zaměstnávání

Pakliže se zaměříme na podporu OZP v zaměstnávání nesmíme opomenout, že mnoho lidí si většinou neví rady a velmi často propadají depresím při hledání v hodného zaměstnání. OZP mohou disponovat pouze nízkou mírou vzdělání, orientace ve složitých úkonech a krocích pro získání vhodného pracovního místo je obtížná, což vede tyto osoby ke ztrátě zájmu o zaměstnání. Existují však programy, které jsou přímo zaměřeny na pomoc specifickým skupinám lidí, hledajících vhodné zaměstnání. Nesmíme také opomenout skutečnost, kdy lidé se zdravotním postižením jednoduše neví, kam nebo na koho se obrátit v případě zájmu o pracovní místo. Nejspíše to bude velmi nízkou propagací míst či firem, které jsou připraveny přijímat osoby se zdravotním postižením a nabídnout jim tak pracovní místo, které by odpovídalo schopnostem a umožňovalo vykonávat práci i přes jejich zdravotní omezení. Nyní se podíváme na pár firem a popíšeme si ve stručnosti možnosti, které se osobám se zdravotním postižením v kontextu hledání vhodného pracovního uplatnění nabízejí. Nutno také podotknout, že se jedná o firmy v kraji Jihomoravském a Moravskoslezském.

První firmou, která nabízí pracovní pozice pro OZP je firma AVE-charita, která nabízí možnost práce v chráněných dílnách. Středisko AVE vzniklo v roce 2004 na základě vysokého zájmu OZP o pracovní uplatnění konkrétně v této organizaci. Lidé, kteří pracují v chráněných dílnách charity AVE byli v minulosti dlouhodobě evidováni na ÚP bez úspěšného získání pracovní pozice. Díky organizaci AVE získalo pracovní uplatnění přibližně 50 osob se zdravotním postižením žít běžný život zdravého člověka, bez jakékoli diskriminace na trhu práce, chodit do zaměstnání a realizovat se. Cílem této organizace je mimo jiné také co nejlepší zařazení člověka do společnosti, což by mělo mít za následek spokojenější život osob se zdravotním postižením. AVE přišla na trh práce s nabídkou následujících pracovních aktivit a pozic:

- šicí a tkalcovská dílna,
- výroba dřevěných hraček,
- keramická dílna,
- oprava šicích strojů,
- broušení nožů a nůžek,
- výdejna obědů a prodejna (Charita Straznice, 2019).

Zájemcům o pracovní pozice nabízí možnosti uplatnění také firma Primastyl chráněná dílna s.r.o. Tato firma má již 25letou tradici v řešení dodávek, údržby pracovních oděvů a veškerých dalších osobních ochranných pomůcek k zákazníkům. Zabývá se rovněž samotnou výrobou pracovních oděvů, obuvi a ložního a bytového textilu. Firma Primastyl chráněná dílna s.r.o. si zakládá na individuálním přístupu nejen ke klientům, ale také ke svým zaměstnancům (Primastyl, 2019).

Velmi zajímavou nabídku a možnost pracovního uplatnění přináší osobám se zdravotním postižením i firma Mikes výroba obalů s.r.o., která se rozhodla zrealizovat chráněnou dílnu BOS. Projekt chráněné dílny vznikl na základě potřeby poměrně velké skupiny lidí, kteří neměli dříve možnosti pracovního uplatnění. Práci v chráněné dílně BOS najdou především osoby se zdravotním a tělesným postižením, které byly nebo jsou dlouhodobě evidovány na ÚP a nemají možnost najít adekvátní pracovní uplatnění na otevřeném trhu práce. Chráněná dílna BOS si mimo jiné klade za cíl pomoc a řešení obtížných životních situací, ve kterých se osoby se zdravotním postižením důsledkem ztráty zaměstnání dostaly. Tato nepříznivá situace má na osoby se zdravotním postižením nepříjemný dopad nejen v rovině sociální, ale také psychické což se v konečném důsledku odráží i v rovině zdravotní. Dle BOS se tak lidé dostávají do uzavřeného kruhu, ze kterého se bez pomoci nedokážou sami dostat. Chráněná dílna nabízí manuální práce při:

- balení zakázek,
- uklízení prostor firmy,
- jednoduchá obsluha strojů,
- evidence skladových zásob apod. (Mikes, 2015)

S důmyslně propracovaným konceptem pro podporu zaměstnávání osob se zdravotním postižením také přichází společnost SIMEVA s.r.o. Tato společnost byla založena jako sociální podnik, který se přihlásil k principům sociálního podnikání. Tyto principy budou zmíněny později v textu. Cílem tohoto podniku je vytváření pracovních míst pro spoluobčany, trpící duševním onemocněním schizofrenie a pro další vyloučené skupiny, které se nacházejí na trhu práce a projevují snahu o uplatnění v návaznosti na své profesní zaměření a svoje vzdělání.

Jednatelky společnosti SIMEVA s.r.o. se spolupodílejí na projektu *Máme pro vás práci*. Tento projekt je financován mimo jiné i z prostředků MPSV. Jeho hlavním cílem jsou osoby, které onemocněly schizofrenií. Formou přeškolení a následné možnosti zaměstnání se těmto

osobám snaží členové společnosti pomoci při návratu do běžného společenského života. Základním cílem tohoto projektu je skutečnost, že si klienti sami vytvoří pracovní návyky a tím se zvýší jejich sebevědomí a šance na začlenění zpět do společnosti nebo na trh práce.

Dále sociální podnik SIMEVA s.r.o., ve spolupráci s ÚP Jihomoravského kraje, vytváří:

- společensky účelná pracovní místa pro dlouhodobě nezaměstnané,
- chráněná pracovní místa pro zdravotně znevýhodněné na trhu práce,
- chráněná pracovní místa pro zdravotně handicapované a osoby s duševním onemocněním schizofrenie.

Společnost SIMEVA s.r.o. si je vědoma poměrně nízké úrovně dosaženého vzdělání a mnohdy také omezení, která jsou přímo nebo nepřímo spojená s nemocí či handicapem osob, které tvoří cílovou skupinu. Na tomto základě postavila i nabídku pracovních pozic, která jsou vhodná i pro tuto skupinu jedinců. Nabídka činností se týká těchto oblastí:

- malířské, zednické, natěračské práce,
- úklidové práce,
- údržby budov,
- pěstování a prodej květin, keřů a stromů,
- údržba zahrad a zeleně,
- celoroční úklid veřejných prostranství. (Simeva, 2013)

Velmi důležitou roli v problematice zaměstnávání osob se zdravotním znevýhodněním hraje taktéž výrobní družstvo Helpsoul. Toto družstvo bylo založeno za účelem posílení pracovního zapojení lidí handicapem na území Bystřice pod Hostýnem a okolí. Zaměstnanci této firmy jsou výhradně lidé se zdravotním znevýhodněním. Často také lidé, jejichž postižení se netýká pouze aparátu pohybového, ale také kognitivních funkcí. Nicméně díky vstřícnému přístupu zaměstnavatele i vedení, zde mohou tito lidé najít pracovní uplatnění, které jim pomůže nejen v kontaktu z širším okolím, ale také jim zajistí i pravidelný a stabilní přísun financí. Helpsoul družstvo nabízí pracovní uplatnění v oblastech:

- Drobné zámečnické práce a šití
- Montážní práce
- Kompletace a balení
- Broušení
- Třídění materiálů
- Polepování výrobků

- Náhradní plnění. (Helpsoul, 2020)

2.3 Nezaměstnanost.

Osoby se zdravotním postižením balancují na rozhraní. Ocitají se v situaci, kterou sami nevládají a často vyhledávají odbornou pomoc či poradenství. Bavíme se však pouze o malém procentu osob. Většina lidí trpí syndromem vyhoření, méněcennosti či osobního zklamání, což vede ke snížení aktivity, ztrátě chuti do života a také nezájmu o jakékoliv pracovní uplatnění. Straní se kolektivu a zůstávají raději v koutě, kde pomalu ale jistě zaniká možnost jejich uplatnění. Zde jsme zmínili pouze pár základních důvodů, které vedou lidi k nezájmu o zaměstnání a udělují jim status nezaměstnaný. Nyní se do této problematiky ponoříme o něco hlouběji a opřeme se o názory, které tvrdí ve svých publikacích mnozí autoři.

Buchtová (2002) ve své publikaci otevírá pohled na nezaměstnanost jako na nepříjemný průvodní jev rozvoje společenských systémů založených na tržní ekonomice. Vysoká míra nezaměstnanosti nepříznivě ovlivňuje celkové společenské klima, zhoršuje zdraví lidu, ovlivňuje hospodářskou situaci a také spokojenost celé společnosti. Jedním z nejhorších faktorů je však ponížení člověka samotného, kdy dochází k narušení psychické pohody a také poškození života celé jeho rodiny.

Moment, kdy člověk ztrácí zaměstnání je pro jeho osobu, ale také pro jeho blízké velmi frustrujícím okamžikem, jelikož přichází obavy z budoucnosti, která může znamenat zkázu pro člověka samotného. Náhlá ztráta zaměstnání má totiž průkazné negativní sociální, psychologické, ale i zdravotní důsledky.

Dalším faktorem, který hraje v neprospěch osob se zdravotním postižením je velmi často také dosažená kvalifikace. Lidé s nižšími kvalifikacemi jsou na trhu práce velmi utlačovanou skupinou, která nemá na výběr. Kvalifikovaní lidé velmi snadno přichází o práci a velmi těžce ji zároveň získávají zpět. (Bavíme-li se o lidech se zdravotním postižením v kombinaci s nízkou mírou vzdělání či nedostatečnou kvalifikací, nastává zde chvíle, kdy je hledání práce pro ně samotné ještě mnohem obtížnějším úkolem). Osoby s nízkou kvalifikací ve srovnání s vysoce kvalifikovanými pracovníky podléhají pracující s převahou praktických schopností a celkově nižší úrovni kvalifikace častěji pocitu, že se stali obětí technologických a společenských změn. Ukazuje se, že mají často sníženou schopnost vlastního iniciativního a aktivního jednání (Buchtová, 2013)

Brožová (2003) hovoří o nezaměstnanosti jako o složitém společenském problému, jehož důsledky mají velmi široký dopad na vícero oblastí života. Jako první se většinou dostaví změna životní úrovně s čímž je úzce spjatá i ekonomická nejistota do budoucnosti. Většinou dochází v důsledku ztráty zaměstnání i k rozpadu vztahů a kontaktů, které lidé díky pracovní pozici získali. Vyčlenění z pracovního procesu pak mohou také někteří jedinci vnímat jako zpochybnění svých vlastních schopností. Pro některé jedince není práce pouhým prostředkem k legálnímu získání financí, ale také smysluplnou činností, která naplňuje část jejich životního času.

Dlouhodobá ztráta práce má také negativní vliv nezaměstnaného jedince, na jeho rodinu. Rodinné soužití je téměř vždy ovlivněno nezaměstnaným členem této rodiny. Velmi časté jsou změny personálních vztahů, změny v distribuci domácích prací, změny ve statusu a postavení člena rodiny. Zvláště obtížná je situace v rodinách, kde se nacházejí dospívající děti, které vnímají otce i matku jako autoritu, jež zajišťuje živobytí i pro ně. Ztráta práce otce pak znamená mnohdy i snížení jeho postavení v rodině (Buchtová, 2013)

Ztráta zaměstnání je pro většinu jedinců velmi zraňující zkušeností. Může působit velmi bolestně nebo dokonce jako traumatizující událost, která zanechává negativní psychické rány. Tuto skutečnost také prozrazují výpovědi osob, které byly znovu zaměstnány nezávisle na kvalitě nalezených zaměstnání. Mnozí mluví o pocitu neúspěchu, který přetrvává a zároveň se vracejí pochybnosti o vlastních schopnostech. Ztráta zaměstnání se také může promítnout ve změnách vlastního chování, kdy se člověk uzavírá do sebe a začíná se stranit kolektivu, který stále drží statut zaměstnance.

2.4 Pracovní rehabilitace

Pracovní rehabilitace je zastřešující pojem pro aktivity spojené s využíváním a rozvíjením pracovních schopností lidí s tělesným, mentálním a dalším postižením. Tato rehabilitace navazuje na veškeré výsledky rehabilitace léčebné i pedagogické. Řadí se především do kompetence orgánů sociálního zabezpečení, tedy do resortu práce a sociálních věcí. Do pracovní rehabilitace řadíme souvislou podporu osob v převážně produktivním věku, které mají kvůli svému zdravotnímu stavu a změněné pracovní schopnosti velmi omezený výběr zaměstnání. Cílem této podpory je to, že tito lidé získají a udrží si vhodné, kvalifikačně a zdravotně přiměřené zaměstnání (Novosad, 2009).

Dále je pracovní rehabilitace podrobněji rozpracována v zákoně č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů, a to konkrétně v § 69. Zákon zde hovoří stejně jako ostatní autoři o právu každého člověka se zdravotním postižením na pracovní rehabilitaci. Pracovní rehabilitace je zprostředkována a zabezpečována krajskou pobočkou úřadu práce místně příslušného dle bydliště osob se zdravotním postižením, kdy se na spolupráci podílejí také pracovně rehabilitační střediska. Jedná se o souvislou činnost, která se zaměřuje především na získání a udržení vhodného zaměstnání osoby se zdravotním postižením, kterou na základě písemné žádosti zabezpečují krajské pobočky. Po schválení žádosti o pracovní rehabilitaci sestaví krajská pobočka úřadu práce společně s osobou se zdravotním postižením individuální plán pracovní rehabilitace, během kterého je brán především ohled na její zdravotní způsobilost, schopnost vykonávat soustavné zaměstnání nebo jinou výdělečnou činnost. Během tvorby celého programu je nutné vycházet z rozhodnutí odborné pracovní skupiny. (zákon č. 435/2004 Sb.)

Stejně jako zákony a další autoři se i Michalík (2011) zaměřuje na pracovní rehabilitaci a shoduje se se svými kolegy, že právo na pracovní rehabilitaci má každý, a to bez výjimky. Pracovní rehabilitaci pak chápe jako souvislou činnost zaměřenou na získání a udržení vhodného zaměstnání osoby se zdravotním postižením. Pracovní rehabilitace podle něj zahrnuje činnost poradenskou, která se zaměřuje primárně na správnou volbu zaměstnání, udržení a změnu zaměstnání, samotné zprostředkování zaměstnání a podobně. Největší důraz je pak kladen na přípravu pro určitou profesi a také na podporu při udržení zaměstnání.

3 ZAMĚSTNAVATEL A OZP

Jedním ze stěžejních úkolů této práce je poukázat na kritéria, práva a povinnosti, které musí zaměstnavatel při zaměstnávání osoby se zdravotním postižením dodržet. Podle mého názoru a dosavadních zkušeností je osoba se zdravotním postižením pro mnohé zaměstnavatele více přítěží než článkem, který dokáže držet krok s ostatními a plnit úkoly v předepsaném množství nebo čase. Tyto faktory hrají stěžejní úlohu při výběrových řízeních a stojí spíše v neprospěch žadatelů o práci.

Není pochyb, že systém a legislativní úpravy jsou svými kroky nápomocny při zaměstnávání osob se zdravotním postižením. Také úřady práce jsou velmi důležitou složkou v celém tomto řetězci, jelikož poskytují poradenskou činnost a informují tak samotné zaměstnavatele o nejnovějších možnostech pomoci při zaměstnávání osob se zdravotním postižením. Zaměstnavatelé se zde tak mohou dozvědět podrobné informace o přesných postupech a krocích, které je nutno splnit při zřizování vhodných míst pracovních míst, přesné specifikaci přizpůsobení celého pracoviště a v neposlední řadě také informuje jak správně a efektivně využívat nástroje zaměstnávání osob se zdravotním postižením.

3.1 Práva a povinnosti zaměstnavatele při zaměstnávání OZP

Pracovní místa, která jsou určena pro osoby se zdravotním postižením podléhají přesným směrnicím, které určují, jak by měla být tato místa upravena, aby vyhovovala veškerým požadavkům. Taková pracovní místa zřizuje zaměstnavatel na základě písemné dohody, kterou uzavírá s Úřadem práce. Na zřízení pracovního místa pro osoby se zdravotním postižením poskytuje ÚP zaměstnavateli příspěvek. Toto pracovní místo však musí být obsazeno osobou se zdravotním postižením po dobu 3 let (zákon č. 435/2004Sb., §75).

Výše příspěvku, který úřad práce poskytuje, může být však nejvýše osminásobek průměrné mzdy v národním hospodářství. Ve výjimečných případech, do kterých patří osoby s těžším zdravotním postižením, až dvanáctinásobek průměrné mzdy v národním hospodářství za první až třetí čtvrtletí předchozího kalendářního roku.

Zaměstnavatelé jsou podle legislativy povinni informovat krajské pobočky úřadu práce o volných pracovních místech, které jsou vhodné pro osoby se zdravotním postižením a také rozšiřovat možnost zaměstnávání osob se zdravotním postižením dle svých možností. Dále také musejí při zajišťování pracovní rehabilitace úřadu práce vést evidenci, ve které budou

dostupná pracovní místa speciálně vyhrazená pro osoby se zdravotním postižením (Michalík, 2011)

Zaměstnavatelé se zde dostávají do situace, kdy je v současné době legislativní úpravy a zákony vedou k dalšímu zřizování pracovních míst speciálně přizpůsobeným pro osoby se zdravotním postižením. Toto tvrdí i zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů, kdy se v § 80 hovoří o povinnosti zaměstnavatelů rozšiřovat pracovní místa podle svých podmínek individuálně. Dále také spolupracovat s krajskými pobočkami úřadu práce při poskytování pracovní rehabilitace spolu s vedením podrobné evidence zaměstnávaných osob se zdravotním postižením. Tato evidence přitom musí obsahovat údaje o důvodech, na jejich základě byla osoba uznána osobou se zdravotním postižením a v neposlední řadě také evidovat volná a dostupná pracovní místa, která jsou vyhrazena pro osoby se zdravotním postižením.

Stejně jako povinnosti jsou i práva zaměstnavatelů, v případě zaměstnávání osob se zdravotním postižením, upraveny v zákoně č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů, který říká, že jsou zaměstnavatelé oprávněni od krajských poboček úřadů práce požadovat:

- a) informace o poradenství v otázkách spojených se zaměstnáváním osob se zdravotním postižením,
- b) součinnost při vyhrazování pracovních míst zvláště vhodných pro osoby se zdravotním postižením,
- c) spolupráci při vytváření vhodných pracovních míst pro osoby se zdravotním postižením,
- d) spolupráci při řešení individuálního přizpůsobování pracovních míst a pracovních podmínek pro osoby se zdravotním postižením.

Veškeré právní úpravy jsou přímo cílené a jsou díky nim rozšiřovány pracovní příležitosti, které se nabízejí osobám se zdravotním postižením. Nevyhnutelná až přímo nutná je úzká spolupráce s jednotlivými lékaři, kteří jsou schopni nejlépe a nejpodrobněji prozkoumat zdravotní stav jednotlivých uchazečů o pracovní místo, což nabízí možnost nalézt co nejlepší a nejvhodnější pracovní pozici pro tyto osoby individuálně. Nevyhnutelně nutná je také úzká spolupráce při poskytování pracovní rehabilitace. Na tuto cestu jsou zaměstnavatelé povinni vstoupit a co nejlépe přizpůsobovat a upravovat podmínky pracovní rehabilitace, která vede nejen ke správné volbě profese, ale také k úspěšnému dokončení samotné rehabilitace.

3.2 Výhody pro zaměstnavatele

Benevolence a ochota zaměstnavatelů poskytovat speciálně upravená a přizpůsobená pracovní místa přímo určená osobám se zdravotním postižením je odměňována benefity, které zaměstnavatelům poskytuje stát.

Výše příspěvků a odměn se odvíjí od počtu osob se zdravotním postižením, kterým zaměstnavatel poskytuje pracovní pozici. Příspěvek na podporu zaměstnávání osob se poskytuje zaměstnavateli, který ve své firmě zaměstnává 50 % osob se zdravotním postižením z celkového počtu jeho zaměstnanců. Tento příspěvek je zaměstnavateli poskytován měsíčně, a to ve výši skutečně vynaložených mzdových nákladů na zaměstnance, který je v pracovním poměru, jež je osobou se zdravotním postižením, včetně pojistného, které zahrnuje sociální zabezpečení, příspěvek na státní politiku zaměstnanosti a zdravotní pojištění, které zaměstnavatel za sebe odvedl z vyměřovacího základu tohoto zaměstnance (Michalík, 2011).

Neméně důležitou roli v souboru výhod pro zaměstnavatele hrají také úlevy na daních a zvýhodnění zaměstnavatelů v případě zadávání veřejné zakázky. V tomto případě se zaměstnavatel osob se zdravotním postižením řídí zákonem č. 586/1992 Sb., o daních z příjmu, ve znění pozdějších předpisů. Zákon zde hovoří o slevě na dani pro zaměstnavatele osob se zdravotním postižením. Zaměstnavateli se zde tak nabízí možnost uplatnění slevy na dani ve výši 18 000 Kč za každého zaměstnance se zdravotním postižením. Výjimku zde pak tvoří zaměstnavatelé, kteří zaměstnávají osoby s těžším zdravotním postižením, kdy částka činí 60 000 Kč za zaměstnance s těžším zdravotním postižením v každém zdaňovacím období (zákon č. 586/1992 Sb., § 35).

V případě, že bude chtít zaměstnavatel čerpat jisté výhody a příspěvky, při zaměstnávání osob se zdravotním postižením, musí také dodržet a splnit kritéria, která jsou nařízena zákony. Konkrétně zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů, hovoří o příspěvku na zřízení pracovního místa pro osobu se zdravotním postižením. Zaměstnavatel, který se rozhodl zřídit místo pro osobu se zdravotním postižením má nárok na příspěvek, který je poskytován ÚP. Podmínkou takového příspěvku je však fakt, že místo bude touto osobou obsazeno po dobu tří let.

Dále zde plynou jistá kritéria, která jasně stanovují výši příspěvku v závislosti na stupni postižení. Příspěvek na zřizování místa pro osobu se zdravotním postižením může činit maximálně osminásobek a pro osobu s těžším postižením maximálně dvanáctinásobek

průměrné mzdy v národním hospodářství za první až třetí čtvrtletí předchozího kalendářního roku. Jedinou změnu můžeme pozorovat v případě, kdy se zaměstnavatel rozhodně zřizovat ve spolupráci s ÚP 10 a více míst pro osoby se zdravotním postižením. V takovém případě má nárok na příspěvek ve výši desetinásobku a pro osoby s těžším stupněm postižení až čtrnáctinásobku průměrné mzdy za první až třetí čtvrtletí předchozího kalendářního roku. V případě, že se zaměstnavatel rozhodne pro zřízení pracovního místa musí vyplnit žádost o zřízení pracovního místa pro osobu se zdravotním postižením, která obsahuje tyto body:

- identifikační údaje zaměstnavatele,
- místo a předmět podnikání nebo místo a předmět činnosti zaměstnavatele a
- charakteristiku pracovního místa pro osobu se zdravotním postižením a počet těchto pracovních míst.

ÚP může také uzavřít dohodu o zřízení pracovního místa pro osoby se zdravotním postižením i s osobou se zdravotním postižením, která se rozhodla vykonávat samostatnou výdělečnou činnost. Tato osoba se taktéž řídí dříve zmíněnými postupy s tím rozdílem, že vrácení příspěvku nelze požadovat v případě, kdy tato osoba přestane vykonávat samostatnou výdělečnou činnost ze zdravotních důvodů, nebo v případě jejího úmrtí (zákon č. 435/2004 Sb., § 75).

Příspěvky však v případě zaměstnávání osob se zdravotním postižením pro zaměstnavatele nekončí. Další příspěvek, který mohou zaměstnavatelé při zaměstnávání osob se zdravotním postižením čerpat je příspěvek na úhradu provozních nákladů, které jsou vynaložené v souvislosti se zaměstnáváním osob se zdravotním postižením. Tento příspěvek mohou zaměstnavatelé čerpat rovněž po uzavření dohody s ÚP. Tento příspěvek je poskytován v případě, že zaměstnavatel nemá v daňové evidenci zachyceny daňové nedoplatky, které jsou vedeny finančním nebo celním úřadem, nemá nedoplatek na pojistném a na penále na veřejné zdravotní pojištění či na pojistném nebo na penále na sociální zabezpečení a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti. V případě splnění všech náležitostí daných zákonem může být zaměstnavateli udělen příspěvek v maximální výši 48 000 korun na jednu osobu se zdravotním postižením (zákon č. 435/2004 Sb., §76).

3.3 Zaměstnavatel na chráněném trhu práce

Díky legislativním úpravám a také neustálému vývoji problematiky zaměstnávání osob se zdravotním znevýhodněním se v zákonech hovoří i o tzv. chráněném trhu práce, kam se může zaměstnavatel zařadit v případě, že splňuje přesně vymezená kritéria, která upravují zákony.

Chráněný trh práce je ve skutečnosti tvořen zaměstnavateli, kteří zaměstnávají více jak 50 % osob se zdravotním postižením z celkového počtu svých zaměstnanců. S těmito zaměstnavateli zároveň musel ÚP uzavřít dohodu o jejich uznání za zaměstnavatele na chráněném trhu práce. Tato dohoda je uzavírána v rámci místní působnosti krajské pobočky ÚP, v jejímž obvodu se nachází sídlo zaměstnavatele, který je právnickou osobou, nebo v jejímž obvodu má bydliště zaměstnavatel, který je fyzickou osobou. Tuto dohodu je však možné uzavřít v případě splnění následujících podmínek:

- zaměstnává ve čtvrtletním přepočteném počtu za kalendářní čtvrtletí předcházející dni podání žádosti o uzavření této dohody více než 50 % osob se zdravotním postižením z celkového počtu svých zaměstnanců,
- ke dni podání žádosti nebyl pravomocně odsouzen pro trestný čin podvodu podle jiného právního předpisu v souvislosti s poskytováním příspěvku na podporu zaměstnávání osob se zdravotním postižením,
- ke dni podání žádosti se nenachází v likvidaci nebo za posledních 5 let nebylo rozhodnuto o zamítnutí insolvenčního návrhu proto, že jeho majetek nebude postačovat k úhradě nákladů insolvenčního řízení, o zastavení insolvenčního řízení z důvodu, že pro uspokojení věřitelů je jeho majetek nepostačující, nebo o zrušení konkursu z téhož důvodu.

Dohoda o uznání zaměstnavatele se uzavírá s ÚP na dobu tří let s tím, že pokud zaměstnavatel do tří měsíců od uplynutí tříleté doby požádá ÚP o opětovné uzavření dohody o uznání zaměstnavatele, uzavírá se tato dohoda na dobu neurčitou (zákon č.435/2004 Sb., § 78).

II. PRAKTICKÁ ČÁST

4 PROBLEMATIKA ZAMĚSTNÁVÁNÍ OSOB SE ZDRAVOTNÍM POSTIŽENÍM

Praktická část této práce se zabývá výzkumným šetřením, které se zaměřuje na problematiku zaměstnávání osob se zdravotním postižením. Během důkladného promýšlení byly stanoveny cíle výzkumu, druh samotného výzkumu, vzorek, který byl vybrán pro výzkum a samotné metody, které byly ve výzkumu použity.

Pro tento výzkum bylo záměrným výběrem vybráno 4 osoby se zdravotním postižením. Tito respondenti žijí v Domově pro osoby se zdravotním postižením Javorník, Chvalčov. Jako jedni z mála úspěšně prošli celým procesem problematiky zaměstnávání osob se zdravotním postižením a nyní pravidelně dochází do stálého zaměstnání. Nutno také podotknout, že se jejich zdravotní postižení netýká pouze v oblasti pohybu, ale také v oblasti mentální. Tito respondenti jsou osobami se sníženým IQ, velmi často je u nich diagnostikována mentální retardace.

4.1 Cíle a metoda výzkumu

Hlavním cílem tohoto výzkumu je zjistit, jaké jsou způsoby a možnosti získání pracovního uplatnění osob se zdravotním postižením. **Díličím výzkumným cílem** je také zjistit, jak se osobám se zdravotním postižením vykonává práce, která je jim udělována. Dále také jaká jsou negativa a pozitiva, které jim možnost pracovního uplatnění nabízí.

Nutno podotknout, že výzkum této práce má kvalitativní charakter. Konkrétně se jedná o případovou studii, která je jednou z technik kvalitativního výzkumu. Případová studie patří v pedagogice, stejně jako v ostatních vědních disciplínách, k základnímu výzkumnému designu. Všeobecně možnost detailního zkoumání jednoho nebo několika případů se tradičně považuje za jeden z možných způsobů, jak porozumět složitým sociálním jevům. Případová studie je obecně založena na sběru aktuálních a skutečných dat, vztahujících se k jednomu objektu výzkumu. Zkoumání jednotlivých sociálních jevů musí probíhat vždy v reálném kontextu a za co možná nejpřirozenějších podmínek výskytu jevu. Na každý zkoumaný aspekt je nahlíženo jako na součást celého systému, a ne jako na izolovanou část. Díky rozkrývání vztahů mezi součástmi dochází k postupnému vysvětlení podstaty případu. Těmito případy však nemusí být nutně jen osoby, ale také procesy, události či instituce. Nejdůležitější je však fakt, že badatel pozoruje a zkoumá případ, usiluje o komplexní porozumění v jeho přirozeném prostředí. Za cíl je pak považována interpretace a interakce

mezi případem a okolím. Případová studie je tedy i z tohoto hlediska považována za velmi významnou strategii, neboť je badatel nucen použít mimo více informačních zdrojů také veškeré možné metody sběru dat. Klíčové jsou také kvalitně pojaté kvalitativní techniky, kam se řadí všechny formy pozorování a rozhovorů, analýza s problematikou souvisejících dokumentů apod. Nejvyšší důraz by měl být v případové studii kladen na čas. V případě, že chceme, aby případová studie dokázala naplnit svůj účel, kterým je porozumění a interpretování událostí spojených s objektem, je vyžadováno velké úsilí i časová náročnost při zevrubném studiu případu. Dlouhodobá spolupráce s objektem případové studie má všeobecně lepší výsledek celé studie (Švaříček, Šed'ová 2007).

4.2 Výzkumná technika

Jelikož je tento výzkum orientován kvalitativně, zvolili jsme asi nejpoužívanější techniku pro případovou studii a tou je technika rozhovoru. Švaříček a Šed'ová (2007) popisují ve své publikaci techniku hloubkového rozhovoru jako nejčastěji používanou metodu sběru dat v kvalitativním výzkumu. Dalo by se také říci, že se jedná o nestandardizované dotazování jednoho účastníka výzkumu zpravidla jedním badatelem pomocí několika otevřených otázek. Prostřednictvím hloubkového rozhovoru jsou tak zkoumáni členové určitého prostředí, určité specifické sociální skupiny s cílem získat stejné pochopení jednání událostí, jakým disponují členové určité skupiny. Otevřené otázky nám tak napomohou v porozumění pohledu jiných lidí, aniž bychom jejich pohled omezili přesně definovanými otázkami v dotazníku. Hloubkový rozhovor nám tak napomůže zachytit odpovědi na otázky v jejich přirozené podobě, což je jeden ze základních principů kvalitativního výzkumu. Za hlavní dva typy rozhovoru je považován rozhovor **polostrukturovaný** a rozhovor **nestrukturovaný**. Rozhovor polostrukturovaný, který byl vybrán i pro tuto práci je sestaven ze seznamu předem připravených témat a otázek. Nestrukturovaný nebo také narativní typ rozhovoru je většinou založen na jedné otázce, kdy badatel následně pokládá otázky podle odpovědi respondenta (Švaříček, Šed'ová 2007).

4.3 Design výzkumného šetření

Z hlediska kvalitativního výzkumu se nabízí celé řada metod, kterými lze analyzovat samotný text. My jsme však pro tuto práci vybrali a použili kvalitativní výzkumný design – metodu IPA (interpretativní fenomenologická analýza). Tento druh metody se jeví jako jeden z nejlepších a nejvhodnějších pro tento výzkum. Za pomoci této metody jsou data,

získaná z výpovědí respondentů, zpracována a analyzována. Metoda IPA je u nás poměrně mladá a velmi málo používaná metoda, nicméně nám nabízí celistvý pohled na proces výzkumu, stejně jako na jeho jednotlivé fáze. Metoda IPA se osvědčila taktéž v případech, kdy se předmětem výzkumu stává neobvyklá či specifická skupina, situace nebo zdroj sběru dat. Tato metoda je specifická a vyznačuje se způsobem, jakým jsou vedeny rozhovory, které ve většině případů probíhají v tzv. fenomenologicko-hermeneutické bázi, v které se snaží respondenti porozumět své zkušenosti v kontextu zkoumaného fenoménu. Teorie IPA má své zakotvení ve třech bodech. Prvním bodem nebo zdrojem je **fenomenologie**, druhým **hermeneutika** a třetím **idiografický přístup**. Tyto tři opěrné body jsou popisovány jako pilíře (Řiháček, Čermák a Hytych, 2013).

V případě prvního pilíře, který vychází z tradiční fenomenologie, hovoříme o zkušenosti, která je zachycena spíše v rovině deskriptivní a není zatížena zkušeností interpretujícího. V oblasti IPA však výzkumník prozkoumává fenomenologicky zkušenosti konkrétního člověka z jeho vlastního pohledu s tím, že bere v potaz fakt, kdy velmi významnou úlohu hraje také výzkumníkova zkušenost i pohled na svět, stejně jako vzájemná interakce mezi ním a respondentem (Smith, 2004).

Druhý pilíř IPA má své základy v hermeneutice. Smith (2004) říká, že je součástí výzkumného procesu práce s hermeneutickým kruhem a tzv. dvojité hermeneutiky, kdy je hlavním cíle porozumění respondenta své zkušenosti s určitým fenoménem. Výzkumník se také snaží porozumět tomu, jakým způsobem se podařilo respondentovi k tomuto porozumění dospět. Výzkumník poskytuje konceptuální a kritické komentáře k tomu, jak respondent přisuzuje své zkušenosti smysl. Z tohoto důvodu nemůže být výzkumníkovo porozumění respondentově zkušenosti jiné než založené na interpretaci. Zároveň se v průběhu analýzy výzkumník od respondenta vzdaluje a dává do analýzy více ze sebe. Nicméně to, co pochází z něj, je ve výsledku spojeno s respondentovou žitou zkušeností, kdy výsledek výzkumníkovy analýzy pochází ze společného úsilí. Nesmíme opomenout, že výzkumník tvoří interpretace s otazníkem, kdy se nabízí neustále prostor pro další interpretační možnosti (Řiháček, Čermák a Hytych, 2013).

Jako třetí pilíř metody IPA je ideografický přístup, manifestující se v zaměření na konkrétní jedince, kteří se ve svém životě potýkají se specifickou událostí nebo situací. V tomto důsledku začíná IPA s detailním prozkoumáváním jednoho případu a pokračuje v něm tak dlouho, dokud nedosáhne určitého stupně porozumění nebo interpretačního tvaru, a teprve poté přichází k analýze dalšího případu (Smith, 2004).

4.4 Výzkumná otázka

Výzkumná otázka se v metodě IPA ptá, jakým způsobem určitá skupina či jednotlivec vnímá specifickou a složitou situaci, s níž jsou konfrontováni, a jakým způsobem této zkušenosti přisuzují smysl. Primární výzkumná otázka v metodě IPA nevychází ze studia literatury k určitému tématu. Přestože teorie může být nápomocna při identifikaci témat, která dosud nebyla zkoumána a rovněž může přinést důležité informace o budoucích respondentech, kteří se budou účastnit výzkumu. Výzkumná otázka je v IPA primárně zaměřena fenomenologicky – na důkladném porozumění individuální zkušenosti a jejímu významu. Měla by být spíše charakteru exploračního než objasňovacího, proto se zaměřuje na proces než výsledky a spíše na význam než na konkrétní příčiny a důsledky událostí. Vzhledem k tomu, že je IPA zaměřena výhradně na zkušenosti, anebo porozumění určitému fenoménu, je otázka formulována otevřeně. Otázka by však neměla být přehnaně široká a ambiciózní, aby neotevřelo prostor, který výzkumník není schopen svou kapacitou obsáhnout (Řiháček, Čermák a Hytych, 2013)

4.5 Výzkumná vzorek

Metoda IPA obvykle pracuje s výrazně menším vzorkem respondentů. Také vzhledem k povaze fenomenologického výzkumu – detailní analýza zkušeností – je smysluplnější se zaměřit na menší počet participantů, kteří dobře reprezentují výzkumný vzorek. Velmi důležitou zásadou při výběru respondentů je tzv. homogenita vzorku. Klíčovým se však stává faktor, kdy respondenti musí co nejlépe reprezentovat daný fenomén (téma), který je středem našeho zájmu, což klade nárok na výzkumníka, aby pečlivě vybral respondenty, kteří jsou nositeli daného jevu, či jej produkují. Je tedy přirozené, že IPA je metodou záměrného výběru, v němž je definován okruh lidí, pro které bude naše výzkumná otázka relevantní. Stanovení kritérií výběru vzorku je plně závislé na zaměření výzkumu. Jeho téma může být natolik úzké, že se přirozeně zaměří pouze například na zdravotně znevýhodněné. Pokud se budeme bavit o velikosti vzorku, preferujeme v IPA bohatost dat jednotlivých případů před jasně stanoveným počtem respondentů pro určitý formát studie. V průběhu analýzy se může také stát, že vzhledem k tématu studie je případ jednoho respondenta natolik detailní a bohatý, že je vhodné jej prezentovat jako případovou studii. IPA vychází z toho, že každý detail případu nás přivádí blíže k významným aspektům sdíleného fenoménu a osvětluje jeho dimenze (Smith, 2004). Případová studie nám také nabízí možnost dozvědět

se hodně o konkrétním jedinci ve velmi specifickém kontextu, stejně jako se zaměřit na specifické a různé aspekty jedincovy zkušenosti (Řiháček, Čermák a Hytych, 2013).

4.6 Výzkumný vzorek

Studie IPA povětšinou obsahují poměrně úzký vzorek respondentů. IPA má fenomenologickou povahu – detailní analýza skutečnosti – což znamená, že užší vzorek respondentů bude pro tento účel spíše ku prospěchu. Je smysluplné, zaměřit se na menší vzorek participantů, což nám pomůže k daleko lepší a detailnější analýze. Podstatnou a velmi důležitou vlastností je taktéž homogenita vzorku. Klíčové však zároveň také zůstává to, aby respondenti co nejlépe reprezentovaly zkoumaný fenomén, který je našim cílem. Zároveň je kladeno za úkol výzkumníkovi, aby daný vzorek vybral co nejlépe. Pokud se zaměříme na velikost vzorku IPA, preferujeme spíše bohatost dat jednotlivých případů před jasně stanoveným počtem respondentů. V IPA všeobecně platí pravidlo, že je daleko problematičtější pracovat s velkým množstvím respondentů než s malým vzorkem. V průběhu tohoto výzkumu se také může stát, že vzhledem k bohatosti studie je případ natolik obsáhlý, že je mnohem lepší jej prezentovat jako případovou studii. IPA hovoří o tom, že každý jeden případ a detail nás vtahuje a posunuje blíže k velmi důležitým aspektům jisté problematiky a osvětluje tak její dimenze. Případová studie nám nabízí možnost dozvědět se konkrétně o vybraném jedinci ve specifickém kontextu a zároveň se zaměřit na vybrané aspekty jedincovy zkušenosti. (Řiháček, Čermák a Hytych, 2013).

4.7 Postup analýzy

Cílem analýzy IPA je formulace dat, které se snaží zachytit esenci fenoménu, jenž je předmětem určitého výzkumu. Ve své podstatě ani neexistuje špatný nebo dobrý postup při vedení analýzy, naopak je podporována kreativita přizpůsobení IPA svým záměrům a účelům. Začátečnickům je nabízen postup, který je jednoznačný a strukturovaný, čímž pomáhá redukovat případnou úzkost, jež může být vyvolána v průběhu této analýzy mnohdy mnohoznačného výzkumného materiálu. Díky tomuto postupu je možné získat um a dovednost pro následné osamostatnění a budoucí kreativitu metody IPA při vlastních výzkumech. IPA začíná vždy u jednoho případu, kdy je vhodné provádět analýzu každého následujícího případu zvlášť (Řiháček, Čermák a Hytych, 2013).

V tomto případě nelze hovořit o přímé zkušenosti výzkumníka s danou problematikou. S lidmi zdravotně znevýhodněnými, jež hledají nebo úspěšně našli a vykonávají pracovní

uplatnění jsem se setkával celou řadu let, jelikož působím jako dobrovolník v Domově pro zdravotně znevýhodněné. Některým klientům z tohoto domova se díky pomoci vedení pomohlo docílit pracovního uplatnění. V tomto případě nelze tedy hovořit o plnohodnotné **nulté** fázi výzkumu.

Nultou fázi výzkumu můžeme chápat jako reflexi zkušenosti výzkumníka s danou problematikou. Abychom vůbec byli schopni pracovat v perspektivě fenomenologické, být zároveň transparentní v celém výzkumném procesu, je užitečné reflektovat, jaký vztah máme k tématu výzkumu. Součástí toho všeho není jen uvědomění si, jaká je vlastní motivace pro práci s výzkumným problémem, ale i vlastní prekoncepce, které souvisejí s tématem. Reflexe vlastních zkušeností s tématem představuje především nástroj uvědomění si především interpretativní role ve výzkumném procesu, díky němuž jsme schopni užitečně pracovat s daty a zajistit přitom také validitu naší analýzy. Dalším krokem nebo také první fází je **čtení a opakované čtení**, což představuje podnícení aktivního zájmu o data. Výzkumník by měl být totiž přiměřeně zaujat zkoumaným případem. Cílem je primárně to, že právě pouze onen respondent bude středem výzkumníkovy pozornosti. V jednoduchosti se chceme co nejlépe dostat do způsobu jednání respondenta a dívat se na problematiku jeho očima. Kromě neustálého opakovaného čtení není na škodu si poslechnout znovu celou nahrávku, kterou jsme si zaznamenali do diktafonu. Nyní se dostáváme do mnohem detailnější části analýzy, **počáteční poznámky a komentáře**, která je zároveň i druhou fází, jež zvyšuje výzkumníkovu otevřenost vůči datům. Znamená to, že nezahazujeme ani nejmenší detaily, ale věnujeme se jim a možná po chvíli zjistíme, že právě takový detail může být na první pohled nezajímavý, ale následně se z něj stane velmi důležitá součást. Dovoluje zachytit vše, co je v textu podstatné a významné. Takové poznámky či komentáře lze psát po stranách textu – vlevo nebo vpravo na okraji. Pravidla, na co bychom se měli v komentářích zaměřit prakticky neexistují a výzkumník má v tomto případě volnou ruku. Některé ze samotných poznámek se mohou stát základním kamenem pro budoucí interpretace. Cílem je však tvorba komplexních a ucelených poznámek k datům, která mají povahu deskriptivní a jsou zároveň v souladu s fenomenologickým postojem, díky němuž vlastně můžeme setrvat v blízkosti vidění světa respondenta. Z druhé části se postupně dostáváme do části třetí, která se nazývá **rozvíjení vznikajících témat**. V této fázi se snažíme o redukci objemu zjištěných dat a našich poznámek prostřednictvím formulace rodičích se témat. Nyní dochází ke změně analytického přemýšlení, kdy pracujeme s více vlastními poznámkami a komentáři než s původním přepisem textu. V následujícím dění je

velmi důležité respondentovo, ale také i výzkumníkovo vnímání zkoumaného fenoménu. Hlavním úkolem této fáze je představit výchozí poznámky do výstižných témat, která zachytí pravou podstatu respondentovy zkušenosti. Názvy témat jsou na nepatrně vyšší úrovni než naše původní poznámky. Dále se postupně dostáváme do čtvrté fáze, **hledání souvislostí napříč tématy**, kdy po následném zformulování témat můžeme překročit k mapování jejich vzájemného propojení. Nyní bychom se měli vrátit na začátek analýzy. Některá témata totiž mohou fungovat jako pomyslný magnet a přitahovat k sobě témata podobná. Je spíše vhodné sepsovat témata v pořadí, ve kterém byla při analýze textu objevována. Snažíme se vytvářet jakási logická propojení a souvislosti mezi nimi. Někdy se přirozeně stane to, že některá témata se automaticky posunují na vyšší úroveň a mohou se z nich stát témata nadřazená. Jindy se zase dvě nebo tři témata spojí v jedno nové. Tématům, které slučujeme do jedné oblasti dáváme nadřazené jméno. Výsledným produktem této fáze může tedy být seznam nadtémat a podtémat, která se pod ně shlukují podle našeho interpretačního klíče. Postupně jsme se dostali do **závěrečného kroku analýzy**, se snažíme o propojení všech analýz, na základě společných vzorců, které se nám podařilo objevit ve zkoumaných případech. Zároveň také hledáme odpovědi na naše otázky. Například: Jaké jsou souvislosti mezi odpověďmi respondentů? Které z témat analýz vystupuje jako nejdůležitější? V našem případě jsme zvolili přehledné znázornění témat v tabulce, ve které jsou znázorněna nadřazená témata seřazena podle jednotlivých respondentů.

4.8 Výzkumné otázky

Vzhledem k tématice a problematice zaměstnávání osob se zdravotním postižením bylo nutné formulovat otázky tak, abychom mohli co nejlépe porozumět této problematice. Osoby se zdravotním postižením mnohdy rozhodují banality, nad kterými se jiní lidé ani nepozastaví. Nesmíme opomenout, že osoby se zdravotním postižením mohou mít omezení pohybu na velmi úzký okruh v jejich okolí. Také preference, kvůli kterým touží tyto osoby po zaměstnání a pracovním uplatnění mohou být překvapivé. Na základě výzkumných cílů byly stanoveny tyto výzkumné otázky:

VO1. Jaké jsou důvody, které vedou osoby se zdravotním postižením k hledání zaměstnání?

VO2. Jaké jsou faktory, které ovlivňují výběr zaměstnání osob se zdravotním postižením?

4.9 Otázky do rozhovoru

1. Jaký je název firmy, ve které pracujete? Jaká je pracovní náplň?
2. V kolika letech, jste se začal/a zajímat o zařazení do pracovního procesu?
3. Co Vás vedlo k ucházení se o zaměstnání?
4. Jaké byly rozhodující faktory při výběru zaměstnání?
5. Po jaké době ucházení se o zaměstnání jste byl/a zaměstnán/a?
6. Kolik možností Vám bylo nabídnuto při hledání zaměstnání?
7. Kdo Vám pomohl při hledání zaměstnání?
8. Jak probíhalo přijímací řízení do zaměstnání?
9. Jaká byla Vaše první negativní zkušenost, se kterou jste se setkal/a v prvních měsících práce?
10. V čem Vás omezuje Vaše zdravotní znevýhodnění při výkonu povolání?
11. Pracujete v kolektivu osob se zdravotním znevýhodněním nebo jsou členové kolektivu i osoby bez zdravotního znevýhodnění?
12. Jaký je přístup vedoucích k Vaší osobě?

5 INTERPRETACE A PREZENTACE VÝSLEDKŮ

Nyní se zaměříme na samotnou interpretaci a prezentaci výsledků. Strukturální rozložení kapitoly je takové, že se nejprve pozastavíme u analýzy jednotlivých rozhovorů, které byly analyzovány na základě nadřazených a podřazených témat. Na konci každého rozhovoru nalezneme shrnutí, které průřezově popisuje celý rozhovor. Za shrnutím jsou pro přehlednost v tabulce popsána průřezová témata, kde dále můžeme najít také nadřazená témata spolu s podtématy. Následně se dostáváme k části, která se zaměřuje na společná témata a v závěru kapitoly pak najdeme odpovědi na výzkumné otázky.

5.1 Rozhovor č.1 – respondent Jiří

S panem Jiřím jsem se před samotným rozhovorem neznal. Oslovil jsem jednu velkou firmu nedaleko mého domova, o které jsem věděl, že založila před několika lety chráněnou dílnu. Jelikož se zde na vesnici známe a v okolních vesnicích máme nějaké příbuzné, zkusil jsem oslovit prostřednictvím své tetičky spolumajitelku firmy, která se zabývá výrobou a prodejem vína. Paní majitelka mi byla od začátku velmi nápomocna a slíbila, že se pokusí oslovit vhodné zaměstnance své chráněné dílny, kteří by mohli být schopní a ochotní k uskutečnění rozhovoru. Na pana Jiřího jsem dostal následně kontakt, ale bylo mi předem sděleno, že je velmi uzavřený a k získání co nejkvalitnějších informací, které by bylo možné použít do mé práce, bude potřeba navázání jistého kontaktu, díky kterému si u pana Jiřího získám důvěru. Po prvotním telefonátu, kdy jsem panu Jiřímu sdělil svá přání a důvody, proč mu vlastně volám a proč bych byl velmi rád, aby právě on byl součástí tohoto výzkumu, jsme si domluvili první schůzku, na které jsme se poznali a řekli jsme si o co se bude vlastně jednat. Bylo vidět, že pan Jiří ze začátku nerad prozrazuje něco do hloubky, ale nakonec se po krátkém rozhovoru ukázalo, že ho můj zájem o tuto problematiku velmi těší. Jelikož je situace v našem státě i ve světě ohledně pandemie Covid-19 velmi složitá, hledali jsme možná a schůdná řešení, která by mohla napomoci k uskutečnění rozhovoru. Nakonec jsme si stanovili jasná pravidla a určili podmínky, za kterých bylo bezpečné rozhovor provést. Dalším milým překvapením byla skutečnost, že pan Jiří velmi ochotně a podrobně odpovídal na všechny otázky, byť se mohlo jednat i otázky na tělo, které se zaměřovaly na konkrétní detaily. I přesto, že pan Jiří zažil v životě velmi těžké chvíle bylo na něm vidět, že je rád, když se o jeho problémy někdo zajímá a přichází s pochopením. Veškerá nervozita šla stranou a díky profesionálnímu přístupu pana Jiřího probíhal rozhovor velmi hladce.

Podářilo se nám debatovat na téma, které je pro dnešní dobu velmi aktuální, a ještě při tom zažít hezkou přátelskou atmosféru.

Panu Jiřímu je 44 let. V současné době žije pan Jiří se svou manželkou a dcerou v rodinném domku. Před několika lety utrpěl pracovní úraz, při kterém spadl do výkopu a ten jej následně zasypal. Při úrazu utrpěl tříštivé zlomeniny dvou dolních končetin. Po úrazu trávil jeden rok v nemocnici a během této doby absolvoval několik operací. Následkem zranění a dlouhých rehabilitací se u něj objevila artróza v pokročilém stupni, kdy byl nucen prodělat zásahy do kloubů pomocí artroskopie. Během léčby, která trvá doteď se mu následkem celého procesu začal zhoršovat zdravotní stav, jehož důsledkem byl infarkt miocardu, který jej postihl v lednu roku 2018. Ještě téhož roku se v měsíci srpnu ke všemu přidala ještě cévní mozková příhoda. V nohou se mu tvořily a neustále ještě tvoří krevní tromby (sraženiny) jež jsou následkem celého procesu a také velmi špatné cirkulace krve. Před úrazem pracoval na stavbách jako zedník a také se účastnil výkopových prací. V roce 2011 nastoupil do rodinné firmy Stanislav Hruška, kde působí jako manipulát ve skladu s vínem.

5.1.1 Náplň práce

1. Potřebuji pomoc

Pan Jiří je velmi schopný člověk, který se v práci umí obracet. Je velmi učenlivý a nebojí se zkoušet nové věci. Respondent si začal být vědom toho, jaký je dar „žít plnohodnotný život“ až ve chvíli, kdy mu život změnil úraz, který se podepsal na kosterním aparátu... *„jak říkám, já mám problémy s těma nohama jako, to je úplně nejvíc tento limit, kosterní systém i ten pohybový“*... a samozřejmě s sebou nese i přidružená onemocnění a řadu komplikací s úrazem spojených. Vše se podle jeho slov také odvíjí podle období, anebo podle aktuálního zdravotního stavu... *„jsou dny dobré a jsou dny špatné“*... Jedním z velmi důležitých faktorů je podle něj také technické vybavení prostředí, ve kterém pracuje... *„ta technika je velmi sofistikovaná, máme tam vysokozdvížné vozíky“*...

2. Podpora psychická i fyzická

Z aktuálního zdravotního stavu pana Jiřího je jasné, že situace má tendenci se spíše zhoršovat, nicméně pan Jiří se snaží zachovat chladnou hlavu a brát celou situaci spíše s nadhledem. Velmi důležitá je podpora jeho okolí při práci... *„zaměstnavatel mi vyšel vždy vstříc, když jsem potřeboval“*... Pan Jiří pracuje ve velmi úzkém kolektivu... *„ten kolektiv je celkem malý, je nás tam kolektiv asi čtyř nebo pěti lidí, skladníci a dva šoféři“*... , kde se setkává s lidmi nejen s plným zdravím, ale také s lidmi, kteří mají jisté zdravotní

znevýhodnění... „*mám tři kolegy, kteří jsou zdraví a mám tam jednoho kolegu, ten skladník, který má taky zdravotní znevýhodnění*“... Velmi důležitým faktorem je také stabilní situace na pracovišti, kdy je absolutní absence negativních zkušeností... „*víceméně tam žádná negativní zkušenost nebyla, jelikož mi i zaměstnavatel vždy vyšel vstříc, když jsem potřeboval, nebylo tam opravdu nic negativního*“... Fakt, že člověk dochází na pracoviště, kde se cítí dobře a bezpečně, jelikož kolektiv i zaměstnavatel participují na přátelské atmosféře, je velmi důležitým faktorem při psychickém i fyzickém stavu zaměstnanců.

5.1.2 Touha po zaměstnání

1. Vnější motivace pracovat

Jelikož je práce a pracovní uplatnění velmi důležitým faktorem i při uspokojování lidských potřeb je velmi důležité, aby člověk dostal možností nějakým způsobem, i přes svá omezení, být užitečný sobě i svému okolí. Na panu Jiřím je vidět a také z něj cítit, jak moc je pro něj práce důležitá i z hlediska působení vnějších činitelů, kam patří bezesporu finance, které hrají v životě člověka nezastupitelnou roli. V počáteční fázi se stát postaral o jakousi finanční kompenzaci... „*měl jsem částečný důchod, ale řekněme si to narovinu... ta částka je podpůrná, člověk je rád, když je v takové situaci, ale je to nedostačující... máte nějaké povinnosti, platby, rodina atd., člověk se nemůže spolehnout na ty dávky a musí pracovat*.“... Z pana Jiřího byla v tuto chvíli cítit velmi klidná energie a měl jsem pocit, že bere jako automatické, že i přes jeho znevýhodnění a možnosti ze strany státu se chce zařadit do pracovního procesu a státu tak ulehčit. Nicméně asi nejsilnějším vnějším motivačním činitelem byly z jeho strany určité peníze... „*nejdůležitější byly ty finance*“...

2. Vnitřní motivace pracovat

Reakce na stav, ve kterém se pan Jiří ocitl byla podle jeho slov již od začátku velmi rozvážná, jelikož měl jasný cíl a šel si za ním... „*nešlo by být doma abych řekl pravdu, asi by to člověka nebavilo i z té psychologicko-sociální strany, nebylo by to ono, jelikož je důležitá taky ta společenská aktivita*“. Asi i díky snaze a zájmu se pan Jiří bez problému dokázal nechat zaměstnat během velmi krátké doby „*bylo to ze dne na den, hned okamžitě jsem byl zaměstnán, hned jsem dostal smlouvu na neurčito*“.

5.1.3 Opora v okolí

1. Participace odpovědných orgánů

Existují nejspíše dva pohledy na možnosti anebo míru pomoci ze strany odpovědných orgánů. Na jedné straně mince stojí osoba, jež se v sociálním systému orientuje a ví kam se obrátit. Na straně druhé stojí občan, který s těmito orgány nemá zkušenosti. Dříve podle slov pana Jiřího takové možnosti ještě nebyly „*dříve takové možnosti nebyly, v roce 2007, když jsem se po tom pídil, tak bylo minimum chráněných dílen*“ a orientace byla pro neznalé příliš obtížná. Je zcela jisté, že dříve nebyli zaměstnavatelé podporováni v takové míře jako je tomu dnes „*jak bych to řekl, ti lidé nebo zřizovatelé nebyli ani motivováni, dnes už jsou posunutí v té legislativě, jsou zvýhodněni, když zaměstnávají tyto lidi.*“ Jelikož se zdálo, že zájem odpovědných orgánů není tak intenzivní a možnosti jsou omezené, musel se pan Jiří spolehnout na sebe „*byl jsem sám, kdo to aktivně vyhledával, nikdo mi nepomohl.*“

5.1.4 Vztahy s vedením

1. Cítím se dobře na pracovišti

Problémy s vedením nebo nadřízeným jsou velmi závažným faktorem nejen při kvalitě vykonané práce, ale také při spokojeném působení na pracovišti. V případě pana Jiřího bylo vedení velmi otevřené a nápomocné „*já mám vedoucího naprosto v pohodě, když mě poprosí nebo řekne, prosím tě mohl bys zajít tam a tam, tak já mu řeknu ano a vyjdu mu vstříc, Staník mi taky vyšel vždy vstříc, není to určitě jednostranné.*“ Asi jako všude i zde musí fungovat obě strany, jelikož nelze jen podle slov pana Jiřího brát. Člověk se musí také umět nabídnout, když to firma potřebuje „*samozřejmě člověk vyšel vždy vstříc tím, že když bylo potřeba něco někde naložit nebo vyložit, tak to natáhl, aby to bylo možné nějakým stylem vrátit, aby nebyl na té straně, kde jako jenom bere.*“ Pozitivní vztahy a užší vazby se asi přece jen tvoří lépe v menším kolektivu lidí, kde se každý zná „*je to tím, že je to rodinná firma a jsou tam takové užší vazby, opravdu se tam lépe spolupracuje, myslím si, že kdyby byl člověk někde na fabrice, kde je třeba 40 nebo 50 lidí, tak by to mohlo být horší, ale tady je to jinak.*“

5.1.5 Shrnutí

Respondent konstatuje, že nedílnou součástí kvalitní a efektivní práce je jistá míra dopomoci či kompenzace. Při zdravotním znevýhodnění není schopen sám bez dopomoci zvládat obtížnější a převážně fyzicky náročnější úkoly, jelikož mu to jeho zdravotní stav či aktuální situace nedovoluje. V případě pana Jiřího se jedná převážně o **oslabení pohybového**

aparátu, konkrétně problémy s dolními končetinami „*mám problémy s těma nohama, to je úplně nejvíc ten pohybový systém.*“ Nicméně jsou však chvíle, kdy pan Jiří bez problému zvládá téměř veškerou činnost, jelikož se dle jeho slov také vše odvíjí od **aktuálního zdravotního stavu** „*jsou dny dobré a jsou dny špatné.*“ Nejen aktuální zdravotní stav se však promítá v kvalitě odvedené práce. Podle slov pana Jiřího je nedílnou součástí vysoké kvality, a hlavně spokojenosti zaměstnance **perfektně přizpůsobené pracoviště**, které je vybaveno kvalitním a **širokým spektrem kompenzačních pomůcek**. Nejen kompenzační pomůcky se podílejí na podpoře fyzické a psychické. Velký podíl na tom má také kolektiv, ve kterém pan Jiří pracuje „*ta technika je velmi sofistikovaná, máme tam vysokozdvížné vozíky, nebo mi pomůže kolega, mám tam tři kolegy, kteří jsou zdraví a také jednoho kolegu, který má taky zdravotní znevýhodnění.*“ Z rozhovoru s panem Jiřím bylo cítit, že důvodů, proč má tak velký zájem pracovat je hned několik. Bezprostředně po úrazu získal pan Jiří nárok na důchod „*měl jsem částečný důchod, ale řekněme si to narovinu, ta částka je podpůrná, člověk je rád, když je v takové situaci, ale je to nedostačující*“, který však nedostačoval, jelikož bylo potřeba zajistit zaplacení mnohých pohledávek, na které by důchod nestačil ani zdaleka „*máte nějaké povinnosti, platby, rodina, člověk se nemůže spolehnout na ty dávky a musí pracovat.*“ Nejen potřeba financí, ale také styk s okolím byl pro pana Jiřího velmi důležitý „*i tak jako, nešlo by být doma, abych řekl pravdu, asi by to člověka nebavilo i z té psychologicko-sociální stránky taky ta společenská aktivita, doma by to nebylo ono.*“ Nelehká situace však prověřila schopnosti pana Jiřího a ukázalo se, že díky vlastní aktivitě a touze po pracovním uplatnění se lze orientovat v administrativě. V době, kdy pan Jiří sháněl pracovní uplatnění jako osoba se zdravotním znevýhodněním, se v jeho okolí nenacházela téměř žádná chráněná dílna „*dříve takové možnosti nebyly, v roce 2007 když jsem se po tom pídlil bylo minimum chráněných dílen, ti lidé nebo zřizovatelé nebyli ani motivovaní, byl jsem sám, kdo to aktivně vyhledával, nikdo mi nepomohl.*“ V neposlední řadě je velmi důležitou součástí spokojeného působení na pracovišti i přístup vedení či svých nadřízených. Pan Jiří se podle svých slov nikdy nesetkal se šikanou či jakýmkoli způsobem omezování „*Staník mi vždy vyšel vstříc, mám vedoucího naprosto v pohodě, když mě poprosí nebo řekne, vždycky mu vyjdu vstříc, je to oboustranné.*“ Individuálního přístupu však lze podle výpovědi pana Jiřího dosáhnout spíše v malých podnicích, chráněných dílnách nebo rodinných firmách, jelikož zde fungují mnohem užší vazby „*je to tím, že je to malá rodinná firma a jsou tam takové užší vazby, opravdu se tam lépe pracuje, myslím si, že kdyby člověk*

byl někde na fabrice, kde je třeba 40 nebo 50 lidí, tak by to mohlo být horší, ale tady je to jinak.“.

Tabulka 1 Nadřazená témata vzešlá z analýz

Nadřazená témata	Podtémata
Náplň práce	Potřebuji dopomoc
	Potřeba psychická i fyzická
Touha po zaměstnání	Vnější motivace pracovat
	Vnitřní motivace pracovat
Opora v okolí	Participace odpovědných orgánů
Vztahy s vedením	Cítím se dobře na pracovišti

5.2 Rozhovor č. 2 – respondentka Irena

Ze znaleckého posudku ze dne 4.10.1988 vyplynulo, že je umístěna v ústavní péči již od dětství. V ÚSP na Hostýně byla umístěna od 28.6.1983. Od 14 dnů svého života vyrůstala v kojeneckých ústavech, a to ve Svitavách a poté ve Znojmě (matka dala souhlas k osvojení, ale Irena byla odborníky posouzena jako nevhodná osoba k osvojení), později vyrůstala v dětských domovech a od září roku 1977 pobývala ve Zvláštní škole internátní v Gottwaldově (nynější Zlín). Bylo doporučeno zproštění školní docházky pro nevzdělavatelnost. Na základě rozhodnutí Odboru školství Okresního národního výboru v Gottwaldově ze dne 22.5.1979 bylo rozhodnuto o zproštění povinné školní docházky na základě odborných vyšetření. V dubnu 1980 byla Ireně nařízena ústavní výchova.

V devadesátých letech proběhla výstavba nového Domova pro osoby se zdravotním postižením v obci Chvalčov u Bystřice pod Hostýnem. Irena byla přestěhovaná s ostatními klienty ÚSP na Hostýně do nového DZP Javorník na Chvalčově. Objekty na Sv. Hostýně se zcela opustily.

K 4.10.2001 byla Irena zařazena do kurzu k doplnění vzdělání, které bylo zaměřeno na doplnění trivia (tzn. Čtení, psaní, počty). Kurz Irena navštěvovala v DZP Javorník Chvalčov, kurz byl veden Speciálně pedagogickým centrem Kroměříž.

V minulosti se o finanční depozita staral dědeček Ireny. O dědečkovi nám dále není nic známo. Matka Ireny v roce 2001 zemřela. Za svého života si přála matka zůstat v anonymitě.

Irena má tři nevlastní sourozence (zda vědí o existenci své nev. sestry nám není známo). Rodina zájem nejeví. O dalších příbuzných nám není nic známo.

Irena bydlí na hlavní budově na tzv. samostatném bydlení. Obývá dvojlůžkový pokoj s vlastním sociálním zařízením ještě s další klientkou DZP Javorník Chvalčov.

Irena Urbánková je omezena ve svéprávnosti, jejím opatrovníkem je Obec Chvalčov.

Irena Urbánková má vazby na osoby v Bystřici pod Hostýnem a ve Chvalčově. Tyto osoby pravidelně navštěvuje. Také pravidelně navštěvuje bohoslužby v kostele Sv. Jiljí v Bystřici pod Hostýnem. Od června 2019 je zaměstnaná v sociálním družstvu HelpSoul. Do zaměstnání dochází 3 x týdně, kde se střídají po týdnu směny (ranní a odpolední).

Irena se připravuje (návčivky vaření, praní, nakupování, hospodaření s finančními prostředky apod.) na přechod do jiné sociální služby typu chráněné bydlení.

5.2.1 Náplň práce

1. Potřebuji dopomoc

Při rozhovoru s Irenou je patrné, že se cítí být velmi silná a samostatná, jelikož se velmi dobře přizpůsobuje okolí a je velmi učenlivá. Je z ní cítit taková přirozená touha po zkoumání nových věcí a učení se novým postupům. Nicméně setkává se i se situací, kdy si sama neví rady a potřebuje pomoc například od svého nadřízeného „*když něco nevím, tak jdu za panem vedoucím a on je spokojený.*“ Náklonnost a silná empatie je v tomto případě na místě, jelikož je paní Irena osobou s mentálním znevýhodněním a velmi často se dostává do situace, kdy jednoduše nemůže překonat nějakou překážku jen pomocí vlastních sil. Naštěstí je dle jejich slov pan vedoucí velmi empatický a vždy v případě potřeby dokáže pomoci „*když je nějaký problém tak nám pomůže i poradí.*“

2. Podpora psychická i fyzická

Pro paní Irenu je práce velmi důležitá. Tyto informace jsem si velmi dobře zapamatoval už od chvíle, kdy mi poprvé oznámila, že chodí do zaměstnání, kde dostává peníze za práci, kterou pomáhá i někomu dalšímu. Z jejího vyprávění bylo cítit, že práce, kterou vykonává ji velmi psychicky nabíjí, jelikož se jedná o velmi různorodou činnost „*děláme tam propisky ze dřeva, taky děláme stoličky, ty drátky, to železo a ty hadry, dneska jsem dělala železo, všechny ty věci třídíme.*“ Nutno také podotknout že na pracovišti je i jistá míra fyzické podpory, jelikož se zde pracuje mnohdy i s těžkými materiály, jako je dřevo nebo kov, které mají na starosti spíše páni „*chlapi dělají taky rámečky pro včelky do úlu, taky dělají skříňky*

na kýble a držáky, takové ty stojánky, kam se dají hadry, kýble nebo věci, aby to nebylo na zemi.“

5.2.2 Touha po zaměstnání

1. Vnější motivace pracovat

Každý, kdo hledá práci, může svou motivaci pracovat opírat o různé důvody. Nejčastějším a globálním důvodem práce je zisk peněz, stejně jako říká paní Irena „*chtěla jsem si vydělat koruny, abych měla až půjdu do nového bytu*“. Paní Irena se spolu s několika ostatními chystá na stěhování se do chráněného bydlení, kde již nebude tak vysoká podpora, jako tomu bylo i v domově, kde momentálně bydlí. Paní Irena tedy primárně chodí do práce z důvodu zisku „*abych si vydělala korunky*“. Je velmi hezké pozorovat, jak prakticky i přes míru jejího mentálního handicapu dokáže uvažovat a přemýšlet. Mnohem důležitější je pro ni vybavení svého bytu, namísto útraty peněz za mnohem banálnější věci „*chtěla bych si koupit nějakou skříňku, protože se budeme o prázdninách stěhovat, proto bych si chtěla koupit postel a skříňku, nějaký nábytek*“.

2. Vnitřní motivace pracovat

V průběhu rozhovoru se velmi často dostávalo na téma změny, kterou paní Irena díky práci poznala. Vnitřní motivací pracovat pro ni mimochodem bylo také poznání nových přátel a vykročení ze stereotypu. Paní Ireně se navíc díky zaměstnání podařilo najít přítele „*díky tomu, že jsem se nechala zaměstnat, tak jsem potkala přítele*“. Při rozhovoru na toto téma bylo cítit, že je paní Irena velmi potěšena a tento fakt je pro ni velmi důležitý. O svém příteli mluví v obsáhlých větách a je na ní vidět, že právě tato událost je jednou z nejdůležitějších v jejím životě „*Ivana jsem poznala v práci, je na mě moc hodný, setkáváme se, i když skončíme v práci, tak mě pozve na sodovku, už jsme byli i u jeho maminky a v neděli jdu k nim na oběd, velmi dobře varí*“. Pracovní uplatnění je pro ni opravdu důležité i z hlediska interakce s širším okolím „*mám nejen peníze, ale také přítele a kamarády, kdybych nebyla v práci tak bych ho nenašla*“.

5.2.3 Opora v okolí

1. Participace odpovědných orgánů

Hledání zaměstnání se může zdát jako jednoduchý proces, nicméně je zde skupina lidí, kterým nezbyvá nic než se spolehnout na povolanější osoby, které se v tomto odvětví orientují. Paní Irena je zdravotně znevýhodněná primárně mentálně a pomoc s hledáním

zaměstnání zajistily pracovníci ústavu „*to nám pomohli ve vedení, Anička, pan vedoucí a Jana. Jsou tady vedení jako sociální pracovnice, oni nám pomohli najít práci*“. Osoby s mentálním postižením jsou prakticky plně odkázány na pomoc odpovědných orgánů, stejně jako tomu je v případě paní Irena. Sama by si podle svých slov práci neměla šanci najít a prokousat se velmi složitým systémem.

5.2.4 Vztahy s vedením

1. Cítím se dobře na pracovišti

Práce v kolektivu, kde panuje příjemná a přátelská atmosféra je pro kvalitu práce jedním z nejdůležitějších faktorů. Paní Irena zdůraznila, že na pracovišti se nikdy nesetkala s negativními jevy „*jsme tam spokojení, nikdy se tam nestalo nic špatného*“. Jistou zásluhu na tom má také vedení a kolektiv nadřízených, jelikož kladou velmi vysoký důraz na kvalitu pracovního prostředí a spokojenost svých zaměstnanců „*pan vedoucí se k nám chová slušně, je velmi fajn, když je nějaký problém tak nám pomůže a poradí*“. Můžeme říci, že vedoucí se v tomto případě chová tak, aby byl autoritou a zároveň podpůrným článkem v pracovním procesu „*když něco nevím, jdu za panem vedoucím a on je spokojený, my ho máme taky rádi*“. Kvalitní vedení, které dobře zvládá svou roli v pracovním kolektivu se bezpochyby odráží i na atmosféře pracoviště, jež může díky tomu zvládat mnohdy i náročné úkoly, což nepochybně zajišťuje úroveň a kvalitu vykonané práce.

5.2.5 Shrnutí

Paní Irena je i přes svůj převážně mentální handicap velmi svědomitá a práci se snaží odvádět, jak jen nejlépe to jde. Rozhovor s ní probíhal velmi dobře, jelikož za léta, která se známe a spolupracujeme spolu jsme si jeden ke druhému vytvořily skvělý vztah. Nicméně jisté omezení i v pojmech a složitosti při používání vybraných frází bylo cítit. Přesto paní Irena velmi kvalitně popsala a zhodnotila celkově problematiku zaměstnávání ze svého pohledu. Dle jejího názoru je velmi důležité, že **se mohou na pracovišti** v případě problému **obrátit na zkušenou osobu**, která jim v nesnázích pomůže či poradí „*když si nevím rady, jdu za panem vedoucím, pomůže nám a poradí*“. Pro respondentku je práce a **vnější motivace pracovat** důležitá primárně z hlediska materiálního a její zájem byl kvůli **získání financí** „*chtěla jsem si vydělat peníze, chtěla bych si koupit nějakou skříňku do nového bytu*“. Nejen motivace v odvětví financí, ale také socializační faktor hrál důležitou roli v životě respondentky. Pro paní Irenu bilo vnitřní motivací pracovat i získání nových přátel

„mám nejen peníze, ale také kamarády“, zároveň však prostřednictvím pracovního uplatnění našla přítele, se kterým mají podle jejich slov velmi hezký vztah „díky tomu, že jsem se nechala zaměstnat jsem našla přítele“. Prvotní myšlenka pracovního uplatnění paní Ireny však vznikla u vedení ústavu, kde je v této chvíli paní Irena ubytována. Sama by náročný proces nezvládla a je ráda, že se o tento krok postaraly odpovědné osoby „pomohli nám ve vedení, Anička, pan vedoucí a Jana, jsou tady vedení jako sociální pracovnice, oni nám pomohli najít práci“. Na pracovišti, kde paní Irena pracuje působí velmi otevřené vedení. Vztahy s vedením jsou dle jejich slov velmi dobré „pan vedoucí se k nám chová slušně, není špatný, my ho máme rádi“. Pozitivní atmosféra na pracovišti je velmi důležitá a v případě kolektivu zdravotně znevýhodněných osob, které mohou být k případným negativum náchylné to platí dvojnásob.

Tabulka 2 Nadřazená témata vzešlá z analýz

Nadřazená témata	Podtémata
Náplň práce	Potřebuji dopomoc
	Podpora psychická i fyzická
Touha po zaměstnání	Vnější motivace pracovat
	Vnitřní motivace pracovat
Opora v okolí	Participace odpovědných orgánů
Vztahy s vedením	Cítím se dobře na pracovišti

5.3 Rozhovor č.3 – respondentka Petra

Petra byla umístěna do Ústavní péče na Chvalčově dne 3.11.1995. Před umístěním do sociální služby bydlela v bytě 1 + 1 v Kroměříži se svou matkou. Matka v roce 1995 zemřela a Petra v bytě zůstala sama. O Petru se neměl kdo postarat, její sestra již v té době bydlela v Ostravě se svými dvěma dětmi, bratr Petry již v té době využíval pobytovou soc. službu ve Víceměřicích. Ze zprávy Okresní správy sociálního zabezpečení ze dne 5.6.1996 vyplynulo, že Petra byla zaměstnaná v Plastice Kroměříž, jako dělnice na chráněném místě. Petra sdělila, že v Plastice pracovala asi dva roky, ale přesně si nepamatuje, jak dlouho trval pracovní poměr.

Petra je svéprávná.

Petra využívá pobytovou soc. službu v Domově Javorník na Chvalčově. Bydlí na hlavní budově v přízemí. Obývá dvojlůžkový pokoj s vlastním sociálním zařízením. Pokoj sdílí s další klientkou.

Rodiče Petry již zemřeli.

Petra si v minulosti přivydělávala roznášením letáků pro firmu Mediaservis na DPP (již letáky neroznáší, DPP měla do 31.12.2019 – velmi nízká odměna) nyní je zaměstnaná (od listopadu 2019 podepsána pracovní smlouvy) v sociálním družstvu Helpsoul, do zaměstnání chodí 3x týdně.

5.3.1 Náplň práce

1. Potřebuji dopomoc

Paní Petra za svůj život již několikrát pracovala a její přístup k výkonu zaměstnání je velmi zodpovědný a svědomitý. Z jejího povídání je cítit, že si je v mnoha věcech jistá a svou práci zvládá bez problému. V práci, kam dochází vykonává různorodou činnost, která není nikterak náročná, ale přesto se najdou chvíle, kdy je opora či dopomoc na místě. Především v organizaci práce a celkového řízení, kdy musí většinou zakročit nadřízený „*děláme tam židle, šrot, někdy pomáháme uklízet a taky děláme hlavně to, co nám řekne pan vedoucí*“. U osob se zdravotním znevýhodněním je každodenní úkolování a přesný popis plánované činnosti velmi důležitou složkou. Před každou směnou přichází nadřízený a přesně popisuje aktivity, které bude potřeba během směny zvládnout a vykonat „*pan vedoucí stojí před šatnou a řekne nám co všechno máme dělat*“. Potřeba dopomoci je zde spíše myšlena jako pomyslná opora v každodenním plánování aktivit a neustálém opakování a připomínání.

2. Podpora psychická i fyzická

Respondentka popisuje situace, kdy dříve působila v zaměstnání, které se zaměřilo na rozdávání letáků, což obnášelo v jejím případě také jistou míru odvahy, jelikož je na respondentce při delším pozorování vidět silná nejistota a jakýsi způsob obavy. Tento dojem jsem si vytvořil na základě dlouhodobého pozorování respondentky v různých situacích. Jistý podíl na tom můžou mít negativa minulého povolání, jež respondentce stěžovali lidé z okolí „*dřív jsem dělala letáky, a to mě přestalo bavit, někdo si na mě pořád stěžoval, že jsem třeba málo roznášela*“. Mnohdy si lidé dopad svého jednání neuvědomují do dostatečné míry. Pro paní Petru bylo toto chování lidí velmi traumatizující a pozoroval jsem, že při rozhovoru na toto téma se jí o tom nehovořilo zrovna příjemně. Změna zaměstnání a možnost

pracovat v tomto zařízení pro paní Petru je podle jejich slov velmi velká podpora nejen fyzická, jelikož pracuje ve fyzicky nenáročném prostředí, ale také psychická, nýbrž zde našla příjemný a kamarádský kolektiv „*chtěla jsem zkusit něco nového, protože se mi tam líbí, říkali*“

5.3.2 Touha po zaměstnání

1. Vnitřní motivace pracovat

Respondentka dříve vykonávala zaměstnání, které bylo zaměřeno na pouze jednu činnost, u které neměla možnost poznávat nové lidi a pracovala primárně sama. Tento druh jí spíše nevyhovoval a při nabídce zaměstnání, které vykonává dodnes se dozvěděla, že nebude pracovat sama, ale v kolektivu. Kolektiv byl navíc částečně složen z osob, které bydlí ve stejném zařízení jako paní Petra. Primární a podle jejich slov ten nejdůležitější důvod byla interakce se širším okolím „*chtěla jsem se dostat mezi lidi*“. Nejsilnějším motivačním faktorem nebyly kupodivu peníze, ale právě možnost sociálního kontaktu s širší veřejností. V celém procesu není podstatný pouze výkon zaměstnání na pracovišti, ale celkově proces, do kterého se počítá i docházení do práce a z práce, během kterého zažívá paní Petra interakce se širším okolím. Nejvíce však zdůrazňuje, že práci si hledala primárně kvůli nalezení nových přátel „*nejdůležitější je to, že tam máme hodně kamarádů*“.

5.3.3 Opora v okolí

1. Participace odpovědných orgánů

V případě respondentky Petry bylo velmi důležité zapojení odpovědných osob, které se orientují v systému, jelikož by respondentka sama pravděpodobně neměla sebemenší šanci uspět sama ve velmi náročné legislativě. O celý průběh zaměstnávání se postaralo vedení ústavu, které spolu s paní Petrou vykovalo a absolvovalo všechny potřebné kroky k úspěšnému zvládnutí tohoto procesu, což vedlo k výslednému zaměstnání. Paní Petra byla podle jejich slov zaměstnána poměrně rychle „*asi po měsíci nebo dvou, chtěla jsem jít dřív, ale byla jsem se sestrou na dovolené*“. Největší zásluhu měly v případě hledání vhodného zaměstnání a pracovní pozice pro paní Petru sociální pracovnice ústavu „*tady holky, které jsou v kanceláři, zeptaly se mě, jestli tam chci jít a já jsem souhlasila, oni se postarali o všechno za mě*“. Paní Petra také nepřímo popisuje jemná negativa v případě jejího zaměstnávání. Představovala si trochu jiný druh práce, ale na výběr prakticky nedostala,

jelikož se naskytla údajně pouze jedna nabídka pracovního uplatnění „*neřekli mi, že si můžu vybrat, prostě přišla nabídka jen tohoto*“.

5.3.4 Vztahy s vedením

1. Cítím se dobře na pracovišti

Pro respondentku je velmi důležitý klid a pozitivní atmosféra na pracovišti. Sama je nekonfliktní a nemá ráda, když někdo někomu škodí. V minulosti se setkala s jistým druhem šikany, což nebylo nic příjemného, tudíž se není čemu divit. Na pracovišti, kde aktuálně vykonává pracovní činnost je velmi spokojená a necítí jakoukoli míru nevráživosti ze strany jejího okolí „*tam jsou dobrý lidi, první jsme se seznámili a teď jsme kamarádi, nic špatného se tam nestalo*“. Pracuje v kolektivu zdravotně znevýhodněných osob, u kterých nachází pochopení v případě, že se jí nedaří, anebo má horší náladu „*jsou tam samí invalidi, pracuju prostě pouze v kolektivu invalidů*“. Taktéž přístup ze strany vedoucích či nadřízených hodnotí respondentka velmi kladně „*je na nás hodnej, nikdy se nám nestalo, že by na nás křičel, někdy nám pomáhá i s prací a zná se s holkama z ústavu*“. Podstatný podíl na celkové atmosféře pracoviště i psychické kondici zaměstnanců nese vedení i nadřízení, což se nepochybně odráží nejen v kvalitě odvedené práce, ale také na celkovém komfortu zaměstnanců při výkonu povolání.

5.3.5 Shrnutí

Respondentka konstatuje, že výkon povolání je pro ni velmi důležitý. V dřívější době již pracovala a její pracovní náplní pro ni bylo doručování letáků „*dřív jsem pracovala, doručovala jsem letáky, a to mě přestalo bavit*“. Zaměstnání však opustila, jelikož míra stresu byla spíše neúnosná. Neustálé stížnosti ze strany okolí ji k tomu jednoduše donutily „*někdo si na mě neustále stěžoval, stěžovali si, že jsem třeba jen málo roznášela a tak, lidi jsou potvory*“. Dopomoc při práci paní Petra nepotřebuje. Myšlena je zde však dopomoc z hlediska fyzické náročnosti. Jistou míru pomoci vyžaduje v oblasti organizaci práce a samotném vedení, jelikož je potřeba před každou směnou opakovaně a detailně popsat celý proces či pracovní náplň, kterou je potřeba vykonat „*my přijdeme a pan vedoucí stojí před šatnou a řekne nám znovu co máme všechno dělat*“. Dle slov vedení se jedná o neustále opakující se činnost, nicméně je potřeba v případě těchto osob neustále opakovat. Potřeba zaměstnání v případě respondentky nebyla primárně zaměřena na finanční zisk. Respondentka dostává každý měsíc důchod i příspěvek, což pokryje veškeré náklady na

živobytí, a ještě jí nějaké peníze zůstanou. Primárním důvodem zaměstnání bylo vybočení ze stereotypu a o něco širší sociální kontakt s okolím „*chtěla jsem se dostat mezi lidi*“. Respondentka popisuje, že dříve již zaměstnána byla, ale práce, kterou měla za úkol jí přinášela spíše frustraci a radost z vybočení ze stereotypu se velmi rychle vytrácela „*dřív jsem dělala letáky, a to mě přestalo bavit, furt si na mě někdo stěžoval*“. Nyní se v pracovním kolektivu vše změnilo a nové zaměstnání přineslo nejen očekávanou změnu, ale také nové přátele, což je podle slov respondentky to nejdůležitější pro ni „*nejdůležitější je to, že tam máme hodně kamarádů*“. Respondentka je odkázána na pomoc odpovědných osob a v jejím případě tomu bylo tak, že se o veškerou administrativu postaralo vedení domova, kde respondentka bydlí „*tady holky, které jsou v kanceláři, zeptaly se mě, jestli tam chci jít a já jsem souhlasila*“. Pravděpodobnost, že by sama respondentka aktivně vyhledávala možnosti zaměstnání a bez pomoci odpovědných osob tak dosáhla úspěšného zaměstnání je velmi mizivá. Pro paní Petru je stejně jako pro všechny lidi velmi důležitá atmosféra na pracovišti. Již v minulosti se setkala s jistou mírou šikany či negace, která vedla k opuštění zaměstnání. V tomto případě je však atmosféra velmi příjemná, na čemž má zásluhu hlavně vedení, které je podle slov respondentky velmi otevřené „*jsou tam dobří lidi, nejprve jsme se seznámili a teď jsme kamarádi, pan vedoucí je na nás hodnej, nikdy se nám nestalo, že by na nás křičel, někdy nám pomáhá i s prací*“. Celkově můžu říci, že respondentka o svém zaměstnání mluví velmi nadšeně a pozitivně. Necítil jsem za celou dobu ani nejmenší náznak nespokojenosti či obavu z toho co bude například za měsíc.

Tabulka 3 Nadřazená témata vzešlá z analýz

Nadřazená témata	Podtémata
Náplň práce	Potřebuji dopomoc
	Podpora psychická i fyzická
Touha po zaměstnání	X
	Vnitřní motivace pracovat
Opora v okolí	Participace odpovědných orgánů
Vztahy s vedením	Cítím se dobře na pracovišti

5.4 Rozhovor č.4 – respondentka Božena

Božena byla umístěna do ÚSP Hostýn se svou sestrou Margitou dne 31.3.1982, do té doby pobývala ve Zvláštní škole internátní v Čechách pod Kosářem, měla soudem nařízenou ústavní výchovu.

V devadesátých letech proběhla výstavba nového Domova pro osoby se zdravotním postižením v obci Chvalčov u Bystřice pod Hostýnem. Božena se přestěhovala s ostatními klienty ÚSP Hostýn do nového DZP Javorník na Chvalčově. Objekty na Sv. Hostýně se zcela opustily. Božena byla v novém DZP Javorník ubytována na samostatném pavilonu, ve kterém v současné době bydlí 15 klientů. Božena obývá dvoulůžkový pokoj, který sdílí s další klientkou.

Rodiče Boženy již zemřeli, sestra Margita taktéž.

Božena je omezena ve svéprávnosti, jejím opatrovníkem je Obec Chvalčov.

Od června 2019 dochází do zaměstnání do sociálního družstva HelpSoul v Bystřici pod Hostýnem. Jedná se o pracovní – právní vztah. Božena do zaměstnání dochází 3x týdně, kdy se po týdnu střídají ranní a odpolední směny.

5.4.1 Náplň práce

1. Potřebuji dopomoc

Paní Božena je velmi svědomitá a pracovitá, potrpí si na pořádku a disciplíně, což dokazuje také pořádek a perfekcionistické vybavení jejího bydlení. V práci se snaží vše splnit do posledního puntíku, ale občas se dostane do situace, kdy její mentální handicap nedovoluje výkon aktivity v širším časovém horizontu. Výkon povolání je pro ni novou životní etapou a mnohdy se setkává se situací, kdy potřebuje asistenci někoho druhého „*když dlouho pracuju je toho někdy na mě moc*“. Paní Božena je velmi drobná a fyzické síly moc nezastane nicméně práce, kterou vykonává je velmi různorodá a v jistých ohledech i poměrně fyzicky náročná „*děláme tam šrot, židle a taky se tam často uklízí, šrot musíme dát zvlášť gumy, železo, dráty a dát to všechno do kontejnerů, taky jsem zkoušela vycpávat molitan do židlí, a to mi taky trochu šlo*“. Paní Božena je dle výpovědí vedení ústavu velmi pracovitá a nerada se svěřuje s tím, že něco neumí nebo že jí něco nejde. Nicméně se najdou jistě chvíle, kdy její síla nestačí na náročnost vykonávané aktivity. Dle jejich slov však v takovém případě nastoupí pan vedoucí a snaží se jí nebo jejím kolegům pomoci „*pan vedoucí nám taky někdy pomáhá se šrotem, i chlapům někdy pomáhá*“.

5.4.2 Touha po zaměstnání

1. Vnější motivace pracovat

Respondentka Božena je motivována několika proudy. Každý člověk dochází do zaměstnání primárně z důvodu zisku nebo výdělku. Je důležité, že si to paní Božena uvědomuje, jelikož finance jsou u ní na prvním místě. I ona se stejně jako její kolegové chystá opustit ústav a přestěhovat se do chráněného bydlení. Pobyt v chráněném bydlení obnáší také jistou finanční jistotu, tudíž primárním důvodem jsou u ní finance „nejvíc jsem chtěla vydělávat peníze“. Finanční jistota zde hraje velmi důležitou roli. Paní Božena se již nemůže spoléhat na vybavení bytu jako tomu bylo například na ústavu, kde bydlela. Nyní se musí o doplňkové vybavení a přizpůsobení obytných prostor k obrazu svému pouze na své vlastní schopnosti a finance, které bude chtít investovat do jakéhokoli vybavení budou primárně z pracovní činnosti.

2. Vnitřní motivace pracovat

Vnitřní motivace pracovat se u paní Boženy opírá o vícero potřeba. V první řadě se chtěla dozvědět něco nového, vykročit ze stereotypu, který se při pobytu v ústavu neustále opakuje. Jen velmi málo se zde dá zažít něco nového. Příležitost pracovat se paní Boženě zalíbila hned od začátku a neváhala při rozhodování. Možnost poznávat nové tváře se nenaskytla už hezkou řadu let, jelikož se paní Božena pohybuje většinu času pouze v prostorech ústavu. Díky práci si podle svých slov rozšířila obzory a poznala nové kamarády „taky jsem se díky práci skamarádila s novými kamarády a kamarádkami“. Tuto možnost by pravděpodobně bez možnosti práce nikdy neměla. Při rozhovoru s vedoucími pracovníky ústavu jsem se dozvěděl, že se paní Božena velmi často zmiňuje o nových kamarádech, o kterých vypráví různé historky. Díky možnosti zaměstnání je také údajně více vyrovnaná a má se každý den na co těšit, jelikož do práce prý dochází velmi ráda. Taktéž zpětná vazba od vedení nese vysokou míru chvály, jelikož respondentka svou práci vykonává velice dobře a svědomitě.

5.4.3 Opora v okolí

1. Participace odpovědných orgánů

Respondentka je vzhledem ke svému mentálnímu handicapu omezena v případě jistých právních úkonů. Pravděpodobnost, že by si sama aktivně našla pracovní uplatnění je velmi malé. Stejně jako tomu bylo v případě ostatních bylo potřeba i u paní Boženy zabezpečit veškerou papírovou práci i zařizování všech náležitostí. O toto se podle jejích slov postaralo

vedení ústavu, konkrétně sociální pracovnice „*postaraly se o to tady holky z kanceláře, jsou tady jako sociální pracovnice, pomáhal i pan vedoucí ústavu*“. Dle rozhovoru se sociálními pracovnicemi jsme usoudili, že paní Božena by bez jejich pomoci pracovního uplatnění nikdy nedosáhla a pravděpodobně by o tom asi ani nikdy neuvažovala.

5.4.4 Vztahy s vedením

1. Cítím se dobře na pracovišti

Dalším pozitivem, které paní Božena shledala při práci je velmi dobrý vztah nejen s kolektivem, ale také s vedením. Její nadřízený je velmi empatický člověk a rozhodně pomůže v případě, že je potřeba něco vyřešit. Respondentka jej popisuje jako velmi hodného a náklonného „*jo, je na mě hodný, když je problém, jdu za ním a poradím se, vždycky mi pomůže*“. Tato pomoc je důležitá a u osob s mentálním handicapem se toto pravidlo musí dodržovat dvojnásob. Mohlo by se totiž také někdy stát, že v případě jakékoli agrese či negativního chování se u takových osob naruší důvěra a člověk se do sebe začne uzavírat. Sám jsem si s paní Boženou vztah budoval velmi dlouho a k úplnému otevření se vůči mé osobě došlo až po několika letech známosti.

5.4.5 Shrnutí

Respondentka Božena začala navštěvovat zaměstnání teprve nedávno. Dříve neměla s žádným výkonem povolání absolutně žádnou zkušenost. Nicméně skutečnost, že dostala možnost se zařadit do populace, která pravidelně navštěvuje zaměstnání je velmi pozitivní a má kladný dopad na její osobnost. Výkon povolání jí však do jisté míry komplikuje její znevýhodnění. Velmi často se setkává s únavou a během směn musí dělat častější pauzy „*když dlouho pracuju, je toho na mě někdy moc*“. Naštěstí pro paní Boženu se vždy nabídne její vedoucí, který v případě, že respondentka nemůže zakročit a snaží se jí vždy pomoci „*pan vedoucí nám taky někdy pomáhá se šrotem, i chlapům někdy pomáhá*“. Primární důvod, proč paní Božena dochází do zaměstnání je zisk, jelikož se v dohledné době chystá stěhovat do chráněného bydlení, kde bude potřebovat jistý pravidelný obnos peněz, který je třeba investovat do bydlení „*nejvíc jsem chtěla vydělávat peníze*“. Dále však také přišla motivace vnitřní, která se zaměřila na širší sociální kontakt. Paní Božena tak dostala možnost poznat několik nových přátel „*taky jsem se v práci skamarádila s novými kamarády a kamarádkami*“. Díky skvělému okolí a také vedení ústavu se paní Boženě podařilo zařadit do pracovního procesu velmi rychle. Velký podíl na tom má vedení ústavu a sociální

pracovnice „postaraly se o to tady holky z ústavu, jsou to sociální pracovnice, pomáhal i pan vedoucí ústavu“. Taktéž kolektiv, ve kterém respondentka pracuje se podílí na její spokojenosti při výkonu povolání. Nachází se v okruhu dobrých přátel a jako bonus je pro ni velmi empatické vedení. Dle jejích slov se pan vedoucí vždy snaží pomoci „je na mě velmi hodný, když je nějaký problém, jdu za panem vedoucím a on mi vždycky pomůže“.

Tabulka 4 Nadřazená témata vzešlá z analýz

Nadřazená témata	Podtémata
Náplň práce	Potřebuji dopomoc
	X
Touha po zaměstnání	Vnější motivace pracovat
	Vnitřní motivace pracovat
Opora v okolí	Participace odpovědných orgánů
Vztahy s vedením	Cítím se dobře na pracovišti

5.5 Společná témata

Nyní máme za sebou transkripci a provedení analýzy rozhovorů, což však ještě neznamená, že je interpretativní fenomenologická analýza u konce. Nyní se dostáváme do další fáze, kdy vyhledáváme společná témata včetně jejich vzájemného průniku, který spojuje jednotlivé příběhy. Tato fáze si klade za cíl nalézt charakteristické ryse, jež jsou typické pro jednotlivé zkoumané fenomény.

Situace, ve kterých se nacházejí respondenti se zdravotním znevýhodněním jsou ve všech případech téměř stejné. Nalezneme zde jemné odchylky, které však nijak nenarušují kvalitu zkoumaného jevu a nemají na něj zásadní vliv. Pohled každého z respondentů na danou problematiku se svým způsobem liší. Nelze s určitostí říci, zda měly jednotlivé výpovědi nějakou pravidelnost, anebo že by se v jistém momentu začaly vylučovat. Musíme poukázat také na to, že výzkumu se účastnily čtyři osoby se zdravotním znevýhodněním s tím rozdílem, že ženy z tohoto výzkumu trpí mimo jiné také handicapem mentálním. Pan Jiří žil do svých třiceti let spokojený život, do kterého mu vstoupila těžká nehoda, čímž jeho život dostal úplně jiný směr. Mít nebo nemít možnost pracovat je otázka, která má jednoznačnou

odpověď. Pokud je člověk alespoň trochu schopen vykonávat činnost, jež mu přináší jistý obnos financí a je zároveň přínosem pro společnost, měl by mít možnost dostat pracovní pozici, která odpovídá jeho schopnostem a možnostem. Nutno však podotknout, že možnost zaměstnání a docházení pravidelně do práce je pro každého člověka faktor, který působí mimo jiné také na dobrou psychickou kondici.

Nyní se pokusíme zhodnotit a popsat všechny společné ukazatele, které při výzkumném šetření vplynuly na povrch a zároveň se také zaměříme na zodpovězení dvou výzkumných otázek, které jsme si zadali na začátku:

VO1. Jaké jsou důvody, které vedou osoby se zdravotním postižením k hledání zaměstnání?

VO2. Jaké jsou faktory, které ovlivňují výběr zaměstnání osob se zdravotním postižením?

Náplň práce

Téma náplně práce se již od začátku zdálo být jako velmi podstatné téma, jež pojednává o tom, jakou práci respondenti vykonávají. Zjistit informace o druhu vykonávané práce bylo důležité z hlediska porovnání jednotlivých výpovědí. Všichni respondenti se zde shodli na faktu, že plnohodnotně vykonávat práci bez jakékoli dopomoci či asistence již není možné. Jejich znevýhodnění je natolik limitující, že nezvládnou působit jako samostatné jednotky. Velmi pozitivním faktem bylo zjištění, kdy respondenti popisují velmi kladný přístup z hlediska jejich okolí. Respondent Jiří popisuje skutečnost, kdy je v případě jeho únavy nápomocen buďto některý z kolegů anebo sofistikaovaná technika. V případě respondentek Boženy, Ireny a Petry, které působí na stejném pracovišti je pomocnou silou jejich nadřízený. Nastane-li situace kdy si respondentky s něčím neví rady přichází právě vedoucí, který se snaží problém vyřešit a pomoci jim v nesnázích. U všech respondentů je pozitivním faktorem velmi kladný přístup nejen vedení, ale také pracovního kolektivu. Pan Jiří popisuje, že si nedokáže představit působení na pracovišti, kde by na jeho znevýhodnění nebyl prán zřetel.

Touha po zaměstnání

Respondenti se zaměřili na detailní popis motivace k práci. Promítly se zde dvě témata, která se zabývala vnitřní a vnější motivací pracovat. Pan Jiří detailně popisuje vnitřní motivaci pracovat. Práce pro něj znamená vykročení ze stereotypu, stejně jako je tomu u respondentky

Petry. Jiří se snažil o zařazení do pracovního kolektivu i z hlediska sociálně-psychologického. Myšlenka, že by byl již do konce života zavřený doma pouze na invalidním důchodu jej velmi děsí. Stejný důvod práce je i u respondentek Ireny, Petry a Boženy. Paní Božena i Irena se rozhodly, že chtějí pracovat primárně z důvodu zisku peněz. Taktéž pan Jiří myslí i na vnější motivaci, kterou jsou pro něj právě peníze. Vyžít s invalidního důchodu a žít ještě celou rodinu by pro něj bylo nemožné. Respondentky Irena a Božena taktéž potřebují finance, jelikož se z ústavu, kde do této chvíle bydlí, stěhují do chráněného bydlení. Pro vybavení a zařízení bytů tedy budou potřebovat finanční jistotu. Paní Petra však pracuje z důvodu vybočení ze stereotypu a finance u ní nejsou primárním motivačním činitelem. Nejdůležitější pro ni bylo získání nových přátel, které si díky zaměstnání našla nejen ona, ale také například respondentky Božena s Irenou. Toto téma se stalo velmi silným a respondenti se víceméně ve všem shodovali.

Opora v okolí

Při podrobnějším zkoumání tohoto tématu bylo důležité rozlišit několik rovin podpory. My jsme se nejvíce s respondenty zaměřili na participaci odpovědných orgánů, které se zapojily v případě jejich procesu zaměstnávání. Zde se shodovaly pouze výpovědi respondentek Ireny, Boženy a Petry, jelikož se o jejich zaměstnání postaral odpovědný orgán. Konkrétně v jejich případě jim mentální handicap neumožňuje uspět v protloukání se složitými právními normami a veškerou tuto činnost proto zajistilo vedení ústavu, konkrétně sociální pracovnice. V případě pana Jiřího tomu bylo trochu jinak, jelikož v době, kdy se mu stal úraz se podle jeho slov ten systém podpory osob se zdravotním znevýhodněním v oblasti jejich zaměstnávání teprve vyvíjel. Informovanost občanů nebyla tak velká a dle jeho slov vše zůstalo nebo záviselo na něm. Díky jeho okolí však získal pracovní uplatnění a dokázal se tak plnohodnotně zařadit do pracovního procesu.

Vztahy s vedením

Téma vztahů s vedením bylo velmi příjemné, jelikož se respondenti rozpovídali poměrně obsáhle o svých nadřízených nebo o vedení. V případě respondentek Petry, Ireny a Boženy se výpovědi na téma vztahů s vedením velmi přibližovaly. Každá z respondentek popisuje své vedoucí jako velmi empatické osoby, které umí poradit v každé situaci a rozhodně nesoudí jejich výkony ve spojitosti s handicapem. Nikdy se dle jejich slov nestalo, že by se vedení otočilo k problémům zády nebo že by snad soudilo a trestalo nižší pracovní výkon. Vedení se zachovalo v jejich případě velmi zodpovědně a ukázalo svůj kladný charakter.

V případě, že jim únava nedovolí pokračovat v aktivitě, mohou si kdykoli odpočinout nebo je zastoupí jejich nadřízený. Stejně tak tomu je i v případě pana Jiřího, který svůj handicap, týkající se pohybového aparátu vnímá rovněž velmi intenzivně. Pan Jiří popisuje velmi kvalitní a ohleduplný přístup svého vedení, díky čemu se na pracovišti cítí velmi příjemně. Bez pomoci svých nadřízených by tuto práci nemohl rovněž vykonávat spokojeně a zodpovědně. Vedoucí je ochoten v případě pana Jiřího rovněž ulevit, pokud pan Jiří cítí únavu nebo mu poskytnout i volno, kdykoli by to bylo potřeba. Zároveň se pan Jiří zmiňuje o tom, že by nedokázal vykonávat zaměstnání, kde by mu někdo házel klacky pod nohy, jako tomu bylo například u respondentky Petry, která hovořila o problematice a stížnostech při výkonu minulého zaměstnání.

5.6 Odpovědi na výzkumné otázky

Nyní se pokusíme odpovědět na výzkumné otázky, které jsme si na úplném začátku zadali. Nutno podotknout, že výzkum velmi detailně a podrobně popisuje jednotlivé případy, díky čemuž je možné velmi přesně odpovědět na námi položené výzkumné otázky:

Jaké jsou důvody, které vedou osoby se zdravotním postižením k hledání zaměstnání?

Respondenti velmi detailně popisovaly dva faktory nebo důvody, které je vedly k hledání zaměstnání. Prvním faktorem byla **vnitřní motivace pracovat**. Respondenti detailně hovoří o skutečnosti, že práci si hledali mimo jiné také z důvodu sociálně-psychologického. Neustálý stereotyp, který přináší zdravotní znevýhodnění a pobyt v domácnosti má spíše negativní vliv na jejich psychické i fyzické zdraví. Dalším důvodem, který vedl respondenty k hledání zaměstnání byla **vnější motivace**, kam bezpochyby patří peníze. Respondenti se absolutně nemohou a ani nechtějí spoléhat na příspěvky státu, jelikož jsou natolik schopní, že mohou pracovní činnost vykonávat a zároveň tak chtějí ulehčit dosti vytíženému sociálnímu systému, jelikož si díky svému vlastnímu úsilí mohou zpříjemnit život a získat tak finance na potřebné věci.

VO2: Jaké jsou faktory, které ovlivňují výběr zaměstnání osob se zdravotním postižením?

Respondenti poukazovali na to, že výběr zaměstnání může záviset na vícero faktorech. V případě respondentek tomu bylo tak, že dostaly nabídku pouze jedné práce a možnost výběru se jin nenaskytla. Nicméně v případě, že by se jim zaměstnání nezamlouvalo nebo by nebyly na sto procent rozhodnuty, že tuto práci vykonávat nechtějí, nikdy by se do takového zaměstnání nezapojily. Dalším rozhodujícím faktorem bylo například dojíždění

nebo také dostupnost zaměstnání. V případě pana Jiřího tomu je tak, že zaměstnání našel kousek od svého domu. Neméně důležitým faktorem při výběru zaměstnání byl také kolektiv a vedení. Jelikož si všichni respondenti velmi chválili přístup nejen kolektivu, ale také svých nadřízených, což bylo jistě také velmi důležitým faktorem při rozhodování se, zda v tomto zaměstnání chtějí setrvat či nikoli.

6 DOPORUČENÍ PRO PRAXI

Tento výzkum se zaměřil na problematiku zaměstnávání osob se zdravotním znevýhodněním. Výsledky výzkumu poukazují a pečlivé zamyšlení se nad problematikou jednotlivými respondenty. Fakt, že jim do života vstoupilo znevýhodnění, které by jim mohlo znemožnit zapojení se do pracovního procesu, popírá úspěšné zapojení se do procesu a vykonávání práce stejně jako ostatní lidé. Společné zkušenosti, které jsou patrné z jednotlivých výpovědí respondentů mají společný základ v mnohých tématech. Mezi ně nepochybně patří například omezení, která jim zdravotní znevýhodnění přineslo, pomoc a přístup jejich okolí nebo motivaci zapojit se do pracovního procesu.

Nesmíme opomenout zdůraznit skutečnost, že tři respondentky se o zapojení do pracovního procesu pokusily v nedávně době na rozdíl od respondenta Jiřího, který úspěšně vykonává zaměstnání i přes to, že nese statut osoby zdravotně znevýhodněné. V případě pana Jiřího můžeme hovořit o štěstí, kdy díky známosti a vlastní aktivitě dosáhl pracovní pozice v místní chráněné dílně a nastoupil prakticky ze dne na den. U respondentek však musíme vyzdvihnout funkční složky celého sociálního systému. Konkrétně se zde bavíme o sociálních pracovnících ústavu, kde respondentky bydlí. Sociální pracovníce se ve spolupráci s chráněnou dílnou velmi dobře a rychle dokázali domluvit na pracovních pozicích, čímž respondentky zařadily do pracovního procesu.

Tyto výsledky výzkumu mohou pomoci nejen institucím, ale také jednotlivcům, jelikož je jasné patrné, že každý občan má právo a možnost vykonávat pracovní činnost. Zároveň ústav, kde jsou respondentky ubytovány může jít příkladem pro ostatní, jelikož se jako jedněm z mála daří zařazovat do pracovního procesu více a více svých klientů. V případě potřeby je tento ústav ochoten pomoci i ostatním ústavům v problematice zaměstnávání osob se zdravotním postižením a nebrání se další spolupráci. Aktuálně se v ústavu daří zaměstnávat další osoby s tím, že se chystají nebo již jsou ubytovány mimo tento ústav v chráněném bydlení.

V neposlední řadě mohou výsledky tohoto výzkumu pomoci osobám zdravotně znevýhodněným, které se rozhodují, zda vůbec zvažovat vstup nebo zařazení do pracovního procesu, jelikož je patrné, že uplatnění může najít téměř kdokoli. Mnohdy se tyto osoby nepokusí o zařazení jen z důvodu, že se bojí či neví na koho se s jejich problémem obrátit. Sdílení informací je v dnešní době velmi moderní, a právě tato možnost může být vstupní branou pro mnohé další.

ZÁVĚR

I přesto, že do života člověka nastoupí nemoc, nebo mu život v jisté chvíli postaví velikou překážku je důležité, aby jej okolí nepřestávalo vnímat jako sobě rovného, jelikož tito lidé, mnohdy musejí zdolávat překážky, které by se jiný člověk mnohdy překonat nepokusil. Stejně tak jeho schopnosti, kterými disponuje je potřeba brát s respektem a přistupovat k nim tak, jako ke svým vlastním. Nejhorší situací, do které se můžeme dostat úplně všichni je odkázání na pomoc někoho druhého. Bezmoc je totiž paralýza, kterou sami jen málokdy dokážeme překonat. Charakter člověka se neukáže v případě hojnosti, ale v případě, kdy je potřeba podat pomocnou ruku a ukázat, že nic není nemožné.

Bakalářská práce je zaměřena na problematiku zaměstnávání osob se zdravotním postižením, v kontextu možnosti jejich zaměstnávání. Cílem bylo zjistit co všechno tato problematika obnáší. Dále také zjistit, jaké jsou těmto osobám nabízeny možnosti a jak se osoby, které již úspěšně zaměstnání dosáhly, potýkají s každodenními nástrahami, které jim výkon pracovní činnosti klade. Práce byla rozčleněna do pěti kapitol, kdy první tři kapitoly poukazovaly na teoretickou část, která popisovala jednotlivé druhy zdravotního postižení, problematiku zaměstnávání a také jednotlivé zákony. Čtvrtá kapitola se dále zaměřila na metodologické zpracování tohoto výzkumu a kapitola pátá pak na analýzu jednotlivých rozhovorů spolu s prezentací výsledků výzkumu. Z výzkumu je patrné, že na úspěšném zaměstnání osob se zdravotním postižením se podílí vícero složek. Nejvíce důležitou složkou je bezpochyby okolí těchto osob, jelikož by se sami pravděpodobně ani samy nerozhodly, zda vůbec se pokusit o ucházení se o pracovní zařazení. V případě, že by tak učinili se nabízí další překážka, kterou je orientace ve velmi složité legislativě. Okolí hraje tedy v případě hledání zaměstnání velmi důležitou roli. Dalším rozhodujícím faktorem v případě kvalitního pracovního zařazení je přístup ze strany zaměstnavatelů. V případě, že je zaměstnavatel ochoten vyjít vstříc a brát v potaz individualitu, je pravděpodobnost úspěšného a spokojeného výkonu práce velmi vysoká. Nejdůležitější je však také samozřejmě zájem samotných uchazečů o zaměstnání.

Z vlastní zkušenosti s těmito osobami mohu potvrdit, že individuální přístup je v jejich případě důležitější než kdy dříve. Individualitu každého člověka je bezpochyby nutno respektovat a v tomto případě to platí dvojnásob. Při zaměstnávání takových osob je důležitá trpělivost a přizpůsobení podmínek každému jedinci zvlášť. V případě, že se někdy lidé ocitnou na pracovišti v přímém kontaktu s těmi to osobami je nesmírně důležité zapracovat

na empatii. Rozhodně se k těmto lidem nesmíme stavět zády a pokud je to jen trochu možné, měli bychom jejich zaměstnávání podporovat co nejvíce. Mohou být totiž velmi důležitým a také užitečným kouskem celé mozaiky, kterou tvoří všichni pracující.

Díky výzkumu této problematiky jsem nejen pochopil daleko podrobněji veškeré právní normy, ale také jsem dokázal porozumět jednotlivým případům a vytvořil si povědomí o všech krocích, které musí osoby se zdravotním postižením absolvovat. Dále jsem si díky této práci vytvořil ještě silnější vztah k těmto osobám, respekt k lidem, kteří jim pomáhají překonávat problémy při jejich zaměstnávání, ale také další možné oblasti, kterým bych se chtěl v budoucnu při výkonu svého povolání věnovat, jelikož čas, který trávím s těmito lidmi mi dodává energii a potřebnou motivaci pro zájem o tuto problematiku.

SEZNAM POUŽITÉ LITERATURY

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

BENEŠ, Pavel. *Zraková postižení: behaviorální přístupy při edukaci s pomůckami*. Praha: Grada, 2019. Pedagogika (Grada). ISBN 978-80-271-2110-6.

BROŽOVÁ, Dagmar. *Společenské souvislosti trhu práce*. Praha: Sociologické nakladatelství, 2003. Studijní texty (Sociologické nakladatelství). ISBN 8086429164.

HENDL, Jan. *Kvalitativní výzkum: základní metody a aplikace*. Praha: Portál, 2005. ISBN 80-7367-040-2.

CHARITA VESELÍ NAD MORAVOU, 2015. *Výroční zpráva 2014*. Prostějov. Informační brožura.

KLENKOVÁ, Jiřina. *Logopedie: narušení komunikační schopnosti, logopedická prevence, logopedická intervence v ČR, příklady z praxe*. Praha: Grada, 2006. Pedagogika (Grada). ISBN 80-247-1110-9.

KLIMENTOVÁ, Eva. *Osoby se zdravotním postižením v sociologickém výzkumu*. 1. Univerzita Palackého, 2018. ISBN 978-80-244-5434-4.

LORENZ, Michael a Uta ROHRSCHEIDER. *Jak uspět u přijímacího pohovoru*. Praha: Grada, 2005. Poradce pro praxi. ISBN 80-247-1406-X.

LUDÍKOVÁ, Libuše. *Kombinované vady*. V Olomouci: Univerzita Palackého, 2005. ISBN 80-244-1154-7.

MICHALÍK, Jan. *Zdravotní postižení a pomáhající profese*. Praha: Portál, 2011. ISBN 978-80-7367-859-3.

NOVOSAD, Libor. *Základy speciálního poradenství: struktura a formy poradenské pomoci lidem se zdravotním nebo sociálním znevýhodněním*. Praha: Portál, 2000. ISBN 80-7178-197-5.

NOVOSAD, Libor. *Poradenství pro osoby se zdravotním a sociálním znevýhodněním: základy a předpoklady dobré poradenské praxe*. Praha: Portál, 2009. ISBN 978-80-7367-509-7.

Mezinárodní klasifikace funkčních schopností, disability a zdraví: MKF. Přeložil Jan PFEIFFER, přeložil Olga ŠVESTKOVÁ. Praha: Grada, 2008. ISBN 978-80-247-1587-2.

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

ŘIHÁČEK, Tomáš, Ivo ČERMÁK a Roman HYTYCH. *Kvalitativní analýza textů: čtyři přístupy*. Brno: Masarykova univerzita, 2013. ISBN 978-80-210-6382-2.

SIEGEL, Zbyněk. *Jak hledat a najít zaměstnání: rady a tipy pro uchazeče*. 3., aktualiz. a rozš. vyd. Praha: Grada, 2012. Poradce pro praxi. ISBN 978-80-247-4407-0.

ŠEDIVÁ, Zoja. *Psychologie sluchově postižených ve školní praxi*. Praha: Septima, 2006. ISBN 8072162322

ŠNÝDROVÁ, Ivana. *Psychodiagnostika*. Praha: Grada, 2008. Psyché (Grada). ISBN 978-80-247-2165-1.

ŠMAJSOVÁ BUCHTOVÁ, Božena, Josef ŠMAJS a Zdeněk BOLELOUCKÝ. *Nezaměstnanost*. 2., přeprac. a aktualiz. vyd. Praha: Grada, 2013. Psyché (Grada). ISBN 978-80-247-4282-3.

VALENTA, Milan, Jan MICHALÍK a Martin LEČBYCH. *Mentální postižení*. 2., přepracované a aktualizované vydání. Praha: Grada, 2018. Psyché (Grada). ISBN 978-80-271-0378-2. Strana 30.

WEBOVÉ ZDROJE

ZAKONY PRO LIDI, © 2010-2020. Sbirka zákonu. *Zakonyprolidi.cz* [online]. [cit. 2020-02-01]. Dostupné z: <https://www.zakonyprolidi.cz/cs/2004-435#cast3>

ZAKONY PRO LIDI, © 2010-2020. Sbirka zákonu. *Zakonyprolidi.cz* [online]. [cit. 2020-02-01]. Dostupné z: <https://www.zakonyprolidi.cz/cs/1992-586>

HELPSOUL, 2020. *Výrobní družstvo* [online]. [cit. 2020-03-23]. Dostupné z: <https://helpsoul.cz/#pracuj-s-nami>

CHARITA STRAZNICE, 2020. *Chráněné dílny AVE* [online]. [cit. 2020-02-07]. Dostupné z: <https://www.straznice.charita.cz>

PRIMASTYL, © 2019. *Zakázkové šití* [online]. [cit. 2020-02-07]. Dostupné z: <https://primastyl.cz>

MIKES, © 2015. *Výroba obalů* [online]. [cit. 2020-02-07]. Dostupné z: <http://www.mikeskarton.cz>

SIMEVA, © 2013. *Sociální podnik* [online]. [cit. 2020-02-07]. Dostupné z: <https://www.simeva.cz>

SEZNAM POUŽITÝCH SYMBOLŮ A ZKRATEK

MR Mentální retardace.

OZZ Osoba zdravotně znevýhodněná.

ÚP Úřad práce.

ZPO Zdravotně postižená osoba.

ZZO Zdravotně znevýhodněná osoba.

SEZNAM TABULEK

Tabulka 1 Nadřazená témata vzešlá z analýz	49
Tabulka 2 Nadřazená témata vzešlá z analýz	53
Tabulka 3 Nadřazená témata vzešlá z analýz	57
Tabulka 4 Nadřazená témata vzešlá z analýz	61

SEZNAM PŘÍLOH

1. Seznam připravených otázek k rozhovorům
2. Rozhovor s respondentem Jiřím
3. Rozhovor s respondentkou Irenou
4. Rozhovor s respondentkou Petrou
5. Rozhovor s Respondentkou Boženou

PŘÍLOHA P I: SEZNAM PŘIPRAVENÝCH OTÁZEK K ROZHOVORŮM

1. Jaký je název firmy, ve které pracujete? Jaká je pracovní náplň?
2. V kolika letech, jste se začal/a zajímat o zařazení do pracovního procesu?
3. Co Vás vedlo k ucházení se o zaměstnání?
4. Jaké byly rozhodující faktory při výběru zaměstnání?
5. Po jaké době ucházení se o zaměstnání jste byl/a zaměstnán/a?
6. Kolik možností Vám bylo nabídnuto při hledání zaměstnání?
7. Kdo Vám pomohl při hledání zaměstnání?
8. Jak probíhalo přijímací řízení do zaměstnání?
9. Jaká byla Vaše první negativní zkušenost, se kterou jste se setkal/a v prvních měsících práce?
10. V čem Vás omezuje Vaše zdravotní znevýhodnění při výkonu povolání?
11. Pracujete v kolektivu osob se zdravotním znevýhodněním nebo jsou členové kolektivu i osoby bez zdravotního znevýhodnění?
12. Jaký je přístup vedoucích k Vaší osobě?

PŘÍLOHA P II: ROZHOVOR S RESPONDENTEM JIŘÍM

1. Jaký je název firmy, ve které pracujete? Jaká je pracovní náplň?

Jmenuje se to Stanislav Hruška. Já pracuji ve skladě a pracuji jako manipulát, to znamená, že máme centrální sklad vína a vychystává se na expedici. Centrální výroba je zde v Blatničce na kopci, kde se lahvuje víno, dává do klecí a já to svážím a do skladu přivážím zboží. To znamená veškeré zboží, které se ve skladu prodá se tam vyrobí a já ho svezu, složím na místo a kolegové skladníci to už dávají na palety, expedují a manipulují. Když se tam přivezou klece s vínem tak se to etiketuje a ty prázdné klece se zase vyvezou navrch a obratem se to zase svezou dole a zařazuje se to.

2. V kolika letech, jste se začal/a zajímat o zařazení do pracovního procesu?

Víceméně jsem byl rok v nějakém léčení, dva roky v plném důchodě a pak mě dali v roce 2007 částečný důchod, ale vlastně já jsem byl v roce 2007, i když jsem měl ten částečný důchod na další artroskopii, na operaci a pak jsem tady pracoval chvíli pod obcí. Potom jsem nastoupil k bezpečnostní agentuře, kam jsem nastoupil. Potom jsem se bavil s paní starostkou Hruškovou, jestli bych tam nechtěl pracovat, protože to bylo pro mě výhodné. Nemusel jsem nikde dojíždět, řešit tyto otázky vstávání, spoje, tak jsem vlastně nastoupil k němu v roce 2011, v červenci a on vlastně v tom 11 roku v Listopadu založil tu chráněnou dílnu. Od té doby jsem vedený pod tou chráněnou dílnou.

3. Co Vás vedlo k ucházení se o zaměstnání?

Měl jsem částečný důchod, ale řekněme si to narovinu. Ta částka je podpurná, člověk je rád, když je v takovéto situaci, ale je to nedostačující jako. Máte nějaké povinnosti platby, rodina atd. Člověk se nemůže spolehnout na ty dávky a musí pracovat. I tak jako nešlo by to být doma abych řekl pravdu. Asi by to člověka nebavilo i z té psychologicko-sociální strany. Nebylo by to ono. Nejdůležitější byly finance a taky společenská aktivita.

4. Jaké byly rozhodující faktory při výběru zaměstnání?

Tak hlavně to, že ta práce byla v první řadě tady doma jako. Člověk nemusí přemýšlet, dojíždět a celkem mi to vyhovovalo a řekl bych že mě to i bavilo. To byl ten prvotní faktor. Říkám si, že to zkusím a od toho jedenáctého roku jsem to vydržel dodnes. Situace se zhoršuje a je to trošku komplikovanější.

5. Po jaké době ucházení se o zaměstnání jste byl/a zaměstnán/a?

Hned, okamžitě jsem byl zaměstnán. Bylo to ze dne na den. Já jsem měl hned smlouvu na neurčito. Byla tam samozřejmě doba zkušební tři měsíce a hned byla smlouva na neurčito. Tím že jsem byl pod tou obcí, taky u bezpečnostní agentury. Možná že tam byla prodleva půl roku, ale vzápětí to na sebe navazovalo. Když mě vlastně oslovil tak jsem tam za měsíc byl.

6. Kolik možností Vám bylo nabídnuto při hledání zaměstnání?

Víceméně mi konkrétně nabídl, ale ono se to vlastně vyvíjelo. První jsem byl ve skladu jako klasický skladník, ale samozřejmě jakmile má člověk tyto zdravotní potíže ví, co mu dělá a nedělá dobře, takže mi vyšel vstříc, nějaké úlevy a přešel jsem potom na tu činnost, kterou dělám doteď. Vždy jsou tam nějaké moje limity.

7. Kdo Vám pomohl při hledání zaměstnání?

Dříve takové možnosti nebyly. V roce 2007 když jsem se po tom pídil tak bylo minimum chráněných dílen. Jak bych to řekl, ti lidé nebo zřizovatelé nebyli ani motivováni. Dnes už jsou posunutí v té legislativě atd. Jsou zvýhodnění, když zaměstnává tyto lidi. Byl jsem sám, kdo to aktivně vyhledával. Nikdo mi nepomohl.

8. Jak probíhalo přijímací řízení do zaměstnání?

Bavil jsem se s paní Hruškovou, ta to řekla synovi a přišla nabídka. Nebylo ani žádné přijímací řízení. Nastoupil jsem a jeto. Ze dne na den to bylo. Dneska když nabírají lidi tak jsou pohovory, ale dříve to bylo jinak, Podal mi ruku a už to bylo.

9. Jaká byla Vaše první negativní zkušenost, se kterou jste se setkal/a v prvních měsících práce?

Víceméně tam negativní zkušenost nebyla, jelikož mi ten zaměstnavatel vždy vyšel vstříc když jsem potřeboval. Protože já jsem ještě tenkrát končil u bezpečnostní služby, tak jsem sloužil na objektě, ale Staník mi vyšel vstříc. Řekl, že ať si po šichtě jdu odpočinout a přijdu k němu až budu fit a při síle. Nebylo tam opravdu nic negativního. Samozřejmě člověk vyšel vstříc tím, že když bylo někde potřeba vyložit nebo naložit, tak to natáhl, aby to mohl nějakým stylem vrátit jako, aby nebal na té straně, kde jako bere. Není to určitě jednostranné.

10. V čem Vás omezuje Vaše zdravotní znevýhodnění při výkonu povolání?

Já říkám, já mám problémy s téma nohama jako. To je úplně nejvíc. Tento limit, kosterní systém, ten pohybový. Jsou dny dobré a jsou dny špatné. Když tak požádám kolegu, anebo tam máme vysokozdvizné vozíky. Nebo mi pomůže kolega. Ta technika je velmi sofistikovaná.

11. Pracujete v kolektivu osob se zdravotním znevýhodněním nebo jsou členové kolektivu i osoby bez zdravotního znevýhodnění?

Jojo určitě, mám tam tři kolegy, kteří jsou zdraví a mám tam jednoho kolegu, ten skladník, který má taky zdravotní znevýhodnění. Ten kolektiv je celkem malý. Je nás tam malý kolektiv asi čtyři nebo pět lidí, skladníci a dva šoféři.

12. Jaký je přístup vedoucích k Vaší osobě?

Jo dobrý, je to v pořádku, Já mám vedoucího naprosto v pohodě. Jako když mě poprosí nebo řekne, prosím tě mohl bys zajít tam a tam tak já mu řeknu ano a vyjdu mu vstříc. Nikdy se tam nic nestalo. Je to jenom tím, že je to rodinná firma a jsou tam takové užší vazby. Opravdu se tam lépe spolupracuje. Myslím si, že kdyby byl člověk někde na fabrice, kde je třeba 40 nebo 50 lidí tak by to mohlo být horší, ale tady je to jinak

PŘÍLOHA P III: ROZHOVOR S RESPONDENTKOU IRENOU

1. Jaký je název firmy, ve které pracujete? Jaká je pracovní náplň?

Mě se to špatně vyslovuje. Je to tam, jak je masna a obchod v Bystřici pod Hostýnem.

Děláme tam stoličky, propisky ze dřeva, ty drátky, to železo a ty hadry. Dneska jsem dělala železo. Všechny ty věci třídíme. Tady dáváme železo, hadry, drátky. Židle brousíme. Ty stoličky si potom dává někam pan vedoucí. Taky děláme takové modré na nohy, aby to neklouzalo. Podložky jsou to. Chlapi dělají taky rámečky pro včelky do úlu. Taky dělají skříněčky na kýble a držáky. Takové ty stojánky, kam se dají hadry, kýble nebo věci, aby to nebylo na zemi, protože to pan vedoucí nemá rád.

2. V kolika letech, jste se začal/a zajímat o zařazení do pracovního procesu?

Bude mi teď padesát. Když jsme se o to začali zajímat tak mi bylo 49. My jsme chodili do terapie tady do keramiky. Měli jsme tady poradu v tělocvičně a potom přišli vedoucí z tamté práce. Ptali se nás jako jestli chceme někam chodit a co chceme dělat. My jsme se přihlásili že chceme. Taky jsme to podepisovali a chválili nás.

3. Co Vás vedlo k ucházení se o zaměstnání?

Lada i Anička se nás ptali, jestli chceme chodit do práce a my jsme řekli že chceme. Abychom si vydělali korunky, peníze. Já jsem nikdy nechodila do práce jinak jsem nechodila nikam do práce. Chtěla jsem si vydělat koruny abych měla do nového bytu. Chtěla bych si koupit nějakou skřínku, protože se budeme po prázdninách stěhovat, proto bych si chtěla koupit postel a skřínku, nějaký nábytek. Na chráněné bydlení jsme se už byli podívat a je to tam moc hezké.

4. Jaké byly rozhodující faktory při výběru zaměstnání?

Do práce jezdíme autobusem, když čekáme na zastávce tak vždycky řekneme autobusové nádraží. Zpět už chodíme pěšky. Nikam jinam nechci chodit, protože je to blízko. Nechci jezdit nikam jinam, protože se mi v Bystřici líbí. Nešla bych třeba do Zlína, protože je to daleko a v Bystřici se mi líbí.

5. Po jaké době ucházení se o zaměstnání jste byl/a zaměstnán/a?

Dlouho ne. Od prázdnin. Anička s Ladou nám řekly že půjdeme do práce.

6. Kolik možností Vám bylo nabídnuto při hledání zaměstnání?

Jenom do té jedné práce jinak žádnou. Ale mě to tam baví, protože tam máme kamarády a pan vedoucí je hodný.

7. Kdo Vám pomohl při hledání zaměstnání?

To nám pomohli vedení. Anička, pan vedoucí i Jana. Jsou tady vedení jako sociální pracovnice. Oni nám pomohli najít práci.

8. Jak probíhalo přijímací řízení do zaměstnání?

My jsme si sami nachystali oblečení. Byla tam schůze taky. Probíhalo to dobře. Taky se nás ptali a probíhalo školení, že se tam nesmí pít alkohol a že kdyby někdo pil tak by zavolali policii a záchranku, aby nám odebrali krev. S vedením jsme si vykládali o tom, co budeme vše dělat. Setkali jsme se s panem vedoucím našim a podepisovali jsme papíry, že tam budeme chodit do práce. Taky nám na začátku ukázali, co budeme dělat.

9. Jaká byla Vaše první negativní zkušenost, se kterou jste se setkal/a v prvních měsících práce?

Jsme tam spokojení. Nestalo se tam vůbec nic špatného.

10. V čem Vás omezuje Vaše zdravotní znevýhodnění při výkonu povolání?

Ne já nemám žádný problém. Kdybychom měli nějaké problémy, nebo kdyby se nám udělalo špatně, tak máme jít za panem vedoucím.

11. Pracujete v kolektivu osob se zdravotním znevýhodněním nebo jsou členové kolektivu i osoby bez zdravotního znevýhodnění?

Oni jsou zdraví. Jenom jeden je tam, který má někdy epileptické záchvaty. Jinak jsou všichni zdraví.

12. Jaký je přístup vedoucích k Vaší osobě?

Pan vedoucí se k nám chová slušně. Je velmi fajn. Není špatný, neřve po nás a povykládá si s námi. Když je nějaký problém tak nám pomůže a poradí. Když něco nevím tak jdu za panem vedoucím a on je spokojený. My ho máme taky rádi.

Zajímavost:

Když jdu za jedním přítelem tak to nahlásím na domku a jdu za ním. Ivana jsem poznala v práci. Je na mě moc hodný. Setkáváme se i když skončíme v práci tak mě pozve na sodovku. Už jsme byli i u jeho maminky. Díky tomu že jsem se nechala zaměstnat tak jsem potkala přítele. V neděli jdu k němu na oběd. On velmi dobře vaří. Mám nejen peníze, ale také přítele a kamarády. Kdybych nebyla v práci tak bych ho nenašla.

PŘÍLOHA P IV: ROZHOVOR S RESPONDENTKOU PETROU

1. Jaký je název firmy, ve které pracujete? Jaká je pracovní náplň?

Jmenuje se Tonetovka. Děláme tam židle, šrot, někdy pomáháme uklízet a taky děláme hlavně to, co nám řekne pan vedoucí. My přijdeme, podepíšeme se a jdeme se převléct. On stojí před šatnou a řekne nám co máme všechno udělat.

2. V kolika letech, jste se začal/a zajímat o zařazení do pracovního procesu?

To už je dlouho. Dva roky. Bylo mi 47. Dřív už jsem pracovala v Kroměříži v plastice. Pocházím z Kroměříže a dělala jsem tam sloupky u cesty.

3. Co Vás vedlo k ucházení se o zaměstnání?

Chtěla jsem se dostat mezi lidi. Já jsem zvyklá chodit do práce. Mě to nevadí. Nejdůležitější je to, že tam máme hodně kamarádů.

4. Jaké byly rozhodující faktory při výběru zaměstnání?

Já můžu dělat co chci. Dřív jsem dělala letáky, a to mě přestalo bavit. Někdo si na mě stěžoval, protože lidi jsou potvory. Stěžovali si, že jsem třeba málo roznášela a tak. Holky šly spíš než já. Říkaly běž tam, tam je dobře. Tak jsem se rozhodla a šla. Chtěla jsem zkusit něco nového, protože se mi tam líbí.

5. Po jaké době ucházení se o zaměstnání jste byl/a zaměstnán/a?

To už si přesně nepamatuju. Asi po měsíci nebo dvou. Chtěla jsem jít dřív, ale byla jsem se sestrou na dovolené.

6. Kolik možností Vám bylo nabídnuto při hledání zaměstnání?

Asi jenom tady tohle. Neřekli mi, že si můžu vybrat. Prostě přišla nabídka jen tohoto.

7. Kdo Vám pomohl při hledání zaměstnání?

Tady holky, které jsou v kanceláři. Zeptaly se mě, jestli tam chci jít a já jsem řekla že jo. Oni se o všechno postarali za mě.

8. Jak probíhalo přijímací řízení do zaměstnání?

To už si nepamatuju vůbec.

9. Jaká byla Vaše první negativní zkušenost, se kterou jste se setkal/a v prvních měsících práce?

Nic se nestalo takového. První jsme se tam seznámili a teď jsme kamarádi všichni. Tam jsou dobří lidi.

10. V čem Vás omezuje Vaše zdravotní znevýhodnění při výkonu povolání?

Ne nejsou žádné problémy. V ničem mě to neomezuje. Můžu to dělat bez problému.

11. Pracujete v kolektivu osob se zdravotním znevýhodněním nebo jsou členové kolektivu i osoby bez zdravotního znevýhodnění?

Jsou tam samí invalidi. My jsme dostali takové trička a jsou tam napsaní invalidi. Pracuju prostě v pouze v kolektivu invalidů.

12. Jaký je přístup vedoucích k Vaší osobě?

Hodní jsou. On nám i vyká a je na nás hodnej. Nikdy se mi nestalo, že by na mě křičel... Zdenek se jmenuje. Někdy nám pomáhá i s prací a zná se s holkama z ústavu.

PŘÍLOHA P V: ROZHOVOR S RESPONDENTKOU BOŽENOU

1. Jaký je název firmy, ve které pracujete? Jaká je pracovní náplň?

Jmenuje se Helpsoul. Toš děláme tam šrot, židle a taky se tam třeba často uklízí. Hlavně v pátek se tam uklízí a taky musíme všechno dodělat. Šrot jsme dělali včera. Ten šrot musíš roztřídit. Dát zvlášť gumy, železo, dráty a dát to všechno do kontošů. Potom židle ty brousíme, aby to bylo do kanceláře. Taky jsem zkoušela vycpávat molitan na ty židle, to mi taky trochu šlo.

2. V kolika letech, jste se začal/a zajímat o zařazení do pracovního procesu?

To já nevím. Oni nám řekli, jak se našla práce, tak jsme tam šli poprvé. Kolik mi bylo to už nepoznám.

3. Co Vás vedlo k ucházení se o zaměstnání?

Protože si chceme i vydělávat peníze. Už mám novou televizi. Nejvíc jsem chtěla peníze. Taky jsem se díky práci skamarádila s kamarády a kamarádkami.

4. Jaké byly rozhodující faktory při výběru zaměstnání?

Toš ty peníze.

5. Po jaké době ucházení se o zaměstnání jste byl/a zaměstnán/a?

To já už nevím. Než se to všechno vyřídilo. Měli jsme poradu u Aničky a Marušky a ony nám řekli, že půjdeme do té práce. Tak jsme museli. Už jsme si tam zvykli a líbí se nám tam. Už moc nevím, ale byl to asi měsíc.

6. Kolik možností Vám bylo nabídnuto při hledání zaměstnání?

Našla se jenom tady ta jedna firma a nedostala jsem na výběr.

7. Kdo Vám pomohl při hledání zaměstnání?

Tady holky z kanceláře. Jsou to sociální pracovnice. Pomáhal i vedoucí ústavu.

8. Jak probíhalo přijímací řízení do zaměstnání?

V létě jsme tam byli taky. Měli jsme sezení s majitelem. Hlavně jsme se bavili o tom, že se tam nesmí alkohol pit a ani kouřit. Jednoho z tama už vyhodili, ale mě by nic nenašli, protože nepiju. Piju jenom kafe nebo sodovku, jinak nic. Ptal se nás taky jak se nám tam líbí. Když někoho uvidí, že má ve skříni alkohol, tak ho vyhodí.

9. Jaká byla Vaše první negativní zkušenost, se kterou jste se setkal/a v prvních měsících práce?

Nikdy nic se mi nestalo. Martin vždycky zlobí, ale na to už jsem si zvykla. Dobrý je to. Občas mě tam někdo bouchne gumou do nohy, ale jinak dobrý.

10. V čem Vás omezuje Vaše zdravotní znevýhodnění při výkonu povolání?

Ne v ničem mě neomezuje. Akorát včera jsem byla taková unavená. Když dlouho pracuju je toho někdy na mě moc.

11. Pracujete v kolektivu osob se zdravotním znevýhodněním nebo jsou členové kolektivu i osoby bez zdravotního znevýhodnění?

Jsou tam všichni skoro. Chodíme na odpolední a jsou tam všichni. Pracuju s lidma, kteří mají handicap.

12. Jaký je přístup vedoucích k Vaší osobě?

Jo, je na mě hodný. Řekne, že je konec přestávky a musíme jít dělat. Akorát Martin ten se fláká a my musíme jít dělat i za něho. Taky nám někdy pomáhá se šrotem, a i chlapům pomáhá. Je pracovitý pan vedoucí. Nikdy na mě nekřičel a nechtěl mi ublížit, to ne. Když je problém, jdu za ním a poradím se. Vždycky mi pomůže. Nic se tady nestává. Je hodnej. Má i manželku a malou má. Vždy se ptáme, jak se má maličká a co dělá.