

Praktický průvodce zaměstnáváním lidí s postižením

Příručka pro job coache a pracovníky podporující
pracovní uplatnění lidí s postižením

Tato příručka byla vytvořena v rámci projektu „Podpora procesu transformace pobytových sociálních služeb v Moravskoslezském kraji II“ v aktivitě Podpora zaměstnávání lidí s postižením.

Projekt je financován ze zdrojů Evropské unie v rámci Operačního programu lidské zdroje a zaměstnanost, reg. č. projektu CZ.1.04/3.1.00/A9.00005

Ostrava, březen 2015

Zpracováno Slezskou diakonií v rámci zakázky **Podpora zaměstnávání lidí s postižením**

Na zpracování tohoto materiálu se podíleli:

Tým job coachů: Mgr. Jana Růžičková, Bc. Tereza Balarinová, Adéla Skopalová, Anna Machová, DiS., Bc. Gabriela Hamplová, Mgr. Veronika Mišutová, Ing. David Žák

Odborná garance: Mgr. et Ing. Romana Bělová

Obsah

Úvod	3
1. Kdo je job coach	4
2. Vhled do problematiky podporovaného zaměstnávání	5
3. Legislativní prostředí pro zaměstnávání lidí s postižením	10
4. Výhody zaměstnávání lidí s postižením	15
5. Rizika a bariéry spojené se zaměstnáváním lidí s postižením	19
6. Praktické poznatky z pilotáže pozice job coache	21
7. Další podněty, které vyvstaly v průběhu realizace aktivity	24
8. Užitečné odkazy a literatura	28

Úvod

Vážení čtenáři, job coachové a provázející pracovníci, dostává se Vám do rukou Praktický průvodce zaměstnáváním lidí s postižením se zaměřením na podporu pracovního uplatnění lidí se zdravotním postižením, kteří žijí v pobytových zařízeních sociálních služeb pro osoby se zdravotním postižením nebo chtějí využít podpory odborníků při řešení svého pracovního uplatnění v rámci svého osamostatňování.

Průručka vznikla v rámci projektu „Podpora procesu transformace pobytových sociálních služeb v Moravskoslezském kraji II.“ jako výstup z aktivity Podpora zaměstnávání lidí s postižením. Projekt je financován ze zdrojů Evropské unie v rámci Operačního programu Lidské zdroje a zaměstnanost.

V průběhu realizace aktivity byla pilotně ověřena pracovní pozice job coach, a to v rámci činnosti 7 job coachů, kteří spolupracovali se sociálními službami pro osoby se zdravotním postižením v Moravskoslezském kraji. Job coachové prošli prvotním výcvikem ve využití metody podporovaného zaměstnávání a své znalosti a dovednosti ověřovali při podpoře téměř 70 osob se zdravotním postižením.

Průručka poskytuje těm, kteří se chtějí věnovat podpoře pracovního uplatnění lidí s postižením teoretický vhled do legislativního prostředí, do metody podporovaného zaměstnávání a shrnuje také praktické poznatky z činnosti job coachů za období jejich 7 měsíčního fungování.

Podpora pracovního uplatnění lidí s postižením je vysoce individualizovanou odbornou činností, kdy job coach pracuje s konkrétními potřebami a zakázkou svého uživatele. Do práce job coachů se tedy promítala řada životních příběhů a situací a některé z nich provázejí pro lepší vhled do problematiky také tuto brožuru.

1. Kdo je JOB COACH ?

Job coach je odborný pracovník poskytující podporu lidem s postižením v oblasti pracovního uplatnění. Pro svou činnost využívá metody podporovaného zaměstnávání a provází uživatele jednotlivými fázemi hledání práce, podporuje uživatele na pracovišti a v rámci udržení pracovního uplatnění. Job coach provází osobu s postižením při jednání se zaměstnavateli a působí vůči širší veřejnosti osvětově. Job coach poskytuje uživateli zejména individuální podporu formou konzultací, nácviků, doprovodů. V rámci své činnosti může organizovat také skupinové aktivity pro uživatele s cílem rozvoje sociálních a komunikačních dovedností.

Základní náplň práce job coache:

- Práce dle metodiky a principů podporovaného zaměstnávání
- Oslovení zařízení pobytových sociálních služeb a jejich uživatelů se zdravotním postižením (domovy pro osoby se zdravotním postižením, chráněná bydlení, podpory samostatného bydlení, domovy se zvláštním režimem apod.) za účelem navázání spolupráce
- Individuální provázení procesem hledání zaměstnání
- Zmapování potřeb a představ osoby se zdravotním postižením o svém pracovním uplatnění ve spolupráci s klíčovým pracovníkem, příbuzným, opatrovníkem, kamarády apod.
- Pomoc a podpora při zvládnutí dovedností potřebných pro uplatnění na trhu práce (životopis, motivační dopis, žádost o místo, příprava k pohovorům, apod.)
- Podpora osoby při aktivním oslovování zaměstnavatelů, firem a organizací v daném regionu
- Osvěta zaměstnavatelů a vedení firem a organizací v oblasti zaměstnávání osob se zdravotním postižením
- Oslovení Úřadů práce v daném regionu a navázání spolupráce
- V případě uzavření pracovního vztahu podpora a provázení osoby na pracovišti (pracovní asistence) a podpora zaměstnavatele, který zaměstnává osobu se zdravotním postižením

Paní Alena

Přiučila se obecně základním formám slušného chování (podává ruku před i po konzultaci; při komunikaci s druhým člověkem se přiměřeně dívá do očí a nikoliv do země), dokáže vyplnit základní údaje o své osobě: jméno, příjmení, věk i bydliště. Postupně jsme pracovali i na zúžení pracovních okruhů, ve kterých by paní Alena mohla a především chtěla pracovat (tj. doplňování zboží, umývání nádobí a pomoc při úklidu, kydání hnoje, ale nikoliv přímá práce se zvířaty). Nejzajímavější paní Aleně připadala práce s lidmi, ve smyslu pomocná ošetrovatelská činnost.

Za pomoci asistence si paní Alena vyzkouší ošetrovatelskou práci a posléze sama bude mít možnost posoudit, zda by opravdu tuto práci chtěla vykonávat. Asistence je zde nutná jak kvůli doprovodu na místo pracoviště, tak z toho důvodu, že se paní Alena často musí ujistit, zda práci provedla dobře.

2. Vhled do problematiky podporovaného zaměstnávání

Podporované zaměstnávání je metodou práce, která je využívána v různých formách – v rámci Agentur podporovaného zaměstnávání, jako metoda práce v rámci sociální služby sociální rehabilitace, v rámci různorodých projektů a aktivit podporujících pracovní uplatnění osob znevýhodněných na trhu práce.

Podporované zaměstnávání jako takové není legislativně ukotveno, proto se pohybuje na pomezí politiky zaměstnanosti a sociálních služeb.

Co znamená podporované zaměstnávání (PZ) ?

Mluvíme o časově omezené službě poskytované lidem, kteří chtějí získat a udržet si placené zaměstnání v běžném pracovním prostředí za rovných podmínek. Musíme si uvědomit, že jejich schopnosti získat a zachovat si zaměstnání jsou z různých důvodů omezeny, a proto právě od nás potřebují podporu poskytovanou podle individuálních potřeb a schopností, každého takového člověka. Tuto podporu poskytujeme nejen před nástupem do zaměstnání, ale i po něm. V tomto případě říkáme, že poskytujeme asistenci na pracovišti (**Česká unie pro podporované zaměstnávání, 2014**).

Priority aneb čeho chceme podporovaným zaměstnáním docílit?

- chceme umožnit osobám se zdravotním postižením získat a udržet si takové zaměstnání na otevřeném trhu práce, které odpovídá jejich zájmům, schopnostem a osobním možnostem,
- realizujeme kroky k tomu, aby se zvýšila úroveň jejich samostatnosti (rozvinout jejich dovednosti potřebné k nalezení, získání a udržení si práce, posílit jejich pracovní návyky a rozšířit zájem o profesní rozvoj) .

Co je smyslem PZ?

Chceme pomoci dosáhnout lidem se zdravotním postižením vyrovnat jejich příležitosti pro pracovní uplatnění. Z výše zmíněného důvodu mají totiž tito lidé ztížený přístup na otevřený trh práce. Zároveň jsou tak značně omezení ve společenském životě. PZ slouží také jako významná služba zaměstnavateli. PZ totiž poskytuje potřebnou podporu a pomoc, když takového člověka zaměstná (**Rytmus, 2005**). Mluvíme tedy o asistenci, kdy pracovní konzultant poskytuje osobám se zdravotním postižením podporu v adaptaci na zaměstnání a zároveň pomáhá ostatním zaměstnavatelům v komunikaci s osobami s postižením.

Musíme rozlišit co je a co už NENÍ PZ!!!

PZ není:

- služba, jejímž cílem je především aktivizace lidí, strukturování jejich času, terapie (např. programy center denních služeb, sociálně-terapeutické programy),
- služba, kdy je jejím cílem výhradně získání pracovních zkušeností na trhu práce (např. přechodné zaměstnávání),

- služba, která vede k získání a udržení práce ve speciálním pracovním prostředí, převážně mezi lidmi znevýhodněnými na otevřeném trhu práce (např. sociální služba, chráněné dílny),
- služba cíleně poskytovaná pouze před nástupem do práce (např. poradenství s osobní pomocí při jednání s úřady nebo zaměstnavatelem) (**Rytmus, 2005**).

Kterým dovednostem máme uživatele PZ naučit, aby si práci získal a udržel?

- Takovým, aby se uměl postarat či pečovat o sebe a své prostředí, v němž se pohybuje (pohyb v obci včetně používání veřejné dopravy, využívání veřejných institucí, používání školních dovedností a učení se novým věcem),
- Aby u něj vznikla motivace k práci (vlastní pracovní předpoklady, provádění pracovních úkonů, orientace v hierarchii pracovníků včetně jednání se spolupracovníky),
- Aby uměl pečovat o své zdraví (bezpečně se chová, zvládá emoce, vhodně pečuje o svůj zevnějšek, zvládá základní společenské chování apod.) (**Rytmus, 2005**).

Pozn. Nejedná se tedy o specifické dovednosti, které člověk získá odbornou přípravou k vykonávání určité práce, nýbrž o dovednosti životně přirozené

Jak postupujeme v procesu podporovaného zaměstnávání?

KROK 1: na začátku stojí projevení zájmu o podporu při získávání vhodného pracovního místa na otevřeném trhu práce ze strany potenciálního uživatele PZ, motivace samotného zájemce o PZ je klíčová pro zahájení spolupráce

KROK 2: uživatel má ujasněnou podstatu svého pracovního uplatnění, a pro toto naplnění je vhodné PZ → uživatel a poskytovatel PZ se dohodli na podmínkách poskytování služby PZ, která je vysoce individualizovaná

KROK 3: dojednávání spolupráce mezi uživatelem a poskytovatelem služeb PZ, resp. uzavření dohody o poskytování služby PZ,

KROK 4: uživatel má vytvořenu představu vhodného pracovního místa a je naplánována cesta k uskutečnění této představy (individuální plánování) KROK 4: trénink dovedností potřebných k získání vhodného pracovního místa,

KROK 5: nalezení vhodného pracovního místa, uživatel uzavřel pracovněprávní vztah se zaměstnavatelem, podpora poskytovaná uživateli po uzavření pracovněprávního vztahu,

KROK 6: na konci má uživatel vhodné pracovní uplatnění s předpokladem, že tento stav bude trvat i nadále a zároveň již nepotřebuje služby PZ (popř. má zajištěny návazné služby potřebné k udržení tohoto pracovního uplatnění).

Principy PZ

1) Princip uplatnění práva na práci: Šanci nalézt vhodnou práci nemají všichni lidé rovnocennou. Ti, kteří jsou na trhu práce znevýhodněni, mohou toto právo uplatnit pouze s určitou mírou podpory.

2) Princip občanský: Znevýhodněný člověk má na trhu práce stejná práva, ale také stejné povinnosti jako člověk bez tohoto znevýhodnění.

3) Princip konstruktivního přístupu: Cestu k získání vhodného pracovního uplatnění lze nalézt spíše na základě zjištění zájmů, přání, dovedností a možností znevýhodněného člověka. Snahou je propojit jeho potřeby a možnosti s možnostmi a potřebami zaměstnavatele.

4) Princip individuálního přístupu: Pracovník PZ respektuje jedinečnost každého člověka. Při utváření představy o vhodném pracovním místě vychází z jeho přání, zájmů, schopností a dovedností. Služby jsou poskytovány vždy na základě individuálně sestavovaného plánu pro každého uživatele.

5) Princip aktivního přístupu uživatele: Těžiště aktivit směřujících k získání a udržení si práce spočívá na uživateli. Pracovník PZ poskytuje výhradně takovou podporu, která vyrovnává uživatelovo znevýhodnění na trhu práce (**Slezská diakonie, 2010**).

Specifika cílové skupiny osoby se zdravotním postižením – kdo se stává naším uživatelem?

Tato příručka je vytvořena v rámci podpory procesu transformace pobytových sociálních služeb pro osoby se zdravotním postižením, s důrazem na osoby s mentálním a kombinovaným postižením a s duševním onemocněním.

Lidé s mentálním postižením mají často naprosto mizivou zkušenost s pracovním uplatněním a nemají tedy osvojené pracovní a sociální dovednosti s tím spojené. Neznají proces hledání, získání a udržení si práce a jejich představa o možnostech pracovního trhu je mnohdy velmi zkreslená nebo omezená. Jak řešit vzniklé problémy na pracovišti, když musí pružně reagovat na změny? Jak komunikovat se zaměstnavatelem? Co se všechno musí při nástupu do práce řešit? Jak je to s pracovní dobou? Jakou práci si vybrat? Jak se začlenit do pracovního kolektivu? To všechno jsou otázky, se kterými bude uživatel služby PZ přicházet. Budeme se setkávat s tím, že lidé s postižením mohou mít pomalejší pracovní tempo a nejsou zvyklí na dodržování pracovní doby. Je pro ně spíše vhodnější monotónní práce, avšak bez významných nároků na rychlost a samostatné rozhodování. Často jim také chybí předpoklady pro odbornější práci, tj. specifické dovednosti, požadované vzdělání, apod. Mohou však kvalitně vykonávat řadu prací v nejrůznějších oborech. Záleží již pak na nás job coachích, jak moc jsme kreativní a pomůžeme případně i vhodné pracovní místo pro našeho uživatele vytvořit. Takové místo by nemělo vyžadovat klasickou stabilní rychlost a odbornou způsobilost.

Zpravidla musíme osobu s mentálním postižením podpořit při získání nových dovedností a to v oblasti sociálních i pracovních dovedností. Vysvětlujeme a ověřujeme pochopení úkolu a zjišťujeme, zda si uživatel daný úkon pamatuje i v delším časovém horizontu. Ve většině případů je pro zapracování osoby s postižením nutná delší přímá podpora na pracovišti (tzv. pracovní asistence). Doporučujeme vytvářet speciální pracovní pomůcky a postupy pro lepší zapamatování (obrázky, vypsát konkrétní pracovní postupy, využít jednoduché pomůcky pro zvládnutí úkolu apod.), zároveň je třeba vyhnout se zbytečné stigmatizaci uživatele. Na pracovišti vyhledáváme přirozenou podporu ze strany kolegů v týmu – někoho, kdo si osobu s postižením vezme přirozeně pod patronát. Kromě nácviku pracovních dovedností se

zabýváme komunikací uživatele se spolupracovníky. Stále ale můžeme trénovat další dovednosti, které s prací souvisejí nepřímě (zajištění pracovního volna, cestování na pracoviště, omlouvání nepřítomnosti).

Po ukončení pracovní asistence musíme zajistit, aby se uživatel v případě problému či nového úkolu uměl na někoho na pracovišti obrátit s žádostí o pomoc. Doporučujeme, aby job coach spolu s uživatelem vypracoval pro tyto situace rizikový plán řešení.

Další cílovou skupinou PZ mohou být osoby s duševním onemocněním, jejichž podpora zahrnuje svá specifika. Je důležité uvědomit si, že lidé s duševním onemocněním zažívají složité, proměňující se vnitřní stavy, jež se navenek projevují různými příznaky. Duševní onemocnění zahrnuje širokou škálu psychických onemocnění. Psychotické onemocnění především ve své akutní fázi zásadně mění způsob, jak člověk prožívá nejen sám sebe, ale i druhé lidi a svět, v němž s nimi žije. Podle typu psychózy, se také liší příznaky, kterými se daná nemoc u jednotlivce projevuje. Lze říci, že psychotické onemocnění způsobuje změny především v prožívání, myšlení, vnímání a chování člověka. Ty mohou být vnímány ze strany pozorovatele jako reakce nepřiměřené, neadekvátní dané situaci (např. člověk se pod vlivem nemoci chová podivně, je s ním velmi těžká domluva, je znenadáni agresivní, chová se odmítavě, pasivně, je úzkostný, bojí se, nutkavě něco dělá, špatně se soustředí, má oslabenou vůli, nejsou na něm znát emoce, uzavírá se do sebe, je vztahovačný a podezřívavý aj.).

Proto je především u těchto uživatelů potřeba se na konzultace dobře připravovat – volit vhodná slova a reagovat na potřeby spojené se změnou stavu.

U lidí s duševním onemocněním se projevují výkyvy zdravotního stavu také v souvislosti s nastavením medikace, která má vliv také na podávaný pracovní výkon. Jedním z rizikových faktorů u těchto osob je zpomalení pracovního tempa nebo ataka nemoci, která často vede k tomu, že osoba vůbec do práce nepřijde a nastupuje na dlouhodobou nemocenskou pro zvládnutí situace. Takové výkyvy jsou pro zaměstnavatele často demotivující.

Lidé s duševním onemocněním mohou mít předchozí zkušenosti s trhem práce a mohou být svým vzděláním poměrně dobře kvalifikováni. Duševní nemoc však v mnoha případech jejich praktické dovednosti výrazně omezí, proto nejsou schopni vykonávat profese, na které by odbornou kvalifikaci měli.

Naším uživatelem je i zaměstnavatel a ostatní spolupracovníci!!!

Pokud zaměstnavatel zaměstná osobu s postižením, stane se naším dalším druhým uživatelem i sám zaměstnavatel (nezapomínáme i na ostatní spolupracovníky)! Musíme si uvědomit, že pro některé lidi je setkání s člověkem s mentálním postižením jejich první zkušeností. Mohou tak vznikat z jejich strany různé obavy a předsudky (obava z agrese, obava ze způsobu komunikace, postoj jako k dítěti, obava z odlišnosti fyzických projevů...). Proto je třeba, abychom se zaměstnavatelem i pracovníky také mluvili. Hovoříme s nimi o jejich pocitech a názorech. Vysvětlujeme chování osoby s postižením, mluvíme o jejich schopnostech a přednostech. Je

důležité, abychom upozorňovali na pozitiva osoby s postižením, ale reálně. Spolupracovníkům nabídneme možnost obrátit se na nás s možnými problémy.

Zaměstnavateli nabídneme pomoc v řadě dalších oblastí, například:

- s výběrem vhodné pracovní náplně pro konkrétní osobu,
- s vyřizováním různých formalit (např. žádosti o poskytnutí dotace na mzdu pracovníka),
- poskytujeme mu konzultace v oblasti legislativy týkající se zaměstnávání osob s postižením,
- pomáháme spolupracovníkům v komunikaci s osobou (zdůrazňujeme, že se k uživateli mají chovat zcela „normálně“ – jako k dospělému, chtít po něm zodpovědnost za své úkoly a respektovat jeho specifické potřeby, seznámit je se způsobem komunikace apod.),
- poskytujeme zaměstnavateli konzultace k řešení případných problémů s uživatelem, preventivně proto zároveň vytváříme rizikový plán potencionálních problémů,
- pomáháme zaměstnavateli se zapracováním osoby v případě, že to vyžaduje delší dobu než v případě ostatních zaměstnanců.

Pan Josef

S panem Josefem jsme se poprvé potkali u jeho sousedky na chráněném bydlení, kde jsme se sešli s ostatními zájemci na prezentaci projektu.

Zpočátku jsme měli konzultace jedenkrát týdně vždy odpoledne, kdy se vracel z dílen, do kterých denně docházel. Po vzájemné dohodě jsme se nejprve zaměřili na vypracování jeho životopisu, se kterým dosud neměl žádnou zkušenost. I přes tuto skutečnost si při jeho sestavování vedl velmi dobře a dokonce se podílel na vypracování životopisu také v počítačové podobě.

Dále jsme se zaměřili hlavně na rozvíjení schopnosti sebe prezentace (na základě zpracovaného životopisu), dodržování pravidel společenského chování, zároveň i vhodnou a přiměřenou verbální a neverbální komunikaci.

Snem pana Josefa bylo pracovat v místní knihovně. Měl už krátkou zkušenost s výpomocí v knihovně v jeho rodném městě – bylo to již ale před téměř dvaceti lety. Pokusili jsme se oslovit městskou knihovnu a pan Josef se mohl poprvé v životě zúčastnit opravdového osobního pohovoru. Nervozita se samozřejmě projevila, ale důležitý byl výsledek – získání možnosti vykonávat dobrovolnickou praxi v pobočce městské knihovny, která sídlí nedaleko bydliště pana Josefa. Pan Josef je učenlivý – naučil se dělat věci méně zbrkle, pečlivěji, dokáže si svou práci zkontrolovat. Během sledování pracovních inzerátů jsme narazili na zajímavou pracovní nabídku úklidové firmy, jejíž podmínky odpovídaly požadavkům pana Josefa. Oslovili jsme ji a pan Josef byl pozvaný k osobnímu jednání s vedoucí pobočky. Na pohovoru zúročil svou zkušenost z knihovny a byl během jednání již jistější. Po absolvování pohovoru měl možnost návštěvy na pracovišti, kde získal konkrétní představu o nabízené práci. Nyní se na konzultacích s panem Josefem věnujeme otázkám, které jsou spojeny s nástupem do práce a chováním na pracovišti.

3. Legislativní prostředí pro zaměstnávání lidí s postižením

Pro kvalitní podporu osoby se zdravotním postižením při její snaze o nalezení vhodného pracovního uplatnění na trhu práce je nezbytné, aby se job coach orientoval v legislativním prostředí a možnostech, které jsou pro podporu zaměstnávání lidí s postižením k dispozici. Je potřeba zdůraznit, že zaměstnávání lidí s postižením patří do oblasti politiky zaměstnanosti, respektive je řešeno v rámci nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti, nejedná se tedy o oblast, kterou by upravoval zákon o sociálních službách.

Základními právními normami pro práci job coache je:

- Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, v aktualizovaném znění

Tento zákon upravuje pojmy jako osoba se zdravotním postižením, pracovní rehabilitace, upravuje povinnost zaměstnavatele zaměstnávat osoby se zdravotním postižením a řeší oblast chráněného pracovního trhu.

- Vyhláška č. 518/2004 Sb. v aktualizovaném znění je prováděcím předpisem pro realizaci pracovní rehabilitace
- Zákon č. 586/1992 Sb., o daních z příjmu, v aktualizovaném znění

Řeší oblast podmínek slevy na dani z příjmu při zaměstnávání osob se zdravotním postižením a job coach by měl mít o těchto slevách přehled, protože může jít pro zaměstnavatele o jeden z motivačních faktorů pro zaměstnání osoby se zdravotním postižením.

- Zákon č. 89/2012 Sb., občanský zákoník

Upravuje základní občansko-právní vztahy a mimo jiné také řeší problematiku omezení svéprávnosti, která je pro pracovní-právní vztahy významnou

- Zákon č. 155/1995 Sb., o důchodovém pojištění, v aktualizovaném znění

Řeší oblast nároku na invalidní důchod a stupeň invalidity v souvislosti s poklesem pracovní schopnosti.

Pojmosloví v legislativě

Legislativa vztahující se k zaměstnávání lidí s postižením pracuje s několika klíčovými pojmy, které jsou rozhodující pro to, zda osoba s postižením splňuje podmínky definované legislativou pro využití nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti.

Osoba se zdravotním postižením

Ne každý, koho trápí zdravotní problémy je z hlediska zákona o zaměstnanosti osobou se zdravotním postižením. Pojďme se tedy podívat na to, jak legislativa **osobu se zdravotním postižením** definuje od §67 zákona o zaměstnanosti.

„Fyzickým osobám se zdravotním postižením (dále jen „osoby se zdravotním postižením“) se poskytuje zvýšená ochrana na trhu práce.

Osobami se zdravotním postižením jsou fyzické osoby, které jsou orgánem sociálního zabezpečení uznány:

- a) invalidním ve třetím stupni (dále jen „osoba s těžším zdravotním postižením“),
- b) invalidním v prvním nebo druhém stupni, nebo
- c) zdravotně znevýhodněnými (dále jen „osoba zdravotně znevýhodněná“)

Osobou zdravotně znevýhodněnou je fyzická osoba, která má zachovánu schopnost vykonávat soustavné zaměstnání nebo jinou výdělečnou činnost, ale její schopnost být nebo zůstat pracovní zařazená, vykonávat dosavadní povolání nebo využít dosavadní kvalifikaci nebo kvalifikaci získat jsou podstatně omezeny z důvodu jejího dlouhodobě nepříznivého zdravotního stavu.“

Statut osoby zdravotně znevýhodněné je možno získat na základě podání žádosti o uznání osobu zdravotně znevýhodněnou na místně příslušném úřadu práce a dále dle posouzení posudkového lékaře v rámci Okresní správy sociálního zabezpečení (OSSZ). Na základě Rozhodnutí OSSZ o přiznání statutu osoby zdravotně znevýhodněné je možno čerpat podporu na zaměstnávání osob se zdravotním postižením.

Osoba uznaná invalidní v I. – III. stupni musí pro uznání osobou se zdravotním postižením rovněž předložit písemné Rozhodnutí České správy sociálního zabezpečení o invaliditě v I. – III. stupni. Pro možnost využití nástrojů pro podporu zaměstnávání lidí s postižením nestačí pouhé přiznání výše invalidního důchodu. Je proto důležité, aby osoba s postižením měla k dispozici písemné podklady o tom, že je osobou se zdravotním postižením.

Z PRAXE !

JOB COACHOVÉ SE SETKÁVAJÍ S TÍM, ŽE LIDÉ S POSTIŽENÍM TYTO DŮLEŽITÉ DOKUMENTY NEMAJÍ, V PRŮBĚHU LET JE ZTRATÍ NEBO NEVÍ, KDE JSOU ULOŽENY A TO MŮŽE ZPŮSOBIT KOMPLIKACE PŘI HLEDÁNÍ PRACOVNÍHO UPLATNĚNÍ. DUPLIKÁTY DOKUMENTŮ JE PAK NUTNO NECHAT VYSTAVIT.

Invalidita a pokles pracovní schopnosti

§39 zákona o důchodovém pojištění definuje stupně invalidity v souvislosti s poklesem pracovní schopnosti takto:

„Pojištěnec je invalidní, jestliže z důvodu dlouhodobě nepříznivého zdravotního stavu nastal pokles jeho pracovní schopnosti nejméně o 35%.

Jestliže pracovní schopnost pojištěnce poklesla:

- a) *nejméně o 35%, avšak nejvíce o 49%, jedná se o invaliditu prvního stupně,*
- b) *nejméně o 50%, avšak nejvíce o 69%, jedná se o invaliditu druhého stupně,*
- c) *nejméně o 70%, jedná se o invaliditu třetího stupně.*

Pracovní schopností se rozumí schopnost pojištěnce vykonávat výdělečnou činnost odpovídající jeho tělesným, smyslovým a duševním schopnostem, s přihlédnutím k dosaženému vzdělání, zkušenostem a znalostem a předchozím výdělečným činnostem. Poklesem pracovní schopnosti se rozumí pokles schopnosti vykonávat výdělečnou činnost v důsledku omezení tělesných,

smyslových a duševních schopností ve srovnání se stavem, který byl u pojištěnce před vznikem dlouhodobě nepřiznivého zdravotního stavu.

Při určování poklesu pracovní schopnosti se vychází ze zdravotního stavu pojištěnce doloženého výsledky funkčních vyšetření, přitom se bere v úvahu,

- a) zda jde o zdravotní postižení trvale ovlivňující pracovní schopnost,*
- b) zda se jedná o stabilizovaný zdravotní stav,*
- c) zda a jak je pojištěnec na své zdravotní postižení adaptován,*
- d) schopnost rekvalifikace pojištěnce na jiný druh výdělečné činnosti, než dosud vykonával,*
- e) schopnost využití zachované pracovní schopnosti v případě poklesu pracovní schopnosti nejméně o 35% a nejvíce o 69%,*
- f) v případě poklesu pracovní schopnosti nejméně o 70% též to, zda jde pojištěnec schopen výdělečné činnosti za zcela mimořádných podmínek. “*

Z PRAXE !

JOB COACHOVÉ SE PŘI PODPOŘE LIDÍ S POSTIŽENÍM SETKÁVAJÍ VELMI ČASTO S JEJICH OBAVAMI NEBO S OBAVAMI JEJICH OPATROVNÍKŮ ČI RODINNÝCH PŘÍSLUŠNÍKŮ ZE ZTRÁTY INVALIDNÍHO DŮCHODU, PŘÍPADNĚ Z PŘEHODNOCENÍ INVALIDNÍHO DŮCHODU NA NIŽŠÍ STUPEŇ. TATO OBAVA JE OPRÁVNĚNÁ VZHLEDEM K NEPRUŽNOSTI SYSTÉMU PŘIDĚLOVÁNÍ INVALIDNÍCH DŮCHODŮ VE VAZBĚ NA PŘÍPADNÉ PRACOVNÍ UPLATNĚNÍ NA TRHU PRÁCE.

ZBYTKOVÁ PRACOVNÍ SCHOPNOST JE PRO PRACOVNĚ LÉKAŘSKOU SLUŽBU VÝZNAMNÝM FAKTOREM PŘI VYHODNOCOVÁNÍ TOHO, ZDA MÁ BÝT STUPEŇ INVALIDNÍHO DŮCHODU U OSOBY PŘEHODNOCEN.

JE PROTO DŮLEŽITÉ RESPEKTOVAT VÝŠI ZBYTKOVÉ PRACOVNÍ SCHOPNOSTI, KTERÁ JE UVEDENA V ROZHODNUTÍ Z OSSZ A V SOUVISLOSTI S TÍM NASTAVOVAT VÝŠI PRACOVNÍHO ÚVAZKU OSOBY S POSTIŽENÍM.

POKUD JE TEDY POKLES PRACOVNÍ SCHOPNOSTI ZHODNOCEN NA 70%, OSOBA S POSTIŽENÍM BY MĚLA MÍT PRACOVNÍ ÚVAZEK VE VÝŠI 30% PLNÉHO PRACOVNÍHO ÚVAZKU. V TAKOVÉM PŘÍPADĚ PŘEHODNOCENÍ VÝŠE INVALIDNÍHO DŮCHODU NEBUDE HROZIT. PRO HLEDÁNÍ PRACOVNÍHO UPLATNĚNÍ JE TO LIMITUJÍCÍ, ALE JE TO „CESTA JISTOTY“.

Pracovní rehabilitace

Pracovní rehabilitace je nástrojem aktivní politiky zaměstnanosti a je řešena v zákoně o zaměstnanosti a v prováděcí vyhlášce k zákonu o zaměstnanosti.

Pracovní rehabilitace je komplexem různých aktivit podporujících návrat osoby se zdravotním postižením na trh práce. Jednou z jejích částí je tzv. příprava k práci, která je velmi dobře využitelná pro nácvik dovedností osoby s postižením přímo v reálném prostředí pracoviště. Je také příležitostí, jak se mohou potencionální zaměstnanec a zaměstnavatel „otřukat“, zbavit se vzájemných obav a předsudků a zjistit, zda konkrétní pracovní uplatnění je pro osobu s postižením vhodné a zda je k němu osoba motivována.

Příprava k práci probíhá na pracovišti zaměstnavatele s možností využít podpory asistenta nebo mentora, který osobu s postižením provádí pracovním procesem.

Příprava k práci probíhá v délce několika týdnů až několika měsíců. Pro zajištění přípravy k práci je nutná velmi úzká součinnost s úřadem práce.

Konkrétní podmínky pro pracovní rehabilitaci jsou řešeny v §§ 1-5 vyhlášky č. 518/2004Sb. v aktualizovaném znění a v §§70 – 74 zákona o zaměstnanosti.

Povinný podíl zaměstnávání osob se zdravotním postižením

Povinný podíl zaměstnanců se zdravotním postižením je řešen v §§ 81-84 zákona o zaměstnanosti a je definován takto:

„Zaměstnavatelé s více než 25 zaměstnanci v pracovním poměru jsou povinni zaměstnávat osoby se zdravotním postižením ve výši povinného podílu těchto osob na celkovém počtu zaměstnanců zaměstnavatele. Povinný podíl činí 4 %. U zaměstnavatelů, kteří jsou agenturou práce podle § 14 odst. 3 písm. b), se do celkového počtu zaměstnanců v pracovním poměru nezapočítají zaměstnanci, kteří jsou dočasně přiděleni k výkonu práce k uživateli.

Povinnost uvedenou v odstavci 1 zaměstnavatelé plní

a) zaměstnáváním v pracovním poměru,

b) odebíráním výrobků nebo služeb od zaměstnavatelů zaměstnávajících více než

50 % zaměstnanců na zřízených nebo vymezených chráněných pracovních místech (§75), kteří jsou osobami se zdravotním postižením, nebo zadáváním zakázek těmto zaměstnavatelům nebo odebíráním výrobků nebo služeb od osob se zdravotním postižením, které jsou osobami samostatně výdělečně činnými a nezaměstnávají žádné zaměstnance, nebo zadáváním zakázek těmto osobám, nebo

c) odvodem do státního rozpočtu, nebo vzájemnou kombinací způsobů uvedených v písmenech a) až c).

Výše odvodu do státního rozpočtu podle § 81 odst. 2 písm. c) činí za každou osobu se zdravotním postižením, kterou by zaměstnavatel měl zaměstnat, 2,5násobek průměrné měsíční mzdy v národním hospodářství za první až třetí čtvrtletí kalendářního roku, v němž povinnost plnit povinný podíl osob se zdravotním postižením vznikla. Výši průměrné mzdy za první až třetí čtvrtletí vyhlásí ministerstvo na základě údajů Českého statistického úřadu sdělením uveřejněným ve Sbírce zákonů.“

Z PRAXE !

PLNĚNÍ POVINNÉHO PODÍLU ZAMĚSTNÁVÁNÍ LIDÍ S POSTIŽENÍM MŮŽE JOB COACH VYUŽÍT JAKO JEDEN Z ARGUMENTŮ HOVOŘÍCÍCH PRO ZAMĚSTNÁNÍ OSOBY S POSTIŽENÍM. ŘADA ZAMĚSTNAVATELŮ VŠAK MUSÍ PŘEKONAT PRVOTNÍ OBAVY A PŘEDSUDKY, ABY K TOMUTO KROKU PŘISTOUPILA A NEVYUŽÍVALA NADÁLE JINÉ FORMY PLNĚNÍ POVINNÉHO PODÍLU.

Celá řada nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti vůči osobám se zdravotním postižením je nastavena na oblast chráněného pracovního trhu. Protože pracovní pozice job coache se věnuje zejména zaměstnávání lidí s postižením na otevřeném trhu práce s využitím metody podporovaného zaměstnávání, nebude se tato příručka problematice chráněného pracovního trhu blíže věnovat. Chráněný pracovní trh však

poskytuje zejména lidem s těžším zdravotním postižením řadu příležitostí, jak získat potřebné pracovní dovednosti, které by neměli příležitost získat jinde.

Chráněný pracovní trh a finanční podpory k němu směřované jsou řešeny v zákoně o zaměstnanosti v §§ 75-78.

Paní Pavlína

S paní Pavlínou jsme se setkaly poprvé po novém roce. Chtěla se naučit samostatně cestovat a najít si práci. Po měsíci, kdy jsme zkoušely různě jezdit autobusem, dostala paní Pavlína místo v jednom zařízení jako výpomoc do kuchyně.

Její pracovní úvazek je jednou týdně v pondělí na čtyři a půl hodiny. Z počátku jsem jezdila s uživatelkou jako doprovod na pracoviště a doprovázela jsem i zpátky do chráněného bydlení, ve kterém uživatelka bydlí. Nyní paní Pavlína zvládá cestovat do práce samostatně.

Po domluvě s klíčovým pracovníkem paní Pavlínou cestuji s uživatelkou při špatném počasí a při změnách, jako je čas, či den. Pro případ nouze jsem vytvořila uživatelce pomocnou kartičku s telefonním číslem a pokynem, kdyby se ztratila.

Nacvičování cesty jsme zkoušely dvakrát týdně, vždy v pondělí a v pátek. Postupně jsem intenzitu doprovodu snižovala a následně už paní Pavlínou jen stínovala. Příkladem může posloužit situace, kdy paní Pavlína došla samostatně až k přechodu pro chodce, zde jsem musela podpořit uživatelku, protože silnice, kterou přechází je velmi frekventovaná. Postupem času jsem i tuto míru podpory odbourala. Paní Pavlína byla ze začátku nervózní, často se na mě otáčela a kontrolovala, jestli jsem za ní. Protože i to jsem chtěla odbourat po nějaké době, vzdálila jsem se na 50 m od uživatelky. Ještě s určitou nejistotou, ale bez problému tuto cestu zvládla. To byl skvělý bod k tomu začít cestovat samostatně. Paní Pavlína je velmi spokojená s prací a těší se každý týden na cestování.

4. Výhody zaměstnávání lidí s postižením

Úkolem job coache je podpořit osobu s postižením při hledání vhodného pracovního uplatnění a v rámci toho se job coach dostává do situací, kdy vyjednává se zaměstnavatelem a motivuje jej k přijetí člověka s postižením. Zaměstnavatelé jsou k tomu obecně velmi skeptičtí a mají různé obavy a představy. Uvádíme několik argumentů, kterými je možno motivovat zaměstnavatele k přijetí člověka s postižením, ačkoliv je nutno přiznat, že nejčastěji se budeme potkávat s otázkou: „Co z toho budu mít?“

Nefinanční přínosy

Podpora dobrého jména firmy – společenská odpovědnost firem

Při jednání se zaměstnavatelem je důležité, aby job coach znal základní fakta o firmě a mohl je vhodně využít v apelaci na společenskou odpovědnost firem. Větší společnosti mají deklaraci společenské odpovědnosti zahrnutou do firemní politiky, kterou veřejně prezentují a je možno se na ni odvolat.

Efektivnější využití práce kvalifikovanějších pracovníků a získání motivovaných spolupracovníků

Lidé se zdravotním postižením jsou ochotni vykonávat jednoduché rutinní práce, které často zdržují kvalifikované zaměstnance. Tito lidé si váží toho, že jim zaměstnavatel nabídl pracovní uplatnění a v práci jsou snaživí. Jsou rádi i za práci, která je pro tzv. zdravou populaci neatraktivní. Jejich hlavní motivací je přivýdělek a také pocit, že dovedou pracovat stejně jako zdraví lidé a jsou pro společnost užiteční.

Splnění státem stanovené povinnosti zaměstnávat lidi se zdravotním postižením

Podle zákona o zaměstnanosti jsou zaměstnavatelé, kteří mají více než 25 zaměstnanců, povinni zaměstnávat 4% osob se zdravotním postižením. Zaměstnanci s těžším zdravotním postižením se započítávají jako tři osoby se zdravotním postižením.

Pracovní asistence na pracovišti

Job coach může pomáhat zaměstnanci se zdravotním postižením zvládat pracovní povinnosti po nástupu do zaměstnání. Seznamuje ho s prostředím firmy, jeho pracovními úkoly a postupy. Nabízí mu praktickou i psychickou podporu. Asistence je poskytována zejména v prvních dnech po nástupu do zaměstnání, a dále dle individuálních potřeb zaměstnance a dané firmy. Job coach nabízí podporu také zaměstnavateli – např. při komunikaci se zaměstnancem, s jeho začleněním do pracovního kolektivu, při vyřizování příspěvků od státu na podporu zaměstnávání lidí s postižením.

Finanční výhody

Sleva na dani z příjmů

Podle §35 zákona o daních z příjmů se zaměstnavateli, který zaměstnává osobu se zdravotním postižením, snižuje daň z příjmu za zdaňovací období, za které podává daňové přiznání.

Výše částky se odvíjí od stupně zdravotního postižení zaměstnance. Z toho vyplývá, že částka bude vyšší u zaměstnance s těžším zdravotním postižením tj. s třetím stupněm invalidity. Obecně se jedná o desítky tisíc korun ročně. Konkrétní částky jsou uvedeny v příslušném zákoně o dani z příjmu.

Finanční příspěvky od státu, resp. z úřadu práce v rámci aktivní politiky zaměstnanosti

Jak již bylo zmíněno výše v textu, většina příspěvků aktivní politiky zaměstnanosti se vztahuje na oblast chráněného pracovního trhu a je určena pro zaměstnavatele se statutem chráněné dílny. Jedná se zejména o tyto příspěvky:

- Příspěvek na zřízení chráněného pracovního místa
- Příspěvek na provoz chráněného pracovního místa
- Příspěvek na podporu zaměstnávání osob se zdravotním postižením

Dalším typem finanční podpory jsou příspěvky na pracovní uplatnění osob ohrožených na trhu práce. Zde se jedná o:

- Příspěvek na zapracování
- Příspěvek na veřejně prospěšné práce
- Příspěvek na společensky účelná pracovní místa

Příspěvky může získat zaměstnavatel tehdy, pokud přispějí k zaměstnání uchazečů o zaměstnání se zdravotním postižením. Jako uchazeč o zaměstnání může být u úřadu práce veden občan s prvním nebo druhým stupněm invalidity. Osoba s třetím stupněm invalidity však může být na úřadu práce vedena jako zájemce o práci, což je důležité k dosažení na podporu v rámci pracovní rehabilitace.

Příspěvky poskytuje úřad práce vždy na základě písemné smlouvy se zaměstnavatelem a po splnění všech zákonných povinností.

Na tyto příspěvky nemá zaměstnavatel automaticky nárok, výjimkou je jen příspěvek na podporu zaměstnávání osob se zdravotním postižením. Vždy záleží na posouzení jednotlivých úřadů práce, jestli a v jaké výši příspěvek poskytnou. Zákon o zaměstnanosti stanovuje pouze maximální částku příspěvku. Úřad práce může však rozhodnout, že zaměstnavateli přizná jenom část této maximální částky.

- **PŘÍSPĚVEK NA ZŘÍZENÍ CHRÁNĚNÉHO PRACOVNÍHO MÍSTA**

Chráněné pracovní místo je pracovní místo zřízené zaměstnavatelem pro osobu se zdravotním postižením na základě písemné dohody s úřadem práce. Na zřízení chráněného pracovního místa poskytuje úřad práce zaměstnavateli příspěvek. Chráněné pracovní místo musí být obsazeno po dobu 3 let. Chráněným pracovním místem může být i pracovní místo, které je obsazeno osobou se zdravotním postižením, pokud je vymezeno v písemné dohodě mezi zaměstnavatelem a úřadem práce. Dohoda se uzavírá na dobu 3 let.

- **PŘÍSPĚVEK NA PROVOZ CHRÁNĚNÉHO PRACOVNÍHO MÍSTA**

Úřad práce může na zřízené nebo vymezené chráněné pracovní místo poskytnout na základě dohody se zaměstnavatelem nebo osobou samostatně výdělečně činnou, která je osobou se zdravotním postižením, i příspěvek na částečnou úhradu provozních nákladů chráněného pracovního místa. Dohodu je možno uzavřít nejdříve po uplynutí 12 měsíců ode dne obsazení zřízeného chráněného pracovního místa nebo ode dne vymezení chráněného pracovního místa.

- **PŘÍSPĚVEK NA ZAPRACOVÁNÍ**

Příspěvek na zapracování může úřad práce poskytnout zaměstnavateli na základě s ním uzavřené dohody, pokud zaměstnavatel přijímá do pracovního poměru uchazeče o zaměstnání, kterému krajská pobočka úřadu práce věnuje zvýšenou péči. Zvýšená péče je věnována uchazečům, kteří to potřebují např. z důvodu zdravotního stavu. Příspěvek se poskytuje na základě dohody mezi úřadem práce a zaměstnavatelem. Příspěvek lze poskytovat maximálně po dobu 3 měsíců. Měsíční příspěvek na jednu fyzickou osobu, která se zapracovává, může činit maximálně polovinu minimální mzdy.

- **PŘÍSPĚVEK NA PODPORU ZAMĚSTNÁVÁNÍ OSOB SE ZDRAVOTNÍM POSTIŽENÍM**

Zaměstnavateli zaměstnávajícím na chráněných pracovních místech více než 50 % osob se zdravotním postižením z celkového počtu svých zaměstnanců se poskytuje příspěvek na podporu zaměstnávání těchto osob formou částečné úhrady vynaložených prostředků na mzdy nebo platy a dalších nákladů.

Příspěvkem jsou nahrazovány skutečně vynaložené prostředky na mzdy nebo platy v měsíční výši určitého procenta (specifikováno v zákoně o zaměstnanosti) skutečně vynaložených prostředků na mzdy nebo platy na zaměstnance v pracovním poměru, který je osobou se zdravotním postižením, včetně pojistného na sociální zabezpečení.

- **PŘÍSPĚVEK NA VEŘEJNĚ PROSPĚŠNÉ PRÁCE**

Veřejně prospěšnými pracemi se rozumí časově omezené pracovní příležitosti spočívající zejména v údržbě veřejných prostranství, úklidu a údržbě veřejných budov

a komunikací nebo jiných obdobných činnostech ve prospěch obcí nebo ve prospěch státních nebo jiných obecně prospěšných institucí, které vytváří zaměstnavatel nejdéle na 12 po sobě jdoucích kalendářních měsíců, a to i opakovaně, k pracovnímu umístění uchazečů o zaměstnání. Veřejně prospěšné práce jsou vytvářeny na základě dohody s úřadem práce.

- **PŘÍSPĚVEK NA SPOLEČENSKY ÚČELNÁ PRACOVNÍ MÍSTA**

Společensky účelnými pracovními místy se rozumí pracovní místa, která zaměstnavatel zřizuje nebo vyhrazuje na základě dohody s úřadem práce a obsazuje je uchazeči o zaměstnání, kterým nelze zajistit pracovní uplatnění jiným způsobem. Zaměstnavatel může vytvořit pracovní pozici, kterou sám potřebuje. Výše příspěvku na vytvoření jednoho společensky účelného pracovního místa je různá. Kritériem je dosažená míra nezaměstnanosti v konkrétním okrese ve srovnání s průměrnou nezaměstnaností v celé České republice. Může se poskytovat až po dobu 12 měsíců.

Pan Adam

Narodil se s dětskou mozkovou obrnou, jejímž důsledkem byla paréza dolních končetin, oslabená pravá ruka, špatná jemná motorika a výrazná porucha artikulace. Od dětství absolvoval nejrůznější lékařská vyšetření, pobýval v různých lázních, podstupoval nejrůznější terapie, cvičení apod. Přes veškerá snažení lékařů, sester, terapeutů i jeho samotného nakonec zůstal na invalidním vozíku.

V současné době žije Adam v chráněném bydlení.

Jeho jedinou pracovní zkušeností je pracovní terapie v terapeutické dílně, kde pletl košíky a balil sklenice do krabic. S podporou sociální služby se dále rozvíjel, naučil se mnoho věcí, hodně mu pomáhaly pracovnice a také prarodiče.

Adam je samostatný, jezdí sám nakupovat a zvládá také cestování tramvají. Výhodou je jeho invalidní vozík na elektrický pohon. Má také mnoho zájmů, mezi které patří divadlo, kino, hudební koncerty, pobyt v přírodě a především sport, který sleduje buď v televizi, nebo na různá sportovní utkání jezdí fandit do sportovní haly. Sám pak také hraje se sportovním družstvem kuželky a petang. Jelikož je to přátelský, komunikativní a učenlivý člověk, rozhodl se v minulosti absolvovat nejrůznější kurzy, a to kurz základů lidské komunikace, kurz ovládnutí počítače, kurz hodnocení kvality.

Jeho osobním cílem je mít stálou, placenou práci a tak vstoupil do projektu, který se zabývá podporou zaměstnávání lidí se zdravotním postižením a spolupracuje s Job coachem, který ho pravidelně navštěvuje. Job coach s Adamem intenzivně pracuje, spolu vytvářejí životopis, průvodní - motivační dopis pro zaměstnavatele. Job coach s Adamem dále nacvičuje různé sociální dovednosti, které uplatní nejen při pracovním pohovoru, ale také kdykoliv v životě. Za podpory Job coache se již také zúčastnil výběrového řízení v keramické dílně, bohužel vybrán nebyl. Pro Adama to byla velká zkušenost, přesto se nevzdává a s job coachem plánují kontaktování další firmy.

5. Rizika a bariéry spojené se zaměstnáváním lidí s postižením

Zaměstnavatel, který se rozhodne zaměstnat osobu se zdravotním postižením (člověka s mentálním a kombinovaným postižením nebo osobu s duševním onemocněním), by měl znát kromě výhod i rizika, která zaměstnávání osob s postižením přinášejí.

Zaměstnanec, jenž je osobou se zdravotním postižením, bude potřebovat větší míru podpory při zapracování, může ji ale také poskytnout Job Coach - pracovní konzultant, který nabízí podporu na pracovišti. Podporované zaměstnávání je významná metoda, která nachází stále více své místo v zaměstnávání osob se zdravotním postižením a svými prvky vychází z jednoduché myšlenky, že všichni lidé mohou produktivně pracovat, když je jim poskytnuta správná pomoc ve správném čase a na správném místě. Tato míra podpory musí mít vždy individuální charakter.

Také adaptace na nové prostředí a na kolektiv nových lidí bude delší, neboť pro většinu lidí se zdravotním postižením není snadné vstoupit do zaměstnání nebo ho změnit.

Někdy může zaměstnavatel očekávat i pomalejší pracovní postup, jenž je způsoben sníženým tempem motoriky a psychiky vlivem nemoci nebo jako vedlejší účinek léků. Vhodnou úpravou pracovní doby lze ale tento nedostatek minimalizovat. Příčinou pomalejšího plnění úkolů může být i velká pečlivost a snaha o dokonalé provedení zadané práce.

Stres způsobený novou zkušeností na pracovišti může u osoby s postižením způsobit neočekávané fyzické projevy, na které nemusí zaměstnavatel umět adekvátně reagovat.

Co s tím?

Podstatným předpokladem úspěšné spolupráce mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem se zdravotním postižením je schopnost dobré **komunikace**. Zaměstnanec se zdravotním postižením nejvíce ocení přirozený způsob chování. Usnadnění jeho adaptace na nové pracovní prostředí napomůže trpělivý, vstřícný a individuální přístup všech ostatních lidí na pracovišti. Komunikace mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem se zdravotním postižením musí být otevřená a přímá. Job coach v tomto procesu může sehrávat podstatnou roli, protože takovou komunikaci nastavuje a zprostředkovává.

Důležité je přesné určení **pracovní náplně a strukturování práce**, nejlépe od jednoho nadřízeného, který zadává a kontroluje obsah a časové limity zadané práce. Lidé se zdravotním postižením mohou mít někdy potíže se zpracováním informací, a proto potřebují jasné, zřetelné a srozumitelné zadávání úkolů, nejlépe od jednoho konkrétního pracovníka. Je dobré pomáhat zaměstnanci určit, které úkoly se musí vykonat nejdříve a které může vykonat později. Důležité je také v pravidelných intervalech šetrně a pravdivě hodnotit pracovní výkon, to pomáhá předcházet nejasnostem a zaměstnanec se naučí požadované pracovní postupy.

Vztahy na pracovišti jsou u osob se zdravotním postižením významné a důležitější než u většiny spolupracovníků. Je účelné spolupracovat s Job Coachem

nebo si předem vytipovat v budoucím pracovním týmu vhodného důvěrníka, který se stane oporou, vrbou a tlumočnickem osobě v první adaptační fázi.

Adaptace osoby se zdravotním postižením, která má minimální nebo žádné zkušenosti s trhem práce musí být nastavena postupnými kroky, trpělivostí, v počáteční fázi získání sebevědomí, uvědomění si silných stránek „v čem jsem dobrý, co opravdu umím, co zvládnou“. Teprve pak je možno očekávat nastartování adaptace.

Jakým bariérám čelí job coach při podpoře zaměstnávání lidí s postižením?

Na straně zaměstnavatelů

- obavy z toho, že nastanou problematické situace, které budou složitě řešitelné
- obavy z komunikace a z konfliktů na pracovišti, když zaměstnají člověka s mentálním postižením nebo duševním onemocněním
- opozice lidí v týmu vůči zaměstnání osoby s postižením
- obavy z vyšší nemocnosti a z problémů s dopravou do práce
- nedostatek informací o typech zdravotního postižení a jejich specifických
- zaměstnavatelé nemají dostatek vhodných pracovních příležitostí nebo nejsou ochotni pracovní prostředí pozměnit
- obavy z toho, zda mohou konkrétní typ práce osobě s postižením přidělit
- neochota „papírovat“ v návaznosti na možnosti získat podporu pro zaměstnání osoby se zdravotním postižením

Ze strany osob se zdravotním postižením

- velmi malé nebo žádné zkušenosti s trhem práce a velmi zkreslené představy o tom, co to znamená chodit do práce
- nepřipravenost na pracovní uplatnění
- neochota změnit zaběhnutý životní styl a obavy ze změn
- neochota riskovat zklamání, kdyby se práci nepodařilo najít
- kombinace zdravotních problémů
- komunikační bariéra – nutnost využívat alternativní způsoby komunikace

Ostatní bariéry, kterým může job coach čelit

- nedostatečné povědomí společnosti o možnostech zaměstnávání lidí s postižením a převládající názor, že lidé s mentálním postižením nemohou pracovat
- vyšší míra nezaměstnanosti, která způsobuje vysokou konkurenci na trhu práce – osoby se zdravotním postižením pak mají mnohem menší šanci najít práci v konkurenci řady zdravých lidí
- spolupráce s pobytovými zařízeními – neochota měnit zaběhnutý průběh dne uživatele, upřednostňování interních aktivizačních činností, nedostatečná motivace uživatelů ze strany klíčových pracovníků a nedůvěra vůči job coachovi

- obavy rodinných příslušníků či opatrovníků z pracovního uplatnění osoby se zdravotním postižením a ztráty přiznané výše invalidního důchodu

6. Praktické poznatky z pilotáže pozice job coache

Následující kapitola shrnuje praktické poznatky, které získali job coachové v období pilotního ověřování jejich pracovní pozice v pobytových zařízeních pro osoby se zdravotním postižením v Moravskoslezském kraji. Informace jsou rozčleněny do jednotlivých fází, ve kterých je podporované zaměstnávání realizováno.

Dojednávání spolupráce se zařízením:

- zajištění dostatečné informovanosti a připravenosti pracovníků spolupracujících zařízení ve vztahu k projektu
- informování pracovníků na různých úrovních – vedení služby, sociální pracovníci, klíčoví pracovníci, další osoby, které by mohly do procesu vstupovat (např. specialista na alternativní komunikaci, metodik služby)
- určení kontaktního pracovníka v zařízení, se kterým je možno komunikovat a řešit různorodé situace ve vztahu k zařízení a k uživatelům a nastavení jasné komunikační strategie
- oslovení potencionálních zájemců o službu podporovaného zaměstnávání s využitím podpory kontaktního pracovníka v zařízení nebo klíčových pracovníků
- prezentace podporovaného zaměstnávání uživatelům s důrazem na srozumitelnost prezentace tak, aby se jednotliví zájemci mohli rozhodnout, zda chtějí s job coachem spolupracovat. Pro spolupráci s job coachem je důležitá motivace ze strany uživatele, tedy ochota podílet se aktivně na spolupráci.
- vytvořit v zařízení job coachovi zázemí, kde může s uživateli komunikovat v prostředí bezpečí, klidu a s potřebným vybavením (např. připojení na internet).

Zahájení spolupráce:

- job coach zjišťuje potřeby a přání zájemců v oblasti pracovního uplatnění – je vhodné využít k tomu polostrukturovanou podobu dotazníku, aby si zájemci utvořili představu o tom, co by mohli s job coachem řešit, zda chtějí hledat pracovní uplatnění a aby si utvořili vlastní představu o zaměstnání, zda chtějí pracovat, kde chtějí pracovat, co mohou nabídnout, co je vede k tomu, aby si hledali zaměstnání a proč
- job coach využívá alternativní a kreativní způsoby komunikace, např. fotografie profesí, příklady práce apod.
- ověření informací od uživatele a dovedností, o kterých hovoří – např. sdělí, že čte, píše, sám cestuje – job coach tyto informace ověřuje při praktických situacích, které vytváří v průběhu individuální práce s uživatelem
- srozumitelnost podaných informací – job coach řeší s uživatelem často poměrně složité záležitosti spojené s hledáním a udržením pracovního uplatnění a s nábídkou potřebných dovedností. Pro ověření srozumitelnosti řešených oblastí pokládá job coach zpětné otevřené otázky, aby zjistil, zda jsou pro uživatele informace

srozumitelné. V případě potřeby využívá job coach alternativní způsoby sdělování informací.

- job coach by měl znát okolí, ve kterém se pohybuje, zná možnosti trhu práce a posuzuje tyto příležitosti ve vazbě na zdravotní stav uživatele, jeho dovednosti a cíle

Plánování s uživatelem:

- Uzavření Dohody o spolupráci je startovacím bodem pro individuální práci s uživatelem. Před uzavřením Dohody o spolupráci je důležité informovat o tomto záměru opatrovníka (pokud je uživatel omezen ve svéprávnosti), uživatel (i opatrovník) je seznámen s právy a povinnostmi v souvislosti s realizací služby podporovaného zaměstnávání.

- Při kontaktu s opatrovníky je velmi vhodné nabídnout osobní schůzku, na které může opatrovník řešit otázky spojené s případným pracovním uplatněním uživatele. U osob omezených ve svéprávnosti je nutné, aby do procesu uzavírání pracovního vztahu vstupoval opatrovník, který uživatele v těchto věcech zastupuje.

- Job coach klade v průběhu spolupráce s uživatelem důraz na práva a povinnosti uživatele, a to tak, aby byly oba póly vyvážené.

- Spolupráce s uživatelem je řešena v rámci individuálního plánování, kde je spolupráce rozkrokována a do naplňování cílů uživatele mohou být zapojovány další osoby (klíčový pracovník, sociální pracovník, opatrovník, rodinný příslušník apod.)

- V rámci procesu individuálního plánování je důležité, aby job coach znal situaci na trhu práce.

- Job coach spolu s uživatelem vytváří profil řešící situaci na trhu práce ve vztahu k profesím, o které se chce osoba ucházet.

- Pokud je nutné využívat specifické formy alternativní komunikace, vyhledává job coach v zařízení pracovníka, který se na tuto oblast specializuje a podpoří jej v komunikaci s uživatelem.

Job coach ve vztahu k zaměstnavatelům, zařízením a institucím

- Job coach využívá metody posilování (empowerment) uživatele tak, aby maximum aktivit bylo realizováno samotným uživatelem

- Do jednání se zaměstnavateli vstupuje jako facilitátor – usnadňuje komunikaci mezi osobou s postižením a zaměstnavatelem a hájí zájmy osoby s postižením

- Job coach se ve spolupráci se zařízením pohybuje mezi aktivitami, které uživatelé využívají – např. využívají STD, cvičné praxe, volnočasové aktivity.

- Job coach musí být schopen naplánovat spolupráci s uživatelem tak, aby jej v jeho běžných aktivitách co nejméně omezovala, nicméně ve spolupráci s uživatelem a se zařízením je nutno dohodnout, které aktivity mají přednost.

- Job coach šíří pozitivní povědomí o problematice zaměstnávání lidí s postižením a to různými formami – komunikace s úřadem práce, s médii, účast na business snídaních, budování sítě kontaktů na zaměstnavatele. Např. portál Ministerstva práce

a sociálních věcí obsahuje informace o firmách, které zaměstnávají osoby se zdravotním postižením v regionu.

- Job coach musí mít jasnou orientaci v související legislativě, aby mohl zaměstnavatelům poskytnout relevantní informace, uvést praktické příklady, umět mluvit v číslech a sdělit výhody, které zaměstnávání lidí s postižením přináší (finanční i nefinanční)
- Je vhodné, aby měl job coach připraven pro zaměstnavatele STRUČNÝ balíček informací k zaměstnávání lidí s postižením a byl schopen tyto informace kdykoliv zaslat nebo přenechat. Job coach by měl mít k dispozici vizitky, aby jej mohl zaměstnavatel přímo kontaktovat.
- Na jednání o pracovním uplatnění je vhodné jít přímo s osobou s postižením, aby se zaměstnavateli ujasnila představa o tom, o jakou osobu se jedná (zaměstnavatelé mají v tomto směru řadu předsudků).
- Při poskytování podpory /asistence na pracovišti zasahuje job coach do práce uživatele v minimální potřebné míře tak, aby osobu s postižením zbytečně nestigmatizoval.
- Job coach zpracovává spolu s uživatelem a zaměstnavatelem krizový plán, resp. jsou zmapována rizika spojená s výkonem konkrétní práce, aby tak osoba s postižením předešla případným nepříjemnostem.
- Je nutné, aby job coach spolu se zaměstnavatelem hledali vhodné způsoby proškolení v BOZP tak, aby se minimalizovala rizika spojená s prací osoby s postižením na konkrétním pracovišti.
- Job coach udržuje kontakt se zaměstnavatelem i po ukončení asistence na pracovišti.

7. Další podněty, které vyvstaly v průběhu realizace aktivity

Při pilotním ověřování pozice job coache a realizaci aktivity Podpora zaměstnávání lidí s postižením vznikaly další situace, se kterými se chceme podělit. Přispějí snad k tomu, aby budoucím job coachům usnadnily jejich práci.

1) Podmínky působení job coache v zařízení

- Opravdový zájem zařízení o působení job coache je klíčový.
- Důsledná informovanost lidí v zařízení o práci job coache, o náplni a smyslu jeho práce, vedení pracovníků zařízení ke spolupráci s job coachem
- Již při prvních schůzkách si vytyčit, kdo se individuálních konzultací s uživatelem bude účastnit (resp. zda se bude účastnit někdo jiný než uživatel sám).
- Job coach nenahrazuje základní činnosti poskytované v zařízení a nerealizuje aktivizační činnosti v rámci sociální služby. Pro svou práci využívá metodu podporovaného zaměstnávání dle standardů podporovaného zaměstnávání.

2) Vymezení práv a povinností job coache a spolupracujícího zařízení

- **Zázemí job coache** – je důležité, aby měl job coach v zařízení k dispozici kancelář či jiné klidné místo pro konzultaci s uživatelem, přístup na PC (pokud nebude mít job coach k dispozici pracovní notebook), přístup na internet (pro práci s uživateli). Není vhodné, aby job coach vstupoval do soukromých prostor uživatele (na pokoj, do společného zázemí v chráněném bydlení apod.).
- **Aktivní spolupráce mezi job coachem a pracovníky zařízení** – právo konzultace s klíčovým pracovníkem, možnost svolat setkání ohledně konkrétního uživatele, možnost job coache zapojit se do case managementu u konkrétního uživatele (setkání uživatele, klíčového pracovníka, sociálního pracovníka, opatrovníka, pracovníka jiné sociální služby aj.).

3) Charakteristika (povaha) práce job coache

- **Kancelář job coache** – několikrát jsme si ověřili, že kancelář nebo zázemí je pro job coache důležité. Tím, že job coach do zařízení pouze dojíždí, nemůže si ověřit, kterými sociálními dovednostmi uživatel disponuje...např. „Umí používat městskou hromadnou dopravu? Umí si zorganizovat čas tak, aby na schůzku dorazil včas?“ Pozváním uživatele do kanceláře mimo zařízení si může nejen ověřit jeho sociální dovednosti, ale i natrénovat ty, které chybí a zvýšit tak jeho samostatnost. Považujeme také za vhodné mít zázemí pro schůzky se zaměstnavateli a lidmi z okolí uživatele.
- Existence „**popisu pracovní činnosti**“ job coache – jasná náplň práce, kompetence, zodpovědnost, práva a povinnosti...

- Do regionu je vhodné vytvořit tým alespoň dvou job coachů, kteří mohou svou činnost vzájemně doplňovat, vykrývat nečekané situace, výpadky, sdílet praktické zkušenosti.
- **Cestovní náklady** – job coach je flexibilní pracovní pozicí – pohybuje se mezi zařízeními, zaměstnavateli, úřady a institucemi. Některá místa v regionu jsou od sebe vzdálená desítky kilometrů a je proto potřeba počítat s cestovními náklady, případně s nutností využít automobil.
- Každý job coach musí být důkladně **seznámen s projektem, v rámci kterého působí** (pokud působí v projektu), jelikož jej prezentuje při mnoha příležitostech (v jednotlivých zařízeních, před zaměstnavateli, institucemi...).
- Job coach musí být **flexibilní a mít k tomu přizpůsobené podmínky** - mít kancelář, ale i místnost v zařízení. V začátcích být k dispozici v zařízení zvláště pro ty uživatele, kteří nezládnou cestovat a postupně zvyšovat jejich dovednosti a samostatnost. Pro ty, kteří tuto dovednost mají zvládnutou, jí mohou upevňovat v rámci cestování do kanceláře job coache. Flexibilita je také spojená s kontaktem se zaměstnavateli a časová flexibilita je spojená s potřebou poskytovat pracovní asistenci i mimo běžné „provozní hodiny“.

4) Vytvoření metodiky práce job coache

- Job coach má k dispozici předem připravenou **dokumentaci** i s metodickým pokynem k jejímu používání (počet kopií jednotlivých dokumentů, co kdo podepisuje, komu co zůstává, návaznost dokumentace ve složce, proces individuálního plánování, mlčenlivost...).
- **Cílová skupina** – na základě pilotního ověření jsme došli k tomu, že je vhodné vypracovat kritéria pro poskytování podpory uživatelům – tedy kritéria cílové skupiny podporovaného zaměstnávání. Opravdu on sám chce pracovat? Píše, mluví, jakým způsobem komunikuje...?
- Pro osoby, které potřebují **vysokou míru podpory** v rovině komunikace, soběstačnosti, projevů chování není metoda podporovaného zaměstnávání vhodným nástrojem, protože se orientuje výrazně na nalezení pracovního uplatnění na otevřeném trhu práce. Je vhodnější využít jiné pracovní-terapeutické nástroje, které uživatelům umožní smysluplné trávení volného času a rozvoj jejich dovedností.
- Nastavení **intervencí** – je nutné brát v úvahu, že job coach se musí připravovat na konzultace a další schůzky, musí být flexibilní a do zařízení také dojíždět. Mnoho času zabere cestování po regionu, ale také potřebná příprava na individuální konzultace s uživateli.
- **Pozice** job coache by měla fungovat **dlouhodobě, ideálně kontinuálně**. Časově příliš limitované projekty znesnadňují efektivnost podpory uživatelů.

5) Vzdělávání job coachů

- **Povinnost job coache se kontinuálně vzdělávat** (účastnit se kurzů, seminářů s vhodnou tematikou) zpětně sledujeme za velmi potřebnou a užitečnou.
- **Vhodná témata pro vzdělávání job coache** – metoda podporovaného zaměstnávání a nácvik praktických dovedností alternativní komunikace; práce s lidmi s mentálním postižením, s duševním onemocněním; metody zvládání agrese; psychiatrické minimum; motivace uživatele; ochrana osobních údajů; asertivní jednání; komunikace s institucemi/zaměstnavateli; vzdělávání dospělých, základy z občanského zákoníku směrem k opatrovnictví.
- Job coach by měl mít k dispozici vhodnou **literaturu** dle jeho výběru a potřeb.

6) Práce s uživateli (poznatky)

Při práci s uživateli jsme se nejčastěji setkali s těmito bariérami:

- **Demotivace uživatelů k jakékoliv aktivitě** – většina uživatelů nedisponuje plně svými financemi vzhledem k omezení svéprávnosti, mají opatrovníka... Setkávali jsme se s tím, že lidé, pokud by získali práci, chtěli by peníze „na ruku“, jinak pracovat nechtějí.
- dalším, pro uživatele demotivujícím aspektem se stává situace, kdy případný příjdek pokrývá pouze náklady na bydlení a služby, které v současné době doplácí rodina, stát a uživatel ze své činnosti nevidí „hmatatelný“ přínos. V takových případech je nutno pracovat s motivací uživatele ještě aktivněji.
- Nevhodně nasměrovaná **aktivita některých klíčových pracovníků nebo jiných pracovníků v zařízení**. Ne vždy je přítomnost klíčového pracovníka uživatele nutná, např. při výběrovém řízení, kdy jeho zasahování do pohovoru se zaměstnavatelem může výrazně snížit uživatelskou šanci na úspěch. Pracovník přebírá za uživatele jeho roli a uživatel se tak stává jen pasivním příjemcem služby.
- Na charakteru spolupráce job coache a uživatele se podílí také **medikace** u konkrétní osoby (některé léky mají tlumící účinky, což má dopad na spolupráci s uživatelem i případným zaměstnavatelem)
- **V systému služeb pro uživatele v souvislosti se zaměstnáním chybí jakýsi mezistupeň mezi pobytem v zařízení (poskytovanými činnostmi v něm) a vstupem na trh práce** – „nácviková pracoviště“ s motivačním faktorem (finanční či materiální odměna za práci), kde se lidé s postižením mohou naučit dovednostem pro získání práce na otevřeném trhu práce a vyzkoušet si, jak to budou zvládat. Tuto nácvikovou roli by mohla sehrávat služba sociální rehabilitace, jejíž dostupnost a kapacity jsou však omezené.
- Jedním z pomocných nástrojů podporovaného zaměstnávání je tzv. **cvičná praxe**. Jedná se o bezplatnou praxi, která však musí být časově omezená a jejím smyslem je poskytnout prostor pro nácvik práce v reálném prostředí pracovního trhu. Tento nástroj by mohla podpořit pracovní rehabilitace se svou přípravou k práci, realizovaná ve spolupráci s úřadem práce. Výstupem

praxe je její zhodnocení ze strany uživatele, job coache, zaměstnavatele a závěrečné ověření dovedností a znalostí uživatele.

Pan Michal

Pan Michal je 53 letý muž se středně těžkým mentálním postižením, bydlí v chráněném bydlení. S dalšími 14 zájemci se zúčastnil úvodní prezentace k projektu „Podpora zaměstnávání lidí s postižením“. Již po skončení prezentace byl jedním z prvních zájemců o domluvení si termínu individuální schůzky. Proběhly 3 schůzky před podpisem dohody o spolupráci, při kterých konzultantka pana Michala srozumitelnou formou představila možný průběh spolupráce. Jedné schůzky se také zúčastnila jeho klíčová pracovnice. Pan Michal je, jak on sám o sobě říká, málomluvný, což se projevovalo při zpětných vazbách k probíraným tématům, kdy místo odpovědi se rozpačitě smál a vydával zvuky.

Při plánování spolupráce se pan Michal a job coach zaměřili na sociální dovednosti spojené s hygienou, jelikož pan Michal na schůzky chodíval nevhodně oblečen (mikina a tepláky) a upraven (neoholen, špinavé ruce a nehty, velmi výrazně zapáchající dech cigaretami), protože je to předpoklad pro úspěšné hledání práce. Pan Michal si vybral individuální plán v alternativní verzi a přál si jej doplnit obrázky/piktogramy. Aniž by pan Michal předtím s piktogramy pracoval, uměl jednotlivé piktogramy v albu pojmenovat a správně je vybrat k danému úkolu. Konzultantka vybrané piktogramy vytiskla v tabulce a pan Michal na další konzultaci jednotlivé obrázky vystříhoval, lepil a přiřazoval k plánovaným úkolům. Při této činnosti nepotřeboval vůbec žádnou podporu konzultantky. Při zpětných vazbách na probíraná témata sice pan Michal i nadále nerad odpovídal, ale jakýkoliv úkol stačil vysvětlit jen jednou a pan Michal v tichosti vše zvládnul napoprvé a bez pomoci. Proto konzultantka zpětné vazby k probíraným tématům začala směřovat k vypracování úkolů, např. vyplňování jednoduchých dotazníků, aby zjistila, zda pan Michal tématu rozumí. Na hygienických návycích i nadále s panem Michalem pracují. Někdy přijde na schůzku vhodně upraven, oblečen (z jeho vlastní iniciativy) a jindy zase v zašpiněné a roztrhané mikině a teplácích.

Jedním z dalších dílčích cílů individuálního plánu byla např. sebezprezentace, zvláště hovoření o svém zdravotním postižení. Při nácviku pan Michal měl potřebu vypovídat se o rodině a dětství, kdy jeho postižení vzniklo a co vše tomu předcházelo. Dnes již dokáže na otázku „Jaké je Vaše zdravotní postižení?“ jen jasně a srozumitelně odpovědět. Pan Michal má zkušenost z brigád, na kterou mohou s job coachem velmi vhodně navázat.

8. Užitečné odkazy a literatura

1. Česká unie pro podporované zaměstnávání. Co je PZ? [online]. Česká unie pro podporované zaměstnávání, o.s.. [cit. 23-01-2014]. Dostupné z: <<http://unie-pz.cz/3-podporovane-zamestnavani/14-co-je-pz.html>>.
2. KALINA, KAMIL. *Jak žít s psychózou*. Praha: Portál, 2001. 247 s. ISBN 80-7178-563-6.
3. Rytmus. *Souhrnná metodika podporovaného zaměstnávání*. Praha: Česká unie pro podporované zaměstnávání - Rytmus, 2005. 127 s. ISBN: 80-903598-0-9.
4. Slezská diakonie. *Podporované zaměstnávání v otázkách a odpovědích*. Moravskoslezský kraj: 2010. 24 s.
5. *Nový občanský zákoník 2014: rejstřík: redakční uzávěrka 26. 3. 2012*. Ostrava: Sagit, 2012, 320 s. ÚZ. ISBN 978-80-7208-920-8.
6. *Příručka pro osoby se zdravotním postižením v roce 2014: informace o pravidlech i pomoci na trhu práce a ze sociálního systému*. Vyd. 1. Praha: Ministerstvo práce a sociálních věcí ČR, 2013, 30 s. ÚZ. ISBN 978-807-4210-617.
7. *Předpisy související s novým občanským zákoníkem: veřejné rejstříky, úrok z prodlení : byty, nebytové prostory, nájemné : odpovědnost za škodu : mezinárodní právo soukromé : znění předpisů k 1. 1. 2014*. 1. vyd. Ostrava: Sagit, 2013, 96 s. ÚZ. ISBN 978-80-7488-024-7.
8. *Sociální zabezpečení: státní sociální podpora, sociální péče, sociální služby, pomoc v hmotné nouzi, životní a existenční minimum, působnost jednotlivých orgánů : podle stavu k 1.1.2014* 1. vyd. Ostrava: Sagit, 2013, sv. ÚZ. ISBN 978-80-7488-041-4.
9. *Pracovněprávní předpisy: pracovní doba a dovolená, zakázaná pracoviště, odškodňování pracovních úrazů a nemocí z povolání, pojištění zaměstnavatele; Zákon o zaměstnanosti; Úřady práce: odbory, ochrana zaměstnanců, inspekce práce: podle stavu k 1. 1. 2015*. Ostrava: Sagit, 2013, 272 s. ÚZ. ISBN 978-80-7488-080-3.
10. Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, v aktualizovaném znění
11. Vyhláška č. 518/2004 Sb. v aktualizovaném znění, kterou se provádí zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti
12. Zákon č. 89/2012 Sb., občanský zákoník
13. Zákon č. 586/1992 Sb., o daních z příjmu, v aktualizovaném znění
14. Zákon č. 155/1995 Sb. , o důchodovém pojištění, v aktualizovaném znění