

Posudek na diplomovou práci Natálie Burešové: Interakce a komunikace ve firmě zaměstnávající lidi s postižením

Autorka si ve své práci klade otázky týkající se faktorů, které ovlivňují interakci a komunikaci lidí ve firmě a vliv těchto faktorů na lidi s postižením. Inspiruje se vhodně přístupem disability studies, který chápe postižení v kontextu sociální konstrukce normality a poukazuje na snahu ovládat společnost skrze kategorie ne/způsobilosti. Dalším přístupem je Goffmanova práce o stigmatu. Práce není výrazně teoreticky orientována a seznam antropologických titulů není dlouhý, je z ní patrná zejména snaha přispět k uznání lidí s postižením, k uznání jejich práva na odpovídající pracovní zapojení a slušný výdělek. Autorka přibližuje právní a procesní náležitosti týkající se zaměstnávání osob s postižením i celý postup hledání zaměstnání (někdy možná trochu zdouhavěji) a propojuje je s reflexemi z terénu.

Autorka se ve firmě po dohodě s vedením nechala na tři měsíce zaměstnat v chráněné dílně. Získala tak bohatý materiál z pozorování a neformálních rozhovorů. Dále uskutečnila polostrukturované rozhovory s vedením firmy, personalistkou či pracovníci z Úřadu práce. V práci představuje šest klíčových informantů, zaměstnanců s různými tělesnými a duševními handicapami a je si vědoma etické citlivosti výzkumu. Za zajímavý považují její etický konflikt ohledně nemožnosti psát o tom, do jaké míry firma na ZTP zaměstnancích vydělává – firma tímto směrem zkoumání nepovolila.

Autorka v procesech přiznávání statutu ZTP a v nutnosti komunikovat o svém handicapu se zaměstnavateli identifikuje velkou míru stigmatizace. Všimá si dále každodenních komunikačních situací ve firmě, při kterých vznikají nedorozumění či při kterých může vzniknout vzájemné zranění, a tvrdí, že i když je fakt postižení v rozhovoru potlačován, vždy na něm záleží (a přispívá to k tíživé interakci, jak ji charakterizuje Simmel). Na otázku po faktorech ovlivňujících komunikaci odpovídá tak, že na ni má vliv aktuální zdravotní a psychologický stav a komunikační bariéry. Ohledně otázky, jaké mají tyto faktory vliv na zaměstnance ZTP dělí zaměstnance na skupinu postiženou duševními nemocemi a na skupinu s fyzickým handicapem, kde se stigmatizace vyskytuje častěji. Odpověď na tuto druhou otázku není naformulována příliš jasně, vyskytuje se zde např. věta, že „část informantů stigmatizaci v práci pocítovala, ti nejsou součástí skupiny“ (s. 60), přičemž není jasné, o jakou skupinu jde, protože jak ve skupině psychicky/mentálně postižených, tak ve skupině fyzicky postižených lidí, se nacházejí lidé pocítoující stigmatizaci. V závěrech práce najdeme rovněž rady pro vylepšení firemní komunikace.

V práci se objevuje řada překlepů (př. Krutová místo Krhutová na s. 17) a stylistických nedokonalostí. V některých momentech shledávám opakování řečeného, nenavazující argumenty či horší srozumitelnost (co např. znamená, že chce autorka poukázat na problematiku postižení v zaměstnání z dualistické perspektivy? s. 13). Citování je přesné.

Práci doporučuji k obhajobě a navrhuji hodnocení velmi dobře.

V Praze, dne 14. 5. 2017,
Hana Synková