

Neziskové organizace v životě člověka s mentálním postižením

Marie Kolínková

Bakalářská práce
2014



Univerzita Tomáše Bati ve Zlíně
Fakulta humanitních studií

Univerzita Tomáše Bati ve Zlíně

Fakulta humanitních studií

Ústav pedagogických věd

akademický rok: 2013/2014

ZADÁNÍ BAKALÁŘSKÉ PRÁCE

(PROJEKTU, UMĚLECKÉHO DÍLA, UMĚLECKÉHO VÝKONU)

Jméno a příjmení: **Marie Kolínková**
Osobní číslo: **H11513**
Studijní program: **B7507 Specializace v pedagogice**
Studijní obor: **Sociální pedagogika**
Forma studia: **kombinovaná**

Téma práce: **Neziskové organizace v životě člověka s mentálním postižením**

Zásady pro vypracování:

Zpracování rešerše a studium odborné literatury.

Vymezení terminologie a teoretických východisek z oblasti mentální retardace, charakteristiky jedinců s mentálním postižením a neziskových organizací.

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

Realizace kvalitativního výzkumu formou polostrukturovaného rozhovoru.

Zpracování a vyhodnocení získaných dat, včetně jejich interpretace.

Prezentace výsledků výzkumu, jejich shrnutí a doporučení pro praxi.

Rozsah bakalářské práce:

Rozsah příloh:

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

Seznam odborné literatury:

NOVOSAD, Libor. Poradenství pro osoby se zdravotním a sociálním znevýhodněním. Praha: Portál, 2009. ISBN 978-80-7367-509-7.

PIPEKOVÁ, Jarmila. Kapitoly ze speciální pedagogiky. Brno: Paido, 2006. ISBN 80-7315-120-0.

POTŮČEK, Martin a kol. Veřejná politika. Praha: Slon, 2005. ISBN 80-86429-50-4.

ŠVARCOVÁ, Iva. Mentální retardace. Praha: Portál, 2001. ISBN 80-7367-060-3.

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

Vedoucí bakalářské práce: **PhDr. Hana Včelařová**

Ústav pedagogických věd

Datum zadání bakalářské práce: **27. ledna 2014**

Termín odevzdání bakalářské práce: **2. května 2014**

Ve Zlíně dne 27. ledna 2014


doc. Ing. Anežka Lengálová, Ph.D.
děkanka




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 obhajoby ¹⁾;
- 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. 3 ²⁾;
- podle § 60 ³⁾ odst. 1 autorského zákona má UTB ve Zlíně právo na uzavření licenční smlouvy o užití školního díla v rozsahu § 12 odst. 4 autorského zákona;
- podle § 60 ³⁾ odst. 2 a 3 mohu užít své dílo – 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 26.2.2014

Kolářová Marie

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

ABSTRAKT

Bakalářská práce „Neziskové organizace v životě člověka s mentálním postižením“ pojednává o tom, jakou roli zaujímají neziskové organizace v životě člověka s mentálním postižením. Teoretická část je zaměřena na objasnění pojmů mentální retardace a mentální postižení. Zabývá se také příčinami vzniku tohoto postižení, vymezuje klasifikaci mentální retardace a charakterizuje jednotlivé stupně postižení. Dále se věnuje socializaci osob s mentálním postižením, s čímž souvisí i možnosti vzdělávání a pracovního začlenění. Teoretická část se taktéž věnuje neziskovému sektoru a charakteristice konkrétní neziskové organizace IZAP – Slunečnice Zlín, kde byl prováděn výzkum obsažený v praktické části. Praktická část tedy pojednává o výzkumu, který zahrnuje hlavní výzkumný cíl a tedy i hlavní výzkumnou otázku, dále dílčí výzkumné otázky, druh výzkumu, výzkumný vzorek, metodu výzkumu, metodu analýzy dat a samotnou analýzu a interpretaci zjištěných výsledků.

Klíčová slova: mentální postižení, mentální retardace, socializace osob s mentálním postižením, neziskové organizace, IZAP – Slunečnice Zlín

ABSTRACT

Bachelor thesis "Non-profit Organizations in the Life of a Person with Mental Disability" discusses the role of not-for-profit organization in the life of people who have intellectual disabilities. The theoretical part is focused on clarifying the definition of mental retardation and mental disabilities. It also deals the causes of this handicap, mental retardation classification and characterizes the different degrees of disability. It follows up the socialization of mentally handicapped people which is connected with the possibilities of education and working life. Moreover, the theoretical part deals with the non-profit sector and characteristics of a specific non-profit organization called IZAP - Slunečnice Zlín where research was realized. It is described in the practical part. The practical part is about the research that includes the main research goal and therefore the main research question, as well as research sub - questions, the kind of research, research sample, methods of research, data analysis method and analysis itself and interpretation of the results.

Keywords: mental disability, mental retardation, socialization of people with mental disabilities, non-profit organization, IZAP – Slunečnice Zlín

Ráda bych touto cestou vyjádřila poděkování PhDr. Haně Včelařové za cenné rady a trpělivost při vedení mé bakalářské práce. Rovněž bych chtěla poděkovat své rodině za podporu a v neposlední řadě děkuji také respondentům za poskytnutí potřebných informací.

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

Motto: „Člověk s postižením má stejné potřeby jako zdravý člověk. První z nich je být uznán a milován takový, jaký je.“

Sestra Michele Pascale Duriezová

OBSAH

ÚVOD	11
I TEORETICKÁ ČÁST	13
1 MENTÁLNÍ POSTIŽENÍ, MENTÁLNÍ RETARDACE	14
1.1 VYMEZENÍ POJMU MENTÁLNÍ RETARDACE.....	15
1.2 PŘÍČINY VZNIKU MENTÁLNÍ RETARDACE.....	16
1.2.1 Endogenní příčiny	16
1.2.2 Exogenní příčiny	17
1.3 KLASIFIKACE MENTÁLNÍ RETARDACE	18
1.3.1 Lehká mentální retardace	20
1.3.2 Středně těžká mentální retardace.....	20
1.3.3 Těžká mentální retardace	21
1.3.4 Hluboká mentální retardace	21
1.3.5 Jiná mentální retardace.....	22
1.3.6 Nespecifikovaná mentální retardace	22
2 SOCIALIZACE OSOB S MENTÁLNÍM POSTIŽENÍM	23
2.1 VZDĚLÁVÁNÍ OSOB S MENTÁLNÍM POSTIŽENÍM	26
2.1.1 Předškolní vzdělávání	27
2.1.2 Základní vzdělávání	28
2.1.2.1 Základní škola praktická	28
2.1.2.2 Základní škola speciální.....	28
2.1.3 Další vzdělávání	29
2.1.3.1 Odborné učiliště.....	29
2.1.3.2 Praktická škola.....	29
2.1.3.3 Večerní školy	29
2.1.3.4 Kurzy k doplnění vzdělání.....	30
2.2 PROFESNÍ UPLATNĚNÍ OSOB S MENTÁLNÍM POSTIŽENÍM	30
2.2.1 Pracovní rehabilitace	31
2.2.2 Chráněné pracovní místo.....	31
3 CHARAKTERISTIKA NEZISKOVÉHO SEKTORU	33
3.1 VIZE, POSLÁNÍ A CÍLE	35
4 INTEGROVANÉ CENTRUM SLUNEČNICE ZLÍN	37
II PRAKTICKÁ ČÁST	41
5 METODOLOGIE VÝZKUMU	42
5.1 POJETÍ VÝZKUMNÉHO ŠETŘENÍ.....	42
5.2 VYMEZENÍ VÝZKUMNÝCH OTÁZEK A VÝZKUMNÝCH CÍLŮ.....	43
5.3 VÝZKUMNÝ SOUBOR A ZPŮSOB JEHO VÝBĚRU	43
5.4 TECHNIKA SBĚRU DAT A REALIZACE VÝZKUMU	44
5.4.1 Otázky k rozhovoru	45
6 ANALÝZA A INTERPRETACE DAT	46
6.1 ANALÝZA DAT.....	46
6.2 INTERPRETACE DAT	47
6.2.1 Důvody využívání této organizace.....	48

6.2.2	Subjektivní hodnocení využívaných služeb	49
6.2.3	Obohacování života prostřednictvím využívaných služeb.....	51
6.2.4	Vztahy mezi uživateli.....	52
6.2.5	Vztahy mezi uživateli a vedoucími pracovníky	53
6.3	SHRNUTÍ VÝSLEDKŮ VÝZKUMU	54
6.4	DISKUSE A DOPORUČENÍ PRO PRAXI	56
ZÁVĚR		57
SEZNAM POUŽITÉ LITERATURY.....		59
SEZNAM POUŽITÝCH SYMBOLŮ A ZKRATEK		62
SEZNAM OBRÁZKŮ		63
SEZNAM TABULEK.....		64
SEZNAM PŘÍLOH.....		65

ÚVOD

Osoby s mentálním postižením žijí mezi námi. Potkáváme je na ulici, mohou to být naši sousedé, přátelé, nebo dokonce naši blízcí. Doba, kdy byli tito lidé společností zavrhováni, odsouváni na její okraj a kdy se zastával názor, že patří do ústavu, je pryč. Nyní můžeme pozorovat nárůst možností pro osoby s mentálním postižením, společnost se snaží více se přizpůsobovat a vznikají nové organizace pro tyto jedince. Cílem takových organizací je celkový rozvoj osob s mentálním postižením. Dále také vytvářet možnost pro navazování a udržování kontaktů v sociálním prostředí a v neposlední řadě snaha o zvýšení celkové kvality jejich života.

Osobám s mentálním postižením a neziskovým organizacím se věnujeme z toho důvodu, neboť to považujeme za velmi aktuální téma, kterému je zapotřebí věnovat pozornost, a které úzce souvisí se sociální pedagogikou, neboť právě sociální pedagogika se zaměřuje na znevýhodněné jedince.

Cílem této bakalářské práce je zmapovat, popsat a poukázat na to, jaké místo neziskové organizace zaujímají v životě člověka s mentálním postižením. Zajímá nás, jak samotní uživatelé služeb konkrétní neziskové organizace hodnotí využívané služby, jak vnímají vzájemné vztahy v organizaci a jak se dívají na to, co jim tyto služby přinesly, čím jsou obohacováni a jaké zažívají v organizaci pocity.

V první kapitole se věnujeme objasnění, co vůbec znamená pojem mentální retardace či mentální postižení. Jsou zde popisovány příčiny vzniku mentálního postižení, ať už se jedná o vnitřní či vnější vlivy. Dále zde klasifikujeme mentální retardaci do šesti stupňů, přičemž jednotlivé stupně postižení charakterizujeme.

Druhá kapitola pojednává o socializaci osob s mentálním postižením. Rozdělujeme si zde socializaci do několika stupňů, přičemž vycházíme z toho, do jaké míry je jedinec s postižením do společnosti začleněn. Se socializací souvisí i vzdělávání a pracovní uplatnění, proto se věnujeme také tomu, jaké možnosti osoby s mentálním postižením mají právě v těchto dvou oblastech. Zaměřujeme se na jednotlivé stupně vzdělávání od předškolního vzdělávání až po další vzdělávání. V rámci pracovního uplatnění přibližujeme možnosti, jak se jedinci s mentálním postižením mohou zařadit na pracovní trh, přičemž vycházíme ze zákona č. 435/2004 Sb. o zaměstnanosti.

Ve třetí kapitole se věnujeme neziskovému sektoru, kde si přibližujeme, co to vlastně neziskový sektor je a jakými znaky se vyznačuje. Uvádíme si dva typy neziskových organizací a také jejich příklady. V této kapitole si také uvádíme, že každá nezisková organizace vzniká s nějakou vizí a má své poslání a cíle. Objasňujeme si tedy, co tyto pojmy v sobě zahrnují.

V poslední kapitole teoretické části charakterizujeme konkrétní neziskovou organizaci IZAP – Slunečnice Zlín, ve které se odehrává výzkum pro praktickou část.

V praktické části je obsažen samotný výzkum. Uvádíme si zde hlavní výzkumný cíl a definujeme hlavní výzkumnou otázku i dílčí výzkumné otázky. Zdůvodňujeme výběr pojetí výzkumného šetření i metodu použitou ke sběru dat. Uvádíme si také výzkumný soubor, způsob analýzy dat a samotnou interpretaci výsledků. Následně ještě shrneme zjištěné výsledky, uvádíme diskusi a doporučení pro praxi.

I. TEORETICKÁ ČÁST

1 MENTÁLNÍ POSTIŽENÍ, MENTÁLNÍ RETARDACE

Jak název kapitoly napovídá, můžeme používat oba termíny, čili mentální postižení i mentální retardace. Mnoho autorů se přiklání k názoru, že oba zmíněné pojmy mají stejný význam. Pro příklad můžeme uvést autory jako je Švarcová (2006, s. 11), podle které oba názvy označují stejnou skutečnost. Dále Černá (2008, s. 75), která uvádí, že *termíny jedinec s mentální retardací a jedinec s mentálním postižením se používají jako synonyma*. Stejný postoj zaujímá i Emerson (2008, s. 12), který dané termíny chápe rovněž jako stejného významu. Dříve se však užívala i jiná označení, jako např. slabomyslnost, mentální či duševní zaostalost nebo rozumová či duševní vada (Černá, 2008, s. 75). Také Emerson (2008, s. 12) uvádí dřívější termíny jako idiot, imbecil, debil či retardovaný. Zmíněné názvy se postupně přestaly používat, avšak mezi laickou veřejností se mohou stále ještě vyskytnout, přičemž některé z nich jsou používány jako nadávky.

Vývojem procházely také názory a postoje k osobám s mentálním postižením. Ne vždy byly tyto osoby přijímány svým okolím a celou společností. Mezi lidmi přetrvávaly různé předsudky, které vedly k negativním postojům a k tomu, že byly osoby s tímto postižením zavrhovány a odsouvány na okraj společnosti. V důsledku toho, jak uvádí Franiok (2008, s. 25), raději rodiče své postižené dítě skrývali před okolním světem. Dále Franiok uvádí (2008, s. 25), že ještě v 90. letech 20. století se zastával názor, že by měl člověk s mentálním postižením žít v ústavu. Postupně se však tento postoj mění a *veřejnost se seznamuje se způsobem a variantami kvalit života lidí s mentálním postižením*. (Franiok, 2008, s. 25) Společnost se snaží více přizpůsobovat a nevyčleňuje osoby s mentálním postižením na okraj.

I přes tento pokrok společnosti není znám přesný počet osob s mentálním postižením, avšak jak uvádí Švarcová (2006, s. 38), mezi osobami s různým typem postižení tvoří právě osoby s mentálním postižením jednu z nejpočetnějších skupin. Odhaduje se, že mentální retardace se v populaci vyskytuje u 1 – 5 % občanů, přičemž nejpravděpodobnější hodnota výskytu tohoto postižení se pohybuje uprostřed, čili 3 % (Zvolský et al, 2005, s. 155). Důvodů, proč nejsou známa konkrétní čísla, která by uváděla přesný počet osob s mentálním postižením, může být hned několik. Jeden z nich spatřuje Švarcová (2006, s. 39) v dodržování lékařského tajemství, *kdy mnozí pediatři nejsou ochotni a nemají zákonnou povinnost o svých pacientech s mentálním postižením informovat*. Z toho vyplývá, že je obtížné vytvořit statistiku, která by představovala přesné procento výskytu mentálního postižení

v populaci, a tak se tento výskyt pouze odhaduje a uvádí se přibližný počet osob s mentálním postižením.

V následující části první kapitoly si objasníme pojem mentální postižení, a to jak doslovný překlad, tak jako definici z pohledu několika autorů. Z důvodu, že i v dalších částech pracujeme s tímto pojmem a celá práce je zaměřena právě na osoby s mentálním postižením, pokládáme za důležité, aby došlo k jeho vymezení, čímž zabráníme případným nejasnostem.

1.1 Vymezení pojmu mentální retardace

Pojem mentální retardace můžeme doslovně přeložit jako opožděnost rozumového vývoje. Latinsky mens, což znamená mysl či rozum a retardare, jež překládáme jako opožďovat se. (Franiok, 2008, s. 29) Existuje mnoho definicí mentálního postižení, jsou si podobné a poukazují na to, že se jedná o snížení rozumových schopností. Jako první si uvedeme definici MKN-10, která mentální retardaci označuje jako *stav zastaveného nebo neúplného duševního vývoje, který je charakterizován zvláště porušením dovedností, projevujícím se během vývojového období, postihujícím všechny složky inteligence, to je poznávací, řečové, motorické a sociální schopnosti*.

Pro příklad si uvedeme ještě několik dalších definicí. Franiok (2008, s. 30) chápe mentální retardaci jako *stav charakterizovaný především celkovým snížením intelektových schopností, který vzniká v průběhu vývoje jedince a je ovlivňován mnohými faktory*.

Švarcová (2006, s. 28) za mentálně postižené považuje takové jedince, *u nichž dochází k zaostávání vývoje rozumových schopností, k odlišnému vývoji některých psychologických vlastností a k poruchám v adaptačním chování*.

S další definicí přicházejí Čadilová, Jůn a Thorová (2007, s. 26), kteří označují mentální retardaci jako *vrozený stav, který se vyznačuje omezením rozumových a adaptivních schopností, jinými slovy nedošlo k přiměřenému a úplnému rozvoji mentálních schopností člověka*.

Poslední definice, kterou si zde uvedeme, chápe mentální retardaci jako *stav zastaveného nebo neúplného vývoje, s narušením dovedností přiměřených pro dané vývojové období, které přispívají k celkové úrovni inteligence – tj. poznávacích, řečových, pohybových a sociálních schopností* (Raboch, Zvolský et al, 2001, s. 342).

Zmíněné definice nahlíží na mentální retardaci jako na stav, který je charakteristický omezeným nebo neúplným vývojem rozumových i dalších schopností osobnosti, které jsou pro život důležité.

Další část je věnována tomu, co způsobuje vznik mentální retardace, čili příčinám. Jelikož jsme se seznámili s tím, co je mentální retardace, považujeme rovněž za důležité, abychom se obeznámili i s tím, čím je toto postižení zapříčiněno.

1.2 Příčiny vzniku mentální retardace

Nastávající rodiče očekávají narození zdravého dítěte, které splní jejich plány. Většinou si nepřipouští, že by tomu mohlo být jinak. Samotné očekávání příchodu dítěte na svět bývá provázeno radostnými chvílemi, rodiče se na svého potomka těší, přemýšlí nad jménem a jistě se neubrání představám o dalším životě své ratolesti. Rodiče, jimž se narodí dítě s mentálním postižením, tak pochopitelně pátrají po příčině vzniku tohoto postižení a chtějí najít ono zavinění. Přesto je však složité takovou příčinu či příčiny jednoznačně určit. Vágnerová (2004, s. 290) za příčinu považuje postižení CNS, které může vzniknout různým způsobem. Jak uvádí Švarcová (2006, s. 61), na vzniku tohoto postižení se může podílet celá řada různých příčin, které se podmiňují a prolínají. Jiný autor zase uvádí, že až 80 % případů mentální retardace má neurčený původ (Matulay, 1986 cit. podle Švarcová, 2006, s. 62 - 63).

I přes to, že nemůžeme jednoznačně určit příčiny vzniku mentálního postižení, můžeme je alespoň rozdělit. Franiok (2008, s. 32) uvádí dělení příčin na endogenní a exogenní.

1.2.1 Endogenní příčiny

V případě, že hovoříme o endogenních neboli vnitřních příčinách, myslíme tím příčiny genetické. Tyto příčiny jsou zakódovány v systémech pohlavních buněk. Postižení podmíněné dědičností vzniká na základě poruchy ve struktuře nebo funkci genetického aparátu. Patří zde genové či chromozomální postižení, kdy chromozom navíc znamená vznik různých syndromů. Nejznámější je Downův syndrom, který vzniká trisomií 21. chromozomu. (Franiok, 2008, s. 32)

V současnosti je však medicína vyspělá a pomocí moderních technik dokáže určit diagnózu již v prenatalním období. Jak uvádí Franiok (2008, s. 32 – 33), neobvyklý výsledek krve těhotné ženy se dále zkoumá, provádí se podrobné vyšetření rodinné anamnézy, dále vyšetření ultrazvukem spojené s genetickým vyšetřením plodu či odběr plodové vody a buněk z placenty. Většina žen tak v těhotenství tuto možnost vyšetření podstupuje, neboť se dozví, jak se plod vyvíjí, zda je vše v normě nebo se vyskytuje nějaká vada.

Vágnerová (2004, s. 290) mezi endogenní příčiny řadí také:

- *Mentální retardace vzniklá na bázi onemocnění způsobeného genovou poruchou* – inteligence může být poškozena různým způsobem, často jako důsledek chorobného procesu, např. dochází k poškození mozku patologickými metabolity
- *Polygenně podmíněné omezení intelektového vývoje* – jedná se o malý počet funkčních genů, které jsou důležité pro rozvoj mentálních schopností, obvykle bývají postiženi i rodiče a sourozenci

1.2.2 Exogenní příčiny

Exogenní příčiny jsou příčiny vnější. Jak uvádí Švarcová (2006, s. 61), působí od početí, v průběhu celého těhotenství, při porodu a v raném dětství. Podle toho, v jakém období působí, je můžeme ještě dále dělit. Franiok (2008, s. 33 - 34) je rozděluje na příčiny prenatalní, perinatální a postnatální.

- Prenatální příčiny – působí od početí do narození, patří zde např. i faktory poškozující vývoj dítěte:
 - ❖ Fyzikální faktory – ionizující záření
 - ❖ Chemické faktory – některé léky, alkohol a jiné drogy
 - ❖ Biologické faktory – virové a mikrobiální teratogeny, zde patří např. virus zarděnek (Vágnerová, 2004, s. 291)
- Perinatální příčiny – působí těsně před porodem, během porodu a těsně po porodu, např. nedostatek kyslíku při porodu nebo stlačení hlavičky dítěte
- Postnatální příčiny – působí po narození do dvou let věku dítěte

Švarcová (2006, s. 62) mezi postnatální příčiny řadí např. zánět mozku či úrazy s následkem poranění mozku.

V následující části si rozdělíme mentální retardaci do několika stupňů a každý stupeň stručně popíšeme. Na osoby s mentálním postižením nelze nahlížet stejně, liší se podle stupně postižení. Mentální retardace tedy není pouze jedna kategorie, proto je zapotřebí znát stupně tohoto postižení a na základě toho k osobám s mentálním postižením přistupovat podle specifik toho daného stupně, ke kterému je řadíme.

1.3 Klasifikace mentální retardace

Mentální retardace představuje snížení úrovně rozumových schopností v psychologii označovaných jako inteligence (Švarcová, 2006, s. 31). K pojmu inteligence však není přiřazena jednoznačná definice, proto ani klasifikovat mentální postižení není příliš jednoduché. Šnajdrová (Kolik existuje typů inteligence? 2013) uvádí, že existuje více typů inteligence. V následujícím obrázku si ukážeme, jak se tedy inteligence může dělit.

Obr. č. 1. Schematické znázornění inteligence



Obecně je inteligence popisována jako schopnost učit se ze zkušeností a přizpůsobovat se novým podmínkám a situacím (Švarcová, 2006, s. 32). Raboch, Zvolský et al (2001, s. 342) definují inteligenci jako inteligenční kvocient (IQ), který se měří pomocí psychologických testů, přičemž jako horní hranice mentální retardace byla zvolena hodnota IQ 70. Tento inteligenční kvocient *vyjadřuje vztah mezi dosaženým výkonem v úlohách odpovídajících určitému vývojovému stupni (mentální věk) a mezi chronologickým věkem* (Švarcová, 2006, s. 32).

$$IQ = \frac{\text{mentální věk}}{\text{chronologický věk}} \times 10$$

V následující tabulce si ukážeme rozdělení hodnot IQ, k tomu příslušnou klasifikaci inteligence a její procentuální výskyt v populaci.

Tab. č. 1 Klasifikace IQ podle Wechslera

IQ	Klasifikace inteligence	Procenta v populaci
130 a výše	značně nadprůměrná	2,2
120 - 129	nadprůměrná	6,7
110 – 119	mírně nadprůměrná	16,1
90 - 109	průměrná	50,0
80 – 89	podprůměrná	16,1
70 – 79	hraniční inferiorita	6,7
69 a níže	slabomyslnost (mentální retardace)	2,2

Zdroj: Švancara, 1974 cit. podle Švarcová, 2006, s. 33

Pro klasifikaci mentální retardace se v současnosti užívá 10. revize Mezinárodní klasifikace nemocí, kterou zpracovala Světová zdravotnická organizace v Ženevě a v platnosti je od roku 1992 (Fischer, Škoda, 2008, s. 93 - 94). Mentální retardace se tak dělí na šest stupňů (Pipeková in Vítková, 2004, s. 297).

- 1) F 70 Lehká mentální retardace
- 2) F 71 Středně těžká mentální retardace
- 3) F 72 Těžká mentální retardace
- 4) F 73 Hluboká mentální retardace
- 5) F 78 Jiná mentální retardace
- 6) F 79 Nespecifikovaná mentální retardace

1.3.1 Lehká mentální retardace

Jedná se o první stupeň, který můžeme považovat v porovnání s ostatními stupni za nejméně závažný. V testech inteligence dosahují osoby s lehkou mentální retardací hodnot IQ v pásmu 50 – 69 (Franiok, 2008, s. 38). Lehká mentální retardace je nejrozšířenější stupeň, jak uvádí Čadilová, Jůn a Thorová (2007, s. 27), vyskytuje se asi u 80 % osob s mentálním postižením. Hlavní obtíže se vyskytují v prvních letech školní docházky (Zvolský, 2005, s. 156). Pozorujeme opožděný vývoj jemné i hrubé motoriky, myšlení je jednoduché, převládá mechanická paměť a pozornost je spíše krátkodobá a povrchní (Pipeková in Vítková, 2004, s. 298). Jedinci s lehkou mentální retardací si osvojí řeč sice opožděně, avšak naučí se ji užívat v každodenním životě, naučí se též číst, psát a počítat. Jak uvádí Švarcová (2006, s. 33 - 34), většina z nich také dosáhne nezávislosti v osobní péči a v praktických činnostech v domácnosti. Rovněž jsou schopni zapojit se do pracovního života, avšak měli by být zaměstnání spíše manuální prací.

1.3.2 Středně těžká mentální retardace

Jedná se o druhý stupeň postižení. Jedinci se středně těžkou mentální retardací dosahují v testech inteligence hodnot IQ v pásmu 35 – 49 (Franiok, 2008, s. 39). Tento stupeň se vyskytuje asi u 10 % osob s mentálním postižením (Čadilová, Jůn, Thorová, 2007, s. 27). Vývoj jemné i hrubé motoriky bývá zpomalen a přetrvává celková neobratnost. Myšlení osob se středně těžkou mentální retardací je stereotypní a nepřesné, paměť je me-

chanická s malou kapacitou. Vývoj řeči je omezen, řeč je jednoduchá a jedinci rozumí spíše jednoduchým větám. (Pipeková in Vítková, 2004, s. 299) Podobně je omezena i schopnost starat se sám o sebe. V dospělosti je jen zřídka možný samostatný život, je zapotřebí dohled a občasná pomoc (Švarcová, 2006, s. 34 – 35).

1.3.3 Těžká mentální retardace

Jedná se o třetí stupeň tohoto postižení. V inteligenčních testech dosahují jedinci s těžkou mentální retardací hodnot IQ v pásmu 20 – 34 (Franiok, 2008, s. 40). V porovnání s lehkou mentální retardací se nevyskytuje příliš často. Jak uvádí Čadilová, Jůn a Thorová (2007, s. 28), výskyt se odhaduje asi u 5 % osob s mentálním postižením. Opožděnost psychomotorického vývoje pozorujeme už v předškolním věku (Zvolský, 2005, s. 156). Pohyby jsou nekoordinované a hrubé (Franiok, 2008, s. 40). Avšak dlouhodobým tréninkem se jedinec může naučit základní hygienické návyky, někteří z nich však nejsou schopni udržovat tělesnou hygienu ani v dospělosti. Řeč se rozvíjí pouze minimálně a bývá omezena na jednotlivá slova nebo skřeky. Objevuje se též nestálost nálad a impulzivita. Osoby s těžkou mentální retardací bývají celoživotně závislé na péči jiné osoby. (Pipeková in Vítková, 2004, s. 299)

1.3.4 Hluboká mentální retardace

Hluboká mentální retardace je označení pro čtvrtý stupeň mentálního postižení. Pásmo inteligence je nižší než 20, přičemž musí být při testování použity neverbální testy (Franiok, 2008, s. 41). V porovnání s předchozími třemi stupni se tento stupeň mezi osobami s mentálním postižením vyskytuje nejméně. Čadilová, Jůn a Thorová (2007, s. 28) uvádí, že se objevuje v méně než 1 % případech. Řeč nebývá vytvořena, jedinci nanejvýš porozumí jednoduchým požadavkům, odpovědi bývají nonverbální (Zvolský, 2005, s. 157). Nápadným znakem jsou stereotypní automatické pohyby celého trupu (Franiok, 2008, s. 41). Většina osob s tímto stupněm postižení je imobilní nebo výrazně omezená v pohybu, nejsou schopny se o sebe postarat, trpí inkontinencí a vyžadují dohled a pomoc jiné osoby (Pipeková in Vítková, 2004, s. 300). Přesto však bývá zachována určitá míra sociálního chování jako např. úsměv či radost ze společnosti (Čadilová, Jůn, Thorová, 2007, s. 28).

1.3.5 Jiná mentální retardace

Tento stupeň postižení bývá použit v případě nesnadného, nebo dokonce nemožného stanovení stupně intelektu pomocí obvyklých metod, a to z důvodu přidružených vad, jako např. u nevidomých, neslyšících nebo u jedinců s těžkými poruchami chování (Švarcová, 2006, s. 36).

1.3.6 Nespecifikovaná mentální retardace

Tato kategorie se používá tehdy, kdy je sice mentální retardace prokázána, ale chybí dostatek informací k tomu, aby bylo možné zařadit jedince do jedné ze zmíněných kategorií (Švarcová, 2006, s. 36).

V první kapitole bakalářské práce jsme se zaměřili na objasnění pojmu mentální retardace, mentální postižení. Přiblížili jsme si příčiny vzniku tohoto postižení, které jsme rozdělili podle toho, kdy a jak působí. Také jsme si zde uvedli rozdělení mentálního postižení do šesti stupňů a jednotlivé stupně charakterizovali.

V následující kapitole se budeme věnovat socializaci osob s mentálním postižením. Je důležité, aby společnost vytvářela podmínky pro plnohodnotný život těchto osob a aby jejich začlenění do společnosti bylo na co nejvyšším možném stupni.

2 SOCIALIZACE OSOB S MENTÁLNÍM POSTIŽENÍM

Pro každé dítě je nejpřirozenějším prostředím rodina. Není tomu jinak ani u dětí s mentálním postižením. Pro rodiče to však není příliš lehký úkol. Zvláště pokud má jejich dítě těžší stupeň mentálního postižení, vyžaduje většinou celodenní péči. V takovém případě obvykle jeden z rodičů odchází ze svého zaměstnání a zůstává doma s dítětem. Pro dítě je to však to nejlepší, neboť se v rodině rozvíjí, zažívá pocity lásky a bezpečí.

Je důležité, aby společnost k osobám s mentálním postižením přistupovala kladně a neodvracela se od nich. I když se něčím od zbytku populace liší, stále jsou to lidé jako všichni ostatní, kteří mají své touhy a potřeby. Proto je nezbytné, aby osoby s mentálním postižením nebyly přehlíženy a odsouvány na okraj společnosti.

Proces, ve kterém se jedinec začleňuje do společnosti, nazýváme socializace. Podle Pedagogického slovníku (Průcha, Walterová a Mareš, 2013, s. 267) je socializace *celoživotní proces, v jehož průběhu si jedinec osvojuje specificky lidské formy chování a jednání, jazyk, poznatky, hodnoty, kulturu a začleňuje se tak do společnosti. Socializace se odehrává především v rodině, ve skupině vrstevníků a přátel, ve škole, prostřednictvím masmédií a práce*. Podobnou definici uvádí Monatová (1994, cit. podle Franiok, 2008, s. 15), která pod pojmem socializace spatřuje *schopnost jedince zapojit se do společnosti, formovat k ní pozitivní vztahy, a to v oblasti vzdělávání, v oblasti práce*. Hluběji socializaci popisuje Čáda, jehož chápání socializace uvádí ve své knize Černá et al (2008, s. 53). Socializace je v tomto případě *výsledek promyšleně prováděné, zákonem zabezpečené, náležitě organizované činnosti ochranné (prevence), záchranné (léčba, výchova, sociální pomoc) a zušlechťovací*. Přičemž by se mělo jedincům s mentálním postižením dostat tolik podpory, aby i oni, v rámci svých možností, přispívali k životu společnosti jako její skuteční členové.

Jak uvádí Novosad (2009, s. 21 – 23), míra socializace však není u všech osob s postižením stejná, a proto ji dělí do čtyř stupňů:

1. Integrace

Jedná se o nejvyšší možnou míru začlenění jedince do společnosti. Je to schopnost akceptovat normy a pravidla společnosti a vytvářet k ní pozitivní vztahy. Jedinec s postižením splyne se společností, je samostatný, nezávislý a nevyžaduje žádné zvláštní ohledy ze strany přirozeného prostředí.

Franiok (2008, s. 16) pod pojmem integrace rozumí postupné vrůstání jedince s postižením do společnosti, které se uskutečňuje pomocí přizpůsobování se jedince prostředí a zároveň pomocí přizpůsobování se prostředí jedinci s postižením. Švarcová (2006, s. 14) chápe integraci jako postoj společnosti k osobám s postižením, kdy takové jedince neodmítáme, ale snažíme se vytvořit podmínky, které jim umožní začlenit se do hlavního proudu společenského života.

2. Adaptace

Jedná se o schopnost jedince s postižením přizpůsobit se sociálnímu prostředí. Záleží na schopnostech a potřebách jedince, jak se dovede včlenit mezi ostatní zdravé i postižené lidi.

3. Utilita

Jedná se pouze o sociální „upotřebitelnost“ jedince s postižením, jehož vývoj i schopnosti jsou značně omezeny. Jedinec bývá v mnoho oblastech závislý na pomoci jiné fyzické osoby, z toho důvodu nemůže trvale žít samostatně.

4. Inferiorita

Jedná se o vyčlenění z života společnosti. Jedinci jsou nesamostatní a vyžadují péči a pomoc při uspokojování základních životních potřeb. Nedochozí k vytváření sociálních vztahů, proto může docházet k odloučení od života společnosti.

Sám autor uvádí (2009, s 23), že uvedené stupně však musíme považovat za rámcové, neboť stupeň postižení nelze posuzovat podle tabulek. I dva jedinci se stejným typem postižení mohou dosáhnout rozdílného stupně socializace. Záleží na okolnostech, rodině a osobnostních předpokladech jedince.

Jiné, propracovanější rozdělení přinesla Mezinárodní zdravotnická organizace, které ve své publikaci uvádí Franiok (2008, s. 48 – 49). Sociální začlenění je v tomto případě rozděleno do osmi stupňů, přičemž hlavním kritériem rozdělení je míra narušenosti společenských vztahů.

1. Sociálně integrovaný

Zahrnuje plnou účast jedince ve společenských vztazích a činnostech.

2. Inhibovaná účast

Zde patří osoby, jimž sice jejich postižení může bránit, ale ne znemožnit účast ve společenských vztazích a činnostech.

3. Omezená účast

Jedná se o osoby, které se nepodílejí v plném rozsahu na společenských činnostech.

4. Zmenšená účast

Zde patří osoby, které nejsou schopny navázat náhodné kontakty, z toho důvodu jsou jejich společenské vztahy omezeny na primární a sekundární vztahy – rodina, přátelé, sousedé.

5. Omezené vztahy

Osoby, které mají potíže se zachováním sekundárních sociálních vztahů – přátelé, sousedé.

6. Redukované vztahy

Týká se osob, které jsou schopny udržovat vztahy pouze k blízké nebo primárně vyznačené osobě – rodiče, manžel.

7. Narušené vztahy

Zde patří osoby, které nejsou schopny udržovat vztahy s jinými lidmi, mají poruchu, která jim brání v rozvoji společenských vztahů.

8. Společensky izolované

Tato skupina se týká osob, jejichž schopnost společenských vztahů je nezjistitelná a to z důvodu jejich izolovanosti.

Osoby s mentálním postižením však nelze s přesností zařadit ani do tohoto rozdělení, a to z důvodu jejich jedinečnosti a nerovnoměrnosti ve vývoji (Franiok, 2008, s. 49 - 50).

Se socializací osob s postižením úzce souvisí i pojmy jako je normalizace a humanizace. Oba termíny uvádí ve své publikaci Švarcová (2006, s. 14 – 15), která pod pojmem

normalizace spatřuje *skutečnost, že lidé s mentálním postižením mají, pokud je to možné, žít normálním životem*. To znamená moci žít v rodině a uspokojovat své potřeby, mít možnost navštěvovat školu nebo školské zařízení, mít své zájmy, připravovat se na profesní uplatnění a mít odpovídající zaměstnání. Mít své přátele a také soukromí. Jednoduše řečeno, moci žít jako ostatní lidé.

Normalizace je však podmiňována již zmíněnou humanizací. V takovém případě by společnost měla považovat osoby s postižením za *rovnoprávné členy, vyžadující oproti ostatním více pozornosti a péče*. Společnost by je měla respektovat a *do určité míry kompenzovat jejich odlišnost*.

Ne vždy se však osoby s mentálním postižením setkají s přijetím ze strany společnosti. Mezi lidmi stále mohou přetrvávat předsudky a z osob, které se liší od ostatních, mohou mít strach. Osoby s mentálním postižením se tak mohou stát terčem posměchu nebo se ocitnout v izolaci. Fischer a Škoda (2008, s. 23) takový stav označují jako segregaci. Jedná se o opak integrace, kdy společnost osoby s mentálním postižením odděluje, vylučuje.

Proto je zapotřebí jedince s postižením respektovat a vnímat jako rovnocenné členy společnosti. Jedná se o výše zmíněnou humanizaci, kdy se společnost bude snažit vytvořit takové podmínky, které umožní osobám s postižením socializaci na co nejvyšším možném stupni. Souvisí s tím i možnosti vzdělávání a následně pracovní uplatnění.

V praktické části se zaměřujeme na konkrétní neziskovou organizaci, ve které buď osoby s mentálním postižením již pracují, nebo nejprve rozvíjí své schopnosti a dovednosti, a tím se na pracovní začlenění připravují. Považujeme tedy za důležité vědět, jaké možnosti pracovního uplatnění mají osoby s mentálním postižením a co předchází tomu, než pracovat začnou, tedy jaké mají možnosti vzdělávání.

V následující části se tedy budeme věnovat možnostem vzdělávání a pracovního uplatnění osob s mentálním postižením.

2.1 Vzdělávání osob s mentálním postižením

Vzdělávání považujeme za důležitou součást života každého člověka. Díky vzdělávání dochází k osobnímu rozvoji každého jednotlivce. Dítě se již od narození rozvíjí, objevuje nové věci a neustále se něčemu učí. Není tomu jinak ani u dětí s mentálním postiže-

ním. Proto je důležité věnovat jim čas, aby se mohly rozvíjet a učit se novým schopnostem a dovednostem.

Ve Školní didaktice (Kalhous, Obst et al, 2002, s. 121 – 122) je vzdělávání chápáno jako *základní lidská potřeba*. Obsahuje vědomosti, dovednosti, postoje a hodnoty, které využíváme po celý život. Prostřednictvím vzdělávání se můžeme zapojit do různých aktivit a přizpůsobovat se změnám. Zároveň je podmínkou pro identifikaci s kulturou a prostředkem uspokojování základních potřeb.

Obecně vzdělávání chápeme jako proces, jehož výsledkem je vzdělání. V průběhu vzdělávání se učíme a tím získáváme zkušenosti. Učení dětí s mentálním postižením má svá specifika, která jsou individuální, a je důležité, aby se jim proces vzdělávání přizpůboval. Jedná se o speciální vzdělávací potřeby, které musíme respektovat, a které jsou uspokojovány prostřednictvím individuálního vzdělávacího plánu. (Černá et al, 2008, s. 166 - 169)

Obě uvedené definice považujeme za důležité, protože vyzdvihují podstatu vzdělávání. Prostřednictvím vzdělávání se učíme, získáváme cenné vědomosti a v neposlední řadě si vytváříme postoje a hodnoty. Vzdělávání nás obohacuje, získané vědomosti a zkušenosti využíváme po celý život.

Vzdělávání je uskutečňováno prostřednictvím různých typů škol či zařízení.

2.1.1 Předškolní vzdělávání

Předškolní vzdělávání je realizováno buďto v mateřských školách běžného typu, nebo ve speciálních třídách mateřských škol či ve speciálních mateřských školách. Na základě diagnostiky každého dítěte se vytvářejí individuální vzdělávací plány. Vzdělávání probíhá podle Rámcového vzdělávacího programu pro předškolní vzdělávání, který připravuje Ministerstvo školství, mládeže a tělovýchovy. Na základě těchto programů si potom jednotlivá zařízení vytvářejí své školní programy. (Černá et al, 2008, s. 143)

Integrace dětí s mentálním postižením do mateřské školy běžného typu má svá pozitiva, ale i negativa. Na jedné straně se dítě přiblíží normálnímu prostředí, sníží se nebezpečí izolace a případné vyloučení z vrstevnické skupiny. Tím se navíc usnadňuje osobnostní i sociální rozvoj. Na druhou stranu vzdělávání ve speciálních mateřských školách či třídách v mnoho ohledech vyhovuje lépe potřebám dětí. Výhodou je odborně vyškolený

personál, upravené prostředí a menší počet dětí ve skupině. Aby se negativa minimalizovala, je zapotřebí jednak vytvořit žádoucí podmínky v prostředí mateřské školy a v neposlední řadě zvážit nároky na práci předškolního pedagoga, který musí zhodnotit, zda je schopen takové nároky splnit. Při přípravě školního programu je pak zapotřebí pamatovat na potřeby dítěte s postižením. (Švarcová, 2006, s. 70 - 71)

Rodiče dětí s mentálním postižením mohou se svými dětmi využívat též služby středisek rané péče, např. ve Zlíně působí středisko rané péče EDUCO. Cílovou skupinou je zde rodina s dítětem od narození do sedmi let věku, které má zdravotní postižení. Středisko EDUCO poskytuje ranou péči terénně, přičemž mezi poskytované služby patří např. podpora rodiny a podpora vývoje dítěte, konzultace, sociálně – právní poradenství či odborné přednášky. (EDUCO Zlín, online)

2.1.2 Základní vzdělávání

Jedinci s mentálním postižením se mohou vzdělávat buďto na běžné základní škole, na základní škole praktické nebo na základní škole speciální (Franiok, 2008, s. 51). Uvedené typy si nyní charakterizujeme.

2.1.2.1 Základní škola praktická

Úkolem základní školy praktické je vybavit své žáky takovými vědomostmi, dovednostmi a návyky, které je připraví na přijetí odborného učiliště, praktické školy, středního odborného učiliště, eventuálně dalších typů středních škol (Franiok, 2008, s. 52). Vzdělávají se zde takoví žáci, kteří se kvůli rozumovým nedostatkům nemohou vzdělávat na běžné základní škole. Jedná se o žáky s lehkým stupněm mentálního postižení. (Bazalová in Pipeková, 2006, s. 279) Jedná se o devítiletou základní školu, ve které žáci plní povinnou školní docházku (Švarcová, 2006, s. 75).

2.1.2.2 Základní škola speciální

Na základní škole speciální se vzdělávají žáci, kteří se kvůli nedostatku rozumového vývoje nemohou vzdělávat na běžné základní škole či na základní škole praktické. Výchovně – vzdělávací činnost je zde směřována k osvojování a rozvíjení dovedností, k rozvíjení komunikačních a motorických schopností a k vypěstování návyků potřebných k samostatnosti a sebeobsluze. (Švarcová, 2006, s. 78 – 79) Tento typ základní školy trvá

deset let (Bazalová in Pipeková, 2006, s. 280). Žáci zde plní povinnou školní docházku (Švarcová, 2006, s. 79).

2.1.3 Další vzdělávání

Po absolvování základní školy, základní školy praktické či základní školy speciální mohou žáci s mentálním postižením dále navštěvovat střední odborné učiliště, odborné učiliště či praktickou školu. Jako dospělí jedinci dále mohou navštěvovat večerní školu pro dospělé nebo kurzy k doplnění základního vzdělání. (Franiok, 2008, s. 51)

2.1.3.1 Odborné učiliště

Navazuje na základní školu praktickou, učivo je zde doplňováno a prohlubováno. Žáci mají široký výběr oborů, rozhodují se podle zájmů a schopností. Cílem je především předat žákům praktické dovednosti a tím je připravit na profesní uplatnění. (Franiok, 2008, s. 67) Žáci po dvou až třech letech získávají výuční list (Bazalová in Pipeková, 2006, s. 282).

2.1.3.2 Praktická škola

Žáci mohou navštěvovat praktickou školu jednoletou nebo dvouletou. Praktická škola dvouletá je určena žákům, kteří ukončili povinnou školní docházku v základní škole praktické, základní škole speciální či v nižším než devátém ročníku základní školy (Švarcová, 2006, s. 96 – 97). Žáci jsou zde připravováni pro výkon jednoduchých činností v oblastech praktického života. Cílem je poskytnout základy manuálních dovedností a rozšířit vzdělání, které žáci získali v rámci plnění povinné školní docházky. (Bazalová in Pipeková, 2006, s. 282)

Praktická škola jednoletá je určena především žákům s těžkým stupněm mentálního postižení, kteří získali vzdělání na úrovni základní školy praktické či speciální, avšak z vážných důvodů se nemohou dále vzdělávat v jiném typu školy (Švarcová, 2006, s. 100). Žáci jsou zde připravováni na práci v chráněných pracovištích a na pomocné a úklidové práce v sociálních a zdravotnických zařízeních. Jsou zajišťována praktická cvičení, dvanáct hodin týdně. (Bazalová in Pipeková, 2006, s. 282)

2.1.3.3 Večerní školy

Jedná se o jednu z forem celoživotního vzdělávání pro dospělé jedince s mentálním postižením. Jsou určeny jak těm, co ukončili základní školu praktickou či speciální, tak

těm, kteří neměli možnost povinnou školní docházku absolvovat. Výuka probíhá většinou dvakrát týdně v odpoledních hodinách, v rozmezí dvou až tří hodin. (Bazalová in Pipeková, 2006, s. 283) Cílem je vhodné trávení volného času, komunikace a navazování přátelských vztahů (Švarcová, 2006, s. 109).

2.1.3.4 Kurzy k doplnění vzdělání

Kurzy jsou poskytovány základní školou praktickou či speciální. Poskytují jednak doplnění vzdělání, ale také možnost získat vzdělání těm, kteří doposud neměli možnost své vzdělávání započít. (Švarcová, 2006, 109)

Z uvedeného vyplývá, že vzdělávání je pro osoby s mentálním postižením velkým přínosem. Umožňuje jim osobní rozvoj, smysluplné využití volného času, možnost navazovat přátelské vztahy a v neposlední řadě je připravuje na profesní uplatnění. Každý jedinec s mentálním postižením je prostřednictvím vzdělávání velmi obohacován.

V následující části se podíváme na již výše zmíněné možnosti profesního zařazení jedinců s mentálním postižením.

2.2 Profesionální uplatnění osob s mentálním postižením

Pracovní uplatnění jedinců s mentálním postižením stejně tak jako jejich vzdělávání je důležitým znakem socializace. V rámci pracovní role dochází k jejich začleňování do kolektivu zaměstnanců. Prostřednictvím zaměstnání si jedinec navykne na určitý denní režim, zaměstnání umožňuje navázat sociální kontakty, dává prostor pro seberealizaci a v neposlední řadě jedince za odvedenou práci odměňuje. Pipeková (2006, s. 293) uvádí, že práce pozitivně ovlivňuje to, jak člověk vnímá sám sebe. Dále také uvádí (2006, s. 293), že člověk s mentálním postižením, který má možnost být zaměstnán, nezíská prostřednictvím svého zaměstnání pouze výdělek, ale hlavně sociální postavení ve společnosti a navíc má mnohem větší předpoklady k tomu, aby byl soběstačný a mohl tak vést poměrně nezávislý život.

Práce má tedy pro člověka hned několik významů, Novosad (2009, s. 45 – 46) přikládá práci význam *existenční, materiální, rozvojový, tvořivý, kooperační, socializační, estetický, kulturní a relaxační*. Dále také uvádí (2009, s. 46), že je důležité, aby se člověk

s postižením profesně uplatnil a tím se rozvíjel, uplatňoval své vědomosti, dovednosti a setkával se s jinými lidmi. Pokud by totiž k tomuto nedocházelo, jedinec by ztratil motivaci k práci na sobě, ke vzdělávání i k odbornému růstu.

Zákon č. 435/2004 Sb. o zaměstnanosti uvádí, že osobám s postižením je poskytována zvýšená ochrana na trhu práce.

2.2.1 Pracovní rehabilitace

Jedná se o činnost Úřadu práce, jejímž cílem je, aby osoba s postižením získala a udržela si vhodné zaměstnání. Pracovní rehabilitace zahrnuje poradenskou činnost zaměřenou na výběr vhodného zaměstnání a přípravu na zaměstnání. Dále zahrnuje zprostředkování, udržení či změnu zaměstnání a zahrnuje vytváření podmínek, které jsou vhodné pro výkon zaměstnání. Úřad práce společně s jedincem s postižením vytvoří individuální plán pracovní rehabilitace, přičemž vychází ze schopností a kvalifikace jedince, ale také ze situace na trhu práce. (Zákon č. 435/2004 Sb. o zaměstnanosti)

2.2.2 Chráněné pracovní místo

Jedná se o pracovní místo, které zřizuje zaměstnavatel pro osobu s postižením po pohodě s Úřadem práce. Na zřízení tohoto místa je zaměstnavateli poskytnut ze strany Úřadu práce příspěvek. Chráněné pracovní místo musí být obsazeno tři roky. Zaměstnavateli, který zaměstnává na chráněných pracovních místech více než 50 % osob s postižením z celkového počtu svých zaměstnanců, je poskytován příspěvek formou částečné úhrady vynaložených prostředků na mzdy a další náklady. (Zákon č. 435/2004 Sb. o zaměstnanosti)

Jedinci s mentálním postižením, kteří pracují v chráněných pracovních místech, potřebují přátelské prostředí, trpělivost, taktí, ale většinou soustavné vedení a dopomoc při některých úkonech (Novosad, 2009, s. 52).

Zákon č. 435/2004 Sb. o zaměstnanosti dále uvádí, že zaměstnavatelé jsou povinni vést evidenci pracovních míst, která jsou vyhrazena pro osoby s postižením a zároveň vést evidenci zaměstnaných osob s postižením. Přičemž zaměstnavatelé, kteří mají v pracovním

poměru více jak 25 zaměstnanců, jsou povinni zaměstnat osoby s postižením ve výši povinného podílu, který činí 4 %.

V uvedené kapitole jsme se věnovali vzdělávání osob s mentálním postižením a následnému pracovnímu uplatnění. Vyzdvihli jsme jejich důležitost a poukázali na to, jaké možnosti v těchto dvou oblastech osoby s mentálním postižením mají. Pracovnímu uplatnění je věnována i poslední kapitola teoretické části, a to prostřednictvím charakteristiky konkrétní zlínské neziskové organizace, která pro osoby s mentálním postižením vytváří chráněná pracovní místa, a ve které je realizován výzkum k praktické části.

Předtím, než se však ke zmíněné poslední kapitole dostaneme, budeme se věnovat obecně neziskovému sektoru, a to z toho důvodu, abychom věděli, co si pod pojmem nezisková organizace představít.

3 CHARAKTERISTIKA NEZISKOVÉHO SEKTORU

Vedle tržního, ziskového sektoru ve společnosti působí též neziskový sektor, který je velmi důležitý a pro osoby s postižením nenahraditelný. Činnost neziskového sektoru se ve společnosti vyskytuje dlouhou dobu. Lidé již v minulých stoletích pociťovali lásku k bližnímu a pomáhali tam, kde bylo potřeba. Jak uvádí Rektořík et al (2007, s. 25 – 26), s rozvojem neziskových organizací souvisí pojmy jako je charita a filantropie. Pojem charita podle něj označuje křesťanskou lásku a pojem filantropie obecně lásku k lidem. Z uvedeného tedy vyplývá, že nezisková činnost vznikala na základě lásky k bližnímu, která směřovala k nezištné pomoci. Neziskové organizace mají proto ve společnosti nezařaditelné místo.

Novotný, Lukeš et al (2008, s. 79) uvádí, že lidé, kteří pracují v neziskových organizacích, jsou *nadšenci, kteří chtějí pomáhat druhým či společnosti*. Lidé v této sféře soucítí s druhými a chtějí pomáhat tam, kde je pomoc potřebná. V neziskovém sektoru nepracují pouze pro finanční odměnu, ale především proto, aby pomáhali druhým. Smyslem neziskových organizací není vytvářet zisk.

Neziskový sektor je někdy označován jako třetí sektor, čímž je vyjadřována skutečnost, že působí mezi státem a trhem. Pojmů, které označují neziskový sektor, je však více. Můžeme používat termíny jako dobrovolnický sektor, nevládní sektor, nestátní sektor, nezávislý sektor či občanský sektor. (Frič, Goulli et al, 2001, s. 11) Tyto organizace tedy nevznikají z iniciativy státu, ale jsou výsledkem snahy a přání skupin občanů (Rektořík et al, 2007, s. 26).

Neziskové organizace se uplatňují tam, kde jiné firmy vidí problémy, a to z toho důvodu, že příjemci služeb nejsou schopni zaplatit takovou cenu, která by pro firmy byla zajímavá. Zároveň poskytují služby, které stát neumí či nechce poskytovat a tím jim vytváří prostor pro působení. Neziskové organizace umožňují lidem věnovat se svým zájmům, zohledňují menšinové zájmy obyvatel, pomáhají integrovat osoby s postižením do společnosti a uspokojují řadu sociálních, kulturních a jiných potřeb. (Novotný, Lukeš et al, 2008, s. 17)

Neziskové organizace se vyznačují určitými znaky. Frič, Goulli et al (2001, s. 12) uvádí některé z nich:

- Mají soukromou povahu
 - jsou oddělené od státní správy, nejsou její součástí
- Nerozdělují zisk
 - zisk není rozdělen mezi vlastníky či vedení organizace, ale je použit na plnění účelu organizace
- Jsou samosprávné
 - mají svá vlastní vnitřní pravidla, nejsou ovládány zvenčí
- Jsou dobrovolné
 - většina příjmů pochází z dobrovolných příspěvků, v organizacích pracují dobrovolníci

Potůček (2005, s. 106) uvádí ještě další znaky, mezi které se řadí např. to, že neziskové organizace vyžadují vcítění se do potřeb ostatních a ochotu pomoci, dále vyžadují celostní přístup a předpokládají důvěru ze strany klientů.

Mezi neziskové organizace řadíme občanská sdružení, nadace, nadační fondy, zařízení církve a obecně prospěšné společnosti (Čepelka, 2003 cit. podle Novotný, Lukeš et al, 2008, s. 18).

Neziskové organizace můžeme dělit na dva typy, které uvádí Frič, Goulli et al (2001, s. 13). Neziskové organizace tak mohou být vzájemně prospěšné nebo veřejně prospěšné.

- Vzájemně prospěšné neziskové organizace
 - cílem je sloužit zájmům svých členů, tyto skupiny vznikly na základě určité podobnosti zájmů, sociálního postavení, profese, věku apod.
- Veřejně prospěšné neziskové organizace
 - hlavním účelem je poskytování veřejně prospěšných služeb, jsou otevřeny všem, kdo takové služby potřebují

Uvedené rozdělení rozšiřují ještě Novotný, Lukeš et al (2008, s. 18 – 19), kteří uvádějí, že *posláním organizací veřejně prospěšných je realizovat takové činnosti, které uspokojují potřeby veřejnosti a společnosti*. Řadíme zde např. organizace působící v charitativní oblasti, zdravotnictví či sociálních službách. Naproti tomu *posláním vzájemně prospěšných organizací je podporovat občany, které spojuje společný zájem. Jedná se tedy o uspokojování svých vlastních zájmů*. Sem řadíme např. aktivity z kulturní či sportovní oblasti.

3.1 Vize, poslání a cíle

Každá organizace v neziskovém sektoru má nějakou vizi, poslání, funkce či cíle. Před tím, než začne poskytovat sociální služby, vytvoří si představu o tom, jak bude vypadat, co a jak bude poskytovat, čeho chce dosáhnout a jakými prostředky či metodami toho chce dosáhnout.

Rektořík et al (2007, s. 34 - 35) uvádí, že vize je prvním krokem pro založení organizace. Dále také uvádí, že *vize hledí do daleké budoucnosti, je srozumitelná pro každého a popisuje neměnný stav*. Je to tedy představa o tom, jak bude organizace vypadat. Vize by měla odrážet hlavní hodnoty organizace (Novotný, Lukeš et al, 2008, s. 37). Pro lepší představu si zde uvedeme alespoň dva příklady, jak je možné formulovat vizi. Příklady ve své publikaci uvádí Rektořík et al (2007, s. 35), podle kterého vize může vypadat např. takto:

- Chceme svět, ve kterém lidé žijí v občanské společnosti, v demokracii.
- Chceme pomáhat starým a nemocným lidem.

S vizí organizace souvisí i její poslání. Poslání prezentuje organizaci a určuje její charakter. Prostřednictvím poslání se organizace odlišuje od jiných organizací, které mají podobné zaměření. Na základě poslání se vytváří cíle organizace, které mohou být dlouhodobé, střednědobé i krátkodobé. Poslání vytváří představu o tom, kam organizace směřuje a čeho chce dosáhnout. (Novotný, Lukeš et al, 2008, s. 38 – 39 a s. 45) Podrobnější charakteristiku uvádí Rektořík et al (2007, s. 36), podle kterého poslání:

- musí vycházet z uspokojování potřeb společnosti, které neuspokojuje jiný sektor
- mělo by ctít morální zásady

- musí být zaměřeno na to, co se organizace snaží vykonávat
- musí být konkrétní, protože je základem pro stanovení cílů
- musí vycházet z potřeb občanů

Poslání tedy odpovídá na otázky typu: Čím organizace je? O co se snaží? Jak toho dosahuje? (Novotný, Lukeš et al, 2008, s. 38).

Jak je zmíněno výše, na základě poslání se po té stanovují cíle organizace. Pod pojmem cíl chápeme stav, kterého má být dosaženo (Rektořík et al, 2007, s. 37). Dále Rektořík (2007, s. 37 – 38) uvádí dělení cílů podle různých kritérií, jako např. kritérium funkce, kritérium času či adresnosti. Cíl je tedy to, k čemu organizace směřuje, co chce splnit.

Z uvedeného vyplývá, že je velmi důležité, aby si každá organizace na svém začátku stanovila jak vizi, tak i poslání a cíle. Uvedené oblasti se prolínají, navazují na sebe a vzájemně se ovlivňují. Na základě vize je tedy stanoveno poslání, ze kterého jsou potom odvozeny cíle, kterých chce daná organizace dosáhnout.

V této kapitole jsme si objasnili pojem nezisková organizace a uvedli si znaky, kterými se neziskové organizace vyznačují. Dále jsme si uvedli dva typy neziskových organizací a také jejich příklady. Na konci kapitoly jsme se věnovali vizi, poslání a cílům organizace, neboť to jsou oblasti, na které by se měla každá nezisková organizace zaměřit a věnovat se jim.

Nyní se dostaneme k poslední kapitole teoretické části, která je věnována charakteristice konkrétní neziskové organizaci, ve které byl prováděn výzkum.

4 INTEGROVANÉ CENTRUM SLUNEČNICE ZLÍN

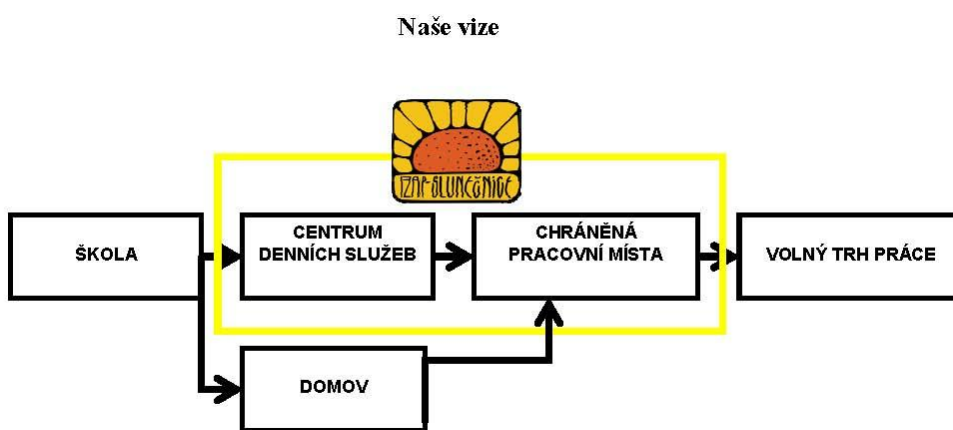
V této kapitole se budeme věnovat charakteristice Integrovaného centra Slunečnice ve Zlíně, a to z toho důvodu, že právě v této neziskové organizaci probíhal výzkum potřebný pro praktickou část. V uvedeném textu vycházíme jak z osobní zkušenosti, tak z informací, které jsou poskytnuty na webových stránkách této organizace.

Integrované centrum Slunečnice je provozováno občanským sdružením IZAP, což je sdružení pro integraci zdravých a postižených dětí a mládeže. Prostřednictvím sociální služby poskytuje pomoc a podporu osobám, které se nachází v nepříznivé sociální situaci. Sociální služba je poskytována v souladu se standardy kvality sociálních služeb, zachovává lidskou důstojnost, vychází z individuálních potřeb uživatelů a posiluje jejich sociální začleňování. Prostory Slunečnice, ve kterých je sociální služba poskytována, jsou bezbariérové a plně vybavené.

Posláním je vytvářet mladým dospělým lidem s mentálním postižením podmínky pro další vzdělávání, zaměstnávání a sociální začleňování. Slunečnice nabízí lidem s mentálním postižením možnost dosáhnout co nejvyšší samostatnosti, a to tak, že si mohou zdokonalovat manuální dovednosti, získávat nové zkušenosti při pracovních činnostech a osvojit si nové poznatky formou vzdělávání.

Uživatelé jsou dospělí lidé v rozmezí 19 – 40 let s lehkým až středně těžkým mentálním postižením, kteří se nachází v nepříznivé sociální situaci z důvodu snížené soběstačnosti a sebeobsluhy v základních životních dovednostech. (Slunečnice Zlín, online)

Obr. č. 2. Vize Integrovaného centra Slunečnice



Zdroj: www.slunecnicezlin.cz

Výše zmíněný obrázek nám ukazuje, že Slunečnice nabízí jak centrum denních služeb, tak chráněná pracovní místa. Centrum denních služeb uživatele připravuje na budoucí pracovní začlenění. Uživatelé zde mohou docházet buďto každý den v týdnu od pondělí do pátku nebo pouze některé dny.

Uživatelé centra denních služeb mají k dispozici několik druhů aktivit. Jejich cílem je především to, aby uživatelé dosáhli co nejvyšší samostatnosti a soběstačnosti v běžném životě a připravit uživatele na budoucí pracovní začlenění – uplatnění na chráněném či volném trhu práce. Dále se snaží dát uživateli příležitost rozhodovat o vlastní osobě, žít běžný život ve společnosti vrstevníků a v neposlední řadě dát uživateli možnost hledat další životní příležitosti a podporovat je v nezávislosti na sociální službě. Mezi aktivity patří následující:

- Nácvik činností vedoucích k podpoře samostatnosti v běžném životě
 - tyto aktivity využívají především uživatelé, kteří se chtějí osamostatnit, najít si vlastní bydlení a starat se o svou domácnost, patří zde nácvik úklidu a péče o domácnost, nácvik péče o zahradu a nácvik vaření
- Aktivizační a sociálně - terapeutické aktivity
 - tyto aktivity slouží k aktivizaci klientů, ale také pro pracovní terapii, klienti, kteří chtějí získat zaměstnání, si zde nacvičují pracovní dovednosti, patří zde například kreativní a rukodělná činnosti, výroba přírodního mýdla či keramická činnost
- Terapeutické aktivity
 - mezi tyto aktivity patří muzikoterapie a arteterapie
- Výchovné a vzdělávací aktivity
 - zde patří pravidelné skupinové vzdělávání, jako je trivium, kurz anglického jazyka či počítačový kurz
- Sportovní aktivity
 - jóga, plavání, bowling, turistické výlety či stolní tenis

- Kulturní aktivity
 - divadelní představení, poznávací exkurze, výstavy apod. (Slunečnice Zlín, online)

Zaměstnanci Slunečnice mají k dispozici hned několik tréninkových dílen, ve kterých rozvíjí své schopnosti, dovednosti a učí se novým věcem. Mezi dílny patří následující:

- Netradiční tréninková kavárna
 - trenéři zaučují zaměstnance v barmanství a gastronomii, podporují je v začleňování do běžného života a v hledání pracovního uplatnění na běžném trhu práce
- Gastro dílna a catering
 - zde se denně vaří obědy, důraz je kladen na dodržování zásad osobní a provozní hygieny, dodržování zásad, jak zacházet s potravinami (správné skladování a manipulace se surovinami), bezpečnost při práci s ostrými předměty a kuchyňskými spotřebiči
- Keramická dílna
 - zde se uživatelé a zaměstnanci učí pracovat s keramickou hlínou a glazurami, výrobky vznikají válením, modelováním hlíny a vykrajováním tvarů, čímž je procvičována jemná motorika, zručnost a trpělivost
- Výroba buttonů
 - nejnovější tréninková dílna, vyrábí se zde placky, které slouží buďto jako reklama, např. propagace firmy nebo jako módní doplněk
- Prodejní galerie
 - zde se prodávají výrobky ze všech dílen, zaměstnanci a uživatelé se učí výrobky balit, ocenit, evidovat na skladě, připravit do prodeje a prodávat

- Mýdlárna
 - v dílně se uživatelé a zaměstnanci učí mýdlářskému umění pod dohledem trenéra, při všech pracovních činnostech je kladen důraz především na dodržování hygienických předpisů, bezpečnost při práci a osobní hygienu

- Zahradnická dílna
 - zahrada je nedílnou součástí Netradiční tréninkové kavárny Slunečnice, uživatelé a zaměstnanci se učí pečovat o keře, stromy, trávnik a květiny

- Technická dílna
 - uživatelé a zaměstnanci se v technické dílně podílí nejen na zhotovení zakázek, ale starají se také o údržbu celého zařízení – opravy, údržbářské práce, malby, lakování, nátěry či montáže vybavení

- Úklidová dílna
 - zaměstnanci jsou zodpovědní za pravidelný úklid celého Integrovaného centra Slunečnice i venkovních prostor, pracují s úklidovými prostředky, přípravky na mytí a desinfekci, třídí odpad

- Kreativní dílna
 - zde zaměstnanci či uživatelé ručně vyrábí dárkové předměty z papíru, korálek, skla či textilu, dochází tak k rozvoji jemné motoriky, k procvičování zručnosti a přesnosti. (Slunečnice Zlín, online)

Integrované centrum Slunečnice nabízí svým uživatelům i zaměstnancům mnoho aktivit uvnitř i mimo organizaci. Uživatelé centra denních služeb i zaměstnanci si zde rozvíjí své schopnosti a dovednosti, prostřednictvím nabízených kurzů se vzdělávají a učí novým věcem. Účastní se různých sportovních i kulturních akcí, a v neposlední řadě udržují přátelské vztahy.

II. PRAKTICKÁ ČÁST

5 METODOLOGIE VÝZKUMU

Teoretická část bakalářské práce se zabývá objasněním pojmů, které souvisí s osobami s mentálním postižením. Zaměřili jsme se na vymezení termínu mentální postižení a mentální retardace, uvedli jsme si dělení tohoto postižení do šesti stupňů a popsali příčiny, které způsobují jeho vznik. Dále jsme se zaměřili na možnosti vzdělávání a pracovní uplatnění osob s mentálním postižením. Věnovali jsme se také neziskovým organizacím, protože právě tyto organizace jsou důležitým faktorem v životě člověka s postižením. Přispívají k celkovému rozvoji jedince, ale také pomáhají navazovat a udržovat sociální kontakty. Jejich snahou je celkové zlepšení kvality života osoby s mentálním postižením. Poslední kapitola je věnována konkrétní neziskové organizaci, ve které byl prováděn výzkum. Jedná se o Integrované centrum Slunečnice ve Zlíně.

Praktická část je věnována pojetí výzkumného šetření, kde také zdůvodňujeme výběr použitého přístupu. Dále si objasňujeme cíl výzkumu, hlavní výzkumnou otázku a zabýváme se též dílčími otázkami. Uvádíme si zde výzkumný soubor, jeho výběr a metodu, kterou jsme použili pro sběr dat. Závěr praktické části je věnován analýze dat, interpretaci zjištěných výsledků, shrnutí výsledků výzkumu a diskusi společně s doporučením pro praxi.

5.1 Pojetí výzkumného šetření

Jelikož byl výzkum zaměřen na subjektivní vnímání a hodnocení jak poskytovaných služeb, tak i vzájemných vztahů v organizaci ze strany samotných uživatelů, zvolili jsme kvalitativní přístup. *Kvalitativní přístup je proces zkoumání jevů a problémů v autentickém prostředí s cílem získat komplexní obraz těchto jevů založený na hlubokých datech a specifickém vztahu mezi badatelem a účastníkem výzkumu* (Švaříček, Šed'ová et al, 2007, s. 17).

Tento druh výzkumu je zvolen z toho důvodu, že lépe umožňuje sblížit se s osobami, se kterými je výzkum realizován. Prostřednictvím kvalitativního výzkumu můžeme lépe porozumět osobám, se kterými je výzkum prováděn a následně můžeme popsat a analyzovat situace, ve kterých vystupují.

5.2 Vymezení výzkumných otázek a výzkumných cílů

Hlavním cílem výzkumu je zmapovat a popsat, jaké místo v životě člověka s mentálním postižením zaujímá nezisková organizace a služby, které svým uživatelům poskytuje. Zajímá nás tedy pohled samotných uživatelů na konkrétní organizaci, kterou navštěvují. Popíšeme, jaký význam připisují službám, které v této organizaci využívají a co jim tyto služby přináší, čím jsou prostřednictvím těchto využívaných služeb obohacováni.

Na základě výzkumného cíle můžeme hlavní výzkumnou otázku formulovat následovně: *Jakou úlohu, místo zaujímá nezisková organizace a jí nabízené služby v životě člověka s mentálním postižením?*

Dílčí výzkumné otázky můžeme definovat takto:

- Jak hodnotí uživatelé služby, které jim tato nezisková organizace nabízí, a které sami využívají?
- Jak uživatelé hodnotí vztahy, které mají s ostatními uživateli služeb?
- Jak uživatelé hodnotí vztahy s vedoucími pracovníky organizace?

5.3 Výzkumný soubor a způsob jeho výběru

Výzkumným souborem jsou pro účely tohoto výzkumu osoby s lehkým stupněm mentálního postižení ve věkovém rozmezí 26 – 34 let, které navštěvují organizaci IZAP – Slunečnice Zlín a využívají její služby. Dle Vágnerové (2007, s. 11) se jedná o mladé dospělé osoby. Kritériem výběru respondentů byla především komunikační schopnost, ale také ochota a zájem se na výzkumu podílet.

V rámci výzkumu byli osloveni 4 respondenti. Jednalo se o tři ženy a jednoho muže. Uvedená jména jsou fiktivní, pro změnu jména bylo použito abecední pořadí. Věk respondentů je faktický.

- Paní Aneta – 26 let
- Paní Barbora – 34 let
- Pan Daniel – 27 let
- Paní Eva – 27 let

5.4 Technika sběru dat a realizace výzkumu

V rámci kvalitativního výzkumu byla data sesbírána prostřednictvím hloubkového rozhovoru. Jak uvádí Švaříček, Šedřová et al (2007, s. 159), je to nejčastěji používaná metoda sběru dat v kvalitativním výzkumu, kdy je jeden účastník výzkumu dotazován pomocí několika otevřených otázek. Ve výzkumu byl použit polostrukturovaný rozhovor, který vychází z předem připravených otázek. Rozhovory probíhaly přímo v organizaci, čili v prostředí, které je pro uživatele známé, a ve kterém se cítí příjemně. Konkrétně se jednalo o relaxační místnost, která slouží k odpočinku, a která je situována tak, aby do ní nedolhal hluk z dílen. Tím byl zajištěn klid a respondenti se tak mohli na rozhovor soustředit.

Schéma otázek bylo sestaveno po zmapování organizace a po neformálních rozhovorech s uživateli, a to tak, aby otázky byly srozumitelné pro všechny dotazované uživatele. Během rozhovorů byly otázky podle potřeby upřesňovány či doplňovány, aby bylo dosaženo co nejvyšší efektivity.

Před rozhovorem byl vždy respondent seznámen s účelem a průběhem výzkumu a taktéž ujištěn o anonymitě. Z toho důvodu jsou jména respondentů fiktivní, pravá jména jsou nahrazena jmény v abecedním pořadí. Pouze věk respondentů je faktický, s čímž každý dotazovaný souhlasil, a to z toho důvodu, že právě jejich věk se v organizaci vyskytuje vícekrát.

Každý respondent souhlasil s nahráváním, proto byl během rozhovorů použit diktafon a pouze poznámky týkající se emocí byly poznačeny do záznamového archu. Přesný přepis jednoho z rozhovorů včetně emocí je přílohou této práce.

Rozhovory měly různou délku trvání, vše záviselo na komunikativnosti respondenta. Rozhovory tak trvaly v rozmezí 30 – 40 minut. Všechny rozhovory proběhly v průběhu měsíce únor 2014.

Před samotnými rozhovory jsem s respondenty několikrát komunikovala během jejich běžných činností v organizaci, pokládala jsem jim otázky týkající se využívaných služeb i přátelských vztahů, čímž jsem si ověřovala, zda mým otázkám rozumí. Na základě toho byl poté sestaven okruh otázek.

5.4.1 Otázky k rozhovoru

Předem připravené schéma k rozhovorům mělo následující podobu:

- 1) Jaké služby zde využíváte nejčastěji a proč?
- 2) S čím jste u této organizace spokojen/a?
- 3) Co byste v současnosti nejspíše dělal/a, kdybyste nechodil/a do Slunečnice?
- 4) Co byste tady změnil/a?
- 5) Jak jste spokojen/a s plánováním Vašeho dne v organizaci?
- 6) Jak probíhá Váš den v organizaci?
- 7) Co jste se zde naučil/a?
- 8) Jakých kulturních či sportovních aktivit, které Slunečnice pořádá, se účastníte a co si o nich myslíte?
- 9) Jak byste popsal/a svůj první den v organizaci v porovnání s tím, jak to prožíváte nyní?
- 10) Jaké máte vztahy s ostatními uživateli?
- 11) Jak mezi sebou udržujete vztahy, kontakt mimo organizaci?
- 12) Znal/a jste se s některým z uživatelů ještě před tím, než jste Slunečnici začal/a navštěvovat?
- 13) Jaké máte vztahy s vedoucími pracovníky organizace?
- 14) Jak postupujete ve chvíli, když potřebujete v organizaci něco vyřešit, např. nějaký konflikt či problém?

V následující kapitole se budeme věnovat analýze a interpretaci zjištěných dat. Následně provedeme shrnutí výsledků výzkumu a uvedeme doporučení pro praxi.

6 ANALÝZA A INTERPRETACE DAT

Poslední část bakalářské práce je věnována analýze a interpretaci dat, která byla prostřednictvím kvalitativního výzkumu získána. Kapitola je rozdělena na čtyři části. První část je věnována analýze, kterou tvoří otevřené kódování, druhá část poskytuje interpretaci zjištěných údajů prostřednictvím analytického příběhu, ve třetí části shrnujeme výsledky výzkumu a čtvrtá část obsahuje diskusi spolu s doporučením pro praxi.

6.1 Analýza dat

Sesbíraná data byla zpracována a vyhodnocena pomocí techniky otevřeného kódování. Jedná se o metodu, pomocí které jsou údaje rozebrány a složeny novým způsobem. Text je rozdělen na jednotky, kterým jsou přidělena jména, a s takto nově pojmenovanými částmi výzkumník dále pracuje. (Švaříček, Šedřová et al, 2007, s. 211)

Přepsané rozhovory jsem několikrát za sebou pečlivě pročítala a snažila se určitým pasážím přidělit kódy. Následně jsem vytvořila 5 kategorií, které jsou od sebe barevně odlišeny, přičemž každá z kategorií v sobě nese obsahově podobné kódy.

Jedná se o tyto kategorie: důvod využívání organizace - žlutá, subjektivní hodnocení služeb - červená, obohacování života prostřednictvím služeb - zelená, vztahy mezi uživateli - tyrkysová a vztahy mezi uživateli a vedoucími pracovníky - šedá.

Pro znázornění uvádíme tabulku, ve které jsou k jednotlivým barevně vyznačeným kategoriím připsané i kódy.

Tab. č. 2 Výsledky kódování

KATEGORIE	KÓD
Důvod využívání organizace	informace od rodiny (známých), dostupnost organizace, pracovní doba, náročnost práce, zdravotní omezení, minulá zkušenost, pocit naplnění, omezenost pracovního zařazení, finanční odměna
Subjektivní hodnocení služeb	pocit uspokojení, oblíbená činnost, relaxace, rozvržení pracovních činností, aktivity mimo organizaci, individuální plánování, chybějící služba, výdaje
Obohacování života prostřednictvím služeb	pocit zdokonalování se, objevování nových věcí, samostatnost, nabývání zkušeností, využití v běžném životě, navázání přátelských vztahů. Kulturní aktivity, sportovní aktivity
Vztahy mezi uživateli	pocit sounáležitosti, podpora, konflikty, usmíření, společné akce mimo organizaci
Vztahy mezi uživateli a vedoucími pracovníky	pocit přijetí, důvěra, pracovní režim, konflikty, klíčový pracovník

Zdroj: Vlastní tvorba

6.2 Interpretace dat

V této části bakalářské práce se dostáváme k interpretaci zjištěných výsledků. Výsledky výzkumného šetření zde předložíme formou analytického příběhu, který bude obsahovat též výpovědi respondentů.

Kategorie, které jsme sestavili na základě kódování, nám zde poslouží jako názvy kapitol.

6.2.1 Důvody využívání této organizace

Respondenti hovořili o tom, jak se o Slunečnici dozvěděli a co dělali před tím, než tuto organizaci začali navštěvovat. Zmínili zkušenosti z předešlých zaměstnání a důvody, proč zaměstnání opustili. Hovořili o náročnosti práce, kolektivu, pracovní době či dostupnosti organizace.

Dotazovaní respondenti se o Slunečnici dozvěděli buďto prostřednictvím své rodiny nebo přátel. Potvrzuje to např. výpověď paní Barbory (R2): *„Mně jako tady o tom řekla mamka, protože když jsem jako vždycky byla v nějaké té práci, tak to tam nebylo pro mě dobré, tak mně mamka pomáhala hledat něco jiného. No a někdo jí řekl tady o tom, tak mně to potom řekla a já už jsem se tu pak byla zeptat. No a už tu jsem vlastně deset roků.“*

Jakákoli forma postižení s sebou nese různá omezení. Svě o tom ví i respondenti, kteří po ukončení vzdělávání řešili otázku pracovního zařazení a mnohdy se ocitali na Úřadu práce, kde jim však žádnou práci nezajistili. Dokládá to výpověď pana Daniela (R3): *„...mi ta paní z pracáku řekla, že pro mě asi žádnou práci nenajde, protože jsem po operaci hlavy. Měl jsem nádor na mozku a ještě k tomu mám epilepsii, tak nemůžu tahat nic těžkého, ani pracovat ve výškách. Takže to bude těžké pro mě něco najít. Když jsem chtěl pracovat ve skladu, tak mě nevzali, protože nemůžu mít řidičák na vysokozdvizný vozík. Takže vlastně pro mě neměli žádnou práci.“* Stejnou zkušenost má i paní Eva (R4): *„...pro nás moc práce není. Než jsem tady nastoupila, tak jsem taky byla na pracáku, ale pořád mi nemohli nic najít. Kvůli jako zdravotnímu omezení nemůžu normálně dělat v práci. Tak je to jako těžké si něco najít.“*

Dotazovaní respondenti se také shodli na tom, že je pro ně důležitá pracovní doba v organizaci a dostupnost organizace. Jak uvádí paní Aneta (R1): *„...tady můžu dělat jen pětihodinovku, já bych víc jako totiž nezvládla. A nemusím nikde dojíždět.“* Stejně to vnímá i pan Daniel (R3): *„Nemám to tady daleko a ani to pro mě není tady náročné. Nejsou tu jako nějaké velké nároky, tak to tady všechno zvládám.“* Důležitá je též výpověď paní Evy (R4), která vnímá malou možnost pracovat blízko bydliště: *„...tady je toho málo pro nás,*

jako myslím někde tady blízko, v okolí. Tak jsem ráda, že jsem se o Slunečnici dozvěděla a že mě jako tady vzali. Mám to blízko...“

Respondenti však mají zkušenosti i z jiných pracovních míst, kde však nebyli spokojeni. Práce pro ně byla příliš náročná, nezažívali pocit naplnění nebo nezapadli do kolektivu zaměstnanců, což vnímají jako důležité. Uvedeme si výpověď paní Anety (R1): *„Jsem dřív jako dělala v domově důchodců, ale tam jsem to jako nezvládala...jsem tam měla dělat víc hodin denně, než jako teď dělám tady. Pomáhala jsem tam třeba s přelékáním postelí a tak. Prostě jako pomáhala jsem tam starat se o ty staré lidi. A to pro mě bylo náročné. Fyzicky i psychicky. Bylo to pro mě jako moc dlouhé, tak jsem jako nezvládla byt v práci tak dlouho.“* Zkušenost má i paní Barbora (R2): *„Já už jsem měla celkem tři práce, ale ani v jedné jsem jako moc dlouho nevydržela. Bylo to vždycky strašné. Jako ani dobrý kolektiv tam nebyl a já jsem to prostě nezvládala...v tych předchozích pracách jsem se prostě nenašla, tady mě to naplňuje.“*

Respondenti též vyjádřili radost z toho, že si v organizaci vydělají peníze. Jak uvádí paní Aneta (R1): *„Tak jsem ráda, že to tady mám a mám nějaké penízky.“* Stejný názor má i paní Barbora (R2): *„Tady si aj něco vydělám a je to tu dobré.“*

6.2.2 Subjektivní hodnocení využívaných služeb

Respondenti hodnotili plánování služeb, využívané služby a zmínili se též o tom, co jim v organizaci chybí. Hovořili také o rozvržení pracovních aktivit během dne i o aktivitách mimo organizaci.

V organizaci probíhá individuální plánování s každým uživatelem. Každý uživatel má svého klíčového pracovníka, se kterým si plánuje rozvržení pracovních aktivit na celý týden. Možnost naplánovat si služby podle sebe vnímají respondenti velmi pozitivně, neboť mohou vykonávat aktivity, které jsou jim nejbližší a zažívat tak pocit uspokojení. Uvedeme si zde výpověď paní Barbory (R2): *„...vlastně sama řeknu, co chcu dělat. To se jako vždycky na konci týdne sejdu se svým klíčovým pracovníkem a on se mě jako ptá, co bych chtěla dělat ten další týden. No a já mu to jako nadiktuju a on to zrovna píše do takového rozpisu. A tak vlastně dělávám to, co mě baví nejvíc.“* Stejně to cítí i paní Eva (R4): *„...s plánováním jsem moc spokojená. Sama si jako můžu říct, co vlastně chci dělat, jako do kterých dílen chci jít a vedoucí mi to podle toho naplňuje.“*

Dotazovaní respondenti mají v organizaci i svou nejoblíbenější činnost. Jedná se jak o dílnu, tak o vzdělávání. Například paní Aneta (R1) má z dílen nejraději úklidovou dílnu: „*Jako nejvíc, nejčastěji využívám úklidovou dílnu, mě baví ten úklid odpolední, protože tam si to můžu dělat po svém, v klidu a nikdo mě nikam nežene.*“ Pan Daniel (R3) se vyjadřuje ke vzdělávání, ze kterého má nejraději angličtinu: „*...z toho vzdělávání mám nejradši angličtinu, protože se tam naučím nějaké slovíčka a myslím si, že je dobré jako umět i cizí jazyk.*“

Mimo oblíbené činnosti však respondenti vnímají i to, že jim v organizaci něco chybí. Svůj názor na to má pan Daniel (R3): „*Myslím si, že dílen je tu dost, akorát bych tady přidal víc sportu. Mám rád pinec, jako ping pong a fotbal a to právě moc často hrávat nechodíme. A to je škoda.*“ Paní Eva (R4) i paní Aneta (R1) se shodly na tom, že jim v organizaci chybí dílna květinářství, která dřív již v organizaci byla, ale v současnosti je zrušená. Paní Eva (R4) se vyjádřila následovně: „*Já mám ráda květiny a o kvítkách tu právě žádný kurz nemáme. Dřív tady jako něco takového bylo, ale už to zrušili. A to je škoda. Já bych chtěla, aby to tu zase bylo. Třeba nějaké aranžování nebo třeba jak se o ně starat a tak.*“ Paní Aneta (R1) by nepřidala pouze floristiku, ale ještě i další dílnu: „*...bych tu chtěla buď kosmetiku, nebo kadeřnictví. Jako kadeřnictví by tu mohlo být, to by mě bavilo.*“ Důležitý je též názor paní Barbory (R2): „*Tak já ráda tancuju, takže bych uvítala tančení. A také ráda cvičím, takže by se mi líbil třeba aerobik. Tady je akorát jóga.*“

Respondenti také popisovali, jak probíhá jejich den v organizaci. Paní Barbora (R2) to vnímá takto: „*Třeba od rána když mám napsané úklidovou činnost, tak si první uklidím no a pak vlastně jdu do té dílny, kterou tam mám jako dál naplánovanou. Od půl desáté do desíti máme pauzu na svačinu, potom do půl dvanácté pracujeme zase v dílnách, od půl dvanácté do dvanácti máme oběd a po obědě zase pracujeme...*“ Téměř stejnou odpověď uvádí i pan Daniel (R3): „*Na osm sem vlastně všichni chodíme, do půl desáté pracujeme v té dílně, ve které jsme, kterou jako máme naplánovanou, pak vlastně od půl desáté do desíti máme přestávku na svačinu, když se nasvačíme tak zase od desíti do půl dvanácté pracujeme. Pak máme přestávku na oběd. A vlastně ten kdo má zkrácený úvazek, tak dělá do jedné a pak jde domů. Ten kdo má delší úvazek, což mám já, tak je vlastně tady do tří a pak jde domů. No a ještě mezitím máme to vzdělávání, ty různé kurzy.*“ O vzdělávání se zmiňuje i paní Aneta (R1), která zde však spatřuje i finanční překážku: „*...musíme chodit aj na vzdělávání, které mívám odpoledne od jedné. Ale to já flákám. Jako baví mě to, ale stojí to peníze. Takže nechodím jako každý den.*“

Vedoucí pracovníci pro uživatele organizují také různé kulturní či společenské akce. Jedná se například o bowling, výlet do ZOO, zahraniční dovolená, koncerty, návštěva knihovny apod. Uživatelé takové zpestření přijímají a hodnotí velmi pozitivně. Pan Daniel (R3) se vyjádřil následovně: „...na různé výlety chodíváme, třeba do ZOO. Baví mě bowling a chodit do knihovny. Jednou za rok jezdíváme na koncert *Chceme žít s Vámi*. Minulý rok jsme byli na dovolené v Itálii u moře, takže si myslím, že tady je toho dost a že jako je dobré, že tu něco takového je...tady se člověk nenudí.“ Paní Eva (R4) to vnímá i jako možnost změnit pracovní prostředí a odreagovat se: „...myslím si jako, že je to dobré, že tady na to můžeme chodit. Prostě že jako pořád nejsme jenom tady v těch dílnách, ale že prostě jdeme i někde pryč. Takové odreagování a i zábava pro nás.“

6.2.3 Obohacování života prostřednictvím využívaných služeb

Z výpovědí respondentů nepochybně vyplývá, že jsou prostřednictvím využívaných služeb velmi obohacováni. Ve Slunečnici nabývají cenné pracovní zkušenosti, které dále využívají i ve svém běžném životě. Navíc se účastní různých kulturních i sportovních aktivit. Objevují zde nové věci a mají pocit zdokonalování se, pocit samostatnosti. V neposlední řadě zde navázali mnoho přátelských vztahů.

Paní Aneta (R1) popsala zkušenost, kdy využila to, co se ve Slunečnici v kurzu angličtiny naučila: „Třeba minulý rok jsme byli tady s děčkama a vedoucíma v Itálii a já jsem uměla přeložit některé jídla v jídeláku, tak se mi to jako hodilo.“ Jinou zkušenost popisují například pan Daniel (R3) a paní Eva (4). Oba mají zkušenosti z kuchyně, které mohou nyní využívat i doma, ve své domácnosti. Pan Daniel (R3) to cítí následovně: „Já jsem vlastně vyučený, jsem pomocný kuchař. Ale vždycky jsem si dokázal uvařit akorát tak těstoviny a vaření mě moc nebavilo. Až tady mě to chytlo a dokážu připravit i složitější jídla než těstoviny.“ Podobně to vnímá i paní Eva (R4): „Nejvíce jsem se toho naučila v kuchyni, tam jsem se naučila připravovat různé saláty, polévky, hlavní jídla. Mě baví vařit, tady jsem se toho naučila moc a díky tomu můžu pomáhat doma mamce.“

Kromě toho, že respondenti využívají nacvičené schopnosti a dovednosti v běžném životě, učí se zde také samostatnosti, která je pro běžný život důležitá. Potvrzuje to i výpověď paní Barbory (R2): „...sama zajdu do banky vyzvednout bankomatní kartu nebo k lékaři. Dřív jsem chodila jenom s mamkou, ale teď už to zvládnou aj sama, su víc samostatná.“ Paní Barbora (R2) svou výpověď ještě rozvíjí: „Hodně jsem se toho tady nauči-

la...třeba doma vařím sama obědy. Už nemám strach z toho, jak to zvládnou, protože už to všechno umím...“ Stejně to vnímá i paní Aneta (R1), která má též pocit větší samostatnosti: *„Takže je to aj taková zkušenost...že všechno vím, co a jak se tam dělá...a jako tak celkově jsem jako víc samostatná.“*

Respondenti jsou obohacováni také tím, že se v organizaci učí novým věcem, dělají činnosti, se kterými se nikdy předtím nesetkali. Objevují nové věci. Stručně se k tomu vyjádřila paní Aneta (R1): *„Já ráda dělám jako nějaké nové věci.“* Pan Daniel (R3) je zase rád, že ve Slunečnici může chodit do angličtiny, protože v průběhu studia angličtinu neměl: *„Já jsem totiž na škole angličtinu neměl, a tady mám možnost do ní chodit. Tak jsem rád, že se můžu naučit něco nového.“* Možnost poznávat nové věci vítá také paní Eva (R4): *„...já tady ty služby využívám proto, že se hodně naučím a zkusím si nové věci, co jsem nikdy nedělala...a tak celkově jsem se tady toho moc naučila, dělám tu věci, které jsem nikdy nedělala.“*

Respondenti v organizaci navázali mnoho přátelských vztahů, čímž jsou rovněž obohacováni. Výstižně to vyjádřil pan Daniel (R3): *„Trávím tady víc času s lidma, to jsem dřív netrávil.“* Paní Eva (R4) se vyjádřila stručně: *„...našla jsem si tu kamarády.“*

Uživatelé mají také možnost účastnit se kulturních a sportovních aktivit. Mohou tak obohacovat svůj život, jezdit na společné dovolené, jezdit na různé výlety, účastnit se koncertů či sportovních turnajů. Paní Aneta (R1) to cítí následovně: *„...často chodíme hrát bowling nebo třeba do kina. Ted'ka v lednu jsme měli takový firemní večírek u Johana v restauraci. To jsme měli oběd společný a potom jsme šli na bowling. Takže jako to se mi líbí moc. Jako já ráda chodím na takéto akce, protože se tam smějeme a je tam jako dobrá nálada. Já bych jinak třeba na ten bowling neměla s kým jít...“* Podobně to cítí i pan Daniel (R3): *„...já se vlastně účastním bowlingu...potom na různé výlety chodíváme, třeba do ZOO...jednou za rok jezdíváme na koncert Chceme žít s Vámi. Minulý rok jsme byli na dovolené v Itálii u moře, takže si myslím...že je dobré, že tu něco takového je. Já mám rád takové společné akce, tak se mi líbí, že na ně tady můžu chodit.“*

6.2.4 Vztahy mezi uživateli

Uživatelé mezi sebou udržují přátelské vztahy. Přiznávají, že se občas vyskytne nějaká menší hádka, ale vždy si všechno mezi sebou vyřeší a usmíří se. Navzájem si pomáhá-

jí. Vzájemně se podporují a mají pocit sounáležitosti. Vztahy nejsou ohraničeny pouze zdmi organizace, ale trvají i mimo ni. Respondenti se společně domlouvají a organizují akce i mimo organizaci, bez přítomnosti vedoucích pracovníků.

O přátelských vztazích se rozovídala například paní Aneta (R1), která však v organizaci zažila i konflikt: *„Někteří mě jako podrží psychicky...já беру všechny tak, jaké jsou povahy a jako беру je v pohodě úplně...hádky tady jsou málokdy. Jako jednou mě kdosi naštvál, ale to bylo jako slovní, prostě něco řekl, a to mně vadilo. Něco vykřikl na celé kolo a to já nemám ráda...ten dotyčný se mi omluvil, takže je to dobré. Normálně se spolu bavíme. Myslím si, že je to tady mezi nama dobré, že jsme všeci kamarádi.“* Podobně to cítí i paní Eva (R4): *„...já vycházím dobře s každým. Myslím si, že jsme tady taková jako dobrá parta. Všichni se tady známe už dlouho, potkáváme se tady vlastně skoro každý den. Takže se dá říct, že jsme skoro jako taková rodina. Je tu i sranda. Třeba si i pomáháme.“*

Respondenti spolu udržují přátelské vztahy i mimo organizaci. To, jak se spolu schází, popsala například paní Barbora (R2): *„No tak když se spolu domluvíme, tak si spolu zajdem někam sednout. Jako třeba do nějaké kavárny nebo do hospody, do kina. To bývá tak jednou za měsíc, ale záleží na tom, jak se spolu domluvíme. Bud' se třeba domluvíme přímo tady, nebo na sebe máme aj čísla, tak se domluvíme třeba přes mobil.“* Stejný pohled na to má i pan Daniel (R3): *„Tak většinou na sebe máme telefonní kontakty, tak se s klukama domluvíme, že třeba půjdem do jedné hospody tady, kde je pingpongový stůl, tak tam hráváme ping pong. Anebo se domlouváme i na bowling a kulečnick. Anebo jenom tak třeba ven jdeme.“*

6.2.5 Vztahy mezi uživateli a vedoucími pracovníky

Každý uživatel má v organizaci svého klíčového pracovníka, za kterým může kdykoli přijít. Respondenti se také vyjadřovali k možným způsobům řešení konfliktů v organizaci. Ze strany vedoucích pracovníků cítí přijetí a mají k nim důvěru.

O vztazích s vedoucími pracovníky se vyjádřila například paní Aneta (R1): *„Jako s vedoucíma si rozumím, oni se nás snaží vidět takové, jací jsme. Jako jsou na nás hodní, neřvou na nás nebo tak...já mám jako aj svojeho klíčového pracovníka a s ním si úplně rozumím, to je perfektní chlap.“* Uvedeme si výpověď i paní Barbory (R2), která navíc vnímá i to, že díky dohlížení a kontrolování ze strany vedoucích pracovníků mají v organi-

zaci režim: „*Já s nima nemám problém. Já je mám ráda všechny. Oni jsou super. Mám svého klíčového pracovníka, se kterým vycházím perfektně no a s ostatníma taky nemám žádný problém. Mám je ráda, oni jsou na nás hodní. Jsou sice někdy přísnější, ale to je potřeba...dohlíží na to, jestli jako děláme to, co jako vlastně máme naplánované. Nebo kontrolují, jestli chodíme na tych osm a nemíváme zpoždění. Také musíme dodržovat přestávky, abysme si jako odpočinuli a najedli se...ale jako nemám s tím problém, aspoň tu máme nějaký ten režim.*“

O dobrých vztazích vypovídá o to, že jeden z vedoucích pracovníků pozval uživatele k sobě domů, o čemž vypovídal pan Daniel (R3): „*...nedávno jsme byli u něj doma se podívat, protože chová různá zvířata.*“

O řešení konfliktů jsme hovořili v předchozí kapitole. Menší hádky mezi uživateli si uživatelé řeší mezi sebou navzájem. S většími, vážnějšími konflikty se obraceni přímo na vedoucí pracovníky. Potvrzuje to výpověď paní Anety (R1): „*Když má někdo z nás nějaký problém, tak to jako může napsat na papír a hodit do schránky a pak to vedoucí vyřeší anebo jako může jít zrovna za vedoucím. A to je nejkratší cesta, která může být. A jako když je to nějaká maličkost, třeba jak jsem říkala, že mě tu kdosi naštvál, tak si to vyřešíme sami. Netaháme do toho vedoucí.*“ Stejně to vnímá i paní Eva (R4): „*Řekla bych to vedoucí, jako té mojí klíčové pracovníci, jako z vedoucích se s ní znám nejvíc, tak jako k ní mám největší důvěru. No a pak už by se to řešilo. Ale jako nevzpomínám si, že bych tu něco takového nemusela řešit.*“

6.3 Shrnutí výsledků výzkumu

Z výzkumného šetření vyplynulo, že se respondenti o organizaci dozvěděli prostřednictvím své rodiny nebo známých. Po ukončení školní docházky se ocitli na Úřadu práce a čekali, zda se naskytne možnost pracovního začlenění. Respondenti si plně uvědomovali své omezení, a proto neviděli příliš velkou šanci. V případě, že se respondent podařilo začlenit do pracovního procesu, na pracovním místě dlouho nevydržel. Buď bylo nevyhovující prostředí, nebo pracovní doba a s tím spojená náročnost práce. Pro respondenty je tedy velmi důležitá dostupnost organizace, pracovní doba a v neposlední řadě pocit naplnění. Do organizace chodí dlouho, většinou řadu let a jsou zde spokojeni. Organizaci nemají daleko, vyhovuje jim pracovní doba a práce je uspokojuje, naplňuje.

Samotné služby respondenti hodnotí velmi pozitivně. V organizaci funguje individuální plánování, proto má každý možnost naplánovat si činnosti, které ho nejvíce baví, a tak pracovat ve svých oblíbených dílnách. Mimo rozmanitou škálu dílen organizace nabízí též různé kurzy či vzdělávání. Přesto však ještě existuje něco, co respondentům v organizaci chybí a co by zde uvítali. Pracovní doba je zde prokládána půlhodinovou pauzou na svačinku a půlhodinovou pauzou na oběd, což respondenti taktéž hodnotí kladně, neboť mají prostor pro odpočinek. V oblíbenosti mají respondenti kulturní a sportovní aktivity, které se odehrávají mimo organizaci. Rádi chodí např. na bowling, do ZOO, do knihovny či na koncert *Chceme žít s Vámi*. Společné akce mimo organizaci vnímají jako odreagování a relaxaci.

Prostřednictvím služeb jsou respondenti nepochybně velmi obohacováni. Využívání služeb chápou jako nabývání cenných zkušeností, které využívají ve svém běžném životě. Poznávají a učí se zde mnoho nových věcí. Uvědomují si posun, kterého, za dobu navštěvování organizace, dosáhli. Mají pocit zdokonalení se a pocit samostatnosti. Již výše jsme zmínili sportovní a kulturní aktivity, které respondenti velmi kladně hodnotí. Je však důležité zmínit, že prostřednictvím těchto aktivit jsou rovněž obohacováni. Důležité je také zmínit to, že v organizaci respondenti navázali spoustu přátelských vztahů, o kterých pojednává následující odstavec.

Respondenti si v organizaci vzájemně pomáhají a podporují se. Panují mezi nimi přátelské vztahy, avšak nevyklučují občasný výskyt menších hádek. Konflikty či nedorozumění se snaží řešit mezi sebou, po té se omluvit a usmířit se. Vztahy mezi sebou upevňují i tak, že se domlouvají na společných aktivitách mimo organizaci, bez přítomnosti vedoucích pracovníků. Chodívají si společně sednout do hospody, sportují nebo jdou společně ven. Vztahy mezi sebou hodnotí pozitivně, vnímají se jako parta či dobrý kolektiv. Mají pocit sounáležitosti.

V organizaci má každý svého klíčového pracovníka, na kterého se může kdykoli obrátit. Výše zmíněné individuální plánování činností probíhá právě s klíčovým pracovníkem. K vedoucím pracovníkům mají respondenti důvěru. V případě, že by se vyskytl vážnější problém či konflikt, respondenti by jej řešili se svým klíčovým pracovníkem. Ze strany vedoucích pracovníků mají respondenti pocit přijetí. Vztahy s vedoucími pracovníky hodnotí kladně a samotné vedoucí pracovníky chválí. Uvědomují si však i to, že musí dodržovat určitá pravidla týkající se včasného příchodu, vykonávání svých povinností či dodržování přestávky, na což je ze strany vedoucích pracovníků dohlíženo.

6.4 Diskuse a doporučení pro praxi

Překvapily mě shodné odpovědi respondentů, že se po ukončení vzdělávání ocitli na Úřadu práce, kde se mnohdy dozvěděli, že pro ně bude těžké najít odpovídající pracovní uplatnění. Očekávala jsem, že zaměstnavatelé více spolupracují s Úřadem práce a připravují chráněná pracovní místa pro osoby s mentálním postižením, tak jak je uvedeno v zákoně č. 435/2004 Sb. o zaměstnanosti.

Dále jsem se domnívala, že vedoucí pracovníci v organizaci pravidelně od uživatelů zjišťují jejich přání, potřeby, připomínky či postřehy týkající se nabízených služeb, a tedy na základě požadavků klientů služby upravují či doplňují. Z výzkumu však vyplynulo, že jsou v organizaci zavedeny určité dílny a aktivity, se kterými jsou sice uživatelé spokojeni a vyhovují jim, ale rovněž jsou i oblasti, které uživatelům v organizaci chybí, a které by uvítali.

V rámci doporučení bych tedy navrhovala pravidelná setkání vedoucích pracovníků s uživateli, jejichž cílem by bylo zjištění, zda poskytované služby uživatelům vyhovují a zda je něco, co by chtěli změnit či doplnit. V rámci rozhovorů zazněla floristika, kadeřnictví, aerobic či sport. Jóga se zdá jako nedostačující, proto by respondenti uvítali více pohybu, jako je právě aerobic. V rámci sportu se jednalo o častější hraní ping – pongu a fotbalu. S nabízenými kurzy či vzděláváním byli respondenti taktéž spokojeni, neboť se díky němu naučí něco nového. Avšak objevila se i zmínka o tom, že to stojí peníze a z toho důvodu není návštěva pravidelná.

Určitě bych chtěla také zmínit důležitost kulturních a sportovních aktivit. Respondenti si tyto akce velmi chválili, proto je důležité, aby jim byly i nadále poskytovány v pravidelných intervalech. Jednalo se zejména o bowling, různé výlety, jako například výlet do ZOO či návštěva kina a knihovny. Velmi oblíbený je i koncert Chceme žít s Vámi.

ZÁVĚR

Teoretická část bakalářské práce je zaměřena na objasnění pojmů, které úzce souvisí s cílem této práce, jímž je zmapování a následné popsání toho, jaké místo zaujímá nezisková organizace v životě člověka s mentálním postižením. V první kapitole se zabýváme pojmy, jako je mentální postižení či mentální retardace, vymezujeme příčiny vzniku tohoto postižení a charakterizujeme jednotlivé stupně postižení. Druhá kapitola je věnována socializaci osob s mentálním postižením, s čímž rovněž souvisí i možnosti vzdělávání a následně pracovního uplatnění. Ve třetí kapitole se zabýváme neziskovými organizacemi, uvádíme si jejich typy, znaky a příklady. Čtvrtá kapitola je věnována charakteristice konkrétní neziskové organizace, neboť právě uvnitř této organizace probíhal výzkum, který je obsažen v praktické části.

V praktické části bakalářské práce zdůvodňujeme výběr pojetí výzkumu, jímž je kvalitativní přístup. Dále uvádíme cíl výzkumu a definujeme hlavní výzkumnou otázku i dílčí otázky. Uvádíme také výzkumný soubor a techniku sběru dat, kterou tvoří polostrukturovaný rozhovor. Následně nastiňujeme, jak výzkum probíhal. Uvádíme analýzu dat pomocí otevřeného kódování a po té interpretaci zjištěných dat. Následně ještě uvádíme shrnutí výsledků výzkumu a doporučení pro praxi.

Osobami s mentálním postižením a neziskovým organizacím jsme se věnovali z toho důvodu, neboť to považujeme za aktuální téma, kterému by měla být věnována pozornost. Jedinci s mentálním postižením žijí mezi námi, jsou součástí naší společnosti, a proto je důležité, abychom jim vytvářeli podmínky, které jim umožní osobní rozvoj a co nejvyšší možnou míru socializace. Aby toho bylo dosaženo, existují právě neziskové organizace, které se osobám s mentálním postižením věnují.

Posláním Integrovaného centra Slunečnice, kde byl realizován výzkum, je vytvářet mladým dospělým lidem s mentálním postižením podmínky pro další vzdělávání, zaměstnávání a sociální začleňování. Nabízí jim možnost dosáhnout co nejvyšší samostatnosti, a to tak, že si mohou zdokonalovat manuální dovednosti, získávat nové zkušenosti při pracovních činnostech a osvojit si nové poznatky formou vzdělávání.

Cílem bakalářské práce bylo analyzovat a popsat, jakou úlohu, místo zaujímá nezisková organizace a jí nabízené služby v životě člověka s mentálním postižením. Zabývali jsme se subjektivním hodnocením samotných uživatelů jak poskytovaných a využívaných služeb, tak vztahů mezi uživateli i vztahů mezi uživateli a vedoucími pracovníky.

Z výzkumného šetření vyplynulo, že neziskové organizace zauímají velmi důležité, nenahraditelné místo v životě člověka s mentálním postižením. Prostřednictvím nabízených služeb a aktivit dochází k jejich rozvoji a k uspokojování potřeb. Prohlubují své znalosti prostřednictvím vzdělávání či různých kurzů a rozvíjí své schopnosti a dovednosti. Jsou podporovány jejich zájmy a mohou se věnovat tomu, co je baví. Účastní se kulturních i sportovních aktivit a obohacují tak svůj život zážitky a novými zkušenostmi. V neposlední řadě dochází k navazování přátelských vztahů a naskytuje se tedy více možností pro vzájemnou komunikaci. Jedinci s mentálním postižením tak nejsou izolováni, ale mohou žít běžným životem, věnovat se svým zálibám, uspokojovat své potřeby a navazovat přátelské vztahy.

SEZNAM POUŽITÉ LITERATURY

- [1] BAZALOVÁ, Barbora. Psychopedie. In: PIPEKOVÁ, Jarmila, 2006. *Kapitoly ze speciální pedagogiky*. Vyd. 2. Brno: Paido. ISBN 80-7315-120-0.
- [2] ČADILOVÁ, V., H. JŮN a K. THOROVÁ, 2007. *Agrese u lidí s mentální retardací a s autismem*. Praha: Portál. ISBN 978-80-7367-319-2.
- [3] ČEPELKA, Oldřich, 2003 cit. podle NOVOTNÝ, Jiří a Martin LUKEŠ et al, 2008. *Faktory úspěchu nestátních neziskových organizací*. Praha: Oeconomica. ISBN 978-80-245-1473-4.
- [4] ČERNÁ, Marie et al, 2008. *Česká psychopedie: speciální pedagogika osob s mentálním postižením*. Praha: Karolinum. ISBN 978-80-1565-3.
- [5] ČESKO. Zákon č. 435 ze dne 13. května 2004 o zaměstnanosti. In: *Sbírka zákonů České republiky*. 2004, částka 143, s. 8270 – 8316. Dostupný také z: <http://aplikace.mvcr.cz/sbirka-zakonu/ViewFile.aspx?type=c&id=4447>
- [6] EMERSON, Eric, 2008. *Problémové chování u lidí s mentální retardací a autismem*. Praha: Portál. ISBN 978-80-7367-390-1.
- [7] FISCHER, Slavomil a Jiří ŠKODA, 2008. *Speciální pedagogika: edukace a rozvoj osob se somatickým, psychickým a sociálním znevýhodněním*. Praha: Triton. ISBN 978-80-7387-014-0.
- [8] FRANIOK, Petr, 2008. *Vzdělávání osob s mentálním postižením: (inkluzivní vzdělávání s přihlédnutím k žákům s mentálním postižením)*. Vyd. 3. Ostrava: Ostravská univerzita v Ostravě, Pedagogická fakulta. ISBN 978-80-7368-622-2.
- [9] FRÍČ, Pavol a Rochdi GOULLI et al, 2001. *Neziskový sektor v České republice*. Praha: Eurolex Bohemia. ISBN 80-86432-04-1.
- [10] KALHOUS, Zdeněk a Otto OBST et al, 2002. *Školní didaktika*. Praha: Portál. ISBN 80-7178-253-X.
- [11] MATULAY, Karol, 1986 cit. podle ŠVARCOVÁ, Iva, 2006. *Mentální retardace: vzdělávání, výchova, sociální péče*. Vyd. 3. Praha: Portál. ISBN 80-7367-060-7.

- [12] MONATOVÁ, Lili, 1994 cit. podle FRANIOK, Petr, 2008. *Vzdělávání osob s mentálním postižením: (inkluzivní vzdělávání s přihlednutím k žákům s mentálním postižením)*. Vyd. 3. Ostrava: Ostravská univerzita v Ostravě, Pedagogická fakulta. ISBN 978-80-7368-622-2.
- [13] NOVOSAD, Libor, 2009. *Poradenství pro osoby se zdravotním a sociálním znevýhodněním: základy a předpoklady dobré poradenské praxe*. Praha: Portál. ISBN 978-80-7367-509-7.
- [14] NOVOTNÝ, Jiří a Martin LUKEŠ et al, 2008. *Faktory úspěchu nestátních neziskových organizací*. Praha: Oeconomica. ISBN 978-80-245-1473-4.
- [15] PIPEKOVÁ, Jarmila. Pedagogika osob s mentálním postižením – psychopedie. In: VÍTKOVÁ, Marie, 2004. *Integrativní speciální pedagogika: integrace školní a sociální*. Vyd. 2. Brno: Paido. ISBN 80-7315-071-9.
- [16] PIPEKOVÁ, Jarmila. Pracovní uplatnění osob s mentálním postižením. In: PIPEKOVÁ, Jarmila, 2006. *Kapitoly ze speciální pedagogiky*. Vyd. 2. Brno: Paido. ISBN 80-7315-120-0.
- [17] POTŮČEK, Martin et al, 2005. *Veřejná politika*. Praha: Sociologické nakladatelství. ISBN 80-86429-50-4.
- [18] PRŮCHA, J., E. WALTEROVÁ a J. MAREŠ, 2013. *Pedagogický slovník*. Vyd. 7. Praha: Portál. ISBN 978-80-262-0403-9.
- [19] RABOCH, Jiří a Petr ZVOLSKÝ et al, 2001. *Psychiatrie*. Praha: Galén. ISBN 80-7262-140-8.
- [20] REKTOŘÍK, Jaroslav et al, 2007. *Organizace neziskového sektoru: základy ekonomiky, teorie a řízení*. Vyd. 2. Praha: Ekopress. ISBN 978-80-86929-25-5.
- [21] ŠVARCOVÁ, Iva, 2006. *Mentální retardace: vzdělávání, výchova, sociální péče*. Vyd. 3. Praha: Portál. ISBN 80-7367-060-7.
- [22] ŠVARŤÍČEK, Roman a Klára ŠEĐOVÁ et al, 2007. *Kvalitativní výzkum v pedagogických vědách*. Praha: Portál. ISBN 978-80-7367-313-0.
- [23] VÁGNEROVÁ, Marie, 2004. *Psychopatologie pro pomáhající profese*. Vyd. 3. Praha: Portál. ISBN 80-7178-802-3.
- [24] VÁGNEROVÁ, Marie, 2007. *Vývojová psychologie II: dospělost a stáří*. Praha: Karolinum. ISBN 978-80-246-1318-5.

[25] ZVOLSKÝ, Petr et al, 2005. *Speciální psychiatrie*. Praha: Karolinum. ISBN 80-7184-203-6.

Elektronické zdroje

- [1] EDUCO středisko rané péče [online]. © 2008, [cit. 2014-02-27]. Dostupné z: <http://www.ranapecezlin.cz/>
- [2] Integrované centrum Slunečnice Zlín, [online]. [cit. 2014-03-25]. Dostupné z: <http://www.slunecnicezlin.cz/>
- [3] ŠNAJDROVÁ, Lenka. Kolik existuje druhů inteligence? In: *Mensa ČR: Pro nadané děti* [online]. © 2013, [cit. 2014-02-12]. Dostupné z: <http://deti.mensa.cz/index.php?pg=home--aktualni-deni&aid=260>
- [4] Ústav zdravotnických informací a statistiky ČR. *Mezinárodní klasifikace nemocí - desátá revize* [online, dokument pdf]. Aktualizovaná verze k 1. 1. 2013, [cit. 2014-01-29]. Dostupné z: http://www.uzis.cz/system/files/mkn-tabelarni-cast_1-1-2013.pdf

SEZNAM POUŽITÝCH SYMBOLŮ A ZKRATEK

apod.	a podobně
cit.	citace
CNS	centrální nervový systém
č.	číslo
et al	kolektiv autorů
IQ	intelligenční kvocient
MNK – 10	mezinárodní klasifikace nemocí – 10. Revize
např.	například
obr.	obrázek
R1	první respondent
R2	druhý respondent
R3	třetí respondent
R4	čtvrtý respondent
s.	strana
Sb.	sbírka zákonů
Tab.	tabulka

SEZNAM OBRÁZKŮ

- Obr. č. 1 Schematické znázornění inteligence
- Obr. č. 2 Vize integrovaného centra Slunečnice

SEZNAM TABULEK

Tab. č. 1 Klasifikace IQ podle Wechslera

Tab. č. 2 Výsledky kódování

SEZNAM PŘÍLOH

[1] PŘÍLOHA PI: ZÁZNAMOVÝ ARCH VEDENÉHO ROZHOVORU -
ROZHOVOR Č. 1 - PANÍ ANETA

PŘÍLOHA P I: ZÁZNAMOVÝ ARCH VEDENÉHO ROZHOVORU

ROZHOVOR č. 1 – paní Aneta, 26 let

1. T1: Jaké služby zde využíváte nejčastěji a proč?

R1: Tak já jsem tady zaměstnanec už rok a služeb tady využívám hodně, třeba keramickou dílnu, mýdlárnu, kreativní dílnu, kuchyň, kavárnu a na **vzdělávání** chodím. A úklid ještě mám jako. (Zamyslela se) Jako nejvíc, nejčastěji využívám úklidovou dílnu, **mě baví** ten **úklid** odpolední, protože tam si to **můžu dělat po svém**, v **klidu** a **nikdo mě** nikam **nežene**. A jako ze vzdělávání mám **nejradši anglinu**, protože tam se jako **naučím** aspoň nějaké ty **základy**, třeba nějaké slovíčka a potom třeba na dovolené **dokážu přeložit** něco jednoduchého. (Úsměv) Třeba minulý rok jsme byli tady s děčkama a vedoucíma v Itálii a já **jsem uměla přeložit** některé jídla v jídeláku, tak se mi to jako hodilo.

2. T1: S čím jste u této organizace spokojena?

R1: (Přemýšlí) Tak jako nejvíc asi s tím, že **tady můžu dělat jen pětihodinovku**, já **bych víc jako totiž nezvládla**. A **nemusím nikde dojíždět**. A tak jako celkově asi **se všeckým**, mně to tady **v těch dílnách baví**. Takže jsem tady **spokojená**. Vedoucí nám **pomáhají** a jako **radí** nám.

3. T1: Co byste v současnosti nejspíše dělala, kdybyste nechodila do Slunečnice?

R1: Asi bych byla na Úřadu práce. (Přemýšlí) **Jsem dřív jako dělala v domově důchodců, ale tam jsem to jako nezvládala**. A když jsem z tama odešla, tak jsem právě jako **chodívala na pracák** s mamkou. Ale tam **mi nic nesehnali**. Tak bych asi jako byla doma, bez práce. Tak jsem ráda, že to tady mám a **mám** nějaké **penízky**. A mě to jako aj **baví, tak tu chodím ráda**.

4. T1: Z jakých důvodů jste tu práci nezvládla?

R1: No protože já **jsem tam měla dělat víc hodin** denně, než jako teď dělám tady. Pomáhala jsem tam třeba s přelékáním postelí a tak. Prostě jako pomáhala jsem

tam starat se o ty staré lidi. A to pro mě bylo náročné. Fyzicky i psychicky. Bylo to pro mě jako moc dlouhé, tak jsem jako nezvládla byt v práci tak dlouho.

5. T1: Co byste tady změnila?

R1: Já bych to asi tak nechala. (Přemýšlí) Ale možná, možná bych tu chtěla buď kosmetiku, nebo kadeřnictví. (Opět přemýšlí) Jako kadeřnictví by tu mohlo být, to by mě bavilo. Protože já si moc jako neumím dělat účesy, tak by mě bavilo dělat si něco nového s vlasama.

6. T1: Jak jste spokojena s plánováním Vašeho dne v organizaci?

R1: Já si nestěžuju, to mě jako vyhovuje. My to vždycky plánujem se svým klíčovým pracovníkem. Vždycky se jako spolu sejdem a uděláme takový jako rozpis, co chcu další týden dělat. No a pak si jako každý den ráno najdu svoje jméno na tabuli a tam jsou uvedené vlastně ty různé dílny, které jsem si jako před tím naplánovala s klíčákem. No a podle toho se vlastně řídím.

7. T1: Jak probíhá Váš den v organizaci?

R1: Ráno jdu na osm, od osmi do půl desáté pracuju, potom mám půl hodinovou přestávku na sváču a potom zase pracujeme do půl dvanácté a pak zase máme půl hodinovou přestávku na oběd. A pak do jedné zase pracuju. Takže taková dobrá práce (úsměv). Pak většinou chodívám dom. Ale musíme chodívat aj na vzdělávání, které mívám odpoledne od jedné. Ale to já flákám (smích). Jako baví mě to, ale stojí to peníze. Takže nechodím jako každý den. Máme tu různé kurzy, třeba kurz počítačů a fotografií nebo angličtina tady je, stolničina a barmanství nebo trivium. Potom ve čtvrtek míváme různé sporty. Já mám ráda tu anglinu, ale ráda bych navštivovala floristiku, což je aranžmá květin, ale to tady není. Já mám kvítka ráda a jako bavilo by mě to víc než třeba počítače. Už to tu aj bylo, ale potom ta vedoucí odešla, tak se to jako zrušilo.

8. T1: Co jste se zde naučila?

R1: Jéé, toho je moc (smích). Tak třeba v té úklidovce jsem se naučila odměřovat roztoky. Tady používáme různé desinfekce, tak jsem se naučila, jak je používat a správně naměřit. Pak třeba kavárna, jako v kavárně jsem dřív nebyla ani nepraco-

vala. Takže je to aj taková **zkušenost**, že jsem prostě v té kavárně a že sama **všechno vím**, co a **jak se** tam **dělá**. Když jsem v kavárně, vedoucí nás rozdělují, že jako buď jsem za barem nebo v přípravě nebo obsluhuji lidi. Mě spíš jako baví být za barem. Já **ráda dělám** jako nějaké **nové věci**. Ráda dělám třeba kávičky a tousty. Ale **chtěla** bych se **naučit** dělat **koktejly**, to by mě moc bavilo. (Přemýšlí) A jako tak celkově **jsem** jako **víc samostatná**. Jo a ještě v mýdlárně jsem se **naučila vařit mýdlo**, potom i třeba **lepení etiket** na to mýdlo a takové to **razítkování**. A v angličtině ty **slovíčka**, ale to už jsem říkala.

9. T1: Jakých kulturních či sportovních aktivit, které Slunečnice pořádá, se účastníte a co si o nich myslíte?

R1: Já se účastním skoro všechno. (Úsměv na tváři) Teďka vlastně v dubnu se pojedeme do Mladé Boleslavi na Škodovku, ale já tam nepojedu, protože to jako není nic pro mě, je to spíš pro chlapy. Ale často **chodíme hrát bowling** nebo třeba **do kina**. Teďka v lednu jsme měli takový **firemní večírek** u Johana v restauraci. To jsme měli **oběd společný** a potom jsme šli na **bowling**. Takže jako **to se mi líbí moc**. (Přemýšlí) Jako já **ráda chodím** na takové akce, protože se tam smějeme a je tam jako dobrá nálada (úsměv na tváři). Já bych jinak třeba na ten bowling **neměla s kým jít**, tak **je jako dobré, že to prostě tady je**.

10. T1: Jak byste popsala svůj první den v organizaci v porovnání s tím, jak to prožíváte nyní?

R1: Nó, dobrá otázka (úsměv a přemýšlí). Určitě nervozita byla, možná strach trochu z toho, jaké to tady bude a jestli si tady najdu kamarády a tak. Ale jinak asi v pohodě. Teďka mám dobré pocity, protože tu **mám víc kamarádů, kamarádek**. Někteří mě jako **podrží psychicky** a jsem spokojená. Tady vlastně jsem si jako **našla kamarády a hlavně práci**. Tady má vlastně každý nějaké **zdravotní problémy** a já **víc jak pěti hodinovku nezvládnou**.

11. T1: Jaké máte vztahy s ostatními uživateli?

R1: Jako já **beru všechny tak, jaké jsou povahy** a jako beru je v pohodě úplně. Jako nejsem takový hádavý typ. Jako já jsem spíš taková spíš společenská a klidná. (Přemýšlí) **Hádky** tady **jsou málokdy**. (Přemýšlí) Jako **jednou mě kdosi naštvál**, ale

to bylo jako slovní, prostě něco řekl, a to mně vadilo. Něco vykřikl na celé kolo a to já nemám ráda.

12. T1: Jak se to vyřešilo?

R1: Ten dotyčný se mi omluvil, takže je to dobré. Normálně se spolu bavíme. Myslí si, že je to tady mezi nama dobře, že jsme všeci kamarádi.

13. T1: Jak mezi sebou udržujete vztahy, kontakt mimo organizaci?

R1: Jako teďka málokdy. Já jsem většinou po práci dycky unavená, takže jsem dycky jako doma. Ale vím, že to tady existuje, že si občas někam spolu jako zajdou. Když se mně chce, tak jdu taky s nima. Většinou se jde třeba posedět do hospody nebo třeba do kina.

14. T1: Zнала jste se s některým z uživatelů ještě před tím, než jste Slunečnici začala navštěvovat?

R1: Jo, znala jsem se s jednou holčinou. My jsme se dřív jako setkávaly, protože bydlíme kousek od sebe. Já jsem se jí jako nejdřív ptala na tuto práci, takže mě toho víc jako dala, informovala mě. Takže potom jsem tady přišla se zeptat na práci a od té doby jsem tady. No, a když jsem tady jako začala chodit, tak jako jsem se se všema začala bavit a už jsme potom jako byli kámoši.

15. T1: Jaké máte vztahy s vedoucími pracovníky organizace?

R1: Jako s vedoucíma si rozumím, oni se nás snaží vidět takové, jací jsme. Jako jsou na nás hodní, neřvou na nás nebo tak. (Přemýšlí) Ale já mám jako aj svého klíčového pracovníka a s ním si úplně rozumím, to je perfektní chlap.

16. T1: Jak postupujete ve chvíli, když potřebujete v organizaci něco vyřešit, např. nějaký konflikt či problém?

R1: Já to řeším přes vedoucího, jako přes svého klíčáka. Když má někdo z nás nějaký problém, tak to jako může napsat na papír a hodit do schránky a pak to vedoucí vyřeší anebo jako může jít zrovna za vedoucí. A to je nejkratší cesta, která může být. A jako když je to nějaká maličkost, třeba jak jsem říkala, že mě tu kdosi našťval, tak si to vyřešíme sami. Netaháme do toho vedoucí.