

Univerzita Pardubice

Fakulta filozofická

**Zaměstnávání zdravotně znevýhodněných osob a jeho
dopady na vybrané cílové skupiny
(Případová studie v Rychnově nad Kněžnou)**

Tereza Lelková

Bakalářská práce

2012

Prohlašuji:

Tuto práci jsem vypracovala samostatně. Veškeré literární prameny a informace, které jsem v práci využila, jsou uvedeny v seznamu použité literatury.

Byla jsem seznámena s tím, že se na moji práci vztahují práva a povinnosti vyplývající ze zákona č. 121/2000 Sb., autorský zákon, zejména se skutečností, že Univerzita Pardubice má právo na uzavření licenční smlouvy o užití této práce jako školního díla dle § 60 odst. 1 autorského zákona, a s tím, že pokud dojde k užití této práce mnou nebo bude poskytnuta licence o užití jinému subjektu, je Univerzita Pardubice oprávněna ode mne požadovat přiměřený příspěvek na úhradu nákladů, které na vytvoření díla vynaložil, a to podle okolností až do jejich skutečné výše.

Souhlasím s prezenčním zpřístupněním své práce v Univerzitní knihovně.

V Pardubicích dne 16.3. 2012

.....

Tereza Lelková

Poděkování

Ráda bych tímto způsobem poděkovala PhDr. Jaroslavě Šťastné za odborné vedení mé bakalářské práce a poskytnutí cenných informací a rad. Dále bych ráda poděkovala terapeutkám, asistence terapeuta i uživatelům kavárny Láry Fáry za čas, který mi věnovali a informace, které mi s ochotou poskytli

Anotace

Tématem bakalářské práce je zaměstnávání zdravotně znevýhodněných osob. V první části se zabývám pracovními možnostmi zdravotně postižených osob a blíže uvádím možnosti pracovního uplatnění osob s mentálním postižením. Druhá kapitola se věnuje problematice práv osob se zdravotním postižením a poslední kapitola teoretické části popisuje mentální retardaci a četnost osob s tímto postižením.

Druhá část práce je věnována výzkumu, jehož cílem je zjistit, jakým způsobem ovlivňuje zaměstnávání mentálně postižených osob vybrané cílové skupiny. Jak zaměstnávání ovlivňuje přímo mentálně postižené uživatele sociální rehabilitace, terapeutů, kteří s nimi pracují, ale i komunitu, ve které se tréninková kavárna Láry Fáry nachází. V této části jsem také charakterizovala organizaci Pferda, pod kterou kavárna Láry Fáry spadá, dále přímo kavárnu Láry Fáry a její mentálně postižené uživatele. V závěru popisuji vybrané výzkumné metody a uvádím výsledky výzkumu.

Klíčová slova

zdravotní postižení, mentální retardace, pracovní možnosti zdravotně znevýhodněných, tréninková kavárna Láry Fáry.

Annotation

A topic of my bachelor thesis is the employment of handicapped people. In the first part, it deals with the job opportunities of people with disabilities and further, working opportunities of people with mental disabilities are mentioned. The second chapter is devoted to the rights of persons with disabilities and the last chapter of this part describes the mental retardation and frequency of people with this disability.

The second part is devoted to the research whose goal is to determine what way the employment of mental disabled persons influences selected target groups. How employment affects the mental disabled users of social rehabilitation, therapists who work with them and also the community in which the training cafe Lary Fary is located. In this part, I also characterized the organization Pferda, which the cafe Lary Fary belong to. Next I record the cafe Lary Fary and its mentally disabled users. At the end, I describe selected research methods and the interpretation of the research results.

Keywords

disability, mental disability, job opportunities of the disabled, training café Lary Fary

Obsah

Úvod a cíle práce	9
1. Pracovní možnosti zdravotně postižených osob	10
1.1 Zdravotní postižení	10
1.2. Možnosti pracovního uplatnění zdravotně postižených osob	11
1.3. Podporované zaměstnávání	12
1.4 Chráněná pracovní místa	13
1.5 Chráněné dílny	13
1.6 Tréninková pracoviště	14
2. Pracovní podmínky osob se zdravotním postižením	15
2.1 Vymezení pojmu osoby se zdravotním postižením v právním řádu ČR od 1. ledna 2010	16
2.2 Právo na zvýšenou ochranu zdraví při práci	17
2.3 Právo na zvláštní pracovní podmínky	17
2.4 Právo na zvláštní ochranu v pracovních vztazích	18
2.4.1 Zvláštní ochrana v pracovních vztazích podle zákoníku práce	18
2.4.2 Zvláštní ochrana osob se zdravotním postižením podle zákona o zaměstnanosti	18
2.4.2.1 Povinnost zaměstnavatelů zaměstnávat osoby se zdravotním postižením ve výši povinného podílu	18
2.4.2.2 Příspěvek na vytvoření chráněného místa	19
2.4.2.3 Příspěvek na částečnou úhradu pracovních nákladů na chráněné pracovní místo a částečnou úhradu pracovních nákladů chráněné pracovní dílny	20
2.4.2.4 Příspěvek na vytvoření chráněné dílny	20
2.4.2.5 Příspěvky na podporu zaměstnávání osob se zdravotním postižením	21
2.5 Právo na pomoc při přípravě k povolání	21
3. Mentální postižení	22

3.1	Charakteristika mentálního postižení	22
3.2	Příčiny mentálního postižení	24
3.3	Klasifikace mentálního postižení	25
3.3.1	Lehká mentální retardace	26
3.3.2	Středně těžká mentální retardace	26
3.3.3	Těžká mentální retardace	27
3.3.4	Hluboká mentální retardace	27
3.3.5	Jiná mentální retardace	28
3.3.6	Nespecifikovaná mentální retardace	28
3.4	Četnost osob s mentálním postižením	28
4.	Chráněná kavárna Láry fáry	29
4.1	Charakteristika kavárny Láry Fáry	29
4.2	Charakteristika uživatelů kavárny Láry Fáry	31
4.3	Cíl výzkumu	33
4.4	Metodologie	33
4.4.1	polostandardizovaný rozhovor s terapeutkami kavárny Láry Fáry	33
4.4.2	polostandardizovaný rozhovor s uživateli kavárny Láry Fáry	34
4.4.3	Anketa	34
4.5	Výsledky výzkumu	35
4.5.1	Výsledky polostandardizovaného rozhovoru s terapeutkami	36
4.5.2	Výsledky polostandardizovaného rozhovoru s uživateli	37
4.5.3	Výsledky ankety	39
4.5.4	Shrnutí výsledků výzkumu	49
	Závěr	51
	Použitá literatura	53
	Seznam tabulek	55
	Seznam příloh	56

Úvod a cíle práce

„Kvalita společnosti se může měřit podle způsobu, jak se stará o své nejzranitelnější a nejzávislejší členy...“

Adrian D. Ward

Mezinárodní liga společnosti pro osoby s mentálním postižením

Práce a potřeba uplatnění je základní lidskou vlastností, která když je nějakým způsobem omezena nebo dokonce vůbec nerealizovaná, může docházet k sociální deprivaci a vyloučení, proto bychom se jako společnost měli snažit poskytnout možnosti pracovního uplatnění pro všechny osoby, které toho jsou schopny a mají o jakýkoli způsob práce zájem. V minulosti byli zdravotně postižení, zvláště pak osoby s mentálním postižením, separováni od majoritní společnosti a na jejich potřeby nebyl brán zřetel. Až v posledních desetiletích došlo ke změnám v nahlížení na tyto občany a společnost se snaží o jejich integraci i zapojení do pracovního procesu. Zaměstnávání lidí s mentálním postižením je velmi specifické a často obtížné, děje se většinou formou pracovních (sociálních) rehabilitací a uskutečňuje se nejčastěji v chráněných dílnách nebo na tréninkových pracovištích, kterým je i kavárna Láry Fáry, kde jsem prováděla svůj výzkum. Zkoumala jsem, jakým způsobem ovlivňuje zaměstnávání mentálně postižené uživatele sociální rehabilitace, ale také jak ovlivňuje terapeuty v kavárně Láry Fáry a v neposlední řadě jsem formou ankety zjišťovala, jak se k zaměstnávání lidí s mentálním postižením staví obyvatelé Rychnova nad Kněžnou, kde se kavárna nachází.

V úvodu teoretické části mé práce se zabývám zdravotním postižením obecně, cituji zde různé definice zdravotního postižení i zdraví a také zde představuji možnosti pracovního uplatnění osob se zdravotním postižením, a zvláště pak osob s mentální retardací, v druhé části vymezuji pracovní práva takto postižených osob a na závěr teoretické části se snažím přiblížit zkoumanou cílovou skupinou osob, což jsou osoby s mentálním postižením. Tou pak volně navážu na praktickou část práce, která se zajímá hlavně o to, jakým způsobem pomáhá zaměstnávání osobám s mentálním postižením, jak působí na terapeuty a širokou veřejnost. Představím organizaci Pferda i blíže kavárnu Láry Fáry, její cíle a vize, i uživatele jejich služeb.

1 Pracovní možnosti zdravotně postižených osob

V této kapitole nejprve vymezím pojem zdravotní postižení a jeho dopady. Dále bych se zde ráda věnovala možnostem pracovního uplatnění zdravotně postižených osob a blíže specifikuji možnosti pracovního uplatnění mentálně postižených osob.

1.1. Zdravotní postižení

Se zdravotním postižením samozřejmě úzce souvisí pojem zdraví, které světová zdravotnická organizace definuje jako stav fyzického, psychického a sociálního blaha. Za zdraví můžeme také považovat potenciál schopností organismu vyrovnat se, přizpůsobit se a vyvážit měnící se nároky vnějšího prostředí. Z toho vychází Ján Jánský (1995, s. 12), který píše, že „trvalé zdravotní postižení má podobu defektů organismu nebo poruch jeho funkcí. Tyto funkce pak negativně ovlivňují schopnosti existovat a vyvíjet aktivity směrem k prostředí. Projevují se jako neschopnosti postiženého člověka zvládat nejrůznější životní úkoly. Projevují se také jako stavy znevýhodnění a poškození člověka v jeho postavení ve společnosti.“ Dále pak tento pojem poněkud jednodušeji definuje (Úřad vlády České republiky, 2010, s.5). „Zdravotní postižení je možno charakterizovat jako dlouhodobý nebo trvalý nepříznivý zdravotní stav, který již nelze léčbou výrazně zlepšit či zcela odstranit.“

Vznik a existence zdravotního postižení zásadně ovlivňuje život každého jedince, kterého se dotýká, takže má bezprostřední dopad nejenom na osoby se zdravotním postižením, ale také na jejich rodiny i blízkou komunitu a to zejména u těžkých forem zdravotního postižení. Od listopadu 1989, kdy se česká společnost začala demokratizovat a humanizovat, můžeme pozorovat výrazné změny při nahlížení na osoby se zdravotním postižením. Za uplynulých 22 let se Česká republika snažila do určité míry eliminovat důsledky a dopady zdravotního postižení a uvědomuje si zvýšenou zodpovědnost za odstraňování bariér, které brání občanům se zdravotním postižením v plnohodnotném zapojení do společnosti i pracovního procesu. Za tímto účelem jsou už od roku 1992 schvalovány a realizovány Národní plány, které formovaly politiku státu ve vztahu ke zdravotně postiženým občanům. V současné době se realizuje Národní plán vytváření rovných příležitostí pro osoby se zdravotním postižením na období 2010-2014. Potřeba dostatečně se zabývat problematikou

zdravotně postižených vychází také z toho, že množství zdravotně postižených osob je podle Českého statistického úřadu odhadováno na 1 016 000, z čehož vyplývá, že téměř 10% všech občanů České republiky trpí nějakým typem zdravotního postižení.

1.2. Možnosti pracovního uplatnění zdravotně postižených osob

Ačkoli je možnost pracovat základním lidským právem pro všechny občany, šanci nalézt vhodné pracovní uplatnění nemají všichni lidé stejnou. Ve společnosti tradičně dochází k oddělování lidí „práce schopných“ od lidí, kteří jsou „práce neschopní“ a kterým je přiznáván důchod. Pokud však věnujeme pozornost spíše možnostem určitého člověka a nikoliv jen jeho omezením, je evidentní, že lidé s postižením se mohou podílet na řadě prací (Johnová a kol., 1999).

Zaměstnávání lidí se zdravotním postižením je specifické a značně omezené. Je limitováno hlavně zdravotním stavem a hloubkou postižení. Dalším důležitým faktorem, který ovlivňuje pracovní možnosti zdravotně postižených osob, zvláště pak osob s mentálním postižením, je vzdělání. Lidé s mentálním postižením jsou obvykle vzděláváni podle osnov zvláštní či pomocné školy, jejich další vzdělávání zabezpečují odborná učiliště nebo praktické školy. Proto je jejich vzdělání často nedostatečné a možnosti uplatnění na otevřeném trhu práce, tím pádem značně omezené. Často to jsou práce pomocné a všeobecně málo platově ohodnocené. Práce je však pro lidi s mentálním a kombinovaným postižením stejným přínosem jako pro lidi bez postižení. Zlepšení můžeme pozorovat, jak po stránce sociální, kdy se většinou výrazně lepší schopnost komunikace, zvýší se soběstačnost a celkové začlenění do majoritní společnosti, tak po stránce profesní, kdy práce pomáhá těmto lidem rozvíjet jejich schopnosti a dovednosti. Sama o sobě je pak práce přirozeně zdrojem hodnot ve smyslu vytvořených služeb či výrobků.

Přesto, že je okolo 87% lidí s mentální retardací postiženo mírně, při přijímání nových informací a zvládnutí nových dovedností jsou pomalejší než průměr. Proto jsou pro tyto občany vytvořené různé formy programů, které jim v začlenění do pracovního procesu pomáhají. Přesto v prvních dnech nebo týdnech v novém zaměstnání je zapotřebí věnovat více času těmto pracovníkům, protože potřebují delší čas ke zvládnutí úkolů s jejich prací spojených. Po zaškolení však efektivita práce lidí s mentálním

postížením stoupá a po čase se produktivita často vyrovná i průměru. Navíc lidé s mentálním handicapem jsou typicky stálí pracovníci, kteří nemění své zaměstnání a odměňují své zaměstnavatele loajalitou a snaživostí. Přesto že je velké množství mentálně postižených osob práce schopných v České republice se jich na běžném trhu práce pohybuje jen velice málo. Jinak tomu ale není ani v cizině. Poslední studie z USA ukazují, že 7 až 23% dospělých s mentální retardací je zaměstnáno na plný úvazek a 9 až 20% pak na částečný úvazek, ostatní jsou nezaměstnaní nebo nezařazení mezi pracující. (Dobromysl, 2003, dostupné z <http://www.dobromysl.cz/scripts/detail.php?id=47>)

Práce může mít pro člověka přínos v několika rovinách:

- 1) existenční a materiální (odměna, mzda, uspokojení osobních potřeb...),
- 2) rozvojový a tvořivý (rozvoj tělesných a duševních schopností...),
- 3) kooperační a socializační (spolupráce s druhými, komunikace...),
- 4) estetický a kulturní (umělecká tvorba...),
- 5) relaxační (odvedení od jednostranné zátěže, psychického napětí...).

1.2.1 Podporované zaměstnávání

Podporované zaměstnávání je komplex služeb, jejichž cílem je poskytnout člověku takovou podporu, aby si našel a udržel místo na otevřeném trhu práce za rovných platových podmínek. Je určeno pro občany, kteří jsou znevýhodněni na trhu práce tak, že pro získání a udržení pracovního místa potřebují dlouhodobou podporu přímo na pracovišti. Tato podpora je poskytována podle individuálních schopností a potřeb konkrétního člověka. V České republice je poskytována zatím výhradně nevládními organizacemi. První agentura vznikla v Praze roku 1995 na základě finančních prostředků ze zdrojů Americké vládní agentury pro mezinárodní rozvoj.

Mezi hlavní znaky podporovaného zaměstnávání patří:

- okamžité umístění na pracovní místo
- trénink pracovníka přímo na pracovišti
- placená a konkurence schopná práce
- zaměstnání v běžném pracovním prostředí
- průběžná podpora podle individuálních potřeb klienta (až po dobu 2 let)

- aktivní přístup uživatele služeb

Cílovou skupinu podporovaného zaměstnávání tvoří lidé, jejichž schopnosti jsou sníženy v oblasti získání a zachování vhodného zaměstnání, a proto potřebují odbornou individuální podporu. Službu podporovaného zaměstnávání využívají nejčastěji osoby se zdravotním postižením a to téměř z 70%, nejčastější postižení je pak mentální, tělesné nebo zrakové, mohou to být ale také například psychicky nemocní, osoby které se vrátili z výkonu trestu, bezdomovci nebo osoby, které mají problémy zapříčiněné zneužíváním návykových látek a další.

1.2.2 Chráněná pracovní místa

Chráněnou prací se rozumí pracovní činnost ve vhodně zvoleném nebo upraveném výrobním programu, popř. vybrané pracovní náplni, kterou obvykle vykonává zaměstnanec s těžším zdravotním postižením za pracovních podmínek upravených podle jeho fyzických a psychických schopností. (Jouza, 2003, dostupné z: http://modernirizeni.ihned.cz/1-10005770-13534450-600000_detail-1e)

Právní vymezení chráněného pracovního místa v kapitole 2.4.2.2. (viz st. 19)

U chráněných pracovišť a dílen jsou nutné jisté technické úpravy zaměřené jednak na zařízení jako celek, především umístění budovy a přístup k pracovišti, dále uspořádání pracovního prostoru s ohledem na používání osobních pomůcek, a konečně také na individuální úpravy jednotlivých pracovních stanovišť. Chráněným pracovištěm může být také pracoviště zřízené v domácnosti občana se zdravotním postižením. Při realizaci chráněné práce je požadavkem individuální přístup k zaměstnancům při instruktáži, vysvětlení pracovních postupů, nácviku činností, pracovním tempu. Žádoucí je také odborný dohled, např. zdravotních rehabilitačních zaměstnanců, sociálního pracovníka, pracovního asistenta, má význam jako psychická podpora při adaptaci na nové pracovní a společenské podmínky i pomoc při řešení případných sociálních či pracovních problémů. (Jouza, 2003, dostupné z: http://modernirizeni.ihned.cz/1-10005770-13534450-600000_detail-1e)

1.2.3 Chráněné dílny

Chráněné dílny představují možnost pracovního uplatnění pro osoby se zdravotním

postižením. Jsou určeny zvláště pro osoby, u kterých je předpoklad, že mohou podávat jen zmenšený pracovní výkon, a které nelze běžně umístit na otevřeném trhu práce. Nejčastěji zde pracují osoby s mentálním postižením, těžkým zdravotním postižením nebo psychickým onemocněním. Pracují zde však také zdravotně postižení občané po dobu přípravy k práci.

Právní vymezení chráněné dílny v kapitole 2.4.2.4 (viz. st. 20)

Zřízení chráněné dílny se vyhláší vydáním statutu chráněné dílny, v němž je uvedeno, kterým dnem se dílna zřizuje, za jakým účelem a pro jaký okruh zaměstnanců s případným vyznačením, která místa jsou vyhrazena občanům se změněnou pracovní schopností s těžším zdravotním postižením. Dále se ve statutu uvádějí zpravidla odlišnosti v provozu, pracovních podmínkách, povinnostech zaměstnavatele i zaměstnanců. (Jouza, 2003, dostupné z: http://modernirizeni.ihned.cz/1-10005770-13534450-600000_detail-1e)

Za práci v chráněných dílnách dostávají její zaměstnanci mzdu, na rozdíl od rehabilitačních dílen, které jsou chápány jako pracovní terapie (ergoterapie) či rehabilitace. S podobnými dílnami je možno se setkat ve většině ústavů sociální péče či stacionářů pro mentálně postižené, kteří se zde učí základním pracovními návykům. Chráněných i rehabilitačních dílen nalezneme celou řadu napříč spotřebním průmyslem od pekáren a cukráren až po textilní, keramické, sklářské, šicí nebo papírenské dílny. Jak chráněná, tak rehabilitační dílna však napomáhá postiženým zlepšit jejich jemnou motoriku, sebe obsluhu, dovednosti a schopnosti, umožňuje sociální kontakty, naplňuje pocit užitečnosti a uplatnění se.

1.2.4 Tréninková pracoviště

Tréninková pracoviště fungují nejčastěji jako příprava na budoucí povolání. Cílem pracovních tréninků je hlavně rozvíjet pracovní dovednosti klientů, jejich přípravu na budoucí zaměstnání a v neposlední řadě i zprostředkovat kontakt s okolím. Proto jsou jejich aktivity orientovány převážně na trénink pracovních činností a nácvik zátěže srovnatelné při běžném zaměstnání. Tréninkové programy jsou nejčastěji realizovány formou sociální rehabilitace nebo sociálně – terapeutických dílen, jsou určeny hlavně pro lidi, kteří chtějí pracovat nebo si práci vyzkoušet a tyto programy jim

to umožňují.

Součástí pracovně – tréninkového programu jsou:

- pracovní asistence - poskytovaná pracovními terapeuty, s růstem pracovních kompetencí uživatele míra poskytované pracovní podpory se postupně snižuje.
- individuální plán uživatele - zaměřený na rozvoj v pracovní a sociální oblasti, sestavuje ho terapeut společně s postiženým, na pravidelných setkáních pak hodnotí průběh a plnění plánu.
- rozvoj sociálních dovedností - konají se pravidelné schůzky, kde mohou účastníci programu vyjadřovat své názory k probíraným tématům, jsou vedeni k odpovědnosti za svá rozhodnutí a na modelových příkladech se učí týmové spolupráci a vhodnému způsobu komunikace.
- rozvoj pracovních dovedností - na pravidelných schůzkách účastníci ve skupinách trénují zvládání obtížných pracovních situací, které se na pracovišti vyskytly.

(Máme otevřeno, 2005, dostupné z: <http://www.mameotevreno.cz>)

2 Pracovní podmínky osob se zdravotním postižením v právním řádu ČR

Tato kapitola se zabývá ochranou osob se zdravotním postižením při výkonu práce, podle právního řádu České republiky. Nejprve zde ale vymezím pojem „osoba se zdravotním postižením“ a také definuji konkrétní práva a právní úpravy takto postižených osob.

Listina základních práv a svobod (dále jen Listina) ve svém druhém ustanovení čl. 29 garantuje vyšší stupeň ochrany osobám, které jsou tradičně považované za nejvíce ohrožené při výkonu práce. Podle tohoto článku mají ženy, mladiství a osoby se zdravotním postižením **právo na zvýšenou ochranu zdraví při práci a na zvláštní pracovní podmínky**. Osobám zdravotně postiženým a mladistvým je dále ustanovením čl. 29 odst. 2 přiznáno navíc **právo na zvláštní ochranu v pracovních vztazích a pomoc při přípravě k povolání**.

Komendová (2009) definuje osobu se zdravotním postižením a práva těchto osob podle právního řádu České Republiky takto.

2.1 Vymezení pojmu osoba se zdravotním postižením v právním řádu ČR od 1. ledna 2010

Do roku 2010 se snížení pracovních schopností zdravotně postižených osob rozdělovalo na plnou a částečnou invaliditu, přičemž každá z nich se dále dělila do dvou typů. Od 1. ledna 2010 však došlo ke změně vymezení osoby se zdravotním postižením pro účely pracovních předpisů podle ustanovení § 67 zákona o zaměstnanosti. Podle tohoto zákona jsou nyní za osoby se zdravotním postižením považovány fyzické osoby, které jsou:

- a) orgánem sociálního zabezpečení uznány invalidním ve třetím stupni (osoby s těžkým zdravotním postižením).
- b) orgánem sociálního zabezpečení uznány invalidním v prvním nebo ve druhém stupni.
- c) rozhodnutím úřadu práce uznány zdravotně znevýhodněnými.

Zákon o důchodovém pojištění nově rozeznává tři stupně invalidity, a to podle míry poklesu pracovních schopností v důsledku dlouhodobě nepříznivého zdravotního stavu, tento pokles je hlavním posudkovým kritériem pro určení invalidity.

Podle znění tohoto ustanovení, jestliže pracovní schopnost pojištěnce poklesla

- a) nejméně o 35%, nejvíce však o 49%, jedná se o invaliditu prvního stupně,
- b) nejméně o 50%, nejvíce však o 69%, jedná se o invaliditu druhého stupně,
- c) nejméně o 70%, jedná se o invaliditu třetího stupně.

Podle ustanovení § 39 odst. 3 o důchodovém pojištění je *pokles pracovních schopností* definován takto: rozumí se tím pokles schopnosti vykonávat výdělečnou činnost v důsledku omezení tělesných, smyslových a duševních schopností ve srovnání se stavem, který byl u pojištěnce před vznikem dlouhodobě nepříznivého stavu. Nově je také vymezen pojem *dlouhodobě nepříznivý zdravotní stav* podle ustanovení § 26, je tento stav definován jako zdravotní stav, který omezuje tělesné, smyslové nebo duševní schopnosti pojištěnce významné pro jeho pracovní schopnosti, pokud tento zdravotní stav trvá dále než 1 rok, nebo podle poznatků lékařské vědy lze předpokládat, že bude

trvat déle než 1 rok. Uvedené vymezení takového stavu vychází tedy z časového hlediska, medicínského hlediska a nově zahrnuje i dopad zdravotního stavu na schopnosti významné pro práci.

2.2 Právo na zvýšenou ochranu zdraví při práci

Na rozdíl od práva na spravedlivou odměnu za práci a na uspokojivé pracovní podmínky, které náleží každému zaměstnanci, přiznává Listina právo na zvýšenou ochranu zdraví při práci pouze osobám se zdravotním postižením, ženám a mladistvým.

Ustanovení § 103 odst. 1 zákoníku práce ukládá zaměstnavateli povinnosti nepřipustit, aby zaměstnanec vykonával zakázané práce a práce, jejichž náročnost by neodpovídala jeho schopnostem a zdravotní způsobilosti. Jako nástroj ke splnění povinnosti uložené stanovením § 103 odst. 1 zákoníku práce, slouží zaměstnavateli institut převedení na jinou práci. Ten vymezuje případy, kdy je zaměstnavatel povinen převést zaměstnance na jinou práci a to taxativně. Při převedení na jinou práci je zaměstnavatel povinen přihlížet k tomu, aby práce byla pro zaměstnance vhodná vzhledem k jeho schopnostem, zdravotnímu stavu a pokud možno i k jeho kvalifikaci.

2.3 Právo na zvláštní pracovní podmínky

Právo na zvláštní pracovní podmínky mají podle čl. 29 odst. 1 Listiny kromě zdravotně postižených osob také ženy a mladiství. Zákon č. 262/2006 Sb. zákoníku práce v Hlavě čtvrté vymezuje pracovní podmínky zaměstnankyň, zaměstnankyň-matek, zaměstnanců pečujících o dítě a o jiné fyzické osoby a mladistvých, ale ve vztahu k osobám se zdravotním postižením hovoří pouze o jejich zaměstnávání. V této souvislosti totiž tento zákon odkazuje na zákon o zaměstnanosti, který upravuje zaměstnávání osob se zdravotním postižením, povinnosti zaměstnavatelů vůči úřadu práce, povinnosti úřadu práce v souvislosti se zaměstnáváním a pracovní rehabilitací osob se zdravotním postižením, podmínky pro zřizování a provoz chráněných pracovních míst a chráněných dílen, příspěvky poskytované zaměstnavatelům zaměstnávajících osoby se zdravotním postižením, pracovní rehabilitaci a rekvalifikaci osob se zdravotním postižením. Tento zákon také ukládá zaměstnavatelům povinnost rozšiřovat podle svých podmínek a ve spolupráci s lékařem závodní preventivní péče

možnost zaměstnávání osob se zdravotním postižením individuálním přizpůsobováním pracovních míst a pracovních podmínek a vyhrazení pracovních míst pro osoby se zdravotním postižením.

2.4 Právo na zvláštní ochranu v pracovních vztazích

Právem na zvláštní ochranu v pracovních vztazích se zabývají dva dokumenty, zákoník práce a zákon o zaměstnanosti.

2.4.1 Zvláštní ochrana v pracovních vztazích podle zákoníku práce

Toto právo je určité pouze pro osoby se zdravotním postižením a mladistvé. Jedná se většinou o ochranu při rozvázání pracovního procesu. Například zákon č. 46/2004 Sb. zákoníku práce chrání zaměstnance se změnou pracovní schopností a jedná se o stanovení povinnosti zaměstnavatele pomáhat takovému zaměstnanci při hledání nového zaměstnání. O takovou pomoc se jednalo v případě, kdy byla zaměstnanci dána výpověď z tzv. organizačních důvodů nebo ze zdravotních důvodů na jeho straně, ale pokud byla dána výpověď z důvodů nadbytečnosti, byla dokonce zaměstnavateli stanovena povinnost zajistit zaměstnanci se zdravotním postižením, který není zabezpečen důchodem, nové vhodné zaměstnání.¹ Výpovědní doba skončila až po splnění povinnosti zaměstnavatele, tedy najetí nového zaměstnání. Právní úprava však ponechává i možnost, aby se strany dohodly jinak.

Od 1. ledna 2007 je zaměstnavatelům uložena také nová oznamovací povinnost vůči úřadu práce, díky které musí písemně oznámit příslušnému úřadu práce rozvázání pracovního poměru se zaměstnancem, který je osobou se zdravotním postižením.

2.4.2 Zvláštní ochrana osob se zdravotním postižením podle zákona o zaměstnanosti

2.4.2.1 Povinnost zaměstnavatelů zaměstnávat osoby se zdravotním postižením ve výši povinného podílu

Tato povinnost je jedna z nejdůležitějších povinností zaměstnavatelů, kterou ukládá zákon o zaměstnanosti v ustanovení § 81. Zaměstnavatelé, kteří zaměstnávají více než 25 zaměstnanců v pracovním poměru, musí ze zákona zaměstnávat min. 4% osob se

¹ Tuto povinnost měl zaměstnavatel také vůči osamělé zaměstnankyni nebo zaměstnanci trvale pečující o dítě mladší 15 let.

zdravotním postižením.

Povinnost zaměstnávat osoby se zdravotním postižením ve výši povinného podílu může zaměstnavatel splnit:

1. zaměstnáváním těchto osob v pracovním poměru,
2. odebíráním výrobků nebo služeb od zaměstnavatelů zaměstnávající víc než 50% zaměstnanců, kteří jsou osobami se zdravotním postižením,
3. zadávání zakázek zaměstnavatelům zaměstnávající více než 50% zaměstnanců, kteří jsou osobami se zdravotním postižením
4. odebírání výrobku nebo služeb chráněných pracovních dílen provozovaných občanským sdružením, státem registrovanou církví nebo náboženskou společností nebo právnickou osobou evidovanou podle zákona upravujících postavení církve a náboženských společností, nebo obecně prospěšnou společností,
5. zadávání zakázek chráněným pracovním dílnám provozovaným výše uvedenými subjekty
6. odebíráním výrobků nebo služeb od osob se zdravotním postižením, které jsou osobami samostatně výdělečně činnými a nezaměstnávají žádné zaměstnance,
7. zadávání zakázek osobám se zdravotním postižením, které jsou osobami samostatně výdělečně činnými a nezaměstnávají žádné zaměstnance,
8. odvodem do státního rozpočtu. Tohoto způsobu však nemohou využívat zaměstnavatelé, kteří jsou organizačními složkami státu, nebo jsou zřízeny státem.

Pro zjištění celkového počtu zaměstnanců, kteří jsou osobami se zdravotním znevýhodněním, a povinného podílu je rozhodující průměrný roční přepočtený počet zaměstnanců, který je upraven ustanovením § 15 vyhlášky Ministerstva práce a sociálních věcí. Do něho se však započítávají pouze zaměstnanci v pracovním poměru, nikoli už zaměstnanci vykonávající práci na základě dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr. Pokud zaměstnavatel nesplní povinnosti spojené s tímto ustanovením, může mu být udělena pokuta až do výše 1 000 000 Kč.

2.4.2.2 Příspěvek na vytvoření chráněného místa

Příspěvek na vytvoření takového místa pro osobu se zdravotním postižením může činit maximálně osminásobek a pro osobu s těžkým zdravotním postižením maximálně

dvanáctinásobek průměrné mzdy v hospodářství za první až třetí čtvrtletí kalendářního roku. Chráněným pracovním místem se podle ustanovení § 75 odst. 1 o zaměstnanosti rozumí pracovní místo vytvořené zaměstnavatelem pro osobu se zdravotním postižením na základě písemné dohody s úřadem práce. Musí být provozováno po dobu nejméně 2 let ode dne sjednaného v dohodě.

Ustanovením § 75 odst. 9 zákona o zaměstnanosti umožňuje, aby úřad práce uzavřel dohodu o poskytnutí příspěvku na vytvoření chráněného pracovního místa i s osobou se zdravotním postižením, která se rozhodne vykonávat samostatně výdělečnou činnost. Taková osoba však nemá, na rozdíl od zaměstnavatele, ze zákona na tento příspěvek nárok, ale záleží na rozhodnutí úřadu práce zda jej poskytne či nikoli.

2.4.2.3 Příspěvek na částečnou úhradu pracovních nákladů na chráněné pracovní místo a částečnou úhradu pracovních nákladů chráněné pracovní dílny

Tyto příspěvky jsou také přidělovány úřadem práce. U příspěvku na částečnou úhradu pracovních nákladů na chráněné pracovní místo činí roční výše maximálně trojnásobek a u chráněné dílny maximálně čtyřnásobek průměrné mzdy v národním hospodářství za první až třetí čtvrtletí předchozího kalendářního roku. Co jsou provozní náklady, stanovuje prováděcí právní předpis zákona o zaměstnanosti. Jedná se např. o nájemné a služby s ním spojené, vodné, stočné, náklady na opravu a údržbu objektu, ve kterém je chráněné pracovní místo provozováno a další.

2.4.2.4 Příspěvek na vytvoření chráněné pracovní dílny

Chráněnou dílnou se podle ustanovení § 76 odst. 1 zákona o zaměstnanosti rozumí pracoviště zaměstnavatele, vymezené na základě dohody s úřadem práce a přizpůsobené na zaměstnávání osob se zdravotním postižením, kde je v průměrném ročním přepočteném počtu zaměstnáváno nejméně 60% těchto zaměstnanců. Taková dílna musí být provozována nejméně po dobu dvou let od dne sjednaného v dohodě. Výše příspěvku činí maximálně osminásobek průměrné mzdy v národním hospodářství za první až třetí čtvrtletí předchozího kalendářního roku na každé pracovní místo v chráněné pracovní dílně vytvořené pro osobu se zdravotním postižením a dvanáctinásobek této mzdy na pracovní místo pro osobu s těžkým zdravotním

postižením.

2.4.2.5 Příspěvek na podporu zaměstnávání osob se zdravotním postižením

Tento příspěvek je jednou z nejvýznamnějších forem pomoci ze strany státu, který opět poskytují úřady práce. Mají na něj nárok zaměstnavatelé, kteří zaměstnávají více než 50% osob se zdravotním postižením z celkového počtu svých zaměstnanců. Na rozdíl od dosud uvedených příspěvků je maximální výše příspěvku závislá na skutečně vynaložených mzdových nákladech na zaměstnance, který je osobou se zdravotním postižením. Výše mzdovými náklady se rozumí také příspěvek na státní politiku zaměstnanosti, pojistné na sociální zabezpečení a pojistné na veřejné zdravotní pojištění, které zaměstnavatel na sebe odvedl za tohoto zaměstnance. Od 1. ledna 2009 však novela zákona omezila maximální výši tohoto příspěvku na 8 000 Kč

2.5 Právo na pomoc při přípravě k povolání

Toto právo je posledním právem, které Listina garantuje zdravotně postiženým, ale také mladistvým v souvislosti s výkonem práce. Právo na pomoc při přípravě k povolání dále upravuje zákon o zaměstnanosti, který definuje *pracovní rehabilitaci* osob se zdravotním postižením. Tou se rozumí soustavná činnost zaměřená na získání a udržení si vhodného zaměstnání osoby se zdravotním postižením, kterou na základě její žádosti zabezpečuje úřad práce a hradí náklady s ní spojené. Zahrnuje zejména poradenskou činnost zaměřenou na volbu povolání, volbu zaměstnání nebo jiné výdělečné činnosti, teoretickou a praktickou přípravu pro zaměstnání a jinou výdělečnou činnost, zprostředkování, udržení a změnu zaměstnání, změnu povolání a vytváření vhodných podmínek pro výkon zaměstnání nebo jiné výdělečné činnosti.

Úřad práce spolu s osobou se zdravotním postižením sestaví *individuální plán pracovní rehabilitace* s ohledem na její zdravotní způsobilost, schopnost vykonávat soustavné zaměstnání nebo jinou výdělečnou činnost a kvalifikaci a s ohledem na situaci na trhu práce, přitom vychází z vyjádření odborné pracovní skupiny.² Prováděcí vyhláška k zákonu o zaměstnanosti blíže upravuje obsah individuálního plánu, druhy nákladů spojené s prováděním pracovní rehabilitace a způsob jejich úhrady. Do nákladů jsou také zahrnuty náklady za odborníka nebo fyzickou osobu, pokud jsou tyto osoby

² Ty jsou vytvářeny úřadem práce právě za účelem posouzení vhodné formy pracovní rehabilitace osob se zdravotním postižením. Jsou složena zejména ze zástupců organizací zdravotně postižených a zástupců zaměstnavatelů zaměstnávajících více jak 50% osob se zdravotním postižením

nezbytné pro spolupráci osobě se zdravotním postižením při výkonu pracovní rehabilitace. Součástí pracovní rehabilitace je *teoretická a praktická příprava pro zaměstnání nebo jinou výdělečnou činnost*, která zahrnuje:

- a) přípravu na budoucí povolání podle zvláštních právních předpisů
- b) přípravu k práci
- c) specializované rekvalifikační kurzy

Přípravou k práci se podle ustanovení § 72 odst. 1 zákona o zaměstnanosti rozumí cílená činnost směřující k zapracování osoby se zdravotním postižením na vhodné pracovní místo a k získání znalostí, dovedností a návyků nutných pro výkon zvoleného zaměstnání nebo jiné výdělečné činnosti.

3 Mentální postižení

V této kapitole se snažím přiblížit pojem mentální postižení (mentální retardace), které budu používat, stejně jako většina odborných publikací, jako synonymum. Dále pak uvedu možné příčiny vzniku tohoto postižení, nejčastěji uváděnou klasifikaci a na závěr připojím několik informací o četnosti výskytu osob s mentálním postižením na území České republiky.

3.1 Charakteristika mentálního postižení

Mentálně postižení lidé tvoří specifickou skupinu mezi zdravotně postiženými občany a představují mezi nimi jednu z nejpočetnějších skupin.

Mentální postižení definuje celá řada autorů, ale obecně můžeme říci, že jeho indikátorem jsou výrazně snížené rozumové schopnosti, které jsou vyjádřené inteligenčním kvocientem.

„Mentální retardace je souhrnné označení vrozeného postižení rozumových schopností, které se projeví neschopností porozumět svému okolí a v požadované míře se mu přizpůsobit. Je definována jako neschopnost dosáhnout odpovídajícího stupně intelektového vývoje (méně než 70 % normy), přestože postižený jedinec byl přijatelným způsobem výchovně stimulován. Hlavními znaky mentální retardace jsou nedostatečný rozvoj myšlení a řeči, omezená schopnost učení a z toho vyplývající obtížnější adaptace na běžné životní podmínky“ (Vágnerová, 2003, s. 17).

Dalším, kdo ještě více vyčerpávajícím způsobem charakterizuje mentální postižení je Matoušek (2003, s. 106). Definiuje ho jako „vrozené a trvalé postižení osobnosti projevující se nízkou úrovní rozumových schopností, nízkou kontrolou emocionality, vysokou potřebou akceptace, nízkou schopností odhadovat vlastní možnosti, vysokou sugestibilitou, omezenou schopností rozumět řeči a řeč používat, tendencí ke stereotypnímu chování, konkrétním myšlením bez schopnosti zobecňovat a dalšími projevy“.

Přístup k fenoménu mentální retardace je u jednotlivých autorů značně odlišný a liší se především profesním zaměřením každého z nich. Například Lechta (2010, s. 250) definuje mentální postižení jako „souborné označení pro výrazně podprůměrnou úroveň obecné inteligence (IQ nižší než 70), která se projevuje už v útlém věku a která způsobuje i poruchy přizpůsobování se. Dále také vymezuje pět základních přístupů (2010, s. 251)

- 1) přístup biologický – mentální retardace je chápána jako postižení v důsledku trvalého organického nebo funkčního poškození mozku
- 2) přístup psychologický – vnímá mentální postižení jako primárně sníženou úroveň rozumových schopností měřitelných standardizovanými IQ testy
- 3) přístup sociální – mentální retardace je vnímána jako postižení charakteristické dezorientací člověka ve společnosti
- 4) přístup pedagogický – mentální retardace jako snížená schopnost učit se navzdory používání specifických metod
- 5) přístup právní – mentální retardaci chápe jako sníženou právní způsobilost pro samostatné právní úkony

Mentálně postižení jsou hendikepovaní jedinci, kteří pro své postižení nemohou vést život podobný představám zdravých lidí a přesto že, za posledních více jak dvacet let se nahlížení na tyto osoby postupně mění a společnost se snaží o jejich integraci, stále jsou představy některých lidí o mentálně postižených nejasné a mnohdy je doprovází neopodstatněné obavy a předsudky.

„Stále se ještě někteří lidé domnívají, že všichni postižení by měli být umístěni do specializovaných zařízení, aby nebyli ostatním - dosud zdravým - na očích“.
(Švarcová, 2000, str. 11)

3.2 Příčiny mentálního postižení

Přes to, že žijeme v jednadvacátém století a technologie a věda jdou stále kupředu, mozek nadále zůstává jednou z nejméně probádaných oblastí vůbec. A jelikož mentální postižení vzniká právě organickým poškozením mozku, nedaří se najít konkrétnější příčiny tohoto postižení.

Mentální retardace může být způsobena jakoukoli okolností, která narušuje vývoj mozku před narozením, během porodu nebo v raném dětství. Je známo několik stovek příčin, ve třetině případů se příčinu nedaří zjistit. (Příčiny a prevence mentální retardace, 2010). Švarcová (2000, s. 51) dokonce uvádí že, „až 80% případů mentální retardace, převážně v pásmu lehkého poškození, má neznámý, resp. neurčený původ“.

Mentální postižení může být způsobeno jak vnitřními (endogenními), tak vnějšími (exogenními) vlivy. „Vnitřní příčiny jsou zakódovány již v systémech pohlavních buněk, jejichž spojením vzniká nový jedinec, jsou to příčiny genetické. Exogenní faktory mohou, ale nemusí být bezprostřední příčinou poškození mozku plodu nebo dítěte. Mohou také hrát roli činitele, který „spouští“ projevy zakódované patologie dědičnosti nebo modifikuje její průběh“ (Švarcová, 2000, s. 51).

Za nejčastější příčiny mentálního postižení se uvádějí:

Následky infekcí a intoxikací:

- prenatalní infekce (např. zarděnková embryopatie, kongenitální syfilis),
- postnatální infekce (např. zánět mozku),
- intoxikace (např. toxemie matky, otrava olovem),
- kongenitální toxoplazmóza

Následky úrazů nebo fyzikálních vlivů:

- mechanické poškození mozku při porodu (novorozenecká hypoxie),
- postnatální poranění mozku nebo hypoxie

Poruchy výměny látek, růstu, výživy

- např. mozková lipoidóza, hypotyreóza - kretenismus, fenylylketonurie, glykogenózy a další

Makroskopické léze mozku

- novotvarem, degenerací, postnatální sklerózou

Nemoci a stavy, způsobené jinými a nespecifickými prenatalními vlivy

- např. vrozený hydrocefalus, mikrocefalie, kraniostenóza a další.

Anomálie chromozomů (např. Downův syndrom).

Nezralost - stavy při nezralosti bez uvedení jiných chorobných stavů

Vážné duševní poruch

Jiné a nespecifické etiologie

- následky poškození mozku, bez ohledu na příčinu, čas a patologicko-anatomický charakter postižení, se obvykle označují jako encefalopatie.

Můžou se objevit také jedinci, kteří vykazují shodné znaky s mentální retardací, ale její příčina je způsobena psychosociální deprivací. Jedná se o zdánlivou mentální retardaci neboli pseudooligofrenii. Důvodem bývá obvykle zanedbání péče o dítě, málo stimulující či nevhodné prostředí výchovy nebo nevěnování pozornosti důležitým vývojovým aspektům.

3.3 Klasifikace mentálního postižení

V současné době se používá členění podle desáté decenální revize Světové zdravotnické organizace (WHO) z roku 1992 s platností od 1. 1. 1993. Mentální retardace patří do oboru psychiatrie, proto má jako první označení písmeno F. Oddíl F70 – F79 je pak celý věnován mentální retardaci a toto označení je považováno za základní kód. Hlavním hlediskem, které se zde používá, je stanovení inteligenčního kvocientu.

WHO tedy dělí mentální retardaci do 6 základních kategorií:

- Lehká mentální retardace (dříve debilita)
- Středně těžká mentální retardace (dříve imbecilita)
- Těžká mentální retardace
- Hluboká mentální retardace (dříve idiocie)
- Jiná mentální retardace
- Nespecifikovaná mentální retardace

Podle této klasifikace jsou lidé s mentálním postižením rozděleni do skupin podle

svého postižení, tvoří v nich však homogenní celky. Spojuje je stejný nebo podobný stupeň inteligenčního kvocientu, avšak každý jednotlivec se liší ve svých možnostech, schopnostech a úrovni uspokojování svých potřeb.

3.3.1 Lehká mentální retardace F70 (IQ 50 – 69)

Toto postižení se u dětí často projevuje až s nástupem do školy, kdy musí řešit teoretické úkoly a objevují se problémy s učením. Mentální věk takto postižených osob je 9-12 let.

Lidé s lehkou mentální retardací dovedou i v dospělosti uvažovat v nejlepším případě na úrovni dětí středního školního věku. Respektují základní pravidla logiky, ale nejsou schopni myslet abstraktních pojmů. Myšlení i řeč jsou konkrétní. Jejich verbální projev je jednodušší, užívají kratších vět, objevují se zde občasné nepřesnosti sémantického i syntaktického charakteru. Ani jejich výslovnost nebývá zcela bezchybná. Jsou schopni se učit, zejména pokud jsou respektovány jejich možnosti. V dospělosti mohou dosáhnout určité samostatnosti, jsou pracovně začlenitelní potřebují pouze dohled a oporu (Vágnerová, 2004, s. 302).

V sociální oblasti nemusí lehký stupeň mentální retardace působit závažnější problémy, pokud postižený není zároveň také emočně a sociálně nezralý, to pak může mít problémy vyrovnat se s požadavky manželství a výchovy dětí nebo problémy udržet si ekonomické zajištění. Přidruženými chorobnými stavy u lehkého mentálního postižení mohou být např. epilepsie, autismus, poruchy chování nebo tělesné postižení. (Švarcová, 2000)

3.3.2 Středně těžká mentální retardace F71 (IQ 35 – 49)

U jedinců zařazených do této kategorie je opožděn rozvoj chápání a užívání řeči, a dále omezena schopnost sebe obsluhy a zručnost. (Švarcová, 2000)

Uvažování jedinců se středně těžkou mentální retardací lze přirovnat k myšlení předškolního dítěte, které nerespektuje vždy pravidla logiky. V jejich slovníku chybějí i méně běžné konkrétní pojmy. Verbální projev bývá chudý, agramatický a špatně artikulovaný. K učení je limitováno na mechanické podmiňování, k zafixování čehokoli je třeba četného opakování. Jsou schopni osvojit si běžné návyky a jednoduché

dovednosti, především v oblasti sebe obsluhy. Mohou vykonávat jednoduché pracovní úkony, pokud se nevyžaduje přesnost a rychlost. Potřebují trvalý dohled (Vágnerová, 2004).

Pod vytrvalým pedagogickým vedením jsou středně těžce mentálně postižení schopni si osvojit základy čtení, psaní a počítání. Ve schopnostech středně retardovaných se však vyskytují značné výkyvy: někteří jedinci jsou celkem zruční, ale mají omezené verbální schopnosti, zatímco jiní jsou značně neobratní, ale v sociální interakci a jednoduché konverzaci si lépe poradí. Někteří se nenaučí mluvit vůbec, přesto však mohou porozumět jednoduchým instrukcím, a dokáží nahradit řečové dorozumívání gestikulací a nonverbální komunikací. (Švarcová, 2000, s. 28)

3.3.3 Těžká mentální retardace F72 (IQ 34 – 20)

Snížená úroveň schopností je u lidí s těžkou mentální retardací výraznější než v předchozí kategorii. Ve většině případů se k těžkému mentálnímu postižení přidává porucha motoriky a přidružené vady, jedná se tedy o postižení kombinované. Ačkoli jsou možnosti výchovy a vzdělávání těchto osob značně omezené, zkušenosti ukazují, že včasná kvalifikovaná rehabilitační, výchovná a vzdělávací péče přispívá k rozvoji motoriky, komunikace, rozumových schopností a celkovému zlepšení kvality jejich života (Švarcová, 2000).

„Lidé s těžkou mentální retardací jsou v dospělosti schopni chápat jen základní souvislosti a vztahy, uvažují na úrovni batolete. Omezení je zřejmé i v oblasti řeči, naučí se nanejvýš jen několik špatně artikulovaných slovních výrazů, které navíc používají nepřesně, resp. generalizovaně. Někdy nemluví vůbec. Jsou závislí na péči jiných lidí“ (Vágnerová, 2004, s. 302).

3.3.4 Hluboká mentální retardace F73 (IQ nižší než 20)

Velmi často je tento stupeň retardace doprovázen pohybovým defektem. Lidé s tímto postižením bývají imobilní či výrazně omezeni v pohybu, často se přidává například epilepsie, poškození zraku a sluchu či nejtěžší formy pervazivních vývojových poruch (atypický autismus) (Švarcová, 2000).

Ve většině případů jde o kombinované postižení. Poznávací schopnosti se téměř

nerozvíjejí, lidé s hlubokou mentální retardací jsou maximálně schopni diferencovat známé a neznámé podněty a reagovat na ně libostí či nelibostí. Často se nevytvoří ani základy řeči. Jsou komplexně závislí na péči jiných lidí, obvykle bývají umísťováni do ústavu sociální péče (Vágnerová, 2004).

Při vhodném vedení lze dosáhnout nejzákladnějších prostorově orientačních dovedností a z malé části sebe obslužných úkonů. (Švarcová, 2000)

3.3.5 Jiná mentální retardace

Použití této kategorie souvisí s nesnadností či nemožností určení stupně intelektové retardace. Obvykle je důvodem přidružené těžké sensorické (nemluvící, neslyšící, nevidomí jedinci) nebo somatické poškození, výrazné poruchy chování, artismus. (Švarcová, 2000)

3.3.6 Nespecifikovaná mentální retardace

Zařazení do této kategorie nastává v případech, kdy není dostatek informací k zařazení jedince do jedné z výše zmíněných kategorií, přestože mentální retardace je prokázána. (Švarcová, 2000)

3.4 Četnost osob s mentální retardací

Zjištění počtu mentálně postižených osob u nás i ve světě je velmi složité a do nedávné doby se mluvilo pouze o odhadech odborníků při určování počtu takto postižených osob. Nicméně se předpokládá, že počet osob s mentálním postižením stoupá. Může být způsobeno více faktory. Příčinou je bezesporu zlepšení pediatrické péče u novorozenců, kteří by v minulosti pravděpodobně zemřeli. Dále to může být způsobeno stále se zdokonalující evidencí mentálně postižených osob, tento faktor však může způsobovat pouze relevantní nárůst osob s mentálním postižením.

Pipeková (2006) uvádí, že údaje OSN pro výchovu, vědu a kulturu a WHO uvádějí výskyt 19,64% zdravotně postižených v lidské populaci. Z toho mentálně retardovaných je 3,15%. Odhad počtu lidí s mentálním postižením se u nás pohybuje mezi 1-5%, nejpravděpodobnější je 3%. Z tohoto počtu asi polovina osob potřebuje během života sociální nebo lékařskou pomoc. Nejvíce osob s mentální retardací, které vyžadují

speciální péči, je ve věku 0-16 let, později jejich počet klesá díky sociální adaptaci a dosažení dalšího stupně intelektového vývoje.

V roce 2003 vláda České republiky uložila za úkol Českému statistickému úřadu zjistit statistiky o občanech se zdravotním postižením. V budoucnu byl realizován výzkum s názvem VŠPO 07, který se věnoval četnosti výskytu zdravotně postižených osob v ČR. Z toho výzkumu vyplývá, že mentálně postižení tvoří čtvrtou nejpočetnější skupinu zdravotně postižených s 106 699 občany. Před mentálně postiženými jsou nejčastější formy zdravotního postižení choroby vnitřních orgánů, dále pak nemoci pohybového ústrojí a duševně nemocní. Za příčinu mentálního postižení může u téměř 60% osob vrozená porucha, u 24% jedinců následek nemoci a úraz je příčinou vzniku u 5% jedinců. Nejpočetnější skupinou z hlediska hloubky mentálního postižení jsou osoby se středně těžkým postižením okolo 33 700, další skupinou jsou osoby s těžkým postižením, kterých je jen o něco méně 33 034. Třetí nejpočetnější skupinou jsou pak osoby s lehkou mentální retardací 24 036 a nejméně početná skupina jsou osoby s velmi těžkým postižením, která čítá okolo 15 036. Z hlediska pohlaví pak tvoří početnější skupinu muži (58 675).

(Výsledky výběrového šetření zdravotně postižených osob za rok 2007,2008).

4 Chráněná kavárna Láry Fáry

Poslední kapitola mé práce je věnována vlastnímu výzkumu. V úvodní části přiblížím občanské sdružení Pferda a blíže pak tréninkovou kavárnu Láry Fáry, která je její dílčí sociální službou, dále bych zde také chtěla charakterizovat uživatele kavárny Láry Fáry. Poté vymezím cíle výzkumu a zvolené metody sběru dat. Na závěr popíšu výsledky výzkumu a pokusím se o celkové shrnutí.

4.1 Charakteristika občanského sdružení Pferda

Pferda je občanské sdružení pro všestranný rozvoj osob s mentálním postižením, které vzniklo v roce 2004. Poskytuje sociální služby lidem s mentálním, kombinovaným nebo jiným zdravotním postižením z Rychnovska a Náchodska. Snaží se o rovnoprávné postavení lidí s mentálním postižením, o zkvalitnění jejich života, další vzdělávání a pomáhá rozvíjet jejich schopnosti, dovednosti a samostatnost. Původně o.s. Pferda

působilo na poli volnočasových aktivit a pořádalo několikrát do roka tábory a pobyty.

V roce 2005 zareagovala organizace Pferda na situaci na Rychnovsku, kde byl nedostatek volných pracovních míst pro osoby s tímto typem postižení, proto v prosinci téhož roku otevřelo *Tréninkovou kavárnu Láry Fáry* v Rychnově nad Kněžnou, která funguje jako sociální služba sociální rehabilitace. Sociální rehabilitace je dle (zákona 108/2006 Sb.) o sociálních službách 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.“ Cílem tréninkové kavárny je posilovat pracovní a sociální dovednosti a návyky uživatelů s mentálním, kombinovaným a jiným zdravotním postižením formou vzdělávacích a aktivizačních činností posilovat soběstačnost, samostatnost a sebevědomí uživatelů a zlepšit využívání veřejných služeb v komunitě (pošta, obchody, úřady) uživateli soc. služeb. Při pracovní terapii je vždy přítomen jeden terapeut a v některých případech i asistent terapeuta. Kavárna zprostředkovává pracovní aktivity, které bezprostředně souvisí s jejím provozem. Činnosti, které se uživatelé učí a trénují, jsou rozděleny do pěti oblastí - komunikace se zákazníky, uklidivé činnosti, práce za barem, obsluha přístrojů a ostatní. V současné době dochází do kavárny na terapii 20 uživatelů, kteří se střídají vždy ve dvou po čtyřech hodinách a je jim, dle zákona 108/2006 Sb. sociálních službách, poskytována zdarma. Navíc je kavárna příjemným místem setkávání. Je nekuřácká, s velkým dětským koutkem, takže je vhodná hlavně pro rodiče s dětmi. Kavárna Láry Fáry se chce, co možná největší měrou, zapojit do veřejného i kulturního života města, proto ve svých prostorách pořádá různé výstavy, besedy, přednášky a jiné akce, kterými chce občany informovat o své činnosti.

Financování kavárny je různorodé, nejvíce na její zřízení, chod a údržbu přispívá Ministerstvo práce a sociálních věcí ČR, které ale také přerozděluje peníze ze strukturálních fondů EU, takže značná část peněz přichází z evropského sociálního fondu – operační program Lidské zdroje a zaměstnanost. Dále pak Královehradecký kraj a město Rychnov nad Kněžnou. Z nadací a nadačních fondů to jsou Vize 97, Výbor dobré vůle - Nadace Olgy Havlové, Nadační fond společně za úsměv - Konzum a.s.,

Nadační fond JaT, Nadace Nadaných a Nadační fond VEOLIA. Ze soukromých dárců to pak jsou například Auto SAS s.r.o., ČEZ a.s., Clim - Tech s.r.o., Electroworld Hradec Králové a.s., Elmax s.r.o., FAB a.s., Škoda Auto a.s., ale také například manželské páry – Lukešovi, Dvořákovi a další, celkem 23 soukromých dárců.

Jelikož o.s. Pferda chtělo svou činnost dále rozvíjet a její představitelky viděly u klientů další potenciál, přišly v roce 2008 se dvěma novými projekty. Prvním je *Tréninkový byt* v Rychnově nad Kněžnou, který funguje jako sociální služba sociální rehabilitace, jejímž posláním je rozvíjet, upevňovat a udržet základní znalosti a dovednosti potřebné pro zvýšení samostatnosti osob s mentálním, kombinovaným a jiným zdravotním postižením. A druhým je chráněná dílna – *Úklidová firma Láry Fáry*, která vznikla pod nově založenou obecně prospěšnou společností Láry Fáry o.p.s.

Vzhledem k tomu, že kapacita tréninkové kavárny Láry Fáry byla dlouhodobě naplněna a pořadník čekatelů se stále rozšiřoval, o.s. Pferda se rozhodlo realizovat další projekt - *Tréninkovou pekárnu Láry Fáry* v areálu Ústavu sociální péče pro mládež v Kvasinách, která má statut sociálně terapeutické dílny. Tento projekt také vyřešil zásobování kavárny Láry Fáry čerstvými výrobky.

Takový normální život je sociální služba podpora samostatného bydlení, která v roce 2010 navázala na Tréninkový byt. Slouží dospělým lidem s lehkým mentálním postižením, kteří se rozhodli žít samostatně a potřebují jen malou míru asistence.

Posledním projektem občanského sdružení Pferda je náhodská *Tréninková kavárna Láry Fáry 2*, která se otevřela veřejnosti v únoru 2011.

Momentálně využívá služby o.s. Pferda 62 uživatelů a v úklidové firmě Láry Fáry o.p.s. je zaměstnaných 15 osob se zdravotním postižením. Občanské sdružení Pferda si jako první poskytovatelé v Královéhradeckém kraji zaregistrovali sociální službu podpora samostatného bydlení a sociálně terapeutickou dílnu. Oba tyto projekty jsou úspěšné a plní své cíle tak, jak byly nastavené.

(Pferda, sdružení pro všestranný rozvoj osob s mentálním postižením, 2012, dostupné z: <http://pferda.ngs.cz/>)

4.2 Charakteristika uživatelů Tréninkové kavárny Láry Fáry

Cílovou skupinou Tréninkové kavárny Láry Fáry jsou občané starší 18 let a

mladší 64 let s lehkým a středně těžkým mentálním postižením, popřípadě s mentálním postižením v kombinaci s jiným druhem postižení (neurologické, tělesné, psychické, jiné zdravotní, kdy mentální postižení je vždy primární). Dále by to měli být občané žijící v Rychnově nad Kněžnou a jeho okrese, kteří mají zájem, potřebu a motivaci získat, osvojit a zdokonalovat si základní činnosti pro běžný život, které nejsou schopni vykonávat sami (př. komunikace se širokou veřejností, příprava jednoduchých nápojů a pokrmů, úklidové práce, nakupování) v prostředí tréninkové kavárny za účelem změny své nepříznivé sociální situace. Také by to měli být občané, kteří jsou schopni vykonávat práci v kavárně, všichni také musí mít platný potravinářský průkaz (Tréninková kavárna Láry Fáry, standardy kvality, 2011). Uživatelé docházejí do kavárny jak z domova, tak z ústavní péče (Domečky Rychnov nad Kněžnou, Domov Dědina Opočno, Domov na stříbrném vrchu Rokytnice v Orlických horách)

Kapacita Tréninkové kavárny je 20 uživatelů, kteří se střídají vždy po 4 hodinách a na směně jsou přítomni maximálně dva uživatelé. Uživatelé docházejí do kavárny na základě jejich požadavků uvedených ve smlouvě, a to ve všední dny 8 – 12h, 12 – 16h, 16 – 20h. v sobotu 13 – 16.30h, 16.30 – 20h a v neděli 14 – 20h. V době letních prázdnin je služba poskytována ve všední dny, a to 12 – 16h, 16 – 20h.

Každý z uživatelů je specifický a disponuje různými schopnostmi a dovednostmi, podle zdravotního stavu a často i podle aktuálního psychického naladění, proto je s každým uživatelem vytvořen individuální plán pracovní rehabilitace, který má zjišťovat jeho osobní cíle. Na individuálním plánu můžeme pozorovat zlepšování klientových dovedností a schopností, které si předem vymezil. Proces zjišťování osobních cílů uživatelů začíná při první schůzce jednáním se zájemcem o službu, kdy jsou zjišťovány očekávání zájemců a jeho obecný osobní cíl. Při dalších schůzkách získává zájemce další informace o službě, aby si ujasnil představu, co práce na tréninkovém pracovišti obnáší. Po 4 odpracovaných směnách jsou osobní cíle písemně zaznamenány do osobního plánu uživatele, který sestavuje klíčový pracovník uživatele, který poté sleduje naplňování osobních cílů společně s ostatními terapeuty. Výměna informací o naplňování osobních cílů u jednotlivých uživatelů se děje formou písemných zápisů z každé směny, které vyhovuje terapeut přítomný na směně. Tyto zápisy se zapisují do Knihy Denních záznamů. Osobní cíle uživatelů se dělí do tří

skupin: dlouhodobý cíl – jednotlivé dovednosti, k jejichž osvojení uživatel potřebuje dobu delší 5 měsíců, krátkodobý cíl – jednotlivé dovednosti, k jejichž osvojení uživatel potřebuje dobu kratší 5 měsíců a obecný osobní cíl – „proč chce uživatel využívat službu poskytovanou v tréninkové kavárně?

(Tréninková kavárna Láry Fáry, standardy kvality, 2011).

Právní vymezení individuálního plánu v kapitole 2.5. (viz st. 20)

4.3 Cíl výzkumu

Cílem mého výzkumu je zjistit, jakým způsobem ovlivňuje zaměstnávání mentálně postižených osob vybrané cílové skupiny. Zkoumala jsem, jak působí, a jak ovlivňuje zaměstnávání mentálně postižené uživatele sociální rehabilitace, ale také jak ovlivňuje terapeuty v kavárně Láry Fáry a v neposlední řadě jsem formou ankety zjišťovala, jak se k zaměstnávání lidí s mentálním postižením staví obyvatelé Rychnova nad Kněžnou, kde se kavárna nachází.

4.4. Metodologie

Pro výzkum jsem použila kombinaci více metod. Jsou to metody, jak pro sběr kvalitativních, tak kvantitativních dat. Polostandardizované rozhovory jsem použila jako výzkumnou metodu u uživatelů sociální rehabilitace a pro terapeutky kavárny Láry Fáry. Anketu jsem zvolila, jako nejvhodnější způsob sběru kvantitativních dat, u obyvatel Rychnova nad Kněžnou

4.4.2 Polostandardizovaný rozhovor s terapeutky kavárny Láry Fáry

Polostandardizované rozhovory jsem zvolila jako nejlepší způsob získání kvalitativních dat od terapeutů kavárny Láry Fáry. Otázky jsem měla připravené předem, ale v průběhu interview jsem ještě pokládala doplňující otázky, které vplynuly rozhovoru. Některé části tedy byly plně standardizované a jiné naopak nestandardizované. Tím, že jsem nebyla poutaná pevně danými otázkami, jsem získala více informací a větší vhled do problematiky.

Interview jsem uskutečnila v průběhu dvou dnů se dvěma terapeutkami a jednou asistentkou terapeuta přímo v prostorách kavárny Láry Fáry. Terapeuti podle zákona

108/2006 Sb. o sociálních službách musí mít vzdělání v oboru speciální pedagogika nebo, sociální práce. Asistenti terapeuta musí absolvovat minimálně akreditovaný kurz, nejčastěji nazývaný Pracovník v sociálních službách, který vyžaduje taktéž zákon o sociálních službách. Rozhovory jsem se souhlasem všech respondentek nahrávala na diktafon a poté zpracovala do písemné podoby, pro dokreslení jsem do přílohy vložila doslovné přepisy rozhovorů. Cílem rozhovorů bylo zjistit, jakým způsobem ovlivňuje respondentky práce s mentálně postiženými, co jim tato práce přináší a naopak bere, jestli jsou v ní spokojené a jestli zaznamenávají změny ve schopnostech uživatelů od doby, co začali pracovat v kavárně.

4.4.3 Polostandardizovaný rozhovor s uživateli sociální služby sociální rehabilitace v kavárně Láry Fáry

S uživateli sociální rehabilitace kavárny Láry Fáry jsem taktéž uskutečnila polostrukturované rozhovory, které jsem prováděla v průběhu čtyř dnů. Opět jsou některé části rozhovoru plně strukturované a jiné naopak nestrukturované. Tuto metodu jsem zvolila s přihlédnutím na schopnosti mentálně postižených uživatelů porozumět otázkám. I přesto bylo potřeba některé otázky dovysvětlit nebo více specifikovat. Rozhovory jsem uskutečnila s každým uživatelem samostatně, vysvětlila jsem jim, že jejich odpovědi budou použity pouze pro účely mé práce a nikde nebude uvedeno jejich jméno. Pro interview nám bylo poskytnuto soukromí a dostatečný čas. Všichni uživatelé mě znali, protože jsem v kavárně Láry Fáry strávila dohromady více než měsíc, z tohoto důvodu jsme neměli problémy s komunikací nebo pocity nejistoty.

V rozhovorech jsem používala otázky uzavřené i otevřené. Jejich cílem bylo hlavně zjistit, jak jsou uživatelé spokojeni s prací v kavárně, jakého zlepšení dosáhli od doby, co jí navštěvují a co se tam naučili nového. Taky se snažím zjistit a zmapovat další pracovní činnosti uživatelů a také jejich přání ohledně jiné práce.

4.4.4 Anketa

Anketu jsem vybrala jako výzkumnou metodu pro zjištění postojů obyvatel Rychnova nad Kněžnou k zaměstnávání mentálně postižených osob a přímo pak zaměstnávání osob s tímto typem postižením v kavárně Láry Fáry.

Kvantitativní výzkum, ve kterém jsem oslavila třicet respondentů, jsem realizovala během čtyř dnů, kdy jsem se snažila v maximální možné míře o reprezentativnost vzorku a zachycení sociální struktury obyvatel, přestože celkové výsledky nelze považovat za reprezentativní. Po oslovení respondentů jsem jim vysvětlila, že anketa je zcela anonymní a její výsledky jsou určeny pouze pro účely mé bakalářské práce. Šetření jsem prováděla, jak v dopoledních, tak odpoledních hodinách a na různých místech. Oslovovala jsem lidi na ulici, autobusové zastávce, v obchodech, ale zašla jsem také například na místní gymnázium, kde bylo zajímavé sledovat názory na tuto problematiku osoby mladší 18 let.

Během rozhovorů je důležité, aby byl tazatel neutrální a nepodsouval respondentovi své názory. Měl by se také vyvarovat gest a jiných neverbálních projevů. Otázky by měl číst doslovně a ve správném pořadí, aby neposkytoval doplňující informace, protože největší riziko rozhovoru představuje právě tazatel, který může ohrozit standardizaci (Novotná, 2010).

4.5 Výsledky výzkumu

4.5.1 Výsledky polostandardizovaných rozhovorů s terapeutkami

Rozhovor jsem uskutečnila s vedoucí kavárny, která já zároveň terapeutkou, s druhou terapeutkou a asistentkou terapeuta, všechny shodně uvedly, že je jejich práce, tedy práce s mentálně postiženými lidmi uspokojuje, přináší jim radost a dělají ji rády.

Na otázku, co jim práce s mentálně postiženými lidmi přináší a co naopak bere, respondentky odpovídaly různě. Jedné přináší dobrou zpětnou vazbu, další se naučila větší trpělivosti, protože jak uvedla, na lidi s tímto typem postižení se spěchat nedá. A další přináší uspokojení to, že může pracovat s lidmi, kteří jsou upřímní, vždy řeknou, co si doopravdy myslí a nepředstírají falešné emoce. Téměř všechny uvádějí, že jim tato práce dodává, ale zároveň i bere spoustu energie, protože je to práce hodně vyčerpávající, jak psychicky, tak fyzicky a výsledky práce jsou často vidět až po dlouhé době. Jedné terapeutce tato práce vzala iluze o postavení lidí s mentálním postižením, protože si myslím si, že vnímání společnosti ohledně těchto osob, ještě není na takové úrovni, jaké by mělo být.

Když jsem se respondentek ptala, zda by šly dělat jinou práci, kdyby dostaly

nějakou nabídku, tak jedna odpověděla, že jedině z finančních důvodů. Zbylé dvě by práci určitě neměnily i s tím, že si myslí, že jsou na správném místě.

Na dotaz, zda jim přijde jejich platové ohodnocení dostatečné, dvě respondentky opověděly, že ano, například i v porovnání s jinými neziskovými organizacemi nebo typy sociálních služeb. Jedné respondentce přijde nedostatečné, ale přitom uvádí, že jinde to o moc lepší není. Všechny se shodují na tom, že jsou tyto práce nedocenené, vzhledem k tomu, jak jsou vyčerpávající, a že hlavní problém je v systému financování.

Další otázka navazovala na tu předcházející a ptala se, zda si respondentky myslí, že by v neziskovém sektoru mělo být více peněz, a kam by ty peníze popřípadě měly plynout. Respondenty se shodují na tom, že by v neziskovém sektoru mělo být více peněz a všechny také uvádějí, že by jich více mělo plynout hlavně k zaměstnancům, kteří pečují o uživatele, protože když oni budou spokojeni, budou také odvádět lepší práci. Další problém vidí jedna respondentka v dárcovství a dobrovolnictví, které je v České republice ještě málo rozvinuté, a které by neziskovému sektoru také výrazně pomohlo. Respondentky se, ale shodují i na tom, že by část peněz měla jít k také uživatelům, hlavně do oblasti práce, zaměstnání, nácviku dovedností a bydlení.

Dvou respondentkám nepříjde práce s mentálně postiženými lidmi těžší než s jinou sociálně vyloučenou skupinou, všechny ale shodně uvádí, že každá skupina má svá specifika a s tím související negativa a pozitiva. Při práci s mentálně postiženými se musí brát v potaz jejich handicap, kterému se musí přizpůsobit mluva, styl práce i pracovní pomůcky. Jedna respondentka také uvedla, že s jinou skupinou sociálně vyloučených osob nemá zkušenosti, takže to nedokáže posoudit.

Na otázku, zda respondentky zaznamenaly nějaké zlepšení u klientů od doby, co začali pracovat v kavárně, všechny uvedly, že u některých uživatelů došlo až k markantnímu zlepšení, u jiných vývoj a zlepšení nebylo třeba tak rychlé, jak by očekávaly a u malé části uživatelů pozorují stagnaci, u některých dokonce až zpětný vývoj. To ale prý není zapříčiněno prací v kavárně, ale spíše tím, jak se s těmito osobami pracuje v průběhu jejich celého života. Jedna respondentka vidí problém v rodinách a pěstunech mentálně postižených osob, kteří je často táhnou dolů a neumožní jim dostatečný rozvoj, přestože mají někteří uživatelé velký potenciál.

Poslední otázkou jsem chtěla zjistit, jak jsou pro respondentky důležité supervize

a jestli si myslí, že kdyby je neměly, tak by někdo z organizace mohl trpět syndromem vyhoření. Všechny se shodují na tom, že jsou pro ně supervize přínosné, dokonce si bez nich fungování organizace neumí představit. Terapeutky uvádějí, že mají supervize jednou za tři měsíce a dvě z nich by je uvítaly i častěji. Na supervizích setkáních se probírají, jak věci ohledně uživatelů, tak i týmové problémy terapeutů. Jedna z respondentek by uvítala, kdyby byly supervize rozdělené a zvlášť se řešily problémy uživatelů a zvlášť terapeutů, protože témat k debatě je hodně a nestíhají se všechny probrat. Všechny respondentky také uvádějí, že supervize jim pomáhají pojmenovat problémy, které si sami často ani neuvědomí, a pomáhají jim otevřeně mluvit o problémech, tím se předchází zbytečným konfliktům a nedorozuměním. Respondentky si nemyslí, že by někdo z terapeutů mohl trpět syndromem vyhoření, ale nepopírají, že to může být i zásluhou supervizí, které uvolňují atmosféru a pomáhají řešit problémy.

4.5.2 Výsledky polostandardizovaných rozhovorů s uživateli sociální rehabilitace

Rozhovor jsem uskutečnila s deseti uživateli sociální služby sociální rehabilitace kavárny Láry Fáry. Všichni uvedli, že se jim v kavárně líbí a pracují tam rádi.

Polovina respondentů uvedla, že do kavárny docházejí jedenkrát týdně, druhá polovina dochází na sociální rehabilitaci dvakrát týdně. Uživatelé si sami mohou určit, kolikrát za týden budou do kavárny docházet, nesmí to být však víckrát než 3x v týdnu.

Na dotaz, zda by uživatelé chtěli v kavárně pracovat častěji, osm z nich odpovědělo, že ano. Mnozí z nich by dokonce chtěli v kavárně pracovat čtyřikrát i víckrát za týden. Jeden respondent odpověděl, že nechce v kavárně pracovat častěji a jeden odpověděl, že neví.

Když jsem se od respondentů chtěla dozvědět, jestli je práce v kavárně jejich jediná práce, dostala jsem spoustu různých odpovědí. Tři respondenti uvedli, že uklízejí v úklidové firmě Láry Fáry, která se definuje jako chráněné pracoviště, další tři chodí do tréninkové pekárny Láry Fáry v Kvasinách. Obecně respondenti, kteří žijí v domácí péči měli méně pracovních aktivit. Docházeli pouze do kavárny Láry Fáry nebo do jiné služby poskytované občanským sdružením Pferda. Uživatelé, kteří žijí v ústavní péči, často docházejí na pracovní terapii do terapeutických dílen, dva z nich chodí do

keramické dílny a jeden do košíkářské dílny. Jeden respondent uvedl, že roznáší noviny, aranžuje květiny, chodí na keramiku a pečuje o zahrádku. Další respondent, který dnes díky organizaci Pferda může žít samostatně v podporovaném bydlení, uklízí v úklidové firmě Láry Fáry, na podzim pomáhá se sklízni ovoce a nárazově pracuje v lese u dřevařské společnosti.

Na otázku, zda by respondenti chtěli vyzkoušet i nějakou jinou práci než v kavárně a kterou uvedli v předchozí otázce, se mi dostalo také spousty různorodých odpovědí. Tři respondenti odpověděli, že by si chtěli vyzkoušet práci v pekárně a jedna respondentka by ráda pracovala v úklidové firmě Láry Fáry. Jeden respondent uvedl, že by chtěl dělat zahradníka nebo prodávat v květinářství, další by rád pletl košíky. Jedna dotazovaná si myslí, že by zvládala práci prodavačky a chtěla by si to vyzkoušet a tři respondenti uvedli, že by si žádnou jinou práci vyzkoušet nechtěli.

Většina z respondentů nezná nikoho, kdo bych chtěl pracovat v kavárně Láry Fáry, jenom dva respondenti znají kamarády ze školy, kteří by si to chtěli také vyzkoušet. Otázku, zda respondenti chodí nebo chodili do tréninkového bytu, jsem zahrнула z toho důvodu, protože se tam uživatelé učí pracovat se spotřebiči, vařit, servírovat jídlo a další věci, které jim mohou pomoci při práci v kavárně. Sedm dotazovaných odpovědělo, že do tréninkového bytu nechodí, ale tři by rádi chodili. Dva respondenti do tréninkového bytu chodí a jeden tam v minulosti docházel.

Všichni dotazovaní, kromě dvou, kteří v minulosti žili „normální“ život v majoritní společnosti a dnes díky nemoci žijí v ústavu, odpověděli, že jim práce v kavárně pomohla zlepšit komunikaci a vztahy mezi lidmi.

Na otázku, zda se respondenti v kavárně naučili něco nového z čeho měli radost, byly nejčastější odpovědi vařit kávu, dělat poháry, připravovat koktejly, ale třeba také obsluhovat hosty, připravovat tácy, dělat šlehačku nebo takové maličkosti jako, nabírat zmrzlinu nebo krájet dorty.

Když jsem se od dotazovaných chtěla dozvědět, co je podle nich nejlepší na tom, že pracují v kavárně Láry Fáry, byla nejčastější odpověď všechno, tedy všechny možnosti, které jsem jim nabídla. Jeden respondent uvedl, že je rád, že se naučil spoustu nových věcí. Dva dotazované baví připravovat nápoje pro hosty. Jedné respondentce přijde nejlepší, že se může potkávat s kamarády a terapeuty a jeden

respondent považuje za nejlepší to, že se každý den setkává se spoustou nových lidí. Zbytek respondentů, jak jsem již uvedla, se nemohl rozhodnout, proto odpověděli všechno.

Na otázku, zda respondenti vědí, jak by trávili svůj volný čas, kdyby nechodili do kavárny, byla nejčastější odpověď, že by se nejspíš nudili doma. Jeden respondent přímo uvedl, že by se zbláznil, kdyby nemohl chodit od práce a musel být doma. Dále oslovení uváděli například četbu, procházky, sledování televize nebo krmení zvířat. Jeden respondent odpověděl, že by chodil na brigádu pomáhat do lesa.

Osm dotazovaných uvedlo, že mají dobré vztahy se všemi lidmi, kteří pracují v kavárně. Jeden odpověděl, že ho občas někdo zlobí a jeden odpověděl ne.

Sedm respondentů si myslí, že kdyby nechodili do kavárny a byli doma, neměli by takovou možnost se seznámit se s tolika lidmi, a tudíž by neměli tolik kamarádů. Jeden respondent odpověděl, že by měl asi méně kamarádů a dva odpověděli, že by asi měli kamarádů stejně.

Všichni oslovení respondenti si myslí, že jim práce v kavárně pomohla více se začlenit do společnosti.

Poslední otázkou jsem chtěla zjistit, jestli si jsou respondenti vědomi toho, že s kavárnou Láry Fáry podepisovali smlouvu a tudíž musejí dodržovat její náležitosti. Osm respondentů si je toho to vědoma a ví, že při nástupu podepisovali smlouvu a musí dodržovat její náležitosti a dva respondenti to nevědí.

4.5.3 Výsledky ankety

Do ankety jsem zařadila 18 otázek, z nichž je většina uzavřená nebo polootevřená. Některé otázky v úvodní části jsou filtrační, takže na celou anketu neodpovídá všech třicet respondentů. Výsledky jsem zpracovala pomocí písemných komentářů a tabulek.

1. *Jak vnímáte osoby s mentálním postižením?*

Touto otázkou jsem chtěla zjistit, jak obyvatelé Rychnova nad Kněžnou vnímají a přijímají osoby s mentálním postižením. Téměř 90% respondentů bere osoby s mentálním postižením jako součást společnosti a podporují jejich integraci do

většinové populace. Dvěma tázajícím vyhovuje současný stav, kdy se s mentálně postiženými potkají jen zřídka, protože jich je většina umístěna v ústavech a jiných zařízeních. Jeden respondent uvedl, že by se podle něj tyto lidé neměli příliš začleňovat do společnosti, protože pro ni mohou být nebezpeční a jedna respondentka využila jinou možnost, ve které uvádí, že jí nevadí, když se tito lidé začleňují do společnosti, ale že by měli být primárně více podpořeny rodiny mentálně postižených osob, aby se o ně mohli starat sami.

Tabulka č. 1 Odpovědi na otázku č. 1

Odpověď respondentů	Počet respondentů
beru je jako součást společnosti, měli by se více začleňovat do většinové populace	26
vyhovuje mi současný stav, když je jich většina umístěna v ústavech a setkávám se s nimi zřídka	2
takový lidé by se neměli příliš začleňovat do společnosti, protože by pro ni mohou být nebezpeční nebo ji jiným způsobem omezovat	1
jinak	1

Zdroj: autor

2. Znáte kavárnu Láry Fáry?

Druhá otázka je filtrační a zjišťuje, jestli obyvatelé Rychnova nad Kněžnou znají nebo někdy slyšeli o kavárně Láry Fáry. Na tuto otázku téměř 90% respondentů odpovědělo kladně.

Tabulka č. 2 Odpovědi na otázku č. 2

Odpověď respondentů	Počet respondentů
ano	26
ne	4

Zdroj: autor

3. Víte, že v kavárně pracují lidé s mentálním postižením?

Tato otázka je opět filtrační. Vyplývá z ní, že z 26 respondentů, kteří znají kavárnu Láry Fáry, jich pět nevědělo, že tam pracují lidé s mentálním postižením.

Tabulka č. 3 Odpovědi na otázku č. 3

Odpověď respondentů	Počet respondentů
ano	21
ne	5

Zdroj: autor

4. Je pro vás mentální postižení zaměstnanců překážkou, abyste tuto kavárnu navštívil (a)?

Tato otázka je určená pro respondenty, kteří na otázku číslo 3 a 4 odpověděli záporně. Vyplývá z ní, že pro čtyři ze pěti respondentů by mentální postižení zaměstnanců kavárny Láry Fáry nebylo překážkou pro navštívení.

Tabulka č. 4 Odpovědi na otázku č. 4

Odpověď respondentů	Počet respondentů
ano	1
ne	4
nevím	0

Zdroj: autor

5. Byl (a) jste někdy v této kavárně?

Tato otázka je také filtrační a z odpovědí na ni vyplývá, že 2/3 mnou oslovených respondentů někdy kavárnu Láry Fáry navštívilo.

Tabulka č. 5 Odpovědi na otázku č. 5

Odpověď respondentů	Počet respondentů
ano	20
ne	10

Zdroj: autor

6. Jak často tuto kavárnu navštěvujete?

Další otázka je určená pro respondenty, kteří na pátou otázku odpověděli kladně. Chtěla jsem zjistit četnost návštěv těchto respondentů v kavárně Láry Fáry. Z výsledků vyplývá, že nejvíce respondentů kavárnu navštěvuje nahodile, pět respondentů navštěvuje kavárnu vícekrát za měsíc, čtyři oslovení ji navštěvují 1-2x za půl roku a další čtyři jedenkrát za měsíc. Jedenkrát za týden ji navštěvuje pouze jeden respondent.

Tabulka č. 6 Odpovědi na otázku č. 6

Odpověď respondentů	Počet respondentů
jedenkrát za týden	1
jedenkrát za měsíc	4
vícekrát za měsíc	5
1-2 x za půl roku	4
nahodile	6

Zdroj: autor

7. Poznal (a) jste při první návštěvě, že v kavárně pracují lidé s mentálním postižením?

Z odpovědí na tuto otázku vyplývá, že naprostá většina respondentů poznala při první návštěvě kavárny, že tam pracují lidé s mentálním postižením, jednomu respondentovi to trvalo delší dobu a dva to při první návštěvě nepoznali vůbec.

Tabulka č. 7 Odpovědi na otázku č. 7

Odpověď respondentů	Počet respondentů
ano	17
ano, ale chvíli mi to trvalo	1
ne	2

Zdroj: autor

8. Vadí vám, že tam tyto lidé pracují?

Na tuto otázku jeden z dvaceti oslavovaných respondentů odpověděl, že mu vadí, že v kavárně pracují lidé s mentálním postižením.

Tabulka č. 8 Odpovědi na otázku č. 8

Odpověď respondentů	Počet respondentů
ano	1
ne	19
nevím	0

Zdroj: autor

9. Jak se k vám tyto lidé chovali jako k zákazníkovi?

Z odpovědí na tuto otázku můžeme vyvodit názor, že všichni respondenti, kteří navštívili kavárnu Láry Fáry, byli spokojeni s její obsluhou, tedy mentálně postiženými uživateli.

Tabulka č. 9. Odpovědi na otázku č. 9

Odpověď respondentů	Počet respondentů
byli milí a ochotní	13
byli pomalí, ale snažili se zastat svoji práci	7
byli nezdvořilí a chovali se neadekvátně vzhledem ke své profesi	0
příliš se nevyjadřovali, takže nemohu moc posoudit	0

Zdroj: autor

10. Dostal (a) jste se někdy do konfliktu nebo jste měl(a) jiný problém či nedorozumění s mentálně postiženými pracovníky kavárny? (např. spletení objednávky, nedorozumění se s obsluhou,..)

Na tuto otázku všichni respondenti uvedli, že se do žádného konfliktu ani nedorozumění s uživateli kavárny nedostali.

Tabulka č. 10. Odpovědi na otázku č. 10

Odpověď respondentů	Počet respondentů
ano (jaký)	0
ne	20

Zdroj: autor

11. Z jakého důvodu navštěvujete kavárnu Láry Fáry? (možno vybrat více odpovědí)

Podle výzkumu, mnou oslovení obyvatelé Rychnova nad Kněžnou, nejčastěji navštěvují kavárnu Láry Fáry kvůli dobré kávě a ostatním výrobkům, poté kvůli dětskému koutku a příjemné atmosféře a šest z nich tam také chodí, protože chtějí podpořit mentálně postižené zaměstnance. Jeden respondent využil možnosti jiný důvod a uvedl, že navštívil kavárnu ze zvědavosti.

Tabulka č. 11 Odpovědi na otázku č. 11

Odpověď respondentů	Počet respondentů
chci podpořit mentálně postižené zaměstnance	6
kvůli příznivým cenám	1
kvůli bezbariérovosti	2
kvůli dětskému koutku a příjemné atmosféře	9
kvůli dobré kávě a ostatním výrobkům	10
kvůli otevírací době (od 8 – 20 hod.)	3
jiný	1

Zdroj: autor

12. Myslíte si, že je ze strany takto postižených osob velký zájem o pracovní pozice v zařízeních typu Láry Fáry?

Více než 2/3 respondentů si myslí, že mentálně postižení mají velký zájem o práci v kavárně Láry Fáry, jeden respondent odpověděl, že spíše ne a jeden ne. Tři respondenti zvolili odpověď nevím.

Tabulka č. 12. Odpovědi na otázku 12

Odpověď respondentů	Počet respondentů
ano	14
spíše ano	1
spíše ne	1
ne	1
nevím	3

Zdroj: autor

13. Myslíte si, že je pro společnost přínosem, že tyto lidé pracují na takových místech?

Všichni respondenti, krom jednoho, který vybral možnost nevím, si myslím, že je i pro společnost přínosem, že mentálně postižení lidé pracují na takových

místech jako je kavárna Láry Fáry.

Tabulka č. 13. Odpovědi na otázku č. 13

Odpověď respondentů	Počet respondentů
ano	18
spíše ano	1
spíše ne	0
ne	0
nevím	1

Zdroj: autor

14. Myslíte si, že je práce terapeutů, kteří pracují s mentálně postiženými lidmi, těžká?

V této otázce 15 respondentů odpovědělo, že si myslí, že je práce terapeutů, kteří pracují s mentálně postiženými lidmi těžká nebo spíše těžká. Jeden respondent si myslí, že není těžká a jeden, že spíše není těžká. Tři respondenti nevědí.

Tabulka č. 14 Odpovědi na otázku č. 14

Odpověď respondentů	Počet respondentů
ano	14
spíše ano	1
spíše ne	1
ne	1
nevím	3

Zdroj: autor

15. Setkáváte se s mentálně postiženými lidmi i mimo kavárnu Láry Fáry?

Téměř všichni mnou oslovení uvedli, že někde mentálně postižené potkává, nejčastější odpovědi byly ulice, Domečky ÚSP Rychnov nad Kněžnou, MŠ Láň nebo organizace Kontakt BB. Jeden respondent odpověděl, že je možná potkává, ale nepoznává je.

Tabulka č. 15 Odpovědi na otázku 15

Odpověď respondentů	Počet respondentů
ano (kde)	19 (ulice, Domečky ÚSP, školka Láň, Kontak BB. pekárna Kvásiny)
ne	0
nevím (možná je potkám, ale nepoznám je)	1

Zdroj: autor

16. Myslíte si že, by mělo být více takových míst, kde pracují zdravotně znevýhodnění lidé, například osoby s mentálním postižením?

Pouze jeden respondent si myslí, že by spíše nemělo být více, takových míst, kde mohou pracovat mentálně postižení a jiní občané se zdravotním postižením.

Tabulka č. 16 Odpovědi na otázku č. 16

Odpověď respondentů	Počet respondentů
ano	19
spíše ano	0
spíše ne	1
ne	0
nevím	0

Zdroj: autor

17. Ovlivnila návštěva kavárny Láry Fáry nějakým způsobem vaše nahlížení na osoby s mentálním postižením?

Deset oslovených si myslí, že je dobré, když se mentálně postižení začleňují do většinové populace a že jí mohou něco přinést, u dalších čtyřech se po návštěvě kavárny Láry Fáry zvýšila tolerance vůči těmto osobám. Pět respondentů návštěva kavárny nijak neovlivnila a jeden si myslí, že je to vyhazování peněz za lidi, kteří společnosti nemohou přinést větší užitek.

Tabulka č. 17 Odpovědi na otázku č. 17

Odpověď respondentů	Počet respondentů
uvědomil (a) jsem si, že tito lidé mohou být přínosem pro společnost a zvýšila se moje tolerance vůči nim	4
je dobré, když se takový lidé začleňují do většinové populace a mohou jí být přínosem	10
i když se snaží a měli by se alespoň částečně začleňovat do společnosti, nemohou být pro ni příliš užiteční	0
podle mě je to vyhazování peněz za lidi, kteří společnosti nemohou přinést větší užitek	1
neovlivnila	5
jinak	0

Zdroj: autor

18. Napadá vás nějaké jiné místo nebo způsob, kde by se lidé s takovým druhem postižením mohli uplatnit?

Na tuto otázku sedm respondentů odpovědělo, že je žádné místo, kde by mohli pracovat lidé s mentálním postižením, nenapadá. Zbylé respondenty napadaly často zajímavé způsoby uplatnění pro tyto osoby. Spousta dotazovaných si myslí, že by tito lidé mohli pracovat ledaskde za přiměřené asistence a kontroly. Nejčastěji uváděli v pekárně (hodně z nich znalo tréninkovou pekárnu Láry Fáry), v zahradnictví i květinářství při aranžování květin a úklidu. Někteří respondenti by viděli uplatnění pro mentálně postižené i při práci s lidmi. Jeden respondent uvedl, že by mohli pracovat ve školce a další by viděl jejich uplatnění v domovech důchodců, kde by mohli dělat společnost starším spoluobčanům. Další odpovědi byly například ruční práce, vyrovnávání do regálů, venčení psů, práce v útulku a na poště nebo prodávání lístků do kina.

Tabulka č. 18 Odpovědi na otázku č. 18

Odpověď respondentů	Počet respondentů
nenapadá	7
vlastní nápad	v pekárně, v zahradnictví, v útulku pro psy, uklízení, aranžování, vyrovnávání do regálů, ve školce, venčení psů, na poště,....

Zdroj: autor

4.5.4 Shrnutí výsledků výzkumu

Hlavním cílem výzkumu bylo zjistit, jak zaměstnávání ovlivňuje a pomáhá lidem s mentálním a kombinovaným postižením, jak ovlivňuje terapeutů, kteří s těmito lidmi pracují a v neposlední řadě také, jak na zaměstnávání mentálně postižených nahlízejí obyvatelé Rychnova nad Kněžnou.

Z výsledků ankety bychom mohli vyvodit závěr, že mentálně postižení i kavárna Láry Fáry jsou obyvateli Rychnova nad Kněžnou přijímáni dobře. Většina dotazovaných tuto kavárnu podporuje, je podle nich dobré, že jsou místa, kde mohou pracovat lidé se zdravotním postižením a uvítali by i více takových pracovišť. Myslí si, že tato místa jsou přínosem nejenom pro mentálně či zdravotně postižené, ale i pro majoritní společnost, která se prostřednictvím těchto pracovišť setkává a přichází do přímého kontaktu s mentálně postiženými a často poté mění názor na praceschopnost těchto osob a zvyšuje jejich toleranci vůči nim. Ačkoli většina mnou oslovených, kteří jsou hosty kavárny Láry Fáry, ji navštěvují kvůli dobré kávě, ostatním výrobkům a dětskému koutku, velká část z nich ji navštěvuje také proto, že chtějí podpořit její mentálně postižené zaměstnance.

Pro mentálně postižené uživatele je práce v kavárně Láry Fáry přínosná v mnoha směrech. Nejenom, že zabraňuje jejich sociálnímu vyloučení, ale podporuje jejich soběstačnost a samostatnost a také napomáhá v rozvoji jejich schopností a dovedností. Z výzkumu vyplývá, že všichni oslovení uživatelé pracují v kavárně rádi a jsou v ní spokojení, často si ani neumí představit, co by dělali, kdyby v kavárně napracovali. Počet odpracovaných hodin se u každého uživatele liší, nejčastěji však docházejí

dvakrát týdně po čtyřech hodinách, ale většina uživatelů by ráda v kavárně pracovala častěji. Osm z dotazovaných také využívá další služby s pracovní náplní, které poskytuje občanské sdružení Pferda, realizují se v terapeutických dílnách nebo mají brigádu. Sedm uživatelů by chtělo vyzkoušet i nějakou jinou práci, většinou ti, kteří pracují jen v kavárně Láry Fáry nebo chodí do terapeutických dílen, by chtěli vyzkoušet práci v pekárně nebo úklidové firmě Láry Fáry. Obecně tedy můžeme vyvodit závěr, že mnou oslovení respondenti mají zájem pracovat a chtěli by se realizovat i v jiných oborech.

Dalším úkolem výzkumu bylo zjistit, jak zaměstnávání mentálně postižených ovlivňuje oslovené terapeutky a asistentku terapeuta. Shodně uvádějí, že je jejich práce naplňuje a dělají ji rády. Žádná z nich by ji neměnila, jedna pouze jedině z finančních důvodů, protože všechny respondentky práce s mentálně postiženými uspokojuje a baví, nabíjí je, ale zároveň jim i bere spoustu energie, ale často také iluze o postavení těchto lidí ve společnosti. Ačkoli dvou terapeutkám přijde jejich platové ohodnocení dostatečné, všechny tři si myslí, že jsou tyto práce nedocenené a podhodnocené, a že je systém financování sociálních služeb v České republice nastaven špatně, a proto čím dál častěji z této sféry odcházejí kvalifikovaní odborníci za lépe placenou prací. Všechny oslovené také zaznamenávají změny u uživatelů od doby, co začali pracovat v kavárně. Většina z nich se výrazně zlepšila po všech směrech. Zaznamenávají zlepšení v komunikaci, manuálních dovednostech i zvýšení samostatnosti. U některých uživatelů nezaznamenávají tak výrazné nebo rychlé změny a u malého množství jedinců dokonce pozorují stagnaci až zpětný vývoj. Výzkum také prokázal důležitost supervizních setkání na fungování a hladkou spolupráci celého pracovního týmu občanského sdružení Pferda. Supervize jim pomáhají otevřeně mluvit o problémech a ukazují jim cestu k nápravě, tím se předchází zbytečným konfliktům a nedorozuměním, i proto si respondentky práci v kavárně Láry Fáry bez pravidelných supervizí setkání neumí ani představit.

Závěr

V souvislosti s vývojem společnosti po listopadu 1989 došlo k významným změnám v přístupu a nahlížení na osoby se zdravotním postižením, ale také ke změnám v pojetí služeb poskytovaných občanům České republiky. Zdravotně postižení už nejsou bráni jako pacienti, ale jako uživatelé služeb, kteří mají pravomoc rozhodovat o svém životě a ovlivňovat kvalitu poskytovaných služeb.

Přestože, od roku 1989 došlo k výrazným změnám, nedosahuje kvalita a množství poskytovaných služeb takové úrovně jako u států západní Evropy nebo Skandinávie. V posledních letech však můžeme pozorovat transformaci většiny ústavních zařízení, která se přizpůsobují trendům humanizace a normalizace a snaží se svým uživatelům vytvořit, co možná nejnornálnější obraz domova. Proto se také většina ústavů sociální péče v současné době přejmenovává na Domovy nebo Dětská centra. Dnes proniká humanizace a proces integrace do všech oblastí, od školství, přes trh práce i do běžného života. Děti se zdravotním postižením mají možnost vzdělávat se v běžných školách pomocí individuálního vzdělávacího plánu. Dospělý mají více šancí, uplatnit se na trhu práce, v tréninkových pracovištích nebo chráněných dílnách. Stírá se význam pojmů „práce schopný“ a „práce neschopný“ a upřednostňují se zdroje a schopnosti člověka před jeho omezeními. Je také snaha hledat konkrétní způsoby uplatnění práva na práci pro lidi se zdravotním postižením, jejichž šance nalézt vhodné pracovní uplatnění na otevřeném trhu práce je v porovnání s možnostmi ostatních lidí menší. I přes právní normy, které nařizují zaměstnavatelům, kteří zaměstnávají více než 25 zaměstnanců, zaměstnávat osoby se zdravotním postižením ve výši povinného podílu, zaměstnavatelé často odmítají přijímat do pracovního poměru tyto zaměstnance s nepravdivým odůvodněním, že pro ně nemají práci a raději splní tuto povinnost odebráním výrobků z chráněných dílen nebo jiným způsobem, který jím zákon umožňuje.

Problém nedostatku volných pracovních míst pro osoby se zdravotním postižením by proto bylo, podle mého názoru, nejefektivnější řešit změnou legislativy, která by zajistila významnější zvýhodnění zaměstnavatelů při zaměstnávání osob se zdravotním postižením a zlepšila podmínky přímo i pro osoby s handicapem, kteří mají také právo samostatně podnikat. Pohled na práceschopnost lidí se zdravotním postižením by se, podle mého názoru, mohl změnit i tím, že by se vytvořilo více organizací, ve kterých

každý den přichází majoritní společnost do styku s lidmi s handicapem. Příkladem může být i kavárna Láry Fáry, kterou každý den navštíví desítky lidí a jak se dozvídáme z výsledků ankety, také mění názory jejich návštěvníků na průceschopnost osob s mentálním postižením. Oslovení podporují kavárnu Láry Fáry i její zaměstnance a uvítali by i více míst, kde by mohli pracovat lidé se zdravotním postižením. Myslí si, že jsou přínosné nejenom pro handicapované zaměstnance, ale i pro celou společnost.

Přínosnost zaměstnání v kavárně Láry Fáry na mentálně postižené uživatele potvrzují nejenom samotní uživatelé, kteří zde rádi tráví svůj volný čas a učí se aktivitám, ke kterým by běžně neměli přístup, ale také terapeuti, kteří pozorují výrazné zlepšení v oblasti komunikace, získávání dovedností, navazováním vztahů i soběstačnosti. Pro ně samotné je to možnost realizovat se na místech, která podle nich umožňují největší rozvoj dospělého člověka se zdravotním postižením, protože pro ně, je to stejně jako pro zdravou majoritní společnost způsob seberealizace, možnost získání nových zkušeností a dovedností a také sociálních vztahů. Proto by se česká společnost měla nadále snažit podporovat možnosti pracovního uplatnění pro všechny obyvatele bez výjimky.

Seznam použité literatury

Monografie:

JÁSENSKÝ, Jan. 1995. *Uvedení do rehabilitace zdravotně postižených*. 1. vyd. Praha : Karolinum, 1995. ISBN 80-7066-941-1

JOHNOVÁ, M., STRUPKOVÁ, V., TRAMPOTOVÁ, M. & VITÁKOVÁ, P. 1999. *Podporované zaměstnávání*. Praha: APZ RYTMUS, 1999

KOMENDOVÁ, Jana. 2009. *Pracovní podmínky osob se zdravotním postižením*. 1. vyd. Ostrava : KEY Publishing, 2009. 158 s. ISBN 978-80-7418-022-4.

LECHTA, Viktor, et al. 2010. *Základy inkluzivní pedagogiky : Dítě s postižením, narušením a ohrožením ve škole*. 1. vyd. Praha : Portál, 2010. 435 s. IBSN 978-80-7367-679-7.

MATOUŠEK, Oldřich. 2003. *Slovník sociální práce*. 1. vyd. Praha : Portál, 2003. 288 s. IBSN 80-7178-549-0.

NOVOTNÁ, Eliška. 2010. *Lokální ankety*. 2. vyd. Praha : Oeconomica, 2010. 60 s. ISBN 978-80-245-1634-9.

PIPEKOVÁ, J. 2006. *Osoby s mentálním postižením ve světle současných edukativních trendů*. Brno: MSD, 2006. ISBN 80-86633-40-3.

ŠVARCOVÁ, Iva. 2000. *Mentální retardace*. 1. vyd. Praha : Portál, 2000. 184 s. ISBN 80-7178-506-7.

VÁGNEROVÁ, Marie. 2004. *Základy psychologie*. 1. vyd. Praha : Karolinum, 2004. 356 s. ISBN 80-2460-841-3.

Elektronické zdroje:

Dobromysl [online], 2003, [cit.2012-02-05]. Dostupné z WWW: <<http://www.dobromysl.cz/scripts/detail.php?id=47>>

JOUZA, *Zaměstnávání zdravotně postižených osob* [online], 2003, [cit. 2012-02-08]. Dostupné z WWW: <http://modernirizeni.ihned.cz/1-10005770-13534450-600000_detail-1e>.

Máme otevřeno [online], 2005 [cit. 2012-02-10], Dostupné z WWW: <<http://www.mameotevreno.cz/html/index.php?s1=1&s2=8>>

Pferda, sdružení pro všestranný rozvoj osob s mentálním postižením [online], 2012 [cit. 2012-03-8]. Dostupné z WWW: <<http://pferda.ngs.cz/>>.

Výsledky výběrového šetření zdravotně postižených osob za rok 2007 [online]. 2008 [cit. 2012-02-27]. Dostupné z WWW: <<http://www.czso.cz/csu/2008edicniplan.nsf/p/3309-08>>

Další zdroje:

§ 70 zákona č. 108/ 2006 Sb. O sociálních službách a dle vyhl. č. 505/2006

Standardy kvality – Kavárna Láry Fáry

ÚŘAD VLÁDY ČESKÉ REPUBLIKY. 2010. *Národní plán vytváření rovných příležitostí pro osoby se zdravotním postižením na období 2010-2014 : schválený usnesením vlády České republiky ze dne 29. března 2010 č. 253 / [k vydání připravila Martina Kašíková]* Praha : Úřad vlády České republiky, sekretariát Vládního výboru pro zdravotně postižené občany, 2010. ISBN 978-80-7440-024-7

Seznam tabulek

Tabulka č. 1: Odpovědi na otázku č. 1	40
Tabulka č. 2: Odpovědi na otázku č. 2	40
Tabulka č. 3: Odpovědi na otázku č. 3	41
Tabulka č. 4: Odpovědi na otázku č. 4	41
Tabulka č. 5: Odpovědi na otázku č. 5	42
Tabulka č. 6: Odpovědi na otázku č. 6	42
Tabulka č. 7: Odpovědi na otázku č. 7	43
Tabulka č. 8: Odpovědi na otázku č. 8	43
Tabulka č. 9: Odpovědi na otázku č. 9	43
Tabulka č. 10: Odpovědi na otázku č. 10	44
Tabulka č. 11: Odpovědi na otázku č. 11	45
Tabulka č. 12: Odpovědi na otázku č. 12	45
Tabulka č. 13: Odpovědi na otázku č. 13	46
Tabulka č. 14: Odpovědi na otázku č. 14	46
Tabulka č. 15: Odpovědi na otázku č. 15	47

Tabulka č. 16: Odpovědi na otázku č. 16	47
Tabulka č. 17: Odpovědi na otázku č. 17	48
Tabulka č. 18: Odpovědi na otázku č. 18	49

Seznam příloh

Příloha č. 1 : Záznamový arch rozhovoru s uživateli	57
Příloha č. 2 : Anketa	59
Příloha č. 3 : Přepisy rozhovorů s terapeutkami a asistentkou terapeuta	64
Příloha č. 4 : Dotazníky o spokojenosti uživatelů se sociální rehabilitací	73
Příloha č. 5 : Individuální plán sociální rehabilitace	77
Příloha č. 6 : Fotografie z kavárny Láry Fáry	78

Záznamový arch rozhovoru s uživateli sociální rehabilitace

1) Jste rád(a), že pracujete v kavárně Láry Fáry? Líbí se vám v kavárně L. F.?

2) Jak často v kavárně pracujete? (kolik dní v týdnu)

3) Chtěl(a) byste v kavárně pracovat častěji, kdyby byla možnost?

a) ano

b) ne

c) nevím

4) Je práce v kavárně vaše jediná práce nebo pracujete ještě někde jinde?

5) Kdyby byla možnost chtěl(a) byste vyzkoušet i nějakou jinou práci než v kavárně?

6) Znáte z vašeho blízkého okruhu lidí někoho, kdo by chtěl také pracovat v kavárně Láry Fáry?

7) Chodíte chodil(a) jste do tréninkového bytu?

8) Myslíte si, že vám práce v kavárně pomohla zlepšit komunikaci a vztahy s ostatními lidmi?

**9) Myslíte si, že jste se v kavárně naučil(a) něco nového a užitečného?
Co?? .**

10) Co je podle vás nejlepší na tom, že pracujete v kavárně Láry Fáry?

- a) Naučil(a) jsem se spoustu nových věcí
- b) Baví mě připravovat nápoje pro hosty -
- c) Potkám se s kamarády a terapeuty
- d) Nemusím být doma (v ústavu) a setkávám se spoustou nových lidí

11) Víte, jak byste trávil(a) svůj volný čas, kdybyste nechodil(a) do práce?

12) Máte dobré vztahy se všemi lidmi, kteří pracují v kavárně?

13) Myslíš, že by jsi měla tolik kamarádů, kdyby si nechodila do kavárny?

14) Myslíte si, že vám práce v kavárně pomohla se začlenit do společnosti?

15) Víte, že máte s kavárnou podepsanou smlouvu a musíte dodržovat její náležitosti?

ANKETA

1. Jak vnímáte osoby s mentálním postižením?

- a) beru je jako součást společnosti, měli by se více začleňovat do většinové populace
- b) vyhovuje mi současný stav, když jich je většina umístěná v ústavech nebo jiných zařízeních a potkávám se s nimi zřídka
- c) takový lidé by se neměli příliš začleňovat do společnosti, protože pro ni mohou být nebezpeční nebo ji jiným způsobem omezovat
- d) jinak

2. Znáte kavárnu Láry Fáry?

- a) ano
- b) ne

3. Víte, že v kavárně pracují lidé s mentálním postižením?

- a) ano
- b) ne

Pokud odpověď na otázku č. 2 a 3 byla „ne“:

4. Když teď víte, že v kavárně pracují lidé s mentálním postižením Je pro vás mentální postižení zaměstnanců překážkou, abyste tuto kavárnu navštívil(a)?

- a) ano
- b) ne
- c) nevím

5. Byl(a) jste někdy v této kavárně?

- a) ano
- b) ne

Pokud odpověď na otázku č. 5 byla „ano“:

6. Jak často tuto kavárnu navštěvujete?

- a) jedenkrát za týden
- b) jedenkrát za měsíc
- c) vícekrát za měsíc
- d) 1-2x za půl roku
- e) nahodile

7. Poznal(a) jste při první návštěvě kavárny, že tam takoví lidé pracují?

- a) ano
- b) ano, ale chvíli mi to trvalo
- c) ne

8. Vadí vám, že tam tito lidé pracují?

- a) ano
- b) ne
- c) nevím

9. Jak se k vám tito lidé chovali jako k zákazníkovi?

- a) byli milí a ochotní
- b) byli pomalí, ale snažili se zastat svoji práci
- c) byli nezdvořilí a chovali se neadekvátně vzhledem ke své profesi
- d) příliš se nevyjadřovali, takže nemohu moc posoudit

10. Dostal(a) jste se někdy do konfliktu nebo jste měl(a) jiný problém či nedorozumění s mentálně postiženými pracovníky kavárny? (např. spletení objednávky, nedorozumění se s obsluhou,..)

- a) ano (jaký).....

b) ne

11. Z jakého důvodu navštěvujete kavárnu Láry Fáry? (možno vybrat více odpovědí)

a) chci podpořit mentálně postižené pracovníky

b) kvůli příznivým cenám

c) kvůli bezbariérovosti

d) kvůli dětskému koutku a příjemné atmosféře

e) kvůli dobré kávě a ostatním výrobkům

f) kvůli otevírací době (8 hod. – 20 hod.)

g) jiný

12. Myslíte si, že je ze strany takto postižených osob velký zájem o pracovní pozice v zařízeních typu Láry Fáry?

a) ano

b) spíše ano

c) spíše ne

d) ne

e) nevím

13. Myslíte si, že je pro společnost přínosem, že tito lidé pracují na takových místech?

a) ano

b) spíše ano

c) spíše ne

d) ne

e) nevím

14. Myslíte si, že je práce terapeutů, kteří pracují s mentálně postiženými lidmi, těžká?

- a) ano
- b) spíše ano
- c) spíše ne
- d) ne
- e) nevím

15. Setkáváte se s mentálně postiženými lidmi i mimo kavárnu Láry Fáry?

- a) ano (kde).....
- b) ne
- c) nevím (možná je potkávám, ale nepoznám je)

16. Myslíte si že, by mělo být více takových míst, kde pracují zdravotně znevýhodnění lidé, například osoby s mentálním postižením?

- a) ano
- b) spíše ano
- c) spíše ne
- d) ne
- e) nevím

17. Ovlivnila návštěva kavárny Láry Fáry nějakým způsobem vaše nahlížení na osoby s mentálním postižením?

- a) uvědomil (a) jsem si, že tito lidé mohou být přínosem pro společnost a zvýšila se moje tolerance vůči nim
- b) je dobré, když se takový lidé začleňují do většinové společnosti a mohou jí být přínosem
- c) i když se snaží a měli by se alespoň částečně integrovat do společnosti, nemohou být pro ni příliš užiteční
- d) podle mě, je to vyhazování peněz za lidi, kteří společnosti nemohou přinést větší užitek

e) neovlivnila

f) jinak.....

18. Napadá vás nějaké jiné místo nebo způsob, kde by se takový lidé mohli uplatnit?

a) nenapadá

b) (vlastní nápad).....

Příloha č. 3

Přepis rozhovorů s terapeutkami a asistentkou terapeuta kavárny Láry Fáry

T = tazatel, M = vedoucí kavárna, terapeutka

T : Uspokojuje vás práce v neziskovém sektoru, konkrétně práce s mentálně postiženými?

M : Práce v neziskovém sektoru mě uspokojuje dost a s lidmi s mentálním postižením taky, protože je to skupina, se kterou jsem chtěla už od školy pracovat a opravdu se mi to líbí a mám to ráda. Samozřejmě otázkou je, že třeba do budoucna, jak to bude v tom neziskovém sektoru, protože obecně to finanční ohodnocení není valný. Takže ve chvíli kdybych asi měla rodinu, tak bych uvažovala o změně.

T : Co ti práce s mentálně postiženými přináší a co ti naopak bere nebo vzala?

M : Přináší mi hrozně dobro zpětnou vazbu, myslím si, že s jinými cílovými skupinami ta zpětná vazba není taková nebo třeba tak markantní, jako je u osob s mentálním postižením, a fakt mi to přináší radost a hrozně mě to baví.

A co mi to vzalo? Vzalo mi to možná nějaké iluze o postavení lidí s mentálním postižením, například v některých zařízeních nebo v rodinách.

T : Mohla by si to ještě více rozvést?

M : Přemýšlím, jak bych to dobře formulovala. Myslím si, že prostě vnímání společnosti, to postavení osob s mentálním postižením, ještě není na takové úrovni, jaké by mělo být.

T : Kdybys mohla, šla by si dělat něco jiného? Kdyby přišla nějaká nabídka, ne třeba ve veřejném sektoru.

M : Tak u mě je to trošku specifický tím, že já tady v červnu budu končit, takže já tohle rozhodnutí už mám za sebou, ale končím spíš z důvodů dojíždění, nicméně kdybych měla tuhle tu práci, respektive tuhle organizaci v místě bydliště, tak bych tady vydržela ještě několik let.

T : Přijde ti tvoje platové ohodnocení dostatečné?

M : V neziskovém sektoru ano, jakoby třeba v porovnání s jinými neziskovými organizacemi, i například jako by pražskými, tak je to platový ohodnocení dobrý.

T : A čím si to vysvětluješ, že tady to jde a někde to nejde?

Možná že, otázka je jestli si to takhle myslí i ostatní zaměstnanci, to je druhá věc, ale já jsem se potkala s holkama, který mají třeba i výrazně míň peněz a za podobnou práci. A já si trochu myslím, že je to třeba trochu i o tom, že by člověk měl asi vědět nějakou reálnou hodnotu, za kterou tu práci dělá. Prostě zrovna v neziskovém sektoru je ta práce fakt vyčerpávající a dokud se prostě ten systém financování nezmění, tak ty platy budou takhle špatný a odborníci budou odcházet za lepšíma pracema.

T : Myslíš, že by v neziskovém sektoru mělo být více peněz a kam by popřípadě měly směřovat, jestli spíše k uživatelům nebo pracovníkům nebo třeba do vybavení?

M : Myslím si, že by tam samozřejmě mělo být víc peněz, všude by mělo být víc peněz že jo, ale myslím si, že to financování by mělo být postavený trošku jinak, je teda pravda, že já na tohle nejsem žádný velký odborník, že bych tomu nějak extrémně rozuměla, to ne, ale myslím si, že je trochu problém, že tady v České republice ještě není úplně rozvinutý dárcovství, třeba firemní, takže to není úplně jako by zvykem. Myslím si, že je tady málo rozjetý dobrovolnictví, což s tím třeba taky jakoby souvisí a myslím si, že samozřejmě by měla jít větší část peněz na ohodnocení pracovníků, ale samozřejmě i nějaká k uživatelům, z vlastní zkušenosti vím, že některý financování je

postavený tak, že naopak na některý věci tam ty peníze přebývají a na některý se jich zase nedostačuje. Takže spíš jde o změnu toho systému.

T : Jestli si myslíš, že práce s mentálně postiženými je těžší než s jinou sociálně vyloučenou skupinou.

M : Myslím si, že s každou cílovou skupinou vyvstávají nějaká specifika a i nějaký pozitiva a negativa a myslím, si že výrazně těžší to rozhodně není. A třeba konkrétně pro mě, si dovedu představit, že práce s lidmi s duševním onemocněním by byla těžší než práce s mentálně postiženými.

T : Zaznamenala jsi nějaké zlepšení u klientů od té doby, co začali pracovat v kavárně, ať už v komunikaci, zlepšení manuálních schopností, vnímání autority a další?

M : Tak já jsem tady už 2 roky vlastně na plný úvazek a další tři roky jsem tady byla na dohodu a jezdila sem o víkendech, takže ty klienty vidím i s takovým odstupem, ne všechny samozřejmě, nicméně myslím si, že v celé té skupině našich klientů je zástup těch, kde třeba došlo k fakt markantnímu zlepšení, pak třeba u kterých to není tak rychlý ten vývoj, tak jak bychom třeba očekávali, pak si myslím, že tam jsou i někteří, kteří buď prostě úplně stagnují nebo naopak dochází ke zpětnému vývoji, ale to není samozřejmě daný kavárnou, ale spíš tím, jak se s těma lidmi pracuje v celém jejich životě, ale co se týče kavárenských dovedností, tak vidím víceméně u všech nějaké zlepšení.

T : Pomáhají ti supervize? A myslíš si, že kdybyste je třeba neměli, tak by někdo mohl trpět syndromem vyhoření?

M : Tak já si myslím, že z nás nikdo úplně syndromem vyhoření netrpí. Supervize máme jednou za tři měsíce a s tím, že teď máme za sebou supervizi víkend, který jsme měli na podzim a budeme mít další v červnu a já osobně si bez nich teda neumím to

fungování tady přestavit, klidně bych je ocenila častěji, zas na druhou stranu se tady nemůžeme každý týden supervizovat a nic nedělat, ale pro mě je to velmi přínosný a myslím si, že to takhle máme nastavený všichni, že to vnímáme jako hodně pozitivní.

T : Jsou supervize povinné, myslím tím v organizacích?

M : Není to povinné a co se tohohle týče, tak jsem absolvovala jedno školení, kde nás bylo asi 18 z královehradeckého kraje a byly jsme tři, který jsme měly častější supervize a byla jsem jediná, kdo tvrdil, že to má nějaký pozitivní přínos. Takže to jsem docela koukala. My samozřejmě řešíme, jak uživatelský věci, tak třeba řešíme i týmové problémy, protože při tomhle počtu pracovníků samozřejmě, že nějaký třetí plochy vznikají, takže si myslím, že je to přínos ve všech směrech, mě osobně to hrozně pomáhá.

T = tazatel, J = asistentka terapeuta

T : Uspokojuje tě práce v neziskovém sektoru, konkrétně práce s mentálně postiženými?

J : Uspokojuje, uspokojuje já jsem tuhle práci nikdy nedělala, jsem tu vlastně třetí rok a já vždycky každému říkám, že je to taková nabíječka s těmihle lidmi.

T : Co ti práce s mentálně postiženými lidmi přináší a co ti naopak bere nebo vzala?

J : Tak určitě se učím trpělivosti, i když jsem si vždycky myslěla, že jsem trpělivá, tak přesto jsem se přesvědčila několikrát, že se na ty lidi spěchat nedá, takže trpělivost. A bere, bere mi to právě tu sílu, tím že je to taková trochu beznaděj, že mám pocit, že je to běh na dlouho trať. To je někdy dost unavující, když jsem tady třeba celý víkend a pak ještě týden se slouží, tak jsem z toho dost utahaná, už i jako fyzicky.

T : Kdyby jsi mohla, šla by si dělat něco jiného?

J : Tak jako jedině z finančních důvodů.

T : Je pro tebe tvoje platové ohodnocení dostatečné?

J : No není, není, ale jako vím, že jinde to moc lepší není a vzhledem k tomu, co na nás chystaj. Jako v těch sociálních službách si myslím, že by vůbec mělo být to finanční ohodnocení lepší, kvůli náročnosti a všemu. →

T : Plynule jsem přešli k další otázce. Jestli i myslíš, že by v neziskovém sektoru mělo být více peněz a kam by popřípadě měly směřovat, jestli spíše do zaměstnanců, uživatelů nebo třeba vybavení pracovišť.

J : No tak určitě. Já si myslím, že hlavně do zaměstnanců, protože o tom to je, na nich to stojí, od toho se odvíjí všechno, pokud oni budou spokojený, budou odvádět lepší práci, budou se tím víc zabývat a nebudou to flákat.

T : Myslíš, že práce s mentálně postiženými je těžší než s jinou sociálně vyloučenou skupinou?

J : No, asi není to úplně těžký. Tak já hlavně nemám zkušenost z jinou skupinou, takže to nedokážu asi posoudit. Nemůžu to tak říct, protože já jsem sem do tohohle vpadla, takže znám jen tuhle skupin.

T : Zaznamenala jsi nějaké zlepšení u klientů od té doby, co začali pracovat v kavárně, ať už v komunikaci, zlepšení manuálních schopností, vnímání autority a další?

J : Určitě, to jako určitě. Protože když jsi pamatuju třeba K, když před těma dvěma lety přišla, tak byla úplně nemožná naproti tomu jak je na tom teď, té to vyloženě prospělo. U všech lidí, kteří tady jsou je to znát, ale třeba u ty K je to markantní.

T : Pomáhají ti supervize? A myslíš si, že kdybyste je třeba neměli, tak by někdo

mohl trpět syndromem vyhoření?

J : Já si myslím, že syndromem vyhoření ne, ale rozhodně ty supervize jsou bezva, jako že se na té supervizi všechno probere, atmosféra je uvolněnější a je čas si to říct. Ale tady jsou všichni ještě takový nadšený, já nevím, až tady budu za deset let, tak to možná bude jiný, ale já věřím tomu, že těma supervizemi se to vyčistí. Taky hodně záleží, jak ty lidi tu supervizi berou, jsem byla na školení, kde tam ženský třeba přímo řekly, že supervize jsou na nic, že tam mají strach něco říct, třeba i proti vedení nebo tak. To pro mě není supervize, to já jsem tenhle pocit nikdy nezažila.

T = tazatel, L = terapeutka

T : Uspokojuje tě práce v neziskovém sektoru, konkrétně práce s mentálně postiženými?

L : Takže vzhledem k tomu, že to je moje první zaměstnání, tak nemám moc s čím porovnávat, ale určitě jo, jsem tady vlastně druhý rok, takže jsem moc spokojená a největším motorem je pro mě to, když vidím, že ty lidi se posouvají dál. Jsem za tu práci vděčná a je to práce, která se nedá dělat jen pro peníze.

T : Kdyby jsi mohla, šla by si dělat něco jiného? At' už v neziskovém sektoru nebo někde jinde?

L : Tady v tuhle chvíli bych určitě neměnila. Fakt mám pocit, že jsem na správném místě a jsem ráda, že jsem potkala takový tým lidí, jaký jsem potkala, máme tady jakoby spoustu možností seberozvoje a školení a dalších věcí.

T : Co ti práce s mentálně postiženými lidmi přináší a co ti naopak bere nebo vzala?

L : Přináší mi to to, že pracuju s lidma, kteří jsou úplně čistý duše, takový nepopsaný listy papíru, a když vím, že jsou naštvaní, tak řeknou, já jsem naštvanej, a když mají

radost, tak vidím, že mají radost a je to upřímný a nejsou v tom žádný hraný emoce falešný, takže to je pro mě jakoby jeden z největších motorů. Přináší mi to, že i člověk s nějakým handicapem dokáže pracovat ve zdravé společnosti, dokáže se zapojit, dokáže s nějakou menší nebo větší mírou pomoci říct svůj názor a jsem ráda, že i druhý to tak vnímají a jsem ráda, že můžu takhle ty lidi posunout dál.

A co mě vzala. Bere mi spoustu energie. Mi bere, ale zároveň dává, ale to už je jakoby ne mně, jak si to dokážu zpracovat, jak si to dokážu ty baterky znovu dobít. Ale jinak zatím nepocit'uji nějaký vyhoření nebo něco, že by mě toho vzalo nějak externě moc, spíš mi to zatím dává.

T : Je pro tebe tvoje platové ohodnocení dostatečné?

L : Takže já vzhledem k tomu, že bydlím s rodičem, tak ten plat je pro mě úplně jako super, protože nemám žádné velké výdaje a spíš mám výdaje jenom osobní, protože nemám rodinu a tak a samozřejmě nemám porovnání s jinou prací nebo s jinou pozicí, jakoby v podobný neziskovce nebo v oboru, ale pořád si myslím, že je to nedocenená práce, třeba v porovnání i se státním sektorem nebo v porovnání s úplně jinými obory. Tady jsou ty platy fakt mizivý a to ještě my máme jako by v uvozovkách lepší práci, když třeba porovná tu práci v ústavech sociální péče, kde lidi jakoby pracují na těch základních úkonech jako je hygiena, tak to si myslím, že se třeba s námi nedá ani srovnat.

T : Jestli i myslíš, že by v neziskovém sektoru mělo být více peněz, a kam by popřípadě měly směřovat, jestli spíše do zaměstnanců, uživatelů nebo třeba vybavení pracovišť?

L : Já si myslím, že jako by ten neziskový sektor je hrozně důležitý, jde vlastně ruku v ruce s tím státním jo, že kdyby nebyl ten neziskový, tak vlastně veškerý ty služby a rozvoj nebo sociální služby vůbec neexistují. Takže já si myslím, že do takový ty oblasti práce, zaměstnání, nácvik těch dovedností a bydlení, to jsou ty hlavní věci, kam by to mělo jít a asi do těch lidí no, do těch zaměstnanců, který o ně pečují.

T : Myslíš, že práce s mentálně postiženými je těžší než s jinou sociálně vyloučenou skupinou?

No já si myslím, že určitě ta práce je úplně jiná, protože člověk musí brát v potaz ten handicap mentální a musí přizpůsobit i mluvu, musí přizpůsobit styl práce, jsou potřeba úplně jiné pomůcky, takže já si myslím, že vůbec každá práce s jakoukoli skupinou je úplně specifická v tom neziskovém sektoru.

T : Zaznamenala jsi nějaké zlepšení u uživatelů od té doby, co začali pracovat v kavárně, ať už v komunikaci, zlepšení manuálních schopností, vnímání autority a další?

L : Jo, tak určitě jo, třeba tady jsou uživatelé, který nastoupili současně se mnou a když vidím, že fakt jdou dopředu a učejí se nové věci a jsou schopní se to naučit a schopní pracovat víc samostatně, tak samozřejmě mám obrovskou radost. Jsou tady ale i uživatelé, který vidím, že třeba se zhoršují jo, chodí jednou za čas nebo jsou nějak nemocní nebo prostě jdou hodně dolů, souvisíte s jejich opatrovníkama, souvisí to i s jejich rodinama, jak ty k tomu přestupují, takže to je na jednu stranu a na jednu stranu ty jejich rodiny a zákonní zástupci je táhnou hodně dolů. Ač ty lidi by měli venkej potenciál, tak kolikrát bohužel nejsme schopní spasit všechny a to je pro mě teda i těžký, že si to musím pořád připomínat a uvědomovat, že nespasíme všechny a hold prostě život jde dál.

T : Pomáhají ti supervize? A myslíš si, že kdybyste je třeba neměli, tak by někdo mohl trpět syndromem vyhoření?

L : Já teda jsem zažila supervizi poprvé až teďka v práci a určitě ty supervize jsou supr, jsem ráda, že je máme, myslím si, že by měly být častější nebo uvítala bych, kdyby byli častější, protože těch uživatelů je spousta a i si myslím, že by mělo být, jak týmová supervize zaměstnanecká, tak jakoby o uživatelích.

T : Takže si myslíš, že by měly být supervize rozdělné?

L : Jo, jo. Protože kolikrát těch témat je hodně a nestihneme všechny obsáhnout a jsem ráda nebo myslím si, že se nám dost sdruží kolektiv během těch supervizí. Máme za sebou i jeden supervizí víkend, což bylo moc fajn, bylo to na půl i jakoby teambuilding a hlavně je to i o té osobnosti supervizita, my ho teda máme moc fajn a myslím si, že ty supervize vede dobře a mně samotný vždycky jako to pročistí vzduch a myslím si, že kdyby nebyly, že by vznikaly zbytečný dusna a zbytečný konflikty, který třeba nikdo nechce otevřít a nechce o nich mluvit. A mně samotný to pomáhá jako by i pojmenovat spoustu věcí, který jakoby nevidím nebo si je neuvědomím.

**Dotazník pro uživatele o spokojenosti služeb poskytovaných kavárnou
Láry Fáry**

JAK JSEM SPOKOJENÝ?

DOTAZNÍK PRO UŽIVATELE

Uživatel/ka –

JÁ:.....

DATUM:.....

.....

**MŮŽU SE SÁM ROZHODNOUT, KTEROU ČINNOST CHCI MÍT
V INDIVIDUÁLNÍM PLÁNU?**



ANO



NE



NEVÍM

MÁM DOST ČASU UDĚLAT TO, CO MI ŘEKNE TERAPEUT?



ANO



NE



NEVÍM

KDYŽ TERAPEUT SPĚCHÁ, JE NA MĚ NEPŘÍJEMNÝ?



ANO



NE



NEVÍM

MŮŽU ŘÍCT TERAPEUTOVI, KDYŽ SE MI NĚCO NELÍBÍ?



ANO



NE



NEVÍM

KDYŽ POTŘEBUJU NĚCO VĚDĚT A ZEPTÁM SE TERAPEUTA, ODPOVÍ MI?



ANO



NE



NEVÍM

KDYŽ MÁM NĚKDE BÝT, VÍM O TOM VČAS?



ANO



NE



NEVÍM

RUŠÍ MĚ NĚKDO, KDYŽ SE PŘEVLEKÁM NEBO KDYŽ POTŘEBUJU NAVŠTÍVIT TOALETU?



ANO



NE



NEVÍM

LIBÍ SE MI, JAK MĚ TERAPEUTÉ OSLOVUJÍ?



ANO



NE



NEVÍM

ROZUMÍM PAPÍRŮM, KTERÉ PODEPISUJI?



ANO



NE



NEVÍM

BYLO MI NĚKDY LÍTO, ŽE OSTATNÍ UŽIVATELE SLYŠÍ, KDYŽ MI TERAPEUT ŘÍKAL, ŽE SE MU NA MNĚ NĚCO NELÍBÍ?



ANO



NE



NEVÍM

SMĚJE SE MI NĚKDO Z TERAPEUTŮ, JAK VYPADÁM, JAK SE OBLÉKÁM, JAKÝ MÁM ÚČES?



ANO



NE



NEVÍM

SMĚJE SE MI NĚKDO Z OSTATNÍCH UŽIVATELŮ JAK VYPADÁM, JAK SE OBLÉKÁM, JAKÝ MÁM ÚČES?



ANO



NE



NEVÍM

ZAKAZUJE MI TERAPEUT SE S NĚKÝM VÍDAT?



ANO



NE



NEVÍM

PŘIKAZUJE MI TERAPEUT, KOHO MÁM MÍT RÁD A KOHO NE?



ANO



NE



NEVÍM

CO CHCI ZMĚNIT NEBO UDĚLAT JINAK?

.....

.....

Individuální plán sociální rehabilitace

PLÁN (Krátkodobý individuální plán)

JÁ (Pan/Paní):

DATUM:

ZPRACOVAL:

KDY DALŠÍ PLÁN (Datum další revize):

JAK TO MÁM TEĎ (Současná situace v oblasti, které se plán týká)	CO CHCI (Konkrétní cíl dojednaný s uživatelem)	JAK POTŘEBUJU POMOCT (Konkrétní kroky - CO, potřeba podpory a asistence - JAK, odpovědná osoba - KDO, termín - KDY)	ČEHO SE BOJÍM (Překážky, obavy, rizika)	JAK JSEM TO ZVLÁDL (Vyhodnocení plánu)

Fotografie z kavárny Láry Fáry

Obrázek č. 1 – Manuály pro uživatele na přípravu nápojů



Zdroj: autor

Obrázek č. 2 – Manuály pro uživatele



Zdroj: autor

Obrázek č. 3. – Manuál pro uživatele na přípravu koktejlu



Zdroj : autor

Obrázek č. 4 – Uživatel sociální rehabilitace při práci



Zdroj : autor

Obrázek č. 5 – Uživatelka sociální rehabilitace při práci



Zdroj : autor

Obrázek č. 6 – Uživatelka sociální rehabilitace při přípravě latté



Zdroj : autor

Obrázek č. 7 – Uživatelka sociální rehabilitace při práci s asistencí



Zdroj : autor

Obrázek č. 8 – Uživatelka sociální rehabilitace při servírování



Zdroj : autor

Obrázek č. 9 – Uživatelé sociální rehabilitace při sklizení nádobí ze stolů



Zdroj : autor

Obrázek č. 10 – Leták na akci Vaříme kávu s...

PFERDA O.S. VÁS ZVE NA AKCI

VAŘÍME KÁFĚ S...

ANEŽ

UYJÍMEČNÁ KÁVA Z UYJÍMEČNÝCH RUKOU

14 / 2 / 2012

KAVÁRNA
LÁRY FÁRY
RYCHNOU
NAD
KNĚŽNOU

OBSLUHUJÍ:

- 9.00 Jana Mašková (ředitelka ÚSP Kvasiny)
- 10.00 Mgr. Jana Drejslová (místostarostka Rychnova nad Kněžnou)
- 11.00 Mgr. Josef Solár (ředitel Domu dětí RK)
- 12.00 Mgr. Hana Fuksová (ředitelka Základní školy a Praktické školy)
- 13.00 Mgr. Robert Černý (odbor sociálních věcí Královehradeckého Kraje)
- 14.00 Ing. Jan Skořepa (starosta města Rychnova n. Kn.)
- 15.00 Bc. Petr Čermák (ředitel letoviska Studánka)
- 16.00 Drahošlav Chudoba (firma Dabona)
- 17.00 Alena Kacálková – Chvojilková (mluvčí Policie ČR Rychnov n. Kn.)
- 18.00 Mgr. Karel Strégl (sbornířtr dětského pěveckého sboru Carmina) a Rob Holleman (holandský sbornířtr)

OD 18.00 PROBĚHNE KONCERT UOKÁLNÍHO USKUPENÍ CARMINA ALTA

OPERAČNÍ PROGRAM
LIDSKÉ ZDROJE
A ZAMĚSTNANOST

REALIZOVÁNEČKY
RAA **PODPORUJEME**
VAŠI BUDOUCNOSŤ
www.esfcr.cz

Zdroj : autor