



Spolufinancováno
Evropskou unií

SBORNÍK DOBRÉ PRAXE

Průvodce procesem zaměstnávání lidí s postižením



Vydal: Rytmus – od klienta k občanovi, z.ú.

Autoři: Bc. Barbara Remeš, DiS
Mgr. Kristýna Valentová
Daniela Korkisch
Antonín Lajda

Vydáno jako výstup realizace veřejné zakázky **Podpora sociálních služeb v práci s klientem – oblast pracovního uplatnění**, která byla součástí projektu „Transformace ve Zlínském kraji – zvyšování kvality služeb“, reg. č. CZ. 03.02.02/00/22_006/0000102. Tento projekt je realizován v rámci Operačního programu Zaměstnanost plus 2021 – 2027



Obsah

Úvod	4
STRUČNÁ METODIKA PODPOROVANÉHO ZAMĚSTNÁVÁNÍ	4
Princip uplatnění práva na práci	5
Občanský princip	5
Princip konstruktivního přístupu	5
Princip individuálního přístupu	5
Princip aktivního přístupu	5
Proces Podporovaného zaměstnávání	5
Zahájení spolupráce v Podporovaném zaměstnávání (PZ)	5
Realizace a průběh Podporovaného zaměstnávání	6
Podpora ve fázi hledání práce	6
Podpora po nástupu do práce	7
Ukončení spolupráce	9
PŘÍSTUP ZAMĚŘENÝ NA ČLOVĚKA (PZČ) A VÝHODY JEHO UPLATNĚNÍ V PODPOROVANÉM ZAMĚSTNÁVÁNÍ	10
Základní hodnoty a principy přístupu zaměřeného na člověka	10
Výhody PZČ a jeho uplatnění v plánování podpory pro lidi se zdravotním postižením	10
Lepší přijetí ze strany uživatelů/obyvatel	10
Vyšší relevance a efektivita	10
Zahrnutí různých perspektiv	10
Zvyšuje kvalitu života	10
Předchází konfliktům a zbytečným nákladům	11
Podpora inovací	11
Uplatnění přístupu PZČ v Podporovaném zaměstnávání	11
Individuální plánování kariéry	11
Aktivní zapojení člověka	11
Spolupráce s okolím	11
Přizpůsobení pracoviště a podpora na míru	11
Pravidelné hodnocení a úprava plánu	11
NETWORKINGOVÉ AKTIVITY PŘI HLEDÁNÍ PRACOVNÍCH MÍST	12
SEZNAM ČINNOSTÍ A POTŘEBNÁ DOKUMENTACE K ZAHÁJENÍ PROCESU HLEDÁNÍ ZAMĚSTNÁNÍ PRO KLIENTA S POSTIŽENÍM	13
Začátek spolupráce při hledání práce – co je potřeba udělat a připravit	13



Přehled dokumentů potřebných při zahájení	13
MAPOVÁNÍ POSKYTOVATELŮ PODPOROVANÉHO ZAMĚSTNÁVÁNÍ PRO OZP V LOKALITĚ	15
VÝSLEDKY REGIONÁLNÍ SPOLUPRÁCE S OSLOVENÝMI POSKYTOVATELI SOCIÁLNÍCH SLUŽEB	17
Dopravní a organizační náročnost spolupráce	17
Prostory pro setkávání	17
Časová omezení	17
Témata přesahující oblast práce	17
Seznam spolupracujících služeb	18
Vybrané konkrétní příklady spolupráce s chráněnými bydleními	18
Chráněné bydlení Bystřice pod Hostýnem	18
Chráněné Bydlení Uherské Hradiště	19
Chráněné bydlení Kroměříž	19
Chráněné bydlení Morkovice	19
Chráněné bydlení Luhačovice	19
VÝSLEDEK Z MAPOVÁNÍ ZAMĚSTNAVATELŮ V LOKALITĚ	20
Obory, kde je/ není možné hledat uplatnění	20
Přehled oslovených firem	21
SOUHRN PROBLÉMŮ, KTERÉ SE VYSKYTLY V PRŮBĚHU HLEDÁNÍ ZAMĚSTNÁVÁNÍ NA STRANĚ KLIENTŮ, ZAMĚSTNAVATELŮ NEBO KOMUNITY	22
PŘÍKLADY DOBRÉ PRAXE	24
Příklad dobré praxe v podporovaném zaměstnávání - TOMÁŠ	24
Představení Tomáše	24
Mapování, cesta k pracovní pozici	24
Tomáš – podpora při práci na zkoušku	26
Tomáš – práce ve společnosti Vincentka, a.s.	27
Výhled	28
Příklad dobré praxe v podporovaném zaměstnávání - FILIP	29
Kdo je Filip?	29
Společně pojmenováváme cíl	30
Spolupráce s Kauflandem a plánování podpory	31
Nástup do práce a první pracovní dny	33
Jak pracuje dnes	34
DOPORUČENÍ PRO PRACOVNÍKY SLUŽEB CHB/DOZP	34



Úvod

Tento sborník je výstupem z projektu „Transformace ve Zlínském kraji – zvyšování kvality služeb“. Ve Zlínském kraji v současnosti nepůsobí žádná organizace, která by se cíleně věnovala podpoře lidí se zdravotním postižením při hledání a udržení práce na otevřeném trhu. Cílem tohoto sborníku je proto ukázat, že to je možné, přinést inspiraci a konkrétní příklady, jak podporu při zaměstnávání nastavit.

Na začátku projektu jsme oslovovali jednotlivá chráněná bydlení, která zřizuje Zlínský kraj. Jejich pracovníci pak vytipovali z řad klientů ty, kteří chtěli hledat práci. Do projektu jsme vstupovali jako organizace poskytující podporu při hledání zaměstnání, nikoli jako sociální služba.

STRUČNÁ METODIKA PODPOROVANÉHO ZAMĚSTNÁVÁNÍ

Podporované zaměstnávání (PZ) začalo být v České republice poprvé poskytováno v roce 1995. V té době už se tato metoda používala řadu let zejména v USA, kde v 80. letech vznikla, ale také v Kanadě, Austrálii a různých státech Evropy. V České republice od té doby počet organizací, které se podpoře lidí se zdravotním postižením na trhu práce touto metodou věnují, mnohonásobně vzrostl, ačkoli služba nebyla ukotvena zákonem jako samostatná sociální služba a bývá nejčastěji jednou z metod, které se využívají v rámci služeb sociální rehabilitace. V současné době mohou využívat služby podporovaného zaměstnávání lidé ve většině krajů České republiky.

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

Smyslem Podporovaného zaměstnávání je vyrovnání příležitostí pro pracovní uplatnění lidí, kteří z důvodu zdravotního postižení nebo jiných znevýhodňujících faktorů mají ztížený přístup na otevřený trh práce a v důsledku toho mohou být nebo jsou omezeni ve svém společenském uplatnění. Je alternativou k chráněnému trhu práce a podporuje inkluzi lidí se zdravotním postižením. Zároveň představuje významnou službu zaměstnavateli, kterému poskytuje potřebnou podporu při zaměstnávání člověka se zdravotním postižením a usnadňuje mu tak přijetí i zaučení takového zaměstnance. Základním principem Podporovaného zaměstnávání (PZ) je tedy vzájemná oboustranná výhodnost - nabídka uchazeče o práci odpovídá potřebám zaměstnavatele a naopak.

Otevřený trh práce je běžný pracovní trh – otevřený pro všechny. Lidé s postižením tady mají šanci zapojit se do běžného života, poznávat nové lidi a zažívat, jak funguje standardní práce.

Chráněný trh práce je speciální svět práce pro lidi s postižením. Více než polovina zaměstnanců zde má zdravotní postižení. Pracovní podmínky jsou již upravené, ale podpora jednotlivce často není taková, jakou by potřeboval.



Hlavním cílem PZ je umožnit lidem z cílové skupiny získat a udržet si takové zaměstnání na otevřeném trhu práce, které odpovídá jejich zájmům, schopnostem, nadání i osobním možnostem. Současně je cílem zvýšit úroveň samostatnosti uživatelů služeb – zprostředkovat vytvoření či rozvinutí jejich dovedností potřebné k nalezení, získání a udržení si práce, posílit jejich pracovní návyky a rozšířit zájem o profesní rozvoj.

Podporované zaměstnávání se opírá o filosofii, kterou reprezentují následující principy:

Princip uplatnění práva na práci

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

Občanský princip

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

Princip konstruktivního přístupu

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

Princip individuálního přístupu

Podporované zaměstnávání respektuje jedinečnost každého člověka. Při utváření představy o vhodném pracovním místě vychází pracovník Podporovaného zaměstnávání z jeho přání, zájmů, schopností a dovedností. Podpora je poskytována vždy na základě individuálně sestavovaného plánu pro každého uživatele.

Princip aktivního přístupu

Podporované zaměstnávání předpokládá, že každý člověk je zodpovědný za získání a udržení si práce. Úkolem pracovníka je poskytnout mu vhodným způsobem informace o možných alternativách a důsledcích rozhodnutí pro něj, nikoli rozhodovat za něj. Těžiště aktivit směřujících k získání a udržení si práce spočívá v člověku samotném. Pracovník Podporovaného zaměstnávání poskytuje pouze takovou podporu, která vyrovnává jeho znevýhodnění na trhu práce.

Proces Podporovaného zaměstnávání

Zahájení spolupráce v Podporovaném zaměstnávání (PZ)

Vedoucí nebo jím určený sociální pracovník provádí schůzky se zájemci o službu. Osobní schůzky probíhají vždy přímo se zájemcem, případně za přítomnosti rodinných příslušníků, zákonných zástupců či jiných blízkých osob, které si zájemce o PZ sám zvolí. Během schůzky pracovník zjišťuje očekávání zájemce, jeho představy o spolupráci a cíli. Zjišťuje také jeho potřebu podpory v oblastech poskytování podpory (dosavadní zkušenosti, vlastní hodnocení).



Zájemce získá při prvním kontaktu základní informace o poskytované podpoře v rámci Podporovaného zaměstnávání a jejích podmínkách, případně o jiných vhodnějších či návazných službách (služby zaměstnanosti na ÚP, sociální služby atd.). V případě vhodnosti a zájmu o nabízenou podporu je podepsána dohoda o poskytování podpory v oblasti pracovního uplatnění.

Realizace a průběh Podporovaného zaměstnávání

Každému člověku, který vstupuje do PZ, je přidělen pracovní konzultant (PK). Podpora probíhá převážně individuálně. Pro některé aktivity v průběhu PZ jsou využívána také skupinová setkání. Osobní setkání se konají dle potřeb každého jednotlivého člověka a dohody s pracovníkem, nejčastěji to bývá 1x týdně. Pracovník v průběhu celé služby sleduje míru potřebné podpory člověka a dle toho ji nastavuje a upravuje.

Pracovník zjišťuje představu člověka o práci a propojuje ji s aktuálními možnostmi trhu práce. Podporuje člověka v aktivním zapojení do všech aktivit, pomáhá mu odhalit jeho schopnosti a zájmy. Zjišťuje jeho dosavadní zkušenosti a preference v oblasti práce a navrhuje různé varianty řešení v souladu s principy přístupu zaměřeného na člověka. Společně plánují jednotlivé kroky k získání vhodného pracovního uplatnění. V této fázi Podporovaného zaměstnávání se často zapojují také osoby z okolí člověka (rodina, přátelé, pracovníci sociálních služeb, se kterými spolupracuje). S jejich pomocí je možné rozšířit nebo doplnit potřebné informace.

Ve fázi hledání práce se kromě individuálních schůzek s pracovníkem účastní člověk také skupinových setkání, tzv. Job klubů. Jejich hlavním cílem je sdílení zkušeností, zvyšování informovanosti o právech a povinnostech zejména v rámci pracovněprávních vztahů a nácvik dovedností potřebných pro začlenění na pracovišti.

Pracovník doprovází člověka v celém procesu hledání práce. Mohou probíhat individuální konzultace, schůzky v terénu (oslovování firem, doprovody na úřady, doprovody k pracovním pohovorům, apod.), nácviky (cestování, příprava pro zvládnutí pracovního pohovoru) a další aktivity, které mají za cíl pomoci člověku uspět na trhu práce.

Po nalezení pracovního uplatnění pomáhá pracovník vyjednat vhodné podmínky na pracovišti a dále prohlubuje povědomí člověka o jeho právech a povinnostech. Dle potřeby ho může doprovázet ke všem úkonům spojeným s nástupem do zaměstnání (vstupní lékařská prohlídka, školení BOZP atd.) a zejména při podpisu pracovní smlouvy (pro podporu člověku v porozumění obsahu smlouvy).

Po nástupu do práce je člověku zajištěna podpora formou asistence (cílené poskytování podpory vedoucí k postupnému osamostatňování a zvyšování kompetencí člověka). Asistence je poskytována v adekvátní míře, flexibilně se mění dle potřeby. Člověk je podporován v osamostatnění různými způsoby, např. opakovaným předvedením činnosti, dopomocí, vytvářením systematických instrukcí a pomůcek, slovním vedením, doptáváním apod. Asistence může být poskytována i při nácviku cesty do zaměstnání.

Podpora ve fázi hledání práce

Od začátku spolupráce se pracovník snaží co nejdříve navázat spolupráci s dalšími osobami nebo organizacemi, které mohou přispět (nebo již přispívají) k zvyšování dovedností člověka a jejich dlouhodobému udržení.



Schůzky jsou vždy zaměřené co nejvíce prakticky. Konají se často v terénu, mimo prostory poskytovatele PZ. Pokud jsou v kanceláři poskytovatele, snaží se pracovníci společně s člověkem využívat přirozené zdroje informací, možnosti internetu a sociálních sítí. Obsahem schůzek je tak především zjišťování informací a nácvik dovedností potřebných k úspěšnému nalezení práce. Může se jednat např. o následující činnosti:

- sledování informačních nástěnek s inzercí v okolí bydliště (supermarkety, vývěsky obce).
- zjištění umístění stojanů bezplatných tiskovin s inzercí v okolí bydliště
- procházení okolí bydliště či známé trasy – zjišťování firem, možných pracovních míst
- návštěvy veletrhů pracovních příležitostí
- exkurze na různá pracoviště nebo veřejně přístupná místa, kde je možné sledovat lidi při práci
- návštěva Úřadu práce – podpora při registraci, podávání žádosti o pracovní rehabilitaci, doprovod na schůzku se zprostředkovateli ÚP apod.
- návštěva a registrace v personální agentuře
- seznámení s veřejně přístupnými místy, které může uživatel služby využívat – např. čítárna knihovny, kavárny, kde jsou zdarma k dispozici noviny, místa s přístupem k internetu, apod.
- nácvik telefonování a psaní SMS
- nácvik práce s počítačem nebo telefonem (e-mail, vyhledávání na internetu, sociální sítě)

Během poskytování podpory v oblasti hledání práce je často nezbytné podpořit člověka v zajištění a vyřízení záležitostí souvisejících s budoucím zaměstnáním, např.:

- pomoc se založením účtu
- zajištění výpisu z rejstříku trestů
- zajištění chybějících dokladů – OP, rozhodnutí o důchodu, atd.
- návštěvy různých obchodů (k zajištění hygienických potřeb, vhodného oblečení na pohovor apod.)
- zjišťování dostupnost služeb v okolí (např. kadeřník)
- nácvik cestování (včetně přestupování, řešení situací při výluce pravidelných linek apod.)

Podpora po nástupu do práce

Podpora poskytovaná v této fázi PZ je bezprostředně zaměřena na dosažení cíle udržet si získané pracovní místo. Tato část Podporovaného zaměstnávání končí shodou nového zaměstnance - člověka se zdravotním postižením, jeho zaměstnavatele a také pracovního konzultanta, že další podpora ze strany PZ již není potřebná - buď je člověk již v práci samostatný, nebo je podpora zajišťována přirozeným prostředím člověka (kolegové, kteří mu pomohou zvládnout práci, pracovníci bydlení, kteří mu pomohou domluvit dovolenou atd.).

Plánování podpory vedoucí k udržení pracovního místa

- Při plánování podpory potřebné k udržení pracovního místa pracovní konzultant (PK) společně s člověkem a zaměstnavatelem plánují podporu, která bude poskytována přímo na pracovišti a podporu poskytovanou mimo pracoviště. Podpora poskytovaná



přímo na pracovišti - pracovní asistence - znamená přítomnost pracovního asistenta nebo konzultanta na pracovišti po celou pracovní dobu člověka se zdravotním postižením nebo její část. Během této doby pracovník systematicky působí na člověka a pomáhá mu tím ke zvládnutí požadovaných úkolů, očekávaného chování a postupnému osamostatnění. Je pravděpodobné, že stejný člověk bude na různých pracovních místech potřebovat různě intenzivní pracovní asistenci, vždy v závislosti na tom, jakou práci v daném místě vykonává, jaká je přesně jeho pracovní náplň apod.

- Podpora poskytovaná mimo pracoviště probíhá formou konzultací mimo pracovní dobu člověka využívajícího PZ. Je také možné, aby člověk některé dovednosti trénoval i na jiných místech než přímo v práci – na schůzkách s pracovním konzultantem nebo doma při trávení volného času. Mimo pracoviště se také mohou konat schůzky s rodinou člověka nebo skupinová setkání lidí využívajících PZ. Obvykle je vhodné kombinovat podporu poskytovanou na pracovišti i mimo něj.
- Intenzita poskytované podpory se časem snižuje. Po nástupu do práce pomáhá PK klientovi například zorganizovat si práci, zvládnout pracovní dovednosti, vytvořit si pomůcky (např. na zdi nalepený nebo v sešitě zapsaný postup práce), komunikovat v kolektivu spolupracovníků i s nadřízenými. Na počátku pracovník více vede člověka slovně, ukazuje mu a popisuje postupy, navrhuje řešení a seznamuje ho s možnými důsledky jednání a chování a také s možnostmi jak například nezvyklé nebo nevhodné chování nahradit běžnějším (například místo vulgárních slov používat běžnou češtinu, chce-li člověk vyjádřit s něčím nespokojenost). S postupem času se od návrhů řešení a vedení podpora posunuje směrem k otázkám, jemnějším náznakům, někdy kontrole vykonané práce. Často pracovní asistent po určité době stojí opodál a zasahuje jen v případě, když si člověk neví rady a požádá ho o pomoc nebo chce upozornit na nedostatek či naopak ocenit.
- Předpokladem k udržení pracovního místa je jednak vykonávání pracovních povinností vyplývajících z náplně práce v souladu s požadavky zaměstnavatele, jednak chování člověka odpovídající zvyklostem a nárokům pracoviště. K tomu, aby člověk svou roli zaměstnance úspěšně zvládl, potřebuje získat řadu konkrétních dovedností.

1. **Pracovní dovednosti** jsou ty, které člověk potřebuje k výkonu pracovních povinností. Pracovní povinnosti vymezuje náplň práce.

Například: umět rozkrájet rajčata tak, aby se nerozpadala, schopnost odhadnout, kolik citronu dát do salátu, vyluxovat celou plochu kanceláře a nevynechat rohy, otisknout razítko tak, aby bylo čitelné, umět si napláňovat pořadí jednotlivých kroků a tyto kroky pak v naplánovaném sledu provádět.

2. **Sociální dovednosti** jsou vázány na vztahy se spolupracovníky, nadřízenými, popřípadě zákazníky.

Například: pozdravit, umět požádat o radu, zeptat se, jestliže něco není jasné, omluvit se v případě nemoci, poradit zákazníkovi, kde najde konkrétní zboží, reagovat na otázku spolupracovníka, neobtěžovat kolegy nadměrným mluvením, používat přiměřené výrazy

3. Všechny **dovednosti přímo související s výkonem práce** nelze přímo odvodit z náplně práce. Přesto zaměstnavatel očekává, že jimi uživatel bude disponovat. Tyto dovednosti



jsou na pracovišti potřebné, pokud se má pracovník stát plnohodnotnou součástí kolektivu a obstát všem (i nevyřčeným) očekáváním.

Například: naobědvat se v jídelně, použít „píchačky“, vyzvednout si stravenky, zúčastnit se vánoční oslavy, převléknout se v šatně, všimnout si upozornění na nástěnce, kouřit na místě k tomu určeném ve vhodnou dobu, přijít včas, zřídit si bankovní účet pro zasílání výplaty, omluvit se v případě pracovní neschopnosti, požádat o dovolenou, poznat, že už skončila pracovní doba

4. **Dovednosti s prací nepřímo související** jsou uplatňovány i v jiných oblastech života člověka, zaměstnavatel je nepožaduje, přesto mohou významně ovlivnit úspěšnost uživatele v jeho zaměstnání.

Například: nařídit si budík, odhadnout, jak dlouho trvá cesta, poradit si v nepředvídané situaci během cesty (výluka městské hromadné dopravy), používat telefon, hospodařit s výplatou, trávit někde dovolenou, využít volný čas po práci

Ukončení spolupráce

Cílem poskytování Podporovaného zaměstnávání je nalezení vhodného pracovního uplatnění a postupné zaučení člověka na konkrétním pracovišti tak, aby nepotřeboval další podporu ze strany pracovníků. Podpora je nadále zajišťována přirozeným prostředím člověka - rodinnou, spolupracovník, příp. některým typem sociální služby (nejčastěji chráněné bydlení). V ojedinělých případech je poskytování Podporovaného zaměstnávání ukončeno před dosažením tohoto cíle (např. kvůli změně zdravotního stavu, která neumožňuje pokračovat v hledání zaměstnání apod.)

Ukončení poskytování PZ je obvykle trojstrannou dohodou mezi člověkem, zaměstnavatelem a službou. V ideálních podmínkách je dobré zaměstnavateli i člověku zajistit dodatečnou podporu při změnách nebo potížích, které mohou nastat v budoucnu (firma se stěhuje, člověk se po dlouhé nemoci vrací k výkonu práce apod.) V takových situacích často postačuje podpora formou konzultace, někdy je vhodné na časově předem domluvenou a omezenou dobu obnovit podporu přímo na pracovišti formou asistence.

Zpracováno za použití Souhrnné metodiky Podporovaného zaměstnávání: Souhrnná metodika podporovaného zaměstnávání: projekt Equal - rozšíření metodiky, národní a evropská spolupráce; [Uspoř. Petra Vitáková]. - Vyd. 1. - Praha: Rytmus, 2005. ISBN 80-903598-0-9, k dispozici na: <https://rytmus.org/wp-content/uploads/2020/12/Souhrnna-metodika-PZ.pdf>



PŘÍSTUP ZAMĚŘENÝ NA ČLOVĚKA (PZČ) A VÝHODY JEHO UPLATNĚNÍ V PODPOROVANÉM ZAMĚSTNÁVÁNÍ

Plánování zaměřené na člověka (PZČ) je metoda, která napomáhá začleňování lidí s postižením či znevýhodněním do běžného života. Podporuje samostatné a informované rozhodování, zaměřuje se na zlepšení kvality života podle představ člověka. Zohledňuje zdraví a bezpečí a podporuje v naslouchání a respektování člověka i jeho rodiny a blízkých. Využívá celou řadu nástrojů i grafickou facilitaci.

Přístup zaměřený na člověka je založený na myšlence, že každý člověk může být pro svět užitečný a je tedy nasnadě podat mu pomocnou ruku a podpořit ho při seberealizaci a aktivním zapojení do života ve společnosti. Průkopník metody John O'Brien říká, že Plánování zaměřené na člověka je cestou, při níž se ptáme, jak se může člověk v životě projevat jako dobrý přítel a přínosný občan. Základním pilířem je pak objevování a pojmenovávání silných stránek člověka, darů a nadání.

Základní hodnoty a principy přístupu zaměřeného na člověka

- **Rovnost** – všechny lidské bytosti, bez ohledu na rozdíly, mají stejnou hodnotu.
- **Rozmanitost** – odlišnosti vnímáme jako pozitivum, dělají nás jedinečnými, dávají našemu životu smysl a spojují nás s ostatními.
- **Spravedlnost** – všichni máme stejná práva zaručená Listinou základních práv a svobod. Měli bychom žít společně jako rovnoprávní občané, respektovat a podporovat se navzájem

Výhody PZČ a jeho uplatnění v plánování podpory pro lidi se zdravotním postižením

Lepší přijetí ze strany uživatelů/obyvatel

- Když se lidé cítí být součástí procesu plánování, je pravděpodobnější, že výsledky přijmou a budou je aktivně využívat.
- Zapojení veřejnosti zvyšuje důvěru v rozhodovací procesy.
- Posílení samostatnosti
- Respektování vůle a preferencí člověka

Vyšší relevance a efektivita

- Zajištění potřebné podpory v každodenním životě
- Plány jsou přesněji přizpůsobeny skutečným potřebám uživatelů – ne jen teoretickým představám plánovačů.
- Zohledňují každodenní realitu lidí, čímž snižují riziko chybných nebo nevyužitelných řešení.

Zahrnutí různých perspektiv

- Tento přístup podporuje inkluzi – bere v potaz rozdílné potřeby různých skupin (např. seniorů, dětí, osob se zdravotním postižením, menšin).
- Pomáhá vytvářet spravedlivější a přístupnější prostředí/služby.

Zvyšuje kvalitu života

- Plány, které se orientují na lidi, často vedou k příjemnějším, funkčnějším a zdravějším prostředím.
- Podporuje komunitní život, sociální interakce a duševní pohodu.



- Posiluje hodnotné sociální role člověka ve společnosti (pracuje, studuje, je dobrým sousedem apod.)

Předchází konfliktům a zbytečným nákladům

- Včasné zapojení lidí do plánování umožňuje včas odhalit potenciální problémy nebo odpor.
- To může ušetřit čas a peníze, které by jinak padly na úpravy nebo opravy chybných rozhodnutí.

Podpora inovací

- Lidé často přicházejí s nápady, které by plánovači přehlédli.
- Přímá zpětná vazba může vést ke kreativnějším a funkčnějším řešením.

Uplatnění přístupu PZČ v Podporovaném zaměstnávání

Individuální plánování kariéry

- Cílem je práce, která dává smysl danému člověku, nikoliv jen nějaké volné pracovní místo.
- Začíná se hlubokým porozuměním tomu, kdo klient je: jeho silné stránky, zájmy, hodnoty, potřeby a pracovní preference.

Aktivní zapojení člověka

- Sám člověk je hlavním aktérem plánování – má právo se rozhodovat, klást otázky a vyjadřovat přání.
- Nejde o to „udělat něco za něj“, ale „s ním“.
- Profesionálové (např. pracovní konzultanti) poskytují podporu, ale nenařizují.

Spolupráce s okolím

- Do plánování se zapojují další důležité lidé z okolí člověka – rodina, přátelé, opatrovníci, kolegové z jiných služeb apod.
- To může pomoci při vytváření komunitní sítě podpory a nalezení příležitostí na míru.

Přizpůsobení pracoviště a podpora na míru

- Pracovní prostředí se (pokud je třeba) přizpůsobuje schopnostem člověka – např. úprava pracovní doby, technická pomoc, pracovní asistent, trénink dovedností atd.
- Podpora je flexibilní a mění se podle aktuální situace člověka (např. při změně zdravotního stavu nebo motivace).

Pravidelné hodnocení a úprava plánu

- Cílem je dlouhodobé udržení práce a profesní růst, ne jen jednorázové umístění.

Zpracováno za použití materiálu Myšlení zaměřené na člověka, dostupné na: <https://old.kvalitavpraxi.cz/res/archive/015/001829.pdf?seek=1441036562> a Kořeny plánování zaměřené na člověka, dostupné na: <https://old.kvalitavpraxi.cz/res/archive/013/001593.pdf?seek=1273675649>



NETWORKINGOVÉ AKTIVITY PŘI HLEDÁNÍ PRACOVNÍCH MÍST

Networking je důležitou doplňkovou aktivitou Podporovaného zaměstnávání. Umožňuje vytvořit síť kontaktů, které mohou významným způsobem podpořit a také urychlit nalezení vhodné pracovní pozice pro konkrétního člověka s ohledem na jeho potřeby a možnosti.

Při hledání pracovních míst je networking (budování a využívání sítě kontaktů) jednou z nejúčinnějších strategií. Mnoho pracovních příležitostí se totiž šíří „ústně“, mimo běžné portály s pracovními nabídkami – právě skrze síť kontaktů. Týká se to zejména specifických pracovních pozic pro osoby s různým typem zdravotního znevýhodnění, které vyžadují úpravy co do délky pracovního úvazku, četnosti přestávek, pracovní náplně atd.

V rámci networkingových aktivit navazují pracovníci PZ kontakt s různými lidmi z okolí člověka (může se jednat o přátele, rodinu, bývalé učitele, kolegy z předchozích zaměstnání atd.). Využívají také různé komunitní a profesní akce (neformální a sousedská setkání v kavárnách, komunitních centrech nebo klubech, workshopy, kariérní veletrhy, akce úřadů práce nebo dny otevřených dveří jednotlivých firem) nebo akce a platformy přímo zaměřené na networkingová setkávání (Asociace pro společenskou odpovědnost, Business for breakfast aj.) K vytváření kontaktů využívají také internetové sociální sítě (zejména LinkedIn).

Zpracováno za použití materiálu Networking a komunitní přístup k hledání práce v Podporovaném zaměstnávání, dostupné na: https://rytmus.org/wp-content/uploads/2020/12/Networking-a-komunitni-pristup_manual-PZ.pdf



SEZNAM ČINNOSTÍ A POTŘEBNÁ DOKUMENTACE K ZAHÁJENÍ PROCESU HLEDÁNÍ ZAMĚŠTNÁNÍ PRO KLIENTA S POSTIŽENÍM

Začátek spolupráce při hledání práce – co je potřeba udělat a připravit

Před tím, než začneme s člověkem aktivně hledat zaměstnání, probíhá několik důležitých kroků – informativní schůzky (kam si může přizvat i někoho ze svého okolí), zjišťování potřeb a sdílení očekávání. Pomáhá nám to ověřit, zda je metoda Podporované zaměstnávání pro daného člověka vhodná a zároveň společně nastavit reálný rámec spolupráce.

Pokud ověříme vhodnost PZ a zájem člověk o tuto formu podpory, domlouváme se na podpisu smlouvy o poskytování PZ. Dáváme si na to dostatek času – důležité je, aby člověk věděl, co podpisem stvrzuje. Text smlouvy projdeme společně, vysvětlíme potřebné informace, ptáme se na porozumění. Pokud má člověk opatrovníka, řídíme se listinou o jeho jmenování - je-li v ní uvedeno, smlouvu podepisuje také opatrovník. Pokud to dává smysl, může být přítomna i osoba z okolí člověka, která mu s porozuměním dokumentu pomůže.

Po podpisu smlouvy je člověku přiřazen pracovní konzultant, se kterým se dále domlouvá na postupu. Věnujeme se procesu mapování – zajímají nás dosavadní zkušenosti člověka, co ho baví, co umí a v čem by se chtěl rozvíjet. Zaměřujeme se na dovednosti, potřeby, pracovní představy i přání. Snažíme se porozumět, jak může služba člověku konkrétně pomoci a jak má naše spolupráce vypadat. Při mapování podporujeme člověka, aby mohl co nejlépe vyjádřit, co potřebuje a co by si přál změnit nebo rozvíjet.

Mapování se neodehrává jen na začátku spolupráce. Pokračuje i dál, přirozeně v průběhu poskytování služby. Jak se s člověkem lépe poznáváme, objevují se nové situace, otázky nebo příležitosti, na které reagujeme.

Společně pojmenováváme cíl spolupráce a hledáme možnosti, jak k němu směřovat. Když máme společně pojmenovaný cíl, hledáme konkrétní kroky, které k němu mohou vést. Mluvíme o tom, co chce člověk zkusit, jaké má možnosti, co by mu v tom mohlo pomoci a co už má za sebou. Sdílíme nápady, dáváme inspiraci, přemýšlíme nad tím, co je reálné a zvládnutelné. Postupně si tak skládáme představu o tom, co bude potřeba udělat. To vše nám pomáhá poskládat plán, který dává naší spolupráci směr i konkrétní podobu. S individuálním plánem podpory průběžně pracujeme, vracíme se k němu, ověřujeme, co funguje, a upravujeme ho podle aktuální situace. Plán nám pomáhá držet směr a mít jasno v tom, co děláme a proč.

Přehled dokumentů potřebných při zahájení

Na začátku spolupráce je důležité mít jasno nejen v tom, co klient potřebuje a očekává, ale také v administrativě, která celý proces podpory rámuje. Už během jednání se zájemcem pracujeme s několika formuláři, které nám pomáhají zaznamenat základní informace:

- **Evidence zájemců**, která obsahuje základní informace i souhlas se zpracováním osobních údajů.
- **Evidenční list**
- **Otázky při vstupu do Podporovaného zaměstnávání (PZ)**



Když se domluvíme na spolupráci, uzavíráme **Dohodu o poskytování podpory v oblasti pracovního uplatnění**. Součástí je opět **souhlas se zpracováním údajů**.

Dále můžeme využít:

- **Souhlas ke komunikaci se třetí stranou** – Někdy může být potřeba jednat i s dalšími lidmi – například s opatrovníkem, pracovníky jiných služeb, zaměstnavatelem, členy rodiny nebo jinými blízkými. Vždy to ale předem probíráme s klientem. Domlouváme se společně, s kým a v jakých situacích má smysl komunikovat. Klient může svůj souhlas kdykoli upravit nebo zrušit.
- **Souhlas s pořizováním a využitím fotografií a videí.**

Tyto dokumenty tvoří základ pro bezpečný a důvěryhodný začátek spolupráce. Jsou navrženy tak, aby byly srozumitelné, respektující a přehledné – stejně jako přístup, který Rytmus uplatňuje ve své práci s lidmi.



MAPOVÁNÍ POSKYTOVATELŮ PODPOROVANÉHO ZAMĚSTNÁVÁNÍ PRO OZP V LOKALITĚ

Ve Zlínském kraji neexistuje samostatná služba podporovaného zaměstnávání pro lidi se zdravotním postižením. Přesto jsou zde poskytovatelé sociální rehabilitace, kteří se věnují i podpoře při hledání pracovního uplatnění. Podle našich zkušeností je však rozsah této podpory často ovlivněn omezenými personálními kapacitami, takže se ne vždy daří reagovat na všechny potřeby zájemců.

Do hledání pracovního místa zapojujeme i další lidi a instituce. Spolupracujeme s Úřadem práce, kde je dostupný program Kariéra bez bariér. Z naší zkušenosti však program často nenabízí pozice odpovídající schopnostem a potřebám lidí s (těžším) zdravotním postižením. Nenabízejí například práci jen na několik hodin týdně a nezajišťují dojednání konkrétních pracovních podmínek. Nově však byla v rámci Zlínského kraje dojednána intenzivnější spolupráce: nejprve bude zmapována situace člověka, bude zjištěno jakou práci chce a jakou podporu potřebuje. Úřad práce pak přebere roli oslovování a vyhledávání vhodných zaměstnavatelů. Následně nám předá kontakty, a my s nimi pomáháme člověku dojednat zbytek – od představení zaměstnavateli po domluvu konkrétních podmínek.

Lze kontaktovat jednotlivé poradce Úřadu práce:

KROMĚŘÍŽ

Dana Gajdošová

e-mail: dana.gajdosova@uradprace.cz

telefon: 950 130 351

mobil: 778 956 951

adresa: Erbenovo nábřeží 4251/2c, 767 01 Kroměříž

UHERSKÉ HRADIŠTĚ

Adéla Halouzková

e-mail: [adela.halouzková@uradprace.cz](mailto:adela.halouzкова@uradprace.cz)

telefon: 950 170 215

mobil: 770 160 748

adresa: Na Morávce 1215, 686 01 Uherské Hradiště

VSETÍN

Bc. Lenka Miklová

e-mail: lenka.miklova@uradprace.cz

telefon: 950 173 435

mobil: 770 160 751

adresa: Pod Žamboškou 1024, 755 01 Vsetín

ZLÍN

Alena Kobylíková Škrabanová

e-mail: alena.kobylíkova@uradprace.cz

telefon: 950 175 512

mobil: 770 160 749



Spolufinancováno
Evropskou unií

adresa: Čiperova 5182, 760 42 Zlín

Důležití jsou i pracovníci jiných sociálních služeb, třeba z chráněných bydlení, sociálně terapeutických dílen, denních center a jiných služeb, které člověk navštěvuje, a samozřejmě rodina a blízcí (viz. networking). Tito lidé jsou cenným zdrojem informací o schopnostech, zájmech a potřebách člověka. Aktivně se zapojují a účastní se plánovacích schůzek, pomáhají pojmenovat konkrétní cíle, doporučují vhodná pracovní místa, mohou být zdrojem kontaktů na firmy a často znají někoho, kdo může naši práci zmínit nebo otevřít dveře k příležitostem. Takto vzniká síť reálné podpory, která člověku opravdu pomáhá najít práci odpovídající jeho schopnostem.



VÝSLEDKY REGIONÁLNÍ SPOLUPRÁCE S OSLOVENÝMI POSKYTOVATELI SOCIÁLNÍCH SLUŽEB

Dopravní a organizační náročnost spolupráce

Cestování do Zlína na job cluby nebo schůzky je pro některé lidi finančně i časově velmi náročné, zvláště pokud přijíždějí z větší dálky. Cesta autobusem může trvat i dvě hodiny, často s přestupy a čekáním na spoje. Pro některé je to příliš zatěžující – ať už kvůli orientaci, nebo fyzické únavě z dlouhého cestování. Ze strany chráněného bydlení navíc nebylo vždy možné zajistit doprovod, a to z důvodu omezených kapacit personálu. V praxi to znamenalo, že lidé na schůzky nemohli dorazit, i když by o ně měli zájem.

Byla proto zřízena i kancelář mimo Zlín, ve Valašském Meziříčí, kde tedy byla podpora dostupnější. Sloužila také jako zázemí pro pracovní asistenty z dané oblasti. Pokud má být působnost rozšířená na celý kraj, bylo by vhodné mít v každé lokalitě dostupné místo pro schůzky, aby cestování nebylo pro lidi překážkou.

Prostory pro setkávání

Kvůli nedostupnosti vhodných míst jsme se scházeli různě v prostorách chráněného bydlení, kde ale často chybí soukromí, nebo dokonce v pokojích lidí, což narušuje jejich osobní prostor. Další možností byly kavárny, jenže ne každému takové prostředí vyhovuje (např. kvůli soustředění v prostoru s dalšími lidmi nebo se necítí dobře, když nemá prostředky na to si něco objednat a zaplatit). Využívali jsme i knihovny, ale ani tam není vždy možné zajistit dostatečné soukromí. Přitom právě pro některé nácviky nebo osobní rozhovory je klidné a diskrétní prostředí nezbytné.

Časová omezení

V některých lokalitách, například v Uherském Hradišti, mají lidé svůj program rozvržený na každý den – navštěvují sociálně terapeutické dílny, Euroinstitut nebo chráněnou dílnu H-Soul. Kvůli tomu bylo někdy obtížné najít vhodný termín pro naše schůzky. Pokud se schůzky konaly až odpoledne po celodenní aktivitě, stávalo se, že lidé byli unavení. Hůře se soustředili nebo už neměli chuť se aktivně zapojovat. Někteří také sami říkali, že by si přáli mít alespoň jeden den v týdnu volný, bez povinností a schůzek. To jsme v plánování respektovali a snažili se přizpůsobit tak, aby setkání nebyla pro lidi spíše přítěží než podporou.

Témata přesahující oblast práce

Někteří pracovníci sociálních služeb nás vnímali tak, že vstupujeme i do oblastí, které podle nich nespádají do naší role – například oblast financí nebo vztahů. Ve skutečnosti jsou ale tato témata pro lidi často úzce propojená s jejich motivací k zaměstnání. Práce může být prostředkem k finanční nezávislosti nebo k dosažení jiných osobních cílů. Vždy přitom respektujeme, co si člověk sám přeje, a nabízíme mu podporu hlavně v komunikaci s pracovníky chráněného bydlení nebo s opatrovníkem. Pokud se v rozhovorech objeví téma, které už spadá do jiné oblasti (např. hospodaření s penězi, řešení intimních vztahů), vždy člověka odkazujeme k příslušné podpoře – například do bydlení, k opatrovníkovi nebo sexuálnímu důvěrníkovi. V našich schůzkách se ale tato témata přirozeně objevují a je důležité s nimi umět pracovat.



Seznam spolupracujících služeb

V rámci projektu jsme oslovili řadu poskytovatelů sociálních služeb:

- **SSL UH**
 - Komunitní služby pro osoby se zdravotním postižením
 - Chráněné bydlení Jarošov
 - Chráněné bydlení Rostislavova, Uherské Hradiště
 - Chráněné bydlení Staré Město Velehradská
 - Centrum bydlení pro osoby se zdravotním postižením Uherské Hradiště
 - Chráněné bydlení Nedakonice
 - Chráněné bydlení Boršice
 - Chráněné bydlení Staré Město Tyršova
 - Chráněné bydlení Kunovice
- **SSL OLŠAVA**
 - Centrum bydlení pro osoby se zdravotním postižením Uherský Brod
 - Chráněné bydlení Uherský Brod
 - Chráněné bydlení Luhačovice
 - Chráněné bydlení Slavičín
- **SSL HANÁ**
 - Komunitní služby pro osoby se zdravotním postižením
 - Chráněné bydlení Kroměříž
 - Chráněné bydlení Morkovice Slížany
 - Chráněné bydlení Bystřice pod Hostýnem
- **SLUŽBY VSETÍN**
 - Služby pro osoby s mentálním a zdravotním postižením
 - Chráněné bydlení Rožnov pod Radhoštěm
 - Chráněné bydlení Vsetín
 - Chráněné bydlení Zubří
- Chráněné bydlení Zlín
- Chráněné bydlení Fryšták

Vybrané konkrétní příklady spolupráce s chráněnými bydleními

Chráněné bydlení Bystřice pod Hostýnem

Po úvodní skupinové schůzce, kde byla obyvatelům představena možnost podpory při hledání práce, začala individuální spolupráce se třemi ženami. Pracovníci Rytmusu využívali kontaktů se sociálními pracovníky bydlení zpočátku především v oblasti mapování potřeb. V průběhu spolupráce docházelo ke kontaktům mezi pracovníky bydlení a pracovníky Rytmusu pravidelně především kvůli plánování individuálních schůzek. Nepravidelné společné konzultace se pak vždy konaly dle potřeby a týkaly se konkrétních specifických potřeb jednotlivých lidí, např. podpora člověka při využívání slevy na jízdném během náviku samostatného cestování nebo mapování rizik v oblasti zdraví, plán pro samostatné cestování z místa bydliště do Zlína.



Chráněné Bydlení Uherské Hradiště

Z obou poboček CHB Uherské Hradiště bylo osloveno 8 obyvatel. Podporu při hledání práce se rozhodlo využít 7 z nich. Po úvodních skupinových schůzkách byl z hlediska vzájemné spolupráce zásadní pravidelný kontakt za účelem plánování času a domlouváním individuálních schůzek u jednotlivých obyvatel bydlení. Pracovníci si také vzájemně předávali informace vztahující se k průběhu podpory při hledání práce a nastavování vhodné míry podpory pro jednotlivé lidi.

Chráněné bydlení Kroměříž

V tomto zařízení jsme navázali zpočátku spolupráci se šesti zájemci, kteří se chtěli dozvědět více o naší podpoře při hledání práce. Tyto zájemce nám doporučila sociální pracovníce, která byla po celou dobu spolupráce nápomocná při jakémkoli našem dotazu, doplnění informací a koordinaci našich schůzek s lidmi. Vždy, když jsme potřebovali ověřit, jestli má klient nějakou aktivitu nebo překážku, která by neumožnila naši schůzku, práci nebo proces hledání práce, ochotně zjistila, co je třeba a zavolala. V telefonickém kontaktu jsme byli pravidelně a vzájemně jsme se informovali, pokud bylo třeba hledat řešení. Pokud klient nastoupil do práce nebo naopak práci ukončil, dohodli jsme se, že pracovník Rytmusu bude pracovníky bydlení informovat o jakékoliv změně. Stejně tak při cestě k nám na Job kluby jsme společně koordinovali cestu klienta do Zlína a zpět.

Chráněné bydlení Morkovice

V tomto chráněném bydlení proběhla pouze úvodní schůzka, na které jsme představili možnost hledat práci v rámci Podporovaného zaměstnávání. K dalším schůzkám nedocházelo z důvodu velké vzdálenosti a špatné dopravní obslužnosti místa. Pro lepší obslužnost a efektivitu poskytované podpory by bylo třeba zřídit další menší kancelář v dané lokalitě. Geograficky je velký problém takto obsáhlou a mnohdy hůře dostupnou oblast Zlínského kraje pokrýt z jednoho místa (Zlína).

Chráněné bydlení Luhačovice

V chráněném bydlení Luhačovice jsme v rámci Podporovaného zaměstnávání podpořili dva klienty. Pracovníci chráněného bydlení s námi úzce spolupracovali. Podporovali své klienty, kteří měli zájem pracovat a sami hledali možnosti vhodné pracovní pozice. Specifikem spolupráce s tímto chráněným bydlením bylo společné poskytování podpory člověku, jehož práce se odehrávala také během víkendu. Z provozních a kapacitních důvodů se pracovníci bydlení dočasně částečně zapojili do poskytování podpory člověku přímo během výkonu práce. Sociální pracovníci z tohoto bydlení celou dobu ochotně spolupracují s naší organizací, Jednotlivé schůzky a aktivity s námi koordinují, zapisují do kalendáře a podporují a motivují lidi, kterým společně poskytujeme podporu.



VÝSLEDEK Z MAPOVÁNÍ ZAMĚSTNAVATELŮ V LOKALITĚ

V Podporovaném zaměstnávání je klíčová spolupráce s člověkem, který chce získat pracovní uplatnění. Od jeho možností, přání a potřeb se odvíjí to, jaké pozice a kde pracovníci vyhledávají.

Před oslovením firmy je zásadní vědět nejen to, jakou pozici hledáme, ale také mít vyjasněnou otázku dostupnosti (místní a časová dostupnost firmy od místa bydliště daného člověka), požadované výši úvazku (v PZ se běžně vyhledávají pracovní pozice na pouhých několik hodin týdně až po celé úvazky, většinou ale lidé se zdravotním znevýhodněním dávají přednost úvazkům zkráceným) a také specifikovaná případná zdravotní omezení člověka.

K oslovení firem dochází mnoha různými způsoby. Pracovníci PZ využívají běžnou inzerci (pracovní portály jako jobs.cz nebo prace.cz), ale firmy oslovují také na základě aktivního vyhledávání (např. na základě doporučení lidí z okolí člověka, dle oboru podnikání, místa působení nebo přístupu ke společenské odpovědnosti apod.)

V průběhu poskytování PZ ve Zlínském kraji byly postupně osloveny firmy v regionu, které se po zmapování jejich oboru a místa působení zdály jako možný zaměstnavatel lidí se zdravotním postižením. Primárně bylo oslovování firem zaměřeno na zaměstnavatele na otevřeném trhu práce, částečně ale docházelo i k oslovení zaměstnavatelů na chráněném trhu. Výsledky byly různé: v jednom případě se nepodařilo dojednat podmínky individuálně, protože byl kladen velký důraz na přesnost a člověk sám si vyhodnotil, že by pro něj byla daná pozice náročná. Ve dvou dalších případech byla spolupráce navázána. To bylo většinou způsobeno konkrétními požadavky na pracovní pozice (obor a místo práce) na straně lidí, kterým byla poskytována podpora. Pokud se nedařilo najít zaměstnavatele na běžném trhu práce, v dalším kroku byly osloveny i firmy působící na chráněném trhu. V rámci organizace Rytmus jsme také využívali již vytvořenou síť kontaktů na firmy s působením po celé ČR, se kterými komunikovali jiné pobočky organizace (zejména z Brna a Prahy).

V rámci kontaktování zaměstnavatelů se nejúčinnější ukázala telefonická komunikace. Telefonát umožňuje rychle vysvětlit podstatu nabídky a reagovat na případné obavy či otázky. Oslovení prostřednictvím e-mailu se ukázalo jako méně efektivní – odpovědi přicházely málo, někdy vůbec. Zároveň se ukázalo, že zájem o osobní schůzky je mezi zaměstnavateli spíše nízký, což souvisí s jejich časovou vytížeností i určitou nejistotou vůči novému tématu.

Obory, kde je/ není možné hledat uplatnění

Z dosavadních zkušeností vyplývá, že zaměstnavatelé se rekrutují především z řad úklidových firem. Tyto společnosti bývají svou organizační strukturou schopné upravit pracovní místo tak, aby vyhovovalo člověku se zdravotním postižením. Úklidové firmy také disponují nabídkou pracovních pozic, které lze dělit na menší pracovní úseky, což umožňuje vytvořit částečný úvazek či flexibilní pracovní režim.

Kromě úklidových firem se pracovní místa daří nacházet také v kuchyních, kde lze nabídnout zejména pomocné práce (např. mytí nádobí, příprava zeleniny, obsluha myčky, úklid kuchyně), v provozech prádeln (opakující se manuální činnosti, které lze jasně strukturovat a



Spolufinancováno
Evropskou unií

přízpůsobit schopnostem zaměstnance - např. skládání ručníků, prostěradel, vyprazdňování pračky, sušičky) nebo v supermarketech (doplňování zboží, likvidace obalových materiálů aj.).

Naopak méně perspektivní jsou obory vyžadující vyšší tempo, značnou míru samostatného rozhodování nebo intenzivní komunikaci se zákazníky.

[Přehled oslovených firem](#)

viz. Příloha 1



SOUHRN PROBLÉMŮ, KTERÉ SE VYSKYTLY V PRŮBĚHU HLEDÁNÍ ZAMĚSTNÁVÁNÍ NA STRANĚ KLIENTŮ, ZAMĚSTNAVATELŮ NEBO KOMUNITY

Klíčovým faktorem úspěchu při vyhledávání pracovních pozic v Podporovaném zaměstnávání je kvalitní komunikace – zejména telefonická – a schopnost poskytnout zaměstnavateli jasnou představu o průběhu spolupráce a míře podpory, kterou může očekávat. Důležitou součástí je také komunikace na pracovišti, která úzce souvisí se správným začleněním nového pracovníka do kolektivu.

Velmi se osvědčilo, pokud je již od začátku vytipována osoba z řad stálých zaměstnanců, která dokáže projevit pochopení, poskytnout potřebnou podporu a být nápomocná při orientaci v pracovním i sociálním prostředí. Tato osoba může následně po ukončení podpory ze strany pracovníků PZ (a zejména asistence na pracovišti) převzít roli přirozené opory či mentora, čímž se významně zvyšuje šance na úspěšné a dlouhodobé začlenění člověka do pracovního kolektivu.

Začlenění klienta do pracovního procesu je dlouhodobý proces vyžadující trpělivost, flexibilitu a podporu jak směrem k zaměstnanci, tak k zaměstnavateli. Přestože se mohou objevit překážky, zkušenosti ukazují, že vhodně nastavená spolupráce přináší užitek všem stranám – klientovi možnost seberealizace a finanční nezávislosti, zaměstnavateli spolehlivého pracovníka a společnosti pozitivní příklad inkluze.

Jedním z hlavních problémů při navazování spolupráce s firmami je nedostatek zkušeností v oblasti zaměstnávání lidí se zdravotním postižením. Zaměstnavatelé si často nedovedou představit, jak by člověk s postižením mohl jejich pracovní prostředí zvládnout, a obávají se nutnosti práce na plný úvazek. Po vysvětlení principu Podporovaného zaměstnávání se zaměstnavatelé stávají otevřenějšími. Motivace zaměstnavatelů je různá – někdy se jedná spíše o zdvořilý souhlas resp. přímé neodmítnutí zaměstnat člověka s postižením, jindy o opravdový zájem o spolupráci.

Také asistence na pracovišti bývá přijímána rozdílně. Někteří zaměstnavatelé ji vítají, protože jim dává jistotu, že pracovník bude schopen zvládnout požadované úkoly. Jiní naopak vyjadřují obavu, že přítomnost asistenta bude znamenat příliš velký počet lidí na pracovišti. Také je možné potkat se s jasným sdělením zaměstnavatele, že z bezpečnostních důvodů na pracoviště může pouze pracovník, nikoliv pracovní asistent (úklid v bankách, na PČR).

V praxi se někdy ukazuje, že zaměstnavatelé mívají potíže vyrovnat se s proměnlivým výkonem pracovníka – situací, kdy má zaměstnanec s postižením “lepší” a “horší” dny, a někdy ze zdravotních důvodů do práce nepřijde. To může být pro zaměstnavatele zdrojem frustrace či nejistoty. Jsou pracovní pozice a náplně, které svým charakterem jsou jednoduché, ale i drobný výpadek v docházce může negativně ovlivnit celý další pracovní provoz. I v tomto ohledu se ukázalo, že se vyplatí se zaměstnavateli otevřeně komunikovat omezení lidí i možné



potíže, které z toho na pracovištích vyplývají. Pokud je zaměstnavatel dopředu srozuměn s tím, co může nastat, může se na takové situace v rámci provozu firmy lépe připravit.

Z hlediska lidí využívajících podporu při hledání práce jsme ve spolupráci naráželi zejména na omezení v oblasti místní dostupnosti. Pro řadu lidí je cestování velmi náročné – sami běžně necestují, nevyznají se v situacích spojených s cestováním veřejnou dopravou, špatně se orientují na neznámých místech. Nástup do práce se tak často propojuje s nácvikem konkrétní cesty z místa bydliště do zaměstnání a proces osamostatnění je tím zpomalen.

S cestováním také souvisí časová a často i finanční náročnost pohybu v regionu. Základním kritériem pro vyhledávání vhodného pracovního místa se tak v mnoha případech stala dostupnost pracoviště a to na některých místech nepříznivě ovlivnilo výběr možných zaměstnavatelů. Ukázalo se tak například, že Zlín (jakožto krajské město disponující pravděpodobně největším množstvím potencionálních zaměstnavatelů) není prakticky pro nikoho z lidí, kteří službu využívali, vhodným místem práce.



Tomáš a jeho pracovní konzultant hledali, v čem potřebuje Tomáš podporu. Jednou z těchto oblastí je např. cestování. Tomáš se učil rozpoznávat záchytné body na cestě, které mu pomohly se správně zorientovat v jednotlivých ulicích, např. velký billboard s obrázkem ryby nebo žlutý dům s obrázkem koně nebo ulice se zelenou schránkou. Naučil se bezpečně pohybovat v městském provozu při přecházení ulic. Postupně se naučil trasu a dokázal být dostatečně pozorný při přecházení ulice. V tom mu zpočátku pomáhali konzultant nebo asistent. Podpořili ho ve vyhodnocení situace na přechodu a učili ho, jak dát řidičům najevo, že chce přejít. Dnes Tomáš

vždy před vkročením do vozovky zhodnotí situaci a sám sebe ujistí o bezpečnosti tím, že si řekne: “pouští mě”. Cestu po městě již zvládá sám a bez podpory.

Tomáš zpočátku neuměl komunikovat po telefonu a telefony nezvedal. Postupně s PK nacvičovali, jak přijmout hovor. Trénovali to na společných schůzkách. Po několika týdnech se Tomáš naučil zvednout telefon sám, pokud mu PK zavolal. Je však stále důležité tento nácvik provádět pravidelně, aby si Tomáš ovládání telefonu dobře osvojil. Zpětné volání zatím nedokáže. Pro svou jistotu Tomáš stále potřebuje, aby se informace o průběhu služby a nové domluvy předaly i pracovníkům chráněného bydlení. Ačkoli zvládne jednoduchou jednoslovnou komunikaci po telefonu se svým pracovním konzultantem, stále se neosmělil k telefonické komunikaci se zaměstnavatelem. Ta je pro Tomáše obtížná a vyžaduje podporu ze strany PK nebo pracovníků chráněného bydlení. Obtížnost spočívá v tom, že Tomáš nedokáže formulovat po telefonu delší větu, odpovídá jednoslovně a telefon chce vždy předat pracovníkovi v bydlení, aby pokračoval v komunikaci za něj. Proto při telefonu pokládá PK jednoduché věty, kterým Tomáš rozumí a může odpovědět jednoslovně. Zároveň hovor omezuje na nezbytně nutnou dobu, např. jednu minutu, protože Tomáš déle neudrží pozornost při telefonické komunikaci. Na základě těchto skutečností jsme se dohodli se zaměstnavatelem, že komunikaci směrem k Tomášovi bude směřovat na PK nebo pracovníky bydlení, kteří Tomášovi předají informaci od zaměstnavatele.

PK na společných setkáních mapoval možnosti, dovednosti a schopnosti Tomáše, jeho přednosti a přání. Protože si Tomáš nedovedl představit, jakou práci by mohl dělat, vypracoval PK pomůcku s obrázky jednotlivých pracovních pozic, o kterých si společně povídali. Dovedl si tak lépe představit, co která pracovní pozice obnáší. Společné schůzky a náhledy probíhaly nejen v kanceláři ale také v terénu. Společně navštěvovali různé provozovny, kavárny, obchody, pekárny, pozorovali jednotlivé pracovní činnosti a vyhodnocovali, jestli zrovna tohle by chtěl Tomáš dělat.

Tomáš se účastnil job klubů ve zlínské pobočce. Tyto Job kluby jsou součástí Podporovaného zaměstnávání. Při setkáních na Job klubech si jednotliví lidé, využívající podporu PZ, vyměňují zkušenosti s hledáním práce a mohou slyšet od ostatních, jak toto hledání probíhá a jak je úspěšné. Často probíhá živá diskuze o tom kdo, co zažil, co se povedlo a velmi



upoutávají pozornost videa na téma společenského chování, představení se, pozdravení a komunikace s kolegy. Tomášovi pomohlo téma vytváření životopisu, protože společně s PK pracovali na vytvoření medailonku, který PK zasílal do firem a přínosné bylo i téma vytvoření prvního dojmu při pohovoru, protože následně absolvoval úspěšný pohovor u zaměstnavatele.

Tomáš – podpora při práci na zkoušce

Sociální pracovnice z chráněného bydlení nabídla Tomášovi práci na zkoušku – roznášení letáků. Tuto práci dělal spolubydlící, který v tom nechtěl pokračovat. Klíčová pracovnice viděla, jak se Tomáš doma nudí a jak sama řekla: „Pro Tomáše by bylo moc přínosné, aby dělal něco smysluplného a jen neseděl na bydlení“. Také říkala: „Tomáš rád chodí mezi lidi, je společenský, a pokud by mohl být součástí nějakého pracovního kolektivu, kde by přijali jeho specifické potřeby, znamenalo by to pro něj další posun.“

Protože Tomáš nevěděl, jak se tato práce dělá a chtěl ji zkusit, oslovil svého PK, aby mu s tím pomohl. Vytvořili společně IP, ve kterém si napsali, co pro to udělá Rytmus a co Tomáš.

Tomášovi byla poskytnuta podpora od pracovního konzultanta a později pracovního asistenta (PA), kteří s ním celý proces roznášení letáků nacvičovali. Poskytli např. podporu v rozhodování, do kterých schránek lze letáky vhazovat. Některé schránky byly označené štítkem „nehazuj letáky“ nebo „zákaz vyhazování letáků“ a Tomášovi asistent pomáhal porozumět tomu, co je na schránce napsané a co to znamená. Nejdříve bylo pro něj těžké přečíst celý text nápisu. Dokázal číst jen po slabikách a hůře je spojoval v celé slovo. Nakonec se naučil štítky na schránkách přečíst i porozumět tomu, že leták nemá vyhazovat. Vždycky řekl: „nehazuj letáky, nechcou!“

Další podpora byla při orientaci v ulicích města, kde letáky roznášel, při bezpečném pohybu silničního provozu, při komunikaci s lidmi a při manipulaci s vozíkem ve kterém byly letáky uloženy.



Při roznášení letáků orientaci v přiřazených ulicích zvládal částečně na základě pracovní pomůcky, kterou mu PK vypracoval. Pomůcka spočívala v chronologickém sledu fotografií z jednotlivých ulic a přiložených fotografií názvů ulic a záchytných bodů. Větší podpora byla ve čtení názvů ulic. Delší názvy a předložky dělaly Tomášovi potíže v přečtení názvu ulice. Potřeboval více času název přečíst. Dále se učil zacházet s vozíkem s letáky tak, aby nezasahoval do cesty, když jej nechá odstavený na chodníku a otočí ho takovým směrem, aby mu neujížděl. Aby si vzal do ruky takové množství letáků, které zrovna potřebuje a nemusel se neustále vracet.

Také se naučil vyhodnotit situaci se štěkajícím psem za brankou, kterého se zpočátku bál. Sám se rozhodl, že do takové schránky leták dávat nebude, kde může pes vyskočit.

Tato práce na zkoušku trvala jednou týdně od ledna do února. Při hodnocení první pracovní zkušenosti jsme s Tomášem použili nástroj 4+1 otázka. Tento nástroj slouží k reflexi toho, co



v dané situaci funguje a nefunguje. Tyto otázky jsou dobré, když něco hodnotíme nebo přemýšlíme o určité oblasti v životě. Díky tomu si mohl Tomáš uvědomit rizika, která práce roznášení letáků obnáší (např. časová náročnost, kdy chodil čtyři až pět hodin než všechny letáky roznesl. Také musel vyhodnotit situaci se štěkajícím agresivním psem na zahradě nebo se často rozhodovat do které schránky může letáky vhodit a do které ne). Zhodnotil ale i pozitivní zkušenosti této práce, kdy se rád setkával s lidmi a povídal si s nimi, což mu pomáhá v procesu komunikace s lidmi mimo jeho bydlení a naučil se reagovat na jejich dotazy a měl vždy velkou radost, když jim rozuměl. Komentoval to slovy: „paní nechce letáky, říkála to!“, „paní mně pozdravila!“, „pán mi otevřel dveře!“. Tomáš potřeboval delší čas na zvládnutí všech dovedností potřebných k této práci a roznášení probíhalo i o víkendu s pracovníky chráněného bydlení, kteří pomáhali Tomášovi i nachystat vozík s letáky každý pátek. Dlouhá doba zácvičku a časová a fyzická náročnost vedla ke společné schůzce Tomáše, opatrovníka, Rytmusu a klíčového pracovníka. Tomáš se rozhodl hledat vhodnější práci.

Tomáš – práce ve společnosti Vincentka, a.s.

V období od března do dubna pokračovala spolupráce podle IP.

Proběhl náhled na pracovišti v pivovaru, kde si Tomáš zkusil práci na plnicí lince, kde se lahve plní, etiketují a zátkují. Práce vyžadovala velké soustředění a ovládání plnicí linky bylo technicky náročné pro pochopení. Zároveň jednotlivé činnosti na sebe navazovaly a vyžadovaly rychlé rozhodování. Tomáš se sám rozhodl, že tuto práci nechce. Řekl: „nechci to dělat“.

Majitel pivovaru nám doporučil kontaktovat pana ředitele ve Vincentce a.s., protože ví, že tam hledají pořád nějaké brigádníky. PK zavolal řediteli do Vincentky a další den domluvil prohlídku výrobního provozu s Tomášem. Jednání s panem ředitelem bylo velmi vstřícné. Pan ředitel spolu s výrobním mistrem hledali možnosti, jaké uplatnění by mohl Tomáš ve výrobě najít. Společně s PK hledali možnost, jestli by nešla vytvořit pracovní pozice na míru pro Tomáše. Napadla je práce ve skladu kartonových krabic, kde bylo třeba vychystávat kartonové krabice pro výrobní linku. Kmenoví zaměstnanci tuto práci dělali jen nepravidelně a spíše je odváděla od práce na výrobní lince. Výrobního mistra tedy napadlo, že tyto kartonové krabice by mohl vychystávat Tomáš a ostatní zaměstnanci by s tím nemuseli ztrácet čas. PK zároveň dohodl podmínky, za kterých Tomáš potřebuje pracovat, tzn., potřebuje více času a soustředění na práci. Pan ředitel souhlasil s tím, že rychlost práce si Tomáš bude určovat sám podle potřeby a poskytnuté podpory od PA. Podařilo se tedy vyjednat pracovní pozici, která se Tomášovi líbila. Tomáš se tedy rozhodl nastoupit do práce.

Ve Vincentce Tomáš skládal kartonové krabice, které vychystával pro balicí linku. Práce probíhala 3-4x týdně vždy tři hodiny. Byla to práce vyžadující soustředění a pro Tomáše byla nová zkušenost s pracovním prostředím velmi cenná. Stejně tak začlenění do pracovního kolektivu probíhalo velmi pozitivně a kolegové ho přijali se vším respektem a tolerancí. Říkali Tomášovi, jak jsou rádi, že mají nového parťáka! Zároveň ho podporovali v práci. Vždy krátkým zastavením prohodili pár slov: „Tomáš, jak se dnes máš?“, „Co máš dnes na svačtinu?“, „Jak ses těšil do práce?“. Tyto otázky Tomáše vždycky moc potěšili, smál se a s novými kolegy si vždycky rád popovídal.



Kolegové, kteří s Tomášem pracovali, vyjadřovali obdiv, jak se dobře začlenil do kolektivu. Viděli hluboký smysl v práci, kterou Rytmus dělá pro začlenění lidí se zdravotním postižením. Vyjadřovali hrdost, že Tomáš může být členem jejich týmu: „Tome, ty už patříš mezi nás!“.

Tomáš se učil rutinní návyky potřebné k výkonu práce. Ohýbal okraje kartonových krabic a ukládal na paletu. Zpočátku potřeboval podporu ve vyhodnocení správnosti jak má ohnutý okraj vypadat, aby se mohla ve výrobní lince dál kartonová krabice použít. Podpora spočívala v předvedení ohybu panem mistrem a dále i pracovním asistentem. Tomáš už druhý den uměl bez větší podpory okraje krabic ohýbat a odvedenou práci vyhodnotit.

Tomáš potřeboval také podporu při cestování do práce a zpět. Během nácviku jsme Tomovi popisovali záchytné body a upevňovali pravidla bezpečného pohybu při přecházení silnice. Z počátku chodil do práce z chráněného bydlení s PA, po třech týdnech chodil na nádraží sám. Tomáš potřeboval více času a podpory na rozpoznání, do kterého autobusu má nastoupit. Momentálně už dokáže většinou vyhodnotit, který autobus jede k Poště a PA pracuje na tom, aby byl v tomto rozhodování jistý a dokázal se rozhodnout, do kterého autobusu má nastoupit. Cestu pěšky od zastávky U pošty absolvuje bez podpory až k Vincentce. Naučil se orientovat se podle záchytných bodů na trase – schody u pošty, cedule zákaz vjezdu pěšinou k divadlu a závora u cesty před Vincentkou.

Výhled

V současnosti podpora probíhá hlavně na pracovišti při zvládnutí pracovního postupu, označování příchodu a odchodu čipovou kartou a komunikaci s mistrem provozu, který mu zadává práci. V těchto činnostech se ale postupně osamostatňuje a v rámci nácviků se v rámci služby zaměřujeme na ty, které vyžadují více času, aby je zvládal sám. Je to převážně soustředění na práci, zpětná vazba v odvedené práci a vyhodnocení její kvality.

Po měsíci byla po vzájemné domluvě Tomášovi upravena pracovní doba na četnost 2x týdně 2 hodiny. Pro Tomáše je zatím těžké soustředit se na práci delší čas.. Rozšířila se i pracovní náplň na úklid v okolí výrobní budovy a uvnitř. Jsou to činnosti jako zametání a pletí. Zaměstnavatel dále zvažuje do budoucna rozšířit náplň práce na úklid výrobních hal mycím strojem.

Zpětná vazba od zaměstnavatele k spolupráci je kladná. Oceňuje poskytování asistence, protože není v možnostech firmy přiřadit k Tomášovi zaměstnance, který by mu pomáhal na pracovišti. Zároveň celý proces podpory od PA směřuje k jeho úplnému osamostatnění.

Zaměstnavatel i kolegové v práci jsou rádi, že jim Tomáš pomáhá v činnostech, které by je často zdržovaly od jejich práce. Bylo to převážně vychystávání kartonových krabic. Pan vedoucí výroby říkal: „.. jsem rád, že nám Tomáš pomůže s ohýbáním kartonů, protože nám to ušetří čas“.



Při cestě do práce bude Tomáš ještě potřebovat menší podporu při nastupování do konkrétního autobusu. V současnosti PA pracuje na tom, aby si byl Tomáš jistý číslem autobusu. Pomohlo i vyrobení kartičky do peněženky s tímto číslem. Dále bude ještě třeba součinnost pracovníků z chráněného bydlení, aby Tomáš ráno včas vstal a připravil se do práce podle dohodnutých směn a a vyrazil na nádraží.

Na pracovišti už Tomáš nepotřebuje žádnou velkou podporu v orientování se ve výrobních prostorách ani komunikaci s mistrem a kolegy. Ovládá i označování příchodu a odchodu čipovou kartou. Zatím je podpora poskytována v motivaci k práci a soustředění na danou činnost, protože Tomáše často odvádí pozornost dění okolo něj a hůře se vrací ke své práci.

Příklad dobré praxe v podporovaném zaměstnávání - FILIP

Kdo je Filip?

Filip má 29 let a bydlí v chráněném bydlení ve Starém Městě na Tyršově ulici. Pracovníci mu tam pomáhají s běžnými každodenními činnostmi – od přípravy jídla přes úklid až po cestování. Předtím žil v domově pro osoby se zdravotním postižením ve Zborovicích. Filip je společenský



a otevřený člověk, který rád pomáhá druhým. Chodí do sociálně terapeutické dílny Naděje v Uherském Hradišti a do školy Euroinstitut ve Starém Městě, kde se vzdělává a rozvíjí své dovednosti. Tyto aktivity ho baví a dávají mu možnost být mezi lidmi. Svůj volný čas pak rád tráví aktivně.

Protože Filip často v bydlení projevoval zájem mít nějakou činnost, pracovníci chráněného bydlení ho vytipovali pro Podporované zaměstnávání organizace Rytmus, která probíhá v rámci projektu sociální rehabilitace Zlínského kraje v oblasti pracovního uplatnění osob se zdravotním postižením. Filipa to oslovilo, vyjádřil přání pracovat a smysluplně trávit čas. S pracovníci Rytmusu podepsal dohodu o poskytování podpory v oblasti pracovního uplatnění. Všechny dokumenty mu byly vysvětleny v jednoduché formě, aby rozuměl tomu, co podepisuje. To je pro nás důležité – člověk musí vědět, do čeho vstupuje a co pro něj spolupráce znamená. O všem byl

zároveň informován i jeho opatrovník, kterému jsme dohodu předali rovněž k podpisu. Dohoda byla vyhotovena ve třech stejnopisech – pro Filipa, opatrovníka a Rytmus.

Filip komunikuje s podporou. Používá alternativní a augmentativní komunikaci a různé pomůcky jako fotky, obrázky, čísla. Při mluvení mu ne vždy všichni hned rozumí. Je ale zvědavý,



učenlivý a rád si nové věci vyzkouší. Filip se nejlépe učí v praxi, když si práci osahá a zopakuje, rychle získává jistotu a zvládá úkoly samostatně. V minulosti měl zkušenost s tříděním součástek v chráněné dílně. Časem se ukázalo, že jednotvárná činnost pro něj není vhodná a dostatečně motivující. Tato zkušenost ukázala, že pro Filipa je klíčové najít pracovní prostředí, kde bude mít možnost dělat různorodé úkoly a kde ho práce bude skutečně bavit.

Společně pojmenováváme cíl

Na začátku jsme s Filipem společně vytvořili individuální plán podpory. Domluvili jsme se, kde se budeme setkávat, jakým způsobem budeme hledat práci a co všechno k tomu bude potřeba. Některé schůzky probíhaly i spolu s pracovníky jak v chráněném bydlení, tak v sociálně terapeutické dílně Naděje. Bylo důležité, aby měl Filip možnost mluvit o svých představách v prostředí, kde se cítil bezpečně.

Součástí těchto setkání bylo také mapování jeho potřeb a silných stránek. Povídali jsme si o tom, co má rád, co se mu daří a jaké už má zkušenosti. Baví ho vyprávět o rodině a sdílet své zážitky. Důležitým zdrojem informací byli vedle samotného Filipa také lidé, kteří ho dobře znají - pracovníci bydlení nebo terapeutické dílny, kterou Filip navštěvuje. Filip dříve zkoušel práci, kde se třídily nějaké menší součástky, ale monotónní práce jej nebavila a proto pro něj bylo těžké u takové činnosti vydržet. Z práce tedy odešel. Už od začátku bylo jasné, že Filip má zájem chodit do práce, aby „něco dělal“ – chtěl smysluplně trávit čas.

Společně jsme se scházeli také v knihovně ve městě, kam se s podporou pracovníků chráněného bydlení postupně naučil docházet sám. Právě tady jsme začali rozvíjet jeho představy o práci. Dívali jsme se na krátká videa, která ukazovala různá pracovní prostředí, povídali jsme si o tom, co by ho bavilo, co by dokázal dělat a co naopak ne. Procházeli jsme konkrétní pracovní pozice od pomocných prací v obchodě, přes práci v kuchyni až po různé manuální činnosti. Někdy jsme se na místa šli podívat osobně. Zkusili jsme i jiné možnosti, aby si Filip udělal představu a zjistil, jaké má možnosti. Byli jsme se podívat například v KFC, kde pozoroval pracovníky a prostředí. Zhodnotil si, že by to nebyla špatná práce a celkově se mu tam líbilo. Potom jsme šli do jednoho obchodu, kde si mohl vyzkoušet rovnat zboží a sbírat prázdné krabice. Práce v obchodě ho nadchla, zvláště možnost pracovat s krabicemi. Od té chvíle měl jasno.

Hodně jsme si povídali o konkrétních věcech, které ho baví, a hledali jsme spojitosti s možným zaměstnáním. Často se vracel k tématu krabic – vyprávěl, jak si domů přinesl různé kartony, jak je rozstříhává a třídí. Po Vánocích s nadšením líčil, kolik jich bylo pod stromečkem: „A těch krabic! Těch bylo!“ Tehdy nám došlo, že právě krabice jsou pro Filipa víc než jen předmět – je to jeho zájem, téma, které ho těší a kterému se rád věnuje. Na jedné ze společných schůzek s pracovníky chráněného bydlení se to jen potvrdilo. I oni sdíleli zkušenost, že krabice jsou Filipovo velké téma. Všimli si, že se jim rád věnuje, často o nich mluví a dokáže u této činnosti strávit spoustu času. To byl pro nás klíčový moment. Objevili jsme něco, co Filipa opravdu baví a u čeho dokáže vydržet. Bylo jasné, že právě z jeho zájmu o krabice můžeme udělat pevný základ pro hledání práce, ve které se bude cítit dobře.



To, že krabice jsou pro Filipa tématem, které ho opravdu baví, nám zároveň pomohlo se lépe zaměřit na to, v jakém pracovním prostředí by mohl uspět. Stejně tak si Filip ověřil, že prostředí obchodu se mu líbí i možnosti práce, které nabízí. Společně jsme tedy mapovali obchody ve Starém Městě i v Uherském Hradišti. Filip je skoro všechny znal a některé i pravidelně navštěvoval.



Ahoj, jmenuji se Filip.

Je mi 29 let a rád trávím čas aktivně. Mám velkou zálibu – sbírám kartonové krabice u kontejnerů a ve volném čase si je stříhám na malé kousky. V pondělí chodím do STD Naděje, v úterý a ve čtvrtek navštěvuji školu Euroinstitut. Ve středu, čtvrtek a pátek pracuji v Kauflandu, kde se mi líbí, že ve skladu hraje rádio. Rád totiž poslouchám hudbu. Moc rád mluvím o své rodině – o mamince, tatínkovi, dědečkovi, své sestře dvojčeti Johance a jejím příteli Leonovi, který je učitel. Když o nich mluvím, ne vždy to musí být úplně pravda.

V čem potřebuji podpořit?

Mám zhoršený zrak a potřebuji pomoc s orientací v čase. Nečtu, ale umím poznat čísla, písmena i

barvy. Pomáhá mi, když se mnou někdo mluví klidně a pomalu, v krátkých a jednoduchých větách. Potřebuju možnost zopakovat, co slyším, a ujistit se, že tomu rozumím. Vyhovuje mi, když mám jasně dané úkoly. Není pro mě snadné, když musím hned něco nového vymyslet nebo být hodně kreativní – nejlip mi jde, když dělám to, co už znám a co mám zažité. Potřebuji pomoc s porozuměním tomu, co je vhodné chování vůči druhým. Může se stát, že někdy používám doteky nebo otevírám osobní témata, aniž bych si uvědomil, jak to působí na ostatní. Pomáhá mi, když mi někdo trpělivě ukáže, kde jsou hranice, co je pro druhé příjemné a co méně. Díky tomu se mohu lépe učit, jak komunikovat a navazovat vztahy s ostatními lidmi.

Vytvořili jsme pak společně profil na jednu stránku. Je to jednoduchý osobní profil, kde bylo napsáno, co má rád, co mu jde, jaké má silné stránky a taky co potřebuje, aby se mu v práci dařilo. Tento profil pak pomáhal zaměstnavatelům Filipa lépe poznat.

Spolupráce s Kauflandem a plánování podpory

Do hledání práce jsme zapojili i naši specialistku na spolupráci se zaměstnavateli. Ta prostřednictvím hlavní centrály Kauflandu oslovila filiálku v Uherském Hradišti a podařilo se jí

domluvit schůzku s ředitelem prodejny, panem Adamíkem. Ten si zpočátku neuměl představit, jak by spolupráce mohla fungovat, ale byl této možnosti velmi otevřený. O plánované schůzce jsem informovala Filipa. Společně jsme se nejprve šli podívat přímo do prodejny, aby si udělal představu o prostředí. Před samotnou schůzkou jsme se s Filipem připravovali – nacvičovali jsme, jak se může představit, co o sobě říct a jak reagovat na možné otázky pana ředitele. Tato příprava mu pomohla získat jistotu, věděl, co může očekávat, a na schůzku tak přicházel s větším klidem.

Na osobní schůzce jsme se pak blíže představili, popsali Filipovy silné stránky a zkušenosti a společně s panem ředitelem hledali konkrétní činnosti, které by pro něj byly vhodné a zároveň užitečné pro obchod. Povídali jsme si o tom, co Filip může nabídnout a co ho baví. Ředitel se rozhodl přizpůsobit pracovní pozici a její náplň Filipovi přímo na míru – sbírání prázdných krabic, jejich odvážení do skladu a obsluha lisu na karton. Domluvili jsme se i na zkrácené pracovní době: tři dny v týdnu, dvě hodiny denně kolem oběda. Tento čas se hodil pro prodejnu, protože v té době je méně zákazníků a je prostor pro manipulaci s klecemi, a vyhovoval také Filipovi.

Jakmile bylo jasné, že pan ředitel Filipa zaměstná, udělali jsme spolu s ním další krok – oznámili jsme rodičům tu dobrou zprávu. Tatínek, který je zároveň jeho opatrovníkem, byl informován také kvůli potřebným dokumentům k nástupu do práce. Maminka byla zpočátku opatrná a vyjadřovala pochybnosti, zda je práce pro Filipa vhodná, ale šlo především o sdílení informace a podporu Filipa při dalším kroku.



Dalším krokem byla domluva s pracovníky chráněného bydlení. Společně s Filipem jsme jim předali informace o nové práci a zároveň jsme si řekli, v čem bude potřebovat podporu. Při plánování Filipovy podpory se objevila obava pracovnice, že by si mohl během pracovní doby brát zboží bez dovolení či bez zaplacení. Filip ale takové chování nikdy neprojevil, ani během hledání práce a návštěv různých prodejen, tak ani během samotné práce. Byl maximálně zodpovědný a plně uvědomělý.

Potřebovali jsme se především dohodnout, jak se Filip dostane do práce a zpět. Bylo potřeba domluvit konkrétní autobus, naučit Filipa, jak správný spoj pozná, protože ve stejnou dobu jely dva. Na zastávku už Filip dokázal dojít sám, uměl jezdit jiným autobusem do dílen. Domluvili jsme se tedy, že se budu s Filipem potkávat na zastávce Sokolovna, kde budeme společně trénovat komunikaci s řidičem a jak pozná správný autobus. Pro snazší komunikaci, jsem Filipovi vytvořila kartičku s názvy zastávek a jeho klíčová pracovnice připravila pomůcku na rozpoznání autobusu. Společně jsme trénovali, jak s kartičkou pracovat, a postupně jsem čekávala dál od zastávky, až nakonec odjel autobusem zcela samostatně.



Další část cesty vedla z autobusového nádraží ke Kauflandu. Věděl směr, kudy ke Kauflandu jít, tak jsem jej nechala, ať si trasu vybere sám. Dala jsem mu prostor i k tomu, aby si vyzkoušel složitější cestu a sám si vyhodnotil, zda nebude lepší zvolit tu jednodušší. Postupně jsme se potkávali na různých místech na trase a asi po třech týdnech už Filip zvládl dojít až ke Kauflandu zcela samostatně. Sám si určoval, kdy je připravený na větší osamostatnění, a vždy mi řekl, na kterém místě mám na něj počkat. Aby nabral Filip větší jistoty, domluvili jsme se, že mu zprvu zavolám ve chvíli, kdy bude čekat na autobus a pak jak půjde cestou ke Kauflandu. Filip tak měl





jistotu, že na to není úplně sám. Jakmile ale cítil, že to zvládne i bez toho, naše hovory už nebyly potřeba.

Nástup do práce a první pracovní dny

Než Filip nastoupil do práce, bylo třeba vyřídit všechny potřebné náležitosti. Součástí byla lékařská prohlídka, při které mu pracovníci bydlení poskytli doprovod k lékaři. Formuláře jsme museli upravit a doplnit třikrát, než byly všechny údaje v pořádku a paní doktorka mohla potvrdit Filipův nástup do práce. Poslední návštěvu jsme absolvovali společně, kdy jsem Filipovi v ordinaci poskytla podporu při podpisu formulářů a vysvětlovala jejich obsah. Spolu s opatrovníkem jsme řešili potvrzení o invaliditě, číslo účtu a způsob, jakým bude Filipovi poskytována výplatnice. Veškeré záležitosti s námi ochotně konzultovala paní personální z Kauflandu, díky čemuž celý proces proběhl hladce.

Na začátku musel Filip projít dlouhým školením, jako všichni noví zaměstnanci. Testy a materiály jsme procházeli společně, vysvětlila jsem mu klíčové body, použila jsem i fotky a k dispozici byly i videa, aby všemu lépe porozuměl. Trvalo to více než týden, ale Filip to zvládl.



První pracovní den mu pan ředitel osobně ukázal prodejnu i sklad. Nechal Filipa, aby si práci vyzkoušel, a sledoval, jak si poradí i s různými překážkami. Byl to velmi respektující přístup – nechat Filipa, aby se učil na reálných situacích, a ne mu hned všechno odklízet z cesty.

Kolegové Filipa přijali přátelsky. Seznamovali se s ním, povídali si, a Filip občas přihodil nějaký vtípek. Jeho oblíbená hláška je „Co děláš?“ – jednou se tak zeptal paní personální, ta odpověděla, že řeší papíry, a Filip s úsměvem odvětil: „No to určitě.“ Od té doby z toho vznikl jejich malý rituál.

V prvních pracovních dnech bylo pro Filipa náročné orientovat se na tak velké prodejně. První měsíc věnoval čas před začátkem směny tomu, aby si prodejnu v klidu procházel a lépe ji poznal. Obsluhu lisu na karton zvládl

na poprvé a postup si zapamatoval rychleji než já. Hned od začátku dodržoval pravidla bezpečnosti. Osvojoval si slušné vystupování vůči zákazníkům, protože v Kauflandu je pravidlo, že zákazník je vždy na prvním místě.

Postupně se učil vyhodnocovat, zda je klec plná či poloprázdná, rovnat zboží a obsluhovat lis na barevné fólie. Nový pro něj byl terminál pro zaznamenání docházky. V průběhu práce se objevovaly různé situace, na které jsme mu v rámci asistence pomáhali reagovat.

Po nějaké době na pracovišti proběhla společná schůzka s panem ředitelem a s Filipem, během níž jsme si řekli, co se daří a v čem ještě Filip potřebuje podporu. Pan ředitel ho ocenil za jeho



snahu a vyjádřil celkovou spokojenost. Zdůraznil, že pro něj není podstatný pracovní výkon, ale společenská a osobní hodnota zaměstnání pro Filipa.

Abychom podpořili kolegy v komunikaci s Filipem, dala jsem jim k dispozici informační materiál „Máte nového kolegu, kterého doprovází asistent“. Je v něm vysvětleno, jak mluvit s kolegou s mentálním postižením, jak jej oslovovat a jaká je naše role jako asistenta. Bylo patrné, že některé kolegy tento „manuál“ povzbudil a pomohl jim, což se projevilo v různých situacích na pracovišti.

Jak pracuje dnes

Dnes už je Filip o kus dál. Hlídá si začátek a konec pracovní doby pomocí budíků v mobilu. Ví, co si vzít s sebou k práci a dokáže si na terminálu označit příchod a odchod. V práci už potřebuje méně asistence – se skladem a lisem na karton si poradí skoro sám. Pokud se lis zasekne, má připravenou kartičku, kterou může ukázat kolegům a požádat o pomoc.

Na prodejně se lépe orientuje, i když někdy potřebuje připomenout, kam vrátit klec na kartony nebo se mu nepodaří najít všechny hned na poprvé. V takových chvílích ho pracovní konzultant nebo asistent provází návodnými otázkami, aby si Filip vzpomněl sám.

Filip si dává pozor na zákazníky i na zboží, při manipulaci je opatrný. Naučil se rovnat zboží v regálech a sbírat prázdné krabice – nejraději má, když se může pohybovat po celé prodejně a sám si rozhodnout, kterému úseku se bude věnovat.

DOPORUČENÍ PRO PRACOVNÍKY SLUŽEB CHB/DOZP

- **Člověk** má mít vždy **hlavní slovo**
Do všech jednání zapojujeme samotného člověka. Opatrovník, rodina nebo pracovníci služeb mohou být u toho a pomáhat, ale nikdy nesmí převzít jeho roli. Důležité je dávat mu důvěru, nepodceňovat jeho schopnosti a zapojovat ho do všech dohod. Každý krok se projednává s ním, protože právě on má mít rozhodující slovo.
- **Respekt** není jen slovo
Respekt znamená nejen chovat se mile, ale i opravdu brát vážně přání, zájmy a potřeby člověka. Nejde o to, co si myslíme, že je pro něj „nejlepší“, ale o to, co chce a dokáže on sám. Respekt se ukazuje v každém kroku – když opravdu nasloucháme, když bereme vážně i drobné signály, když dáváme prostor pro vlastní rozhodnutí.
- **Spolupráce** má větší sílu než soutěž
Hledání práce není záležitostí jedné služby. Každý, kdo člověka podporuje, přináší svůj pohled – pracovníci v bydlení ho znají z každodenního života, pracovníci jiných služeb



mají zkušenosti třeba s pracovními návyky nebo s tím, jak se mu daří v kontaktu s lidmi. Když se tyto zkušenosti propojí, vzniká síť podpory, která má pro člověka skutečný smysl. V centru všeho zůstává člověk. Naším společným cílem je podpora jeho cest, jeho voleb a toho, co opravdu chce.

- Při hledání práce **aktivně zapojovat člověka**.
Pravidelně konané společné schůzky dávají člověku pocit, že se jeho život odvíjí dle jeho představ a přání, že má vliv na to, co se kolem něj děje a může o tom rozhodovat. Při výměně informací je třeba často jednat s okolím člověka, ale vždy by mělo být předem domluveno o čem a s kým bude pracovník jednat. (Např. s pracovníky bydlení o časech domluvených schůzek, se známými nebo rodinnými příslušníky o možných pracovních nabídkách atd.)
- Pracovat na **motivaci**.
Proč si konkrétní člověk chce najít práci? Pokud známe motivaci, můžeme ji zohlednit v celé spolupráci – když se nedaří nebo něco déle trvá (neúspěšný pohovor, dlouhé čekání na odpověď ze strany zaměstnavatele), můžeme se vrátet k tomu, co stojí na začátku naší spolupráce – chce být člověk častěji mezi lidmi? Chce si vydělat peníze? Touží po změně prostředí nebo po tom, zažít pocit, že to, co dělá, má pro někoho význam?
- Dát si pozor na to, abychom člověka **nenutili** do něčeho, co nechce nebo nezvládne. Např. nevhodná pracovní pozice, náplň práce, délka pracovní doby nebo i samotná chuť jít pracovat. Respektovat jeho přání.
- Zbytečně **nepodceňovat** schopnosti člověka. Motivovat ho, aby se nebál něco nového zkusit. Ocenit výzvy, které člověk přijme i za to, že to zkusil. Povzbudit při neúspěšném pohovoru nebo při ukončení pracovní smlouvy.
- Nebát se **spolupráce s opatrovníky**. Vzájemné propojení služby a opatrovníka je ku prospěchu člověka. Někdy bývá potřeba upozorňovat opatrovníky na jejich roli a povinnosti z ní vyplývající. Velmi by pomohlo průběžné vzdělávání opatrovníků nebo jejich proškolení v konkrétních otázkách (např. souběh invalidního důchodu a zaměstnání).



PŘÍLOHA 1

PŘEHLED OSLOVENÝCH FIREM

1. ZŠ Holešov	Holešov
2. ZŠ Holešov	Holešov
ADAM EXCLUSIVE s.r.o.	Bystřice pod Hostýnem
Agentura Suzi	Hulín
Albert	
Amrest	
Angello Pizza	Bystřice pod Hostýnem
Aqua cakes	Přerov
Aramark	
Aseta Handicap	Bystřice pod Hostýnem, Luhačovice
Atalian	Bystřice pod Hostýnem
Atalian	Zlín
Autoškola Zapletal	Bystřice pod Hostýnem
b+n	celá ČR
Baltaci	Zlín
BARRACUDA CZ spol. s r.o.	Bystřice pod Hostýnem
Bartoň a partner	Olomouc
Baumax	
BEST restaurace	Bystřice pod Hostýnem
Bistro Jednička	Staré Město
Bistro a Kavárna V Ulici	Bystřice pod Hostýnem
Bistrotéka Krátká chvíle	Přerov
BT facility	Uherský Brod
BVBSHOP s.r.o.	Bystřice pod Hostýnem
Cetrum pro seniory Holešov	Holešov
Cleancat	Bystřice pod Hostýnem
Cora plus (spadají pod Clean cat)	Bystřice pod Hostýnem
CPS Zahrada	Bystřice pod Hostýnem
Cukrárna Vendula	Bystřice pod Hostýnem
Cukrářství Eklér	Holešov
Česká pošta	Kroměříž a Bystřice
Česká spořitelna	Bystřice pod Hostýnem
DD Bystřice	Bystřice pod Hostýnem
DELTA služby, s.r.o.	Luhačovice
Denní bar U Hanuša	Bystřice pod Hostýnem
DobrýTextil.cz	Bystřice pod Hostýnem
DUKO	Kroměříž a Bystřice
EMS active life	Holešov



Spolufinancováno
Evropskou unií

EUROZET s.r.o.	Slavičín
FM Cleaning	Zlín, Holešov, Luhačovice
FORMAT, s.r.o.	Bystřice pod Hostýnem
Forschner, spol. s r.o.	UH Jarošov
FRUTA Bohemia, a.s.	Přerov
Geisler	Přerov
HIGHFIVE s.r.o.	UH Brod
Holešovská kozlovna	Holešov
HORÁK A SYNOVÉ, OKRASNÉ ŠKOLKY s.r.o.	Bystřice pod Hostýnem
HOSPA s.r.o.	Bystřice pod Hostýnem
Hostýnský pivovar	Bystřice pod Hostýnem
Hotel a restaurace St. Město	St.Město
Hotel Ambra s.r.o. - Luhačovice	Luhačovice
Hotel Care	Pozlovice, Hulín,
Hotel Harmonia	Luhačovice
Hotel Radun	Luhačovice
Hotel Vltava	Luhačovice
Hruška	Bystřice pod Hostýnem
Charita Holešov	Holešov
Charita Kroměříž	Kroměříž
Ilhomjon Erkinboevich Butaev	Luhačovice
Inforeklama	Bystřice pod Hostýnem
Jaspa	Uherský Brod
Jiné kafe	Uherské Hradiště
JNB s.r.o.	Bystřice pod Hostýnem
Kabone pizza	Bystřice pod Hostýnem
Kafe Colejní	Uherské Hradiště
Kafec	Uherské Hradiště
Kaufland	
Kayaku safety systems	Vsetín
Kebab house	Holešov
Korzár - jídelna St. Město	St.Město
KOVONAX, s.r.o.	Bystřice pod Hostýnem
Krátká chvíle	Přerov
Krajský úřad Zlín	Zlín
Kuraray Europe Morava	Holešov
La Fresca	Kroměříž
Lázně Luhačovice, a.s.	Luhačovice
Léčebné lázně Luhačovice - Sanatorium MIRAMARE, s.r.o.	Luhačovice
Liena Nivnice	Uherský Brod
Lima Plus spol. s.r.o.	Hradčovice
Marwen Kebab	Holešov



Mateřská škola Včelka, Líšná, příspěvková organizace	Líšná
Matice svatohostýnská	Hostýn
Matyska a.s.	Bystřice pod Hostýnem
McDonalds	
Město Bystřice pod Hostýnem	Bystřice pod Hostýnem
Město Luhačovice	Luhačovice
Město Slavičín	Slavičín
Městská knihovna	Bystřice pod Hostýnem
Městské muzeum Slavičín	Slavičín
Městský úřad Holešov	Holešov
MěÚ Bystřice pod Hostýnem - Odbor cestovního ruchu a kultury	Bystřice pod Hostýnem
Mihocar	Staré Město
Mlékárna Bystřice pod Hostýnem	Bystřice pod Hostýnem
MOLLIFICIO CAPPELLER NEINSA, s.r.o.	Slavičín
Montáže engeneering	Holešov
Moravský pivovar s.r.o.	Bystřice pod Hostýnem
Mountfield	Přerov
MŠ Bělidla	Bystřice pod Hostýnem
MŠ Palackého	Bystřice pod Hostýnem
MŠ Radost	Bystřice pod Hostýnem
MŠ Sluníčko Holešov	Holešov
MŠ Sokolská	Bystřice pod Hostýnem
Nestlé Česko s.r.o.	Holešov
Občerstvení Vagón	Bystřice pod Hostýnem
Obchodní akademie Tomáše Bati a Vyšší odborná škola ekonomická Zlín	Zlín
Olexan	Osíčko
Olman	Zlín
Optimia	všude
Ora Slavičín	Slavičín
Pack it	Bystřice pod Hostýnem
Panský pivovar Tangam	Holešov
Park Café	Zlín
Pekárna Javor	Uherský Brod
Pekařství na rohu	Luhačovice
Penzion Rondo	Bystřice pod Hostýnem
Pěstík.cz	Luhačovice
PGI MORAVA s.r.o.	Slavičín
Pivovar Luhačovice	Luhačovice
Podlahy Bystřice	Bystřice pod Hostýnem
Pohostinství U Kratochvílů	Dobrotice
Policie ČR	Bystřice pod Hostýnem



Spolufinancováno
Evropskou unií

Prabos	Slavičín
Racek	Luhačovice
Record MT	Bystřice pod Hostýnem
Restaurace EGO	St.Město
Restaurace na Žebračce	Hlinsko pod Hostýnem
Restaurace U Černé kaple	Holešov
Restaurace U Černocho	Bystřice pod Hostýnem
Sanavox	Přerov
Sanitrák L+M	Hostýn
Sanox Bystřice pod Hostýnem	Bystřice pod Hostýnem
Schlote-Automotive Czech s.r.o.	UH Jarošov
Sociální družstvo Znojmo	Zlín - Malenovice
SOLA GRATIA	Hostýn
SŠNO	Bystřice pod Hostýnem
Steelmet s.r.o.	Staré Město
Stella zahradnictví	Holešov
Středisko volného času Včelín, příspěvková organizace	Bystřice pod Hostýnem
Střední průmyslová škola Zlín	Zlín
SYNOT W, a.s.	UH Jarošov
ŠEDOVIÁ clean service - Zlínsko, z.ú. - provoz	Uherský Brod
Šimáček	Uherský Brod
T.J. Sokol Bystřice pod Hostýnem	Bystřice pod Hostýnem
Technické služby Bystřice pod Hostýnem	Bystřice pod Hostýnem
Tesco	Přerov, Holešov
TIC Holešov	Holešov
TON a.s.	Bystřice pod Hostýnem
TOP security	UH
Top Trade	Holešov
TOTOTAKTO s.r.o.	kunovice
Trekvila	Bystřice pod Hostýnem
TS Vsetín	Vsetín
TS Luhačovice	Luhačovice
TVD	Slavičín
U Černocho	Bystřice pod Hostýnem
Ubytovna TJ	Bystřice pod Hostýnem
úklid	Bystřice pod Hostýnem
Umyj to	Luhačovice, Slavičín, Zlín
Úřad práce Bystřice pod Hostýnem	Bystřice pod Hostýnem
V Podzámčí	Holešov
VÁCLAV HRABEC, s.r.o.	UH
Vaklima	Holešov
Valach	Bystřice pod Hostýnem
Vavrys	Luhačovice



Spolufinancováno
Evropskou unií

Veolia	Přerov
Vestop	Bystřice pod Hostýnem
Vincentka	Luhačovice
WEWE group a.s.	UH
Záhoří trade	Bystřice pod Hostýnem
Základní škola Luhačovice	Luhačovice
ZK ING s.r.o.	Bystřice pod Hostýnem
Zlín město	Zlín
ZŠ Bratrství Čechů a Slováků Bystřice pod Hostýnem	Bystřice pod Hostýnem
ZŠ Masarykova	Bystřice pod Hostýnem
ZUŠ Bystřice pod Hostýnem	Bystřice pod Hostýnem