

Pražská vysoká škola psychosociálních studií



**Pracovní uplatnění osob s mentálním
postižením na trhu práce**

Alexandra Jeřábková

Bakalářská práce

Studijní program: Sociální politika a sociální práce

vedoucí práce: PhDr. Iveta Jelínková, MBA

Praha 2023

Prague College of Psychosocial Studies



Employment of people with mental disabilities in the labour market

Alexandra Jeřábková

Bachelor Thesis

Study program: Social politics and social work

The Bachelor Thesis Work Supervisor: PhDr. Iveta Jelínková, MBA

Praha 2023

Prohlášení

1. Prohlašuji, že jsem svou bakalářskou práci s názvem Pracovní uplatnění osob s mentálním postižením na trhu práce vypracovala samostatně a výhradně s použitím citovaných pramenů, literatury a dalších odborných zdrojů.
2. Prohlašuji, že práce nebyla využita v rámci jiného vysokoškolského studia či k získání jiného nebo stejného titulu.
3. Souhlasím s tím, aby práce byla zpřístupněna pro studijní a výzkumné účely

V Praze dne 10. 7. 2023

.....

Poděkování

Ráda bych poděkovala své vedoucí práce PhDr. Ivetě Jelínkové MBA za cenné rady a připomínky při zpracování mé bakalářské práce. Zároveň bych chtěla poděkovat všem účastníkům výzkumu za jejich ochotu a otevřenost.

Za podporu a povzbuzení také děkuji všem svým blízkým.

Anotace

Tato bakalářská práce se zabývá pracovním uplatněním osob s mentálním postižením na trhu práce. Cílem teoretické části je vymezení pojmu mentální postižení/mentální retardace. Klasifikace mentálního postižení, příčiny vzniku a popis osobnosti jedinců s mentálním postižením. Také zmapování možnosti uplatnění na trhu práce a přínos zaměstnání pro jejich kvalitu života. V závěru se věnuje i vlivům, které přímo souvisí s motivací těchto osob k pracovnímu začlenění na pracovní trh.

Praktická část obsahuje kvalitativní výzkumnou strategii. Data pro tento výzkum jsem získala pomocí polo – strukturovaných rozhovorů se zaměstnanci s mentálním postižením. Zpracování dat proběhlo s využitím tématické analýzy. Práce obsahuje subjektivní vnímání pracovního uplatnění čtyř zaměstnanců a jejich osobní motivaci k práci.

Na závěr předkládá zhodnocení výsledků a diskusi.

Klíčová slova: mentální postižení, zaměstnávání osob s mentálním postižením, chráněný trh práce, pracovní začlenění

Abstract

This bachelor thesis focuses on the employment of people with mental disabilities on the labour market. The aim of the theoretical part is to define the meaning of mental disability/mental retardation, classification of mental disability, causes and description of personality of individuals with mental disability. It is also mapping working opportunities and the contribution of employment to their quality of life. End of this part covers major influences directly related to the motivation of these individuals to enter the labour market.

The practical part includes a qualitative research strategy. I collected data for this research through semi-structured interviews with employees with mental disabilities. Data processing was carried out using thematic analysis. The thesis includes the subjective perceptions of the four employees' job performance and their personal motivation to work.

The last part of this thesis contains an assessment of the results and a general discussion.

Key words: mental disability, employment of people with mental disabilities, protected labour market, work integration

..

Obsah

ÚVOD.....	7
I TEORETICKÁ ČÁST.....	8
1 MENTÁLNÍ POSTIŽENÍ.....	9
1.1 Příčiny vzniku mentálního postižení.....	10
1.2 Klasifikace mentální retardace.....	12
1.3 Osobnost jedince s mentálním postižením.....	14
1.4 Přístup k osobám s mentálním postižením.....	15
2 ZAMĚSTNÁVÁNÍ OSOB S MENTÁLNÍM POSTIŽENÍM.....	15
2.1 Specifika zaměstnávání.....	17
2.2 Pracovní začlenění.....	17
2.2.1 Sociální služby a chráněné pracovní místo.....	18
2.2.2 Podporované zaměstnání.....	19
2.2.3 Sociální podnikání.....	20
2.2.4 Volný trh práce.....	20
2.3 Význam práce.....	21
2.4 Pracovní začlenění vs nezaměstnanost.....	22
2.5 Motivace osob s mentálním postižením k pracovnímu začlenění.....	23
II PRAKTICKÁ ČÁST.....	25
3 METODIKA VÝZKUMU.....	26
3.1 Kvalitativní výzkum.....	26
3.2 Výzkumný problém a cíl výzkumu.....	27
3.3 Výběr výzkumného souboru.....	27

3.4 Etické aspekty výzkumu.....	28
3.5 Scénář rozhovoru.....	28
3.6 Průběh sběru dat.....	29
3.7 Metoda analýzy dat.....	30
4 VÝSLEDKY VÝZKUMU.....	31
4.1 Představení respondentů.....	31
4.2. Popis společných témat.....	35
DISKUZE.....	40
ZÁVĚR.....	42
POUŽITÁ LITERATURA	43
SEZNAM PŘÍLOH	45

ÚVOD

V životě se běžně setkáváme s lidmi, kteří jsou nějakým způsobem odlišní od většinové společnosti. Jsou to lidé, kteří jsou přirozenou součástí našeho světa. Mezi ně patří i osoby s mentálním postižením. Lidé s postižením mají v současné době, alespoň ve vyspělých zemích, právo na plnohodnotný a důstojný život, jehož součástí je i pracovní uplatnění. Každá společnost je tudíž povinna vytvořit takový systém zákonů, který práva osob s postižením zajišťuje. Mezi tyto práva patří bezesporu i právo na práci. Lidé s mentálním postižením však většinou nemohou pracovat ve stejném režimu a se stejným výkonem jako zdraví jedinci. Proto potřebují v zaměstnání podporu.

Právě podporou zaměstnanců s mentálním postižením jsem se několik let zabývala v rámci sociálního podnikání. Nejdříve jsem sama sociální podnik provozovala a následně jsem pracovala jako sociální pracovník pro skupinu sociálních podniků. Měla jsem tak možnost poznat desítky skvělých lidí s různorodými schopnostmi a širokou škálou možného pracovního uplatnění.

Tato skutečnost mě také přivedla k výběru tématu bakalářské práce. Cílem mého výzkumu je zmapovat nejčastější motivy pro hledání pracovního uplatnění. Zajímá mě, do jaké míry lidé s mentálním postižením vyvíjejí při hledání práce vlastní iniciativu, jakým překážkám přitom musí čelit a nebo co je pro ně rozhodující pro setrvání na pracovním místě.

Bakalářská práce bude sestávat z teoretické části a výzkumné části. V teoretické části bude věnován prostor vymezení pojmu mentální postižen a příčinám jeho vzniku a jeho klasifikaci. Dále se posuneme k tématu zaměstnávání osob s mentálním postižením, jeho specifikům a možnostem uplatnění na trhu práce. Poslední část práce bude věnována významu práce pro lidi s postižením a jejich motivaci.

Výzkum bude proveden pomocí kvalitativní strategie, metodou polo-strukturovaných rozhovorů se zaměstnanci sociálního podniku, kteří pracují v gastronomii. Data budou zpracována s využitím tématické analýzy. V rámci popisu metodologie výzkumu budou uvedeny cíle výzkumu a výzkumné otázky. Popsána technika sběru dat, vymezen výzkumný soubor také představena metoda analýzy dat. Práce bude zakončena diskusí s výsledky výzkumu.

I TEORETICKÁ ČÁST

1 MENTÁLNÍ POSTIŽENÍ

V současné české, odborné literatuře se setkáváme se dvěma pojmy, a to mentální retardace a jedinec s mentálním postižením. Tyto pojmy se využívají jako synonyma, avšak samotný syndrom je nazýván mentální retardace. Postižení má velký vliv na vývoj a úroveň rozumových schopností, dotýká se emocí, komunikačních schopností, úrovně sociálních vztahů, ale také společenského a pracovního uplatnění. Takový člověk je zpravidla v běžné populaci jiný, odlišný (Černá, 2008).

Pojem osoba, člověk, dítě, dospělý s mentálním postižením vyjadřuje skutečnost, že mentálně postižení jsou lidské bytosti, osobnosti, individuality a až potom osoby se speciálními potřebami, službami a podporou. Z hlediska oboru zdravotnictví jsou osoby s mentálním postižením zařazovány do kategorie zdravotně postižených. Zdravotní postižení je chápáno jako dlouhodobý nebo trvalý stav, který nelze léčbou odstranit, ale lze zmírnit jeho negativní důsledky prostřednictvím speciálních služeb a podpor. Nové přístupy k mentálně postiženým osobám preferují vyhledávání pozitivních aspektů osobnosti každého jednotlivce a jejich soustavný rozvoj (Pipeková, 2004).

U nás je nejznámější definice mentální retardace od Dolejšího (1978, s. 34), která se snaží o syntézu všech hledisek. Dolejší uvádí: „Mentální retardace je vývojová porucha integrace psychických funkcí různé hierarchie s variabilní ohraničeností a celkovou subnormální inteligencí, závislá na některých z těchto činitelů: na nedostacích genetických vloh, na porušeném stavu anatomicko-fyziologické struktury a funkce mozku a jeho zrání, na nedostatečném nasycování základních psychických potřeb dítěte vlivem deprivace sensorické, emoční a kulturní, na deficitním učení, na zvláštnostech vývoje motivace, zejména negativních zkušenostech jedince po opakovaných stavech frustrace i stresu, na typologických zvláštnostech vývoje osobnosti“.

Podle Vágnerové (2004) je mentální retardace vrozený defekt rozumových schopností, jehož příčinou je porucha centrální nervové soustavy. Postižení definuje jako neschopnost dosáhnout odpovídajícího stupně intelektového vývoje (méně než 70%) i přesto, že jedinec byl vhodným způsobem výchovně stimulován. Hlavní znaky jsou: nízká úroveň rozumových schopností, která se projevuje zejména nedostatečným rozvojem myšlení, omezenou schopností učení a obtížnější adaptací na běžné životní podmínky. Postižení je vrozené a trvalé, i když je možné určité zlepšení. Horní hranice dosažitelného rozvoje takto

postiženého člověka je dána závažností a příčinou defektu, působením výchovných a terapeutických vlivů.

1.1 Příčiny vzniku mentálního postižení

Příčiny mentálního postižení bývají podle Valenty a Müllera (2003) kategorizovány podle různých klíčů. Mluvíme o příčinách vnitřních – endogenních či vnějších – exogenních. Tedy o mentálním postižení vrozeném či získaném. Přesné odlišení těchto faktorů je obtížné, neboť se vždy na vzniku postižení podílejí oba. Zpravidla je však jedna z příčin významnější např. dědičnost, jindy zase prostředí. Dále jsou to vlivy prenatální (působící před porodem), perinatálních (působících během porodu a krátký čas po něm) a postnatálních (působících v průběhu života).

Prenatální příčiny

- Vlivy dědičné (nemoci zděděné po předcích).
- Genetické příčiny (genomové mutace) např. Downův syndrom.
- Enviromentální faktory a onemocnění matky v době těhotenství.

Čím dříve dojde k patologii, tím větší jsou následky na zdraví dítěte (blastopatie, embryopatie, fetopatie). Mezi onemocnění matky řadíme např. zarděnky, toxoplazmózu, otravy olovem, alkoholismus matky, přímá intoxikace embrya nebo plodu.

Perinatální příčiny

- Organické poškození mozku.
- Mechanické poškození mozku (předčasný porod, nízká porodní váha, atd.).

Postnatální příčiny

V době po narození může způsobit vznik mentálního postižení např. zánět mozku, úraz hlavy, trauma nebo nádorové onemocnění. Příčinou může být také citová, sociokulturní deprivace dětí vyrůstajících v nepřátelském, nepodnětném či odcizeném prostředí.

Endogenní (genetické) příčiny

Jsou zakódovány již v systému pohlavních buněk, jejichž spojením vzniká nový jedinec.

Exogení (získané) příčiny

- Anorganické příčiny – fyzikální (mechanické působení, vlivy záření) - chemické (vliv léčiv, jedů, chemických látek).
- Biologické – působení virů, bakterií, plísní, negativní vlivy symbiotické (způsobené soužitím matky a plodu).

Exogenní faktory mohou, ale nemusí být bezprostřední příčinou poškození mozku plodu nebo dítěte. Svou roli mohou také sehrát činitele, které spouští projevy zakódované patologie dědičnosti nebo modifikují jejich průběh. Jak bylo zmíněno, jedná se o vrozené nebo do osmnácti měsíců po narození získané snížení rozumových schopností. Tyto schopnosti mohou být sníženy v různé míře. Podle toho se mentální retardace rozděluje na lehkou, středně těžkou, těžkou a hlubokou (Slowik, 2007).

Zvolský (2001) uvádí jako nejčastější příčiny vzniku mentální retardace:

- dědičnost: intelektové schopnosti dítěte jsou výsledkem průměru intelektového nadání rodičů. Lehká mentální retardace vzniká převážně důsledkem zděděné inteligence a vlivů rodinného prostředí,
- sociální faktory: snížení intelektových schopností je způsobeno sociokulturní deprivací v rodině nebo v institucionální výchově. Objevuje se ve vzájemném vztahu s výchovou v nižších sociálních vrstvách, také v souvislosti se špatnými materiálními podmínkami, nestabilními rodinnými vztahy či špatnými bytovými podmínkami. Tyto faktory bývají příčinou většinou lehké mentální retardace,
- další environmentální faktory: zahrnují různá onemocnění matky během těhotenství, špatnou výživu matky, infekční onemocnění dítěte v novorozeneckém období, špatnou výživu kojence, úrazy spojené s nitrolebním krvácením nebo porodní traumata. Tyto faktory bývají příčinou lehké i těžké mentální retardace,
- specifické genetické příčiny: dominantně podmíněné, podmíněné chromozomálními aberacemi, podmíněné poruchou hormonů.

- nespecificky podmíněné poruchy: nebyla objevena chromozomální ani metabolická vada, nebylo zjištěno ani porodní trauma ani jiné poškození plodu nebo novorozence. Příčina mentální retardace zůstává neobjasněna asi v 15 až 30% případech.

1.2 Klasifikace mentální retardace

Vzhledem ke značné variabilitě příčin i symptomů mentálního postižení se jednoznačná klasifikační kritéria hledají velmi těžko. Vedle základního rozdělení na vrozenou mentální retardaci a demenci, se v současné době používá 10. revize Mezinárodní klasifikace nemocí a přidružených zdravotních problémů. Ta byla zpracována Světovou zdravotnickou organizací v Ženevě, která vstoupila v platnost od roku 1992. Klasifikačním kritériem pro úroveň mentální kapacity je naměřená hodnota inteligenčního kvocientu (IQ). Je však zdůrazněno, že jde pouze o klasifikaci orientační, protože přesně stanovená kritéria pro posouzení mentální úrovně a jasné hranice oddělující jednotlivé klasifikační stupně prakticky neexistují (Švarcová, 2006).

Rozdělení jednotlivých stupňů mentálního postižení podle Mezinárodní klasifikace nemocí, postižení a handicapů, MKN-10, WHO, 2006.

Lehká mentální retardace (IQ 69-50)

Faktory, které ovlivňují lehkou mentální retardaci jsou většinou dědičnost, sociokulturní deprivace a nedostatečná stimulace. Postižení dovedou v lepších případech reagovat jako dítě středního věku. Chápe logická pravidla, ale abstraktní myšlení nezvládají. V předškolním věku se děti potýkají s nedostatečným psychomotorickým vývojem a nerozvinutou zvědavostí. Typicky také stereotypním chováním při herních aktivitách. Jejich hendikep se začne nejvíce projevovat ve školním věku, kdy začínají mít problémy s pamětí a logickým uvažováním. Mají opožděnou jemnou i hrubou motoriku. Největší vliv na začlenění do společnosti má rodinné prostředí a výchovný proces. Vzdělávání probíhá většinou na speciálních školách, ale je zde i možnost začlenění do klasického školského systému, s podporou asistenta pedagoga.

Středně těžká mentální retardace (IQ 49-35)

U těchto jedinců se vývoj zastavil na úrovni předškolního dítěte. Jsou schopni si obstarat základní potřeby, slovní projev je velmi omezený. Používají jednoduchou větnou skladbu. V některých případech nemluví vůbec. Jejich motorika je poškozena a díky tomu nejsou schopni jemnějších úkonů. Omezení se projevuje také při řešení životních situací. Náročnější životní situace nedokáží řešit a jejich postoj v krizové situaci je afektivní. Do pracovního procesu jsou schopni se zapojit pouze pod dohledem, případně v chráněném prostředí. Vzdělávací proces probíhá na speciální škole, ale i zde je ještě možnost začlenění do klasického školského systému s individuální podporou.

Těžká mentální retardace (IQ 34-20)

Vývoj je na úrovni batolete, postižení bývá často kombinované. S řečí je velký problém. Často nezačnou mluvit vůbec, nebo si osvojí jen pár slov. Cokoliv je naučit, je velmi zdoluhavý a náročný proces. Výukou se rozumí pouze základní úkony sebeobsluhy. Zpravidla rozpoznávají jen blízké osoby. Jejich nálady se rychle střídají a provází je impulzivnost. Vzdělání probíhá na speciálních školách, ale schopnost zapojit se do pracovního procesu není možná

Hluboká mentální retardace (IQ 19 a níže)

Bývá provázena také velkým pohybovým postižením. Tito jedinci jsou schopni reagovat pouze na podměty, které se jim líbí nebo nelíbí. Neovládají řeč ani sebeobsluhu. Jejich postižení je bohužel často spojeno také se sebepoškozováním. Obvyklý je výskyt poškození zraku, sluchu a epileptické záchvaty. S tímto stupněm retardace je spojen i fakt, že se nedožívají vysokého věku. Není možné začlenění do pracovního procesu. Standardní metody vyšetření jsou často nepoužitelné, vzhledem k rozsahu postižení.

Jiná a Nespecifikovaná mentální retardace

Do kategorie Jiné mentální retardace spadají jedinci, u kterých není možné určit stupeň retardace. Nelze využít standardních postupů vyšetření, a to z různých důvodů (např. neslyšící, nevidomí). Do kategorie Nespecifikované mentální retardace potom patří ti jedinci,

kde je zjevné, že retardací trpí. Nelze je však, z důvodu nedostatečnosti informací, zařadit do předchozích skupin (Vágnerová, 2004).

1.3 Osobnost jedince s mentálním postižením

Je velmi obtížné charakterizovat osoby s mentálním postižením, protože netvoří stejnorodou skupinu. Lidé s mentálním postižením se od sebe navzájem odlišují stejně, jako zbytek populace. Každý jedinec má své osobnostní specifika, které se významně podílejí na celkové charakteristice jeho osobnosti. Zejména zvláštnosti psychických procesů jsou důležitým prvkem jejich charakteristiky. Jsou to různé projevy v oblasti vnímání, paměti, myšlení, emocionality a jiných vlastností, které závisejí na hloubce a nerovnoměrnosti postižení, věku jedince i na podnětnosti prostředí, ve kterém jedinec žije (Černá, 2008).

Mentální retardace se projevuje zejména:

- zpomalenou chápavostí, jednoduchostí a konkrétností úsudku,
- sníženou schopností až neschopností komparace a vyvozování logických vztahů,
- sníženou mechanickou a zejména logickou paměť,
- těkavou pozorností,
- nedostatečnou slovní zásobou a neobratností při vyjadřování,
- poruchami motoriky a pohybové koordinace,
- impulzivitou, hyperaktivitou nebo celkovou zpomaleností chování,
- citovou vzrušivostí,
- rigiditou chování,
- opožděným psychosexuálním vývojem,
- nerovnováhou aspirací a výkonů,
- zvýšenou potřebou uspokojení a bezpečí,
- poruchami v interpersonálních skupinových vztazích a v komunikaci,
- sníženou přizpůsobivostí k sociálním požadavkům (Švarcová, 2006).

1.4 Přístup k osobám s mentálním postižením

Představy běžné společnosti o lidech s mentálním postižením bývají často velmi zkreslené, opředené různými nejasnostmi, předsudky a velmi často i neopodstatněnými obavami. Přístup k těmto lidem bývá rozpačitý a někdy i nepřátelský. Mnozí si myslí, že lidé s mentálním postižením patří do specializovaných zařízení. V současné době se však stále častěji setkáváme také s jiným pohledem na tuto problematiku, a tím je snaha o integraci lidí s postižením. „Integrace představuje postoj společnosti k handicapovaným občanům, který je neodmítá, nesegreguje, ale naopak se snaží vytvářet optimální podmínky pro jejich začlenění do společenského života“ (Švarcová, 2006, str. 12).

Člověk s mentálním postižením se může zapojit do většiny aktivit v běžném prostředí, ve spoustě činností může vynikat. Řada věcí, které samostatně nezvládne, nesouvisí ani tak s jeho postižením, jako spíše s tím, že mu okolí nedokáže vytvořit vhodné podmínky, aby se mohl dostatečně realizovat. Lidé s mentálním postižením potřebují větší či menší míru podpory, aby mohli žít ve většinové společnosti, v běžných podmínkách a využívat služeb veřejných institucí (Šesták, 2014).

Osobám s lehkým postižením, stačí zpravidla jen minimální podpora a mohou fungovat do velké míry samostatně. Naproti tomu osoby se středně těžkou, těžkou nebo hlubokou mentální retardací se neobejdou bez každodenní, leckdy i velmi intenzivní podpory. Proto také generalizace může často vést ke vzniku nepřesností a nedorozumění. Tito lidé mají, tak jako my, své zájmy, starosti, povinnosti, ale i radosti. Na rozdíl od nás jsou však více závislí na podpoře a pomoci druhých. Snahou společnosti by mělo být zlepšit kvalitu života všem osobám se zdravotním postižením a umožnit jim prožít plnohodnotný život (Vágnerová, 2004).

2 ZAMĚSTNÁVÁNÍ OSOB S MENTÁLNÍM POSTIŽENÍM

Práce patří k základním potřebám jedince, je charakteristickým znakem dospělosti a samostatnosti každého člověka. Druh práce, vydělané peníze a možnosti, které tím získává, ovlivňují jeho sebeuvědomění, postavení ve společnosti, stupeň svobody a volnosti na úrovni ekonomické a sociální (Pipeková, 2004).

Práce lidem s mentálním postižením poskytuje ekonomickou nezávislost a vyšší životní standard. Pozitivně ovlivňuje jejich sebeurčení a postoje společnosti k postiženým. Pracovní místo v integrovaném prostředí je prostředkem pro vytváření a rozvíjení nových sociálních interakcí. Práce je jedním ze způsobů, kterým většina lidí pokračuje v učení a rozvíjení svých kompetencí. Placená práce přispívá k vysvobození postiženého z dlouhodobé nezávislosti na podpůrných službách a péči (Šiška, 2005).

Pipeková (2004) uvádí, že poskytnutí možnosti zaměstnání osobám s mentálním postižením jim přiznává jejich sociální postavení v rámci rodiny i společnosti. Dodává jim sebedůvěru, pocit potřebnosti a užitečnosti, vede k celkovému osobnímu uspokojení a k vlastní seberealizaci. U některých jedinců může být práce prostředkem léčebné rehabilitace, rozvoje osobnosti a sociální integrace.

Pracovní uplatnění osob s mentálním postižením je možné, pokud vykonávají práci odpovídající úrovni jejich myšlení, koncentraci pozornosti a práci nevyžadující rychlé reakce, častou změnu pracovních operací a střídání velkého množství neznámých lidí. Přes všechny obtíže je přijatelná pracovní činnost pro člověka s mentálním postižením užitečná, rozvíjí a uchovává jejich kompetence a dává jejich životu náplň (Vágnerová, 2004).

Organizace, které se podílejí na zařazování zdravotně postižených na trh práce, musí vzít v úvahu některé obtíže, které se mohou vyskytnout. Jsou to zejména určité individuální faktory. Někteří jedinci s postižením jsou schopni se se svými obtížemi vyrovnat poměrně snadno a snaží se sami najít vhodný způsob adaptace v zaměstnání, ale někteří lidé při adaptaci na nové zaměstnání selhávají. Pro vyrovnání těchto obtíží je proto nezbytná spolupráce státní správy, soukromých i neziskových organizací a občanských sdružení (Zámečnicková, 2005).

Pro pracovní uplatnění osob s mentálním postižením existují chráněné dílny a chráněná pracovní místa, další možností je podporované zaměstnávání. Při zaměstnávání osob se zdravotním postižením mají svoji úlohu i úřady práce. Nejdelší tradici vtéto činnosti má Sdružení pro pomoc mentálně postiženým ČR. Sdružení organizuje mnoho činností a aktivit k využívání volného času jedinců s mentálním postižením, podporuje přípravu těchto jedinců na pracovní uplatnění a usiluje o vytvoření systému celoživotního vzdělávání lidí s mentálním postižením. V oblasti zaměstnávání osob s mentálním postižením usiluje o rozvoj a zkvalitňování chráněných pracovišť jako center přípravy na zaměstnání nebo pracovního zácviky a podporuje rozvoj a zkvalitňování zaměstnávání na běžných pracovních místech (Švarcová, 2006).

2.1 Specifika zaměstnávání

Člověk s mentálním postižením, si přináší vlastní primární omezení –sníženou inteligenci a sekundární omezení, které vyplývá z vlastností jeho osobnosti. V závislosti na stupni a typu postižení lze předpokládat, že bude mít, ve větší či menší míře, problémy se zařazením do společnosti (Šesták, 2014). Chování mentálně postižených bývá společností hodnoceno jako problémové. Preferují stereotypy, obtížně chápou sociální interakce. Náročné životní situace řeší většinou neadekvátně, využívají spíše kompenzační mechanismy (útěk, agrese) než konstruktivní řešení. V sociální oblasti bývají závislí na mínění ostatních a aktivitě ostatních osob. Proto rozvoj komunikace, osvojení základních norem chování pracovních a sociálních návyků vedoucích k samostatnosti a k přijatelnému chování je hlavním úkolem při práci s nimi (Vágnerová, 2004).

Při zaměstnávání osob s mentálním postižením je nezbytné se zabývat každým z nich dlouhodobě, individuálně a s ohledem na jeho postižení. Je zřejmé, že existují různé limity. Čím závažnější postižení je, tím přibývá omezení a zmenšují se šance na uplatnění na trhu práce. I přesto je nesmírně důležité nezabývat se pouze omezeními, ale naopak se snažit rozvinout a podporovat potenciál a talent. Nejdůležitější je každého respektovat a přijmout jako rovnoprávného pracovníka. Podporovat pracovní a společenskou integraci, zvyšovat kvalitu prožívání a snažit se zajistit podmínky pro smysluplný, prospěšný a aktivní život (Krejčířová, 2005).

“Komunikační obtíže, které přináší zdravotní postižení, se podílí na spoluvytváření handicapu znevýhodněného jedince, omezují jeho příležitosti a účast na životě společnosti. Tyto osoby mohou mít sníženou schopnost jasně a zřetelně se vyjadřovat, ale také mohou mít problémy zcela správně pochopit okolní sdělení.” (Slowík, 2010, s. 13)

2.2 Pracovní začlenění

Hovoříme-li o zaměstnávání osob s mentálním postižením, je nezbytné tuto skupinu osob zúžit pouze na jedince s lehkým a středně těžkým mentálním postižením. Získání práce a následný vstup do zaměstnání není jednoduchý, a proto je poskytována podpora jak zaměstnavateli, tak jedinci s postižením. Zaměstnavatelé jsou k přijetí osob se zdravotním postižením motivováni různě a je důležité, aby byli o nabízených výhodách a přínosech

informování. Pro osobu se zdravotním postižením lze zajistit přítomnost pracovního asistenta, odpovídající úpravu pracovních podmínek a místa, případně zajistit přeložení na vhodnější pozici, různé zaškolení či zaučení. Ideální cesta k zapojení mentálně postiženého člověka do pracovní činnosti má několik stupňů, které by měly být mezi sebou vzájemně propojeny a umožnit mentálně postiženému krátkodobě, nebo dlouhodobě setrvat v některém ze stupňů tohoto systému. Podle individuálních schopností může pak takový člověk kterýkoliv stupeň vynechat, nebo naopak při neúspěchu se do něj opětovně vrátit. (Šesták, 2014).

Stupně pracovního začlenění

- sociální služba - centrum denních služeb,
- sociálně terapeutické dílny,
- chráněná pracovní místo – získání a upevňování pracovních návyků a dovedností v chráněném prostředí, podporované zaměstnávání – s možností podpory asistenta,
- sociální podnikání - podpora a celospolečenský prospěch, volný trh práce – zaměstnání u běžného zaměstnavatele (Sobek, 2010).

2.2.1 Sociální služby a chráněné pracovní místo

Na základě zákona o sociálních službách jsou zřizovány Denní centra a stacionáře nebo také Sociálně terapeutické dílny. Jejich účelem je dlouhodobá a pravidelná podpora zdokonalování pracovních návyků a dovedností prostřednictvím pracovní terapie. Služba obsahuje také činnosti, jako je pomoc při osobní hygieně, pomoc při zajištění stravy a nácvik dovedností pro zvládání péče o vlastní osobu. Cílem je posílení soběstačnosti a dalších činností vedoucích k sociálnímu začlenění a podpora vytváření základních pracovních návyků a dovedností. Pracovní zaměření sociálně terapeutických dílen je různé – práce s keramikou, přírodními materiály, textilem apod. Tato služba může předcházet budoucímu možnému uplatnění jedince s handicapem na chráněném nebo otevřeném trhu práce (Slowik, 2007).

Stejně tak **Chráněné pracovní místo**, které vzniká díky zákonu o zaměstnanosti (zákon č. 435/2004 Sb., § 75, odst. 1). Tento zákon charakterizuje chráněné pracovní místo jako pracovní místo „zřízené zaměstnavatelem pro osobu se zdravotním postižením na základě písemné dohody s Úřadem práce. Na zřízení chráněného pracovního místa poskytuje Úřad

práce zaměstnavateli příspěvek. Chráněné pracovní místo musí být obsazeno po dobu 3 let“. Zákon dále dodává, že „zaměstnavateli zaměstnávajícímu na chráněných pracovních místech více než 50 % osob se zdravotním postižením z celkového počtu svých zaměstnanců se poskytuje příspěvek na podporu zaměstnávání těchto osob formou částečné úhrady vynaložených prostředků na mzdy nebo platy a dalších nákladů“ (zákon č. 435/2004 Sb., § 78, odst. 1).

2.2.2 Podporované zaměstnávání

Na pomezí politiky zaměstnanosti a sociálních služeb se nachází podporované zaměstnávání. Tato forma komplexní podpory vychází z individuálních potřeb cílové skupiny, kterou tvoří jak zaměstnavatelé, tak zaměstnanci s mentálním postižením. Podporované zaměstnávání je určeno lidem, kteří chtějí pracovat na otevřeném trhu práce, ale z důvodů svého znevýhodnění toho nejsou schopni bez podpory. Základním principem a smyslem podporovaného zaměstnávání je vyrovnání příležitostí lidem s mentálním postižením při pracovním uplatnění na trhu práce (Pipeková, 2004).

V čem může podporované zaměstnávání pomoci člověku s mentálním postižením?

- najít práci, která bude odpovídat jeho potřebám, schopnostem a dovednostem,
- udržet si práci,
- získat důležité dovednosti:
 - *komunikovat se zaměstnavatelem,*
 - *samostatně dojíždět do práce,*
 - *samostatně telefonovat a vyřizovat svoje osobní věci,*
 - *seznámit se s prací,*
 - *získat pracovní návyky (Šesták, 2014).*

Podporované zaměstnávání zahrnuje i další související podpůrné služby, např. pracovní asistence (asistent pomáhá klientovi překonat počáteční potíže na pracovišti) nebo job

coaching (skupinová práce s lidmi, nácvik modelových situací), zastupování a pomoc při jednání s úřady, poradenství, individuální konzultace, doprovázení apod. Je poskytována právě taková míra podpůrných aktivit, která je aktuálně nezbytná k dosažení stanoveného cíle. Podpora je poskytována prostřednictvím odborně vyškoleného pracovního týmu, který pokrývá potřeby cílové skupiny. Klient má tak vytvořeny ideální podmínky pro úspěšné zapracování na pracovišti, zvládnutí pracovní právního vztahu a dlouhodobé udržení zaměstnání (Pipeková, 2004).

2.2.3 Sociální podnikání

Je součástí sociální politiky státu. Usiluje o podporu lidí nějakým způsobem znevýhodněných na pracovním trhu a jejich začlenění do společnosti. Sociální podnikání je aktivitou, která prospívá společnosti i životnímu prostředí. Sociální firmy působí na běžném trhu, jsou konkurenceschopné a podnikají za sociálním účelem. Zisk pro ně nesmí být hlavním cílem a je zde kladen na společenskou odpovědnost a reinvestice zisku zpět do podnikání. Kromě zaměstnanců nějakým způsobem znevýhodněných sociální podnik zaměstnává i zaměstnance bez znevýhodnění. Podle standardů platných pro sociální podnikání by měl být poměr znevýhodněných zaměstnanců v sociálním podniku minimálně 25 % a maximálně 55 %. Také je nutné splňovat rovnost pracovních podmínek na základě uzavřených smluv. Sociální podniky se zapojují do spolupráce s organizacemi, jež se podporou znevýhodněných lidí zabývají a často samy provozují občanská sdružení či obecně prospěšné společnosti (Taišl, 2007)

2.2.4 Volný trh práce

Vstup na volný trh práce je jedním z nejdůležitějších projevů sociální svobody pro osoby s mentálním postižením. Poskytuje těmto lidem zvýšení sebeúcty a sebevědomí, rozšiřuje okruh jejich zájmů a nové sociální kontakty, poskytuje jim přirozené zapojení do běžné společnosti, zlepšování každodenních dovedností, lepší využití vlastních schopností při výkonu práce, větší jistotu práce, sociální výhody a podporu role dospělého člověka (Valenta, Müller, 2003).

Úspěšné zapojení mentálně postižených osob na trh práce závisí na důkladném výběru typu práce, dobré přípravě na tuto práci a průběžné podpoře. Pracovní zařazení na volném trhu práce může způsobit jedinci velkou psychickou zátěž a někdy i izolaci od ostatních zaměstnanců. Není tedy rozhodně vhodné pro všechny osoby s mentálním postižením. Ve většině případů je vhodnější zaměstnat tyto osoby na chráněných pracovištích (Krejčířová, 2005).

2.3 Význam práce

Novosad (2009) uvádí, že práce má pro člověka přínos v několika rovinách:

- existenční a materiální (odměna, mzda, uspokojování osobních potřeb),
- rozvojové a tvořivé (rozvoj tělesných a duševních schopností),
- kooperační a socializační (spolupráce s druhými, kooperace),
- estetické a kulturní (umělecká tvorba),
- relaxační (odvedení od psychického napětí a jednostranné zátěže).

Pro každého jedince je důležité, aby se mohl ve svém životě podle svých možností, schopností, dispozic a přání věnovat nějaké pracovní činnosti a vytváření hodnot. Práce je nejen jedním z aspektů hmotného zisku, zajišťující ekonomickou nezávislost, zdroj obživy a vyšší životní standard, ale vede i k uvědomování si vlastního potenciálu, čímž se zvyšuje pozitivní pocit seberealizace, sebehodnocení a sebeuplatnění (Slowik, 2007).

Díky práci získávají lidé s postižením také tak potřebný pocit vlastní důležitosti, užitečnosti, významnosti, jedinečnosti a svobody. Učí se novým věcem, rozvíjejí své kompetence a postupem času se stávají čím dál méně závislými na podpůrných sociálních službách a na péči okolí. Získání zaměstnání znamená vstup do nového prostředí, které má značný vliv na jejich pozitivnější postoj a přijetí okolím. Častěji se seznamují s novými lidmi, navazují sociální a přátelské vztahy, účastní se zaměstnaneckých i společenských událostí, což velmi přispívá ke společenské integraci úspěch a s tím spojenou radost potřebuje snad každý člověk. Naše sebevědomí se zvyšuje tím, čím více věci v životě zvládneme. To nám zároveň dává odvahu zkoušet další nové situace. Lidé s postižením však mají mnohem méně šancí zažít úspěch, o to častěji zažívají neúspěch, svoji nedostatečnost a závislost na svém okolí (Sobek, 2010).

Časopis *Behinderung* (2017) uvádí, že lidé se zdravotním postižením často přinášejí do pracovního kolektivu nové způsoby myšlení, jednání a díky spolupráci a kompromisu s ostatními zaměstnanci podporují sociální dovednosti všech zúčastněných. Pracují spolehlivě a zaměstnavateli vykazují nadprůměrnou loajalitu.

2.4 Pracovní začlenění vs nezaměstnanost

Přestože je práce základním lidským právem, nemají vždy všichni stejnou šanci najít vhodné pracovní uplatnění. Například pracovní uplatnění lidí s mentálním postižením je možné pouze pokud budou vykonávat práci, která odpovídá úrovni jejich myšlení, pozornosti a koncentraci. Zpravidla také pokud nevyžaduje rychlé reakce a častou změnu pracovních operací. Tito lidé se nejlépe uplatní v klidném prostředí, kde se nestřídá velké množství neznámých lidí. (Vágnerová 2004).

Lidé s mentálním postižením jsou většinou stálí pracovníci a odměňují své zaměstnavatele loajalitou a přičinlivostí. Tyto vlastnosti jsou v dnešní době u řady pracujících vzácné. V současné době stojí problematika zaměstnanosti v popředí zájmu. Téměř každý den je politika zaměstnanosti tématem ve sdělovacích prostředcích. Velice často slyšíme kolik lidí ztratilo práci, ale méně kolik lidí zaměstnání naopak získalo. A informací o pracovním uplatnění osob s mentálním postižením, těch je jako šafránu. Navzdory tomu je každá taková zpráva jako malé světýlko na konci tunelu. Vždyť ještě před patnácti lety se vůbec neočekávalo, že by lidé s mentálním postižením mohly nastoupit do zaměstnání. Většina lidí s mentálním postižením je podle nejnovějších průzkumů nezaměstnaná, i když jejich činnost může být produktivní a společensky efektivní. Nutno však říci, že ani v zahraničí není situace nijak příznivá (www.dobromysl.cz).

Hledání práce lidem s mentálním postižením samozřejmě ztěžují omezení, kvůli kterým jedinec nemůže podat stejný pracovní výkon jako běžně zdravé osoby. S klesající nabídkou vhodných pracovních míst souvisí menší příležitosti najít a udržet si pracovní místo na trhu práce. Podíl na tom má i diskriminační uvažování spoluobčanů, přetrvávající konzervativní negativní postoje a nezájem ze stran zaměstnavatelů a jejich neopodstatněné obavy. Zaměstnavatelé mohou mít obavy z nízké pracovní morálky, výkonnosti a kvalifikace. Nebo také z častých nemocí, nízkého dosaženého vzdělání, návštěv doktorů, nedochvilnosti, nepřizpůsobivosti a požadovaného omezení pracovní doby. Zaměstnavatelé tyto osoby

mnohdy odmítnou dříve, než mají šanci ukázat svůj talent. Tyto odmítavé předsudky jsou především způsobeny společenskou neznalostí, nevědomostí a neinformovaností (Krejčířová, 2005).

V rámci pracovního začlenění výrazně převažuje poptávka nad nabídkou pracovních míst. Navíc dnešní postmoderní společnost je zaměřena především na vysokou produktivitu práce, flexibilitu a inovace. Nová pracovní místa vytlačují „tradiční“ profese, kde měli jedinci s postižením větší šanci na úspěch. Problémem mohou být i postoje opatrovníků, kteří nemusí vždy souhlasit se zaměstnáním a přehodnocením zdravotního stavu a míry invalidity svých svěřenců (Pipeková, 2004).

2.5 Motivace osob s mentálním postižením k pracovnímu začlenění

Nejen pro zaměstnavatele je výhodou, když zaměstnanci pracují na základě vnitřní motivace, práce je baví, považují ji za důležitou a celkově se zlepšuje jejich profesní stránka. Pracují usilovněji, efektivněji a samozřejmě podávají vyšší výkony. Vhodné zaměstnání uspokojuje potřebu aktivní činnosti, potřebu rozvoje a často je nezbytnou součástí k zajištění materiální existence. Svou tvůrčí schopností vede zaměstnance k inovacím, udržení konkurenceschopnosti a snaze ve prospěch celé společnosti (Kořínková, 2006).

Pro osoby s mentálním postižením je příslib viditelného materiálního výsledku nebo odměny velmi důležitý impuls, který je vede k cíli a dává jim pocit jistoty. Daleko více je pro ně ale přitažlivá blízká věcná odměna do vlastních rukou než jakákoliv složitější, i když hodnotnější (Fischer, Škoda 2008).

Tito lidé často potřebují své potřeby utišit co nejrychleji, jsou impulzivní, jednají okamžitě a neuvědomují si následky. Selhání či neuspokojení potřeb může mít dopad na integraci, harmonický vývoj osobnosti, ale především na existenci a získávání podnětů. Tyto osoby jsou mnohem náchylnější k nežádoucím projevům jednání, frustraci a mohou dojít až k citové i výkonové deprivaci. Často se u nich setkáváme s pasivním chováním a celkovou pohodlností. Učit se novým věcem pro ně není moc lákavá aktivita (Novosad 2009).

Každý člověk je jinak citlivý na okolní podněty a každého může při práci motivovat něco jiného. Když něco motivuje nás, neznamená to, že totéž motivuje i všechny ostatní. Vydělané peníze nejsou jediným důvodem pracovního začlenění. Hraje zde roli i obsah, charakter, organizace práce, pracovní podmínky a chování a přístup blízkého okolí. Motivace k pracovnímu jednání může být narušena mylnou představou o

pečovatelské povinnosti státu. Lidé s postižením jsou raději doma a pobírají invalidní důchod, různé sociální dávky a příspěvky, než aby pravidelně pracovali. (Kořínková, 2006).

Vágnerová (2004) hovoří o tom, že tito jedinci mají rádi svůj klid, preferují svůj obvyklý zaběhlý program se stereotypně se opakující činností a způsobem řešení. Nerozumí pojmu práce, mají obavy z povinností, disciplíny, nepochopení od spolupracovníků, mají nízké sebevědomí a podceňují se.

II PRAKTICKÁ ČÁST

3 METODIKA VÝZKUMU

Kapitola popisuje vybrané metody a postupy výzkumu. Současně zahrnuje také seznámení se s výzkumným problémem a cílem výzkumu, výběrem zkoumaného vzorku, etickými aspekty výzkumu a průběhem sběru dat. Pro práci byla zvolena metoda kvalitativního výzkumu a data jsou vyhodnoceny pomocí tematické analýzy.

3.1 Kvalitativní výzkum

Pro praktickou část práce byla vybrána metoda kvalitativního výzkumu, neboť tato metoda umožňuje zvolené téma na základě podrobné analýzy jednotlivých případů prozkoumat do hloubky, a tím získat detailnější popis prožívání dané problematiky postavený na individuálních zkušenostech jedinců. Také se jeví jako nejvhodnější z hlediska práce se specifickou cílovou skupinou, jejíž rozumové schopnosti jsou omezené.

Samotný výzkum probíhá jako otevřený proces, v jehož průběhu respondent i výzkumník do hloubky poznávají zkoumané téma. Vzhledem k výzkumnému souboru existuje rovněž osobní vztah mezi respondenty a výzkumníkem a výzkum tak odráží autentičnost celého procesu. (Miovský, 2006)

Podle Dismana (2002) je kvalitativní výzkum „nenumerické šetření a interpretace sociální reality, jehož cílem je odkrýt význam sdělovaných informací“. (Disman, s. 285)

Jak uvádí Miovský (2006), kvalitativní strategie se vyznačuje zejména principem jedinečnosti a neopakovatelnosti, který vyjadřuje odlišnost zachycení fenoménů různými lidmi. Dále principem kontextuálnosti, který váže popisované fenomény na určitý kontext, přičemž každý popisovaný jev se určitým způsobem mění a vyvíjí, což vyjadřuje princip procesuálnosti a dynamiky. Reflexivní povaha zkoumání poukazuje na vzájemnou interakci zkoumaného procesu a výzkumníka, kdy dochází k vzájemnému nikoliv nežádoucímu ovlivňování.

Na druhou stranu, jak rovněž uvádí Miovský (2006), generalizaci získaných výsledků nelze provádět obecně bez závislosti na daném kontextu, čase, případně osobách.

3.2 Výzkumný problém a cíl výzkumu

Práce a pracovní uplatnění má pro osoby s mentálním postižením velký význam. Není pro ně jen přirozenou potřebou, ale výrazně zvyšuje jejich sociální sebevědomí, pocit lidské plnohodnotnosti a pomáhá jim také zajišťovat samostatnost a nezávislost (Slowik, 2007). Jak uvádí Sobek (2010), růst samostatnosti má pozitivní vliv na prožívání kvality života, naopak pocit závislosti vede k pocitům nespokojenosti.

Přesto je u nás začlenění lidí s mentálním postižením na trh práce stále ještě minoritní. Do jisté míry je to dáno podmínkami trhu, neochotou a předsudky zaměstnavatelů, ale zároveň je také poměrně velká skupina těchto lidí, kteří se z nějakých důvodů o práci vůbec neucházejí nebo nabídky práce odmítají. Pak jsou také zaměstnanci, a není jich málo, kteří pracovní poměr, na vlastní žádost, ukončí.

Hlavním cílem bakalářské práce je zjistit **Co vede osoby s mentálním postižením k pracovnímu začlenění.**

Zajímá mě hlavně:

1. Co respondenty přivedlo k rozhodnutí ucházet se o zaměstnání ?
2. Jaké jsou hlavní důvody pro jejich setrvání a snahu udržet si zaměstnání?

Získané znalosti mohou přiblížit odborné i širší veřejnosti postoje lidí s mentálním postižením k pracovnímu začlenění a také posloužit pracovníkům pomáhajících profesí, zejména z oboru sociální práce nebo vzdělávání jako zdroj informací pro práci s klienty.

3.3 Výběr výzkumného souboru

Výzkumný soubor tvoří celkem 4 osoby s mentálním postižením, z toho jsou 3 ženy a 1 muž ve věkovém rozmezí od 26 do 36 let. Věk respondentů nebyl rozhodujícím kritériem. Respondenti výzkumu byli vybráni pomocí nepravděpodobnostního výběru, a to metodou záměrného (účelového) výběru. Jedná se o nejrozšířenější metodu výběru v kvalitativním přístupu, kdy se cíleně vyhledávají účastníci podle určitých vlastností, což znamená, že se předem stanoví kritéria a na jejich základě se vybírají pouze jedinci, kteří je splňují (Miovský, 2006).

Zkoumaný soubor tohoto výzkumu byl tvořen na základě těchto dvou kritérií:

a) osoby s mentálním postižením,

b) muži a ženy, kteří jsou nebo byli v nedávné době zaměstnání.

Všichni respondenty byli získáni na základě mých kontaktů ze zaměstnání. Všichni jsou, nebo byli zaměstnanci sociálního podniku, ve kterém jsem pracovala jako sociální pracovník a podpora zaměstnanců s postižením.

3.4 Etické aspekty výzkumu

U každého výzkumu je podstatné zamyslet se nad jeho etickými aspekty a eliminovat jejich porušení. K tomuto účelu posloužilo obeznámení respondentů o významu a záměru výzkumu a zbavení obav, že by mohla být data jakýmkoliv způsobem zneužita.

Etické hledisko výzkumu je velice důležité, pro respondenty, kteří musí být ujištěni o dodržování etických hledisek, tak i pro výzkumníka, který je povinen dodržovat zásady etiky výzkumu. Základní principy jsou důvěrnost, poučený souhlas a emoční bezpečí. (Hendl, 2016)

Respondenti byli ujištěni, že vyhodnocování rozhovorů bude anonymní, nikde nebudou uváděny jejich osobní údaje a v prepisech rozhovorů bude jejich jméno změněno. V analýze dat pro identifikaci označuji respondenty jako „R1“, „R2“, „R3“, „R4“. Před začátkem rozhovoru byli respondenti znovu formálně požádáni o souhlas s nahráváním rozhovoru a následného zpracování a vyhodnocení získaných dat. To je ošetřeno informovaným souhlasem o dobrovolné účasti na výzkumu a zpracování sdělených informací.

3.5 Scénář rozhovoru

Nejprve mi zájímalo, jaký byl život respondentů před tím, než se rozhodli pro snahu o pracovní začlenění. Z jakých pocházejí rodinných poměrů, jestli žili s rodinou nebo jinde. Co je vedlo k tomu, že se začali zajímat o pracovní uplatnění a kdo je v tom podporoval. Dále jsem se ptala na dosažené vzdělání, na jejich zájmy, koníčky a sociální kontakty.

Poté jsem se v našem rozhovoru zaměřila na to jaké prožívali obavy a nejistoty jak při hledání pracovního uplatnění, tak při nástupu na pracoviště a zda se jim stalo, že je někteří zaměstnavatelé odmítli.

Následné dotazy směřovaly k tomu, jaké byly jejich představy o zaměstnání, jakou práci si přáli vykonávat a jakou teď skutečně vykonávají. Jestli se jim líbí, jsou spokojeni nebo nespokojeni a jaká vnímají na práci pozitiva a negativa.

Nakonec respondenti sdělovali, zda se cítí důležití a potřební a vůbec jaký mají pocit z toho, že pracují. Také jak se na to dívá jejich okolí.

3.6 Průběh sběru dat

Pro sběr dat byla zvolena metoda hloubkového rozhovoru formou polo-strukturovaného rozhovoru, který poskytuje možnost držet se předem vymezených oblastí, a zároveň se flexibilně doptávat na doplňující otázky za účelem získání hlubšího poznání o individuální zkušenosti jedinců.

Sběr dat probíhal od června do července 2023. Všechny rozhovory se uskutečnily v Praze, v kavárnách nebo bistrech, v nichž jsou, nebo byli respondenti zaměstnání. Čas a místo rozhovorů se přizpůsobily potřebám a možnostem respondentů. Rozhovor jsme tedy absolvovali vždy buď před nástupem na pracovní směnu nebo po ní.

Při osobním kontaktu s respondenty jsem se nejdříve snažila navodit příjemnou atmosféru, a důvěru, což nebylo tak těžké, vzhledem k tomu, že se se všemi alespoň trochu znám. Poté jsem se seznámila se svým výzkumem a jeho etickými aspekty. Pak již následoval samotný rozhovor.

Rozhovory nebyly předem nijak časově limitovány, všechny se nakonec pohybovaly v rozmezí čtyřiceti minut až jedné hodiny. Měla jsem připravené otázky dle tematických okruhů. Těchto otázek jsem se držela, pokud vyvstala při rozhovoru otázka další, respondentům jsem ji položila. Otázky byly povětšinou otevřené.

Po ukončení rozhovoru měli respondenti možnost reflektovat své dojmy a poskytnout mi zpětnou vazbu. Vzhledem ke specifické skupině respondentů mě zajímalo především, jestli jim nějaké otázky přišly nesrozumitelné, nebo zda-li jim dělalo problém některé zodpovědět, abych je případně mohla vhodně modifikovat pro následující rozhovory.

Dalším krok výzkumu představovala transkripce zvukové stopy rozhovorů získané z diktafonu do textového dokumentu sloužící k analýze dat. Přepisy rozhovorů se kromě změny identifikačních údajů ponechaly v původní podobě. Následně jsem se věnovala samotné analýze dat.

3.7 Metoda analýzy dat

Pro tento výzkum byla zvolena metoda tematické analýzy, kterou Braun a Clarke (2006, s. 79) označují jako „*metodu identifikace, analýzy a odkazování ke vzorům (tématům) v datech*,“ autorky u ní vyzdvihují především její flexibilitu. Rozhodla jsem se pro induktivní přístup tematické analýzy, nesnažila jsem se tedy o to aby kódovaná data zapadla do již existujícího kódovacího rámce. Je však důležité poznamenat, že i přesto se úplně nešlo odpoutat od mých dosavadních teoretických znalostí o dané problematice.

Braun a Clarke (2006) rozdělují postup při analýze do šesti hlavních fází, přičemž se lze k jednotlivým krokům podle potřeby vracet, aby nebyla vynechána důležitá data. Autorka práce proto k výzkumu použila právě tento postup:

1. *Seznámení se s daty.* Počátečním krokem je transkripce dat do vhodné podoby a jejich následovně opakované pročitání, které slouží jako základ pro další kroky analýzy.
2. *Generování počátečních kódů.* Kódy identifikují významy, které leží pod sémantickým povrchem dat. Výzkumník si všímá zajímavých a opakujících se rysů a vzorců, které mohou být podkladem pro následovně vytvoření témat, výsledným krokem by měl být prvotní seznam zajímavých kódů.
3. *Hledání témat.* Tato fáze zahrnuje přezkoumávání kódů a jejich třídění do potenciálních témat. Zde se doporučuje se užití tabulek a mentálních map k získání větší přehlednosti v datech.
4. *Přezkoumání témat.* Jedná se o kontrolu kvality vytvořených kódů a témat. Výzkumník znovu prochází zjištěné poznatky, vytváří hranice mezi tématy, sleduje, jestli něco neopomenul.
5. *Definování a pojmenování témat.* V této fázi dochází k definování témat na základě toho, o čem dané téma vypovídá. Určují se vztahy mezi tématy a jejich postavení.
6. *Podání zprávy.* Závěrem analýzy je sepsání zprávy o finálních zjištěných tématech (Braun, Clarke, 2006).

4. Výsledky

Tato kapitola je věnována výsledkům výzkumu získaným pomocí tematické analýzy. V první řadě si představíme účastníky výzkumu a dále se seznámíme se společnými tématy a podtématy, která z nich vyplívají a jež se u respondentů objevily.

4.1. Představení respondentů

R1, Anna

Žena, 26 let, v produktivním věku, lehké mentální postižení, ID 1. stupně, bez omezení svéprávnosti. Pracuje v sociálním podniku Bistro Mezi Řádky na FF na pozici pomocné síly v kuchyni. Žije sama, v pražském bytě, který dostala od otce a který jí hradí nájem, O domácnost se stará sama, bez asistence.

Jako malá žila s oběma rodiči, kteří se během jejího dětství rozvedli. Vyrůstala ještě s o 7 let starší sestrou. Do 16ti let žila s matkou a sestrou a když sestra odjela pracovat do Anglie, přestěhovala se Anička k otci. Matka jí prý přestala zvládat.

Navštěvovala speciální základní školu, poté pokračovala na speciální, dvouletý učňovský obor a získala výuční list na keramičku. Následně studovala ještě dálkově klasickou hotelovou školu, kterou ukončila po třech letech rovněž výučním listem.

Její největším koníčkem je sport, především atletika, kterou dělala v dětství se sestrou. Dodnes si chodí někdy večer zaběhat. Také má ráda malování, ale na to už prý při zaměstnání nezbyvá tolik času. Každý všední den jezdí metrem do bistra, kde se naučila péct bábovku a brownies, pomáhá při mytí nádobí a úklidu a někdy i připravuje kávu. Absolvovala v rámci firmy baristický kurz.

Po ukončení studií byla dlouho nezaměstnaná, asi 3 roky. Nejtěžší při hledání práce pro ni byli pracovní pohovory, které ji hodně stresují. Práci jí pomohla sehnat až matka. Nejdříve v kavárně Pod Vyšehradem, v rámci otevřeného trhu práce, kde Anička sklízela nádobí a odnášela ho do myčky. Vydržela tam pouze pár měsíců, protože jí práce nebavila. V současném zaměstnání, které jí dohodla také maminka je moc spokojená a práce jí baví. Vždycky chtěla pracovat v gastronomii, protože to dělá její starší sestra i sestry přítel v Anglii.

Díky práci je víc samostatná, naučila se spoustu nových věcí a našla si několik kamarádů. Vnímá i velké zlepšení v komunikaci, se kterou dříve měla velký problém. Mluví hodně potichu a nesměle.

Největší motivací k tomu chodit do práce pro ni byl a stále je sociální kontakt. Nechtěla být doma sama. dalším velkým motivátorem jsou peníze, které si šetří na cestu do Ameriky. Na práci jí nejvíce vadí ranní, ale už si celkem zvykla. Také reakce pracovních asistentů, když se jí něco v práci nepovede. Těžko snáší kritiku.

R2, František

Muž, 29 let, lehké mentální postižení, ID 2. stupně, bez omezení svéprávnosti. Pracuje v sociálním podniku Bistro Mezi Řádky na MHMP, jako pomocný barista.

Bydlí sám, bez asistence a sám se stará i o domácnost. S nájmem mu trochu pomáhá matka a část si platí sám. Vyrůstal s rodiči a starší sestrou. Rodiče se v dětství rozvedli a on se sestrou zůstali s matkou. Od otce má ještě 3 nevlastní sourozence. se všemi vychází dobře. Matka si našla brzy nového partnera, se kterým vycházel lépe než s otcem.

František navštěvoval speciální základní školu a poté pokračoval na speciální praktickou školu, kde se vyučil pokojským, čalouníkem a jako poslední učební obor dělal pekaře. Jeho matka chtěla, aby ještě studoval, ale on už chtěl pracovat a vydělávat si peníze. Nebýt závislý na rodičích.

Má spoustu koníčků a když byl mladší věnoval se aktivně hokeji, kterým se chtěl i živit. Momentálně ho nejvíce baví focení. jeho velkým koníčkem je i příprava kávy, ve které se neustále zdokonaluje a v rámci firmy absolvoval již několik baristických kurzů.

Hned po skončení studií nastoupil do kavárny Mezi Řádky, do sociálního podniku, kde pracoval jako pomocná síla. Sklízal nádobí, obsluhoval myčku a uklízel. Pracovat v kavárně byl jeho sen, ale tahle práce ho moc nebavila a chtěl si vydělat více peněz. Dal tedy výpověď a nastoupil jako ostraha objektů do běžné firmy. Práce ho nebavila, a navíc mu zaměstnavatel nedal slíbené peníze. Pak byl dlouho bez práce, asi rok. Nakonec se vrátil do kavárny Mezi Řádky a začal na sobě pracovat, využil možnosti baristických kurzů a dnes pracuje v bistru na Magistrátu jako pomocný barista. Připravuje a roznáší kávu, někdy i jídlo anebo pomáhá kolegům s mytím nádobí. V práci je moc spokojen a baví ho.

Nejtěžší při hledání zaměstnání byly pro Františka obavy z neúspěchu, že ho na pozici nepřijmou. Už jednou se mu to stalo a hodně ho to sebralo.

Díky současnému zaměstnání se cítí užitečný a prospěšný a pozitivní změnu vnímá i jeho okolí. Naučil se zodpovědnosti a hodně se osamostatnil, hlavně díky možnosti odstěhovat se od mámy.

Největší motivací pro to chodit do práce je pro něj finanční odměna, ale do velké míry i kamarádi, které si v práci našel a seberealizace. Naopak nejtěžší pro něj je nepochopení a nerespekt vedoucích pracovníků, které ho dokáže emočně rozladit a velmi demotivovat.

R3, Katka

Žena, 31 let, lehké mentální postižení, ID 2. stupně, bez omezení svéprávnosti. Pracuje v sociálním podniku Bistro Mezi Řádky na UP Praha 8, jako pomocná baristka.

Katka bydlí v bytě v rámci chráněného bydlení Pohoda. Každé pondělí po práci má asistenci, kdy jí sociální pracovnice pomáhá při vedení domácnosti. Vyrůstala s oběma rodiči jako jedináček. Rodiče jsou rozvedení, ale rozvedli se až minulý rok. Katka má už dva roky přítele, kterého si našla na jiné pobočce sociálního podniku, kde pracovala dříve. Její přítel má však omezenou svéprávnost a jeho opatrovník nesouhlasí se společným bydlením s Katkou.

Chodila na speciální základní školu a poté pokračovala na střední školu cestovního ruchu. Katka má mnoho poruch učení a díky tomu měla na škole IVP. Školu studovala o dva roky déle, ale nakonec jí zdárně ukončila maturitní zkouškou, kterou udělala až na několikátý pokus. Věnovala tomu opravdu hodně času a práce a je na to náležitě hrdá.

Katka už nechtěla dál studovat, a tak i přes nesouhlas matky si začala hledat práci. Nikde ji však nechtěli přijmout. Říká, že kvůli absenci praxe. Chtěla si začít vydělávat peníze a nebýt závislá na rodičích a prarodičích. Práci hledala 3 roky a mezitím byla doma a věnovala se svým koníčkům. Moc ráda kouká na kriminální seriály, poslouchá hudbu a chodí na procházky se psem. Přátelé v té době neměla žádné.

Nakonec našla uplatnění přes organizaci Tamtamy o.p.s. a uklízela kanceláře. Následně jí pomohla organizace FOSA o.p.s., přes kterou našla místo v kanceláři, kde pomáhala s administrativou. To jí ale vůbec nešlo a ani nebavilo. Zkoušela pracovat i na otevřeném trhu práce jako prodavačka v Kauflandu a v CCC, ale pokaždé dostala výpověď.

Poslední dva roky pracuje Mezi Řádky a už vystřídala několik poboček v tomto sociálním podniku. Tady na UP Praha 8 se jí líbí zatím nejvíce. Ráno připravuje vitríny se zákusky a s pečivem a po absolvování baristického kurzu jí pracovní asistent nechává i dělat kávu.

Díky stálé práci a přátelům které si tu našla, cítí jistotu a stabilitu, která jí před tím chyběla. Největší motivací chodit do práce je pro Katku finanční ohodnocení, ale také ocenění kolegů a vedoucích. Důležitý je pro ní sociální kontakt, seberozvoj a posílení kompetencí.

R4, Jana

Žena, 36 let, lehké mentální postižení, ID 1. stupně, bez omezení svéprávnosti. Pracuje v sociálním podniku Bistro Mezi Řádky na MHMP, jako pomocná síla v kuchyni.

Jako malá žila s oběma rodiči, ale Ti se pak rozvedli a zůstali jen s matkou a s bratrem. Bratr má postižení a ID 3. stupně. Přes týden je na internátu, ale o víkendu s ním musí s péčí o něj mámě pomáhat.

Po speciální základní škola dělala Jana několik učebních oborů. Nejdříve keramiku, pak čalounictví, a nakonec se vyučila na kuchařku. V rámci učebního oboru Kuchař absolvovala praxi v kuchyni MŠ, kde chtěla zůstat i nadále, jako zaměstnanec. To se jí bohužel nepodařilo, ale přes FOSA o.p.s. našla práci v kuchyni v jiné školce. Následně pracovala ve dvou školních jídelnách, ale nikde dlouho nevydržela. Všechna místa byla na v rámci běžného pracovního trhu. Nakonec se jí podařilo sehnat uplatnění ve školce, kde v kuchyni pomáhala téměř 3 roky. Tady v bistru už je rok a moc se jí práce líbí. Je to velká změna a odpovědnost, protože má na starosti přípravu snídaní. Zcela sama připravuje vajíčka na 3 způsoby a maže chleby. Zkoušela dělat i lívance. ale to jí nešlo.

Při hledání zaměstnání jí nejvíc podporovala máma, se kterou má dobrý vztah, ale už by se chtěla osamostatnit a odstěhovat se. Díky práci už se cítí dospělá a ráda by se osamostatnila. Navíc jí přijde, že jí mám využívá jako pečovatelku, když se musí starat o postiženého bratra.

Nejdůležitější je pro ni v práci dobrý tým kolegů a vedoucích a vzájemná důvěra. Jana ví, že se může kdykoliv zeptat, když si neví rady a je to v pořádku. Největší motivací jsou pro ni peníze a vidina vlastního bydlení. Jako negativní vnímá brzké ranní vstávání, ale už si prý zvykla.

4.2. Popis společných témat

Pomocí tématické analýzy se vynořily celkem 4 hlavních tematické oblastí, jmenovitě „podpora“, „sociální kontakt“, „seberealizace“ a „nezávislost a samostatnost“. Všechny obsahují další podtémata, která budou následovně podrobněji představena. Témata jsou vzájemně propojená, jejich kategorizace má za účel zpřehlednění, nicméně je důležité přistupovat ke zkušenostem respondentů komplexně. Tématické souvislosti budou v rámci kapitol zdůrazněny.

Účelem této části je popsat výsledná témata a uvést konkrétní příklady pomocí přímých citací z rozhovoru, ty jsou označeny *kurzívou*.

Podpora

Většina respondentů uvedla, že podpora okolí pro ně byla stěžejní a většina z nich by to také pravděpodobně bez podpory nezvládla. Z rozhovorů vyplynulo, že je pro ně podpora důležitá v mnoha směrech a v podstatě během celého procesu. Tedy jak při rozhodnutí hledat pracovní uplatnění, následně při shánění pracovního místa a potom i nadále při vykonávání práce.

•příprava na pracovní uplatnění

R1 říká, že studovala hotelovou školu, pro kterou se rozhodla sama, ale že jí se studiem hodně pomáhali spolužáci. *„Žádnýho asistenta jsem neměla, ale hodně mi pomáhali spolužáci. Hlavně mi radili a učili mě matiku, ta mi nejde.“* Zároveň říká, že pro ni byly důležité praxe během školy, kde si mohla práci vyzkoušet a trochu naučit. Bez toho by se do práce mnohem víc bála. *„Jo, v Imperiálu jsem dělala, U Polraicha...jsem si i vydělávala. Jsem tam krájela a vařila a něco pomáhala. A ještě na Praze 6, v tom hotelu, v Diplomatu.“*

R4 mluví o tom, že studovala školu cestovního ruchu a byla na praxi v kuchyni ve školce, kde chtěla zůstat zaměstnaná i po skončení školy. *„...ale já jsem chtěla vždycky zůstat ve školce, protože tam jsem měla praxi...takže to mě nějak nevyšlo“.* Hovoří také o přípravě v domácím prostředí. *„Vaření jsem se začala učit od mámy, když jsem jí koukala pod ruce. jak se dělá rejže nebo jak se vaří čočka. To mě naučila máma vlastně a pak něco na tý škole, na tý kuchařině.“*

R2 zmiňuje, že důležitost zaměstnání mu vštěpovali už rodiče. „*Já byl naučenej od nevlastního táty, že si musím na všechno vydělat. Byl jsem u něj ve firmě na brigádě už na učňáku.*”

Většina respondentů zmiňuje, že k tomu, že je potřeba si po škole najít práci a vydělávat si byli vedeni od rodičů.

•hledání pracovního uplatnění

R3 mluví o tom, jak pro ni bylo těžké hledání práce. „*Já jsem hledala, ale nikde mě nechtěli, protože jsem neměla praxi.*“ Dále hovoří o tom, že se jí nedařilo získat práci na otevřeném trhu práce, kde primárně hledala. „*Já jsem zkoušela normální práci si najít, akorát se mi to nepovedlo...až po třech letech*”. Zároveň zmiňuje, že nejtěžší pro ni byly pracovní pohovory. „*...nejtěžší byly pohovory. Já neumím moc na těch pohovorech mluvit. Jsem se bála, že mě nikde nevezmou.*“ Říká, že nakonec práci sehnala díky své tetě. „*Našla, přes tátovu sestru, moji tetu. Pracovala na Arbesáku a chodila do kavárny Mezi Řádky, a tak na to přišla.*”

R4 říká, že pro ni bylo hledání práce také hodně náročné. „*Jako abych pravdu řekla, někdy to bylo hodně těžký něco najít.*” Mluví také o tom, že jí při hledání a pohovorech podporovala organizace FOSA. „*Chodila jsem přes FOSA, ta mi taky pomohla najít nějakou práci. Chodili jsme na pohovory.*” Dále říká, že jí hodně podporovala i máma. „*Někdy to bylo hrozně těžký, ale máma mi pomáhala. Říkám nebejt jí, tak...*”

•podpora v zaměstnání

R2 mluví o tom, jak je pro něj podpora v zaměstnání důležitá. „*Nejdůležitější je, aby tam byli lidi, který vědí jak maj se mnou komunikovat. Takovej tým jsem měl na Kooperativě. Terka, Anička, Štěpán a spousta dalších lidí.*” Zároveň hovoří o tom, že má někdy krizi a uvažuje že by ze zaměstnání odešel a tam pak podpora okolí hodně zafunguje. „*...spolupracovníci a máma a ségra mi to vždycky rozmluví*”.

R3 říká, že v práci jí podporuje nejvíce její přítel Jirka, který pracuje ve stejné firmě. Dále zmiňuje, že jsou pro ni zásadní pracovní podmínky. „*...že si občas můžu tady v těch horkách odpočinout, protože ty horka blbě snášim. Taky bonusy. Například jsme byli celá firma na hokeji od pana ředitele, na hokejový Spartě. A taky, že se tady můžu najíst a odnést i nějaké jídlo zadarmo, když zbyde. Třeba pro tátu.*”

R4 říká, že je pro ni důležitá podpora kolegů a vedení na pracovišti a také důvěra k nim. *„Začátek byl pro mě takovej jako, že člověk neví jak na co. Třeba jak se ovládá myčka, to jsem zapoměla jak se používá. Tak to mi ukázali. A když jsem něco nevěděla, tak jsem se zeptala, samozřejmě.“*

Sociální kontakt

Všichni respondenti se shodli na tom, že sociální kontakt je pro ně jednou z nejdůležitějších, pro některé nejdůležitější faktor proč chodí do práce. U některých z nich je sociální kontakt v zaměstnání jediným během celého dne a před tím, než do zaměstnání nastoupili, žádné sociální kontakty mimo rodinu neměli.

•absence přátel

R3 uvádí, že před tím, než začala pracovat neměla žádné přátele *„Měla jsem na střední, ale pak se nějak rozešli spolužáci i spolužačky a pak jsem neměla žádný kamarádky.“* R3 následně říká: *„Kromě svého přítele Jirky jsem si našla víc kamarádů. I na té předchozí pobočce i tady. Spíš víc kamarádky než kamarády.“*

R1 popisuje, že měla obavy, že si v práci nenajde kamarády a že bude osamělá. Ty se naštěstí nenaplnily a kamarády si našla. Následně dodává, co je pro ni největší motivací chodit do práce. *„Dobrá nálada a kamarádi, nový lidi.“*

R4 říká, že před tím, než začala pracovat měla jen jednu kamarádku ze školy, se kterou si pouze občas psaly. Teď si ale našla kamarádky v práci. *„Povídám si hodně s Katkou, s Markétou i s Míšou anebo s Eliškou co je tady.“* Dále navazuje: *„To je pro mě hrozně důležitý. Jsme tady dobrá parta a všichni si pomáháme.“*

•hlavně nasedět doma

Dalším podtématem, které se prolíná všemi rozhovory je určitá neschopnost využití volného času. Většina respondentů uvádí, že díky absenci přátel a velkému množství volného času se doma nudili a „poflakovali“.

R2 o tom mluví takto: *„Hlavně abych sám naseděl doma, nějak vyplnil čas a byl mezi lidma.“*

R4 hovoří o tom, že nemá žádné koníčky. *„Kdysi jsem jezdila na kole, ale už žádný nemám, protože ho táta dal někomu. Jinak bych na něm klidně jezdila.“* Na dotaz, co by dělala, kdyby nechodila do práce říká: *„To by bylo dost blbý. Jsem ráda, že tu práci mám, že si něco vydělám a že vypadnu z domova.“*

Seberealizace

Úzce souvisí také se sebehodnotou. Všichni respondenti se cítí díky pracovnímu začlenění prospěšnější a spokojenější. Většina z nich také zmínila, že jsou rádi, když se mohou učit nové věci.

R2 vždycky toužil po tom, pracovat v kavárně. Nějakou dobu pracoval v soc. podniku Mezi Řádky, ale chtěl si vydělat více peněz. Odešel tedy na otevřený trh práce a zkusil pracovat v KFC. O své zkušenosti říká následující: *„Nechci říct, že mě to nebavilo, ale vždycky jsem jel z té práce a pálilo mě všechno z té marinády a byl jsem celej cejtit po kuřeti. A taky furt člověk dělal dokola to samý.“* O své práci Mezi Řádky mluví jako o zodpovědnější a zajímavější.

R1 hovoří o tom, jak se cítí od té doby, co pracuje v bistru. *„Jsem sama sebou, jsem hodně rozmluvená, mnohem líp se mi komunikuje.“*

R3 popisuje, že dělá v bistru pomocnou barmanku. Zmiňuje, že je pro ni nejtěžší mytí nádobí, protože to jí nebaví. Ostatní činnosti jí baví a říká: *„...ta práce mi začala jít a míň mluvím tady a víc pracuju než mluvím, trošku jsem se zklidnila. Jsem zaměstnankyní roku 2022. Dělán maximum tady.“*

•kompetence

R3 je ráda, že se může učit nové věci a zvyšovat svoji kompetenci. *„Učím se nové věci. Když srovnám DPéčka a teď Osmičku, tak tam mě asistentka Ljuba vůbec pustila k chystání sladkého a slaného do vitríny. Ale tady Honza mě to učí. Chci se tady učit, jak se to chystá.“* Dále pokračuje: *„Já bysem tady tu práci neopustila nikdy, protože jsem tady v té firmě dva roky a jsem tady spokojená.“*

R1 sděluje, že v předchozí kavárně jí to moc nebavilo, protože jen sklízela nádobí a dávala ho do myčky. R1 následně popisuje svojí současnou náplň práce. *„V kuchyni pečú brownies*

a bábovky. Taky mažu chleby nebo jsem za barem a dělám kafe. Líbí se mi to a rychle to utíká.

Nezávislost a samostatnost

Většina respondentů hovoří o touze po nezávislosti a samostatnosti a úzce jí spojují s tím, že začali pracovat a vydělávat svoje finance. Je to pro ně důležitý k dospělosti a separaci od rodičů, která je často ztížená vzájemnou fixací.

•vylétět z hnízda

R4 mluví o tom, co je pro ní největší motivací, proč chodí do práce „...aby si člověk něco vydělal a konečně už vypad. Aby vyletěl, jak se říká, z hnízda. Já jsem pořád za máminou sukni. No spíš máma je za mojí sukni. Mě asi chce doma furt držet jako pečovatelku. Bráchovi musím pořád kapat do očí...já potřebuju taky někdy vypnout. Nejenom od mámy, ale taky od bráchy.” Dále popisuje svůj vztah s matkou. „Jako s mámou si rozumím, neříkám, že ne. Ale pro mě je to takový, že když jsem začala pracovat a vydělávat si, tak mi začala máma líst na nervy jako...psycholožka i asistentka mi říkaj, že už hodně dlouho žiju s mámou, abych se odstěhovala, když mě to tam štve, protože už mám na to věk. A to maj velkou pravdu. Začínám si hledat svoje bydlení...já už doma někdy nemůžu vydržet.”

•finanční nezávislost

R3 říká, že její matka chtěla, aby dál studovala, ale ona už chtěla jít do práce. Jako jeden z důvodů, proč chtěla jít pracovat uvádí: „...protože jsem chtěla vydělávat peníze, nechtěla jsem bejt závislá na rodičích a prarodičích.“

R1 vypráví o tom, jak by si chtěla našetřit na cestu do Ameriky. Na otázku, jaké věci jsou pro ni v práci důležité odpovídá mimo jiné: „...abych měla hodně peněz, miliony.”

R4 říká: „No je mi hodně víc než 30, takže jsem už plnoletá a chci si rozhodovat nějaký věci sama a ty finanční to je někdy taková, né zátěž, ale i radost. že člověk si vydělá, ale víš já si nesmím sama jít vybírat peníze. Jednou jsem to udělala a máma mi za to sjela.“

F2 hovoří o důvodech k jeho rozhodnutí jít pracovat takto: „...ale hlavně jsem chtěl být soběstačný. Aby to bylo na mě a ne aby mě živil někdo jiný, asi tak bych to řekl.”

Diskuze

Na základě rozboru rozhovorů pomocí tematické analýzy, se objevila 4 témata společná většině respondentů a to: **podpora, seberealizace, sociální kontakt a nezávislost a samostatnost**. *Tyto témata se navzájem prolínají a tvoří komplexní odpověď na to, jak a proč se lidé s mentálním postižením rozhodují k začlenění na pracovní trh a co je vede k tomu v zaměstnání setrvat.*

Výsledky výzkumu ukázaly, že pro všechny respondenty je důležitým faktorem pro začlenění se na trh práce sociální kontakt. Poskytuje jim příležitost k interakci s kolegy a získávání nových sociálních dovedností. Často je to také jediný kontakt, který během dne mají a většina z nich uvedla, že před tím, než začali chodit do práce žádné takové kontakty neměli. Dá se tedy předpokládat, že trpěli nedostatkem komunikace a sociálním vyloučením. Jak popisuje (Sobek, 2010), v práci se tyto lidé seznamují s novými lidmi, navazují sociální a přátelské vztahy, účastní se zaměstnaneckých i společenských událostí, což velmi přispívá ke společenské integraci.

Většina respondentů také uvedla, že velkou roli v jejich motivaci k práci hraje finanční ohodnocení. Ať už je to díky nutnosti hrazení svých životních nákladů nebo možnosti naplňování svých individuálních potřeb, aniž by byli odkázáni na peníze od rodičů nebo prarodičů. Je zřejmé, že pro respondenty jsou důležité i další, jiné druhy ocenění. Ať už je to ocenění “Zaměstnanec roku” nebo vstupenky na hokej nebo jen pochvala od kolegů či vedoucích pracovníků.

Podle Sobka (2010) úspěch a s tím spojenou radost potřebuje snad každý člověk, osoby s mentálním postižením nevyjímaje. Sebevědomí se zvyšuje tím, čím více věci v životě zvládneme. To nám zároveň dává odvahu zkoušet další, nové situace. Proto je pro respondenty důležité rozvíjet své schopnosti a využívat potenciál k posilování vlastních kompetencí. Všichni respondenti při rozhovorech mluvili i o tom, že pokud se v zaměstnání cítí uznávání a respektování ve své roli, přináší jim to pocit užitečnosti, prospěšnosti a cítí se více dospělí. Jejich život dostává určitý řád. Musí chodit do práce na určený den i hodinu, připravit se na výkon povolání (vhodné oblečení, obutí), dopravit se na určité místo (místo výkonu práce). Začínají si rovněž vážit volného času a využívají ho smysluplněji.

Všichni účastníci výzkumu zmiňují jako nesmírně důležitou podporu rodiny, psychologů nebo kolegů na pracovišti. Ta je provázela od počátečního hledání uplatnění, přes přijímací pohovory až po podporu na pracovišti. Nezbytné je umožnit otevřenou komunikaci mezi zaměstnancem a vedoucím pracovníkem, což vytváří prostor pro sdílení potřeb a přání.

V rámci pracovního procesu je to pak hlavně podpora vedoucích pracovníků, kolegů či pracovních asistentů. Dalším pilířem podpory, který nesmí chybět, je vytvoření specifických pracovních podmínek dle individuálních potřeb zaměstnanců. Může to být například zkrácená pracovní doba a různé pracovní pomůcky nebo návody. Samozřejmě i empatický, edukovaný a podporující tým zaměstnanců, bez kterého by to nebylo vůbec možné.

Zapojení do zaměstnání a podpora sociálního kontaktu může pro lidi s mentálním postižením představovat významný krok k větší samostatnosti, sebeúctě a začlenění do celé společnosti.

Závěr

Výsledky mého výzkumu naznačují čtyři společná témata, která podrobně popisují v sekci výsledky. Výsledky, které shrnuji v oddílu diskuse, ukázaly, že důvody pro rozhodnutí lidí s mentálním postižením začlenit se na trh práce se odvíjejí hodně od rodinného zázemí a finanční situace rodiny.

Pro respondenty, kteří mají zajištěné vlastní bydlení od rodičů byl větším důvodem k hledání pracovního uplatnění spíše sociální kontakt a potřeba vyplnění volného času. Oproti tomu pro respondenty, kteří bydlí ještě s rodiči to je více o možnosti finanční nezávislosti a odchodu od rodičů do vlastního bydlení, byť třeba v rámci chráněného bydlení. Přitom všichni shodně uvádějí, že bez podpory rodiny, psychologů a kolegů v práci by pro ně pracovní začlenění nebylo vůbec představitelné.

Ráda bych zmínila výhody a možné nevýhody vybrané metody tematické analýzy. Výhoda jistě spočívá v její hloubce, dokáže jít tzv. pod povrch a informace zprostředkovat, tak, aby spolu souviseli a vytvářeli jeden celek. To může být současně i její nevýhodou, protože prostředníkem je výzkumník, tedy může jít o jeho subjektivní chápání, a tudíž neobjektivní interpretaci v kontextu jiného výzkumníka.

Jsem velmi ráda, že jsem si zvolila toto téma bakalářské práce a zároveň kvalitativní metodu a též metodu tematické analýzy. I přes časovou náročnost obou metod jsem si povídání s respondenty užívala a všechna setkání pro mne byla velmi milá a obohacující. V rozhovorech jsem se občas nechala strhnout respondenty a nechala jsem se odvést od tématu práce, ve snaze je vyslechnout. Cítila jsem, že jsou rádi, že se o ně někdo zajímá a mohou si s někým popovídat.

Na závěr uvádím limity, které spatřuji v mém výzkumu. Respondenti byly všichni mladšího věku, s lehkým mentálním postižením a bez omezení svéprávnosti. Tato situace vyplývala z faktu, že jsem respondenty vybírala v sociálním podniku působícím v gastronomii, kde jsem pracovala jako sociální pracovnice. Práce v gastronomii, byť na úrovni pomocné síly, je poměrně dost náročná a osoby se závažnějšími formami mentálního postižení by ji zvládali jen těžko.

Zdroje

BRAUN, V. CLARKE, V. (2006). *Using thematic analysis in psychology*. Qualitative Research in Psychology

ČERNÁ, M. (2008). *Česká Psychopedie*. Praha: Univerzita Karlova

DISMAN, M., (2002). *Jak se vyrábí sociologická znalost: Příručka pro uživatele*. 3. vyd. Praha: Karolinum

DOLEJŠÍ, M. K otázkám psychologie mentální retardace. Praha: Avicenum, 1978.

FISCHER, S., ŠKODA, J. (2008). *Speciální pedagogika*. Praha: Triton

HENDL, J., (2016). *Kvalitativní výzkum: základní teorie, metody a aplikace*. Praha: Portál.

KREJČÍŘOVÁ O. (2005). *Problematika zaměstnávání občanů se zdravotním postižením*. Praha: Rytmus

MIOVSKÝ M. (2006). *Kvalitativní přístup a metody v psychologickém výzkumu*. Praha: Grada

MKN – 10. (2013). *Mezinárodní klasifikace nemocí a přidružených zdravotních problémů*: Ústav zdravotnických informací a statistiky ČR

NOVOSAD, Libor. (2009). *Poradenství pro osoby se zdravotním a sociálním Znevýhodněním: základy a předpoklady dobré poradenské praxe*. Praha: Portál

PIPEKOVÁ, Jarmila. (2004). *Kariérové poradenství pro žáky se zdravotním postižením*. Praha: Institut pedagogicko-psychologického poradenství ČR

SLOWIK, J. (2007). *Speciální pedagogika*. Praha: Grada.

SLOWIK, J. (2010). *Komunikace s lidmi s postižením*. Praha: Portál

SOBEK, J. (2010). *Práce s rizikem v sociálních službách*. Praha: Portus.

ŠESTÁK, Jan. (2014). *Pracovní rehabilitace*. České Budějovicích: Zdravotně sociální fakulta

ŠIŠKA, J. (2005). *Mimořádná dospělost. Edukace člověka s mentálním postižením v období dospělosti*. Praha: Karolinum

ŠVARCOVÁ, I. (2006). *Mentální retardace*. Praha: Portál

TAIŠL, J. (2007) Možnosti sociálního podnikání v rámci právní úpravy zadávání veřejných zakázek v evropském a českém právu. Praha: Nový Prostor

VÁGNEROVÁ, M. (2004). *Psychopatologie pro pomáhající profese*. Praha: Portál

VALENTA, M., MÜLLER, O. (2003). *Psychopedie*. Praha: Parta

ZÁMEČNÍKOVÁ, D.(2005). *Předprofesní a profesní příprava zdravotně postižených*. Brno: Masarykova univerzita

ZVOLSKÝ, P. a kol. *Speciální psychiatrie*. Praha: Karolinum, 2001.

Internetové zdroje:

Beschäftigung von Menschen mit Behinderung – Vorteile für das Arbeitsleben. (2017).
<https://behinderung.org/arbeit.htm>

Zákon č.435/ 2004 Sb. (2004). O zaměstnanosti. Sbírka zákonů České republiky.
<http://aplikace.mvcr.cz/sbirka-zakonu>

DOBROMYSL. Zaměstnávání lidí s mentálním postižením
<http://www.dobromysl.cz/scripts/detail.php?id=47>

KOŘÍNKOVÁ, Dana. (2006). *Pracovní uplatnění klientů ústavní péče-příručka pro pracovníky*. Česká unie pro podporované zemědělství: Společnost pro změnu, Rytmus
<http://www.kvalitavpraxi.cz/res/archive/000113.pdf?seek=1186569302>.

Seznam příloh

Příloha č. I Informovaný souhlas

Příloha č. II Přepisy rozhovorů

BIBLIOGRAFICKÉ ÚDAJE

Jméno a příjmení autorky: Alexandra Jeřábková

Studijní program: Sociální politika a sociální práce

Název práce: Pracovní uplatnění osob s mentálním postižením na trhu práce

Vedoucí práce: Mgr. Iveta Jelínková

Rok dokončení práce: 2023

Počty znaků hlavního textu práce: 62 646

Přímé citace: 1 643

Celkový počet znaků: 64 289

Počet pramenů a literatury: 26

Text práce ve formátu PDF: Bc_Alexandra Jerabkova.pdf

Text práce ve formátu DOC nebo DOCX: Bc_Alexandra Jerabkova.docx

PŘÍLOHA č. I

Informovaný souhlas

Prohlašuji, že jsem byl(a) seznámen(a) s podmínkami účasti na výzkumu a dobrovolně tak souhlasím s účastí na výzkumném projektu s názvem Pracovní uplatnění osob s mentálním postižením na trhu práce, který vede Alexandra Jeřábková, studentka PVŠPS.

Beru na vědomí, že veškeré údaje poskytnuté pro účely výzkumu zůstanou anonymní a budou použity pouze pro vypracování bakalářské práce či jiné výzkumné studie.

Byl(a) jsem informován(a), že mohu kdykoli odstoupit, a to bez udání důvodu. Souhlasím také s pořízením audionahrávky rozhovoru mezi mnou a výzkumnicí. Nahrávka bude použita pouze pro přepis a následnou analýzu rozhovor.

Veškeré zpracování mnou poskytnutých údajů je plně anonymní a nebude použito pro jiné účely než výše uvedené.

V Praze dne:

Jméno účastníka:

**Posudek vedoucího bakalářské práce
na Pražské vysoké škole psychosociálních studií**

Jméno a příjmení studenta/-tky: **Alexandra Jeřábková**

Obor studia: **Sociální práce se zaměřením na komunikaci a aplikovanou psychoterapii**

Název práce: **Pracovní uplatnění osob s mentálním postižením na trhu práce**

Vedoucí práce: PhDr. Iveta Jelínková, MBA

Technické parametry práce:

Počet stránek textu (bez příloh):

Počet stránek příloh:

Počet titulů v seznamu literatury:

0**	1	2	3	4
-----	---	---	---	---

Výběr tématu

Závažnost tématu

	x			
--	---	--	--	--

Oborová přílehlavost tématu

	x			
--	---	--	--	--

Originalita tématu a jeho zpracování

	x			
--	---	--	--	--

Formální zpracování

Jazykové vyjádření (respektování pravopisné normy, x stylistické vyjadřování, zvládnutí odborné terminologie)

	x			
--	---	--	--	--

Práce s odbornou literaturou a prameny (citace, parafráze, odkazy, dodržení norem pro citace, cizojazyčná literatura)

	x			
--	---	--	--	--

Formální zpracování (jasnost tématu, rozčlenění textu, průvodní aparát, poznámky, přílohy, grafická úprava)

		x		
--	--	---	--	--

Metody práce

Vhodnost a úroveň použitých metod

	x			
--	---	--	--	--

Využití výzkumných empirických metod

	x			
--	---	--	--	--

Využití praktických zkušeností

		x		
--	--	---	--	--

Obsahová kritéria a přínos práce

Přístup autora k řešené problematice (samostatnost, iniciativa, spolupráce s vedoucím práce)

	x			
--	---	--	--	--

Naplnění cílů práce

		x		
--	--	---	--	--

Vyváženost teoretické a praktické části v daném tématu

	x			
--	---	--	--	--

Návaznost kapitol a subkapitol

	x			
--	---	--	--	--

** 0 – nehodnoceno; 1 – výborně; 2 – velmi dobře; 3 – dobře; 4 – neprospěl/a

Dosažené výsledky, odborný vklad, použitelnost výsledků v praxi

		x		
--	--	---	--	--

Vhodnost prezentace závěrů práce (publikace, referáty, apod.)

		x		
--	--	---	--	--

Otázky a náměty k diskusi při obhajobě:

Objevily se v rámci výzkumu nějaké negativní jevy, které podle Vás.....?

Jaké jsou podle Vás rezervy v sociální práci s touto cílovou skupinou a jejími potřebami v rámci uplatnění na trhu práce.

Celkové hodnocení práce (klady, nedostatky):

Hlavním tématem předložené bakalářské práce je problematika pracovního uplatnění osob s mentálním postižením na trhu práce. Zvolené zaměření práce je úzce spjato se studovaným oborem.

Bakalářská práce je standardně dělena na část teoretickou a empirickou. Teoretická část je postavena na dvou hlavních kapitolách, v nichž se autorka z různých pohledů snaží přiblížit hlavnímu tématu práce. První kapitola předkládané práce popisuje problematiku mentálního postižení. V jednotlivých podkapitolách seznamuje s příčinami vzniku mentálního postižení, s jeho klasifikací, věnuje se osobnosti jedince s tímto postižením a přístupu k němu. Druhá kapitola práce nás seznamuje s procesem zaměstnávání osob s mentálním postižením. V první podkapitole konkrétně s jejich specifiky, dále pak předkládá přehled možností pracovního začlenění či zmiňuje motivaci osob s mentálním postižením k pracovnímu začlenění. Jednotlivé kapitoly teoretické části na sebe logicky navazují, text je psán čtivou formou, seznamuje s podstatnými fakty, které se přímo týkají samotného tématu práce. Text je ucelený, tematicky odpovídající.

Výzkumná část práce čtenáře seznamuje s cílem výzkumu, zvoleným způsobem výzkumu, s metodologií sběru a analýzy dat. Dále je čtenář seznámen s participanty výzkumu, výsledky výzkumného šetření.

Návaznost praktické části na teoretickou část je přímá. V praktické části autorka pro výzkumnou sondu a zvolený cíl výzkumu zvolila metodu kvalitativního výzkumu, formou polostrukturovaného rozhovoru. Cílem výzkumu bylo zjistit, co vede osoby s mentálním postižením k tomu, aby usilovali o pracovní začlenění. Autorce se v rámci výzkumu podařilo získat od respondentů informace na toto téma, s kterými v analýze výsledků standardním způsobem pracuje. Výsledky výzkumu mohou být zdrojem poznatků pro danou cílovou skupinu.

Jediné, co bych autorce ve výzkumné části vytkla, je neodborně formulovaná výzkumná otázka: Zajímá mě.....????? V rámci Diskuse je pro práci škoda, že se autorka podrobněji nevěnovala reflexi k jednotlivým tématům, které vyplynuly z výzkumu.

Použitá literatura odpovídá obsahem i rozsahem nárokům na bakalářskou práci. K formální úrovni bakalářské práce mám několik výhrad, kapitola 2 a Diskuse nezačínají na samostatné straně; v práci nejsou jednotné odstupy nadpisů podkapitol od textu; autorka nejednotně uvádí tečky za zdroji.

Doporučení k obhajobě: **doporučuji**

Navrhovaná klasifikace: **1 - výborně**

V Praze 30. 8. 2023



PhDr. Iveta Jelínková, MBA

**Posudek oponenta bakalářské práce
na Pražské vysoké škole psychosociálních studií**

Jméno a příjmení studenta/-tky: **Alexandra Jeřábková**

Studijní program Sociální práce se zaměřením na komunikaci a aplikovanou psychoterapii:

Název práce: Pracovní uplatnění osob s mentálním postižením na trhu práce

Oponent práce: PhDr. Hana Hejná

Technické parametry práce:

Počet znaků textu bez mezer (bez příloh): 64 289

Počet stránek příloh: 30

Počet titulů v seznamu literatury: 26

0**	1	2	3	4
-----	---	---	---	---

Výběr tématu

Závažnost tématu

	x			
--	---	--	--	--

Oborová přílehlavost tématu

	x			
--	---	--	--	--

Originalita tématu a jeho zpracování

	x			
--	---	--	--	--

Formální zpracování

Soutěž¹ ano?

Jazykové vyjádření (respektování pravopisné normy, stylistické vyjadřování, zvládnutí odborné terminologie)

	x			
--	---	--	--	--

Práce s odbornou literaturou a prameny (citace, parafráze, odkazy, dodržení norem pro citace, cizojazyčná literatura)

	x			
--	---	--	--	--

Formální zpracování (jasnost tématu, rozčlenění textu, průvodní aparát, poznámky, přílohy, grafická úprava)

	x			
--	---	--	--	--

Metody práce

Soutěž¹ ano?

Vhodnost a úroveň použitých metod

	x			
--	---	--	--	--

Využití výzkumných empirických metod

	x			
--	---	--	--	--

Využití praktických zkušeností

	x			
--	---	--	--	--

Obsahová kritéria a přínos práce

Soutěž¹ ano?

Přístup autora k řešené problematice (samostatnost, iniciativa, spolupráce s vedoucím práce)

--	--	--	--	--

Naplnění cílů práce

	x			
--	---	--	--	--

Vyváženost teoretické a praktické části v daném tématu

	x			
--	---	--	--	--

Návaznost kapitol a subkapitol

	x			
--	---	--	--	--

** 0 – nehodnoceno; 1 – výborně; 2 – velmi dobře; 3 – dobře; 4 – neprospěl/a

¹ Soutěž o nejlepší diplomovou práci. Zaškrtněte, pokud práci doporučujete na základě kvalit v dané oblasti hodnocení.

Dosažené výsledky, odborný vklad, použitelnost výsledků v praxi

		x		
--	--	---	--	--

Vhodnost prezentace závěrů práce (publikace, referáty, apod.)

		x		
--	--	---	--	--

Otázky a náměty k diskusi při obhajobě:

Celkové hodnocení práce (klady, nedostatky; v případě doporučení do soutěže o nejlepší DP uveďte nadprůměrné charakteristiky práce v souladu s Vámi výše označeným kritériem formální úrovně, obsahové reprezentativnosti, metodologie a přínosnosti práce pro teorii či praxi):

Autorka ve své bakalářské práci představila téma, které je jí blízké. Na úrovni práce je to velice znát. Teoretická část práce stručně, ale přehledně a čtivě, představuje základní teoretická východiska daného tématu. Výzkumná část navazuje na teoretickou a autorka ve výzkumném šetření zaznamenává, jakou motivaci ke zaměstnání mají klienti s mentálním postižením. Výzkumná metodologie je optimálně postavená a odpovídá výzkumnému cíli. Autorka při vyhodnocení kvalitativního výzkumu využila své zkušenosti sociální pracovnice pracující s klienty s tímto postižením a témata i diskuse k celému výzkumu je odborně vedená. Malý nedostatek oponentka shledala v Závěru práce, který se s účelem závěru příliš nepotkává. Přesto oponent BP považuje za velice zdařilou.

Formální požadavky na BP byly splněny, BP proto navrhuji k obhajobě.

Doporučení k obhajobě: doporučuji

Navrhovaná klasifikace: výborně

Datum, podpis: 22.8.2023

PhDr. Hana Hejná

