

BAKALÁŘSKÁ PRÁCE

2008

Jana Horáková DiS.

Jihočeská univerzita v Českých Budějovicích
Teologická fakulta

Katedra praktické teologie

Bakalářská práce

PODPOROVANÉ ZAMĚSTNÁVÁNÍ V KRAJI VYSOČINA

Vedoucí práce: Ing. Jaroslav Šetek, PhD.

Autor práce: Jana Horáková DiS.

Studijní obor: Sociální a charitativní práce

Ročník: IV.

2008

Prohlašuji, že jsem svoji bakalářskou práci vypracovala samostatně pouze s použitím pramenů a literatury uvedených v seznamu použité literatury.

Prohlašuji, že v souladu s § 47b zákona č. 111/1998 Sb. v platném znění, souhlasím se zveřejněním své bakalářské práce, a to v nezkrácené podobě elektronickou cestou ve veřejně přístupné části databáze STAG provozované Jihočeskou univerzitou v Českých Budějovicích na jejích internetových stránkách.

25. dubna 2008

Děkuji vedoucímu bakalářské práce Ing. Jaroslavu Šetkovi, PhD. za cenné rady,
připomínky a metodické vedení práce.

OBSAH

ÚVOD.....	6
TEORETICKÁ ČÁST.....	7
1 Definice, cíle, principy a znaky podporovaného zaměstnávání.....	7
1.1 Definice podporovaného zaměstnávání.....	7
1.2 Cíle podporovaného zaměstnávání.....	7
1.3 Principy podporovaného zaměstnávání.....	8
1.3.1 Princip uplatnění práva na práci.....	8
1.3.2 Občanský princip.....	8
1.3.3 Princip konstrukčního přístupu.....	9
1.3.4 Princip individuálního přístupu.....	9
1.3.5 Princip aktivního přístupu uživatele služeb.....	9
1.4 Znaky podporovaného zaměstnávání.....	10
1.4.1 Kritéria získaného zaměstnání.....	10
1.4.2 Poskytovaná podpora.....	10
1.4.3 Časové omezení.....	11
2 Podporované zaměstnávání v České republice.....	12
2.1 Poskytovatelé podporovaného zaměstnávání.....	12
2.2 Financování služeb podporovaného zaměstnávání.....	12
3 Cílová skupina.....	13
4 Podpora poskytovaná uživateli služby.....	14
4.1 Proces podporovaného zaměstnávání.....	14
4.1.1 Dojednávání spolupráce.....	15
4.1.1.1 Informační schůzka – první kontakt.....	15
4.1.1.2 Posouzení vhodnosti služby.....	16
4.1.1.3 Podpis dohody.....	17
4.1.2 Plánování.....	17
4.1.2.1 Osobní profil.....	17
4.1.2.2 Individuální plán.....	19
4.1.3 Hledání vhodného zaměstnání.....	21
4.1.3.1 Vytváření představy vhodného pracovního místa.....	21
4.1.3.2 Rozvoj dovedností.....	23

4.1.3.3	Vyhledávání vhodných pracovních příležitostí.....	25
4.1.4	Podpora po nástupu do zaměstnání.....	28
4.1.4.1	Pracovní asistence, přirozená podpora.....	28
4.1.5	Ukončení poskytování podporovaného zaměstnávání.....	30
5	Podpora poskytovaná zaměstnavateli.....	31
6	Podpora poskytovaná blízkým uživatele.....	32
7	Česká unie podporovaného zaměstnávání.....	33
7.1	Poslání České unie podporovaného zaměstnávání.....	33
7.2	Cíle činností České unie podporovaného zaměstnávání.....	33
8	Standardy podporovaného zaměstnávání.....	33
9	Podporované zaměstnávání v Kraji Vysočina.....	34
9.1	Poskytovatelé podporovaného zaměstnávání v Kraji Vysočina....	34
9.1.1	Kontakty na poskytovatele.....	34
9.1.2	Popis zařízení.....	35
PRAKTICKÁ ČÁST.....		36
10	Cíl práce.....	36
10.1	Hypotézy.....	36
11	Metodika.....	38
11.1	Definice výzkumu.....	38
11.2	Použité metody a techniky výzkumu.....	38
11.3	Zpracování a analýza dat.....	39
11.4	Charakteristika souboru a časový harmonogram výzkumu.....	39
12	Výsledky a diskuze.....	40
13	Shrnutí.....	59
13.1	Využití a efektivita služby.....	59
ZÁVĚR.....		60
SEZNAM POUŽITÝCH ZDROJŮ.....		61
ABSTRAKT.....		64
ABSTRACT.....		65
SEZNAM PŘÍLOH.....		66
PŘÍLOHY.....		67

ÚVOD

V posledních letech dochází k zásadním změnám v celé společnosti, tím i v sektoru sociálních služeb. Mění se vztah a postoje k lidem s postižením a sociálním vyloučením, mění se i definice postižení ve smyslu handicapu. Významně se rozvíjí také nestátní neziskový sektor, který lidem s postižením a sociálním vyloučením poskytuje sociální služby. Jejich cílem je začlenění člověka s postižením a sociálním vyloučením do společnosti, vyrovnání jeho příležitostí v uplatnění, jeho zrovnoprávnění v přístupu ke všem běžným občanským právům, možnostem, ale i povinnostem. Vznikají nové systémové nástroje, které by celou škálu podpůrných služeb sjednotily, vymezily pravidla a umožnily logické propojování dílčích složek.

Lidé, kteří mají vzhledem ke svému postižení omezené možnosti, potřebují naši pomoc a podporu v různých oblastech života. Formou pomoci může být i podporované zaměstnávání, které podporuje lidi se znevýhodněním v hledání a udržení si zaměstnání, jenž odpovídá jejich přáním a dovednostem.

Již dva roky pracuji v oboru, který se zabývá podporou lidí se zdravotním postižením a sociálním vyloučením, v Agentuře podporovaného zaměstnávání, kterou zřizuje Fokus Vysočina. Díky své profesi a studiu, při němž jsem měla možnost načerpat i určité znalosti z oboru sociální práce, sociální politiky a psychologie, jsem si vybrala jako téma bakalářské práce právě problematiku podporovaného zaměstnávání. Vzhledem k tomu, že je mi tato problematika z pracovního hlediska blízká a velmi mne zajímají další možné postupy, rozhodla jsem se do ní v co největší míře a co nejhlouběji proniknout.

V této práci se zaměřím na uživatele služby podporované zaměstnávání, tedy na lidi se zdravotním postižením nebo sociálním znevýhodněním. Budu hodnotit, jací lidé tuto službu v Kraji Vysočina využívají, jaká jsou jejich očekávání a důvody využívání této služby a také to, jak je služba efektivní.

V teoretické části své bakalářské práce se zabývám komplexně problematikou podporovaného zaměstnávání. Tedy historií služby v České republice, jejími znaky a principy, jejím procesem a jeho jednotlivými fázemi.

TEORETICKÁ ČÁST

1 Definice, cíle, principy a znaky podporovaného zaměstnávání

1.1 Definice podporovaného zaměstnávání

První definice podporovaného zaměstnávání byla vytvořena v roce 2000 pracovní skupinou, která vytvářela standardy kvality. Největším nedostatkem tehdy vzniklé definice bylo omezení cílové skupiny uživatelů podporovaného zaměstnávání víceméně na lidi s mentálním postižením. V aktuálním znění je toto odstraněno.¹ Znění nové definice je následující:

„Podporované zaměstnávání je časově omezená služba určená lidem, kteří chtějí získat a udržet si placené zaměstnání v běžném pracovním prostředí. Jejich schopnosti získat a zachovat si zaměstnání jsou přitom z různých důvodů omezeny do té míry, že potřebují individuální osobní podporu poskytovanou před nástupem do práce i po něm.“²

Ve Slovníku sociální práce je podporované zaměstnávání definováno jako „komplex sociálních služeb, které mají zájemce podpořit v nalezení vhodného zaměstnání, udržení tohoto zaměstnání a udržení platových podmínek srovnatelných s jinými zaměstnanci vykonávajícími stejnou práci. Je určeno osobám znevýhodněným na trhu práce mentálním postižením, smyslovým nebo pohybovým postižením, chronickou duševní nemocí apod.“³

1.2 Cíle podporovaného zaměstnávání

Hlavním cílem podporovaného zaměstnávání je umožnit lidem z cílové skupiny získat a udržet si vhodné zaměstnání na otevřeném trhu práce. Současně je také cílem zvýšit míru samostatnosti uživatelů služeb, tedy jejich dovednosti

¹ Definice a principy podporovaného zaměstnávání v ČR. *IN – zpravodaj České unie pro podporované zaměstnávání*, 2003, roč. 1, č. 2, s. 5.

² VITÁKOVÁ, P. *Souhrnná metodika podporovaného zaměstnávání*. s. 16.

³ MATOUŠEK, O. *Slovník sociální práce*. s. 145.

potřebné k získání a udržení práce, posílit jejich pracovní návyky a motivaci k dalšímu profesnímu rozvoji.⁴ Už z názvu podporované zaměstnávání vyplývá, že se jedná o určitou podporu, ne finanční, ale osobní.⁵

1.3 Principy podporovaného zaměstnávání

Principy vymezují podporované zaměstnávání jako službu, jako jeden ze způsobů, který významně napomáhá znevýhodněným lidem k jejich pracovnímu uplatnění. Principy jsou vymezeny smyslem, pro který je podporované zaměstnávání realizováno, cílovou skupinou lidí, kterým je podporované zaměstnávání poskytováno, cíli, kterých má být v podporovaném zaměstnávání dosahováno, charakteristikami podpory, kterými je metoda podporovaného zaměstnávání nesena a kritérii, která popisují pracovní místo.⁶

1.3.1 Princip uplatnění práva na práci

„Každý člověk má právo na práci, na svobodnou volbu zaměstnání, na spravedlivé a uspokojivé pracovní podmínky a na ochranu proti nezaměstnanosti“.⁷ Rovnocennou šanci nalézt vhodnou práci však nemají všichni lidé. Ti, kteří jsou na trhu práce znevýhodněni, mohou často toto právo uplatnit pouze s určitou mírou podpory.⁸

1.3.2 Občanský princip

„Člověk znevýhodněný na trhu práce má nejen stejná práva, ale i stejné povinnosti jako člověk bez tohoto znevýhodnění. To znamená, že na jedné straně nelze připustit jeho diskriminaci, na straně druhé je třeba podpořit zaměstnavatele v oprávněném očekávání odvedeného hodnotného pracovního výkonu, za který

⁴ Definice a principy podporovaného zaměstnávání v ČR. *IN – zpravodaj České unie pro podporované zaměstnávání*, 2003, roč. 1, č. 2, s. 6.

⁵ DVOŘÁKOVÁ, H., KRÁLÍKOVÁ, K. *Jdu do práce*. s. 55 – 56.

⁶ Definice a principy podporovaného zaměstnávání v ČR. *IN – zpravodaj České unie pro podporované zaměstnávání*, 2003, roč. 1, č. 2, s. 5.

⁷ VITÁKOVÁ, P. *Souhrnná metodika podporovaného zaměstnávání*. s. 11.

⁸ *Operační manuál – Agentura podporovaného zaměstnávání*. Fokus Vysočina. 2007. s. 18.

zaplatí odpovídající mzdu.“⁹ Pracovník podporovaného zaměstnávání předchází i jakékoli další stigmatizaci v důsledku znevýhodnění.¹⁰

1.3.3 Princip konstrukčního přístupu

„Zařazení člověka do kategorie „práce neschopný“ neodráží jeho skutečné předpoklady pro práci, ale vůli a schopnost společně řešit jeho situaci znevýhodnění na trhu práce. Cestu k získání vhodného pracovního uplatnění lze nalézt spíše na základě zjištění zájmů, přání, nadání, dovedností a možností člověka.“¹¹

Snaha služby podporované zaměstnávání není v posouzení, zda člověk může či nemůže pracovat, ale v hledání cesty, jak propojit jeho možnosti a potřeby s možnostmi a potřebami zaměstnavatele.¹²

1.3.4 Princip individuálního přístupu

Podporované zaměstnávání respektuje individualitu každého člověka. Při utváření představy o vhodném pracovním místě vychází pracovní konzultant z jeho zájmů, přání, dovedností a schopností. Služby jsou poskytovány na základě individuálního plánu, který je sestavován pro každého uživatele zvlášť.¹³

1.3.5 Princip aktivního přístupu uživatele služeb

„Podporované zaměstnávání předpokládá, že uživatel služeb je zodpovědný za získání a udržení si práce.“¹⁴ Úkolem pracovního konzultanta je poskytnout uživateli vhodným způsobem informace o možných alternativách a důsledcích rozhodnutí se pro ně. Pracovní konzultant za něj nerozhoduje, poskytuje pouze takovou podporu, která vyrovnává jeho znevýhodnění na trhu práce.¹⁵

⁹ VITÁKOVÁ, P. *Souhrnná metodika podporovaného zaměstnávání*. s. 11.

¹⁰ *Operační manuál – Agentura podporovaného zaměstnávání*. Fokus Vysočina. 2007, s. 18.

¹¹ *Operační manuál – Agentura podporovaného zaměstnávání*. Fokus Mladá Boleslav. s. 21 – 22.

¹² VITÁKOVÁ, P. *Souhrnná metodika podporovaného zaměstnávání*. s. 12.

¹³ VITÁKOVÁ, P. *Souhrnná metodika podporovaného zaměstnávání*. s. 12.

¹⁴ VITÁKOVÁ, P. *Souhrnná metodika podporovaného zaměstnávání*. s. 12.

¹⁵ *Operační manuál – Agentura podporovaného zaměstnávání*. Fokus Mladá Boleslav. s. 22.

1.4 Znaky podporovaného zaměstnávání

1.4.1 Kritéria získaného zaměstnání^{16, 17}

- pracovní místo je na otevřeném trhu práce,
- zaměstnání má stabilní charakter (pracovní poměr je uzavřen na dobu neurčitou nebo na dobu, která je u dané pracovní pozice obvyklá),
- velikost pracovního úvazku zohledňuje specifické potřeby zaměstnance (uživatele) podporovaného zaměstnávání,
- pracovní místo odpovídá zájmům, potřebám, dovednostem a možnostem uživatele a současně umožňuje jeho profesní rozvoj,
- zaměstnanec (uživatel) podporovaného zaměstnávání má obdobné pracovní podmínky jako ostatní pracovníci,
- jde o hodnotnou a smysluplnou práci, zaměstnanec (uživatel) podporovaného zaměstnávání má na pracovišti příležitost nejen k pracovnímu, ale i sociálnímu uplatnění (setkání s ostatními pracovníky nebo zákazníky, účast na společenských akcích organizovaných zaměstnavatelem, atd.).

1.4.2 Poskytovaná podpora

- Podstatou podpory je osobní pomoc pracovního konzultanta. Za běžný prvek podpory je považována podpora poskytovaná přímo na pracovišti. Pracovní konzultanti dále poskytují v případě potřeby např. odborné poradenství v pracovně-právní oblasti, kariérové poradenství, jednají v zájmu uživatele se zaměstnavateli, s úřady apod.¹⁸
- Podpora je individuální, orientovaná na konkrétního člověka, na konkrétní pracovní místo a zaměstnavatele.¹⁹
- „Podpora je kontinuální, tzn. sleduje nejen získání, ale také zachování

¹⁶ Definice a principy podporovaného zaměstnávání v ČR. *IN – zpravodaj České unie pro podporované zaměstnávání*, 2003, roč. 1, č. 2, s. 6.

¹⁷ *Operační manuál – Agentura podporovaného zaměstnávání*. Fokus Vysočina. 2007, s. 19.

¹⁸ VITÁKOVÁ, P. *Souhrnná metodika podporovaného zaměstnávání*. s. 17.

¹⁹ *Operační manuál – Agentura podporovaného zaměstnávání*. Fokus Vysočina. 2007. s. 19.

zaměstnání. Je poskytována také po uzavření pracovně právního vztahu.“²⁰

- V případě potřeby je součástí podpory koordinace pomoci ze strany rodiny a dalších návazných služeb, které mohou ovlivnit získání a zachování vhodného zaměstnání.²¹
- „Podpora je poskytována tak, aby byla pro konkrétního uživatele co nejpřirozenější, aby zbytečně nečinila uživatele nápadným.“²²
- Podpora vede uživatele k aktivní účasti na hledání práce, k rozhodování o vlastním pracovním uplatněním, dojednávání pracovních podmínek atd.²³
- Pro podporované zaměstnávání je typické poskytování podpory a trénink dovedností přímo na pracovišti.²⁴
- Podpora je poskytována také zaměstnavateli (např. s úpravou pracovního místa, pracovní náplně apod.).²⁵

1.4.3 Časové omezení

„Ke stanovení časového omezení vedla snaha o to, aby služba byla poskytována i využívána efektivně. Celková délka poskytování služby je posuzována individuálně, neměla by však přesahovat dobu dvou let.“²⁶

V odůvodněných případech, tam, kde to vyžaduje charakter znevýhodnění uživatele či situace na pracovišti, lze službu poskytovat i déle. V případě potřeby na ni může navazovat jiný typ služby (osobní asistence, poradenství apod.).²⁷

²⁰ Definice a principy podporovaného zaměstnávání v ČR. *IN – zpravodaj České unie pro podporované zaměstnávání*, 2003, roč. 1, č. 2, s. 6.

²¹ Definice a principy podporovaného zaměstnávání v ČR. *IN – zpravodaj České unie pro podporované zaměstnávání*, 2003, roč. 1, č. 2, s. 6.

²² VITÁKOVÁ, P. *Souhrnná metodika podporovaného zaměstnávání*. s. 17.

²³ *Operační manuál – Agentura podporovaného zaměstnávání*. Fokus Vysočina. 2007. s. 20.

²⁴ *PZ – metodika*. Agentura podporovaného zaměstnávání. Asistence. s. 4.

²⁵ *Operační manuál – Agentura podporovaného zaměstnávání*. Fokus Vysočina. 2008. s. 40.

²⁶ *Operační manuál – Agentura podporovaného zaměstnávání*. Fokus Mladá Boleslav. s. 21.

²⁷ VITÁKOVÁ, P. *Souhrnná metodika podporovaného zaměstnávání*. s. 17.

2 Podporované zaměstnávání v České republice

V České republice je služba podporované zaměstnávání poskytována výhradně nevládními organizacemi. První agentura vznikla v Praze roku 1995 z finančních prostředků Americké vládní agentury pro mezinárodní rozvoj. Od roku 2000 došlo k rozšíření této služby do dalších regionů, převážně na základě dvou nadregionálních projektů financovaných z prostředků Evropské unie a státního rozpočtu.²⁸

2.1 Poskytovatelé podporovaného zaměstnávání²⁹

V současné době je podporované zaměstnávání zastoupeno téměř ve všech krajích (podle posledních údajů ve 13 ze 14 krajů České republiky).

Největší zastoupení má hlavní město Praha (osm agentur). Dále je to: Ústecký kraj (pět agentur), Moravskoslezský kraj (pět agentur), Jihomoravský kraj (pět agentur), Jihočeský kraj (čtyři agentury), Zlínský kraj (tři agentury), Středočeský kraj (dvě agentury), Kraj Vysočina (dvě agentury), Pardubický kraj (dvě agentury), Plzeňský kraj (dvě agentury), Královéhradecký kraj (jedna agentura), Liberecký kraj (jedna agentura), Olomoucký kraj (jedna agentura), Karlovarský kraj (žádná agentura).

K 31. 3. 2008 bylo v České republice celkem 41 poskytovatelů podporovaného zaměstnávání.³⁰

2.2 Financování služeb podporovaného zaměstnávání³¹

Podporované zaměstnávání je financováno především z grantů udílených nevládním organizacím (státní dotace Ministerstva práce a sociálních věcí, granty krajských a obecních úřadů, nadace apod.). Rozvoj sítě agentur poskytujících

²⁸ Podporované zaměstnávání v ČR. *IN – zpravodaj České unie pro podporované zaměstnávání*, 2003, roč. 1, č. 3, s. 4.

²⁹ *Česká unie podporovaného zaměstnávání*. <<http://www.unie-pz.cz/index.php/pz/24>>, čerpáno dne 25. 3. 2008.

³⁰ Příloha č. I. Seznam agentur podporovaného zaměstnávání v České republice.

³¹ VITÁKOVÁ, P. *Souhrnná metodika podporovaného zaměstnávání*. s. 14 - 15.

podporované zaměstnávání je financován z velké části z prostředků Evropské unie.

V říjnu 2004 vstoupil v platnost zákon o zaměstnanosti, který umožňuje proplácet náklady na podporované zaměstnávání jako služby pracovní rehabilitace, která se týká pouze skupiny lidí se zdravotním postižením.

3 Cílová skupina

„Služba podporované zaměstnávání je určena lidem, jejichž dovednosti potřebné k získání a udržení si hodného zaměstnání na otevřeném trhu práce mají oproti dovednostem jiných lidí nižší úroveň, takže tito lidé mají méně příležitostí k běžnému pracovnímu uplatnění. Zároveň však mají zájem pracovat na otevřeném trhu práce. Může se jednat o lidi, kteří tyto dovednosti mají, ale v běžných podmínkách je nejsou schopni uplatnit.“³²

Do cílové skupiny patří především:^{33, 34}

- lidé se zdravotním postižením (lidé s duševním onemocněním, mentálním postižením, chronickým nebo kombinovaným postižením, tělesným postižením a smyslovým postižením),
- lidé se sociálním znevýhodněním (např. lidé bez přístřeší, žijící v sociálně vyloučených komunitách),
- lidé s více znevýhodněními,
- lidé, kteří vedou rizikový způsob života nebo jsou jím ohroženi,
- lidé bez kvalifikace nebo s nízkou kvalifikací.

³² VITÁKOVÁ, P. *Souhrnná metodika podporovaného zaměstnávání*. s. 19.

³³ *Operační manuál – Agentura podporovaného zaměstnávání*. Fokus Vysočina. 2007. s. 11.

³⁴ *Agapo*. <<http://www.agapo.cz/sekce/3-o-nas/no=0>>, čerpáno dne 31. 3. 2008.

4 Podpora poskytovaná uživateli služby

4.1 Proces podporovaného zaměstnávání

„Procesem podporovaného zaměstnávání je nazýván sled činností vedoucích k tomu, aby uživatel získal a udržel si vhodné pracovní místo na otevřeném trhu práce. Tyto činnosti jsou směřovány především k uživateli služeb, důležitým příjemcem podpory je také zaměstnavatel a často i osoby blízké uživateli.“³⁵

V uvedených fázích probíhá další řada činností, které se odehrávají postupně a časově se překrývají nebo opakují v souladu s aktuální situací jednotlivých uživatelů.³⁶

*Jednotlivé fáze:*³⁷

- dojednávání spolupráce:
 - a) informační schůzka – první kontakt
 - b) posouzení vhodnosti služby
 - c) podpis dohody
- plánování:
 - a) osobní profil
 - b) individuální plán
- hledání vhodného zaměstnání:
 - a) vytváření představy vhodného pracovního místa
 - b) rozvoj dovedností
 - c) vyhledávání vhodného zaměstnávání
 - d) nalezení zaměstnání
- podpora po nástupu do zaměstnání
 - a) pracovní asistence, přirozená podpora na pracovišti
 - b) krizový plán

³⁵ *Operační manuál – Agentura podporovaného zaměstnávání.* Fokus Mladá Boleslav. s. 26.

³⁶ VITÁKOVÁ, P. *Souhrnná metodika podporovaného zaměstnávání.* s. 20.

³⁷ *Operační manuál – Agentura podporovaného zaměstnávání.* Fokus Vysočina. 2007. s. 16 - 17.

- c) závěrečný plán
- d) ukončení služby³⁸

4.1.1 Dojednávání spolupráce

4.1.1.1 Informační schůzka – první kontakt

„Při prvním kontaktu jde zejména o navázání a domluvení spolupráce mezi zájemcem o službu a organizací, která služby poskytuje. Tento kontakt slouží k poskytnutí a získání základních informací a k naplánování (domluvení) další schůzky.“³⁹

Člověk, který zrealizuje první kontakt s pracovním konzultantem, ale zatím nemá podepsanou dohodu o poskytování služby, se označuje jako zájemce o službu. K prvnímu kontaktu může dojít osobně, telefonicky nebo e-mailem.

*Pracovní konzultant při něm zjišťuje především:*⁴⁰

- odkud se o podporovaném zaměstnávání klient dozvěděl,
- zda patří do naší cílové skupiny,
- zda splňuje kritéria pro poskytování služby,
- co očekává, jaké má požadavky,
- v jaké situaci se nachází a co plánuje do budoucna.

Rozhovoru může být přítomna další osoba blízká zájemci a pomáhat mu s vyjádřením přání a představ.⁴¹

V rámci prvního kontaktu informuje pracovní konzultant stručně zájemce o tom, co daná organizace nabízí a jaké služby poskytuje. Měl by vždy přizpůsobit komunikaci s ohledem na zájemcovo chápání a vnímání; vysvětlit vše tak, aby tomu zájemce rozuměl, případně si otázkami ověřit, zda tomu tak skutečně je.⁴²

³⁸ Příloha č. II. Graf služby podporované zaměstnávání v APZ Fokusu Vysočina.

³⁹ *Doporučené postupy práce při příjmu a přestupu uživatele ve službách zaměstnávání.* Eset - Help a Green Doors. s. 7.

⁴⁰ *Operační manuál – Agentura podporovaného zaměstnávání.* Fokus Vysočina. 2008. s. 27.

⁴¹ *PZ – metodika.* Agentura podporovaného zaměstnávání. Asistence. s. 6.

⁴² *PZ – metodika.* Agentura podporovaného zaměstnávání. Asistence. s. 6 – 7.

Další možné kroky: ⁴³

- pracovní konzultant si domluví se zájemcem další schůzku,
- doporučí mu kontakt s jiným odborníkem,
- zařadí zájemce do pořadníku z důvodu naplněné kapacity pracovních konzultantů,
- odmítne ho a přesměruje na jinou službu, vysvětlí důvod odmítnutí.

4.1.1.2 Posouzení vhodnosti služby

„Tento proces je vždy výrazně subjektivní záležitost, při které je pracovník ovlivněn svými zkušenostmi a znalostmi. Pro pracovníka je důležité, aby si subjektivitu procesu neustále připomínal a reflektoval ji a snažil se o co možná největší nezájatost při svém hodnocení a rozhodování.“ ⁴⁴

Před podepsáním dohody pracovní konzultant vede se zájemcem rozhovory, které mají za cíl zjistit preference uživatele a zda je podporované zaměstnávání vhodným nástrojem pro naplnění očekávání a preferencí zájemce.

„Pracovní konzultant dává dostatek prostoru pro vyjádření zájemce, informuje o dalších možnostech, naslouchá zájemci (získané informace mohou posloužit do tvorby osobního profilu). Osobním rozhovorům mohou být přítomni rodinní příslušníci, pracovníci z doporučujících organizací apod.“ ⁴⁵

Pracovní konzultant zjišťuje zejména, zda: ⁴⁶

- chce zájemce získat stabilní pracovní uplatnění, a to na otevřeném trhu práce,
- je snahou zájemce také zvýšit úroveň samostatnosti,
- zájemce skutečně potřebuje k dosažení tohoto cíle dlouhodobou intenzivní odbornou osobní podporu, a to i po uzavření pracovní smlouvy (například

⁴³ *Doporučené postupy práce při příjmu a přestupu uživatele ve službách zaměstnávání.* Eset - Help a Green Doors. s. 8.

⁴⁴ *Doporučené postupy práce při příjmu a přestupu uživatele ve službách zaměstnávání.* Eset - Help a Green Doors. s. 10.

⁴⁵ *Operační manuál – Agentura podporovaného zaměstnávání.* Fokus Vysočina. 2008. s. 27.

⁴⁶ *PZ – metodika.* Agentura podporovaného zaměstnávání. Asistence. s. 8.

pracovní asistenci, pravidelné osobní konzultace či konzultace se zaměstnavatelem apod.).

4.1.1.3 Podpis dohody

Při uzavření dohody je stvrzeno, že se obě strany shodly na těchto skutečnostech, tedy na:

- cíli, kterého chce klient prostřednictvím podporovaného zaměstnávání dosáhnout,
- způsobech jeho dosahování,
- závazcích a právech obou stran,
- podmínkách, při kterých je možné službu ukončit.⁴⁷

„Je nutné, aby zájemce smyslu a textu dohody dobře porozuměl, a proto je vše probíráno s ohledem na způsob vnímání a porozumění daného zájemce.“⁴⁸

Dohoda je stvrzena podpisy obou stran. Podepsáním dohody se ze zájemce stává klient neboli uživatel služby.

Při podepsání dohody je důležité podepsat také formulář „Souhlas se zpracováním osobních údajů“. „Tento předpis vychází ze zákona č.101/2002 Sb., o ochraně osobních údajů. Zaznamenává účel, k němuž mají být osobní údaje uživatelů použity, druh osobních a citlivých údajů, které sdružení shromažďuje a osoby, které mají k těmto údajům přístup.“⁴⁹

4.1.2 Plánování

4.1.2.1 Osobní profil⁵⁰

„Osobní profil představuje souhrn informací o uživateli, důležitých pro něho samotného (i pro pracovního konzultanta) vzhledem k jeho budoucímu zaměstnání. Tyto informace jsou spolu s potřebami trhu práce významným podkladem pro vytváření představy vhodného pracovního uplatnění.“⁵¹

⁴⁷ VITÁKOVÁ, P. *Souhrnná metodika podporovaného zaměstnávání*. s. 25.

⁴⁸ *PZ – metodika*. Agentura podporovaného zaměstnávání. Asistence. s. 8.

⁴⁹ *Operační manuál – Agentura podporovaného zaměstnávání*. Fokus Vysočina. 2008. s. 23.

⁵⁰ Příloha č. III. Osobní profil.

⁵¹ VITÁKOVÁ, P. *Souhrnná metodika podporovaného zaměstnávání*. s. 25.

Pro tvorbu osobního profilu jsou nejdůležitější klientovy vlastní představy a přání, jeho motivace, názory rodiny, odborníků, popř. lékařů. Celkově by měl osobní profil obsahovat pozitivní a realistický náhled zdůrazňující to, co člověk umí, co se může naučit apod.⁵²

Osobní profil většinou obsahuje tyto informace:

a) motivace: Je jeden ze základních předpokladů úspěšného průběhu podporovaného zaměstnávání. Motivace k pracovnímu uplatnění může být velmi rozmanitá, může se lišit v různých životních situacích. V průběhu podporovaného zaměstnání je třeba motivaci stále testovat. V některých situacích pracovní konzultant s uživatelem pracuje na obnově motivace.⁵³

b) zájmy a dovednosti: V oblasti dovedností je důležité pozitivní zaměření na to, co klient dokáže, s čím už má zkušenosti. Důležité jsou i předpoklady uživatele k získávání nových dovedností a zkušeností.⁵⁴

c) vlastní představy a přání uživatele: Jsou základním východiskem pro hledání vhodného pracovního místa. Pracovní konzultant by se měl tedy soustředit především na obecnou představu o budoucnosti uživatele, jeho přání a sny. Dále také na představu o podobě zaměstnání a na očekávání spojené se získáním práce. Také na představu o pracovní době, konkrétních pracovních činnostech a lokalitě zaměstnání.⁵⁵

d) vzdělání: Může se jednat např. o všeobecnou i odbornou přípravu, vzdělávací a rekvalifikační kurzy.

e) orientace ve vlastních možnostech: Uživateli je třeba pomoci uvědomit si míru svého znevýhodnění a jeho možných důsledků. Orientace ve vlastních možnostech je důležitá při vytváření představy vhodného pracovního uplatnění a zároveň při adaptaci uživatele na pracovišti.⁵⁶

⁵² *Operační manuál – Agentura podporovaného zaměstnávání.* Fokus Vysočina. 2008. s. 33.

⁵³ Dobrá praxe: Osobní profil uživatele služeb PZ. *IN – zpravodaj České unie pro podporované zaměstnávání*, 2004, roč. 2, č. 3, s. 5.

⁵⁴ VITÁKOVÁ, P. *Souhrnná metodika podporovaného zaměstnávání.* s. 27.

⁵⁵ *Operační manuál – Agentura podporovaného zaměstnávání.* Fokus Mladá Boleslav. s. 32 – 33.

⁵⁶ VITÁKOVÁ, P. *Souhrnná metodika podporovaného zaměstnávání.* s. 27.

f) zdroje: Jsou důležitou součástí osobního profilu, jsou využitelné při získávání vhodného pracovního uplatnění. Vnitřními zdroji může být životní optimismus, přizpůsobivá a veselá povaha, motivace k hledání zaměstnání, atd. Vnější zdroje představují například blízcí lidé, kamarádi, rodina, atd. ⁵⁷

Zjišťování informací do osobního profilu probíhá:

- strukturovaným rozhovorem s klientem, vyprávěním a nasloucháním,
- rozhovorem s dalšími osobami, které jsou blízké klientovi (rodiče, příbuzní, přátelé, atd.),
- pozorováním klienta v různých situacích,
- studiem dokumentace, pokud klient udělí souhlas,
- hodnocením jeho dovedností.

Informace pracovní konzultant zjišťuje průběžně, v průběhu celé spolupráce s klientem, a vede o tom záznamy. ⁵⁸

Během vzniku osobního profilu si pracovní konzultant zaznamenává poznámky. Výsledný osobní profil (viz příloha č. IV) pracovní konzultant zpracovává v elektronické formě, kterou vytiskne a prokonzultuje s uživatelem. Konečnou verzi osobního profilu pracovní konzultant uchovává ve složkách klienta. ⁵⁹

4.1.2.2 Individuální plán ⁶⁰

„Individuální plán představuje konkrétní postup jak dosáhnout stanoveného cíle – pracovního a sociálního uplatnění. Zároveň vede k rozvoji dovedností potřebných k plánování v oblasti pracovní kariéry a k zodpovědnosti za vlastní rozhodnutí.“ ⁶¹

⁵⁷ Dobrá praxe: Osobní profil uživatele služeb PZ. *IN – zpravodaj České unie pro podporované zaměstnávání*, 2004, roč. 2, č. 3, s. 6.

⁵⁸ *PZ – metodika*. Agentura podporovaného zaměstnávání. Asistence. s. 7.

⁵⁹ *Operační manuál – Agentura podporovaného zaměstnávání*. Fokus Vysočina. 2008. s. 33.

⁶⁰ Příloha č. IV. Individuální plán.

⁶¹ *PZ – metodika*. Agentura podporovaného zaměstnávání. Asistence. s. 8.

Individuální plán je určen zejména: ⁶²

- k reflexi uživatelské situace,
- k určení dlouhodobého cíle, k němuž má spolupráce směřovat,
- k naplánování konkrétních cílů a kroků, které vedou ke splnění dlouhodobého cíle,
- k vyjasnění zodpovědných osob, jež uskuteční jednotlivé kroky.

Zásady individuálního plánování ^{63, 64}

- pracovní konzultant podporuje uživatele k samostatnému vytváření individuálního plánu,
- individuální plán by měl být pro uživatele srozumitelný, k tomuto účelu je možné použít i netradičních forem individuálního plánu (např. kresba),
- tvorba plánu není možná bez souhlasu uživatele,
- do plánování je možné zapojit i další osoby (rodinu, přátele,...), uživatel však musí vždy zůstat v centru plánování,
- je třeba zachovat adekvátní míru podpory (konzultant nepřebírá aktivitu, společně s uživatelem navrhnou jiný způsob spolupráce),
- v případě změn cílů individuálního plánu je nutná revize individuálního plánu a nové plánování.

Struktura obsahu individuálního plánu

- a) identifikační prvky, základní informace** (jméno klienta a pracovního konzultanta, jména dalších účastníků plánování, datum vzniku plánu, datum hodnocení/změny plánu, ⁶⁵
- b) popis aktuální situace včetně hodnocení dosavadního průběhu služeb** (popis situace, v níž se klient nachází a kterou chce změnit; popis zdrojů klienta (vnitřních a vnějších), ⁶⁶

⁶² *Operační manuál – Agentura podporovaného zaměstnávání. Fokus Vysočina. 2007. s. 28.*

⁶³ KOŘÍNKOVÁ, D. *První dodatek souhrnné metodiky podporovaného zaměstnávání. s. 8 – 9.*

⁶⁴ *Operační manuál – Agentura podporovaného zaměstnávání. Fokus Vysočina. 2007. s. 29.*

⁶⁵ VITÁKOVÁ, P. *Souhrnná metodika podporovaného zaměstnávání. s. 36.*

⁶⁶ *PZ – metodika. Agentura podporovaného zaměstnávání. Asistence. s. 9.*

- c) **cíl klienta** (cíl/e, k němuž klient směřuje, cíl je konkrétní, aktuální, podrobný, obsahuje měřitelná kritéria jeho dosažení, obsahuje termín předpokládaného naplnění),⁶⁷
- d) **harmonogram dosahování cíle** (jednotlivé kroky, které jsou pro klienta jasné a pochopitelné, osoby, které jsou za jejich uskutečnění zodpovědné, termíny uskutečnění určených kroků),⁶⁸
- e) **kritéria pro splnění cílů** (uvedení konkrétních výsledků, které ukazují naplnění jednotlivých cílů),⁶⁹
- f) **podpisy účastníku** (potvrzení, že všichni účastníci plánu rozumějí a souhlasí s ním).⁷⁰

Hodnocení individuálního plánu

Při hodnocení individuálního plánu může uživatel zřetelně vidět své pokroky a také si může uvědomit, čemu se věnovat více a jakým způsobem.⁷¹

Hodnocení individuálního plánu se účastní uživatel, pracovní konzultant, př. další osoby (a to nejen ze strany uživatele, ale i např. druhý pracovní konzultant). Hlavními kritérii jsou kritéria pro splnění cílů.⁷²

4.1.3 Hledání vhodného zaměstnání

4.1.3.1 Vytváření představy vhodného pracovního místa

Cílem je získat obraz vhodného pracovního uplatnění pro konkrétního uživatele. „Představa o pracovním uplatnění je výsledkem porovnání osobního profilu uživatele na jedné straně a potřeb trhu práce na straně druhé.“⁷³

⁶⁷ *Operační manuál – Agentura podporovaného zaměstnávání*. Fokus Mladá Boleslav. s. 37.

⁶⁸ *PZ – metodika*. Agentura podporovaného zaměstnávání. Asistence. s. 9.

⁶⁹ *Operační manuál – Agentura podporovaného zaměstnávání*. Fokus Vysočina. 2007. s. 29.

⁷⁰ VITÁKOVÁ, P. *Souhrnná metodika podporovaného zaměstnávání*. s. 35.

⁷¹ *PZ – metodika*. Agentura podporovaného zaměstnávání. Asistence. s. 9.

⁷² *Operační manuál – Agentura podporovaného zaměstnávání*. Fokus Vysočina. 2007. s. 29 - 30.

⁷³ VITÁKOVÁ, P. *Souhrnná metodika podporovaného zaměstnávání*. s. 29.

*Pracovní místo blíže vymezují tyto charakteristiky:*⁷⁴

- druh pracovních činností, které by měly být vykonávány,
- pracovní úvazek,
- pracovní doba,
- typ pracovně právního vztahu,
- lokalita pracoviště,
- fyzikální prostředí,
- sociální prostředí,
- mzda.

Často se můžeme setkat s uživateli, kteří s představou pracovního uplatnění potřebují pomoci. *Pracovní konzultant se může setkat s těmito problémy:*⁷⁵

- uživatel nemá dostatečné pracovní zkušenosti,
- uživatel má nereálnou představu,
- uživatelova představa je velmi úzce zaměřená,
- uživatel má představu, která nekoresponduje s nabídkami současného trhu práce,
- uživatel nedokáže svou představu vyjádřit.

Zásady vytváření představy vhodného pracovního místa:^{76, 77}

- a) pracovník nehodnotí** (dobrá, špatná představa), vychází z toho, že motivace uživatele je cenným zdrojem informací a často vypovídá o vnitřních zdrojích,
- b) uživatel má právo na změnu své představy o vhodném zaměstnání** (v důsledku nových zkušeností a dovedností),
- c) vytváření co nejkonkrétnějšího popisu pracovního místa,**
- d) ověřování si**, zda pracovní konzultant dobře porozuměl sdělení uživatele

⁷⁴ VITÁKOVÁ, P. *Souhrnná metodika podporovaného zaměstnávání*. s. 30.

⁷⁵ *Operační manuál – Agentura podporovaného zaměstnávání*. Fokus Vysočina. 2007. s. 30.

⁷⁶ *Operační manuál – Agentura podporovaného zaměstnávání*. Fokus Vysočina. 2007. s. 31.

⁷⁷ *Operační manuál – Agentura podporovaného zaměstnávání*. Fokus Mladá Boleslav. s. 36.

a naopak, zda uživatel rozumí všem pojmům.

4.1.3.2 Rozvoj dovedností

„Nezaměstnaný člověk ztrácí po určité době profesní schopnosti a dovednosti, které nevyužívá. Upadají i sociální kompetence, které se v rámci zaměstnání rozvinuly. Nenaplněna zůstává potřeba smysluplného učení, resp. uchování dosažené úrovně stávajících kompetencí, podmínky a příležitosti k rozvoji nových dovedností jsou za těchto okolností omezeny. Postupně vyhasínají také pracovní návyky. Rodinné prostředí má zcela jiné nároky a mnohé z těchto aktivit neposiluje. Dochází ke stagnaci osobnosti, někdy i k jejímu úpadku.“⁷⁸

Pracovní konzultant od vstupu uživatele do služby postupně zjišťuje, které dovednosti je potřeba rozvinout a jaká metoda nácviku je pro uživatele vhodná (metody nácviku se mohou různě střídat). Informace o dovednostech uživatele získává zejména z osobního profilu a rejstříku dovedností.

Pro kvalitní práci potřebuje pracovní konzultant:

- mít přehled o dovednostech, které jsou potřebné k získání a udržení vhodného pracovního místa,
- individuálně zjišťovat úroveň jednotlivých dovedností,
- mít k dispozici formy a metody zvyšování úrovně těchto dovedností a umět je uplatňovat v praxi.⁷⁹

*Hlavní oblasti dovedností uživatele jsou:*⁸⁰

- orientace v možnostech pracovního uplatnění,
- vytvoření představy o vhodném pracovním místě,
- vyhledávání vhodného pracovního místa,
- získání pracovního místa,
- udržení si pracovního místa.

⁷⁸ VÁGNEROVÁ, M. *Psychopatologie pro pomáhající profese*. s. 737.

⁷⁹ VITÁKOVÁ, P. *Souhrnná metodika podporovaného zaměstnávání*. s. 38.

⁸⁰ *Operační manuál – Agentura podporovaného zaměstnávání*. Fokus Mladá Boleslav. s. 40.

Porovnáním představy uživatele o vhodném pracovním místě a jeho dovedností určí pracovní konzultant, které dovednosti jsou pro uživatele důležité a které jsou nepodstatné. Dovednosti, které uživatel potřebuje rozvinout, jsou následně zahrnuty do individuálního plánu uživatele.⁸¹

Formy tréninku dovedností

- **individuální konzultace uživatele s pracovním konzultantem:** Tato intenzivní forma tréninku může probíhat v kanceláři nebo v terénu. Umožňuje intenzivní práci s klientem. Individuální trénink je zaměřen na konkrétní dovednost.⁸²
- **práce ve skupině:** Práce ve skupině probíhá obvykle formou Job klubu. Je charakteristická vzájemnou výměnou zkušeností, skupinovou dynamikou a pevně stanovenými pravidly. Tyto okolnosti mohou už samy o sobě znamenat nácvik určité dovednosti.⁸³

Metody nácviku dovedností⁸⁴

- **strukturovaný řízený rozhovor:** rozhovor vedený určitým směrem podle předem připraveného schématu,
- **hraní rolí:** simulace určité situace, která je sehraná uživateli a pracovními konzultanty za účelem nácviku dovednosti,
- **nácvik v reálné situaci:** procvičování dovednosti v konkrétní situaci v terénu,
- **plnění zadaných úkolů:** zadávání konkrétních úkolů,
- **přímý výklad, vysvětlení tématu:** podávání určité informace.

Výše uvedené metody lze běžně použít u individuální i skupinové práce.

Pro skupinovou práci jsou dále vhodné tyto metody:

- **brainstorming:** tvorba různých nápadů řešení problémů,
- **volná diskuze:** vyjadřování k danému tématu, sdělování názorů,

⁸¹ *Operační manuál – Agentura podporovaného zaměstnávání. Fokus Vysočina. 2008. s. 45.*

⁸² *Operační manuál – Agentura podporovaného zaměstnávání. Fokus Vysočina. 2008. s. 45.*

⁸³ *Operační manuál – Agentura podporovaného zaměstnávání. Fokus Mladá Boleslav. s. 40.*

⁸⁴ VITÁKOVÁ, P. *Souhrnná metodika podporovaného zaměstnávání. s. 40 – 41.*

- **rozbor problému:** hledání řešení problémů, které představuje pracovní konzultant v různých příbězích.

4.1.3.3 Vyhledávání vhodných pracovních příležitostí

Pracovní konzultant provází uživatele dílčími fázemi procesu získávání pracovního místa. *Jsou to následující fáze:*⁸⁵

- vytipování vhodné pracovní příležitosti,
- dojednávání osobní schůzky se zaměstnavatelem,
- podpora při osobním jednání uživatele se zaměstnavatelem,
- dojednávání pracovních podmínek.

Podpora, kterou uživatel může v jednotlivých fázích potřebovat, má dva základní typy:

1. Doprovázení⁸⁶

Podpora spočívá ve výběru vhodných způsobů vyhledávání, v rozvržení času určeného pro hledání práce, v posílení motivace, ve formování postojů k různým událostem, ve zprostředkování náhledu na určitou situaci, ve vyhledání vhodných přirozených zdrojů pomoci, v konzultaci zvolených postupů. Jednotlivé kroky však uživatel již vykonává samostatně. Pracovní konzultant nemusí být v přímém kontaktu se zaměstnavatelem, ale zůstává v kontaktu s uživatelem.

2. Přímá osobní pomoc

„Pracovní konzultant vykonává některé činnosti společně s klientem nebo po nezbytně dlouhou dobu je vykonává místo klienta.“⁸⁷ Musí zvážit, zda a v jaké míře je taková pomoc nezbytná a potřebná a zda neexistuje způsob, jak klienta podpořit, aby činnost vykonával samostatně. Pracovní konzultant je v přímém kontaktu se zaměstnavatelem.⁸⁸

⁸⁵ *Operační manuál – Agentura podporovaného zaměstnávání.* Fokus Vysočina. 2007. s. 34.

⁸⁶ *Operační manuál – Agentura podporovaného zaměstnávání.* Fokus Vysočina. 2008. s. 47.

⁸⁷ *Operační manuál – Agentura podporovaného zaměstnávání.* Fokus Mladá Boleslav. s. 41.

⁸⁸ *Operační manuál – Agentura podporovaného zaměstnávání.* Fokus Mladá Boleslav. s. 41 - 42.

Vytipování vhodné pracovní příležitosti

Na vyhledávání pracovních příležitostí se podílí jak uživatel (zpravidla s určitou mírou podpory pracovního konzultanta), tak pracovní konzultant.

Úloha pracovního konzultanta je dvojitá:

1. podporuje uživatele v aktivním vyhledávání vhodných pracovních příležitostí,
2. vyhledává vhodné pracovní příležitosti.⁸⁹

„Úkolem pracovního konzultanta je propojení potřeb a možností uživatele s potřebami a možnostmi zaměstnavatele.“⁹⁰

Pracovní konzultanti vyhledávají vhodné pracovní příležitosti různými způsoby:⁹¹

- **reagují na veřejné nabídky** (inzertní nabídka volných pracovních míst v tisku, databáze úřadu práce, internetové stránky apod.),
- **přímo oslovují jednotlivé firmy a zaměstnavatele** s cílem získat vhodnou pracovní příležitost pro konkrétní klienty (např. osobně na setkáních zaměstnavatelů, telefonicky, distribucí informačních materiálů, propagačním nebo nabídkovým dopisem atd.),

Dojednání osobní schůzky zaměstnavatele s uživatelem

„Se zaměstnavatelem jedná klient sám nebo klient s podporou pracovního konzultanta, v opodstatněných případech v jednání se zaměstnavatelem zastupuje klienta pracovní konzultant (např. při telefonickém rozhovoru, kdy klient nekomunikuje verbálně, v případě, že zaměstnavatel klade dotazy, na které klient nedokáže odpovědět apod.).“⁹²

V případě, že firmu kontaktuje pracovní konzultant, seznámí zaměstnavatele s poskytovanými službami, odpovídá na dotazy, reaguje na obavy zaměstnavatele, podává informace o možnosti pracovní asistence, stručně představuje konkrétního uživatele.

⁸⁹ *PZ – metodika*. Agentura podporovaného zaměstnávání. Asistence. s. 11.

⁹⁰ *Operační manuál – Agentura podporovaného zaměstnávání*. Fokus Vysočina. 2008. s. 47.

⁹¹ VITÁKOVÁ, P. *Souhrnná metodika podporovaného zaměstnávání*. s. 44.

⁹² *PZ – metodika*. Agentura podporovaného zaměstnávání. Asistence. s. 12.

Cílem jednání je:

- ověřit, zda má zaměstnavatel volné vhodné pracovní místo,
- domluvit termín a místo osobního setkání,
- zjistit, co je nutné připravit na toto setkání (motivační dopis, životopis apod.).

Pracovní konzultant může také uživatele pouze doprovázet, pomáhat s přípravou na pohovor nebo telefonování.⁹³

Podpora při osobním jednání uživatele se zaměstnavatelem

„Osobní setkání slouží k vzájemnému představení svých požadavků a své nabídky.“⁹⁴ „Obsahem osobního jednání může být pohovor zaměstnavatele s uživatelem v rámci výběrového řízení na danou pracovní pozici, ale i prohlídka pracoviště za účelem vyhledání vhodné pracovní činnosti pro uživatele.“⁹⁵

Pracovní konzultant pomáhá oběma stranám při vzájemné komunikaci, objasňuje podporované zaměstnávání, doplňuje informace týkající se zaměstnávání lidí se zdravotním postižením apod. Pokud uživatele zaměstnavateli představuje pracovní konzultant, snaží se o to, aby zaměstnavatel viděl v budoucím zaměstnanci přínos pro firmu.⁹⁶

Dojednávání pracovních podmínek

„Cílem dojednávání je zajistit pracovní podmínky rovné pracovním podmínkám ostatních zaměstnanců, specifikovat pracovní podmínky konkrétního uživatele tak, aby vyhovovaly oběma stranám, zajistit aby byly tyto pracovní podmínky uvedeny v příslušném dokumentu (např. v pracovní smlouvě, v náplni práce apod.), identifikovat možnosti dalšího rozvoje.“⁹⁷

⁹³ *Operační manuál – Agentura podporovaného zaměstnávání.* Fokus Vysočina. 2007. s. 35.

⁹⁴ *Operační manuál – Agentura podporovaného zaměstnávání.* Fokus Mladá Boleslav. s. 44.

⁹⁵ VITÁKOVÁ, P. *Souhrnná metodika podporovaného zaměstnávání.* s. 45.

⁹⁶ *Operační manuál – Agentura podporovaného zaměstnávání.* Fokus Vysočina. 2007. s. 35.

⁹⁷ VITÁKOVÁ, P. *Souhrnná metodika podporovaného zaměstnávání.* s. 46.

Dojednávání pracovních podmínek může probíhat za přítomnosti pracovního konzultanta nebo bez něj. Potřebuje-li uživatel pracovní asistenci, účastní se pracovní konzultant dojednávání pracovních podmínek vždy.⁹⁸

4.1.4 Podpora po nástupu do zaměstnání

4.1.4.1 Pracovní asistence, přirozená podpora

„Podpora poskytovaná v této fázi je bezprostředně zaměřená na dosažení cíle udržet si získané pracovní místo. Tato část končí shodou uživatele, zaměstnavatele a pracovní konzultanta, že uživatel si své místo uchová i bez další podpory.“⁹⁹

Uživatel má dvě základní možnosti podpory:

- 1. podpora přímo na pracovišti, tzv. pracovní asistence**, tj. přítomnost pracovního asistenta (pracovního konzultanta) na pracovišti s uživatelem po celou pracovní dobu nebo po její část.
- 2. podpora poskytovaná mimo pracoviště**, jež probíhá formou konzultací po pracovní době uživatele. Využívá se tam, kde kapacitní důvody nedovolují přítomnost asistenta nebo uživatel nepotřebuje pracovní asistenci, ale není jasné, jestli situaci zvládne apod.¹⁰⁰

Dovednosti důležité pro udržení zaměstnání

„Pracovní konzultant zjišťuje míru samostatnosti uživatele v oblastech důležitých pro udržení pracovního místa a pomáhá uživateli s nácvikem potřebných dovedností.“¹⁰¹

- **pracovní dovednosti**

Jsou to dovednosti, které člověk potřebuje k výkonu pracovních povinností. Pracovní povinnosti jsou vymezeny náplní práce. Každý pracovní úkon se skládá z dílčích kroků, které jdou za sebou v jasném sledu. Součástí systematické

⁹⁸ *Operační manuál – Agentura podporovaného zaměstnávání. Fokus Vysočina. 2008. s. 48.*

⁹⁹ VITÁKOVÁ, P. *Souhrnná metodika podporovaného zaměstnávání. s. 47.*

¹⁰⁰ *Operační manuál – Agentura podporovaného zaměstnávání. Fokus Vysočina. 2007. s. 36.*

¹⁰¹ *Operační manuál – Agentura podporovaného zaměstnávání. Fokus Vysočina. 2007. s. 50.*

podpory při osvojování pracovních dovedností je proto analýza pracovního úkonu na takové části (kroky), které je klient schopen zvládnout.¹⁰²

Při tréninku dovedností používá pracovní konzultant komunikační prostředky vhodné pro uživatele (např. obrázky jednotlivých činností apod.) a způsoby nejúčinnější v dané situaci (např. slovní vedení, ukázka, gesta, vedení ruky, symboly, fotografie, opakování nácviku).¹⁰³

- **sociální dovednosti**

Jedná se o nácvik chování ve vztazích na pracovišti mezi spolupracovníky, nadřízenými, zákazníky apod.¹⁰⁴

- **dovednosti přímo související s prací**

Nejsou součástí pracovní náplně, přesto zaměstnavatel očekává, že jimi bude uživatel disponovat. Tyto dovednosti jsou využívány v pracovní době nebo na pracovišti.¹⁰⁵

- **dovednosti nepřímo související s prací**

Jsou uplatňovány i v jiných oblastech života člověka, zaměstnavatel je nepožaduje, přesto mohou významně ovlivnit úspěšnost klienta v jeho zaměstnání. (například: nařídit si budík, odhadnout, jak dlouho trvá cesta, používat telefon, hospodařit s výplatou apod.).¹⁰⁶

Zásady poskytování podpory vedoucí k udržení pracovního místa:

- **přiměřenost podpory:** Poskytování v právě takové míře, kterou uživatel potřebuje. Podpora by měla vést k co největší možné samostatnosti.¹⁰⁷
- **přirozenost podpory:** Pracovní konzultant by měl poskytovat podporu na pracovišti nenápadným způsobem, tak aby nedocházelo ke stigmatizaci uživatele.¹⁰⁸

¹⁰² PZ – metodika. Agentura podporovaného zaměstnávání. Asistence. s. 15.

¹⁰³ Operační manuál – Agentura podporovaného zaměstnávání. Fokus Vysočina. 2007. s. 37.

¹⁰⁴ Operační manuál – Agentura podporovaného zaměstnávání. Fokus Mladá Boleslav. s. 46.

¹⁰⁵ Operační manuál – Agentura podporovaného zaměstnávání. Fokus Mladá Boleslav. s. 47.

¹⁰⁶ PZ – metodika. Agentura podporovaného zaměstnávání. Asistence. s. 16 - 17.

¹⁰⁷ PZ – metodika. Agentura podporovaného zaměstnávání. Asistence. s. 19.

¹⁰⁸ Operační manuál – Agentura podporovaného zaměstnávání. Fokus Vysočina. 2008. s. 50.

- **respektování rozhodnutí uživatele:** Pracovní konzultant poskytuje podporu takovým způsobem, aby to vyhovovalo uživateli, respektuje rozhodnutí uživatele, probírá s ním důsledky jednání, dává zpětnou vazbu, přitom ho vnímá jako partnera, který je zodpovědný za svůj život, nevnucuje mu svá řešení.¹⁰⁹
- **individuální přístup:** Pracovní konzultant respektuje individualitu každého člověka. Nesnaží se použít již vyzkoušené metody a aplikovat je na další uživatele.¹¹⁰
- **snižování podpory:** Uživatel musí vědět, že je poskytování podporovaného zaměstnávání časově omezené a že mu nebude podpora na pracovišti poskytována neustále. Poskytovaná podpora je snižována postupně podle míry samostatnosti uživatele.¹¹¹

4.1.5 Ukončení poskytování podporovaného zaměstnávání

„K ukončení poskytování služeb PZ dochází v optimálním případě tehdy, nepotřebuje-li nadále klient ani zaměstnavatel pravidelnou podporu. Na tom, zda k této situaci došlo, se domlouvají klient, zaměstnavatel a pracovní konzultant.“¹¹²

K řádnému ukončení služby podporovaného zaměstnávání dochází v případě, že je uživatel zaměstnán na pracovní místě, které odpovídá jeho představě, nebo uplynula-li doba poskytování služby. K nestandardnímu ukončení služby podporovaného zaměstnávání může dojít ze strany uživatele bez udání důvodů, z důvodu zhoršení zdravotního stavu, vážných osobních důvodů a ze strany pracovního konzultanta v případě, že uživatel nedochází na pravidelné schůzky, nespolupracuje, neplní zadané úkoly, podává nepravdivé informace.¹¹³

¹⁰⁹ VITÁKOVÁ, P. *Souhrnná metodika podporovaného zaměstnávání*. s. 53.

¹¹⁰ *Operační manuál – Agentura podporovaného zaměstnávání*. Fokus Mladá Boleslav. s. 46.

¹¹¹ *Operační manuál – Agentura podporovaného zaměstnávání*. Fokus Vysočina. 2008. s. 51.

¹¹² *PZ – metodika*. Agentura podporovaného zaměstnávání. Asistence. s. 19.

¹¹³ *Operační manuál – Agentura podporovaného zaměstnávání*. Fokus Vysočina. 2008. s. 51 - 52.

Pracovní konzultant se před ukončením služby přesvědčí, zda je uživatel: ¹¹⁴

- zaměstnán v souladu se svou aktuální představou o vhodném pracovním uplatnění,
- zaměstnán na základě platných právních předpisů,
- srozuměn se svými pracovními povinnostmi a vykonává je v souladu s požadavky zaměstnavatele,
- schopen vyřešit obvyklé situace související se zaměstnáním,
- srozuměn se svou pracovní pozicí a zda tuto roli naplňuje.

Dokumenty související s ukončením služby

Při ukončení služby podporovaného zaměstnávání pracovní konzultant společně s uživatelem vytváří tyto dva dokumenty:

1. Závěrečný plán ¹¹⁵

Cílem závěrečného plánu je vyjasnit dostupnost dalších služeb agentury a možnosti následné podpory uživatele popř. zaměstnavatele. Závěrečný plán obsahuje identifikační údaje, popis současné situace, informace o tom, v jakých případech se uživatel může obrátit na agenturu, informace o tom, v jakých případech se může zaměstnavatel obrátit na agenturu, kontakty, podpisy zúčastněných. ¹¹⁶

2. Dohoda o ukončení služby

Dohodu o ukončení služby podepisuje uživatel služby a vedoucí agentury podporovaného zaměstnávání. Tato dohoda jasně vymezuje, že intenzivní služba podporovaného zaměstnávání skončila. ¹¹⁷

5 Podpora poskytovaná zaměstnavateli

„K vyjednávání se zaměstnavatelem dochází v okamžiku, kdy uživatel služby (nebo pracovní konzultant) má k dispozici informaci o volném pracovním

¹¹⁴ VITÁKOVÁ, P. *Souhrnná metodika podporovaného zaměstnávání*. s. 51 - 52.

¹¹⁵ Příloha č. V. Závěrečný plán.

¹¹⁶ KOŘÍNKOVÁ, D. *První dodatek souhrnné metodiky podporovaného zaměstnávání*. s. 97, 99.

¹¹⁷ *Operační manuál – Agentura podporovaného zaměstnávání*. Fokus Vysočina. 2008. s. 53.

místě nebo informaci o zaměstnavateli, u kterého existuje předpoklad vytvoření nového pracovního místa.“¹¹⁸

*Pracovní konzultant má ve vztahu k zaměstnavateli dva hlavní úkoly:*¹¹⁹

- vytvoření stabilního vztahu mezi zaměstnavatelem a uživatelem,
- poradenství a pomoc v řadě oblastí při zaměstnávání lidí s postižením.

*Mezi činnosti, které má pracovní konzultant v této oblasti vykonávat, patří:*¹²⁰

- pomoc při utváření pracovní náplně pro uživatele,
- podpora při vyřizování formalit souvisejících s nástupem uživatele do zaměstnání,
- poskytování poradenství v oblasti legislativy pro zaměstnávání lidí se zdravotním postižením,
- pomoc při komunikaci s uživatelem,
- pomoc při řešení problémů.

6 Podpora poskytovaná blízkým uživatele

Uživatelé jsou dospělé osoby a jako k takovým k nim pracovní konzultant přistupuje. Přesto jsou závislí na svých rodinách častěji než lidé bez postižení a někdy rodiče nebo sourozenci mají hlavní slovo při rozhodování o důležitých otázkách týkajících se jejich života. V takovém případě je třeba, aby pracovní konzultanti s rodinou spolupracovali, a to vždy se souhlasem a vědomím klienta.¹²¹

*Pracovní konzultant vykonává ve vztahu k blízkým uživatele tyto činnosti:*¹²²

- poskytování podpory rodině při zvládnání změn souvisejících s osamostatňováním uživatele,

¹¹⁸ PZ – metodika. Agentura podporovaného zaměstnávání. Asistence. s. 12.

¹¹⁹ Operační manuál – Agentura podporovaného zaměstnávání. Fokus Vysočina. 2008. s. 55.

¹²⁰ VITÁKOVÁ, P. Souhrnná metodika podporovaného zaměstnávání. s. 54.

¹²¹ PZ – metodika. Agentura podporovaného zaměstnávání. Asistence. s. 17.

¹²² VITÁKOVÁ, P. Souhrnná metodika podporovaného zaměstnávání. s. 54.

- poskytování podpory při zvládnání změn souvisejících s nástupem do zaměstnání.

7 Česká unie podporovaného zaměstnávání

7.1 Poslání České unie podporovaného zaměstnávání

„Posláním České unie pro podporované zaměstnávání (dále jen Unie) je formulovat, šířit a podporovat myšlenku podporovaného zaměstnávání v České republice.“¹²³

7.2 Cíle činnosti České unie pro podporované zaměstnávání

- sdružovat poskytovatele služeb podporovaného zaměstnávání,
- vytvářet metodiku podporovaného zaměstnávání a průběžně ji aktualizovat na základě nových poznatků a zkušeností,
- podporovat vznik a rozvoj nových poskytovatelů podporovaného zaměstnávání,
- prosazovat a obhajovat podporované zaměstnávání jako soubor služeb, bez kterých se společnost neobejde,
- šířit vzdělanost v oboru podporované zaměstnávání,
- jednat ve prospěch podporovaného zaměstnávání s ústředními státními institucemi České republiky, s reprezentanty nestátního sektoru, podnikatelské sféry atd.¹²⁴

8 Standardy podporovaného zaměstnávání¹²⁵

Standardy podporovaného zaměstnávání vznikaly od počátku roku 2003 do počátku roku 2004. Na jejich tvorbě se podíleli poskytovatelé, pracovníci

¹²³ Česká unie pro podporované zaměstnávání – poslání a cíle. *IN - zpravodaj České unie pro podporované zaměstnávání*, 2003, roč. 1, č. 1, s. 1.

¹²⁴ *Česká unie podporovaného zaměstnávání*. <<http://www.unie-pz.cz/index.php/unie/15>>, čerpáno dne 20. 3. 2008.

¹²⁵ Příloha č. VI. Plné znění Standardů podporovaného zaměstnávání.

úřadů práce a zástupci MPSV ČR. Jejich základem jsou principy převzaté ze zahraniční i tuzemské praxe.¹²⁶

Standardy podporovaného zaměstnávání byly vytvořeny za účelem systému zajištění kvality. Označují minimální úroveň, které je třeba dosáhnout, aby byla poskytována služba podporovaným zaměstnáváním. Jsou základem pro rozvoj kvality služby, podle nich hodnotí službu auditoři a kontroly.¹²⁷

Standardy podporovaného zaměstnávání se skládají z deklaratorní části, ta je zaměřena na smysl podporovaného zaměstnávání, na cíle a cílovou skupinu a z měřitelných kritérií, která zahrnují postupy služby a zaměřují se na změny, které vznikly na základě poskytování služby u uživatelů.¹²⁸

9 Podporované zaměstnávání v Kraji Vysočina

9.1 Poskytovatelé podporovaného zaměstnávání v Kraji Vysočina

Na Vysočině poskytuje službu podporované zaměstnávání pouze občanské sdružení Fokus Vysočina. Podporované zaměstnávání je realizováno ve dvou střediscích, která se nacházejí v Pelhřimově a v Havlíčkově Brodě.

9.1.1 Kontakty na poskytovatele¹²⁹

Tým podpory v zaměstnávání

Fokus Vysočina

Masarykovo náměstí 31

393 01 Pelhřimov

tel: 565 326 666

email: agenturahb@fokusvysocina.cz

www.fokusvysocina.cz

Tým podpory v zaměstnávání

Fokus Vysočina

Rozkošská 2331

580 01 Havlíčkův Brod

tel: 569 435 351

mail: agenturape@fokusvysocina.cz

www.fokusvysocina.cz

¹²⁶ Rytmus. <<http://equal.rytmus.org/kolo1/dokumenty/standardy.pdf>>, čerpáno dne 20. 3. 2008.

¹²⁷ *Operační manuál – Agentura podporovaného zaměstnávání*. Fokus Vysočina. 2008. s. 86.

¹²⁸ Rytmus. <<http://equal.rytmus.org/kolo1/dokumenty/standardy.pdf>>, čerpáno dne 20. 3. 2008.

¹²⁹ *Česká unie podporovaného zaměstnávání*. <<http://www.unie-pz.cz/index.php/pz/171>>, čerpáno dne 21. 3. 2008.

9.1.2 Popis zařízení

„Fokus Vysočina je dobrovolné sdružení občanů, kteří mají zájem na integraci osob s duševním onemocněním nebo i jiným handicapem do společnosti. Členy Sdružení jsou jak samotní duševně nemocní a jejich příbuzní, tak i profesionální pracovníci poskytující sociální služby této skupině lidí.“¹³⁰

Fokus Vysočina je jedním z devíti Fokusů v České republice, které postupně vznikaly od roku 1990. V současné době Fokus Vysočina poskytuje služby podle zákona č. 108/2006 Sb. o sociálních službách. Poskytované služby jsou: odborné sociální poradenství, služby následné péče, sociálně aktivizační služby pro seniory a osoby se zdravotním postižením, sociální rehabilitace, chráněné bydlení, sociálně terapeutické dílny, denní stacionář.¹³¹

V únoru 2006 startoval projekt Agentura podporovaného zaměstnávání podpořený ze Společného regionálního operačního programu. Cílem tohoto projektu bylo zvýšit zaměstnatelnost osob se zdravotním nebo sociálním znevýhodněním v regionech Havlíčkův Brod a Pelhřimov. V roce 2008 byla Agentura podporovaného zaměstnávání přetransformována na Tým podpory v zaměstnávání. Jeho hlavní službou je sociální rehabilitace, která má tyto formy podpory: přechodné zaměstnávání, podporované zaměstnávání a Job klub.¹³²

¹³⁰ *Operační manuál – Agentura podporovaného zaměstnávání.* Fokus Vysočina. 2008. s.1.

¹³¹ *Fokus Vysočina.* <<http://www.fokusvysocina.cz/o-nas.php>>, čerpáno dne 21. 3. 2008.

¹³² *Operační manuál – Agentura podporovaného zaměstnávání.* Fokus Vysočina. 2008. s.1.

PRAKTICKÁ ČÁST

10 Cíl práce

Cílem práce bylo zjistit, jak je využívána a jak je efektivní služba podporovaného zaměstnávání v Kraji Vysočina.

10.1 Hypotézy

- Službu podporované zaměstnávání využívaly převážně ženy.
- Podporované zaměstnávání využívali nejvíce lidé s výučním listem.
- Podporované zaměstnávání využívali nejvíce lidé ve věku od 26 do 35 let.
- Podporované zaměstnávání využívali nejvíce lidé se zdravotním postižením.
- Podporované zaměstnávání využívali nejvíce lidé s PID.
- Podporované zaměstnávání využívali především lidé bydlící ve městech.
- Nejčastěji uváděný důvod využívání služby podporované zaměstnávání byla pomoc s nalezením zaměstnání.
- Převážná většina respondentů se podílela na tvorbě osobního profilu, individuálního plánu a závěrečného plánu.
- U většiny uživatelů došlo ke zvýšení pracovních dovedností, především v oblasti práce s počítačem a v přijímacím pohovoru.
- Nejméně polovina respondentů podporovaného zaměstnávání našla zaměstnání.
- Uživatelé našli během využívání podporovaného zaměstnávání nejčastěji 1 pracovní právní vztah.
- Nejvíce uživatelé uzavírali se zaměstnavatelem pracovní smlouvy na dobu určitou.
- Nejvíce zastoupená je pracovní doba 4 hodiny denně.
- Doba trvání zaměstnání byla u většiny respondentů kratší než 6 měsíců.
- Respondenti byli zaměstnáni především na pomocných pracovních pozicích.
- Zhruba polovině uživatelů se podařilo nalézt práci do 6 měsíců.

- Méně než polovina uživatelů, kteří našli zaměstnání, využila pracovní asistenci. Většina z nich byla s jejím průběhem spokojena.
- Doba od nástupu do zaměstnání do ukončení podporovaného zaměstnávání trvala nejčastěji méně než 3 měsíce.
- V největším zastoupení využívali respondenti podporované zaměstnávání déle než 12 měsíců.
- Největšími přínosy pro uživatele podporovaného zaměstnávání bylo zvýšení pracovních dovedností v oblasti práce s internetem a nalezení zaměstnání.

11 Metodika

11.1 Definice výzkumu

K získání informací jsem použila kvantitativní výzkum. „Kvantitativní výzkum je metoda standardizovaného vědeckého výzkumu, který popisuje jevy pomocí proměnných (znaků), které jsou sestrojeny tak, aby měřily určité vlastnosti.“¹³³

Kvantitativní výzkum objasňuje jevy na základě vědecké teorie, hypotéz, které jsou z ní odvozené a formulování zákonitostí. Výsledky jsou statisticky zpracovány a prezentovány tak, aby splňovaly požadavek spolehlivosti výzkumné metody a reprezentativnosti výběru a pokud možno byly vyjádřeny též kvantitativními daty. Mezi hlavní metody kvantitativního výzkumu patří experiment, dotazník, strukturované pozorování a strukturovaný rozhovor.¹³⁴

11.2 Použité metody a techniky výzkumu

Pro získání dat od respondentů jsem použila metodu dotazníku. „Dotazník je jedním z nejběžnějších nástrojů pro sběr dat pro různé typy výzkumů. Skládá se ze série otázek, jejichž cílem je získat názory a fakta od respondentů.“¹³⁵

Jde o techniku, která je velmi náročná a citlivá s ohledem na ochotu a kompetenci dotazovaných. „Kvalitní informaci přinášejí pouze otázky srozumitelné a jednoznačné, které jsou pro respondenta zajímavé, ne však dotěrné nebo sugestivní.“¹³⁶

V dotazníku byly použity otázky uzavřené, polootevřené a otevřené. První okruh otázek (otázka č. 1 až otázka č. 7) byl sociometrický, zjišťující osobní údaje o respondentovi. Druhý okruh otázek (otázka č. 9, č. 10, č. 11) zjišťoval

¹³³ *Wikipedie*. <http://cs.wikipedia.org/wiki/Kvantitativn%C3%AD_v%C3%BDzkum>, čerpáno dne 1. 4. 2008.

¹³⁴ *Informační systém Masarykovy univerzity*. <http://is.muni.cz/elportal/estud/lf/ps05mpmp071/metodologie_studenti.doc>, čerpáno dne 31. 3. 2008.

¹³⁵ *Dotazník-online*. <<http://www.dotaznik-online.cz/>>, čerpáno dne 31. 3. 2008.

¹³⁶ BURÍÁNEK, J. *Sociologie*. s.28.

informace o využití dokumentů. Třetí oddíl otázek (otázka č. 12 až otázka č. 25) se dotazoval uživatelů na oblast efektivity služby.¹³⁷

11.3 Zpracování a analýza dat

Všechny informace získané výše uvedenými metodami jsem ručně zpracovala a přepsala do programu Microsoft Word. Pro výstupy ve formě grafů a tabulek jsem použila také program Microsoft Word. Celý výzkum byl anonymní a byla zajištěna ochrana použitých dat.

11.4 Charakteristika souboru a časový harmonogram výzkumu

Základní soubor byl vytvořen osobami, které využívaly službu podporované zaměstnávání v Kraji Vysočina.

Výběrový soubor tvořili uživatelé služby podporované zaměstnávání, kterou realizoval Tým podpory v zaměstnávání v Pelhřimově a v Havlíčkově Brodě. Oba týmy zřizuje Fokus Vysočina.¹³⁸

Velikost souboru

O vyplnění dotazníku jsem požádala všechny uživatele, kteří přestali využívat službu podporované zaměstnávání v období duben 2007 až březen 2008. Celkem jich bylo 63, z toho 28 uživatelů z Týmu podpory v zaměstnávání Pelhřimově a 35 uživatelů z Týmu podpory v zaměstnávání v Havlíčkově Brodě. Z osloveného počtu uživatelů bylo ochotno podílet se na výzkumu 24 uživatelů z Týmu podpory v zaměstnávání v Pelhřimově a 20 uživatelů z Týmu podpory v zaměstnávání v Havlíčkově Brodě. Vzhledem k 19 uživatelům, kteří nebyli ochotni zúčastnit se vyplňování dotazníku, mohlo dojít ke statistické chybě. Tato chyba by však neměla zásadně ovlivnit výsledky výzkumu.

Kontaktování respondentů a předávání dotazníků probíhalo osobně a jeho vyplňování trvalo v rozmezí od 30 do 40 minut.

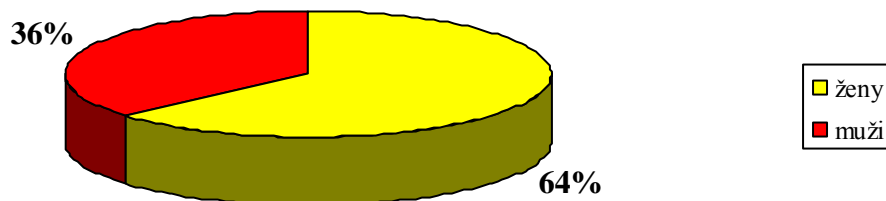
Sběr informací jsem prováděla od dubna 2007 do března 2008.

¹³⁷ Příloha. VII. Dotazníkové šetření s uživateli služby podporované zaměstnávání.

¹³⁸ Bližší popis zařízení viz kapitola 9 Podporované zaměstnávání v Kraji Vysočina.

12 Výsledky a diskuze

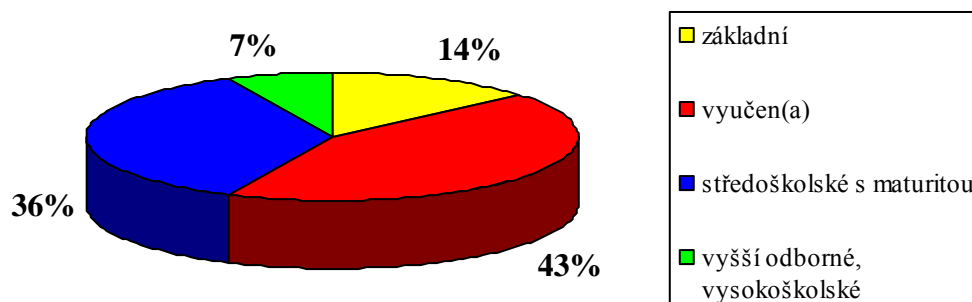
**Graf č. 1: Rozdělení respondentů
dle pohlaví (v %)**



Hypotéza: Službu podporované zaměstnávání využívaly převážně ženy.

Podle výsledků dotazníkového šetření došlo k potvrzení této hypotézy. Z výzkumu vyplývá, že podporované zaměstnávání využívaly ze 64% ženy (28 respondentů) a z 36% muži (16 respondentů).

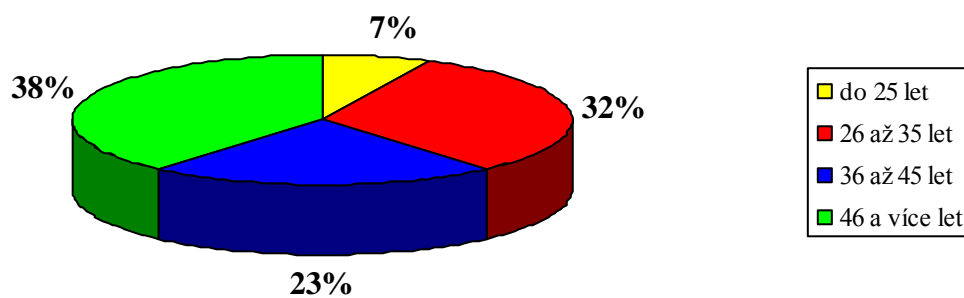
Graf č. 2: Struktura respondentů dle nejvyššího dosaženého vzdělání (v %)



Hypotéza: Podporované zaměstnávání využívali nejvíce lidé s výučním listem.

Došlo k potvrzení hypotézy. Respondenti nejvíce zastupovali skupinu s vyučením – 43% (19 respondentů), dále respondenti se středoškolským vzděláním s maturitou – 36% (16 respondentů), následně respondenti se základním vzděláním – 14% (6 respondentů) a s vysokoškolským vzděláním nebo vyšším odborným vzděláním - 7% (3 respondenti).

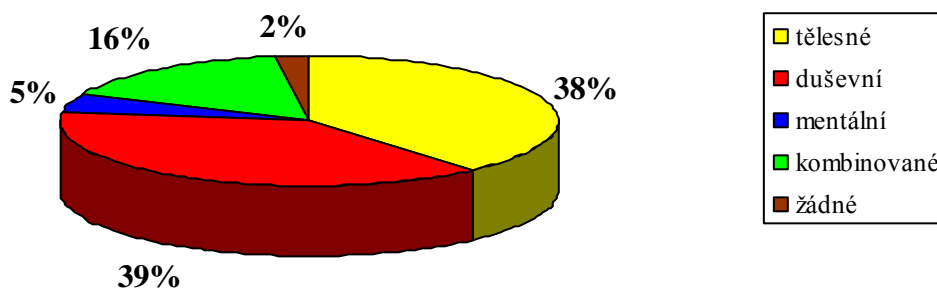
Graf č. 3: Věková struktura respondentů (v %)



Hypotéza: Podporované zaměstnávání využívali nejvíce lidé ve věku od 26 do 35 let.

Hypotéza byla vyvrácena. Nejvíce byla zastoupena věková kategorie od 46 a více let – 38% (17 respondentů), dále kategorie od 26 do 35 let – 32% (14 respondentů), poté kategorie od 36 do 45 let – 23% (10 respondentů) a nejméně zastoupena byla kategorie do 25 let - 7% (3 respondenti).

Graf č. 4: Rozdělení respondentů dle druhu zdravotního postižení (v %)

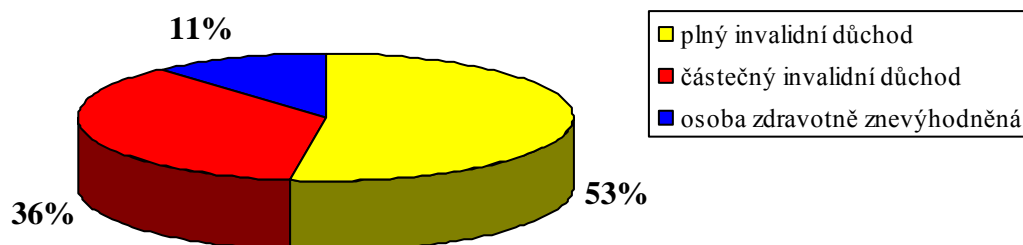


Hypotéza: Podporované zaměstnávání využívali nejvíce lidé se zdravotním postižením.

Hypotéza byla potvrzena. Prostřednictvím výzkumu se podařilo zjistit, že službu podporované zaměstnávání v období duben 2007 až březen 2008 využívali z 98% (43 respondentů) lidé se zdravotním postižením a z 2% (1 respondent) lidé se sociálním znevýhodněním.

U uživatelů se zdravotním postižením byla nejvíce zastoupena skupina uživatelů s duševním onemocněním – 39% (17 respondentů), dále skupina uživatelů s tělesným postižením – 38% (17 respondentů), následně skupina uživatelů s kombinovaným postižením – 16% (7 respondentů) a nejméně byla zastoupena skupina uživatelů s mentálním postižením – 5% (2 respondenti).

Graf č. 5: Status ke zdravotnímu postižení (v%)



Hypotéza: Podporované zaměstnávání využívali nejvíce lidé s PID.

Z výzkumu vyplývá, že byla hypotéza pravdivá. Podporované zaměstnávání využívali v období od dubna 2007 do března 2008 nejvíce uživatelé pobírající plný invalidní důchod – 53% (23 respondentů), dále pak uživatelé pobírající částečný invalidní důchod – 36% (16 respondentů) a uživatelé se statusem osoby zdravotně znevýhodněné – 11% (5 respondentů).

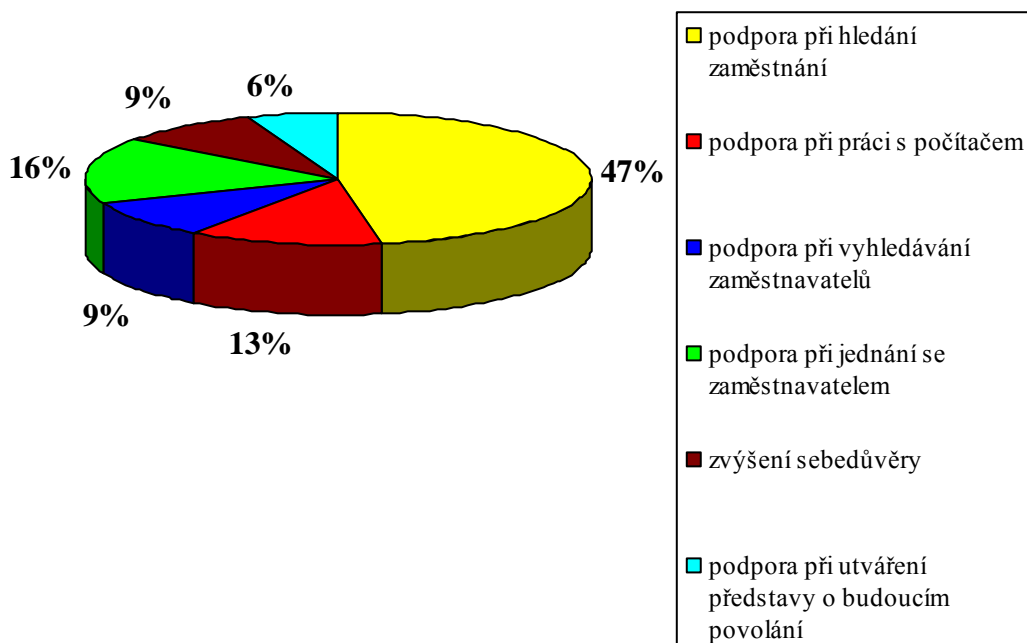
Graf č. 6: Bydliště respondentů (v %)



Hypotéza: Podporované zaměstnávání využívali především lidé bydlící ve městech.

Došlo k potvrzení hypotézy. Podporované zaměstnávání v období duben 2007 až březen 2008 více využívali lidé bydlící ve městech – 66% (29 respondentů) a méně lidé bydlící na vesnici a to z 34% (15 respondentů).

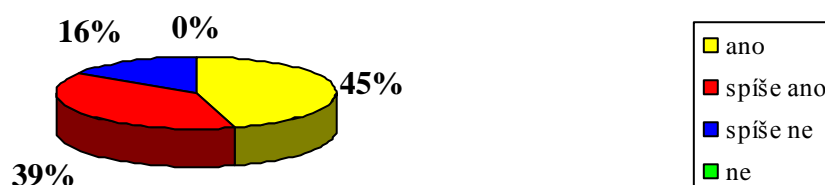
Graf č. 7: Důvody dotazovaných pro využívání služby (v %)



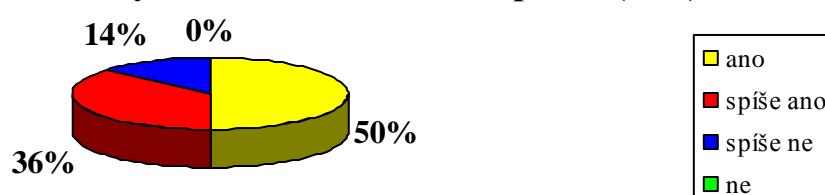
Hypotéza: Nejčastěji uváděný důvod využívání služby podporované zaměstnávání byla pomoc s nalezením zaměstnání.

Hypotéza byla pravdivá. Nejčastěji respondenti uváděli, že využili službu podporované zaměstnávání, protože potřebovali pomoc s nalezením zaměstnání (47%). Jako další důvody pro využívání služby uváděli podporu při jednání se zaměstnavatelem (16%), podporu při práci s počítačem (13%), podporu při vyhledávání zaměstnavatelů (9%), zvýšení sebedůvěry (9%), podporu při utváření představy o budoucím povolání (6%).

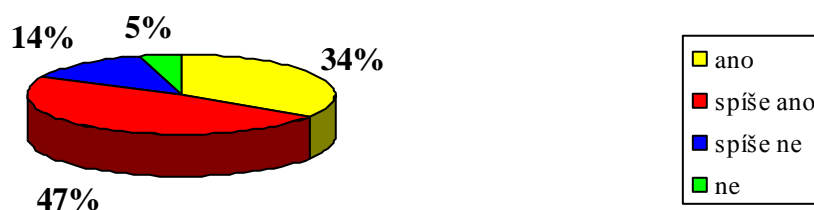
Graf č. 8: Vytváření osobního profilu (v %)



Graf č. 9: Vytváření individuálního plánu (v %)



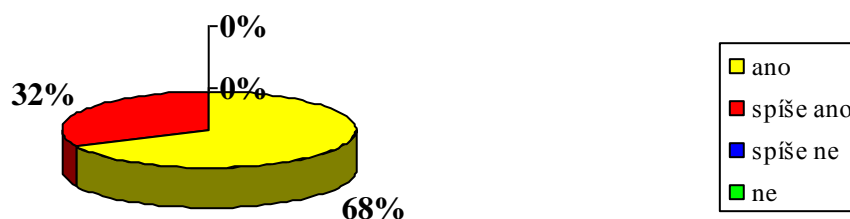
Graf č. 10: Vytváření závěrečného plánu (v %)



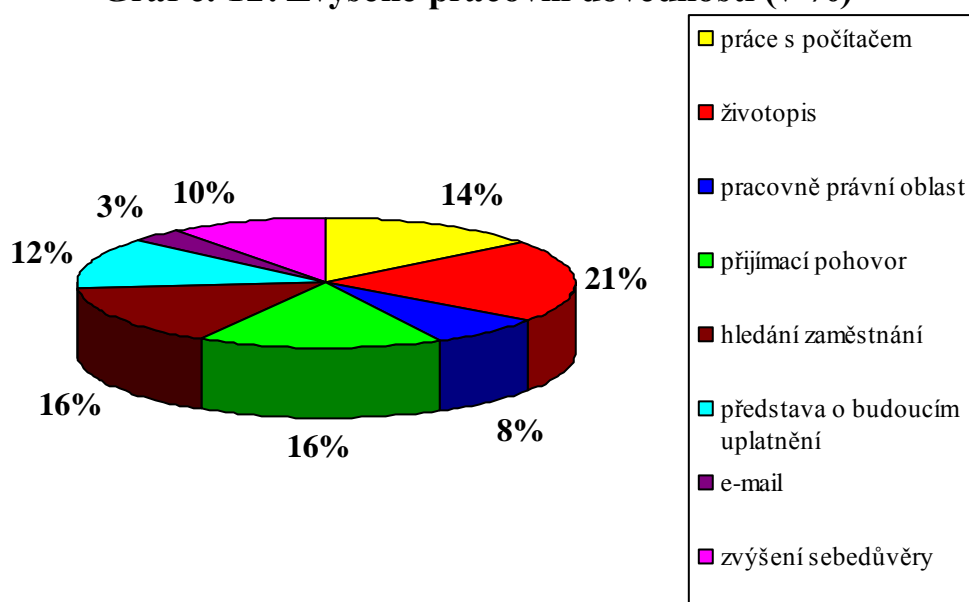
Hypotéza: Převážná většina respondentů se podílela na tvorbě osobního profilu, individuálního plánu a závěrečného plánu.

Výsledky výzkumu potvrdily tuto hypotézu. Ze všech třech grafů vyplývá, že se dotazovaní uživatelé podíleli aktivně na tvorbě těchto dokumentů. V případě osobního profilu uvedlo 84% (37) respondentů, že se podílelo nebo spíše podílelo na jeho tvorbě. U individuálního plánu toto uvedlo 86% (38) a u závěrečného plánu 81% (36) respondentů.

Graf č. 11: Zvýšení pracovních dovedností (v %)



Graf č. 12: Zvýšené pracovní dovednosti (v %)

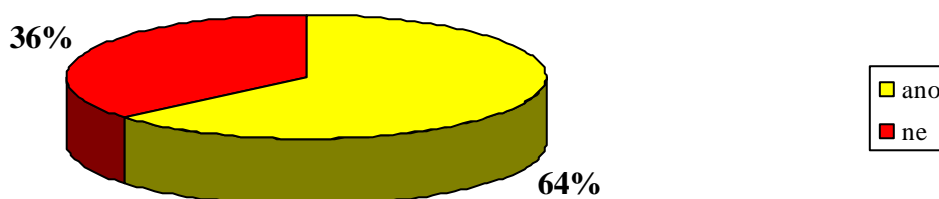


Hypotéza: U většiny uživatelů došlo ke zvýšení pracovních dovedností, především v oblasti práce s počítačem a v přijímacím pohovoru.

První část hypotézy byla potvrzena. 100% (44) respondentů uvedlo, že u nich došlo nebo spíše došlo ke zvýšení pracovních dovedností.

Druhá část je potvrzena částečně. Zastoupení zvýšených pracovních dovedností je velmi vyrovnané. Zvýšená dovednost práce s počítačem byla uvedena ve 14%, lepší znalost přijímacího pohovoru byla uvedena v 16%. Dále respondenti uváděli tyto zvýšené pracovní dovednosti: tvorbu životopisu ve 21%, vyhledávání zaměstnání v 16%, představu o budoucím povolání ve 12%, zvýšení sebedůvěry v 10%, lepší znalost pracovní právní oblasti v 8% a založení a obsluhu e-mailu ve 3%.

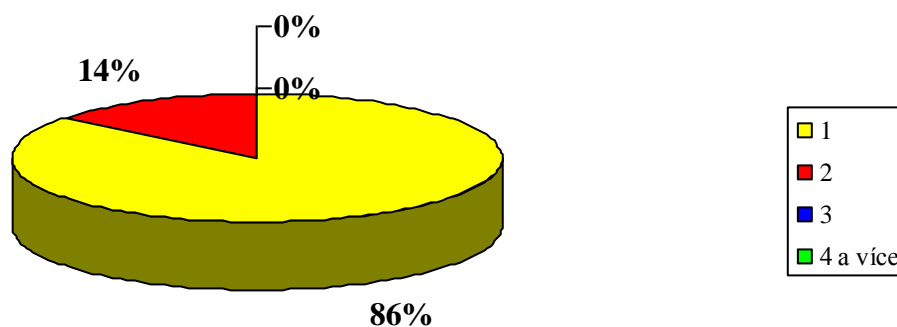
Graf č. 13: Nalezení zaměstnání (v %)



Hypotéza: Nejméně polovina respondentů podporovaného zaměstnávání našla zaměstnání.

Hypotéza se potvrdila. 64% (28) respondentů našlo v průběhu využívání podporovaného zaměstnávání zaměstnání. Zaměstnání se nepodařilo nalézt 28% (16) respondentů.

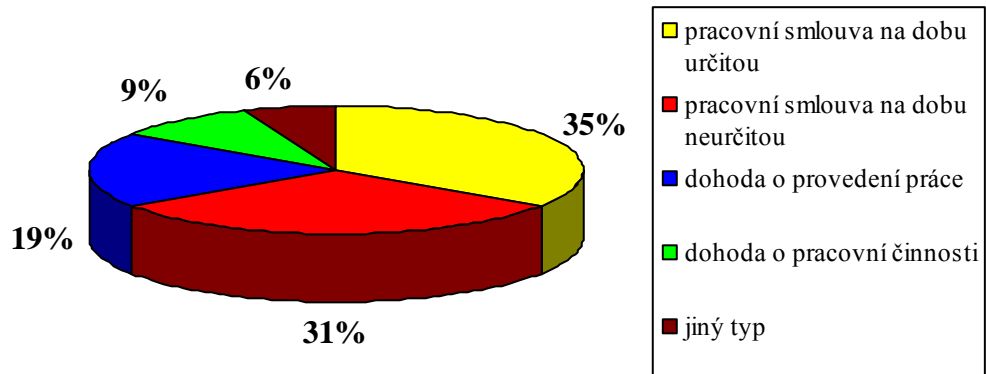
Graf č. 14: Počet pracovních-právních vztahů dotazovaných (v %)



Hypotéza: Uživatelé našli během využívání podporovaného zaměstnávání nejčastěji 1 pracovních-právních vztah.

Hypotéza se potvrdila, respondenti uzavřeli 1 pracovních-právních vztah v 86% (24 respondentů) a ve 14% (4 respondenti) dvě zaměstnání.

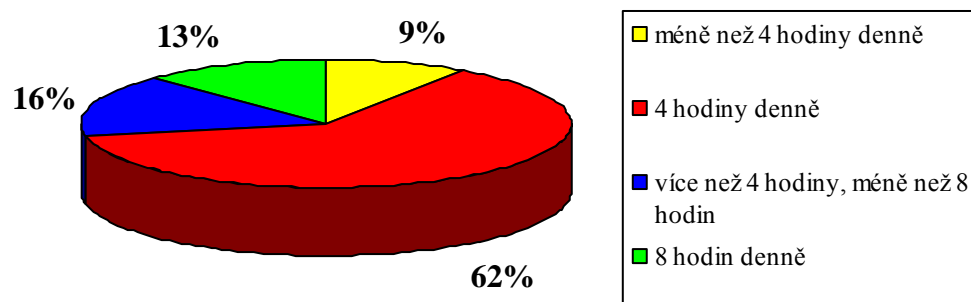
Graf č. 15: Zastoupení pracovních smluv a dohod u respondentů (v %)



Hypotéza: Nejvíce uživatelé uzavírali se zaměstnavatelem pracovní smlouvy na dobu neurčitou.

Hypotéza byla výzkumem vyvrácena. Respondenti nejčastěji, v 35% (11 pracovních smluv), uzavírali pracovní smlouvu na dobu určitou. Méně zastoupena byla pracovní smlouva na dobu neurčitou, kterou respondenti uzavřeli v 31% (10 pracovních smluv). Dohoda o provedení práce byla uzavřena v 19% (6 dohod), dohoda o pracovní činnosti v 9% (3 dohody) a jiný typ byl uzavřen v 6% (2 pracovně právní vztahy).

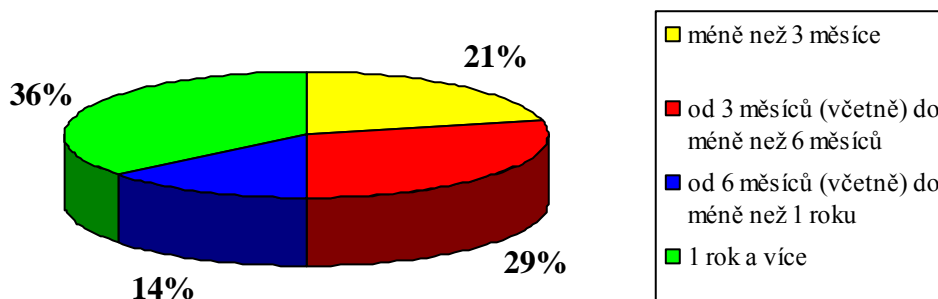
Graf č. 16: Velikost pracovních úvazků, které respondenti uzavírali (v %)



Hypotéza: Nejvíce zastoupená je pracovní doba 4 hodiny denně.

Hypotéza se potvrdila. Nejvíce je zastoupena pracovní doba 4 hodiny denně a to v 62%, pracovní doba delší než 4 hodiny a kratší než 8 hodin byla zaznamenána v 16%, 8 hodinová pracovní doba ve 13% a pracovní doba kratší než 4 hodiny denně v 9%.

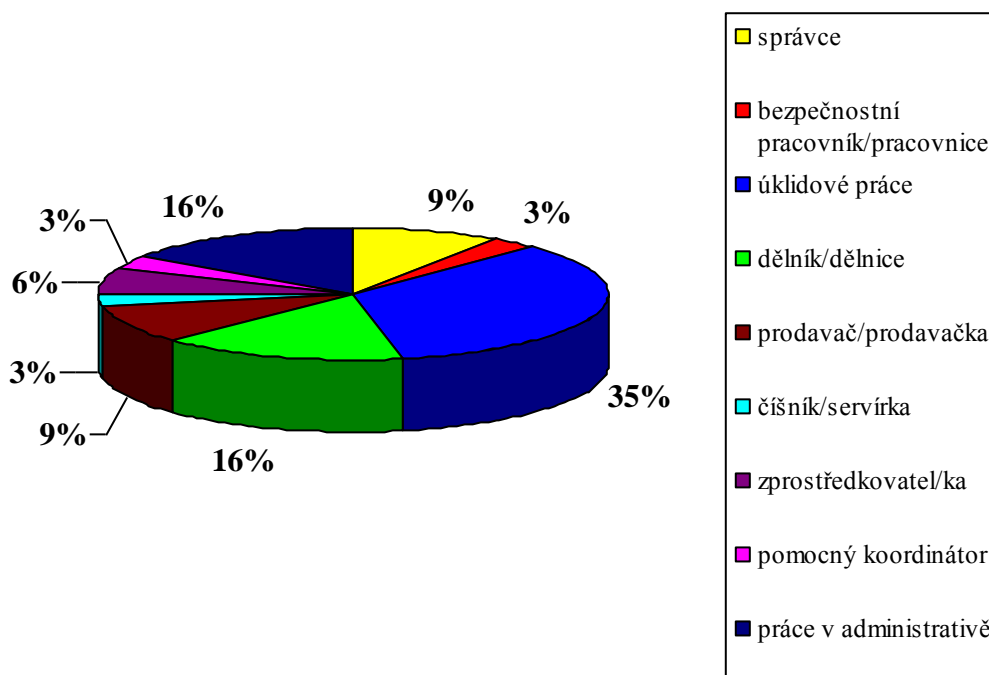
Graf č. 17: Délka zaměstnání (v %)



Hypotéza: Doba trvání zaměstnání byla u většiny respondentů kratší než 6 měsíců.

Hypotéza se nepotvrdila. Zastoupení v obou skupinách je stejné, tedy 50%. Jednotlivě je nejpočetnější kategorie, kdy zaměstnání trvá déle než 1 rok – v 36% (10 pracovně právních vztahů). Méně početná kategorie, kdy zaměstnání trvá od 3 měsíců (včetně) do 6 měsíců, je zastoupena 29% (8 pracovně právních vztahů), dále kategorie, kdy zaměstnání trvá méně než 3 měsíce – 21% (6 pracovně právních vztahů). Kategorie od 6 měsíců (včetně) do 1 roku, je zastoupena nejméně, tedy 14% (4 pracovně právní vztahy).

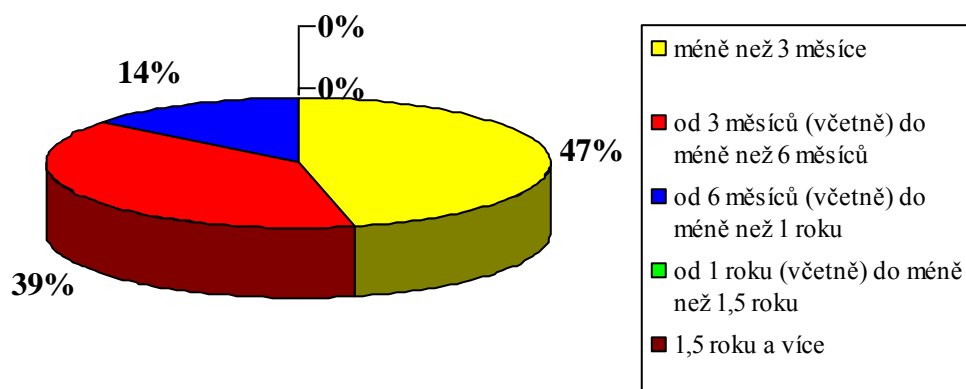
Graf č. 18: Druhy profesí, které dotazovaní vykonávali (v %)



Hypotéza: Respondenti byli zaměstnáni především na pomocných pracovních pozicích.

Je patrné, že se hypotéza potvrdila. Celkový součet u vykonávaných pomocných profesí činí 54%. Jedná se o úklidové práce, které jsou zastoupeny v 35%, dále profese dělníka/dělnice v 16% a také pozice pomocného koordinátora, která je zaznamenána ve 3%. Dále jsou zde zastoupeny profese: práce v administrativě 16%, správce v 9%, prodavač/prodavačka 9%, zprostředkovatel/ka v 6%, číšník/servírka v 3%, bezpečnostní pracovník/pracovnice v 3%.

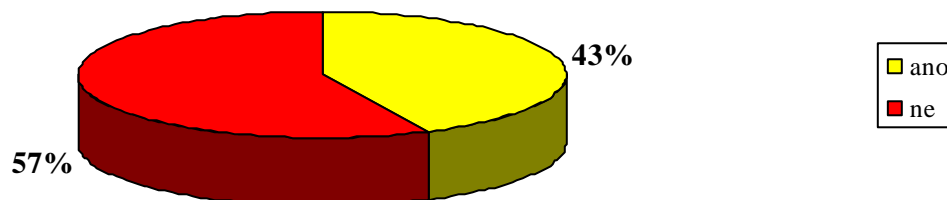
Graf č. 19: Délka doby využívání podporovaného zaměstnávání před nalezením zaměstnání (v %)



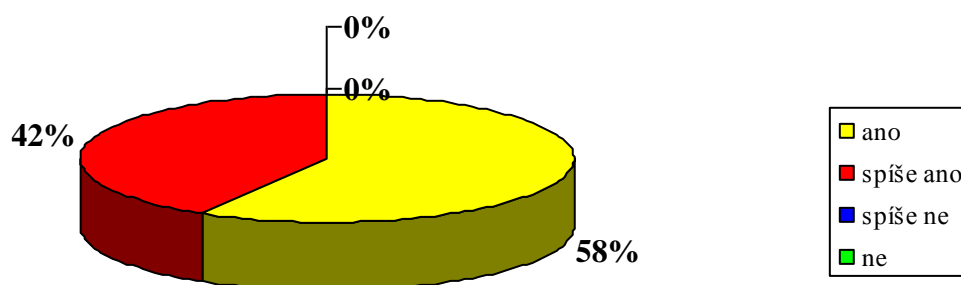
Hypotéza: Zhruba polovině uživatelů se podařilo nalézt práci do 6 měsíců.

Z grafu je patrné, že došlo k potvrzení hypotézy. Do 6 měsíců se podařilo nalézt práci 86% (24) respondentů. Z toho 47% (13 respondentů) do 3 měsíců a 39% (11 respondentů) do 6 měsíců. Zbylým 14% se podařilo nalézt práci do 1 roku. V ostatních kategoriích nebyl zaznamenán žádný respondent.

Graf č. 20: Využití pracovní asistence (v %)



Graf č. 21: Spokojenost s průběhem pracovní asistence (v %)

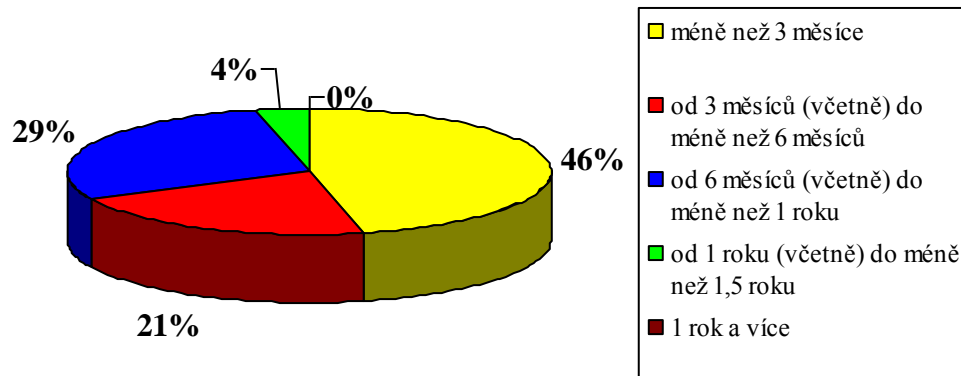


Hypotéza: Méně než polovina uživatelů, kteří našli zaměstnání, využila pracovní asistenci. Většina z nich byla s jejím průběhem spokojena.

První část hypotézy se potvrdila. Pracovní asistenci využilo 43% (12) respondentů, kteří našli zaměstnání, zbylých 57% (16) respondentů pracovní asistenci nevyužilo.

Druhá část hypotézy byla také potvrzena. 100% respondentů bylo spokojeno nebo spíše spokojeno s průběhem pracovní asistence.

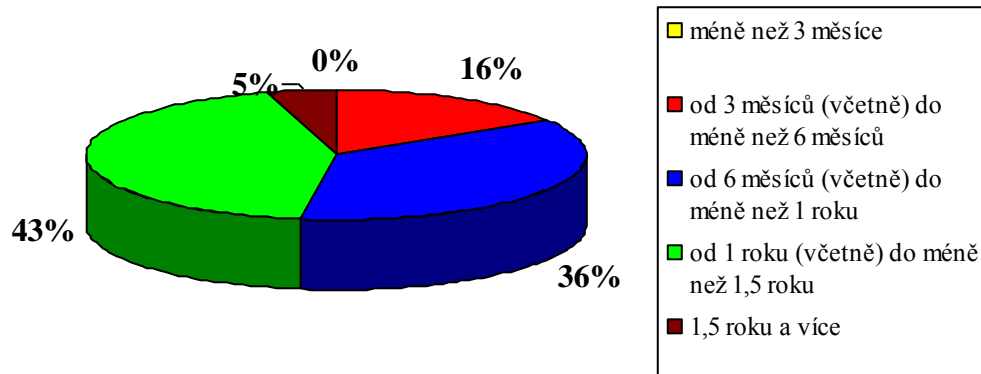
Graf č. 22: Délka doby od nástupu do zaměstnání po ukončení podporovaného zaměstnávání (v %)



Hypotéza: Doba od nástupu do zaměstnání do ukončení podporovaného zaměstnávání trvala nejčastěji méně než 3 měsíců.

Došlo k potvrzení hypotézy. Z výsledků je zřejmé, že 46% (13) respondentů ukončilo po nalezení zaměstnání využívání podporovaného zaměstnávání do 3 měsíců. Od 3 do 6 měsíců přestalo využívat podporované zaměstnávání 21% (6) respondentů, od 6 měsíců do 1 roku 29% (8) respondentů, od 1 roku do méně než 1,5 roku 4% (1) respondent, kategorie více než 1,5 roku nebyla zastoupena žádným respondentem.

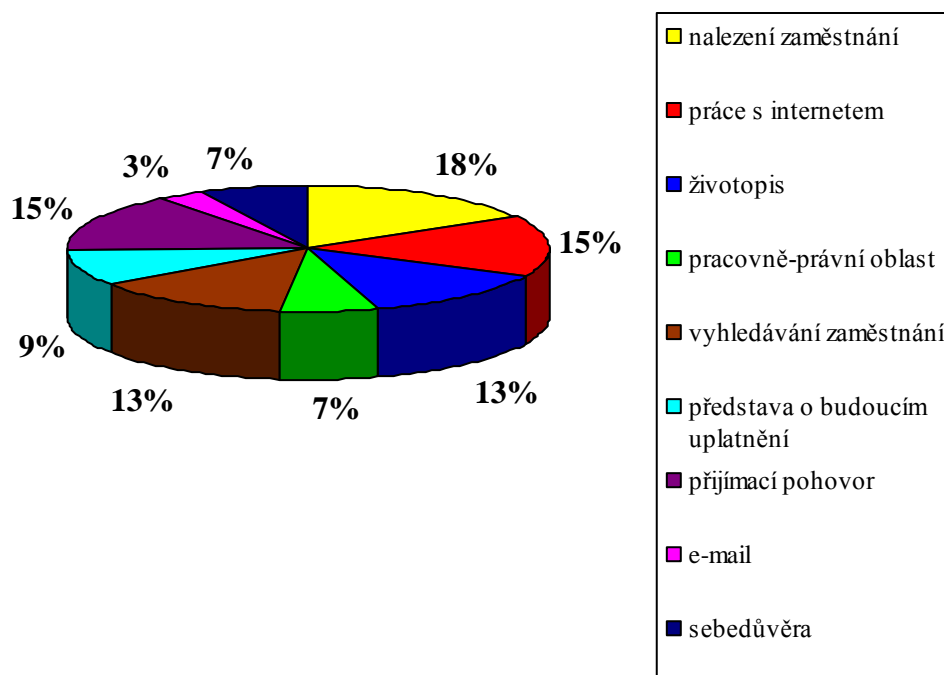
Graf č. 23: Délka doby poskytování podporovaného zaměstnávání (v %)



Hypotéza: V největším zastoupení využívali respondenti podporované zaměstnávání déle než 12 měsíců.

Hypotéza byla vyvrácena. Největší zastoupení bylo v kategoriích do 12 měsíců, 52% (23) respondentů. Od 3 měsíců do 6 měsíců 16% (7) respondentů a od 6 měsíců do 1 roku 36% (16) respondentů. Méně zastoupeny byly kategorie od 1 roku do 1,5 roku 43% (19) respondentů a více než 1,5 roku 5% (2) respondenti.

Graf č. 24: Největší přínosy podporovaného zaměstnávání (v %)



Hypotéza: Největšími přínosy pro uživatele podporovaného zaměstnávání bylo zvýšení pracovních dovedností v oblasti práce s internetem a nalezení zaměstnání.

Hypotéza byla potvrzena. Nejčastěji zmiňované přínosy bylo nalezení zaměstnání v 18% a zvýšení dovednosti práce s internetem v 15% a zvládnutí přijímacího pohovoru také v 15%. Dále byly zaznamenány tyto zvýšené pracovní dovednosti: tvorba životopisu v 13%, schopnost vyhledávání zaměstnání v 13%, vytvoření představy o budoucím uplatnění v 9%, zvýšení sebedůvěry v 7%, znalost pracovně právní oblasti v 7%, ovládnutí e-mailové schránky ve 3%.

13 Shrnutí

13.1 Využití a efektivita služby

Využití služby

Mezi respondenty z řad uživatelů služby podporovaného zaměstnávání převládaly ženy (64%) oproti mužům (36%). Nejvíce respondentů dosahovalo vyučení (43%) a věku 46 a více let (38%). Výsledky ukázaly, že podporované zaměstnávání v Kraji Vysočina využívají z 98% lidé se zdravotním postižením, nikoli lidé se sociálním znevýhodněním a že tito lidé nejčastěji pobírají plný invalidní důchod (53%). Bydlištěm respondentů je především město (66%).

Efektivita služby

Podle výsledků je zřejmé, že je poskytovaná služba efektivní, neboť ve 100% se jednalo o odpověď „ano“ a „spíše ano“ na otázku, zda došlo u respondentů ke zvýšení pracovních dovedností. Jedná se především o tvorbu životopisu zmíněnou ve 21%, lepší připravenost na přijímací pohovor, která byla uvedena v 16%, vyhledávání zaměstnání zmíněné v 16% a práci s počítačem, která byla vyplněna ve 14%.

Velmi zajímavé je také zjištění, že je služba podporovaného zaměstnávání velmi dobře nastavena v oblasti doby poskytování služby. 86% (24) respondentů se podařilo nalézt práci do 6 měsíců. Z výsledků vyplývá, že u 100% respondentů, kteří našli zaměstnání, se tak stalo do 1 roku. Časové rozpětí poskytování služby do dvou let je tedy vyhovující.

Dalším kritériem pro stanovení efektivity služby je „nalezení zaměstnání“. Nejméně polovina respondentů podporovaného zaměstnávání našla zaměstnání. Dle výsledků se jednalo o 64% (28) respondentů.

ZÁVĚR

Cílem diplomové práce bylo zjistit, jak je využívána a jak je efektivní služba podporovaného zaměstnávání v Kraji Vysočina. Cíl práce byl splněn, neboť je vše z výsledků výzkumu patrné. Zmapovala jsem na základě vyhodnocení výsledků výzkumu mezi uživateli služby současný stav využívání a efektivnosti podporovaného zaměstnávání v Kraji Vysočina. Jak vyplývá z výsledků šetření je podporované zaměstnávání velmi efektivní službou.

Záměrem bylo zjistit osobní údaje uživatelů služby, tedy jaká struktura lidí využívá tuto službu. Z výsledků vyplývá, že jsou to především ženy, lidé s vyučením, ve věku od 46 let, bydlící ve městech. Dále také lidé, kteří mají zdravotní postižení, především tělesné a duševní, pobírající plný invalidní důchod. Další zjištění vyplývající z tohoto výzkumu se týká efektivnosti služby. Výzkumem bylo zjištěno, že efektivní je. 100% dotazovaných uvedlo, že u nich došlo nebo spíše došlo v průběhu spolupráce ke zvýšení pracovních dovedností. 64% respondentů se podařilo nalézt v průběhu spolupráce zaměstnání. Byla tedy potvrzena hypotéza, že nejméně polovina respondentů našla zaměstnání.

Moje zkušenost se opírá o několikaletou praxi v oblasti sociálních služeb a dvouletou praxi v oblasti podporovaného zaměstnávání. V rámci ní dochází postupně k rozvoji sociálních služeb a důležitým změnám i v oblasti podporovaného zaměstnávání. Za důležitý považuji také postoj profesionálů při plánování služeb, při analýzách a hodnocení služeb, kde je třeba v co největší míře zohlednit jedinečnost každého klienta a vždy klást důraz na individuální přístup.

Na závěr uvádím, že tato práce byla pro mě další cennou zkušeností, zároveň i poučením. Předpokládám, že její výsledky budou užitečné i pro mé kolegy. Přínos bakalářské práce shledávám především v možnosti využití výsledků jako pokladového materiálu pro pracovníky, kteří se podílejí na realizaci podporovaného zaměstnávání, nebo pro zájemce o danou problematiku. Výsledek studie jsem předala zařízením, ve kterých byl výzkum prováděn.

SEZNAM POUŽITÝCH ZDROJŮ

Monografie řazené abecedně podle autorů:

BURIÁNEK, J. *Sociologie*. Praha: Fortuna, 1996. ISBN 80-7168-304-3.

DVOŘÁKOVÁ, H., KRÁLÍKOVÁ, K. *Jdu do práce*. Praha: Asistence o. s., 2007. ISBN 978-80-254-1020-2.

HRDÁ, J. a kol. *Problematika zaměstnávání občanů se zdravotním postižením*. Praha: Jedličkův ústav a školy, 2007. ISBN 978-80-903676-1-6.

JOHNOVÁ, M. *Standardy podporovaného zaměstnávání*. Praha: Česká unie podporovaného zaměstnávání, 2004.

KOŘÍNKOVÁ, D. *První dodatek souhrnné metodiky podporovaného zaměstnávání*. Praha: Česká unie pro podporované zaměstnávání, 2007. ISBN 978-80-903939-0-5.

MATOUŠEK, O. *Slovník sociální práce*. Praha: Portál, 2003. ISBN 80-7178-549-0.

VÁGNEROVÁ, M. *Psychopatologie pro pomáhající profese*. Portál: Praha, 2004. ISBN 80-7178-802-3.

VITÁKOVÁ, P. *Souhrnná metodika podporovaného zaměstnávání*. Praha: Rytmus o. s., 2005. ISBN: 80-903598-0-9.

Časopisy řazené chronologicky:

Česká unie pro podporované zaměstnávání – poslání a cíle. *IN - zpravodaj České unie pro podporované zaměstnávání*, 2003, roč. 1, č. 1, s. 1.

Definice a principy podporovaného zaměstnávání v ČR. *IN – zpravodaj České unie pro podporované zaměstnávání*, 2003, roč. 1, č. 2, s. 5 - 7.

Podporované zaměstnávání v ČR. *IN – zpravodaj České unie pro podporované zaměstnávání*, 2003, roč. 1, č. 3, s. 4.

Dobrá praxe: Osobní profil uživatele služeb PZ. *IN – zpravodaj České unie pro podporované zaměstnávání*, 2004, roč. 2, č. 3, s. 5 - 8.

Metodické příručky řazené abecedně podle názvu:

Doporučené postupy práce při příjmu a přestupu uživatele ve službách zaměstnávání. Praha. Příručka. Eset - Help a Green Doors.

Operační manuál – Agentura podporovaného zaměstnávání. Mladá Boleslav, 2005. Operační manuál. Fokus Mladá Boleslav. Agentura podporovaného zaměstnávání.

Operační manuál – Agentura podporovaného zaměstnávání. Pelhřimov, 2007. Operační manuál. Fokus Vysočina. Agentura podporovaného zaměstnávání.

Operační manuál – Tým podpory v zaměstnávání. Pelhřimov, 2008. Operační manuál. Fokus Vysočina. Tým podpory v zaměstnávání.

PZ – metodika. Praha, 2005. Metodická příručka. Asistence. Agentura podporovaného zaměstnávání.

Internetové zdroje řazené abecedně podle názvu:

Česká unie pro podporované zaměstnávání [online]. Praha: ČUPZ, poslední úpravy 30. 6. 2004 [cit. 2008-03-25]. Dostupné na www: <<http://www.unie-pz.cz>>.

Dotazník-online [online]. [cit. 2008-03-31]. Dostupné na [www: <http://www.dotaznik-online.cz>](http://www.dotaznik-online.cz).

Fokus Vysočina [online]. [cit. 2008-03-21]. Dostupné na [www: <http://www.fokusvysocina.cz>](http://www.fokusvysocina.cz).

Informační systém Masarykovy univerzity [online]. [cit. 2008-03-31]. Dostupné na [www: <http://is.muni.cz>](http://is.muni.cz).

Občanské sdružení Agapo [online]. Brno:Agapo, [cit. 2008-03-28]. Dostupné na [www: <http://www.agapo.cz>](http://www.agapo.cz).

Wikipedie – otevřená encyklopedie [online]. Poslední úpravy 26. 2. 2008 [cit. 2008-04-01]. Dostupné na [www: <http://cs.wikipedia.org>](http://cs.wikipedia.org).

ABSTRAKT

HORÁKOVÁ, J. Podporované zaměstnávání v Kraji Vysočina. České Budějovice 2008. Bakalářská práce. Jihočeská univerzita v Českých Budějovicích. Teologická fakulta. Katedra praktické teologie. Vedoucí práce: Ing. Jaroslav Šetek PhD.

Klíčové pojmy: podporované zaměstnávání, pracovní konzultant, zdravotní postižení, sociální vyloučení, podpora, osobní profil, individuální plán, představa o budoucím uplatnění, zvýšení pracovních dovedností, Kraj Vysočina, kvantitativní výzkum, dotazníkové šetření, zaměstnanec, zaměstnavatel, pracovní asistence.

Práce obsahuje teoretické i praktické zpracování problematiky podporovaného zaměstnávání. Je zaměřena na oblast Kraje Vysočina. Obsahově je členěna do dvou hlavních částí.

V první (teoretické) části je definováno podporované zaměstnávání, jeho znaky, principy a jsou zde popsány všechny fáze procesu podporovaného zaměstnávání (především v oblasti podpory uživatele). Dále popisuje zařízení, která poskytují podporované zaměstnávání v Kraji Vysočina.

Druhá (praktická) část se věnuje kvantitativnímu výzkumu, který byl realizován prostřednictvím dotazníkového šetření. Respondenti byli uživatelé, kteří přestali využívat službu podporované zaměstnávání. Výzkum byl zaměřen především na zjišťování v oblasti využívání služby podporovaného zaměstnávání a na její efektivnost. Byl prováděn u uživatelů dvou zařízení, která poskytují podporované zaměstnávání v Kraji Vysočina, v Týmu podpory v zaměstnávání v Pelhřimově a v Havlíčkově Brodě.

ABSTRACT

HORÁKOVÁ, J. The supported occupying in The District of Vysočina. České Budějovice 2008. Bachelor thesis. University of South Bohemia in České Budějovice. The fakulty od Theology. Department of Practical Theology. Supervisor: Ing. Jaroslav Šetek PhD.

Keywords: a supported occupying, a working consultant, a health handicap, a social exclusion, an assistance (support), a personal profile, an individual project, an idea about future assertion, a raising of working skills, The District of Vysočina, a quantitative research, an enquiry through the questionnaire, an employee, an employer, a working assistance.

My thesis contains theoretical and practical process of problems with supported occupying. It is focussed in The District of Vysočina. It is allocate by its contain to two main parts.

In the first (theoretical) chapter is defined the term of supported occupying, its signs, principles and there are described all periods of supported occupying (especially in the domain of supported user). Further my thesis describes arrangements, that afford supported occupying in The District of Vysočina.

The second (practical) part profess to quantitative research, that was realized by enquiry through the questionnaire. Respondents were users, that stopped to use the service of supported occupying. The research targot the recognition in domain of exploitation the service of supported occupying and its effectiveness. The research was piloted through users in two arrangements, that afford the supported occupying in The District of Vysočina – The Team of supproted occupying in Pelhřimov and in Havlíčkův Brod.

SEZNAM PŘÍLOH

- Příloha č. I:** Seznam agentur poskytujících podporované zaměstnávání
- Příloha č. II:** Proces služby podporovaného zaměstnávání ve FOKUSu Vysočina
- Příloha č. III:** Osobní profil
- Příloha č. IV:** Individuální plán
- Příloha č. V:** Závěrečný plán
- Příloha č. VI:** Standardy podporovaného zaměstnávání
- Příloha č. VII:** Dotazníkové šetření s uživateli služby podporované zaměstnávání

PŘÍLOHY

Příloha č. I

Seznam agentur poskytujících podporované zaměstnávání¹³⁹

Poskytovatelé podporovaného zaměstnávání v Praze

Asistence, o.s.

V Pevnosti 4
128 41 Praha 2
tel: 241 083 573
email: stredisko@asistence.org
www.asistence.org

Eset Help

Hekrova 805
149 00 Praha 11
tel: 272 937 712
email: esethelp@volny.cz
www.esethelp.cz

Fokus Praha

Dolákova 24
181 00 Praha 8
tel: 233 533 303
email: cppz@fokus-praha.cz
www.fokus-praha.cz/

Formika

Filipova 2013/3
148 00 Praha 4
tel: 271 910 016
email: formika@formika.org
www.formika.org

Máme otevřeno?

Hradešinská 2144/47
101 00 Praha 10
tel: 222 511 216
email: tranzit@mameotevreno.cz

Rytmus Bruselská

Bruselská 16
120 00 Praha 2
tel: 224 251 610
email: bruselska@rytmus.org
www.rytmus.org

¹³⁹ Česká unie podporovaného zaměstnávání. <<http://www.unie-pz.cz/index.php/pz/24>>, čerpáno dne 21. 3. 2008.

Příloha č. I

Rytmus Dejvice

Studentská 3
160 00 Praha 6
tel: 224 324 639
email: dejvice@rytmus.org
www.rytmus.org

Společnost DUHA

Zborovská 38
150 00 Praha 5 - Smíchov
tel: 274 867 370, 602 416 506
email: pz@duha.nsnet.cz
www.spolecnostduha.cz

Poskytovatelé podporovaného zaměstnávání v Jihočeském kraji

Mesada České Budějovice

J.Š. Baara 21
370 29 České Budějovice
Tel: 721 288 837
cbudejovice@mesada.eu
www.mesada.eu

Mesada Jindřichův Hradec

Růžová 30/II
377 01 Jindřichův Hradec
Tel: 384 321 513
jhradec@mesada.eu
www.mesada.eu

Mesada Písek

Nábřeží 1. máje 2 259
397 01 Písek
Tel: 382 222 246
pisek@mesada.eu
www.mesada.eu

Mesada Vimperk

1. máje 74
PO Box 18 Vimperk
Tel: 388 411 718
vimperk@mesada.eu
www.mesada.eu

Poskytovatelé podporovaného zaměstnávání ve Středočeském kraji

Fokus Mladá Boleslav

Jaselská 176
293 01 Mladá Boleslav
tel: 775 562 023 (Petra Kolínská - vedoucí agentury), 775 562 020 (Hana Aresová)
email: zamestnavani@fokus-mb.cz

Příloha č. I

www.fokus-mb.cz

Rytmus Benešov

Piaristická kolej-Masarykovo nám.1
256 01 Benešov u Prahy
tel: 317 742 742
email: benesov@rytmus.org
www.rytmus.org

Poskytovatelé podporovaného zaměstnávání Jihomoravského kraje

Agapo, agentura PZ

Cejl 68
620 00 Brno
tel: 541 210 543
545 213 204
email: info@agapo.cz
web: www.agapo.cz

Pracovní a sociální agentura Pasáž

Francouzská 36
602 00 Brno
tel: 545 247 535
email: pasaz@podaneruce.cz
web: www.podaneruce.cz

Práh, Agentura PZ

Tuřanská 12
620 00 Brno
tel: 545 229 339
email: prace@prah-brno.cz
web: www.prah-brno.cz

Sdružení Piafa

Žerotínova 2
682 01 Vyškov
tel: 517 325 073
email: piafa@piafa.cz

Liga za práva vozíčkářů, Agentura PZ

Kounicova 42602 00 Brno
tel: 541 249 175-6
mob: 774 120 112
email: job@ligavozic.cz

Poskytovatelé podporovaného zaměstnávání na Vysočině

Fokus Vysočina, středisko Havlíčkův Brod

Rozkošská 2331
580 01 Havlíčkův Brod
tel: 569 435 351
email: agenturahb@fokusvysocina.cz

Příloha č. I

www.fokusvysocina.cz

Fokus Vysočina, středisko Pelhřimov

Humpolecká 736
393 01 Pelhřimov
tel: 565 326 666
email: agenturape@fokusvysocina.cz
www.fokusvysocina.cz

**Poskytovatelé podporovaného zaměstnávání v
Královéhradeckém kraji**

Agentura Job - pozastavila činnost

Turkova 785
517 21 Týniště nad Orlicí
tel: 494 377 042
email: j.jirsova@jobos.cz

**Poskytovatelé podporovaného zaměstnávání v Libereckém
kraji**

Rytmus Liberec

Tanvaldská 269
463 11 Liberec 30
tel: 482 750 063
email: liberec@rytmus.org
www.rytmus.org

**Poskytovatelé podporovaného zaměstnávání v
Moravskoslezském kraji**

o.s. MensSana

Rošického 1082
721 00 Ostrava Svinov
tel: 596 918 104
email: menssana.apz@email.cz
www.menssana.cz

Slezská Diakonie, středisko Rút

Zámecké náměstí 13
794 01 Krnov
tel: 554 645 02, 776 235 588 (Milan Swider)
email: ninive@slezskadiakonie.cz, m.swider@sdk.cz
www.slezskadiakonie.cz

Slezská Diakonie, středisko Rút

Mánesová 25
737 01 Český Těšín
tel: 558 736 256
email: apz@slezskadiakonie.cz
www.slezskadiakonie.cz

Příloha č. I

Slezská diakonie, středisko Rút

Kavalcova 7
Bruntál 792 01
tel: 554 230 092
apz@slezskadiakonie.cz
www.slezskadiakonie.cz

Slezská diakonie, středisko Rút

Pod břehem 796
739 61 Třinec
tel: 558 341 172
e-mail: a.ulichova@rovnasance.cz
www.slezskadiakonie.cz

**Poskytovatelé podporovaného zaměstnávání v
Olomouckém kraji**

Spolu Olomouc

Dolní náměstí 38
772 00 Olomouc
tel: 585 221 546
email: spolu.apz@volny.cz
www.volny.cz/spolu

**Poskytovatelé podporovaného zaměstnávání v
Pardubickém kraji**

Česká abilympijská asociace

J. Palacha 324/23
530 02 Pardubice
tel.: 464 646 320
email: pz@abilympics.cz
www.abilympics.cz

Rytmus Chrudim

Heydukova 392
537 01 Chrudim
tel: 469 621 599
email: chrudim@rytmus.org
www.rytmus.org

**Poskytovatelé podporovaného zaměstnávání v Plzeňském
kraji**

**Ledovec - Agentura podporovaného zaměstnávání - Plzeň pozastavena
činnost**

Mozartova 1
323 00 Plzeň
tel: 377 420 479, 776 795 336
email: apzledovec@volny.cz

Příloha č. I

**Ledovec - Agentura podporovaného zaměstnávání - Rokycany -
pozastavena činnost**

Svazu bojovníků za svobodu 68
337 01 Rokycany
Tel: 371 580 681, 775 725 337
email: apzrokycany@volny.c

**Poskytovatelé podporovaného zaměstnávání v Ústeckém
kraji**

Agentura Pondělí

T.G.Masaryka 575
407 77 Šluknov
tel.: 412 398 021
email: info@agenturapondeli.cz
www.agenturapondeli.cz

Agentura PZ při Diakonii ČCE

Velká Krajská 46/5
412 01 Litoměřice
tel: 416 700 315
mob: 775 251 553
email: apz.litomerice@diakoniecce.cz
www.diakoniecceltm.cz

Agentura Osmý den

17.listopadu 637/8
405 01 Dečín
tel: 412 517 051
mob: 774 775 709
email: osmyden@osmyden.cz
www.osmyden.cz

Agentura Osmý den

Dvořákova 6
400 01 Ústí nad Labem
tel: 475 200 964
mob: 774 775 009
email: osmyden@jurta.cz
www.osmyden.cz

Rytmus Litvínov

Mostecká 21
436 01 Litvínov
tel: 476 732 807
email: litvinov@rytmus.org
www.rytmus.org

Příloha č. I

Poskytovatelé podporovaného zaměstnávání ve Zlínském kraji

Centrum služeb postiženým Zlín, o.p.s - Agentura podporovaného zaměstnávání

Tečovská 1052
760 01 Zlín - Malenovice
tel: 557 158 635
email: apz@cspzlin.cz
www.cspzlin.cz

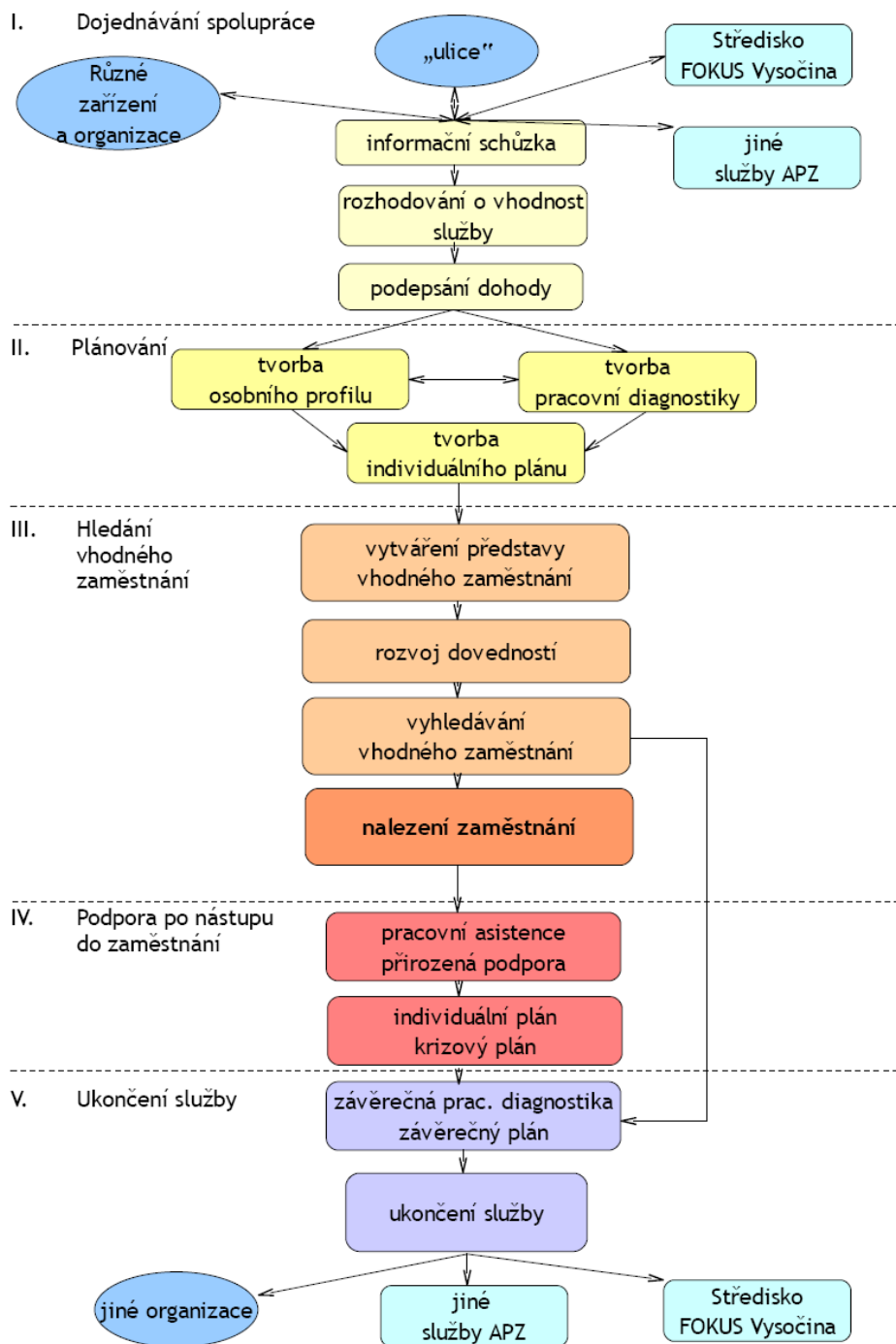
Elim Vsetín

Smetanova 1484
755 01 Vsetín
tel: 571 412 018
email: apz@elimvsetin.cz
www.elimvsetin.cz

Oblastní charita Uherské Hradiště - agentura PZ

Na Splávku 1182 (budova Agroprojektu)
686 01 Uherské Hradiště
tel: 571 891 204
email: apz.uhradiste@caritas.cz
www.uhradiste.caritas.cz

Proces služby podporovaného zaměstnávání ve FOKUSu Vysočina¹⁴⁰



¹⁴⁰ Operační manuál – Agentura podporovaného zaměstnávání. Fokus Vysočina. 2007. s. 22.

OSOBNÍ PROFIL UŽIVATELE¹⁴¹

Uživatel

Jméno a příjmení: **Hana Nováková**

Vzdělání, kurzy, pracovní dovednosti

Paní Hana má vystudovanou střední zdravotnickou školu a v současné době se seznamuje s prací na počítači a internetu.

Pracovní zkušenosti, praxe:

Paní Hana pracovala ve škole v přírodě jako uklízečka po dobu 2 let. Hlavně ze soukromého života má bohaté zkušenosti s péčí o staré a nemocné lidi.

Zdravotní předpoklady vzhledem k práci:

Paní Hana je držitelkou plného invalidního důchodu (únavový syndrom). Nemůže pracovat ve výškách, u strojů, v hlučném prostředí ani vykonávat psychicky či fyzicky náročnou práci. Má dobrou koordinaci pohybů i jemnou motoriku rukou. Preferuje malý kolektiv a raději by pracovala v budově než na otevřeném prostoru. Stát u práce může po dobu přibližně 1 hodiny.

Paní Hana užívá pravidelně léky, které ji v práci nijak neomezují. Dokáže rozeznat, kdy přichází nemoc a dle situace adekvátně zareagovat.

Orientace ve vlastních možnostech:

Paní Hana nemá sepsaný životopis a má zájem ho zpracovat. Stejně tak má zájem blíže se seznámit s pohovorem u zaměstnavatele. Komunikaci s úřady zvládá dobře a nepotřebuje s ní pomáhat. Celkově má paní Hana dobré komunikační schopnosti. Vzhledem k své nemoci má menší schopnost soustředění. Z praktického života je zvyklá vyřešit i extrémní situace. Je dochvilná, umí se začlenit do kolektivu, nekouří ani nemá problémy s alkoholem. Dokáže vyjádřit svůj názor a plně respektuje hierarchii na pracovišti.

V současné době neexistují žádné rodinné záležitosti, které by mohly ovlivnit průběh jejího zaměstnání. Cizí lidé jí nevadí, ale např. práci za přepážkou by ne zvolila. Paní Hana má zájem blíže se seznámit s pracovními právními vztahy a povinnostmi, které z nich vyplývají. Chodí čistě oblékaná a nemá problémy s hygienou. Ráda by se uplatnila v oboru a měla finanční zdroj, nejméně hledá práci jako rekreační aktivitu.

Představa o práci:

¹⁴¹ Osobní profil vytvořený pracovním konzultantem a uživatelem služby podporované zaměstnávání v Týmu podpory v zaměstnávání v Pelhřimově. Osobní údaje byly změněny.

Příloha č. III

Paní Hana vyhledává inzeráty v novinách a chtěla by se naučit vyhledávat pracovní nabídky i na internetu. Uvítala by i zařazení do formy podpory přechodného zaměstnávání. Výše platu není pro ni rozhodujícím kritériem pro volbu zaměstnání.

Prozatím by paní Hana chtěla vyzkoušet úklid. Práci hledá v Pelhřimově, dojíždět nemusí je místní. Ze začátku by chtěla úvazek 1-2 hod/týdně. Nejvíce byla spokojená, když měla na starosti jednu starou paní na hlídání a pomoc. Neuvažuje o rekvalifikačním kurzu či dalším studiu.

Volný čas a zájmy:

Paní Hana ráda čte a to zejména časopisy, i odborné např. z oblasti alternativní medicíny či psychologie. Stejně tak ráda sleduje odborné televizní programy. Ráda poslouchá hudbu a chodí do přírody. Chtěla by cestovat po celé republice. Je pořádná a v této oblasti by mohla vyučovat i druhé. Z koníčků, které si nedovede představit, že by dělala, to jsou adrenalinové sporty či horolezectví.

Zdroje pomoci pro získání a udržení si pracovního místa:

Jako svůj vnitřní zdroj pro hledání práce paní Hana vnímá svědomitost, umění naslouchat a smysl pro spravedlnost.

V hledání práce ji pomáhá klíčová pracovnice z komunitního týmu FOKUSu Vysočina a její dobrá kamarádka.

Od Týmu podpory v zaměstnávání očekává pomoc zejména v tom, aby dokázala udělat první krok.

INDIVIDUÁLNÍ PLÁN č. 1 ¹⁴²

Uživatel: Marie Nováková

Pracovní konzultant: Jana Dvořáková

Další zúčastněné osoby: Jitka Nováková

Datum vzniku plánu: 4. 6. 2007

Datum hodnocení/změny plánu: červenec 2007

Popis aktuální situace:

Marie pobírá PID a v současné době nemá zaměstnání. Podporované zaměstnávání jí doporučila sestra Jitka, která se dále účastní našich setkání.

Marie hledá práci na 4 hodiny denně na 5 dní v týdnu. Nejvíce by jí vyhovovala práce: kadeřnice, etiketování a štítkování, uklízečka a práce na počítači.

Cíl individuálního plánu: představa o budoucím zaměstnání a jeho zdroje

Konkrétní cíle:

1. utváření představy o budoucím zaměstnání
2. místa, kde se dají vyhledávat pracovní nabídky, především práce s internetem

Úkoly:

- 1. utváření představy o budoucím zaměstnání (3 – 4 schůzky)**
 - Marie s Janou budou společně hovořit o různých zaměstnáních (pracovní náplň, požadavky na vzdělání) a to jestli jsou pro Marii vhodné nebo ne.
 - Sestavíme seznam zaměstnání, které může Marie vykonávat a které ne.
 - Při plnění toho cíle nám bude pomáhat setra Marie Jitka.
- 2. místa, kde se dají vyhledávat pracovní nabídky, především práce s internetem (průběžně)**
 - Marie za podpory Jany zlepší svou práci s internetem (vyhledávání na různých stránkách)
 - Marie bude vyhledávat nabídky práce na internetu

¹⁴² Individuální plán vytvořený pracovním konzultantem a uživatelem služby podporované zaměstnávání v Týmu podpory v zaměstnávání v Pelhřimově. Osobní údaje byly změněny.

Příloha č. IV

- Marie se naučí lépe ovládat svou emailovou schránku, kterou má již založenou

Jak se pozná, že cíle byly splněny:

1. utváření představy o budoucím zaměstnání (3 – 4 schůzky)

- Marie má představu o tom, jaké zaměstnání je pro ni vhodné a má vytvořený seznam těchto zaměstnání.

2. místa, kde se dají vyhledávat pracovní nabídky, především práce s internetem (průběžně)

- Marie umí pracovat s internetem a vyhledává na stránkách, které nabízejí pracovní místa.
- Marie umí ovládat svou emailovou schránku.

Podpisy účastníků plánování:

Marie Nováková

Jitka Nováková

Jana Dvořáková

ZÁVĚREČNÝ PLÁN ¹⁴³

Uživatel: Dagmar Nováková
Pracovní konzultant: Alena Prýmková
Datum: 18. 6. 2007

Popis současné situace:

Paní Nováková od začátku května nastupuje na rekvalifikační kurz „Základy práce s PC“, který pořádá agentura BIT cz. V současné době má zdravotní problémy, které jí velmi výrazně ztěžují docházení na pravidelné schůzky. Z tohoto důvodu se rozhodla spolupráci ukončit.

Uživatel se může obrátit na agenturu:

- v případě, že bude chtít opět začít využívat službu podporovaného zaměstnávání
- v případě potřeby jednorázového poradenství, které se bude týkat pracovní oblasti

Kontakty:

Agentura podporovaného zaměstnávání

Masarykovo nám. 31
393 01 Pelhřimov
tel: 565 326 666
email: agenturape@fokusvysocina.cz

pracovní konzultantka Alena Prýmková:
tel: 774 151 498
email: alena.prymkova@fokusvysocina.cz

Podpisy:

.....
pracovní konzultant

.....
uživatel

¹⁴³ Závěrečný plán vytvořený pracovním konzultantem a uživatelem služby podporované zaměstnávání v Týmu podpory v zaměstnávání v Pelhřimově. Osobní údaje byly změněny.

STANDARDY PODPOROVANÉHO ZAMĚSTNÁVÁNÍ

ČESKÁ UNIE PRO PODPOROVANÉ ZAMĚSTNÁVÁNÍ

Posláním České unie pro podporované zaměstnávání je formulovat, šířit a podporovat myšlenku podporovaného zaměstnávání v České republice.

Cíle činnosti UNIE

- Sdružovat poskytovatele a obhájce služeb podporovaného zaměstnávání
- Vytvořit metodiku podporovaného zaměstnávání v souladu s požadavky European Union of Supported Employment a tuto metodiku průběžně aktualizovat na základě nových poznatků a zkušeností
- Podporovat vznik a rozvoj nových poskytovatelů podporovaného zaměstnávání
- Prosazovat a obhajovat podporované zaměstnávání jako soubor služeb, bez kterých se otevřená společnost neobejde
- Být aktivním členem European Union of Supported Employment.
- Šířit vzdělanost v oboru podporované zaměstnávání se zvláštním důrazem na potřeby členů
- Jednat ve prospěch podporovaného zaměstnávání s ústředními státními institucemi ČR, s reprezentanty nestátního sektoru, podnikatelské sféry atd.

Česká unie pro podporované zaměstnávání

Hálkova 4
120 00 Praha 2
tel: 224 942 695-6
e-mail: unie@unie-pz.cz
www.unie-pz.cz

Datum vzniku: 31.7. 2000
Č. registrace MV ČR: VS/1-1/44410/00-R
IČO: 7503 7271

Bankovní spojení:
Komerční banka Praha 2
č. ú. 86-8980560287/0100

Příloha č. VI

OBSAH

Účel, vznik a členění Standardů	4
Standardy podporovaného zaměstnávání	5
Definice termínů	15

Uspořádala Mgr. Milena Johnová
Vydala Česká unie pro podporované zaměstnávání
Hálkova 4
120 00 Praha 2
Vydání první, náklad 500 ks
Praha, říjen 2004
Neprodejný výtisk
grafika Jana Štěpánová
tisk Magic Seven print
© Česká unie pro podporované zaměstnávání, 2004

ÚČEL, VZNIK A ČLENĚNÍ STANDARDŮ

Standardy jsou jedním z nezbytných prvků v každém systému zajištění kvality. Bez jejich formulování by nebylo možno zjišťovat, zda poskytované služby odpovídají stanoveným požadavkům.

Standardy podporovaného zaměstnávání označují minimální úroveň, které je potřeba dosáhnout, aby služba byla podporovaným zaměstnáváním. Jejich obsah odráží primární účel, pro který vznikly – zajistit další rozvoj podporovaného zaměstnávání v souladu s hlavními principy této služby. Očekávaným výsledkem používání Standardů je udržení vysoké kvality i při značném tempu rozvoje podporovaného zaměstnávání a zlepšení prestiže této služby na poli služeb zaměstnanosti.

Vytvořené Standardy podporovaného zaměstnávání bude možno použít nejenom jako měřítko pro nezávislá hodnocení kvality služeb – audity, ale také jako východisko pro vytvoření vnitřního systému zajištění kvality – sebehodnocení. Za účelem sebehodnocení bude nezbytné doplnit Standardy o řadu prvků, které jsou klíčové pro rozvoj kvality a spokojenost uživatelů – např. možnost podat stížnost, dostupnost (zejména s ohledem na čekací dobu před zahájením poskytování služeb), spokojenost apod.

VZNIK STANDARDŮ

Příprava konečné podoby Standardů trvala přibližně dvanáct měsíců – od jara 2003. Výchozím materiálem byly tzv. Principy podporovaného zaměstnávání. Principy vznikly na základě nejčastěji se vyskytujících charakteristických znaků, které uvádějí poskytovatelé ze zemí s dlouholetou tradicí ve využívání této služby – USA, Kanada, Austrálie, Norsko. Do formulování Principů byli zapojeni zástupci poskytovatelů, úřadů práce i Správy služeb zaměstnanosti.

Standardy podporovaného zaměstnávání vznikly rozložením Principů do tzv. kritérií. Snahou bylo, aby kritéria byla měřitelná, tzn. aby bylo možno po předložení důkazů stanovit, do jaké úrovně poskytovatel v dané oblasti dosahuje požadované úrovně. Standardy prošly několika koly připomínkování a zejména praktickou zkouškou – byly použity při realizaci pilotních auditů kvality. Teprve použitím Standardů jako měřítek, s jejichž pomocí se rozhodovalo (byť zkušebně, na nečisto) o úrovni kvality konkrétních poskytovatelů, se ukázalo, která kritéria jsou formulována jednoznačně a kde je naopak prostor pro dvojí výklad, která kritéria nejsou v reálných podmínkách splnitelná apod.

Při tvorbě Standardů bylo dbáno na praktičnost jejich použití. Šlo o to, aby stanovené požadavky byly realistické – splnitelné v současných podmínkách, ale přitom motivující ke zlepšení. Současně bylo snahou, aby hodnocení naplňování Standardů bylo možno uskutečnit s vynaložením přiměřených nákladů – tzn. aby hodnocení mohlo být realizováno během dvoudenního hodnocení dvěma vyškolenými hodnotiteli. Z toho důvodu prošly Standardy v průběhu svého vzniku redukcí, jejímž výsledkem je snížení počtu kritérií. Některým standardům tak nakonec zůstalo pouze jediné měřitelné kritérium.

ČLENĚNÍ A CHARAKTER STANDARDŮ

Standardy podporovaného zaměstnávání se skládají z deklaratorní části a z měřitelných kritérií.

Deklaratorní část tvoří formulované poslání – smysl, účel podporovaného zaměstnávání, cíle a cílová skupina. Tato část vytváří základní rámec, do kterého zapadají následující standardy rozložené do měřitelných kritérií. Míra naplnění poslání a cílů podporovaného zaměstnávání vyplyne z poměření ostatních částí standardů. Deklaratorní část se nepoužívá pro hodnocení.

Zbytek dokumentu tvoří měřitelná kritéria. Věnují se dvěma ze tří základních složek, které ovlivňují kvalitu: proces a výsledky. V části věnované procesům jsou zařazena kritéria stanovující postupy a procedury, které charakterizují podporované zaměstnávání. Část věnovaná výsledkům se zaměřuje na změny na straně uživatelů, ke kterým by v důsledku poskytování této služby mělo dojít. Třetí složka ovlivňující kvalitu (struktury) zaměřená na podmínky pracovníků v podporovaném zaměstnávání, zejména jejich vzdělání, bude součástí samostatného koncepčního materiálu.

Naprostá většina Standardů jsou tzv. měkké, kvalitativní standardy. Jejich naplnění nelze měřit pomocí přesně stanovených hodnot – např. počet měsíců. Naplňování měkkých standardů je velmi obtížné posuzovat – což potvrdily provedené zkušební audity. Z toho důvodu jsou Standardy doplněny stručným výkladem, což by mělo napomoci jednotnému výkladu.

V otázce Standardů podporovaného zaměstnávání se počítá s jejich dalším vývojem. Proto Standardy samotné, jejich výklad i postup hodnocení se budou postupně měnit. Předložené znění odpovídá stavu v červnu 2004.

DEKLARATORNÍ ČÁST

Smyslem podporovaného zaměstnávání je vyrovnávání příležitostí pracovního uplatnění lidí, kteří jsou znevýhodněni na trhu práce, a v důsledku toho by mohli být nebo jsou omezeni i ve svém celkovém společenském uplatnění.

Hlavním cílem podporovaného zaměstnávání je umožnit lidem z cílové skupiny získat a udržet si vhodné zaměstnání na otevřeném trhu práce. Současně je cílem zvýšit míru samostatnosti uchazečů/pracovníků.

Podporované zaměstnávání je poskytováno lidem, kteří za účelem získání a udržení práce potřebují odbornou individuální podporu postavenou na osobní pomoci. Vysoká míra znevýhodnění přitom není důvodem k neposkytnutí této služby.

PROCES PODPOROVANÉHO ZAMĚSTNÁVÁNÍ

1. Podpora je jednotlivým uchazečům/pracovníkům poskytována podle individuálních potřeb a s respektem k jejich prioritám. Podpora je časově omezená.

1.1 Poskytovatel podporovaného zaměstnávání (dále jen poskytovatel) má vypracován a používá systém zjišťování míry potřebné podpory.

Vysvětlení kritéria

Smyslem kritéria je zajistit, aby poskytovatelé zjišťovali, jakou podporu a v jaké oblasti potřebují jednotliví uživatelé jejich služeb k tomu, aby získali a udrželi si práci.

Na poskytovatelích se vyžaduje, aby měli a používali předem stanovený postup vedoucí ke zjištění, ve kterých oblastech jsou dovednosti uživatele služby omezeny a je potřeba mu poskytnout podporu. Výsledkem uplatnění požadovaného systému je stanovení oblastí, ve kterých bude konkrétnímu uživateli služby poskytována podpora a odhad množství a formy této podpory.

Systémem zjišťování míry potřebné podpory není stanovení anebo ověření zdravotní či sociální diagnózy (např. vozíčkář, bezdomovectví apod.) nebo požadavek na poskytnutí služby poskytovatelem jiné služby (např. K-centrum). Diagnóza nevypovídá o míře potřebné podpory (ne každý člověk na vozíku potřebuje podporované zaměstnávání atd.).

1.2 Z dokumentace, která je pro jednotlivé uchazeče/pracovníky vedena, je patrné, že podpora se přizpůsobuje individuálním potřebám a představám každého uchazeče/pracovníka. Je poskytována právě taková míra podpůrných aktivit, která je nezbytně nutná k dosažení stanoveného cíle.

Vysvětlení kritéria

Smyslem kritéria je zajistit, aby poskytovaná podpora odpovídala potřebám uživatelů. Zatímco kritérium 1.1 se zaměřuje na zajištění klíčového předpokladu (zjišťuje se míra potřeb uživatelů), soustředí se kritérium 1.2 na výsledek (podpora je poskytována podle individuálních potřeb). Dále kritérium obsahuje požadavek, aby podpora odpovídala také představám uživatelů.

Výsledkem uplatnění tohoto přístupu je poskytování podpory, která je „nezbytně nutná k dosažení stanoveného cíle“. Cílem se myslí to, čeho má být prostřednictvím podporovaného zaměstnávání dosaženo.

1.3 Délka poskytování podpory, kterou poskytovatel uvede ve veřejné nabídce, je nejvíce dva roky. Prodloužení této doby, pokud k němu dojde, se týká jednotlivců a je odůvodněné.

Vysvětlení kritéria

Smyslem kritéria je zajistit, aby služba byla co nejučinnější. Časový limit je motivačním prvkem, který službu zefektivní tím, že uživatele i poskytovatele přiměje k soustředění se na výsledek. Současně kritérium respektuje skutečnost, že v některých případech charakter nebo míra znevýhodnění uživatele vyžaduje dobu poskytování služby prodloužit.

Kritérium vychází z představy, že podporované zaměstnávání jako služba zaměstnanosti je časově omezeným nástrojem. Období 24 měsíců kopíruje dobu trvání tradičních nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti.

Prodloužení uvedené doby je odůvodněné, pokud pro poskytování podpory nad stanovený časový limit existuje doložený důvod – např. v osobním spise uživatele existuje záznam o porovnání požadavků zaměstnavatele s dovednostmi uživatele, z nichž je jasné, že uživatel ani po uplynutí 24 měsíců využívání služby nesplňuje zaměstnavatelem stanovené požadavky.

2. Podpora je kontinuální, tzn. sleduje nejen získání, ale také udržení zaměstnání.

2.1 Podpora je poskytována i po uzavření pracovního vztahu mezi zaměstnavatelem a pracovníkem.

Vysvětlení kritéria

Smyslem kritéria je zajistit, aby podpora byla uživatelům dostupná i po nástupu do práce, tedy po uzavření pracovní smlouvy. Jedná se o jeden z nejcharakterističtějších znaků podporovaného zaměstnávání. Vychází z cíle pomoci člověku pracovní místo nejen najít, ale také si jej udržet, což u lidí, kteří jsou na trhu výrazně znevýhodnění, bývá předpokladem úspěchu.

2.2 Před ukončením podpory jsou zajištěny předpoklady důležité pro udržení práce, zejména sociální začlenění, zvládnutí všech potřebných, s prací přímo i nepřímo souvisejících dovedností, zajištění přirozené podpory na pracovišti, možnost opětovného oslovení poskytovatele.

Vysvětlení kritéria

Smyslem kritéria je zajistit účinnost podporovaného zaměstnávání tím, že před ukončením podpory se kontroluje, zda jsou zajištěny všechny předpoklady k tomu, aby si uživatel i nadále udržel práci. Kritérium stanovuje čtyři povinné okruhy.

Podstatou kritéria naopak není ověřit, kdy je uživatel poprvé informován o ukončení podpory, za jakých okolností podpora skončí, že se ukončení služby řeší na konzultacích, kdo o ukončení podpory rozhoduje apod.

2.3 Poskytovatel umožňuje opakované využití podpory, zejména v případech, kdy podporu je třeba poskytnout v zájmu udržení stávajícího pracovního místa, pokud pracovník, který v minulosti podporu využíval, přišel o práci nebo jestliže hledá práci jinou, která by mu více vyhovovala.

Vysvětlení kritéria

Smyslem kritéria je zajistit, aby poskytovatel umožňoval opakované poskytování podpory a tím napomáhal bývalým uživatelům služby k udržení práce a dalšímu profesnímu rozvoji. V kritériu jsou vyjmenovány situace, kdy opakovaná podpora musí být poskytnuta.

3. Podstatou podpory je osobní odborná pomoc pracovníka poskytovatele. Za běžný prvek podpory se považuje podpora poskytovaná přímo na pracovišti.

3.1 Pracovníci poskytovatele poskytují pracovně právní poradenství a kariérové poradenství, podle potřeby doprovází uchazeče/pracovníka na úřady, k zaměstnavateli apod., jednají v jeho zájmu s institucemi a poskytují mu podporu při zvládání pracovních dovedností a návyků.

Vysvětlení kritéria

Smyslem kritéria je zajistit, aby poskytovatel podporovaného zaměstnávání zajišťoval celé spektrum podpůrných prvků. Vyžaduje se, aby v nabídce byly přítomné všechny prvky, uživatelé by je však měli využívat podle potřeby – tzn., že není chyba, když někteří uživatelé nevyužijí celé spektrum.

3.2 Možnost poskytování osobní podpory přímo na pracovišti je součástí veřejné nabídky poskytovatele.

Vysvětlení kritéria

Smyslem kritéria je zajistit v nabídce služeb přítomnost jednoho z klíčových znaků podporovaného zaměstnávání – poskytování podpory přímo na pracovišti. Je respektováno, že ne všichni uživatelé této služby budou potřebovat nebo chtít této formy podpory využít. Z toho důvodu je stanoveno, že podpora přímo na pracovišti musí být pouze součástí nabídky poskytovatele, ale nemusí být součástí reálně poskytované podpory pro každého uživatele.

4. Cílem poskytované podpory je pomoci uchazečům/pracovníkům získat a udržet si vhodné zaměstnání na otevřeném trhu práce a zvýšit míru jejich samostatnosti.

4.1 Individuální plány jednotlivých uchazečů/pracovníků se zaměřují na hledání a udržení zaměstnání na otevřeném trhu práce a rozvoj jejich dovedností v této oblasti.

Vysvětlení kritéria

Smyslem kritéria je zajistit, aby podpora poskytovaná prostřednictvím podporovaného zaměstnávání směřovala k nalezení a udržení práce, což předpokládá usilovat o zvýšení samostatnosti a rozvoj dovedností jednotlivých uživatelů.

Doklady tohoto úsilí lze hledat v individuálních plánech uživatelů (viz definice v následující kapitole). Cíle stanové v plánech musí směřovat k nalezení práce na otevřeném trhu a ke zvyšování samostatnosti v oblasti pracovního uplatnění.

4.2 Poskytovatel podporuje u jednotlivých uchazečů/pracovníků rozvoj dovedností, znalostí a návyků, které jsou potřebné pro získání práce i udržení konkrétního zaměstnání.

Vysvětlení kritéria

Na rozdíl od předcházejícího kritéria se nesleduje obsah dokumentů, ale skutečná praxe. Smyslem kritéria je zajistit, aby podpora poskytovaná jednotlivým uživatelům vedla k získání a udržení práce. Kritérium úzce souvisí se zjišťováním míry potřebné podpory (kritérium 1.1) a s individuálním přizpůsobením podpory jednotlivým uživatelům (1.2). Sleduje však jiný cíl: podpora musí směřovat k práci na otevřeném trhu.

5. Poskytovatel je schopen v případě potřeby koordinovat pomoc ze strany rodiny a dalších návazných služeb, které mohou ovlivnit získání a udržení vhodného zaměstnání.

5.1 Podpora je pro jednotlivé uchazeče/pracovníky koordinována jedním stanoveným pracovníkem, který zodpovídá za poskytování služeb tomuto uchazeči/pracovníkovi.

Vysvětlení kritéria

Smyslem kritéria je zajistit jeden ze základních předpokladů toho, aby poskytovatel byl schopen v případě potřeby koordinovat rozmanité zdroje, které mohou jednotliví uživatelé využívat. Tímto předpokladem je existence systému klíčových pracovníků.

5.2 Poskytovatel má vypracován a používá systém získávání přehledu o službách a dalších možných zdrojích, které by bylo/je možno využít pro pracovní uplatnění uchazečů/pracovníků, kteří si koordinaci zdrojů sami nedokáží zajistit.

Vysvětlení kritéria

Smyslem kritéria je zajistit, aby poskytovatel měl v případě potřeby k dispozici přehled zdrojů, které by mohli využít uživatelé za účelem hledání a udržení práce. Tyto zdroje mohou doplnit podporu, kterou je poskytovatel schopen zajistit sám. Je třeba sledovat dva druhy zdrojů: 1) formální zdroje – úřady, jiní odborníci, jiné služby a 2) neformální zdroje – rodina, přátelé apod. Pro oba druhy zdrojů musí existovat způsob, jak je zjistit.

Po poskytovateli nelze požadovat, aby uplatňoval konkrétní postupy získávání přehledu o službách a dalších zdrojích (např., že se má dotazovat uživatelů atd.). Pro naplnění kritéria je důležité, aby existoval ustálený postup, jak tyto informace získávat, kritérium však žádný konkrétní postup nestanovuje.

6. Podpora na pracovišti je poskytována tak, aby působila přirozeným dojmem

6.1 Poskytovatel má vypracován a používá systém hledání takové formy podpory, která co nejvíce odpovídá prostředí pracoviště.

Vysvětlení kritéria

Smyslem kritéria je zajistit, aby poskytovatel usiloval o minimalizaci stigmatizujícího efektu podpory, která je poskytována přímo na pracovišti anebo za účasti spolupracovníků apod. Je snahou, aby podpora byla co nejpřirozenější a co nejméně nápadná. Poskytovatel by měl mít za tím účelem předem stanoveny postupy, jak negativní vliv podpory omezit. Tento postup by měl být standardně používán.

6.2 Podpora na pracovišti nečiní uchazeče/pracovníka zbytečně nápadným.

Vysvětlení kritéria

Smyslem kritéria je zhodnotit, jaký je účinek snahy poskytovatele minimalizovat stigmatizaci vlivem podpory.

Kritérium se na rozdíl od předchozího kritéria (6.1) zaměřuje na výsledek. Kritérium nesleduje, zda poskytovatel plní přání uživatele v otázce poskytování podpory přímo na pracovišti.

7. Podpora se orientuje na rozvoj tzv. přirozené podpory na pracovišti.

7.1 Součástí podpory je hledání spolupracovníků, kteří mohou znevýhodněnému pracovníkovi pomáhat zvládnout pracovní úkoly a další související dovednosti.

Vysvětlení kritéria

Příloha č. VI

Smyslem kritéria je posílit míru sociálního začlenění uživatele a stabilitu pracovního místa. Vychází se z představy, že pokud uživatel bude mít na pracovišti blízkého kolegu, který bude schopen a ochoten mu v případě potřeby pomoci, zvýší se tím pravděpodobnost, že si místo udrží. Navíc se tím posílí kontakty mezi pracovníkem – uživatelem podporovaného zaměstnávání a ostatními členy pracovního týmu.

8. Poskytovatel vytváří příležitosti k aktivní účasti uchazeče/pracovníka při hledání práce, dojednávání pracovních podmínek a stanovování míry poskytované podpory.

8.1 Poskytovatel má vypracován a používá systém podpory uchazeče/pracovníka k aktivní účasti při hledání a udržení pracovního místa.

Vysvětlení kritéria

Smyslem kritéria je zajistit, aby byla zaručena účast uživatelů při hledání pracovního místa, při plánování a zajišťování podpory potřebné pro zvládnutí dovedností a návyků potřebných pro udržení práce. Za tímto účelem musí poskytovatel mít postupy/metody, kterými jsou uživatelé podporováni k aktivní účasti.

Kritérium vychází z jednoho se základních charakteristických znaků podporovaného zaměstnávání, kterým je aktivní účast uživatelů.

8.2 Uchazeč/pracovník se aktivně podílí na tvorbě plánu poskytované podpory a rozhodování o tom, jak má vypadat pracovní místo, zejména druh práce a místo výkonu práce, velikost pracovního úvazku apod.

Vysvětlení kritéria

Kritérium se na rozdíl od předchozího zaměřuje na výsledný stav – jaké je zapojení uživatelů do plánování podpory a rozhodování o dalším postupu.

8.3 Forma individuálního plánu, dohod o poskytování podpory nebo jiných dokumentů, které jsou určeny i pro uchazeče/pracovníka, odpovídají jeho možnostem vnímat a chápat.

Vysvětlení kritéria

Kritérium se zaměřuje na další ze základních předpokladů aktivní účasti uživatelů na procesu hledání práce a poskytování podpory – srozumitelnost dokladů, které jsou určeny přímo uživatelům. Kritérium naopak nestanovuje, že uživatelé musí uvedeným dokumentům rozumět.

Na druhou stranu není možno předpokládat, že poskytovatel přizpůsobí veškerou dokumentaci vnímání a chápání uživatelů např. s těžkým mentálním postižením apod.

Příloha č. VI

Proto se požadavek týká pouze dokumentů, jež jsou uživatelům určeny – dohoda a individuální plán. Poznámky konzultantů, výsledky analýz dovedností apod. sem nepatří.

9. Zaměstnavateli je podle potřeby poskytována odborná pomoc při přijímání pracovníka i po jeho nástupu do práce.

9.1 Poskytovatel má vypracován a používá systém zjišťování potřeb, které mají zaměstnavatelé v souvislosti se zaměstnáváním uchazeče/pracovníka.

Vysvětlení kritéria

Smyslem kritéria je zajištění toho, aby poskytovatelé byli schopni přizpůsobit podporu individuálním potřebám zaměstnavatelů. Kritérium se skládá ze dvou částí: 1) poskytovatel má stanoveny postupy, jak zjišťovat potřeby jednotlivých zaměstnavatelů, 2) stanovený systém poskytovatel v praxi uplatňuje.

9.2 V případě potřeby poskytovatel zajišťuje zaměstnavateli pomoc s přijetím uchazeče do pracovního poměru, s úpravou pracovního místa a pracovní náplně, s vytvořením podmínek pro přijetí pracovníka do pracovního kolektivu apod. Podpora je přizpůsobována potřebám zaměstnavatele.

Vysvětlení kritéria

Smyslem kritéria je stanovení minimální nabídky podpory pro zaměstnavatele. Kritérium stanovuje nabídku, nepředepisuje, že všechny prvky je potřeba vždy využít, naopak nabídka by se měla přizpůsobit potřebám zaměstnavatele.

VÝSLEDKY

10. Pracovní místo je na otevřeném trhu práce.

10.1 Pracoviště nemají statut chráněné dílny podle platné legislativy.

Vysvětlení kritéria

Kritérium je jediným nástrojem ověření, zda pracovní místa zprostředkovaná poskytovatelem jsou na otevřeném trhu práce. Platnou legislativou se myslí zákon o zaměstnanosti a prováděcí vyhláška tohoto zákona. Jde o naplnění jednoho z klíčových principů, na nichž stojí podporované zaměstnávání.

Smyslem kritéria není snaha upřednostnit jednu formu pracovní rehabilitace před druhou, ale vymezit jejich hranice – čím se liší jedna forma od ostatních (což ostatně platí o Standardech podporovaného zaměstnávání jako o celku).

11. Práce, kterou pracovník získá, má stabilní charakter.

11.1 Pracovně právní vztah odpovídá platným právním předpisům a je uzavřen mezi pracovníkem a zaměstnavatelem.

Vysvětlení kritéria

Smyslem kritéria je vyjádření jednoho ze základních předpokladů úspěchu podporovaného zaměstnávání – pracovně právní vztah je v souladu s platnými zákony. Poskytovatelé by měli sledovat soulad se Zákoníkem práce.

Kritérium se zaměřuje pouze na uzavřený pracovně právní vztah. V souvislosti s tím proto nelze požadovat na poskytovateli, aby přebíral odpovědnost za další chování zaměstnavatele – např. propuštění uživatele ve zkušební době, která není stanovena.

11.2 Délka pracovního poměru je stanovena na dobu neurčitou nebo na dobu, která je běžná v daném regionu, u daného zaměstnavatele, typu práce apod.

Vysvětlení kritéria

Smyslem kritéria je předcházet diskriminaci uživatelů podporovaného zaměstnávání uzavíráním méně výhodných kontraktů – na kratší dobu, než je běžné v daném regionu nebo odvětví. Kritérium ale počítá s tím, že v některých regionech s vysokou nezaměstnaností může být obtížné získat pracovní smlouvu na dobu neurčitou i pro pracovníky bez jakéhokoli znevýhodnění. Proto je třeba porovnat délku pracovního poměru zjištěnou u respondentů s podmínkami, jaké mají ostatní lidé.

11.3 Dohoda o provedení práce je s výjimkou odůvodněných případů přijatelná pouze jako fáze vedoucí k uzavření stabilního pracovně právního vztahu.

Vysvětlení kritéria

Smyslem kritéria je předejít zneužívání uživatelů podporovaného zaměstnávání k práci bez mzdy nebo za mzdu nízkou, bez nároku na placenou dovolenou atd. – u DPP. Přitom se uznává, že i tato forma práce má svůj význam v určité fázi poskytování podpory. Musí být ale jasné, že jde o přechodnou dobu. Poskytovatel za tím účelem musí prokázat, že se směřuje k práci za plnohodnotnou mzdu atd.

12. Nalezené pracovní místo odpovídá potřebám a dovednostem pracovníka a současně umožňuje jeho profesní rozvoj.

12.1 Pracovní místo odpovídá potřebám, dovednostem, představám daného pracovníka.

Vysvětlení kritéria

Kritérium souvisí s kritériem 1.2 (nutnost zjišťovat představy, potřeby a možnosti uživatelů) a 8.2 (nutnost podpory aktivního podílu uživatele při určování toho, jak má vypadat pracovní místo). Kritérium 12.1 sleduje výsledek uplatnění obou kritérií – do jaké míry odpovídá výsledné pracovní místo požadavkům uživatele.

V kritériu sice není výslovně uvedeno, že pracovní místo také odpovídá reálným potřebám trhu práce, při posuzování míry naplnění kritéria se však vychází i z reálné možnosti místního trhu práce.

12.2 Pracovník má příležitost k rozvoji znalostí a dovedností, které přímo či nepřímo souvisí s prací.

Vysvětlení kritéria

Smyslem kritéria je formulovat jeden z klíčových výsledků podporovaného zaměstnávání – profesní rozvoj. Nejde pouze o kariérní postup, ale také o rozvoj dovedností a znalostí uživatele. Podporované zaměstnávání by se mělo zaměřit na možnosti profesního rozvoje uživatelů, nejde o pouhé zprostředkování pracovního místa. To předpokládá, že pracovní konzultanti znají možnosti, které v tomto směru jednotlivá pracovní místa skýtají.

Nejde o to, aby pracovní místo umožnilo vzestup po kariérním žebříčku, ale aby umožnilo rozvoj, který by byl předpokladem lepšího uplatnění v životě, včetně kariérního postupu.

13. Pracovník pracuje za rovných pracovních podmínek.

13.1 Pracovníkovi je za odvedenou práci vyplácena mzda ve výši srovnatelné s ostatními pracovníky zaměstnavatele nebo s průměrnou mzdou na obdobné pozici v daném regionu.

Vysvětlení kritéria

Kritérium se zaměřuje na výsledek: je mzda uživatelů podporovaného zaměstnávání srovnatelná s ostatními pracovníky na obdobných pozicích u daného zaměstnavatele?

Smyslem kritéria je zamezit diskriminaci uživatelů. Současně kritérium zohledňuje rozdílnosti ve výši mezd v různých regionech anebo odvětvích. Porovnává se mzda za odvedenou práci – je zohledněno, že zaměstnavatel zaplatí méně za menší díl odvedené práce.

13.2 Pro práci má pracovník srovnatelné pracovní prostředí a vybavení jako ostatní pracovníci zaměstnavatele.

Vysvětlení kritéria

Příloha č. VI

Kritérium se týká pouze pracovního prostředí a pomůcek, nikoli mzdy (ta je posuzována v předchozím kritériu). Jde o to, aby uživatelé podporovaného zaměstnávání nebyli na pracovišti znevýhodněni – např. tím, že nebudou mít vlastní skříňku na osobní věci, když ostatní pracovníci na stejné pozici ji mají apod.

Pojmem „vybavení“ nejsou myšleny kompenzační pomůcky.

14. Pracovník má na pracovišti příležitost i k sociálnímu začlenění.

14.1 Pracovník má příležitosti k setkávání se spolupracovníky a/nebo zákazníky srovnatelné s ostatními pracovníky zaměstnavatele.

Vysvětlení kritéria

Smyslem kritéria je zajistit, aby pracovní uplatnění znamenalo pro uživatele příležitost k začlenění do pracovního týmu, mezi ostatní pracovníky zaměstnavatele a případně zákazníky. Cílem je, aby uživatelé podporovaného zaměstnávání nebyli pouze fyzicky přítomni na běžném pracovišti bez faktické možnosti začlenění.

Vzhledem k tomu, že příležitost k setkání s jinými lidmi je u různých pracovních pozic a druhů prací různá, nestačí zaměřit se pouze na možnost setkání. Je nutné vycházet z toho, jaké příležitosti mají ostatní. K tomu se využívají jako srovnávací měřítko ostatní pracovníci zaměstnavatele. Pro správné posouzení kritéria je porovnání s ostatními nezbytné.

15. Dovednosti a znalosti potřebné pro nalezení a udržení práce uchazeče/pracovníka se vlivem využívání poskytované podpory zvyšují.

15.1 Dovednosti a znalosti uchazeče/pracovníka jsou při ukončení poskytování podpory vyšší než v době zahájení.

Vysvětlení kritéria

Kritérium úzce souvisí s profesním rozvojem, kterým se zabývá kritérium 12.2 – stanovuje, že pracovní místo musí člověku dávat prostor pro osobní rozvoj. Kritérium 15.1 se zaměřuje na výsledek – výsledkem působení podpory i pracovního místa jako takového jsou zlepšené dovednosti i znalosti uživatelů podporovaného zaměstnávání.

DEFINICE TERMÍNŮ

Otevřený trh práce

Pracovní místa na pracovištích, které nemají statut chráněné dílny podle platné legislativy, kde nejsou soustředěni pracovníci na základě společného znaku – znevýhodnění na trhu práce, opakem „otevřeného“ je „chráněný“ trh práce. Nejde o členění na primární trh (místa bez dotací) a sekundární trh (dotovaná místa na otevřeném nebo chráněném trhu).

Přirozená podpora

Podpora, kterou přímo na pracovišti poskytují spolupracovníci apod. Pomáhají znevýhodněným pracovníkům zvládnout pracovní úkoly a další související činnosti bez podpory externího nebo za tímto účelem zvlášť vyčleněného pracovníka.

Veřejná nabídka

Nabídka služeb, kterou poskytovatel zveřejní prostřednictvím letáků, webových stránek apod.

Kariérové poradenství

Podpora zaměřená na rozvoj schopností člověka stanovit, uskutečnit, následně upravit či změnit své životní cíle v dlouhodobém i krátkodobém výhledu³. Zahrnuje také poradenství pro volbu a změnu povolání, posouzení osobnostních předpokladů, schopností a dovedností.

Sociální začlenění

Začlenění do většinové společnosti, možnost vzdělávat se, pracovat a účastnit se společenského života. V kontextu podporovaného zaměstnávání jde vždy o zapojení do pracovního týmu navázáním kontaktů se spolupracovníky a o možnost kontaktů s případnými zákazníky zaměstnavatele.

Dovednosti s prací přímo a nepřímo související

Dovednosti přímo související s pracovním uplatněním jsou dovednosti, které nevyplývají z pracovní náplně, ale zaměstnavatel předpokládá, že jimi každý pracovník disponuje (např. převléknout se do pracovního oděvu, převzít výplatu atd.).

Dovednosti nepřímo související s pracovním uplatněním jsou dovednosti, které uživateli umožňují chodit do práce (např. dostavit se včas na pracoviště, vhodně se obléknout vzhledem k počasí, umět cestovat do zaměstnání apod.).

Podpora

Zdroje a strategie, které prosazují zájmy lidí, umožňují jim přístup ke zdrojům, informacím a vztahům v běžném pracovním a životním prostředí, vedou k jejich nezávislosti, produktivitě a začlenění do společnosti⁴. Pokud není

Příloha č. VI

uvedeno jinak, jde v textu vždy o podporu poskytovanou v rámci podporovaného zaměstnávání.

Návazné služby

Služby poskytující uchazečům/pracovníkům podporu v různých oblastech života, jako je bydlení, volný čas apod. (např. osobní asistence, chráněné bydlení) nebo další veřejné služby (zdravotnictví, vzdělávání, jiné nástroje aktivní politiky zaměstnanosti apod.).

Profesní rozvoj

Celoživotní rozvoj znalostí a dovedností, které přímo či nepřímo souvisí s prací, jsou ovlivňovány pracovním uplatněním a ovlivňují význam práce pro člověka.

System

Předem promyšlený sled kroků, které jsou standardně vykonávány ve stanovených situacích a vedou ke stanovenému cíli. V textu Standardů: systém zjišťování míry potřebné podpory (kritérium 1.1), systém, jak získávat přehled o službách a dalších možných zdrojích (kritérium 5.2), systém hledání takové formy podpory, která co nejvíce zapadne do prostředí pracoviště (kritérium 6.1), systém podpory uchazeče/ pracovníka k aktivní účasti při hledání a udržení pracovního místa a které zajišťují uplatnění jeho volby (kritérium 8.1), systém zjišťování potřeb zaměstnavatelů (kritérium 9.1).

Zdroje

Instituce, osoby, prostředky apod., které člověku umožňují dosáhnout stanovených cílů. V tomto kontextu lze zdroje rozdělit na formální zdroje, jejichž primárním účelem je poskytovat služby ve stanovené oblasti (úřady, školy, poradny atd.), a neformální zdroje postavené na osobních kontaktech člověka a jeho okolí (přátelé, známí, kolegové z práce, rodina atd.).

Individuální plány

Jeden nebo více dokumentů, z nichž je patrné, co je cílem podpory, jaké jsou kroky a termíny pro dosažení cíle a kdo odpovídá za realizaci stanovených kroků. Předpokladem vzniku individuálních plánů je zjištění potřeb a představ uživatele.

Dotazníkové šetření s uživateli služby podporované zaměstnávání

1. Vaše pohlaví:

- žena
- muž

2. Jaké je Vaše nejvyšší dosažené vzdělání?

- základní
- vyučen(a)
- středoškolské s maturitou
- vyšší odborné, vysokoškolské

3. Jaký je Váš věk?

- do 25 let
- 26 až 35 let
- 36 až 45 let
- 46 a více let

4. Jaké je Vaše zdravotní postižení?

- tělesné postižení
- duševní onemocnění
- mentální postižení
- kombinované postižení
- žádné

5. Jaký typ invalidního důchodu pobíráte, popř. máte status osoby zdravotně znevýhodněné?

- plný invalidní důchod
- částečný invalidní důchod
- osoba zdravotně znevýhodněná

6. Jaké je Vaše sociální vyloučení?

- návrat z výkonu trestu
- člověk starající se o zdravotně postiženou blízkou osobu
- návrat z ochranné nebo ústavní léčby
- jiné: _____
- žádné

7. Jaké je místo Vašeho trvalého bydliště?

- město
- vesnice

8. Z jakých důvodů jste začal(a) využívat službu podporované zaměstnávání?

- _____
- _____
- _____
- _____

9. Podílel(a) jste se v průběhu spolupráce na sestavování osobního profilu?

- ano
- spíše ano
- spíše ne
- ne

10. Sestavoval(a) jste v průběhu spolupráce individuální plán?

- ano
- spíše ano
- spíše ne
- ne

11. Podílel(a) jste se na sestavování závěrečného plánu?

- ano

Příloha č. VII

- spíše ano
- spíše ne
- ne

12. Došlo u Vás v průběhu využívání podporovaného zaměstnávání ke zvýšení pracovních dovedností?

- ano
- spíše ano
- spíše ne
- ne

13. Stručně prosím uveďte jakých.

- _____
- _____
- _____
- _____
- _____

14. Našel(a) jste během využívání služby nějaké zaměstnání? (v případě, že odpovíte ne, pokračujte otázkou číslo 23)

- ano
- ne

15. Kolik pracovních-právních vztahů jste po dobu podporovaného zaměstnávání uzavřel(a)?

- 1
- 2
- 3
- 4 a více

16. Jakým typem smlouvy nebo dohody bylo/byla zaměstnání ošetřeno?

- pracovní smlouva na dobu určitou

Příloha č. VII

- pracovní smlouva na dobu neurčitou
- dohoda o provedení práce
- dohoda o pracovní činnosti
- jiný druh

17. Na jaký pracovní úvazek jste pracoval(a)?

- méně než 4 hodiny denně
- 4 hodiny denně
- více než 4 hodiny, méně než 8 hodin denně
- 8 hodin denně

18. Jak dlouho jste byl(a) zaměstnán(a)? (v případě více pracovních poměrů měsíce sečtěte)

- méně než 3 měsíce
- od 3 měsíců(včetně) do méně než 6 měsíců
- od 6 měsíců (včetně) do méně než 1 roku
- více než 1 rok (včetně)

19. O jaké profesi se jednalo?

- _____
- _____
- _____
- _____

20. Po jak dlouhém využívání služby podporované zaměstnávání jste našel(a) zaměstnání?

- méně než 3 měsíce
- od 3 měsíců(včetně) do méně než 6 měsíců
- od 6 měsíců (včetně) do méně než 1 roku
- od 1 roku (včetně) do méně než 1,5 roku
- více než 1,5 roku (včetně)

21. Využil(a) jste možnosti pracovní asistence? (v případě, že odpovíte ne, pokračujte otázkou číslo 22)

- ano
- ne

22. Byl(a) jste s jejím průběhem spokojena?

- ano
- spíše ano
- spíše ne
- ne

23. Po jaké době od nástupu do zaměstnání jste přestal(a) využívat podporované zaměstnávání?

- méně než 3 měsíce
- od 3 měsíců(včetně) do méně než 6 měsíců
- od 6 měsíců (včetně) do méně než 1 roku
- od 1 roku (včetně) do méně než 1,5 roku
- více než 1,5 roku (včetně)

24. Jak dlouho jste využíval(a) službu podporované zaměstnávání?

- méně než 3 měsíce
- od 3 měsíců(včetně) do méně než 6 měsíců
- od 6 měsíců (včetně) do méně než 1 roku
- od 1 roku (včetně) do méně než 1,5 roku
- více než 1,5 roku (včetně)

25. Co hodnotíte jako největší přínosy, které Vám přinesla služba podporované zaměstnávání?

- _____
- _____
- _____