

Návrh projektu na začlenění zdravotně znevýhodněných osob na trhu práce ve Valašském Meziříčí

Kateřina Mocková

Bakalářská práce
2018



Univerzita Tomáše Bati ve Zlíně
Fakulta managementu a ekonomiky

Univerzita Tomáše Bati ve Zlíně
Fakulta managementu a ekonomiky
Ústav regionálního rozvoje, veřejné správy a práva
akademický rok: 2017/2018

ZADÁNÍ BAKALÁŘSKÉ PRÁCE

(PROJEKTU, UMĚLECKÉHO DÍLA, UMĚLECKÉHO VÝKONU)

Jméno a příjmení: **Kateřina Mocková**
Osobní číslo: **M15088**
Studijní program: **B6202 Hospodářská politika a správa**
Studijní obor: **Veřejná správa a regionální rozvoj**
Forma studia: **prezenční**

Téma práce: **Návrh projektu na začlenění zdravotně znevýhodněných osob na trhu práce ve Valašském Meziříčí**

Zásady pro vypracování:

Úvod

Definujte cíle práce a použité metody zpracování práce.

I. Teoretická část

- Provedte průzkum literárních pramenů a zpracujte teoretické a metodické poznatky týkající se začleňování zdravotně znevýhodněných lidí na trhu práce.

II. Praktická část

- Analyzujte současný stav zdravotně znevýhodněných osob na trhu práce ve Valašském Meziříčí.
- Na základě analýzy vypracujte návrh projektu pro zkvalitnění procesu začleňování zdravotně znevýhodněných osob na trh práce.

Závěr

Rozsah bakalářské práce: cca 40
Rozsah příloh:
Forma zpracování bakalářské práce: tištěná/elektronická

Seznam odborné literatury:

BAZALOVÁ, Barbora. Poruchy autistického spektra: teorie, výzkum, zahraniční zkušenosti. Brno: Masarykova univerzita, 2011, 247 s. ISBN 978-80-210-5781-4.
FINKOVÁ, Dita a Jiří LANGER. Determinanty inkluze osob se zdravotním postižením. Olomouc: Univerzita Palackého v Olomouci, 2014, 208 s. Monografie. ISBN 978-80-244-4303-4.
PIERANGELO, Roger a George A. GIULIANI. Teaching students with autism spectrum disorders. New York: Skyhorse Publishing, 2012, 205 s. A step by step guide for educators. ISBN 978-1-62087-220-8.
PIPEKOVÁ, Jarmila, Marie VÍTKOVÁ a Miroslava BARTOŇOVÁ. Od edukace k sociální inkluzi osob se zdravotním postižením se zaměřením na mentální postižení. 2., upr. vyd. Brno: Masarykova univerzita, 2014, 246 s. ISBN 978-80-210-7689-1.
THOROVÁ, Kateřina. Poruchy autistického spektra. Rozšířené a přepracované vydání. Praha: Portál, 2016, 501 s. ISBN 978-80-262-0768-9.

Vedoucí bakalářské práce: **JUDr. Libor Šnědar, Ph.D.**
Ústav regionálního rozvoje, veřejné správy a práva
Datum zadání bakalářské práce: **15. prosince 2017**
Termín odevzdání bakalářské práce: **14. května 2018**

Ve Zlíně dne 15. prosince 2017



doc. Ing. David Tuček, Ph.D.
děkan



RNDr. Pavel Bednář, Ph.D.
ředitel ústavu

**PROHLÁŠENÍ AUTORA
BAKALÁŘSKÉ/DIPLOMOVÉ PRÁCE**

Prohlašuji, že

- beru na vědomí, že odevzdáním diplomové/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;
- beru na vědomí, že diplomová/bakalářská práce bude uložena v elektronické podobě v univerzitním informačním systému dostupná k prezenčnímu nahlédnutí, že jeden výtisk diplomové/bakalářské práce bude uložen na elektronickém nosiči v příruční knihovně Fakulty managementu a ekonomiky Univerzity Tomáše Bati ve Zlíně;
- byl/a jsem seznámen/a s tím, že na moji diplomovou/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;
- beru na vědomí, že podle § 60 odst. 1 autorského zákona má UTB ve Zlíně právo na uzavření licenční smlouvy o užití školního díla v rozsahu § 12 odst. 4 autorského zákona;
- beru na vědomí, že podle § 60 odst. 2 a 3 autorského zákona mohu užít své dílo – diplomovou/bakalářskou práci nebo poskytnout licenci k jejímu využití jen přípouští-li tak licenční smlouva uzavřená mezi mnou a Univerzitou Tomáše Bati ve Zlíně s tím, že vyrovnání případného přiměřeného příspěvku na úhradu nákladů, které byly Univerzitou Tomáše Bati ve Zlíně na vytvoření díla vynaloženy (až do jejich skutečné výše) bude rovněž předmětem této licenční smlouvy;
- beru na vědomí, že pokud bylo k vypracování diplomové/bakalářské práce využito softwaru poskytnutého Univerzitou Tomáše Bati ve Zlíně nebo jinými subjekty pouze ke studijním a výzkumným účelům (tedy pouze k nekomerčnímu využití), nelze výsledky diplomové/bakalářské práce využít ke komerčním účelům;
- beru na vědomí, že pokud je výstupem diplomové/bakalářské práce jakýkoliv softwarový produkt, považuji se za součást práce rovněž i zdrojové kódy, popř. soubory, ze kterých se projekt skládá. Neodevzdání této součásti může být důvodem k neobhájení práce.

Prohlašuji,

1. že jsem na diplomové/bakalářské práci pracoval samostatně a použitou literaturu jsem citoval. V případě publikace výsledků budu uveden jako spoluautor.
2. že odevzdaná verze diplomové/bakalářské práce a verze elektronická nahraná do IS/STAG jsou totožné.

Ve Zlíně: 9. 5. 2018

Jméno a příjmení: Kateřina Mocková


.....
podpis diplomanta

ABSTRAKT

Cílem práce je návrh projektu pro zkvalitnění procesu začleňování zdravotně znevýhodněných osob na trh práce. Celá tato práce je zaměřena primárně na osoby s mentálním postižením. Problematika začleňování těchto osob na trhu práce je zanalyzována v praktické části této práce. Analýza byla provedena metodou rozhovorů, na základě kterých byla vypracována SWOT analýza. Hlavním výstupem a přínosem této práce je pak návrh projektu na vytvoření svépomocné skupiny, díky které se osoby se zdravotním znevýhodněním mohou setkávat, a předávat si své poznatky o zaměstnání což přispěje k efektivnějšímu procesu začleňování těchto osob na trhu práce ve Valašském Meziříčí.

Klíčová slova: zdravotně znevýhodněné osoby, mentálně postižení, trh práce, začleňování, úřad práce

ABSTRACT

The aim of this bachelor thesis is to propose a project to improve the process of integration of disabled people on the labour market. The thesis is primarily focused on mentally disabled people. The problem was analysed in the practical part of the thesis. Analysis was performed through personal interview based on SWOT analysis. The benefit of this thesis is a project proposal that creates a self-help group for people with health disabilities, so they can meet and pass on their knowledge about the employment, which will contribute to a more efficient process of integration of disabled people on the labour market in Valašské Meziříčí.

Keywords: people with disabilities, mentally disabled, labour market, inclusion, employment office.

Touto cestou bych ráda poděkovala svému vedoucímu bakalářské práce panu JUDr. Liboru Šnédarovi, Ph.D., za jeho pomoc a cenné rady. Dále bych ráda poděkovala mé rodině a mému příteli, kteří mi celé toto studium umožnili a celou dobu mě podporovali. Jmenovitě mé velké díky patří mým bratrům, Liborovi a Radimovi, bez kterých by tato práce ne-
vznikla. Jen díky nim jsem v sobě našla tolik potřebnou motivaci. Děkuji vám všem.

OBSAH

ÚVOD	10
CÍLE A METODY ZPRACOVÁNÍ PRÁCE	12
1 TEORETICKÁ ČÁST	13
2 CHARAKTERISTIKA POJMŮ	14
2.1 ZÁKLADNÍ VYMEZENÍ MENTÁLNĚ POSTIŽENÝCH OSOB.....	14
2.2 DĚTSKÝ AUTISMUS.....	14
2.3 ATYPICKÝ AUTISMUS.....	15
2.4 ASPERGERŮV SYNDROM.....	15
2.5 DĚTSKÁ DEZINTEGRAČNÍ PORUCHA.....	16
2.6 AUTISTICKÉ RYSY.....	16
2.7 RETTŮV SYNDROM.....	16
3 MENTÁLNĚ POSTIŽENÉ OSOBY A DOSPĚLOST	18
3.1 PSYCHOLOGICKÉ HLEDISKO MENTÁLNĚ POSTIŽENÝCH OSOB V DOSPĚLOSTI.....	18
3.1.1 Sebehodnocení.....	18
3.1.2 Vývoj v dospělosti.....	18
3.2 PARTNERSKÝ A RODINNÝ ŽIVOT.....	19
3.2.1 Bydlení.....	19
3.3 PROBLÉMOVÉ OBLASTI.....	20
3.3.1 Komunikace.....	20
3.3.2 Sociální interakce.....	21
3.3.3 Představitost, stereotypní chování.....	21
3.3.4 Další problémové oblasti.....	21
4 VÝBĚR POVOLÁNÍ	23
4.1 MOŽNOSTI PRACOVNÍHO UPLATNĚNÍ.....	24
4.1.1 Chráněný trh práce a chráněné pracovní místo.....	24
4.1.2 Denní centra a sociální terapeutické dílny.....	24
4.1.3 Sociální podnik.....	25
5 V ZAMĚSTNÁNÍ	26
5.1 ZAMĚSTNAVATEL.....	26
5.2 PROBLÉMY NA PRACOVIŠTI.....	26
5.3 ŘEŠENÍ PROBLÉMŮ.....	27
5.3.1 Jasně pracovní zadání.....	27
5.3.2 Potřeba vhodného dozoru a řízení.....	27
5.3.3 Správná komunikace.....	27
5.3.4 Potřeba jasné zpětné vazby.....	28
5.3.5 Osobní podpora.....	28
6 TRH PRÁCE	29

6.1	ZAMĚSTNANOST V ČESKÉ REPUBLICE Z MAKROEKONOMICKÉHO HLEDISKA	29
6.2	NEZAMĚSTNANOST.....	30
6.3	RIZIKOVÉ SKUPINY NEZAMĚSTNANÝCH.....	30
6.4	PODPORA ZAMĚSTNÁVÁNÍ ZDRAVOTNĚ ZNEVÝHODNĚNÝCH OSOB.....	31
6.4.1	Pracovní rehabilitace a zaměstnávání	31
6.4.2	Chráněný trh práce a jiné specifické pracovní příležitosti	31
7	LEGISLATIVNÍ ÚPRAVA.....	33
7.1	ZÁKON O ZAMĚSTNANOSTI.....	33
7.1.1	Pracovní rehabilitace	34
7.1.2	Příspěvek na zřízení pracovního místa pro osobu se zdravotním postižením	34
7.1.3	Příspěvek na úhradu provozních nákladů vynaložených v souvislosti se zaměstnáváním osoby se zdravotním postižením	34
7.1.4	Chráněný trh práce a dohoda o uznání zaměstnavatele za zaměstnavatele na chráněném trhu práce	35
7.1.5	Příspěvek na podporu zaměstnávání osob se zdravotním postižením na chráněném trhu práce	35
7.1.6	Práva a povinnosti zaměstnavatelů a spolupráce s Úřadem práce	35
7.2	AKTIVNÍ POLITIKA ZAMĚSTNANOSTI	36
7.2.1	Rekvalifikace.....	36
7.2.2	Investiční pobídky	36
7.2.3	Veřejně prospěšné práce.....	36
7.2.4	Společensky účelná pracovní místa.....	36
II	PRAKTICKÁ ČÁST	37
8	ZÁKLADNÍ CHARAKTERISTIKA VALAŠSKÉHO MEZÍŘÍČÍ.....	38
8.1	POČET OBYVATEL.....	38
8.2	ZAMĚSTNANOST.....	39
9	ANALÝZA ZAČLEŇOVÁNÍ ZDRAVOTNĚ ZNEVÝHODNĚNÝCH OSOB NA TRHU PRÁCE VE VALAŠSKÉM MEZÍŘÍČÍ	41
9.1	ÚŘAD PRÁCE	41
9.1.1	Bez překážek ve Zlínském Kraji	41
9.1.2	Příspěvek na zřízení pracovního místa pro osobu se zdravotním postižením	42
9.1.3	Chráněný trh práce a dohoda o uznání zaměstnavatele za zaměstnavatele na chráněném trhu práce	43
9.1.4	Volný trh práce a povinnosti zaměstnavatelů	43
9.1.5	Osoby se zdravotním postižením	43
9.2	PRACOVNÍ REHABILITACE	44
9.3	DIAKONIE ČCE VALAŠSKÉ MEZÍŘÍČÍ.....	45
9.3.1	Sociální podniky.....	45
9.3.2	Sociální rehabilitace KROK.....	46
9.3.3	Tréninkové pracoviště MATTEO	46

9.4	SOCIÁLNĚ TERAPEUTICKÉ DÍLNY	46
9.5	CENTRUM ÁČKO, P. O. VALAŠSKÉ MEZIŘÍČÍ.....	47
9.6	FIRMY ZAMĚSTNÁVAJÍCÍ OSOBY SE ZDRAVOTNÍM POSTIŽENÍM.....	48
9.7	SHRNUTÍ.....	48
10	SWOT ANALÝZA	49
11	NÁVRH PROJEKTU.....	50
	ZÁVĚR	61
	SEZNAM POUŽITÉ LITERATURY	63
	SEZNAM POUŽITÝCH SYMBOLŮ A ZKRATEK	66
	SEZNAM TABULEK.....	67
	SEZNAM PŘÍLOH.....	68

ÚVOD

Stát a různé veřejné i soukromé organizace poskytují různé služby, které pomáhají zdravotně postiženým dospělým osobám začlenit se do společnosti. Přesto tyto osoby mají stále problém se efektivně začlenit do pracovního procesu a je potřeba jim neustále věnovat zvýšenou pozornost. Vznik této práce byl motivován cílem pomoci těmto osobám se začleňováním na trh práce ve městě Valašské Meziříčí.

I když název práce zahrnuje všechny zdravotně znevýhodněné osoby, je celá práce zaměřená pouze na mentálně postižené. Vybrala jsem si pouze tuto omezenou skupinu postižených lidí, protože jsem s těmito lidmi v blízkém kontaktu už od dětství a v rámci této práce a pomocí projektu, který je výstupem práce jsem rozhodnutá jejich situaci na trhu práce zlepšit. Celá teoretická část je zaměřená pouze na mentálně postižené, praktická část již zahrnuje celou škálu zdravotně znevýhodněných osob, jelikož stát ani jiné organizace nerozděluje zdravotní znevýhodnění na zdravotní a mentální postižení. Přesto je tato práce primárně zaměřená na celkové zkvalitnění života mentálně postižených osob.

Problematika zdravotního postižení, je v mnoha oblastech stále nová a stále se rozvíjí. Z vlastních zkušeností i z rozhovorů které jsem v rámci práce uskutečnila, mohu říct, že se v této oblasti vše postupně rozvíjí a to pozitivním směrem. Přesto jsou zde stále velké nedostatky, které pocítují jak zdravotně postižení, tak celé jejich rodiny i společnost jako taková.

Celá práce je rozdělená do dvou částí a obsahuje 11 kapitol. V první kapitole jsou uvedeny druhy postižení a jejich definice. Druhá kapitola se zabývá mentálně postiženými osobami v dospělosti, na kterou navazuje třetí kapitola, která pojednává o výběru povolání těchto osob. Čtvrtá kapitola je psána pro zaměstnavatele, kde jsou i uvedeny nejčastější problémy zaměstnávání mentálně postižených osob. Pátá kapitola se celá věnuje trhu práce a v poslední kapitole teoretické části je legislativa zaměřená na tuto problematiku.

První kapitola v teoretické části se věnuje krátkému představení města Valašské Meziříčí, kde je celá práce zakomponována. Další kapitolou je analýza stávajícího stavu začleňování zdravotně znevýhodněných osob na trhu práce, která je vypracována za pomoci nestrukturalizovaných rozhovorů s různými organizacemi a zaměstnavateli, kteří zaměstnávají zdravotně znevýhodněné osoby. Navazuje na ni další kapitola se SWOT analýzou. Poslední kapitolou a taky výstupem této práce je návrh projektu, díky kterému vznikne svépomocná skupina zaměřená na zdravotně postižené osoby, jejich rodiny, zaměstnavatele a na veřej-

nost. Pomocí této skupiny se budou moci zdravotně postižené osoby scházet a předávat si informace o zaměstnání a svých zkušenostech což je prvním krokem k zvýšení jejich zaměstnatelnosti na trhu práce. Na základě analýzy jsem také zjistila, že jeden z velkých problémů je nedostatečná informovanost, která se v tomto projektu řeší uskutečněním různých informativních přednášek.

Celá tato práce je dalším krokem pro osoby, které si zaslouží naši ochranu a zvýšenou pozornost. Výsledek projektu mimo jiné povede i k lepšímu začlenění těchto osob do společnosti, která se pomalu ale jistě těmto novým možnostem otevírá.

CÍLE A METODY ZPRACOVÁNÍ PRÁCE

Cílem této práce, je zpracování návrhu projektu, jehož výstupem je vytvoření svépomocné skupiny pro zdravotně znevýhodněné osoby, jejich rodiny a pro celou veřejnost. Projekt povede k začlenění zdravotně znevýhodněných osob nejen na trh práce ale i do celé společnosti. Celá práce i návrh projektu jsou zakomponovány do města Valašské Meziříčí. Návrh projektu je přizpůsoben tak, aby byla možnost ho profinancovat z fondů Evropské unie, nebo různých dotačních programů popřípadě z rozpočtu daného města.

Práce je zaměřena na cílovou skupinu osob se zdravotním znevýhodněním, které jsou zaměstnány nebo se chtějí začlenit do pracovního procesu. Jaké má tato cílová skupina možnosti, bude zjištěno pomocí provedení analýzy, která bude zpracována na základě rozhovorů. Osobní rozhovory budou provedeny s třemi pracovníky Úřadu práce, s pracovníky ze sociálně terapeutické dílny, dva rozhovory budou provedeny s pracovníky organizace Diakonie Českobratrské církevní evangelické (dále jen Diakonie ČCE) ve Valašském Meziříčí a dále budou uskutečněny tři rozhovory se zaměstnavateli, kteří ve Valašském Meziříčí zaměstnávají zdravotně znevýhodněné osoby. Rozhovory z důsledku toho, že se každá organizace zabývá odlišnou činností, budou vytvořeny každému subjektu zvlášť. Na základě rozhovorů se zaměstnavateli, kteří zaměstnávají zdravotně znevýhodněné osoby je v praktické části zhotovena tabulka se silnými a slabými stránkami zaměstnávání osob se zdravotním postižením a v příloze je dokument který zpracovává tyto rozhovory.

V rámci této analýzy je zpracována SWOT analýza, která bude použita i v návrhu projektu. V této analýze jsou představeny silné a slabé stránky celkové situace zaměstnávání osob se zdravotním znevýhodněním ve Valašském Meziříčí a také jsou zde identifikovány příležitosti a hrozby.

Výstupem celé této práce je pak samotný návrh projektu, který umožní vytvoření svépomocné skupiny pro osoby z cílové skupiny. Projekt bude zpracován tak aby byl uskutečnitelný a byla možná jeho realizace, která přispěje k zlepšení začleňování zdravotně znevýhodněných osob na trhu práce ve Valašském Meziříčí.

I. TEORETICKÁ ČÁST

2 CHARAKTERISTIKA POJMŮ

Jak bylo již uvedeno v úvodu, tato práce se nebude zabývat celou skupinou zdravotně znevýhodněných osob, ale pouze její částí, a to jsou osoby s mentálním postižením. Samotný pojem mentálně postižené osoby nám již značí, že se bude jednat o osoby s mentálním handicapem. Tato kapitola se zaměří na specifikaci jednotlivých druhů postižení.

2.1 Základní vymezení mentálně postižených osob

Bavíme se tady především o poruchách autistického spektra, které se řadí mezi neurovývojová onemocnění na neurobiologickém podkladě. Tyto poruchy jsou trvalé a jsou zařazeny mezi nejtěžší poruchy mentálního vývoje. U mentálně postižených se většinou stanoví diagnóza již v dětství. Vývoj jedince probíhá jiným způsobem než vývoj zdravého dítěte a to tak že tato porucha zasahuje do všech složek osobnosti. Vývoj dítěte je hluboce zasažen ve všech oblastech. Dítě nedokáže informace z okolí vyhodnocovat stejně jako jeho zdraví vrstevníci. Špatně vyhodnocují vnější informace, které k němu přicházejí, také nerozumí úplně správně tomu, co tento jedinec vidí, slyší nebo zažívá. Děti narozené s autismem nejsou schopny správně porozumět symbolům, které by v jejich věku již měli ovládat. Jejich poznávací funkce jsou postižené na různých úrovních. Osoby s tímto postižením neadekvátně reagují na různé sociální situace. Nesprávně vyhodnocují skutečnosti, jelikož jejich mozek přijímá a zpracovává dané informace odlišným způsobem než mozek zdravého jedince. Pro lidi s autismem je pochopení světa striktně logické a realistické (Bazalová, 2011, s. 32-33).

2.2 Dětský autismus

Dětský autismus tvoří základ poruchy autistického spektra a to již z pohledu historického (Bazalová, 2011, s. 69). Autismus se do povědomí společnosti dostal z velké části právě díky lidem, kteří jsou extrémně uzavření a to hlavně z důvodu poruchy komunikace, která vede k sociální izolovanosti ta je pro autisty typická (Slowík, 2010, s. 117). Toto postižení má více forem, od mírné formy, kde se projevuje málo symptomů, až po těžkou formu kde se objevuje velké množství závažných symptomů. Tento druh postižení se vyznačuje poruchami v oblastech sociální interakce, komunikace a představitosti. Tito lidé mohou ovšem trpět i mnoha jinými dysfunkcemi (Thorová, 2016, s. 179). Typický je výskyt charakteristických rysů již před třetím rokem dítěte. Projevy autismu v prvních rocích života jsou následující – dítě již od začátku vykazuje určité projevy: například že nenavazuje oční kon-

takt, neusmívá se, nebo dojde k postupné regresi již nabytých dovedností. Dochází k opožděnému vývoji řeči, pokud se vůbec nějaké řečové dovednosti vyvinou. Často lpí na důsledném denním režimu, opakují své rituály a trvají na stejném uspořádání v prostoru (Bazalová, 2011, s. 69-70). Autismus u dospělých osob se převážně špatně diagnostikuje, což vede k tomu, že se s těmito lidmi nepracuje tak aby se dosáhlo co nejkvalitnějšího rozvoje člověka, neboť osoby s autismem dozrávají po všech stránkách mnohem později než zdravý jedinec (Thorová, 2016, s. 184). Autismus je celoživotní postižení, které vyžaduje celoživotní péči (Bazalová, 2011, s. 71).

2.3 Atypický autismus

Tento druh postižení se stanovuje, když dítě pouze částečně splňuje diagnostická kritéria pro dětský autismus a zároveň vykazuje řadu symptomů, které jsou typické pro dětský autismus. Je nutné, aby zde byla přítomnost symptomů ze dvou oblastí (Bazalová, 2011, s. 71). Najdeme tady specifické sociální, emocionální a behaviorální symptomy, které se s autismem shodují. Jde o trvalé poruchy komunikace a to i neverbální, které nezpůsobila nízká úroveň intelektu. Typické pro tuto kategorii je obtížné navazování vztahů s jinými osobami a také velká přecitlivělost na specifické podněty. Zároveň bývají sociální dovednosti méně narušené než u autismu (Thorová, 2016, s. 185-186).

2.4 Aspergerův syndrom

Tento druh postižení bývá také někdy nazýván jako „projevy sociální dyslexie“. Lidé s aspergerovým syndromem mohou mít inteligenci na úrovni běžných lidí, avšak mají spoustu různých specifických vlastností, které jejich život značně komplikují. Někdy je nemožné u jedince určit, zda jde o aspergerův syndrom nebo pouze o sociální neobratnost spojenou s například výraznější osobností (Thorová, 2016, s. 188). Není zde předpoklad úplné samostatnosti v dospělosti. Je u nich špatné sociální zapojení. Někteří lidé s touto diagnózou mohou zvládat běžnou školní docházku a poté i studium na vysoké škole, a pokud si zvolí správného partnera, mohou relativně vést i normální život. Na druhé straně však může dojít i k tomu, že se už od mateřské školy neobejdou bez asistence (Bazalová, 2011, s. 79-80). Děti s touto poruchou mohou mít opožděný vývoj řeči, avšak ve věku pěti let již mluví plynule a mají dobrou slovní zásobu. Často se učí mluvit jakoby z paměti. Lidé s touto poruchou často lpí na přesném vyjadřování nebo vyžadují dodržování určitých verbálních rituálů. Obtížně se zapojují do kolektivu a mají problém pochopit společenská

pravidla chování. Humor nebo ironii chápou tito lidé doslovně, což může vést k nepřiměřenému a nevyžádanému chování. (Thorová, 2016, s. 189-191).

2.5 Dětská dezintegrační porucha

Dítě má ve věku od 3 do 4 let normální vývoj, pak ale nastane postupné ztrácení doposud získaných dovedností. Příčina je neznámá, byla ale zatím spojena s neurologickými problémy (Pierangelo a Giuliani, 2012, s. 21). Můžeme zpozorovat emoční labilitu, záchvaty vzteku nebo také agresivitu a potíže se spánkem, úzkost, neobratná zvláštní chůze. Porucha působí na kognitivní oblast. Dítě se do dvou let přiměřeně vyvíjí, mluví v krátkých větách, je schopno sociálního kontaktu nebo například gestikuluje, potom nastane zhoršení dosažitého stavu, která může být náhlá nebo i postupná. Může později dojít ke zlepšení avšak ne k dosažení celkového normálu (Thorová, 2016, s. 197).

2.6 Autistické rysy

I když se „autistické rysy“ v České republice často používají jako diagnóza, tento pojem žádnou oficiální definici nemá. U tohoto pojmu není jasné, zda se jedná o synonymum pro symptomy poruch autistického spektra nebo jen pro označení dětí, jejichž chování neodpovídá žádnému autistickému spektru. Problémem u této kategorie je, že se tak může diagnostikovat dítě, u kterého se o autismus vůbec nejedná, má například jen poruchu řeči nebo trpí poruchou emocí a kvůli špatně zvolené diagnóze může dojít ke špatně zvolenému přístupu k dítěti. Také jelikož u tohoto druhu mentálního postižení není žádná opora v legislativě, postihuje to rodiče, kteří takto nemají nárok na využití různých služeb, jako jsou třeba poradenská nebo sociální služba, kterou potřebují (Thorová, 2016, s. 211-212).

2.7 Rettův syndrom

Rettův syndrom je neurologické postižení. Toto postižení zasahuje motorické, somatické i psychické funkce. Převážně se vyskytuje u žen, ojediněle i u mužů (Bazalová, 2011, s. 74). Tato porucha se vyznačuje ztrátou kognitivních schopností, poruchou koordinace pohybů nebo také ztrátou schopnosti účelně pohybovat rukama. Stále se zjišťuje příčina tohoto postižení, zatím se odborníci zabývají zmutovaným genem, který dívky s touto poruchou mají. Rettův syndrom nepostihuje všechny dívky stejnou měrou, u umírněnějších variant může zůstat zachována částečně manuální a řečová dovednost a také obvod hlavy bývá

v normě. U některých dívek dokonce nemusí být postižen intelekt (Thorová, 2016, s. 214-215).

Diagnostické symptomy Rettova Syndromu:

- *„časné období zdánlivě normálního nebo téměř normálního vývoje až do 6 – 18 měsíců,*
- *období dočasné stagnace nebo regrese, během níž dítě ztrácí komunikační dovednosti a účelné užívání rukou,*
- *stereotypní ruční pohyby,*
- *poruchy chůze,*
- *zpomalení rychlosti růstu hlavy,*
- *záchvaty,*
- *neorganizované dýchací vzorce, které se objevují při vzbuzení.“*

(Pierangelo a Giuliani, 2012, s.21- 22)

3 MENTÁLNĚ POSTIŽENÉ OSOBY A DOSPĚLOST

Vágnerová definuje dospělost u postižených osob: „*jako období svobody rozhodování, spojeného se zodpovědností za svá rozhodnutí a schopností získat a plnit příslušné role*“ (2004, s. 119). Postižená osoba, která naplňuje tato kritéria, je pro nás rovnocenným partnerem, kterého pouze omezují určitá specifika, související s daným typem postižení (Finková a Langer, 2014, s. 22).

3.1 Psychologické hledisko mentálně postižených osob v dospělosti

Většina odborné literatury, která se zabývá zdravotně znevýhodněnými osobami, je zaměřená pouze na tyto osoby v dětství a v období základního vzdělávání. Na to, kolik je toho napsáno o poruchách autistického spektra u dětí, je málo knih, které by se zaměřovaly na dospělost. Pro tuto práci je ovšem zásadní pochopit tyto osoby právě v dospělosti, proto je zde zařazena tato kapitola, která se zaměřuje na psychologické hledisko u dospělých osob s mentálním postižením.

3.1.1 Sebehodnocení

Sebehodnocení je v podstatě srovnávání představ a přání s realitou, neboli rozdíl mezi reálným a ideálním já. Jaké má člověk sebehodnocení, je ovlivněno zkušenostmi, například už na počátku života jak bylo hodnoceno a akceptováno dítě svými rodiči nebo v pozdějším věku jak bylo hodnoceno svými vrstevníky a školou. Sebehodnocení je také ovlivněno společností a ta u handicapovaných lidí není vždy pozitivní. U lidí s deficitem v mentálním vývoji nemůžeme očekávat, že budou schopni v přiměřené míře posuzovat a hodnotit. V takovém případě může být sebehodnocení zkresleno v kladném i záporném směru. Význam v tomto má i nezkušenost, která pramení z časté izolace, což vede k nedostatku možností srovnávání sebe sama s jinými lidmi. Problém může nastat u společnosti, ta se svými očekáváními může sebehodnocení postižených osob zproblematizovat. Problém společnosti je takový, že je neochotná přiznat postiženým větší variabilitu projevů a stejné individuální rozdíly, jaké jsou u zdravých obyvatel (Vágnerová, Hadj-Mousová a Štech, 2004, s.122-123).

3.1.2 Vývoj v dospělosti

V tomto období daná osoba již našla svou identitu a pozvolna se posunuje do další vývojové fáze, která se částečně týká intimity, pokud je ovšem jedinec přiměřeným způsobem

schopen zvládnout tento krok (Vágnerová, Hadj-Mousová a Štech, 2004, s. 116). U zdravého jedince je období dospívání odlišné jak u postižené osoby. Postižení se musejí vypořádávat s různými problémy, které s příchodem dospělosti vyvstanou, ale také musí řešit specifické problémy, které souvisí s jejich postižením. U mentálně postižených lidí hrozí, že ani v tomto věku člověk nedospěje na úroveň abstraktního myšlení (Vágnerová, Hadj-Mousová a Štech, 2004, s. 214).

U postiženého člověka je problém takový, že ne vždy dosáhne takové soběstačnosti nebo vyrovnaného a vyzrálého sebehodnocení, aby se zvládl vyrovnat se svou odlišností, kterou její postižení přináší. Není jisté, zda si tato osoba vytvoří uspokojivou individuální identitu. Člověk má potřebu seberealizace a postižená osoba ji může uspokojovat daleko obtížněji než zdravý jedinec, protože postižený jedinec není vždy schopen adaptace na zaměstnání. Z tohoto vyplývá, že omezení možností může vést k stresu nebo traumatu (Vágnerová, Hadj-Mousová a Štech, 2004, s. 117). Jeden ze základních rysů dospívání je schopnost postarat se sám o sebe, u některých typů postižení daný jedinec tohoto stupně nikdy nedosáhne, alespoň ne v takové míře aby mohl žít zcela nezávisle (Vágnerová, Hadj-Mousová a Štech, 2004, s. 215).

3.2 Partnerský a rodinný život

Když je člověk dospělý, má tendence si najít partnera a usadit se. Spousta osob s mentálním postižením má potřebu mít blízkého člověka, lásku a přátelství velmi silnou. Mít partnera pro ně znamená větší přiblížení se „normálnímu“ způsobu života. V mnoha případech si uvědomují, že rodiče, kteří jim vždy poskytovali lásku a přátelství zde nebudou na vždy, a proto mají potřebu si vytvořit i jiné citové vazby. Pocit osamělosti je často jedním z největších problémů u těchto osob. V zaměstnání si mohou utvořit přátelské vztahy, ale v soukromí mívají citový deficit (Pipeková, Vítková a Bartoňová, 2014, s. 173).

3.2.1 Bydlení

Společnost se vyvíjí a to znamená, že má tendenci měnit názory a své pohledy na postižené osoby. Zdravotně postižení lidé nejdříve stáli na okraji společnosti, která díky svému vývoji a taky díky prosazování lidských práv a svobod začala lidi s tímto druhem postižení více přijímat a začleňovat je do svých řad. Začaly vznikat služby, které by pomohly osobám s postižením v co největší míře žít srovnatelný život s ostatními lidmi (Pipeková, 2006, s. 144-145).

V průběhu doby se zjistilo, že je zapotřebí transformovat ústavní péči. Jako alternativa vznikla služba nazvaná jako chráněné bydlení. Toto umožňuje postiženým formu bydlení, která se blíží co nejvíce běžnému způsobu života. Poskytuje se klientům individuální podpora, aby byli schopni v maximálně možné míře žít běžný život. Je to příjemná alternativa pro jedince s postižením, kteří nechtějí jít do ústavní péče ani zůstat se svou rodinou (Pípeková, 2006, s. 155).

3.3 Problémové oblasti

Problémové oblasti se nemusí nijak zásadně lišit od těch, které měly tyto lidé v dětství. V zásadě se ale tyto lidé vyvíjí a i když dospívají mnohem pomaleji, než jejich zdraví vrstevníci, k určitým pokrokům dochází. V této části upozorním na nejběžnější problémové oblasti osob s mentálním postižením.

3.3.1 Komunikace

Autismus neznamená pouze poruchu řeči, nýbrž poruchu celé osobnosti, a proto většina osob s touto poruchou nebude nikdy schopna funkčně používat řeč. Problém s řečí se zde vyskytuje již v kojeneckém věku, kde chybí takzvané kojenecké žvatlání. Pro další vývoj dítěte je typické, že se řeč opoždí, a vývoj řeči je nerovnoměrný a pokud se už řeč vyvine, obvykle autisti nevědí, jak přesně ji používat. Z toho plyne jejich typický nezáměr o jakoukoliv komunikaci a to nevyjímá ani osoby jim blízké (Slowík, 2010, s. 120). Porucha komunikace je u těchto lidí různorodá. Komunikace je v dorozumívání velmi důležitá pro každého člověka, je proto nutné nahradit tento styl dorozumívání se s jinými subjekty něčím jiným, například obrázkové kartičky. Porucha řeči není u každého člověka stejná, například aspergerův syndrom a vysocefunkční autismus mívají většinou nejméně poškozenou řečovou dovednost. Tito lidé mohou mluvit relativně dobře i přesto že jsou zde neustále nějaké deficity, jako například situace, kdy nerozumí ironii nebo vtipu, nepochopí nadsázku a další podobné komunikační fenomény (Bazalová, 2011, s. 40-41).

I když se řeč rozvine, většinou ji doprovází různé komunikační zvláštnosti, jako například jsou:

- doslovné opakování frází, reklam nebo dialogů,
- řeč bývá nekoordinovaná,
- řeči schází gestikulace,
- je zde nedostatek reakcí na impulzy od jiné osoby,

- časté nesprávné použití slov do kontextu,
- nejsou schopni odečítat význam pocitů z mimiky v obličejí nebo z pohledu do očí,
- dlouhodobě komunikují o jednom tématu, který je zajímá,
- veškeré významy chápou doslovně – nerozpoznání ironie nebo vtipu.

(Slowík, 2010, s. 120)

3.3.2 Sociální interakce

Myslí se tím sociální chování a formování sociálních vztahů. Většinou již od dětství přirozeně navazujeme vztahy se svými rodiči i s ostatními lidmi. Dětem s poruchami autistického spektra však není tato vlastnost vrozená, naopak se nachází v hlubokém deficitu. Vytváření sociálních vazeb s jinými lidmi závisí na dobré komunikaci, a jelikož je u většiny těchto lidí komunikace silně poškozená, nedochází ani k sociální interakci. Sociální vztahy jsou pro člověka s autismem tak moc obtížné, že ani vysoká inteligence u vysokofunkčních autistů a u lidí s aspergerovým syndromem, kde je komunikace na dobré úrovni, nedokáže kompenzovat tento deficit a nedaří se jim navázat společenské kontakty. Daná osoba nemá potřebu jakékoliv empatie, nereaguje na různé situace přiměřeně, neumí s ostatními sdílet jejich pocity (Bazalová, 2011, s.45-46).

3.3.3 Představivost, stereotypní chování

U spousty dětí s mentálním postižením můžeme vidět náznaky již v prvním roce života. První myšlenky vedly k tomu, že mají autisti bohatý vnitřní život, až později studie ukazují na to, že naopak mají představivost dosti omezenou. Narušená představivost a také neschopnost předvídání sledu dalších situací vede ke špatnému přijímání jakýchkoliv změn. Naopak jim zcela vyhovuje pevný řád a přesný denní harmonogram (Bazalová, 2011, s. 48-49). Jakákoliv změna v zaběhlém řádu může vyvolat až agresivní reakci.

3.3.4 Další problémové oblasti

Mezi další projevy autismu patří například, hyperaktivita, nízká frustrační tolerance, výbuchy hněvu, impulzivita, sebepoškozování nebo agrese vůči sobě i vůči ostatním. Dalšími zvláštnostmi může být například fascinace určitými jevy. Někdy nepřiměřeně reagují na různé zvukové podněty, většinou pozorují věci koutkem oka a zaměřují se na nejrůznější detaily. Dalšími projevy bývají abnormální reakce na dotek, která je v drtivé většině záporná. Také u nich hraje důležitou roli čich a různé pachové vjemy, kdy si například nejprve očichají druhého člověka, než k němu přijdou. S jídlem se tato situace opakuje. Dalším

zajímavým rysem je vnímání rovnováhy, která je u těchto lidí diametrálně odlišná na rozdíl od zdravých jedinců. Tyto osoby se například dokážou dlouho dobu otáčet kolem své osy, aniž by přišla závrať. U aspergerova syndromu se můžou projevovat velké stavy úzkosti (Bazalová, 2011, s. 50-53).

4 VÝBĚR POVOLÁNÍ

Osoby s mentálním postižením, které mají zájem o zaměstnání, mají před sebou různé překážky. Jedna z těchto překážek je častá nedostatečná informovanost o možnostech pracovní nabídky a také práva a povinnosti spojené s touto pozicí. Člověk potřebuje zaměstnání a osoby s postižením nejsou výjimky. Zaměstnání přispívá k sebeurčení člověka a také zlepšuje kvalitu jeho života. Zaměstnaná postižená osoba zvyšuje svou prestiž ve společnosti a práce je pro ni nezbytný prostředek, který vede k zajištění vlastní ekonomické stability (Finková a Langer, 2014, s. 21-22). Práce pro mnohé lidi neznamená jen prostředek k získání materiálních statků, ale vytváří sociální pole kontaktů, možnost vést rozhovory, potkávat jiné lidi a mít sociální zázemí. Tyto aspekty práce jsou důležité i pro postižené osoby. Díky práci v týmu se člověk může srovnávat s ostatními členy týmu a to vede k jeho sebehodnocení. V práci, kde je zapotřebí znalostí, schopností a dovedností, se rozvíjí krom jiného i identita člověka. Z hlediska dlouhodobé jedné životní éry člověka, je práce začátek i konec ekonomické aktivity. Česká kultura vnímá práci jako důležitou součást života, a proto se vyvinuli i různé přísloví jako: „Bez práce nejsou koláče“ nebo „S prací nejdál dojdeš“. Většina lidí v této době nevnímá práci, jako nutnou povinnost. Většinu lidí práce přináší radost a uspokojení (Šmajsová Buchtová, Šmajš a Boleloucký, 2013, s. 49).

Období, kdy mladý člověk přechází ze školy do zaměstnání je vždy obtížné, avšak pro osoby s mentálním postižením, je toto období přímo stresující (Howlin, 2005, s. 193). Je logické, že volba povolání je u postižených lidí mnohem složitější než u zdravých jedinců, a to především proto, že je zde velké omezení ve výběru povolání. U volby povolání je problém takový, že ti, kteří rozhodují, přistupují k této problematice z hlediska zdravých osob. To znamená, že si nejsou schopni připustit, že by se postižený mohl adaptovat na výkon profese, která je z hlediska zdravých osob postiženému, kvůli existenci postižení, nedostupná. Proto tady převažuje postup, kdy se vyloučí předem, co zdravotně znevýhodněné osoby nemohou vykonávat jako povolání a o zbývajících profesích se podá slovní informace. Postižený by však měl mít možnost si předem vyzkoušet konkrétní činnosti související s danou profesí a na základě těchto zkušeností, plus na základě určitých individuálních zájmů, by měl mít možnost si vybrat (Vágnerová, Hadj-Mousová a Štech, 2004, s.222-223).

4.1 Možnosti pracovního uplatnění

Na přípravu k povolání se samozřejmě zaměřuje již vzdělávací systém, který v této práci nebudu nijak podrobně zmiňovat. Dále existují různé alternativy, jak pomoci se začleňováním osob s postižením na trhu práce. Dospělým osobám často pomáhají agentury podporovaného zaměstnávání. Tyto agentury provádí pracovní diagnostiku během konzultace při modelových i reálných situacích. Pomocí toho posoudí individuálně jednotlivce a doporučí mu danou profesi. Mezi možnosti zaměstnání pro tyto osoby patří chráněný trh práce, chráněné pracovní místo, sociální podnikání, denní centra, stacionáře a sociálně terapeutické dílny (Finková a Langer, 2014, s. 24).

4.1.1 Chráněný trh práce a chráněné pracovní místo

Chráněný trh práce umožňuje nejvyšší míru začleňování postižených do společnosti. Tento program je určen pro žáky posledních ročníků škol. Cílem je připravit osobu s mentálním postižením na přechod z bezpečí školského prostředí do prostředí chráněného trhu práce, vyhledávání vhodných pracovních míst a podpora této pracovní pozice. Podporují tak tyto osoby, aby získávaly dovednosti vedoucí k samostatnosti, a aby získaly zodpovědnost za svůj život (Finková a Langer, 2014, s. 25).

Co se týče chráněného pracovního místa, to je zřizováno zaměstnavatelem pro osobu se zdravotním postižením na základě písemné dohody s Úřadem práce. Zaměstnavatel díky tomu pobírá příspěvek od státu, který se liší podle typu zdravotního postižení a také toto místo garantuje po dobu nejméně tří let (Finková a Langer, 2014, s. 25).

4.1.2 Denní centra a sociální terapeutické dílny

Denní centra a stacionáře poskytují své služby na základě zákona o sociálních službách č. 108/2006 Sb. Osoby s mentálním postižením mohou využít těchto služeb, a posilovat a udržovat stávající schopnosti a dovednosti, což jim napomáhá k začlenění se do společnosti (Finková a Langer, 2014, s. 25).

Sociálně terapeutické dílny se zaměřují na rozvíjení schopností a dovedností daných osob, a na to, aby získaly základní pracovní návyky a tyto si dále upevňovaly v různých řemeslech. Výrobky, které tyto osoby vyrobí, se většinou prodávají. Tyto dílny se také mohou zaměřovat na osvojování sociálních dovedností potřebných k samostatnému životu (Finková a Langer, 2014, s. 25-26).

4.1.3 Sociální podnik

Sociální podnik se zaměřuje na takzvaný trojí prospěch – sociální, ekonomický a environmentální. Podnik se zaměřuje na integraci znevýhodněných osob, ale také na to, že je zisk zpětně reinvestován do sociálního podnikání. Tento podnik musí splňovat určité podmínky, které stanoví Ministerstvo práce a sociálních věcí, jako je například že nejméně 30% personálu daného podniku musí tvořit lidé se zdravotním postižením (Finková a Langer, 2014, s. 26).

5 V ZAMĚSTNÁNÍ

Když se zaměstná jedinec s mentálním postižením, je zapotřebí dlouhodobá a systematická podpora od spolupracovníků a od zaměstnavatele. Aby byl proces úspěšný, nestačí jen jednorázová úprava prostředí, ve kterém bude dotyčný jedinec pracovat, jako je například bezbariérový přístup nebo speciální pomůcky. Je zapotřebí změny na celkové organizaci společnosti i na filozofii firmy a jejich jednotlivých zaměstnanců (Pipeková, Vítková a Bartoňová, 2014, s. 170).

Osoby s mentálním postižením potřebují na pracovišti jiné zacházení. Nedokážou si vytvořit souvislosti mezi situacemi, také nedokážou být objektivní a ze všeho nejdřív myslí na své vlastní potřeby. Proto je nutné upevňovat sociální vztahy na pracovišti. Pouze srozumitelnou formou může osoba s postižením pochopit, jaká jsou její práva a povinnosti (Finková a Langer, 2014, s. 23).

5.1 Zaměstnavatel

Zaměstnavatel by měl určitě být plně obeznámen s druhem a stupněm postižení u svého zaměstnance. Je zapotřebí být k němu otevřen a poskytnout mu veškeré informace o speciálních potřebách těchto zaměstnanců a jak předcházet různým nepříznivým situacím (Howlin, 2005, s. 198).

5.2 Problémy na pracovišti

Projevuje se zde nedokonalé vnímání času a prostoru, proto tyto osoby musíme seznámit s jednotlivými fázemi pracovního procesu, jakož i naučit ji orientovat se v prostředí a připravit je na neobvyklé situace, které by mohly nastat. Vše záleží na dobré komunikaci, která je však u osob s mentálním postižením narušena například tím, že tyto osoby používají konkrétní pojmy a často nerozumí abstrakci, proto je potřeba používat při komunikaci s touto osobou jednoduchou řeč a krátké věty doplněné příklady. Doporučuje se také používat obrázky či jiné materiály. Dalším rozdílem se může stát délka soustředěnosti, která se obecně uvádí v rozmezí 15 – 20 minut. Na tento problém lze reagovat neustálým opakováním a opětovným ověřením, že daná osoba pochopila daný problém nebo situaci. Je nutné být velmi konkrétní, neboť mají tyto osoby problém s analýzou a syntézou. Dalším problémem je osvojení si pravidel. Tyto osoby zapomínají, jedinec si není schopen zapamatovat již osvojené podněty a následně si je vybavit, proto je nutná rozmanitost podnětů, konkretizace a také častější relaxace. Osoba s mentálním postižením má problémy se soustře-

děností, často se v danou chvíli více zajímá o mnohem pro něj zajímavější věci než o pracovní místo a plat (Finková a Langer, 2014, s. 23).

5.3 Řešení problémů

Během času se vyvinuly určité zásady, které by měly napomoci předcházet různým problémům a konfliktům (Howlin, 2005, s. 198). Je zapotřebí dodat, že každé postižení je velmi individuální a tak i každé řešení různých problémů se musí přizpůsobit na konkrétní osobu.

5.3.1 Jasně pracovní zadání

Základem veškeré dobré práce i spolupráce je zcela jasné zadání úkolu. Většina postižených potřebuje mnohem více a podrobněji vysvětlit, jaká bude jejich náplň práce, než běžný zaměstnanec. Vzhledem ke komunikační bariéře, která zde nastává, je dobré si uvědomit, že je zapotřebí také verbální komunikace. Je třeba sestavit časový rozvrh o jednotlivých úkolech a doby jejich zpracování. Nejlepší je vše kromě vysvětlení ještě podpořit vizuálně ať už pomocí nápisů nebo obrázků (Howlin, 2005, s. 199).

5.3.2 Potřeba vhodného dozoru a řízení

Zjistilo se, že se musí dávat pozor na to, aby se postižený nenaučil nějaký krok nesprávně, protože každý špatný pracovní návyk se pak jen velmi těžko napravuje. Je proto zapotřebí učit je všechny pracovní procesy vykonávat správně již od začátku. Dále je zapotřebí tohle všechno kontrolovat, měla by zde být proto jasná hierarchie, o které bude postižený vědět. Měl by jasně vědět, kdo je jeho nadřízený, a za kým si má jít pro radu, a kdo bude na jeho práci dohlížet. Tito řídicí pracovníci musí být na svou pozici dobře připravení a musí ze začátku postiženou osobu kontrolovat více než je běžné. Osoby s mentálním postižením taky potřebují být často ujišťováni o tom, že svou práci vykonávají dobře. Na tuto skutečnost by měli být řídicí pracovníci připraveni (Howlin, 2005, s. 200).

5.3.3 Správná komunikace

Vnější svět se autistům jeví jako obtížně srozumitelný, chaotický a z toho vyplývá, že i nebezpečný. Tyto pocity vedou k uzavřenosti dané osoby, která může přejít až k naprosté izolovanosti od ostatních lidí. Proto se hledají různé návody a doporučení, jak s těmito lidmi správně komunikovat. To, že osoba s tímto druhem postižení při komunikaci s jiným

člověkem nejeví žádné známky přátelských emocí, ještě neznámá, že k osobě, se kterou komunikuje, necítí nic osobního (Slowík, 2010, s. 121).

Velkým složeným souvětím rozumějí tito lidé jen velmi omezeně, proto je lepší používat krátké jednoduché věty. Velkou pomocí při komunikaci je vizuální podpora – například: při vysvětlování ukazujeme jednotlivé kroky na reálném předmětu, používáme také obrázky, fotografie nebo písemná sdělení. Velkou oblibu si získali piktogramy jak pro autisty tak i pro ty, kdo se s nimi snaží komunikovat. Jedná se o jasné a výstižné obrázky se symboly, které jsou velmi blízké myšlení a vnímání osobám s autismem. Doporučuje se komunikovat jen s jedním člověkem než s celou skupinou. Vhodné je vyhýbat se složitým a neznámým slovům. Pro autisty je důležité, abychom je nechali na oplátku vyjádřit jejich pocity, a to jakýmkoliv způsobem, kterého jsou schopni (Slowík, 2010, s. 123).

5.3.4 Potřeba jasné zpětné vazby

Zaměstnavatel i všichni zaměstnanci, kteří budou s postiženou osobou přímo pracovat, by si měli uvědomit, že tato osoba potřebuje přesné a srozumitelné hodnocení své činnosti. Tito lidé neporozumí jemným náznakům nesouhlasu, a pokud jim nebude jednoznačně řečeno, že je jejich práce špatná nebo že je jejich chování nevhodné a neuspokojivé, nikdy jim tato skutečnost nedojde. Když je jim na rovinu řečeno, co dělají špatně, berou tuto kritiku s klidem a porozuměním, jsou za to spíše rádi (Howlin, 2005, s. 200-201).

5.3.5 Osobní podpora

Osoby s mentálním postižením jsou velmi zranitelné, proto si musí zaměstnavatel uvědomit, že těmto lidem musí poskytnou, alespoň ze začátku, mnohem větší podporu nežli by tomu bylo u kteréhokoliv jiného zaměstnance (Howlin, 2005, s. 203).

6 TRH PRÁCE

Když chceme definovat trh práce, řekneme, že je to místo, kde se setkávají zaměstnanci se zaměstnavateli. Mezi těmito subjekty jde na trhu práce o vyjednávání mezi množstvím a cenou práce. Díky trhu práce se lidé rozmisťují do jednotlivých zaměstnání a tím jsou uspokojovány potřeby lidí i společnosti. Trh práce podléhá stejným tržním vlivům stejně jako ostatní trhy a tvoří tři základní faktory, které jsou: nabídka práce, poptávka po práci a cena práce, jinak řečeno mzda. Stejně jako u jiných trhů jsou i zde dvě strany subjektů. Nabídku tvoří ti, kteří nabízejí svou pracovní sílu (zaměstnanci) a poptávku tvoří firmy, které nakupují pracovní sílu v podobě zaměstnanců (Václavíková, Kolibová a Kubicová, 2009, s. 23).

6.1 Zaměstnanost v České republice z makroekonomického hlediska

Aktivní politika zaměstnanosti se v České republice vyskytuje již od roku 1990. Cílem této politiky bylo podpořit fungování pracovního trhu za pomoci zprostředkování práce. Významnou roli zde hraje i Úřad práce, který svým prostřednictvím poskytuje informace o volných pracovních místech (Dušek, 2016, s. 21).

Česká republika spolu s dalšími státy Evropské Unie si stanovily cíle v rámci Strategie Evropa 2020, které souvisí se zvýšením celkové míry zaměstnanosti. Tyto cíle se zaměřují na zvýšení zaměstnanosti žen a pracovníků ve věku 55 – 64 let. Česká republika si v rámci této strategie stanovila za cíl, že celková hodnota zaměstnanosti bude 75% a to pro věkovou skupinu 20 – 64 let. Jsou zde definovány hlavní priority, které obsahují: podporu k přístupu k zaměstnání, rovnost žen a mužů na trhu práce, přizpůsobení podniků, zaměstnanců a nezaměstnaných změnám a potřebám trhu práce a v neposlední řadě také rozvoj služeb zaměstnanosti (Dušek, 2016, s. 21).

Aby se dosáhlo těchto stanovených cílů aktivní politiky zaměstnanosti, je zapotřebí se zaměřit na uchazeče o dané zaměstnání, o jejich možnostech a motivaci a také na požadavky trhu práce. Jsou zde skupiny, které jsou na trhu práce nejvíce ohroženy a pro tyto osoby je zapotřebí vytvořit určité podmínky, které by jim pomohly a které by zvýšily jejich možnost při uplatnění se na trhu práce (Dušek, 2016, s. 21).

6.2 Nezaměstnanost

Anna Václavíková o nezaměstnanosti řekla, že „*nezaměstnanost můžeme definovat jako nerealizovanou nabídku práce na trhu práce*“ (2009, s. 46). Jinými slovy jde o stav, kdy je nabídka větší než poptávka. Příčiny mohou být například takovéto:

- „*strukturální změny,*
- *nesoulad mezi nabídkou a poptávkou na trhu práce,*
- *demografické vlivy,*
- *mzdová politika a nepružnost mezd,*
- *státní zásah na trh práce,*
- *chování odborů,*
- *vývoj inflace.*“

(Václavíková, Kolibová a Kubicová, 2009, s. 46)

6.3 Rizikové skupiny nezaměstnaných

Pro tuto práci jsou rizikovou skupinou nezaměstnané osoby se zdravotním postižením. Problém zdravotního znevýhodnění způsobuje na trhu práce v mnoha případech nezaměstnanost, někdy i opakovanou nebo dlouhodobou. Proto tady funguje aktivní politika zaměstnanosti, která provází občany s handicapem na trhu práce pomocí nácviků základních i jiných pracovních dovedností (Václavíková, Kolibová a Kubicová, 2009, s. 115). U nezaměstnanosti osob se zdravotním postižením se vyskytuje řada problémů: ekonomické, sociální, psychické, ale také problém se smyslem života a v neposlední řadě také problém s pocitem lidské důstojnosti. Vzhledem k tomu že je v dnešní době kladen čím dál větší důraz na produktivitu práce a na výkon, mají tito lidé čím dál větší problémy se uplatnit na trhu práce. Doba, kdy je na Úřadu práce zaevidována osoba se zdravotním postižením, je několikanásobně vyšší, než doba, kdy je na úřadu práce zaevidován zdravý jedinec. I když systém sociálního zabezpečení se stará o základní materiální potřeby těchto lidí, nepostará se i o další aspekty, které práce přináší, jako je sociální a společenské uspokojení (Šmajsova Buchtová, Šmajš a Boleloucký, 2013, s. 89-90).

Zdravotní postižení se na trhu práce zohledňuje tím, že se těmto osobám poskytne ochrana na trhu práce. K tomu, aby byl člověk uznán, jako osoba se zdravotním postižením, musí tato fyzická osoba splňovat následující podmínky:

- „jeho zdravotní stav je dlouhodobě nepříznivý (podle poznatků medicíny potrvá alespoň jeden rok),
- v důsledku dlouhodobě nepříznivého zdravotního stavu bude mít subjekt omezenou možnost pracovního uplatnění, popřípadě přípravy na pracovní uplatnění.“

Problém je zde již u vzdělávání, které je obvykle nižší. Také je zde vyšší riziko nemocnosti. Některé osoby se zdravotním postižením se považují za nezaměstnatelné, neboť mají tak silné omezení, že by byly schopny vykonávat práci jen za určitých specifických podmínek (Václavíková, Kolibová a Kubicová, 2009, s. 117).

6.4 Podpora zaměstnávání zdravotně znevýhodněných osob

V dnešní době je již pro osoby se zdravotním postižením spousta možností, jak se začlenit na trh práce, jako je například chráněné pracoviště, sociální podnikání nebo například přízpůsobené vzdělávání. Stále ale nesmíme zapomínat na seberealizaci člověka prostřednictvím zaměstnání. Zaměstnavatelé, kteří se rozhodnou nabídnout pracovní uplatnění těmto osobám, budou potřebovat uskutečnit nějaké nové investice ať již do stavebních úprav nebo nákupu speciálních pomůcek. Všechny tyto investice jsou podpořeny státem. Náklady na zřízení i provoz pracovního místa vyhrazeného pro zdravotně postižené jsou zčásti hrazeny ze státních prostředků (Novosad, 2009, s. 46-47).

6.4.1 Pracovní rehabilitace a zaměstnávání

Pracovní rehabilitace většinou navazuje na rehabilitaci pedagogickou a patří především do kompetence státních orgánů sociálního zabezpečení. V rámci pracovní rehabilitace se provádí výběr vhodného pracovního místa. Tato podpora se zaměřuje hlavně na to, aby tyto osoby získaly a byly schopny si udržet vhodné a jim přiměřené zaměstnání (Novosad, 2009, s. 48).

6.4.2 Chráněný trh práce a jiné specifické pracovní příležitosti

Pro mnohé osoby se zdravotním znevýhodněním je běžný nebo zkrácený pracovní úvazek nevhodný někdy i nereálný. Proto pro tyto osoby může být určitým řešením práce na chráněném trhu práce nebo ve stacionářích. Ve většině případů je ziskovost těchto organizací velice nepravděpodobná, proto jsou financovány z veřejných (většinou z obecních) prostředků, z různých sponzorských příspěvků a z prostředků získaných charitativními aktivitami (Novosad, 2009, s. 50).

Primárním přínosem chráněného trhu práce je pro člověka s postižením především psychologický, výchovný, sociálně-terapeutický. Lidé se zde mohou setkávat, komunikovat, a společensky se uplatnit s lidmi se stejnými nebo podobnými hodnotami. Je to prostředí, kde mohou utvářet vlastní sebehodnocení. Chráněný trh práce nebo chráněné pracoviště je pracoviště provozované právníckými nebo fyzickými osobami. Práce zde probíhá v menší kolektivitu a většinou na zkrácený pracovní úvazek. Bere se zde ohled na specifické potřeby všech zaměstnanců, a proto je na to tato práce přizpůsobena (Novosad, 2009, s. 50).

7 LEGISLATIVNÍ ÚPRAVA

Základní práva pro všechny občany jsou zajištěna již v Listině základních práv a svobod č. 2/1993. V hlavě čtvrté, která se vztahuje na hospodářská, sociální a kulturní práva, v článku 26, písmeno (1) je uvedeno že „každý má právo na svobodnou volbu povolání a přípravu k němu, jakož i právo podnikat a provozovat jinou hospodářskou činnost.“ Dále článek 26, písmeno (3) stanovuje, že „každý má právo získávat prostředky pro své životní potřeby prací. Občany, kteří toto právo nemohou bez své vinny vykonávat, stát v přiměřeném rozsahu hmotně zajišťuje.“ V této části je také speciálně upravená problematika zdravotně znevýhodněných osob, a to: čl. 29 (1) „ženy, mladiství a osoby zdravotně postižené mají právo na zvýšenou ochranu zdraví při práci a na zvláštní pracovní podmínky“, čl. 29 (2) „mladiství a osoby zdravotně postižené mají právo na zvláštní ochranu v pracovních vztazích a na pomoc při přípravě k povolání.“

Osoby se zdravotním postižením je zapotřebí zaměstnávat, a není možné je diskriminovat na základě jejich postižení, o to se postaral antidiskriminační zákon číslo 198/2009 Sb. již v úvodu §2 (3), kdy je mezi vyjmenovanými u přímé diskriminace právě i zdravotně postižený člověk. V §3 (2) je přímo uvedeno „nepřímou diskriminací z důvodu zdravotního postižení se rozumí také odmítnutí nebo opomenutí přijmout přeměřená opatření, aby měla osoba se zdravotním postižením přístup k určitému zaměstnání, k výkonu pracovní činnosti nebo funkčnímu nebo jinému postupu v zaměstnání.“

Další právní ochrana pro zdravotně postižené osoby je zakotvena v zákoníku práce, č. 262/2006 Sb. §103 (5), který určuje zaměstnavateli, který zaměstnává zdravotně postiženou osobu za povinnost „zajišťovat na svůj náklad technickými a organizačními opatřeními, zejména potřebnou úpravou pracovních podmínek, úpravu pracovišť, zřízení chráněných pracovních míst, zaškolení nebo zaučení těchto zaměstnanců a zvyšování jejich kvalifikace při výkonu jejich pravidelného zaměstnání.“ K výkonu těchto činností zaměstnavatelům pomáhá úřad práce podle zákona o zaměstnanosti.

7.1 Zákon o zaměstnanosti

Zákon o zaměstnanosti č. 435/2004 Sb. § 67 (1) je uvedeno že „fyzickým osobám se zdravotním postižením se poskytuje zvýšená ochrana na trhu práce.“ Podle tohoto zákona § 67 (2) jsou osoby se zdravotním postižením ty fyzické osoby, které jsou orgánem sociální péče uznány:

- invalidními ve třetím stupni,
- invalidními v prvním nebo druhém stupni,
- zdravotně znevýhodněnými.

V § 68 (1) Úřad práce, hlavně krajské pobočky, vedou evidenci osob se zdravotním postižením a díky této evidenci jsou pak schopny poskytovat různé služby.

7.1.1 Pracovní rehabilitace

V § 69 (1) Tato služba podporuje přímo individuálně, osoby se zdravotním postižením. Pracovní rehabilitaci zabezpečuje úřad práce ve spolupráci s pracovními rehabilitačními středisky, také může na základě písemné dohody touto činností pověřit jinou fyzickou nebo právnickou osobu. Podle § 69 (2) Jedná se o souvislou činnost, která je zaměřená na získávání a udržování vhodného zaměstnání osoby se zdravotním postižením. Jak uvádí § 69 (3) Do pracovní rehabilitace se zahrnuje poradenská činnost zaměřená na volbu povolání, teoretická a praktická příprava pro zaměstnání, udržení a změnu zaměstnání, změnu povolání a vytváření vhodných podmínek pro výkon zaměstnání.

7.1.2 Příspěvek na zřízení pracovního místa pro osobu se zdravotním postižením

Podle §75 (1) se jedná o pracovní místo, které zaměstnavatel zřídí přímo pro osobu se zdravotním postižením. Toto pracovní místo se zřídí na základě písemné dohody, která se uzavře mezi zaměstnavatelem a Úřadem práce. Takovéto pracovní místo musí být obsazeno osobou se zdravotním postižením po dobu 3 let.

Jak uvádí § 75 (2) Na toto pracovní místo je určen příspěvek, který činí *„maximálně osminásobek a pro osobu s těžším zdravotním postižením maximálně dvanáctinásobek průměrné mzdy v národním hospodářství za první až třetí čtvrtletí předchozího kalendářního roku.“*

7.1.3 Příspěvek na úhradu provozních nákladů vynaložených v souvislosti se zaměstnáváním osoby se zdravotním postižením

Podle § 76 (1) tento příspěvek může úřad práce poskytnout zaměstnavateli na základě písemné dohody. Tento zaměstnavatel musí splnit podmínku a to tu, že zaměstnává v pracovním poměru osobu se zdravotním postižením. Na základě § 77 (1) a) ministerstvo prováděcím právním předpisem blíže specifikuje charakteristiku pracovního místa pro osobu se zdravotním postižením. Určí druh práce a místa výkonu práce, také předpokláda-

né požadavky stanovené pro zastávání pracovního místa. Stanoví také základní informace o pracovních mzdových podmínkách.

7.1.4 Chráněný trh práce a dohoda o uznání zaměstnavatele za zaměstnavatele na chráněném trhu práce

K této záležitosti se vztahuje § 78 (1), který říká „*chráněný trh práce je tvořen zaměstnavateli, kteří zaměstnávají více než 50% osob se zdravotním postižením z celkového počtu svých zaměstnanců a se kterými Úřad práce uzavřel písemnou dohodu o jejich uznání za zaměstnavatele na chráněném trhu práce.*“ Na základě § 78 (4), který nám říká, že tuto dohodu uzavírají po dobu tří let a poté, jestli bude zaměstnavatel stále splňovat předepsané podmínky, bude tato dohoda prodloužena na dobu neurčitou.

7.1.5 Příspěvek na podporu zaměstnávání osob se zdravotním postižením na chráněném trhu práce

Na základě § 78a (1) „*Zaměstnavateli, se kterým Úřad práce uzavřel dohodu o uznání zaměstnavatele, se poskytuje příspěvek na podporu zaměstnávání osob se zdravotním postižením formou částečné úhrady vynaložených prostředků na mzdy nebo platy a dalších nákladů*“

Podle § 78a (2) „*Příspěvkem jsou nahrazovány skutečně vynaložené prostředky na mzdy nebo platy v měsíční výši 75% prostředků skutečně vynaložených na mzdy nebo platy na zaměstnance v pracovním poměru, který je osobou se zdravotním postižením.*“

7.1.6 Práva a povinnosti zaměstnavatelů a spolupráce s Úřadem práce

V § 79 je uvedeno, že zaměstnavatelé si mohou od krajských poboček Úřadu práce požádat o informace a poradenství, o součin při vyhrazování pracovních míst zvláště vhodných pro tyto osoby, mohou spolupracovat při vytváření vhodných pracovních míst a také mohou spolupracovat při řešení individuálního přizpůsobování těchto pracovníků na pracovní pozice.

Velmi důležitým pokud je o podporu zaměstnávání osob se zdravotním postižením, je § 81 (1) který říká: „*zaměstnavatelé s více než 25 zaměstnanci v pracovním poměru jsou povinni zaměstnávat osoby se zdravotním postižením ve výši povinného podílu těchto osob na celkovém počtu zaměstnanců zaměstnavatele. Povinný podíl činí 4%.*“

Podle § 81 (2) b) tato podmínka musí být splněna, pokud ale není, mají tito zaměstnavatelé i možnost odebírat výrobky nebo služby od zaměstnavatelů, kteří jsou na chráněném pracovním trhu. Anebo podle § 81 (2) c) odvedou určitou částku do státního rozpočtu.

7.2 Aktivní politika zaměstnanosti

Zákon o zaměstnanosti 435/2004 Sb. Ještě jednou důležitou oblastí, kterou zákon upravuje, je aktivní politika zaměstnanosti, která obsahuje nástroje a opatření, kterými Úřad práce zabezpečuje podporování zaměstnávání osob se zdravotním postižením.

7.2.1 Rekvalifikace

Na základě § 108 (1) rekvalifikace znamená získávání nové kvalifikace a zvýšení, rozšíření nebo prohloubení dosavadní kvalifikace. Jde zde i především o udržování nebo obnovování této kvalifikace.

7.2.2 Investiční pobídky

Důležitý je § 111 (1) který říká, že pomocí tohoto nástroje se u zaměstnavatele podporuje vytváření nových pracovních míst a rekvalifikace či školení nových zaměstnanců.

Podle § 111 (12) výše této investiční pobídky na nově vytvořené pracovní místo, nebo na uskutečněnou rekvalifikaci, nebo školení zaměstnanců, závisí na stávající situaci na trhu práce.

7.2.3 Veřejně prospěšné práce

Na základě § 112 (1) se jedná o časově omezené pracovní příležitosti, které spočívají v údržbě veřejných prostranství, úklidu a údržbě veřejných budov a komunikací. Toto pracovní místo je vytvořeno nejdéle po dobu 24 po sobě jdoucích kalendářních měsíců, a to i opakovaně.

7.2.4 Společensky účelná pracovní místa

V § 113 (1) jde o pracovní místa, která zaměstnavatel zřizuje. Zřizují se na základě dohody s Úřadem práce a tato pracovní místa jsou obsazována uchazeči o zaměstnání, kterým nelze zajistit pracovní uplatnění jiným způsobem.

II. PRAKTICKÁ ČÁST

8 ZÁKLADNÍ CHARAKTERISTIKA VALAŠSKÉHO MEZIŘÍČÍ

Město Valašské Meziříčí se nachází ve Zlínském kraji v okrese Vsetín. V dojezdové vzdálenosti se nacházejí další významná města jako jsou Rožnov pod radhoštěm, Nový Jičín a Vsetín. Toto město má ideální umístění, osobní dopravou je dojezdová vzdálenost do nejbližších krajských měst (Zlín, Olomouc a Ostrava) okolo jedné hodiny. Město leží na soutoku řek Rožnovské a Vsetínské Bečvy. Valašské Meziříčí je jedinečné tím, že svou polohou představuje vstupní bránu do pohoří Moravskoslezských Beskyd.

Město se pyšní obnoveným zámek Žerotínů, náměstím, na kterém se nacházejí různé renesanční budovy jako například radnice, měšťanský dům U Apoštolů nebo morový sloup. Další významnou historickou stavbou je empírový zámek Kinských a nedaleká krázenská radnice. Z pohledu cestovního ruchu je Valašské Meziříčí zajímavé Hvězdárnou, Moravskou gobelínovou manufakturou a Muzeem valašských strašidel (Valašské Meziříčí, © 2016).

Valašské Meziříčí je součástí mikroregionu Valašskomeziříčsko-Kelečsko. Tento svazek obcí oficiálně vznikl v roce 2001. Součástí tohoto mikroregionu jsou obce: Branky, Choryně, Jarcová, Kelč, Kladeruby, Kunovice, Lešná, Loučka, Mikulůvka, Oznice, Podolí, Police, Střítež nad Bečvou, Valašské Meziříčí, Velká Lhota a Zašová (Valašské Meziříčí, © 2007). Valašské Meziříčí je také součástí regionu Beskydy-Valašsko, což je turisticky významný region, který tvoří pohoří Moravskoslezské Beskydy, Vsetínské vrchy, Javorník a Podbeskydská pahorkatina. Dokonce byla velká část tohoto regionu vyhlášena za chráněnou krajinnou oblast, a to v roce 1973 (Valašské Meziříčí, © 2007).

8.1 Počet obyvatel

Počet obyvatel ve Valašském Meziříčí se již několik let pohybuje v rozmezí 22 000 obyvatel. V tabulce vidíme, že celkový počet obyvatel má dlouhodobě klesavou tendenci. Také si můžeme všimnout, že v každém sledovaném roce žije v tomto městě více žen než mužů.

Tabulka 1 Vývoj počtu obyvatel ve Valašském Meziříčí (Zdroj: mvcr.cz)

	Muži	Ženy	Celkem
2018	10 731	11 450	22 181
2017	10 826	11 537	22 363
2016	10 889	11 644	22 533
2015	11 015	11 738	22 753

8.2 Zaměstnanost

V tabulce můžeme vidět, že se podíl nezaměstnaných osob neustále snižuje, ale také to, že podíl nezaměstnaných žen je vyšší než podíl nezaměstnaných mužů. Pokud jde o pracovní místa, která jsou evidována na Úřadu práce ve Valašském Meziříčí, jejich počet se stále zvětšuje a v roce 2018 je počet těchto míst nejvyšší. Celkově to můžeme zhodnotit, že se situace zaměstnanosti zlepšuje, jak nám také ukazuje sloupec uchazečů o zaměstnání, kteří jsou v evidenci na Úřadu práce, jejichž počet se pravidelně zmenšuje a v roce 2018 je dosaženo u tohoto kritéria nejmenšího čísla.

Tabulka 2 Podíl nezaměstnaných osob (Zdroj: ČSÚ)

Podíl nezaměstnaných osob ve Valašském Meziříčí					
	Uchazeči o zaměstnání v evidenci na Úřadu práce		Podíl nezaměstnaných		Pracovní místa v evidenci na Úřadu práce
	celkem	ženy	celkem	ženy	
Leden 2018	586	290	4,04	4,02	1016
Prosinec 2017	602	304	4,15	4,22	927
Leden 2017	853	404	5,78	5,5	872
Prosinec 2016	869	421	5,89	5,73	878
Leden 2016	1103	548	7,37	7,33	670
Prosinec 2015	1056	526	7,05	7,04	641

Chtěla bych se také podívat na bližší rozdělení uchazečů o zaměstnání, kde by byly zařazeny i osoby se zdravotním postižením. Takového rozdělení je ovšem jen na okresy, proto se následující tabulka vztahuje na celý okres Vsetín, kam patří i Valašské Meziříčí.

V tabulce vidíme, že celkový počet uchazečů o zaměstnání, kteří jsou evidováni na Úřadu práce, klesá stejně jako v předchozí tabulce. Počet uchazečů se zdravotním postižením

v průběhu let také klesá a jejich počty jsou vyšší než počty zdravotně postižených osob, které pobírají podporu v nezaměstnanosti. Celkově osoby, které pobírají podporu v nezaměstnanosti, jsou nižší než osoby, které jsou evidované na Úřadu práce.

Tabulka 3 Počet uchazečů o zaměstnání (Zdroj: ČSÚ)

Počet uchazečů o zaměstnání v evidenci Úřadu práce v okrese Vsetín						
	Z toho			S podporou v nezaměstnanosti		
	celkem	dosažitelní 15 - 64	Osoby se ZP	celkem	dosažitelní 15 - 64	Osoby se ZP
Leden 2018	4190	3917	704	1649	1605	177
Prosinec 2017	4067	3835	700	1461	1419	169
Leden 2017	5848	5741	823	2089	2060	208
Prosinec 2016	5698	5587	816	1854	1828	198
Leden 2016	7075	7009	969	2156	2139	210
Prosinec 2015	6798	6720	944	1941	1919	195

9 ANALÝZA ZAČLEŇOVÁNÍ ZDRAVOTNĚ ZNEVÝHODNĚNÝCH OSOB NA TRHU PRÁCE VE VALAŠSKÉM MEZÍŘÍČÍ

V této kapitole budu analyzovat stávající situaci začleňování zdravotně znevýhodněných osob na trhu práce ve Valašském Meziříčí. Informace jsem získala prostřednictvím různých rozhovorů, které jsem uskutečnila s osobami z různých organizací, které jsou součástí této problematiky ve Valašském Meziříčí, stejně jako se zaměstnavateli kteří zaměstnávají zdravotně znevýhodněné osoby a se zaměstnanci Úřadu práce. Na základě této analýzy byla zpracována SWOT analýza, která se nachází na závěr této kapitoly.

9.1 Úřad práce

Na Úřadu práce ve Valašském Meziříčí mi bylo vysvětleno, že činnosti, které podporují začleňování zdravotně znevýhodněných osob na trhu práce, se povětšinou vyřizují na Úřadu práce ve Vsetíně, a to zejména různé příspěvky pro zaměstnavatele, kteří mají zájem zaměstnávat osoby se zdravotním postižením. Na základě této skutečnosti jsem na Úřadu práce ve Vsetíně udělala rozhovory se čtyřmi zaměstnankyněmi úřadu, které mi vysvětlily, jak věci fungují v praxi.

První budu psát o možnostech pro zaměstnavatele, které mají zaměstnavatele motivovat, aby měli zájem zaměstnávat osoby se zdravotním postižením, nebo jiné osoby, které jsou ve skupině hůře zaměstnatelných osob.

Pro zaměstnavatele je zde také možnost čerpat příspěvky z různých projektů z Evropské Unie jako je například „Bez překážek ve Zlínském Kraji.“

9.1.1 Bez překážek ve Zlínském Kraji

Projekt je zaměřen jak na zaměstnavatele, tak také nabízí různé aktivity pro uchazeče o zaměstnání. Pro zaměstnavatele nabízí příspěvek na mzdové náklady účastníka projektu na společensky účelné pracovní místo vyhrazené. Podmínkou je, že musí jít o pracovní úvazek minimálně na dobu 12 měsíců (mzdový příspěvek po dobu až 12 měsíců).

Tabulka 4 Měsíční výše příspěvku (Zdroj: Úřad práce Vsetín)

Měsíční výše příspěvku		
Kategorie	Délka evidence 3 - 24 měsíců	Délka evidence nad 24 měsíců
Osoby se zdravotním postižením	max. 15 000 Kč	max. 18 000 Kč
Osoby do 30 let věku	max. 14 000 Kč	max. 16 000 Kč
osoby nad 50 let věku	max. 15 000 Kč	max. 18 000 Kč
osoby nad 55 let věku	max. 15 000 Kč	max. 18 000 Kč
ostatní SÚPM vyhrazené	max. 13 000 Kč	max. 15 000 Kč

Projekt dále nabízí různé aktivity pro osoby s bydlištěm na území Zlínského kraje, kdy tato osoba musí být evidována na některém z kontaktních pracovišť Úřadu práce ČR ve Zlínském kraji, a jedná se o osobu se zdravotním postižením a o osoby starší padesáti let se zdravotními problémy. Pro tyto osoby projekt nabízí motivační činnost, poradenské a diagnostické aktivity projektu, možnost získání, doplnění nebo obnovení znalostí a dovedností v rámci volitelných aktivit projektu a pomoc při zprostředkování vhodného zaměstnání.

Každý účastník musí absolvovat takzvané povinné aktivity projektu:

Motivační část – V této části je účastník seznámen s projektem, jsou mu sděleny práva a povinnosti, které souvisejí s účastí na projektu a součástí této části je také podepsání dohody o účasti na projektu. Následuje individuální pohovor a pracovní diagnostika.

Teoreticko – praktická část – zde probíhá osobnostní rozhovor a pracovní analýza účastníka, sestavení plánu aktivit účastníka, probíhají tu různá poradenství zaměřené na různé oblasti a také finanční poradenství.

9.1.2 Příspěvek na zřízení pracovního místa pro osobu se zdravotním postižením

Příspěvek se poskytne firmě, která si o něj zažádá a splní zákonem předepsané požadavky. Jakou výši příspěvku firma dostane, o tom rozhodne daný Úřad práce podle schváleného rozpočtu na dané období. Tento příspěvek se může týkat například na vybavení pracovního místa zřízovaného pro osobu se zdravotním postižením (administrativní místo: vybavení kanceláře, počítač, stůl...). Zaměstnavatel se zaváže, že na tomto zřízeném pracovním místě bude zaměstnávat osobu se zdravotním postižením po dobu minimálně 3 let, jinak musí příspěvek vrátit. Dále je tu například příspěvek na provozní náklady. Osoba se zdravotním postižením, která vykonává samostatně výdělečnou činnost, si o tyto příspěvky může na sebe zažádat také. Tento příspěvek je na dobu 3 let.

9.1.3 Chráněný trh práce a dohoda o uznání zaměstnavatele za zaměstnavatele na chráněném trhu práce

Zaměstnavatel, který má víc jak 50% zaměstnanců se zdravotním postižením z celkového počtu svých zaměstnanců, si může zažádat o to, aby byl uznán jako zaměstnavatel na chráněném trhu práce. Tato dohoda se uzavírá na tři roky, pokud zaměstnavatel splní zákonem předepsané podmínky a po uplynutí doby 3 let je možné tuto dohodu prodloužit na dobu neurčitou, pokud po celou dobu zaměstnavatel plnil tyto podmínky. Účelem je to, že zaměstnavatel čerpá dotace na mzdy svých zaměstnanců, kteří jsou zdravotně postižení, a to v měsíční výši 75% prostředků skutečně vynaložených na mzdy nebo platy, včetně pojistného na sociální zabezpečení a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti, a pojistného na veřejné zdravotní pojištění které zaměstnavatel za sebe odvedl z vyměřovacího základu tohoto zaměstnance nejvýše však 12000 Kč. Hojnými problémy jsou tu například častá nemocnost těchto zaměstnanců a také to, že tito zaměstnanci nemají dostatečný výkon práce. I proto je důležité, aby stát chráněný trh práce podporoval.

9.1.4 Volný trh práce a povinnosti zaměstnavatelů

Pokud má zaměstnavatel víc jak 25 zaměstnanců, má ze zákona povinnost zaměstnat minimálně 4 % zaměstnanců, kteří budou osoby se zdravotním postižením. Pokud tuto podmínku nesplní, vzniká jim povinnost odebírat výrobky z chráněného trhu práce, nebo platit státu takzvané pokuty. Tito zaměstnavatelé do 15. února následujícího roku podají oznámení na Úřad práce, jak tuto podmínku splnili.

9.1.5 Osoby se zdravotním postižením

Osoby se zdravotním postižením mají také různé možnosti, o které si mohou na Úřadu práce zažádat. V tomto případě má hlavní slovo Úřad práce a nemusí dané příspěvky a podpory poskytnout každé osobě, která si o ně zažádá. Úřad práce nejprve zjišťuje, zda-li jde uchazeč o zaměstnání umístit na trhu práce běžnou cestou. V případě, kdy se zjistí, že jsou s umístěním tohoto uchazeče problémy a uchazeč vypotřeboval veškeré možnosti, které měl, může mu Úřad práce udělit různé dotace a podpory. Přímo uchazeči se pak nabídne například veřejně prospěšná práce, která je ve Vsetíně hojně využívána.

Veřejně prospěšné práce – jedná se o časově omezené pracovní příležitosti, které zejména spočívají v sezonním úklidu a údržbě veřejných prostranství a budov.

V tabulce vidíme, že veřejně prospěšné práce jsou nejvíce využívány v okrese Vsetín. Nejvyužívanější složkou jsou společensky účelná pracovní místa vyhrazená RIPy, naopak nejméně používané jsou společensky účelná pracovní místa u zaměstnavatelů a zřízené pracovní místo pro OZP.

Tabulka 5 Aktivní politika zaměstnanosti (Zdroj: Úřad práce Vsetín)

Aktivní politika zaměstnanosti - Únor					
umístění uchazečů o zaměstnání	Kromě-říž	Uherské Hradiště	Vsetín	Zlín	Kraj
veřejně prospěšné práce	1	6	27	14	48
společensky účelná pracovní místa - u zaměstnavatele	0	0	0	0	0
společensky účelná pracovní místa vyhrazená	12	13	11	10	46
společensky účelná pracovní místa vyhrazená RIPy	18	15	18	17	68
společensky účelná pracovní místa - OSVČ	0	0	8	4	12
překlenovací příspěvek	0	0	3	0	3
zřízené pracovní místo pro OZP	3	2	7	4	16
Zřízené pracovní místo pro OZP - SVČ	0	0	0	0	0
Příspěvek na provoz prac. místa pro OZP a OZP-SVČ	0	0	0	2	2
příspěvek na dojížďku	23	10	4	12	49
příspěvek na přestěhování	0	0	0	1	1

9.2 Pracovní rehabilitace

Tato služba je poskytována na Úřadu práce a mé poznatky vycházejí z rozhovoru, který se mnou pracovnice úřadu podstoupila.

Pracovní rehabilitace je určena pro osoby se zdravotním postižením a je to souvislá činnost, která je zaměřena na získání a udržení vhodného zaměstnání pro tyto osoby. Tuto službu poskytuje Úřad práce na základě žádosti osoby se zdravotním postižením. Formy pracovní rehabilitace jsou poradenská činnost, zprostředkování zaměstnání, teoretická a praktická příprava pro zaměstnání nebo jinou výtěžnou činnost, která může zahrnovat přípravu na budoucí povolání, specializované rekvalifikační kurzy nebo například přípravu k práci.

Na Úřadu práce ve Vsetíně probíhají skupinové akce, což znamená, že skupina maximálně dvanácti lidí přijde na Úřad práce a jsou seznámeni s tím, co pracovní rehabilitace obnáší, jak věci probíhají a jaké mají účastníci možnosti. Poté se pracovnice úřadu každého zvlášť zeptá, jestli má zájem o individuální rozhovor. Pokud zájem mají, sjedná si s nimi osobní schůzku. Na první schůzce pracovnice zjistí dopodrobna fyzický i duševní stav klienta.

Tohoto zajištění je zapotřebí právě proto, aby byla pracovnice schopna posléze vybrat pro klienta vhodné povolání. Aby pracovníci Úřadu práce lépe dokázali zhodnotit, jaká práce je pro klienta nejvhodnější, mohou je poslat na ergodiagnostické vyšetření. Toto vyšetření probíhá dva dny po dobu šesti hodin a klient se na něm testuje nejrůznějšími způsoby, aby zjistili, jaká je jeho motorika, výdrž případně soustředění se na určité druhy úkolů. Zpráva z tohoto vyšetření zhodnotí klientovy schopnosti, na základě čehož se pak vybírají další postupy. Pracovní rehabilitace nabízí dále klientovi různé možnosti, například:

Poradce pro zdravotně postižené – V tomto programu klientům pracovnice radí, jak se co nejlépe začlenit do pracovního procesu, učí je například, jak jednat se zaměstnavatelem a kolegy v práci, pomáhají jim sepsat životopisy a motivační dopisy.

Finanční minimum – jedná se o poradenskou činnost týkající se práce s financemi.

Volba povolání – je to v rámci kariérového poradenství. Zde se určí, jakým směrem se bude klient ubírat a jaké jsou jeho možnosti v pracovním uplatnění vzhledem k jeho zdravotnímu stavu.

Specializované rekvalifikační kurzy – rekvalifikační kurzy speciálně vybrány a přizpůsobeny potřebám klienta.

9.3 Diakonie ČCE Valašské Meziříčí

Diakonie ČCE ve Valašském Meziříčí již 25 let pomáhá seniorům, nemocným, nevléčitelně nemocným a lidem se zdravotním postižením. Já jsem se v rámci své práce soustředila pouze na činnosti, které pomáhají se začleňováním zdravotně postižených osob na trhu práce. V této oblasti Diakonie ČCE usiluje o jejich integraci do společnosti a na pracovních místech, ale také jim pomáhají se osamostatňovat. V rámci mého tématu Diakonie ČCE nabízí zdravotně postiženým služby: Sociální podniky, Sociální rehabilitaci KROK a Tréninkové pracoviště MATTEO.

9.3.1 Sociální podniky

Na základě projektů vznikly ve Valašském Meziříčí tyto dva sociální podniky (Palomino a Secondhelp), které se zaměřují na zaměstnávání osob se zdravotním znevýhodněním. Tyto podniky si jsou vědomi stavu svých zaměstnanců, a proto je jim práce individuálně přizpůsobena. Palomino provádí úklidy domácností i firem, ale také například údržby zahrad, dovoz obědů nebo služby hodinového manžela. Secondhelp nabízí secondhendové a outlet-

tové zboží. Toto zboží prodávají v provozovnách, které se nacházejí ve Valašském Meziříčí a v Rožnově pod Radhoštěm.

9.3.2 Sociální rehabilitace KROK

Cílem sociální rehabilitace je začlenit zdravotně postiženého do společnosti. V rámci této služby pracovníci sociální rehabilitace učí klienty například komunikaci s lidmi, jak se chovat k lidem, učí je základní trasy a také například nakupovat, vařit, péči o prádlo a žehlení, uklízení a péči o domácnost. Vysvětlují klientovi, co je to pracovní vztah, jak se mají chovat k zaměstnavateli, jak mají komunikovat se spolupracovníky, jak si práci najít, ale také jak si ji udržet. Vše se tady řeší na základě individuálního přístupu, podle míry postižení veškeré činnosti přizpůsobují danému člověku (hrajou například různé scénky, jak to vypadá na pracovním pohovoru). Učí klienty poznávat hodnotu peněz, práci na počítači, pravidla společenského chování nebo například navazování kontaktů s vrstevníky.

9.3.3 Tréninkové pracoviště MATTEO

Cílem je začlenit lidi s kumulací postižení na trhu práce, díky absolvování přípravných programů získají klienti zaměstnání na volném nebo chráněném trhu práce. Jde o 3 měsíční program, kdy klienti dochází na tréninkové pracoviště. Kurz se dělí na teoretickou a praktickou část. Nejprve se naučí teorii, ve které je zahrnuto i učení se komunikovat, měkké dovednosti, jak jednat se zaměstnavatelem i zákazníky. V praktické části si naopak klienti přímo zkusí, co bude jejich náplní práce. Jsou zde vzdělávací programy na místo zahradníka, údržbáře, cukráře, pomocného administrativního pracovníka, pomocného kuchaře a pomocného pracovníka v prádelně a uklízeče. Když klienti kurz úspěšně absolvují, snaží se jim pracovníci tohoto pracoviště najít práci a prvních 15 směn s klienty do této práce docházejí a pomáhají jim se začlenit a přizpůsobit se novým podmínkám.

9.4 Sociálně terapeutické dílny

Ve Valašském Meziříčí je příspěvková organizace: Centrum pro lidi se zdravotním postižením. Tato organizace má za cíl zkvalitnit život lidem se zdravotním postižením. Předmětem tohoto centra je sociálně terapeutická dílna, která vykonává tyto činnosti: „*podpora vytváření a zdokonalování základních pracovních návyků a dovedností, nácvik dovedností pro zvládnutí péče o vlastní osobu, poskytování základního sociálního poradenství, pomoc při zajištění stravy a pomoc při zprostředkování sociálních služeb jiných organizací*“ (Valašské Meziříčí, © 2014).

Bohužel se mi nepodařilo se zástupci této organizace uskutečnit rozhovor, proto jsem provedla rozhovor se sociálně terapeutickou dílnou NADĚJE ve Vsetíně, abych zjistila, jak tato organizace funguje z praktického hlediska.

Klienti zde pravidelně docházejí minimálně dvakrát týdně, je to proto, aby to připomínalo zaměstnání kde je zapotřebí pravidelně docházet, učí je tím zodpovědnosti (když nemohou přijít, je třeba se omluvit nebo si vyřídit „dovolenou“). Jsou zde tři programy: výtvarník, hospodář a řemeslník. V těchto programech jsou klienti rozřazeni u dílčích vedoucích pracovníků a po měsíci se klienti v jednotlivých programech vystřídají. Snaží se, aby měli klienti řád, kterého se drží a jehož dodržování si sami kontrolují, jako například kdy se pracuje a kdy je přestávka.

Tato organizace se zaměřuje na každého klienta individuálně, pořádají různé schůzky, kdy s nimi hovoří o jejich zájmech a co by chtěli v životě dělat, pomáhají jim uvědomit si vlastní hodnoty, ale také jejich práva ve společnosti. Pomáhají svým klientům si uvědomit, že také mohou mít sny a že jich mohou dosáhnout. Celá jejich činnost směřuje k tomu, aby byl klient zařazen na chráněném trhu práce. Vedou své klienty k co nejvyšší míře samostatnosti. Na této organizaci se mi líbilo, jak své klienty vedou k práci - například je zde pozemek, kde jsou chovná domácí zvířata. Aby se klienti o tato zvířata mohli starat, musí být schopni samostatnosti v následujících krocích: najít krmivo, případně objednat nebo koupit a následně se o tato zvířata pravidelně starat. Tyto činnosti pomáhají klientům být zodpovědným a samostatným členem společnosti.

9.5 Centrum ÁČKO, p. o. Valašské Meziříčí

Tato organizace také nabízí službu sociální rehabilitace, která pomáhá lidem ve věku od 7 do 26 let s poruchami autistického spektra s dovednostmi, které člověku pomohou se samostatným a nezávislým životem ve společnosti. V rámci této služby je poskytováno individuální poradenství, kdy je uskutečňován individuální nácvik sociálních dovedností, zprostředkování kontaktu se společenským prostředím a základní sociální poradenství. Dále jsou zde skupinové nácviky sociálních a komunikačních dovedností, ve kterých je současně poskytován kurz vaření a praktické nácviky péče o domácnost (Centrum Áčko, p.o., © 2017).

9.6 Firmy zaměstnávající osoby se zdravotním postižením

Jedná se o takzvané náhradní plnění, což znamená, že tyto firmy zaměstnávají minimálně 50% zaměstnanců se zdravotním postižením a jsou na takzvaném chráněném trhu práce. Ostatní firmy od těchto firem mohou odebírat výrobky aby splnili jednu ze tří podmínek podle § 81 zákona o zaměstnanosti č. 435/2004 Sb. Tyto firmy ve Valašském Meziříčí jsou: INZEP CENTRUM, s.r.o.; Aalternativ, s.r.o.; Active Colour s.r.o.

9.7 Shrnutí

Při všech rozhovorech jsem vždy položila dvě otázky, které se opakovali u všech provedených rozhovorů. Díky těmto dvou otázkám jsem chtěla zjistit, jaké jsou silné a slabé stránky zaměstnávání osob se zdravotním postižením nebo poskytování různých služeb těmto osobám z důvodu postupného začleňování na trh práce. Všechny tyto organizace a zaměstnavatelé, se kterými jsem mluvila, osobně pracují s lidmi se zdravotním postižením. Díky tomu jsem sestavila tuto tabulku, kde zaznamenávám klady a zápory práce a začleňování osob se zdravotním znevýhodněním.

Tabulka 6 Klady a zápory zaměstnávání OZP (Zdroj: Vlastní)

Klady	Zápory
<ul style="list-style-type: none"> + Zaměstnávání OZP poskytuje těmto lidem nový smysl života + Přizpůsobení pracovních směn podle schopností OZP + Možnost osamostatnit se + Práce tvoří pro OZP motivaci ať už finanční nebo možnost sociálního kontaktu + Loajálnost OZP k danému zaměstnavateli je vyšší jak u zdravého zaměstnance 	<ul style="list-style-type: none"> - Častá nemocnost - OZP mohou mít nepředvídatelné reakce na různé podněty - Zvýšená kontrola - Jsou náchylní k manipulaci - Nedostatek vhodných pracovních míst - Musí se přizpůsobit pracovní činnosti i délka práce - Špatná spolupráce s rodinami OZP - V běžném zaměstnání na OZP někdy kladou přehnané nároky - Obecné nepřijetí společnosti

10 SWOT ANALÝZA

Pomocí rozhovorů a vyhledávání informací jsem zanalyzovala stávající situaci začleňování zdravotně znevýhodněných osob na trhu práce ve Valašském Meziříčí, na základě čehož jsem vypracovala SWOT analýzu, která také slouží jako podklad pro vypracování návrhu projektu.

Tabulka 7 SWOT analýza (Zdroj: Vlastní)

Silné stránky	Slabé stránky
<ul style="list-style-type: none"> - Jsou zde sociální podniky - Jsou zde organizace zaměřující se na začleňování OZP na trhu práce - Spolupráce těchto organizací s ÚP i městem - Možnost poskytování dotací 	<ul style="list-style-type: none"> - Nedostatečná podpora od státu - Podpora zaměstnavatelů je na ÚP ve Vsetíně - Chybí stacionář pro OZP - Chybí vhodná pracovní místa - Osoby se silnou formou postižení mají omezenější možnosti - Chybí finance na osobní asistenty - Špatná nebo nízká spolupráce mezi rodinami se OZP a se sociálními službami
Příležitosti	Hrozby
<ul style="list-style-type: none"> - Zvýšení povědomosti občanů VM v dané problematice - Zapojení města do podpory začleňování OZP - Zvýšení informovanosti zaměstnavatelů o možnostech zaměstnání OZP - Zvýšení povědomí o společenské odpovědnosti firem ve vztahu zaměstnávání OZP 	<ul style="list-style-type: none"> - Nedostatečná informovanost o dané problematice - Nepřijetí společnosti - Nezájem zaměstnavatelů

11 NÁVRH PROJEKTU

Název projektu

Svépomocná skupina pro zdravotně znevýhodněné osoby

Název žadatele:

Město Valašské Meziříčí

Náměstí 7/5, 757 01 Valašské Meziříčí 1

IČO: 00304387

Tel: 571 674 111

(Valašské Meziříčí, © 2016)

Evropský sociální fond: Operační program zaměstnanost

Název výzvy: Podpora zaměstnanosti cílových skupin

Fyzická realizace projektu

Je vytvořen harmonogram projektu a jeho jednotlivých aktivit tak, aby se projekt začal realizovat na začátku roku 2019. V případě, že bude projekt realizován v jiný čas než je uvedeno v níže vytvořené tabulce, budou jednotlivé aktivity přizpůsobeny novým měsí-
cům. Podle původního plánu se projekt začne realizovat 1. 1. 2019 a jeho skutečné doba realizace je 1 rok.

Tabulka 8 Harmonogram projektu a jednotlivých aktivit (Zdroj: vlastní)

Harmonogram projektu a jednotlivých aktivit															
Jednotlivé aktivity	Led.19	Úno.19	bře.19	dub.19	kvě.19	čvn.19	čvc.19	srp.19	zář.19	říj.19	lis.19	pro.19	led.20	úno20	bře.20
Příprava projektu															
Najít vedoucího projektu	■														
Najít finančního manažera	■														
Najít podnájem	■														
Uzavřít nájemní smlouvu		■													
Drobné stavební úpravy		■													
Vybavení prostoru		■													
Realizace projektu															
Marketing		■	■	■											
Realizace skupiny		■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■
Realizace vzdělávacích aktivit		■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■
Setkání se zaměstnavateli						■							■		
Monitoring a kontrola								■							■
Vyhodnocení dopadů a přínosů projektu															■

Popis projektu

Jaký problém projekt řeší

Tento projekt by měl přispět ke snížení nezaměstnanosti osob s cílové skupiny, a to osoby se zdravotním znevýhodněním na trhu práce. Projekt je primárně zaměřen na poskytování informací a pro zvýšení motivace jak pro osoby z cílové skupiny, tak i pro jejich potenciální nové zaměstnavatele. Jelikož jsou osoby se zdravotním znevýhodněním na trhu práce jednou ze znevýhodněných skupin, přispěje projekt k celkovému rozvoji zaměstnanosti v kraji. Osoby se zdravotním znevýhodněním mají obvykle sníženou možnost získání zaměstnání. Město Valašské Meziříčí, jak to vyplývá z analýzy současné situace v této práci, nabízí spoustu sociálních služeb pro tyto osoby. Tento projekt vytvoří svépomocnou skupinu, díky které se budou moci všichni potkávat a předávat si své poznatky a zkušenosti.

Jaké jsou příčiny problému?

Pro příčiny problému se tento projekt odkazuje na výše zhotovenou SWOT analýzu. Největším problémem je celková neinformovanost, která se týká především rodin se zdravotně znevýhodněnými osobami. Dalším problémem je, že není dostatek vhodných pracovních míst pro osoby se zdravotním postižením. Jeden z největších problémů, který se netýká

pouze situace v tomto městě je, že osoby s vyšším stupněm postižení nemají skoro žádné možnosti. Tento projekt se zaměřuje i na tyto osoby. Je zapotřebí, aby i osoby se silným postižením měly možnost se začlenit do společnosti. Je zapotřebí, aby tu bylo nějaké místo, kde se všichni mohou beze strachu a bez rozdílu scházet a rozvíjet své sociální dovednosti.

Co je cílem projektu

Cílem projektu je vytvořit svépomocnou skupinu, díky které se budou setkávat nejen zdravotně postižení lidé, ale i jejich rodiny, zaměstnavatelé, organizace, jejichž činností je pomáhat těmto lidem a dokonce i lidé z široké veřejnosti. Projekt vytvoří místo, kde nebude žádná diskriminace, místo, jejímž primárním účelem bude pomáhat lidem, kteří pomoc potřebují. Víze tohoto projektu je, že se pomocí této skupiny budou setkávat zdravotně postižené osoby i celé jejich rodiny, a budou si vzájemně sdělovat nejrůznější informace a své cenné zkušenosti o hledání zaměstnání nebo o pracovním procesu. Sekundárním účelem této svépomocné skupiny je, abychom vzbudily zájem zaměstnavatelů, aby přišli tuto skupinu navštívit a osobně se seznámili s těmito lidmi. Touto cestou v nich bude vzbuzen zájem zaměstnat tyto lidi a pomocí zodpovídání jejich dotazů bude eliminován jejich strach ze zaměstnávání těchto osob. V neposlední řadě bude na tomto místě vytvořena místnost, která bude mít za účel poskytovat různé přednášky, které budou zaměřeny jak na zdravotně postižené, tak i pro jejich rodiny i pro zaměstnavatele. Přednášky budou i pro veřejnost a budou se týkat aktuálních témat, která budou řešit příčiny problémů se zaměstnáváním zdravotně znevýhodněných osob.

Jaké změny jsou v důsledku projektu očekávány

Jeden z mnoha problémů naší společnosti je v neinformovanosti. Touto cestou bude část této neinformovanosti eliminována. Základním účelem vytvoření této svépomocné skupiny je předávání informací. Ať už si budou zdravotně znevýhodněné osoby předávat informace o zaměstnání mezi sebou nebo pomocí přednášek, budeme informovat veřejnost o této problematice, a vždy se tak o krok přiblížíme k lepší informovanosti všech zainteresovaných stran.

Popis realizačního týmu projektu

Vedoucí projektu

Vedoucí projektu odpovídá za řádné a kompletní vedení projektu. Bude mít za úkol zpracování monitorovacích zpráv a také bude mít zodpovědnost za celkovou kontrolu plnění

projektových cílů. Bude koordinovat věcné řízení projektu a bude mít i kontrolu nad financemi. Zastupuje finančního manažera v případě jeho nepřítomnosti a vykonává i činnosti spojené s marketingem projektu.

Náplň práce vedoucího projektu:

- jednání s dodavateli,
- hledání a následné jednání s různými přednášejícími,
- bude zastupovat finančního manažera v době jeho nepřítomnosti,
- pravidelně kontroluje správnost a úplnost vedení dokumentace projektu,
- kontroluje výstupy aktivit vzhledem k naplnění účelu a cílů projektu,
- je kontaktní osobou pro dané chráněné místo,
- zodpovídá za archivaci dokumentace projektu,
- odpovídá za provádění řízení rizik projektu,
- odpovídá za řádný chod projektu v souladu s harmonogramem,
- zabezpečí veškeré činnosti související s marketingem projektu.

Finanční manažer projektu

Vhodná osoba bude vybrána po začátku realizace projektu. Úkolem finančního manažera je shromažďovat veškeré účetní doklady spojené s realizací projektu, zabezpečí kontrolu těchto dokladů a jejich formální a věcnou správnost. Organizuje výběrové řízení pro dodavatele, bude připravovat veškeré smlouvy. Zastoupí vedoucího projektu v případě jeho nepřítomnosti.

Další náplň práce finančního manažera:

- kontroluje výkazy práce,
- zapracovává podklady k finanční části monitorovací zprávy k žádosti o platbu,
- stará se o veškerou finanční dokumentaci projektu,
- aktivně spolupracuje s vedoucím projektu,
- zastupuje vedoucího projektu v době jeho nepřítomnosti ve všech jeho kompetencích,
- pravidelně předkládá finanční podklady k realizaci projektu ke kontrole vedoucímu projektu.

Jak bude zajištěno šíření výstupu projektu

Po vytvoření svépomocné skupiny bude zapotřebí informovat o jejím vzniku veřejnost. Toho bude dosaženo vytvořením letáku, který bude umístěn na nejrůznějších místech: Úřad práce, na stránkách města, v místním tisku, na vývěsných plochách ve městě. Dále bude vytvořena stránka na sociální síti, která bude mít za účel informovat veřejnost. Budou rozeslány e-maily nejrůznějším zaměstnavatelům, kteří již zaměstnávají zdravotně znevýhodněné osoby nebo by potencionálně mohli některé zaměstnat. Vedoucí projektu se bude snažit spolupracovat se stávajícími organizacemi, které již v daném městě působí a řeší danou problematiku. Nejdůležitějším informačním tokem bude ovšem osobní kontakt s danými rodinami postižených osob, které se v daném městě osobně znají a předávají si informace.

V čem je navržené řešení inovativní

Inovativnost tohoto projektu spočívá v tom, že v daném městě žádná taková skupina ani žádná sociální služba, která by poskytovala tuto možnost, není. Osoby se zdravotním postižením měli možnost sociálního kontaktu celé dětství a celou ranou dospělost prostřednictvím škol a různých vzdělávacích institucí. V dospělosti je jim však tato možnost značně omezena.

Místo realizace projektu

Tato svépomocná skupina se bude nacházet na území města Valašské Meziříčí, které se nachází v okrese Vsetín ve Zlínském kraji.

Rizika projektu

Rizika tohoto projektu jsou zpracována v následující tabulce, ve které je i uvedeno, kdy a jak často se budou tato rizika sledovat a kontrolovat. U každého rizika je také uvedena zodpovědná osoba, která za řešení daného rizika zodpovídá.

Tabulka 9 Analýza rizik projektu (Zdroj: vlastní)

Analýzy rizik projektu				
Popis rizik	Pravděpodobnost (1 – 5)	Předcházení rizik	Kontrola	Zodpovědná osoba
Nezískání dotace	3	Kvalitně zpracovaný návrh projektu	Před odevzdáním projektu	Vedoucí projektu
Nenajítí podnájmů	4	Zjištění možností před zahájením projektu	Při začátku realizace projektu	Vedoucí projektu
Zpožděné dodávky vybavení	2	Zjištění spolehlivosti dodavatelů	Při začátku realizace projektu	Vedoucí projektu
Nezájem veřejnosti	3	Analýza zájmu	Před realizací projektu	Vedoucí projektu
Nedostatek financí	2	Kvalitně zpracovaný rozpočet	měsíčně	Finanční manažer
Nepředvídatelné náklady	1	Kvalitně zpracovaný rozpočet	měsíčně	Finanční manažer

Indikátory

Počet osob zapojených do projektu – Počet osob navštěvujících aktivity projektu, každá osoba je započtena pouze jednou.

Počet osob zapojených do projektu – Počet návštěv aktivit projektu jednotlivými osobami

Počet realizovatelných přednášek

Klíčové aktivity

Přípravná fáze projektu

Základem všeho je kvalitně zpracovaný projekt. Před začátkem realizace projektu budou nalezeny vhodné prostory k pronájmu, kde se bude celý tento projekt realizovat. Je zapotřebí, aby bylo toto místo dostatečně velké, a aby zde byl prostor pro pořádání přednášek. Jedním z klíčových požadavků je bezbariérový přístup do všech místností. Uzavře se nájemní smlouva. Pokud bude potřeba, provedou se drobné stavební úpravy, například na vybudování bezbariérové toalety. Bude následovat koupě potřebného vybavení celého prostoru. Během celé této fáze se bude hledat vhodná osoba na místo vedoucího projektu a finančního manažera. Vedoucí projektu musí být schopná osoba, která je schopná dobře komunikovat.

Marketing

Po zajištění prostorů a jejich celkové vybavenosti je zapotřebí informovat veřejnost o nové službě. Vytisknou se letáčky, které budou rozmístěny na různá účelná místa, jako je Úřad práce ve Valašském Meziříčí, stejně jako městský úřad. Tyto letáčky budou zaslány do všech vzdělávacích zařízení nacházejících se na daném území, bude zveřejněn v místním tisku a vyvěšen na různých vývěsních plochách po celém městě a nejbližším okolí. Pro účely propagace bude zřízen účet na sociální stránce pomocí internetu. Informace o nové službě budou rozeslány různým sociálním službám, které ve Valašském Meziříčí působí a věnují se začleňování zdravotně znevýhodněných osob na trhu práce. Dále e-mailem budou rozeslány informace zaměstnavatelům, kteří se nyní věnují zaměstnávání zdravotně znevýhodněných osob a také různým potenciálně novým zaměstnavatelům. Nejdůležitější marketingový tok bude osobní informovanost rodin s postiženými členy ve Valašském Meziříčí a nejbližším okolí.

Realizace svépomocné skupiny

Svépomocná skupina se bude scházet v pronajatých prostorách, které budou otevřeny veřejnosti tři dny v týdnu, a to: pondělí – 15:00 -19:00 hodin, středa – 15:00-19:00 hodin a pátek – 15:00-19:00 hodin. Zbývající dny bude na tomto místě přítomný vedoucí projektu v ranních a dopoledních hodinách podle potřeby, aby zajistil administrativní stránku projektu. V době, kdy bude tento prostor přístupný veřejnosti, bude vždy přítomen vedoucí projektu, který musí mít rozvinuté komunikační schopnosti, aby zajistil dobrou komunikaci mezi přítomnými, popřípadě bude zajišťovat různé volnočasové aktivity pro přítomné.

Pomocí dotazů bude zjišťovat zájem o témata různých přednášek. Také bude v místnosti neustále přítomný formulář, kde budou moci lidé psát, o jaké přednášky by měli zájem nebo o jaké aktivity by se zajímali.

Realizace vzdělávacích aktivit

Přednášky nebo různé vzdělávací kurzy budou realizovány nepravidelně, minimálně však proběhnou dvakrát do měsíce. Každá přednáška bude přizpůsobena osobním potřebám osob, které se jí zúčastní, což znamená, že by neměly být delší jak hodinu a půl z důvodů udržení pozornosti zdravotně postižených osob. Vzdělávací kurzy budou zaměřeny na získání a osvojení si měkkých dovedností, které vyplývají z teoretické části této práce. První přednášky budou vycházet ze zjištěných nedostatků z praktické části této práce, a to například: práva a povinnosti zdravotně znevýhodněných osob, informativní přednášky pro rodiny se zdravotně postiženými členy o zaměstnávání těchto lidí a dopad na invalidní důchody, jak si najít a udržet zaměstnání, informativní schůzka se členy sociálních služeb, které jsou ve Valašském Meziříčí dostupné. S těmito službami chceme navázat spolupráci v rámci celého projektu.

Realizace setkávání zaměstnavatelů s osobami zdravotně znevýhodněnými

Zaměstnavatelé budou o této službě informováni v rámci marketingu a budou mít možnost navštívit svépomocnou skupinu. V rámci jednoho roku budou pro ně vytvořeny dvě příležitosti spojené s přednáškou, která bude informativní i seznamovací. Na přednášce se zaměstnavatelé dozví základní informace o možnostech zaměstnávání zdravotně znevýhodněných osob. Přednáška bude také zaměřena na zvýšení společenské odpovědnosti firem. Budou zde přítomny zdravotně postižené osoby, které mají zájem o práci, aby se mohli vzájemně seznámit a poznat.

Cílová skupina

Cílovou skupinou tohoto projektu jsou osoby se zdravotním znevýhodněním. Projekt se zaměří jak na osoby, které se dosud soustavně připravují na vykonávání budoucího povolání, tak na osoby, které jsou již zaměstnané nebo na osoby, které si zaměstnání hledají. Tyto osoby jsou na trhu práce označeny jako osoby, které jsou hůře zaměstnatelné a je jim proto poskytována zvýšená péče. V analytické části této práce bylo díky rozhovorům zjištěno, že tyto osoby obecně mají zájem být začleněny do pracovního procesu, ale někdy jim tato možnost není umožněna. Proto se projekt zaměří na tuto cílovou skupinu a pokusí se obecně snížit jejich nezaměstnatelnost.

V rámci tohoto projektu jsou i dvě cílové podskupiny, a to jsou rodiny zdravotně znevýhodněných osob a zaměstnavatelé. V rámci rozhovorů bylo zjištěno, že velkým problémem je i to, že se rodiny kvůli špatné informovanosti obávají nejrůznějších změn, které by zaměstnání jejich postiženého člena rodiny přineslo. Jedním z cílů tohoto projektu je tuto neinformovanost eliminovat tak, abychom dosáhli lepší spolupráce mezi organizacemi, které se zaměřují na podporu začlenitelnosti zdravotně znevýhodněných osob na trhu práce a s jejich rodinami.

Financování projektu

Jelikož se nejedná o investiční projekt, budou celkové příjmy hrazeny z evropských dotací.

Celkové náklady projektu: **1 024 500,- Kč**

Osobní náklady

Tabulka 10 Osobní náklady (Zdroj: vlastní)

Osobní náklady	Úvazek	Hrubá mzda	Počet měsíců	Náklady celkem
Vedoucí projektu (pracovní smlouva)	1	25 000	12	300 000
Finanční manažer (pracovní smlouva)	0,5	12 500	12	150 000
Lektoři (dohoda o provedení práce)	36 h/rok	500/h	12	18 000

Celkové osobní náklady: **468 000,- Kč**

Nákup služeb

Tabulka 11 Nákup služeb (Zdroj: vlastní)

Nákup služeb	Počet měsíců	Kč/měsíc	Náklady celkem
Nájemné	12	15 000	180 000
Energie	12	5000	60 000
Telefon paušál	12	500	6000
Internet	12	500	6000
Drobné stavební úpravy	1	50 000	50 000

Celkové náklady nákupu služeb: **302 000,- Kč**

Nákup zařízení a vybavení

Tabulka 12 Nákup zařízení a vybavení (Zdroj: vlastní)

Nákup zařízení a vybavení	Počet kusů	Kč/kus	Náklady celkem
Pohovky	2	5000	10 000
Křesla	4	2000	8000
Konferenční stolky	2	1000	2000
Stoly	4	3000	12 000
Židle	20	1000	20 000
Koberec	3	7000	21 000
Vybavení kanceláře vedoucího projektu	1	20 000	20 000
Notebook	1	10 000	10 000
Tiskárna	1	5000	5000
Dataprojektor	1	10 000	10 000
Telefon	1	5000	5000
Kávovar	1	2 500	2 500
Zásobník na vodu	1	1000	1000

Celkové náklady nákupu zařízení a vybavení: **126 500,- Kč**

Marketing

Celková náklady na marketing popsané v klíčových aktivitách je: **50 000,- Kč**.

Provozní režie

Tabulka 13 Provozní režie (Zdroj: vlastní)

Provozní režie	Měsíce	Kč/kus	Náklady celkem
Úklid	12	3000	36 000
Kancelářské potřeby	12	1000	12 000
Toaletní potřeby	12	500	6000
Výtvarné a kreativní potřeby	12	2000	24 000

Celkové náklady provozní režie: **78 000,- Kč**

ZÁVĚR

Cílem této práce bylo zpracovat návrh projektu, díky kterému by byla vytvořena svépomocná skupina, kde se budou moct scházet nejen osoby se zdravotním postižením, ale také celé jejich rodiny a veřejnost, a budou zde pracovat na společném začleňování zdravotně postižených osob na trhu práce a do celé společnosti.

Nejdřív byla zpracována teoretická část, která se zaměřila výhradně na osoby s mentálním postižením. Tato část je zaměřena na jednotlivé druhy postižení, a jak toto postižení ovlivňuje danou osobu v zaměstnání a jak správně s těmito lidmi v zaměstnání spolupracovat. Celá jedna kapitola je zaměřená na legislativní úpravu této problematiky.

Dále pomocí analýzy a rozhovorů byl zjištěn stávající stav možností, které tyto osoby mají ve Valašském Meziříčí. Osoby, které jsou jakýmkoliv způsobem zdravotně znevýhodněny, mají řadu možností, které mohou v tomto městě využít, a které jim pomohou s náročným procesem začleňování se na trhu práce. Zjištěnými nedostatky bylo však to, že zde není dostatek vhodných pracovních míst pro tyto osoby. Chybí finance na osobní asistenci na různých pracovních místech. Chybí tu také denní stacionář pro osoby, které jsou hůře začlenitelné do pracovního procesu. Jedním z velkých problémů také je, že osoby, kterým byl diagnostikován autismus, mají tyto možnosti dvojnásobně omezené. Ve Valašském Meziříčí je sice organizace, která se specializuje přímo na klienty s poruchami autistického spektra, ale to pouze do věku 26 let.

Na základě této analýzy byl stanoven cíl vytvořit návrh projektu, který by měl pozitivní vliv na touto prací řešenou problematiku. Projekt, který byl navržen, by měl vyřešit jeden z velkých problémů, a to je neinformovanost v určitých oblastech jak u zdravotně znevýhodněných osob, tak u jejich rodin, a také u zaměstnavatelů. Projekt tuto problematiku řeší pomocí pravidelných přednášek na aktuální témata. To, že tito lidé budou mít svépomocnou skupinu, díky které se mohou setkávat, také přispěje k sociálnímu rozvoji a lepšímu a efektivnějšímu začlenění do společnosti.

Vytvoření svépomocné skupiny je pouze počátečním krokem v celém procesu začleňování zdravotně znevýhodněných osob na trhu práce. Dalšími kroky v této oblasti jsou mimo jiné také vznik denního stacionáře a vytvoření vhodných pracovních míst pro tyto osoby s dostatečným množstvím osobních asistentů. Projekt, který je v této práci navržen, má potenciál pokračovat v budoucnosti tak, že budou v rámci tohoto projektu vytvořeny dotované pracovní místa pro osoby se zdravotním postižením, a které budou profinancovány

z evropských fondů. V rámci těchto vytvořených míst mohou být zaměstnány i osoby pro osobní asistenci k těmto dotovaným pracovním místům. Toto možné rozšíření projektu povede ke zvýšení celkové zaměstnanosti v daném regionu.

Osobám s jakýmkoliv zdravotním postižením se musí věnovat zvýšená péče jak již od státu, tak i od společnosti. Tyto osoby si zaslouží mít možnost být právoplatným členem společnosti a mít možnost si samostatně vydělávat na své živobytí. Jelikož je jim ale toto právo značně omezeno, je zapotřebí neustále zlepšovat a posouvat systém směrem k pozitivnímu vývoji, ke kterému přispívá i tato práce.

SEZNAM POUŽITÉ LITERATURY

Bibliografie:

- BAZALOVÁ, Barbora, 2011. *Poruchy autistického spektra: teorie, výzkum, zahraniční zkušenosti*. Brno: Masarykova univerzita, 247 s. ISBN 978-80-210-5781-4.
- DUŠEK, Jiří, 2016. *Zaměstnanost a trh práce - česko-slovenské zkušenosti*. České Budějovice: Vysoká škola evropských a regionálních studií, z.ú., 110 s. ISBN 978-80-7556-013-1.
- FINKOVÁ, Dita a Jiří LANGER, 2014. *Determinanty inkluze osob se zdravotním postižením*. Olomouc: Univerzita Palackého v Olomouci, 208 s. ISBN 978-80-244-4303-4.
- HOWLIN, Patricia, 2005. *Autismus u dospívajících a dospělých: cesta k soběstačnosti*. Praha: Portál, 295 s. ISBN 80-7367-041-0.
- NOVOSAD, Libor, 2009. *Poradenství pro osoby se zdravotním a sociálním znevýhodněním: základy a předpoklady dobré poradenské praxe*. Praha: Portál, 269 s. ISBN 978-80-7367-509-7.
- PIERANGELO, Roger a George A. GIULIANI, 2012. *Teaching students with autism spectrum disorders*. New York: Skyhorse Publishing, 205 s. ISBN 978-1-62087-220-8.
- PIPEKOVÁ, Jarmila, Marie VÍTKOVÁ a Miroslava BARTOŇOVÁ, 2014. *Od edukace k sociální inkluzi osob se zdravotním postižením se zaměřením na mentální postižení*. 2., upr. vyd. Brno: Masarykova univerzita, 246 s. ISBN 978-80-210-7689-1.
- PIPEKOVÁ, Jarmila, 2006. *Osoby s mentálním postižením ve světle současných edukativních trendů*. Brno: MSD, 208 s. ISBN 80-86633-40-3.
- SLOWÍK, Josef, 2010. *Komunikace s lidmi s postižením*. Praha: Portál, 155 s. ISBN 978-80-7367-691-9.
- ŠMAJSOVÁ BUCHTOVÁ, Božena, Josef ŠMAJS a Zdeněk BOLELOUCKÝ, 2013. *Nezaměstnanost*. 2., přeprac. a aktualiz. vyd. Praha: Grada, 187 s. ISBN 978-80-247-4282-3.
- THOROVÁ, Kateřina, 2016. *Poruchy autistického spektra*. Rozšířené a přepracované vydání. Praha: Portál. ISBN 978-80-262-0768-9.

VÁCLAVÍKOVÁ, Anna, Helena KOLIBOVÁ a Alina KUBICOVÁ, 2009. *Problematika trhu práce a politiky zaměstnanosti: [studijní materiály pro kombinované studium Veřejná správa a regionální politika]*. Opava: Optys, 149 s. ISBN 978-80-85819-76-2.

VÁGNEROVÁ, Marie, Zuzana HADJ-MOUSSOVÁ a Stanislav ŠTECH, 2004. *Psychologie handicapu. 2., přeprac. vyd.* V Praze: Karolinum, 230 s. ISBN 80-7184-929-4.

Internetové zdroje

CENTRUM ÁČKO, P.O. VALAŠSKÉ MEZIŘÍČÍ, © 2017. Sociální rehabilitace. *Centrum-acko.cz* [online]. Valašské Meziříčí [cit. 2018-04-27]. Dostupné z: <http://www.centrum-acko.cz/sluzby-centra-pro-autisty/socialni-rehabilitace/>

ČESKÝ STATISTICKÝ ÚŘAD, © 2018. Nezaměstnanost v obcích vybraného SO ORP. *vdb.czso.cz* [online]. Praha [cit. 2018-04-28]. Dostupné z: https://vdb.czso.cz/vdbvo2/faces/cs/index.jsf?page=vystup-objekt&pvo=ZAMD004&katalog=30853&z=T&f=TABULKA&pvokc=65&pvoch=7210&c=v3~2__RP2018MP01DPPDM

ČESKÝ STATISTICKÝ ÚŘAD, © 2018. Struktura uchazečů o zaměstnání v evidenci úřadu práce. *vdb.czso.cz* [online]. Praha [cit. 2018-04-28]. Dostupné z:

https://vdb.czso.cz/vdbvo2/faces/index.jsf?page=vystup-objekt&pvo=ZAMD002&katalog=30853&z=T&f=TABULKA&c=v3~2__RP2018MP02DPPDM

MINISTERSTVO VNITRA ČESKÉ REPUBLIKY, © 2018. Počet obyvatel v obcích. *Mvcr.cz* [online]. Praha [cit. 2018-04-28]. Dostupné z: <http://www.mvcr.cz/clanek/statistiky-pocty-obyvatel-v-obcich.aspx>

VALAŠSKÉ MEZIŘÍČÍ, © 2014. Centrum pro lidi se zdravotním postižením. *Valasskemezirci.cz* [online]. Valašské Meziříčí [cit. 2018-04-27]. Dostupné z: <http://www.valasskemezirci.cz/centrum-pro-lidi-se-zdravotnim-postizenim/d-2364>

VALAŠSKÉ MEZIŘÍČÍ, © 2007. Mikroregion. *Valasskemezirci.cz* [online]. Valašské Meziříčí [cit. 2018-04-27]. Dostupné z: <http://www.valasskemezirci.cz/mikroregion/d-1262/p1=17902>

VALAŠSKÉ MEZIŘÍČÍ, © 2016. O městě. *Valasskemezirci.cz* [online]. Valašské Meziříčí [cit. 2018-04-27]. Dostupné z: <http://www.valasskemezirci.cz/o-meste/ds-1002/archiv=0&p1=17576>

VALAŠSKÉ MEZIŘÍČÍ, © 2007. Region Beskydy - Valašsko. *Valasskemezirici.cz* [online]. Valašské Meziříčí [cit. 2018-04-27]. Dostupné z: <http://www.valasskemezirici.cz/region%2Dbeskydy%2Dvalassko/d-1263/p1=17902>

Zákony

Zákon č. 2/1993 Sb., Listina základních práv a svobod

Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce

Zákon č. 198/2009 Sb., antidiskriminační zákon

Zákon č. 435/2004 Sb., zákon o zaměstnanosti

SEZNAM POUŽITÝCH SYMBOLŮ A ZKRATEK

- OZP Osoba zdravotně postižená.
VM Valašské Meziříčí.
RIPy Regionálně individuální projekty
ČCE České církevní evangelické

SEZNAM TABULEK

Tabulka 1 Vývoj počtu obyvatel ve Valašském Meziříčí.....	39
Tabulka 2 Podíl nezaměstnaných osob	39
Tabulka 3 Počet uchazečů o zaměstnání.....	40
Tabulka 4 Měsíční výše příspěvku	42
Tabulka 5 Aktivní politika zaměstnanosti	44
Tabulka 6 Klady a zápory zaměstnávání OZP	48
Tabulka 7 SWOT analýza.....	49
Tabulka 8 Harmonogram projektu a jednotlivých aktivit.....	51
Tabulka 9 Analýza rizik projektu	55
Tabulka 10 Osobní náklady	58
Tabulka 11 Nákup služeb	58
Tabulka 12 Nákup zařízení a vybavení.....	59
Tabulka 13 Provozní režie	60

SEZNAM PŘÍLOH

P1 – Zpracované rozhovory se zaměstnavateli

PŘÍLOHA P I: ZPRACOVANÉ ROZHOVORY SE ZAMĚSTNAVATELI

Otázka č. 1 – Jak získáváte nové zaměstnance se zdravotním znevýhodněním? (Úřad práce, samostatná činnost...)

Firma1 – Hlavně pomocí Úřadu práce a z vlastní databáze

Firma2 – Většinou přes Úřad práce nebo na doporučení

Firma3 – Na začátku Úřad práce nyní již pouze vlastní zdroje (doporučení)

Otázka č. 2 – Jakým způsobem přistupujete k začleňování zdravotně znevýhodněných pracovníků do pracovního procesu?

Firma1 – Jde hlavně o individuální přístup k lidem, přizpůsobení délky pracovní doby podle zdravotního stavu a vyhledávání nejvhodnější pozice

Firma2 – Je to dlouhodobý proces. Mnohdy jsou to lidé, kteří potřebují dlouhodobě k sobě trenéra, který jim postupně objasňuje pracovní proces. Kromě delší doby zaškolení se zaměřujeme na pravidelné podpůrné pracovní konzultace, kde se bavíme o problémech pracovníka, a to nejen pracovních ale i osobních. Dáváme jim najevo, že jsou pro nás důležití, důležité jsou pochvaly za odvedenou práci a neustálá komunikace mezi vedoucím a zaměstnancem

Firma3 – Individuální přístup k lidem, individuální pracovní doba přizpůsobená osobním možnostem zaměstnanců

Otázka č. 3 – Jaké máte dobré i špatné zkušenosti se zaměstnáváním zdravotně znevýhodněných osob?

Firma1 – Dobré – tito lidé mají nový smysl života, cítí se jako právoplatní lidé

Firma2 – Dobré – zaměstnanci si své práce velmi cení. Špatné – někteří zaměstnanci už jsou tu delší dobu a zapomínají, jaké to bylo, když za žádnou cenu nemohli najít práci. To jim ale připomínáme na podpůrných konzultacích

Firma3 – Vše je to o lidech

Otázka č. 4 – Jaké jsou nejčastější problémy?

Firma1 – většina těchto lidí má několik exekucí, což pro firmu znamená zvýšenou administrativu

Firma2 – Zvýšená nemocnost, tyto nemocenské jsou většinou dlouhé. Zhoršená komunikace při zhoršení zdravotního stavu.

Firma3 – zvýšená nemocnost, problém s udržení zisku firmy

Otázka č. 5 – Je zde podle Vás něco, co by se mohlo udělat, aby byl celý proces efektivnější?

Firma1 – Lepší státní podpora zaměstnavatelům, ale to se vždy odvíjí od ekonomiky

Firma2 – Je zapotřebí více zdravých vedoucích, na které mnohdy nejsou peníze ani žádná podpora z fondů

Firma3 - problémem je, že se stále ořezávají příspěvky