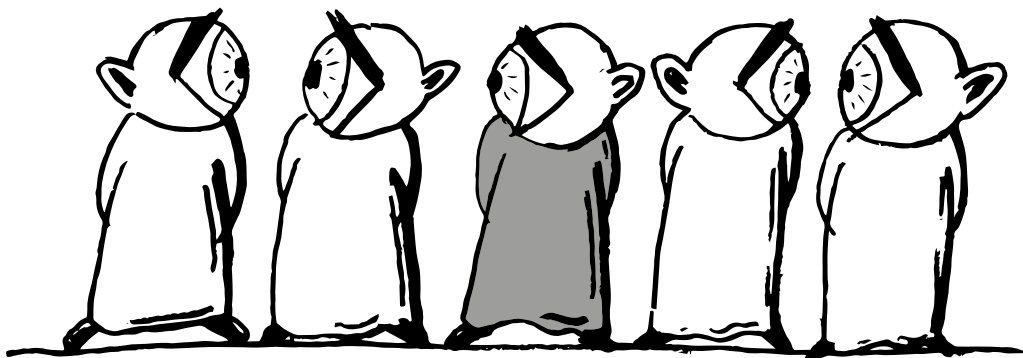


# PARALELNÍ ŽIVOTY

Brožura  
pro zaměstnavatele



## OBSAH

1	Úvod	5
2	<b>DUŠEVNÍ ZDRAVÍ A DUŠEVNÍ NEMOC</b>	7
2.1	Výskyt duševních nemocí	7
2.2	Péče o lidi s duševním onemocněním	8
2.3	Duševní onemocnění a práce	8
2.4	Úspěšnost zaměstnávání lidí s duševním onemocněním	9
2.5	Některé typy duševního onemocnění a jejich vliv na práci	10
2.6	Inspirace ze zahraničí	14
2.7	Mýty a fakta o duševním onemocnění	15
3	<b>ZAMĚSTNANCI A ZAMĚSTNAVATELÉ</b>	17
3.1	Chcete zaměstnat člověka s duševním onemocněním? Nejčastější otázky zaměstnavatelů a odpovědi na ně	18
4	<b>PŘÍBĚHY ZAMĚSTNANCŮ S DUŠEVNÍM ONEMOCNĚNÍM</b>	23
4.1	Příběh Oldřicha, pracovníka v záchranné stanici Pavlov	23
4.2	Příběh Markéty, administrativní pracovnice	26
4.3	Příběh Petra, kamelota	27
4.4	Příběh Jiřího, pomocného pracovníka v kuchyni	29
4.5	Příběh Martiny, pomocné pracovnice v kuchyni	30

## 1 / Úvod

Vážení zaměstnavatelé,

předkládáme vám brožuru, která vznikla v rámci projektu PARALELNÍ ŽIVOTY. Cílem projektu je pokračování dialogu mezi komunitou lidí s duševním onemocněním, odbornou a laickou veřejností. PARALELNÍ ŽIVOTY poukazují na fakt, že problém sociálního vyloučení této skupiny občanů je problémem nás všech. Projekt podporuje osoby s chronickým duševním onemocněním v rozvoji pozitivního sebepojetí, posiluje možnosti jejich sociální integrace, zlepšuje jejich postavení na místním trhu práce a zvyšuje jejich šance pro návrat do zaměstnání. Pořadatelem projektu je Art Movement, z.s..

Důvodem vytvoření tohoto textu byla snaha podpořit vás v ochotě zaměstnat lidi, kteří se potýkají s duševní nemocí. Budeme rádi, když se pro vás stane užitečnou pomůckou a rozcestníkem v oblasti zaměstnávání těchto lidí.

Problém hledání práce se řadí mezi ty, o nichž je řada lidí s duševní nemocí přesvědčena, že jejich řešení přesahuje jejich možnosti. Někteří si například od lékaře vyslechli osudná slova typu „Vy už nikdy nebudete schopni zastat žádnou práci“ a došli k závěru, že jim nezbývá než si zvyknout na trvalou nezaměstnanost. Jiní dojdou k témuž závěru po opakovaně neúspěšných pokusech najít práci. Doufáme, že s vaší vstřícností a naší pomocí tato „osudná slova“ nebudou platná.

Zajímavou a povzbudivou součástí brožury jsou příběhy některých našich klientů, ve kterých formou rozhovoru popisují, jak získali zaměstnání. Naleznete zde i vyjádření jejich zaměstnavatelů.

Celý text je zpestřen originálními kreslenými vtipy, jejichž autorem je MUDr. Milan Hanusek.

## 2 / Duševní zdraví a duševní nemoc

Zdraví člověka bytostně souvisí s jeho **duševním zdravím**. Světová zdravotnická organizace popisuje psychické zdraví jako stav duševní pohody, ve kterém člověk usku-tečňuje své schopnosti, umí se v životě vyrovnat s běžnými stresy a problémy, dokáže produktivně a užitečně pracovat a je schopen podílet se na životě své komunity.

Duševní pohodu lidí ovlivňuje celá řada faktorů, jako jsou vrozené dispo-zice, osobní zkušenosti, podpora okolí (tj. rodiny i celé společnosti), životní podmín-ky a společenské postavení.

**Duševní onemocnění** je typické odlišnostmi v myšlení, náladách nebo chování, které nezapadají do obvyklých norem dané společnosti. Jedná se o termín, který užívají lékaři a další zdravotníci k označení klinicky (tj. vyšetřením) rozpozna-ných typů abnormních psychických příznaků nebo chování. Duševních onemocnění je celá řada a podrobněji o nich budeme hovořit v kap. 2.5. Na tomto místě bychom se rádi zmínili o rozšířenosti duševních poruch ve společnosti a o současném systé-mu péče o lidi s duševním onemocněním.

### 2.1 | VÝSKYT DUŠEVNÍCH NEMOCÍ

Výskyt duševních nemocí je v současné společnosti poměrně vysoký – přibližně **27%** Evropanů dospělého věku trpí v rozmezí jednoho roku některou z duševních poruch. Zvyšuje se počet nových pacientů psychiatrické péče a předpokládá se, že za několik let budou psychické poruchy výraznou příčinou ekonomické zátěže

obyvatelstva. Odhaduje se, že náklady spojené s duševními nemocemi činí 3–4% HDP, a to především v důsledku ztráty produktivity lidí s duševní poruchou. Snaha o zlepšení této situace vedla k řadě iniciativ na podporu duševního zdraví. V roce 2005 přijala Evropská komise Zelenou knihu o duševním zdraví, aby našla způsoby, jak čelit duševním chorobám a propagovala mentální pohodu v EU. V roce 2008 byl zahájen Evropský pakt za duševní zdraví a pohodu, který je nyní realizován Komisí společně s členskými státy. Politika i služby v oblasti duševního zdraví usilují o zlepšení kvality života lidí s duševním onemocněním a o jejich začlenění do společnosti.

## 2.2 | PÉČE O LIDI S DUŠEVNÍM ONEMOCNĚNÍM

V současné době se hovoří o tom, že celý systém služeb poskytování psychiatrické péče, včetně různých rehabilitačních programů, má být zaměřen na úzdravu. Úzdrava je proces, během kterého člověk dosahuje stavu, kdy může žít **plnohodnotný a uspokojivý život i se zdravotním postižením**.

Služby pro lidi s duševním onemocněním se proto už neposkytují výlučně v izolovaných a velkých institucích. Trendem se ve vyspělých zemích stala tzv. komunitní péče, tedy přesunutí péče z nemocnic do komunit. Cílem komunitní péče je udržet člověka v jeho přirozeném prostředí a omezit počet dnů hospitalizace na minimum. Podle zahraničních zkušeností vede tento systém péče k větší spokojenosti lidí s duševním onemocněním se službami i ke zvýšené kvalitě jejich života, snižuje počet dnů hospitalizace, je levnější a nevede ke zvýšení kriminality ani agresivity.

V duchu tohoto trendu se postupně mění i systém péče o osoby s duševním onemocněním v České republice.

## 2.3 | S DUŠEVNÍ ONEMOCNĚNÍ A PRÁCE

Práce má význam pro kvalitu života u „zdravých“ lidí stejně jako u lidí s duševním onemocněním. Pomáhá rozvíjet jejich sebedůvěru a schopnost zacházet s vlastní nemocí. Je důležitá jako aktivita, příležitost pro sociální kontakty a pro začlenění se do místní komunity.

Nejenom z těchto důvodů chtějí lidé s duševním onemocněním pracovat a **mnozí z nich pracují**. Podle své kvalifikace se uplatňují **na různých pracovních pozicích**, a to jak na odborných a kvalifikovaných, tak na těch pomocných. U některých z nich nemoc nemá vliv na pracovní výkon, u dalších ho ovlivňuje pouze dočasně. Lidé s duševním onemocněním často uvítají práci méně náročnou z hlediska stresu a na snížený pracovní úvazek.

**Zaměstnavatele osob se zdravotním postižením podporuje stát** prostřednictvím různých výhod, dotací a slev na daních. Dále jim pomáhá řada neziskových organizací.

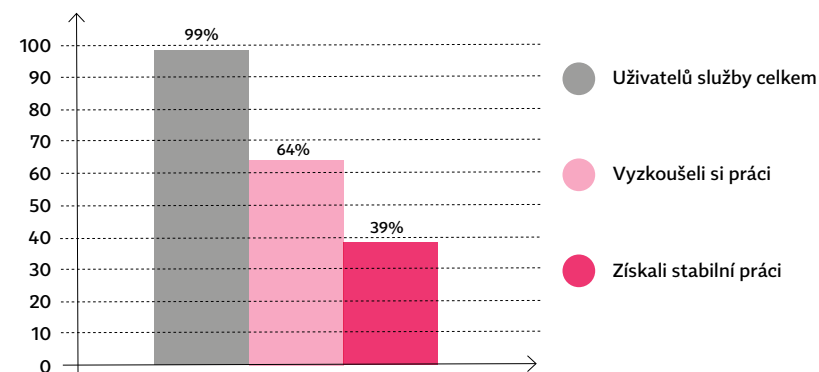


JO, „TOHO“ LOUŽU JSEM ZAMĚSTNAL. JE NORMÁLNĚJŠÍ, NEŽ VĚTŠINA UŘEDNÍKŮ, KTERÉ JSEM ZATÍM POTKAL...

## 2.4 | ÚSPĚŠNOST ZAMĚSTNÁVÁNÍ LIDÍ S DUŠEVNÍM ONEMOCNĚNÍM

Statistiky zahraničních organizací, které pomáhají lidem s duševním onemocněním získat místo na otevřeném trhu práce, uvádějí úspěšnost přibližně 60%.

Podrobný výsledek potvrdil průzkum provedený v regionech Havlíčkův Brod a Pelhřimov organizací FOKUS Vysočina, který sledoval úspěšnost začlenění osob s duševním onemocněním na trh práce po dobu 7 let. Z grafu je patrné, že 66% osob s tímto znevýhodněním získalo a vyzkoušelo si práci a téměř **40% lidí s duševním onemocněním si zaměstnání dlouhodobě udrželo**.



Zahraniční výzkumy dále uvádějí, že **tři zaměstnavatelé ze čtyř vnímají zkušenost se zaměstnáváním osoby s duševním onemocněním jako pozitivní**. Hlavními důvody, proč se ho rozhodli zaměstnat, bylo „protože to byl nejhodnější kandidát na danou pozici“ a „protože jsem chtěl dát příležitost někomu, kdo tolik šancí nemá“.

## 2.5 | NĚKTERÉ TYPY DUŠEVNÍHO ONEMOCNĚNÍ A JEJICH VLIV NA PRÁCI

Existuje celá řada duševních onemocnění. Jejich projevy se liší podle toho, o jakou konkrétní nemoc se jedná. V této kapitole budeme hovořit o depresi, mánii, úzkostných a psychotických poruchách. Kromě základních informací vám nabízíme i praktickou pomoc s řešením složitých situací, které mohou z uvedených duševních poruch a jejich projevů vyplývat.

### Deprese

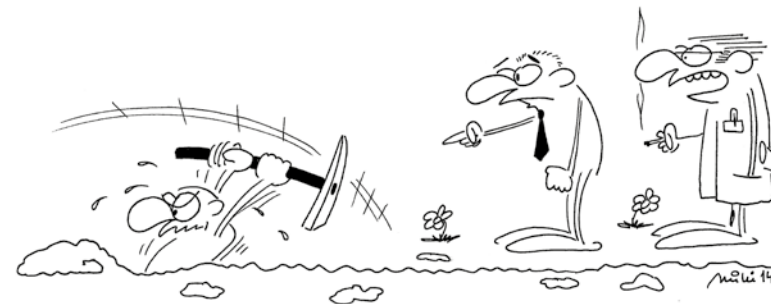
Smutek a depresivní nálada jsou běžné v životě každého člověka. Jsou to v podstatě normální reakce člověka na opuštění nebo ztrátu někoho blízkého.

Odborný termín (diagnostikovaná nemoc) deprese vyjadřuje chorobně pokleslou náladu, ke které se pojí i chmurné myšlenky, celkové zpomalení, nedostatek energie, vymizení radosti z čehokoli, přecitlivělost, ztráta zájmu o běžné problémy, pocit duševní bolesti a samoty, pláč, nespavost, nechutenství.

Okolí člověka může mít tendenci symptomy deprese podceňovat (např. „není důvod ke smutku ani k pláči“) a zlehčovat. Nejčastější reakcí je utěšování nemocného a jeho vybízení, aby „se vzchopil“, „myslel pozitivně“ a „odpočinul si“. Protože se však jedná o nemoc, není toho schopen, a dříve nebo později musí vyhledat nezbytnou lékařskou pomoc.

#### Člověku s depresí může v práci pomoci

- Povzbuzení, aby zkusil říci, co potřebuje.
- Ujistění, že je situace zvládnutelná a že v ní není sám.
- **Neovyvracení jeho stížností** na potíže, vyjádření pochopení a zaměření se na řešení situace. Např.: „Slyším, že to máte těžké, pojďme se spolu podívat, co se s tím dá udělat“.
- Popis očekávaného pracovního postupu a ověření si, jestli porozuměl.
- Klidná a věcná komunikace.
- **Povzbuzení, aby vydržel** (ne tedy, aby stav překonal).
- Stanovení **pevné struktury** pracovního dne a přesné náplně práce.
- V případě zjištění, že nedodržuje léčbu (například pokud řekne: „stejně nemá cenu ty léky brát“), povzbuzení k návštěvě odborného lékaře.



PRO VÝKON NĚKTERÝCH PRACÍ JSOU MANIČTI  
ZAMĚSTNANCI ÚPLNĚ POKLAD ...

### Mánie

Deprese má svůj protějšek v mánii. Ta se projevuje nepřiměřeně nadnesenou náladou, se kterou souvisí zvýšená aktivita, zrychlené myšlení, řeč i konání, množství různorodých aktivit, často nerozumných (vynalézání, utrácení, alkohol), nespavost, rozjařenost, ale i podrážděnost.

Člověk v mánii se může jevit jako „odbržděný“, někdy vysloveně veselý, jindy spíše naléhavý, přehnaně sebevědomý, mnohomluvný, zrychlený, hlučný, výrazně gestikulující.

Nemocný člověk je zřídka pouze manický. U většiny lidí, kteří někdy zažili mánii, se střídají obě krajní polohy nálady, tedy deprese i mánie. Pak jde o takzvanou bipolární poruchu.

#### Člověku s mánií může v práci pomoci

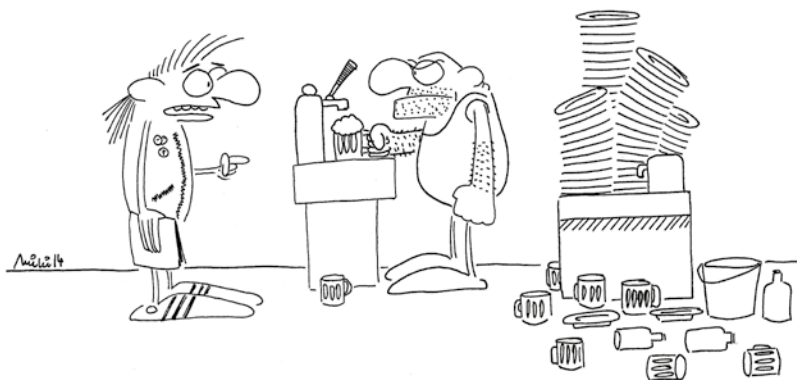
- **Chovat se klidně, mluvit pomalu, rozvážně** a pomoci tak zmírnit jeho tempo a napětí.
- Věcná a dobře **strukturovaná komunikace** („Na toto téma máme deset minut, pak se vám už nebudu moct věnovat.“)
- **Pevné udržování hranic** rozhovoru, času, struktury dne a požadované činnosti. („Tento úkol má na starosti váš kolega. Jestli potřebujete, můžeme úkoly, které od vás očekávám, probrat ještě jednou.“)  
Nenechat se zavléct do odlehčeného vtipkování a „hry na veselost“ („Co vyprávíte, je zajímavé, ale zde jsme v práci a musíme se práci věnovat“). Pokud vám bude skákat do řeči, nechat ho domluvit a pak se znovu ujmout vedení rozhovoru („vy jste hovořil, teď zase já – necháte mě prosím domluvit?“).

- **Vyhnutí se zlostné reakci**, pokud vás rozruší svojí přílišnou otevřeností a aktivitou („když se chováte takhle, tak vám dám výpověď!“).
- V případě zjištění, že nedodržíte léčbu (například řekne: „stejně ty léky nepotřebuju“), povzbuzení k návštěvě odborného lékaře.

### Úzkostné poruchy

Většina lidí s touto poruchou má pocity úzkosti a strachu, které všichni známe, jsou ale nadměrně zesílené a trvají příliš dlouho.

Existuje celá řada úzkostných poruch – například **generalizovaná úzkostná porucha** (u dotyčného bývá přítomen nepřiměřený strach o sebe či blízké, že onemocní, budou mít dopravní nehodu apod., projevuje se například třesem, pocením, žaludečními nevolnostmi), **panická porucha** (při které pociťuje náhlou paralyzující hrůzu a úzkost, většinou v určitých situacích, např. v davu lidí), **fobie** (extrémní strach z určitých věcí, lidí nebo situací, např. z pavouků, ostrých předmětů, létání) nebo **obsedantně kompulzivní porucha** (která se vyznačuje neustálými rušivými myšlenkami – obsesemi, např. že je všude špína, a silným tlakem vykonávat určité opakující se činnosti – kompulze, aby tyto myšlenky a tíseň člověka zmírnil, např. nepřiměřeně častým mytím rukou).



ŠÉFE, MÁM OBSEDAVNÍ PORUCHU SPOČÍVANÍ  
V NEUSTÁLEM MYTÍ NÁDOBÍ. MYSLÍM, ŽE  
NA MĚM ZAMĚSTNÁNÍ ROZHODNĚ NEBUDETE  
ŠKODNĚN ...

### Člověku s úzkostí může v práci pomoci

- **Vyjádření porozumění** („chápu, že jste se ocitl v tíživé situaci“), akceptování případného neklidu, poposedávání, vzdychání ap. Lidé s úzkostnou poruchou mohou i ve svém okolí provokovat pocity úzkosti a nejistoty. Úzkostný člověk se může ve zvýšené míře dožadovat uklidnění a ochrany, a tím vyvolávat odmítavou reakci okolí. Netrpělivé a podrážděné reakce jsou pak opakem toho, co člověk vyžaduje, a to ještě dál zvyšuje jeho úzkost.
- **Podávání stručných a jasných instrukcí** (např. „zítra odešlete všechny připravené dopisy, pak vyplníte tabulku podle instrukcí paní Novákové“).
- **Rozdělení postupu práce na dílčí body** může zastavit těkavost, nerozhodnost a zmatenost, kterými úzkostní lidé trpí.
- **Držení struktury hovoru** – člověk v úzkosti se může snažit o tak dokonalé vyjádření, že mluví přespříliš podrobně a detailně. V takovém případě je vhodné ho citlivě zastavit či usměrnit.
- Zachování klidného a pevného postoje.

### Psychotické poruchy

Nemoci označované jako psychotické poruchy mění způsob, jakým člověk prožívá svět, druhé lidi a sám sebe. Zahrnují skupinu vážných, ale léčitelných onemocnění, které mají vliv na schopnost člověka udržet si kontakt s realitou.

Hlavním představitelem této skupiny nemocí je **schizofrenie**. Ta se může projevovat např. strachem a úzkostí, stahováním se do sebe, nedůvěrou a vztahovavostí, poruchami soustředění, apatií, nespavostí. Patří k ní i příznaky jako halucinace a bludy.

Lidé se schizofrenií bývají často stigmatizováni a mylně se o nich mluví jako o nebezpečných nebo nepředvídatelných. Ve skutečnosti však nejsou nebezpečnější nebo agresivnější než kdokoli jiný.

### Člověku s psychózou může v práci pomoci

- Odložení předsudků a nálepek typu „schizofrenik patří do ústavu“ nebo „blázní přece nejsou schopni pracovat“. Váš zaměstnanec **chce pracovat a jeho zdravotní stav je stabilizovaný**. Pokud by nebyl, neprošel by vstupní lékařskou prohlídkou u Vašeho závodního lékaře.
- Jednoduché, **srozumitelné a konkrétní vysvětlení** toho, co má udělat v nejbližším období – ihned, zítra, pozítří. Ujištění se, jak tomu rozumí.
- **Vyhnutí se příkré kritice**, projevům nepochopení a netrpělivosti („už jsem vám to několikrát vysvětloval a zase jste to udělal špatně!“) – člověk s psychózou se většinou cítí i tak dost „nemožný“.

člověk s touto diagnózou občas nepříjemný, je to vlivem vnitřního napětí, úzkosti, nespání, případně i halucinací, nebo se necítí dobře vlivem účinku léků.

- **Poskytnutí dostatku času na vytvoření si důvěry** ve svém okolí. Zaměstnanec s tímto onemocněním může být více nedůvěřivý a podezřívavý, získání důvěry v mezilidském kontaktu mu trvá déle. Snaha včlenit ho do kolektivu proti jeho vůli mu může být nepříjemná. Pokud se nechce účastnit „teambuildingových“ akcí nebo chce obědvat sám, je vhodné to respektovat.
- **Povzbuzování a oceňování:** („Vidím, že jste tu tabulku vypracoval pečlivě – dal jste jí hodně úsilí a času, to si na vás cením“).
- Přirozený zájem o něho, upřímnost a ochota pomoci. Příliš ochranné chování, zákazy a obavy z přenechání odpovědnosti mohou jeho stav spíše zhoršit.
- Vyvarování se zlehčování a chlácholení. Pokud váš zaměstnanec popisuje zážitky, které vám připadají nereálné (např. vykládá, že venku stále někdo volá jeho jméno, ale když se podíváte ven, nikdo tam není), jsou pravděpodobně příznaky jeho duševní nemoci. Tyto **zážitky mu nevyvracejte ani nepotvrzujte** („musí to být nepříjemné, ruší vás to..., ale já osobně venku nikoho nevidím“).

## 2.6 | INSPIRACE ZE ZAHRANIČÍ

V rámci předchozího projektu Paralelní životy jsme měli možnost navštívit zahraniční organizace, které pomáhají lidem s duševním onemocněním ve Velké Británii, Itálii a Švédsku.

Ve všech těchto zemích je zaměstnávání lidí s duševním onemocněním na otevřeném trhu práce **běžnou praxí – a to z ekonomických i sociálních důvodů.**

Lidé, kteří zde chtějí pracovat na otevřeném trhu práce a potřebují k tomu podporu, využívají některý z rehabilitačních programů – nejčastěji službu podporované zaměstnávání metodou **IPS** (z anglického Individual Placement and Support – individuální umístění a podpora).

Metoda IPS vychází z praxe založené na důkazech (Evidence based practices), má jasně popsané poslání, strukturu, a může tak být replikována třeba i mezinárodně. Vychází z přesvědčení, že **i lidé s těžším duševním onemocněním mohou pracovat, pokud k tomu dostanou adekvátní podporu a pracovní místa jsou přizpůsobena jejich možnostem.** Zmiňovaný způsob podpory je v zahraničí velmi úspěšný – studie ukazují, že přibližně **60 %** lidí s duševním onemocněním, kteří se obrátí na poskytovatele služby IPS, **získá placenou práci na otevřeném trhu.**

Využití modelu IPS v praxi jsme měli možnost sledovat v průběhu stáží v organizacích Centre for Mental Health, Making Space (Velká Británie) a Activa (Švédsko). Tyto organizace prostřednictvím modelu IPS dlouhodobě pomáhají lidem s duševním onemocněním získat a udržet si zaměstnání na otevřeném trhu práce.

Při umisťování člověka s duševním onemocněním na trh práce postupují velmi rychle – vycházejí z předpokladu, že **lidé s postižením nepotřebují absolutovat řadu pracovní rehabilitace (např. chráněné dílny, tréninková pracovní místa) k tomu, aby dokázali s odpovídající podporou získat běžné zaměstnání.** Pracovní místa vybírají s ohledem na preference a dovednosti člověka s duševním onemocněním, většinou na částečný úvazek. V práci ho dále podporují s cílem udržet nalezené zaměstnání. Současně pomáhají zaměstnavatelům – například v usnadnění komunikace s člověkem s duševním onemocněním nebo s jeho proškolením v problematice duševního onemocnění.

Součástí IPS je důraz na úzkou spolupráci zdravotnických a sociálních pracovníků. Specialisté na oblast zaměstnávání (u nás nazýváni pracovní konzultanti) jsou v zahraničí součástí center komunitní péče, která propojují léčebnou péči s rehabilitačními programy. Mohou tak člověku s duševním onemocněním účinně a komplexně pomoci.

Možnosti využití modelu IPS v České republice jsou nyní pilotně testovány organizacemi, které se dlouhodobě zabývají poskytováním služby podporovaného zaměstnávání lidem s duševním onemocněním.

## 2.7 | MÝTY A FAKTA O DUŠEVNÍM ONEMOCNĚNÍ

Ve společnosti stále přetrvávají některé mýty o duševním onemocnění. Ty mohou vytvářet nedorozumění, zmatek a někdy i strach ve vztahu k zaměstnávání lidí s duševním onemocněním. Pojďme se nyní podívat na ty nejrozšířenější.

### Mýtus: Duševní onemocnění je totéž jako mentální postižení

**Fakt:** Jedná se o dvě naprosto odlišné věci. Mentální postižení není nemoc a nedá se léčit – je to trvalý stav, který se projevuje sníženou úrovní rozumových schopností (IQ nižší než 70). Naproti tomu duševní onemocnění je nemoc, dá se léčit a v některých případech i zcela vyléčit. Nepostihuje intelekt člověka. Lidé s duševním onemocněním mají běžně vysokoškolské nebo středoškolské vzdělání. Některé příznaky nemoci a vedlejší účinky léků spojených s léčbou duševního onemocnění ale mohou mít vliv například na schopnost soustředění.

### Mýtus: Z duševní nemoci se nelze uzdravit.

**Fakt:** Dlouhodobé studie ukazují, že léčba většiny lidí s duševním onemocněním prokazuje skutečné zlepšení stavu nemocných. Existuje řada léčebných metod



a podpůrných opatření, které umožňují mnoha lidem s duševním onemocněním úspěšně fungovat v jejich soukromém a pracovním životě.

**Mýtus: Duševně nemocní mohou být nebezpeční nebo agresivní.**

**Fakt:** Tento předsudek je posilován médii, která informují o lidech s duševní nemocí jako o násilnících. Ve většině případů však nejsou tito lidé agresivnější nebo nebezpečnější než ostatní. Výzkumy ukazují, že pouze 3-5% všech násilných činů je spácháno lidmi s vážnou duševní nemocí. Ve skutečnosti mají lidé s duševním onemocněním přibližně desetkrát vyšší pravděpodobnost, že se stanou obětí násilného trestného činu, než lidé z běžné populace.

**Mýtus: Lidé s duševním onemocněním nemohou pracovat a nepracují.**

**Fakt:** Lidé s duševním onemocněním mohou být úspěšní napříč celým spektrem pracovních míst, stejně jako lidé zdraví. Pro depresi, tedy chorobně smutnou náladu se léčili např. Jim Carrey, Harrison Ford, Elton John nebo Ota Pavel. Pro schizofrenii byl opakovaně hospitalizován např. nositel Nobelovy ceny za ekonomii z roku 1994 John Nash či básník a překladatel Ivan Blatný.

**Mýtus: Pokud člověk potřebuje pomoc, aby získal zaměstnání, není připraven pracovat.**

**Fakt:** Žádost o pomoc je projevem zdraví, nikoli nemoci. Profesionálové nejsou určeni k tomu, aby za člověka s duševním onemocněním pracovali, ale aby mu pomohli zorientovat se na trhu práce, ukázali mu možnosti, podpořili rozvoj jeho dovedností souvisejících s prací a zprostředkovali další užitečné kontakty.

**Mýtus: Přítomnost člověka s duševním onemocněním negativně ovlivní vztahy na pracovišti.**

**Fakt:** Tato situace může v praxi nastat, pokud není pracovní kolektiv předem dostatečně informován nebo z jiných důvodů nepřijme osobu s postižením. Především pokud je člověk s postižením příjemcem invalidního důchodu, je vhodné neformálně vysvětlit podřízeným či spolupracovníkům, že důchod slouží ke kompenzaci osobních problémů a potřeb, které s sebou duševní onemocnění přináší (i když tyto potřeby nemusí být na první pohled zřejmé).

**Mýtus: Pokud jednou zaměstnáme člověka s duševním onemocněním (resp. s jakýmkoli postižením), je problém jej propustit.**

**Fakt:** Jedná se o typický předsudek – zákoník práce už mnoho let neobsahuje žádná ustanovení o zvláštní ochraně osob se zdravotním postižením v pracovních vztazích.

## 3 / Zaměstnanci a zaměstnavatelé

Lidé s duševním onemocněním jsou jedni z nejvíce ohrožených skupin sociálním vyloučením. Jejich handicap jim snižuje šance na pracovní uplatnění a znesnadňuje tak zapojení do běžného života. Nemožnost či neschopnost pracovat se pro lidi s duševním onemocněním stává velmi zřetelným a citlivým handicapem, který může vrcholit invalidizací.

Přiznání invalidního důchodu dává těmto lidem určitou míru sociální jistoty, je však stigmatizující omezením plnohodnotného pracovního zařazení. Tito lidé tak ztrácí svůj sociální status, možnost vyššího životního standardu, osobnostního rozvoje a rozvoje sociálních vztahů. Možnost pracovat brzdí rozvíjení a zhoršování některých symptomů nemoci a stává se prevencí relapsů onemocnění a následných hospitalizací.

Na průběh pracovního uplatnění má vliv nespočet faktorů, které z konkrétního zdravotního omezení vyplývají. Situaci ovlivňuje aktuální situace na pracovním trhu, efektivita a zaměření sociální politiky, definování sociálních služeb apod. Svou nezastupitelnou roli v podpoře zaměstnávání zdravotně postižených má stát, jehož zásadním úkolem v této oblasti je zabezpečit základní ústavní právo každého občana ČR – právo na práci. Podporuje také zaměstnavatele, kteří zaměstnávají osoby se zdravotním postižením formou dotací a benefitů.

Každé duševní onemocnění má svá specifika a při práci se zaměstnancem vyžaduje rozdílný přístup. Pro lidi s duševním onemocněním je typické, že obtíže při vstupu na trh práce jsou mnohočetné a jejich podpora proto musí být komplexní.

Již v úvodu jsme se zmínili o některých typech duševního onemocnění a popisem, jak takto nemocným lidem usnadnit začlenění do pracovního kolektivu.

V této kapitole se pokusíme odpovědět na nejčastější otázky zaměstnavatelů lidí s duševním onemocněním.

### 3.1 | CHCETE ZAMĚSTNAT ČLOVĚKA S DUŠEVNÍM ONEMOCNĚNÍM? NEJČASTĚJŠÍ OTÁZKY ZAMĚSTNAVATELŮ A ODPOVĚDI NA NĚ

#### Kdo je osoba se zdravotním postižením (v textu dále označovaná pod zkratkou OZP)?

Je to člověk, který byl orgánem sociálního zabezpečení uznán invalidním v 1., 2. nebo 3. stupni a je mu poskytována zvýšená ochrana na trhu práce. Jedná se například o lidi na vozíčku, lidi s mentálním postižením, s duševním onemocněním, kardiaky, diabetiky nebo astmatiky.

#### Je tedy každý člověk s duševním onemocněním zároveň OZP?

Existuje řada lidí, kteří mají v určité míře nějaké psychické potíže, ale nejsou podle zákona uznáni jako invalidní, tedy OZP. V této brožuře však budeme mluvit zejména o lidech s duševním onemocněním, kteří jsou uznáni OZP.

#### Proč může být pro zaměstnavatele výhodné zaměstnat člověka s duševním onemocněním?

##### Zaměstnavatel může zaměstnáním člověka s duševním onemocněním získat:

- stálého a motivovaného zaměstnance
- efektivněji využít kvalifikovaných zaměstnanců
- zvýšit pozitivní dopad na jméno organizace a společenskou prestiž firmy splnit státem stanovenou povinností pro zaměstnávání OZP (tzv. povinné plnění)
- možnost využít státních dotací a daňových úlev
- podporu a pomoc v legislativních otázkách týkajících se zaměstnávání osob se zdravotním postižením
- bezplatnou individuální podporu poskytovanou neziskovými organizacemi pomáhajícím lidem s duševním onemocněním v pracovním uplatnění

Za šanci pro seberealizaci a možné finanční přilepšení je člověk s duševním onemocněním obvykle velmi vděčný a získaného pracovního místa si váží (a to často i v případě práce, která je pro ostatní zaměstnance neatraktivní, např. pomocné práce).

#### Co může zaměstnavatel udělat pro to, aby se zdravotní stav zaměstnance nezhoršoval?

Předcházet zhoršení zdravotního stavu zaměstnance lze vzájemnou spoluprací všech zúčastněných stran (zaměstnavatel a zaměstnanec).

Zaměstnavatel by měl pro zaměstnance vytvořit prostředí, které je bezpečné, přehledné a pochopitelné. A to jak z hlediska pracovních úkolů, tak z hlediska komunikace a vztahů na pracovišti, které podstatně ovlivňují nejen adaptaci na pracovišti, ale velkou měrou přispívají i k dlouhodobému udržení si zaměstnání.

##### Doporučené zásady pro zaměstnavatele:

- vhodně zvolte přestávky (pro lidi s duševním onemocněním bývají nezbytné kvůli zvýšené únavě), popř. upravte pracovní dobu
- na pracovišti určete jednu konkrétní osobu (nadřízeného, kolegu), na kterou se bude pracovník obracet a ke které bude mít důvěru
- vhodně naplánujte úkoly tak, aby je pracovník mohl zvládnout
- přesně strukturujte zadanou práci
- dbejte na jasnou komunikaci – předcházejte nejasnostem v pracovních postupech
- pomozte pracovníkovi vyjádřit své požadavky, komunikovat s kolegy

#### Jsou nutné úpravy pracoviště pro zaměstnance s duševním onemocněním?

Nejsou nutné úpravy prostředí z hlediska stavebního (bezbariérovost), ale spíše z hlediska vytvoření prostředí, které je bezpečné, přehledné a pochopitelné. A to jak z hlediska pracovních úkolů, tak z hlediska komunikace a vztahů na pracovišti, které podstatně ovlivňují nejen adaptaci na pracovišti, ale velkou měrou přispívají k udržení si zaměstnání lidí s duševním onemocněním.

#### Co by měl vědět zaměstnavatel o budoucím zaměstnanci?

Podle platné legislativy nemá zaměstnavatel právo se dotazovat na diagnózu jakéhokoli zaměstnance. Pro zaměstnavatele není důležité vědět konkrétní diagnózu, ale to jak následky této nemoci ovlivňují pracovní výkonnost a jak vypadají konkrétní projevy nemoci. Potřebuje být seznámen s případným zdravotním omezením svého zaměstnance. Jednu z nejlepších odpovědí na tuto otázku mu může dát zaměstnanec sám, protože má osobní zkušenost se svou nemocí, s jejím vývojem a s jejími následky. Dalším důležitým zdrojem informací může být také pracovní konzultant, se kterým zaměstnanec spolupracuje v rámci služby podporovaného zaměstnávání.

#### Do jaké míry ovlivňuje duševní nemoc pracovní výkon zaměstnance?

##### Faktory, které mohou ovlivňovat pracovní výkon:

- časté absence potřebné k návštěvám lékaře – ty si však člověk s duševním

onemocněním, pracující převážně na zkrácený úvazek, může vyřizovat ve svém volném čase

- v případě opětovného propuknutí nemoci je možná dlouhodobější pracovní neschopnost – možné preventivně řešit úpravou pracovních podmínek, včasnou komunikací zaměstnavatele s pracovním asistentem či konzultantem při sebemenších projevech zhoršujícího se zdravotního stavu zaměstnance
- větší míra podpory při zapracování – může být poskytnuta v rámci pracovní asistence, čímž zaměstnavatele zapracování nového zaměstnance nebude zatěžovat
- déle trvající adaptace na nové prostředí a kolektiv nových lidí – pro člověka s duševním onemocněním není snadné měnit zaměstnání, což zaměstnavateli zaručuje větší stabilitu takového zaměstnance. Pracovní konzultant i pracovní asistent věnuje zaměstnanci právě v tomto období adaptace na nové pracovní prostředí zvýšenou péči a podporu.
- pomalejší pracovní tempo, zvýšená únava způsobené medikací – tyto symptomy nemusejí být přítomny u všech psychických onemocnění. Nicméně tento možný nedostatek lze minimalizovat vhodnou úpravou pracovní doby a pracovní náplně.
- další vedlejší účinky léků např. potíže s udržením pozornosti, se zapamatováním informací, pocit vnitřního neklidu, který se projevuje převážně nucením k chůzi či přešlapováním, svalová ztuhlost či třes, snížení mimických projevů nebo výkyvy nálad (možné upravit vhodnou medikací)
- nedostatek sebedůvěry, který se může projevit především v komunikaci s druhými lidmi (zaměstnanec může být snadno manipulovatelný a ovlivnitelný), může na sebe mít vysoké nároky (projevující se velkou pečlivostí a následně zklamáním, pokud se úkol nepodaří splnit podle představ) – v rámci schůzek s pracovním konzultantem může zaměstnanec nacvičovat základy asertivity a rozvíjet zdravé sebevědomí
- potíže s porozuměním a zpracováním informací (může se stát, že zaměstnanec nebude schopen dostatečně vyjádřit to, co chce, nebo naopak pochopit, co po něm žádají druzí; může mít potíže požádat o pomoc) – v komunikaci na pracovišti pomůže pracovní asistent

### **Kdo pomůže zaměstnavateli v případě, že si neví rady se změnami v chování svého zaměstnance?**

V rámci podporovaného zaměstnávání pomůže zaměstnavateli pracovní konzultant nebo pracovní asistent, který je se zaměstnancem přímo na pracovišti. Dále se zaměstnavatel může obrátit na některou z neziskových organizací pomáhajícím lidem

s duševním onemocněním.

### **Na jakých pracovních pozicích může pracovat člověk s duševním onemocněním?**

Člověk s duševním onemocněním může pracovat na různých pracovních pozicích od pomocných prací po vysoce kvalifikovanou práci. Záleží vždy na uzpůsobení pracovních podmínek jeho zdravotnímu stavu. Většinou je pro něho vhodnější zvolit práci na zkrácený úvazek.

### **Může invalidní zaměstnanec pracovat bez omezení?**

Příjem invalidního důchodu (dále ID) neomezuje člověka pro výkon jiné výdělečné činnosti, tzn., že člověk pobírající ID může svůj zbylý pracovní potenciál využít podle svého vlastního uvážení.

Lidé s ID mají často obavy, aby nepřišli o invalidní důchod, když nastoupí do zaměstnání. Samotný výkon zaměstnání však nemůže vést k odebrání invalidního důchodu. K jeho odnětí může dojít pouze po překvalifikování invalidity na základě nového zhodnocení zdravotního stavu. Člověk s ID se proto nemusí obávat nastoupit do jakéhokoliv zaměstnání a jeho výdělek není limitován žádným stropem.

Zvolené zaměstnání by však mělo být pro zdravotní stav člověka s ID vyhovující (např. délkou pracovní doby – zkráceným úvazkem, pracovními podmínkami, směnností práce apod.) a způsobilost k výkonu konkrétní práce by měl posoudit v rámci vstupní prohlídky lékaře.

### **Jak má zaměstnavatel zaměstnanci s duševním onemocněním sdělit nepříjemné ohodnocení?**

Důležitým předpokladem úspěšné spolupráce mezi zaměstnavatelem a jeho zaměstnancem je znalost komunikace a to hlavně v případě sdělování nepříjemných věcí. Pro zaměstnance je nejcennější přirozený způsob chování zaměstnavatele, který ho nebude zvýhodňovat ani zviditelňovat. Pro usnadnění jeho adaptace na nové pracovní prostředí mu pomůže trpělivý, vstřícný a individuální přístup.

#### **Doporučení pro komunikaci s člověkem s duševním onemocněním:**

- chovejte se přirozeně – zvolte přístup, který zaměstnance nebude zvýhodňovat ani stigmatizovat
- komunikujte jasně a srozumitelně – vždy se ujistěte, že vám zaměstnanec rozumí (hlavně zpočátku může mít před vámi ostych a bojí se více zeptat)
- komunikujte přímo, nebojte se mluvit otevřeně a přátelsky, pomůžete zaměstnanci budovat reálný svět a sociální vztahy
- chovejte se přirozeně, i když to může být nesnadné. Zaměstnanec svým

onemocněním neztrácí ani na inteligenci, ani na citlivosti či schopnosti se vcítit do druhých, ani dobré pozorovací schopnosti

- pracovní úkoly zadávejte srozumitelně
- pracovní náplň a postupy práce definujte konkrétně
- domlouvejte se na provedení zadaných úkolů – vhodně úkoly rozložte tak, aby byl zaměstnanec schopen je zvládnout
- pokud zaměstnanec provádění úkolů nestíhá nebo mu není dobře, snažte se jej podpořit a úkoly rozložit tak, aby je mohl lépe zvládnout
- pracovní výkon zaměstnance hodnotěte šetrně, ale pravdivě, pomůžete tak předejít nejasnostem a zaměstnanec se tak naučí zadané pracovní postupy
- na pracovišti určete jednu konkrétní osobu (nadřízeného, kolegu), na kterou se bude zaměstnanec moci obracet
- nezapomínejte zaměstnance chválit za správně vykonaný úkol, posílíte tak jeho sebevědomí
- nenechte se odradit zhoršenou komunikací a výkyvy nálad – sledujte zaměstnancův výraz, gesta a chování, můžete také využít prostředníka v komunikaci (nejlépe blízkou osobu či pracovního asistenta), občas se zaměstnance zeptejte, jak se mu daří a zda je vše v pořádku
- nebojte se před zaměstnancem mluvit o nemoci a problémech. Zároveň ho však netrapte zbytečným vyptáváním, které mu nemusí být příjemné.

## 4 / Příběhy zaměstnanců s duševním onemocněním

### 4.1 | PŘÍBĚH OLDŘICHA, PRACOVNÍKA V ZÁCHRANNÉ STANICI PAVLOV

#### Profil zaměstnance

Věk:	31 let
Zdravotní stav:	plný invalidní důchod
Vzdělání:	SŠ s maturitou – gymnázium
Předchozí pracovní zkušenosti:	krátkodobé brigády (ve stavebnictví)
Současné zaměstnání:	pracovník v záchranné stanici Pavlov

#### Průběh získávání zaměstnání

Oldřich vstoupil do služby podporované zaměstnávání s tím, že si chce vyzkoušet práci v záchranné stanici a potřebuje podporu při dojednání pracovního místa. Neměl téměř žádné pracovní zkušenosti. Pracovní konzultant proto vyjednal se zaměstnavatelem možnost zaměstnat ho nejdříve na tzv. tréninkovém místě. Oldřich se v práci osvědčil a po pár měsících mu zaměstnavatel nabídl pracovní smlouvu. V záchranné stanici pracuje dodnes.



## ROZHOVOR S OLDŘICHEM

### Proč jste se rozhodl pracovat?

Do práce jsem chtěl jít hlavně proto, že jsem si bez ní připadal takovej zbytečnej. Můj život nikam nevedl, cítil jsem, řekněme, bezvýchodnost a chtěl jsem z ní vyklouznout. Nakopla mě doktorka, díky ní jsem začal o práci uvažovat. To ona nakonec zavolala do FOKUSu a já tam pak šel.

### Proč jste usiloval o práci na otevřeném trhu, mezi zdravými lidmi?

Věděl jsem, že FOKUS má chráněný dílny, ale ty mě nelákaly, chtěl jsem spíš pomoct zprostředkovat normální práci. Chráněný dílny jsou taková škatulka – je jasný, že když tam dělám, mám nějaký postižení. V normální práci patřím do normální společnosti, nejsem vyčleněnej, nejsem jinej.

### Změnila práce nějak Váš život?

To, že jsem nastoupil do Pavlova, vnímám jako velkej krok dopředu. Býval jsem takovej samotář, vyhýbal jsem se kolektivu, držel se zpátky a nevyhledával lidi. Taky jsem byl dlouho ze školy, byl jsem x let doma, nebyl jsem zvyklej na režim. Dřív jsem pořád hlavně spal, třeba do 12 hodin, protože ten den pro mě neměl cenu. Takže nástup do práce byl těžkej, ale na režim se dá zvyknout.

To, že mám práci, ovlivnilo i můj osobní život. Jednak se cítím líp psychicky a jednak si myslím, že to zaimponovalo současné přítelkyni – starat se o handicapovaný zvířata je svým způsobem hrdinství. Kdybych tu práci neměl, pochybuju, že by se mnou zabývala...“

## ROZHOVOR SE ZAMĚSTNAVATELEM

### Proč jste se rozhodl zaměstnat člověka s duševním onemocněním?

Fokus Vysočina stanici aktivně oslovil s možností spolupráce v zaměstnání klienta. Po setkání se tímto klientem Fokusu jsme se domluvili, že spolupráci vyzkoušíme s tím, že zaměstnavatelem bude Fokus a Stanice bude na mzdové náklady pouze přispívat menší částkou. Ukázalo se, že pracovník je pro stanici přínosem a postupně se zapracoval tak, že se stal plnohodnotným členem pracovního týmu.

Vzhledem k širšímu zájmu o přírodu si některé úkoly samostatně organizuje a lze říci že, je zná nejlépe. Asi po roce se stal standardním zaměstnancem stanice placeným pouze z vlastních zdrojů stanice a je stabilním členem pracovního týmu. Domnívám se, že tato veskrze pozitivní zkušenost má základ nejen v osobnosti konkrétního klienta-zaměstnance, ale i v dobrém přijetí do pracovního týmu a postupném ukládání pracovních úkolů, v neposlední řadě i v aktivitě a počáteční podpoře FOKUSu Vysočina.

## 4.2 | PŘÍBĚH MARKÉTY, ADMINISTRATIVNÍ PRACOVNICE

### Profil zaměstnance

Věk:	30 let
Zdravotní stav:	plný invalidní důchod
Vzdělání:	SŠ s maturitou – obchodní akademie
Předchozí pracovní zkušenosti:	3 roky práce v chráněné dílně
Současné zaměstnání:	administrativní pracovnice

### Průběh získávání zaměstnání

Markéta vstoupila do služby podporované zaměstnávání s tím, že chce práci na otevřeném trhu, kde by mohla profesně růst a zažít pocit seberealizace. Kromě práce v chráněné dílně neměla žádné pracovní zkušenosti. Pracovní konzultant pomohl Markétě vytipovat vhodného zaměstnavatele a vyjednal s ním možnost zaměstnat ji alespoň na tzv. tréninkovém místě. Markéta se v práci osvědčila a po 7 měsících jí zaměstnavatel nabídl pracovní smlouvu. U tohoto zaměstnavatele pracuje dodnes.

### ROZHOVOR S MARKÉTOU

#### Proč jste se rozhodla pracovat mezi zdravými lidmi?

Pracovala jsem 3 roky v chráněné dílně. Tahle práce mě moc nenaplňovala, byla pro mě stereotypní, pořád jsem dělala tytéž činnosti. Neměla jsem prostor pro seberealizaci, ztrácela jsem motivaci pracovat. Sama jsem neměla dost odvahy k oslovování zaměstnavatelů a potřebovala jsem, aby mi někdo pomáhal a stál za mnou. Neuměla jsem se sama uvést, cítila jsem velké obavy ve chvíli, kdy jsem měla jít do nových věcí. Nové věci mě stresují. Proto mi hodně pomohla morální podpora pracovního konzultanta.

#### Co Vám pomohlo k získání práce na otevřeném trhu?

S pomocí agentury jsem nastoupila na tréninkové místo, kde jsem si vyzkoušela administrativní práci. Zjistila jsem, že mě tahle práce baví a zvládám ji. Získala jsem pocit užitečnosti a zbavila se strachu ze zaměstnání. Taky jsem získala odvalu více komunikovat. Zásluhou této zkušenosti jsem potom měla odvalu přijmout nabídku na otevřeném trhu práce ve firmě AB.

#### V zaměstnání jste už 7 let, co Vám pomohlo si práci udržet?

Se zaměstnavatelem jsme měli takovou dohodu, že se na něj můžu kdykoli obrátit, když budu něco potřebovat. Všechno se zatím dalo vyřešit ke spokojenosti obou stran. Díky tomu, že ke mně takhle přistupoval, dala se ta práce zvládat, cítila jsem se v bezpečí

a měla jsem pocit jistoty. To mě motivovalo k tomu ukázat výkon. Jsem ráda, že mám kolem sebe v zaměstnání lidi, kteří mě ocení a dají mi šanci.

### ROZHOVOR SE ZAMĚSTNAVATELEM

#### Musel jste se snažit zohlednit postižení člověka, nebo jste byl naopak mile překvapen?

U každého handicapovaného zaměstnance, který přišel do naší společnosti, musíme mít trvale na zřeteli jeho zdravotní stav, musíme stále zohledňovat a monitorovat úroveň jeho schopností. Zdravotní stav každého z handicapovaných se liší, a proto je třeba ke každému přistupovat individuálně. To co bylo a zůstává milým překvapením je fakt, že naši handicapovaní si práce neskutečně váží, což je proti některým zdravým zaměstnancům viditelné v jejich přístupu k práci.

#### Pokud byste ostatním zaměstnavatelům měl říct, proč zaměstnat člověka s postižením, co byste řekl?

Moje odpověď na tuto otázku je jednoduchá: „Podívejte se na handicapovaného člověka, na jeho problémy, strasti a utrpení a uvědomte si, že stejné se mohlo přihodit i vám, nebo vašim dětem, rodičům. A bylo by fajn, kdyby bylo ctí každé firmy to, že dá práci a mnohdy i životní smysl jednomu, dvěma, deseti handicapovaným.“

## 4.3 | PŘÍBĚH PETRA, KAMELOTA

### Profil zaměstnance

Věk:	36 let
Zdravotní stav:	plný invalidní důchod
Vzdělání:	Odborné učiliště – zahradník
Předchozí pracovní zkušenosti:	5 let práce v chráněné dílně
Současné zaměstnání:	kamelot

### Průběh získávání zaměstnání

Petr vstoupil do služby podporované zaměstnávání s tím, že chce práci na otevřeném trhu – aby uspěl nejenom v chráněné dílně, ale i „mezi zdravými“. Neměl jasnou představu o svých pracovních možnostech. Vytváření představy o vhodném pracovním uplatnění bylo součástí služby podporované zaměstnávání a jejím výstupem bylo, že by rád pracoval jako kamelot, prodavač nebo administrativní pracovník. S podporou pracovní konzultantky získal místo kamelota, které úspěšně vykonává.

## ROZHOVOR S PETREM

### Proč jste se rozhodl pracovat mezi zdravými lidmi?

Chtěl jsem být mezi lidmi a hlavně s nimi komunikovat. Doma bych zakrněl.

### Co jste musel překonat po nástupu do zaměstnání?

Pracovní konzultantka mi nabídla, že můžu jít prodávat noviny. Nejtěžší pro mě bylo, že si musím zvyknout mluvit s cizími lidmi a abych se u toho nečervenal, protože špatně mluvím (někdy se zakoktám, také mi trvá, než vyberu to správné slovo). Taky jsem si musel zopakovat matematiku. Měl jsem strach, jestli lidem vrátím přesně. Pomohlo mi, když jsem se naučil na sebe „hodit masku“. Když mě někdo odmítne, abych z toho nebyl špatný. S těmito překážkami jsem se vypořádával sám a šlo mi to celkem dobře. Ze začátku mi pomohl zaměstnavatel. Byl se mnou, tam kde jsem prodával.

## ROZHOVOR SE ZAMĚSTNAVATELEM

### Proč jste se rozhodl zaměstnat člověka s postižením?

Na začátku našeho rozhodnutí vzít pana Petra na pozici kamelota byla potřeba najít kamelota pro město Havlíčkův Brod. Pan Petr postoupil do užšího kola výběru, kde přes počáteční pochyby z naší strany naprosto předčil ostatní kandidáty na tuto pozici. Přestože pozice kamelota se zdá na první pohled ne zcela vhodná pro jeho zdravotní stav (kamelot musí být komunikativní, s dobrou výslovností, motoricky zdatný) ukázalo se, že pan Petr překonal ostatní pracovníky vůlí pracovat a zarputilostí, která je nezbytná pro tuto pozici. V současné době patří pan Petr v celorepublikovém srovnání k nejlepším kamelotům, stabilně se pohybuje v TOP 3 pracovnících.

### Pokud byste ostatním zaměstnavatelům měl říct, proč zaměstnat člověka s postižením, co byste řekl?

Dle mého názoru je potřeba přistupovat k zaměstnancům s postižením v podobném duchu jako k běžným pracovníkům a to bez jakýchkoliv předsudků a možného předjímání pracovních úlev. V nadsázce pokud by bylo možné pana Petra „naklonovat“, využil bych republikově 100 takovýchto kamelotů, kteří jsou schopni denně prodat stanovený počet výtisků MM.

## 4.4 | PŘÍBĚH JIŘÍHO, POMOČNÉHO PRACOVNÍKA V KUCHYNI

Profil zaměstnance

Věk:	41 let
Zdravotní stav:	invalidní důchod II. stupně
Vzdělání:	Odborné učiliště – zaměření na zednické práce, rekvalifikační kurz kuchař
Předchozí prac. zkušenosti:	cca 9 let na různých pomocných pracovních pozicích, následně v evidenci ÚP

### Průběh získávání zaměstnání

Panu Jiřímu byly doporučeny služby Centra podporovaného zaměstnávání (dále jen CPZ) ošetřujícím psychiatrem v době hospitalizace po atace onemocnění. Po navázání spolupráce a zmapování přání a možností klienta si pan Jiří prohloubil pracovní návyky v rámci sociálně terapeutické dílny, zúčastnil se pracovní rehabilitačního programu, absolvoval kurz PC a Job club. Ve spolupráci s CPZ bylo hledáno vhodné prac. místo v oblasti gastronomie. Proběhlo jednání o vytvoření nového prac. místa u vytipovaného zaměstnavatele, trojstranná schůzka a po opakované hospitalizaci pan Jiří nastoupil na 0,5 úvazku jako pomocná síla v kuchyni na dobu určitou.

## ROZHOVOR S JIŘÍM

### Proč jste chtěl i v době zhoršení onemocnění pracovat?

Chtěl jsem práci získat větší sebevědomí, někam patřit a především být soběstačný v oblasti peněz, moje onemocnění se zhoršovalo i vlivem zhoršování životní situace. Báł jsem se, zda to zvládnu po tak dlouhé době nezaměstnanosti, zkoušel jsem sám začít pracovat, ale nedařilo se mi. Cítil jsem se velice špatně, neměl jsem k ničemu chuť a žádný zájem.

### Co Vám pomohlo ve spolupráci s CPZ?

Měl jsem možnost s někým mluvit o svých potížích, obavách i přáních. Uvědomil jsem si svoje možnosti a to, že zvládnu pracovat, splatit své dluhy, být samostatný. Cítil jsem podporu, která byla jedinou podporou. Začal jsem si věřit. Naučil jsem se víc komunikovat o svých potřebách. A hlavně jsme společně domluvili mojí současnou práci.

### Jaké to bylo začít pracovat?

Hodně jsem se báł, s pracovníci CPZ jsme často hovořili o potížích a hledali řešení, měl jsem třeba napsaný seznam činností a ten pověšený v kuchyni. Pomáhali mi i naučit

se komunikovat s nadřízeným, jak zvládnout obtíže, pravidelně jsem se mohl svěřovat. Také můj nadřízený se zajímá, jak se cítím a já se snažím zase odvést co nejlepší práci.

#### Jak změnila práce Váš život?

Mohu mít pronajatý vlastní byt, postupně se zbavuji vzniklých dluhů, každý den jdu do zaměstnání – jsem užitečný a hlavně jsem získal přátele. Víím, že občas mne vedoucí napomene, ale snažím se vždy chybu napravit. Jsem nyní opravdu spokojený, nejsem závislý na druhých, i moje onemocnění se zlepšilo. To vše dodá člověku více sebevědomí.

### 4.5 | PŘÍBĚH MARTINY, POMOCNÉ PRACOVNICE V KUCHYNI

#### Profil zaměstnance

Věk:	46 let
Zdravotní stav:	invalidní důchod I. stupně
Vzdělání:	Zdravotnická škola – střední s maturitou
Předchozí prac. zkušenosti:	10 let jako zdrav. sestra, po vzniku onemocnění pomocné práce v cukrárně, obchodě.

#### Průběh získávání zaměstnání:

Paní Martina se o možné podpoře při znovuzачlenění do zaměstnání dozvěděla od ošetřující psychiatricky. Onemocnění značně zhoršovalo její život, narušilo vztahy s rodinou, pracovní výkon, sebevědomí a samostatnost. Kontaktovala Centrum podporovaného zaměstnávání (CPZ), došlo ke zmapování situace, jejích možností a přání. Zapojila se do motivačního programu Job club a zároveň probíhalo jednání u zaměstnavatele o možném zaměstnání na pozici, kterou se domnívala, že zvládne. Je zaměstnána jako pomocná síla v kuchyni na 0,5 úvazku na dobu určitou s vyhlídkou na zvýšení úvazku a prodloužení smlouvy na dobu neurčitou.

#### ROZHOVOR S MARTINOU

##### Co Vás vedlo ke spolupráci s CPZ?

Vždy jsem pracovala, byla jsem soběstačná, ale postupně se mi přestávalo dařit vše zvládat, byla jsem nucena odcházet ze zaměstnání po krátké době, překonávat spousty nepříjemností, necítila jsem se dobře, bála jsem se znovu oslovovat zaměstnavatele. Pracovat jsem chtěla, abych mohla zase normálně žít, být soběstačná a užitečná, také mne baví pracovat, tak jsem to zkusila.

##### Co Vám pomohlo a pomáhá v současné době?

Pracovnice CPZ mne podpořila v mých dovednostech, společně jsme zjistily, co bych zvládla, aniž by mi to způsobovalo potíže anebo zhoršovalo nemoc. Poměrně rychle jsem nastoupila do zaměstnání, mám nyní pravidelný příjem a mohu postupně začít žít běžným způsobem života. Dostávám podporu, mám si s kým popovídat. Také v práci můj vedoucí ví o mých potížích a nejprve společně s pracovnicí CPZ a nyní i samostatně mu dokáží říct jak se cítím. Celkově se mi po dlouhé době dostalo pochopení a podpory.

##### Co očekáváte do budoucna?

Myslím, že nyní si již věřím natolik, že si práci dokáží udržet, umím řešit vznikající drobné obtíže. Doufám, že mi bude navýšen úvazek a já postupně začnu žít jako před mým onemocněním.

#### ROZHOVOR SE ZAMĚSTNAVATELEM JIŘÍHO I MARTINY

##### Co Vás vedlo ke spolupráci s CPZ a zaměstnávání lidí s duševním onemocněním?

Oslovila mne pracovnice z Fokusu a vyprávěla o svých klientech. Zaměstnával jsem vždy lidi zdravé i nemocné, jako kritérium pro mne bylo to, zda svoji práci udělají dobře. Na pomocnou práci do kuchyně jsme někoho potřebovali, tak jsem to zkusil. Víím, že lidé s duševním onemocněním mají nějaké obtíže, ale potíže v životě řeší asi každý. Myslím, že důležité je to, že zaměstnanec chce pracovat.

##### Co vše Vám při zaměstnávání lidí s duševním onemocněním pomohlo?

Dozvěděl jsem se o tom, co může onemocnění způsobovat, jak se tihle lidé cítí a co musí překonávat, to mi pomohlo nedělat rychlé závěry při obtížích na začátku zaměstnávání. Pracovnice CPZ jim pomáhala zaučit se přímo u mne v kuchyni, vytvořili společně seznam prací a ten tu máme vyvěšený, postupně se vše naučili. Kdykoliv potřebuji, tak si ve třech vše vysvětlíme a vyřešíme. Zajímají mne i další starosti mých zaměstnanců jako je třeba bydlení, volný čas, máme spolu přátelský vztah. U pana Jiřího vznikají častěji potíže, více mu musíme pomáhat a připomínat, paní Martina je hodně samostatná.

##### Oba dva vaši zaměstnanci mají smlouvu na dobu určitou, jak to vidíte dál?

Jak už jsem říkal, paní Martina je hodně samostatná a opravdu nevidím rozdíl mezi prací její a prací zdravého zaměstnance, byl bych rád, pokud bych jí mohl nabídnout prodloužení smlouvy a myslím, že by zvládla i práci na delší dobu, než je půl úvazku. U pana Jiřího nevím, vidím, že se snaží, ale jako podnikatel musím také zohledňovat



*finanční stránku podniku /zisky a výdaje/. Chtěl bych požádat o vymezení chráněného pracovního místa. Takové onemocnění může postihnout kohokoliv a myslím si, že by ti lidé měli mít možnost ukázat, že dokáží pracovat.*

Příběhy, které jsou obsahem této kapitoly,  
poskytly organizace FOKUS Vysočina a FOKUS Tábor.

---

Poděkování: MUDr. Milan Hanusek, Galina Miklínová, Pavel Novák

V roce 2019 vydal Art Movement, z.s., Bubenská 1477/1, 170 00 Praha 7  
[www.artmovement.cz](http://www.artmovement.cz)

