

UNIVERZITA PALACKÉHO V OLOMOUCI

Pedagogická fakulta

Ústav speciálněpedagogických studií

Bc. IVANA MAJEROVÁ

II. ročník navazujícího kombinovaného magisterského studia

Obor: speciálně pedagogická andragogika

**ALTERNATIVNÍ FORMY ZAMĚSTNÁVÁNÍ OSOB SE ZDRAVOTNÍM
POSTIŽENÍM V REGIONU KARVINÁ**

Diplomová práce

Vedoucí práce: doc. Mgr. et PaedDr. Jan Michalík, Ph.D.

OLOMOUC 2013

Prohlašuji, že jsem diplomovou práci vypracovala samostatně
a vyznačila jsem veškeré použité prameny a literaturu.

V Olomouci dne 20.3. 2013

.....

Děkuji doc. Mgr. et. PaedDr. Janu Michalíkovi, Ph.D. za odborné vedení diplomové práce.

OBSAH

Úvod	4
I. Teoretická část	7
1. Teoretická východiska	7
1.1. Pojem osoba se zdravotním postižením	7
1.2. Člověk s postižením a společnost na začátku 21. Století.....	11
2. Profesní příprava	14
2.1. Vzdělávání osob se zdravotním postižením.....	14
2.2. Význam vzdělávání, jeho cíle	17
2.2.1. Možnosti vzdělávání osob se zdravotním postižením.....	18
2.3. Integrace a inkluze	19
2.3.1. Inkluzivní vzdělávání	21
2.4. Vzdělávání dospělých	23
2.4.1. Druhy celoživotní učení	24
2.4.2. Podstata celoživotního učení, jeho cíle	25
2.4.3. Celoživotní vzdělávání osob se zdravotním postižením	26
3. Zaměstnávání osob se zdravotním postižením	28
3.1. Legislativní rámec	28
3.2. Moravskoslezský kraj a zaměstnávání osob se zdravotním postižením	29
3.3. Význam práce pro člověka (se zdravotním postižením)	31
3.4. Možnosti podpory v oblasti zaměstnávání osob se zdravotním postižením	33

3.5. Státní politika zaměstnanosti ve vztahu k osobám se zdravotním postižením	35
4. Podporované zaměstnávání.....	41
4.1. Historie podporovaného zaměstnávání	41
4.2. Legislativní rámec podporovaného zaměstnávání	42
4.3. Vymezení pojmu „podporované zaměstnávání“	43
4.4. Modely podporovaného zaměstnávání	44
4.5. Cílová skupina	44
4.6. Principy a cíle podporovaného zaměstnávání	46
4.7. Tranzitní program.....	47
4.8. Job klub.....	50
4.9. Sebeobhajování.....	50
II. Praktická část	53
Metodologie.....	53
1. Cíle projektu	58
2. Založení spolku	59
3. Stanovy spolku anar.....	62
4. Zdroje financování projektu	67
4.1. Možné financování projektu ANAR.....	69
5. Agentura podporovaného zaměstnávání.....	74
5.1 Personální zabezpečení agentury	75
5.2 Práce s klientem (uchazečem o zaměstnání), uživatelem služby	79
5.2.1. Postup práce	80
5.2.2. Smlouva o poskytování služby	82

5.2.2.1. Vzor smlouvy.....	84
5.2.3. Individuální plánování	89
5.2.3.1. Tvorba individuálního plánu.....	91
5.2.3.2. Obsah individuálního plánu	93
5.3 Práce se zaměstnavatelem, uživatelem služby.....	94
5.3.1. Způsoby práce se zaměstnavatelem.....	95
6. Sociální firma a tréninková kavárna.....	101
6.1. Vymezení pojmu sociální firma	101
6.2. Vymezení pojmu tréninková kavárna	102
6.3. Kavárna Laskonka.....	104
6.3.1. Filozofie kavárny.....	104
6.3.2. Personální zajištění kavárny	105
6.3.3.Charakteristika sociálního podniku Mléčný bar NAPROTI v Ostravě.....	106
Závěr.....	108
Použitá literatura.....	110
Internetové zdroje	112
III. Přílohy	113

ÚVOD

Kdo stále chodí ve šlépějích někoho jiného, nezanechává žádné stopy.

Reinhard K. Sprenger

Téma začleňování osob se zdravotním postižením do společnosti je předmětem zájmu mnoha oblastí společenského života. V České republice existuje mnoho iniciativ, které se snaží tuto vizi naplňovat. Jde o postoj, který by se měl dotýkat všech sfér společenského života. Jednou z oblastí, která tomuto překonávání bariér může pomoci, je zaměstnávání osob se zdravotním postižením v co možná nejběžnějších podmínkách. Tím může být vytvořen prostor pro vzájemné poznávání a překonávání předsudků.

V mé bakalářské práci s názvem ***Postavení matky žáka se zdravotním postižením (nejen) v procesu integrace*** byly v praktické části vyvozeny závěry, které byly impulzem pro vznik této práce. Byla to především ta zjištění, která se týkala představ matek o budoucnosti svých dětí se zdravotním postižením.

Pro mámy těchto dětí byl obraz toho, kdy se z určitých důvodů nebudou moci (jako rodina) o své dítě postarat, velice znepokojivý. Tato nejistota pramenila z obav spojených s představou žít aktivní a co nejvíce samostatný život. Jejich touhy narážely na možnosti reality. Představa umístění jejich dítěte do ústavní péče byla pro většinu matek zdrcující.

Snad právě proto zaznívaly v odpovědích těchto žen přání, která volala po vzniku institucí, které by dávaly možnosti lidem s postižením žít „svůj“ život a zároveň nabízely určitou podporu a pomoc.

Jistě existuje řada oblastí, ve kterých by tato podpora mohla být a je nabízena (sociální poradenství, školství, profesní poradenství, bydlení,...). Pro mne byla nejzajímavějším a zároveň nejméně „zpracovaným“ tématem v Karviné oblast zaměstnávání osob se zdravotním postižením.

V říjnu 2011 jsem se účastnila workshopu „Pracovní příležitosti pro mladé lidi se znevýhodněním“ pořádaným asociací Trigon v Ostravě. Později (v březnu 2012) se v Praze konal workshop, který pořádala Česká unie pro podporované zaměstnávání v rámci projektu „Zavádění evropských trendů v oblasti zaměstnávání znevýhodněných osob do české praxe“ pod vedením irské lektorky Edyth Dunlop. Poznatky, které jsem zde získala, bych ráda využila i pro tuto práci. Pozornost byla věnována metodice práce s klienty agentur podporovaného zaměstnávání, možnostmi rozvoje a v neposlední řadě šlo o výbornou příležitost konfrontace zkušeností pracovníků (spoluúčastníků konference) pracujících v těchto agenturách.

Úvod teoretické části diplomové práce je zaměřen na vymezení pojmu zdravotního postižení a chápání tohoto fenoménu ve 21. století. Další kapitoly se věnují profesní přípravě, problematice zaměstnávání osob se zdravotním postižením a možnostem podpory v oblasti zaměstnávání.

Podporované zaměstnávání je tématem čtvrté a zároveň poslední kapitoly teoretické části. Tomuto tématu je zde věnována větší pozornost z důvodu úzké návaznosti praktické části.

Praktická část je věnována projektu, ve kterém jsou zpracovány podstatné oblasti, které by mohly vytvořit zázemí pro vznik občanského sdružení/spolku, jehož náplní by bylo přinášet podporu osobám se zdravotním postižením v oblasti zaměstnávání v regionu Karviná. Jde o založení agentury podporovaného zaměstnávání a sociálního podniku – kavárny.

I. TEORETICKÁ ČÁST

1. TEORETICKÁ VÝCHODISKA

1.1. Pojem osoba se zdravotním postižením

Termín „postižení“ bývá předmětem zájmu mnoha vědeckých i společenských disciplín. Možná právě proto dochází k určité nejednotnosti při chápání tohoto pojmu. Běžně se totiž můžeme setkat s označeními: člověk zdravotně postižený, osoba se změněnou pracovní schopností, osoba se zdravotním znevýhodněním, handicapovaná osoba, invalidní osoba,... Tato terminologická různorodost pramení především z rozmanitosti prostředí, ve kterých vzniká a svůj podíl zde má jistě i „historický“ aspekt.

K určitému posunu při hledání určité jednoty však přece jenom v posledních letech došlo. Jde o celkovou změnu paradigmatu, „kdy se při definování osob s postižením již nezabýváme jejich postižením, jejich nedostatky, nýbrž jejich potenciálem a potřebou pomoci a podpory.“¹ Tato změna v postoji k lidem s postižením je zásadní a projevuje se i v terminologii.

Dnes upřednostňujeme pojmy, které nemají diskriminující nádech. Na prvním místě vždy hovoříme o člověku: dítěti, ženě, muži, kteří až v druhé řadě mají určité postižení.

¹ PROCHÁZKOVÁ, L. Podpora osob se zdravotním postižením při integraci na trh práce. Brno: MSD, 2009. ISBN 978-80-7392-094-4. s.8.

Hartl, Hartlová vymezují pojem **postižení** jako: „jakoukoliv poruchu, duševní nebo tělesnou, která může být dočasná, dlouhodobá nebo trvalá, která jedinci brání účinně se přizpůsobovat běžným nárokům života.“²

Podle definice Světové zdravotnické organizace **postižení** znamená „částečné nebo úplné omezení schopností vykonávat některou činnost či více činností, které je způsobeno poruchou nebo dysfunkcí orgánu.“³

Termín „postižení“ bývá často dáván do souvislosti s tzv. normami, kdy postižení je vnímáno jako něco, co s těmito normami není v souladu.

Normy můžeme chápat jako obecně platná, společností dodržovaná (či alespoň respektovaná) pravidla či zásady a dělíme je podle oblastí např. na normy právní, etické, estetické,... Normy nás provázejí celým naším životem, mnohé (ne-li vše) ve svém životě těmto normám podřizujeme: chováme se tak, abychom neporušili právní řád, dodržujeme určitá společenská pravidla chování, ctíme pracovní povinnosti, dokonce i v rámci své rodiny respektujeme určité „dohody a závazky.“ Abychom toto všechno dokázali, musíme dané normy pochopit a přijmout je za své (nebo jejich existenci alespoň respektovat).

S normou souvisí i chápání pojmu **normalita**. Jde o stav odpovídající určité normě. Nebo také: na základě existence určité normy, hodnotíme daný stav. Jsme tedy u posuzování, hodnocení. U osoby s postižením toto

² HARTL, P., HARTLOVÁ, H. Psychologický slovník. Praha: Portál, 2004. ISBN 80-7178-303-X.s.442.

³ NOVOSAD, L. Základy speciálního poradenství: Struktura a formy poradenské pomoci lidem se zdravotním nebo sociálním znevýhodněním. Praha: Portál, 2000. ISBN 80-7178-197-5.s.13.

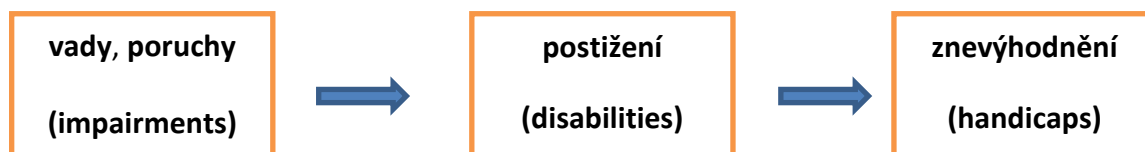
hodnocení probíhá nejčastěji na základě srovnávání, porovnávání s tzv. intaktní („neporušenou“) populací. Peutelschmiedová však zdůrazňuje, že toto hodnocení (na základě normativních měřítek) je značně subjektivní a označení kohokoliv slovem „nenormální“ je relativním závěrem nemající obecně platný a pevný základ.⁴

Z tohoto důvodu je vhodnější pojetí, jenž chápe osobu s postižením především jako člověka s určitým potenciálem, který bychom mu měli pomoci rozvíjet, přičemž respektujeme jeho předpoklady a možnosti.

V souvislosti s pojmem *postižení*, nelze opominout termíny **vada (impairment)** a **znevýhodnění (handicap)**. Vada vychází z medicinského modelu a můžeme ji chápat jako jistý orgánový nebo funkční nedostatek. Medicína je dnes na takové úrovni, že mnoho „skrytých“ vad je schopna diagnostikovat již v intrauterinním stádiu plodu a zná takové metody, že často dokáže důsledky těchto vad maximálně minimalizovat. Tímto zabrání vzniku postižení u daného jedince.

Znevýhodnění neboli handicap má namísto od „fyzicky vymezené“ vady sociální rozměr. Jde tedy o to, do jaké míry se dané postižení promítne v sociálním životě člověka s postižením. Jde o vysoce individuální záležitost: lidé se stejným postižením mohou cítit různou míru handicapu.

⁴ PEUTELSCHMIEDOVÁ, A. Speciální pedagogika osob s narušenou komunikační schopností. In RENOTIÉROVÁ, M.; LUDÍKOVÁ, L. *Speciální pedagogika*. Olomouc: UP, 2003, s. 271-292. ISBN 80-244-0873-2.



Obr. 1 *Koncepce postižení podle ICIDH (podle WHO, 1980)*

Pohled na člověka s postižením se během posledních let zásadně mění. Světová zdravotnická organizace (WHO – World Health Organization) se zabývá vymezením pojmu postižení a jeho klasifikací od roku 1980. Tato koncepce má svůj význam z pohledu vývoje a chápání souvislostí mezi jednotlivými označeními, z dnešního pohledu se však jeví jako zastaralá.

V roce 2001 vznikla na půdě WHO nová koncepce: Mezinárodní klasifikace funkčnosti, postižení a zdraví (International Classification of Functioning, Disability and Health – ICF). Tato nová koncepce nahrazuje pojmy *disability* a *handicap* novými pojmy: **aktivita** (akce) a **participace** (účast, zapojení). „Aktivita je proces provádění nějakého úkolu či jednání člověkem. Participace znamená zapojení člověka do životní situace... Participace postiženého člověka na různých oblastech života úzce souvisí s otázkou práv postižených osob. V novém dokumentu ICF získala participace centrální roli. Chápeme ji jako začlenění do životních oblastí a životních situací.“⁵ ICF chápe postižení jako něco relativního. „Člověk

⁵ PROCHÁZKOVÁ, L. Podpora osob se zdravotním postižením při integraci na trh práce. Brno: MSD, 2009. ISBN 978-80-7392-094-4. s.15.

s postižením bývá zpravidla postižen (omezen) pouze v určitých, popsatelných životních situacích.“⁶

1.2. Člověk s postižením a společnost na začátku 21. Století

Svět 21. století je světem zaměřeným na výkony. Důležitými a společností oceňovanými požadavky na dnešního člověka jsou vlastnosti jako flexibilita, schopnost rychle a správně reagovat, kreativita, schopnost komunikace, samostatnost, schopnost rychle se rozhodovat a vůbec... dělat všechno rychle. Dnešní společnost hodnotí člověka často jen podle jeho „ekonomické hodnoty“. Člověk s postižením, který takto nastavená kritéria společnosti není schopen naplnit, bývá často vyčleňován na okraj. Hodnota, potenciál osobnosti jako takové ustupují do pozadí. Takovýto přístup je diskriminující a nepřípustný.

Humanistický pohled na člověka, ze kterého vychází dnešní pojetí speciální pedagogiky je zaměřen na pojetí člověka jako jednoho celku, na soulad a vzájemné propojení těla, duše i ducha. Toto jedinečné spojení nelze zkoumat a vnímat odděleně, po jednotlivostech, jde o unikátní systém, kde vše souvisí se vším. Postižení pak můžeme chápat jako

⁶ PROCHÁZKOVÁ, L. Podpora osob se zdravotním postižením při integraci na trh práce. Brno: MSD, 2009. ISBN 978-80-7392-094-4.s. 13.

„viditelný fenomén, který patří k osobnosti člověka stejně jako jeho schopnosti, nadání a individuální vlastnosti.“⁷

V tomto směru má dnešní společnost v postoji k lidem s postižením stále jasné nedostatky. Pořád vidíme nejprve postižení a pak teprve osobnost. Transformace tohoto způsobu myšlení bude nejspíše ještě nějakou dobu trvat. Úkolem speciální pedagogiky je práva osob s postižením hájit a spolupodílet se na změnách, které povedou k plnému respektování těchto osob.

Velice ilustrativní je následující tabulka, která zachycuje vývoj postojů k osobám s postižením během posledních sedmdesáti let.

⁷ PROCHÁZKOVÁ, L. *Podpora osob se zdravotním postižením při integraci na trh práce*. Brno: MSD, 2009. ISBN 978-80-7392-094-4.s.19.

Obr. 2 *Tři stádia vývoje služeb pro osoby s postižením*⁸

	Stádium 1	Stádium 2	Stádium 3
Výchozí otázka	<i>Období ústavní péče</i>	<i>Období deinstitucionalizace</i>	<i>Období členství v občanské komunitě</i>
Kdo je ten, o koho se jedná?	Pacient	Klient	Občan
Co je typickým prostředím poskytovaných služeb?	Ústav	Skupinové/chráněné bydlení, chráněná dílna, speciální škola nebo třída	Vlastní domov jedince, místní firma, běžná škola v místě bydliště
Co charakterizuje organizaci služeb?	Podřízenost pacienta	Kontinuum alternativ	Specifický soubor položek potřebných pro jednotlivce
Jaký je "model" péče?	Ochranitelský / medicínský	Vývojový / behaviorální	Individuální podpora
Jak se nazývají poskytované služby?	Péče	Programy	Individuální podpora
Jaký model plánování se používá?	Plán péče	Individualizovaný pobytový plán	Individuální plánování budoucnosti

⁸ ČERNÁ, M. a kolektiv. *Česká psychopedie : Speciální pedagogika osob s mentálním postižením*. Praha : Karolinum, 2008. ISBN 978-80-246-1565-3. s.82.

2. PROFESNÍ PŘÍPRAVA

„Každý člověk je schopen se učit, jde jen o to JAK.“

Marc Gold

2.1. Vzdělávání osob se zdravotním postižením

Je obecně známo, že vzdělání patří mezi nejcennější atributy života každého jedince a investice do vzdělávání mezi ty nejlépe směřované. Vzdělání je spojeno s institutem školy a školství jako takového.

Systém školství v České republice zažilo (a vypadá to, že stále zažívá) několik významných změn. Velkým milníkem v blízké historii vzdělávání je nepochybně rok 1989. Do té doby existovaly striktně oddělené dva vzdělávací proudy: pro děti intaktní (tzv. běžné školy) a děti se zdravotním postižením (speciální školství). Neexistovalo nic mezi tím. „Této segregaci odpovídalo rozdělení vzdělávací a personální politiky ve školství, kdy takřka neexistovala prostupnost pedagogů v rámci dvou tehdy téměř samostatných vzdělávacích celků.“⁹

I přesto, že sametová revoluce otevřela brány nejen do světa, ale také ústavům sociální péče, zůstávají lidé se zdravotním postižením v devadesátých letech vzdělávání převážně ve speciálních školách. Pramení to především z faktu, že vzdělávání osob se zdravotním postižením v tzv. hlavním vzdělávacím proudu nemá oporu v legislativní rovině.

⁹ MICHALÍK, J. in LUDÍKOVÁ, L. Specifika edukace žáků se speciálními potřebami s přesahem do sféry pracovního uplatnění. Olomouc: UP, 2010. ISBN 978-80-244-2655-6.

Tu (alespoň do určité míry) přináší až přijetí **zákona č.561/2004 Sb.- tzv. nového školského zákona**. Tento zákon nově upravuje vzdělávání žáků se speciálními vzdělávacími potřebami (§16 zákona), v § 18 pojednává o institutu Individuálního vzdělávacího plánu, hovoří o vzdělávání dětí s hlubokým mentálním postižením (§42 zákona), o vzdělávání žáků s těžkým mentálním postižením, více vadami a autismem (§48 zákona).

Prováděcím právním předpisem je **vyhláška MŠMT č. 73/2005 Sb., o vzdělávání dětí, žáků a studentů se speciálními vzdělávacími potřebami a dětí, žáků a studentů mimořádně nadaných**. Vyhláška vymezuje žáka s těžkým zdravotním postižením, zabývá se formami speciálního vzdělávání žáků se zdravotním postižením (§3 vyhlášky), individuálním vzdělávacím plánem (§6 vyhlášky), vůbec poprvé legislativně ukotvuje institut asistenta pedagoga (§7 vyhlášky), vyjadřuje se k organizaci speciálního vzdělávání (§8 vyhlášky).

Dalším dokumentem týkajícím se vzdělávání dětí se zdravotním postižením je **vyhláška č. 72/2005 Sb., o poskytování poradenských služeb ve školách a školských poradenských zařízeních**. Vyhláška v § 3 vymezuje typy školských poradenských zařízení (pedagogicko-psychologická poradna a speciálněpedagogické centrum) a dále rozebírá náplň činnosti těchto zařízení.

I když speciálnímu školství nemůžeme popřít jeho význam (ten souvisí právě s jeho dlouholetou tradicí v českých zemích), vzrůstá v naší společnosti spíše tendence k inkluzivnímu vzdělávání. Tato tendence souvisí s mnohem větší mírou respektování práv osob se zdravotním postižením a v uplatňování rovného přístupu, jehož zajištění je prioritou každé demokraticky smýšlející země.

Právní normy upravující vzdělávání osob se zdravotním postižením:

- Listina základních práv a svobod (článek 33)
- Zákon č.561/2004 Sb., o předškolním, základním, středním, vyšším odborném a jiném vzdělávání
- Zákon č. 563/2004 Sb., o pedagogických pracovnících
- Vyhláška MŠMT č. 48/2005 Sb., o základním vzdělávání a některých náležitostech plnění povinné školní docházky
- Vyhláška MŠMT č. 72/2005 Sb., o poskytování poradenských služeb ve školách a školských poradenských zařízeních
- Vyhláška MŠMT č. 73/2005 Sb., o vzdělávání dětí, žáků a studentů se speciálními vzdělávacími potřebami a dětí, žáků a studentů mimořádně nadaných

- Vyhláška MŠMT č. 13/2005 Sb., o středním vzdělávání a vzdělávání v konzervatoři
- Vyhláška MŠMT č. 14/2005 Sb., o předškolním vzdělávání
- Vyhláška MŠMT č. 15/2005 Sb., kterou se stanoví náležitosti dlouhodobých záměrů, výročních zpráv a vlastního hodnocení školy

Výše uvedené normy zkvalitňují přístup a možnosti dětí se zdravotním postižením ke vzdělání. Začátek roku 2005, kdy většina z těchto norem nabývá na účinnosti, změnil či podstatně zjednodušil život mnoha rodinám s dítětem se zdravotním postižením. Bohužel je nutné podotknout, že existuje ještě mnoho nedostatků a nejasností, se kterými se budeme muset v legislativní rovině v souvislosti se vzděláváním osob se zdravotním postižením ještě vypořádat.

2.2. Význam vzdělávání, jeho cíle

Je více než zřejmé, že kvalita vzdělání, možnosti vzdělávání, jeho způsoby výrazně ovlivňují pracovní uplatnění člověka. Tyto dvě oblasti tedy spolu nutně souvisí, proto o nich nelze uvažovat odděleně.

Vzdělávání osob se zdravotním postižením vyžaduje speciální a individuální přístup, zajištění podpory nejen pedagogické, ale také materiální, architektonické a v neposlední řadě celospolečenské.

2.2.1. Možnosti vzdělávání osob se zdravotním postižením

Možnosti vzdělávání osob se zdravotním postižením vymezuje Zákon č.561/2004 sb., o předškolním, základním, středním, vyšším odborném a jiném vzdělávání a vyhláška č. 73/2005 Sb., o vzdělávání dětí, žáků a studentů se speciálními vzdělávacími potřebami a dětí, žáků a studentů mimořádně nadaných.

Vyhláška v §3 hovoří o formách speciálního vzdělávání žáků se zdravotním postižením. Jsou to tyto:

- a) individuální integrace
- b) skupinová integrace
- c) škola samostatně zřízená pro žáky se zdravotním postižením (dále jen „speciální škola“)
- d) kombinací výše uvedených forem

Vyhláška popisuje individuální integraci jako vzdělávání žáka v běžné škole, nebo v případech hodných zvláštního zřetele ve speciální škole určené pro žáky s jiným druhem zdravotního postižení. Skupinovou integrací rozumí vzdělávání žáka ve třídě, oddělení nebo studijní skupině

zřízené pro žáky se zdravotním postižením v běžné škole nebo ve speciální škole určené pro žáky s jiným druhem zdravotního postižení.

Typům speciálních škol se věnuje §5 vyhlášky. Jde o školy, které jsou zaměřeny na vzdělávání dětí dle typu postižení (zrakové, sluchové, tělesné,...) a zahrnují výčet od mateřské školy až po školy střední.

2.3. Integrace a inkluze

Integrace (z latinského *integrare*) znamená sjednocovat, scelovat. Jde o termín, který se v souvislosti s osobami s postižením užívá velice často, přesto neexistuje jednotná definice tohoto pojmu.

Slowik, vycházející z definice Jesenského, chápe integraci jako „spolužití postižených a nepostižených při přijatelně nízké míře konfliktnosti vztahů těchto skupin.“¹⁰

Procházková došla k následujícím závěrům: „K integraci dochází, pokud mají všichni lidé rovnoprávný sebeurčující přístup ke všem oblastem života. Integrace vyžaduje vhodné rámcové podmínky a prostředky. Integrace obsahuje právo na odlišnost a je nedělitelná.“¹¹

¹⁰ SLOWIK, J. Speciální pedagogika. Praha: Grada, 2007. ISBN 978-80-247-1733-3. s.31.

¹¹ PROCHÁZKOVÁ, L. *Podpora osob se zdravotním postižením při integraci na trh práce*. Brno: MSD, 2009. ISBN 978-80-7392-094-4. s. 30.

Integraci můžeme vnímat z mnoha pohledů, hovoříme pak např. o integraci politické, kulturní, národnostní, rasové, školské, pracovní... Procházková ve své publikaci zdůrazňuje v souvislosti s lidmi s postižením **integraci osobní** („moci žít sebeurčující život“) a **integraci sociální** („moci se účastnit socio-kulturního života“).¹²

Sociální integraci můžeme chápat jako určitou interakci, vzájemné působení, přičemž na jedné straně stojí člověk s postižením a na straně druhé intaktní člověk (společnost). Aby došlo k určitému souladu, sjednocení, musí dojít k vzájemné akceptaci.

V souvislosti s pojmem integrace se velice často můžeme setkat s termínem **inkluze**. Jde o pojem, jehož vznik má vazbu na Mezinárodní konferenci UNESCO, která se konala v Thajsku v roce 1990. Ústředním heslem této konference bylo „Jedna škola pro všechny“ a poprvé zde v této souvislosti zaznělo anglické „*inclusion*“. Závěry této konference měly vliv na pozdější konferenci konající se v roce 1994 ve španělské Salamance. V deklaraci, která z tohoto setkání vzešla, se mimo jiné zdůrazňuje právo všech dětí (tedy i dětí s postižením) na vzdělávání v běžné škole¹³.

¹²PROCHÁZKOVÁ, L. *Podpora osob se zdravotním postižením při integraci na trh práce*. Brno: MSD, 2009. ISBN 978-80-7392-094-4. s.32.

¹³PROCHÁZKOVÁ, L. *Podpora osob se zdravotním postižením při integraci na trh práce*. Brno: MSD, 2009. ISBN 978-80-7392-094-4. s.34.

Pojmy integrace a inkluze jsou ve vazbě na sebe vnímány různě. V literatuře se setkáváme s trojím chápáním tohoto pojmu¹⁴:

1. **Inkluze = integrace.**
2. **Inkluze jako vyšší forma integrace.**
3. **Inkluze jako přístup vycházející z různorodosti**, nerozlišující na osoby s postižením a bez něj, chápe každého člověka jako jedinečnou bytost a zdůrazňuje individuální přístup jako takový.

Slowik chápe inkluzi jako „nikdy nekončící proces, ve kterém se lidé s postižením mohou v plné míře zúčastňovat všech aktivit společnosti stejně jako lidé bez postižení.“¹⁵

2.3.1. Inkluzivní vzdělávání

Inkluzivní vzdělávání lze chápat jako společné vzdělávání dětí bez ohledu na jejich úroveň schopností a dovedností. Inkluzivní vzdělávání nepoměřuje výkony jednotlivých žáků, nýbrž oceňuje rozdíly, respektuje speciální potřeby žáků a nabízí adekvátní podporu.

¹⁴ TANNENBERGEROVÁ, M., KRAHULOVÁ, K. Jak se stát férovou školou II.: inkluzivní vzdělávání. Brno: Liga lidských práv, 2010. ISBN 978-80-874-1402-6 .

¹⁵ SLOWIK, J. Speciální pedagogika. Praha: Grada, 2007. ISBN 978-80-247-1733-3. s.32.

Inkluzivní vzdělávání tak vyžaduje proměnu školního prostředí a to tak, aby bylo možné vedle sebe vzdělávat žáky zdravé i žáky, kteří potřebují určitou podporu.

Zázemí pro inkluzivní vzdělávání pak musí vycházet nejen z dobře nastavené legislativy, ale zejména z ochoty jednotlivých pedagogů a vedení škol tento model vzdělávání realizovat.

Občanské sdružení Rytmus založené v roce 1994, které se věnuje začleňování lidí se zdravotním postižením či jiným znevýhodněním do běžného života, prezentuje na svých webových stránkách tzv. Index inkluze. Ten shrnuje základní předpoklady pro správně fungující inkluzi.

Inkluze ve vzdělávání staví na těchto předpokladech a procesech:

- Všichni studenti a pracovníci školy jsou stejně důležití.
- Zvyšování míry zapojení studentů (snižování míry vyčlenění) do školní kultury, vzdělávacího procesu a komunity.
- Změna školní kultury, politiky a praxe tak, aby byla zohledněna různorodost studentů.
- Odstraňování překážek v učení a zapojení všech studentů.
- Využívání zkušeností z konkrétních případů překonávání překážek v přístupu a zapojení tak, aby ze změn mohli čerpat i ostatní studenti.

- Vnímání rozdílů mezi studenty jako inspirace pro podporu učení, nikoliv jako problému, který je třeba řešit.
- Uznávání práva studentů na vzdělávání v místě, kde žijí.
- Zkvalitňování škol pro potřeby studentů i učitelů.
- Vyzdvihování úlohy škol při budování společenství a rozvoji hodnot, nejen při zvyšování výkonů studentů.
- Podpora vzájemně prospěšných vztahů mezi školami a okolní komunitou.
- Zohledňování myšlenky, že inkluze ve vzdělávání je jedním z aspektů inkluze ve společnosti.¹⁶

2.4. Vzdělávání dospělých

Proces vzdělávání, instituce školy jsou spojovány především s věkem dětským, s věkem dospívání a mladé dospělosti. Je pravda, že učení je pro tento věk dominantní náplní života, neznamená to však, že nás potřeba dalšího vzdělávání v pozdějším věku nezasahuje.

¹⁶http://www.rytmus.org/rytmus/sites/File/documents/inkluzivni_vzdelavani/odborne_texty/index_inkluze.pdf

Vývoj nových technologií, postupů a nástrojů nás nutí vzdělávat se celoživotně. I tady platí: „kdo chvíli stál, již stojí opodál.“ Je třeba přijmout nové výzvy a naučit se novým schopnostem a dovednostem.

Podle Psychologického slovníku „je smyslem učení přizpůsobování se novým situacím. Vzhledem k neustále narůstajícím nárokům kladených dnešní společností je nutno rozvíjet schopnost učit se až do nejvyššího stáří. Neboť je prokázáno, že lidé, kteří se soustavně učí, žijí déle.“¹⁷ Takto chápané učení můžeme nazvat učením celoživotním.

2.4.1. Druhy celoživotní učení

V literatuře jsou popisovány následující druhy celoživotního učení:

- **Formální vzdělávání** se realizuje ve vzdělávacích institucích, jejichž cíle, funkce, obsah, prostředky a způsoby hodnocení jsou definovány a legislativně vymezeny. Typickou vzdělávací institucí je škola. Formální vzdělávání zahrnuje na sebe navazující vzdělávací stupně a typy, které jsou určeny celé populaci nebo určitým skupinám. Absolvování tohoto vzdělání je zpravidla potvrzováno certifikátem a jeho výsledkem je určitý stupeň vzdělání.
- **Neformální vzdělání** zahrnuje veškeré vzdělání dospělých, které nevede k ucelenému školskému vzdělání. Realizuje se mimo formální

¹⁷ HARTL, P. *Stručný psychologický slovník*. 1. vyd. Praha: Portál, 2004. 310 s. ISBN 80-7178-803-1.s.284.

vzdělávací systém. Je zaměřeno na určité skupiny populace a organizují jej různé instituce (instituce pro vzdělávání dospělých, podniky, kulturní zařízení, kluby, nadace apod.).

- **Informální vzdělávání** vyjadřuje proces získávání vědomostí, osvojování dovedností a postojů z každodenních zkušeností, kontaktů a prostředků. Probíhá v rodině, mezi vrstevníky, v práci i ve volném čase, při sledování televize či poslouchání rozhlasu. Na rozdíl od formálního vzdělávání či neformálního vzdělávání je nesystematické, neorganizované, a institucionálně nekoordinované.¹⁸

2.4.2. Podstata celoživotního učení, jeho cíle

Není třeba zdůrazňovat, že vzdělávání, učení se novým poznatkům a dovednostem **rozvíjí osobnost**, v důsledku toho pak **rozvíjí celou naši společnost**. Keller k tomuto podotýká: *„vzdělání jednotlivce povznáší ze stavu původního asociálního egoismu do vyššího stádia vědomého a dobrovolného ukáznění, bez něhož by pospolité život nebyl možný.“*¹⁹

Co je naopak třeba zdůraznit v kontextu této práce je, že celoživotní učení **přispívá ke zvyšování zaměstnatelnosti**. Jde o to získat takové

¹⁸ PALÁN, Z. Celoživotní učení. In KALOUS, J., VESELÝ, A. *Vybrané problémy vzdělávací politiky*. Praha: Karolinum, 2006. s. 25-38. ISBN 80-246-1262-3.s.31-32.

¹⁹ KELLER, J., TVRDÝ, L. *Vzdělanostní společnost?* Praha: Slon, 2008. ISBN 978-80-86429-78-6.s.32.

kompetence, které umožňují uplatňovat se na trhu práce: nalézt si zaměstnání a získané zaměstnání si udržet. Důležitou roli zde sehrávají nejen získané vědomosti, případně praktické dovednosti, ale také (a možná především) vlastnosti jako samostatnost, schopnost rozhodovat se, flexibilita, adaptabilita apod.

Nabízí se otázka, zda není náš vzdělávací systém zralý na změnu. Přejít z encyklopedického způsobu vzdělávání na způsob zvládání určitých kompetencí. Klást mnohem větší důraz na praktický způsob učení (z něj pak vyvozovat závěry), podporovat a rozvíjet kritické a kreativní myšlení.

2.4.3. Celoživotní vzdělávání osob se zdravotním postižením

Pokud se budeme držet výše zmiňovaného dělení celoživotního vzdělávání na formální, neformální a informální, pravděpodobně dojdeme k následujícím závěrům.

Formální vzdělávání je charakteristické institucí školy. Člověk s postižením má v podstatě dvě možnosti – integrace v běžné škole nebo docházka do školy „speciální“ – zaměřené pro jedince s určitým postižením. Zde záleží na okolnostech, kontextu jednotlivých osobních příběhů. Zázemí pro osoby se zdravotním postižením ve formálním vzdělávání jistě existuje.

V oblasti **neformální** je nabídka pro osoby se zdravotním postižením značně omezena. Ve většině případů mohou tito lidé využít pouze nabídky

nejrůznějších spolků, sdružení, které se specializují na pomoc a podporu těmto lidem. Běžné nabídky vzdělávacích aktivit (kurzy, rekvalifikace, kroužky, kluby,...) často postrádají jakýkoliv náznak podpory (individuální přístup, bezbariérovost, změna způsobu výuky, zmírnění tempa,...). Důsledkem toho je segregace – lidé s postižením jsou opět odděleni od majoritní společnosti.

V oblasti informálního vzdělávání mají lidé s postižením snad stejné možnosti jako majoritní společnost: rodina, přátelé, rozhlas, televize, internet,... Záleží zde spíše na individuálních hodnotách a na stupni a míře postižení.

3. ZAMĚSTNÁVÁNÍ OSOB SE ZDRAVOTNÍM POSTIŽENÍM

3.1. Legislativní rámec

Dokumenty upravující zaměstnávání osob se zdravotním postižením v České republice jsou:

- Ústava a Listina základních lidských práv a svobod. Ústava nám zaručuje svobodu a právo pracovat.
- Zákon č. 435/2004 Sb. o zaměstnanosti
- Zákon č. 73/2011 Sb., o Úřadu práce České republiky a změně souvisejících zákonů
- Zákon č. 262/2006 Sb., Zákoník práce
- Vyhláška č. 518/2004 Sb., kterou se provádí zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti.
- Vyhláška MPSV č. 519/2004 Sb., o rekvalifikaci uchazečů o zaměstnání a zájemců o zaměstnání a o rekvalifikaci zaměstnanců
- Nařízení vlády č. 515/2004 Sb., o hmotné podpoře na vytváření pracovních míst a hmotné podpoře rekvalifikace nebo školení zaměstnanců v rámci investičních pobídek

Zákon o zaměstnanosti se věnuje zaměstnávání osob se zdravotním postižením v části třetí. V § 67 hovoří o tom, že se těmto osobám poskytuje zvýšená ochrana na trhu práce. Definuje osoby se zdravotním postižením:

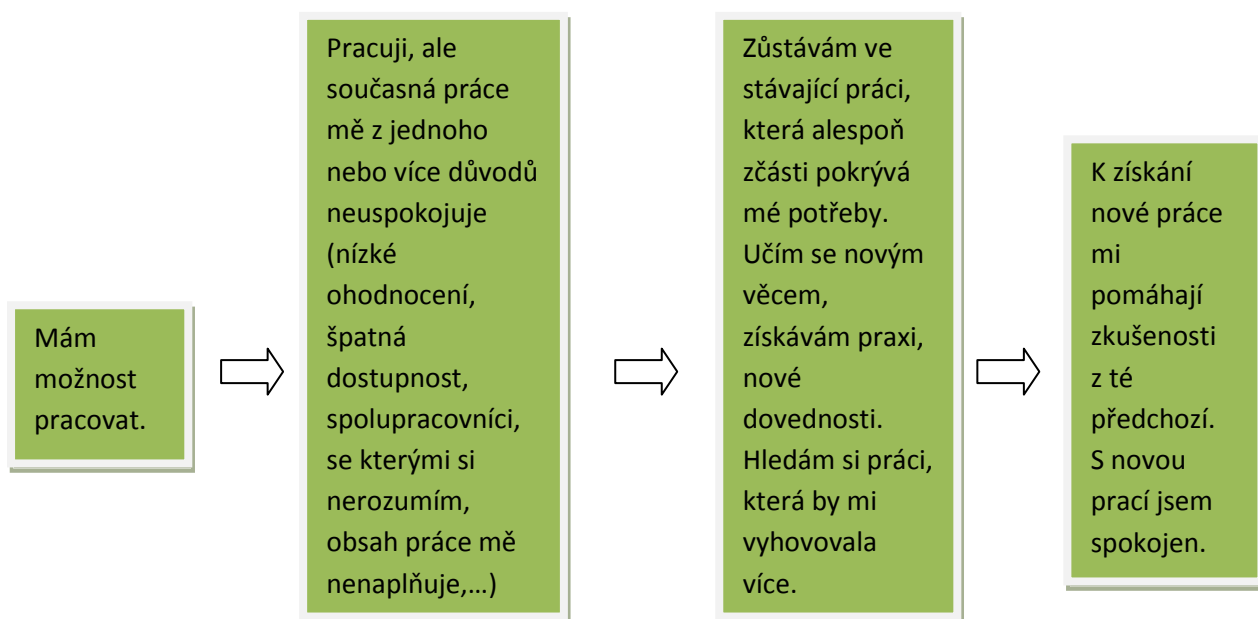
Osobami se zdravotním postižením jsou fyzické osoby, které jsou orgánem sociálního zabezpečení uznány invalidními

a) ve třetím stupni (dále jen "osoby s těžším zdravotním postižením"),
nebo

b) v prvním nebo druhém stupni.

3.2. Moravskoslezský kraj a zaměstnávání osob se zdravotním postižením

Je zřejmé, že ne všichni a ne vždy máme štěstí vykonávat práci, která nás ve všech směrech uspokojuje. Zvláště v dnešní době, kdy míra nezaměstnanosti v Moravskoslezském kraji dosahuje téměř 10% (9,99%, poslední aktualizace 8.3.2013, zdroj Český statistický úřad²⁰), není snadné najít práci, která by splňovala všechny významné aspekty, o kterých jsme hovořili výše. Důležité je **mít možnost pracovat**. To je zásadní právo nás všech. Když tuto možnost máme, vždy se můžeme posunout dál:



²⁰ <http://www.czso.cz/xt/redakce.nsf/i/home>

V souvislosti se zaměstnáváním osob se zdravotním postižením v Moravskoslezském kraji, je důležité pohovořit o Moravskoslezském krajském plánu vyrovnávání příležitostí pro občany se zdravotním postižením (dále jen "Krajský plán"), který poprvé vznikl v roce 2004. Nyní je k dispozici Krajský plán pro léta 2009-2013.

Stěžejním cílem tohoto plánu je vytvoření takových podmínek pro život, které vedou k nediskriminujícímu postavení osob se zdravotním postižením ve společnosti. V oblasti zaměstnávání, která se týká našeho tématu, Krajský plán podotýká: *„Zaměstnávání osob se zdravotním postižením je, mimo jiné, ukotveno v zákoně č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů. Tento právní předpis nabízí lidem se zdravotním znevýhodněním řadu nástrojů pro uplatnění na chráněném i otevřeném trhu práce. Problémem je v současné době nedostatečná informovanost osob s postižením o možnostech využití těchto nástrojů a rovněž nevyhovující kooperace mezi subjekty ovlivňujícími trh práce. Dle aktuálních dat z Ministerstva práce a sociálních věcí ČR bylo k červnu 2008 evidováno 60 126 osob se zdravotním postižením jako nezaměstnaných. V rámci aktivní politiky zaměstnanosti bylo v roce 2008 v rámci České republiky díky podpoře chráněných pracovních míst a chráněných pracovních dílen, včetně samostatné výdělečné činnosti osob*

s postižením, vytvořeno 624 nových pracovních míst pro osoby s postižením.“²¹

Čísla 60 126 a 624 jsou v jasném nepoměru. Svědčí to o tom, že v oblasti zaměstnávání osob se zdravotním postižením je i nadále na čem pracovat.

3.3. Význam práce pro člověka (se zdravotním postižením)

Ve společenském životě je to jedna z prvních otázek meziosobního kontaktu: „Co děláš? Kde pracuješ? Co tě živí?...“ Od toho se mnohdy odvíjí další společná konverzace. Práce je jedním z nejdůležitějších atributů dospělosti, vypovídá o nás. Říká, jak dlouho jsme asi studovali, jaký asi máme příjem, kontakty, jak dokážeme být samostatní, schopní, komunikativní...

Práce je náplní života dospělého člověka. Má významný vliv na utváření osobnosti, na její další vývoj. Práce integruje člověka do společnosti, přináší mu pocit smysluplnosti, uznání a nezávislosti.

Podrobnější popis významu práce zpracovává Lucie Procházková ve své publikaci. Práce znamená:

❖ **Zajištění existence:** Prací získáváme určité finanční ohodnocení, které nám zabezpečuje naše potřeby.

²¹ http://verejna-sprava.kr-moravskoslezsky.cz/wai_08.html#zamestnavani

- ❖ **Určitou míru nezávislosti:** Práce nás činí osobně a finančně nezávislími – tato nezávislost se pak pozitivně podílí na našem pocitu svobody.
- ❖ **Rozšíření duševního horizontu:** Při práci se také učíme, což podporuje a dále rozvíjí naše kognitivní schopnosti a ovlivňuje další oblasti našeho života.
- ❖ **Strukturovaný všední den:** Práce vnáší do našeho dne strukturu časovou i prostorovou. Rozděluje náš den/život na dobu pracovní, volný čas, víkend, dovolenou,... na domov a pracoviště, pracovní prostor. To vše s sebou přináší odlišné modely chování, způsobu přemýšlení a celkového nastavení osobnosti.
- ❖ **Účast na společenském životě:** V práci se setkáváme s dalšími lidmi, učíme se s nimi komunikovat, respektovat jejich názor a postoje. Často jsme v práci součástí určitého pracovního kolektivu/skupiny, která má svá pravidla, svou hierarchii, svůj řád. Zde se učíme spolupodílet na životě celého společenství, prosazovat své názory a zároveň přijímat názory druhých.

Práce nám dále v sociálním kontextu přináší pocit prospěšnosti, smysluplnosti, pocit, že děláme něco užitečného pro společnost.

- ❖ **Rozvoj:** Práce je neustálou výzvou učit se a zvládat nové věci, naučit se novým dovednostem.
- ❖ **Vývoj k větší odpovědnosti:** Práce na nás klade díl odpovědnosti, kdy s pracovním úkolem na sebe bereme závazek, že svou úlohu splníme dobře.²²

Kvalita práce úzce souvisí s celkovou kvalitou života jedince. Spokojenost, kterou může přinášet s sebou práce ve všech jejích významech, se nutně odráží na celkové životní kondici.

3.4. Možnosti podpory v oblasti zaměstnávání osob se zdravotním postižením

V souvislosti se zaměstnáváním osob se zdravotním postižením a potřeby podpory, která může být s tímto zaměstnáváním spojená, je třeba vysvětlit v jakých situacích a za jakých okolností se tato podpora uskutečňuje. Zaměstnávání osob se zdravotním postižením se v podmínkách České republiky realizuje jednak na otevřeném trhu práce nebo na tzv. chráněném pracovním místě (podrobněji na str.39 této práce). S tím pak úzce souvisí forma a úroveň poskytované podpory.

²² PROCHÁZKOVÁ, L. *Podpora osob se zdravotním postižením při integraci na trh práce*. Brno: MSD, 2009. ISBN 978-80-7392-094-4.s.41.

Plesník definuje **otevřený trh práce** jako místo, „kde se setkává poptávka s nabídkou. Lidé nabízejí svou pracovní sílu, své zkušenosti, znalosti. Firmy, podnikatelé zase poptávají a kupují pracovní sílu, zkušenosti a znalosti, které potřebují na realizaci svého podnikání. V současné době je přebytek nabídky nad poptávkou. Jsou to tedy firmy a podnikatelé, kteří si zaměstnance vybírají. Firmy hledají co nejlepší poměr cena – užitek.“²³ Otevřený pracovní trh můžeme tedy označit adjektivy jako: konkurenční, nechráněný.

Naproti tomu **chráněný pracovní trh** v sobě zahrnuje, jak již název napovídá, jistou ochranu, chráněné pracovní prostředí. V praxi má podobu chráněného pracovního místa, které zřizuje zaměstnavatel pro osobu se zdravotním postižením. Vytváří tak podmínky vhodné pro zaměstnávání těchto osob.

Proces zaměstnávání osob se zdravotním postižením je bezesporu obtížnější než u osob zdravých. „Příčinou tohoto stavu je tzv. kumulace handicapů pramenících nejen ze zdravotního postižení, jež je často příčinou jejich nižší výkonnosti, častější absence ve srovnání se zdravými zaměstnanci či nutností zvláštních úprav pracoviště, ale také z nevyhovující kvalifikace, věku, nedostatečného vzdělání.“²⁴

²³ PLESNÍK, V. a kol. *Integrace dlouhodobě nezaměstnaných osob se zdravotním postižením zpět do pracovního procesu*. Olomouc: Epava, 2004.

²⁴ VRBKOVÁ, K. Význam podporovaného zaměstnávání pro sociální integraci zdravotně postižených. Brno, 2006. Diplomová práce. Masarykova univerzita. Vedoucí práce Prof. PhDr. Tomáš Sirovátka, CSc. s. 14.

Tento stav je zároveň ovlivněn nedostatkem pracovních nabídek, které by odpovídaly možnostem osob se zdravotním postižením. Často zde dochází k jistému nepoměru mezi výší pracovního příjmu (platu) a výší sociálních dávek, při čemž rozdíl mezi těmito je pro osoby se zdravotním postižením demotivující (nízká úroveň platu). Dále je třeba zmínit, že požadavky zaměstnavatelů vůči osobám se zdravotním postižením jsou mnohdy neúměrné vzhledem k jejich postižení. V neposlední řadě je častou bariérou v možnostech zaměstnávání těchto osob nevhodnost pracovních podmínek, jako je fyzické a materiální zázemí a úprava pracovního místa.

Osoby se zdravotním postižením vlivem výše zmíněných důvodů tak často zažívají pocit neúspěšnosti v oblasti svého zaměstnávání. I přes prvotní snahy aktivně se zapojit a pracovat, jejich motivace postupně slábne. Zkušenost neustálého odmítání může navíc způsobit i pocit méněcennosti, nepotřebnosti a celkové frustrace projevující se ve všech úrovních života člověka. To může být příčinou celkové rezignace.

3.5. Státní politika zaměstnanosti ve vztahu k osobám se zdravotním postižením

Je zřejmé, že současný stav trhu práce v České republice nedokáže zabezpečit dostatek míst pro osoby se zdravotním postižením. „Transformace na tržní ekonomiku znamenala pro mnoho lidí znejistění

v postavení na trhu práce. Dříve garantovaná plná zaměstnanost s tímto přechodem výrazně poklesla a nejvýraznější dopad má právě na ohrožené skupiny. Podobně jako u žen s malými dětmi hrají v případě Romů a lidí se zdravotním postižením vedle deficitu lidského kapitálu klíčovou roli v procesu jejich exkluze na trhu práce sociální bariéry a diskriminace ze strany zaměstnavatelů.²⁵

Úkolem státu je poskytnout určitou úroveň podpory a vyrovnat tak jisté znevýhodněné postavení osob se zdravotním postižením v procesu zaměstnávání. „Jedním ze základních cílů hospodářské a sociální politiky státu je dosažení plné, produktivní a svobodně zvolené zaměstnanosti. Právo na zaměstnání bez ohledu na rasu, barvu pleti, pohlaví, jazyk, náboženství, politické nebo jiné smýšlení, členství v politických stranách nebo příslušnost k politickým hnutím, národnost, etnický nebo sociální původ, majetek, zdravotní stav nebo věk je jedním ze základních práv občana. Dnem 1.10.2004 nabyt účinnosti zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti. Tato základní právní norma stanovuje postup k dosažení cílů politiky státu v oblasti zaměstnanosti.

Státní politika zaměstnanosti usiluje:

- o dosažení rovnováhy mezi nabídkou a poptávkou po pracovních silách,

²⁵ VRBKOVÁ, K. Význam podporovaného zaměstnávání pro sociální integraci zdravotně postižených. Brno, 2006. Diplomová práce. Masarykova univerzita. Vedoucí práce Prof. PhDr. Tomáš Sirovátka, CSc. s. 15.

- o produktivní využití zdrojů pracovních sil,
- o zabezpečení práva občanů na zaměstnání.²⁶

Součástí státní politiky zaměstnanosti je podpora vzniku nových pracovních míst. Tato podpora se v současné době uskutečňuje prostřednictvím tzv. **aktivní politiky zaměstnanosti**. Jejím nástroji jsou:

a) ***rekvalifikace*** – prostřednictvím rekvalifikace může uchazeč získat kvalifikaci novou nebo rozšířit svou dosavadní kvalifikaci – tím získává větší šanci v možnostech svého pracovního uplatnění. Rekvalifikace může být na základě dohody s ÚP prováděna i u zaměstnavatele v zájmu dalšího pracovního uplatnění jeho zaměstnanců. Zaměstnavateli, který provádí rekvalifikaci svých zaměstnanců, nebo rekvalifikačnímu zařízení, které pro zaměstnavatele tuto činnost zajišťuje, mohou být plně nebo částečně hrazeny náklady na rekvalifikaci zaměstnanců.

b) ***investiční pobídky*** – hmotná podpora tvorby nových pracovních míst a rekvalifikace zaměstnanců u investičních pobídek poskytovaných na základě zák. č. 72/2000 Sb., o investičních pobídkách a o změně některých zákonů v platném znění

c) ***veřejně prospěšné práce*** – jde o časově omezenou pracovní příležitost, jejíž náplň je zpravidla prospěšná obci, státu nebo jiné veřejně působící

²⁶ *Aktivní politika zaměstnanosti a zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti*[online].23.3.2013 [cit.2013-03- 23]. Dostupné z:<http://portal.mpsv.cz/sz/zamest/dotace/apz>

instituci. Pracovní místo zřizuje zaměstnavatel po dohodě s úřadem práce a na toto místo může čerpat mzdové příspěvky (maximálně po dobu 12 po sobě jdoucích měsíců).

d) ***společensky účelná pracovní místa*** – zaměstnavatel je zřizuje na základě dohody s úřadem práce a obsazuje je uchazeči o zaměstnání, kterým nelze zajistit pracovní uplatnění jiným způsobem. Příspěvek na jeho zřízení může získat i uchazeč o zaměstnání za účelem výkonu samostatné výdělečné činnosti.

e) ***překlenovací příspěvek*** může dostat člověk, který jako uchazeč o zaměstnání vyřešil za pomoci úřadu práce svou nezaměstnanost zahájením samostatné výdělečné činnosti. Příspěvek bude vyplácen po dobu tří měsíců a může dosahovat maximálně poloviny životního minima pro jednotlivce

f) ***příspěvek na zapracování*** – příspěvek poskytuje úřad práce zaměstnavateli maximálně na dobu 3 měsíců (výše může dosahovat až poloviny minimální mzdy). Tento příspěvek je určen pro zapracování uchazeče, který má nějakým způsobem ztíženou výchozí pozici při zaměstnávání.

g) ***příspěvek při přechodu na nový podnikatelský program*** – příspěvek je určen zaměstnavateli, který přechází na nový výrobní program a nemůže pro své zaměstnance zabezpečit práci v rozsahu stanovené týdenní pracovní doby.

h) **příspěvek na dopravu zaměstnanců** bude moci čerpat zaměstnavatel, jehož zaměstnanci nemají možnost dopravit se veřejnými dopravními prostředky nebo MHD do zaměstnání. Výše příspěvku může pokrýt až 50 % nákladů, které vynaloží zaměstnavatel na zabezpečení dopravy těchto zaměstnanců.²⁷

Nedílnou součástí aktivní politiky zaměstnanosti je **poradenství**. Poradenství pro občany se znevýhodněním zastřešuje zákon o zaměstnanosti v ust. § 105 odst. 1 písm. a) a ust. § 37 zákona č. 108/2006 Sb., o sociálních službách. Základní sociální poradenství je základní činností při poskytování všech druhů sociálních služeb, poskytovatelé sociálních služeb jsou vždy povinni tuto službu zajistit. Všechny nabízené formy poradenství jsou v rámci aktivní politiky zaměstnanosti bezplatné.

Podpora zaměstnávání osob se zdravotním postižením je v rámci politiky zaměstnanosti uskutečňována především prostřednictvím pracovní rehabilitace a chráněného pracovního místa.

Pracovní rehabilitace je popsána v § 69 zákona č. 435/2004Sb., o zaměstnanosti. *Pracovní rehabilitace je souvislá činnost zaměřená na získání a udržení vhodného zaměstnání osoby se zdravotním postižením, kterou na základě její žádosti zabezpečují krajské pobočky Úřadu práce a hradí náklady s ní spojené. Osoby se zdravotním postižením mají právo na pracovní rehabilitaci.*

²⁷ Aktivní politika zaměstnanosti a zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti[online].23.3.2013 [cit.2013-03- 23]. Dostupné z:<http://portal.mpsv.cz/sz/zamest/dotace/apz>

Jednou z forem pracovní rehabilitace může být tzv. **podporované zaměstnávání**. Hlavním posláním podporovaného zaměstnávání je poskytování určité podpory při vyrovnávání pracovních příležitostí u osob, které jsou zdravotně či jinak znevýhodněné na otevřeném trhu práce. Podpora je rovněž nabízena zaměstnavatelům uživatelů této služby. Více se problematice podporovaného zaměstnávání věnujeme v kapitole 4 této práce.

Chráněné pracovní místo upravuje § 75 zákona o zaměstnanosti. *Chráněné pracovní místo je pracovní místo zřízené zaměstnavatelem pro osobu se zdravotním postižením na základě písemné dohody s Úřadem práce. Na zřízení chráněného pracovního místa poskytuje Úřad práce zaměstnavateli příspěvek. Chráněné pracovní místo musí být obsazeno po dobu 3 let. Chráněným pracovním místem může být i pracovní místo, které je obsazeno osobou se zdravotním postižením, pokud je vymezeno v písemné dohodě mezi zaměstnavatelem a Úřadem práce. Dohoda se uzavírá na dobu 3 let.*²⁸

²⁸ Zákon č.435/2004Sb., o zaměstnanosti[online].24.3.2013 [cit.2013-03-24]. Dostupné z: <http://business.center.cz/business/pravo/zakony/zamestnanost/cast3.aspx>

4. PODPOROVANÉ ZAMĚSTNÁVÁNÍ

4.1. Historie podporovaného zaměstnávání

Počátky podporovaného zaměstnávání nalezneme v USA (*supported employment*) v sedmdesátých letech 20.století. V roce 1984 je zde přijat zákon Developmental Disability Act, který podporované zaměstnávání legislativně zastřešuje. V osmdesátých a devadesátých letech se myšlenka podporovaného zaměstnávání šíří i do západní Evropy.

Historie institutu podporovaného zaměstnávání v České republice sahá do roku 1995, kdy občanské sdružení Rytmus založilo v Praze první agenturu podporovaného zaměstnávání. Ta byla financována z prostředků Americké vládní agentury pro mezinárodní rozvoj. „Od roku 2000 dochází k rozšiřování služby do dalších regionů, převážně na základě dvou nadnárodních projektů financovaných z prostředků Evropské unie a ze státního rozpočtu (projekt č. CZ 9902-02-A/1/P1 z programu PALMIF a projekt CZ-5 iniciativy EQUAL).“²⁹ Aktuální seznam poskytovatelů služeb podporovaného zaměstnávání v České republice je uveden v příloze č. 1 této práce.

²⁹ LUDÍKOVÁ, L. a kolektiv. *Specifika edukace žáků se speciálními potřebami s přesahem do sféry pracovního uplatnění*. Olomouc: UP, 2010. ISBN 978-80-244-2655-6. s.128.

4.2. Legislativní rámec podporovaného zaměstnávání

S pojmem podporovaného zaměstnávání se v české legislativě nesetkáme. Služby podporovaného zaměstnávání jsou v České republice uskutečňovány v rámci pracovní a sociální rehabilitace.

Pracovní rehabilitaci vymezuje zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, konkrétně § 69. Ten definuje pracovní rehabilitaci a zároveň umožňuje pověřit zabezpečením pracovní rehabilitace jinou právnickou nebo fyzickou osobu (kromě krajské pobočky Úřadu práce to pak mohou být právě agentury podporovaného zaměstnávání). Nevýhodou této koncepce je, že se týká pouze nezaměstnaných osob se zdravotním postižením.

Sociální rehabilitace je vymezena zákonem o sociálních službách (Zákon č. 108/2006 Sb., §70) a definována jako „soubor specifických činností směřujících k dosažení samostatnosti, nezávislosti a soběstačnosti osob, a to rozvojem jejich specifických schopností a dovedností, posilováním návyků a nácvikem výkonu běžných, pro samostatný život nezbytných činností alternativním způsobem využívajícím zachovaných schopností, potenciálů a kompetencí. Sociální rehabilitace se poskytuje formou terénních a ambulantních služeb, nebo formou pobytových služeb poskytovaných v centrech sociálně rehabilitačních služeb.“³⁰

³⁰ Zákon č. 108/2006 Sb., §70, odstavec 1.

Podporované zaměstnávání je v souladu s tímto zákonem chápáno jako jeden ze způsobů sociální rehabilitace.

4.3. Vymezení pojmu „podporované zaměstnávání“

Jak samo označení napovídá, jde o zaměstnávání, které vyžaduje určitou podporu. Pokud budeme specifitější, tak jde o zaměstnávání na běžném (tedy nechráněném) trhu práce za účasti speciální – ve smyslu „na míru šité“ podpory. Jde o podporu individuální, jedinečnou, vycházející z konkrétních potřeb konkrétního člověka.

Česká unie pro podporované zaměstnávání (ČUPZ) je nestátní nezisková organizace, která šíří a zastřešuje myšlenku podporovaného zaměstnávání v České republice. Podporované zaměstnávání definuje jako „časově omezenou službu určenou lidem, kteří hledají placené zaměstnání v běžném pracovním prostředí. Jejich schopnosti získat a zachovat si zaměstnání jsou přitom z různých důvodů omezeny do té míry, že potřebují individuální dlouhodobou a průběžně poskytovanou podporu poskytovanou před i po nástupu do práce.“³¹

Podporované zaměstnávání má vztah jak k jedinci s určitým znevýhodněním, tak i k zaměstnavateli. Zahrnuje v sobě systém podpůrných opatření pro obě tyto zúčastněné strany.

³¹ Co je podporované zaměstnávání? [online] 20.5.2012 [cit.2012-05-20]. Dostupné z:<http://www.unie-pz.cz/3-pz/14-co-je-pz.html>

4.4. Modely podporovaného zaměstnávání

- **Enkláva**: skupina osob se zdravotním postižením pracují odděleně např. v některém podniku (typ skupinové integrace)
- **Mobilní pracovní skupina**: skupina osob se zdravotní postižením, která „cestuje“ podle poptávky (zahradnické práce, úklidové práce,...)
- **Model individuálního umísťování (CUSTOMIZE)**: model přizpůsobený jednotlivci, „šitý na míru“

V souvislosti s modely podporovaného zaměstnávání je dobré zmínit také tzv. JOB Sampling. Jde o umísťování klienta na omezenou (kratší) dobu na různá pracoviště. Tento přístup může klientovi pomoci najít odpovědi na otázky: „Co by mě bavilo? Co mi jde? Co mi dělá radost?“³²

4.5. Cílová skupina

Služby podporovaného zaměstnávání jsou určeny lidem, které jsou nějakým způsobem znevýhodněné a pro uplatnění na běžném trhu práce potřebují individuální a průběžně poskytovanou podporu.

Kňazko uvádí jako cílovou skupinu následující okruhy osob:

- osoby v nepříznivé sociální situaci

³² Přednáška Edyth Dunlop pořádaná Českou unií pro podporované zaměstnávání, březen 2012, Praha

- osoby čelící riziku trvalé chudoby
- osoby ohrožené sociální exkluzí
- osoby znevýhodněné při vstupu na trh práce z důvodu sociální situace, či z důvodu ztráty nebo absence pracovních návyků
- osoby bez zkušenosti se zaměstnáním, mladí lidé opouštějící dětský domov, diagnostický či jiný ústav
- osoby se zdravotním či mentálním handicapem
- mladé ženy po mateřské dovolené, samoživitelky
- osoby s nízkou úrovní či s absencí potřebných sociálních a pracovních dovedností
- osoby s nízkým či chybějícím vzděláním
- osoby s nízkou sociokulturní úrovní
- osoby s nízkou ekonomickou úrovní
- osoby, které měly zaměstnání, přišly o něj a mají nízké předpoklady a překážky si zaměstnání opět získat a udržet
- osoby se záznamem v rejstříku trestů
- osoby žijící nedobrovolně v podmínkách, v nichž člověk nemá možnost získat potřebné pracovní dovednosti nebo je ztrácí.³³

³³ KŇAŽKO,V. *Metodika práce v podporovaném zaměstnávání*. Praha: Vivas, 2008. ISBN 978-80-87244-07-4.s.6.

4.6. Principy a cíle podporovaného zaměstnávání

Cílem služby podporované zaměstnávání není jen samotné nalezení vhodného pracovního místa, ale celkové zvýšení zaměstnatelnosti klientů. To se děje na základě zvolení vhodného přístupu ke klientovi, vhodného postupu práce s klientem (správné načasování, způsob komunikace, metody,...) a neustálou snahou zlepšovat uchazečovy kompetence.

Podporované zaměstnávání se vyznačuje následujícími znaky, principy:³⁴

- 1) **Individuální přístup** k potřebám klienta a z toho vyplývající způsob práce s klientem (respekt klientových přání, zájmů a dovedností, individuální plán pro každého uživatele).
- 2) **Motivovaný klient**, který chce pracovat.
- 3) **Podpora k samostatnosti** – poskytujeme jen tolik podpory, kolik je nezbytně nutné. Tím pomáháme klientovi k převzetí jeho zodpovědnosti za svůj život.
- 4) **Zprostředkování zaměstnání na otevřeném trhu práce.**
- 5) **Stabilní charakter práce.**
- 6) **Hodnotná a smysluplná práce** – práce, která klienta uspokojuje a naplňuje.

³⁴ KŇAŽKO,V. *Metodika práce v podporovaném zaměstnávání*. Praha: Vivas, 2008. ISBN 978-80-87244-07-4. s.18-19.

- 7) Co **nejrychlejší umístění** klienta na pracovní místo i za cenu toho, že se některé dovednosti bude učit až na pracovišti.
- 8) **Zapojení do sociálního života** na pracovišti.
- 9) **Kontinuita poskytované služby**, služba poskytovaná bez přerušení i po nalezení práce.
- 10) Uživatelé služby podporovaného zaměstnávání je nejen klient (uchazeč o zaměstnání), ale také **zaměstnavatel**. Agentura podporovaného zaměstnávání se tak stává koordinátorem plánů zájmů obou stran.

4.7. Tranzitní program

V České republice se tranzitní program nejčastěji realizuje prostřednictvím agentur podporovaného zaměstnávání, které jej nabízejí jako jednu ze svých služeb. Ta umožňuje přechod ze školního prostředí do samostatného (pracovního) života. Jde o soubor nástrojů, který pomáhá jednotlivci získat takové dovednosti a kompetence, jenž mu umožní být soběstačný v běžném denním životě.

Období přechodu „ze školy do práce“ je náročné a vyžaduje určitou přípravu a podporu, zejména pak u člověka se zdravotním postižením. Takový člověk má velice často ztíženou situaci hned ve výchozí pozici: má

často menší možnosti uplatnění, postižení jej může determinovat v mnoha oblastech: komunikaci, samostatnosti, rychlosti,... Musí překonávat bariéry nejen architektonické, ale často i společenské (předsudky, stereotypy myšlení,...). Tranzitní program je zde právě pro eliminaci těchto negativních vlivů.

Definici tranzitního programu formuloval v roce 1994 Council for Exceptional Children's Division on Career Development and Transition: „Přechod se vztahuje ke změně v chování studenta, kdy se ujímá dospělé role ve společnosti. Tyto role zahrnují zaměstnání, další studium, vedení domácnosti, přiměřené začlenění do společnosti a uspokojivé osobní a sociální vztahy. Proces přechodu obsahuje koordinovanou účast ve školních programech, ve službách agentur pro dospělé lidi a v přirozené podpoře ve společnosti. V rámci širokého konceptu vývoje kariéry může přechod začínat na základní nebo střední škole. Tranzitní plánování by nemělo začít později než ve 14 letech a studenti by měli být podporováni v celé šíři jejich schopností k převzetí co největší zodpovědnosti pro toto plánování.“³⁵

Jak zaznívá ve výše uvedené definici, význam tranzitního programu je dovést dotyčného člověka k co možná největší míře samostatnosti, která nutně souvisí se schopností naučit se přijímat svá rozhodnutí (umět jej

³⁵ LUDÍKOVÁ, L. a kolektiv. *Specifika edukace žáků se speciálními potřebami s přesahem do sféry pracovního uplatnění*. Olomouc: UP, 2010. ISBN 978-80-244-2655-6. s. 144.

učinít) a nést za ně plnou zodpovědnost (odhadnout důsledky svého počínání). To vše s potřebnou podporou (pomoc asistenta).

Tranzitní program vychází z potřeb klienta, pracuje s jeho možnostmi, schopnostmi (nikoliv s jeho omezeními a limity), rozvíjí jeho zájmy, podporuje jeho přání. To vše se děje v úzké spolupráci se samotným klientem, jeho rodinou a týmem tranzitního programu. Během této spolupráce se cíle práce s klientem neustále zpřesňují.

Tranzitní program se uskutečňuje nejčastěji formou individuálních praxí na jednotlivých pracovištích za účasti pracovního asistenta. Ten klientovi nabízí pomoc a podporu nejen na samotném pracovišti, ale také při dopravě na pracoviště (trénink cesty do práce), zprostředkovává informace. Pracovní asistent musí respektovat klienta jako osobnost se svými zájmy a vede ho k co největší míře samostatnosti (neplní za něj jeho pracovní úkoly, nemluví za něj,...).

Cíle tranzitního programu:

- Umožnit žákům vyzkoušet si práci v běžném prostředí.
- Naučit žáka, co to znamená chodit do práce (pravidelná docházka, schopnost dopravit se do práce včas, omluvit se v případě nemoci, komunikace se spolupracovníky, se zaměstnavatelem atd.)

- V ideálním případě zajistit pracovní místo, na které žák nastoupí po skončení školní docházky.
- Vést studenty k zodpovědnosti za svůj život.
- Vést studenty k co největší možné míře samostatnosti.
- Zajistit služby potřebné v období přechodu.³⁶

4.8. Job klub

Job klub je skupinové setkání lidí, které spojuje dlouhodobé hledání práce. Job club umožňuje prostřednictvím interakcí ve skupině upevnění jistých schopností. Ty pak mohou vést k získání vhodného pracovního uplatnění.

Skupina má zde své opodstatnění. Dochází k předávání nabytých zkušeností, názorů a postojů, k vzájemnému obohacování se. Podstatná je zpětná vazba mezi klienty navzájem. Účastníci job klubů mají možnost „trénovat“ své dovednosti v bezpečí skupiny pod dohledem kvalifikovaného lektora.

Účastníci job klubu se pravidelně scházejí a pracují na tématech, které se týkají pracovního uplatnění. Může jít např. o témata: jak hledat

³⁶ LUDÍKOVÁ, L. a kolektiv. *Specifika edukace žáků se speciálními potřebami s přesahem do sféry pracovního uplatnění*. Olomouc: UP, 2010.s.146-147.

práci, jak odpovědět na inzerát, jak napsat životopis, jak se představit potencionálnímu zaměstnavateli, jak s ním telefonovat, jak se připravit na pracovní pohovor, jaké jsou náležitosti pracovní smlouvy, jak komunikovat se spolupracovníky,... Při tom všem lektor využívá způsoby práce jako hraní scének, přejímání rolí, práce ve skupinkách,... Důležitá je možnost diskuze a možnost vyjádření názoru (zkušenosti) jednotlivých účastníků.

Občanské sdružení Asistence ve spolupráci s občanským sdružením Formika vydalo v roce 2007 *Metodický materiál k publikaci Pracovní listy – job klub*. Tato publikace je zdrojem nápadů pro práci s lidmi v job klubech a vychází z dlouholeté praxe několika lektorek působících ve zmiňovaných sdruženích. Vznikla tak zajímavá inspirace pro organizace pořádající job kluby.

4.9. Sebeobhajování

„Hnutí sebeobhájců pravděpodobně vzniklo ve Švédsku v 60.letech. Lidé s mentální retardací byli povzbuzováni k zakládání a vedení vlastních klubů volného času. V roce 1968 a 1970 se konaly konference těchto klubů a jejich účastníci na ně připravovali prohlášení o tom, jak by si přáli, aby s nimi druzí jednali... Později založili skupinu sebeobhájců. Nazvali se

People First (Především lidé), protože pociťovali, že jejich postižení je až sekundární a že na prvním místě stojí jejich osobnost a lidství.“³⁷

Princip sebeobhajování (angl. self advocacy) spočívá ve schopnosti hájit svá práva, vyjadřovat své názory, své postoje a smysluplně je prosazovat. Nejde tedy jen o to vést diskuzi, ale také konat ve prospěch dané věci. Vzbudit zájem, dojít ke změně praktickými kroky.

Existují dvě roviny sebeobhajování:

- **Uvnitř skupiny:** hledání řešení uvnitř skupiny
- **Mimo skupinu:** člověk (lidé) vyjadřující svůj postoj, názor vně skupiny, hájení svých práv, nabízení řešení, které vedou ke změně.³⁸

³⁷ LUDÍKOVÁ, L. a kolektiv. *Specifika edukace žáků se speciálními potřebami s přesahem do sféry pracovního uplatnění*. Olomouc: UP, 2010. ISBN 978-80-244-2655-6. s.155.

³⁸ LUDÍKOVÁ, L. a kolektiv. *Specifika edukace žáků se speciálními potřebami s přesahem do sféry pracovního uplatnění*. Olomouc: UP, 2010. ISBN 978-80-244-2655-6. s.156.

II. PRAKTICKÁ ČÁST

Čím více si budeme brát blaho druhých k srdci a pracovat pro jejich dobro, tím větší prospěch získáme sami pro sebe. To je fakt, který si můžeme ověřit. A čím sobečtější a sebevtažnější zůstaneme a čím egoističtější bude náš způsob života, tím osaměleji a ubozeji se budeme cítit. To je také fakt, který si můžeme ověřit.

TENZIN GYATSO , Jeho Svatost, 14. dalajláma

METODOLOGIE

Cílem této práce je vytvoření projektu, jenž by sloužil k podpoře zaměstnávání osob v regionu Karviná. Praktická část se proto věnuje zpracování podkladů, které by mohly být jakýmsi „odrazovým můstkem“ pro založení agentury podporovaného zaměstnávání.

Podporované zaměstnávání můžeme chápat jako určitý druh nabízené služby, která si klade za cíl zvyšování pracovní uplatnitelnosti osob se zdravotním postižením prostřednictvím zvyšování jejich kompetencí, vytváření „na míru šité“ a přesně směřované podpory.

Dalším cílem je zprostředkování spolupráce se zaměstnavatelem, dojednání podmínek této spolupráce a budování určité společenské odpovědnosti v povědomí zaměstnavatelů v souvislosti se zaměstnáváním osob se zdravotním postižením.

V neposlední řadě je respektování neustálého vývoje v rámci služby (např. vlivem vývoje v legislativní rovině,...), které by mělo vést k dalšímu zlepšování této služby, k vytváření dalších metodik a možných postupů.

Praktická část si klade za cíl vytvoření určitého metodického základu pro založení agentury podporovaného zaměstnávání. Je koncipována tak, aby případnému „zájemci“ poskytla výchozí informace pro založení takovéto instituce. Jde o založení fiktivní agentury podporovaného zaměstnávání, s tím souvisejícím spolkem Anar a fiktivní kavárny Laskonka. Všechny poznatky uvedené v praktické části existují v rámci diplomové práce, nebyly doposud poskytnuty pro žádný projekt.

Praktická část je rozdělena do šesti celků. V některých částech předchází praktickému obsahu i jistý teoretický výklad, který je podstatný pro uvedení či legislativní zakotvení zpracovávaného problému.

V první části jsou zachyceny základní cíle projektu, přičemž je specifikováno jeho celkové zaměření. Při formulování cílů projektu bylo vycházeno ze základní myšlenky podporovaného zaměstnávání, principů respektování individuality a podpory vedoucí k největší možné samostatnosti klienta.

Druhá část se zaměřuje na založení spolku – veřejně prospěšné právnické osoby. Nejprve je zde tento institut vymezen obecně – dle občanského zákoníku, který nabude účinnosti 1. ledna 2014. Dále je zde zpracován návrh na registraci spolku.

Ve třetí části je věnována pozornost stanovám nutným pro registraci spolku jako veřejně prospěšné právnické osoby. Výchozími informacemi, podklady k vypracování těchto stanov, byly stanovy několika různých občanských sdružení. Studium, porovnáváním, analýzou a vlastní invencí vznikly stanovy vhodné pro tento konkrétní projekt.

Čtvrtá část se zabývá možnostmi financování takového projektu. Nejprve jsou zde varianty možného financování pojaty obecně, na což navazují konkrétnější návrhy financování v rámci moravskoslezského kraje.

Pátá část se věnuje procesu podporovanému zaměstnávání, vypracování určitého metodického postupu v rámci agentury podporovaného zaměstnávání. Významným zdrojem pro zpracování této části byly poznatky získané na konferenci v Praze pod vedením irské lektorky Edyth Dunlop. Je zde zpracováno personální zabezpečení takové agentury včetně vymezení kompetencí jednotlivých pozic. Dále se kapitola zabývá uzavřením vztahu mezi poskytovatelem služby a jejím uživatelem – uzavřením smlouvy, jejími náležitostmi a je zde nastíněn i možný vzor smlouvy. Individuální přístup ke klientovi, zájemci o službu, tvorba individuálního plánu je dalším bodem zde zmiňovaným. Důležitou částí této kapitoly je téma navázání spolupráce se zaměstnavatelem. Jde o oblast, které nebývá věnována dostatečná pozornost a v rámci práce podporovaných agentur bývá rozvíjení spolupráce se zaměstnavateli často opomíjenou oblastí. K tomuto názoru jsem došla zkušeností při setkání

pracovníků agentur podporovaného zaměstnávání na workshopu, který pořádala Česká unie pro podporované zaměstnávání. Zainteresovaní během této konference několikrát připomenuli, že oblast věnovaná zaměstnavatelům má v rámci podporovaného zaměstnávání jisté oblasti stále dostatečně nezpracované.

Šestá a zároveň poslední kapitola praktické části chce inspirovat možným založením sociální a tréninkové kavárny. Jde o instituty, které mohou (nejenom) v rámci podporovaného zaměstnávání myšlenku rovnoprávnosti výrazně podpořit. Na konci této kapitoly je popsán již několik let fungující sociální podnik Mléčný bar Naproti v Ostravě.

Projekt **ANAR**



Založení agentury podporovaného zaměstnávání

a

kavárny **Laskonka** (sociální firmy a tréninkové kavárny)

1. **Cíle projektu**
2. **Založení spolku**
3. **Stanovy**
4. **Možné zdroje financování projektu**
5. **Agentura podporovaného zaměstnávání**
6. **Kavárna Laskonka**

1. CÍLE PROJEKTU

Posláním občanského sdružení (spolku) **Anar** je poskytování podpory lidem se zdravotním postižením a to takovou formou a prostředky, aby mohli žít život co nejvíce blízky svým představám. Anar znamená v překladu (z perského *anâr*) granátové jablko. To se skládá z mnoha jadérek, které zde symbolizují jednotlivé prvky podpory a pomoci nabízené organizací.

Jednotlivé **cíle** organizace můžeme shrnout do následujících bodů:

- 1) Vytvoření vstřícného a bezpečného prostředí pro individuální práci s jednotlivými klienty.
- 2) Respekt a partnerský přístup ke klientovi (uživateli služby).
- 3) Podpora k samostatnosti klienta (veď mě, abych to dokázal sám).
- 4) Podpora myšlenky inkluze – vnímání různorodosti jako přirozeného stavu světa.
- 5) Respekt přání a zájmů uživatele služby, ctít jeho volbu.
- 6) Spolupráce s klientovou rodinou, blízkými, přáteli, školou...

2. ZALOŽENÍ SPOLKU

V současné době je právo svobodně se sdružovat zakotveno nejen v ústavách a zákonech demokraticky smýšlejících států, ale i v celé řadě mezinárodních dokumentů o lidských právech, které nezachycují pouze svobodu sdružování obecně, ale obsahují i výslovné vyjádření svobody odborového sdružování.³⁹

Od 1. ledna 2014 nabývá na účinnosti nový občanský zákoník, který (mimo jiné) vymezuje nové formy tzv. veřejně prospěšných právnických osob. Jako veřejně prospěšná právnická osoba je v ust. § 146 zmiňovaného zákona považována ta právnická osoba, *„jejímž posláním je přispívat v souladu se zakladatelským právním jednáním vlastní činností k dosahování obecného blaha, pokud na rozhodování právnické osoby mají podstatný vliv jen bezúhonné osoby, pokud nabyla majetek z poctivých zdrojů a pokud hospodárně využívá své jmění k veřejně prospěšnému účelu.“*⁴⁰

Provedení registrace a s ním spojený vznik spolku, jako právnické osoby, je možný, pokud jsou kumulativně splněny následující zákonem stanovené předpoklady:

³⁹ Článek 11 Evropské úmluvy o ochraně lidských práv a základních svobod [online]27.3.2013[cit.2013-03-27]. Dostupné z: <http://www.echr.coe.int/NR/rdonlyres/82E3CE7F-5D3D-46EB-8C13-4F3262F9E20B/0/CzechTch%C3%A8que.pdf>

⁴⁰ Občanský zákoník [online] 26.3.2013 [cit.2013-03-26].Dostupné z: http://obcanskyzakonik.justice.cz/tinymce-storage/files/odborne_texty/NOZ%20interaktiv.pdf

- 1) hmotně právní negativně formulovaný předpoklad, že se nejedná o spolek zakázaný,
- 2) procesně právní předpoklad formulovaný pozitivně, že jsou splněny zákonem stanovené formální a obsahové náležitosti procesního návrhu na registraci.⁴¹

Spolek zakládají nejméně tři osoby na základě dobrovolnosti a za účelem dosahování a ochrany společného zájmu. Zakladatelé se musejí shodnout na stanovách spolku, které podle ustanovení § 218 nového občanského zákoníku obsahují alespoň:

- a) název a sídlo spolku,
- b) účel spolku,
- c) práva a povinnosti členů vůči spolku, popřípadě určení způsobu, jak jim budou práva a povinnosti vznikat,
- d) určení statutárního orgánu.⁴²

Spolek vzniká dnem zápisu do veřejného rejstříku (ust. § 226).

⁴¹ Ronovská, K. Zamyšlení nad procesními otázkami vzniku spolku jako právnické osoby. Právnická fakulta Masarykovy univerzity. [online] 27.3.2013 [cit. 2012-03-27]. Dostupné z: www.law.muni.cz/sborniky/dp08/files/pdf/obcan/ronovska.pdf

⁴² Občanský zákoník [online] 26.3.2013 [cit. 2013-03-26]. Dostupné z: http://obcanskyzakonik.justice.cz/tinymce-storage/files/odborne_texty/NOZ%20interaktiv.pdf

Vzor návrhu na registraci spolku

Věc : Návrh na registraci spolku

V souladu s § 226 nového občanského zákoníku., předkládá přípravný výbor ve složení:

.....
bytem:
r.č.:

.....
bytem:
r.č.:

.....
bytem:
r.č.:

návrh na registraci spolku, které bude užívat název ANAR, se sídlem.....

Cílem spolku je poskytovat pomoc a podporu osobám se zdravotním postižením především v oblasti pracovního uplatnění.

Zmocněncem přípravného výboru oprávněným jednat jeho jménem je

V dne

Podpisy členů přípravného výboru:

.....
.....
.....

Příloha:
dva stejnopisy stanov spolku ANAR

3. STANOVY SPOLKU ANAR

V této kapitole jsou zpracovány stanovy, které by měly korespondovat s náplní spolku Anar.

Článek I

Název a sídlo, působnost a charakter spolku

- 1) Název spolku je: ANAR (dále jen "spolek");
- 2) Sídlem spolku je: adresa:
- 3) Spolek působí na území města Karviná.
- 4) Charakter spolku — ANAR je spolek, v němž se sdružují lidé, kteří chtějí pomáhat svým spoluobčanům se zdravotním postižením vést důstojný život.

Článek II

Cíle činnosti

Cíle spolku jsou:

1. Naplňovat ideu rovnoprávné společnosti. Spolek Anar je nezávislým nepolitickým sdružením, jehož posláním je vytváření podmínek pro plnohodnotný život osob se zdravotním postižením zejména v pracovní oblasti.
2. Za tímto účelem sdružení:
 - 2.1 – nabízí poradenskou činnost (osobní, profesní, pracovní, sociálně-právní poradenství)
 - 2.2 - nabízí sociální rehabilitaci (tranzitní program a podporované zaměstnávání)
 - 2.3 - provozuje kavárnu Laskonka, sociální firmu a tréninkovou kavárnu
 - 2.4 - nabízí programy, které podporují integraci osob se zdravotním postižením do společnosti (job kluby, klub sebeobhájců, setkávání rodin klientů)
 - 2.5 - pořádá kulturně společenské akce
 - 2.6 - obhajuje práva a zájmy osob se zdravotním postižením

Článek III

Náplň a formy činnosti

- 1) Náplň činnosti musí odpovídat cílům spolku.
- 2) Hlavním formou dosahování cílů spolku je poskytování obecně prospěšných činností v oblasti podpory zaměstnávání osob se zdravotním postižením, zejména:
 - poskytování servisních služeb, pomoci a poradenství;
 - přímá práce s klientem;
 - spolupráce s dalšími organizacemi mající podobnou náplň;
 - organizování občanských kampaní v souladu s cíli spolku;
 - osvětová činnost.
- 3) Další formy a konkretizaci činnosti stanoví členská schůze.

Článek IV

Členství ve sdružení

- 1) Členství ve spolku je dobrovolné. Členem spolku se může stát každá fyzická nebo právnická osoba, která respektuje poslání spolku a která souhlasí s jeho stanovami. Členem spolku se může stát i osoba se sídlem či bydlištěm mimo ČR.
- 2) Členství vzniká schválením přihlášky nového člena členskou schůzí. Pro přijetí člena je potřeba souhlas 2/3 členů spolku.
- 3) Zakládajícím členem spolku je fyzická osoba, která se účastní činnosti přípravného výboru a proti jejímuž členství nebyly vzneseny odůvodněné námitky ze strany ostatních osob účastnících se činnosti přípravného výboru.
- 4) Členství zaniká:
 - 4.1 - písemným oznámením člena o ukončení členství, u právnické osoby jejím zrušením,
 - 4.2 - úmrtím člena,
 - 4.3 - zánikem spolku,

4.4 - ukončením členství z rozhodnutí členské schůze sdružení ze závažných příčin (porušení stanov spolku, dlouhodobá neúčast na činnosti spolku)

5) Člen má právo:

5.1 - účastnit se činnosti spolku a jeho orgánů a být o této činnosti informován;

5.2 - účastnit se členské schůze, volit orgány spolku a být do nich volen;

5.3 - předkládat návrhy, podněty a připomínky k činnosti spolku;

5.4 - podílet se na stanovování cílů a forem činnosti spolku;

6) Člen má povinnost

6.1 - dodržovat tyto stanovy a jednat v souladu s nimi

6.2 – dodržovat další vnitřní pravidla spolku

Článek V

Orgány spolku

Orgány spolku jsou:

— členská schůze

— výbor a předseda spolku

— revizor spolku

Článek VI

Členská schůze

1) Členská schůze je nejvyšším orgánem spolku; schází se nejméně dvakrát ročně.

2) Členskou schůzi svolává výbor spolku. Členská schůze je usnášeníschopná, je-li přítomna alespoň polovina členů spolku; nesejde-li se usnášeníschopná členská schůze, svolá výbor spolku nejpozději do jednoho měsíce náhradní členskou schůzi, tato je usnášeníschopná bez ohledu na počet přítomných členů. Členská schůze přijímá rozhodnutí hlasováním; pro přijetí rozhodnutí je potřeba souhlas nadpoloviční většiny přítomných členů.

3) Členskou schůzi svolá výbor spolku také, požádá-li o to (písemně) 1/3 členů spolku a to ve lhůtě do jednoho měsíce.

4) Členská schůze:

4.1 - schvaluje stanovy spolku a jejich změny, rozhoduje o zániku spolku; pro přijetí těchto rozhodnutí je potřeba 2/3 většiny všech členů spolku

4.2 - volí výbor spolku a revizora

4.3 - schvaluje rozpočet, zprávu o činnosti, zprávu o hospodaření za minulé období a revizní zprávu

4.4 - přijímá nové členy (je-li tím členství podmíněno) a rozhoduje o vyloučení člena

Článek VII

Výbor a předseda spolku, jednání jménem spolku

1) Výbor spolku je tříčlenný, jeho funkčním obdobím je jeden rok. Ze svého středu volí předsedu spolku (ten může být volen i přímo členskou schůzí) a pokladníka. Činnost výboru spolku řídí předseda spolku, jeho hlas rozhoduje v případě rovnosti hlasů.

2) Výbor spolku řídí spolek v období mezi členskými schůzemi. Schůze výboru spolku je volně přístupná členům spolku. Výbor spolku:

2.1 - na nejbližší schůzi projedná věc, požádá-li o to člen spolku

2.2 - připravuje zprávu o činnosti za minulé období, návrh rozpočtu na další období, případné změny stanov, návrh cílů další činnosti

3) Předseda spolku je statutárním orgánem spolku; jménem spolku dále jednají předsedou /výborem písemně pověřeni členové spolku. Tyto osoby jednají jménem spolku samostatně.

Článek VIII

Revizor spolku

- 1) Kontroluje činnost spolku, především jeho hospodaření a plnění rozhodnutí členské schůze; jeho funkčním obdobím je jeden rok.
- 2) Připravuje revizní zprávy a posudek návrhu výroční zprávu; tyto předkládá členské schůzi.

Článek IX

Zásady hospodaření

- 1) Spolek je veřejně prospěšnou právnickou osobou. Případné příjmy budou tvořit dary, dotace a granty a budou používány na činnost spolku. Dalšími příjmy mohou být příjmy z činnosti, která je v souladu s cíli spolku. Spolek může uzavřít smlouvu o spolupráci s právnickou osobou pro finanční zajištění svých aktivit.
- 2) Výdaje spolku jsou zaměřeny na uskutečňování cílů spolku v souladu s formami činností podle těchto stanov a rozpočtem spolku.

Článek X

Okolnosti zániku spolku

V případě zániku bude případný zbylý majetek po likvidaci předán na základě rozhodnutí členské schůze neziskové právnické osobě, jejíž cíle jsou blízké cílům spolku.

4. ZDROJE FINANCOVÁNÍ PROJEKTU

Financování neziskových organizací je vícezdrojové. Zdroje financí můžeme obecně rozdělit do následujících skupin:

1. Veřejné financování:

- **Státní dotace:** nezisková organizace v případě zájmu žádá každoročně stát o poskytnutí dotace za určitým cílem
- **Dotace od obcí:** obec má povinnost garantovat sociální služby na svém území, jejich rozvoj i finanční výpomoc. Rozpočet obcí zahrnuje prostředky, které bývají vydávány na sociální oblast – tedy i neziskovým organizacím, jde o dotace na zajištění určité služby
- **Finance z Evropské unie:** skutečnost, že je Česká republika součástí Evropské unie, dává možnost čerpat z jejich fondů. „Každá členská země si dojednává s Evropskou komisí **operační programy (OP)**, které jsou zprostředkujícím mezistupněm mezi třemi hlavními evropskými fondy (ERDF, ESF, FS) a konkrétními příjemci finanční podpory v členských státech a regionech. Jsou to strategické dokumenty představujících průnik priorit politiky hospodářské a sociální soudržnosti

EU a individuálních zájmů členských států.“⁴³ Neziskové organizace se zaměřením na sociální oblast čerpají především z Evropského sociálního fondu (ESF), v projektech Rozvoje lidských zdrojů.

- **Finance z nadací, nadačních fondů:** může jít o nadace místního, celostátního i celosvětového působení.

⁴³ <http://www.strukturalni-fondy.cz/Informace-o-fondech-EU>

2. Neveřejné zdroje

- **Dary – individuální, podnikatelské:** jde o dary finanční i hmotné
- **Vlastní činnost:** může zahrnovat úhrady za službu od uživatele služby, prodej výrobků organizace, pronájem prostor, pořádání přednášek,...
- **Členské příspěvky:** členské příspěvky může občanské sdružení nařídít platit ve svých stanovách. Pokud tomu tak je, jsou tyto příspěvky osvobozeny od darovací daně.⁴⁴

3. Nepřímý způsob financování: daňové úlevy

4.1. Možné financování projektu ANAR

Při myšlence reálného financování tohoto projektu, vycházím především z možností kraje a jeho zdrojů podpory neziskových organizací. Je zřejmé, že nadace, nadační fondy i soukromí sponzoři „lépe slyší“ na projekty místního charakteru. Zároveň je však třeba neopominout možnosti celorepublikového, celoevropského rozměru.

⁴⁴ *Neziskovky.cz*, [online]. c2008, [cit. 2009-4-20] <<http://neziskovky.cz/cz/fakta/zpravodajstvi/celorepublikove-akce/2681.html>>

Jednotlivé možné zdroje financování:

- 1) **Statutární město Karviná** vyhlašuje projekty a výzvy na poskytování dotací a to nejčastěji v termínech do 30. 1. a 30. 9. každého roku. Dotovaná činnost musí být vyvíjená na území města, pro občany města nebo za účelem reprezentace města. Na stánkách města <http://www.karvina.cz> lze v sekci **Poskytování dotací a grantů z rozpočtu statutárního města Karviné** dohledat oddíl *Související formuláře*, ve kterém najde žadatel o dotaci potřebné informace i předepsané formuláře pro jednotlivé druhy žádostí.
- 2) **Moravskoslezský kraj** je samozřejmě také možným významným zdrojem financování projektu, ať už samostatně jako kraj, nebo v projektech Moravskoslezského kraje, které jsou spolufinancovány ze zahraničních zdrojů.
- 3) **Nadace OKD** byla zřízena s cílem podporovat a rozvíjet oblasti společenského života ve všech jeho úrovních (životní prostředí, vzdělávání, sportovní a kulturní aktivity, sociální a zdravotní oblast). Nadace je zaměřena především na severomoravský region, ale spolupodílí se i na projektech po celé České republice. Nadace plní své cíle prostřednictvím šesti grantových programů: *Pro radost, Pro zdraví, Pro Evropu, Pro budoucnost, Sídliště žije a Srdcovka*. Náplň a cíle občanského sdružení Anar spadají do programu *Pro zdraví*. Nadace OKD tento program prezentuje

následovně: „Podpora zdraví a sociální péče představuje pro Nadaci OKD jednu z priorit. Prostřednictvím projektů zaměřených na zdravotnická i sociální zařízení v regionu se Nadace OKD snaží přispět ke zvýšení úrovně jejich diagnostických a terapeutických možností a chce zlepšit pracovní a společenskou integraci handicapovaných či sociálně znevýhodněných osob. Nadace podporuje projekty se zřejmým dopadem na danou komunitu, které zlepšují kvalitu života nebo zdravotní stav obyvatel především v oblastech ohrožených dopadem průmyslových aktivit.“⁴⁵

Na začátku roku 2012 jsem se účastnila workshopu (pořádaného Nadací OKD), na kterém byly uchazečům o dotaci poskytnuty (formou přednášek a prezentací) podstatné informace k získání grantu.

4) **MPSV** – dotace na sociální služby

5) **Strukturální fondy Evropské Unie** – Evropský sociální fond v ČR, Operační program lidské zdroje a zaměstnanost

V souvislosti s Evropským sociálním fondem, je potřeba zmínit právě probíhající projekt „**Šance pro samostatnost**“, jenž je realizován společností COFET, a.s. v úzké spolupráci právě s Úřadem práce ČR – krajskou pobočkou v Ostravě v rámci celého Moravskoslezského

⁴⁵ Dostupné z: <http://www.nadaceokd.cz/granty/pro-zdravi/>

kraje. Projekt probíhá od října 2012 do dubna 2014 a je financován právě z tohoto zdroje.

Hlavním cílem projektu je podpořit začlenění osob se zdravotním postižením, případně zdravotním omezením, zpět na trh práce. Tato podpora se uskutečňuje na jedné straně intenzivní spoluprací s účastníkem (uchazečem o zaměstnání) v rámci společnosti COFET (zajišťují osobní poradci), přičemž je zájemcům nabízen poradenský servis, vzdělávací aktivity formou přednášek a rekvalifikací pod vedením odborných lektorů. Druhou nedílnou součástí projektu je navázání spolupráce s jednotlivými zaměstnavateli, přičemž i jim je nabízen určitý servis a jisté bonusy:

- **Mzdové příspěvky ve výši 15 000 Kč/měsíc** do 30.4. 2014 při zaměstnání účastníka s zdravotním omezením na dobu neurčitou, plný nebo zkrácený úvazek (příspěvek se adekvátně krátí), práce z domu, sdílené pracovní místo
- **Mzdové příspěvky ve výši 20 000 Kč/měsíc** do 30.4. 2014 při zaměstnání účastníka se zdravotním postižením na dobu neurčitou, plný nebo zkrácený úvazek (příspěvek se adekvátně krátí), práce z domu, sdílené zaměstnání
- **Příspěvek na zaučení v jednorázové výši 16 000 Kč** v případě uzavření pracovní smlouvy na dobu neurčitou, na plný nebo zkrácený úvazek, nejdříve až po 4 měsících zaměstnání.

Kromě mzdového příspěvku jsou zaměstnavatelům v rámci projektu nabízeny i následující možnosti:

- **tzv. strukturovanou praxe:** účastník zůstává v projektu, v rámci strukturované praxe dochází na pracoviště (celkem 60 hodin po dobu max.2 měsíců), maximálně na poloviční úvazek. Zde získává účastník pracovní zkušenost. Protože je účastník nadále veden v evidenci Úřadu práce, může si formou strukturované praxe přivydělat do max. výše 4 000Kč/měsíc (částku proplácí zaměstnavateli COFET,a.s. jako refundaci mzdy).
- **tzv. pracovní terapii:** účastník zůstává nadále v projektu a v rámci pracovní terapie je zaměstnán na pracovišti po dobu minimálně 5 měsíců – 12 měsíců, maximálně na poloviční úvazek. Opět si může přivydělat do max. výše 4 000Kč/měsíc a tuto částku proplácí zaměstnavateli COFET,a.s. jako refundaci mzdy.

6) **Jiné zdroje** – Úřad práce v Karviné, sponzoři, podnikatelé, dárci.

5. AGENTURA PODPOROVANÉHO ZAMĚSTNÁVÁNÍ

Agentura podporovaného zaměstnávání občanského sdružení ANAR nabízí podporu a individuální přístup lidem, kteří jsou nějakým způsobem znevýhodnění na trhu práce.

Práce s klientem se opírá o zákon č. 108/2006Sb., o sociálních službách a standardy kvality sociálních služeb. Hned v §2 odst. 2 výše zmiňovaného zákona se hovoří o tom, že *„rozsah a forma pomoci a podpory poskytnuté prostřednictvím sociálních služeb musí zachovávat lidskou důstojnost osob. Pomoc musí vycházet z individuálně určených potřeb osob, musí působit na osoby aktivně, podporovat rozvoj jejich samostatnosti, motivovat je k takovým činnostem, které nevedou k dlouhodobému setrávání nebo prohlubování nepříznivé sociální situace, a posilovat jejich sociální začleňování. Sociální služby musí být poskytovány v zájmu osob a v náležité kvalitě takovými způsoby, aby bylo vždy důsledně zajištěno dodržování lidských práv a základních svobod osob.“*⁴⁶

Tento paragraf zásadně formuje přístup ke klientovi agentury (uživateli služby). Jde o přístup, který nabízí nezbytnou pomoc a podporu, zároveň však pracovník nevykonává nic, co by klient nebyl schopen zvládnout sám. Jde o postoj posilující klientovu nezávislost.

⁴⁶ Zákon č. 108/2006 Sb., o sociálních službách

5.1 Personální zabezpečení agentury

Personální zázemí takovéto instituce je stěžejní. Pokud někde akcentujeme osobní přínos a hodnoty pracovníka, tak je to právě v sociální oblasti. Jednotlivé charakteristiky na tomto místě nebudeme rozebírat, jsou předmětem mnoha publikací týkajících se poradenství, sociální práce a můžeme je dohledat i v Etickém kodexu sociálních pracovníků České republiky.⁴⁷

V agentuře podporovaného zaměstnávání spolu přichází do kontaktu několik stran, subjektů. Jde o:

- **Pracovníky agentury**
- **Uživatel služby:**
 - klient hledající práci
 - zaměstnavatel
- **Ostatní:** další účastníci, organizace, instituce (rodina, škola, Úřad práce,...)

Složení pracovního týmu agentury podporovaného zaměstnávání může být různorodé, jde zde především o finanční stránku zajištění celé věci. Podle mého názoru by zde měl být zastoupen sociální pracovník,

⁴⁷Dostupné z: http://is.muni.cz/th/182582/pedf_m/Poradensky_system_-_Priloha_1.pdf

pracovní konzultant, pracovní asistent a samozřejmě koordinátor – vedoucí pracovník.

Sociální pracovník má nezastupitelnou roli. Je to většinou on, kdo přichází do prvního kontaktu s klientem. Ovládá umění vést rozhovor, zjišťuje potřeby klienta a nabízí mu možnosti spolupráce.

Sociální pracovník agentury podporovaného zaměstnávání:

- Navazuje kontakt s klientem.
- Zjišťuje důvody, proč klient přišel k nám, popř. kdo ho k nám doporučil.
- Zjišťuje potřeby, schopnosti a možnosti zájemce.
- Zjišťuje očekávání, plány, osobní představy a cíle zájemce.
- Musí umět zjistit, co vše by zájemce potřeboval, aby se mu lépe žilo, a s čím vším mu může pomoci agentura podporovaného zaměstnávání.
- Vyjednává, za jakých podmínek se bude služba poskytovat.
- Musí být schopen srozumitelným způsobem vysvětlit zájemci potřebné informace o službě, pravidla poskytování služby.
- Orientuje se v sociálně právní problematice.
- Musí umět vyhodnotit, zda bude třeba zapojit ještě další organizace.

- Musí být schopen celý proces administrativně zpracovat, navrhnout smlouvu o poskytování služby a předat potřebné informace ostatním členům týmu.⁴⁸

Pracovní konzultant je pracovník agentury podporovaného zaměstnávání, který se dobře orientuje v problematice zaměstnávání osob se zdravotním postižením, v legislativě s ní spojené (Zákon č.435/2004Sb., o zaměstnanosti, Zákon č.262/2006 Sb., zákoník práce, Zákon č. 108/2006Sb., o sociálních službách).

Pracovní konzultant agentury podporovaného zaměstnávání:

- Úzce spolupracuje se sociálním pracovníkem.
- Koordinuje individuální plánování uživatele.
- Samostatně vede jednotlivé případy uživatelů.
- Spolupracuje se školou, s rodinou uživatele, s dalšími institucemi.
- Oslovuje zaměstnavatele, navazuje s nimi spolupráci.
- Účastní se pohovoru.
- Pomáhá vyjednat podmínky zaměstnání.

⁴⁸ HAUKE, M. Pečovatelská služba a individuální plánování. Praktický průvodce. Praha: Grada, 2011. ISBN 978-80-247-3849-9.s.28-29.

Pracovní asistent je reálnou podporou uživatele. Je jeho průvodcem na cestě do zaměstnání i na pracovišti. Tráví s klientem tedy mnoho času. Klienta poznává v různém prostředí a v různých situacích, můžeme tedy předpokládat, že jej zná z pracovníků agentury nejlépe. Zároveň je však nutné připomenout, že pracovní asistent musí zůstat profesionálem v každé situaci: neodpovídá za klienta, nevykonává za něj úkoly, nevnučuje mu své myšlenky a postoje.

Stává se často, že lidé se zdravotním postižením, mají v důsledku dlouhodobé negativní zkušenosti, nízké sebevědomí. Od pracovních konzultantů a asistentů pak očekávají „zázraky.“ Věří, že jim tito pracovníci pomohou najít jejich roli v životě, postavení, společenskou prestiž, že objeví jejich skryté schopnosti a dovednosti. A to vše nejlépe hned.

Do určité míry je to samozřejmě možné a také žádoucí. Pracovní konzultant či asistent musí být velice trpělivý a vnímavý, snažící se člověka poznat a respektovat v jeho celistvosti, jeho dosavadní schopnosti dále smysluplně rozvíjet, umět motivovat k novým zkušenostem - zároveň s klientem nemanipulovat, nesoudit, nehodnotit. Často vytváříme limity, kdo je schopný pracovat, kdo ne, jakou práci zvládne, jakou už ne,... Pracovní konzultant/asistent se musí od těchto vžitých společenských stereotypu umět odpoutat. Nelehká náplň práce.

Pracovní asistent agentury podporovaného zaměstnávání:

- Maximálně zapojuje klienta.
- Poskytuje srozumitelné informace.
- Poskytuje podporu na pracovišti.
- Spoluúčastní se na provozu.
- Doprovází klienta.
- Podílí se na vypracování individuálního plánu.
- Vede denní záznamy o průběhu služby.
- Účastní se společných volnočasových aktivit, mimořádných akcí.
- Spolupracuje s kolegy.
- Účastní se supervizí.

5.2 Práce s klientem (uchazečem o zaměstnání), uživatelem služby

Klient do agentury podporovaného zaměstnávání přichází s určitou **objednávkou**. Tu můžeme definovat jakou soubor klientových přání, představ a očekávání. Cílem práce s klientem je z jeho objednávky učinit zakázku, to znamená, že jeho přání nabydou reálný rozměr. Zhodnotíme,

která z klientových přání jsou reálná a uskutečnitelná prostřednictvím naší podpory, naši vzájemnou spolupráci přesně definujeme, vymezíme krátkodobé a dlouhodobé cíle a typ služby, kterými jednotlivých cílů chceme dosáhnout, jakou formou budou poskytovány a na jak dlouhou dobu. Výsledkem tohoto „hledání“ a vzájemného poznávání by mělo být uzavření smlouvy o poskytování služby.

5.2.1. Postup práce

Na začátku práce s klientem je přirozeně první schůzka, setkání s ním.

První kontakt s klientem:

- Pokud je první schůzka domluvená předem (např. telefonicky nebo přes třetí osobu), je důležitá příprava (plán) rozhovoru.
- Klient je zapojen od počátku: říká své představy, navrhuje, podílí se.
- To, co se klientovi líbí/nelíbí, můžeme zjišťovat také pomocí pocitů, které při činnosti prožívá (např. věty typu: Líbí se Vám pracovat venku? Radujete se při této činnosti? Jste smutný, když...?)
- Respektujeme rozhodnutí klienta (naše představy o klientovi musí ustoupit).

- Pokud klient touží po některé z profesí, má svůj sen, je potřeba to alespoň zkusit (např. klient má sen pracovat jako pilot letadel – vzhledem k jeho postižení je to nereálné, je však možné vyzkoušet, zajistit nějakou práci na letišti).
- Klient nesmí zůstat pasivní.

Přímá práce s klientem: zahrnuje v sobě prvky diagnostiky

- zmapujeme klientovi schopnosti a dovednosti (např. dokáže-li klient telefonovat, vyřídit samostatně své záležitosti na úřadech, napsat životopis, samostatně cestovat městem, samostatně se vypravit do práce,...)
- zjistíme, jaké má klient vzdělání, rekvalifikace, kurzy
- pokusíme se zjistit charakteristické znaky klientova učení a jeho způsoby
- zjistíme, jaké pracovní zkušenosti klient má
- společně definujeme cíle klienta
- společně hledáme optimální míru a způsoby podpory
- ptáme se, zda využívá jiných podpůrných služeb – pro možnosti navázání spolupráce, jaké podpory a příspěvky čerpá
- sepíšeme smlouvu o poskytování služby.

5.2.2. Smlouva o poskytování služby

Smlouva o poskytování služby je novinkou, kterou s sebou přináší Zákon č. 108/2006 Sb., o sociálních službách. Toto „novum“ umožňuje individuální a rovnocenný přístup ke klientovi. Klient se stává zákazníkem, který si nárokuje partnerský vztah a poskytovatel služby musí toto respektovat.

Smlouva o poskytování sociální služby pak vychází z cílů, potřeb a přání klienta. Přesně a výstižně formuluje práva a povinnosti obou smluvních stran. Klientovi musí být srozumitelná.

Zákon č.108/2006 Sb. O sociálních službách v § 91 přesně vymezuje

obsah smlouvy:

- a) ***označení smluvních stran:*** poskytovatel – uživatel (případně zákonný zástupce, opatrovník nebo obec s rozšířenou působností)
- b) ***druh sociální služby:*** agentura podporovaného zaměstnávání a její služby jsou vymezeny § 70 výše uvedeného zákona, tedy jako sociální rehabilitace
- c) ***rozsah poskytování sociální služby:*** „jde o jedno z klíčových ustanovení, podle něhož bude služba poskytována. Slovem rozsah je totiž možno rozumět i obsah poskytované služby.

Formulace tohoto ustanovení ve smlouvě je pro uživatele významná.⁴⁹

- d) ***místo a čas poskytování sociální služby***: uvedeme místo poskytování služby, základní činnosti a jejich časové rozložení
- e) ***výši úhrady za sociální služby a způsob jejich placení***: podle §72 je sociální rehabilitace řazena mezi sociální služby poskytované bez náhrady
- f) ***ujednání o dodržování vnitřních pravidel stanovených poskytovatelem pro poskytování sociálních služeb***: poskytovatel má stanovená vnitřní pravidla pro poskytování služby. „Tyto vnitřní směrnice v žádném případě nemohou nahradit či měnit pravidla chování stanovená v zákonech a v dalších obecně závazných právních předpisech. Proto je nutné, aby uživatelé opatrně přistupovali k ustanovení smluv, které je činí povinnými dodržovat všechna vnitřní pravidla.“⁵⁰
- g) ***výpovědní důvody a výpovědní lhůty***: někdy může být formulace tohoto bodu problematická. V takových případech je na místě poradit se s právníkem, který má s uzavíráním takovýchto smluv zkušenosti. Obecně se dodržuje právo uživatele vypovědět smlouvu bez udání důvodu.

⁴⁹ MICHALÍK,J. Poradenství pro uživatele služeb. Praha:NRZP ČR, 2007. ISBN 80-903640-9-8.s.33.

⁵⁰ MICHALÍK,J. Poradenství pro uživatele služeb. Praha:NRZP ČR, 2007. ISBN 80-903640-9-8.s.34.

- h) ***dobu platnosti smlouvy***: zde se nabízejí dvě možnosti, uzavření smlouvy na dobu určitou (nesmí chybět datum ukončení smlouvy) a na dobu neurčitou.

5.2.2.1. Vzor smlouvy

Smlouva o poskytování služby – sociální rehabilitace

uzavřená v souladu s §70 zákona č. 108/2006 Sb., o sociálních službách, ve znění pozdějších předpisů, a zákona č. 40/1964 Sb., občanský zákoník, ve znění pozdějších předpisů

Poskytovatel (identifikační údaje poskytovatele)

a

Uživatel (identifikační údaje klienta - v případě, že jej zastupuje opatrovník, je

uživatелеm stále člověk, kterému budeme poskytovat službu. Ve smlouvě uvedeme, že je zastupován opatrovníkem, včetně čísla rozhodnutí - ověřená kopie rozhodnutí je pak součástí klientova spisu).

uzavírají po vzájemném projednání a na základě stanovených osobních cílů uživatele níže uvedeného dne, měsíce a roku tuto smlouvu:

Čl.I – Úvodní ujednání

Poskytování sociální rehabilitace se řídí příslušnými ustanoveními zákona č. 108/2006 Sb., o sociálních službách, ve znění pozdějších předpisů, vyhlášky MPSV č. 505/2006 Sb., kterou se provádějí některá ustanovení zákona o sociálních službách, bez znění pozdějších předpisů, a touto smlouvou.

Čl.II – Osobní cíle uživatele

Není ze zákona povinné uvádět osobní cíl klienta ve smlouvě. Je ale podstatné, aby „někde“ cíl klienta zazněl. Podrobné rozpracování jednotlivých cílů bývá součástí individuálního plánu – ten se může stát součástí smlouvy. V takovém případě pak nastává povinnost s každou změnou cíle, změnit i smlouvu. Nejschůdnějším řešením pak může být uvedení tzv. dlouhodobého cíle do smlouvy a dílčí cíle zapracovat do individuálního plánu. Tedy např.:

Osobním dlouhodobým cílem uživatele je získat a udržet si zaměstnání, rozvíjet potřebné kompetence k naplnění tohoto cíle.

Čl.III – Rozsah poskytování služby

Poskytovatel a uživatel se dohodli, na základě osobního cíle uživatele (vyjádřeného v článku II smlouvy), na rozsahu poskytování služeb nabízených agenturou podporovaného zaměstnávání.

Může jít např. o tyto služby:

- sociální poradenství
- nácvik dovedností vedoucí k samostatnosti a soběstačnosti
- vzdělávací činnosti
- zprostředkování práce
- podpora na pracovišti

Čl. IV – Místo a čas poskytování služby

Vymezení místa a času pro poskytování služby se řídí vnitřními pravidly agentury (v tomto případě např. rozvrhem nabízených služeb během týdne) a možnostmi klienta. Je třeba najít jistý soulad. Ve smlouvě by měly být stanoveny jednotlivé časy pro jednotlivé služby. Přesnější vymezení (které služby klient využívá a v jakém čase) jsou zaznamenány v individuálním plánu klienta.

Čl. V – Výše úhrady za službu

Zákon č.108/2006 Sb., o sociálních službách v §72 vymezuje sociální rehabilitaci i sociální poradenství jako sociální službu poskytovanou bez úhrady.

Čl. VI – Ujednání o dodržování vnitřních pravidel stanovených poskytovatelem pro poskytování sociálních služeb

Uživatel prohlašuje, že byl seznámen s vnitřními pravidly stanovenými poskytovatelem pro poskytování služeb agentury podporovaného zaměstnávání. Uživatel prohlašuje, že mu byla předána v písemné podobě, že tato pravidla přečetl a plně jim porozuměl. Uživatel se zavazuje tato pravidla dodržovat. Vnitřní pravidla tvoří nedílnou součást smlouvy.

Čl. VII – Výpovědní podmínky a výpovědní lhůty

Smlouvu lze vypovědět:

- ***Ze strany uživatele:*** na vlastní žádost, bez udání důvodu
- ***Ze strany poskytovatele:***
 - Uživatel přestal patřit do cílové skupiny dané organizace.
 - Uživatel dlouhodobě nedodržuje vnitřní pravidla stanovená poskytovatelem nebo porušuje smlouvu v dalších ustanoveních.

Výpověď ze smlouvy oznámí poskytovatel uživateli minimálně 7 kalendářních dní před plánovaným ukončením smlouvy. Uživatel má právo se proti tomuto rozhodnutí poskytovatele odvolat a to do 15 dnů ode dne doručení výpovědi uživateli. Uživatel musí být písemně informován, kdo jeho odvolání vyřizuje.

- ***Oboustranná výpověď:*** dohodou, která má písemnou podobu

Čl. VIII – Doba platnosti smlouvy

Uživatel a poskytovatel se dohodli, že služba sociální rehabilitace bude na základě této smlouvy poskytována od..... na dobu určitou (vypíšeme datum konce platnosti smlouvy)/na dobu neurčitou.

Čl. IX – Zvláštní ujednání

V této části smlouvy mohou být sepsány určité „zvláštnosti“ týkající se přístupu k uživateli.

Čl. X – Závěrečná ujednání

- Ujednání této smlouvy lze měnit nebo doplnit pouze na základě písemného, vzájemně odsouhlaseného dodatku.
- Smlouva se vyhotovuje ve třech originálech: jeden je k dispozici uživateli, dva výtisky originálu si ponechává poskytovatel.
- Uživatel svým podpisem smlouvy potvrzuje, že rozumí obsahu a účelu smlouvy a byl seznámen s možnostmi a způsoby podávání případných stížností na kvalitu poskytované služby.

Smlouva dále obsahuje:

- Místo a datum uzavření smlouvy
- Podpisy všech zúčastněných
- Případné přílohy⁵¹

5.2.3. Individuální plánování

Individuální plánování by se mělo stát přirozenou součástí práce s klientem. Základním nástrojem individuálního plánování je umění vedení rozhovoru. Zároveň musíme mít na paměti, že klient, se kterým plánujeme, je jedinečnou bytostí, kterou je třeba respektovat jako rovnocenného partnera. Je nutné si uvědomit a přijmout, že je to především sám klient, který nejlépe ví, co je pro něj nejlepší.

Význam individuálního plánování můžeme shrnout do následujících bodů:

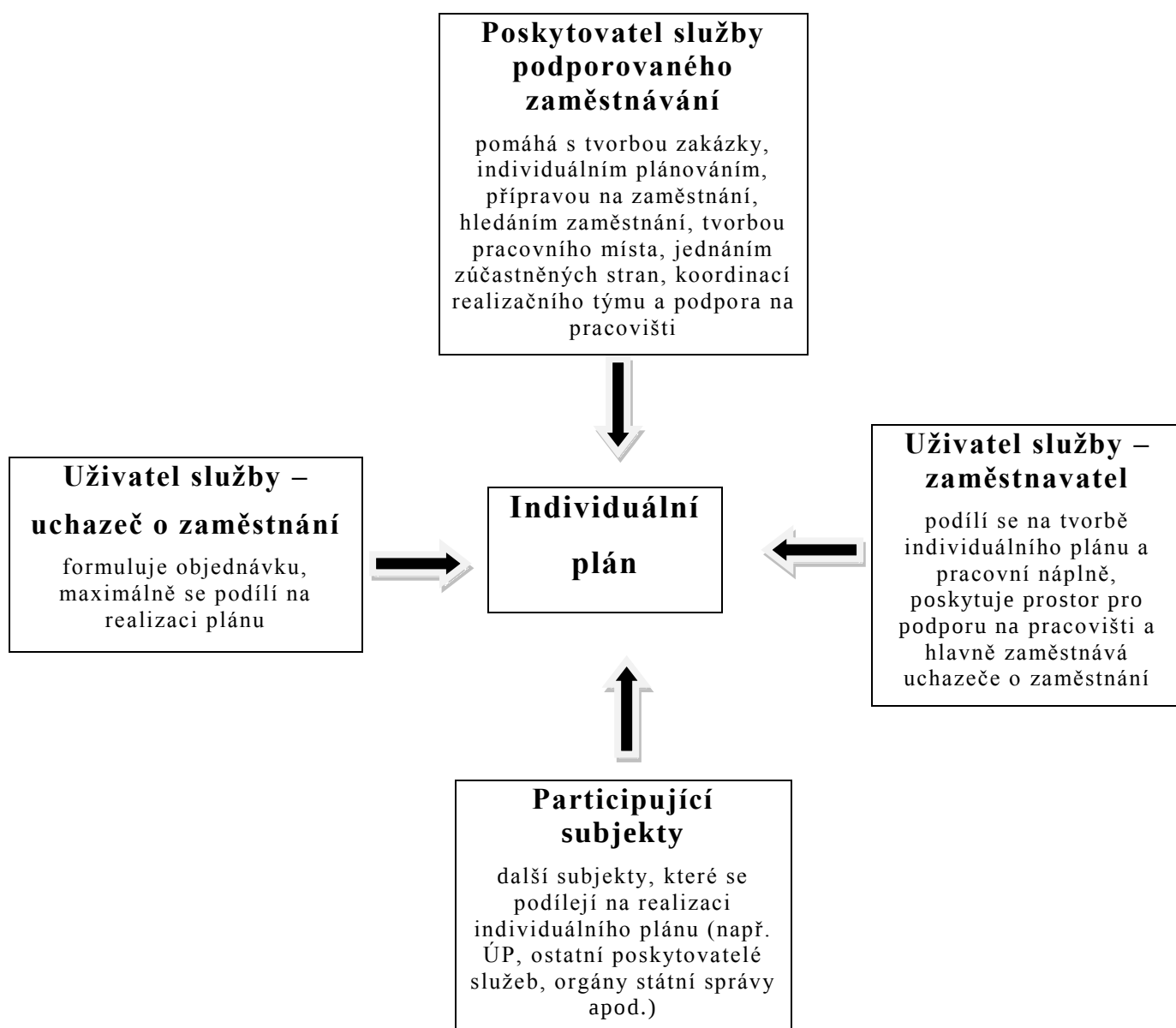
- ❖ partnerský přístup ke klientovi (posílení klientovi zodpovědnosti za svá rozhodnutí)
- ❖ vymezení cílů a nástrojů, jak těchto cílů dosáhnout a v jakém časovém rozmezí (to znamená pro klienta i poskytovatele určité bezpečí ve smyslu „co je psáno, to je dáno“)

⁵¹ HAUKE, M. *Pečovatelská služba a individuální plánování. Praktický průvodce*. Praha: Grada, 2011. ISBN 978-80-247-3849-9.s.61-68.

- ❖ srozumitelné charakterizování práv a povinností platících pro uživatele služby i pracovníky agentury
- ❖ transparentnost způsobů a postupů práce s klientem (každý pracovník agentury se může prostřednictvím individuálního plánu klienta rychle zorientovat, v jaké fázi se proces spolupráce nachází)
- ❖ je kontrolním mechanismem ke smysluplnému využívání služby
- ❖ je prostředkem ke zvyšování kvality služby a změně v nabídce služeb⁵²

Individuální plánování je proces, na jehož konci stojí *individuální plán* šitý na míru každému klientovi – uchazeči o zaměstnání. Individuální plán je souborem kroků, které musí klient s podporou agentury zvládnout, aby dosáhl svého cíle. Na tvorbě individuálního plánu se podílí klient, pracovník agentury, zaměstnavatel, případně další osoby a instituce.

⁵² HAUKE, M. *Pečovatelská služba a individuální plánování. Praktický průvodce*. Praha: Grada, 2011. ISBN 978-80-247-3849-9.s.18.



Obr. 3 Účast jednotlivých účastníků podporovaného zaměstnávání⁵³

5.2.3.1. Tvorba individuálního plánu

Jsme ve fázi, kdy klient (uchazeč o zaměstnání) má podepsanou smlouvu o poskytování služby a nastal čas vymezit jednotlivé kroky

⁵³ KŇAŽKO, V. *Metodika práce v podporovaném zaměstnávání*. Praha: Vivas, 2008. ISBN 978-80-87244-07-4. s. 16.

k dosažení klientova cíle a způsobů podpory. To je náplní individuálního plánu.

Na plánu by měl s uživatelem pracovat tzv. klíčový pracovník. Jde o člověka, pracovníka agentury, který je jakýmsi „osobním strážcem“, průvodcem a poradcem určitého klienta. Klíčový pracovník vytváří bezpečné zázemí pro klienta, umí aktivně naslouchat a ke klientovi zaujímá rovnocenný přístup. Klient se na něj může s důvěrou obrátit. V ideálním případě na tvorbě plánu dále spolupracují ostatní pracovníci agentury, zaměstnavatel, blízká osoba klienta, další instituce. Takováto spolupráce pak vede ke snížení případných rizik, otevírá možnost více pohledového přístupu na věc a dopomáhá k lepšímu vymezení.

Je zřejmé, že individuální plán je v podstatě intimní záležitostí klienta. Plán může obsahovat a často obsahuje osobní a citlivé údaje klienta, proto je nutné s tímto dokumentem pracovat na výsost opatrně. V každém případě je nutné nejprve si ujasnit, které informace od klienta agentura podporovaného zaměstnávání k poskytování svých služeb potřebuje. Zde bych upozornila na častý problém, kdy v dokumentacích nejrůznějších institucí najdeme pro práci s klientem často nepodstatné, ale pro klienta mnohdy velice citlivé informace, které mohou být zneužity v neprospěch klienta. Proto zvažujme, které informace jsou pro naši spolupráci podstatné.

Ideální je, pokud má poskytovatel předem zpracovaný formulář pro individuální plán a metodiku pro vyplňování tohoto formuláře. Je třeba zmínit, že plán se většinou nedá vyplnit při jednom sezení, ani se to nedoporučuje.

5.2.3.2. Obsah individuálního plánu

Individuální plán by měl obsahovat:

- Identifikační údaje uživatele
- Osobní cíl uživatele
- Jméno klíčového pracovníka, kontakt na něj
- Další osoby, instituce, které se podílejí na plnění osobního cíle
- Osoby, které mohou nahlížet do osobního plánu, a osoby, kterým lze poskytovat informace
- Úkony, a způsob naplnění osobního cíle, tzn. konkrétní body, ve kterých klíčový pracovník popíše jednotlivé kroky směřující k dosažení cíle
- Rozsah, čas a způsob provádění jednotlivých úkonů
- Datum dalšího pravidelného přehodnocení individuálního plánu
- U změny individuálního plánu je zaznamenáno, odkdy, proč a jakým způsobem ke změně dochází či dojde
- Další okolnosti, které jsou pro poskytování péče důležité
- Podpis uživatele, popř. jiné osoby (např. rodinný příslušník)
- Datum a podpis klíčového pracovníka

Do individuálního plánu nepatří:

- Údaje, které nejsou potřebné k bezpečnému poskytnutí služeb
- Vlastní názory klíčového pracovníka
- Diagnózy⁵⁴

5.3 Práce se zaměstnavatelem, uživatelem služby

Zaměstnavatel je významnou složkou celého procesu fungování agentury podporovaného zaměstnávání. Práce se zaměstnavatelem je však v agenturách často opomíjená, dokonce i zanedbávaná (tento fakt zmiňovala lektorka Edyth Dunlop ve své přednášce. I ostatní účastníci, aktivně pracující v APZ, to potvrzovali). Práce se zaměstnavatelem se často „ztenčuje“ pouze na cíl: najít vhodného zaměstnavatele. Ne že by bylo dosažení tohoto cíle snadné, ale pro optimální fungování agentury podporovaného zaměstnávání je to málo.

Edyth Dunlop ve své přednášce na toto téma zdůrazňovala partnerský přístup. Velice často se stává, že žadatel o práci (nebo žadatele „zastupující“ agentura) přichází k potencionálnímu zaměstnavateli v pozici „prosebníka.“ To je zásadně špatně.

⁵⁴ HAUKE, M. *Pečovatelská služba a individuální plánování. Praktický průvodce*. Praha: Grada, 2011. ISBN 978-80-247-3849-9.s.105-106.

5.3.1. Způsoby práce se zaměstnavatelem

K potencionálnímu zaměstnavateli našeho klienta přistupujeme jako k zákazníkovi – partnerovi, kterému nabízíme naši službu.

Prvním krokem je **upoutat zákaznickovu** (v našem případě zaměstnavatelovu) **pozornost**. Zde hraje roli navázání prvního kontaktu se zaměstnavatelem, vytvoření prvního dojmu. Je dobré si předem zjistit, zda je vhodné navázat kontakt přímo se zaměstnavatelem (u malých firem ano) nebo kontaktovat osobu, která má nábor v dané firmě na starosti (personalista ve větších firmách). Na první schůzku musí jít pracovník agentury dobře připraven (podklady, propagační materiály, výpovědi známých zaměstnavatelů,...).

Na svou existenci (agentury pro podporované zaměstnávání) můžeme zaměstnavatele nejprve upozornit zasláním propagačních materiálů, letáků, které mohou pomoci zaměstnavateli zorientovat se v problematice. Takovéto informace by měly být stručné a přehledné, graficky nápadité. Měly by viditelně a srozumitelně popisovat výhody, které zaměstnavatel může zaměstnáním osoby se zdravotním postižením získat. Důležité je uvedení kontaktních osob, na které se zaměstnavatel v případě nejasností může obrátit

Druhým krokem je **analýza jeho situace**, to znamená, že musím zákazníka poznat, jaká má očekávání, co vlastně chce. K tomu mi může pomoci diagnostika zaměstnavatele.

V ideálním případě jde o návštěvu firmy, kde mám možnost poznat nejen prostředí a zázemí firmy, ale také fakta jako vnitřní řád firmy, počet zaměstnanců, pracovní postupy, typy pracovních úvazků, možnosti pracovního růstu, firemní kulturu, hodnoty firmy, zaměstnanecké výhody, míru ochoty k úpravě pracoviště,...⁵⁵

Třetím krokem je **prezentace mých produktů** (v našem případě jde o klienta a službu, kterou nabízíme). Zde musíme posoudit, zda jsou vhodné pro daného zákazníka – zaměstnavatele, za jakých okolností.

Dalším krokem je **argumentace** – zákazník na mou prezentaci nějakým způsobem reaguje, pracovník agentury musí být schopen argumentovat, případně zdolávat odmítavé postoje. V takovém případě může pracovník zdůraznit fakt určité sociální prestiže, kterou firma získá zaměstnáním osoby se zdravotním postižením. Tímto aktem se zaměstnavateli může rozšířit klientela (známí klienta, sympatie veřejnosti). Můžeme dokonce hovořit o uplatňování tzv. „*firemní sociální zodpovědnosti*“, která zohledňuje komunitu osob se zdravotním postižením.

⁵⁵ KŇAŽKO,V. *Metodika práce v podporovaném zaměstnávání*. Praha: Vivas, 2008. ISBN 978-80-87244-07-4.s.33.

V neposlední řadě zaměstnavatel získává řadu **finančních výhod**:

- *Za každého zaměstnance se zdravotním postižením pracujícího na plný úvazek zaměstnavatel ušetří cca 53 000 Kč, v případě zaměstnance s těžším zdravotním postižením dokonce 158 000 Kč ročně.*
- *Zaměstnavatel splní zákonem stanovenou **povinnost** zaměstnat osoby se zdravotním postižením (dle § 81 zák. 435/2004 Sb.) **bez placení odvodů** do státního rozpočtu.*

Zaměstnavatel si sníží roční daně (dle § 35 zák. 586/1992 Sb.) v případě přímého zaměstnávání osob se zdravotním postižením:

- *za každého zaměstnance se zdravotním postižením pracujícího na plný úvazek o 18 000 Kč*
- *za každého zaměstnance s těžším zdravotním postižením pracujícího na plný úvazek o 60 000 Kč.*

*Zaměstnavatel může obdržet **příspěvky od Úřadu práce**:*

- *finanční příspěvek na společensky účelné pracovní místo*
- *příspěvek na zapracování⁵⁶*

Závěrem je ukončení celého procesu **uzavřením obchodu, vytvořením objednávky** (v našem případě smlouvy o poskytnutí služby).

Pracovník agentury podporovaného zaměstnávání zaměstnavateli **nabízí službu** s plnohodnotným servisem, jde o tyto:

⁵⁶ <http://www.unie-pz.cz/74-pro-firmy/81-vyhody-zamestnavani-ozp.html>

- Výběr vhodného zaměstnance – agentura podporovaného zaměstnávání nabízí zaměstnavateli „prověřeného“ klienta, zaměstnavateli tím šetří čas, peníze, energii, kterou by musel věnovat do výběrového řízení.
- Poradenství – v oblasti postižení klienta, sociálně právní servis, finanční úlevy,...
- Přizpůsobování pracovní náplně
- Reklama, propagace, zviditelnění firmy
- Průběžný servis, podpora, asistence
- Příklady dobré praxe
- Kontakty, spolupráce s dalšími institucemi

Klient, uživatel služby, uchazeč o zaměstnání **nabízí svému zaměstnavateli:**

- Odvedenou práci
- Svůj motivovaný přístup k práci, loajalitu
- Finanční úlevy, splnění povinného plnění
- Přínos pro tým

Ne vždy se hned podaří při oslovení zaměstnavatele zřídit u něj vhodné pracovní místo pro klienta. To nemusí být považováno jako

neúspěch, důležité je navázání vztahu, který – pokud se bude nadále udržovat a rozvíjet – může přinést úspěch ve formě pracovního uplatnění pro klienta později (např. vytvořením nové pozice, rozvojem firmy,...). Spolupráce mezi zaměstnavatelem a agenturou podporovaného zaměstnávání však může mít i další podoby:

- tzv. dělené pracovní místo: o 1 pracovní místo se dělí více klientů
- instruktáže
- školení
- praxe – krátkodobé i dlouhodobé
- exkurze na pracovišti
- návštěva zaměstnavatele v agentuře
- poskytnutí kontaktů na další zaměstnavatele

Významným cílem spolupráce mezi agenturou a zaměstnavatelem je vytvoření vztahu, hovoříme o tzv. „vztahovém marketingu“. Aby tento vztah plnohodnotně fungoval, je zapotřebí, aby pracovníci agentury podporovaného zaměstnávání:

- se účastnili akcí pořádaných zaměstnavatelem (např. náborových akcí, firemních večírků, prezentací,...)

- udělali prezentaci svých služeb ve firmě
- předložili reference od jiných, již zapojených, zaměstnavatelů
(to může usnadnit prvotní komunikaci)
- udělovali ceny typu „Zaměstnavatel měsíce“, „Zaměstnavatel města“
- pořádali veřejné osvětové akce
- zaměstnavatele zaangažovali např. pozváním na akci, kterou agentura pořádá
- vzniklé vztahy udržovali (občasný telefonát, návštěva, pozvání,...)

6. SOCIÁLNÍ FIRMA A TRÉNINKOVÁ KAVÁRNA

6.1. Vymezení pojmu sociální firma

V poslední době se v České republice rozšiřuje fenomén sociálního podnikání. Britská vláda v roce 2002 přijala definici sociálního podnikání, která vymezuje sociální podnikání následovně: „Sociální podnikání je podnikání s primárně sociálními cíli, jehož hospodářský zisk je v první řadě znovu investován do podnikání za stejným účelem nebo do rozvoje místní komunity, spíše než aby se jednalo o podnikání vedené potřebou maximalizovat zisk pro zainteresované osoby, skupiny či vlastníky.“⁵⁷

Z ideje sociálního podnikání vycházejí tzv. sociální firmy, které jsou zakládány za účelem zaměstnávání osob se zdravotním postižením či jinak znevýhodněných osob, přičemž je zde uplatňován princip rovnoprávnosti (všichni zaměstnanci mají stejná práva a povinnosti).

Sociální firma nabízí osobě se zdravotním postižením stálou práci, tzn., nejde o zaměstnávání na přechodnou (tréninkovou) dobu. Sociální firma dává možnost osobě se zdravotním postižením pracovat na otevřeném trhu práce při zachování potřebné míry chráněnosti, navíc s výhledem dlouhodobého zaměstnání.

⁵⁷ Sociální firma - výzva v podnikání 21. století. Praha: Fokus Praha o.s., 2007.s.13.

6.2. Vymezení pojmu tréninková kavárna

Průkopníkem tzv. tréninkových kaváren v České republice je občanské sdružení Greendoors, které začalo tyto kavárny organizovat už v roce 1997 v Praze. V současné době působí na našem území několik těchto kaváren, které nabízí tuto formu pracovní rehabilitace lidem s nejrůznějším typem postižení.

Vymezení pojmu „tréninková kavárna“ je v literatuře jen těžce dohledatelné. Definice neexistuje. Můžeme se ale pokusit utřídit zásadní myšlenky, na kterých filozofie tréninkových kaváren stojí.

Především je to nabídka **příležitosti** osobám se zdravotním postižením „zpracovat se“ na otevřeném trhu práce. Získat jedinečnou a nesdělitelnou zkušenost pracovat. Klient (můžeme-li tak pracovníka tréninkové kavárny vůbec nazvat) získává potřebné dovednosti a návyky v nechráněném prostředí – v běžném prostředí každodenního života. Vyrovnává se s různě náročnými situacemi, učí se strategiím zvládat je, předvídat, předcházet jim. Potkává se se svými spolupracovníky, se zákazníky, s dodavateli,... tedy komunikuje. Učí se praktickým činnostem: chystá kávu, občerstvení, krájí dorty, uklízí stoly po hostech,...

Touto příležitostí získává osoba se zdravotním postižením „vyšší standard“ svého bytí: pravidelný plat, sociální kontakt, sebevědomí, smysluplnost svého života.

Dalším atributem tréninkové kavárny **je podpora**. Člověk se zdravotním postižením zde pracuje, ale není na svůj úkol, na své povinnosti sám. Nablízku je podpora, pomoc – pracovní asistent, kolega, pracovní konzultant, který vysvětlí, ukáže, dopomůže. Tato podpora bývá na začátku klientova zapracování intenzivnější, postupně by měla slábnout, v ideálním případě klient potřebuje pomoci jen výjimečně nebo např. v nové, neznámé, nečekané situaci.

V neposlední řadě je důležité poznamenat význam **integrační**, kdy má majoritní společnost možnost setkat se s lidmi s postižením - a to navíc v jaksi opačném postavení než bývá běžné: zde najednou o nás pečuje člověk s postižením.

Tréninkové kavárny bývají velice často „zastřešeny“ některou z neziskových organizací. Většinou jsou to ty, které se věnují problematice zaměstnávání osob se zdravotním postižením nebo jsou „specializovány“ na určité postižení (tomuto postižení se pak věnují od rané péče u dětí, přes školní věk, volnočasové aktivity až po zaměstnávání osob s daným postižením).

„Stát zajišťuje pouze funkci koordinační, kdy vymezuje legislativní rámec, zajišťuje tzv. komunitní plánování (sociální služby v jednotlivých regionech) a částečně se podílí na jejich financování. Tréninkové kavárny mohou být poskytovány pod programy sociálně terapeutických dílen (§67) nebo sociální rehabilitace (§70) dle zákona o sociálních službách

(č. 108/2006 Sb.). Mohou však být také vymezeny z hlediska zákona o zaměstnanosti (č. 435/2004 Sb.), kdy mají statut či se kombinují se sociálními službami. Jedná se o programy pracovní rehabilitace (§69) či chráněného pracovního místa (§75).“⁵⁸ Zde pak záleží na organizaci, kterou z možností si vybere, která nejlépe vyhovuje.

6.3. Kavárna Laskonka

6.3.1. Filozofie kavárny

Kavárna Laskonka staví na myšlence komunitního způsobu života ve městě. Jde o ideu, která se opírá o vzájemnou interakci obyvatel na daném území, soběstačnost, chuť potkávat se a pomáhat si.

Kavárna Laskonka sdružuje následující cíle:

- Chce nabízet stálá pracovní místa osobám se zdravotním postižením i tzv. tréninková místa na přechodnou dobu.
- Chce plnit funkci osvěty, kdy svou otevřeností stírá předsudky veřejnosti směrem k lidem se zdravotním postižením.
- Ke svému provozu chce využívat místní zdroje.

⁵⁸ JAGOŠOVÁ, Barbora. *TRÉNINKOVÉ KAVÁRNY JAKO MOŽNOST UPLATNĚNÍ PRO OSOBY SE ZDRAVOTNÍM POSTIŽENÍM*. Brno, 2011. Diplomová práce. Masarykova univerzita. Vedoucí práce PhDr. Mgr. Lucie Procházková, Ph.D. s.32-33.

- Chce být kavárnou s multifunkčním využitím (literární odpoledne, dětský koutek, možnost pořádání přednášek, výstav a koncertů).
- Chce být moderní kavárnou nabízející kvalitní servis.

6.3.2. Personální zajištění kavárny

Chod kavárny zabezpečují následující pracovníci:

- *Vedoucí kavárny* – osoba znalá řízení takového podniku, schopná vést pracovníky, delegovat povinnosti, rozvíjet potenciál kavárny, komunikovat s klienty, zákazníky i dodavateli, má manažerské schopnosti.
- *Pracovní asistenti* (2)
- *Klienti*
 - **2 stálí pracovníci kavárny** (sociální podnik)
 - **2 pracovníci v tréninkovém programu denně:** podle zájemců o tuto službu by se během týdne mohlo na pozici vystřídat několik klientů (např. klient XY by pracoval 2xtýdně – z toho jedenkrát dopoledne, jedenkrát odpoledne). Tuto službu by tak mohlo využívat více klientů.

6.3.3.Charakteristika sociálního podniku Mléčný bar NAPROTI v Ostravě

Na následujících řádcích bude přiblížen vznik a fungování sociálního podniku Mléčný bar NAPROTI v Ostravě. Informace byly získány při osobní návštěvě baru a z internetových stránek.

V lednu roku 2012 byl v Ostravě otevřen mléčný bar NAPROTI. „Mléčný bar je první aktivitou sociálního podnikání v oblasti pohostinství v Ostravě, založilo jej Družstvo NAPROTI za účelem vytváření podmínek pro integraci znevýhodněných osob do společnosti, konkrétně zřizováním vhodných pracovních pozic pro zdravotně postižené spoluobčany“⁵⁹.

Družstvo NAPROTI vzniklo z iniciativy asociace TRIGON, organizace, která se již osmým rokem věnuje problematice začleňování osob se zdravotním postižením do běžného života. Asociace pořádá přednášky, besedy, vzdělávací semináře, osvětové akce. Spoluúčastní se na organizaci Evropských dní handicapu každoročně pořádaných ve městě Ostravě. Asociace provozuje agenturu podporovaného zaměstnávání, uskutečňuje akreditované vzdělávací kurzy v rámci programu celoživotního vzdělávání, poskytuje chráněné bydlení.

Družstvo NAPROTI bylo založeno z důvodu zúčastnit se výběrového řízení na podporu sociální ekonomiky z Evropského fondu pro regionální rozvoj (ERDF) a z Evropského sociálního fondu (ESF). Evropské fondy

⁵⁹ <http://www.dr-naproti.cz/cs/mlecny-bar-naproti/>

totiž neumožňují účastnit se výběrového řízení organizací s právním statutem občanského sdružení. Dalšími významnými sponzory, kteří podpořili vznik tohoto sociálního podniku byli např.: Nadace ČEZ, Výbor dobré vůle – Nadace Olgy Havlové, společnost Kvados, OZO Ostrava.

V rámci projektu je vytvořeno 8 pracovních pozic, z toho 3 nová pracovní místa pro osoby se zdravotním postižením, především s mentálním postižením a psychiatrickou diagnózou. Projekt NAPROTI si klade jako jeden z prioritních cílů pracovní integraci a snížení nezaměstnanosti v ostravském regionu.

Mléčný bar NAPROTI je originálním podnikem hned z několika důvodů. Při vstupu Vás ohromí originální interiér, který byl navržen pražským designérem Janem Burgertem. Máte možnost ochutnat kvalitní kávu, exkluzivní gruzínské dorty, čerstvé mléčné výrobky (koktejly, zmrzlinu, máslo, tvaroh,...), lahodné palačinky a další speciality podniku. Suroviny na výrobu těchto delikates podnik odebírá z místních zdrojů (např. mléko z kravína v Čeladné, masné výrobky z řeznictví z podhůří Beskyd,...). Bar nezapomíná ani na zázemí pro nejmenší. Je zde prostorný a vkusně vybavený dětský koutek a zázemí pro přebalování miminek. Celý prostor baru je pravidelně využíván k pořádání besed, výstav a kulturních akcí.

ZÁVĚR

Nemůžeme si vybrat, kolika let se dožijeme, ale můžeme si sami zvolit, kolik života našim létům dokážeme dát. Nemůžeme ovlivnit krásu naší tváře, ale můžeme ovlivnit její výraz. Nemáme kontrolu nad těžkými okamžiky života, ale můžeme si je ulehčit. Nemůžeme ovlivnit negativní atmosféru celého světa, ale můžeme ovlivnit atmosféru, která panuje v naší mysli. Často se snažíme ovlivňovat věci, se kterými nemůžeme nic dělat. Příliš málo se snažíme ovlivňovat to, co je v našich silách....naše postoje.

John C. Maxwell

Diplomová práce je zaměřena na možnosti zaměstnávání osob se zdravotním postižením, přesněji na službu podporované zaměstnávání, která může napomáhat prostřednictvím zprostředkování práce integraci osob se zdravotním postižením.

Postavení osob se zdravotním postižením ve společnosti je tématem, na které by se mělo stále upozorňovat. To bylo cílem i této práce. Zdůraznit, že v majoritní společnosti stále přetrvává mnoho předsudků a stereotypních způsobů myšlení, které mezi zdravé a ty s postižením staví bariéry – nejenom ty materiální, ale především společenské, mezilidské. Musíme pak hledat cesty a způsoby, jak tyto překážky (dlouhodobě zakořeněné) snižovat, až snad úplně zmizí.

Jednou z možností, jak toho dosáhnout, je přestat se bát a tyto lidi začít přijímat i s jejich jinakostí, která nakonec může být velice inspirativní. Život s člověkem s postižením nás obohacuje o hodnoty, které

často marně ve svém životě hledáme: svou otevřeností, spontaneitou, přímostí, vděčností, pokorou.

Teoretická část této práce podává nástin možných podpůrných opatření v oblasti zaměstnávání osob se zdravotním postižením, přičemž podrobněji je v této části rozebrána právě problematika podporovaného zaměstnávání.

V praktické části je prostřednictvím analýz dostupných informací, jejich interpretací a srovnáváním dokumentováno vytvoření určitého metodického základu pro založení agentury podporovaného zaměstnávání. Jde o zpracování podkladů, které by k tomuto účelu s určitými úpravami mohly sloužit.

Služba podporované zaměstnávání není schopna překonat negativní postoje společnosti, předsudky, neochotu zaměstnávat tyto lidi, ale má možnost zlepšit výchozí postavení těchto lidí, zlepšit jejich šance. Dalším nesporným významem této služby je šíření jisté osvěty ve veřejném prostoru.

Zaměstnávání osob se zdravotním postižením v nechráněném prostředí je nesmírně cenné nejen pro tohoto jedince, ale je především velkou příležitostí pro nás zdravé. Zkusme otevřít oči i srdce a přijměme to, co je tomuto světu tak přirozené – jeho rozmanitost.

POUŽITÁ LITERATURA

1. ČERNÁ, M. a kolektiv. *Česká psychopedie : Speciální pedagogika osob s mentálním postižením*. Praha : Karolinum, 2008. ISBN 978-80-246-1565-3.
2. BĚLOHLÁVKOVÁ, L. *Podporované zaměstnávání pro lidi s Aspergerovým syndromem*. Praha: APLA, 2008.
3. HARTL, P. *Stručný psychologický slovník*. Praha: Portál, 2004. ISBN 80-7178-803-1.
4. HARTL, P., HARTLOVÁ, H. *Psychologický slovník*. Praha: Portál, 2004. ISBN 80-7178-303-X.
5. HAUKE, M. *Pečovatelská služba a individuální plánování. Praktický průvodce*. Praha: Grada, 2011. ISBN 978-80-247-3849-9.
6. JAGOŠOVÁ, B. *Tréninkové kavárny jako možnost uplatnění pro osoby se zdravotním postižením*. Brno, 2011. Diplomová práce. Masarykova univerzita. Vedoucí práce PhDr. Mgr. Lucie Procházková, Ph.D.
7. Kolektiv autorek. *Metodický materiál k publikaci Pracovní listy – job klub*. Praha: Asistence o.s., 2007. ISBN 978-80-254-0858-2.
8. Kolektiv autorů. *Souhrnná metodika podporovaného zaměstnávání*. Praha: Rytmus, 2005. ISBN 80-903598-0-9.
9. KŇAŽKO, V. *Metodika práce v podporovaném zaměstnávání*. Praha: Vivas, 2008. ISBN 978-80-87244-07-4.
10. KREJČÍŘOVÁ, O. *Tranzitní program*. Olomouc: UP, 2009. ISBN 978-80-244-2399-9.
11. LUDÍKOVÁ, L. a kolektiv. *Specifika edukace žáků se speciálními potřebami s přesahem do sféry pracovního uplatnění*. Olomouc: UP, 2010. ISBN 978-80-244-2655-6.
12. MICHALÍK, J. *Poradenství pro uživatele služeb*. Praha: NRZP ČR, 2007. ISBN 80-903640-9-8.
13. MICHALÍK, J. *Metodika přípravy poradců uživatelů sociálních služeb*. Praha: NRZP ČR, 2007. ISBN 80-903657-2-8.
14. NOVOSAD, L. *Základy speciálního poradenství: Struktura a formy poradenské pomoci lidem se zdravotním nebo sociálním znevýhodněním*. Praha: Portál, 2000. ISBN 80-7178-197-5.
15. ODBOR SOCIÁLNÍCH VĚCÍ, ODDĚLENÍ SOCIÁLNÍCH SLUŽEB KRAJSKÉHO ÚŘADU MORAVSKOSLEZSKÉHO KRAJE. *Moravskoslezský krajský plán. Vyrovnání příležitostí pro občany se zdravotním postižením*. Moravskoslezský kraj, 2009.
16. PALÁN, Z. Celoživotní učení. In KALOUS, J., VESELÝ, A. *Vybrané problémy vzdělávací politiky*. 1. vyd. Praha: Karolinum, 2006. ISBN 80-246-1262-3.
17. PEUTELSCHMIEDOVÁ, A. Speciální pedagogika osob s narušenou komunikační schopností. In RENOTIÉROVÁ, M.; LUDÍKOVÁ, L. *Speciální pedagogika*. Olomouc: UP, 2003, s. 271-292. ISBN 80-244-0873-2.

18. PLESNÍK, V. a kol. *Integrace dlouhodobě nezaměstnaných osob se zdravotním postižením zpět do pracovního procesu*. Olomouc: Epava, 2004.
19. PROCHÁZKOVÁ, L. *Podpora osob se zdravotním postižením při integraci na trh práce*. Brno: MSD, 2009. ISBN 978-80-7392-094-4.
20. Sociální firma - výzva v podnikání 21. století. Praha: Fokus Praha o.s., 2007.
21. TANNENBERGEROVÁ, M., KRAHULOVÁ, K. Jak se stát férovou školou II.: inkluzivní vzdělávání. Brno: Liga lidských práv, 2010. ISBN 978-80-874-1402-6 .
22. VRBKOVÁ, K. *Význam podporovaného zaměstnávání pro sociální integraci zdravotně postižených*. Brno, 2006. Diplomová práce. Masarykova univerzita. Vedoucí práce Prof. PhDr. Tomáš Sirovátka, CSc.
23. Zákon č. 561/2004 Sb., o předškolním, základním, středním, vyšším odborném a jiném vzdělávání (školský zákon), ve znění pozdějších předpisů
24. Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů
25. Zákon č. 108/2006 Sb., o sociálních službách, ve znění pozdějších předpisů

Internetové zdroje:

1. Aktivní politika zaměstnanosti a zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti [online]. 23.3.2013 [cit.2013-03-23]. Dostupný na [www:http://portal.mpsv.cz/sz/zamest/dotace/apz](http://portal.mpsv.cz/sz/zamest/dotace/apz)
2. Česká unie pro podporované zaměstnávání [online]. [cit.2012-5-1]. Dostupný na [www:http://www.unie-pz.cz/3-pz/14-co-je-pz.html](http://www.unie-pz.cz/3-pz/14-co-je-pz.html)
3. Český statistický úřad [online]. [cit.2013-3-8]. Dostupný na [www:<http://www.czso.cz/xt/redakce.nsf/i/home>](http://www.czso.cz/xt/redakce.nsf/i/home)
4. Článek 11 Evropské úmluvy o ochraně lidských práv a základních svobod [online] 27.3.2013 [cit.2013-03-27]. Dostupné z: <http://www.echr.coe.int/NR/rdonlyres/82E3CE7F-5D3D-46EB-8C13-4F3262F9E20B/0/CzechTch%C3%A8que.pdf>
5. *Index inkluze* [online]. [cit.2012-2-24]. Dostupný na [www:<http://www.rytmus.org/rytmus/sites/File/documents/inkluzivni_vzdelavani/odborne_texty/index_inkluze.pdf>](http://www.rytmus.org/rytmus/sites/File/documents/inkluzivni_vzdelavani/odborne_texty/index_inkluze.pdf)
6. *Moravskoslezský krajský plán vyrovnávání příležitostí pro občany se zdravotním postižením* [online]. [cit.2012-4-28]. Dostupný na [www:<http://verejna-sprava.kr-moravskoslezsky.cz/wai_08.html#zamestnavani>](http://verejna-sprava.kr-moravskoslezsky.cz/wai_08.html#zamestnavani)
7. Vymezení neziskové organizace [online]. [cit.2012-5-6]. Dostupný na [www:<http://cs.wikipedia.org/wiki/Nest%C3%A1tn%C3%AD_neziskov%C3%A1_organizace>](http://cs.wikipedia.org/wiki/Nest%C3%A1tn%C3%AD_neziskov%C3%A1_organizace)
8. Zákon o zaměstnanosti [online]. [cit.2013-03-24]. Dostupný na [www:<http://business.center.cz/business/pravo/zakony/zamestnanost/cast3.aspx>](http://business.center.cz/business/pravo/zakony/zamestnanost/cast3.aspx)

IV.PŘÍLOHY

Příloha č.1: Seznam poskytovatelů služeb podporovaného zaměstnávání v České republice.....	str.114
Příloha č.2: Návrh loga pro občanské sdružení Anar	str.122
Příloha č.3: Informační leták pro zaměstnavatele.....	str.123

Příloha č. 1

Seznam poskytovatelů služeb podporovaného zaměstnávání v ČR

(zdroj Česká unie pro podporované zaměstnávání – Dostupné z: <http://www.unie-pz.cz/3-podporovane-zamestnavani/23-poskytovatele-sluzby-pz.html>):

1. *KamPak?*/Podporované zaměstnávání - Diakonie ČCE, Středisko Světlo ve Vrchlabí

Krkonošská 228, 543 01 Vrchlabí

498 100 619

sazeckova.svetlo@diakoniecce.cz

<http://www.vrchlabi.diakoniecce.cz/>

2. Agapo, o.p.s. (člen ČUPZ)

Cílová skupina: osoby se zdravotním a sociálním znevýhodněním

Zelný trh 1, 620 00 Brno

541 210 549, 545 213 204

info@agapo.cz

<http://www.agapo.cz>

3. Agentura Osmý den - pobočka Děčín (člen ČUPZ)

Cílová skupina: osoby s mentálním postižením, osoby s duševním onemocněním, kombinované postižení

Sládkova 8, 405 02 Děčín

412 548 634

osmyden@osmyden.cz

<http://www.osmyden.cz>

4. Agentura Osmý den (člen ČUPZ)

Cílová skupina: osoby s mentálním postižením, osoby s duševním onemocněním, kombinované postižení

Dvořákova 6, 400 01 Ústí nad Labem

412 548 635

osmyden@osmyden.cz

<http://www.osmyden.cz>

5. Agentura Pondělí (člen ČUPZ)

Cílová skupina: osoby se zdravotním postižením a sociálním znevýhodněním

2. polské armády 1094/27, Rumburk

412 398 021

info@agenturapondeli.cz

<http://www.agenturapondeli.cz>

6. Agentura PZ při Diakonii ČCE (člen ČUPZ)

Cílová skupina: osoby se zdravotním postižením

Teplická 1, 412 01 Litoměřice

416 700 315, 775 251 553

apz.litomerice@diakoniecce.cz

<http://www.diakoniecceltm.cz/>

7. APLA Praha, Střední Čechy, o.s.

Cílová skupina: osoby s poruchou autistického spektra

V Holešovičkách 593/1A, 182 00 Praha 8

284 684 959

gnanova@apla.cz

<http://www.praha.apla.cz>

8. APPN, o.s. - Agentura pro neslyšící (člen ČUPZ)

Cílová skupina: osoby se sluchovým postižením

Světova 1051/15, 180 00 Praha 8

222 519 835, SMS: 605 253 123

appn@appn.cz

<http://www.appn.cz>

9. APZ INTEGRA

Cílová skupina: osoby se sociálním znevýhodněním

Zábřežská 786/20, 787 01 Šumperk

583 212 168, 777 720 781

integra@res-sef.cz

<http://www.res-sef.cz>

10. Asistence o.s. (člen ČUPZ)

Cílová skupina: osoby s tělesným a kombinovaným postižením

V Pevnosti 4, 128 41 Praha 2

241 083 573, 605 295 019

stredisko@asistence.org

<http://www.asistence.org>

11. Asociace TRIGON

Cílová skupina: osoby se zdravotním postižením

Skautská 1045, 708 00 Ostrava-Poruba

596 630 246

info@asociacetrigon.eu

<http://www.asociacetrigon.eu/>

12. ASPEKT, o.s. (člen ČUPZ)

Cílová skupina: osoby se zdravotním postižením

Hrašeho 15, 547 01 Náchod

773 923 046

lenka.cole@aspektos.cz

<http://www.aspektos.cz>

13. Česká abilympijská asociace, o.s. (člen ČUPZ)

Cílová skupina: osoby se zdravotním postižením a sociálním znevýhodněním

Sladkovského 2824, 530 02 Pardubice

466 052 052

info@caacz.cz

<http://www.caacz.cz>

14. Charita sv. Alexandra - Target - podporované zaměstnávání

Cílová skupina: osoby se zdravotním postižením, osoby znevýhodněné

Jeremenkova 8, Ostrava-Vítkovice, 700 30

596 611 208

pz.alexandr@charita.cz

<http://www.charita-sv-alexandra.cz>

15. Eset Help

Cílová skupina: osoby s duševním onemocněním

Hekrova 805, 149 00 Praha 4

272 937 712

podpor.zam@esethelp.cz

<http://www.esethelp.cz>

16. Fokus Mladá Boleslav (člen ČUPZ)

Cílová skupina: osoby s duševním onemocněním

Jaselská 176, 293 01 Mladá Boleslav

775 562 023

zamestnavani@fokus-mb.cz

<http://www.fokus-mb.cz>

17. Fokus Praha

Cílová skupina: osoby s duševním onemocněním

Dolákova 24, 181 00 Praha 8

233 533 303

cppz@fokus-praha.cz

<http://www.fokus-praha.cz>

18. Fokus Vysočina, Tým podpory v zaměstnávání - Havlíčkův Brod (člen ČUPZ)

Cílová skupina: zdravotně znevýhodnění lidé (duševně nemocní, tělesně postižení, mentálně postižení)

Štáflova 2003, 580 01 Havlíčkův Brod

569 433 253, 774 151 497

dana.javorska@fokusvysocina.cz

<http://www.fokusvysocina.cz>

19. Fokus Vysočina, Tým podpory v zaměstnávání - Pelhřimov (člen ČUPZ)

Cílová skupina: zdravotně znevýhodnění lidé (duševně nemocní, tělesně postižení, mentálně postižení)

Masarykovo nám. 31, 393 01 Pelhřimov

565 326 666, 774 151 498

jana.horakova@fokusvysocina.cz

<http://www.fokusvysocina.cz>

20. Fosa, o.p.s. (člen ČUPZ)

Cílová skupina: osoby se zdravotním a sociálním znevýhodněním

Filipova 2013/3, 148 00 Praha 4

271 910 016

fosaops@fosaops.org

<http://www.fosaops.org>

21. Handicap Žatec

Cílová skupina: osoby se zdravotním postižením

Stavbařů 2696, 438 01 Žatec

415 714 277, 775 637 481

handicap-zatec@seznam.cz

<http://www.handicap-zatec.cz/>

22. Horizont Kroměříž - sociální služby

Cílová skupina: osoby se zdravotním postižením

Mánesova 3880, 767 01 Kroměříž

777 721 145

horizontkm@cspzlin.cz

<http://www.cspzlin.cz>

23. Horizont Zlín - sociální služby

Cílová skupina: osoby se zdravotním postižením

Mostní 4058, 760 01 Zlín

577 101 076, 777 721 137

horizont@cspzlin.cz

<http://www.cspzlin.cz>

24. KAFIRA o. s.

Cílová skupina: osoby se zrakovým postižením

Horní náměstí 47, 746 01 Opava (sídlo), střediska: Ostrava, Nový Jičín, Frýdek-Místek

553 653 623, 777 574 362

info@kafira.cz

<http://www.kafira.cz>

25. Liga vozíčkářů - Agentura A-P-Z

Cílová skupina: osoby se zdravotním postižením (tělesné, mentální, duševní, chronické, kombinované)

Pontassievská 1, Znojmo, 669 02

725 933 427

david.lobpreis@ligavozic.cz

<http://www.ligavozic.cz>

26. Liga vozíčkářů - Agentura A-P-Z

Cílová skupina: osoby se zdravotním postižením (tělesné, mentální, duševní, chronické, kombinované)

Žižkova 89, Jihlava, 586 01

606 070 359

lenka.holasova@ligavozic.cz

<http://www.ligavozic.cz>

27. Liga vozíčkářů - Centrum sociální rehabilitace

Cílová skupina: osoby se zdravotním postižením (tělesné, mentální, duševní, chronické, kombinované)

Bzenecká 23, 628 00 Brno

537 021 485, 774 120 113

centrum@ligavozic.cz

<http://www.ligavozic.cz>

28. Liga vozíčkářů - Šance bez bariér

Cílová skupina: osoby se zdravotním postižením (tělesné, mentální, duševní, chronické, kombinované)

Štefánikova 15, 695 01 Hodonín

+420 774 074 132

lenka.tumova@ligavozic.cz

<http://www.ligavozic.cz>

29. Liga vozíčkářů - Šance bez bariér

Cílová skupina: osoby se zdravotním postižením (tělesné, mentální, duševní, chronické, kombinované)

9. května 3, 678 01 Blansko

+420 721 352 318

hana.kvapilova@ligavozic.cz

<http://www.ligavozic.cz>

30. Liga vozíčkářů - Šance bez bariér

Cílová skupina: osoby se zdravotním postižením (tělesné, mentální, duševní, chronické, kombinované)

Komenského 25, 591 01 Žďár nad Sázavou

+420 725 104 848

veronika.brezkova@ligavozic.cz

<http://www.ligavozic.cz>

31. Máme otevřeno?

Cílová skupina: osoby s mentálním a kombinovaným postižením

U Zvonařky 447/14, 120 00 Praha 2

222 511 216

tranzit@mameotevreno.cz

<http://www.mameotevreno.cz>

32. MESADA, občanské sdružení - Pobočka Jindřichův Hradec (člen ČUPZ)

Cílová skupina: osoby se zdravotním postižením

Růžová 30/II, 377 01 Jindřichův Hradec

384 321 513

jhradec@mesada.eu

<http://www.mesada.eu>

33. MESADA, občanské sdružení - Pobočka Vimperk (člen ČUPZ)

Cílová skupina: osoby se zdravotním postižením

1. máje 74, PO Box 18 Vimperk

388 411 718

vimperk@mesada.eu

<http://www.mesada.eu>

34. MESADA, občanské sdružení (člen ČUPZ)

Cílová skupina: osoby se zdravotním postižením

Nábřeží 1. máje 2, 259 397 01 Písek

382 222 246

pisek@mesada.eu

<http://www.mesada.eu>

35. O.s. Green Doors (člen ČUPZ)

Cílová skupina: osoby s duševním onemocněním

Křížíkova 76/61, Praha 8, 186 00

774 913 029, 220 951 468

podporovane.zamestnavani@greendoors.cz

<http://www.greendoors.cz>

36. Oblastní charita Uherské Hradiště - agentura PZ

Cílová skupina: osoby v nepříznivé sociální situaci

Na Splávku 1182 (budova Agroprojektu) 686 01 Uherské Hradiště

571 891 204

5p@uhradiste.charita.cz

<http://www.uhradiste.caritas.cz>

37. Pracovní a sociální agentura Pasáž

Cílová skupina: osoby, které přestávají užívat nelegální drogy

Francouzská 36, 602 00 Brno

545 247 535

pasaz@podaneruce.cz

<http://www.podaneruce.cz>

38. Rytmus Benešov, o.p.s. - pracoviště Kutná Hora (člen ČUPZ)

Cílová skupina: osoby se zdravotním postižením nebo jiným znevýhodněním

Masarykova 598, 284 01 Kutná Hora

327 312 307

kutnahora@rytmus.org

<http://benesov.rytmus.org>

39. Rytmus Benešov, o.p.s. (člen ČUPZ)

Cílová skupina: osoby se zdravotním postižením nebo jiným znevýhodněním

F.V.Mareše 2056, 256 01 Benešov

317 742 742

benesov@rytmus.org

<http://benesov.rytmus.org>

40. Rytmus Chrudim, o.p.s. (člen ČUPZ)

Cílová skupina: osoby se zdravotním postižením nebo jiným znevýhodněním

Heydukova 392, 537 01 Chrudim

469 621 599

chrudim@rytmuschrudim.cz

<http://www.rytmuschrudim.cz>

41. Rytmus D, o.p.s.

Cílová skupina: lidé se sociálním či zdravotním znevýhodněním, mladí lidé opouštějící institucionální zařízení

Palackého 205/4, 408 01 Rumburk

412 335 545

info@rytmusd.org

<http://www.rytmusd.org>

42. Rytmus Liberec, o.p.s. (člen ČUPZ)

Cílová skupina: osoby se zdravotním postižením nebo jiným znevýhodněním

Palachova 504/7, 460 01 Liberec

485 100 626, 777 228 661

liberec@rytmus.org

<http://www.rytmusliberec.cz>

43. Rytmus Praha 2 (člen ČUPZ)

Cílová skupina: osoby se zdravotním postižením nebo jiným znevýhodněním

Londýnská 81, 120 00 Praha 2

224 251 610

londynska@rytmus.org

<http://www.rytmus.org>

44. Rytmus Praha 6 (člen ČUPZ)

Cílová skupina: osoby se zdravotním postižením nebo jiným znevýhodněním

Studentská 541/3

224 324 639, 777 228 668

dejvice@rytmus.org

<http://www.rytmus.org>

45. Rytmus Sokolov (Agentura pro sociální rehabilitaci Rytmus Sokolov) - člen ČUPZ

Cílová skupina: osoby se zdravotním postižením nebo jiným znevýhodněním

Jednoty 1931, 356 01 Sokolov

737 248 467

sokolov@rytmus.org

<http://www.rytmus.org>

46. Slezská diakonie, RÚT Český Těšín, sociální rehabilitace

Cílová skupina: osoby se zdravotním postižením

ul. Mánesova 25, 737 01 Český Těšín

558 736 256

rut.ct@slezskadiakonie.cz, rut.sp@slezskadiakonie.cz

<http://www.slezskadiakonie.cz>

47. Slezská diakonie, RÚT Bruntál, sociální rehabilitace

Cílová skupina: osoby se zdravotním postižením, osoby v krizi

ul. Kavalcova 7, 792 01 Bruntál

731 670 771

b.gavendova@sdk.cz

<http://www.slezskadiakonie.cz>

48. Slezská diakonie, RÚT Frýdek - Místek, sociální rehabilitace

Cílová skupina: osoby se zdravotním postižením

tř. T.G. Masaryka 1101, 738 01 Frýdek - Místek

558 639 463

rut.fm@slezskadiakonie.cz

<http://www.slezskadiakonie.cz>

49. Slezská diakonie, RÚT Krnov, sociální rehabilitace

Cílová skupina: osoby se zdravotním postižením

Hlubčická 18, 794 01 Krnov

733 142 404

rut.kr@sdk.cz

<http://www.slezskadiakonie.cz>

50. Slezská diakonie, RÚT Třinec, sociální rehabilitace

Cílová skupina: osoby se zdravotním postižením

ul. Frýdecká 136, 739 61 Třinec

558 990 403

rut.tr@slezskadiakonie.cz

<http://www.slezskadiakonie.cz>

51. Spolu Olomouc (člen ČUPZ)

Cílová skupina: osoby se zdravotním postižením (převážně mentálním)

Dolní náměstí 38, 779 00 Olomouc

585 221 546

apz@spoluolomouc.cz

<http://www.spoluolomouc.cz>

52. Zahrada 2000 o.s.

Cílová skupina: lidé s duševním onemocněním

Dětřichov 32, 790 01 Jeseník

608779077

j.simcikova@zahrada2000.cz

<http://www.zahrada2000.cz>

Příloha č.2: Návrh loga pro spolek Anar



ANOTACE

Jméno a příjmení:	Ivana Majerovová
Katedra:	Ústav speciálněpedagogických studií
Vedoucí práce:	doc. Mgr. et. PaedDr. Jan Michalík, Ph.D.
Rok obhajoby:	2013

Název práce:	Alternativní formy zaměstnávání osob se zdravotním postižením v regionu Karviná
Název v angličtině:	The Alternatives Forms of Employing Physically Disabled People in Region Karviná
Anotace práce:	Předmětem zájmu této diplomové práce je proces zaměstnávání osob se zdravotním postižením na nechráněném pracovním trhu a možnosti podpory, které jsou při tomto procesu nezbytné. Diplomová práce se v teoretické části věnuje východiskům zdravotního postižení v současném pojetí, možnostem vzdělávání osob se zdravotním postižením a následnému pracovnímu uplatnění těchto osob. V poslední kapitole teoretické části jsou shrnuty možnosti podpory, které bývají využívány při procesu zaměstnávání osob se zdravotním postižením. Praktická část zpracovává podklady pro projekt, který by mohl vést k založení agentury podporovaného zaměstnávání: od počátečního založení občanského sdružení, přes cíle organizace, personální zázemí potřebné pro fungování takovéto instituce až po metodiku práce s uživatelem služby: uchazečem o zaměstnání a zaměstnavatelem.
Klíčová slova:	podporované zaměstnávání, agentura podporovaného zaměstnávání, podpora, individuální přístup, integrace, inkluze, poskytovatel, klient, uživatel, tranzitní program, job klub, sebeobhajování, sociální podnik, tréninková kavárna
Anotace v angličtině:	The subject of this thesis is the process of employing people with disabilities on the unprotected labor market and the possibilities of support that are necessary in this process. The theoretical part of this thesis focuses on the base of disability, as currently conceived, the possibilities of education for disabled people and the following employability of them. In the last chapter of the theoretical part are summarized options of support that are used in the process of employing people with

	disabilities. Practical part aims at processes the documents for a project which could lead to the establishment of the supported employment agency: from the initial establishment of the civic associations, through the goals of the organization, required staff for the functioning of such institutions to the methodology of work with the user of the providing services: the job seeker and employer.
Klíčová slova v angličtině:	supported employment, supported employment agency, support, individual approach, integration, inclusion, provider, client, user, transitional program, job club, self-advocacy, social enterprise, training café
Přílohy vázané v práci:	1. Seznam poskytovatelů služeb podporovaného zaměstnávání v České republice 2. Návrh loga pro spolek Anar 3. Informační leták pro zaměstnavatele
Rozsah práce:	112 stran bez příloh
Jazyk práce:	Český jazyk

