

ZAMĚSTNÁVÁNÍ OSOB SE ZRAKOVÝM POSTIŽENÍM

RNDr. Hana Bubeníčková

Vydání této publikace finančně podpořili
Evropský sociální fond prostřednictvím Operačního programu Lidské zdroje a zaměstnanost
a Ministerstvo práce a sociálních věcí prostřednictvím státního rozpočtu ČR.

Vydala obecně prospěšná společnost TyfloCentrum Brno, o. p. s.
Chaloupkova 7, 612 00 Brno – Královo Pole
www.centrumpronevidome.cz

Autorka: RNDr. Hana Bubeníčková
Fotografie: archiv TyfloCentrum Brno, o.p.s.
Grafická úprava: RNDr. Hana Bubeníčková
Tisk: Tiskárna Helbich, a.s., Valchařská 36, 614 00 Brno
1. vydání, 100 výtisků
Brno, 2014

Obsah:

Úvod.....	3
1. Zaměstnávání osob se zdravotním postižením:	4
2. Co je to pracovní rehabilitace	7
3. Práce a osoby se zrakovým postižením	10
4. Pracovní rehabilitace pro osoby se zrakovým postižením	13
5. Limitující faktory pracovního uplatnění osob se zrakovým postižením.....	17
6. Proč tedy zaměstnávat osoby se zrakovým postižením?.....	22
7. Základní předpoklady pracovního uplatnění pro osoby se zrakovým postižením.....	23
Stupeň zrakového postižení a zrakové vady.....	23
Orientace a samostatný pohyb	23
Sebeobsluha.....	23
Práce s informacemi a komunikace	23
Pracovní návyky.....	24
Práce šitá na míru	24
8. Pracovní pozice vhodné pro zaměstnance se zrakovým postižením	25
Administrativní pracovník	25
IT pracovník	25
Pracovník v telemarketingu	25
Právník	25
Překladatel, tlumočnick.....	26
Psycholog.....	26
Sociální pracovník	26
Speciální pedagog	27
Učitel	27
Hudebník.....	28
Ladič klavírů.....	28
Zpěvák.....	28
Čalouník	28
Kartáčník.....	29
Keramik.....	29
Knihař	29
Košíkář	30
Masér sportovní a rekondiční	30
Tkalcovské práce.....	30
Pečovatelské a provozní práce.....	30
Projekt Nevidomí na trh práce.....	31
TyfloCentrum Brno, o. p. s.	32

■ Úvod

Na rozdíl od nemoci, která odezní, nebo poranění po úraze, která se zahojí, jde v případě termínu „zdravotní postižení“ nebo „zdravotní postižení“ o trvalý nebo dlouhodobý stav. Pod pojmem člověka se zdravotním postižením si obvykle představíme někoho s viditelným tělesným postižením, nejspíše člověka na invalidním vozíku nebo s jiným viditelným tělesným postižením. Pod pojmem „**zdravotní postižení**“ se však skrývá mnoho různých trvalých zdravotních komplikací, mnohdy na první pohled neviditelných. Vedle skupiny osob s tělesným postižením se pod pojmem zdravotního postižení skrývají i lidé se zrakovým, sluchovým či mentálním postižením, také lidé s nemocemi vnitřních orgánů a nervové soustavy a lidé s nemocemi duševními.

Typy zdravotního postižení:

- ✓ tělesné postižení
- ✓ zrakové postižení
- ✓ sluchové postižení
- ✓ nemoci vnitřních orgánů a nervové soustavy, civilizační choroby
- ✓ duševní nemoci

Člověk se zdravotním postižením má obtížnější situaci ve svém společenském uplatnění. Potřebuje pomoc a podporu, případně speciální přístup, pomůcky či podmínky pro samotný život doma, pro studium, v práci i při uplatnění ve společnosti.

Zdravotní postižení však není jediným důvodem, kdy se lidé dostávají do nepříznivé sociální situace. Po roce 1989 se u nás začal objevovat i pojem „**sociálního postižení**“. Tento pojem zahrnuje poměrně velmi širokou škálu osob, které se dostaly vlivem nepříznivých podmínek, nejen způsobených nepříznivým zdravotním stavem, do obtížné životní situace. Tedy nejen nemoc či úrazy s trvalými následky, ale i další nepříznivé sociální jevy, např. ztráta zaměstnání, domova, životního partnera, nezvládnuté dluhy, drogy a jiné negativní sociální jevy přináší problémy.

Jednotlivé nepříznivé sociální jevy se často prolínají a podmiňují, avšak k jejich řešení je potřeba přistupovat se znalostí specifik, které jednotlivé skupiny sociálně znevýhodněných mají.

Jedním z nejúčinnějších způsobů pomoci bývá řešení pracovního uplatnění.

■ 1. Zaměstnávání osob se zdravotním postižením

Dle **zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti**, je zájemcem o zaměstnání fyzická osoba, která má zájem o zprostředkování zaměstnání. Osoba, která osobně požádá o zprostředkování vhodného zaměstnání krajskou pobočku Úřadu práce, se stává uchazečem o zaměstnání. Pokud jsou splněny zákonem stanovené podmínky, je zařazena do evidence uchazečů o zaměstnání. Zákon přesně stanoví, kdo může být uchazečem o zaměstnání.

Při zprostředkování zaměstnání je zvýšená péče věnována uchazečům o zaměstnání, kteří ji potřebují, zejména pro svůj zdravotní stav.

Osobám se zdravotním postižením je poskytována zvýšená ochrana na trhu práce. Dle zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, jsou osobami se zdravotním postižením fyzické osoby, které jsou:

- a) orgánem sociálního zabezpečení uznány invalidními ve třetím stupni,
- b) orgánem sociálního zabezpečení uznány invalidními v prvním nebo druhém stupni,
- c) rozhodnutím Úřadu práce, vydaným krajskou pobočkou Úřadu práce, uznány zdravotně znevýhodněnými (dále jen "osoby zdravotně znevýhodněné").

Za osobu, která je zdravotně znevýhodněná, se považuje fyzická osoba, která má zachovanou schopnost vykonávat soustavné zaměstnání nebo jinou výdělečnou činnost. Možnosti pracovního začlenění a vykonávání dosavadního povolání jsou však omezené z důvodu jejího dlouhodobě nepříznivého zdravotního stavu.

Osoba, která je osobou se zdravotním postižením toto dokládá potvrzením nebo rozhodnutím orgánu sociálního zabezpečení.

Krajská pobočka Úřadu práce vede evidenci osob se zdravotním postižením, kterým služby poskytuje. Evidence obsahuje identifikační údaje o osobě se zdravotním postižením, údaje o omezeních jejího pracovního uplatnění ze zdravotních důvodů, údaje o právním důvodu, na základě kterého byla uznána osobou se zdravotním postižením, a údaje o poskytování pracovní rehabilitace.

Údaje z evidence osob se zdravotním postižením jsou určeny výhradně pro účely začlenění a setrvání těchto osob na trhu práce a pro statistické účely.

Péče o osoby se zdravotním postižením

Osoba se zdravotním postižením patří mezi osoby, kterým je poskytována zvýšená péče při zprostředkování zaměstnání (§33).

Zaměstnavatelé, kteří mají více než 25 zaměstnanců, jsou povinni zaměstnávat osoby se zdravotním postižením. Povinný podíl těchto zaměstnanců je stanoven na 4% z celkového počtu zaměstnanců (§81). Tuto povinnost mohou zaměstnavatelé plnit buď:

- zaměstnáváním zaměstnanců se zdravotním postižením v pracovním poměru
- odebíráním výrobků, služeb nebo zadáváním zakázek zaměstnavatelům, kteří zaměstnávají více než 50% zaměstnanců se zdravotním postižením; nebo odebíráním výrobků a zadáváním zakázek chráněným pracovním dílnám; nebo odebíráním výrobků a služeb od osob se zdravotním postižením, které jsou osobami samostatně výdělečně činnými a nezaměstnávají žádného zaměstnance
- odvodem do státního rozpočtu.

Do státního rozpočtu odvádí zaměstnavatel 2,5 násobek průměrné měsíční mzdy za každého zaměstnance se zdravotním postižením. Průměrnou měsíční mzdou je myšlena průměrná mzda zaměstnance za 1. – 3. čtvrtletí uplynulého roku. Výši průměrné mzdy vyhláší ministerstvo na základě údajů Českého statistického úřadu.

Ti ze zaměstnavatelů, kteří zaměstnávají více než 50% osob se zdravotním postižením, dostávají příspěvek na podporu jejich zaměstnávání. Příspěvek je za splnění zákonných podmínek vyplácen až do výše skutečných mzdových nákladů, nejvýše však 8.000,- Kč.

Nerozlišuje se stupeň postižení zaměstnance. Příspěvek může být přiznán pouze jednomu zaměstnavateli, pokud je zaměstnanec se zdravotním postižením zaměstnán u více zaměstnavatelů. Dále náleží tomu zaměstnavateli, u kterého má zaměstnanec se zdravotním postižením uzavřen pracovní poměr nejdříve. Příspěvek není poskytován zaměstnavateli za zaměstnance se zdravotním postižením, který je poživitelem starobního důchodu.

Způsoby podpory zaměstnávání osob se zdravotním postižením, o kterých hovoří zákon o zaměstnanosti

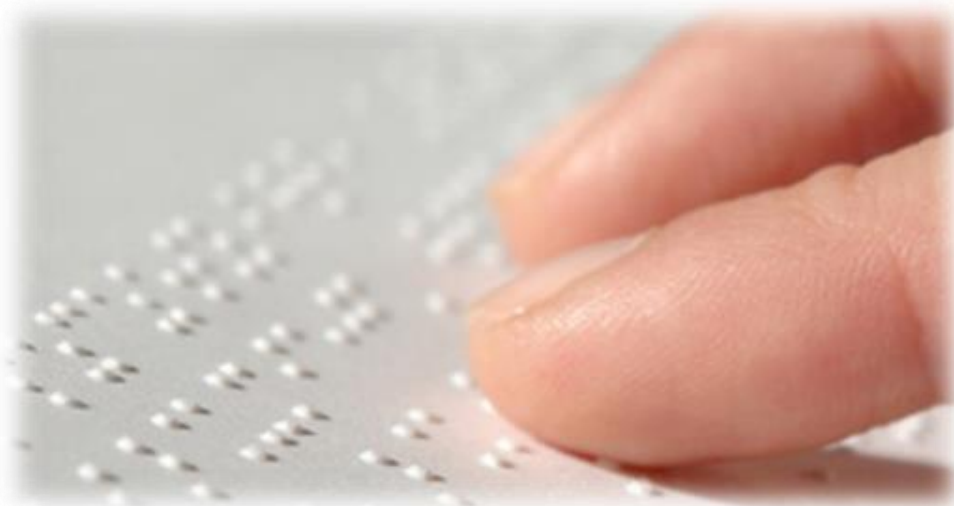
Zaměstnavatelé mohou ve spolupráci s úřady práce vytvořit tzv. **společensky účelné pracovní místo** (SÚPM). Na SÚPM může úřad práce poskytnout příspěvek. SÚPM je i pracovní místo, které zřídil po dohodě s Úřadem práce uchazeč o zaměstnání za účelem výkonu samostatně výdělečné činnosti.

Chráněné pracovní místo je pracovní místo vytvořené zaměstnavatelem na základě dohody s Úřadem práce. Musí být provozováno po dobu nejméně 2 let ode dne sjednaného v dohodě. Na vytvoření tohoto pracovního místa může zaměstnavatel získat od úřadu práce příspěvek ve výši maximálně osmi až dvanácti násobku průměrné mzdy v národním hospodářství. Úřad práce může poskytnout na základě dohody se zaměstnavatelem i příspěvek na částečnou úhradu provozních nákladů na chráněné pracovní místo. Výše tohoto příspěvku je maximálně trojnásobek průměrné mzdy v národním hospodářství. Všechny tyto příspěvky se vztahují také na chráněná pracovní místa, která pro sebe vytvářejí osoby se zdravotním postižením samostatně výdělečně činné, tím rozumíme zdravotně postižení podnikatelé a živnostníci.

Zaměstnavatelé osob s těžším zdravotním postižením, kteří zajišťují přepravu těchto svých zaměstnanců do zaměstnání a ze zaměstnání, mohou získat po dohodě s úřadem práce příspěvek až do výše 100% nákladů vynaložených na přepravu těchto zaměstnanců.

Osoby se zdravotním postižením nebo jejich zaměstnavatelé mohou využít některých cílených programů, které úřady práce nepravidelně vypisují pro podporu zaměstnávání zdravotně postižených.

V neposlední řadě mají **osoby se zdravotním postižením právo na pracovní rehabilitaci**. Jednotlivé způsoby mohou být ve své účinnosti spolu svázány.



■ 2. Pracovní rehabilitace

Dle zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, mají osoby se zdravotním postižením právo na pracovní rehabilitaci. Zabezpečují ji místně příslušné Úřady práce podle bydliště osoby se zdravotním postižením nebo spolupracují s pracovními rehabilitačními středisky. ÚP může na základě písemné dohody pověřit zabezpečením pracovní rehabilitace jinou právnickou nebo fyzickou osobu.

Pracovní rehabilitace je souvislá činnost. Zaměřuje se na získání a udržení vhodného zaměstnání osob se zdravotním postižením, kterou na základě její žádosti zabezpečují Úřady práce a hradí náklady s ní spojené.

Pracovní rehabilitace zahrnuje

- **poradenství**, které je zaměřeno na volbu povolání, zaměstnání nebo jinou výdělečnou činnost,
- teoretickou a praktickou **přípravu pro zaměstnání**, jinou výdělečnou činnost,
- zprostředkování, udržení a změnu zaměstnání,
- vytváření vhodných podmínek pro výkon zaměstnání nebo jiné výdělečné činnosti.

Pracovní rehabilitace je určena pro osoby se zdravotním postižením, které o pracovní rehabilitaci požádají na příslušném úřadě práce. Osoba se zdravotním postižením obvykle podává písemnou žádost o pracovní rehabilitaci na pobočce ÚP.

Na pracovní rehabilitaci mohou být zařazeny fyzické osoby, které doporučí ošetřující lékař a osoby, které jsou uznány za dočasně neschopné práce.

V případě doporučení okresní správy sociálního zabezpečení se mohou na pracovní rehabilitaci zařadit i fyzické osoby, které přestaly být invalidními.

Zařazení fyzické osoby na pracovní rehabilitaci oznamuje písemně krajská pobočka Úřadu práce na příslušnou okresní správu sociálního zabezpečení. Zároveň je zde uvedeno datum zahájení, místo výkonu, rozsah a celková délka trvání pracovní rehabilitace. Ukončení pracovní rehabilitace oznamuje písemně krajská pobočka Úřadu práce do 5 kalendářních dnů.

Jakmile jsou žádosti podány, pobočky úřadu práce pracovní rehabilitaci zabezpečují a hradí náklady s tímto spojené.

Je potřeba zmínit, že některé osoby se zdravotním postižením nemohou být podle zákona o zaměstnanosti registrovány na úřadě práce jako uchazeči o zaměstnání. Konkrétně se jedná o osoby, které jsou je invalidní ve třetím stupni a nejsou schopny výdělečné činnosti ani za zcela mimořádných podmínek. Ovšem i tyto osoby mohou úřad práce požádat o pracovní rehabilitaci, která může vést k nalezení vhodného zaměstnání.

Krajská pobočka Úřadu práce ve spolupráci s osobou se zdravotním postižením sestavuje individuální plán pracovní rehabilitace, bere se ohled na její zdravotní způsobilost a schopnost vykonávat soustavné zaměstnání nebo jinou výdělečnou činnost s ohledem na situaci na trhu práce.

Teoretická a praktická příprava pro zaměstnání nebo jinou výdělečnou činnost osob se zdravotním postižením zahrnuje

- a) přípravu na budoucí povolání,
- b) přípravu k práci,
- c) specializované rekvalifikační kurzy.

Příprava k práci trvá nejdéle 24 měsíců. Příprava směřuje k zapracování osoby se zdravotním postižením na vhodné pracovní místo a k získání znalostí, dovedností a návyků, které jsou potřebné pro vykonávání zvoleného zaměstnání nebo jiné výdělečné činnosti.

Příprava k práci osoby se zdravotním postižením se provádí:

- a) na pracovištích jejího zaměstnavatele individuálně přizpůsobených zdravotnímu stavu této osoby; příprava k práci může být prováděna s podporou asistenta,
- b) na chráněných pracovních místech právnické nebo fyzické osoby,
- c) ve vzdělávacích zařízeních státu, územních samosprávných celků, církví a náboženských společností, občanských sdružení a dalších právnických a fyzických osob.

O přípravě k práci uzavírá Úřad práce s osobou se zdravotním postižením písemnou dohodu, která obsahuje identifikační údaje účastníků dohody, obsah přípravy k práci, dobu a místo konání, jak bude práce zabezpečena a jak budou ověřeny získané znalosti a dovednosti. V závěru dohody je klauzule o vypovězení dohody. Pokud osoba přípravu absolvuje, je jí vydáno osvědčení o absolvování přípravy.

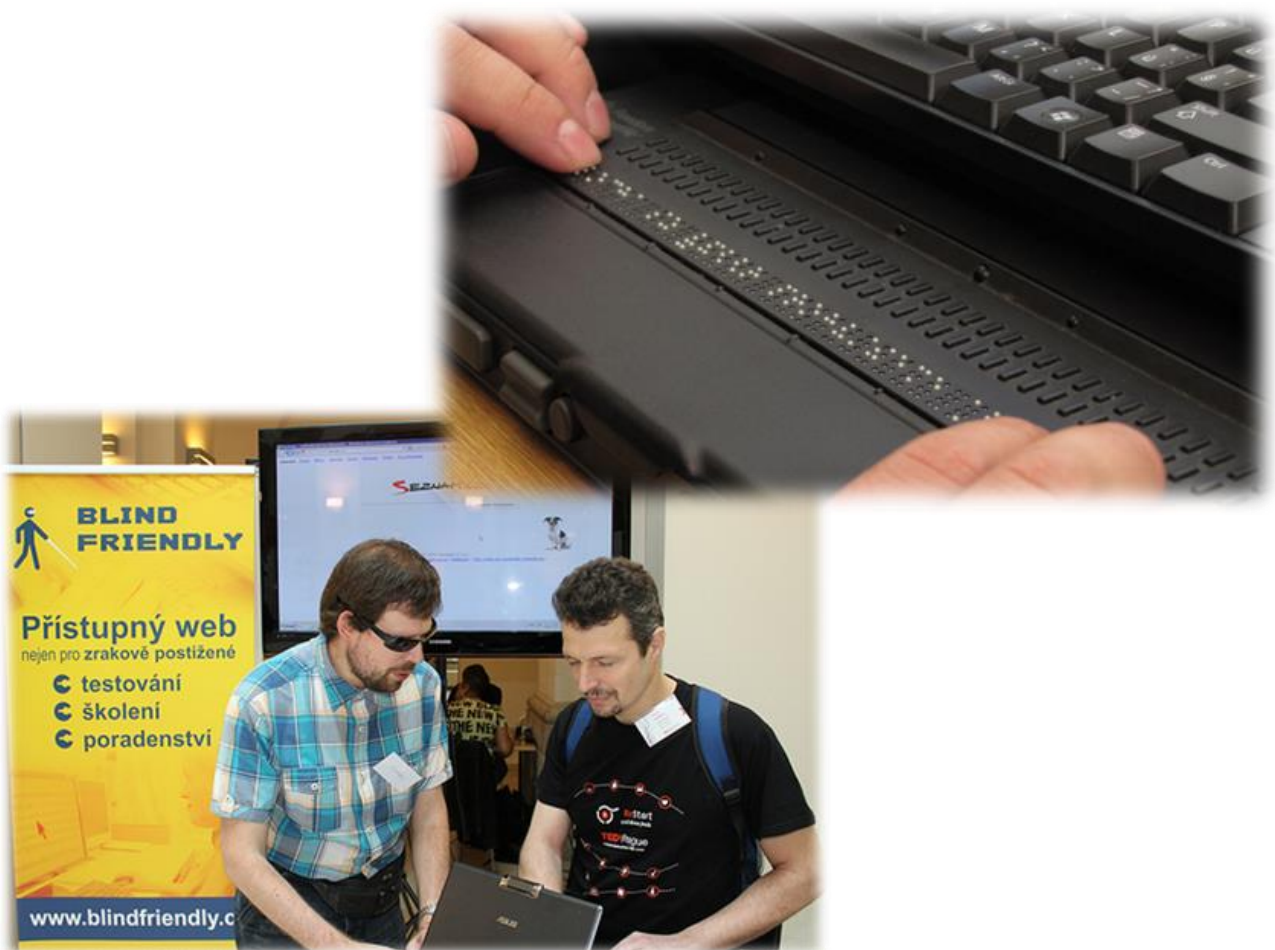
Osobě se zdravotním postižením náleží po dobu účasti na přípravě k práci na základě rozhodnutí krajské pobočky Úřadu práce podpora při rekvalifikaci. Podpora při rekvalifikaci náleží i v případě, že tato osoba není vedena v evidenci uchazečů o zaměstnání.

Poradenství pro zprostředkování vhodného zaměstnání fyzické osobě se zaměřuje na posouzení zdravotních, kvalifikačních a osobnostních předpokladů pro doporučení vhodného zaměstnání, přípravy pro povolání a rekvalifikace.

Zkušenosti z EU říkají, že se obecně prodlužuje délka nezaměstnanosti, někteří z klientů zůstávají raději na dávkách než by šli do zaměstnání nebo se zaměřili na další vzdělávání či rekvalifikaci.

Pracovní rehabilitace je chápána jako podmínka uchování kvality života, která navazuje na výsledky léčebné i sociální rehabilitace.

Poukazuje se na její uplatnění především u skupiny postižených jedinců v produktivním věku, kdy cílem celého procesu je udržitelnost stávajícího nebo volba jiného vhodného zaměstnání.



■ 3. Práce a osoby se zrakovým postižením

Obzvlášť palčivou otázkou je nezaměstnanost osob se zrakovým postižením. Ztížené možnosti získání zaměstnání zhoršují kvalitu života těchto jedinců. Lidé se zrakovým postižením by se z velké části rádi zapojili do pracovního procesu, ale pro rozmanité deficity jsou ve společnosti handicapováni.

Musíme však brát v potaz, že zrakové postižení není pouze synonymem slepoty. Lidé s různými očními vadami mohou jinak vidět, a proto potřebují specifičtější přístup oproti osobám s jiným znevýhodněním.

Prvním pravidlem při kontaktu s člověkem, který špatně vidí, je neočekávat iniciativu od něj, ale sami se ozvat a představit se. Druhým pravidlem kontaktu se zrakově handicapovaným člověkem, je nahradit slovně to, co nemůže vidět, a to popisem nebo alespoň upozorněním.

Důležité je nespěchat, což je v dnešní poměrně hektické době dost problematické.

Základní a zatím zcela jedinečnou pomůckou umožňující orientaci a mobilitu nevidomých lidí zůstává bílá hůl. Díky ní nevidomý dostatečně včas zaregistruje překážku, pozná změnu povrchu nebo nerovnost terénu. Hůl umožňuje nevidomým společně se speciálními technikami chůze bez kontroly zrakem samostatný pohyb a orientaci na trasách, po kterých se „naučili chodit“.

K samostatnému pohybu nevidomých osob po ulicích našich měst napomáhá i bezbariérová úprava prostředí. Bezbariérovost prostředí z pohledu zrakově postižených není tak snadno pochopitelná jako bezbariérovost prostředí pro vozíčkáře. Jmenujme například vodící linie a signalizační pásy, akustické a hlasové majáčky, hlásiče. Pro slabozraké je potřebné vsazování kontrastních prvků, které je možné postřehnout i silně poškozeným zrakem.

Až 80 % vjemů, které přicházejí do našeho mozku, je vizuálních. To znamená, že dominantním smyslem člověka je zrak. Jeho poškození nebo úplná ztráta schopnosti vidět zasáhne samotné uspokojování těch nejzákladnějších lidských potřeb. Žádná z těchto běžných rutinních činností se neprovádí snadno, nebo ji nelze bez cizí pomoci provádět vůbec. Osleplý člověk nejprve ztrácí zaměstnání, než řídka i rodinné zázemí.

Vzdělávání a návrat na trh práce u lidí s těžkým zrakovým handicapem z velké části ovlivňuje fakt, jak se vyrovnali s problémem přijímání a zpracování informací. Přijímat,

vyhledávat a zpracovávat informace s těžkým zrakovým handicapem se dá co do obtížnosti srovnat se samostatným pohybem a prostorovou orientací.

Pracovní uplatnění je pro osoby s těžkým zrakovým postižením krokem ke skutečné soběstačnosti, samostatnosti a ekonomické nezávislosti. Z hlediska speciálně pedagogické podpory osob s postižením je možné považovat pracovní uplatnění za jeden z prioritních cílů této podpory. Osoba se zrakovým postižením může být při ucházení o zaměstnání handicapována v důsledku zdravotního stavu, náhledem společnosti na její postižení a osobní možnosti. Dále se může jednat o nízkou míru sebehodnocení, podceňování se apod.

Zrakové postižení s sebou nese mnoho závažných problémů, které v kontextu současného dynamického vývoje společnosti (zejména v oblasti technologie a informací) vede ve stále větší míře k vyloučení zrakově postižených občanů jak z trhu práce, tak z běžného života společnosti vůbec. Rozvoj technických prostředků a služeb pro takto postižené občany je přes veškerou dynamiku pomalejší, než propad efektivity práce takto postižených lidí. Stimulace zaměstnavatelů k zaměstnávání nevidomých občanů, resp. občanů s těžkým zrakovým postižením, je nedostatečná, protože nevyvažuje náklady, které se zaměstnáváním takto postiženého člověka vznikají“

(dostupné na [www: http://www.tyfloemploy.org/problematika-zamestnanosti](http://www.tyfloemploy.org/problematika-zamestnanosti)).

Těžce zrakově postižení lidé patří k nejohroženější skupině zdravotně postižených občanů, co se týká pracovního uplatnění. V roce 2001 byl proveden sociologický průzkum mezi občany ČR, ze kterého vyplynulo, že zrakové postižení nejvíce omezuje nevidomé a slabozraké právě při uplatnění na trhu práce. Druhý průzkum z roku 2002 ukázal, že ve skupině těžce zrakově postižených lidí produktivního věku je téměř 70 % nezaměstnaných.

Tato neutěšená situace má mnoho příčin. Od nižšího dosaženého vzdělání lidí s vrozeným zrakovým handicapem nebo získaným postižením v mládí, přes dlouhodobou a náročnou rehabilitaci osob, které přišly o zrak v produktivním věku. Všechny tyto aspekty způsobují dlouhodobou nezaměstnanost, k čemuž se přidružují obavy zaměstnavatelů zaměstnávat lidi se zrakovým handicapem.

Mnozí ze zaměstnavatelů si nedokážou představit, co by nevidomý člověk mohl vykonávat za práci, když na ni nevidí. Dalším aspektem je nejen zvládnutí určité činnosti, ale především její efektivita. A právě tento aspekt nejvíce vylučuje lidi se zrakovým handicapem z trhu práce. Cílem veškerých vzdělávacích a výukových služeb by tedy mělo

být naučit danou dovednost tak, aby se efektivita činnosti prováděná zrakově postiženými pracovníky co nejvíce blížila efektivitě činnosti prováděné běžnou populací.

Naprosto nezbytnými předpoklady pro to, aby se zrakově postižení uplatnili na trhu práce, je zvládnutí všech tří pilířů sociální rehabilitace na poměrně dobré úrovni:

- a) umět se sám o sebe postarat, obsloužit se;
- b) zvládnout prostorovou orientaci v interiéru a ve venkovním prostředí;
- c) umět využívat kompenzační pomůcky a zvládnout základy komunikace, tj. čtení a psaní (nejlépe prostřednictvím PC).

Tradiční povolání nevidomých buď úplně mizí (jmenujme například povolání telefonista), nebo jsou z nich vytlačováni zdravými lidmi bez handicapu. Příkladem tradičního zaměstnání, vhodného pro některé těžce zrakově postižené, u kterého se často objevuje konkurence zdravých pracovníků, je obor masér. V tomto oboru pak velmi záleží na šikovnosti nevidomého maséra, na nadstandardní nabídce jeho služeb, která uspokojí a přitáhne zákazníky, a v neposlední řadě též na jeho schopnostech dostatečně rychle si vytvořit rozsáhlou síť klientů svých služeb. Také do školství vstupuje tržní mechanismus a je potřeba se i v těchto profesích zlepšovat.

Z profesí spíše manuálně zaměřených může nevidomý zastávat povolání keramik či košíkář, nebo je možné se uplatnit v oboru tkalcovství.

Předpokladem pro úspěšné začlenění na trh práce je dosažení co nejvyššího možného vzdělání. Vysokoškolské studium dává lidem s těžkým zrakovým handicapem daleko větší naději uplatnit se na trhu práce. V současné době nejsou studijní obory omezeny jen na humanitní zaměření, ale patří mezi ně i řada technických a ekonomických směrů.

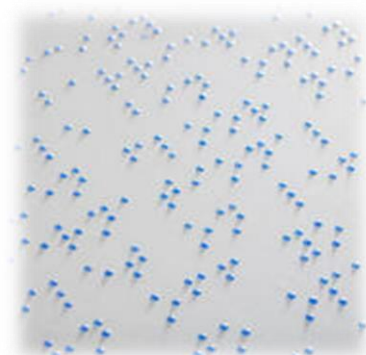
Ve společnosti je obecně přijímán fakt, že zrakově postižení kvůli svému handicapu nemohou pracovat nebo v lepším případě jen s nízkou výkonností. Z dlouholetých zkušeností TyfloCentra Brno, o.p.s. vyplývá, že osoba se zrakovým postižením může za mimořádných podmínek vykonávat různé druhy prací, přičemž může využívat řadu nejmodernějších pomůcek a nástrojů, z nichž je možné jmenovat např. PC software, lupy, braillovský řádek.

Důležitým krokem je naučit se pomůcky ovládat a využívat, jelikož neslouží jen jako prostředek běžné denní komunikace, ale také jako prostředek k možnosti studovat, vzdělávat se a s pomocí znalosti práce na počítači si také nalézt práci.

Mnoho osob se zrakovým postižením však není dostatečně připraveno na proces vyhledávání zaměstnání, často nejsou ani obeznámeny s běžnými postupy při výběrových řízeních, neumí použít běžná zařízení denní komunikace, případně nejsou obeznámeny s obecnými zásadami právních podmínek zaměstnanosti, apod.

Pro nevidomé nebo osoby s těžkým zrakovým postižením je důležitá dostupnost práce s počítači s hlasovým výstupem či přídatným zařízením s Braillovým písmem a dalšími komunikačními pomůckami. Nezbytností je individuální úprava pracoviště a výběr pracovních pomůcek a zařízení, které jsou upraveny pro osoby se zrakovým postižením.

Zvláštní pozornost si vyžaduje problematika zaměstnávání osob později osleplých, jejich návratu do původního povolání nebo účasti v rekvalifikačních kurzech. Získané zrakové postižení může ohrozit fyzickou i psychickou výkonnost.



■ 4. Pracovní rehabilitace pro osoby se zrakovým postižením

Cílem pracovní rehabilitace osob se zrakovým postižením je vytvořit komplexní program služeb, které pomohou osobám s těžkým postižením zraku začlenit se do pracovního procesu, dále jim pomoci začlenit se obecně zpět do společnosti a vytvořit potenciál příležitostí, jak tohoto cíle dosáhnout.

Důležité je využít osobního potenciálu klienta, aby uměl reálně zhodnotit své možnosti a našel odpovídající a především jemu vyhovující pracovní uplatnění.

Měli bychom však rozlišovat pracovní rehabilitaci dle typu znevýhodnění. Osoby se zrakovým postižením budou potřebovat jiné poradenství a jiný typ kurzů než například osoby s jiným smyslovým, nebo tělesným postižením. V případě cílové skupiny osob se zrakovým postižením by pracovní rehabilitace měla vést k osvojení si určitých návyků, dovedností a schopností začlenit se na pracovní trh.

Pracovní rehabilitací osob se zrakovým postižením se ale kromě úřadů práce zabývají i nestátní neziskové organizace, především pak Sjednocená organizace nevidomých a slabozrakých ČR (www.sons.cz) ve spolupráci s některými krajskými TyfloCentry (www.tyflocentrum.cz) prostřednictvím cílených projektů. Projety se však zabývají jednotlivými typy možného pracovního uplatnění, případně nácvikem měkkých dovedností, potřebných pro pracovní uplatnění, ale žádný z projektů neřešil pracovní rehabilitaci jako součást komplexu služeb a návaznost pracovní rehabilitace na rehabilitaci sociální.

Sjednocená organizace nevidomých a slabozrakých ČR také založila Pobytové rehabilitační a rekvalifikační středisko pro nevidomé Dědina, o.p.s., které je jediné svého druhu v ČR. Středisko nabízí nevidomým a těžce zrakově postiženým lidem absolvovat intenzivní kurzy sociální rehabilitace, na které navazuje rekvalifikace s následným pracovním uplatněním. (www.dedina.cz).

Z výše zmiňovaných důvodů se společnost TyfloCentrum Brno, o.p.s. na základě dlouhodobých zkušeností rozhodla poskytovat pracovní rehabilitaci i podporu pracovního uplatnění osobám se zrakovým postižením v návaznosti na již realizované sociální služby.

Největšími problémy, se kterými se v současné době jak na straně zájemce o zaměstnání, tak na straně zaměstnavatele, setkáváme, jsou:

Zaměstnavatel (problémy):

- neschopnost vytvořit pracovní místo pro osobu se zrakovým postižením,
- práce těchto osob je vhodná pouze pro nižší pozice,
- mohu osobu zrakově postiženou zaměstnat?
- zaměstnání osoby zrakově postižené je příliš komplikované,
- obava z nemocnosti, nemožnosti pracovat na plný úvazek.

DOPORUČENÍ:

- zaměstnáte-li osobu se zrakovým postižením, poskytujete méně dotací na sociální podpory
- seznamte se na ÚP s možnostmi státního příspěvku na úpravu pracovního prostředí či nákup pomůcek pro zaměstnance se zrakovým postižením
- možnost od Úřadu práce získat příspěvek na vznik nového pracovního místa pro osobu se zrakovým postižením nebo na jeho provoz na základě jejího zdravotního postižení
- vytvořte si seznam pozic, na kterých byste mohli zaměstnat osobu, se zrakovým postižením
- obraťte se na neziskové organizace, které vám pomohou vaši nabídku předat dál a najít vhodného uchazeče.
- buďte aktivní na stránkách www.ozp.prace.cz. Inzerce zde je zdarma.
- otázka flexibilních pracovních úvazků
- přizpůsobení pracovního místa, příprava kolegů na příchod nového zaměstnance

Zaměstnanec (problémy):

- nevezmou mi důchod?
- často mne chtějí zaměstnat bez pracovní smlouvy
- rád bych pracoval na půl úvazku

DOPORUČENÍ:

- pokud pracujete, neznamená to, že se jedná o zlepšení Vašeho zdravotního stavu
- k invalidnímu důchodu I., II., III. stupně si můžete přivydělat - předpisy o důchodovém pojištění neobsahují žádné ustanovení, které by omezovalo výdělkové možnosti poživatelů invalidních důchodů. Poživatelé těchto důchodů jsou tedy ve svých možnostech výkonu zaměstnání omezováni jen svým nepříznivým zdravotním stavem a potřebou úpravy pracoviště a pracovních podmínek
- práce na zkrácené úvazky je v současné době běžná věc
- pokud pracujete bez pracovní smlouvy, jedná se o nelegální práci



■ 5. Limitující faktory pracovního uplatnění osob se zrak. postižením

Jedním z nejzávažnějších důsledků zrakového postižení je omezení takto postiženého člověka při možnosti výběru a získání zaměstnání. Podle kvantitativního výzkumu, který pro Sjednocenou organizaci nevidomých a slabozrakých ČR v roce 2002 provedla agentura pro průzkum trhu GFK, dosahuje **nezaměstnanost ve skupině občanů se zrakovým postižením téměř 70 %**.

Je tento stav nevyhnutelný nebo jej lze správnými postupy alespoň trochu eliminovat?

PhDr. Milan Pešák se ve své diplomové práci v roce 2005 touto otázkou zabýval: *„Nezaměstnanost slabozrakých a zejména nevidomých lidí je katastrofální. Je srovnatelná s nejhůře přizpůsobivými skupinami občanů. Jsou tedy nevidomí občané také oněmi nepřizpůsobivými, nebo je někde závažný problém? Pokud platí druhá odpověď, je důvodem velké nezaměstnanosti nedostatečná motivace zaměstnavatelů nebo zrakově postižených? A je pravým důvodem nezaměstnanosti motivace některé ze stran?“*

Je nutné se podívat také do historie. Mnoho staletí nevidomí lidé přežívali na okraji společnosti, byli považováni za nevzdělavatelné a cílem nejružnějších osvětlených aktivit bylo zajistit pouhé přežití těchto osob a zabezpečení jejich nejzákladnějších potřeb. Teprve na sklonku 18. století ve Francii Valentine Hauy zakládá první vzdělávací a výchovné zařízení a vznikají první tzv. „vhodná“ zaměstnání pro nevidomé, např. kartáčník, košíkář či ladič hudebních nástrojů.

Na území Čech a Moravy se o rozvoj vzdělanosti a dovedností nevidomých zasloužil Alois Klár (1763-1834), zakladatel Klárova ústavu v roce 1832, nebo Jan Rafael Beitzl, první ředitel Moravskoslezského ústavu, odborné školy vybraných řemesel pro nevidomé (1846).

I samotní nevidomí vyvíjeli v tomto směru aktivity, např. Podpůrný spolek samostatných slepců působil na území našeho státu v letech 1902 – 1948 pod různě upravovanými názvy. Zabývali se podporou samostatného živnostenského podnikání nevidomých řemeslníků. Po druhé světové válce byl tento spolek včleněn do struktur Svazu invalidů a ukončil tak svoji činnost neboť samostatné podnikání nebylo na dlouhá léta umožněno.

Vlivem rozvoje nových technologií a jejich nasazování do tradiční výroby a zejména silícím trendem rozvoje duševní práce se začala škála možných uplatnění rozšiřovat: telefonista,

ladič hudebních nástrojů, učitel hudby, masér. Stále se však jednalo o poměrně úzký výběr možných zaměstnání.

S rozvojem výpočetní techniky a vývojem speciálních technologií zpřístupňující práci s výpočetní technikou přišly i nové možnosti. Dnes není výjimkou nevidomý student na vysoké škole, nevidomí lidé se mohou uplatnit v některých povoláních jako je právník, překladatel, tlumočník, psycholog, sociální pracovník, lektor nejrůznějších dovedností, poradce. Vyžaduje to však značnou píli a vystudovat patřičný obor. V tomto směru se také na přelomu 20. a 21. století vznikla při vysokých školách centra specializující se na vytváření specifických podmínek ke studiu nevidomým a slabozrakým studentům.

Ne každý však může studovat a procento těch, kteří dosáhnou v skupině zrakově postižených na vyšší vzdělání je mnohem nižší než v běžné populaci.

A tak je potřeba vytvářet i podmínky pro manuální či méně kvalifikované práce nevidomých osob nebo hledat uplatnění i s nižším typem vzdělání. V tomto ohledu je situace u nás poměrně neuspokojivá.

Je potřeba vzít i v úvahu specifika českého prostředí. Milan Pešák ve své diplomové práci píše: *“Trh práce se v Čechách a na Moravě po roce 1989 značně diversifikoval, dříve neoficiální „monopol“ zdravotně postižených občanů a jejich organizací (např. výrobních družstev) na určité pracovní zařazení zcela zkolaboval. Právě z tohoto důvodu je třeba hledat skulinky na trhu práce, flexibilně jim přizpůsobovat kvalifikaci jedince, aktivně novou kvalifikaci na trhu práce nabízet a v obecném měřítku legislativně podporovat motivaci zaměstnavatelů k zaměstnávání občanů se zdravotním postižením.“*

Významnou kapitolou diplomové práce PhDr. Milana Pešáka je kapitola zabývající se tématem **efektivita práce nevidomého člověka**. Jednou z oblastí, kde zrakové postižení takto handicapovaného člověka nejvíce omezuje, je oblast zpřístupnění a zpracování informací. Potřeba množství informací, jejich kvalitního, rychlého a tím efektivního zpracování současně stoupá při výkonu drtivé většiny povolání a profesí. Tyto požadavky vedly a stále vedou k intenzivnímu rozvoji informačních technologií, bez nichž by efektivní zpracování potřebného množství informací vůbec nebylo možné. Obzvláště důležité v této souvislosti však je, že nově se rozvíjející technologie umožňují, aby k informacím měli přístup také skupiny osob, které se k nim z důvodu svého zdravotního postižení dříve vlastními silami nedostaly. K takovým skupinám osob bezesporu patří také lidé s těžkým zrakovým postižením.

Informační technologie v současnosti umožňují zpřístupnit textové informace zobrazované na monitoru nebo vytištěné běžným písmem alternativnímu vnímání hmatem nebo sluchem. Vyřešeno je rovněž zvětšování a zvýšení kontrastu zobrazovaných informací pro vnímání oslabeným či silně poškozeným zrakem. Poměrně uspokojivě je vyřešena otázka financování nákupu těchto zařízení.

Motivace zrakově postižených občanů k využívání informačních technologií je značná, protože značný je i jejich přínos pro život takto postiženého člověka. Až díky výpočetní technice může nevidomý člověk editovat dříve napsaný text bez toho, aby jej musel celý znovu přepisovat. Až díky výpočetní technice může i nevidomý člověk písemně komunikovat s vidícím, aniž by ten věděl, že komunikuje s nevidomým. Možnosti přístupu k informacím se pro něj nevyčísitelně znásobují.

Skutečnost, že nevidomí, slabozrací nebo jinak těžce zrakově postižení lidé pracují s výpočetní technikou, je dnes považována za standard. Avšak závěry empirického zkoumání došlo k těmto závěrům:

- ✓ nevidomý člověk je při zpřístupňování textových informací mnohem pomalejší než člověk vidící,
- ✓ čím je text složitější, tím déle nevidomému člověku trvá jeho zpracování,
- ✓ čím je text složitější, tím více roste pravděpodobnost chyb v jeho zpracování nevidomým člověkem
- ✓ některé informace, zejména informace uložené v tabulkách, grafech a obdobných vizuálně orientovaných formách, není schopen nevidomý člověk bez speciálního popisu zpracovat.

Přístup na trh práce zrakově postiženým občanům komplikují triviální důsledky jejich zrakového postižení, které na úrovni disability významně omezují jejich schopnost a efektivitu výkonu jednotlivých činností, což na úrovni handicapu ve svém souhrnu způsobuje postižení zrakově postiženého člověka ve srovnání s nepostiženými lidmi a tím působí ve směru vyloučení skupiny takto handicapovaných lidí z hlavního proudu společnosti.

Zrakové postižení s sebou nese závažné důsledky, které v kontextu současného dynamického vývoje společnosti (zejména v oblasti technologie a informací) vede ke stále větší míře vyloučení takto postižených občanů jak z trhu práce, tak z běžného života

společnosti vůbec. Rozvoj technických prostředků a služeb pro nevidomé a slabozraké občany je přes veškerou dynamiku pomalejší než propad efektivity jejich práce.

Protože v dostupné literatuře ani empirických zkušenostech nelze najít zdůvodnění pro to, že by nevidomí či jinak těžce zrakově postižení občané měli vyšší sklon nepracovat, než je průměr v běžné populaci, je faktem, že **„úroveň technických kompenzačních prostředků i edukací získaných dovedností pro kompenzaci zrakového handicapu ve většině případů stačí k přežití; je však nedostatečná pro vyrovnání se lidem vidícím, což ve velké míře znemožňuje nalezení zaměstnání a úspěšnost v něm v podmínkách konkurence na trhu práce.“**

Pro zaměstnavatele, který musí fungovat ekonomicky efektivně, je totiž málo významné, že nevidomý člověk zvládne přečíst a vyhodnotit informace z tištěného dopisu nebo jakékoli jiné činnosti, pokud jiný člověk (třeba i s jiným zdravotním postižením) tutéž činnost vykoná v řádově kratším časovém úseku, tedy za nižších nákladů, a tedy efektivněji.

Stimulace zaměstnavatelů k zaměstnávání nevidomých občanů resp. občanů s těžkým zrakovým postižením je v zorném úhlu konstatovaných závěrů diplomové práce PhDr. Milana Pešáka nedostatečná, protože nevyvažuje náklady, které se zaměstnáváním takto postiženého člověka vznikají. V tomto smyslu se potvrzuje zjištění z průzkumu Postavení zrakově postižených lidí v ČR, že motivace zaměstnavatelů k zaměstnávání zrakově postižených občanů je naprosto nedostačující: *„Pouze 6 % dotázaných se domnívá, že jsou zaměstnavatelé dostatečně motivováni k zaměstnávání těžce zrakově postižených lidí. Naprostá většina respondentů (80 %) je názoru zcela opačného.“*

70-ti procentní nezaměstnanost ve skupině zrakově postižených občanů má za následek, že většina jejich příslušníků má podprůměrné příjmy a nemůže tedy dosahovat životních standardů běžných v dnešní společnosti. To je obzvláště deprimující u skupiny mladých zrakově postižených osob, jejichž startovní podmínky pro běžný či rodinný život, které jsou již tak sníženy skutečností jejich handicapu, jsou dále snižovány. Nízká úroveň příjmů má však negativní dopad i na život a rodiny zrakově postižených občanů v ostatních věkových kategoriích. To přináší abnormální riziko deprivace a frustrace, které nejen zásadně snižují kvalitu života takto postižených osob, ale také přináší rizika vzniku sekundárních handicapů a sociálně patologických jevů v této skupině občanů. Aby bylo zabráněno naplnění těchto chmurných scénářů, je potřeba:

1. udržet nebo dále zvyšovat úroveň dostupnosti technických kompenzačních prostředků pro zrakově postižené občany;

2. intenzivně rozvíjet síť a systém edukačních služeb a služeb sociální a pracovní rehabilitace;
3. zintenzivnit edukaci a výcvik v těchto programech tak, aby se klient naučil příslušné dovednosti pro kompenzaci svého handicapu nejen vykonávat, ale vykonávat dostatečně rychle a kvalitně;
4. zkvalitnit systém vzdělávání zrakově postižených žáků a studentů zavedením systému školní asistence tak, aby asistent byl zrakově postiženému žákovi či studentovi k dispozici v hodinách běžné výuky a zpřístupňoval mu veškeré vizuálně prezentované informace, jejichž množství se v souladu s moderními trendy a participativními metodami ve vzdělávání neustále znásobuje;
5. rozšířit škálu rekvalifikačních kurzů pro zrakově postižené občany;
6. zpřístupnit běžné rekvalifikační kurzy, u nichž je to vhodné, prostřednictvím osobních asistentů ve funkci „školních asistentů“;
7. zajistit větší dostupnost a kapacitu specializovaných rekvalifikačních kurzů pro zrakově postižené občany tím, že budou realizovány ambulantní formou v regionálních TyfloCentrech;
8. zavést a rozvinout programy podpory a asistence při hledání a nástupu do zaměstnání;
9. vytvořit a rozvinout specializované programy podporovaného zaměstnávání pro zrakově postižené občany;
10. rozšiřovat systém osobní asistence a dalších sociálních služeb pro osoby se zrakovým postižením;
11. podporovat a rozvíjet motivační a edukační programy pro nezaměstnané zrakově postižené občany, kteří v důsledku své nezaměstnanosti „mají volného času více, než je jim milé“;
12. rozvíjet a více podporovat programy pro bezbariérový přístup k informacím, odstraňování architektonických bariér i bariér v peněžnictví;
13. vyřešit stálé a transparentní financování výše zmiňovaných opatření;
14. zvýšit adresnost sociálního systému a pomáhat intenzivněji a účinněji těm, jimž zdravotní stav a míra schopností jim daná plné uplatnění a nezávislý život ve společnosti neumožňuje;
15. zvýšit adresnost stimulace zaměstnavatelů k zaměstnávání osob se zdravotním postižením tak, aby pro ně bylo únosné a ekonomicky efektivní zaměstnávat také občany nevidomé a jinak těžce zrakově postižené.

■ 6. Proč tedy zaměstnávat osoby se zrakovým postižením?

Každý si asi snadno představí, jak lze zaměstnat zaměstnance s tělesným postižením („sedavé zaměstnání“). Ale u ostatních typů zdravotního postižení, zejména smyslových, je stále tato představa těžko nepředstavitelná.

Tak, jako u zaměstnanců s tělesným postižením často nestačí jen „dát sedavé zaměstnání“, stejně i u ostatních typů zdravotního postižení existuje celý **soubor opatření, který napomůže k tomu, aby lidé s rozličným zdravotním postižením mohli pracovat** a být zaměstnavateli i celé společnosti užiteční. Pro jednotlivé typy zdravotního postižení existuje celá řada specializovaných poraden, které dokáží v těchto otázkách pomoci.

Zaměstnat člověka se zdravotním postižením znamená především znát omezení, která dané zdravotní postižení přináší a poznat, zda je potřeba uzpůsobit

- ✓ pracovní náplň
- ✓ pracovní prostředí
- ✓ způsob komunikace se zaměstnancem se zdravotním postižením.

Mnohdy to bývá vše dohromady. Ale nejdůležitějším aspektem je právě pracovní náplň, tedy **jakou práci může zaměstnanec se zdravotním postižením zastávat?**

Typickými profesemi nevidomých lidí jsou maséři, telefonisté, košíkáři, kartáčníci, ladiči pian a učitelé hudby. Nejsou však výjimkou ani profese typu právník, tlumočnick, překladatel, sociální pracovník, manažer.

Je to způsobeno především **vývojem asistivní technologie** v posledních 25 letech, která umožňuje práci s výpočetní technikou, a tím možností dosažení vyššího vzdělání a samotného výkonu mnohých profesí.

Je to dále způsobeno **vybudováním a následnou podporou sítě specializovaných středisek, které nabízejí nejrůznější speciální nácviky, vedoucí k větší samostatnosti a soběstačnosti** jako naprosto nezbytnému předpokladu možného pracovního uplatnění.

Přesto se pracovní uplatnění lidí se zrakovým postižením týká pouze nevelké části cílové skupiny osob se zrakovým postižením.

■ 7. Základní předpoklady prac. uplatnění pro osoby se zrak. postižením

Stupeň zrakového postižení a zrakové vady

Druh zrakové vady a stupeň zrakového postižení je ve zvládnání základních životních úkonů velmi rozhodující. Tak, jako je rozdíl mezi člověkem upoutaném na invalidním vozíku a člověkem pohybujícím se za pomoci berlí, je podobný rozdíl mezi zcela nevidomým člověkem a člověkem s těžkou slabozrakostí. Čím je stupeň zrakového postižení nižší, tím mohou být předpoklady pro pracovní uplatnění vyšší.

Hovoříme-li o osobách s těžkým zrakovým postižením, myslíme tím osoby, kterým zraková vada působí nějaké trvalé omezení. Nejedná se tedy jen o nevidomé, ale i o osoby prakticky nevidomé nebo osoby s těžkou slabozrakostí. Všechny tyto skupiny mají obvykle problémy

- s rozpoznáním okolí a informací, ať už v obrazové či textové podobě,
- s orientací v prostoru a se samostatným pohybem
- se sebeobslužnými činnostmi

Orientace a samostatný pohyb

Člověk s těžkým zrakovým postižením musí zvládnout především cestu do práce a pohyb po pracovišti. Každodenní závislost na doprovodu nebo na potřebné asistenci na pracovišti není předpokladem dlouhodobějšího pracovního uplatnění.

Nevidomý člověk se této dovednosti může naučit ve specializovaném odborném kurzu, který nabízí Tyfloservis, o.p.s., kurz prostorové orientace a samostatného pohybu s následným praktickým užíváním získaných dovedností.

Sebeobsluha

Ačkoliv to na první pohled vypadá značně banálně, ani tuto oblast není radno zanedbávat. Má-li zaměstnanec s těžkým zrakovým postižením působit na pracovišti, měl by zvládat běžné úkony sebeobsluhy, např. si uvařit čaj či kávu, nalít nápoj, obsloužit se na svém pracovišti, dojít si na oběd či ohřát si donesené jídlo. Tyto dovednosti pak dávají předpoklad k tomu, že i výkon zaměstnání bude provázen určitou soběstačností a samostatností.

Práce s informacemi a komunikace

Nedílnou součástí potřebných dovedností je umět vysvětlit svému zaměstnavateli, jakým způsobem mu má zaměstnavatel předávat potřebné informace a jak má s pracovníkem se zrakovým postižením komunikovat. Obvykle nejlepším nástrojem je dnes již elektronická

pošta, informace v takové podobě, aby je zrakově postižený byl schopen přečíst, mnohdy stačí i slovní informace místo tištěného oběžníku.

Pracovní návyky

Je třeba brát zřetel na to, zda těžce zrakově postižený zájemce o práci má vypěstovány základní pracovní návyky. Ani výchova v rodině nebo ve škole není dnes zárukou, že mladý nevidomý člověk má tyto návyky vypěstovány.

I u lidí po úraze či nemoci, jejímž důsledkem je oslepnutí nebo vážné poškození zraku, je třeba počítat s tím, že léčení je obvykle dlouhodobé, a tito lidé při návratu do zaměstnání prošli dlouhým údobí léčení a rehabilitace. Pracovní návyky mohou být značně oslabené a narušené.

Práce šitá na míru

Velmi důležité je stanovit, na jaké pracovní pozici můžeme člověka se zrakovým postižením zaměstnat.



■ 8. Pracovní pozice vhodné pro zaměstnance se zrakovým postižením

Administrativní pracovník

Úkolem administrativního pracovníka je zajišťování širokého rozsahu pomocných kancelářských činností. Pracovními činnostmi jsou přepisování textů, vkládání dat do počítače prostřednictvím databázových či tabulkových editorů nebo různých účelově vytvořených programů, evidence došlé a odeslané pošty, vyřizování korespondence, včetně balíků a jejich příprava pro expedici, zakládání korespondence a dalších důležitých písemností, předpisů, vyhlášek, zákonů a nařízení a vyhledávání v nich, spisová služba, obsluha jednoduchých kopírovacích strojů, pořizování záznamů z porad a jednání včetně přípravy potřebných podkladů a informací, zajišťování administrativní agendy a vedení evidence úkolů příslušného organizačního útvaru a sledování termínů jejich plnění, organizování návštěv, porad a seminářů včetně přípravy občerstvení, dále plnění operativních úkolů.

Profese je zvláště vhodná pro osoby slabozraké za použití vhodných optických pomůcek.

IT pracovník

Jde o velmi širokou škálu pracovních činností v oblasti informační technologie a výpočetní techniky. Obecně se jedná o realizaci hardwaru a softwaru. Může jít například o pozice technik IT, správce aplikací, programátor, operátor výpočetní techniky, správce operačních systémů a sítí, webdesigner a další.

Pracovník v telemarketingu

Mezi telemarketingové činnosti patří například telefonní nabídka služeb a produktů, přímý prodej, sjednávání schůzek, pozvánek na akce, průzkumy trhu a veřejného mínění, měření kvality poskytovaných služeb, tvorba a ověřování marketingových databází, informační a reklamační linky, rezervace, registrace, objednávky, reklamní kampaně apod.

Právník

Právník poskytuje právní služby a právní poradenství, zastupuje klienty před soudy a jinými orgány v oblastech práva, zpracovává právní expertizy a další odborné právnícké činnosti, obhajuje klienty v trestních věcech, shromažďuje a odborně posuzuje důkazní materiály, studuje příslušné dokumentace, zpracovává právní rozborů a stanoviska,

sepisuje listiny, spravuje cizí majetek, vykonává funkce správce konkurzní podstaty, vykonává právní praxi, vede příslušné dokumentace.

Překladatel, tlumočník

Úkolem tlumočníka - překladatele je dokonalé překládání a tlumočení. Někdy bývá zaměřen pouze na překládání, resp. pouze na tlumočení nebo na určitou tematickou či literární oblast. Pracovními činnostmi jsou tlumočení mluveného slova a textů do a z cizích jazyků, tlumočení odborných pojmů vyžadujících zvláštní jazykové i odborné terminologické znalosti, simultánní, kabinové a jiné formy tlumočení, tlumočení znakové řeči, zpracovávání překladů zahraničních materiálů podle požadavků jejich českých uživatelů, zpracovávání překladů českých materiálů pro využití v zahraničí, zpracovávání odborných překladů při zachování přesného odborného významu a odborné terminologie, zpracovávání právních dokumentů při zachování správného právního vyjádření, zpracovávání překladů literárních děl při zachování jejich umělecké úrovně.

Psycholog

Psycholog je pracovník v oboru psychologie, tj. vědy o psychické činnosti a duševních jevech člověka a o struktuře a vývoji osobnosti. Pracovními činnostmi jsou činnosti psychodiagnostického charakteru, tj. činnosti vedoucí ke zjištění osobnostních rysů jednotlivce, které psycholog provádí pomocí psychologických testů a dalších standardizovaných psychologických postupů a metod, činnosti poradenského charakteru, tj. činnosti, které vycházejí z analýzy potřebných informací o klientovi a které klientovi poskytují doporučení pro jeho rozhodování v dané situaci (např. manželské neshody, problémy s výchovou dětí, hledání vhodného povolání apod.), činnosti psychotherapeutického charakteru, tj. působení na klienta individuálně (např. psychoanalýza), nebo různými formami skupinové práce (např. skupinová psychotherapie), činnosti vzdělávací a trenérské (výcviky v sociálně psychologických a komunikačních dovednostech, asertivní techniky apod.).

Sociální pracovník

Úkolem sociálního pracovníka je pomáhat lidem při řešení jejich tíživé sociální situace. Pracovními činnostmi mohou být například zjišťování celkové sociální situace občanů, zjišťování situace v rodinách, které mají problémy např. s nevyhovujícím bydlením, s neúnosnou finanční situací, s požíváním alkoholu či drog některého člena rodiny, občanů,

kterí z důvodu vysokého věku, nemoci nebo jiného postižení nejsou schopni se o sebe sami postarat, hledání řešení situace spolu s postiženým občanem, poskytování potřebného sociálně právního a sociálně zdravotního poradenství vč. pomoci při podávání různých žádostí a formulářů, činnosti spojené s poskytováním sociálních dávek, koordinování a zabezpečování sociálních služeb po stránce odborné, provozní i ekonomické včetně kontrolní činnosti, odborná činnost ve střediscích poskytující sociální služby a péči, zastupování občanů při soudním a správním řízení, sociální práce i s uprchlíky, bezdomovci, nezaměstnanými, příp. dalšími ohroženými skupinami lidí.

Speciální pedagog

Speciální pedagog provádí speciálně pedagogickou, diagnostickou, terapeutickou a poradenskou činnost v oblasti výchovy a vzdělávání osob se zdravotním postižením (tělesné, zrakové, sluchové, řečové, mentální, duševní postižení, poruchy chování a specifické poruchy učení). Úkolem je navrátit tyto osoby do běžného života za použití různých metod jako např. rehabilitace, kompenzace a reedukace. Dále vykonává i činnosti v oblasti vědy, výzkumu či metodiky zabývajícími se výchovou a vzděláváním osob se zdravotním postižením každého věku. Speciální pedagog může být specializován na určitou oblast podle druhu postižení.

Učitel

Učitel je pracovník, který provádí výchovně vzdělávací činnost při vyučování na základních i speciálních základních školách, na středních i speciálních středních školách, na vyšších odborných i na vysokých školách. Učí žáky a studenty předepsanou učební látku s cílem vytvářet a rozvíjet u nich žádoucí znalosti, dovednosti, návyky a postoje. Kontroluje úroveň jejich znalostí a dovedností, výuku podle potřeb upravuje. Do jeho činností dále patří motivování k zájmu o učivo, organizace samostatné činnosti žáků a studentů, řešení kázeňských přestupků, vedení třídních schůzek a další spolupráce a komunikace s rodiči, spolupráce s výchovným poradcem, třídnictví, vykonávání služeb v rámci provozu školy. Učitel je zaměřen na určité vyučovací předměty (tzv. aprobace).

Učitel vysoké školy a vyšší odborné školy je pracovník, který přednáší studentům příslušné učivo, procvičuje je s nimi v hodinách cvičení, seminářů nebo laboratoří, poskytuje jim konzultace. Uděluje studentům zápočty a zkouší je při zkouškách. Vždy je zaměřen na některý předmět, případně na více předmětů. Často se také věnuje výzkumné nebo vědecké práci, vystupování na vědeckých konferencích a seminářích, psaní učebních textů.

Hudebník

Hudebník interpretuje hudební skladby na určitý hudební nástroj. Žánr těchto skladeb závisí na jeho zaměření. Může být sólistou, členem hudebního tria, kvarteta ad., členem hudební skupiny, nebo členem orchestru. Do jeho činností patří kromě vlastní interpretace také zkoušení, nastudování hudební produkce a vlastní hudební skladba.

Ladič klavírů

Ladič klavírů zkouší a ladí klavíry, nebo i jiné nástroje, za účelem dosažení čistého zvuku nástroje. Udržuje mechaniku nástroje v dobrém stavu. Těž nástroje opravuje, vyměňuje rozbité či opotřebované součástky.

Zpěvák

Zpěvák hlasově interpretuje sborové skladby a kolektivní či sólové party hudebních děl. Přípravuje umělce na technické zvládnutí pěveckých rolí nebo vokálních partů, řídí (diriguje) pěvecký sbor. Mezi jiné činnosti patří nastudování kolektivních nebo sólových částí uměleckých děl, interpretace sólových nebo kolektivních částí uměleckých děl, průběžné udržování interpretační úrovně cvičením, spolupráce s režisérem, dirigentem, choreografem a sbormistrem, udržování technické úrovně zpěvu, příprava, studium a tvorba umělecké koncepce pěveckého sboru včetně jeho řízení, příprava a sestavování koncertních plánů pěveckého sboru, zajišťování umělecké úrovně nastudovaných děl, účast na koncertech a představeních.

Čalouník

Výroba čalouněného nábytku, čalounění dopravních prostředků, provádění dekorátérských prací, technologie sériové i individuální výroby. Ruční a strojní zpracování materiálů, stříhání potahových materiálů, příprava a zpracování vycpávaných materiálů včetně jejich úprav, vázání a vyvazování pérových základů čalouněného nábytku, kypření vycpávkových materiálů s jejich prošíváním, šití potahů strojně i ručně, potahování nábytku, odborné zpracovávání dekorátérských materiálů a provádění dekorací dle dokumentace nebo vlastních návrhů, úpravy interiérů, reprezentačních místností a výstav, provádění jevištních dekorací, opravy čalounění včetně restaurátorských prací. Obsluha, seřízení a běžná údržba strojů, zařízení a mechanismů v oboru.

Kartáčník

Úkolem kartáčníka je výroba kartáčů, štětců a štětek, košťat, technických kartáčů a kotoučů a kartáčů drátěných. Pracovními činnostmi jsou příprava kartáčnického materiálu vrstvením, mícháním, pročešáváním, barvením, odmašťováním, bělením, síťováním, dále štípání žíní a umělých vláken na štětiny, zhotovování speciálních směsí na prototypy a vzorky kartáčů, lisování a ruční prošívání košťat, smolení, tmelení a vulkanizování štětek a štětců, zatloukání ručních kartáčků, kartáčů a smetáků, zatahování drátěných kartáčů, kotoučů, válců a latí, tvarování plochého drátu, stáčení spirál na válce, lisování středů drátěných technických kartáčů na lisech, zhotovování složitějších druhů kotoučů a točených kartáčů.

Keramik

Výroba užitkové, zdravotní, technické, stavební, ozdobné a figurální keramiky a porcelánu vytáčením na mechanických kruzích, lisováním členitých keramických výrobků v lisech, vyléváním vícedílných keramických výrobků, vypalováním výrobků v pecích, ručním lepením některých částí, retušováním keramických výrobků do konečné podoby. Úkolem je i kontrola polotovarů a výrobků, evidence vad a jejich příčin. Příprava keramických hmot, výroba modelů a sádrových forem. Seřizování teplot podle technologických požadavků v tunelových, komorových, kulatých a šachticových pecích. Obsluha a běžná údržba speciálních strojů, lisů a ostatních zařízení.

Knihař

Úkolem knihaře je vyrábět, opravovat a restaurovat knihy, zejména knižní vazby, příp. další polygrafické výrobky. Pracovními činnostmi jsou příprava knihařských lepidel, řezání papíru, průmyslové i zakázkové zhotovování knižních vazeb všech typů ručně i na poloautomatických nebo automatických strojích. Dále zhotovování veškerého sortimentu knihařských výrobků, tj. všechny druhy krabic od jednoduchých až po náročné kazety a etue, spisové desky s klapkami, fasciklové desky, vazby polotuhé, dětské skládanky - leporela, vazby poloplátěné i celoplátěné s tiskem, zhotovování kožených a polokožených vazeb, podlepování map a plánů, vázání diplomových prací a různé způsoby paspartování obrazů. Dále ruční opravy knižních vazeb, zdobení knižních vazeb a hřbetů na lisech a přiklopových strojích, zhotovování vazeb časopisů, zhotovování diářů, ozdobných pouzder, kazet. Seřizování, obsluhování a běžná údržba knihařských strojů.

Košíkář

Úkolem košíkáře je zhotovování proutěných a rákosových výrobků, výroba dekoračních a užitných předmětů z přírodních pletiv. Pracovními činnostmi jsou příprava vrbového proutí, umělé mízování, řezání, štípání, hoblování, vyplétání výrobků z vrbového proutí, pletení košíků a košů, tkaní rohožových závěsů, pletení výrobků košíkářské galanterie, zhotovování výpletů do dětských kočárků, zhotovování koster proutěného nábytku podle šablony, vyplétání proutěných křesel, stínidel, svítidel, tašek a kabelek včetně aplikací kombinovaných vzorů s náročným vytvarováním výrobku, zhotovování prototypů a nových vzorů proutěného a rákosového nábytku.

Masér sportovní a rekondiční

Výkon klasické, rekondiční, sportovní a reflexní masáže v rekondičních, rekreačních a sportovních zařízeních, případně v rámci vlastní živnosti. Úkolem maséra je pomocí masáží ošetřovat osoby, které mají potíže zpravidla při určitých pohybech v důsledku velkého napětí svalů, špatné polohy páteře, dřívějších zranění apod., anebo z důvodu prevence těchto či obdobných potíží. Pracovními činnostmi jsou ruční masáže celého těla, speciální léčebné reflexní masáže a tlakové masáže, hydroterapeutické a balneoterapeutické nebo další speciální úkony, poskytování masáží v průběhu sportovních, tanečních a jiných uměleckých výkonů, aplikace zdravotních a kosmetických přípravků, masážních strojků apod., poradenství týkající se způsobů cvičení či návštěv odborných rehabilitačních pracovišť.

Tkalcovské práce

Příprava materiálu pro tkaní – soukání, manipulace s materiálem, třídění a čištění cívek, navlékání lamel, pomocné práce v úpravně. Zhotovování tkanin na ručních tkalcovských stavech, zhotovování drobných tkaných výrobků, jednoduché pracovní činnosti v tkalcovnách.

Pečovatelské a provozní práce

Výkon pomocných pečovatelských prací ve zdravotnických a sociálních zařízeních a v pečovatelských službách. Práce v provozech kuchyní a prádelen, při opravách prádla, úklidové práce a dílčí úkony pečovatelské služby v domácnostech mobilních občanů.

■ **Projekt Nevidomí na trh práce**

Číslo registrace: CZ.1.04/3.3.05/96.00213

Doba realizace projektu: 1. 4. 2013 – 31. 3. 2015

Projekt je financovaný z prostředků ESF prostřednictvím OP LZZ a státního rozpočtu ČR.

Stránky projektu: www.centrumpronevidome.cz/nevidomi-na-trh-prace

Projekt řešil podporu zaměstnanosti nevidomých a jinak zrakově postižených osob formou přímé podpory rekvalifikace a vytváření pracovních míst.

Projekt se skládal z těchto klíčových aktivit:

- depistáž a motivace k účasti v projektu
- poradenství k zaměstnání
- profesní akreditované vzdělávání
- vytvoření míst na zkoušku a nová pracovní místa
- monitoring a evaluace projektu

Inovativním prvkem projektu je **vytváření krátkodobých míst na zkoušku** (3 měsíce) po rekvalifikaci nebo pro osoby s již získanou kvalifikací, ale bez pracovního uplatnění.

Rekvalifikace:

- Rehabilitační a rekvalifikační středisko Dědina, o.p.s. v Praze, v těchto oborech
 - pracovník v kartonážní výrobě,
 - pomocné práce v keramické dílně,
 - košíkář, výroba z proutí a pedigu,
 - ruční tkadlec/tkadlena
 - nevidomý a slabozraký masér
- TyfloCentrum Brno, o.p.s. v Brně
 - rekvalifikační kurz Základy práce s osobním počítačem pro osoby se zrakovým postižením

Indikátory projektu:

Počet podpořených osob, které vstoupily do projektu (provedena bilanční diagnostika): 40

Počet úspěšných absolventů rekvalifikačních kurzů: 12

Počet nově vytvořených pracovních míst: 2 nová místa (každé nejméně na 0,5 úvazku)



Obecně prospěšná společnost TyfloCentrum Brno působí v regionu Jihomoravského kraje od roku 2001. Od roku 2007 jsme registrovaným poskytovatelem sociálních služeb pro cílovou skupinu osob se zrakovým postižením. Naše motto zní: „*Slepotou život nekončí. Nabízíme pomocnou ruku na cestě tmou*“. Tomu odpovídá i nabídka našich služeb:

- odborné sociální poradenství v poradnách v Brně, Břeclavi, Vyškově, ve Znojmě a v Moravském Krumlově (registrovaná služba),
- průvodcovské, předčitatelské a jiné asistenční služby v Brně, Břeclavi, Vyškově, ve Znojmě a v Moravském Krumlově (registrovaná služba),
- sociálně aktivizační služby zrakově postiženým pro regiony Brno a okolí, Břeclavsko, Vyškovsko a Znojemsko (registrované služby),
- sociální rehabilitaci zrakově postižených pro celý region Jihomoravského kraje (registrovaná služba),
- sociálně terapeutickou dílnu pro region Brno a okolí (registrovaná služba),
- podporu pracovního uplatnění včetně rekvalifikačního kurzu „Základy obsluhy osobního počítače pro zrakově postižené“
- odborně technické služby zrakově postiženým v oblasti PC pomůcek.

Zakladatelem obecně prospěšné společnosti TyfloCentrum Brno je Sjednocená organizace nevidomých a slabozrakých. Je to organizace, jejíž motto zní „*Nejsme organizace, která za nevidomé rozhoduje a jedná; jsme nevidomí občané, kteří rozhodují a jednají sami za sebe.*“ Základem naší práce se tak stala úzká spolupráce se členy cílové skupiny a nabídka pracovního uplatnění pro členy cílové skupiny.



HapAteliér – chráněná dílna pro nevidomé

„Ruce jsou naše oči i pracovní nástroj“

Od roku 2013 provozuje společnost TyfloCentrum Brno chráněnou dílnu HapAteliér, ve které zaměstnáváme těžce zrakově postižené v manuálních profesích košíkář, keramik, kartonážník a další rukodělné a výtvarné práce. Od počátku našeho působení vytváříme pracovní příležitosti pro těžce zrakově postižené na pozicích sociální pracovník nebo odborně technický pracovník v oblasti využívání ICT nevidomými a slabozrakými uživateli. Jsem zaměstnavateli zaměstnávající více než 50 % osob se zdravotním postižením.



Ukázky výrobků chráněné dílny pro nevidomé HapAteliér



