

Podporované zamestnávanie v procese prechodu z inštitucionálnej na komunitnú starostlivosť

PRIESTOR NA VAŠU PRÍLEŽITOSŤ

Tento projekt sa realizuje vďaka podpore z Európskeho sociálneho fondu
v rámci Operačného programu Zamestnanosť a sociálna inklúzia.

www.esf.gov.sk www.ia.gov.sk



Podporované zamestnávanie v procese prechodu z inštitucionálnej na komunitnú starostlivosť

ODBORNÁ PUBLIKÁCIA

Mária Filipová

Danica Koršová

Slavomíra Mareková

Štefánia Nováková

Alžbeta Padyšáková

Jozef Pauk

Zuzana Stavrovská

Viera Záhorcová

Implementačná agentúra Ministerstva práce, sociálnych vecí a rodiny Slovenskej republiky

2015

Motto:

„Je to prebiehajúci a dynamický proces vzájomného prispôsobovania, zladovania na jednej strane ľudí so zdravotným postihnutím žijúcich podľa vlastných prianí, volieb a schopností, ktoré musia byť rozvíjané do takej miery, ako je možné, a na strane druhej, spoločnosti, ktorá musí preukázať svoju podporu vykonať špecifické a potrebné kroky k zabezpečeniu rovnosti príležitostí.“

Výbor ministrov Rady Európy, Odporúčanie (1992) 6 ku koherentnej politike pre ľudí so zdravotným postihnutím

Autori publikácie: Ing. Mária Filipová, PhDr. Danica Koršová, Mgr. Slavomíra Mareková, PhDr. Štefánia Nováková, Mgr. Alžbeta Padyšáková, PhDr. Jozef Pauk, PhD, Judr. Zuzana Stavrovská, PhDr. Viera Záhorcová, PhD.

Editor: Viera Záhorcová

Fotografka: Mgr. art. Zuzana Krajčíková

Jazyková korektúra: ELFI, s.r.o.

Grafika a tlač: EQUILIBRIA, s.r.o., Letná 42, 040 01 Košice

Vydal: Implementačná agentúra Ministerstva práce, sociálnych vecí a rodiny Slovenskej republiky

Rok: 2015

PRIESTOR NA VAŠU PRÍLEŽITOSŤ

Tento projekt sa realizuje vďaka podpore z Európskeho sociálneho fondu v rámci Operačného programu Zamestnanosť a sociálna inklúzia.

www.esf.gov.sk

ISBN 978-80-89837-01-4

Obsah

Zoznam tabuliek a obrázkov	7
Úvod	9
1. Podmienky a východiská pre aktivizáciu a pracovné začlenenie užívateľov sociálnych služieb	11
1.1 Východiská.....	11
1.2 Deinštitucionalizácia – hodnoty a princípy	13
1.3 Aktivizácia a pracovné začlenenie ako súčasť komunitného života	16
1.4 Legislatívne rámce pre deinštitucionalizáciu a transformáciu sociálnych služieb s dôrazom na pracovné začlenenie v rámci EÚ a SR	18
1.5 Legislatívne rámce pre pracovné začlenenie občanov so zdravotným postihnutím v SR	28
2. Podporované zamestnávanie.....	35
2.1 Definícia a charakteristiky podporovaného zamestnávania	35
2.2 Proces v podporovanom zamestnávaní	38
2.2.1 Zapojenie klienta/užívateľa služby	39
2.2.2 Pracovný profil a plánovanie	42
2.2.3 Hľadanie práce	51
2.2.4 Zapojenie zamestnávateľa	52
2.2.5 Priama a nepriama podpora v práci	53
2.3 Agentúry podporovaného zamestnávania.....	56
2.4 Agentúry podporovaného zamestnávania vo vzťahu k zariadeniam sociálnych služieb....	59
2.5 Podporované zamestnávanie v systéme komunitných služieb	60
2.6 Príklady dobrej praxe v podporovanom zamestnávaní	75
3. Práca s komunitou v procese aktivizácie užívateľa a jeho pracovného začlenenia	86
3.1 Úloha komunity v procese DI	86
3.2 Komunita, práca a sieťovanie	87
3.3 Zainteresované subjekty v komunite ako možné zdroje.....	89
3.3.1 Subjekt verejnej správy ako partner aktivizácie, podpory zamestnanosti	89

3.4	Tretí sektor ako partner aktivizácie, potenciálny zamestnávateľ.....	90
3.5	Mestá a obce ako zdroj pracovných príležitostí.....	90
3.6	Podnikateľský sektor ako partner aktivizácie, podpory zamestnanosti.....	91
3.7	Nástroje pre podporu a mobilizáciu/scitlivovanie komunity/AKO?.....	91
3.8	Formy podpory v komunite	98
3.9	Sieťovanie subjektov v komunite.....	103
4.	Zapojenie zamestnávateľov	105
4.1	Zamestnávateľia a rozvoj spolupráce s nimi	106
4.2	Podpora zamestnávateľského prostredia pre procesy DI	112
4.3	Nástroje podporujúce zapojenie zamestnávateľov	115
4.4	Formy zapojenia zamestnávateľov	131
4.5	Zamestnávanie osôb so ZP z pohľadu zamestnávateľov.....	133
4.6	Sieťovanie zamestnávateľských subjektov s komunitou.....	134
5.	Metódy hodnotenia kvality života užívateľa v súvislosti s pracovným začlenením.....	135
5.1	Vymedzenie základných pojmov pre oblasť kvality života.....	135
5.2	Indikátory kvality z pohľadu podporovateľa/ZSS/zamestnanca	137
5.3	Indikátory kvality z pohľadu zriaďovateľa komunitných služieb.....	141
6.	Otázky spôsobilosti na právne úkony v praxi.....	143
6.1	Rozhodnutie o spôsobilosti na právne úkony	147
6.2	Zmena rozhodnutia o pozbavení alebo obmedzení spôsobilosti na právne úkony ...	149
6.3	Dohovor OSN o právach osôb so zdravotným postihnutím	151
6.4	Zamestnávanie ľudí so zdravotným postihnutím.....	156
	Záver.....	159
	Zdroje	160

Zoznam tabuliek a obrázkov

Tabuľka 1:	Zhrnutie procesu práce s klientom
Tabuľka 2:	Vývoj ukazovateľov o činnosti agentúr podporovaného zamestnávania v SR
Tabuľka 3:	Štruktúra služby – cvičenie bývania, práce a učenia
Obrázok 1:	Klienti DSS sa živo zaujímajú o rôzne pracovné činnosti, oboznamujú sa so systémom práce v prevádzke rýchleho občerstvenia pod dohľadom prevádzkového manažéra
Obrázok 2:	Proces vytvárania pracovného profilu a plánovanie
Obrázok 3:	Diagram popisujúci aktivity pri hľadaní práce
Obrázok 4:	Zamestnávateľ priamo zaúča potenciálneho zamestnanca z DSS v prevádzke rýchleho občerstvenia na otvorenom trhu práce, aktivita v rámci projektu NP D, 2015
Obrázok 5:	Proces podpory v práci
Obrázok 6:	Rôzne formy podpory
Obrázok 7:	Obecný úrad v spolupráci so zariadením SS a poradcami v PZ vytvoril pracovné miesto na otvorenom trhu práce pre potreby obce. Klienta podporuje v práci pracovná asistentka, ktorej pracovné miesto vytvorila obec.
Obrázok 8:	Program pyramída
Obrázok 9:	Pečenie oplátok v rámci pracovnej rehabilitácie, rozvoj profesijných zručností v rehabilitačnom stredisku Podporný kruh, Bratislava
Obrázok 10:	Pracovná terapia – hlavné činnosti z hľadiska doby ich vykonávania
Obrázok 11:	Záujmové aktivity – hlavné činnosti z hľadiska doby ich vykonávania
Obrázok 12:	Vianočné trubičky z rehabilitačného strediska Podporný kruh
Obrázok 13:	Zdroje v komunite pre pracovné začleňovanie
Obrázok 14:	Základné zloženie spoločnosti
Obrázok 15:	Ergoterapiou bližšie k umeniu, informačný leták
Obrázok 16:	Chránené pracovisko reklamnej agentúry Silvie Volkovej
Obrázok 17:	Výrobky chránenej dielne Domov Svitania, n.o.
Obrázok 18:	Produkty chránenej dielne Prvosienka
Obrázok 19:	Zamestnanci chránenej dielne a účastníci kurzu patchworku
Obrázok 20:	Výrobky frekventantov kurzu patchworku
Obrázok 21:	Stretnutie firmy IKEA so zamestnancami chránenej dielne a verejnosťou
Obrázok 22:	Zamestnanec SPP a klienti sociálnej služby pri realizácii projektu Terapia záhradou
Obrázok 23:	Spolupráca miestnej komunity
Obrázok 24:	Výstava Kreativita & Hobby

Úvod

Mať prácu a zamestnanie znamená mať šancu na dosiahnutie určitého životného štandardu a na zabezpečenie potrieb človeka. Ak chce človek so zdravotným postihnutím žiť nezávisle, potom je pre neho finančná nezávislosť veľmi dôležitá. Mať prácu znamená mať aj určité postavenie v spoločnosti, práca prináša so sebou pocit uspokojenia a uznania, dáva príležitosť stať sa partnerom ostatným ľuďom. Pracovné príležitosti vytvárajú priestor pre rozvoj zručností, schopností a obohatenie o nové poznatky. Práca v tíme navyše vytvára možnosti pre nové priateľstvá a kontakty s ľuďmi, s ktorými máme niečo spoločné. Tento moment významu práce nie je zanedbateľný ani pre osoby so zdravotným postihnutím.

Proces transformácie k trhovej ekonomike a sociálnej inklúzii sa stal príležitosťou aj pre osoby so zdravotným postihnutím. Produktívna práca v integrovaných, teda bežných životných podmienkach na otvorenom trhu práce vytvára podmienky pre naplnenie zmyslu života, vytvára status človeka v spoločnosti, zvyšuje jeho pocit sebaocenenia a zvyšuje jeho akceptáciu ako ľudskej bytosti. Stále viac sa akceptuje, že ľudia so zdravotným postihnutím by mali byť integrovaní v rámci bežných životných aktivít. Tak aby aj podpora a pomoc spoločnosti mohla byť poskytovaná bežne dostupnými subjektmi.

Myšlienky sociálnej inklúzie sú významné aj z pohľadu prezentovania ľudských práv a boja proti diskriminácii. Ide o najzraniteľnejšiu skupinu na trhu práce. Počet ľudí so zdravotným postihnutím vo svete práce, v každom druhu práce, v rôznych krajinách je veľmi nízky. Len minimum osôb s mentálnym postihnutím, žijúcich na svete má prístup k príprave a tréningu na prácu a môžu sa tak zviditeľniť v spoločnosti. Najlepším spôsobom ako zaistiť právo na výber práce, kvalitné zamestnávanie, je ponúknuť širokú škálu opatrení v prípravnom procese na prácu. Mať možnosť získania odborných zručností a kvalifikácie, ale aj pracovných príležitostí pre ľudí, čo je najefektívnejšie možné formou otvoreného trhu práce. Inkluzívne zamestnávanie nie je nič menej a nič viac ako tento prístup – zabezpečenie podmienok pre prípravu na prácu, vzdelávanie a tréning pracovných zručností. Následnosť vytváraní každej novej príležitosti pre ľudí so zdravotným postihnutím pracovať a byť produktívnymi v bežnom zamestnávaní, primeranom schopnostiam a zručnostiam a v danom kultúrnom kontexte.

Integrácia osôb so zdravotným postihnutím nie je úloha len pre štát, ale pre spoločnosť ako celok a pre všetkých jej členov, inštitúcie. Otázky zdravotného postihnutia nemôžu byť iba zodpovednosťou rodiny a priateľov, ale všetkých členov spoločnosti, ktorí by si mali uvedomovať všetky typy intolerancie a mali by mať povinnosť podporovať osoby so zdravotným postihnutím v ich úsilí participovať v živote tak „normálne, ako je to len možné“.

V mnohých oblastiach sú stále k dispozícii určité sociálne opatrenia, ktoré majú zásadný význam či už v aktivizácii a podpore svojpomoci alebo v iniciovaní a podpore rehabilitačného a integračného procesu. Podporované zamestnávanie ako metóda práce je jedným z aktívnych opatrení služieb

zamestnanosti. Vytvára podmienky pre podporu a sprevádzanie ťažko zdravotne postihnutých občanov, ktorí sú súčasne znevýhodnení na trhu práce. Možnosti podpory sociálneho a pracovného začlenenia sa dnes týkajú všetkých občanov v SR, teda aj tých, ktorí takmer celý život prežili v celoročných zariadeniach sociálnych služieb. Dnes už nielen z hľadiska ľudských práv, ale najmä z hľadiska rovnosti príležitostí a samotného záujmu občanov sociálnych služieb o aktivizáciu a participáciu na dianí spoločnosti je potrebné vytvoriť podmienky pre naplnenie týchto prianí a túžob.

Nie je to tak dávno, čo otázky práce a zamestnávania neboli súčasťou diskusií v komunite pracovníkov sociálnych služieb. O to viac nás teší, že sa podporované zamestnávania stalo súčasťou projektu "Podpora procesu deinštitucionalizácie a transformácie systému sociálnych služieb" ktorý bol financovaný z Európskeho sociálneho fondu v rámci Operačného programu Zamestnanosť a sociálna inklúzia Implementačnej agentúry Ministerstva práce, sociálnych vecí a rodiny Slovenskej republiky. Výsledky projektu v oblasti podporovaného zamestnávania svedčia o zmysluplnosti týchto aktivít. Zážitok z prvých pracovných skúseností niektorých zamestnaných užívateľov sociálnych služieb nás opodstatňuje domnievať sa, že cesta aktivizácie a participácie je dobrou cestou pre zmenu.

Viera Záhorcová

I. Podmienky a východiská pre aktivizáciu a pracovné začlenenie užívateľov sociálnych služieb

I.1 Východiská

Akokoľvek dobre nastavená národná legislatíva, zosúladená s európskymi právnymi normami je funkčná vtedy, ak je ústretová a implementovaná pre každého jednotlivca v krajine. Javí sa kľúčovým budovať funkčné bloky podpory pre osoby so zdravotným postihnutím, ktorí žijú v regióne. Ide o budovanie sietí podpory medzi vzdelávacími inštitúciami, sociálnymi službami a variabilným trhom práce. Je samozrejme nevyhnutné sledovať možnosti zdrojov a infraštruktúry, ktoré prispievajú k tomu, aby tieto systémy boli funkčné a kvalitné.

Integračné procesy sa musia stať samozrejmosťou, aj osoby so zdravotným postihnutím nemajú záujem na príprave a tréningoch separovane, ale chcú mať zaistený rovnaký prístup k možnostiam vzdelávania a práce. Je preto dôležité identifikovať efektívne stratégie a modely dobrých skúseností v inkluzívnej príprave na prácu, pri získavaní kvalifikácie, v zamestnávaní a vytvoriť z nich všeobecne uplatniteľné metódy, akceptované aj cieľovou skupinou.

Systém podporných mechanizmov v rámci aktívnej politiky trhu práce je v súčasnosti v SR prezentovaný predovšetkým:

- poradenstvom v príprave na prácu
- prípravou na prácu
- prípravou na zamestnanie a umiestnenie do zamestnania

Systém dopĺňajú chránené dielne a chránené pracoviská pre osoby so zdravotným postihnutím, ktoré sa nevedia uplatniť na otvorenom trhu práce. Najbližšie k otvorenému trhu práce majú v systéme služieb zamestnanosti agentúry podporovaného zamestnávania, pracujúce pre klienta metódou podporovaného zamestnávania, teda vyhľadávania pracovných miest na otvorenom trhu práce a podporou pri ich udržaní. Pre efektívne pracovné začlenenie osôb so zdravotným postihnutím platí omnoho viac ako u iných, že proces prípravy na prácu a zaškolenie, proces zdokonaľovania pracovných a sociálnych zručností potrebných pre pracovné začlenenie, proces rozvoja nových kvalifikačných zručností je možné realizovať nielen vo formálnom, či neformálnom vzdelávacom procese, ale aj priamo na pracovisku – či na otvorenom trhu práce.

Kontext európskych hodnôt

Ako všetci plnoprávni občania, aj osoby so zdravotným postihnutím majú právo na dôstojný život, rovnaké zaobchádzanie, nezávislý život a plné zapojenie do spoločnosti. Politika a filozofia sociálnej inklúzie prezentuje v tomto zmysle tvorbu podmienok pre realizáciu a naplnenie týchto práv v každodennom živote a je podstatou dlhodobej stratégie EÚ zameranej na ich aktívne

začlenenie do všetkých oblastí života spoločnosti. Jej cieľom je dosiahnuť zlepšenie podmienok pre všetkých ľudí so zdravotným postihnutím na zamestnanie, zlepšenie dostupnosti zamestnania a nezávislého života. Prioritou posledných rokov sa stáva potreba podporovať tých občanov so zdravotným postihnutím, ktorí sú vylúčení z trhu práce, ktorí žijú v zariadeniach sociálnych služieb.

Cieľom EÚ stratégie na pomoc občanom so zdravotným postihnutím je vytvorenie rovnakých príležitostí pre túto skupinu osôb. Nástrojom na realizáciu tohto cieľa je „**Akčný plán pre ľudí so zdravotným postihnutím**“, ktorého charakteristickým prvkom je „*mainstreaming*“, čiže integrácia ľudí so zdravotným postihnutím do všetkých relevantných politík, oblastí a činnosti.

Prioritou je posilnenie dostupnosti trhu práce prostredníctvom flexiistoty, podporovaného zamestnávania a spolupráce s verejnými službami zamestnanosti.

Prvá fáza akčného plánu sa zamerala na prístup osôb so zdravotným postihnutím na trh práce a k opatreniam vzťahujúcim sa na zamestnateľnosť, ako sú napríklad celoživotné vzdelávanie, informačné technológie a prístup k prostrediu. Tento dokument vytvoril a vytvára zázemie pre opodstatnenosť budovania a šírenia metódy podporovaného zamestnávania ako nástroja pre sociálnu inklúziu znevýhodnených skupín obyvateľstva.

Základom európskeho kontextu hodnôt sú „Európska sociálna charta“ (1995) a „**Európska charta základných práv**“ (2000).¹

Európskou sociálnou chartou by mali byť zabezpečené hospodárske a sociálne základné práva, a predovšetkým „právo telesne, duševne a psychicky postihnutých na pracovné vzdelanie, ako aj na opätovné pracovné a sociálne začlenenie“ (článok 15).

Európska charta základných práv proklamuje uznanie a rešpektovanie „nároku ľudí so zdravotným postihnutím na opatrenia zabezpečujúce ich samostatnosť, ich sociálne a pracovné začlenenia a ich účasť na živote v spoločnosti“ (článok 26).

Vlády v členských krajinách EÚ a krajinách OECD sa teda riadia rôznymi stratégiami, aby podporili zamestnávania ľudí so zdravotným postihnutím a vykazujú *tri trendy*:

- Od pasívnych k aktívnym opatreniam trhu práce (integrácia na trh práce, boj proti diskriminácii, zníženie závislosti od sociálnych dávok),
- národné akčné plány (väčšinou v rámci všeobecnej politiky trhu práce),
- odbremenenie trhu práce (napr. Úprava predčasného odchodu do dôchodku).

a deväť integračných opatrení:

- **Zlepšenie kvalifikácie postihnutých (prístup do bežných zariadení, prechod zo školy do pracovného života, kvalifikácia v súvislosti s prácou),**
- aktívne opatrenia namiesto pasívnych (aktivačné a prevenčné opatrenia),

- vytvorenie pracovných miest vhodných pre zdravotne postihnutých (prispôsobené pracovné miesta),
- spolupráca medzi chránenými/integrovanými dielňami a podnikmi, ktoré sú činné na otvorenom trhu práce,
- podporované zamestnávanie,
- nové formy zamestnávania v neziskovom mimovládnom sektore
- vytvorenie bezpečných pracovných miest (prevencia),
- neobmedzený prístup k informačnej spoločnosti (prispôsobené prístroje, softvér, obsahy informácií a služby),
- uplatnenie adaptívnych technológií na pracovisku.

I.2 Deinštitucionalizácia – hodnoty a princípy

Deinštitucionalizácia (DI) je proces, v ktorom dochádza k zmene inštitúcie ako formalizovanej štruktúry, k zmene pravidiel, poriadku a filozofie služby, čo sa týka sídla (umiestnenie v objekte a komunite), ako aj výslednej štruktúry a prevádzkovania služby tak, aby služby boli primárne orientované na potreby užívateľov služby a nie na potreby formalizovanej organizácie – inštitúcie. Deinštitucionalizáciou dochádza k premene inštitucionálnej starostlivosti na starostlivosť „v komunite“.² Deinštitucionalizácia je jedným zo základných prostriedkov prechodu z inštitucionálnej na komunitnú starostlivosť, ktorý v rámci viacerých spojených procesov predpokladá úplné zatvorenie a zrušenie inštitucionálnych služieb starostlivosti a zároveň vytvorenie, rozvoj a podporu efektívnej siete nových, alebo existujúcich alternatívnych komunitných služieb pre obyvateľov daného územného spoločenstva.

Deinštitucionalizácia je proces prechodu od inštitucionálnej starostlivosti ku komunitným službám, ktoré zabezpečujú jednotlivcovi nezávislý život, aktivitu a sociálnu participáciu. Deinštitucionalizácia je proces, ktorý systém starostlivosti, pôvodne zameraný na ochranu osôb so zdravotným postihnutím, transformuje na systém, ktorý má za cieľ uľahčiť sociálnu participáciu, účasť občana na živote spoločnosti, tým, že ponúka široké spektrum služieb poskytovaných na úrovni komunity, rešpektujúc pri tom princípy výberu a rozhodovania.

Princípy deinštitucionalizácie a prechodu ku komunitnej starostlivosti:

- **Rešpektovanie klientov a ich začlenenie do rozhodovacích procesov.** Klienti a ich rodiny by mali byť rovnoprávnymi partnermi v procese transformácie. Je potrebné zaistiť klientom dostatočnú informovanosť a to im zrozumiteľným spôsobom. Je potrebné rešpektovať špecifické potreby a požiadavky každého jednotlivca.
- **Prevencia inštitucionalizácie.** Je potrebné prijať opatrenia, aby sa zabránilo umiestňovaniu jednotlivcov do inštitúcií.

¹ Charta základných práv Európskej únie, 2000

² Kritéria transformácie, humanizácie a deinštitucionalizácie vybraných služieb sociálnej starostlivosti (verze podľa pokynu č. 1 ze dne 25.10.2011)

- **Tvorba komunitných služieb.** Je potrebné vybudovať rozsah dostupných a kvalitných služieb v rámci komunity, aby nahradili inštitucionálnu starostlivosť. Tieto služby by mali začať od potrieb a osobných preferencií jednotlivých klientov. Mali by zaisťovať podporu pre rodinu a neformálnych opatrovateľov.
- **Rušenie inštitúcií.** Tento proces by mal začať pilotným projektom. Plánovanie by malo zahŕňať prípravu individuálneho plánu pre každého klienta a zhodnotenie potrieb vzdelávania personálu.
- **Reštrikcia investícií** v existujúcich inštitúciách. Príliš vysoká investícia do budovy pravdepodobne zníži neskôr proces zrušenia zariadenia.
- **Rozvoj ľudských zdrojov** – je veľmi dôležité zabezpečiť dostupnosť dostatočného počtu a riadne zaškolených zamestnancov s primeranými zručnosťami na poskytovanie komunitnej starostlivosti. Preškolenie a rekvalifikácia sa týka zamestnancov zariadení sociálnych služieb, klientov zariadení sociálnych služieb, rodinných príslušníkov ako aj ďalších partnerov v komunite, ktorí sú dôležitými aktérmi v procese transformácie sociálnych služieb (zástupcovia miestnej samosprávy, škôl, úradov, zriaďovateľov a pod.).
- Účinné využitie zdrojov – presun a využitie zdrojov z existujúceho zariadenia sociálnych služieb na nové komunitné služby.
- **Kontrola kvality** – systémy kontroly kvality by mali zahŕňať proces transformácie ako aj výsledné služby so zameraním na spokojnosť prijímateľov služieb.
- **Holistický prístup** – otázkami týkajúcimi sa transformácie inštitucionálnej starostlivosti na komunitnú starostlivosť je potrebné zaoberať sa vo všetkých oblastiach ako je príprava na prácu a zamestnanosť, vzdelávanie, zdravie, sociálna politika a ďalšie.
- **Nepretržité zvyšovanie informovanosti** kľúčových odborníkov, spoločnosti vo všeobecnosti, neprofesionálnych prijímateľov rozhodnutí a tvorcov verejnej mienky, ako aj širšej verejnosti, aby sa zabezpečila zhoda ich postojov s požadovanými hodnotami.³

Pre prechod z inštitucionálnej starostlivosti na komunitnú podporu v systéme sociálnych služieb sú kľúčové princípy nezávislého života (Dohovor CRPD).

Nezávislý život je filozofia a hnutie osôb so zdravotným postihnutím zamerané na dosiahnutie rovnosti príležitostí, občianskych práv a plnej účasti vo všetkých aspektoch života spoločnosti. Je to proces zvyšovania uvedomenia, posilňovania a emancipácie osôb so zdravotným postihnutím založený na princípoch solidarity, vzájomnej podpory a svojpomoci, obhajoby, deinštitucionalizácie, demedikalizácie modelu zdravotného postihnutia a pomoci, demokracie a sebaurčenia.

Tri piliere nezávislého života sú:

- **práca ako hlavný zdroj a prostriedok ekonomickej nezávislosti**
- **komunitné sociálne služby** – individualizované služby poskytované v prirodzenom sociálnom prostredí

³ Správa nezávislých expertov ku komplexnej reforme inštitucionálnej starostlivosti, 2009

- **podporné technológie a pomôcky/kompenzácie**⁴

Právnym východiskom pri prechode z inštitucionálnej na komunitnú starostlivosť je **Dohovor OSN o právach osôb so zdravotným postihnutím** (ďalej Dohovor CRPD). Dohovor CRPD sa zakladá na nasledovných všeobecných zásadách:

- **Rešpektovanie prirodzenej dôstojnosti, osobnej nezávislosti, vrátane slobodnej voľby, a samostatnosti osôb** – vo všeobecnej deklarácii ľudských práv sa uvádza, že „uznanie prirodzenej dôstojnosti a rovných a neodcudziteľných práv je základom slobody, spravodlivosti a mieru vo svete.“ V praktickej polohe to umožňuje, že každý človek má právo žiť životom podľa vlastných predstáv. Nemôže tak dochádzať k obmedzovaniu a poškodzovaniu práv ostatných členov spoločenstva, jedného na úkor druhého.
- **Nediskriminácia** – existujú jasné dôkazy o tom, že ľudia s mentálnym postihnutím nemajú dostatočnú právnu ochranu proti diskriminácii. Niekoľko výskumov a osobných príbehov ukazuje, že ľudia s mentálnym postihnutím a ich rodiny nie sú dobre chránení. V záujme presadenia rovnosti a odstránenia diskriminácie zmluvné strany podniknú všetky príslušné kroky na zabezpečenie poskytovania primeraných úprav. Vo väčšine krajín, kde existujú kvóty na podporu zamestnávania znevýhodnených skupín, sa jasne ukázalo, že mnohé osoby s mentálnym postihnutím nie sú zamestnané. Kvóty sa obvykle zaplnia osobami s inými druhmi zdravotného postihnutia. Objavuje sa nechcená diskriminácia a nespravodlivé zaobchádzanie medzi samotnými osobami so zdravotným postihnutím.
- **Plné a účinné zapojenie sa a začlenenie do spoločnosti** – inklúzia sociálne vylúčených skupín by mala byť súčasťou hodnotového systému a osobným presvedčením každého človeka. Podľa Oldřicha Matouška inklúzia znamená rovnoprávny vzťah, ale predovšetkým postoj, prístup, hodnotu a presvedčenie.⁵
- **Rešpektovanie odlišnosti a prijímania** osôb so zdravotným postihnutím ako súčasťou ľudskej rozmanitosti a prirodzenosti;
- **Rovnosť príležitostí** – základné ľudské práva a slobody sú v Slovenskej republike podľa Ústavy SR zaručené všetkým bez ohľadu na pohlavie, rasu, farbu pleti, jazyk, vieru a náboženstvo, na politické a iné zmýšľanie, národný alebo sociálny pôvod, príslušnosť k národnosti alebo k etnickej skupine, na majetok, pôvod alebo iné postavenie. Slovenská republika sa vstupom do EÚ zaviazala zapracovať do svojich zákonov viacero smerníc EÚ v oblasti rovnosti príležitostí. Týka sa to najmä tzv. antidiskriminačného zákona, Zákonníka práce a ďalších zákonov.
- **Prístupnosť** – prístupnosťou Dohovor chce zabezpečiť, aby ľudia so zdravotným postihnutím mali prístup a možnosť zúčastňovať sa na všetkých aspektoch života. Znamená to, že všetky opatrenia, ktorými sa budú identifikovať a odstraňovať prekážky a bariéry brániace prístupnosti, sa budú vzťahovať, okrem iného, na:

⁴ Národný akčný plán prechodu z inštitucionálnej na komunitnú starostlivosť v systéme sociálnych služieb na roky 2012 – 2015

⁵ Matoušek 2005, str. 97

(a) budovy, cesty, dopravné a iné vnútorné a vonkajšie zariadenia, vrátane škôl, obytných budov, zdravotníckych zariadení, zariadení sociálnych služieb a pracovísk;

(b) informačné, komunikačné a iné služby, vrátane elektronických a pohotovostných služieb. Pre ľudí s mentálnym postihnutím (pokiaľ nemajú aj v kombinácii telesné postihnutie) patria k najvýznamnejším ďalšie primerané formy asistencie a podpory a prístup k informáciám cez ľahko čitateľné texty alebo prístup k novým informačným a komunikačným technológiám a systémom, vrátane internetu. Prístup každého, bez ohľadu na stupeň zdravotného postihnutia, k akýmkoľvek bežným hodnotám a službám, pri zohľadnení špecifických potrieb ľudí je nesmierne dôležitý pre ich začleňovanie do spoločnosti.

- **Rovnosť pred zákonom** je jedným z najdôležitejších článkov Dohovoru. Dotýka sa spôsobilosti na právne úkony. Prijatie tohto článku významným spôsobom mení chápanie schopností ľudí so zdravotným postihnutím. Zakotvuje veľmi významné podporované rozhodovanie ako asistované rozhodovanie alebo rozhodovanie s podporou poradcov, a otvára možnosti na zrušenie náhradného rozhodovania – rozhodovania opatrovníkmi. S ľuďmi s mentálnym postihnutím sa nevyhnutne spája model náhradného rozhodovania a model spojený so zásahom do spôsobilosti na právne úkony v podobe obmedzenia alebo pozbavenia spôsobilosti na právne úkony. Dohovor prináša nové chápanie schopností ľudí s postihnutím tak, že rešpektuje individuálne zvláštnosti každého človeka. Autoritatívne zásahy do spôsobilosti na právne úkony a poskytnutie všemožnej a mnohokrát ani nekontrolovanej moci opatrovníka sú už prekonané. Hľadajú sa nové spôsoby k doterajšiemu opatrovníctvu. Cieľom je postupne zrušiť pozbavovanie a obmedzovanie spôsobilosti na právne úkony. Tieto modely významným spôsobom otvárajú osobám s mentálnym postihnutím cestu na trh práce,
- Rešpektovanie rozvíjajúcich sa schopností osôb so zdravotným postihnutím a rešpektovanie **práva osôb so zdravotným postihnutím na zachovanie vlastnej integrity.**⁶

I.3 Aktivizácia a pracovné začlenenie ako súčasť komunitného života

Aj keď je práca pre človeka v prvom rade prostriedkom obživy, každý človek v nej hľadá napĺňanie aj celej škály svojich ostatných potrieb – potreby užitočnosti, uznania, istoty, sebarealizácie, spoločenského postavenia, súnalezitosti ku skupine atď. Tak isto aj pre obyvateľa DSS sa prostredníctvom práce zvyšuje pocit užitočnosti a sebarealizácie. Na Slovensku sa sedem z desiatich osôb so zdravotným postihnutím nachádza mimo trhu práce⁷, napriek tomu, že v rámci zákona č. 5/2004 Z.z. vznp o službách zamestnanosti sú viaceré opatrenia zamerané na podporu ich zamestnávania.⁸

6 Uznesenie vlády Slovenskej republiky č. 103 z 20. februára 2013

7 údaj z I. polroku 2014

8 Zákon č. 5/2004 Z.Z. vznp o službách zamestnanosti

Mnoho osôb rôznych vekových skupín žije v zariadeniach sociálnych služieb s celoročným pobytom, ktoré sú zvyčajne oddelené od spoločnosti. Tieto zariadenia sú charakterizované „inštitucionálnou kultúrou“ (odosobnenie, nemenná rutina, hromadné zaobchádzanie, paternalizmus,...). Prechod od inštitucionálnej starostlivosti ku komunitnej podpore môže ponúknuť vyššiu kvalitu života pre užívateľov sociálnych služieb, ich rodiny, ale aj pre pracovníkov zariadení sociálnych služieb. Proces deinštitucionalizácie musí rešpektovať práva užívateľov a užívatelia musia mať možnosť podieľať sa na rozhodovaní. Významným prvkom v tomto procese je garantovanie plnej a aktívnej účasti v komunitnom živote formou pracovného začlenenia. Prirodzená potreba byť súčasťou komunity sa jednoznačne prejavuje na spôsobe ako obyvatelia celoročných zariadení sociálnych služieb vyhľadávajú možnosti byť užitoční, akceptovaní a pomáhať členom komunity. Vo svojom voľnom čase radi pomáhajú miestnym občanom v obci pri zabezpečení niektorých potrebných činností, súvisiacich so zabezpečením chodu obce, rodiny. Mnohí si dokážu vytvoriť priateľské, dlhodobé vzťahy so zamestnávateľmi. Svojou lojalitou a ústretovosťou sú stabilnými členmi pracovných tímov. Toto sú predpoklady pre ich budúce úplné začlenenie sa do komunity, vytvorenie podmienok pre riadnu platenú prácu a uzatvorenie pracovnej zmluvy.

V tomto zmysle vydala Rada EURÓPY, prostredníctvom VÝBORU MINISTROV v odporúčaní č. R(92) 6 Výboru ministrov členským štátom ku koherentnej politike pre ľudí so zdravotným postihnutím vyhlásenie „že rehabilitácia ľudí so zdravotným postihnutím je dosiahnuteľná cez silu ekonomickej a sociálnej integrácie, a že je povinnosťou komunity garantovať ľudskú dôstojnosť a zmierňujúcu ťažkosť, ktorých základ je v spoločnosti a s ktorými sú ľudia so zdravotným postihnutím konfrontovaní a že rehabilitácia by mala byť obsiahnutá medzi prioritnými cieľmi každej sociálnej politiky.“

Výbor ministrov odporúča vládam členských krajín okrem iného:

- **Princípy:** Zamerať koherentnú a globálnu politiku zameranú na ľudí so zdravotným postihnutím alebo na ľudí ohrozených zdravotným postihnutím, formou garantovania plnej a aktívnej účasti v komunitnom živote a formou podpory viesť nezávislý život podľa vlastných prianí ľudí so zdravotným postihnutím.
- **Ciele:** Prostredníctvom súboru koordinovaných opatrení by mali byť osoby so zdravotným postihnutím podporované k:
 - čo najväčšej nezávislosti od inštitucionálneho prostredia a obmedzení, k nezávislosti v prostredí, kde sa obmedzeniam nedá vyhnúť; mať čo najväčšiu možnosť osobného výberu v takomto prostredí,
 - k takej ekonomickej nezávislosti, aká je maximálne možná, špeciálne k dosiahnutiu takej kvalifikácie, aká je maximálne možná a zodpovedajúceho osobného príjmu,
 - v spolupráci s osobou so zdravotným postihnutím a jej rodinou pripraviť rehabilitačný program zahŕňajúci súbor široko koncipovaných, kontinuálnych a na jedinca zameraných služieb, začať čo najskôr, ako sa objaví porucha, realizovať úspešné kroky k integrácii v pracovnom a komunitnom živote a znižovať tak potrebu permanentnej inštitucionálnej

starostlivosti, zabezpečiť včasnú a úzku spoluprácu medzi subjektmi v oblasti zdravotníctva, vzdelávania, prípravy na povolanie, zamestnávania, sociálnej pomoci a všetkými ostatnými zainteresovanými subjektmi a určiť smer a koordináciu aktivít medzi organizáciami, úradmi, regionálnymi a lokálnymi autoritami, rodinami a dobrovoľníckymi organizáciami angažujúcimi sa v integrácii ľudí so zdravotným postihnutím.

Nástroje zamerané na podporu aktivizácie a zamestnávania by mali byť realizované prostredníctvom politiky sociálneho začleňovania, ktorá je multidimenzionálna a vyžaduje koordinované úsilie. Je nevyhnutné, aby integrovala politické opatrenia prierezovo cez viaceré kľúčové oblasti akými sú trh práce, sociálna ochrana a pomoc, vzdelávanie, bývanie, rovnosť príležitostí a pod. Politiky zmierňovania a odstraňovania sociálneho vylúčenia by mali tvoriť široké spektrum opatrení: od poskytovania priamych finančných transferov na zvýšenie príjmu (napr. štátne sociálne dávky) až po priame opatrenia aktívnej inklúzie podporujúce prístup k zamestnaniu.⁹

Potreba vytvoriť legislatívne rámce a nástroje pre začlenenie obyvateľov sociálnych služieb do komunitného prostredia s možnosťou pracovného začlenenia tak ako je to možné, je výzvou aj pre Slovenskú republiku. Neexistuje legislatívna prekážka k zamestnávaniu obyvateľov zariadení sociálnych služieb. Naopak, myšlienku prípravy na prácu a zamestnávania podporujú viaceré zákony – zákon o sociálnych službách, ktorý uvádza v § 38, že Domovy sociálnych služieb poskytujú sociálnu rehabilitáciu, ktorej súčasťou môže byť aj pomoc a podpora pri začleňovaní na trh práce a zabezpečenie pracovnej terapie. Použitím metód a programov sociálnej rehabilitácie obyvatelia domovov sociálnych služieb môžu rozvíjať svoje schopnosti a získavať potrebné pracovné návyky. Zákon o službách zamestnanosti prostredníctvom aktívnej politiky trhu práce vytvára podmienky pre zamestnávania v chránenom pracovnom prostredí a na otvorenom trhu práce.

I.4 Legislatívne rámce pre deinštitucionalizáciu a transformáciu sociálnych služieb s dôrazom na pracovné začlenenie v rámci EÚ a SR

Východiská a podmienky pre deinštitucionalizáciu a transformáciu sociálnych služieb sú definované právami občanov, ktoré sú legislatívne ukotvené v rôznych dokumentoch na rôznych úrovniach (OSN, EÚ, SR).

OSN

Slovenská republika je zmluvnou stranou takmer všetkých základných ľudskoprávných dohôrov OSN. K hlavným dohovorom OSN pokrývajúcim problematiku ľudských práv patria:

- Charta OSN
- Všeobecná deklarácia ľudských práv (1948)
- Dohovor o právach osôb so zdravotným postihnutím (2006)

⁹ Zborník príspevkov – Sociálna a ekonomická núdza – bezpečnosť jedinca a spoločnosti- Milan Hejdiš a Antonín Kozoň, Bratislava, 2009

EÚ

Rešpektovanie základných práv, garantovaných v Európskom dohovore o ochrane ľudských práv a základných slobôd podpísanom v Ríme 4. novembra 1950 a vyplývajúcich z ústavných tradícií spoločných pre všetky členské štáty, je základným princípom Európskeho spoločenstva.¹⁰

Základné práva sú na vnútroštátnej úrovni garantované ústavným poriadkom jednotlivých krajín a na úrovni EÚ prostredníctvom **Charty základných práv Európskej únie**. Charta bola prijatá v roku 2000 a od roku 2009 je právne záväzná pre všetky členské štáty EÚ. Všetky hlavné inštitúcie EÚ – Komisia, Parlament a Rada – zohrávajú dôležitú úlohu pri ochrane ľudských práv.

Charta:

- stanovuje základné práva, ktoré sú záväzné pre inštitúcie a orgány EÚ,
- pri vykonávaní práva EÚ ju musia dodržiavať aj členské štáty.

Hlava II nesie nadpis **Slobody** a obsahuje tieto práva: právo na slobodu a bezpečnosť (čl. 7), právo na ochranu osobných údajov (čl. 8), právo uzavrieť manželstvo a založiť rodinu (čl. 9), sloboda myslenia, svedomia a náboženského vyznania (čl. 10), sloboda prejavu, právo na informácie a rešpekt k slobode a pluralite médií (čl. 11), zhromažďovacie a združovacie právo s akcentom na význam politických strán na úrovni Európskej únie (čl. 12), sloboda umenia, vedeckého bádania a rešpekt k akademickej slobode (čl. 13), právo na vzdelanie vrátane povinnej bezplatnej školskej dochádzky (čl. 14), právo na slobodný výber povolania, **právo na prácu a právo hľadať zamestnanie**, pracovať a usadiť sa v ktoromkoľvek členskom štáte Únie (čl. 15), sloboda podnikania (čl. 16), právo vlastníť majetok a ochrana duševného vlastníctva (čl. 17), právo na azyl (čl. 18), zákaz hromadného vystaňovania a zákaz vystaňovania alebo vyhostenia alebo vydania človeka do štátu, v ktorom by mohol byť vystavený riziku trestu smrti alebo krutému, neľudskému a ponižujúcemu zaobchádzaniu alebo trestaniu (čl. 19).

Hlava III - Rovnosť - obsahuje nasledujúce práva: právo na rovnosť pred zákonom (čl. 20), zákaz diskriminácie (čl. 21), rešpektovanie kultúrnej, náboženskej a jazykovej rozmanitosti (čl. 22) rovnosť medzi mužmi a ženami najmä v pracovnej oblasti s možnosťou pozitívnej diskriminácie menej zastúpeného pohlavia (čl. 23), osobitné práva dieťaťa (čl. 24), osobitné práva starších osôb (čl. 25) a **právo na integráciu osôb so zdravotným postihnutím (čl. 26)**.

Hlava IV, pomenovaná ako **Solidarita** obsahuje právo na prístup k bezplatným službám zamestnanosti (čl. 29), právo na ochranu pred bezdôvodným prepustením zo zamestnania (čl. 30), právo na spravodlivé a primerané pracovné podmienky, najmä pokiaľ ide o ochranu zdravia, bezpečnosť, dôstojnosť, maximálnu dĺžku pracovného času, odpočinok a platenú dovolenku (čl. 31), zákaz detskej práce okrem výnimiek, ktoré sú pre mladistvých výhodné a **osobitná ochrana mladistvých v zamestnaní (čl. 32)**, právo na sociálne zabezpečenie a sociálnu pomoc (čl. 34),

¹⁰ Zmluva o Európskej únii, článok 6

právo na prístup k službám všeobecného hospodárskeho záujmu s cieľom podpory sociálnej a územnej súdržnosti Únie (čl. 36).

25. jún 2010 je začiatkom novej etapy na ceste k plnému uplatňovaniu ľudských práv a slobôd osôb so zdravotným postihnutím na Slovensku. V tento deň aj pre Slovensko nadobudol účinnosť **Dohovor o právach osôb so zdravotným postihnutím(ďalej DPZP)** a jeho **Opčný protokol** schválený Valným zhromaždením OSN 13. 12. 2006.

Dohovor je jedinečný a najplyvnejší dokument medzinárodného práva v oblasti zdravotného postihnutia, ktorého účelom je presadzovať, chrániť a zabezpečovať rovnosť a úplnosť užívania všetkých ľudských práv a základných slobôd osobami so zdravotným postihnutím a podporovať úctu k ich prirodzenej dôstojnosti.

Národná rada SR s vyslovila súhlas s Dohovorom uznesením č. 2048 z 9. marca 2010 a rozhodla, že ide o medzinárodnú zmluvu, ktorá má podľa čl. 7 ods.5 Ústavy SR prednosť pred zákonmi.

Pri uložení ratifikačnej listiny SR uplatnila výhradu k ustanoveniu čl. 27 (Práca a zamestnávanie) ods. 1 písm. a) Dohovoru o právach osôb so zdravotným postihnutím v súlade s jeho čl. 46 v tomto znení:

„Slovenská republika uplatňuje ustanovenia článku 27 ods.1 písm. a) za predpokladu, že implementácia zákazu diskriminácie na základe zdravotného postihnutia pri stanovovaní podmienok nábora prijímania do práce a trvania zamestnania sa neuplatňuje pri prijímaní do služobného pomeru príslušníkov ozbrojených síl, ozbrojených bezpečnostných zborov, ozbrojených zborov, Národného bezpečnostného úradu, Slovenskej informačnej služby a Hasičského a záchranného zboru.“

Dohovor bol zverejnený v Zbierke zákonov Oznámením Ministerstva zahraničných vecí SR č. 317/2010 Z.z.

Dohovor sa zakladá na zásadách ako sú:

- a) rešpektovanie prirodzenej dôstojnosti, osobnej nezávislosti vrátane slobody voľby a samostatnosti osôb
- b) nediskriminácia
- c) plné a účinné zapojenie sa a začlenenie do spoločnosti
- d) rešpektovanie odlišnosti a prijímanie osôb so zdravotným postihnutím ako súčasť ľudskej rozmanitosti a prirodzenosti
- e) rovnosť príležitostí
- f) prístupnosť
- g) rovnosť medzi mužmi a ženami
- h) rešpektovanie rozvíjajúcich sa schopností detí so zdravotným postihnutím a rešpektovanie práva detí so zdravotným postihnutím na zachovanie vlastnej identity

Z článkov Dohovoru sa k problematike zamestnávania venuje článok 27, ktorý zdôrazňuje právo na slobodne zvolenú prácu, zdôrazňuje zásadu rovnosti príležitostí, zdôrazňuje podporu tvorby pracovných príležitostí pre ľudí so zdravotným postihnutím.

Článok 27

Práca a zamestnávanie

1. Zmluvné strany uznávajú právo osôb so zdravotným postihnutím na prácu na rovnakom základe s ostatnými; zahŕňa to právo na možnosť živiť sa slobodne zvolenou prácou alebo prácou prijatou na trhu práce a právo na pracovné prostredie, ktoré je otvorené, začleňujúce a prístupné osobám so zdravotným postihnutím.

Zmluvné strany zaručujú a podporujú uplatňovanie práva na prácu, a to aj osobám, ktoré sa stali zdravotne postihnutými v priebehu zamestnania, prijímaním primeraných opatrení, a to aj legislatívnych, ktorými okrem iného:

a) zakázať diskrimináciu na základe zdravotného postihnutia vo všetkých otázkach týkajúcich sa ktorejkoľvek formy zamestnávania vrátane podmienok nábora, prijímania do práce a zamestnávania, trvania zamestnania, kariérneho postupu, ako aj bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci;

b) budú chrániť na rovnakom základe s ostatnými práva osôb so zdravotným postihnutím na spravodlivé a uspokojivé pracovné podmienky vrátane rovnakých príležitostí a rovnakého odmeňovania za prácu rovnakej hodnoty, na bezpečnosť a ochranu zdravia pri práci vrátane ochrany pred obťažovaním a práva na nápravu ujmy;

c) zabezpečia, aby osoby so zdravotným postihnutím mohli uplatňovať svoje pracovné a odborárske práva na rovnakom základe s ostatnými;

d) umožnia osobám so zdravotným postihnutím účinný prístup k programom všeobecného technického a odborného poradenstva, k službám sprostredkovania práce, k odbornej príprave na výkon povolania a k ďalšiemu vzdelávaniu;

e) budú podporovať tvorbu pracovných príležitostí pre osoby so zdravotným postihnutím a ich kariérny postup na trhu práce, ako aj asistenciu pri hľadaní, získavaní a udržaní si zamestnania a pri návrate do zamestnania;

f) budú podporovať príležitosti na samostatnú zárobkovú činnosť, podnikanie, rozvoj družstiev a začatie vlastného podnikania;

g) budú zamestnávať osoby so zdravotným postihnutím vo verejnom sektore;

h) budú podporovať zamestnávanie osôb so zdravotným postihnutím v súkromnom sektore prostredníctvom primeranej politiky a primeraných opatrení, medzi ktoré môžu patriť programy pozitívnych opatrení, motivačné a iné opatrenia;

i) zabezpečia, aby sa pre osoby so zdravotným postihnutím na pracovisku realizovali primerané úpravy;

j) budú podporovať, aby osoby so zdravotným postihnutím nadobúdali pracovné skúsenosti na otvorenom trhu práce;

k) budú podporovať pracovnú a profesijnú rehabilitáciu osôb so zdravotným postihnutím a programy zamerané na udržanie si pracovného miesta a na uľahčenie návratu do práce.

2. Zmluvné strany zabezpečia, aby osoby so zdravotným postihnutím neboli držané v podmienkach otroctva a nevoľníctva a aby boli chránené na rovnakom základe s ostatnými pred nútenou a povinnou prácou.¹¹ Aplikácia Dohovoru o PZP má pre prax a život spoločnosti ďalekosiahle následky. Ako hovorí vo svojom stanovisku¹², osoby so zdravotným postihnutím boli dlhodobo odrezané od života a nútené žiť svoj život v izolácii od „normálneho“ sveta. Tento jav bol čiastočne ovplyvnený pôvodne s „dobrým“ úmyslom vytvoriť pre tieto osoby špeciálne podmienky, ktoré však častokrát viedli k ich umiestneniu do špeciálnych zariadení a čo viedlo k obmedzeniu kontaktu s vonkajším svetom. Aj tento aspekt diskriminácie postihnutých osôb je riešený cez Dohovor o PZP¹³. Možno konštatovať, že život osôb so zdravotným postihnutím a predovšetkým s postihnutím ovplyvňujúcim psychické zdravie osoby je v spoločnosti spojený s určitým stereotypným vnímaním. To sa prejavuje v mnohých oblastiach života osoby so zdravotným postihnutím, oblasť poskytovania sociálneho a pracovného života nevyvímajúc.

Akčný plán Rady Európy – akčná línia č. 5 – zaoberá sa zamestnanosťou, poradenstvom a prípravou na povolanie osôb so zdravotným postihnutím. Táto akčná línia zdôrazňuje fakt, že **zamestnanosť je kľúčovým prvkom pre spoločenskú integráciu a ekonomickú nezávislosť**. Politiky zamerané na zvýšenie miery aktivity musia byť diverzifikované – v súlade s možnosťami zamestnávania osôb so zdravotným postihnutím – a komplexné, aby sa odstránili všetky prekážky účasti v pracovnom procese. Poradenstvo a príprava na povolanie zohráva dôležitú úlohu v poskytovaní pomoci ľuďom pri identifikácii aktivít, ktoré sú pre nich najvhodnejšie a pri usmerňovaní potrieb odbornej prípravy alebo budúceho povolania. Sociálne podniky alebo chránené dielne môžu prispieť k zamestnávaniu osôb so zdravotným postihnutím.¹⁴

Odporúčania Rady Európy v článku VII.ZAMESTNANIE deklarujú deväť kľúčových princípov pri zamestnávaní ľudí so zdravotným postihnutím:

Princípy

- K tomu, aby sa umožnila čo najlepšia profesijná integrácia ľudí so zdravotným postihnutím bez ohľadu na pôvod, povahu a stupeň ich zdravotného postihnutia a pritom sa tiež podporila ich sociálna integrácia a osobné naplnenie, mali by byť prijaté všetky skupinové a individuálne

¹¹ Dohovor OSN o právach osôb so zdravotným postihnutím

¹² Hammarberg (2012)

¹³ Charta základných práv Európskej únie

¹⁴ Humanita plus 3/2014 – 6. Medzinárodné fórum poskytovateľov sociálnych služieb pre osoby so zdravotným postihnutím, SHR, Bratislava

opatrenia, ktoré by im umožnili pracovať, pokiaľ možno v bežných pracovných podmienkach, buď ako zamestnancom alebo ako samostatne zárobkovo činným osobám.

- Ľudia, ktorých profesionálne kapacity pre produktívnu prácu sú limitované a ktorí sú tak ťažko zdravotne postihnutí, že je pre nich nemožné pracovať dočasne alebo úplne na bežnom trhu práce, by mali mať možnosť práce v chránenom zamestnaní.

- Niektorí ľudia so zdravotným postihnutím môžu potrebovať modifikované programy kombinujúce prvky chráneného zamestnávania v systéme bežného trhu práce. Takéto podporované alebo prechodné zamestnanie by malo vychádzať z ich individuálnych potrieb a želaní.

- Niektorí ľudia so zdravotným postihnutím nebudú nikdy schopní pracovať. Napriek tomu by malo byť vyvinuté úsilie podporiť ich k takému životu, ktorý ich bude uspokojovať. Tí, s najviac limitovanými schopnosťami, by mali byť vedení k využívaniu služieb centier pracovných aktivít, ktoré by im umožňovali vykonávať aktivity nie s ohľadom na produktivitu, ktoré by ale zároveň pomáhali rozvíjať ich funkčné, sociálne a pracovné schopnosti.

- Špeciálna pozornosť by sa mala venovať úlohe výpočtovej techniky a vplyvu nových technológií na perspektívu zamestnania. Mali by sa skúmať cesty, v rámci ktorých by sa mohli počítače využívať ako podpora ľudí so zdravotným postihnutím k práci a odmietať využívanie nových technológií, ktoré by viedli k novým bariéram v ich zamestnávaní.

- Väčšia pozornosť by sa mala venovať aj humánnym aj technickým prostriedkom, ktoré by sa mali využívať so zámerom umožniť plnú integráciu do pracovného života. Tieto prostriedky by mali obsahovať skupinové opatrenia pre podporu všetkých ľudí so zdravotným postihnutím a špeciálne opatrenia k riešeniu individuálnych problémov. Ak má byť dosiahnutá integrácia, je nevyhnutná plná účasť ľudí so zdravotným postihnutím.

- S cieľom dosiahnuť maximálnu mieru účinnosti prostredníctvom koordinovaných aktivít, služby pre ľudí so zdravotným postihnutím by mali byť buď časťou alebo by mali byť v neustálom prepojení so všeobecnými službami zamestnanosti a rovnako by malo byť čo možno najužšie prepojenie týchto služieb s rozličnými sociálnymi a zdravotnými službami.

Mali by byť:

- Poskytované spolu s administratívnymi a finančnými zdrojmi zameranými na riešenie všeobecných alebo individuálnych problémov spojených so zamestnávaním ľudí so zdravotným postihnutím a ľahko prístupné pre týchto ľudí.

- Zamestnávateľské organizácie a odborové organizácie, rovnako ako vládne organizácie a organizácie ľudí so zdravotným postihnutím by mali byť informované o týchto podmienkach a mali by byť zapojené do integračného úsilia, a to na regionálnej a lokálnej úrovni, rovnako ako na národnej úrovni.

- Zamestnávanie ľudí so zdravotným postihnutím a opatrenia na jeho dosiahnutie by mali mať vždy prioritu nad finančnou pomocou ľuďom so zdravotným postihnutím, čím sa nemyslí finančná pomoc potrebná pre kompenzáciu zvýšených výdavkov spojených so zdravotným postihnutím. Mala by byť realizovaná starostlivosť zameraná na udržanie rovnováhy medzi opatreniami zameranými na profesijnú integráciu a na finančnú pomoc ľuďom so zdravotným postihnutím tak, aby si opatrenia k dosiahnutiu integrácie vzájomne neodporovali.

Rada Európy súčasne zdôrazňuje potrebu zamestnávania v bežných pracovných podmienkach s nasledovnými opatreniami:

- Zabezpečiť rovnosť príležitostí pri zamestnávaní ľudí so zdravotným postihnutím, by mali byť prijímané opatrenia zamedzujúce akúkoľvek diskrimináciu v získavaní alebo udržiavaní si práce, v odmeňovaní a kariérom raste,
 - služby zodpovedné za umiestnenie ľudí so zdravotným postihnutím by mali, pokiaľ je to možné, napomáhať k ich zamestnaniu v bežných pracovných podmienkach, pri týchto individuálnych opatreniach,
 - zabezpečením, že všetci ľudia so zdravotným postihnutím získajú najvyššiu možnú profesijnú kvalifikáciu,
 - nájdením práce, ktorá najlepšie zodpovedá schopnostiam a túžbam jednotlivca, čo možno najmenej ohrozenej jeho zdravotným postihnutím, s poskytnutím pomoci na prekonanie jeho efektov,
 - prispôbením pracovného miesta brať do úvahy bezpečnosť alebo operačné požiadavky vyplývajúce zo zdravotného postihnutia zamestnanca,
 - poskytovaním špeciálnych pomôcok a špeciálneho alebo prispôbeného oblečenia potrebného z dôvodu povahy zdravotného postihnutia,
 - dopĺňovaním mzdy počas obdobia adaptácie na prácu potrebnej z dôvodu zdravotného postihnutia zamestnanca,
 - vypracovaním nástrojov hodnotenia akejkoľvek výstupnej (výkonovej) redukcie a zabezpečením kompenzácie proporčnej redukcie príjmu,
 - opatreniami k vyváženiu dodatočných nákladov vyplývajúcich zo zdravotného postihnutia zamestnanca a kolektívnymi opatreniami ako:
 - podpora vytvárania nových pracovných miest,
 - motivácia k zamestnávaniu,
 - zamestnanecké kvóty,

- vyhradené zamestnanie.

K tomu, aby pracovná integrácia ľudí so zdravotným postihnutím bola uspokojivá, by sa mali tak dlho, ako je to potrebné, poskytovať následné a iné s tým súvisiace služby. Mali by byť prijaté kroky k zvýšeniu povedomia zamestnávateľov i zamestnancov o tom, ako môžu prispieť k pracovnej rehabilitácii a zamestnávaniu ľudí so zdravotným postihnutím.

Bez predsudkov k doterajším právnym záväzkom, mali by sa prijímať také kroky, aby:

- boli zamestnávateľia a zamestnávateľské organizácie povzbudzované, stále viac cez národné záujmy, k vytváraniu alebo k pomoci pri vytváraní pracovných miest pre ľudí so zdravotným postihnutím, špeciálne cez kolektívne zmluvy alebo stanovenie kvót pre zamestnancov so zdravotným postihnutím, a to buď autonómne alebo v kontexte štruktúr, ktorými sú reprezentované,
- sa povzbudzovali zamestnávateľia všeobecne k podpore integrácie ľudí so zdravotným postihnutím tvorbou pracovných miest vhodných pre týchto ľudí prostredníctvom úpravy práce ako takej, pridelovania úloh a funkcií, úpravy pracovného času, vecí a zariadení, pracovného miesta a iných záležitostí a sprístupnením miesta pre výkon zamestnania,
- sa dala ľuďom so zdravotným postihnutím možnosť vrátiť sa ku vhodnému typu zamestnania tak skoro, ako je to možné, ak sa cítia zdravotne v poriadku, rovnako ale aj vtedy, ak sa necítia dostatočne v poriadku s cieľom obnoviť ich predchádzajúcu prácu,
- sa podnecovala tvorba nových pracovných zdravotných služieb a podmienok pre zdravotnú supervíziu v zamestnaní, ktoré by mali, kde by to bolo možné, mať v rámci svojich funkcií aj rehabilitáciu a integráciu ľudí so zdravotným postihnutím a aby sa podporovala spolupráca medzi takýmito službami a rozličnými agentúrami angažujúcimi sa v tejto oblasti,
- sa zvýšila pozornosť zamestnancov a organizácií k potrebe zohrávať aktívnu úlohu v pracovnej rehabilitácii a zamestnávaní ľudí so zdravotným postihnutím,
- sa naliehalo na zamestnávateľov vytvárať kontrakty pre výrobu vhodných tovarov a tým podporovať chránené dielne alebo ľudí so zdravotným postihnutím pracujúcich doma alebo mimo domu, a, ak je to možné, aby ich vybavili potrebným materiálom a zariadeniami.

V rámci politiky zamestnávania ľudí so zdravotným postihnutím v bežných pracovných podmienkach by mali byť podporované situácie a funkcie pre ľudí schopných pracovať v takýchto bežných podmienkach, čo by malo byť otázkou prijímania špecifických alebo individualizovaných opatrení na pomoc ľuďom so zdravotným postihnutím a pomoc samotným firmám, ktoré ich chcú zamestnávať. Tieto podporné opatrenia by mali byť maximálne flexibilné a variabilné s cieľom byť najlepším možným spôsobom adaptabilný v každom konkrétnom prípade (motivácia, tréning, prípravné a realizačné opatrenia pre jednotlivca so zdravotným postihnutím i pre firmu). Ľudia

so zdravotným postihnutím, ktorí hľadajú zamestnanie a majú profesionálne kapacity, rovnako keď ich majú limitované, ktorí ale nie sú schopní získať zamestnanie podľa existujúceho práva, by mali byť prioritizovaní pri prácach s potrebnou pomocou, čo je určite najlepšia cesta k tomu, aby sa poskytol prístup pre čo najväčší počet ľudí so zdravotným postihnutím skutočne získať profesiu. Pokiaľ ide o pracovné podmienky a život vo firme, situácia ľudí pracujúcich v takomto type práce by mala byť maximálne porovnateľná so situáciou ostatných zamestnancov vo firme, bez predsudkov k zvýhodneniu platu z dôvodu zdravotného postihnutia.

Tieto opatrenia vyžadujú maximálne individualizovanú podporu a služby. V Slovenskej republike je priestor pre ich realizáciu čiastočne vytvorený nástrojom Zákona o službách zamestnanosti Agentúrami podporovaného zamestnávania. Skúsenosti z fungujúcich Agentúr podporovaného zamestnávania dokumentujú možnosti umiestnenia aj osôb s ťažkým zdravotným postihnutím na otvorenom trhu práce, s dostatočnou mierou prípravy a permanentnej podpory. Skúsenosti sú aj s podporou občanov so zdravotným postihnutím, ktoré dlhé roky žili v domovoch sociálnych služieb a prejavili záujem o zmenu.

Na druhej strane stále fungujúci systém inštitucionálnej starostlivosti o klienta, môže byť vážnou bariérou pri realizácii a implementácii dobre legislatívne vymedzených nástrojov sociálnych politík, ktoré podporujú začlenenie na otvorenom trhu práce. Proces identifikácie bariér a príležitostí pre zmenu by mal dostať výrazný priestor v transformačných procesoch.

Chránené zamestnávanie (Výbor ministrov Rady Európy)

Chránené zamestnávanie by malo byť otvorené pre ľudí, ktorí nie sú z dôvodu svojho zdravotného postihnutia schopní získať alebo udržať si normálne zamestnanie, či už podporované alebo iné; môže pokrývať množstvo rozličných modelov, medzi ktorými sú chránené dielne a pracovné centrá. Chránené zamestnávanie by malo mať dva ciele: umožniť ľuďom so zdravotným postihnutím vykonávať užitočnú aktivitu a pripraviť ich do takej miery, ako je to možné pre prácu v bežných pracovných podmienkach. K tomuto cieľu by mali smerovať všetky cesty umožňujúce prechod od podporovaného k bežnému zamestnávaniu, ako napr.: vytvorenie chránených pracovných miest v pracovných centrách alebo pracovných centier v chránených dielňach; vytvorenie chránených pracovných miest alebo pracovných centier v bežných firmách; zaradenie jednotlivých alebo skupinových oddelení pracovníkov v chránených dielňach alebo pracovných centrách do bežných firiem.

Pracovníkom so zdravotným postihnutím by mala byť v takej miere, ako je to možné, poskytnutá taká práca, ktorá zodpovedá ich pracovným kapacitám. Kedykoľvek je to potrebné, na miestach v rámci chráneného zamestnávania by mal mať upravený režim začiatku a ukončenia práce, režim vhodných pracovných podmienok a pracovného prostredia bežného do takej miery, aká je maximálne možná. Takýto spôsob by mal byť využívaný preto, aby sa pracovníci z dôvodu svojho zdravotného znevýhodnenia necítili separovaní od ostatných pracovníkov.

Chránené zamestnávanie by malo podliehať všeobecnej supervízii kompetentných orgánov, ktoré by sa mali zaoberať:

- zabezpečením vhodnosti zamestnania človeka so zdravotným postihnutím v takomto systéme práce;
- právnym statusom pracovníkov, typom práce, pracovným časom a predpokladanou odmenou;
- zdravotnou, sociálnou a psychologickou pomocou pre pracovníkom, poskytovanou kvalifikovanými zamestnancami;
- špeciálnym výcvikom a kontrolou progresu pracovníka z aspektu jeho možného komplexného prechodu do bežných pracovných podmienok.

Chránené dielne by mali:

- poskytovať ľuďom so zdravotným postihnutím užitočnú a odmeňovanú prácu a potrebnú osobnú asistenciu;
- vytvoriť si jednotku produktivity nezávislú od bežných firiem;
- vytvoriť si, pokiaľ je to možné, časť konkurenčného ekonomického systému pri rešpektovaní úlohy podpory človeka so zdravotným postihnutím;
- poskytovať uspokojivú odmenu vo vzťahu k typu vykonávanej práce, pokiaľ je to možné porovnávaním s otvoreným hospodárstvom a začleniť jednotlivca so zdravotným postihnutím do schémy sociálneho zabezpečenia;- mať snahu byť maximálne, ako je to možné, nezávislé, finančne životaschopné tak, aby plnili svoj sociálny účel. To často znamená určitú potrebu pomoci od zodpovedných organizácií a iných, ako napr. pomoc so štruktúrou a úhradou prevádzkových nákladov;
- zabezpečiť, aby dozorujúci zamestnanci mali potrebnú technickú kvalifikáciu a, ak je to potrebné, aby sa im poskytli dostatočné informácie a tréning vychádzajúce zo špeciálneho posolania chránených dielní.

Pracovníci so zdravotným postihnutím by mali mať adekvátny finančný status obsiahnutý v zmluve, ktorý by mal brať do úvahy potrebu osobnej asistencie a mal by byť, pokiaľ je to možné, ustanovený riadny vzťah zamestnávateľ/ zamestnanec. Ten by mal byť založený na možnosti účasti a adekvátnej odmene.

Chránené dielne na Slovensku za posledných 10 rokov zohrali nezastupiteľnú rolu v podpore zamestnávania osôb s mentálnym postihnutím nielen tých, ktorí žijú v rodinách, ale priblížili prácu a zamestnanie aj tým, ktorí žijú v zariadeniach sociálnych služieb. Jedni i druhí sa bežne stretávajú na prezentačných akciách chránených dielní a domovov sociálnych služieb (napr. Radničkine trhy), a prezentujú rovnako kvalitnú prácu prostredníctvom svojich výrobkov.

Jedni za riadnu platenú mzdu v chránených dielňach, tí druhí len v rámci pracovných dielní **Je načase implementovať do praxe zásady medzinárodných dokumentov, ktoré SR ratifikovala a hlási sa k nim. Implementácia je aj o osobnej angažovanosti pracovníkov zariadení sociálnych služieb, priklonení sa k metódam práce a podpory, ktoré deklarujú princípy orientované na klienta, nie na inštitúciu.**

Pracovné centrá (Výbor ministrov Rady Európy)

Pomoc cez pracovné centrá tam, kde existujú, je zameraná na tých ľudí, ktorí pre svoje zdravotné postihnutie nemôžu pracovať v chránených dielňach, ani v bežných pracovných podmienkach, ktorí ale napriek tomu sú, vďaka zdravotnej a sociálnej podpore, schopní vykonávať profesionálnu aktivitu za odmenu, ktorá je viac ako len zábava.

I.5 Legislatívne rámce pre pracovné začlenenie občanov so zdravotným postihnutím v SR

Ústava SR (zákon č. 460/1992 Zb.vznp.)

Slovenská republika uznáva a dodržiava všeobecné pravidlá medzinárodného práva, medzinárodné zmluvy, ktorými je viazaná a svoje ďalšie medzinárodné záväzky.

ZÁKLADNÉ ĽUDSKÉ PRÁVA A SLOBODY

Ústava SR zabezpečuje každému právo na zachovanie ľudskej dôstojnosti, na ochranu pred neoprávneným zasahovaním do súkromného a rodinného života.

Čo sa týka práce a zamestnávania Ústava SR v čl. 35 zabezpečuje každému **právo na slobodnú voľbu povolania a prípravu naň** ako aj právo podnikat' a uskutočňovať zárobkovú činnosť. V ďalších článkoch vymedzuje právo na odmenu za vykonanú prácu, dostatočnú na to, aby umožnila dôstojnú životnú úroveň. V Ústave je zakotvená aj ochrana proti svojvoľnému prepúšťaniu zo zamestnania a diskrimináciu v zamestnaní. Článok 38 zabezpečuje pre osoby so zdravotným postihnutím zvýšenú ochranu zdravia pri práci a osobitné pracovné podmienky. Osoby so zdravotným postihnutím majú právo na osobitnú ochranu v pracovných vzťahoch a na pomoc pri príprave na povolanie.

Zákon č. 448/2008 Z.z. o sociálnych službách vznp.

Zákon o sociálnych službách vychádza z princípov a zásad vo vyššie uvedených právnych dokumentoch či na národnej úrovni alebo na úrovni EÚ. **Je možné konštatovať, že posledné novely zákona v zmienených ustanoveniach sa zameriavajú na:**

- Rešpektovanie individuality klientov/obyvateľov zariadení sociálnych služieb (napr. sa definuje individuálny plán, kľúčový pracovník, ktorý sprevádza a podporuje klienta v procese osamostatňovania)
- Rešpektuje rôznorodosť životných a sociálnych okolností klienta

- Nové a komunitne organizované služby ako odborné činnosti
- Služby rodinného typu (znižovanie počtu osôb v zariadeniach deinštitucionalizovanej rezidenčnej starostlivosti)
- Merateľnosť podmienok kvality (úroveň kritérií, štandardy a indikátory)
- Sankcie za neplnenie podmienok kvality¹⁵

Podmienky a východiská pre začleňovanie užívateľov/obyvateľov zariadení sociálnych služieb vystihuje myšlienka **Joy Harjo** (pozn. americká poetka a speváčka, ktorá sa narodila v Tulse/Oklahoma ako členka Mvskoke národa): **„Zapamätajte si, že ste taký istý človek, ako všetci ostatní a oni sú takí istí ľudia ako vy.“**

Zákon o sociálnych službách v § 2 ods. (1) písm. b) vymedzuje sociálnu službu ako odbornú činnosť, ktorá sa okrem iného zameriava aj na **zachovanie, obnovu alebo rozvoj schopnosti fyzickej osoby viesť samostatný život a na podporu jej začlenenia do spoločnosti.**

V ďalšom uvádzame vybrané §§ zákona, ktoré sa dotýkajú potrieb občanov so zdravotným postihnutím so zvýraznením činností a aktivít v zákone o sociálnych službách podporujúcich prípravu a začleňovanie klientov/obyvateľov zariadení sociálnych služieb na trh práce.

V **§ 12 zákon uvádza druhy sociálnych služieb**, kde v bode c) sú uvedené **sociálne služby na riešenie nepriaznivej sociálnej situácie z dôvodu ťažkého zdravotného postihnutia, a nepriaznivého zdravotného stavu.** Je potrebné vyzdvihnúť v podporných službách **podporu samostatného bývania**, ktorá môže pomôcť pri realizácii konceptu nezávislého života v rámci procesu transformácie sociálnych služieb a využiť v rámci budovania nových komunitných služieb. Formy komunitného bývania sú významné v nadväznosti na podporované zamestnávanie.

V **§ 16 sú definované odborné činnosti**, kde vo vzťahu k podpore začleňovania klientov/obyvateľov zariadení sociálnych služieb na trh práce je uvedených viacero odborných činností, ktoré majú svojim zameraním podporný charakter vo vzťahu k pracovnému začleňovaniu a v kombinácii so službami zamestnanosti by mohli tvoriť integrované služby v prepojení sociálnych služieb a služieb zamestnanosti v komunitných službách. Medzi tieto odborné činnosti môžeme zaradiť: **špecializované sociálne poradenstvo** (písm. b), **sociálnu rehabilitáciu** (písm. e), **pracovnú terapiu** (písm.g), **pomoc pri pracovnom uplatnení** (písm.m), **podporu pri zapojení sa do pracovného života** (písm.p),

§ 23 definuje **pracovnú terapiu** ako odbornú činnosť na osvojenie pracovných návykov a zručností fyzickej osoby pri vykonávaní pracovných aktivít pod odborným vedením na účel obnovy, udržania alebo rozvoja jej fyzických schopností, mentálnych schopností a pracovných schopností a jej začlenenia do spoločnosti.

V **§ 34** je definované **zariadenie podporovaného bývania**, kde sa poskytuje sociálna služba fyzickej osobe od 16. roku veku do dovŕšenia dôchodkového veku, ak je táto fyzická osoba odkázaná na pomoc inej fyzickej osoby podľa prílohy č. 3 a na dohľad, pod ktorým je schopná viesť

15 Sociálne služby zacielené na kvalitu – Brichtová, Repková, Bratislava 2014 (str. 70)

samostatný život. Ak fyzická osoba dovŕši dôchodkový vek počas poskytovania sociálnej služby v zariadení podporovaného bývania, táto sociálna služba sa jej poskytuje aj naďalej. V zariadení podporovaného bývania sa okrem dohľadu **vykonáva aj sociálna rehabilitácia** (bod (4) písm. c)).

Ďalšie druhy sociálnych služieb, v ktorých sa poskytujú sociálne služby na podporu pracovného začlenenia (sociálna rehabilitácia a pracovná terapia) sú:

§ 37 Rehabilitačné stredisko

§ 38 Domov sociálnych služieb

§ 40 Denný stacionár

§ 57 Podpora samostatného bývania¹⁶

Zákon č. 5/ 2003 Z.z. vznp o službách zamestnanosti

V zákone o službách zamestnanosti je v § 8 ods. (1) písm. h) občan so zdravotným postihnutím definovaný ako znevýhodnený uchádzač o zamestnanie.

§ 9 upresňuje, kto je považovaný za občana so zdravotným postihnutím a ako sa to preukazuje.

§ 14 vymedzuje právo na prístup k zamestnaniu ako právo občana, ktorý chce pracovať, môže pracovať a hľadá si zamestnanie. Občan má právo na **prístup k zamestnaniu bez akýchkoľvek obmedzení v súlade so zásadou rovnakého zaobchádzania v pracovnoprávných vzťahoch** a obdobných právnych vzťahoch ustanovenou osobitným zákonom. **V súlade so zásadou rovnakého zaobchádzania sa zakazuje diskriminácia aj z dôvodu** manželského stavu a rodinného stavu, farby pleti, jazyka, politického alebo iného zmýšľania, odborovej činnosti, národného alebo sociálneho pôvodu, **zdravotného postihnutia**, veku, majetku, rodu alebo iného postavenia.

§ 15 definuje vhodné zamestnanie ako zamestnanie, **ktoré zohľadňuje zdravotný stav občana**, prihliada na niektorú z jeho kvalifikácií, odborné zručnosti alebo druh doteraz vykonávanej práce.

Zákon o službách zamestnanosti má osobitné ustanovenia, ktoré sa zameriavajú na podporu integrácie znevýhodnených uchádzačov o zamestnanie, **v ďalšom uvádzame tie, ktoré sa týkajú znevýhodnených uchádzačov o zamestnanie a občanov so zdravotným postihnutím.**

§ 8 Znevýhodnený uchádzač o zamestnanie, v bode h) je ním občan so zdravotným postihnutím.

§ 14 Právo na prístup k zamestnaniu

(1) Právo na prístup k zamestnaniu **je právo občana, ktorý chce pracovať, môže pracovať** a hľadá zamestnanie, na služby podľa tohto zákona zamerané na pomoc a podporu uľahčenia jeho vstupu na trh práce vrátane pomoci a podpory vstupu a zotrvania znevýhodneného uchádzača o zamestnanie na trhu práce najmenej počas obdobia šiestich po sebe nasledujúcich kalendárnych mesiacov.

(2) Občan má právo na **prístup k zamestnaniu bez akýchkoľvek obmedzení v súlade so zásadou rovnakého zaobchádzania v pracovnoprávných vzťahoch** a obdobných právnych vzťahoch

ustanovenou osobitným zákonom. **V súlade so zásadou rovnakého zaobchádzania sa zakazuje diskriminácia aj z dôvodu** manželského stavu a rodinného stavu, farby pleti, jazyka, politického alebo iného zmýšľania, odborovej činnosti, národného alebo sociálneho pôvodu, **zdravotného postihnutia**, veku, majetku, rodu alebo iného postavenia.

(3) Uplatňovanie práv a povinností vyplývajúcich z práva na prístup k zamestnaniu musí byť v súlade s dobrými mravmi. Nikto nesmie tieto práva a povinnosti zneužívať na škodu druhého občana. Nikto nesmie byť v súvislosti s uplatňovaním práva na prístup k zamestnaniu prenasledovaný ani inak postihovaný za to, že podá na iného občana na úrad alebo na zamestnávateľa sťažnosť, žalobu alebo návrh na začatie trestného stíhania.

§ 15 Vhodné zamestnanie

(1) Vhodné zamestnanie na účely tohto zákona je zamestnanie, **ktoré zohľadňuje zdravotný stav občana**, prihliada na niektorú z jeho kvalifikácií, odborné zručnosti alebo druh doteraz vykonávanej práce.

(2) Vhodné zamestnanie na účely sprostredkovania zamestnania podľa tohto zákona je zamestnanie, v ktorom týždenný pracovný čas nie je kratší ako polovica z ustanoveného týždenného pracovného času.

§ 19 Lekárska posudková činnosť, v bode 1) lekárska posudková činnosť na účely tohto zákona je **posudzovanie zdravotnej spôsobilosti uchádzača o zamestnanie**,

§ 39a Osobitná evidencia občanov so zdravotným postihnutím

(1) Úrad vedie osobitnú evidenciu uchádzačov o zamestnanie, ktorí sú občanmi so zdravotným postihnutím a osobitnú evidenciu záujemcov o zamestnanie, ktorí sú občanmi so zdravotným postihnutím, ktorá okrem údajov podľa **§ 33 ods. 1** a **§ 37 ods. 1** obsahuje aj údaje o poklese schopnosti vykonávať zárobkovú činnosť, ako aj údaje o právnom dôvode, na základe ktorého boli uznaní za občana so zdravotným postihnutím.

§ 43 Odborné poradenské služby

(1) Úrad môže zabezpečiť uchádzačovi o zamestnanie a záujemcovi o zamestnanie odborné poradenské služby.

(2) Odborné poradenské služby podľa tohto zákona sú zamerané na ovplyvňovanie rozhodovania a správania sa uchádzača o zamestnanie, vytváranie súladu medzi osobnostnými predpokladmi uchádzača o zamestnanie a požiadavkami na vykonávanie určitého zamestnania, sociálnu a pracovnú adaptáciu uchádzača o zamestnanie

a) zisťovaním osobnostných predpokladov, schopností uchádzača o zamestnanie a zhodnotením jeho kompetencií,

b) vypracovaním individuálneho akčného plánu podľa odseku 6 na podporu pracovného uplatnenia znevýhodneného uchádzača o zamestnanie,

c) diagnostikovaním a rozpoznaním prekážok vstupu na trh práce,

¹⁶ Zákon č. 5/2004 Z.z. vznp o službách zamestnanosti

d) vytvorením osobnostného profilu uchádzača o zamestnanie na určenie aktivít, opatrení a služieb potrebných na jeho začlenenie na trh práce.

§ 50b (1) Sociálny podnik na účely tohto zákona je právnická osoba alebo fyzická osoba, ktorá

a) zamestnáva zamestnancov, ktorí pred prijatím do pracovného pomeru boli znevýhodnenými uchádzačmi o zamestnanie v počte, ktorý predstavuje najmenej 30 % z celkového počtu jeho zamestnancov,

b) poskytuje podporu a pomoc zamestnancom, ktorí pred prijatím do pracovného pomeru boli znevýhodnenými uchádzačmi o zamestnanie, nájsť zamestnanie na otvorenom trhu práce,

§ 52a Príspevok na aktivačnú činnosť formou dobrovoľníckej služby

(1) Dobrovoľnícka služba na účely tohto zákona je forma aktivácie uchádzača o zamestnanie vykonávaním dobrovoľníckej činnosti, ktorej cieľom je získanie praktických skúseností pre potreby trhu práce.

PODPORA ZAMESTNÁVANIA OBČANOV SO ZDRAVOTNÝM POSTIHNUTÍM

§ 55 Chránená dielňa a chránené pracovisko

(1) Chránená dielňa a chránené pracovisko sú pracoviská zriadené právnickou osobou alebo fyzickou osobou, na ktorých sú zamestnaní občania so zdravotným postihnutím v pracovnom pomere, ktorí nie sú schopní nájsť si zamestnanie na otvorenom trhu práce, alebo pracoviská, na ktorých sa občania so zdravotným postihnutím zaškoľujú alebo pripravujú na prácu, a na ktorých sú pracovné podmienky vrátane nárokov na pracovný výkon prispôbené zdravotnému stavu občanov so zdravotným postihnutím.

§ 56 Príspevok na zriadenie chránenej dielne alebo chráneného pracoviska

Úrad môže poskytnúť príspevok na zriadenie chránenej dielne alebo chráneného pracoviska (ďalej len „príspevok“) zamestnávateľovi, ktorý na zriadené pracovné miesto v chránenej dielni alebo na chránenom pracovisku prijme do pracovného pomeru uchádzača o zamestnanie, ktorý je občanom so zdravotným postihnutím, vedeného v evidencii uchádzačov o zamestnanie najmenej jeden mesiac, ak zamestnávateľ o príspevok písomne požiada.

§ 56a Príspevok na udržanie občana so zdravotným postihnutím v zamestnaní

Úrad môže poskytnúť príspevok na udržanie občana so zdravotným postihnutím v zamestnaní (ďalej len „príspevok“) zamestnávateľovi, ktorý zamestnáva viac ako 25 % občanov so zdravotným postihnutím z priemerného evidenčného počtu zamestnancov podľa § 63 ods. 3 a ktorý nemá priznané postavenie chránenej dielne alebo chráneného pracoviska, ak o príspevok písomne požiada.

§ 57 Príspevok občanovi so zdravotným postihnutím na samostatnú zárobkovú činnosť

Úrad môže poskytnúť príspevok občanovi so zdravotným postihnutím na samostatnú zárobkovú činnosť (ďalej len „príspevok“) na čiastočnú úhradu nákladov súvisiacich s prevádzkovaním samostatnej zárobkovej činnosti uchádzačovi o zamestnanie, ktorý je občanom so zdravotným postihnutím vedeným v evidencii uchádzačov o zamestnanie najmenej tri mesiace.

§ 58 Agentúra podporovaného zamestnávania

Agentúra podporovaného zamestnávania na účely tohto zákona je právnická osoba alebo fyzická osoba, ktorá poskytuje služby občanom so zdravotným postihnutím, dlhodobo nezamestnaným občanom a zamestnávateľom zamerané na uľahčenie získania zamestnania alebo na udržanie zamestnania alebo na uľahčenie získania zamestnanca z radov občanov so zdravotným postihnutím a dlhodobo nezamestnaných občanov (ďalej len „podporované zamestnávanie“).

§ 59 Príspevok na činnosť pracovného asistenta

Úrad poskytne na základe písomnej žiadosti zamestnávateľovi, ktorý zamestnáva občana so zdravotným postihnutím, alebo samostatne zárobkovo činnou osobou, ktorá je občanom so zdravotným postihnutím, príspevok na činnosť pracovného asistenta (ďalej len „príspevok“), ak z druhu zdravotného postihnutia a z vykonávanej pracovnej činnosti zamestnanca alebo samostatne zárobkovo činnou osoby vyplýva potreba pracovného asistenta.

§ 60 Príspevok na úhradu prevádzkových nákladov chránenej dielne alebo chráneného pracoviska a na úhradu nákladov na dopravu zamestnancov

Príspevok na úhradu prevádzkových nákladov chránenej dielne alebo chráneného pracoviska a na úhradu nákladov na dopravu zamestnancov (ďalej len „príspevok“) sa poskytuje právnickej osobe alebo fyzickej osobe, ak o tento príspevok písomne požiada najneskôr do konca prvého kalendárneho mesiaca štvrtroka nasledujúceho po štvrtroku, za ktorý príspevok žiada.

§ 64 Zadávanie zákaziek na účely plnenia povinného podielu zamestnávania občanov so zdravotným postihnutím

Povinnosť zamestnávať občanov so zdravotným postihnutím vo výške povinného podielu podľa § 63 ods. 1 písm. d) môže zamestnávateľ plniť aj zadaním zákazky vhodnej na zamestnávanie občanov so zdravotným postihnutím alebo zadaním zákazky občanovi so zdravotným postihnutím, ktorý prevádzkuje alebo vykonáva samostatnú zárobkovú činnosť.

§ 65 Odvod za neplnenie povinného podielu zamestnávania občanov so zdravotným postihnutím

Zamestnávateľ, ktorý nezamestnáva určený povinný podiel počtu občanov so zdravotným postihnutím na celkovom počte svojich zamestnancov podľa § 63 ods. 1 písm. d), je povinný najneskôr do 31. marca nasledujúceho kalendárneho roka odviešť na účet úradu za každého občana, ktorý mu chýba do splnenia povinného podielu počtu občanov so zdravotným postihnutím, odvod vo výške 0,9-násobku celkovej ceny práce podľa § 49 ods. 4 vypočítanej z priemernej mzdy zamestnanca v hospodárstve Slovenskej republiky za prvý až tretí štvrtrok kalendárneho roka, ktorý predchádza kalendárnemu roku, za ktorý zamestnávateľ tento odvod odvádza.

§ 65a Povinnosť zamestnávateľa zamestnávať povinný podiel občanov so zdravotným postihnutím môže zamestnávateľ plniť aj vzájomnou kombináciou plnenia povinností podľa § 63 ods. 1 písm. d), § 64 alebo § 65.

2. Podporované zamestnávanie

2.1 Definícia a charakteristiky podporovaného zamestnávania

Podporované zamestnávanie je časovo ohraničená služba určená občanom so zdravotným postihnutím a dlhodobo nezamestnaným občanom, ktorí hľadajú riadne zamestnanie na otvorenom trhu práce za rovnakých mzdových podmienok.¹⁷

Podporované zamestnávanie (ďalej PZ) ako metóda bola vyvinutá v USA pred 35. rokmi ako alternatíva k tradičným sociálnym službám na podporu začlenenia ľudí s mentálnym postihnutím do komunity. Postupne našla uplatnenie aj v iných krajinách a pre iné znevýhodnené skupiny občanov na trhu práce. Cieľom PZ je podpora pri vyhľadávaní a udržaní pracovného miesta.

Charakteristiky zamestnania podľa PZ:

- **Forma zamestnania**
Formy zamestnania majú byť tak flexibilné, ako je to len možné. Môže to byť napríklad individuálne podporované zamestnávanie na otvorenom trhu práce, zamestnanie u súkromnej firmy, v spoločnom podniku.
- **Pracovná zmluva**
Metóda podporovaného zamestnávania predpokladá uzatvorenie pracovnej zmluvy so zamestnávateľom. Pracovná zmluva vždy zahŕňa opatrenia spojené s pracovnou ochranou, pracovnou zdravotnou starostlivosťou a pracovnou bezpečnosťou.
- **Výplatný systém**
Zamestnanci sú vždy platení za svoju prácu. Zamestnancovi sa vypláca mzda podľa jeho úloh, v súlade s kolektívnou zmluvou predmetného odvetvia a na úrovni zodpovedajúcej mzdám danej firmy. Príjem zamestnanca sa môže tiež skladať zo mzdy aj sociálnych dávok. Zamestnanecká podpora môže byť takisto zahrnutá v mzde.
- **Počet hodín v pracovnom týždni**
Je možné realizovať akékoľvek individuálne riešenie pracovného času a takisto nie je nutné stanoviť minimálny počet pracovných hodín.
- **Príprava na zamestnanie, školenie a prax**
Počas obdobia predchádzajúceho zamestnaniu je uchádzač o prácu špeciálne školený v oblasti sociálnych zručností, adaptácie na pracovný život. Pracovné zručnosti nadobúda uchádzač priamo na pracovisku.
- **Poskytovateľ podpory, kvalita a množstvo podpory**
Množstvo, kvalita a trvanie podpory sa mení podľa individuálnych požiadaviek. Do úvahy sa berú potreby zamestnávateľa ako aj zamestnanca. Zamestnanec získava podporu pri

17 (Záhorcová, Štandardy kvality v PZ)

svojich pracovných úlohách od poradcu pre PZ a spolupracovníkov. Zamestnanec môže byť podporovaný aj inak, a to ľuďmi zo svojho okolia, rôznymi úradmi, ale aj svojimi priateľmi.

- **Trvanie pracovnej zmluvy**

Pri stanovovaní dĺžky pracovného pomeru sa uplatňujú individuálne riešenia rovnako ako u všetkých zamestnancov na trhu práce.

- **Sociálna integrácia v pracovnom pomere**

Pracovné uspokojenie a integrácia v pracovnom kolektíve sa podporujú kdekoľvek je to potrebné výhradne však na otvorenom trhu práce.

- **Šance pre kariérny rozvoj**

Zamestnanci majú šancu na kariérny rozvoj vzhľadom na svoje schopnosti a pracovné zručnosti rovnako ako ostatní zamestnanci.

- **Začlenenie uchádzača do plánovania procesu zamestnávania**

V podporovanom zamestnávaní je úplné a plnohodnotné zapojenie uchádzača do plánovania budúceho zamestnania základom celého procesu. Okrem toho, podporované zamestnávanie je predurčené na to, aby bolo založené na spoločných postupoch a štandardných systémoch. „Vlastné rozhodnutie“ pri plánovaní bolo uznané ako hlavný princíp, pretože smeruje k plnému a rovnocennému začleneniu klienta do rozpracovania a implementácie plánu zamestnania.

- **Preniteľnosť**

Podporované zamestnávanie je vhodné ako proces zamestnávania pre akéhokoľvek uchádzača o prácu, pre ktorého tradičné procedúry v službách zamestnávania a ďalších formách služieb nie sú postačujúce a je nevyhnutné, tak, aby mal špeciálnu podporu, ak sa chce zamestnať. V podstate akákoľvek nezamestnaná osoba, ktorá si želá mať špeciálnu podporu pri zamestnávaní, môže využiť podporované zamestnávanie.

HODNOTY, PRESADZOVANÉ V RÁMCI PZ

Rovnosť

- Ľudia s postihnutím majú rovnaké príležitosti byť zamestnaní, takže miera ich zamestnanosti je zhodná s celkovou mierou zamestnanosti v krajine.
- Súkromní podnikatelia, súkromné spoločnosti, samosprávy a štát sú zodpovední za zamestnanie ľudí so zdravotným postihnutím a za poskytovanie a financovanie pracovných miest.
- Rovnosť je realizovaná vo forme prístupu k školeniam a pracovnej rehabilitácii tak, aby v nich ľudia so zdravotným postihnutím mali uspokojivé zastúpenie.
- Rovnosť je akceptovaná regionálne aj profesionálne.

Individuálne nezávislý život a sloboda voľby

- Osoba so zdravotným postihnutím má právo vybrať si profesiu a prácu vzhľadom na svoje zručnosti.
- Náplň práce umožňuje profesionálny, sociálny a psychologický rozvoj a individuálnu participáciu.
- Existujú možnosti najmä pre mladých ľudí so zdravotným postihnutím zapojiť sa do pracovného života a vykonávať úlohy, ktoré korešpondujú s ich kapacitami a zručnosťami, s pomocou školiacich a rehabilitačných opatrení.

Garancia živobytia

- Flexibilná garancia živobytia, ktorá motivuje k práci a poskytuje finančné zabezpečenie. Zamestnaná osoba – aj v chránenom zamestnaní – má zabezpečené živobytie korešpondujúce so životným minimom.
- Garancia živobytia pre osobu na dôchodku v prípade neúspešného návratu do pracovného života, t. j. v prípade zmenenej pracovnej schopnosti.

Ziskovosť

- Podporné opatrenia, ktoré kombinujú individuálne a spoločenské záujmy, vzájomnú primeranosť a ziskovosť.
- Produkty a služby pripravované ľuďmi so zdravotným postihnutím sú užitočné, primerané a dôkladne navrhnuté.

PRINCÍPY PZ

- podpora je poskytovaná individuálne, podľa potrieb klienta a zamestnávateľa s rešpektovaním ich požiadaviek a podľa princípov práce na klienta orientovaného procesu
- individuálny prístup zohľadňuje princípy prípravy klienta a pracovného miesta „šitého na mieru“
- podpora je poskytovaná len v takej miere, aby bol dosiahnutý stanovený a dohodnutý cieľ, aby sa podporila nezávislosť a aktivizácia klienta
- v čase trvania dohody sa podpora poskytuje kontinuálne, kontakt s klientom je neprerušovaný a intenzívny
- cieľom práce s klientom je komplexný prístup v podpore jeho integrácie do spoločnosti a pri zvyšovaní kvality jeho života, za tým účelom APZ kontaktuje spolupracovníkov v sieti a spolupracuje aj s rodinným prostredím klienta

Príklad:

Reštaurácia rýchleho občerstvenia v centre mesta už 15 rokov spolupracuje s Agentúrou podporovaného zamestnávania. Zamestnáva na odporúčanie APZ zamestnancov so zdravotným postihnutím, ktorí predtým prešli tréningovým pracovným procesom v chránenej dielni na riadnom pracovnom mieste. APZ pozná podmienky pre uplatnenie sa na pracovnom mieste u tohto zamestnávateľa, preto priebežne ale plánovite budúcich zamestnancov pripravuje

na prácu v prevádzke rýchleho občerstvenia. Základným kritériom pre úspešnosť na takomto pracovisku sú tzv. mäkké zručnosti – príjemná komunikácia so zákazníkmi, dobrá nálada, ochota pomôcť zákazníkovi, schopnosť pracovať v tíme, prispôsobivosť. Pri zvládnutí takýchto zručností APZ po dohode so zamestnancom oslovuje zamestnávateľa s ponukou pripraveného zamestnanca so zdravotným postihnutím na prácu na otvorenom trhu práce v danej prevádzke. Po príchode na nové pracovné miesto na otvorený trh práce sa zamestnanec so zdravotným postihnutím stáva platným členom tímu. Dostáva pracovnú zmluvu s výškou mzdy tak ako ostatní začínajúci zamestnanci. Celý systém podpory a starostlivosti o zamestnanca sa deje tak isto ako u ostatných zamestnancov – zaučenie do činností na pracovisku, zapracovanie sa na rôznych pracovných pozíciách, nárok na pracovné odevy, sociálne benefity a pod. Uplatňujú sa tak všetky vyššie spomenuté princípy zamestnávania na otvorenom trhu práce.

2.2 Proces v podporovanom zamestnávaní

Podporované zamestnávanie predstavuje model intervencie, ktorý schematicky môžeme vyjadriť nasledovne:¹⁸



V procese poskytovania služby podporovaného zamestnávania treba vždy zdôrazňovať kľúčové princípy a hodnoty, medzi ktoré hlavne patrí podpora a posilnenie(empowerment), sociálna inklúzia, dôstojnosť a rešpekt ku klientovi. Za základný princíp, ktorý je nutné dodržiavať, považujeme zamestnanie na otvorenom trhu práce.

Zamestnanie na otvorenom trhu práce znamená, že zamestnávateľ nedostáva žiadnu dotáciu ani príspevok v podobe chráneného pracovného miesta, vytvára pre zamestnanca rovnaké podmienky na prácu, ako pre ostatných zamestnancov. Základným benefitom takéhoto pracovného miesta

je integrované pracovné prostredie, zácvik priamo na pracovisku, poskytovanie individuálnej podpory zamestnancovi tak ako je to nutné.

2.2.1 Zapojenie klienta/užívateľa služby

Príklad:

Mince

„Nikdy som v rukách nedržal mince. Nikdy som v obchode neplatil...“

„Ako si teda kupujete cigarety, keď sa nedostanete k peniazom?“

„Kupuje ich pracovníčka. K nej si ideme pre cigarety.“

(Rozhovor počas tréningu v DSS, Mobilný obchod)

Zapojenie klienta je prvou fázou procesu podporovaného zamestnávania. Cieľom tohto procesu je podpora klienta v informovanom rozhodovaní. Klient by sa mal sám rozhodovať o tom, či chce pracovať na otvorenom trhu práce a či chce využiť služby podporovaného zamestnávania. Preto táto fáza obsahuje spektrum aktivít, ktoré sú zamerané na poskytovanie informácií, vedomostí, získavania skúseností, na základe ktorých dospeje klient k rozhodnutiam.

Príklad:

Ladislav žije v Domove sociálnych služieb viac ako 25 rokov. Je veľmi šikovný a zručný, sám hovorí o tom, že by rád pracoval, ale obáva sa či bude úspešný. V obci kde je umiestnené zariadenie sociálnych služieb, v ktorom žije, má veľa priateľov, ktorí ho ojedinele požiadajú o pomoc najmä pri ťažších manuálnych prácach. Je zručný pri murárskych prácach, prácach v záhrade, na cintoríne a pod. Ladislav pozná len tieto druhy prác a nemá skúsenosti s inými. Pri vzdelávaní, ktorého sa zúčastnil videl vo filmoch, ktoré dokumentovali práce osôb so zdravotným postihnutím aj iné možnosti pracovného začlenenia, ako sú napríklad práce v knižnici, práce na benzínovej pumpe, práce v kaviarni. Posledná činnosť práce s kávovarom a obsluha zákazníkov ho vo filmovom dokumente veľmi zaujala a preto prijal pozvanie na prácu na skúšku v kaviarni. Vyskúšal si niekoľko činností – obsluha kávovaru a elektrického mlynčeka, obsluha umývačky riadu, obsluha zákazníkov. Počas dvoch dní sa naučil činnosti, o ktorých nepredpokladal, že by zvládol, tak ako aj zamestnanci sociálnej služby. Táto skúsenosť dokumentovala okrem iného potrebu poskytovať klientom zariadení sociálnych služieb dostatok informácií a skúseností s pracovnými profesiami a činnosťami v bežnom živote, tak aby sa právo na informované rozhodovanie naozaj mohlo realizovať.

Z podporovaného zamestnávania by nemal byť nikto vylúčený.¹⁹ Toto tvrdenie má zmysel zdôrazňovať práce v súvislosti s klientmi, ktorí dlhé obdobie žili a žijú v celoročných zariadeniach sociálnych služieb a o ktorých panuje predstava, že nie sú vhodní pre prácu na otvorenom trhu práce, prípadne, že nie všetci z nich vôbec môžu pracovať.

18 EUSE, Metodika pre rozmanitosť, 2008

19 Metodika pre rozmanitosť, EUSE, 2008

Myšlienka PZ je založená na tvrdení, že „každý kto chce pracovať je toho s vhodnou mierou podpory schopný“.²⁰ Rešpektujeme tým právo klienta na zamestnanie. Hovoríme tiež o „princípe nulového odmietnutia“.

Ďalším tvrdením je, že aj klient bez kvalifikácie, resp. aktuálne nepripravený klient na prácu má mať možnosť pracovať a zvyšovať si zručnosti priamo v procese na pracovnom mieste.

Informácie musí klient dostať prijateľnou a jemu zrozumiteľnou formou. Musia byť jasné, presné, ľahko pochopiteľné a musia byť k dispozícii aj v špecifických podobách, ako sú napr. veľké písmo, ľahko čitateľný text, Braillovo písmo a pod.

Fáza zapojenia klienta je často najdôležitejšou fázou, časovo musíme do nej investovať dostatok času a energie, čo sa však zúročí v ďalších fázach procesu.

Metodika zapojenia klienta do procesu PZ

Proces integrovania klienta do pracovného procesu by mal byť vždy individuálny a vychádzať z prání a predstáv jednotlivca. Každý individuálny klient má svoj životný príbeh a skúsenosti. Klientov, ktorí sú dlhodobo nezamestnaní, bez kvalifikácie a aj bez pracovných skúseností podporujeme v motivácii pracovať a sprevádzame klienta na prvé zamestnanie tak, aby následne mohlo dôjsť k podpore na pracovnom mieste. Je dôležité podporiť aktivitu a iniciatívu klienta.

Obrázok 1: Klienti DSS sa živo zaujímajú o rôzne pracovné činnosti, oboznamujú sa so systémom práce v prevádzke rýchleho občerstvenia pod dohľadom prevádzkového manažéra (realizované v projekte NP DI)



Prvý kontakt: v prípade klienta žijúceho v sociálnej službe volíme spôsob prvej návštevy v zariadení kde žije, kontaktujeme zodpovedných pracovníkov, rozprávame s klientom a s jeho

²⁰ Metodika pre rozmanitosť, EUSE, 2008

blízkym okolím. Prípadne pozveme klienta na stretnutie mimo zariadenia, ak je to možné po dohode s opatrovníkom.

Úvodné stretnutie:

- **Príprava stretnutia** – v ideálnom prípade by klient mal sám rozhodnúť o mieste stretnutia, informácie by mali byť zdieľané v súkromí, miesto by malo byť dostupné, zabezpečená diskretnosť. V prípade potreby kontaktujeme aj opatrovníka, avšak prioritne dbáme na možnosť vyjadrenia sa klienta a jeho cieľov a záujmov. Uplatňujeme princíp orientovaný na klienta.
- **Obsah úvodného stretnutia** – stretnutie by malo poskytnúť všeobecné informácie o poskytovanej službe podporovaného zamestnávania, čo od nej môže očakávať. Dôležité je zapojiť užívateľa, aby hovoril o svojich potrebách a predstavách. Forma komunikácie by mala byť zrozumiteľná.
- **Plánovanie sedení:** prostredie, kde sa realizuje proces by malo byť pre klienta bezpečné. Malo by sa pracovať metódou individuálneho plánovania. Ide o metódu kedy plánujú klienti sami svoju budúcnosť a najmä môže pre seba:
 - získať individuálnu podporu
 - zostaviť si svoj kruh podpory
 - reflektovať a ďalej rozvíjať svoje individuálne záujmy a prania
 - vytvoriť konkrétny akčný plán a s krokmi a úlohami
 - uistiť sa, či budú jednotlivé kroky realizované

Individuálny plán:

Individuálny plán je jedinečný pre každého klienta. Definuje ciele pre rôzne zúčastnené strany:

Obsahuje:

- Čo je potrebné urobiť?
- Kto je zodpovedný za realizáciu úloh?
- Kedy bude úloha zrealizovaná?
- Kto overí, či bola úloha zrealizovaná?

Tipy na efektívne zapojenie užívateľa:

- Uistite sa, že informácie, ktoré ste klientovi poskytli boli zrozumiteľné a správne pochopené.
- Uistite sa, že ste správne pochopili informácie, ktoré ste získali od klienta.
- Ponúknite informácie slovnou aj písomnou formou.
- Dbajte na to, aby ste prvé stretnutie urobili v bezpečnom prostredí, tam kde sa to hodí klientovi.
- Používajte jednoduchý jazyk.
- Myslite na neverbálne znaky, ktoré môžu ovplyvniť výsledok stretnutia.

- Po stretnutí zhrňte na o čom ste hovorili a na čom ste sa dohodli. Ak je to potrebné zhrnutie zapíšte a poskytnite klientovi.

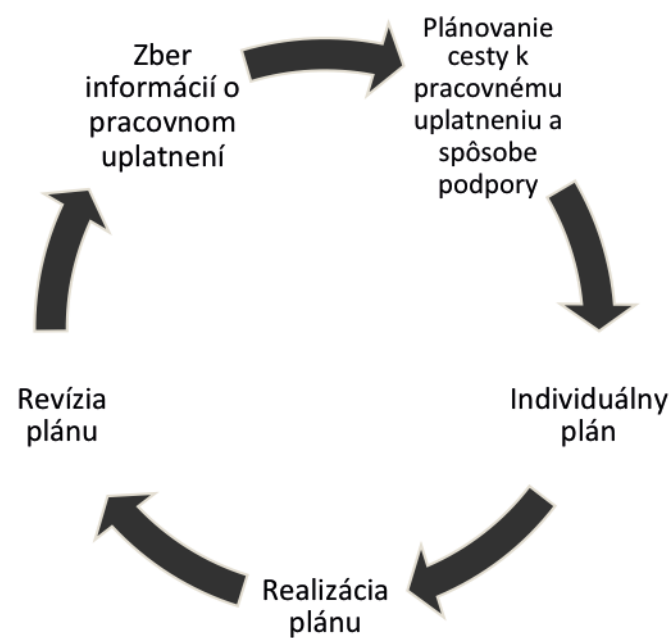
Čomu sa vyhnite:

- V prípade, že s klientom prišla na stretnutie aj iná osoba – napríklad opatrovník, oficiálny pracovník, rodič, ktorí mu poskytujú pri stretnutí s vami podporu, vyvarujte sa takého správania, akoby tam klient nebol. Klient by mal byť v strede vášho záujmu a pozornosti.
- Nehovorte s ostatnými zúčastnenými stranami o klientovi bez toho, aby bol do rozhovoru sám zapojený.
- Neignorujte prania a záujmy klienta.
- Pokúste sa dávať svoje vlastné hodnoty alebo predsudky nad prania a záujmy klienta.

2.2.2 Pracovný profil a plánovanie

K nájdeniu a udržaniu práce pre ľudí so zdravotným postihnutím a znevýhodnením na trhu práce potrebujeme získať informácie o človeku, o jeho potrebách, predstavách, záujmoch, pracovných schopnostiach a zručnostiach pomocou prístupu zameraného na človeka. Tento proces sa označuje ako vytváranie pracovného profilu a individuálne plánovanie. Pracovný profil vznikol ako nástroj zameraný na človeka, ktorý mu pomáha informovane sa rozhodovať o pracovných možnostiach a vytvárať plán nácviiku zručností priamo na pracovisku i mimo práce (place-train-maintain). Tento prístup sa zásadne líši od prístupov, ktoré sa uplatňovali formou tréningov v modelových situáciách v neprirodzenom prostredí.

Obrázok 2: Proces vytvárania pracovného profilu a plánovanie



Zber relevantných informácií je metóda, ktorá sa snaží zmapovať:

Pracovnú minulosť klienta – kde pracoval a aké má pracovné skúsenosti

Vzdelanie a kvalifikácia, ktorú dosiahol

Zručnosti a schopnosti, ktorými disponuje v oblasti:

- mobility a sebaobsluhy (cestovanie, hygiena, spoľahlivosť...)
- sociálnych zručnostiach (porozumenie informáciám a ich pochopenie, schopnosť pracovať v tíme...)
- komunikačných zručností (dorozumievanie sa, schopnosť požiadať o pomoc...)
- fyzické a mentálne schopnosti (fyzické obmedzenia, schopnosť učiť sa...)

Zisťujeme, aké sú klientove priority a predstavy o práci

- preferované prostredie, v ktorom by rád pracoval
- druhy práce, ktoré by rád vykonával
- pracovná doba, ktorá mu vyhovuje

Koníčky a záujmy sú dôležitým poznaním o tom, čo klient robí rád. Zo záujmov sa väčšinou odvíja hľadanie prvej práce.

Plánovanie podpory

Na základe zhromaždených informácií sa poradca a klient dohodnú na ďalších krokoch o tom, aké by mohlo byť pracovné uplatnenie klienta v konkrétnej profesii. Vhodnosť pracovného miesta spočíva v súlade medzi schopnosťami a zručnosťami klienta s nárokmi na pracovné miesto. Poradca aj klient sa dohodnú na tom, aká podpora je pre klienta potrebná k tomu, aby sa klient zo súčasnej situácie dostal k pracovnému miestu. Podpora by mala byť proaktívna, čo znamená že uvažujeme strategicky, vopred, odhadujeme možné problémové oblasti, hľadáme vopred alternatívne riešenia, premýšľame o pozitívnom oslovení zamestnávateľa.

Aké sú oblasti možnej podpory klienta?

- Rozvoj sociálnych zručností
- Rozvoj zručností a schopností pri cestovaní a pri mobilite za prácou
- Vytvorenie podmienok pre prax(práca na skúšku...)
- Podpora pri zvyšovaní kvalifikácie
- Podpora v rodine, v sociálnom prostredí

Individuálny plán pracovného začlenenia

Individuálny plán je nástrojom, ktorý definuje jednotlivé kroky potrebné k dosiahnutiu cieľa (napríklad nájdenie platenej práce) a pomáha nám posunúť sa v procese podpory k ďalšej fáze – hľadaniu práce. K tvorbe plánu môže klient prizvať ďalšie osoby – priateľov, iných odborníkov, rodinných príslušníkov a pod. Individuálny akčný plán by mal vyjadrovať:

- Krátkodobé ciele (kroky vedúce k zamestnaniu – vypracovanie životopisu, motivačného listu...)
- Dlhodobé ciele (napr. nájsť si zamestnanie)

Individuálny plán by mal zodpovedať na tieto otázky:

- **ČO** je to, čo chce klient dosiahnuť (napr. si skúsiť rôzne druhy práce - práca na skúšku...)
- **AKO** to klient dosiahne?(napr. určiť ktoré druhy prác si chce vyskúšať...)
- **KTO** je zodpovedný za konkrétne činnosti? (klient, poradca, rodina...)
- **KEDY** budú jednotlivé kroky realizované a kedy bude plán vyhodnotený, alebo revidovaný
- **ČO SME DOSIAHLI**. Priebežné zaznamenávanie splnených úloh a vyhodnotenie, prípadne revidovanie.

Individuálny plán by mal byť odsúhlasený klientom.

Dôležité informácie, na ktoré sa máme zamerať:

- Všetci účastníci procesu musia rozumieť tomu, čo sa plánuje
- Všetkým, ktorí majú v pláne úlohy, musí byť jasná ich zodpovednosť
- Plán by mal byť realistický
- Plán by mal byť pravidelne revidovaný

Užitočné odporúčania pre vytváranie pracovného profilu:

- Podporujeme aktívne zapojenie klienta
- Umožnime klientovi, aby sa sám rozhodoval
- Často revidujeme pracovný profil, vraciame sa k jeho obsahu
- Zaznamenávame a odsúhlasujeme si, na čom ste sa dohodli
- Dodržiujeme princíp mlčanlivosti, diskretnosti a bezpečného prostredia

Vyvarujte sa nasledovných odporúčaní:

- Nerozprávajte mimo procesu o tom, s čím klient nesúhlasí
- Pracovný profil nie je diagnostické vyšetrenie
- Nepoužívajte spôsob komunikácie, ktorej klient nerozumie
- Netvorte tvorbu pracovného profilu v kancelárii, tvorte ho tam, kde klient žije, kde komunikuje s ďalšími blízkymi ľuďmi
- Vyhnite sa zhromažďovaniu nepotrebných informácií

Príklad: Plán pracovného začlenenia

Ponúkame plán pracovného začlenenia a pracovný profil klienta domova sociálnych služieb, ktorý vznikol počas vzdelávania pracovníkov a klientov v projekte NP DI (2015)

Príklad: Môj plán pracovného začlenenia

Osobné údaje Volám sa: Milan

Narodil som sa (deň, mesiac, rok): 12. 8. 1981

Kde bývam (moje bydlisko, adresa): DSS

Koľko rokov žijem v DSS: 15

Pred DSS som býval (mesto, miesto, adresa...): U rodičov v dome na Kováčovej, adresu si nepamätám

*Poznámka: Nasleduje dôležitá **anamnestická časť**, v ktorej sa zameriame hlavne na históriu vzdelania, doterajšiu prax, praktické skúsenosti a pracovné návyky. Ak sa opýtate na „pracovný sen“ klienta, môže vám to odhaliť ešte iné „zákutia“ jeho predstáv ale i praktického prístupu k práci a pracovnému uplatneniu. Nebýva zriedkavosťou, keď práve „snívanie“ je zdrojom silnej motivácie a naštartuje klientovu pracovnú kariéru*

Moje vzdelanie a prax:

9 rokov Základná škola

1999 Špeciálne odborné učilište, odbor záhradník

2000 VPP v záhradníctve v meste

Pol roka som dobrovoľnícky pracoval na fare, údržba a čistenie areálu

súčasnosť Brigády a dobrovoľná výpomoc obyvateľom obce (napr. hrabanie lístia, strihanie kríkov, vykladanie dreva)

Môj pracovný sen:

„Páčilo by sa mi byť vodičom kamiónu“.

„Prečo práve vodičom kamiónu?“

„Lebo veľa cestuje, spoznáva krajiny a zarobí peniaze.“

Poznámka: Nasleduje „mapa“ ľudí v DSS, v blízkej aj širšej komunite, ktorí sú pre klienta dôležití. Mená blízkych ľudí sú napísané v poradí, ako ich p. Milan pomenoval a s ktorými má veľmi blízky vzťah (sú v kontakte, volajú si, stretávajú sa, podpora a pomoc p. Milanovi je reálne možná) až po ľudí, o ktorých vie, že „niekde“ existujú a z nejakého dôvodu k nemu patria ale prakticky nie je možné ich ani kontaktovať. Tu sme sa sústredili hlavne na ľudí, ktorí žijú mimo DSS a prirodzene reprezentujú neformálny zdroj a potenciál v komunite pri tvorbe aj realizácii individuálneho plánu pracovného začlenenia p. Milana:

Ľudia, ktorých mám rád. Ľudia, ktorých potrebujem, ktorí mi pomáhajú:

„Mama a otec zomreli.“

„Priateľka Majka, teta Jarka a ujo Jano, kamarát Mišo, pán starosta, krstná mama, pán riaditeľ, moja opatrovníčka Vierka, záhradník Peter, stolár Fero – chodím k nim na brigádu, teta Anka a teta Helenka z Nitry, nevlastný otec – nestretávame sa, žije v zahraničí...

*Poznámka: Nasleduje dôležitá informácia o klientovi a to z niekoľkých dôvodov. Ak sa má v živote p. Milana uskutočniť akákoľvek kvalitatívna zmena, bude to vyžadovať niečo navyše. Bude potrebné urobiť viaceré rozhodnutia, prekonať mnohé prekážky. P. Milan bude potrebovať podporu, povzbudenie, motiváciu. A práve **motiváciu môžeme dlhodobo nachádzať vďaka informáciám o životnom štýle a hodnotách, ktoré dávajú životu p. Milana zmysel a napĺňajú ho radosťou.***

Na začiatku rozhovoru sa u väčšiny klientov opakovali „stereotypné“ odpovede, napr. mám rád pozeranie TV, dobré jedlo, fajčenie, počúvanie hudby, oddychovanie, stretnutia s priateľmi, upratovanie, nakupovanie...

Ak venujeme dostatok času na rozprávanie o tom, čo má klient rád a čo by sa nemalo zmeniť, resp. čo rád nemá a chce, aby sa zmenilo, máme šancu dozvedieť sa viac o vnútornom svete a duchovných hodnotách klienta. Tak získame „pevnú pôdu“ pod nohami pri účasti na plánovaní a uskutočnení zmeny v živote konkrétneho človeka. Tu niekde sa „rodí“ aj predpoklad pre partnerstvo a kvalitatívne iný prístup zamestnanca ku klientovi, človeka k človeku:

Čo mám rád:

- kultúra, zábava, bicykel, fajčenie, plávanie, lyžovanie, herectvo, spev, TV, hudba, video
- posedenie pri kávičke
- šach, spoločenské hry, krížovky
- zmrzlina, jedlo, ovocie, zelenina
- slnečné počasie, humor, sloboda, peniaze, ženy
- život
- pomoc v záhrade, starostlivosť o psíka

Čo chcem, aby ostalo ako je, čo by sa v mojom živote zmeniť nemalo:

- chcem, aby zastal čas
- chcem mať príjem
- chcel by som žiť s priateľkou
- kamaráti
- prezident Kiska

Čo nemám rád:

- pýcha, namyslenosť
- intrigy, ohováranie
- keď odo mňa pýtajú peniaze
- špenát
- ponížovanie, zneužívanie, komandovanie
- súčasná vláda
- keď ma neberú vážne

Čo chcem, aby sa v mojom živote zmenilo:

- naučiť sa šetriť si peniaze
- naučiť sa riešiť sudoku
- aby mi vrátili spôsobilosť na právne úkony
- osamostatniť sa, bývať s priateľkou v dome
- nová vláda
- zvýšenie dôchodkov
- kúpiť si auto
- zamestnať uja Jana ako osobného šoféra
- odísť z DSS
- naučiť sa pracovať so záhradníckymi strojmi, napr. krovínorez
- nájsť si prácu na dobu neurčitú

*Poznámka: Nasleduje časť mapujúca klientovu **samostatnosť, mobilitu, úroveň sociálnych a komunikačných zručností** dôležitých nielen pre oblasť pracovného začlenenia. Z osobného kontaktu a niekoľkohodinového rozhovoru s p. Milanom sme získali obraz o jeho praktických zručnostiach.*

Spôsob vedenia rozhovoru, jeho hĺbka a výsledky sú individuálne a závisia od miery samostatnosti a miery vzájomného porozumenia s klientom:

Ktoré činnosti mi idú dobre, v čom som samostatný:

- hygiena
- holenie
- obliekanie
- poprávanie posteľe
- upratovanie
- varenie, napr. lečo, praženica, haruľa, palacinky, langoše, chlieb vo vajci
- žehlenie a skladanie prádla
- cestovanie
- pohyb v cudzom prostredí
- nakupovanie
- orientácia v novom prostredí
- vybavovanie dokladov na úradoch
- telefonovanie
- práca s počítačom

Činnosti, pri ktorých potrebujem pomoc, podporu:

- lúštenie krížoviek
- kúpa elektroniky
- hospodárenie s peniazmi
- potrebujem pomoc keď mám „nutkanie“ míňať peniaze
- posilniť pevnú vôľu

- poradiť pri výbere šatstva – čo si mám obliecť
- pri konzultácii k pracovnej zmluve
- aby som vedel priamo komunikovať s inými ľuďmi
- povedať svoj názor
- presadiť sa pri rozhovore v skupine
- naučiť sa povedať „nie“

*Poznámka: Nasleduje pomenovanie konkrétnych **profesných zručností**, ktoré sú podmienkou pre úspešné uplatnenie sa na trhu práce. V prípade p. Milana ide o prácu pomocného záhradníka.*

Niektoré pomenované profesné zručnosti je možné aj potrebné v podmienkach zariadenia DSS bezprostredne overiť. Doporučujeme to hlavne v záujme klienta, aby spôsob, akým sa bude prezentovať pred zamestnávateľom, mal nielen formu ale aj obsah.

Moje silné stránky, moje profesionálne zručnosti:

- zavlážovanie
- kyprenie
- plenie
- kosenie
- hrabanie
- hnojenie
- práca s malotraktorom, kosačkou, postrekovačom

Aká je moja motivácia pracovať?

„Robiť, čo ma baví. Práca v záhrade ma baví. Dobré finančné ohodnotenie.“

Môj cieľ:

„Získať prácu v záhradníctve na pracovnú zmluvu. Zadanú prácu dokončiť.“

Dokedy plánujem cieľ uskutočniť:

Do 1. júna 2015, náhradný termín do 1. septembra 2015

Čo urobím ja pre dosiahnutie môjho cieľa:

- už som evidovaný na úrade práce, sociálnych vecí rodiny
- pripravím sa na pohovor u zamestnávateľa, dôležitý je prvý dojem, oblečenie, úsmev
- napíšem si životopis
- napíšem si žiadosť o zamestnanie
- zlepšiť pevnú vôľu pracovať
- zistiť, aké sú pracovné príležitosti v záhradníckych službách v komunite
- osloviť konkrétneho zamestnávateľa

Koho potrebujem, kto mi pomôže pri dosiahnutí môjho cieľa:

- pani inštruktorka Mirka
- rehabilitačná pracovníčka Zuzana
- opatrovníčka Vierka

Ako budeme postupovať, aké metódy práce použijeme:

- **príprava životopisu:** vyhľadanie vzoru na internete, porozumenie obsahu textu, vyplnenie životopisu – samostatne, prezentácia životopisu p. Mirke, spoločná diskusia, pripomienky, úpravy, finálna verzia životopisu
- **príprava žiadosti o zamestnanie:** vyhľadanie vzoru na internete, porozumenie obsahu textu, napísanie žiadosti – samostatne, prezentácia žiadosti p. Mirke, spoločná diskusia, pripomienky, úpravy, finálna verzia žiadosti o zamestnanie
- **pracovné príležitosti:** stretnutie s p. Zuzanou, rozhovor a práca s vyhľadávačom na internete, zoznam konkrétnych zamestnávateľov, kde sa pôjdeme informovať o zamestnaní
- **nácvik komunikácie:** „modelová situácie“ a hranie rolí – pohovor u zamestnávateľa s dôrazom na slabé stránky v komunikácii, ktoré pomenoval Milan, nácvik s p. Mirkou, Vierkou
- **nácvik pevnej vôle:** našetriť 35,00 eur na hodinky, s podporou p. Mirky
- **prvý dojem:** úprava zovňajšku, ako dobre zapôsobí na stretnutí so zamestnávateľom, príprava: hygiena, oblečenie, nálada, úsmev, pracovný profil, prezentácia, nácvik s p. Mirkou, Vierkou
- **stretnutie u zamestnávateľa:** v spolupráci s opatrovníčkou Vierkou

Tvorba individuálneho plánu pracovného začlenenia:

Čo idem(e) robiť	Ak potrebujem pomoc, kto mi pomôže	Kde to budem(e) robiť	Do kedy to urobím (e)	Ako sa to podarilo (niekedy stačí jednoduchá forma, napr. áno – nie, smajlík...)
------------------	------------------------------------	-----------------------	-----------------------	--

Dátum, kedy bol individuálny plán vypracovaný:

Podpis (meno a priezvisko) :

Hodnotenie individuálneho plánu pracovného začlenenia:

- Dátum hodnotenia:
- Kto sa hodnotenia zúčastnil:
- Čo sa podarilo:
- Čo sa nepodarilo:
- Čo sme sa naučili:
- Čo urobíme inak:
- Môj aktuálny cieľ:
- Dokedy plánujem cieľ uskutočniť:
- Čo urobím ja:
- Koho potrebujem, aby mi pomohol:
- Ako budeme postupovať, aké metódy práce použijeme:

- Tvorba individuálneho plánu pracovného začlenenia:
- Hodnotenie individuálneho plánu pracovného začlenenia:
- Dátum hodnotenia:
- Kto sa hodnotenia zúčastnil...

Poznámka: Hodnotenie je súčasťou každého individuálneho plánu. Logicky uzatvára jeden cyklus no súčasne začína nový cyklus procesu individuálneho plánovania, ktorý nadväzuje na dosiahnuté výsledky, pričom za výsledok považujeme nielen úspešnú realizáciu naplánovaného kroku. Paradoxne, hlavne krok, ktorý sa nám nepodarilo uskutočniť, môže byť inšpiráciou a výzvou k hľadaniu nových nápadov, zdrojov a možností riešenia. Ale to už je otázka osobného postoja a prístupu každého z nás.

Pracovný profil pána Milana

Osobné údaje: Volám sa Milan, mám 34 rokov. Pätnásť rokov som žil s rodičmi na Kováčovej, kde som sa narodil. Keď rodičia zomreli, presťahoval som sa do DSS, kde žijem dodnes.

Vzdelanie: 1996 ukončená základná škola, 1999 ukončené špeciálne odborné učilište, odbor záhradník

Zamestnania, prax: 2000 VPP – pomocné práce v záhradníctve

6 mesiacov – práca na fare, údržba a čistenie areálu

súčasnosť – brigády a dobrovoľná výpomoc v obci, napr. hrabanie lístia, strihanie kríkov, vykladanie dreva

Profesijné zručnosti: zavlažovanie pôdy, kyprenie, vytrhávanie buriny, kosenie, hrabanie, hnojenie, práca s malotraktorom, kosačkou, postrekovačom

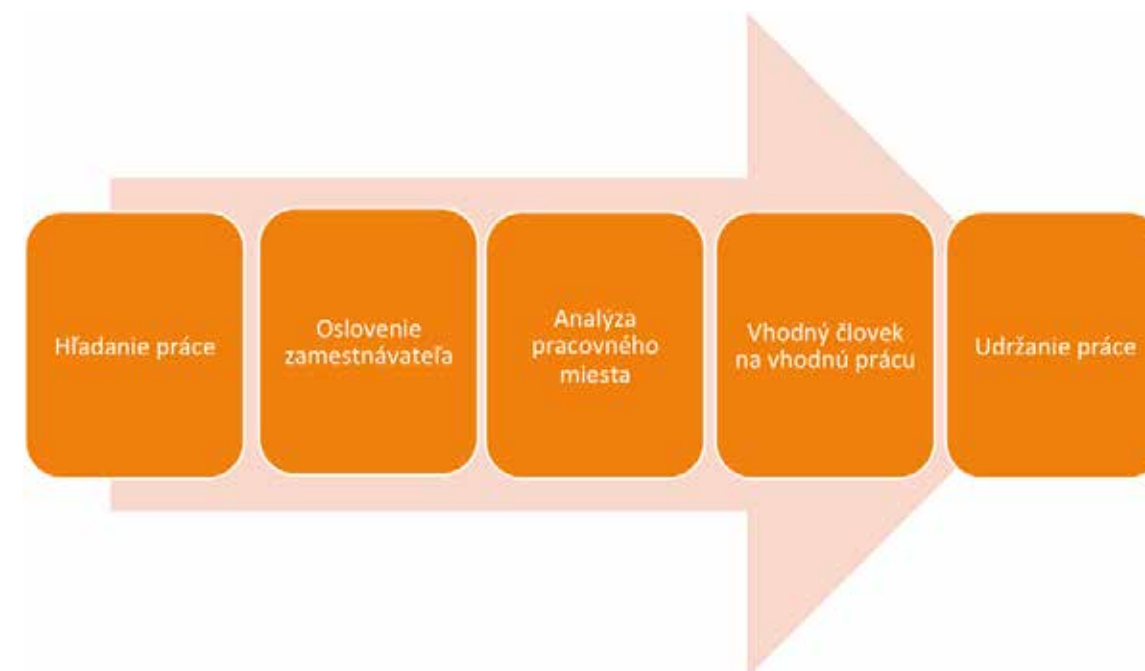
Ďalšie zručnosti: ochota učiť sa obsluhovať nové záhradnícke stroje a zariadenia, rád pomáham ľuďom, som samostatný a pracovitý

Záujmy: spoločenské hry, hudba, lúštenie krížoviek a Sudoku, starostlivosť a výchova psíka

2.2.3 Hľadanie práce

Zamestnávateľa hrajú kľúčovú úlohu v tom, či sa klient zamestná na otvorenom trhu práce.

Obrázok 3: Diagram popisujúci aktivity pri hľadaní práce



Formy vyhľadávania práce môžu byť rôzne:

Zdrojom sú sociálna sieť klienta, sociálna sieť poradcov, obecné rady, inzeráty a pod. Pre klientov domovov sociálnych služieb, ktorí majú záujem o zamestnanie sa osvedčilo v prvom kole osloviť kontakty tam, kde klient žije a má vytvorené sociálne vzťahy, tam kde ho potenciálny zamestnávateľ pozná. Dobrým príkladom umiestnených klientov na otvorenom trhu práce sú zamestnaní klienti na obecnom úrade, u miestnych zamestnávateľov. Výbornou formou sa javí nielen existujúca sociálna sieť, ale aj využitie rôznych nástrojov služieb zamestnanosti, napr. aktivačné práce formou dobrovoľníckej činnosti na 6 mesiacov. Počas tohto obdobia zamestnávateľa majú možnosť spoznať pracovné zručnosti zamestnanca, zapracovať ho podľa svojich potrieb.

Dôležitým bodom v tejto fáze je **analýza pracovného miesta**. Analyzujeme:

- Pracovné povinnosti na konkrétnom pracovnom mieste
- Činnosti, ktoré pracovník bude vykonávať
- Kľúčové charakteristiky pracovnej pozície – fyzické, mentálne, emočné nároky, práca vo vnútornom alebo vonkajšom prostredí...
- Požadovaná produktivita práce/rýchlosť práce a výkon
- Požadovaná kvalita práce
- Mzda
- Pracovná doba/hodiny/dni
- Bariéry pracovného miesta

- Záležitosti súvisiace s bezpečnosťou a zdravím
- Možnosti pracovnej asistencie
- Možnosti a potreba inej formy podpory
- Dostupnosť pracovného miesta
- Firemná kultúra u zamestnávateľa

Analýza vhodného pracovného miesta sa používa ako základ pre vytipovanie vhodného uchádzača na vhodnú prácu.

Vhodné miesto pre vhodného uchádzača sleduje, či uchádzač zvládne prácu, alebo či je potrebný záchvat, prípadne úprava pracovnej pozície, či práca zodpovedá predstavám uchádzača, či bude potrebné vykonať úpravy na pracovnom mieste a pod.

2.2.4 Zapojenie zamestnávateľa

Získanie práce

V prípade, že dôjde ku zhode medzi očakávaniami a požiadavkami zamestnávateľa a ponukou od klienta, malo by dôjsť k dohode v oblasti:

- Pracovná doba a mzda
- Forma a rozsah podpory
- Očakávaná produktivita
- Očakávaná kvalita
- Zodpovednosti zamestnávateľa a zamestnanca

Platené verzus neplatené zamestnanie

Právo zamestnanca na odmenu za vykonanú prácu je základnou zásadou v rámci európskeho konceptu podporovaného zamestnávania.

Napriek tomu sa mnohých krajinách stretávame s formami zamestnávania, ktoré EU nepovažuje za podporované zamestnávania, kde nie vždy dochádza k vyplateniu mzdy za vykonanú prácu. Môže ísť o prácu na skúšku vo forme stáže, alebo praxe, dobrovoľnej práce, alebo vo forme odborného vzdelávania. Väčšinou ide o formu, ktorá pomáha ľuďom so zdravotným postihnutím budovať si pracovné skúsenosti, pracovné návyky a dôveru jednotlivca v pracovné prostredie. Aj pre zamestnávateľov sú tieto formy užitočné z dôvodu poznania pracovníka. Prax ukazuje, že často sú uvedené formy zneužívané a že ak zamestnanec začne pracovať touto formou u zamestnávateľa, častokrát sa z tejto pozície nikdy nevymaní.

Platené zamestnanie znamená, že zamestnanec dostáva primeranú odmenu za svoju prácu. Ostatné benefity ako sú dovolenka, dôchodkové poistenie a pod., by mal zamestnanec so zdravotným postihnutím čerpať tak ako ostatní pracovníci.

Obrázok 4: Zamestnávateľ priamo zaučia potenciálneho zamestnanca z DSS v prevádzke rýchleho občerstvenia na otvorenom trhu práce, aktivita v rámci projektu NP DI, 2015.



2.2.5 Priama a nepriama podpora v práci

Výskumy potvrdzujú, že podporované pracovné miesta sú stabilnejšie než tie, kde je zamestnanec bez podporovaného pracovného miesta, teda bez monitoringu na pracovisku. Ide o podporu tak pri nástupe do nového zamestnania, ako aj pri udržaní pracovného miesta. Podpora, ktorá je poskytovaná závisí od individuálnych potrieb zamestnanca so zdravotným postihnutím. Podpora by mala byť poskytovaná len tak dlho, ako je to nutné.

Obrázok 5: Proces podpory v práci



Predstavenie a orientácia začína pri nástupe do práce, kedy je zamestnanec predstavený tímu a začína plniť a poznávať svoje úlohy. Dôraz je potrebné klásť na pracovné úlohy, budovanie pracovných vzťahov so spolupracovníkmi. Dôležité je podporiť zamestnanca so zdravotným postihnutím tak, aby bol prijatý ako rovnocenný pracovník, súčasť tímu. Ak je to potrebné okrem poradcu môže byť požiadaná ďalšia osoba z pracovného tímu aby podporovala nového pracovníka so zdravotným postihnutím. Môžeme ju nazvať mentor, vykonáva svoju rolu dobrovoľnícky. Jeho úlohou môže byť pozícia odborníka na pracovné postupy a možnosti ich úprav pre nového pracovníka na danom konkrétnom pracovnom mieste.

Poradca pre podporované zamestnávanie koordinuje celý proces, pomáha naplňať individuálny plán pre pracovné začlenenie, garantuje, že zamestnanec dostane podporu. Poradca pre podporované zamestnávanie reaguje na podnety z pracoviska, v tejto fáze môže dôjsť k revízii individuálneho plánu, a to rôznymi formami. Napríklad:

Job carving je metóda, kedy sa úlohy a činnosti, ktoré je schopní bez problémov vykonávať zamestnanec so zdravotným postihnutím odoberú ostatným zamestnancom, ktorý majú viac času na iné úlohy, ktoré vyžadujú kvalifikovanejšiu pracovnú silu.

Job stripping je metóda kedy sa z pracovných úloh odoberú tie činnosti, ktoré zamestnanec so zdravotným postihnutím nemôže pre zdravotné obmedzenia vykonávať (činnosti súvisiace s čítaním alebo nosením ťažkých bremien).

Job enrichment je metóda, kedy sú zamestnancovi so zdravotným postihnutím postupne pridávané úlohy tak, aby podporili jeho začlenenie. Zber pošty, roznesenie pošty. Cieľom je podpora socializácie na pracovisku.

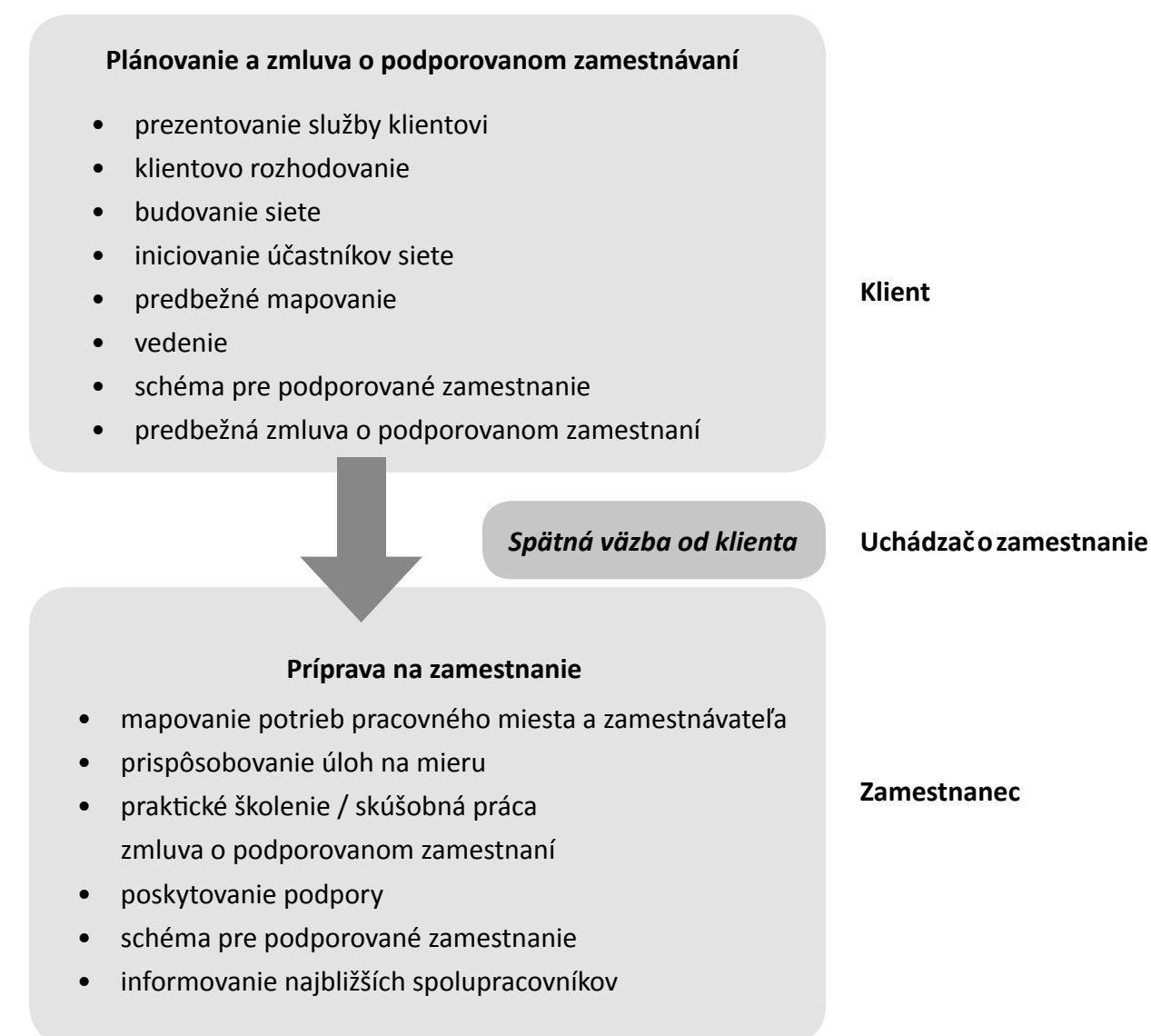
Obrázok 6: Rôzne formy podpory



Vo fáze stabilizácie by sa mali organizovať stretnutia zamerané na podporu procesu, uvedomenie si jeho úspešného pokračovania, pochvalu a posilnenie zamestnanca a zamestnávateľa.

Znižovanie asistencie je etapa, kedy dochádza k osamostatňovaniu a začleňovaniu zamestnanca do pracovného procesu. Niektorí zamestnanci so zdravotným postihnutím vyžadujú asistenciu niekoľko rokov až trvale, iní iba pri nástupe do zamestnania. Asistencia môže byť opakovane znížená a následne posilnená, nakoľko vzhľadom k zdravotným obmedzeniam a znevýhodneniu sa môže aj proces stabilizácie v zamestnaní meniť. Je preto nevyhnutné z pohľadu poradcu v PZ neustále monitorovať zamestnanca aj nepriamo.

Tabuľka 1: Zhrnutie procesu práce s klientom



2.3 Agentúry podporovaného zamestnávania

Zriaďovateľom Agentúry podporovaného zamestnávania sú právnické osoby alebo fyzické osoby, ktoré poskytujú služby občanom so zdravotným postihnutím, dlhodobo nezamestnaným občanom a zamestnávateľom, zamerané na uľahčenie získania zamestnania alebo na udržanie zamestnania alebo na uľahčenie získania zamestnanca z radov občanov so zdravotným postihnutím a dlhodobo nezamestnaných občanov (ďalej len „podporované zamestnávanie“).

Agentúra podporovaného zamestnávania vykonáva najmä tieto činnosti:

- a) poskytovanie odborného poradenstva zameraného na podporu a pomoc pri získaní a udržaní si pracovného miesta, poskytovanie pracovnoprávneho a finančného poradenstva pri riešení nárokov občanov so zdravotným postihnutím vyplývajúcich z ich zdravotného postihnutia a poskytovanie odborného poradenstva pri získaní a udržaní si pracovného miesta dlhodobo nezamestnaným občanom,
- b) zisťovanie schopností a odborných zručností občanov so zdravotným postihnutím a dlhodobo nezamestnaných občanov vzhľadom na požiadavky trhu práce,
- c) vyhľadávanie vhodného zamestnania pre občana so zdravotným postihnutím a pre dlhodobo nezamestnaného občana a jeho sprostredkovanie,
- d) poskytovanie odborného poradenstva zamestnávateľovi pri získavaní zamestnancov, ktorí sú občanmi so zdravotným postihnutím alebo dlhodobo nezamestnanými občanmi, a pri riešení problémov počas ich zamestnávania,
- e) vykonávanie výberu vhodného občana so zdravotným postihnutím alebo vhodného dlhodobo nezamestnaného občana na pracovné miesto na základe požiadaviek a nárokov zamestnávateľa,
- f) poskytovanie odborného poradenstva zamestnávateľovi pri úprave pracovného miesta a pracovných podmienok pri zamestnávaní konkrétneho občana so zdravotným postihnutím.

Aká je cieľová skupina Agentúr podporovaného zamestnávania?

Činnosti uvedené v odseku 1 písm. a) až f) môže agentúra podporovaného zamestnávania vykonávať pre uchádzača o zamestnanie, ktorý je občanom so zdravotným postihnutím, a pre uchádzača o zamestnanie, ktorý je dlhodobo nezamestnaným občanom, na základe uzatvorenej písomnej dohody s Ústredím práce, sociálnych vecí a rodiny. Cieľovou skupinou Agentúr sú aj zamestnávateľa.

Ako zriadiť Agentúru podporovaného zamestnávania?

Povolenie na vykonávanie činnosti agentúry podporovaného zamestnávania vydáva Ústredie práce, sociálnych vecí a rodiny na dobu neurčitú.

Realizácia v praxi

Agentúra podporovaného zamestnávania ako nástroj služieb zamestnanosti nemá povahu príspevku, ale má charakter poskytovaných služieb.

Tabuľka 2: Vývoj ukazovateľov o činnosti agentúr podporovaného zamestnávania v SR

Rok	Počet vydaných povolení	Počet zrušených povolení	Stav počtu APZ v SR ku koncu roka 2015
2004	14	0	14
2005	17	0	31
2006	9	0	40
2007	3	0	43
2008	5	0	48
2009	3	0	51
2010	9	2	58
2011	4	0	62
2012	2	1	63
2013	1	0	64
2014	1	1	64
2015	1	0	65

Zdroj: www.upsvar.sk

Ku dňu 1. 9. 2015 bolo registrovaných v centrálnej evidencii Ústredia práce, sociálnych vecí a rodiny celkom 65 agentúr podporovaného zamestnávania. Najvyššia dynamika rastu bola v prvých troch rokoch od zavedenia nástroja do zákona o službách zamestnanosti, potom sa dynamika výrazne znížila, na aj tak má počet APZ trvale stúpajúcu tendenciu.

Ako služby zamestnanosti sú priamo v centre nástrojov aktívnej politiky trhu práce, ktorých základným poslaním je vyrovnanie nerovnováhy medzi ponukou a dopytom a disproporcií na trhu práce. Pritom prevažná väčšina činností agentúr podporovaného zamestnávania má v obsahu praktickú sociálnu prácu s nezamestnanými znevýhodnenými osobami – osobami so zdravotným postihnutím a dlhodobo nezamestnanými. Takto sa z hľadiska štátnych politik APZ stávajú nositeľom implementácie medzinárodných dokumentov, ku ktorým sa SR zaradila ako aj nositeľom implementácie politiky sociálnej inklúzie občanov so zdravotným postihnutím do sveta práce.

Hlavnou aktivitou agentúr podporovaného zamestnávania je sprostredkovanie zamestnania. To vyžaduje poznanie a analýzu trhu práce a príležitostí pre zamestnanie na jednej strane a diagnostiku pracovnej spôsobilosti klientov na strane druhej. Následne po sprostredkovaní zamestnania je priestor pre supervíziu, odborné sprevádzanie v práci ako aj pre prevenciu alebo intervenciu.

Súčasťou práce agentúr podporovaného zamestnávania je poradenstvo. Poradenstvo na úrovni poskytovania informácií, na úrovni orientácie v svete práce a na trhu práce, odborné poradenstvo, sociálne poradenstvo – na všetky tieto formy je príležitosť v činnosti APZ. Okrem klientov so ZP a dlhodobo nezamestnaných je priestor aj pre poradenstvo pre zamestnávateľov.

Agentúry podporovaného zamestnávania vypracovali štandardy kvality služby podporovaného zamestnávania (Štandardy kvality PZ, SUPZ, 2006), kde definovali niektoré **kritériá efektívnosti a merateľnosti poskytnutej služby**, ako napríklad:

- počet klientov, ktorým sa poradca pre PZ venuje je:
 - a) maximálne 15 klientov so zdravotným postihnutím počas jedného roka
 - b) maximálne 60 klientov dlhodobo nezamestnaných počas jedného roka alebo
 - c) príslušná percentuálna kombinácia (v prepočte, jeden klient so zdravotným postihnutím zodpovedá štyrom dlhodobo nezamestnaným)
- počet klientov umiestnených na trhu práce a klientov, ktorí si udržali pracovné miesto je 30 % z klientov, ktorým sa poradca pre PZ venuje počas jedného roka
- za umiestneného klienta na trhu práce sa považuje klient, ktorý je zamestnaný na riadnu pracovnú zmluvu minimálne tri mesiace
- za udržané pracovné miesto sa považuje umiestnenie klienta minimálne 6 mesiacov na riadnom pracovnom mieste
- dĺžka poskytovania služby PZ pre klienta by nemala presiahnuť jeden rok, vo výnimočných prípadoch jeden a pol roka

Spolupracujúce subjekty

APZ má zadaný okruh spolupracujúcich subjektov za účelom doplnenia informácií a podpore klienta na pracovné miesto

- organizácie zastupujúce občanov so zdravotným postihnutím
- organizácie štátnej správy a samosprávy
- rehabilitačné a terapeutické strediská a pracoviská
- vzdelávacie organizácie
- zamestnávateľské organizácie
- iné poradenské služby

2.4 Agentúry podporovaného zamestnávania vo vzťahu k zariadeniam sociálnych služieb

V prípade agentúr podporovaného zamestnávania je v týchto učebných textoch uvedených viac podrobných informácií ako pri ostatných nástrojoch na podporu pracovného začlenenia občanov so zdravotným postihnutím. Dôvodom je snaha podať zamestnancom ZSS komplexnejší prehľad nielen o legislatíve ale aj o praxi a činnosti agentúr. Agentúra podporovaného zamestnávania je koncentrovaným vyjadrením celého procesu podpory pracovného začleňovania osôb so zdravotným postihnutím.

Pred jednotlivými zariadeniami sociálnych služieb a pred ich manažmentmi je aktuálna otázka ako zabezpečiť konkrétne v podmienkach vlastného zariadenia agendu podporovaného zamestnávania a služieb zamestnanosti.

V zásade sa núkajú tri možnosti:

- prvou je spolupráca s pôsobiacimi APZ v regióne,
- druhou je vytvorenie APZ ako organizačnej súčasti ZSS,
- treťou je výkon agendy podporovaného zamestnávania a služieb zamestnanosti v rámci vlastnej činnosti (forma špecializovaného poradenstva pre klientov podľa Zákona o sociálnych službách).

Niekoľko poznámok k trom uvedeným alternatívam:

Spoluprácu s existujúcimi APZ v regióne je potrebné podporovať a rozvíjať ju. V praxi zariadenia sociálnych služieb narazia na obmedzenia a tými je nerovnomerné regionálne rozloženie APZ v rámci Slovenska a tiež fakt, že je iba malý počet aktívnych APZ, venujúcich sa občanom so zdravotným postihnutím. Preto aj APZ vítajú procesy transformácie a deinštitucionalizácie sociálnych služieb a prepojenie sociálnych služieb so službami zamestnanosti. V rámci týchto procesov je priestor pre spoluprácu DSS a APZ, v zmysle vytvorenia novej APZ, prípadne zaktivizovania existujúcej APZ v aktivitách zameraných na procesy súvisiace s DI a s podporou klientov DSS v tranzitných procesoch smerom k trhu práce.

Realizácia činností ako je aktivizácia klientov, podpora pracovného začleňovania vlastných klientov môže byť vykonávaná v rámci činnosti zariadenia aj bez získania statusu agentúry podporovaného zamestnávania v zmysle nástroja podľa zákona o službách zamestnanosti. Vyčlenenie niektorých zamestnancov na túto agendu a primerané organizačné zmeny môžu napomôcť implementácii tejto agendy do činnosti zariadenia.

Veľkým pozitívom pre zariadenia SS, ktoré si možno ani samé plne neuvedomujú je to, že v rámci celkového financovania činnosti sú vyčlenené prostriedky na mzdy zamestnancov a pri rozhodnutí o zaradení činnosti PZ a SZ do pracovnej náplne niektorých zamestnancov nemusí vzniknúť problém finančných zdrojov na túto činnosť. Poverení zamestnanci by tak mali vykonávať činnosť podporovaného zamestnávania, ktorá v tejto fáze je nad rámec aktivít DSS, pokiaľ takúto odbornú činnosť nemá v zriaďovateľskej listine. Je ešte potrebné pripomenúť, že agentúra podporovaného

zamestnávania v princípe nemusí byť nová inštitúcia, alebo nevyhnutná organizačná zložka inštitúcie. Je to povolenie na výkon činnosti a je vecou samotnej inštitúcie (zariadenia sociálnych služieb) akú internú organizačnú podobu bude mať takáto činnosť. Čo je však reálne, zamestnanci SS môžu podľa Zákona o sociálnych službách plne využívať činnosti súvisiace s „prípravou na prácu“.

Niektoré zariadenia SS poskytujú niekoľko sociálnych služieb, a preto v rámci rozhodovacích procesov ako realizovať služby podporovaného zamestnávania v obsahu prípravy na prácu, vyhľadania práce a udržania pracovného miesta iniciujú poskytovanie špecializovaného sociálneho poradenstva na MPSVR a uchádzanie sa o registráciu špecializovaného sociálneho poradenstva na samosprávnom kraji. Obsahom špecializovaného sociálneho poradenstva sa tak stane individuálna práca poradcu s jednotlivými klientmi, ktorí smerujú na otvorený trh práce.

Procesy aktivizácie klientov a ich pracovného začlenenia sú v niektorých DSS vysoko aktuálne a postupne sa realizujú kroky na ich implementovanie do praxe. Pokiaľ má zariadenie SS aktívnu spoluprácu s obecným úradom, prípadne s inými zamestnávateľmi, a dlhodobo poskytovalo priestor pre možnosti fungovania klientov v komunite, je predpoklad, že postupne sa budú vytvárať nové pracovné príležitosti pre súčasných obyvateľov DSS. Ide o proces, ktorí dnes už iniciujú samotní klienti DSS.

Obrázok 7: Obecný úrad v spolupráci so zariadením SS a poradcami v PZ vytvoril pracovné miesto na otvorenom trhu práce pre potreby obce. Klienta podporuje v práci pracovná asistentka, ktorej pracovné miesto vytvorila obec.



2.5 Podporované zamestnávania v systéme komunitných služieb

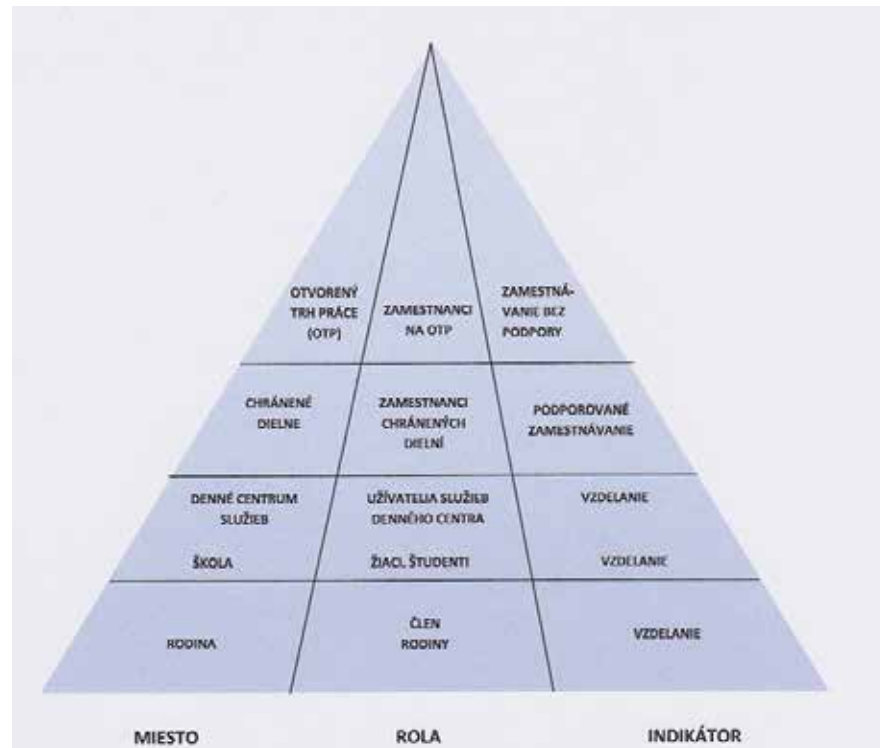
EK v oblasti týkajúcej sa zamestnávania, sociálnych vecí a integrácie používa čoraz častejšie pojem **sociálna investícia**. O čo ide? Sociálne investície sú investície do ľudí. Sú to stratégie, ktoré umožňujú ľuďom/občanom zvýšiť si kvalifikáciu, rozvíjať schopnosti a zručnosti, aby sa mohli začleniť do pracovného a spoločenského života. K hlavným oblastiam, na ktoré sa tieto stratégie zameriavajú sú: vzdelanie, starostlivosť o deti, zdravotná starostlivosť, celoživotné vzdelávanie, pomoc pri hľadaní práce a začlenení sa do spoločnosti.¹⁾

V tomto zmysle sa môžu chápať aj **sociálne služby ako sociálna investícia**, lebo podporujú sociálne začleňovanie. Služby by mali byť integrované, aby poskytovali pomoc a podporu počas celého života tým, ktorí sú na ne odkázaní. Osobám so zdravotným postihnutím majú posilniť ich samostatnosť, umožniť vstup na trh práce a prispôsobenie pracoviska. **Aktívne sociálne začleňovanie** spočíva v tom, aby sa umožnilo každému občanovi vrátane osôb so zdravotným postihnutím plne sa zapojiť do spoločnosti, najmä prostredníctvom pracovného začlenenia. Z toho dôvodu je dôležité, aby trh práce bol otvorený pre všetkých a aby osoby so zdravotným postihnutím mali prístup ku kvalitným službám, ktoré im umožnia aktívne sa zapojiť do spoločnosti a najmä navrátiť sa na trh práce.

Na Slovensku je už známy program Pyramída, ktorý prezentuje možnosti sprevádzania klienta a vytvára podmienky na postupný tranzit klienta od sociálnej služby celoročného typu, ku komunitným službám, ako je rehabilitačné stredisko, integračné centrum. V týchto formách služieb sa klient aktivizuje priamo v komunite, denne dochádza do ambulantných alebo denných foriem služieb. Je zapojený do sociálnej rehabilitácie, pracovnej terapie. Sociálne služby ho aktivizujú v príprave na prácu formou zapojenia sa do realizácie riadnych zákazkovaných prác, podľa jeho aktuálnych možností, podporujú ho v rozvoji pracovných zručností. Klient vytvorený individuálny program, kde cieľom je maximálne možné začlenenie do komunity – formou pracovného a sociálneho začlenenia.

Ide o dlhodobé ciele, s maximálnou podporou. Priebežné podporovanie a posilnenie kompetencií klienta a primeraný monitoring sú nástrojmi pre rozvoj zručností a pre tranzit od služieb, ktoré aktivizujú až ku službám ktoré poskytujú podporu pri pracovnom začlenení v chránenej dielni alebo na otvorenom trhu práce s podporou.

Obrázok 8: Program Pyramída



Pre Slovenskú republiku a jej odbornú verejnosť je program Pyramída čiastočne známy, ale nie implementovaný v praxi. V praxi ešte dlho potrvá, kým pracovníci jednotlivých sociálnych služieb budú ochotní naozaj uvažovať o prístupe orientovanom na klienta a nebudú prioritne budovať inštitúciu a udržiavať ju. Je to proces zmeny myslenia a zmeny postojov, nie je to otázka informácií, zručností, či vedomostí. Bude potrebné aj zo strany štátu vytvárať mechanizmy a nástroje na väčšiu podporu komunitných služieb, viac ako pobytových služieb. Ak bude pracovník sociálnej služby hodnotený podľa kvality svojej práce, a teda budeme schopný vyjadriť efektivitu jeho práce tým, koľko klientov sa podarilo začleniť do komunity, budeme na dobrej ceste od „inštitucionálneho myslenia“ k podpore klienta v komunite.

Dobрым príkladom prístupu orientovaného na klienta je vyjadrenie a odporúčanie Rady Európy (Odporúčania Rady Európy, 2009) V tomto dokumente je jednoznačne deklarovaný postup odporúčania ako postupujeme v poradenstve a podpore pre klienta.

Odporúčania Rady Európy pri zamestnávaní občanov so ZP:

- Práca v bežných pracovných podmienkach teda na otvorenom trhu (OTP) práce je prvou ponukou, ktorú klient dostane od príslušných poradcov. Ak klient nemôže pracovať na OTP, je mu ponúknutá chránená práca.
- Práca v **chránenom prostredí je poskytovaná** pre ľudí, ktorých momentálne pracovné kapacity sú limitované. Ak klient potrebuje súčasne aj sociálnu službu, je mu poskytnutá v modifikovaných programoch.

- Tvorba **modifikovaných programov** kombinujúcich prvky chráneného zamestnávania v systéme bežného trhu práce, alebo rehabilitačného strediska, prípadne s využitím **medzitrhu práce**
- Pre ľudí, ktorí pravdepodobne nebudú môcť pracovať je nevyhnutné vytvárať **centrá pracovných aktivít**, kde im bude umožnené vykonávať aktivity nie s ohľadom na produktivitu, ale na rozvoj funkčných, pracovných a sociálnych zručností
- Cieľom je neustále **prepojenie ľudí so ZP so všeobecnými službami** zamestnanosti, ich prepojenie so sociálnymi a zdravotnými službami (včasná intervencia, vzdelávanie, profesijná príprava, tranzitné služby, praktikum – DAČ..)
- Dôraz sa kladie na **udržanie rovnováhy medzi opatreniami** zameranými na profesijnú integráciu a na finančnú pomoc, tak aby si opatrenia vzájomne neodporovali

Čo v tomto smere ponúka legislatíva a prax v SR?

Podľa zákona o sociálnych službách je možné v zariadeniach sociálnych služieb poskytovať klientom tieto odborné činnosti:

Sociálna rehabilitácia je odborná činnosť na podporu samostatnosti, nezávislosti, sebestačnosti fyzickej osoby rozvojom a nácvikom zručností alebo aktivizovaním schopností a posilňovaním návykov pri sebaobslužbe, pri úkonoch starostlivosti o domácnosť a pri základných sociálnych aktivitách.

Sociálna rehabilitácia sa poskytuje napríklad v rehabilitačnom stredisku v ambulantnej forme, alebo v integračnom centre, ale aj v domove sociálnych služieb. Okrem sociálnej rehabilitácie sa poskytuje aj sociálne poradenstvo.

Vo všetkých týchto sociálnych službách sa poskytuje a zabezpečuje aj pracovná terapia a záujmová činnosť.

Pracovná terapia je odborná činnosť na osvojenie pracovných návykov a zručností fyzickej osoby pri vykonávaní pracovných aktivít pod odborným vedením za účelom obnovy, udržania alebo rozvoja jej fyzických schopností, mentálnych schopností a pracovných schopností a jej začlenenia do spoločnosti.^{21, 22}

Uvedené legislatívne formy vytvárajú dostatočný priestor na aktivizáciu klienta a jeho možnú participáciu na pracovnom živote, tak ako je to uvedené v odporúčaniach Rady Európy.²³ Otázkou sa stáva ako sú naplnené denné aktivity a programy klientov, ako sa realizuje pracovná terapia a sociálna rehabilitácia tak, aby sa u klienta rozvíjala osoba rozvíjali aj pracovné návyky s cieľom zapojenia sa do spoločnosti.

21 Zákon č. 448/2008 z.z. vznp o sociálnych službách
 22 Zákon č. 5/2004 Z.z. vznp o službách zamestnanosti
 23 Výbor ministrov, Rada Európy, 2009

Príklad:

Rehabilitačné stredisko Podporný kruh Inklúzia (www.inkluzia.sk) ponúka nasledovné programy sociálnej rehabilitácie a pracovnej terapie pre svojich klientov.

Ponuka sociálnej rehabilitácie je zameraná na:

- Rozvoj kľúčových zručností potrebných pre začlenenie v komunite
- Rozvoj profesijných zručností osôb so zdravotným postihnutím, ktoré sa nevedia umiestniť na trhu práce, alebo si nevedia udržať pracovné miesto a stávajú sa odkázanými na sociálnu službu.

Súčasťou ponuky je i vytvorenie podmienok na **krátkodobé pracovné terapie, využitie doplnkových programov, zameraných na rozvoj komunikácie, socializácie** a mobility.

Podporný kruh ako sociálna služba napomáha a **podporuje i rodinu samotného klienta**, ktorá ako prijímateľ sociálnej služby využíva zvolenú sociálnu službu, a ktorej využitie efektívne uspokojuje jeho individuálne potreby.

A. PRACOVNÁ TERAPIA

Šitie textilných výrobkov – ergoterapia

Cieľom tejto pracovnej terapie je rozvoj presnosti, dôslednosti, vytrvalosti, estetického cítenia, kreativity, jemnej motoriky, zručností. Do činnosti sa zapájajú klienti s rôznymi stupňami zdravotného postihnutia. Majú zadané úlohy, ktoré dokážu zvládnuť, alebo sa v ich výkone zdokonaľujú pod dohľadom inštruktorky. (vypracovanie strihu, vymeriavanie, strihanie, špendlenie, šitie, strihanie molitanu ako plniaceho produktu, napíňanie a nakoniec balenie vyrobeného produktu.

Produktom sú vrecká na čaj, levanduľové vrecká, vankúše s rôznymi motívami, textilné zvieratká a hračky (vtáčiky, jazvečíky, mačky, mackovia), ozdobné srdiečka, prívesky. So svojimi výrobkami sa klienti prezentujú na trhu práce formou návštevy rôznych sezónnych predajných trhov, kde získavajú spätnú väzbu.

Pečenie koláčikov, trvanlivého pečiva, oblátok (cukrár, pekár) - ergoterapia

Popis pracovnej terapie:

Ide o činnosť týkajúcu sa prípravy a výroby pekárskych a cukrárskych výrobkov. Klienti postupne po krokoch zvládajú prípravu jednoduchých a neskôr i zložitejších produktov. Napr.: medovníky, vianočné trubičky, slané oblátky, linecké koláčiky. Klienti sa učia pracovať s receptom, váhou, spracovať cesto, až po pečenie. Zároveň je to príležitosť rozširovania nákupných zručností, práci s financiami. Silnou motiváciou a stimulom pre klientov bol predaj týchto výrobkov na rôznych predajno - prezentačných akciách. Táto činnosť rozvíja aj kľúčové zručnosti potrebné pre pracovné začlenenie, posúva klientov k prejavom samostatnosti, dôslednosti a zodpovednosti, videniu vecí v súvislostiach.

Obrázok 9: Pečenie oplátok v rámci pracovnej rehabilitácie, rozvoj profesijných zručností v rehabilitačnom stredisku Podporný kruh, Bratislava.



Upratovanie (aktivita)

Popis pracovnej terapie:

Cieľom je naučiť sa kvalitne upratať priestor, miestnosť alebo aj exteriér. Klient pracuje podľa vopred vypracovaného modulu práce, snaží sa dodržať systém krokov, potrebných pre kvalitné vykonanie práce. Učí sa používať rôzne pomôcky.

Prostredníctvom tejto činnosti sa klienti učia aj mnohé kľúčové zručnosti - samostatnosť, dôslednosť, vnímanie súvislostí a pochopení následnosti v činnosti, krokovanie, spoluprácu, zodpovednosť za zverenú úlohu. Klienti pracujú podľa rozpisu služieb. Druh tejto pracovnej terapie je nesmierne dôležitý pri napredovaní klientov v samoobslužných aktivitách. Zároveň vytvára aj pocit spolupatričnosti a prejavy úcty nielen k svojej, ale aj práci svojho kolegu.

Administratívne činnosti - ergoterapia

Popis pracovnej terapie:

Prostredníctvom vykonávania základných administratívnych činností sa klienti učia používať základnú kancelársku techniku, získavajú vedomosti o základných činnostiach ohľadom administratívy pre praktické použitie doma, či v pracovnej oblasti.

Paličkovanie - ergoterapia

Popis pracovnej terapie:

Tvorba pohľadníc - finálneho produktu s vianočným a srdcovým motívom. Rozvoj estetického vnímania, jemnej motoriky. Výrobky sa predávali na predajno-prezentačných akciách.

Výstupy z paličkovanej činnosti:

Klient si osvojil čipkárске zručnosti. Technika paličkovania zlepšila u klienta sústredenie a vnímavosť, umožnila precvičenie si jemnej motoriky, rozvíjala trpezlivosť, vytrvalosť.

Pestovanie rastlín v interiéri a úprava okolia v exteriéri – ergo terapia

Popis činnosti:

Úprava a udržiavanie interiéru a blízkeho exteriéru, sadenie kvetov a okrasných rastlín, denná starostlivosť o kvety v črepníkoch v interiéri, pravidelné zalievanie. V exteriéri starostlivosť o prostredie najmä zemetanie lístia.

Výstupy z pestovateľskej činnosti:

Klienti sa aktivizovali k zodpovednej, pravidelnej a vytrvalej starostlivosti o mladé rastliny. Zároveň úpravou exteriéru si uvedomovali, že k nášmu prostrediu patrí aj naše okolie.

B. SOCIÁLNA REHABILITÁCIA A ROZVOJ KOGNITÍVNYCH ZRUČNOSTÍ

Spoločenské hry – rozvoj kognície

Popis činnosti:

Ako súčasť popoludňajšieho programu sa klienti venovali rôznym spoločenským hrám ako napr. Milionár, lúštenie krížoviek, počítanie jednoduchých matematických príkladov, veľmi obľúbenou bola hra Meno, mesto, zviera, vec či Pexeso. Pri všetkých týchto aktivitách sa klientom nenásilnou a hravou formou rozširovali kognitívne zručnosti.

Komunita – plánovanie a sociálny rozvoj, komunikácia

Popis činnosti:

Komunita je úvod každého dňa v zariadení. Priestor na plánovanie aktivít dňa, vyjadrovanie preferencií klientov. Priestor na zdieľanie zážitkov, vyslovovanie názorov, riešenie problémov, rešpektovanie druhých. Potvrdzovanie a rešpektovanie presne určených pravidiel rehabilitačného strediska. Plánovanie individuálnych úloh v skupine, ktoré vedú klienta k zamysleniu, novým krokom a slobodným pozitívnym rozhodnutiam, napomáhajúcim sociálnemu rozvoju. Spôsob - komunikácia, aktivity napomáhajúce dosahovaniu daných cieľov.

Výstupy z komunitnej činnosti:

Komunita napomáhala rozvoju sebauvednenia i základným sociálnym a komunikačným zručnostiam ako počúvanie sa navzájom, vyjadrovanie názoru, budovanie skupiny, práca v tíme. Klienti spoznávajú nové súvislosti, učia sa samostatne uvažovať a premýšľať v rámci svojich intelektuálnych, mentálnych a psychických možností. Diskusie na rôzne témy, ktoré riešia ich osobné problémy, s ktorými sa denne stretávajú. Dokážu sa vzájomne usmerniť a povzbudzovať. Ide o pozitívny rozvoj charakteru klienta a individuálneho akceptovania spätnej väzby klienta s názormi iných.

Komunikačné, sociálne, vzdelávacie popoludnia – rozvíjanie komunikačných, sociálnych zručností, získavanie nových vedomostí

Popis činnosti:

Oboznamovanie sa s pravidlami komunikácie, pravidlami spoločnosti, získavanie poznatkov k bežnému fungovaniu napríklad o chode domácnosti, privolávaní prvej pomoci, etikete, telefonovaní a pod. Vzdelávanie prebieha názorným príkladom, praktickými ukážkami, aktivitami, dopĺňané teoretickými informáciami.

Výstupy z činnosti:

Klienti získavajú a rozvíjajú vedomosti a zručnosti potrebné pre ich samostatné fungovanie, slušné komunikovanie a prejavovanie sa v spoločnosti.

Oslavovanie sviatkov – rozvoj sociálnych zručností, schopnosti plánovať, delegovať

Popis činnosti:

Každý klient, ktorý má sviatok a chce, zorganizuje oslavu. Myslí na to dopredu, prichystá, donesie občerstvenie. Potom deleguje činnosti na prípravu – príprava riadu, rozmiestnenie občerstvenia. Pozitívne je aj keď si klient prichystá aj program. Zároveň všetci vedia, že bude mať iný klient sviatok a plánujú darček.

Výstupy z činnosti:

Klienti sa učia myslieť na druhých, podeliť sa, ale aj organizačným zručnostiam. Zároveň je to príjemný čas budovania dobrých vzťahov medzi klientmi a prejavovania svojich daností (napr. spev, herecké schopnosti).

Práca s PC – rozvoj zručností a PC komunikácia

Popis odbornej činnosti:

Precvičenie a zopakovanie trívia - písania, čítanie a počítanie, a to prostredníctvom počítačovej techniky. Zvládanie základnej práce s počítačom, získanie základnej PC gramotnosti. Práca

s wordom, excelom. Účelné a ciele vyžitie internetu. Prepisovanie zaujímavých textov, podnetných článkov z internetu.

Výstupy z odbornej činnosti:

Klienti sa zdokonalili v práci s počítačovou technikou, individuálne, pod dohľadom, si naučili vytvoriť koncepciu motivačného listu, základnú štruktúru životopisu. Efektívne sa podieľali na administratívnej činnosti strediska, vypracovávaní databáz pre VUC a UPSVR.

Pohybová aktivizácia

Popis činnosti:

Cvičenie, pohyb a hry – v interiéri i exteriéri.

Výstupy zo záujmovej činnosti: Precvičenie si tela, práca na kondícií, získanie základných informácií o potrebe pravidelného pohybu.

Ručné práce

Popis činnosti:

Ručné práce ako háčkovanie, vyšívanie, šitie.

Výstupy zo záujmovej činnosti: Ručnými prácami si klienti precvičovali jemnú motoriku i myslenie, snažili sa porozumieť návodu, rozvíjali estetické cítenie pri zladovaní farieb i kritické seba hodnotenie – kvalita výsledného produktu.

C. PROGRAM MOBILITY – SOCIÁLNA REHABILITÁCIA

Popis činnosti:

Základom programu Mobility je komplexná **aktivizácia klienta**, dôležité je podporiť ho aj mimo sociálnej služby, medzi ľuďmi, pomôcť mu stať sa plnohodnotným jedincem v spoločnosti. Program Mobility je pre klientov veľmi prínosný a to hneď z viacerých hľadísk:

1. Klient **spoznáva nové miesta**, pamätihodnosti, turistické destinácie, nadobúda nové vedomosti, rozširujú sa jeho znalosti o okolitom svete (napr. spoznáva rôzne umelecké štýly i diela zahraničných či slovenských umelcov)

2. Dôležitý je tiež **vznik a posilňovanie zručností potrebných na cestu** vlakom, autobusom, električkou...dosahuje miesta určenia, výstavu, divadlo, hokejový zápas. Učí sa ako sa dopraviť na stanicu, zastávku MHD, nájsť si správne dopravné spojenie, kúpiť si cestovný lístok, nájsť správne nástupište, a i.

3. Klient sa tiež učí **komunikácii** s kolegami, kooperácii so skupinou, zodpovednosti (napr. pri plnení zverenej úlohy, dochvilnosti, dodržiavaní dohodnutých pravidiel). Okrem iného musí tiež vedieť viesť konverzáciu s cudzími ľuďmi pri jednotlivých aktivitách, napr. pri kúpe lístka, občerstvenia,

učí sa poďakovať, pozdraviť na začiatku i na konci, spýtať sa na potrebné informácie, napr. aký lístok potrebuje a i.

4. Dôležitý je i **nácvik samostatnosti** a orientácie (rôzna miera pomoci v závislosti od úrovne zručnosti): nájsť múzeum, doprava domov z neznámych miest.

5. V rámci mobilit sa **rozvíjajú aj kultúrne návyky klienta**. Spoločne si vyberajú výstavy, predstavenia a pod. podľa ich záujmov, postupne sa rozširuje ich vedomosť o tom, ako sa správať v kine, spoločnosti, na predstavení, v múzeu. Aké oblečenie a aká úprava zovňajšku je vhodná v jednotlivých situáciách a na jednotlivých miestach.

6. V neposlednom rade je kľúčová **socializácia** počas mobilit (trávenie času s kolegami, upevňovanie kamarátskych vzťahov, dokázať sa dohodnúť a rešpektovať sa).

7. Nácvik **zručnosti rozhodovania sa**: výber predmetu nákupu, kritériá, ktoré sa musia dodržať, účelnosť, estetické cítenie, spätná väzba na vhodnosť k osobe klienta, potrebnosť

8. Mobility tiež rozširujú obzory v oblasti nácviku **zručnosti práce s financiami a s peniazmi**. Klient spoznáva hodnotu bankoviek i mincí, rozpočtu, upevňuje sa jeho schopnosť hospodárenia s peniazmi (príjmy verus výdaje), šetrenie, dlhodobá spotreba, vlastné peniaze, požičiavanie si a dlhy.

9. Nácvik **zručnosti obdarovania niekoho** pri príležitosti rôznych sviatkov ako sú napríklad Vianoce, narodeniny, meniny. Okrem dávania darčiek je prínosné vedieť prekvapenia aj prijímať, čím sa podporuje do značnej miery citová väzba medzi ľuďmi. Dokázať myslieť na iných, kúpiť kávu pre iných a pod.

10. Okrem iného sa tu ešte rozvíjajú **pohybové zručnosti, vôľové vlastnosti** ako sila, výdrž, telesná kondícia.

Sebaobslužné úkony

Popis obslužných činností:

Zvládanie výberu oblečenia – z praktického i estetického hľadiska. Vedenie k samostatnému zabezpečeniu stravovania sa a riadenie si pitného režimu. Dohľad nad obliekaním a vyzliekaním sa u klientov rehabilitačného strediska. Nácvik ako správne a účelovo využívať mobilné zariadenia na verejnosti i v súkromí. Hygienické návyky.

Terapeutický výstup:

Klienti si osvojujú spoločenské pravidlá ohľadne osobnej hygieny a úpravy zovňajšku. Sú vedení k samostatnosti v zabezpečení si stravy, potrebného pitného režimu, vhodného oblečenia a pod. Klienti môžu využiť stravovanie v externej jedálni, pričom získavajú a upevňujú si zručnosti a schopnosti ako slušná komunikácia, platenie účtu, odhlásenie obedov, samostatné manažovanie si odberu stravy.

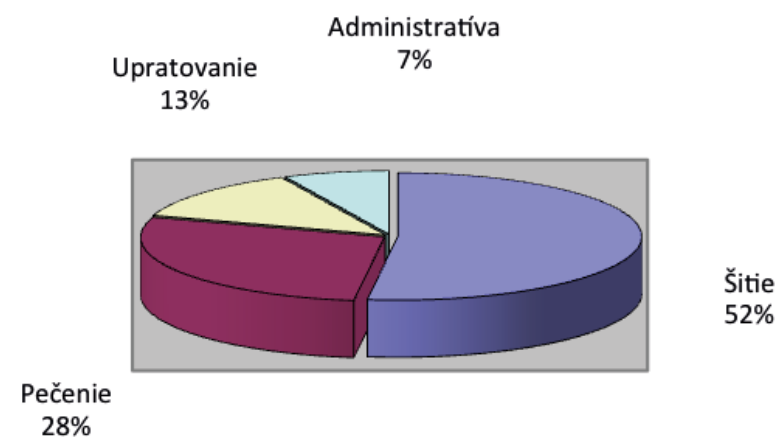
Krátkodobé a dlhodobé ciele

Najperspektívnejšími krátkodobými cieľmi v rámci spôsobu fungovania Rehabilitačného strediska Podporný kruh je podpora zmysluplných aktivít v rámci pracovnej terapie formou získavania zákaziek od externých zadávateľov. Práca na zákazku vytvára priestor pre zmysluplnú pracovnú terapiu a činnosti, spätnú väzbu o kvalite vykonanej aktivity, učí klientov plánovať a dodržať plán a pod.

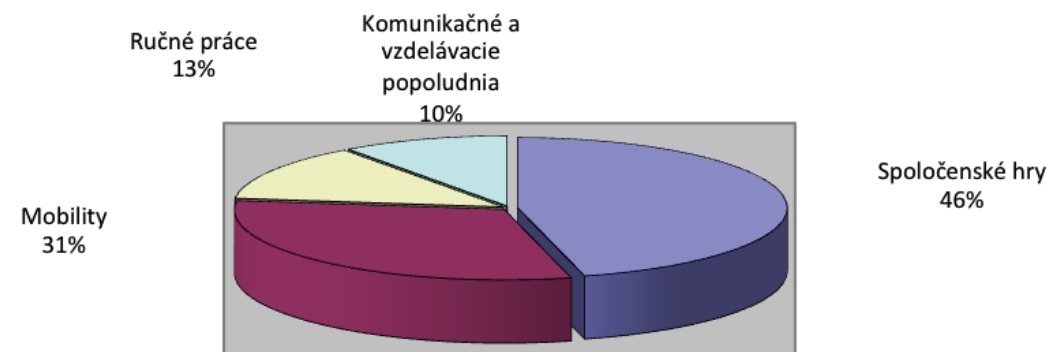
Dlhodobým cieľom je priblížiť klienta k čoraz väčšej samostatnosti v rôznych oblastiach života a začleniť ho na trh práce, ak je to nutné v nepretržitej podpore aj prostredníctvom sociálnej služby Model 4 hod SS a 4 hod práca)

Súhrn dosiahnutých výsledkov a hodnotenie činnosti v roku 2014

Obrázok 10: Pracovná terapia – hlavné činnosti z hľadiska doby ich vykonávania



Obrázok 11: Záujmové aktivity – hlavné činnosti z hľadiska doby ich vykonávania



Rehabilitačné stredisko Podporný kruh každý rok pripraví pre trh práce 2 - 4 svojich klientov.

Je príkladom v

- pravidelnej a systematickej práci s individuálnymi klientmi
- orientácii na potreby klientov a na ich podporenie v smerovaní mimo sociálnu službu, teda na otvorený trh práce, alebo do chránenej dielne
- charakter aktivít podporuje prepájanie sociálnych služieb a služieb zamestnanosti, úzko spolupracuje s Agentúrou podporovaného zamestnávania a Úradom práce sociálnych vecí a rodiny
- zručných klientov motivuje k efektívnemu a kvalitnému výkonu v rámci pracovnej terapie, tak aby v medzitrhu práce mohol klient znížiť potrebu poskytovania sociálnej služby na polovicu a v zvyšnom časovom priestore sa zamestnať. APZ v spolupráci s Podporným kruhom mu k tomu vytvorí podmienky s pomocou nástrojov služieb zamestnanosti (napr. paragraf 52a)
- každoročne sa zvyšuje kvalita a sortiment výrobkov, ktoré si objednávajú osoby a formy z komunity. Prirodzene sa tým propaguje aktivizácia klientov DSS, ich zručnosti a schopnosť v budúcnosti sa začleniť na pracovné miesta s podporou

Obrázok 12: Vianočné trubičky z rehabilitačného strediska Podporný kruh²⁴



Úloha miest a obcí pri poskytovaní kvalitných komunitných služieb

Významnou mierou môžu prispieť obce a mestá k tomu, aby ľudia s postihnutím mohli žiť plnohodnotný život v komunite. Podľa zákona o obecnom zriadení vytvárajú podmienky pre sociálnu pomoc a uspokojovanie potrieb svojich občanov v oblasti bývania, ochrany zdravia, rozvoja dopravy, v oblasti vzdelávania, kultúrneho rozvoja a pod.

Obce a mestá môžu mať zásadný vplyv na to, či sa ich obyvateľom so zdravotným postihnutím dostane primeranej podpory a pomoci. Záleží to od toho, nakoľko si predstavitelia samospráv uvedomujú, že pre riešenie situácie ľudí so zdravotným **postihnutím je zásadná starostlivosť v komunite.**

24 Zdroj: Výročná správa RS Inklúzia, 2014

Obec zisťuje potreby svojich občanov v sociálnej oblasti v rámci komunitného plánovania. Obec/mesto by mali mať prehľad o počte ľudí so zdravotným postihnutím na jej území a o poskytovateľoch sociálnych služieb pre túto cieľovú skupinu. Mapovanie potrieb ľudí s postihnutím je kľúčové a umožňuje **optimálne nastaviť komunitné sociálne služby**.

Obce/mestá by mali podporovať otvorený a pružný systém verejne dostupných služieb. Taktiež by mali zaistiť prístupnosť verejných priestorov (MHD, obrubníky na chodníkoch, atď.) Za účelom **poskytovania služieb podporovaného bývania a zamestnávania** môžu obce/mestá poskytovať nebytové priestory na prenájom vo verejnom záujme za netrhové ceny.

Obce/mestá majú možnosť zamestnať osoby s postihnutím priamo v obci alebo v organizáciách zriadených obcou (škôlky, školy, knižnice, zdravotnícke zariadenia a pod.)

Obce/mestá môžu podporovať zapojenie ľudí so zdravotným postihnutím do života obce. Komunitné sociálne služby pre osoby s postihnutím môžu zvyšovať zamestnanosť v obci, môžu obohatiť služby pre verejnosť (práčovňa, upratovanie mesta, záhradníctvo a pod...)

V rámci organizovania nových sociálnych služieb podporujúcich aktivizáciu a pracovné začlenenie je potrebné na území obcí a miest:



Plán podpory v komunite určí:

Konkrétne riešenie v oblasti bývania

- Vlastné bývanie
- Spolužitie s rodinou či s priateľmi
- Nájomné bývanie
- Komunitné pobytové služby (existujúce alebo novovytvorené)

Konkrétna oblasť podpory v oblasti

- Zamestnávania
- Trávenia voľného času
- Starostlivosti o domácnosť
- Nadväzovania a udržiavania vzťahov

Príklad dobrej praxe z obecnej organizácie na prepojenie služieb na podporu klienta na ceste k životu v komunite:²⁵

Obecne prospešná spoločnosť SKOK do života poskytuje na území mesta Hradca Králové kvalitné služby pre dospelých s mentálnym postihnutím z Hradca Králové a okolia, ktorí chcú s primeranou podporou samostatne bývať, pracovať a užívať si život. Služby, ktoré poskytujú umožňujú ľuďom s mentálnym postihnutím získať sebadôveru, samostatnosť a zodpovednosť, aby vnímali svoj život ako zmysluplný a zrovnateľný so životom ostatných ľudí.

Služba CVIČENIE (NÁCVIK) bývania, práce, a učenia je zaregistrovaná podľa § 70 zákona o sociálnych službách v ČR. Je to ako služba sociálnej rehabilitácie a je poskytovaná ambulantnou (od 8,00 do 16,00) a terénnou formou (8,00 do 20,00). Služba ponúka dospelým ľuďom s mentálnym postihnutím nácvik zručností a získanie vedomostí pre bývanie, pracovné uplatnenie a kvalitný život.

Štruktúra služby CVIČENIE bývania, práce a učenia:

Bývanie:

- Sebaobsluha
- Domácnosť
- Život

Príprava na prácu a podpora v práci:

- Ručné práce
- Dielenské práce
- Upratovacie práce
- Podpora v zamestnaní

Komunikácia a sprevádzanie: návšteva bazéna, posilňovne, koncertov.

25 http://www.skokdozivota.cz/common/cms_files/PR%C5%AEVODCE%20SKOKANA%202014.pdf

Tabuľka 3: Štruktúra služby CVIČENIE bývania, práce a učenia

Bývanie	Práca	Učenie
<p>Sebaobsluha hygiena, prijímanie potravy obliekanie, cestovanie MHD</p> <p>Domácnosť varenie, upratovanie, spotrebiče, nakupovanie, platby</p> <p>Život ľudské telo, choroby, príroda, sex a vzťahy, právo, bezpečnosť, sebaobhajovanie, starostlivosť o druhých</p>	<p>Ručné práce farby, ihly, niť, papier, hlina</p> <p>Dielenské práce spojovanie, rezanie, razenie</p> <p>Upratovacie práce podlaha, plochy, veci vonkajšie upratovanie</p> <p>Podpora v zamestnaní základná orientácia, hľadanie zamestnania, povinnosti zamestnanca, zácvik</p>	<p>Komunikácia výslovnosť, čítanie, písanie, podpis</p> <p>Práca s médiami</p>

Služba CVIČENIE na prácu – je získanie a prehĺbenie pracovných zručností a vytrvalosti v jednoduchých ručných, dielenských a upratovacích prácach. Príprava sa ďalej zameriava na privykanie časového režimu dňa, osvojovanie si vedomostí a zručností potrebných na hľadanie prác, nájdenie a úspešné zapracovanie na vybranom pracovnom mieste. Užívatelia služieb sú smerovaní do podporovaného alebo chráneného zamestnávania, kde budú podľa svojich individuálnych schopností pracovať za mzdu. V spolupráci s úradom práce a službou podporovaného zamestnávania uskutočňujú depistáž vhodných pracovných miest podľa individuálnych schopností a požiadaviek užívateľov služieb s priamou participáciou užívateľov služieb.

Ponuka služieb je zostavovaná na jeden kalendárny rok na základe zistených preferencií od všetkých užívateľov služieb na Rade užívateľov služieb. Vybrané sú tie aktivity, o ktoré malo záujem najviac užívateľov, alebo sú obsiahnuté vo viacerých individuálnych plánoch rozvoja užívateľov. Každý užívateľ má možnosť užívať sociálnu rehabilitáciu minimálne 4 hodiny týždenne, maximálne 20 hodín týždenne. V prípade nenaplnenej kapacity je možné individuálne dohodnúť väčší rozsah.

Jednotlivé oblasti prípravy prebiehajú v závislosti od charakteru aktivity v tréningovej kuchyni, v tréningových dielňach, multifunkčnej učebni alebo v prirodzenom prostredí (mesto, verejná doprava, obchody, u zamestnávateľa,...)

Príprava prebieha v skupine s maximálnym počtom 5 užívateľov. Minimálny počet v skupine sú 2 užívatelia. V rámci každého bloku sa pracovník každému užívateľovi venuje individuálne min. 10 minút a maximálne 1 hodinu.

V prípade, že užívateľ pracuje na otvorenom trhu práce s podporou organizácie SKOK, je mu na pracovisku poskytovaná podpora min. 1x ročne 2 hodiny, v prípade zácviku, či riešení problému max. 10 hodín týždenne.

Dokumenty, ktoré majú v spise:²⁶

- Zmluva o poskytovaní služby na dobu určitú
- Individuálny časový harmonogram
- Karta klienta e Quip (posudzovanie miery podpory)
- Tabuľka prijateľných rizík
- Tabuľka hodnotenia schopností
- Zmluva o poskytovaní služby
- Individuálny plán rozvoja
- Zápisy z kľúčových stretnutí
- Dohoda o ukončení poskytovania služby

2.6 Príklady dobrej praxe v podporovanom zamestnávaní

Príklady dobrej praxe sa v podporovanom zamestnávaní stávajú zdrojom poznania, nápadov, inšpirácií. Sú metódou práce pri identifikovaní dobrej praxe, ktorú je možné preniesť do ďalšej práce. Každý príklad je jedinečným príbehom individuálneho klienta, ktorého agentúra podporovaného zamestnávania podporuje väčšinou niekoľko rokov, kým sa úspešne umiestni na trhu práce. Formy a metódy práce sa väčšinou opakujú, ale príbeh a jeho nositeľ je vždy iný. Vždy nás naučí niečo viac. Je veľmi dôležité zachytávať realizované aktivity a mapovať procesy, ktoré viedli k úspešným zamestnaniam.

ANDREJ

Andrej je 27 ročný mladý muž, ktorý absolvoval špeciálnu základnú školu. Ďalšie vzdelanie si doplnil v praktickej škole. Má invalidný dôchodok a diagnózu Downov syndróm. Keďže po ukončení školy nenašiel prácu, začal stal sa klientom sociálnej služby.

Už od malička sa prejavoval tým, že dával jasne najavo čo si praje, aký má on na veci názor, že je potrebné rešpektovať jeho náladu, jeho pranie. Možno preto často pôsobil ako vzdorovitý, či zanovitý. Bol to prejav potreby byť rešpektovaný a slobodný. Iste nebolo ľahké pre jeho najbližších hľadať tie najvhodnejšie cesty pre rozvoj a podnety. Práve v rodine má Andrej silné citové zázemie, veľkú oporu a stabilitu.

Sociálna služba tohto mladého muža neuspokojovala. Jeho súrodenci ráno odišli do práce a on do ústavu. Často nevedel povedať čo tam vlastne robí a čo bude robiť na budúci deň. V tom čase sa otvárala chránená dielňa na sídlisku, kde žije, bolo preto prirodzené spojiť silnú motiváciu pracovať a uchádzať sa o pracovné miesto v chránenej dielni. Prvým pracovným zaradením boli pomocné práce v stolárskej dielni. Šmirgľovanie rovných drevok, ich vyhladenie do hladka,

²⁶ PPT prezentácia – NP DI – Viera Záhorcová 24.6.2015

pospájanie, zlepenie a stvorenie dekoračného obalu na darčekové balenie fliaš na vína, či pomoc pri upratovacích prácach v dielni, alebo liatie roztopeného parafínu do foriem a čakanie na tvar a farebnosť vlastnoručne vyrobenej sviečky.

Práca v pracovnom kolektíve priniesla aj potrebu učiť sa novým vzťahom, rešpektovanie vzájomného režimu a výkonnosti, ale aj povahových črt. V prvom roku pracovného zaradenia sa Andrej a jeho kolegovia učili zvládať aj pracovný režim, dynamiku denného rytmu a jeho výkonnosti. Predtým bolo prirodzené, že si v sociálnej službe popoludní pospí, teraz bolo treba pracovať na výrobkoch, najmä ak boli zadané na zákazku. Tento režim mu vytvoril priestor pre tvorivý pracovný a režimový rozvoj ale aj priestor pre sociálnu rehabilitáciu, komunikačné zručnosti a sociálnu zrelosť. Andrej je pri práci trpezlivý a precízny. Dá si poradiť a hoci je stále dostatočne tvrdohlavý, táto jeho vlastnosť prerástla do dôslednosti. Plní príkazy nadriadeného a vychádza so svojimi kolegami a rovesníkmi. Má mnoho záujmov, priateľov, navštevuje skupinu sebaobhájcov. Chránená dielňa mu vytvorila bezpečné prostredie, priestor na rozvoj, keďže chránená dielňa je dnes lokalizovaná pri sociálnej službe, stave sa dosť segregovanou. Andrej uvažuje o nových perspektívach, novej práci na otvorenom trhu práce. Podporuje ho v tom aj poradca z Agentúry podporovaného zamestnávania, ktorý vidí rozvojový potenciál. Andrej začal chodiť do krúžku integrovaných spoločenských tancov a jeho sebavedomie a asertivita značne vzrástli. Stereotypná práca v chránenej dielni, navyše realizovaná niekoľko rokov nie je pre neho dostatočným zdrojom inšpirácií.

Andrej začal navštevovať klub v agentúre podporovaného zamestnávania, zameraný na podporu umiestnenia na otvorenom trhu práce.

Je veľmi galantný, slušný a dbá o svoj zovňajšok. Pre stále väčšiu mieru samostatnosti využíva osobnú asistenciu. S osobným asistentom prichádza do práce a ide z práce, trávi s nimi svoj voľný čas. Ako sám hovorí, je najšťastnejším dňom bol deň, keď dostal svoju prvú výplatu na ruku.

Čo sme sa naučili:²⁷

- rešpekt a uznanie ako dôležitá podmienka pri pracovnom rozvoji. Andrej ako mladý muž s Downovým syndrómom je denne konfrontovaný so svojím hendikepom, musí sa naučiť s tým žiť
- potreba posilnenia stabilného rodinného zázemia
- riadne vyplácanie mzdy aj pri jednoduchých pracovných činnostiach
- potreba revidovania individuálneho plánu v prípade, že klient nemá dostatočný priestor pre rozvoj pracovného potenciálu po 10tich rokoch v chránenej dielni
- kroky pre zmenu je potrebné robiť uvážlivo a premyslene, s podporou

JOZEF

Jozef je 36 ročný mladý muž, ktorý navštevoval odborné učilište vinohradnícke. V druhom ročníku stratil matku, zostal žiť s otcom. Pridružili sa zdravotné problémy. Ďalej žil s otcom, ešte nedovršil 18 rokov, keď na podnet otca, školy a sociálneho odboru bol umiestnený v celoročnom Dome sociálnych služieb. Zariadenie ho automaticky zbavuje spôsobilosti k právnym úkonom. V Ústavnej starostlivosti prežil viac ako 10 rokov.

Je silný a sebavedomý, pracovitý a zručný, vie nadviazať priateľské vzťahy, pomáha iným, stará sa o imobilných, neštití sa žiadnej práce, má vyvinutý silný zmysel pre spravodlivosť. Ako dozrieva, stále viac sa pýta. Prečo?

Je nadaný. Skladá piesne, sám sa naučí hrať na klavíri a gitare. Skladá básne. Na jednej z Vianočných výmenných besiedok medzi mužským a ženským DSS upúta pozornosť manželky významného výtvarníka. Jozef prichádza na návštevu do Bratislavy, rodí sa priateľstvo a podpora. Pri jednej z letných prázdninových dovolení v Bratislave sa stáva klientom Agentúry podporovaného zamestnávania. Vyjadruje túžbu mať prácu a bývať mimo DSS.

Jozef v rámci tréningového pobytu v APZ absolvuje podporu v zručnostiach samostatnej mobility, pohybu po meste, učí sa znovu používať miestnu dopravu. Rozvíjať si komunikačné zručnosti, a sociálne zručnosti. Trénuje dochvilnosť, schopnosť požiadať o pomoc. Po mesiaci sa snažíme rozvíjať aj profesijné zručnosti v jednoduchých administratívnych činnostiach, v jednoduchých upratovacích činnostiach. Spolu s Agentúrou podporovaného zamestnávateľa a rodinných priateľov vypracováva svoj individuálny plán pracovného začlenenia a osamostatnenia sa. Súčasťou individuálneho plánu je hľadanie podporovaného bývania a prvej práce.

Opatrovník požiada o prehodnotenie odkázanosti na celoročnú Ústavnú starostlivosť, spolu absolvujú posudzovania s cieľom získať invalidný dôchodok, nakoľko Jozef je bez kvalifikácie, bez pracovných skúseností a zručností a jeho zdravotný stav mu nedovoľuje vykonávať sústavnú pracovnú aktivitu. Napriek tomu je jeho motivácia pracovať a zaradiť sa do spoločnosti enormná. Pre Jozefa je práca a zamestnanie nielen zdrojom aktivít, sociálneho začlenenia, ale najmä zdrojom príjmu.

V individuálnom pláne identifikuje spolu s podporovateľmi kľúčové oblasti:

- doplnenie, resp. dokončenie vzdelania
- absolvovanie práce na skúšku
- vzdelávanie sa v mäkkých zručnostiach
- identifikovanie komunity, v ktorej chce žiť a forme bývania

Jozef má silnú podporu vo svojich priateľoch, celému procesu odchodu z inštitúcie fandia aj pracovníci na MPSVR, kde APZ získava prvé skúsenosti so zamestnaním klienta, ktorý je zbavený spôsobilosti k právnym úkonom. Napriek tomu, že je stále zbavený spôsobilosti k právnym úkonom vďaka APZ sa zamestná v internetovej čajovni ako čašník. Pracovnú zmluvu podpisuje opatrovník, ktorým je stále riaditeľ DSS. Odvážny riaditeľ a obdivuhodný zamestnávateľ, ktorý Jozefa zamestnal.

Pesimisti si v tom čase myslia, že sa pohybujeme na hrane zákona, optimisti vedia, že ak sa chce, všetko sa dá. Jozef býva v chránenom bývaní, učí sa žiť vonku, mimo DSS, vraciať sa do svojej izby, k svojim veciam. Hľadá vzťahy, buduje si hodnotový rebríček, hľadá sa a nachádza. Pátra po rodine, ale navštevuje aj kamarátov v bývalých ústavoch, kde počas desiatich rokov žil. Vďaka priateľom sa podarí po viac ako dvoch rokoch prinavrátiť mu plnú spôsobilosť k právnym úkonom. To je veľký zlom v jeho živote, ale aj v profesionálnom živote všetkých podporovateľov okolo neho.. Odchádza z chráneného bývania, sťahuje sa k priateľke. Opakovane mu hľadáme prácu. Pracuje vo Volkswagene, robí skúšky na vysokozdvížnom vozíku, neskôr pracuje ako opatrovateľ. Túži po vlastnom domčeku, učí sa pohybovať vo svete peňazí. Vie si obhájiť svoje právo u zamestnávateľa, ak sa mu niečo nepáči, diskutuje. V Agentúre podporovaného zamestnávania sa hlási vždy ak má problém s prácou, vie že sme tu a snažíme s ho podporovať. APZ mu poskytuje poradenstvo a podporu v pracovnom i osobnom živote. Prácu si vie udržať, aj keď zamestnania strieda.

Je stále bojovník a v strehu. Čas prežitý v DSS sa veľmi hlboko vryl do jeho duše. Viac ako si všetci podporovatelia a poradcovia mysleli. Stále nezabudol na nezodpovedané - prečo? Rieši krivdy, bolesti, útrapy svoje a aj iných, tých čo zostali v DSS. Veľa a stále o nich rozpráva. Poskytujeme mu podporu a poradenstvo

Čo sme sa naučili?

- Ľudia, ktorí dlhodobo žijú v Domovoch sociálnych služieb majú tiež svoje predstavy o dôstojnom živote, vedia čo by chceli robiť, kde a s kým žiť. Niektorí viac a iní menej. Mnohí nemajú dostatok informácií a skúseností, preto pôsobia dojmom že je im v DSS lepšie.
- Aj ľudia, ktorí sú z rôznych dôvodov zbavení spôsobilosti k právnym úkonom môžu pracovať na riadnom pracovnom mieste, evidovať sa na ÚPSVR ako uchádzači o zamestnanie.
- Kľúčovým prístupom pri podpore osôb so zdravotným postihnutím smerujúcich na trh práce je holistický prístup. Teda podpora nielen pri hľadaní pracovného miesta, ale aj pri aktivitách bežného života a dňa - pri bývaní a trávení voľného času.
- Mnohé osoby so zdravotným postihnutím vyžadujú a budú vyžadovať podporu počas celého života. Je potrebné poskytovať ju citlivo, tak aby sme nevnášali svoje predstavy do života klientov DSS, ale aby sme im poskytli možnosť mať ponuku na výber vo všetkých sférach života. Aby si sami zažili svoje zážitky a skúsenosti. Podpora by im mala byť poskytovaná len tak dlho, ako je to nutné.
- zmena a potreba musí vychádzať hlavne z klienta, ale zmena je možná

LUCIA

Lucia je veľmi príjemná, 35 ročná mladá žena. Od narodenia je ľahko nedoslýchavá, žije s problémami, ktoré pozná každý sluchovo postihnutý jedinec. Lucia absolvovala špeciálnu základnú školu, vyučila sa za záhradníčku. Po absolvovaní školy sa pokúšala zamestnať v rôznych prevádzkach. Jej pracovný pomer trval vždy krátko, väčšinou to boli zamestnania u známych. Pre opakované neúspešné pokusy udržať si prácu, vyhľadala Agentúru podporovaného zamestnávania.

Pri úvodnom rozhovore Lucia nevedela povedať, kde by chcela pracovať. Preto sme jej navrhli absolvovať kurz SVET PRÁCE. Ide o týždňový kurz, kde sa štyria uchádzači o zamestnanie učia rozvíjať svoje komunikačné, sociálne a prezentačné zručnosti. Vymieňajú si skúsenosti z predchádzajúcich pracovných skúseností. V tíme sa učia vnímať problémy iných účastníkov, hľadať spoločne s nimi riešenia. Navzájom si radia a dávajú spätnú väzbu, ako ich asi vníma zamestnávateľ. Na konci kurzu navštívia rôzne pracovné miesta a prevádzky a snažia sa predstaviť si, kde by chceli byť zamestnaní. Lucia pôsobila sebedomým dojmom. Ľahká nedoslýchavosť, ktorá bola súčasťou jej zdravotného postihnutia jej často spôsobovala problémy v porozumení počutého. Preto častokrát v tíme a pravdepodobne úlohu u zamestnávateľa nevyplnila dobre, alebo dostatočne. Bola čiastočne samostatná, stále pod dohľadom maminho mobilu. Akonáhle oň prišla, alebo ho nezachytila, stratila svoju istotu, ale nechcela to dať najavo. Vtedy sa stala dôverčivou a ovplyvniteľnou. Hlavne mama mala skúsenosti s tým, že Lucia potrebuje usmernenie, podporu a pomoc, dohľad. V bežnej komunikácii medzi mamou a dcérou veľmi pomáhal mobilný telefón, ktorým mama priebežne občas Luciu kontrolne prezvonila, kde sa nachádza, čo robí, či nepotrebuje pomoc. Pokiaľ mala oporu a dohľad pri sebe, jej výkon bol dostatočný. Vtedy bola manuálne zručná, dostatočne rýchla.

Lucia sa rozhodla, že chce pracovať tam, kde chodia ľudia. Prvé stabilné zamestnanie sa podarilo nájsť v internetovej čajovni na otvorenom trhu práce, kde sa Lucia učila základom obsluhy, stolovania, servírovania, komunikácie so zákazníkmi, ale robila aj pomocnú silu pri jednoduchých pomocných úkonoch ako bola preprava tovaru na vozíku z jednej do druhej prevádzky, do skladu, na poštu a podobne. V tejto prevádzke sa súčasne učila zvládať pracovný režim – presné príchody do práce, držiavanie prestávok, správanie sa k zákazníkom. Výber tejto prevádzky dostal prednosť pred inými pre empatickeho zamestnávateľa, ktorý trpezlivo spolupracoval na novoobjavujúcich sa problémoch a ich riešení a zvládaní. Lucia musela obmedziť fajčenie. V práci sa objavili problém spôsobené komplexami pre nedoslýchavosť. Potreba uznania ju priam navádzala vyhľadávať rôzne priateľstvá a známosti. Mnohí ľudia so zdravotným postihnutím sú veľmi dôverčiví a nie vždy dokážu čeliť osobám, ktoré ich dôverčivosť chcú zneužiť vo svoj prospech. Pre toto Lucia potrebovala a potrebuje dodnes dohľad. Na základe analýzy novej dlhodobej úspešnosti v práci sme sa v APZ rozhodli hľadať pre Luciu pracovné miesto v chránenej dielni, s cieľom vytvoriť podmienky pre vyššiu mieru dohľadu. Lucia začala pracovať v chránenej dielni, ktorá je gastroprevádzkou. Ide o malý kolektív, kde 50% zamestnancov je o zdravotným postihnutím rôzneho druhu. Tu nadviazala úprimné priateľstvá, pracovníčky sú jej oporou. Je veľmi vďačná za každú priazeň. Dnes pracuje už siedmy rok v tejto prevádzke, je výborná v donáške tovaru na miesto, využíva pritom svoje dobré orientačné schopnosti a poznanie bratislavských ulíc a ich lokalizáciu. Je dôsledná, sebedomá a vďačná za svoju prácu.

V snahe vytvoriť dohľad a podporu aj v čase voľna, s cieľom eliminovať riziká negatívneho vplyvu nevhodných partíí, APZ jej odporučila návštevu tanečnej školy. Tanec a rytmus jej zharmonizovali život, správanie, vzťahy k ľuďom a k sebe samej. Je z nej mladá a sebedomá žena.

Čo sme sa naučili?

- Potreba dohľadu pri sociálnej komunikácii a dôverčivosti k prostrediu
- Komplexný prístup - voľný čas a práca
- Trpezlivý proces posudzovania úspešnosti a rizík
- Nepodcenenie rizík, napriek úspešnosti v práci

MILAN

Milan je 44 ročný muž s ľahkým mentálnym a telesným postihnutím. Je absolventom špeciálneho odborného učilišťa, kde sa vyučil za záhradníka. Vo svojom odbore pracoval štyri roky ako pomocný robotník v poľnohospodárstve. Z tohto obdobia často spomína na prácu v záhradníctve, ktorá spočívala v pikírovaní množstva rastlín a ktorá sa mu pre jeho problémy s jemnou motorikou nie veľmi páčila. Ďalším jeho pracoviskom bolo detašované zdravotnícke pracovisko, kde pracoval dlhšie ako desať rokov ako telefonista v telefónnej ústredni. Práca v malej ústredni Milana veľmi zaujala, pozdvihla mu sebavedomie, pocit užitočnosti. Našiel si veľa priateľov, bol veľmi obľúbený. V období transformácie zdravotníctva sa táto ústredňa zrušila a Peter prišiel o prácu. Musel si hľadať prácu a tak sa stal klientom Agentúry podporovaného zamestnávania. V roku 1999 bol jedným z prvých, ktorým sme ako novovzniknutá organizácia hľadali prácu a pomáhali zorientovať sa na novo utvárajúcom sa trhu práce. Keď mu zomreli obaja rodičia ocitol sa v celoročnom Domove sociálnych služieb. Riaditeľka, ktorá časom spoznala Milanove zručnosti sama kontaktovala Agentúru podporovaného zamestnávania s tým že Milan potrebuje pokračovať vo svojej pracovnej kariére, aby nestratil pracovné návyky celkom.

Snažili sme sa využiť jeho zručnosti z predchádzajúceho zamestnania, podarilo sa nájsť mu prácu v poliklinike na mieste informátora, telefonistu a roznášača pošty. Na tomto mieste bol opäť veľmi úspešný, nevedela mu ani dlhšia vzdialenosť medzi jeho bydliskom a zamestnaním. O prácu prišiel opäť pre sprivatizovanie polikliniky a zrušení pracovného miesta.

V tom období bol celkovo problém s umiestňovaním klientov na trhu práce prostredníctvom APZ, bolo to obdobie vysokej miery nezamestnanosti na Slovensku. Milan zostal bývať v DSS, utiekal sa do samoty, tvrdil, že si musí oddýchnuť, že sa zdravotne necíti dobre. Navštevoval rôznych lekárov, pohyboval sa iba v spoločnosti sociálnych pracovníkov. V tejto atmosfére APZ poskytovala klientovi a pracovníkom DSS terapiu formou pravidelných stretnutí a rozhovorov. Snahou bolo prelomiť bariéru depresívnych nálad, upadania aktivity a účelového unikania z navrhovaných riešení a ponúkaných pracovných príležitostí. Cieľom bolo vytvorenie individuálneho plánu opätovného začlenenia do práce, hľadaním možností pre návrat do komunity.

Po dvojročnej prestávke, ktoré vyvrcholilo menším úrazom z neobratnosti, následnou rehabilitáciou a rozhodnutím „niečo vo svojom živote zmeniť“ Agentúra podporovaného zamestnávania pomohla klientovi opäť naštartovať pracovnú motiváciu. Nové zamestnanie získal ako pracovný asistent v chránenej dielni. Pracoval 4 hodiny denne a vykonával pomocné administratívne práce/ databázy formou PC, zapisovanie a odnášanie pošty, asistencia v rehabilitačnej časti chránenej

dielne a pod/ Na tomto pracovnom mieste pracoval 1 a pol roka, kým nevyjadril záujem pracovať na otvorenom trhu práce. Následne v rámci komunikácie a tvorby databáz zamestnávateľov, ktorí majú záujem o zamestnanie zamestnanca so ZP sa podarilo vytvoriť pracovné miesto v bežnej prevádzke.

V súčasnosti úspešne pracuje už viac ako rok v súkromnej spoločnosti ako robotník upratovacej čaty. Táto práca si vyžaduje záhradnícku a upratovaciu starostlivosť o vonkajšie priestory v rámci areálu, upratanie po dodávke tovaru, dohľad nad priestorom areálu. Zvýšené nároky sú na celkovú pohyblivosť a obratnosť, najmä na manuálnu zručnosť. Milan opäť pracuje vo veľmi blízkom odbore, ktorý sa vyučil a javí sa ako dobrosrdečný, zdvorilý, komunikatívny muž. Zvláda nápor práce na plný úväzok, ochotne sa zapája do všetkých pracovných činností a práca ho očividne teší. Vníma a komentuje aj nevýhody tejto práce, ako je práca vonku v rôznom počasí, prispôsobenie sa teplu a chladu. Má veľmi dobrú personálnu manažérku, ktorá drží dohľad nad jeho fungovaním v práci. S APZ je neustále v kontakte, minimálne jedenkrát mesačne, podľa potreby aj častejšie monitorujeme vzájomnú spokojnosť zamestnávateľa aj zamestnanca. Našou úlohou je podpora v rámci udržania tohto pracovného miesta. Stále býva v DSS, je v poradovníku v podporovanom bývaní.

Čo sme sa naučili:

- klient niekedy potrebuje čas a priestor na ujasnenie si svojich cieľov, treba to rešpektovať
- komplexný prístup po stratu rodinných príslušníkov je nevyhnutný
- mať šťastie na sociálnych pracovníkov, alebo riaditeľku DSS, ktorá správne vyhodnotí potenciál klienta jeho zvyškový pracovný potenciál je veľkou šancou
- cieľom je orientácia na vzťahy v komunite
- trpezlivosť v procese začleňovania je zo strany profesionálov z APZ a DSS nevyhnutná

PETER

Peter je 21 ročný mladý muž s kombinovaným zdravotným postihnutím. Je absolventom špeciálneho odborného učilišťa, kde sa vyučil za sanitára-opatrovateľa. Po skončení školy krátko pracoval v nemocnici, ale po dvoch týždňoch s ním zamestnávateľ rozviazal pracovný pomer. Peter nevládal nápor práce na plný pracovný úväzok, ani jeho výkon nebol zamestnávateľom hodnotený ako dostatočný. Napriek tomu stále tvrdil že prácu zvláda a myslí, že mu treba dať šancu. Peter zostal doma bez práce.

Rozhodol sa hľadať si prácu prostredníctvom Úradu práce. Ponúkli mu niekoľko voľných pracovných miest, ale neuspel už pri prvom vstupnom pohovore. Do Agentúry podporovaného zamestnávania prišiel po dvoch rokoch evidencie na Úrade práce..

Agentúra podporovaného zamestnávania postupovala pri poskytovaní poradenstva štandardným spôsobom. Zdalo sa, že Peter stratil značnú časť pracovných návykov, veľa o svojich zručnostiach

a schopnostiach rozprával. APZ zaznamenala tendenciu slovne nadhodnocovať svoje výkony, schopnosti a úspechy.

Vzdelanie a pracovné skúsenosti mal Peter v odbore sanitár, v odbore pracoval 2 týždne. Na pracovisku, kde pracoval APZ identifikovala nedostatok skúseností u zamestnávateľa so zamestnávaním zdravotne postihnutého občana Tento zamestnávateľ nedokázal poskytnúť svojou náročnou administratívou, prevádzkovým kolosom a neadresnosťou v prístupe k jednotlivým zamestnancom dostatok možností na individuálne sprevádzanie zamestnanca pri adaptácii na pracovné miesto, na nové pracovné povinnosti súvisiace s veľkou prevádzkou, na nové pracovné vzťahy.

S cieľom znovu získať stratenú sebadôveru a sebavedomie APZ ponúkla Petrovi krátkodobý pobyt v rehabilitačnom stredisku - sociálnej službe. Medzi rovesníkmi a podobne zdravotne znevýhodnenými občanmi Peter zistil, že je hlavne dobrý parták. Nastalo obdobie tvorby individuálneho plánu pracovného začlenenia. Identifikovanie doterajších úspechov a rizík Nakoľko Peter prišiel do APZ s jasnou predstavou, že by rád pracoval v odbore, ktorý a vyučil. Cieľom tréningov bolo dôkladne spoznať klientov a zistiť úroveň ich všeobecných pracovných zručností, identifikovať dobré stránky a prednosti. Peter sa javil ako dobrosrdečný, zdvorilý, komunikatívny mladý muž. Ochotne sa zapájal do všetkých činností, práca pre druhých ho očividne tešila. Jeho prirodzené prosociálne správanie a ochotu učiť sa novým zručnostiam viedlo agentúru k myšlienke ponúknuť mu miesto, kde by sa stretával s ľuďmi, komunikoval so zákazníkmi.

Vyhodnotenie možností a hľadanie riešení vyústilo do postavenia nového individuálneho plánu. Pretože sa napriek snahe sa v priebehu niekoľkých mesiacov nepodarilo nájsť zamestnanie v rámci Petrovej kvalifikácie, APZ uvažovala o možnosti jeho rekvalifikácie s využitím prirodzeným prednosťami Petra - zdvorilosti, komunikatívnosti a ochoty učiť sa novým zručnostiam.

Časom získal zamestnanie ako čašník v internetovej čajovni, pretože a tam uvoľnilo miesto. Najprv tam išiel pracovať ako záskok, neskôr zistil že mu táto práca vyhovuje. Vyskúšal si ju v ďalšej prevádzke reštauračného typu. Na tomto pracovnom mieste získal prvé skutočné profesijné zručnosti a upevnil si pracovné návyky – pravidelné dochádzanie do práce, komunikáciu so spolupracovníkmi, administratívne povinnosti súvisiace s pracovným nasadením, zmennosťou, dochádzkou, dovolenkou a podobne. Do zamestnania bol prijatý na čiastočný úväzok, nakoľko APZ identifikovala, že jeho výkon významne klesá po 3-4 hodinách, únava sa prejavuje spomalením tempa, posedávaním a celkovou apatiou. Na novom pracovnom mieste sa veľmi rýchlo adaptoval. Na nové prostredie a povinnosti, rýchlo a s chuťou sa učil novým zručnostiam. Jeho úlohou bolo obsluhovať zákazníkov, pripravovať nápoje a udržiavať čistotu v čajovni. Na svojom prvom riadnom pracovnom mieste bol zamestnaný pol roka. Pre zrušenie prevádzky mu opäť hrozila strata pracovného miesta.

APZ aktívne hľadala pre tohto klienta ďalšie pracovné miesto, vychádzala však z toho, že Peter je zapracovaným pracovníkom v gastro prevádzke. To viedlo agentúru k myšlienke ponúknuť mu miesto, kde by sa stretával s ľuďmi, komunikoval Stretli sme sa s niekoľkým zamestnávateľmi

gastroprevádzok a nakoniec padlo rozhodnutie pre prevádzku s rýchlym občerstvením, s ktorou APZ dlhodobo spolupracuje pri zamestnávaní občanov so zdravotným postihnutím. Spolupráca s touto prevádzkou v osobe jej manažérov má osobitné a špecifické pravidlá, nie bežné pre náš trh práce. Pokiaľ ponúkne APZ pripraveného a zodpovedného uchádzača o prácu, ktorý sa chce učiť nové veci, má záujem o prácu a predpoklady na prácu, môže počítať so zainteresovanosťou manažérov a prevádzky pri podpore a koučovaní nového zamestnanca, hoci so zdravotným postihnutím. Na základe špecifických požiadaviek a potrieb klienta sa klient- APZ a zamestnávateľ dohodli na optimálnom pláne:

- Práca na polovičný pracovný úväzok
- Začiatok pracovnej doby po 9 hodine
- Jasne štruktúrovaná pracovná náplň
- Podporovanie prostredníctvom pracovného asistenta
- Žiadna práca s časovým stresom
- Výrazná potreba ocenenia a spätnej väzby

Peter v súčasnosti úspešne pracuje deviaty rok v tejto prevádzke. Jeho terajší zamestnávateľ má so zamestnávaním zdravotne postihnutých osôb dobré skúsenosti, hovorí:

Na otázku „Aký zmysel má zamestnávanie osôb so zdravotným postihnutím?“ odpovedal: „Tak ako sa zmenilo moje vnímanie, prístup a komunikácia s postihnutými vďaka mojej skúsenosti s ich zamestnávaním, tak sa táto skúsenosť vryla aj do mysli všetkých 520 zamestnancov našej reštaurácie. Netreba zabúdať na milióny zákazníkov konfrontovaných so zdravotným postihnutím v priestoroch reštaurácie. Celé je to o prelomení bariér a poskytnutí príležitostí jednej aj druhej strane.“

Čo sme sa naučili:

- Potreba kvalitného posudzovania schopností a zručností priamo na pracovnom mieste
- Potreba prehodnotenia profesijného zamerania napriek získanej kvalifikácii - revidovanie individuálneho plánu
- Kvalifikovane zhodnotiť produktivitu a výkon napriek snahe klienta hodnotiť svoje kvality dostatočne vysoko
- Výber vhodného zamestnávateľa, zainteresovaného do potreby dlhodobej podpory klienta so zabehnutou firemnou kultúrou podpory zamestnancov

MARTINA

Martina žila donedávna 35 rokov v Domove sociálnych služieb. Prišla tam v sprievode svojich rodičov, ktorí nevládali starostlivosť o ňu. Trpela duševnou poruchou, nereagovala primerane na medikamentóznou liečbu. Nebolo to ľahké rozhodnutie pre rodinu. Preto sa snažili byť s Martinou neustále v kontakte. Z DSS s celoročnou prevádzkou chodievala domov, pokiaľ jej to zdravotný stav dovolil, cez sviatky a prázdniny. Aj rodičia chodievali za ňou. Postupne sa Martinin zdravotný stav pri intenzívnej liečbe stabilizoval, ale naďalej zostala žiť v zariadení. Vytvorila si tam vzťahy,

na učila sa veľa nových zručností - v kuchyni, v práčovni, v záhrade. Spolu so svojim priateľkami si vytvorili dokonca kuchársku knihu. Naučila sa slušne šiť zložité tvary na šijacom stroji. Vo vyššom veku rada pomáhala menej mobilným spolubývajúcim. Posledných 20 rokov žila na izbe s klientkou, ktorá je v seniorskom veku, imobilná. Vytvorilo sa medzi nimi silné puto. Martina jej pomáhala s hygienou, komunikáciou, stravovaním, starala sa o čistotu na svojej izbe.

S postupnými procesmi transformácie sociálnych služieb sa aj Martina dostala do kontaktu s novými príležitosťami a možnosťami bežného života mimo DSS. V jednej chvíli požiadala rodičov, či by súhlasili s tým, aby sa vrátila domov, žiť s nimi.

Rodičia nepripravení na takúto zmenu jej to vyhovárali, čím sa Martinina naliehavosť stupňovala. Napokon sa obrátili na APZ s prosbou o podporu pri rozhodovaní sa - ako ďalej?

Proces tranzitu klienta z DSS do komunitnej formy sociálnej služby je procesom, ktorý treba monitorovať - definovať prínosy, ktoré je vhodné posilňovať, ale aj riziká, o ktorých treba hovoriť a maximálne eliminovať ich negatívny dopad na proces, klientku, rodinu, komunitu, sociálnu službu a aj APZ.

APZ realizovala s Martinou a jej rodinou niekoľko rozhovorov, v ktorých analyzovali spoločne aké má každý z nich ciele, čo očakáva od zmeny, ako si ju predstavuje. Dôležité bolo postaviť individuálny plán a kľúčové prvky v ňom.

Kde bude Martina bývať?

Aká bude jej denná aktivita v prípade presahovania sa?

Ako spracuje odchod z DSS - opustí vzťahy a prostredie v ktorom prežila väčšiu časť doterajšieho života?

Aké prechodné tranzitné formy podporujúce aktivizáciu a adaptáciu v nových podmienkach budú aktéri iniciovať?

Ako bude vyzeráť kontaktovanie sa s pôvodnou rodinou?

Aké administratívne a formálne náležitosti bude treba absolvovať?

Aký bude plán B - ak sa niektoré aktivity nepodarí zrealizovať, resp. Martina nezvládne tento proces?

Aký bude predpokladaný časový harmonogram prechodu z celoročnej inštitúcie do komunity?

Ako prebehne ukončenie pobytu v DSS a čo si o tom myslí manažment DSS?

Martina a rodina sa rozhodli, že vzhľadom k dlhoročnému odlúčeniu od bývania v rodine, navrhujú bývanie v podporovanom bývaní. APZ kontaktovala príslušné bývania a vykonali sa administratívne úkony pre realizáciu tohto kroku s dvomi VUC.

Počas letných prázdnin Martina úspešne absolvovala skúšobný pobyt v rehabilitačnom stredisku - sociálnej službe, kde sa aktívne zapojila do aktivít šitia, pečenia a mobilít v meste. Počas tohto

pobytu navštívila niekoľko chránených bývaní a zoznamovala sa s možnosťami. Spoznávala. Ako funguje život v podporovanom bývaní. Súčasne sa postupne adaptovala na myšlienku, že opustí priestory DSS, aj svoju spolubývajúcu. V tomto procese bolo potrebné veľa rozprávať o tom, ako Martina situáciu cíti a hodnotí, ako by si predstavovala situácie riešiť a aké sú možnosti pre riešenia. Pracovníci APZ sa zamerali na objasňovanie možností riešení a poskytovanie dostatočného množstva informácií k informovanému rozhodovaniu.

Martine sa podarilo stať klientkou podporovaného bývania v meste, kde žijú jej rodičia. Počas dňa navštevuje rehabilitačné stredisko. Pred dvomi mesiacmi sa zaregistrovala na ÚPSVR ako uchádzač o zamestnanie. Pripravuje sa na svoje prvé zamestnanie.²⁸

3. Práca s komunitou v procese aktivizácie užívateľa a jeho pracovného začlenenia

3.1 Úloha komunity v procese DI

Komunita predstavuje okolie subjektu tzv. „susedstvo“. Je to živé sociálne okolie subjektu, niekedy nazývané aj „sociálne prostredie“, ktoré má obrovský význam pre možné pracovné začlenenie, ale často sa podceňuje alebo nedoceňuje. Podľa Gilberta, W. (1975, s. 3) je komunita „*miesto interakcie sociálnych inštitúcií, ktoré produkujú v obyvateľoch postoje a prax vzájomnej závislosti, spolupráce ...sieť úzko vzájomne pospájaných sociálnych štruktúr*“. Štruktúru komunity nepredstavujú iba jednotlivci, ktorí žijú na jednom mieste tzv. ľudia zo susedstva. Je to spoločenstvo, ktoré je tvorené jednotlivcami (klient, zamestnanec, rodič, občan ...) a skupinami (miestni poslanci, cirkvi, centrá voľného času, politické zoskupenia, firmy, ...).

Toto spoločenstvo je charakteristické bohatou rozmanitosťou individuálnych foriem života, naplnených rozličnými záujmami, potrebami, snahami a schopnosťou navzájom komunikovať, obohacovať sa, ako aj prispievať k vytváraniu unikátneho celku.²⁹ Životaschopnosť komunity a jej možnosti sú dané životaschopnosťou členov komunity a jednotlivci zasa za svoje podmienky života v tej istej komunite, ktorú utvárajú svojou činnosťou. Tento organizmus nemôže existovať bez toho, aby nevytváral spoločenský priestor pre skutočnú individualitu, pre jej jedinečnosť, tvorivosť a naopak. Preto dobrá komunita poskytuje priestor na sebavyjadrenie a sebarozvoj členov, na pluralitu a heterogenitu jednotlivých foriem života.³⁰

Komunita nie je samoučelná, jej cieľom je kvalita života každého jej príslušníkov, ale ani jednotlivci nie sú cieľom samým pre seba, ale zmyslom ich úsilia je to, čo si navzájom odovzdávajú a čo vytvárajú jeden pre druhého.

Význam komunity je možné si uvedomiť zodpovedaním na nasledujúce otázky³¹:

1. Čo dáva subjekt komunite?
2. Čo subjekt dostáva od komunity?
3. Čo subjekt potrebuje od komunity?
4. Čím subjekt komunitu znepokojuje (resp. naopak, čím subjekt komunitu znepokojuje)?

To hodnotné, čo komunita dáva jednotlivcovi z emocionálnej stránky je **pocit príslušnosti**, pocit, že človek nie je osamelým bežcom, ale príslušníkom istého ľudského celku, ktorý ho môže podporiť a podržať, na ktorý sa môže spoľahnúť, v ktorom sa môže cítiť bezpečne a isto, pretože ostatní

členovia komunity mu neublížia. Tento pocit v sebe obsahuje aj pocit vďačnosti a zviazanosti, oddanosti. Nemal by však byť prekážkou individuálnej autonómie a sebakreácie.

Pre sebakreáciu jednotlivca v komunite je rozhodujúca **participácia**. Participácia predpokladá vstup jednotlivcov do aktivít, procesov prostredníctvom konkrétnych činov. Má nadindividuálny rozmer, odkazuje na angažovanosť jednotlivca v spoločnosti. Vďaka nej sa človek potvrdzuje ako spoločenský aktér, ktorý uskutočňuje svoj občiansky potenciál, uplatňuje ho v praxi svojho občianskeho sebauskutočňovania.

Participácia má rozličné formy. V procese deinštitucionalizácie to môže byť napr. pomoc osôb so zdravotným postihnutím žijúcich v DSS umiestnenom v obci, pri rozvoze stravy starším občanom v obci, pri úprave obecného cintorína, pri značkovani turistických chodníkov, úprave potoka, odpratávaní snehu v obci a iných aktivitách, ktoré môžu mať charakter dobrovoľníctva, alebo pracovného pomeru na otvorenom trhu práce.

Komunita by mala vytvárať pre svojich obyvateľov a príslušníkov také možnosti (komunitné plány a koncepcie), ktoré by boli reálne a odrážali potreby jej členov. Nemá predstavovať iba „záchranu“ pri výskyte problémov, ale mala by sa stať výzvou ku sociálnej komunikácii a sociálnemu konaniu v zmysle prevencie.

Komunita nie je iba jeden typ ľudského spoločenstva, t. z. že človek dnes nie je a ani nemôže patriť iba jednej komunite, môže súčasne patriť k viacerým. Rozdelenie spoločenstva na rôzne typy komunit závisí od typu ich vnútorných vzťahov. Teda spolubytie s druhými je založená na báze príbuzenských, prirodzených a spontánných zväzkov (osobných vzťahov) a zároveň na báze racionality, spoločenskej zmluvy a dohody (neosobných vzťahov). Podstatným znakom komunit, ktorý ju odlišuje od spoločnosti je, že vzniká na osobných vzťahoch nezmluvnej povahy.

3.2 Komunita, práca a sieťovanie

Pri pracovnom začleňovaní je dôležitý kontakt **s komunitou ako zdrojom pracovných miest**.

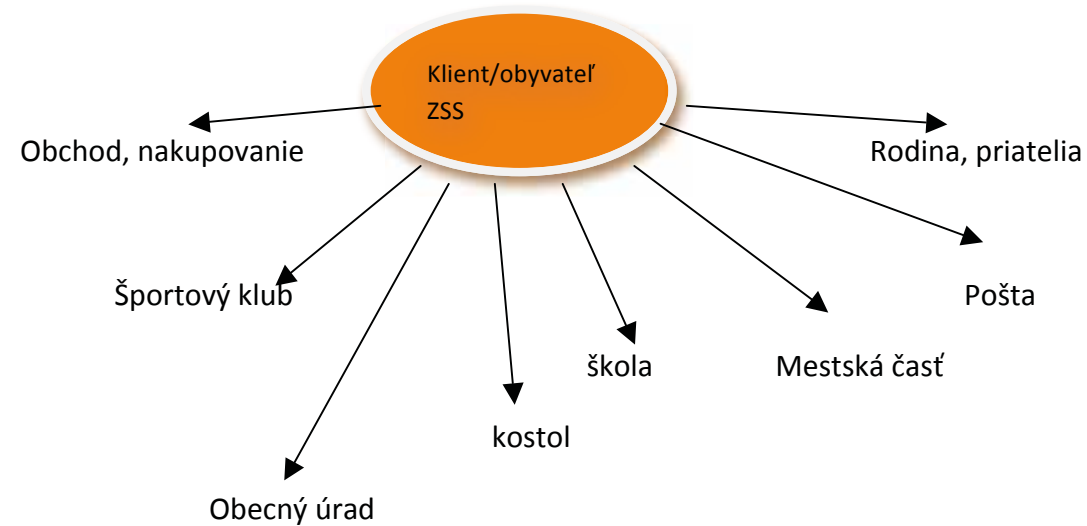
V užšom zmysle komunitu chápeme ako prostredie, ktoré môže byť zdrojom pre pracovné začlenenie, pracovné miesta. Osoby z komunity môžu pomôcť pri hľadaní potencionálnych zamestnávateľov alebo môžu pomôcť pri pomenovávaní a vytypovaní činností, ktoré by boli vhodné pre zamestnávanie klientov zariadení sociálnych služieb. V procese identifikácie jednotlivých aktérov z komunity je vhodné vytvoriť si „mapu vzťahov a kontaktov“ v komunite.

29 Porov.: ŽÁRY, I.: *Public relations. Cesta k úspechu*. Bratislava : HEVI, s. r. o., 1995. 42 s.

30 Porov.: VIŠŇOVSKÝ, E.: *Človek by mal žiť v záhrade.*, Bratislava : Kalligram, 2010. s. 77.

31 Porov.: ŽÁRY, I.: *Public relations. Cesta k úspechu*. Bratislava : HEVI, s. r. o., 1995. 42 s.

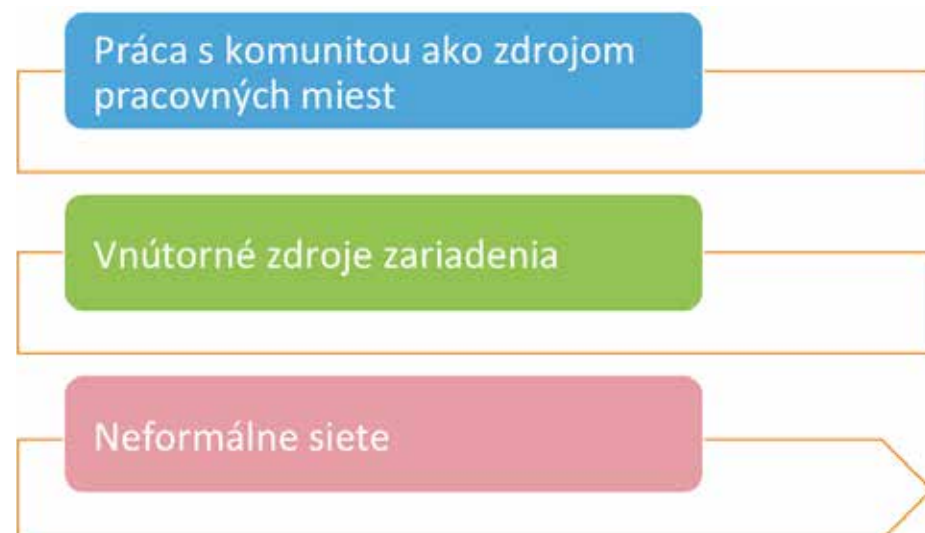
Obrázok 12: Práca s komunitou v procese hľadania zamestnania



Pre pracovné začlenenie je možné využiť nielen vonkajšie zdroje mimo DSS, aj **vnútorné zdroje** kontaktov, ktoré má zariadenie sociálnych služieb. Každá organizácia má svojich zamestnancov, spriatelnené organizácie, dodávateľské organizácie, iné spolupracujúce organizácie. Cieľom práce s vnútornými zdrojmi a sieťou je získať kontakty a odporúčania na nových potencionálnych zamestnávateľov a následne pracovné miesto.

Neformálne sieťovanie, kde na rôznych neformálnych podujatiach ako stretnutie s priateľmi, oslava narodenín, návšteva kina,..., kde sa stretávame s rôznymi ľuďmi a jednou z tém rozhovorov môže byť hľadanie práce. Zaujímame sa o to, čo druhí robia, čím sa zaoberajú, kde pracujú. Cieľom neformálnych sietí je nadviazať kontakt s organizáciami prostredníctvom známych a priateľov.6)

Obrázok 13: Zdroje v komunite pre pracovné začleňovanie

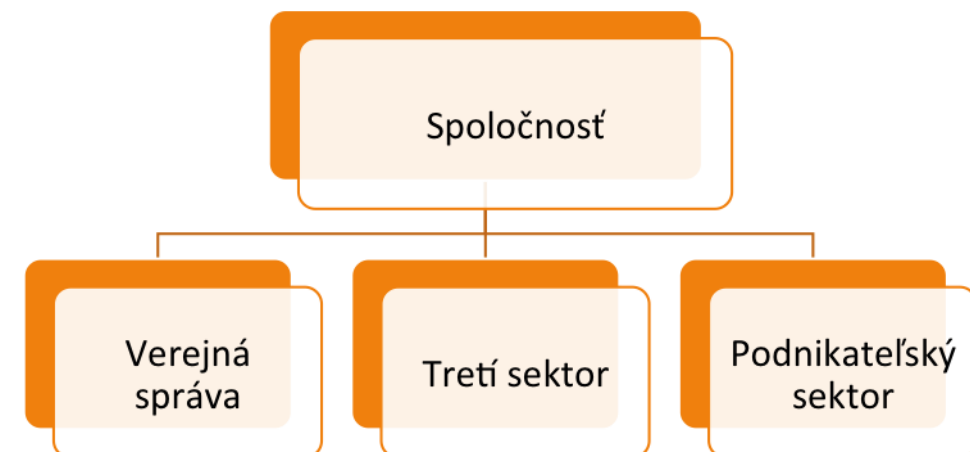


3.3 Zainteresované subjekty v komunite ako možné zdroje

Riešenie aktivizácie a pracovného začlenenia osôb so zdravotným postihnutím, klientov zariadení, ktorí sú ohrození sociálnou exklúziou, nízkou kvalifikáciou a pod. v porovnaní so zdravou populáciou nie je jednoduché. O to viac, ak ide o klientov, ktorí žijú v zariadení, ktoré je situované v málo rozvinutom regióne, kde je na trhu pracovnej sily minimálny dopyt. Nedostatok pracovných príležitostí, viacnásobné znevýhodnenie marginalizovaných osôb na trhu práce, nemožnosť, neschopnosť klientov hľadať si prácu mimo obce, regiónu, to sú iba niektoré bariéry, ktoré sa s tým spájajú

Spoločnosť je zložená z troch sektorov: verejnej správy, tretieho sektora, podnikateľského sektora (Obrázok 14). Každý sektor má určitý priestor z hľadiska svojich právomocí, aktivít, zodpovedností. V určitých oblastiach je autonómny, v určitých oblastiach dochádza k prelínaniu jednotlivých sektorov.

Obrázok 14: Základné zloženie spoločnosti



Aby sme sa dozvedeli, kto v jednotlivých sektoroch pôsobí v rámci určitého územia, komunity; koho je možné osloviť a s kým by bolo možné spolupracovať v procese hľadania pracovných miest, je vhodné spracovať detailnejšiu mapu existujúcich a fungujúcich subjektov v obci, mikroregióne, regióne.

Pri tvorbe tejto Mapy komunity, je vhodné využiť metódy ako napr. myšlienkové mapy, sketching, a iné formy, pri ktorých je možné rozpracovať detailnejšie jednotlivé subjekty (zameranie, činnosť jednotlivých subjektov, kontakt, ...) a následne informácie spracovať do formulára podľa jednotlivých subjektov.

3.3.1 Subjekt verejnej správy ako partner aktivizácie, podpory zamestnanosti

Verejný sektor je financovaný prostredníctvom verejných financií, je riadený prostredníctvom orgánov verejnej správy, podlieha verejnej kontrole, rozhoduje sa v ňom prostredníctvom verejnej

voľby. Zahŕňa v sebe štát, štátnu správu, ale aj samosprávu a jej rôzne podoby a zložky. Ide napr. o obec, samosprávny kraj, školstvo, zariadenia verejného poskytovateľa sociálnych služieb ...

Ide o sektor, ktorý vo väčšine oblasti funguje ako autonómny, sebestačný, interakčný, integračný a trvalo sa rozvíjajúci celok, ktorý je spôsobilý (za určitých podmienok a do istej miery) zabezpečovať plynulé prepojenie medzi potrebami a ich napĺňaním, ponukou a dopytom mikrotrhu a pod. Je plne v kompetencii tohto sektora **vytvárať nové pracovné miesta aj bez kvalifikácie, umožniť občanom nadobudnúť pracovné návyky, preferovať pracovný pomer so sociálnou ochranou.**

Môže ísť o drobné špecializované prevádzky s 3 – 5 ľuďmi, ktoré vykonávajú špecializovanú činnosť, viazanú na jedného odberateľa – väčšinou verejnú správu. Takýmto spôsobom sa okrem vytvárania vhodného sociálneho prostredia, nových pracovných miest, zveľaďuje okolie, využívajú sa miestne existujúce zdroje s maximálnou mierou vlastnej pomoci a aktivity, čo vedie k všeobecnej prosperite.

3.4 Tretí sektor ako partner aktivizácie, potenciálny zamestnávateľ

Tretí sektor je financovaný prostredníctvom verejných a súkromných zdrojov. Je inštitucionálne oddelený od štátu a verejného sektora. Je neziskový, jeho hlavnou činnosťou nie je tvorba zisku. Predstavuje významný segment fungujúcej spoločnosti. Vzniká na základe združovania ľudského kapitálu alebo finančného, majetkového kapitálu za účelom verejnoprospešných aktivít. V súčasnosti má tretí sektor rôzne formy ako napr. občianske združenie, nezisková organizácia, nadácia a iné. Venuje sa rôznym verejnoprospešným aktivitám, záujmom napr. sociálnej, environmentálnej oblasti... Vytvára príležitosť na aktivizáciu, zamestnanosť osôb so zdravotným postihnutím, voľnočasové aktivity, poradenskú činnosť a iné.

Príklad: Agentúra podporovaného zamestnávania sídli v komunitnom centre, kde vytvorila priestor pre zamestnanie dvoch osôb s ľahkým mentálnym postihnutím na recepcii. Ich úlohou je informovať prechádzajúcich obyvateľov o tom, kto sídli v komunitnom centre a kde osobu môžu nájsť. Pracujú veľmi zodpovedne.

3.5 Mestá a obce ako zdroj pracovných príležitostí

Sú ku klientovi zariadení sociálnych služieb najbližšie. Väčšina sociálnych služieb s celoročnou prevádzkou sídli v malých obciach predstavitelia oboch subjektov sa dobre poznajú. To vytvára predpoklad pre pracovné miesta s formou využitia rôznych foriem príspevkov na podporu vytvárania pracovných miest od Úradu práce, sociálnych vecí a rodiny.

Príklad 1: Starostka obe Lipová zamestnala klienta Domova sociálnych služieb na polovičný pracovný úväzok. Správne usúdila, že úspešnosť pracovného začlenenia danej osoby so zdravotným postihnutím bude závislý na pracovnom mieste, pretože aktívne práce prijala aj pracovnú asistentku pre uvedeného klienta.

Príklad 2: Klienti CSS Zátiešie pomáhajú obci pri rôznych činnostiach napr. pri úprave obce (kosenie, hrabanie trávy, čistenie potoka, kopanie hrobov ...), pri rozvoze stravy, zabezpečovaní nákupu potravín, pri údržbe domu, záhrady, prípravy dreva na zimu pre starších a osamelých občanov. Pre niektorých klientov ide v súčasnej dobe iba o proces aktivizácie, u iných o dobrovoľnícku činnosť vykonávanú pre obec. Oba spôsoby sa postupom času a ochotou subjektov v danej oblasti (obec, mikroregión, úrad práce, sociálnych vecí a rodiny, podnikateľské subjekty, ...) môžu pretransformovať na pracovné miesta pre klientov zariadenia s trvalo udržateľným charakterom a adekvátnou sociálnou ochranou.

3.6 Podnikateľský sektor ako partner aktivizácie, podpory zamestnanosti

Je financovaný prostredníctvom súkromných zdrojov, hlavnou náplňou je podnikanie fyzických a právnických osôb s cieľom dosiahnuť zisk. Podnikateľský sektor má podobne ako tretí sektor súkromný charakter, ale prevažujú v ňom ekonomické záujmy a tvorba zisku. Svoju činnosť môže podnikateľský sektor realizovať individuálne alebo v spolupráci s inými subjektmi. V tejto súvislosti je potrebné si uvedomiť, že občiansky sektor je prejav určitej orientácie občanov a vychádza aj z tradícií. Cieľom spoločensky zodpovednej firmy nie je iba maximalizácia zisku, ale jej ciele vychádzajú aj z potrieb vnútorného a vonkajšieho prostredia a zahŕňajú aj sociálne, environmentálne aspekty jej činnosti. Z tohto pohľadu je tu priestor, príležitosť aj na podporu osôb so zdravotným postihnutím.³²

Príklad: Firma Ecco Slovakia, a. s. so sídlom v Martine, v rámci spoločenskej zodpovednosti firiem, prostredníctvom zadávania zákaziek, už druhý rok podporuje APZ, n. o. Liptovský Hrádok formou zadávania zákaziek. Ženy, zamestnanci so zdravotným postihnutím, vyrábajú v období pred Vianocami originálne textilné výrobky pre zamestnancov uvedenej firmy. Zákazka je realizovaná v rámci zadávania povinného podielu firiem pre chránené dielne. Firma okrem zadávania zákaziek, každoročne podporuje neziskovú organizáciu aj 2 % z dane, ktoré majú slúžiť na jej ďalší rozvoj.

3.7 Nástroje pre podporu a mobilizáciu/scitlivovanie komunity/AKO?

Dobré komunitné vzťahy prospievajú obom stranám. Je dôležité, aby subjekt dobre poznal svoje okolie, aby mu neunikli žiadne možnosti zlepšovať svoje vzťahy. Môže ísť o rôzne možnosti ako napríklad vytvoriť niečo potrebné, čo predtým neexistovalo; odstrániť to, čo spôsobuje problémy, podpora komunity za jej hranicami ...

Medzi základné ciele zlepšovania komunitných vzťahov patrí:

1. Informovať komunitu o subjekte, jeho činnosti, poskytovaných službách, klientoch, úspechoch a problémoch v praxi.

³² <http://www.ekologika.sk/spolocenska-zodpovednost-firmy.html>

2. Korigovať dezinformácie a nedorozumenia medzi komunitou a subjektom.
3. Odpovedať na kritiku zo strany komunity voči subjektu.
4. Vytvárať priaznivú mienku zo strany komunity voči subjektu.
5. Vytvárať priaznivú mienku a získavať podporu.

Ďalšie ciele:

1. Získať podporu legislatívy tak, aby sa zlepšila atmosféra v komunite.
2. Ovplyvňovať postoje, poznatky a očakávania komunity.
3. Podporovať filantropické, kultúrne a iné aktivity komunity – dôležitý faktor komunitných vzťahov.
4. Získať lepšiu miestnu vládu a potom ju udržiava aktívnou pomocou.
5. Pomáhať lokálnej ekonomike nákupom výrobkov a služieb z miestnych zdrojov.

Základom dobrých komunitných vzťahov je uvedomovanie si, že nikto nemôže existovať v komunite bez toho, aby mal na ňu nejaký vplyv alebo ňou nebol ovplyvňovaný. Z toho vyplýva potreba tieto vplyvy poznávať, formovať na obojstranný prospech.

Spôsob vytvárania vzťahov

Úspešná taktika:

1. Konať s ohľadom na komunitu, myslieť v podmienkach skupín, obracať sana jednotlivcov.
2. Myslieť regionálne, národne, medzinárodne, globálne nezabúdať na lokalitu, na ľudí v „susedstve“.
3. Byť dobrým susedom.
4. Komunitné vzťahy musia byť zabudované do štruktúry kultúry organizácie.
5. Poznať komunitu (Ako je štruktúrovaná? Aké sú jej silné a slabé stránky? Čo vie komunita o subjekte?)
6. Primerane komunikovať (cez zamestnancov a ich rodiny, príslušných funkcionárov, tvorcov verejnej mienky a miestne médiá).
7. Predvídať, myslieť strategicky t. j. na dôsledky opatrení a krokov, plánovať, hodnotiť vykonané a vracáť sa k nevykonanému a žiaducemu.

Kreativita pri práci s komunitou

Dobrý nápad, originálna myšlienka, pomocou ktorej odovzdávame zdieľanie pritiahne pozornosť a bude ľahko zapamätateľná.

Pre správne zvolenú **stratégiu** na podporu subjektu je vhodné vedieť:

- Koho chceme osloviť?
- Čo chceme šíriť?
- Prečo to šírieme?
- Aké použijeme argumenty?

Príklad: V Bratislave sa od roku 2008 sa realizujú Radničkine trhy. Organizátorom je občianske združenie Inklúzia. Cieľom tohto podujatia je zviditeľniť prácu občanov so zdravotným postihnutím, ale najmä osloviť zamestnávateľov, firmy, spoločnosti, aby využili možnosť zákona,

ktorý im umožňuje zamestnať príslušný počet zdravotne postihnutých občanov, prípadne zadať zákazku chráneným dielňam. Zámerom združenia je rozšíriť tieto podujatia aj do ďalších regiónov Slovenska. Radničkine trhy sa už zrealizovali v Banskej Bystrici, Liptovskom Mikuláši, Prešove.³³

Štandardné nástroje pri práci s komunitou

Kontakty s médiami predstavujú celkovú komunikáciu subjektu s médiami, či už je v tlačenej podobe, elektronickej, alebo inej.

Typy vzťahov, ktoré prichádzajú v obvyklej praxi do úvahy:

- tlačové konferencie: pravidelné, ad hoc/náhodná;
- tlačové besedy – okrúhle stoly;
- organizovanie odborných ciest novinárov (napr. pri predstavení novej aktivity);
- individuálne kontakty s médiami, individuálne rozhovory, vrátane účasti v televízii a rozhlasových reláciách;
- raňajky, či večere s novinármi;
- rauty.

Príklad: Tlačová správa v ETrend: Drahuškovo pre autistov.³⁴

Komunikácia prostredníctvom všeobecne známych či vážených osôb je výborným nástrojom pre oslovenie verejnosti. Vážená a všeobecne uznávaná osobnosť môže byť ako podporovateľ, priaznivec komunity. Vhodnou formou komunikácie sa vďaka osobnosti dostane podujatie, aktivita alebo komunita, či jednotlivec do povedomia ľudí.

Príklad: Príkladom dobrej praxe je osobná záštita Stanislava Štepku, umeleckého šéfa Radošinského naivného divadla, nad budovaním Drahuškova, domova komunitného bývania rodinného typu. Citácia z jeho listu³⁵: „...V rámci svojich schopností a možností rád Vám pomôžem na Vašej neľahkej ceste. Takže odteraz nielen Drahuška a my ... ale aj ja ...“

Propagačné materiály a tradičná reklama

Zmyslom tejto komunikácie je upozorniť na niečo, či už je to produkt, službu, subjekt, aktivitu. Ide o to, aby sa u komunity vyvolala pozornosť, zapísala sa do povedomia, vyvolal sa záujem, túžba, chuť či potreba, ktorú si objekt komunikácie má záujem uspokojiť. Cieľom komunikácie je, aby príjemca začal v intenciách reklamného šírenia konať – navštevovať, vyhľadávať, ... Komunikácia musí byť dostatočne atraktívna. Následne by mala byť patrične informatívna. Informovanosť o objekte/subjekte patrí k hlavným, často uvádzaným cieľom komunikácie.

Knihy, brožúry, zborníky

Vhodnou formou komunikácie s komunitou/verejnosťou je vydanie knihy alebo brožúry na danú tému. Kniha môže byť zameraná priamo na určitý produkt službu alebo môže byť všeobecnejšia.

³³ <http://www.inkluzia.sk>

³⁴ http://www.drahuskovo.sk/db/files/Tlac_49_17_65884.pdf

³⁵ <http://www.drahuskovo.sk/db/files/domov/DopisStanislavStepka.jpg>

Príklad:

Metodická príručka: *Vzdelávanie a výchova ľudí s autizmom*.³⁶

- **Informačné letáky a ďalšie tlačené materiály**

Slúžia k informovaniu komunity a širšej verejnosti. Sem patrí aj sprievodca k určitej téme, produktu, službe ako sprievodný materiál. K dispozícii môžu byť na verejne dostupných miestach. Ku komunikácii môžu slúžiť aj jednoduché tlačené materiály rozdávané priamo v objekte daného subjektu.

Príklad: *Informačný leták: Ergoterapiou bližšie k umeniu. Prezentácia originálneho umenia zdravotne postihnutých autorov z CSS Zátisie, Osadné 89, Nižná Jablonka. (Obr. 15)*³⁷

Obrázok 15: Ergoterapiou bližšie k umeniu, informačný leták



- **Obal produktu, vstupenka**

Ako účinný nástroj na komunikáciu môže poslužiť aj vhodne navrhnutý obal produktu. Na obale môžu byť uvedené základné informácie o subjekte, aktivite a lákajú k jeho návšteve. Vhodná je aj vstupenka riešená ako pohľadnica. Môže sa odoslať členom komunity a tým ich upozorniť na aktivitu, subjekt, objekt. Ak ho aktivita, objekt, subjekt zaujme, väčšinou odporučí návštevu.

Príklad: Silvia Volková, majiteľka reklamnej agentúry, vytvorila vlastné chránené pracovisko, kde zamestnáva vlastnú sestru (Obr. 16), osobu so zdravotným postihnutím. Činnosť týchto dvoch sestier je zameraná na dodanie a potlač darčkových predmetov, výrobu vianočných pohľadníc s prispôbením dizajnu zákazníka, potlač pracovných odevov, výrobu keramiky dekoračnej ako aj reklamného predmetu a iné podľa objednávky zákazníka.³⁸

36 http://www.drauskovo.sk/domov/dolezite/Drauskovo_Vzdelavanie_a_vychova_ludi_s_autizmom.pdf

37 <http://www.csszatisie.sk/domov-socialnych-sluzieb/pracovne-terapie.html>

38 <http://www.reklamnagrafika.sk>

Obrázok 16: Chránené pracovisko reklamnej agentúry Silvie Volkovej



Príklad: *Maják, n.o., Rádio Lumen - relácia Svetlo nádeje, téma: Hudbu vnímajú rukami*

Príklad: *Nereklamným príkladom môže byť napríklad dokumentárny film Jara Vojteka: Tak ďaleko, tak blízko*.³⁹

Webové stránky

Veľmi účinnou a efektívnou formou komunikácie sú webové stránky. Pre internetovú komunikáciu platia rovnaké princípy ako pri tlačových médiách – aby mala šancu uspieť, musí byť dobre zacielená a kreatívne stvárnená. Niektoré web stránky iba stručne informujú o základných informáciách. Tie lepšie obsahujú napríklad informácie o plánovaných aktivitách, dosiahnutých úspechoch, majú interaktívne sociálne siete, ... Výhodou webových stránok je možnosť pravidelných aktualizácií, na ktoré by sa nemalo zabúdať. Text a obrázky by mali byť rozmiestnené tak, aby stránka bola prehľadná a komunita sa rýchlo dostala k dôležitým informáciám.

Príklad: *Webová stránka Občianskeho združenia Drahuška a my ..., o. z.*⁴⁰

Reklama v obci

Ak sa hovorí o reklame v obci, nejde iba o informačné tabule, billboardy, ale aj plagáty, nápisy na dopravných prostriedkoch, drobné reklamné predmety, tričká atď. S produkciou môžu pomôcť chránené dielne, ktoré zamestnávajú občanov so zdravotným postihnutím.

Príklad: *V kreatívnej dielni Domu svitania, n. o. zamestnanci s postihnutím pod vedením majsterky vyrábajú počas celého roka vianočné pozdravy, ktoré pred koncom roka dopĺňajú textom pre jednotlivých zákazníkov. Tiež sa tu produkujú predmety darčkového charakteru, magnetky, rôzne dekorácie podľa ročného obdobia a príležitostí, svietniky, ručne robené obálky, nástenky a iné (Obr. 17)*.⁴¹

39 <http://www.takdalekotakblizko.sk>

40 <http://www.drauskovo.sk>

41 <http://www.domsvitania.sk>

Obrázok 17: Výrobky chránenej dielne Domov Svitania, n.o.



Predaj lokálnych produktov

Výrobky alebo miestne produkty sa predávajú v mieste. Návštevník si napr. výrobok zakúpi ako darček z cesty pre svojich priateľov a tým prispieva k podpore lokálnych zdrojov a k ďalšiemu šíreniu informácií o činnosti zariadenia, klientov, chránenej dielne, chráneného pracoviska. Výrobky sa často distribuuju aj do okolitých obchodov a ďalších predajných zariadení. Vďaka kúpe sa o produktoch, subjekte dozvedia ľudia, ktorí iba prechádzajú.

Príklad: Chránená dielňa Prvosienka s prevádzkou v Liptovskom Hrádku svoju činnosť zameriava na podporu lokálnych zdrojov a lokálnych firiem. Prácu si zabezpečuje prácu prostredníctvom tvorivého myslenia zamestnancov s postihnutím, ich možnosťí seberealizácie, s cieľom ukázať, že aj oni sú plnohodnotní občania a dokážu sa začleniť do pracovného procesu. Venujú sa tvorbe originálnych, ručne vyrábaných výrobkov z textilu, či už na objednávku konkrétnym zákazníkom, alebo na priamy predaj pre potešenie. Výrobky z tejto dielne je možné vidieť a zakúpiť aj v budove Mestského úradu v Liptovskom Hrádku (Obr. 6).⁴²

Obrázok 18: Produkty chránenej dielne Prvosienka



42 <http://artpatch.eu/category/chrana-dielna/>

Využitie nástrojov zážitkovej propagácie

Zážitková propagácia je nástrojom, ktorým sa môžu podporiť lokálne zdroje. Klasickým príkladom sú exkurzie napr. do zariadení, kde sa realizuje ergoterapia, arteterapia, poskytujú služby. Návštevník sa môže, čo najbližšie zoznámiť s charakterom produktu, služby a na záver exkurzie si môže produkt, službu kúpiť. Po návrate domov sa títo návštevníci stávajú propagátormi daných produktov, služieb medzi svojimi priateľmi, známymi. Zároveň sa môžu stať aj odberateľmi. Produkty a služby sa môžu stať miestnou značkou.

Príklad: APZ Liptovský Hrádok, n. o. zamestnáva zamestnancov (Obr. 19) – občanov Liptova, so zdravotným postihnutím a pomáha im začleniť sa do spoločnosti. Organizuje kurzy na spracovanie textilu - patchwork, šitie hračiek a bábok, taštičiek, dekoračných predmetov do domácnosti, atď. (Obr. 8). Svoju činnosť prezentuje aj na remeselných trhoch, či jarmokoch nielen v mieste pôsobenia, ale aj na národnej úrovni.⁴³

Obrázok 19: Zamestnanci chránenej dielne a účastníci kurzu patchworku



Obrázok 20: Výrobky frekventantov kurzu patchworku



43 <http://artpatch.eu/kurzy-patchworku/>

3.8 Formy podpory v komunite

- **Spoločenská zodpovednosť firiem**

Spoločenská zodpovednosť firiem je koncept, „v ktorom firmy integrujú sociálne a environmentálne záujmy do svojich podnikateľských činností a do svojich vzťahov s klientmi a zainteresovanými subjektmi na dobrovoľnej báze...“⁴⁴. Táto zodpovednosť je vyjadrená voči všetkým zainteresovaným subjektom, ktorých sa dotýka vplyv podniku, a ktoré tiež môžu mať spätné vplyvy na jeho úspech.

Príklad: Pravidelným partnerom Domu Svitania, n. o., ktorý podporuje zamestnanosť občanov so zdravotným postihnutím rôznymi formami je švédka firma IKEA. Firma podporuje komunitu zadávaním zákaziek, vytváraním pracovných príležitostí priamo v obchodnom dome IKEA, participovaním na spoločných podujatiach (Obr. 21).⁴⁵

Obrázok 21: Stretnutie firmy IKEA so zamestnancami chránenej dielne a verejnosťou



- **Firemné občianstvo, aktívni občania**

Firemné občianstvo predstavuje koncept manažmentu všetkých vzťahov medzi firmou a jej hostiteľskými komunitami na lokálnej, národnej a globálnej úrovni.⁴⁶ Podčiarkuje fakt, že okrem zodpovednosti voči zainteresovaným subjektom, aj firma, ako člen komunity, získava.

Príklad: Národné dobrovoľnícke centrum CARDO pôsobí na Slovensku od roku 2004. CARDO je strešnou organizáciou pre viac ako 400 organizácií pracujúcich s dobrovoľníkmi po celom Slovensku. Hlavným cieľom CARDA je účinne prepájanie dobrovoľníkov, organizácií a firiem, ako aj prezentácia dobrovoľníctva tak na Slovensku, ako aj v zahraničí. Projekty ako Dni dobrovoľníctva, či Oceňovanie dobrovoľníka roka pre túto organizáciu majú veľký význam najmä kvôli šíreniu myšlienky dobrovoľníctva.

44 Zelená kniha, 2001, s. 5

45 <http://www.domsvitania.sk/index.php/component/content/article/12-dom-svitania/dom-svitania/113-den-otvorenych-dveri-sa-opaet-vydaril>

46 Zelená kniha, 2001, s. 27

Dni dobrovoľníctva sú jedným z najľahších spôsobov ako sa každý človek alebo aj firmy môžu zapojiť do práce v treťom sektore a zoznámiť sa tak s jednotlivými organizáciami a ich pôsobením. Prostredníctvom stránky www.dobrovolnictvo.sk sú zverejňované podujatia, ktoré konkrétne organizácie pre dobrovoľníkov pripravujú. Ľudia ochotní darovať svoj čas sa môžu prihlásiť na podujatia, ktoré najviac vyhovujú ich kritériám.

Prihlasovanie je veľmi jednoduché. Stačí si vybrať želané podujatie podľa vlastného výberu, bezplatne sa zaregistrovať na stránke Národného dobrovoľníckeho centra a stlačiť možnosť PRIDAJ SA, ktorá bude pod každým podujatím. Dni dobrovoľníctva sa vzťahujú na celé územie Slovenska a vďaka širokému spektru rôznych podujatí veríme, že prilákajú veľký počet účastníkov z rôznych krajov a rôznych povolání.⁴⁷

- **Firemná podpora komunity**

Firemná podpora komunity sa zameriava na vzťah medzi firmou a inými zainteresovanými subjektmi z komunity, ako aj na proaktívne využitie aktív firmy na prínos pre komunitu alebo zainteresované subjekty dôležité pre firmu. Môže mať rôzne úrovne komplexnosti a integrácie, ktoré môže siahť od elementárnej filantropie (dary, minimálny záujem o dopad ...) až po jej najrozvinutejšie formy, ktoré zvyčajne obsahujú stratégie podpory konkrétnych cieľových skupín, špecifické typy (dobrovoľnícke programy, zrážky zo mzdy dary vo forme navýšenia fondov, partnerstvá s komunitnými partnermi ...), a ktoré venujú pozornosť výstupom a dopadu v rámci firmy a voči komunite.

Príklad: Nadácia SPP umožňuje záujemcom z radov zamestnancov spoločností hlavnej skupiny SPP sprostredkovať pomoc tam, kde si myslia, že je potrebná a kde bude najmä ich osobnou zásluhou dobre využitá. Túto činnosť podporuje prostredníctvom Zamestnaneckého grantového programu.

Zamestnanci, ak majú pocit že v ich okolí je vhodné podporiť niečo správne, je im sympatická práca niektorej verejnoprospešnej organizácie, alebo zamestnanci dlhodobo spolupracujú s nejakou organizáciou, sa môžu zapojiť do tohto programu a podporiť aktivity jednotlivcov, či komunity. Príkladom takejto dobrej praxe je aj podporený projekt Terapia záhradou (Obr. 22).⁴⁸

47 www.dobrovolnictvo.sk

48 <http://www.nadaciaspp.sk/sk/id/22>

Obrázok 22: Zamestnanec SPP a klienti sociálnej služby pri realizácii projektu Terapia záhradou



- **Dobročinné dary**

Dobročinné dary zahŕňajú všetky zdroje ponúknuté firmou, za ktoré firma neočakáva žiadne výhody. Dary sa zvyčajne dávajú ako reakcia na ad hoc žiadosť a zvyčajne ide o nefinančné dary alebo finančné príspevky.

Príklad: Nadácia Pontis spravuje webovú stránku, kde sa môžu zaregistrovať firmy, ktoré majú záujem svojim darom podporiť komunitu, alebo aj organizácie, ktoré žiadajú o podporu na realizáciu verejnoprospešných aktivít. Nadácia Pontis zabezpečí, že tovar bude dodaný iba

dôveryhodným neziskovým organizáciám a využijú ho len na verejno-prospešný účel. Produkty využije buď priamo organizácia alebo ich posunie bezplatne tým, ktorí to potrebujú. Môže ísť napríklad o krízové centrum, ktoré ženám rozdáva balíčky základných toaletných a hygienických potrieb; hospic, ktorý potrebuje zásoby pracích prostriedkov a toaletného papiera; škôlka, ktorá môže získať ďalšie hračky pre deti, ktoré ju navštevujú, DSS a pod.

Každá prijímajúca organizácia sa zmluvne zaviazá, že nepredá ani nezamení darovaný tovar, nevyužije ho na získanie finančných prostriedkov ani ho neponúkne ako cenu v tombole. Plnenie tejto zmluvy kontrolujeme, aby sme zaručili, že produkty venované našimi darcami neskončia v aukciách na rôznych portáloch, v charitatívnych obchodoch alebo v stánkoch na trhoviskách.⁴⁹

- **Investície do komunity**

Zahrňujú všetky iniciatívy, ktoré sú konkrétne navrhnuté pre „win-win“ situáciu. Komunita aj iný zainteresovaný aktér získavajú z takejto iniciatívy priame výhody.

Príklad: V Centre sociálnych služieb Zátisie sa rešpektuje právo na slobodu vierovyznania. V obci sa nachádza gréckokatolícky chrám arch. Michala a pravoslávny chrám Voznesenija Hospodinovho. Prijímatelia sociálnej služby majú možnosť zúčastňovať sa bohoslužieb v oboch chrámoch, pristupovať ku sviatosti zmierenia a k svätému prijímaniu.

Na základe želania prijímateľov, rodičov, prípadne opatrovníkov boli prijímatelia pokrstení a mali možnosť pristúpiť aj k prvému svätému prijímaniu. V roku 2006 pripravil gréckokatolícky otec duchovný, Mgr. Radoslav Vaco, k prvému svätému prijímaniu 10 prijímateľov zariadenia.

CSS v rámci zabezpečovania duchovnej činnosti spolupracuje s oboma kňazmi. Počas veľkonočných a vianočných sviatkov sa prijímatelia zúčastňujú slávnostných bohoslužieb. Veľkonočné jedlá posväcuje priamo v zariadení gréckokatolícky kňaz. Na základe dobrovoľnosti si prijímatelia nosia požehnať jedlá aj sami do gréckokatolíckeho alebo pravoslávneho chrámu.

V prípade úmrtia prijímateľa, ak nemôžu pohreb zabezpečiť príbuzní, zabezpečuje pohreb CSS v spolupráci s obcou a gréckokatolíckym, či pravoslávny otcem duchovným. Prijímatelia sú pochovávaní na obecnom cintoríne (Obrázok 23).⁵⁰

49 <http://www.nadaciapontis.sk/som-firma-a-ponukam-dar-1>

50 <http://www.csszatisie.sk/domov-socialnych-sluzieb/duchovna-cinnost.html>

Obrázok 23: Spolupráca miestnej komunity



- **Komerčné iniciatívy v komunite**

Zahrňujú všetky iniciatívy zamerané na zjavné výhody pre firmu. Firma získa záujem o zákazníkov o svoje služby, produkty alebo značky tým, že sa zapojí do záležitosti komunity.

Príklad: Medzi najobľúbenejšie zdroje spoločnosti Microsoft patrí celosvetovo Program darovania softvéru pre neziskové organizácie a verejné knižnice. Program TechSoup Slovensko ho poskytuje pre slovenské organizácie od júla 2009. Spoločnosť Microsoft verí, že moderné technológie pomáhajú uskutočňovať úžasné veci. Práve preto po celom svete spolupracuje s tisíckami podobných organizácií, pomáha im naplňovať ich ciele a poslanie. Je pritom jedno, či ide o malú neziskovú organizáciu, ktorá pôsobí v miestnej komunite, alebo veľkú organizáciu, ktorá poskytuje služby miliónom ľudí. Spoločnosť Microsoft môže poskytnúť softvérové dary, školenia a ďalšie výhody, vďaka ktorým sa môžu zmeniť životy jednotlivých ľudí aj celých komunít.⁵¹

51 <https://www.techsoup.sk/node/3242>

3.9 Sieťovanie subjektov v komunite

Komunita nie je virtuálny pojem, ale tvoria ho ľudia, ktorí v ňom žijú. Zástupcovia tejto komunity, aby mohli naplniť svoje poslanie musia byť zaangažovaní, dobrí partneri a mať dostatočne dobré komunikačné zručnosti s verejnosťou.

Príklad: Pred 12 rokmi si manželia Silvia a Ladislav zobrali do opatery manželkinu sestru Tamarku. Jej rodičia sa vzhľadom na svoj vek už nevládali o ňu starať. Tamarka mala okrem telesného a mentálneho postihu aj dosť veľkú nadváhu (126 kg). K tomu oslabenú imunitu, cukrovku. Bola stále unavená, večer pri televízii a tiež v kine po pár minútach zaspávala. Chodila pracovať do chránenej dielne. Práca ju bavila, ale mala problém s cestovaním a tiež, že na rozvoj jej schopností tam nebol dostatočný priestor. Tamarka napriek svojmu postihu bola veľmi húževnatá a pracovitá. Keď sa situácia z určitých dôvodov vyhrotila, manželia sa dohodli, že bude lepšie, keď Tamarka ostane doma. Medzitým sa manželka rozhodla, že sa jej pokúsi vytvoriť popri svojom podnikaní chránené pracovisko. Trvalo to skoro rok, kým sa prekliessili cez labyrinty rôznych predpisov, nariadení a schvaľovacích konaní. Ale nakoniec sa to podarilo a Tamarka začala robiť to čo ju vtedy veľmi oslovilo na jednom kurze – vytváranie rôznych predmetov z keramiky. Manželia jej kúpili náradie, keramickú pec a popri nej sa učili ako vyrobiť veci ktoré budú nielen pekné, ale aj úžitkové pre zákazníkov. Začali navštevovať rôzne akcie ako Keramické trhy v Pezinku, Radničkine trhy, vianočné a veľkonočné trhy na Hlavnom námestí v Bratislave, a ďalšie príležitostné akcie. Tamarka sa neskutočne tešila na tieto predaje, nevedela sa dočkať, kedy už bude môcť ponúkať veci, ktoré s láskou vyrobila. Každému zákazníkovi dávala na pamiatku aj jej strážneho keramického anjelika.

Popri tom sa začalo systematicky pracovať aj na jej zovňajšku. Začala pravidelne cvičiť nielen telo ale aj mozog a výsledky sa postupne dostavovali. Váha išla dole, únava a potreba spánku sa zmenšovali a zvyšoval sa záujem o okolité dianie. Postupne ju bavilo nielen hranie hier na internete, ale aj prezeranie rôznych námetov na tvorbu. Začala si vytvárať aj vlastné vzory a odozva návštevníkov akcií ju motivovala ďalej. Dnes je z nej už celkom sebavedomá žena, ktorá sa snaží aktívne zapájať do chodu domácnosti a uvedomuje si, že musí prevziať zodpovednosť za svoje zdravie.

Medzičasom sa nám začali ozývať rôzni telesne a mentálne postihnutí ľudia so žiadosťou o prácu. Nakoľko manželia nedisponovali väčšími priestormi na podnikanie a tiež vekovo už neboli najmladší, nemohli si dovoliť prijať niekoho ďalšieho. Časom však u nich dozrela myšlienka pomôcť a to nielen týmto ľuďom, inak. Uvažovali nad tým, ako ukázať, že sa dá pomôcť takémuto človeku v rámci rodiny a nečakať na to, že niekto vaše problémy vyrieši za vás. Podobným spôsobom sa môžu „nájst“ aj iní ľudia, nielen zdravotne postihnutí. Napríklad ženy na materskej, ktoré nevedia sklbiť svoje pracovné a rodinné povinnosti; dôchodcovia, ktorí si myslia, že už nemajú žiadnu šancu urobiť niečo zmysluplné; dlhodobejšie nezamestnaní, ktorí sú v depresii z toho, že si nemôžu nájsť prácu. Ale aj ľudia, ktorých ich momentálna práca nenapĺňa. Tiež deti, ktoré sa často nudia a nezdravo trávajú hodiny pri televízii a počítači. Preto sa manželia rozhodli zorganizovať pravidelne

sa opakujúcu výstavu z oblasti ručných prác s názvom Kreativita & Hobby. Súčasťou výstavy sú aj praktické workshopy, kde je možné si vyskúšať rôzne techniky ručnej výroby. Na výstave je možné zakúpiť si polotovary a začať vyrábať vecičky nielen pre seba, ale aj pre radosť iným (Obrázok 24).

Obrázok 24: Výstava Kreativita & Hobby



4. Zapojenie zamestnávateľov

Zamestnávatelia a ich miesto a podiel v procese aktivizácie a podpory pracovného začlenenia klientov zariadení sociálnych služieb ako integrálnej súčasti procesov DI je nezastupiteľné. Najskôr sa pozornosť sústreďuje na porozumenie tomu, kto je alebo môže byť zamestnávateľom. Užitočné je na túto problematiku pozeráť z pohľadu Zákonníka práce a tiež aj z pohľadu zákona o službách zamestnanosti.

Nevyhnutné pre podporu procesu DI sú kontakty s jednotlivými zamestnávateľmi, ich nadväzovanie a udržiavanie. Zamestnanec zariadenia SS v procese podpory pracovného začlenenia môže svoje ciele naplniť iba v súčinnosti so zamestnávateľmi.

Veľmi dôležitým aspektom je aj to aké je celkové zamestnávateľské prostredie, v ktorom pôsobí zariadenie SS a ako toto prostredie napomáha procesu DI. S tým súvisia aj otázky ovplyvňovania zamestnávateľského prostredia.

Sociálna politika štátu a politika zamestnanosti sa sústreďuje aj na podporu znevýhodnených občanov, osobitne občanov so zdravotným postihnutím. Preto v tejto kapitole je venovaná veľká pozornosť nástrojom, ktoré sú určené na podporu zamestnávania osôb so zdravotným postihnutím, teda nástrojom, ktoré ovplyvňujú zapojenie zamestnávateľov do procesu pracovného začleňovania klientov ZSS. Jedná sa o nástroje obsiahnuté v zákone a službách zamestnanosti pri ktorých významné miesto majú Úrady práce, sociálnych vecí a rodiny.

Jednotliví zamestnávatelia sa do procesu podpory pracovného začlenenia a celého procesu DI môžu zapájať v rôznych formách. Je dobré rozumieť týmto formám a vedieť ich primerane využiť v prospech klientov.

V procese DI a v procese podpory pracovného začlenenia z pohľadu zamestnancov ZSS ide predovšetkým o pomoc klientovi a uspokojovanie jeho potrieb. Podporované zamestnávanie alebo celkový proces podpory pracovného začleňovania klientov ako aj samotné zamestnávanie osôb so ZP prináša so sebou nové výzvy pre zamestnávateľa. Pred zariadeniami sociálnych služieb je nová výzva – vytvorenie podmienok pre agendu podporovaného zamestnávania a služieb zamestnanosti buď v podobe agentúry podporovaného zamestnávania alebo ako súčasť poskytovania špecializovaného sociálneho poradenstva. Rovnako sú nové výzvy aj pre zamestnancov ZSS. Zamestnanec ZSS, ktorý má zodpovednosť za podporu pracovného začlenenia klientov musí poznať aj potreby zamestnávateľov a dôsledky zamestnávania osôb so ZP pre zamestnávateľa.

Nevyhnutnou súčasťou celého procesu DI je sieťovanie, ktorého podstatou je rozvíjanie vzťahov ZSS, jeho zamestnancov a klientov s komunitou ale aj podporovanie a rozvíjanie takých vzťahov v komunite, ktoré reálne alebo potenciálne môžu prispieť k začleňovaniu klientov do komunity a tiež ich pracovnému začleňovaniu. Jednou z úloh zamestnanca ZSS je podporovať rozvoj

sieťovania s komunitou a osobitne rozvoj sieťovania zamestnávateľských subjektov s komunitou a v rámci komunity.

4.1 Zamestnávateľa a rozvoj spolupráce s nimi

Kto môže byť zamestnávateľom?

Prvým krokom k nadväzovaniu kontaktov a rozvoju spolupráce so zamestnávateľmi je identifikácia kto je zamestnávateľom (potenciálnym zamestnávateľom klientov). V tejto súvislosti sú pre porozumenie dôležité dva právne predpisy. Prvým takýmto predpisom je Zákonník práce. Zákonník práce (zákon č. 311/2001 Z.z. v platnom znení) v §7 ods.1 uvádza - „zamestnávateľ je právnická osoba alebo fyzická osoba, ktorá zamestnáva aspoň jednu fyzickú osobu v pracovnoprávnom vzťahu, a ak to ustanovuje osobitný predpis aj v obdobných pracovných vzťahoch“.

Druhým predpisom, ktorý je potrebné brať do úvahy je zákon o službách zamestnanosti (zákon č. 5/2004 Z.z. v platnom znení). Podľa § 3, ods.1 uvedeného zákona „zamestnávateľ na účely tohto zákona je právnická osoba, ktorá má sídlo alebo sídlo svojej organizačnej jednotky na území Slovenskej republiky, alebo fyzická osoba, ktorá má na území Slovenskej republiky trvalý pobyt a ktorá zamestnáva fyzickú osobu v pracovnom pomere alebo v obdobnom pracovnom vzťahu.“

Prečo takéto rozdielne vymedzenie zamestnávateľa a čo to môže znamenať pre proces podpory pracovného začleňovania klientov ZSS?

Zákonník práce je právny predpis upravujúci pracovnoprávne vzťahy medzi zamestnávateľmi a zamestnancami. Tento právny predpis bude základom pre pracovné začlenenie klienta. Konečným cieľom je umiestnenie klienta na pracovnom mieste na otvorenom trhu práce na základe pracovnej zmluvy, prípadne na základe niektorej z dohôd mimo pracovného pomeru (dohoda o vykonaní práce alebo dohoda o pracovnej činnosti).

Je potrebné, aby zamestnanec poverený v danom ZSS agendou podpory pracovného začleňovania vyhľadával práve takýchto zamestnávateľov (potenciálnych zamestnávateľov pre klientov) a rozvíjal s nimi spoluprácu.

Zákonník práce vymedzuje ešte jeden dôležitý pojem vzťahu zamestnávateľa a zamestnanca a tým je **závislá práca**. Podľa § 1, ods. 2 zákonníka práce „závislá práca je práca vykonávaná vo vzťahu nadriadenosti zamestnávateľa a podriadenosti zamestnanca, osobne zamestnancom pre zamestnávateľa, podľa pokynov zamestnávateľa, v jeho mene, v pracovnom čase určenom zamestnávateľom“.

Podľa § 1, ods. 3 závislá práca môže byť vykonávaná **výlučne v pracovnom pomere**, v obdobnom pracovnom vzťahu alebo výnimočne za podmienok ustanovených v zákonníku práce aj v inom pracovnoprávnom vzťahu. Tým sa myslia dohody o pracovnej činnosti a dohody o vykonaní práce. Závislá práca nemôže byť vykonávaná v zmluvnom občianskoprávnom vzťahu alebo v zmluvnom obchodnoprávnom vzťahu podľa osobitných predpisov.

Pokiaľ ide o lepšiu identifikáciu zamestnávateľov je potrebné venovať pozornosť stručnej charakteristike právnických osôb. Pripomíname, že zákonník práce uvádza ako zamestnávateľa buď fyzickú osobu alebo právnickú osobu.

V podmienkach Slovenskej republiky je veľké množstvo druhov právnických osôb. Základným právnym predpisom v tejto oblasti je Občiansky zákonník (zákon č. 40/1964 Zb. v platnom znení). Občiansky zákonník upravuje právne vzťahy medzi fyzickými osobami (občanmi) navzájom a medzi fyzickými osobami a právnickými osobami.

Z praktického hľadiska teraz uvedieme iba niektoré vybrané **typy právnických osôb**, s ktorými je možné stretnúť sa častejšie v praxi.

Obchodný zákonník (zákon č. 513/1991 Zb. v platnom znení) upravuje pravidlá pre vznik a činnosť **obchodných spoločností a družstiev**. Toto sú typické právnické osoby založené s účelom podnikať. Základnými druhmi obchodných spoločností sú verejná obchodná spoločnosť, spoločnosť s ručením obmedzeným, komanditná spoločnosť alebo akciová spoločnosť.

Iné typy právnických osôb môžu byť napríklad, **občianske združenia, politické strany a hnutia, náboženské združenia a cirkvi**.

Na lokálnom trhu práce sú významnými potenciálnymi zamestnávateľmi aj **obce alebo obcami zriadené právnické osoby (obecné podniky služieb, technické služby a podobne)**.

Ešte poznámka k vymedzeniu zamestnávateľov v zákone o službách zamestnanosti. Tento zákon je pre podporu pracovného začleňovania klientov osobitne významný preto, lebo okrem iného vymedzuje aj nástroje na podporu ich zamestnávania a zároveň identifikuje zamestnávateľov a zamestnancov na ktorých sa tieto nástroje vzťahujú.

Nadväzovanie kontaktov a rozvoj spolupráce so zamestnávateľmi.

Zamestnanci ZSS podieľajúci sa na podpore pracovného začlenenia klientov nevyhnutne potrebujú k splneniu takéhoto cieľa spoluprácu s konkrétnym zamestnávateľom.

V tejto časti sa sústreďíme na otázky aké možnosti majú zariadenia sociálnych služieb v oblasti rozvoja spolupráce so zamestnávateľmi.

Možno odporúčať nasledovný postup:

- a) Budovanie databázy vhodných zamestnávateľov.
- b) Vhodnou formou začatia budovania takejto databázy je spracovanie mapy zamestnávateľov.

Poznámka:

Príkladom dobrej praxe je skutočnosť, že v oblasti podporovaného zamestnávania a služieb zamestnanosti bola v jednotlivých zariadeniach sociálnych služieb spracovaná mapa zamestnávateľov. Cieľom bolo identifikovať okruh potenciálnych zamestnávateľov v danej komunite, lokalite, regióne. Mapa zamestnávateľov je základná databáza, ktorú je potrebné priebežne aktualizovať a rozširovať. Takáto širšia databáza je potom podkladom pre

zhodnotenie a výber tých zamestnávateľov, s ktorými má význam rozvíjať užšiu spoluprácu. Databázu je potrebné považovať za otvorený zoznam a postupne ho rozširovať na základe nových zistených skutočností.

- c) Výber subjektov, ktoré možno pokladať za potenciálnych zamestnávateľov klientov. Z celkovej databázy je potrebné prehodnotiť a vybrať tých zamestnávateľov, kde je vysoká pravdepodobnosť, že sa spolupráca bude naďalej rozvíjať. Je potrebné zohľadniť viacero faktorov ale vhodné je využiť najmä doterajšie skúsenosti a reálne vybudované vzťahy. Je veľmi dôležité pracovať efektívne a minimalizovať neúspešné aktivity. Nie je cieľom oslovovať veľký počet zamestnávateľov a urobiť z hľadania a kontaktovania partnerov formálnu záležitosť.

Poznámka:

Viacero zariadení SS úzko spolupracujú s Obecným úradom. Klienti sa často stretávajú so starostom a ostatnými pracovníkmi Obecného úradu, poznajú sa navzájom. Takýto vzťah je dobrým štartom pre nadviazanie spolupráce v rôznych pracovných aktivitách. Práve starostovia a Obecné úrady sú často prvými zamestnávateľmi klientov SS.

- d) Získavanie informácií o vybraných zamestnávateľoch a príprava na nadviazanie kontaktu. V tejto etape je vhodné získať nevyhnutné informácie o potenciálnom partnerovi - zamestnávateľovi (základná informovanosť o právnom postavení, cieľoch činnosti, histórii, hlavnej činnosti (produkty, služby ...). Informácie o sídle, štatutárnych zástupcoch, kontaktných osobách alebo osobách s právomocami v oblasti zamestnávania sú nevyhnutné pre nasledujúce nadviazanie kontaktu. Nedá sa vopred uviesť, ktoré údaje o zamestnávateľovi sú potrebné, ale je dobré mať základný prehľad pred nadviazaním prvého kontaktu. K takýmto základným informáciám potrebným pre nadviazanie prvého kontaktu ako príklad možno uviesť druh činnosti, resp. prevažujúcu činnosť, možnosti zamestnávania nových zamestnancov, potenciálne voľné pracovné miesta, kontaktná osoba.

Príklad z praxe: Základné informácie o potenciálnom zamestnávateľovi sa dajú získať z internetovej stránky, z obchodného registra, z analýzy inzercie voľných miest, alebo z neformálnych zdrojov (zamestnanci, známi ...).

- e) Kontaktovanie zástupcov vybraných subjektov. Ak sa podarilo získať informácie o kontaktných osobách (štatutárni zástupcovia, alebo zamestnanci poverení personálnou agendou) je možné nadviazať s nimi prvý kontakt. Vhodný je telefonický kontakt, alebo kontakt s využitím mailovej korešpondencie. Hoci osobné stretnutia sú najefektívnejšie a umožňujú lepšiu výmenu informácií, je dobré si ich vopred dohodnúť.

Príklad z praxe: Zamestnanec ZSS na základe vopred získaných informácií oslovil telefonicky zástupcu zamestnávateľa a požiadal ho o súhlas, aby mu mailom mohol poslať stručnú informáciu o možnostiach zamestnávania klientov.

- f) Komunikácia s vybranými zamestnávateľmi. Podpora pracovného začlenenia klientov je dlhodobý proces. Nadviazaním kontaktov začína dlhodobý proces postupnej komunikácie s vybranými partnermi, potenciálnymi zamestnávateľmi klientov zariadení sociálnych služieb. V závislosti od viacerých faktorov priebeh komunikácie a jej celkové trvanie môže

mať rôzne podoby. Komunikácia by mala smerovať najmä k dohodnutiu osobného stretnutia, prípadne série osobných stretnutí. Osobné stretnutie umožňuje lepšie vysvetlenie zámerov, umožňuje vzájomné vyjasňovanie otázok alebo sporných miest. Je vhodné ak si zástupca ZSS na takéto prvé osobné stretnutie vopred pripraví základné informácie o ZSS o cieľoch procesu DI, prínosoch a obmedzeniach pre zamestnávateľa zo zamestnávania osôb so ZP a tiež základné informácie o klientoch ZSS, ktorí prichádzajú do úvahy ako potenciálni zamestnanci.

Príklady z praxe: Zamestnankyňa ZSS sa dohodla na osobnom stretnutí so zástupcom výrobného podniku a na tomto stretnutí ho informovala o zámeroch procesu DI a klientoch, ktorí by potenciálne mohli byť vhodnými zamestnancami. Zamerala sa na popis dobrých príkladov pracovného uplatnenia osôb so zdravotným postihnutím, na benefity, ktoré môže zamestnávateľ získať, ale aj na to, aký význam má zamestnanie pre osoby so zdravotným postihnutím. Iným príkladom je rozhovor riaditeľky DSS o možnostiach zamestnávania svojich klientov so štatutárnym zástupcom zamestnávateľa v rámci organizovaného dňa otvorených dverí.

- g) Budovanie vzájomnej dôvery a rozvíjanie vzťahov.

V priebehu rozvíjajúcej sa spolupráce s potenciálnym zamestnávateľom je potrebné dbať aj na to, že akákoľvek spolupráca (aj spolupráca pri zamestnávaní klientov) vyžaduje istú mieru vzájomnej dôvery. Dôveru je možné získať najmä otvorenou komunikáciou, jasným formulovaním potrieb a poskytovaním pravdivých a objektívnych informácií. Nevyhnutnou podmienkou budovania a udržania dôvery je rešpektovanie možností a potrieb druhej strany a dodržiavanie dohôd.

- h) Rokovanie o možnostiach zamestnania klientov. Ak sa priebeh komunikácie vyvíja priaznivo, je čas začať rokovania o možnostiach zamestnávania klientov. Toto je veľmi dôležitý bod celého procesu rozvíjania vzťahov s potenciálnym partnerom – zamestnávateľom. V prípade pozitívneho prísľubu je možné postúpiť k detailom a praktickým otázkam (nasledujúci bod). Možno ale predpokladať, že potenciálny partner bude potrebovať viac informácií (o klientoch, ich pracovnej spôsobilosti a podobne). V tejto fáze je možné hovoriť aj o prínosoch zo zamestnávania osôb so zdravotným postihnutím, ale je nevyhnutné mať na zreteli informovať aj o možných rizikách a ich minimalizovaní. Zamestnávateľ by mal odísť zo stretnutia s ubezpečením, že budúci zamestnanec so zdravotným postihnutím bude podporovaný podpornými službami zamestnanosti, prípadne pracovným asistentom. Je možné očakávať, že pri tomto bode sa môže komunikácia odohrať aj na viacerých na seba nadväzujúcich stretnutiach. Ak sa nevyskytla na to vhodná príležitosť v predchádzajúcich etapách rozvíjania vzťahu, tu už je nevyhnutné sprostredkovať kontakt zamestnávateľa a klienta (klientov), pripravených na zamestnanie.

Čo si má pripraviť ZSS/ APZ na takéto stretnutie:

Vhodný je zoznam klientov – potenciálnych zamestnancov a ich stručná profesijná charakteristika (najmä akú prácu zvládajú, aký je ich vzťah k práci, aké majú pracovné návyky

a zručnosti). Je dobré poskytnúť partnerovi informácie o silných ale aj slabších stránkach klientov, ako aj metódy a formy práce na posilnenie silných stránok a formy práce so slabšími stránkami fungovania klienta/zamestnanca.

Poznámka: Informácie o klientoch by mali byť v praxi ZSS výsledkom diagnostiky pracovného potenciálu klientov, prípadne zaznamenané formou individuálneho plánu klienta, získané na základe dlhodobého poznania klientov, ako aj poznatkov z ich aktivizácie a prípravy na pracovné začlenenie.

i) Príprava reálneho zamestnania

V priaznivej situácii sa táto otázka môže prerokovať už na prvom osobnom stretnutí. Je ale potrebné mať na zreteli, že reálne takáto možnosť nastáva až pri opakovanom osobnom stretnutí. Nastáva po súhlasnom vyjadrení zamestnávateľa a prejavení ochoty zamestnať klienta - osobu so ZP. V tejto fáze rozvíjania spolupráce sa dojednávajú konkrétne podoby a podmienky pracovného zaradenia klienta.

- druh vykonávanej práce,
- popis činností v rámci druhu práce,
- pracovná doba a rozsah pracovného úväzku,
- dátum nástupu do zamestnania,
- mzdové náležitosti,
- druh uzatvorenej dohody alebo zmluvy (pracovný pomer alebo dohody mimo pracovný pomer) a príprava takejto dohody alebo zmluvy,
- príprava na prácu a zamestnanie (pred nástupom, v skúšobnej dobe?),
- možnosť začleniť do procesu pracovného asistenta, alebo asistenta za účelom monitoringu a udržania práce,

V tejto etape je potrebné poskytovať poradenstvo obom stranám tak zamestnávateľovi ako aj klientovi – budúcemu zamestnancovi. Výsledkom tejto etapy by malo byť podpísanie dohody alebo pracovnej zmluvy.

j) Príprava klientov na konkrétne zamestnanie u konkrétneho zamestnávateľa.

Súbežne s priebehom rokovaní a vývojom vzťahov s potenciálnym zamestnávateľom je potrebné venovať primeranú pozornosť aj príprave klienta. Súčasťou celého procesu DI je aj dlhodobá aktivizácia a rozvoj pracovných zručností, návykov, sociálnych zručností, motivácie klienta. Toto všetko zvyšuje šance klientov na ich reálne zamestnanie. Kvalita a rozsah takejto prípravy je dôležitým bodom pre rokovania so zamestnávateľmi – môžeme ponúknuť klientov, ktorí prechádzajú dlhodobou prípravou. Po získaní súhlasu zamestnávateľa so zamestnaním klienta však vzniká nová situácia a potreba pripraviť klienta na konkrétnu prácu (pracovné pozíciu, pracovné činnosti) v konkrétnych podmienkach u konkrétneho zamestnávateľa. Je potrebné túto prípravu koordinovať so zamestnávateľom a jeho možnosťami alebo potrebami. Do úvahy prichádza príprava pred nástupom do zamestnania alebo v prvej fáze po nástupe do zamestnania (napríklad počas skúšobnej doby), prípadne kombinácia týchto dvoch možností. Príprava klienta sa zameriava predovšetkým na rozvoj jeho mäkkých zručností, rozvoj jeho mobility, ako aj rozvoj profesijných zručností

klienta. V oblasti mäkkých zručností sú dôležité najmä komunikačné zručnosti, zvládanie medziludských vzťahov a konfliktných situácií. Tu možno zaradiť aj nácvik zvládania nových situácií, schopnosti učiť sa nové veci a zvládania rizík.

Rozvoj mobility smeruje k získaniu nových zručností v oblasti samostatnosti a zvládania pohybu v priestore pracovného miesta. Špecifickým prípadom je tréning dochádzky klienta na miesto budúceho zamestnávania.

Profesijné zručnosti možno rozdeliť na všeobecné (pracovné návyky, vytrvalosť v práci, motivácia pre dlhodobé zotrvanie v práci ...) a špecifické – viažúce sa na výkon konkrétnej pracovnej činnosti. Ako príklad špecifických profesijných zručností možno uviesť zvládnutie činnosti upratovania, alebo činností spojených s údržbou zelene, či činnosti triedenia a balenia tovarov.

k) Reálne zamestnanie klienta (pracovná zmluva alebo dohoda podľa Zákonníka práce). Nástup zamestnanca a jeho uvedenie na pracovisko. V závislosti od pripravenosti klienta a jeho celkovej pracovnej spôsobilosti sa poskytuje nevyhnutná pomoc a podpora zo strany ZSS.

l) Poradenstvo a podpora zamestnávateľovi. Jednou z činností v oblasti podporovaného zamestnávania je poskytovanie poradenstva pre zamestnávateľa. Proces poradenstva je dlhodobý a prelína sa celým obdobím nadväzovania kontaktov a ich rozvíjania. V tomto poradenskom procese sú isté kľúčové miesta, ktoré je potrebné zvýrazniť, a na ktoré by sa mal zamestnanec ZSS vopred pripraviť.

- poradenstvo smerujúce k orientácii zamestnávateľa v celkovej problematike zamestnávania osôb so ZP. Práva a povinnosti v tejto oblasti. Základné prínosy pre ZSS, klienta aj zamestnávateľa.

- poradenstvo v oblasti možností zamestnávania – na otvorenom trhu práce alebo s využitím nástrojov podľa zákona o službách zamestnanosti. Tu patrí aj informovanie o procedúrach a administratívnych požiadavkách s tým spojených.

- poradenstvo pri výbere vhodného klienta, ktorý má predpoklady zvládnuť navrhovanú prácu.

- poradenstvo pri vytváraní vhodného miesta, alebo pri úprave pracovného miesta ((jeho prispôsobovaní klientovi).

- poradenstvo zamestnávateľovi v procese dojednávania podmienok (zmluva, mzdy ...)

- definovanie formy a obsahu sprevádzania / poradenstva po nástupe klienta do zamestnania a pri prípadnom riešení problémov alebo nových neobvyklých situácií. V tomto bode je dôležité spresniť kto sa bude podieľať na sprevádzaní, akými formami v akých situáciách, kedy sa bude poradenstvo poskytovať a čo bude obsahom poradenstva / sprevádzania.

m) Monitoring a sprevádzanie klienta.

Po nástupe klienta do zamestnania sa nekončí proces podpory pracovného začlenenia klienta. Cieľom nie je iba zamestnať (teda získať pre klienta platené zamestnanie) ale cieľom je aj takéto zamestnanie dlhodobo udržať. Monitoringom rozumieme sledovanie vývoja po nástupe klienta do zamestnania. Pravidelné sledovanie umožní včas identifikovať pozitíva, ktoré je možné rozvíjať aj prípadné riziká udržateľnosti zamestnania.

Sprevádzanie klienta je dlhodobé poskytovanie potrebnej (nevyhnutnej) pomoci a podpory najmä pri zvládaní zaškolenia, zvládaní novej práce, zvládaní vzťahov na pracovisku, upevňovaní pracovných návykov, udržiavaní motivácie klienta k práci. Cieľom je viesť klienta vo všetkých ohľadoch k samostatnosti, no najmä v prvých mesiacoch po nástupe do zamestnania predstavujú mnohé prvky zamestnania pre nového zamestnanca riziká a je potrebné mu pri prekonávaní týchto rizík pomôcť. V praxi agentúr podporovaného zamestnávania takéto sprevádzanie môže trvať 3 až 6 mesiacov. Pravdepodobne v prípade klientov ZSS doba sprevádzania bude dlhšia. Jednou z úloh zamestnanca ZSS v procese podpory pracovného začlenenia konkrétneho klienta bude aj rozpoznanie toho akú formu sprevádzania a v akej dĺžke bude konkrétny klient potrebovať. Monitoring a sprevádzanie klienta by sa mal koordinovať aj s procesom poradenstva pre zamestnávateľa v období po nástupe klienta do zamestnania.

n) Upevňovanie a ďalšie rozvíjanie vzťahov.

Pre ZSS je aktuálna výzva na udržiavanie a ďalšie rozvíjanie vzťahov so zamestnávateľmi. Rozvíjanie vzťahov s novými zamestnávateľmi môže byť príležitosťou pre nájdenie pracovného začlenenia pre ďalších klientov. Rozvíjanie spolupráce aj s tými, ktorí sa už do procesu podpory pracovného začlenenia aktívne zapojili (či už formou externej aktivizácie, alebo niektorou formou zamestnávania) môže prispieť k udržateľnosti vytvorených pracovných miest, prípadne aj k vytvoreniu nových príležitostí zamestnania pre ďalších klientov. Rozvíjanie spolupráce je možné jednak zintenzívnením kontaktov alebo rozširovaním spoločných aktivít a záujmov na dvojstrannom základe (napríklad stretnutie zástupcov ZSS a zamestnávateľov nielen pri hľadaní zamestnania ale v inej oblasti (kultúrne alebo športové podujatie). Inou možnosťou je organizovanie spoločných aktivít, stretnutí s viacerými partnermi súčasne (napríklad pozvanie viacerých partnerov z radov zamestnávateľov na podujatie organizované zariadením sociálnych služieb).

4.2 Podpora zamestnávateľského prostredia pre procesy DI

Zamestnávateľské prostredie je vytvárané sústavou formálnych právnych noriem ako aj sústavou neformálnych pravidiel či zvyklostí (kultúra správania sa, kultúra manažmentu v danej organizácii, komunikačná kultúra, poznanie danej problematiky, informovanosť ale aj predsudky a podobne).

Prečo by mali zamestnávatelia zamestnávať OZP?

- Zamestnávatelia potrebujú zamestnancov pre plnenie svojho poslania a plnenie pracovných úloh,
- Zamestnávatelia potrebujú zamestnancov, ktorí sú spôsobilí pre danú prácu a sú motivovaní v prospech činnosti, majú pozitívny vzťah k zamestnávateľovi,
- Špecificky pri zamestnávaní osôb so zdravotným postihnutím zamestnávatelia plnia zákonnú povinnosť ich zamestnávania,

- Zamestnávatelia zamestnávaním osôb so ZP prispievajú k idei zodpovedného podnikania, prispievajú k idei sociálne orientovaného podnikania alebo posilňujú myšlienky pomoci iným ľuďom.

Aké zamestnávateľské prostredie je v našej komunite a ako môžeme pozitívne ovplyvňovať toto zamestnávateľské prostredie tak, aby pôsobilo v prospech podpory pracovného začlenenia klientov zariadenia.

Na národnej úrovni významný vplyv na formovanie zamestnávateľského prostredia vo vzťahu k zamestnávaniu osôb so zdravotným postihnutím majú platné právne predpisy. Zákon o službách zamestnanosti stanovuje povinnosť zamestnávať osoby so ZP zamestnávateľom ak zamestnávajú nad 20 zamestnancov. Ten istý zákon ponúka aj množstvo nástrojov napomáhajúcich plnenie tejto zákonnej povinnosti. Mierne úľavy na odvodoch pre zamestnávateľa napomáhajúce zamestnávaniu osôb so ZP ponúka aj zdravotné a sociálne poistenie. Niektoré povinnosti pri zamestnávaní osôb so ZP obsahuje aj Zákonník práce. Na národnej úrovni pôsobí tiež Výbor pre osoby so zdravotným postihnutím, ktorý je jedným z troch výborov Rady vlády SR pre ľudské práva, národnostné menšiny a rodovú rovnosť a plní úlohy s cieľom zvýšiť úroveň podpory, ochrany a dodržiavania práv osôb so zdravotným postihnutím. Spoločný sekretariát týchto výborov je na MPSVaR SR.

Z neformálnych celospoločenských aktivít ako pozitívne vplyvajúcu aktivitu na zamestnávateľské prostredie možno uviesť iniciatívu Ministerstva práce, sociálnych vecí a rodiny SR pod názvom Zamestnávateľ ústretový rodine, rodovej rovnosti a rovnosti príležitostí. Ministerstvo takto každoročne propaguje príklady dobrej praxe keď zamestnávatelia robia kroky napomáhajúce prelínaniu pracovných a rodinných povinností, vytvárajú podmienky pre rodovú rovnosť a rovnosť príležitostí. Príklad zamestnávateľov, ktorí získali ocenenie je možné nájsť na stránke: www.employment.gov.sk (zdroj: www.employment.gov.sk)

Pre podporu pracovného začlenenia klientov ZSS je však významnejšie **zamestnávateľské prostredie v rámci daného regiónu, lokality a komunity**, v ktorej ZSS pôsobí a kde sa predpokladá reálne zamestnanie klientov. Samozrejme aj takéto zamestnávateľské prostredie je ovplyvňované národnou legislatívou, no dôležité je ako si tieto pravidlá osvojujú jednotliví zamestnávatelia spolupracujúci so ZSS.

Z praktického hľadiska možno zamestnávateľov v danom prostredí ZSS rozdeliť na tri základné skupiny:

- Zamestnávatelia podporujúci v rôznych formách a úrovniach pracovné začlenenie osôb so ZP (buď ich reálne zamestnávajú, alebo sú pripravení zamestnať, alebo sympatizujú a nepriamo podporujú – zadávaním zákaziek, sponzorovaním a podobne).
- Zamestnávatelia odmietajúci zamestnávanie osôb so ZP (z racionálnych alebo iracionálnych dôvodov). K racionálnym dôvodom môže patriť odmietanie z dôvodu náročnosti technológie,

rizikovosti prevádzok, náročnosti vykonávanej práce. K iracionálnym dôvodom môžeme zaradiť nevedomosť, predsudky, nesprávne alebo nedostatočné informácie.

Ako pozitívne ovplyvňovať zamestnávateľské prostredie v komunite?

1. Rozvíjaním dvojstranných vzťahov s vybranými zamestnávateľmi môžeme ovplyvňovať nielen postoje týchto zamestnávateľov ale pozitívne prvky sa môžu šíriť a preniesť aj na iných zamestnávateľov.

Príklad z praxe: Zamestnávateľ a ZSS rozvíjajú dlhodobé vzťahy formou spoločných podujatí (športový deň, účasť na kultúrnych podujatiach, regionálnych podujatiach a vytváranie podmienok pre externú aktivizáciu klientov v prevádzke zamestnávateľa - príležitostná práca formou brigádnickej činnosti, dohoda o vykonaní práce...).

2. Organizovanie spoločných aktivít s účasťou viacerých zamestnávateľov.

Príklady z praxe: Dni otvorených dverí v Centre voľného času, v knižnici, spoločné podujatia mimo objektov zariadení, spoločné workshopy alebo konferencie, spoločné kultúrne alebo športové podujatia ...).

3. Senzibilizácia.

Senzibilizáciou rozumieme postupy, nástroje, aktivity, ktoré majú za cieľ zvyšovať povedomie zamestnávateľskej verejnosti o reálnej situácii, potrebách, podmienkach vybranej cieľovej skupiny, v našom prípade osôb so zdravotným postihnutím a špecificky klientov ZSS so zdravotným postihnutím. Isté prvky senzibilizácie majú aj iné spoločné aktivity alebo aj aktivity rozvíjajúce dvojstranné vzťahy uvedené v predchádzajúcich bodoch.

Čo môžeme v podmienkach ZSS urobiť v prospech senzibilizácie?

Príklady z praxe zariadení SS:

Vhodnými senzibilizačnými nástrojmi sú:

- webová stránka zariadenia, s uverejňovaním vhodných informácií a údajov o klientoch,
- tlačené písomné materiály (stručné, výstižné, informujúce),
- článok v novinách,
- rozhovor alebo reportáž v regionálnej televízii,
- vystúpenie zástupcu ZSS na vhodnom podujatí (konferencia, stretnutie zamestnávateľov ...),
- osobné rozhovory so zamestnávateľmi.
- ponuka účasti na regionálnych alebo zamestnávateľských vianočných a iných trhoch.

Vhodným obsahovým zameraním senzibilizačných aktivít môžu byť napríklad:

- semináre a workshopy s informáciami ľudských právach a o právach osôb so ZP, o relevantných politikách (politika rovnosti príležitostí, pozitívna diskriminácia osôb so ZP, politika inklúzie, sociálna politika ...),
- informácie o potrebách a ponukách osôb so ZP,
- prezentácie, filmy o úspechoch v procese aktivizácie a umiestňovaní do zamestnania (príklady dobrej praxe).

4.3 Nástroje podporujúce zapojenie zamestnávateľov

Právny stav

Základným zákonom, ktorý sa zaoberá problematikou nezamestnanosti a nástrojov na podporu zamestnanosti je zákon NR SR č. 5/2004 Z.z. o službách zamestnanosti a o zmene a doplnení niektorých zákonov. Niektoré podrobnosti upravujú vykonávacie vyhlášky MPSVR. Pokiaľ ide o nástroje na podporu pracovného začlenenia osôb so ZP, významné zmeny priniesla novela zákona o službách zamestnanosti s účinnosťou od 1. 5. 2013. V týchto textoch sú uvedené informácie podľa právneho stavu platného k 1. 9. 2015.

Kľúčové charakteristiky zákona:

- Nástroje na podporu zamestnávania osôb so ZP sú súčasťou komplexného súboru nástrojov a činností na podporu návratu evidovaných uchádzačov o zamestnanie do zamestnania (na trh práce).
- Aby mohol občan (aj občan so ZP) využívať nástroje, činnosti a služby podľa zákona o službách zamestnanosti, musí mať postavenie evidovaného uchádzača o zamestnanie, alebo aspoň (pre niektoré činnosti, služby) evidovaného záujemcu o zamestnanie, pričom zákon stanovuje presné podmienky pre zaradenie do evidencií a zotrvanie v takýchto evidenciách.
- Podľa § 6, ods. 2 zákona je uchádzačom o zamestnanie (UoZ) občan, ktorý môže a chce pracovať a je vedený v evidencii uchádzačov o zamestnanie a zároveň nevykonáva žiadnu z vymedzených zárobkových činností.
- Podľa § 7 záujemca o zamestnanie (ZoZ) je občan, ktorý si hľadá iné zamestnanie, alebo ktorý má záujem o poskytovanie odborných poradenských služieb a služieb vzdelávania a prípravy pre trh práce a nie je uchádzačom o zamestnanie.
- Nástroje a činnosti zamerané na podporu uplatnenia uchádzačov o zamestnanie alebo záujemcov o zamestnanie na trhu práce sa súhrnne nazývajú aktívne opatrenia na trhu práce a sú určené buď pre všetkých evidovaných UoZ, prípadne ZoZ, alebo pre znevýhodnených uchádzačov o zamestnanie, alebo špecificky pre občanov so ZP (prehľad v tomto členení je uvedený v nasledujúcich odsekoch).
- Zákon o službách zamestnanosti priamo (§ 8) vymenúva skupiny znevýhodnených UoZ, pričom množstvo nástrojov uplatňovaných v činnosti služieb zamestnanosti je určených práve pre znevýhodnených uchádzačov o zamestnanie. Uvedený § 8 platný od 1. 5. 2013 vymenúva celkom 8 takýchto skupín občanov (do 30. 4. 2013 to bolo celkom 15 skupín znevýhodnených UoZ). Uchádzači o zamestnanie so ZP sú jednou z taxatívne vymenovaných skupín znevýhodnených UoZ (§ 8, ods.1, písm. h).
- Činnosti a nástroje na podporu umiestnenia UoZ na trhu práce sú vykonávané štátnymi alebo neštátnymi službami zamestnanosti.

- Medzi štátne služby zamestnanosti patria Ministerstvo, ústredie a úrady práce, sociálnych vecí a rodiny, pričom zákon o službách zamestnanosti vymedzuje detailne ich právomoci a povinnosti.
- Medzi neštátne služby zamestnanosti patria najmä sprostredkovatelia zamestnania za úhradu (podnikajúci podľa živnostenského zákona), agentúry dočasného zamestnávania, agentúry podporovaného zamestnávania, dodávateľia poradenských služieb a dodávateľia služieb v oblasti vzdelávania a prípravy pre trh práce. Zákon upravuje podstatné náležitosti ich pôsobenia ako neštátnych služieb zamestnanosti.
- V súvislosti s nástrojmi a činnosťami na podporu pracovného uplatnenia majú štátne služby zamestnanosti (v tejto súvislosti predovšetkým úrady práce, sociálnych vecí a rodiny) zákonom vymedzené monopolné postavenie – rozhodovať o priznaní nároku na uplatnenie danej služby alebo nástroja a následne spravidla na základe zmluvného vzťahu poskytovať potrebné finančné prostriedky a kontrolovať ich použitie.

Štátne služby zamestnanosti majú zverené právomoci na výkon, resp. organizáciu a financovanie niektorých vybraných služieb zamestnanosti (napríklad poradenské služby, služby pre vzdelávanie a prípravu pre trh práce a na poskytovanie príspevkov zameraných na podporu zamestnávania znevýhodnených uchádzačov o zamestnanie. Tieto služby a príspevky sa nazývajú aj aktívne opatrenia na trhu práce.

V siedmej časti (§§ 32 až 54) sa zákon o službách zamestnanosti zameriava práve na aktívne opatrenia na trhu práce.

Systematika takýchto aktívnych opatrení na trhu práce vo vzťahu k cieľovým skupinám v rámci zákona o službách zamestnanosti je tvorená tromi okruhmi opatrení:

- opatrenia, ktoré sú určené všetkým UoZ, môžu ich však využívať aj znevýhodnení UoZ vrátane UoZ so ZP,
- opatrenia určené iba pre všetky kategórie znevýhodnených UoZ, ktoré nemôžu byť aplikované v prípade UoZ, ktorí nemajú postavenie znevýhodnených UoZ,
- opatrenia určené iba pre špecifickú skupinu znevýhodnených UoZ, vrátane znevýhodnených osôb so ZP.

Do **prvého okruhu** aktívnych opatrení na trhu práce *určených pre všetkých uchádzačov o zamestnanie (teda aj osoby so ZP)* podľa platného znenia zákona o službách zamestnanosti patria:

- sprostredkovanie zamestnania,
- informačné a poradenské služby,
- odborné poradenské služby,
- vzdelávanie a príprava pre trh práce (uchádzača o zamestnanie, záujemcu o zamestnanie alebo zamestnanca),
- príspevok na podporu samostatnej zárobkovej činnosti,

- príspevok na samostatnú zárobkovú činnosť v oblasti spracovania poľnohospodárskych výrobkov a obchodovania s nimi,
- príspevok na podporu udržania zamestnanosti,
- príspevok na podporu udržania pracovných miest,
- príspevok na podporu vytvorenia nového pracovného miesta,
- príspevok ku mzde zamestnanca,
- príspevok na dochádzku za prácou, príspevok na presťahovanie za prácou, príspevok na dopravu do zamestnania,
- realizácia národných alebo pilotných projektov.

*Aktívne opatrenia na trhu práce zamerané na všetky skupiny znevýhodnených uchádzačov o zamestnanie tvoria **druhý okruh** opatrení.*

Z týchto skupín z hľadiska potrieb praxe, počtu alebo spoločenskej významnosti za najdôležitejšie znevýhodnené skupiny UoZ možno pokladať (pozri napríklad správy o sociálnej situácii obyvateľstva SR prerokované ročne vládou SR):

- osoby som zdravotným postihnutím
- dlhodobo nezamestnaných občanov (v evidencii viac ako 12 mesiacov)
- absolventov škôl
- občanov starších viac ako 50 rokov

Do **druhého okruhu** nástrojov pomoci uplatnenia osôb – znevýhodnených UoZ na trhu práce patria:

- *Príspevok na podporu zamestnávania znevýhodneného UoZ (§ 50)*
Poskytuje sa zamestnávateľovi, ktorý na vytvorené pracovné miesto prijme do pracovného pomeru znevýhodneného UoZ vedeného v evidencii najmenej tri mesiace. Vytvorené miesto sa musí zachovať minimálne 24 mesiacov.
- *Integrácia znevýhodnených UoZ v sociálnom podniku (§ 50b)*
Zákon o službách zamestnanosti podrobnejšie upravuje podmienky vzniku a činnosti sociálnych podnikov. Register sociálnych podnikov vedie ústredie práce, sociálnych vecí a rodiny. Zapísanie do registra vykoná na základe písomnej žiadosti ústredie po splnení všetkým zákonom stanovených podmienok o čom vydáva rozhodnutie.
- *Príspevok na podporu rozvoja miestnej a regionálnej zamestnanosti (§ 50j)*
Príspevok na podporu regionálnej a miestnej zamestnanosti sa poskytuje zamestnávateľovi, ktorý prijme do pracovného pomeru na určitú dobu znevýhodneného uchádzača o zamestnanie podľa § 8 ods. 1 písm. b) (občan starší ako 50 rokov) alebo písm. d) (občan s nižším ako stredným odborným vzdelaním), ak pracovný pomer na určitú dobu je dohodnutý v rozsahu najmenej polovice ustanoveného týždenného pracovného času. Príspevok sa poskytuje najviac po dobu 9 mesiacov.

Zamestnávateľom pre účely tohto nástroja sú obce, krajské samosprávy, prípadne právnické osoby, ktorých zriaďovateľom je obec alebo samosprávny kraj.

Príklad súvisiaci s procesom DI: Zariadenie SS v spolupráci s obcou vytvorili pracovné miesto pre klienta ZSS s využitím možnosti nástroja (klient s nižším vzdelaním) na dobu 6 mesiacov. Zamestnanec Obecného úradu sa stará o ihrisko - kosenie, údržba trávnik, údržba priestoru okolo trávnik, udržiavanie čistoty v priestore pre obecnosť a pod. V zimnom období sa podieľa na údržbe a renovácii zázemia. APZ v spolupráci so zariadením sociálnych služieb pripravuje model ďalšieho zamestnávania u zamestnanca po uplynutí šiestich mesiacov, v prípade že sa pracovník osvedčí.

V **treťom okruhu** sú aktívne opatrenia na trhu práce určené *pre konkrétnu špecifickú skupinu znevýhodnených UoZ*. Tu je v zákone o službách zamestnanosti celkom 11 nástrojov, z nich 9 je určených na podporu zamestnávania osôb so zdravotným postihnutím.

Najskôr prezentujeme informácie o 4 nástrojoch určených primárne pre iné skupiny znevýhodnených osôb.

- *Príspevok na vykonávanie absolventskej praxe (§ 51)*

Je určený pre skupinu znevýhodnených UoZ – absolventov škôl a cieľom je umožniť absolventom získanie odbornej praxe a pracovných zručností priamo u zamestnávateľa a tak zvýšiť ich predpoklady pre umiestnenie na trhu práce. Na základe písomných dohôd sa poskytuje príspevok absolventovi školy. Do 30. 4. 2013 bol príspevok poskytovaný vo výške životného minima, od 1. 5. 2013 došlo k jeho zníženiu na 65 % sumy životného minima.

Príklad: Tento príspevok môže využiť zariadenie SS v procese DI na prijatie vhodných absolventov školy (strednej alebo vysokej). V takomto prípade absolvent získa nové pracovné návyky a zručnosti a ZSS posilní svoje kapacity pre prácu s klientmi.

- *Príspevok na podporu vytvorenia pracovného miesta v prvom pravidelne platenom zamestnaní (§ 51a)*

Príspevok je určený na podporu zamestnávania mladých ľudí vo veku do 29 rokov.

Príklad: Obdobne je možné využiť príspevok na zvýšenie počtu zamestnancov ZSS, ale najmä pre klientov DSS, ktorí ešte nedovršili 29 rokov.

- *Príspevok na aktivačnú činnosť formou menších obecných služieb pre obec alebo formou menších služieb pre samosprávny kraj (§ 52)*

Aktivačná činnosť formou menších obecných služieb pre obec alebo formou menších služieb pre samosprávny kraj je podpora udržiavania pracovných návykov dlhodobo nezamestnaného občana, ktorý je poberateľom dávky v hmotnej núdzi a príspevkov

k dávke v hmotnej núdzi. Štát v takomto prípade prostredníctvom úradov práce poskytuje obci alebo samosprávnemu kraju príspevok v zákonom stanovenej výške.

Príklad: Obec na základe dohody so ZSS vytvorila pre klienta ZSS pracovné miesto s využitím uvedeného príspevku. Zamestnala dvoch pracovníkov, klienta DSS na upratovacie práce v obecnom úrade a mimo neho, k nemu zamestnala asistentku pre zamestnanca so zdravotným postihnutím. Asistentka koordinuje jeho prácu, komunikuje so starostkou a aj so ZSS, pomáha pri začlenení OZP do komunity.

- *Príspevok na aktivačnú činnosť formou dobrovoľníckej služby (§ 52a)*

Dobrovoľnícka služba na účely tohto zákona je forma aktivácie uchádzača o zamestnanie vykonávaním dobrovoľníckej činnosti, ktorej cieľom je získanie praktických skúseností pre potreby trhu práce. Počas dobrovoľníckej služby UoZ poskytuje pomoc v zákonom určených oblastiach a situáciách. Príspevok UoZ sa poskytuje vo výške sumy životného minima poskytovaného jednej plnoletej fyzickej osobe. Dobrovoľnícka služba sa vykonáva v rozsahu 20 hodín týždenne nepretržite po dobu najviac 6 kalendárnych mesiacov.

Poznámka: Tento nástroj je možné využívať v spolupráci ZSS a spolupracujúcou organizáciou ako jeden z nástrojov aktivizácie klientov. Napríklad s centrom voľného času, knižnicou, teda organizáciou, ktorá nie je podnikateľským subjektom. Takáto organizácia môže požiadať ÚPSVR a využitie príspevku § 52a, znamená to, že zmluvu podpíše s ÚPSVR klient, po dobu 6 mesiacov pracuje v organizácii na konkrétnom pracovnom mieste a získava pracovné zručnosti a návyky. Súčasne je klientom ZSS v celoročnom pobyte.

Podpora zamestnávania občanov so zdravotným postihnutím (§§ 55-60)

V zákone o službách zamestnanosti má osobitné postavenie skupina znevýhodnených UoZ – občanov so zdravotným postihnutím. Tejto skupine je venovaná samostatná ôsma časť zákona a v nej je nasledovných 7 nástrojov určených na podporu uplatnenia na trhu práce.

- Chránená dielňa a chránené pracovisko (§ 55),
- Príspevok na zriadenie chránenej dielne alebo chráneného pracoviska (§ 56),
- Príspevok na udržanie občana so zdravotným postihnutím v zamestnaní (§ 56a),
- Príspevok občanovi so zdravotným postihnutím na samostatnú zárobkovú činnosť (§ 57),
- Agentúra podporovaného zamestnávania (§ 58),
- Príspevok na činnosť pracovného asistenta (§ 59),
- Príspevok na úhradu prevádzkových nákladov chránenej dielne alebo chráneného pracoviska a na úhradu nákladov na dopravu zamestnancov (§ 60),

Na podporu pracovného začlenenia osôb so ZP ešte sú určené aj dva nástroje zaradené v deviatej časti zákona o službách zamestnanosti – povinnosti zamestnávateľa.

- Povinnosť zamestnávať občanov so zdravotným postihnutím (§ 63), odvod - sankcie za neplnenie tejto povinnosti (§ 65)
- Zadávanie zákaziek na účely plnenia povinného podielu zamestnávania občanov so zdravotným postihnutím (§ 64). Jedná sa o náhradné plnenie povinnosti zamestnávania občanov so ZP.

V nasledujúcich častiach tejto kapitoly zameriavame pozornosť na jednotlivé nástroje používané na podporu osôb so ZP.

Zákonná povinnosť zamestnávať osoby so ZP

Stručná charakteristika

Zákonom alebo inou právnou normou (v minulosti napríklad rozpisom zo strany štátnych orgánov práce, alebo nariadením vlády SR) stanovená povinnosť zamestnávania osôb so zdravotným postihnutím pre zamestnávateľov, pričom neplnenie tejto povinnosti je sankcionované. Zákonné pravidlá môžu určitú skupinu zamestnávateľov vyňať z takejto povinnosti.

Súčasný právny stav

Zákon o službách zamestnanosti na podporu zamestnávania občanov so zdravotným postihnutím stanovuje povinnosť ich zamestnávania zamestnávateľmi. Podľa § 63 povinnosť zamestnávať najmenej 3,2 % občanov so zdravotným postihnutím z celkového počtu zamestnancov majú všetci zamestnávatelia, ktorí zamestnávajú viac ako 20 zamestnancov. Pri nedodržaní tejto povinnosti je zamestnávateľ povinný odvieť štátu sankčný odvod (bližšie v § 65).

Odvod za neplnenie povinného podielu zamestnávania občanov so zdravotným postihnutím § 65 zákona o službách zamestnanosti)

Zamestnávateľ, ktorý nezamestnáva určený povinný podiel počtu občanov so zdravotným postihnutím (3,2 %) na celkovom počte svojich zamestnancov je povinný najneskôr do 31. marca nasledujúceho kalendárneho roka odvieť na účet miestne príslušného úradu práce, sociálnych vecí a rodiny za každého občana, ktorý mu chýba do splnenia povinného podielu počtu občanov so zdravotným postihnutím, odvod vo výške 0,9 násobku celkovej ceny práce vypočítanej z priemernej mzdy zamestnanca v hospodárstve Slovenskej republiky.

Zadávanie zákaziek na účely plnenia povinného podielu zamestnávania občanov so zdravotným postihnutím (§ 64 zákona o službách zamestnanosti)

Zákon o službách zamestnanosti umožňuje zamestnávateľom splniť povinnosť zamestnávania občanov so zdravotným postihnutím aj zadaním zákazky chránenej dielni, alebo chránenému pracovisku zriadenému občanom so ZP vykonávajúcim SZČO.

Zhrnutie aktuálneho právneho stavu

Zákon NR SR č. 5/2004 o službách zamestnanosti v platnom znení ukladá zamestnávateľom s počtom zamestnancov vyšším ako 20 povinnosť zamestnávať 3,2 % osôb so zdravotným postihnutím z celkového počtu svojich zamestnancov.

Zamestnávateľ má podľa toho istého zákona prakticky tieto možnosti splnenia povinnosti zamestnávania osôb so zdravotným postihnutím:

- Zamestnávať zamestnancov so zdravotným postihnutím na jestvujúcich pracovných miestach (na otvorenom trhu práce) – priame splnenie povinnosti.
- Zamestnávať zamestnancov so ZP na upravených alebo novovytvorených pracovných miestach (chránená dielňa, chránené pracovisko) určených špecificky pre zamestnancov so zdravotným postihnutím. V takomto prípade môže zamestnávateľ využiť aj nástroje na podporu zamestnávania osôb so ZP.
- Zabezpečiť splnenie povinnosti zamestnávania osôb so ZP formou náhradného plnenia. Zamestnávateľ môže splniť svoju povinnosť tým, že dá zákazku inému zamestnávateľovi, ktorý zamestnáva zamestnancov so ZP alebo občanovi so ZP (OSZČ). Podrobnosti upravuje zákon o službách zamestnanosti.
- Odvieť štátu sankčný odvod za nesplnenie povinnosti zamestnávania osôb so ZP. Opäť aj v tomto prípade sú podrobnosti zakotvené v zákone o službách zamestnanosti.

Poznámka: Uvedené zhrnutie možností zamestnávateľa pri zamestnávaní osôb so ZP je príležitosťou pre ZSS vhodne argumentovať v prospech osôb so ZP pri rozvíjaní komunikácie so zamestnávateľmi.

Príklad z praxe: Zamestnávateľ v oblasti stavebníctva zamestnávajúci cca 30 zamestnancov si svoju zákonnú povinnosť zamestnávať osoby so ZP neplní ich priamym zamestnávaním ale pravidelne ročne zadáva CHD zákazku na zhotovenie pracovného oblečenia. Zamestnávateľ nemusí odvádzať sankčný odvod a CHD má zákazku podporujúcu udržanie zamestnanosti osôb so ZP.

Chránené dielne a chránené pracoviská

Stručná charakteristika

Chránené dielne a chránené pracoviská sú nástrojom podporujúcim vznik a udržanie nových pracovných miest určených výhradne pre občanov so zdravotným postihnutím. Štát svojou legislatívou určuje pravidlá pre zriaďovanie chránených dielní. Úrady práce poskytujú príspevky na zriadenie a prevádzku chránených dielní a chránených pracovísk. Ústredie práce, sociálnych vecí a rodiny vedie verejne dostupnú evidenciu zriadených chránených dielní.

Chránené dielne a chránené pracoviská predstavujú najvýznamnejší nástroj podporujúci pracovné uplatnenie osôb so ZP v podmienkach SR. Systematika zákona o službách zamestnanosti v tejto súvislosti hovorí o troch čiastkových nástrojoch (príspevkoch).

Prijatím uvedenej novely došlo s účinnou od 1. 5. 2013 najmä k dramatickej zmene – zníženiu maximálnej výšky príspevku na zriadenie chránenej dielne aj na prevádzku chránenej dielne o cca 50 %.

Práca v chránenej dielni môže byť príležitosťou integrácie do pracovného života pre osoby so zdravotným postihnutím môže byť práca v chránenej dielni, alebo na chránenom pracovisku. Zároveň je to aj príležitosť integrovať sa do spoločenského života. Samotné pracoviská a pracovné podmienky chránených dielní a chránených pracovísk sú prispôbosené zdravotnému stavu pracujúcich osôb.

V členských štátoch Európskej únie sa za chránenú dielňu považuje organizácia, ktorá zamestnáva osoby so zdravotným postihnutím. Iná spoločná definícia chránených dielní v členských štátoch Európskej únie neexistuje. Rozdiely sú nielen v definícii chránených dielní, ale aj v ich činnostiach, štruktúrach a právnych rámcoch.

V Európe existujú dva základné typy chránených dielní – tradičná chránená dielňa - zamestnáva ľudí s ťažkým zdravotným postihnutím, ktorí nemajú šancu sa zamestnať na otvorenom trhu práce. Druhý typ – prechodná chránená dielňa, ktorej cieľom je presun ľudí so zdravotným postihnutím na otvorený trh práce. Tento typ chránených dielní sa čoraz viac zameriava na odborné vzdelávanie a prípravu na otvorený trh práce.⁵²

Švarcová (2006) definuje chránenú dielňu ako pracovisko, kde ľudia so zdravotným postihnutím pracujú na základe pracovnej zmluvy ako zamestnanci. Väčšinou pracujú na skrátený pracovný úväzok a ich práca je organizovaná tak, aby zohľadňovala ich schopnosti a možnosti. Prevádzka chránených dielní je často nerentabilná, a preto je dotovaná štátom, prípadne z iných zdrojov.

Na Slovensku sú chránené dielne a chránené pracoviská podľa § 55 zákona č. 5/2004 Z. z. o službách zamestnanosti a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov zriadené právnickou, alebo fyzickou osobou. V zmysle uvedeného zákona je chránená dielňa „pracovisko, na ktorom právnická osoba alebo fyzická osoba zriadi viac ako jedno pracovné miesto pre občana so zdravotným postihnutím a na ktorom pracuje najmenej 50 % občanov so zdravotným postihnutím. Za chránené pracovisko sa na účely tohto zákona považuje pracovisko, na ktorom právnická osoba alebo fyzická osoba zriadi pracovné miesto pre občana so zdravotným postihnutím a pracovné miesto sa nevytvára v chránenej dielni. Za chránené pracovisko sa považuje aj pracovisko, na ktorom občan so zdravotným postihnutím prevádzkuje samostatnú zárobkovú činnosť. Chránené pracovisko môže byť zriadené aj v domácnosti občana so zdravotným postihnutím.“⁵³

Práca v chránenej dielni, alebo na chránenom pracovisku rozvíja osobný potenciál jej zamestnancov a ponúka im možnosť zamestnávať sa niečím čo je primerané ich schopnostiam a možnostiam. Na Slovensku sa nestretávame s rozdelením chránených dielní na tradičné a prechodné, ktoré sú tranzitným miestom pre pokračovanie zamestnanca na otvorený trh práce. Napriek tomu spoločenská potreba, a najmä ľudskoprávne hľadisko a hľadisko rovnosti príležitostí nás vedie

k tomu, aby sme začali o takomto rozdelení uvažovať. Najmä preto, aby sa chránená dielňa nestala konečnou stanicou pre tých zamestnancov, ktorí majú potenciál pracovať ďalej na otvorenom trhu práce.

Bartoňová, Bazalová, Pipeková⁵⁴ uvádzajú, že chránené dielne pracujú so zamestnancami so zdravotným postihnutím podľa individuálnych plánov. Z ponúkaných možností uplatnenia sa hľadá najvhodnejšie miesto podľa ich vedomostí, schopností a zručností. Prácou sa snažia u týchto zamestnancov rozvinúť schopnosť konať samostatne, spolupracovať s ostatnými klientmi a vedú ich k zodpovednosti za prácu. V chránených dielniach sa uplatňuje individuálny prístup a zohľadňuje sa zdravotný stav zamestnancov. Ďalej uvádzajú, že chránené dielne slúžia na tréningovanie pracovných vedomostí, pracovného režimu a učia zamestnancov pracovať v kolektíve. Ich cieľom je pripraviť zamestnancov so zdravotným postihnutím na prácu na otvorenom trhu práce.

Záhorcová⁵⁵ uvádza, že chránené dielne môžeme rozdeliť podľa cieľov, ktoré v procese zamestnávania sledujeme ako prioritné pre občanov so zdravotným postihnutím na:

- chránenú dielňu s terapeutickým zameraním – zamestnanec so ZP vykonáva svoju pracovnú náplň, má však vytvorený individuálny plán rozvoja zručností a schopností, profesionálnych návykov, prípadne aj definované terapeutické ciele, akými môže byť rozvoj: interpersonálnych zručností, vzťahu k práci, miery a stupňa zodpovednosti, schopnosti spolupracovať a byť súčasťou tímu realizovaný. Dôraz na plnenie pracovných povinností a výkonu práce podľa stanovenej pracovnej zmluvy je nevyhnutný.
- chránená dielňa s prioritným zameraním na produkciu výrobkov alebo služieb, podľa podnikateľského zámeru. Zamestnanci so zdravotným postihnutím pracujú podľa stanoveného pracovného plánu a na základe dohodnutej pracovnej zmluvy.
- chránená dielňa s tranzitným programom pre zamestnanca ako forma medzitrhu práce s cieľom cielenej prípravy zamestnanca so zdravotným postihnutím na prácu na otvorenom trhu práce. Cieľom je rozvíjať a upevniť návyky a zručnosti klienta v mobilite za prácou, v sociálnych zručnostiach, komunikačných zručnostiach, profesionálnych zručnostiach a kvalifikácii.

Chránené dielne často zamestnávajú občanov, ktorí majú iba malú šancu integrovať sa do spoločenského života aj napriek tomu, že spoločnosť deklaruje rovnosť príležitostí. Mnohé by boli segregované na okraji spoločnosti, v prípade, že by nepracovali v chránenej dielni / chránenom pracovisku a radili by sa iba medzi pasívnych poberateľov sociálnych dávok. Chránené dielne často najmä pri občanoch s ťažkým zdravotným postihnutím vnímajú svojho zamestnanca aj ako svojho klienta a pre jeho znevýhodnenie mu treba pomôcť k lepšej integrácii a samostatnosti.

52 Mallender et al., 2015

53 Zákon č. 5/2004 Z. z., § 55, ods. 1)

54 Bartoňová, Bazalová, Pipeková (2007)

55 Záhorcová (2015)

V Správe o sociálnej situácii obyvateľstva Slovenskej republiky za rok 2013 (2014, s. 21) sa uvádza „V roku 2013 bolo podľa údajov Štatistického úradu SR 37 778 zamestnancov so zdravotným postihnutím, t.j. 3,0 % z celkového priemerného evidenčného počtu zamestnancov v SR (údaje z podnikového výkazníctva, bez malých organizácií do 19 zamestnancov, ktoré majú ročnú produkciu nižšiu ako 5 mil. EUR). Oproti roku 2012 sa ich počet zvýšil o 10,7 % (o 3 653 osôb).“

Aj napriek zvyšujúcemu sa počtu zamestnancov so zdravotným postihnutím, je to stále len malá časť celkového počtu zdravotne znevýhodnených obyvateľov, ktorí využívajú podporu a pomoc formou chránenej dielne. Tu sa ponúka otázka, či počet chránených dielní a pracovísk, ktorých bolo k 30.6.2015 zaregistrovaných viac ako 5 300, je dostatočný. (Zoznam chránených dielní a chránených pracovísk k 30.6.2015, 2015).

Výhody a nevýhody práce v chránenej dielni a na chránenom pracovisku

Chránené dielne majú pri uplatnení v práci zdravotne postihnutých občanov podstatnú úlohu a sú prechodným riešením ich pracovnej situácie. Ak sa však zamestnanec chránenej dielne nevie uplatniť na pracovnom trhu, môže sa mu stať práca v chránenej dielni trvalým zamestnaním. Toto môže spôsobiť vylúčenie z otvoreného trhu práce a stratu sociálnych sietí, nakoľko sa tu stretáva viac so zdravotne postihnutými. S určitým časovým odstupom môžu stratiť motiváciu dostať sa na otvorený trh práce a prestanú sa zdokonaľovať.

Hole (2011) uvádza negatívnu stránku práce v chránenej dielni / chránenom pracovisku pre osoby so zdravotným postihnutím. Jednak je to výška mzdy, ktorá je často oveľa nižšia v porovnaní s prácou na otvorenom trhu práce. Ďalej je to nedostatok príležitostí na sociálnu integráciu medzi bežnú populáciu, nakoľko ľudia so zdravotným postihnutím pracujú veľakrát oddelene. Vylúčením sa tiež upevňuje predstava, že ľudia so zdravotným postihnutím nie sú schopní prispievať do spoločnosti.

Mnohokrát sa stáva, že ľudia so zdravotným postihnutím nemajú možnosť vybrať si v chránenej dielni / chránenom pracovisku druh práce. Ten im je pridelený na základe denných programov a tak sa okliešťujú ich možnosti vzdelávania a tréningovania pracovných zručností. Autorka ďalej uvádza, že táto oddelená práca v chránených dielnach neprispieva k pohode osôb so zdravotným postihnutím, znižuje ich sebaúctu a uspokojenie z práce, znemožňuje im dosahovať odborné ciele a využívať svoj potenciál.

V chránenej dielni nájdú pracovné uplatnenie aj občania, ktorí majú nízku produktivitu práce z dôvodu ich zdravotného postihnutia. V súčasnej trhovej ekonomike a pri existujúcej konkurencii si len ťažko hľadajú uplatnenie vo firmách na otvorenom trhu. Práca v chránenej dielni im tiež poskytuje možnosť zácviaku, zlepšujú si zručnosti, pracujú podľa svojho vlastného pracovného tempa, seberealizujú sa, majú pocit dôležitosti a užitočnosti. Taktiež môžu byť chránené dielne využívané ako vzdelávacie strediská pre budúcu prácu na otvorenom trhu práce.

Migliore (2010) poukazuje na niekoľko výhod práce v chránenej dielni a na chránenom pracovisku – pre ľudí so zdravotným postihnutím je to bezpečnejšia alternatíva v porovnaní s prácou na otvorenom trhu, poskytuje priestor pre rozvíjanie sociálnych kontaktov, práca je menej náročná a prihliada na individuálne zručnosti ľudí so zdravotným postihnutím.

Podobného názoru je aj L. Hoffman (2013). Podľa nej majú tradičné zamestnania vyššie nároky na svojich zamestnancov ako nároky, ktoré sú kladené v chránených dielnach / pracoviskách na osoby so zdravotným postihnutím. Tieto sú menej striktné a prísne. Výhodu vidí v sociálnom prostredí, ktoré sa vytvára v chránených dielnach / pracoviskách. Podľa nej je toto prostredie vhodnejšie pre osoby so zdravotným postihnutím, pretože majú možnosť spoznať ľudí, ktorí majú tiež zdravotné postihnutie a v porovnaní s tradičným zamestnaním je tam menšie riziko, že by sa mohli stať obeťmi diskriminácie.

Pohľad zo strany zriaďovateľov poskytol Doležal (2007). Ako hovorí, vedenie chránenej dielne je skôr poslaním, ktorého sa ujmu väčšinou iba ľudia s naozajstným presvedčením a nadšením. Ako ďalej uvádza, chránené dielne nebývajú veľmi prosperujúce a vzhľadom na nižší výkon zamestnancov, ich udržanie sa na trhu mnohokrát závisí na podpore štátu a sponzorských daroch. Na nízku prosperitu majú vplyv vysoké náklady spojené so zriadením pracovného miesta, znížená výkonnosť zamestnancov, nedostatočná podpora zo strany štátu. Výhody tejto práce sú predovšetkým sociálneho a personálneho charakteru. Zamestnávanie osôb so zdravotným postihnutím zvyšuje prestíž firmy v očiach verejnosti, vytvára pozitívnu reklamu a svedčí o vysokom morálnom statuse firmy a jej zamestnancov.

V dnešnej dobe majú zamestnávateľia nízku motiváciu zamestnávať občanov so zdravotným postihnutím a ak túto povinnosť majú, v mnohých prípadoch ju riešia náhradným spôsobom zadaním zákazky chránenej dielni, alebo zaplatením zákonom stanoveného odvodu. Byrokracia pri vybavovaní finančných príspevkov súvisiacich so zamestnávaním osôb so zdravotným postihnutím môže byť zo strany zamestnávateľov vnímaná negatívne. A taktiež prínos z práce osôb so zdravotným postihnutím nie je mnohokrát vnímaný dostatočne či už spoločnosťou, alebo samotnými zamestnávateľmi.

Hanzelová a kol. (2007) potvrdzujú nízku úroveň využívania nástrojov podporujúcich zamestnávanie občanov so zdravotným postihnutím zo strany zamestnávateľov. Zdôvodňujú to nízkou mierou motivácie a administratívnou náročnosťou pri využívaní nástrojov aktívnych opatrení trhu práce.

Chránené pracovisko zriadené v bydlisku zdravotne postihnutého občana má veľké výhody a poskytuje väčší komfort. Na druhej strane hrozí izolácia a strata sociálneho kontaktu, čo nemusí byť prospešné pre psychický a zdravotný stav zdravotne postihnutého občana. Ako uvádza Novosad (2006), pracovné aktivity v chránenej dielni majú výchovný, psychologický a sociálno-rehabilitačný efekt, čiže ľudia sa spolu môžu stretávať, komunikovať a diskutovať o svojich problémoch.

Aktuálne platný právny stav týkajúci sa chránených dielní a chránených pracovísk je prezentovaný nižšie.

Súčasný právny stav

Chránená dielňa a chránené pracovisko (§ 55)

S účinnosťou od 1. 5. 2013 sa zmenili niektoré skutočnosti súvisiace s postavením, vymedzením a schvaľovaním chránených dielní a chránených pracovísk. Pre lepšiu orientáciu tu uvádzame najmä informácie zodpovedajúce právnemu stavu platnému po 1. 5. 2013 iba tam, kde to má význam uvádzame porovnanie súčasného a predchádzajúceho právneho stavu.

Chránená dielňa a chránené pracovisko sú pracoviská zriadené právnickou osobou alebo fyzickou osobou, v ktorých pracujú v pracovnom pomere občania so zdravotným postihnutím, ktorí nie sú schopní nájsť si zamestnanie na otvorenom trhu práce, alebo pracoviská, na ktorých sa občania so zdravotným postihnutím zaškoľujú alebo pripravujú na prácu a v ktorých sú pracovné podmienky vrátane nárokov na pracovný výkon prispôsobené zdravotnému stavu občanov so zdravotným postihnutím.

Za chránenú dielňu sa považuje zriadenie pracoviska s vytvorením viac ako jedného alebo pracovného miesta pre občana so ZP a na ktorom pracuje najmenej 50 % občanov so ZP. Za chránené pracovisko sa považuje vytvorenie jedného miesta pre občana so ZP a sa nevytvára v chránenej dielni. Za chránené pracovisko sa pokladá aj pracovisko, na ktorom občan so ZP prevádzkuje samostatnú zárobkovú činnosť. Chránené pracovisko môže byť zriadené aj v domácnosti občana so zdravotným postihnutím.

Priznanie postavenia chránenej dielne (chráneného pracoviska)

O priznanie postavenia chránenej dielne alebo chráneného pracoviska môže písomne požiadať právnická osoba alebo fyzická osoba úrad, v ktorého územnom obvode zriadi pracovné miesto pre občana so zdravotným postihnutím. Žiadateľ je povinný okrem iných požadovaných dokladov tiež doložiť úradu rozhodnutie orgánu štátnej správy na úseku verejného zdravotníctva.

Postavenie chránenej dielne alebo chráneného pracoviska prizná miestne príslušný úrad práce, sociálnych vecí a rodiny. Úrad prizná postavenie chránenej dielne alebo chráneného pracoviska na dobu neurčitú.

Príspevok na zriadenie chránenej dielne alebo chráneného pracoviska (§ 56)

Príspevok na zriadenie chránenej dielne alebo chráneného pracoviska môže poskytnúť ÚPSVR na základe žiadosti zamestnávateľovi, ktorý na zriadené pracovné miesto v chránenej dielni alebo na chránenom pracovisku prijme uchádzača o zamestnanie, ktorý je občanom so zdravotným postihnutím a je v evidencii UoZ najmenej jeden mesiac. so záväzkom udržať pracovné miesto najmenej 2 roky.

Príspevok je určený na pokrytie časti nákladov, ktoré zamestnávateľovi vznikajú v súvislosti s vytváraním chránených dielní alebo chránených pracovísk. Spôsob určovania a výška príspevku

na jedno zriadené pracovné miesto v chránenej dielni alebo na chránenom pracovisku sa s účinnosťou od 1. 5. 2013 zmenili. Horná hranica príspevku poskytovaného v takomto prípade v bratislavskom kraji predstavuje 4 násobok celkovej ceny práce v hospodárstve Slovenskej republiky. Horná hranica príspevku v ostatných krajoch je najviac 5,2 násobok celkovej ceny práce (v okresoch s nižšou ako priemernou mierou nezamestnanosti je to 4,8 násobok, v okresoch s vyššou mierou nezamestnanosti je to 5,2 násobok).

Príspevok poskytuje ten ÚPSVaR, v územnom obvode ktorého sa pracovné miesta vytvárajú. Príspevok sa poskytuje do kalendárnych 30 dní od preukázania vynaložených nákladov a v súlade s uzatvorenou zmluvou. Zamestnávateľ je povinný doklady preukazujúce čerpanie nákladov predložiť úradu najneskôr do 6 mesiacov odo dňa uzatvorenia dohody o poskytnutí príspevku.

Podrobnosti poskytnutia príspevku sú v zákone.

Príspevok na úhradu prevádzkových nákladov chránenej dielne alebo chráneného pracoviska a na úhradu nákladov na dopravu zamestnancov (§ 60)

Príspevok na úhradu prevádzkových nákladov chránenej dielne alebo chráneného pracoviska a na úhradu nákladov na dopravu zamestnancov sa poskytuje právnickej osobe alebo fyzickej osobe, ak o tento príspevok písomne požiada v stanovenom termíne.

Ročná výška príspevku sa odvíja od celkovej priemernej ceny práce a je závislá od miery zdravotného postihnutia občana so zdravotným postihnutím. V prípade občanov, ktorých miera postihnutia je vyjadrená poklesom schopnosti zárobkovej činnosti v pásme 41 až 70 % je maximálna výška príspevku 2,5 násobok celkovej priemernej ceny práce, pri občanoch s postihnutím nad 70 % je to 5 násobok celkovej ceny práce.

Od 1. 5. 2013 sa pri výplate výšky príspevku zohľadňuje pracovný úväzok občana so ZP, čo prakticky znamená, že u osôb so ZP, ktorí pracujú na 4 hodinový úväzok sa príspevok znižuje o polovicu.

Príspevok poskytuje príslušný úrad práce štvrtročne najviac vo výške 25 % z maximálnych určených ročných súm.

Poznámka: Príspevky na zriadenie CHD/CHP a príspevky na úhradu prevádzkových nákladov CHD/CHP patria k najčastejšie využívaným nástrojom na podporu pracovného uplatnenia (Pozri napríklad štatistické údaje na www.upsvar.sk, alebo Správy o sociálnej situácii obyvateľstva ročne prerokúvané vládou SR).

Ako má postupovať subjekt, ktorý chce zriadiť CHD/CHP?

Postup pri zriadení CHD/CHP prebieha v dvoch líniách. Prvou líniou je postup voči osobám so ZP – potenciálnym zamestnancom a druhou líniou postup zamestnávateľa- zriaďovateľa voči ÚPSVR. Tieto dve línie sa musia vzájomne dopĺňať a musia byť v istom súlade.

- Prvým krokom je poznanie klientov (diagnostika) a rozhodnutie, ktorí z klientov sú vhodnými na zamestnanie v CHD/CHP. Je potrebné zobrať do úvahy, že miesto v CHD/CHP sa vytvára minimálne na dva roky a pracovný úväzok musí byť aspoň polovičný. Klient, ktoré sa uchádza o prácu v CHD musí mať rozhodnutie sociálnej poisťovne o miere schopnosti vykonávať zárobkovú činnosť viac ako 40 %.
- Druhým krokom je vytvorenie podnikateľského zámeru zriaďovateľom chránenej dielne a jeho prerokovanie s príslušným ÚPSVR. Súčasťou podnikateľského zámeru je rozpočet a financovanie prevádzky CHD.
- Tretím krokom je prerokovanie niektorých podstatných bodov s takýmto potenciálnym zamestnávateľom (druh práce, miesto prevádzkovania CHD/CHP, počet vytváraných pracovných miest a pre ktorých klientov, celkové podmienky, celkové financovanie zariadenia a prevádzky CHD/CHP a posúdenie pripravovaného pracoviska Úradom verejného zdravotníctva).
- Štvrtým krokom je rokovanie s príslušným ÚPSVR (podľa miesta, kde sa pracovné miesta vytvárajú). Rokovania musia prebehnúť medzi zriaďovateľom CHD/CHP a ÚPSVR. V takomto rokovaní sa preberú možnosti, podmienky, práva a povinnosti zúčastnených. ZSS môže v tomto štádiu plniť úlohu poradcu (partnera zodpovedného za budúcich zamestnancov). Podmienkou poskytnutia príspevku na vytvorenie CHD/CHP je zamestnanie osôb vedených v evidencii nezamestnaných (uchádzačov o zamestnanie). Preto je potrebné v súčinnosti vyriešiť aj zaradenie klientov do evidencie UoZ.
- Piatym krokom je uzatvorenie dohody o poskytnutí príspevku na zriadenie CHD/CHP. Dohoda sa uzatvára medzi zamestnávateľom (zriaďovateľom CHD/CHP) a ÚPSVR.
- Šiestym krokom je vytvorenie podmienok pre vznik CHD/CHP (materiálne, technické, technologické vybavenie).
- Siedmym krokom je prijatie klientov ZSS na vytvorené miesta CHD/CHP a ich udržanie minimálne po dobu zmluvného záväzku voči ÚPSVR. V tomto období je nevyhnutná súčinnosť zamestnávateľ a ZSS. Do úvahy prichádza aj poskytovanie asistencie zamestnancami ZSS, prípadne vytvorenie miest pracovných asistentov s príspevkom z ÚPSVR.

Príspevok občanovi so ZP na samostatnú zárobkovú činnosť

Ako je uvedené na inom mieste tejto kapitoly, tento príspevok nie je v prípade osôb so ZP tak rozšírený ako príspevky na CHD/CHP. Napriek tomu uvádzame základné informácie ako o istej možnosti pracovného začlenenia osôb so ZP (najmä v kontexte procesu riešenia spôsobilosti na právne úkony u niektorých klientov ZSS).

Stručná charakteristika

Príspevok sa poskytuje občanovi so ZP, ktorý je v evidencii UoZ a začne výkon samostatnej zárobkovej činnosti. Diferenciálnym znakom tohto príspevku voči príspevku na začatie podnikania podľa § 49 (pre občanov, ktorí nie sú občanmi so ZP) je postavenie občana so ZP a s tým spojená

vyššia suma príspevku. Diferenciálnym znakom voči chránenému pracovisku je to, že CHP podľa § 56 je určené pre zamestnanca, zatiaľ čo podľa § 57 osoba so ZP nie je v pracovnoprávnom vzťahu so zamestnávateľom, ale na vytvorenom CHP vykonáva činnosť SZČO.

Právny stav

Príspevok občanovi so zdravotným postihnutím na samostatnú zárobkovú činnosť (§ 57)

Občanovi so zdravotným postihnutím, ktorý začne prevádzkovať alebo vykonávať samostatnú zárobkovú činnosť v chránenej dielni alebo na chránenom pracovisku, môže úrad poskytnúť príspevok ak o tento príspevok požiada písomne.

Príspevok sa poskytuje na základe písomnej dohody, uzatvorenie ktorej je podmienené predložením podnikateľského zámeru a absolvovaním relevantnej prípravy. Záväzok občana so ZP je prevádzkovať zárobkovú činnosť najmenej dva roky.

Prijatím novely zákona o službách zamestnanosti od 1. 5. 2013 boli stanovené nové, nižšie horné limity pre tento príspevok.

Príklad z praxe: Muž – osoba so zdravotným postihnutím pred niekoľkými rokmi s príspevkom z úradu práce vytvoril miesto pre vlastné samozamestnanie (samostatne zárobkovo činná osoba). Svoju činnosť aktívne vykonáva aj v súčasnosti. Poskytuje služby chovateľom koní. Niekoľko rokov organizuje aj súťaže konských záprahov.

Pracovná asistencia

Stručná charakteristika

Pracovná asistencia predstavuje súbor podporných činností a služieb, ktoré umožňujú osobe so zdravotným postihnutím zvládať nároky pracovnej pozície alebo samostatnej zárobkovej činnosti.

Právny stav

Príspevok na činnosť pracovného asistenta (§ 59)

ÚPSVR poskytuje na základe písomnej žiadosti zamestnávateľovi alebo samostatne zárobkovo činnejši osobe, ktorá je občanom so zdravotným postihnutím príspevok na činnosť pracovného asistenta na základe písomnej dohody.

Podľa právneho stavu pred 1. 5. 2013 sa za pracovného asistenta pokladal (§ 59):

- a) zamestnanec, ktorý poskytuje pomoc zamestnancovi alebo zamestnancom, ktorí sú občanmi so zdravotným postihnutím pri vykonávaní zamestnania a osobných potrieb počas pracovného času,
- b) fyzická osoba, ktorá poskytuje pomoc samostatne zárobkovo činnejši osobe, ktorá je občanom so zdravotným postihnutím, pri prevádzkovaní alebo vykonávaní samostatnej

zárobkovej činnosti a pri vykonávaní jej osobných potrieb počas prevádzkovania alebo vykonávania samostatnej zárobkovej činnosti,

c) zamestnanec alebo fyzická osoba, ktorí poskytujú pomoc znevýhodnenému uchádzačovi o zamestnanie, ktorý je občanom so zdravotným postihnutím pri zapracovaní alebo pomoc pri príprave na pracovné uplatnenie občana so zdravotným postihnutím a pri vykonávaní ich osobných potrieb počas zapracovania alebo počas prípravy na pracovné uplatnenie.

S účinnosťou od 1. 5. 2013 bolo písmeno c) zrušené, čo znamená, že asistencia je naďalej možná v situáciách práce zamestnanca so ZP a samostatnej zárobkovej činnosti osoby so ZP, za asistenciu kedy je možné poskytnúť príspevok sa už nepokladá pomoc pri zapracovaní a príprave na pracovné uplatnenie a to aj napriek tomu, že zaškolenie a príprava na prácu zostávajú súčasťou poslania CHD aj po novele zákona.

Pracovný asistent musí mať 18 rokov veku a spôsobilosť na právne úkony.

Obdobne ako aj pri ostatných nástrojoch aktívnej politiky trhu práce, zákon o službách zamestnanosti upravuje podmienky priznania príspevku na činnosť pracovného asistenta.

Poznámka: Pracovná asistencia ako nástroj podpory začlenenia osôb so ZP zároveň dáva príležitosť pre vznik nového pracovného miesta s príspevkom zo strany ÚPSVR. Toto môže byť jeden z bonusov zamestnávania OZP pre zamestnávateľa.

Príklad z praxe: Zamestnávateľ prevádzkuje dlhodobo dve chránené dielne. Celkom zamestnáva 15 osôb so ZP. Piaty z týchto OZP sú takí, že na základe odporúčenia odborného lekára je pre nich potrebné zabezpečiť pracovnú asistenciu. Zamestnávateľ uzatvoril s ÚPSVR zmluvu o poskytnutí príspevku na dvoch pracovných asistentov vo výške cca 60 % celkovej ceny práce na dobu 9 mesiacov.

Obrázok č.25: Klient zamestnaný v projekt NP DI na Obecnom úrade s podporou pracovnej asistentky



Agentúry podporovaného zamestnávania

Stručná charakteristika

Podporovaným zamestnávaním sa rozumie sústava služieb zamestnanosti smerujúcich k podpore uplatnenia sa osôb so zdravotným znevýhodnením na trhu práce. K základným službám patrí vyhľadávanie vhodných klientov a databáza osôb so ZP, diagnostika pracovného potenciálu osôb so ZP, poznávanie a analýza trhu práce, príprava osôb so ZP na zamestnanie alebo pracovné miesto, poradenstvo pri hľadaní zamestnania, umiestnenie občana so ZP na vhodnej pozícii na trhu práce, monitoring úspešnosti zamestnaných osôb so ZP, podpora pri prekonávaní problémov pracovnej adaptácie a poradenstvo pre osoby so ZP aj zamestnávateľov, ktorí sa pripravujú na zamestnávacie osôb so ZP alebo už takéto zamestnávacie vykonávajú, vrátane špecifických zásahov, ako supervízia, intervencia, prevencia. Prakticky ide o integrované, komplexné služby zamestnanosti pre špecifickú skupinu osôb so ZP. Agentúry podporovaného zamestnávania sú potom subjekty takejto formy služieb pre zamestnanosť.

Právny stav

Agentúra podporovaného zamestnávania (§ 58)

4.4 Formy zapojenia zamestnávateľov

Proces podpory pracovného začlenenia klientov je dlhodobý a prechádza viacerými fázami. V tejto súvislosti môžu byť rozdielne formy zapojenia sa zamestnávateľov aj doba takého zapojenia.

Cieľom celého procesu podporovania pracovného začlenenia klientov je, aby získali u zamestnávateľa platenú prácu na základe zmluvného pracovnoprávneho vzťahu. No k tomuto konečnému cieľu môžu aj zamestnávatelia prispieť v rôznych formách alebo v rôznych etapách dlhodobého procesu.

V závislosti od toho v akej forme zapojenia a v ktorej etape procesu podpory sa zamestnávateľ nachádza mení sa aj obsah a forma komunikácie zamestnancov ZSS s daným zamestnávateľom.

A) Zamestnávateľ zamestnávajúci klienta ZSS na dohody mimo pracovného pomeru Táto forma zapojenia je už priamym zapojením zamestnávateľa do procesu začlenenia klienta. Takáto forma spolupráce zamestnávateľa, ZSS a klienta má už znaky zamestnania, hoci ešte nie na základe pracovnej zmluvy. Pozitívom takéhoto zapojenia zamestnávateľa je legalizácia vzťahu a garancia odmeňovania v súlade s uzatvorenou dohodou. Plné zapojenie zamestnávateľa a to zamestnávaním v pracovnom pomere je až v nasledujúcich dvoch formách.

B) Zamestnávateľ zamestnávajúci klienta ZSS v pracovnom pomere na vytvorenom pracovnom mieste s využitím príspevkov na vytvorenie, prevádzkovanie chránených dielní, chráneného pracoviska.

Zamestnávateľ môže do procesu podpory pracovného začlenenia klienta vstúpiť ako zamestnávateľ, ktorý už má vytvorenú chránenú dielňu (chránené pracovisko) a na miesta, ktoré boli vytvorené s využitím príspevkov od ÚPSVaR prijme klienta ZSS.

Iným prípadom je situácia, že zamestnávateľ v rámci rozvíjania kontaktov a spolupráce so ZSS deklaroval ochotu prijať do zamestnania klienta DSS, ale chce na to vytvoriť novú chránenú dielňu (chránené pracovisko) s využitím príspevkov na podporu zamestnávania osôb so ZP. V takomto prípade je potrebné zo strany zamestnanca ZSS poskytnúť primeranú súčinnosť pri celom procese získavania informácií a administratívneho vybavenia príspevkov na CHD/CHP, prípadne pracovného asistenta.

V každom prípade v takejto forme zapojenia zamestnávateľa sa vyžaduje zamestnávanie na základe pracovnej zmluvy (v pracovnom pomere), čo je najvyššia forma zabezpečenia klienta v rámci pracovnoprávných predpisov.

C) Zamestnávateľ zamestnávajúci klienta ZSS v pracovnom pomere na nedotovanom pracovnom mieste (otvorenom trhu práce)

Zamestnávateľ v tejto forme zapojenia zamestnáva klienta ZSS na pracovnú zmluvu na mieste, ktoré má voľné, alebo ho vytvoril a to bez využitia príspevkov zo strany ÚPSVaR. Takáto forma zapojenia môže byť výhodná pre zamestnávateľa, ktorý nemá ochotu vstúpiť do zmluvného vzťahu s ÚPSVaR a ziať na seba z toho vyplývajúce povinnosti udržania pracovného miesta.

Takáto forma zapojenia je tiež výrazom toho, že zamestnávateľovi primárne ide o zamestnanie osoby so ZP a nie o využívanie príspevkov z ÚPSVaR.

Táto forma zapojenia zamestnávateľa do procesu začleňovania je najbližšie k poslaniu a cieľom podporovaného zamestnávania. Zamestnanci ZSS poverení agendou PZ a SZ by to mali mať neustále v pozornosti a usilovať sa priviesť spoluprácu so zamestnávateľom až do tejto formy zapojenia, pokiaľ je to možné. Na druhej strane je nutné pripomenúť potrebu rešpektovať aj možnosti alebo obmedzenia daného zamestnávateľa. Nie je vhodné násilne tlačiť zamestnávateľov do takej formy podpory začlenenia klientov, ktorá je pre nich neprijateľná.

Príklad z praxe: Zamestnávateľ prijal do zamestnania ženu so ZP. Prijal ju na pracovnú pozíciu upratovačky. Hoci vedel o možnosti získania príspevku na vytvorenie CHP z ÚPSVaR, nepožiadal o tento príspevok z dvoch dôvodov – nechcel prijať voči úradu práce záväzok na udržanie miesta na dobu najmenej dva roky a nechcel viesť zložitú administratívu spojenú so zriadením a prevádzkovaním CHP. Zamestnankyňu prijal preto, že pravidelné upratovanie je potrebné a tiež preto, lebo splnila požiadavky (vzťah k práci a zručnosti s tým spojené).

4.5. Zamestnávanie osôb so ZP z pohľadu zamestnávateľov

Z pohľadu ZSS a jeho klientov je prirodzeným cieľom zamestnať klientov a preto v popredí celého úsilia o zamestnávanie klientov je prínos pre klientov (prípadne aj pre ZSS). Zamestnávateľia ako partneri v procese podpory pracovného začleňovania klientov ale prirodzene očakávajú, že aj oni budú mať isté prínosy (výhody, benefity).

Zamestnanci ZSS musia uvažovať o prínosoch pre zamestnávateľov minimálne z dvoch dôvodov. Prvým dôvodom je to, že zamestnávateľ bude vstupovať iba do takej formy spolupráce so ZSS alebo klientom, ktorá aj jemu zamestnávateľovi prináša určitý ošoh. Druhým dôvodom je to, že zamestnanec ZSS, ktorý má prehľad o možných prínosoch zo zamestnávania osôb so ZP má lepšiu pozíciu pri rokovaní so zamestnávateľom, vie lepšie argumentovať a získať zamestnávateľa pre spoluprácu.

Aké prínosy môže mať zamestnávateľ zo zamestnávania osôb so ZP?

- Zamestnávateľ prijatím zamestnanca získava predovšetkým jeho pracovný potenciál, zručnosti, motiváciu v prospech plnenia svojich úloh, cieľov, svojho poslania, prínosom je teda získanie zamestnanca, ktorý vie urobiť to, čo zamestnávateľ potrebuje. Tento prínos je najvýznamnejší pre zamestnávateľa za predpokladu, že získa vhodného zamestnanca. Zároveň je tu ale v tejto súvislosti veľká výzva pre ZSS a tou je taká príprava vlastných klientov na zamestnanie, aby zvládli primerane nároky takéhoto pracovného miesta a uspokoili potreby a očakávania zamestnávateľa.
- Zamestnávateľ obsadí voľné miesto. Tento prínos môže byť významný napríklad v situácii ak zamestnávateľ má vytvorené miesto pre osobu so ZP s využitím príspevkov z ÚPSVR a musí ho podľa zmluvy udržať určitý čas.
- Zamestnávateľ má príležitosť zamestnaním občana so ZP využiť príspevky z ÚPSVR. Zamestnávateľ môže uvažovať o vytvorení pracovného miesta. Takéto pracovné miesto potrebuje, ale nemá dostatok zdrojov na jeho vytvorenie a prevádzkovanie. Potom v kombinácii vlastných zdrojov a dotácie z ÚPSVR je možné miesto vytvoriť a následne na ňom zamestnať osobu so ZP – tu je príležitosť pre klientov ZSS.
- Špecifickým dôvodom môže byť aj podpora firemnej zamestnanosti. Napríklad vytvorením CHD pre dvoch zamestnancov môže riešiť vlastného zamestnanca so zdravotným postihnutím a zároveň prijať klienta ZSS. Iným prípadom môže byť to, že prijatím klienta ZSS do zamestnania môže zamestnávateľ využiť príspevok na pracovného asistenta na riešenie zamestnanosti iného vlastného zamestnanca.
- Prínosy v inej ako ekonomickej oblasti. Zamestnávateľ môže prijatím zamestnanca so ZP uspokojiť svoju potrebu altruizmu, pomoci iným, sociálneho správania sa, ústretovosti k potrebám znevýhodnených osôb, zodpovedného podnikania, príspevku k rozvíjaniu nových vzťahov, príspevku k rozvíjaniu vlastného regiónu alebo rozvíjaniu komunity.

- f) Zamestnanie osoby so ZP môže byť pre niektorých zamestnávateľov imidžovou záležitosťou, pomocou zamestnávania osôb so ZP (alebo špecificky klientov ZSS) si môže zamestnávateľ budovať pozitívny obraz vo verejnosti (v komunite).
- g) Špecifickým prínosom agendy podporovaného zamestnávania pre zamestnávateľa je to, že môže získať kvalitné poradenstvo pri výbere vhodného zamestnanca so ZP, pri prispôsobovaní pracovného miesta potrebám takéhoto zamestnanca, pri zapracovaní nového zamestnanca, pri jeho sprevádzaní na pracovisku, pri riešení problémov a konfliktov na pracovisku.

Zariadenia SS potrebujú pre podporu pracovného začlenenia ako partnerov zamestnávateľov vo svojom regióne, tak ako aj poradenské služby APZ. Strategický význam má poznanie možných prínosov pre zamestnávateľov pri zamestnávaní osôb so ZP.

4.6 Sieťovanie zamestnávateľských subjektov s komunitou

Účasťou celkového procesu DI je aj rozvíjanie vzťahov s komunitou a vzťahov v komunite. Sieťovanie je proces vytvárania vzťahov, z ktorých postupne vzniká podporná sieť napomáhajúca mnoho prvkov procesu DI. Sieťovaniu je venovaná pozornosť aj v iných kapitolách tohto učebného materiálu (pozri napríklad kapitolu 5).

Na tomto mieste je potrebné zvýrazniť potrebu sieťovania zamestnávateľských subjektov. Hlavným zmyslom sieťovania je podporovanie synergického efektu, kedy vzájomne informované a spolupracujúce subjekty dokážu prispieť k celkovému výsledku viac ako keď takéto spolupracujúce subjekty (v našom prípade zamestnávateľské subjekty) pracujú izolovane. Z tohto dôvodu hlavným cieľom sieťovania je preto podporovanie vzájomnej informovanosti a spoločné podieľanie sa na procese podpory pracovného začlenenia klientov.

Sieťovanie má v zásade dva základné kroky:

- individuálne oslovenia potenciálneho partnera a jeho pozvanie do účasti na sieťovaní. Tu je príležitosť vysvetliť význam tvorby konkrétnej podpornej siete, ako aj ciele, ktoré sa majú sieťovaním dosiahnuť. Účasť v konkrétnej sieti subjektov je dobrovoľná, nemožno ju nanútiť. Úlohou zamestnancov ZSS je tak získavať partnerov pre zapojenie do sieťovaní
- organizovanie spoločných podujatí, skupinových stretnutí, prípadne spoločnej aktivity subjektov zapojených do siete (sieťovania).

Príklady z praxe: Zariadenie SS zorganizovalo komunitné stretnutie zamerané na rozvoj vzťahov a sieťovanie v netradičnom prostredí ranča. Zúčastnili sa ho zástupcovia a klienti ZSS, zamestnávateľia, predstavitelia inštitúcií v regióne. Zariadenie SS v spolupráci so školami zorganizovalo spoločné športové aktivity. Akcia podporila rozvoj vzťahov medzi ZSS a školami ako aj rozvoj osobných vzťahov medzi klientmi ZSS a príslušníkmi komunity (žiaci, učitelia, občania).

5. Metódy hodnotenia kvality života užívateľa v súvislosti s pracovným začlenením

5.1 Vymedzenie základných pojmov pre oblasť kvality života

Kvalita života je zložitý a veľmi široký pojem. Je ťažko uchopiteľný pre svoju multidimenzionalitu a komplexnosť. Dotýka sa pochopenia ľudskej existencie, zmyslu života a samotného bytia a seba pochopenia. Skúma materiálne, psychologické, sociálne, duchovné a ďalšie podmienky pre zdravý a šťastný život človeka. Komplexný pohľad na život postihuje ako vonkajšie podmienky, tak aj vnútorné rozmery človeka.

Podľa Svetovej zdravotníckej organizácie (SZO) **kvalita života** znamená, ako jednotlivci vnímajú svoju pozíciu v živote a to v kontexte kultúry a hodnotových systémov, v ktorých žijú a vo vzťahu k svojim cieľom, očakávaniam, štandardom a záujmom. SZO zisťuje subjektívne hodnotenie blahobytu v šiestich oblastiach, ktoré zahŕňajú rôzne zložky:

- Telesná kapacita – bolesť a nepohoda, energia a únava, spánok a oddych
- Psychický stav – pozitívne pocity, myslenie, učenie, pamäť a koncentrácia, sebaúcta, predstava o vlastnom tele a vzhľade
- Miera nezávislosti – mobilita, každodenné aktivity, závislosť od liekov a liečby, pracovná kapacita
- Sociálne vzťahy – osobné vzťahy, sociálna podpora, sexuálna aktivita
- Prostredie – fyzická bezpečnosť a istota, domáce prostredie, finančné zdroje, zdravotná a sociálna starostlivosť (prístup a kvalita), príležitosť osvojovať si nové informácie a zručnosti, príležitosti a realizácie rekreácie (aktivity na voľný čas), fyzické prostredie (znečistenie, doprava, klíma)
- Spiritualita (náboženstvo), osobné presvedčenie – duchovný život ako potenciálny zdroj pohody, uspokojenia, bezpečia, zmyslu života, pocitu spolupatričnosti a sily

Kvalitu života ovplyvňuje niekoľko faktorov. Z pohľadu rôznych faktorov je možné prijať určitý komplexný model kvality života, ktorý je merateľný. Holková prevzala model vyvinutý Centrom pre podporu zdravia pri Univerzite v Toronte (Kanada), ktorý zahŕňa tri základné domény ako 3B:

byť (being) - osobné charakteristiky človeka

patriť niekam (belonging) - spojenie s konkrétnym prostredím

realizovať sa (becoming) - dosahovanie osobných cieľov, nádejí a aspirácií

Indikácia je zisťovanie vplyvov alebo faktorov, podľa ktorých možno analyzovať určitý stav alebo predpovedať určité zmeny. Ukazovateľ na zisťovanie stavu alebo jeho zmeny sa nazýva **indikátor**.

Štandard predstavuje stanovenie minimálnych úrovní prijateľného vykonania

Pre účely tejto príručky, ktorá má pomôcť v procese deinštitucionalizácie a transformácie sociálnych služieb ponúkame niektoré vybrané indikátory, ktorými sa môže monitorovať kvalita života užívateľov s dôrazom na pracovné začlenenie.

Analýza životných cieľov užívateľa – oblasti hodnotenia:

Rodina, zdravie, medziľudské vzťahy, práca (zamestnanie), viera, finančné zabezpečenie, duševná pohoda, sebarealizácia.

Zapájanie užívateľa sociálnej služby vo vybraných oblastiach života:

- Bývanie
- Zdravotná starostlivosť
- Životospráva
- Voľný čas
- Práca (zamestnanie)

Ciele vo vzťahu k práci:

- Príprava na prácu
- Nájsť si prácu
- Spokojnosť s prácou
- Spokojnosť ostatných s prácou užívateľa služby zamestnanca (OZP)
- Vzdelávanie sa a pre zvyšovanie kvalifikácie a osobnostný rozvoj

Indikátor	Indikátor z pohľadu užívateľa		Miera naplnenia požiadavky
Partnerský prístup a pocit dôvery	Som jeden z vás		1. Úplná 2. Vysoká 3. Čiastočná
Zrozumiteľné odovzdávanie informácií	Rozumiem vám		
Možnosť voľby	Vyberiem si, čo ma zaujíma	Postupné umožňovanie voľby	
		Obmedzená možnosť voľby	
		Poskytnutých čo najviac príležitostí k voľbe	
Stanovenie individuálneho plánu rozvoja (aj na oblasť zamestnávania)	Vyberiem si cieľ		
Slobodný výber	Vyberiem si, čo v budúcnosti chcem robiť		
Rozhodovanie	Sám sa rozhodnem	Rozhodovanie s podporou	
		Rozhodovanie pod kontrolou	
		Samostatné rozhodovanie	

5.2 Indikátory kvality z pohľadu podporovateľa/ZSS/zamestnanca

Princípy podporujúce pracovné začlenenie užívateľov sociálnych služieb na trh práce:

- Podpora je poskytovaná individuálne, podľa potrieb prijímateľa sociálnej služby a zamestnávateľa s rešpektovaním ich požiadaviek a podľa princípov práce procesu orientovaného na prijímateľa sociálnej služby
- Individuálny prístup zohľadňuje princípy prípravy prijímateľa sociálnej služby a pracovného miesta „šitého na mieru“
- Podpora je poskytovaná len v takej miere, aby bol dosiahnutý stanovený a dohodnutý cieľ, aby sa podporila nezávislosť a aktivizácia prijímateľa sociálnej služby
- V čase trvania dohody o poskytovaní služieb podporovaného zamestnávania sa podpora poskytuje kontinuálne, kontakt s prijímateľom sociálnej služby je neprerušovaný a intenzívny, ale len tak dlho ako je to nutné
- Služba podporovaného zamestnávania sa poskytuje kompetentným odborníkom pre oblasť PZ
- Cieľom práce s prijímateľom sociálnej služby v ZSS je komplexný prístup v podpore jeho integrácie do spoločnosti a pri zvyšovaní kvality jeho života, spolupracuje sa v sieti i s rodinným prostredím prijímateľa sociálnej služby
- Pri poskytovaní služieb podporovaného zamestnávania sa používajú štandardizované formuláre na dokumentovanie a vedenie procesu práce s prijímateľom sociálnej služby aj zamestnávateľom

Oblasť práce s prijímateľom sociálnej služby za účelom poskytnutia podpory pri uplatnení sa na trhu práce	
1.1 Kritérium: Odborné poradenstvo zamerané na podporu a pomoc pri získaní a udržaní si pracovného miesta	
Štandard: Zariadenie sociálnych služieb má zabezpečené služby podporovaného zamestnávania prostredníctvom kvalifikovaných poradcov resp. vyškolených zamestnancov pre oblasť PZ	
Indikátory:	
V ZSS je vykonaná funkčná diagnostika prijímateľov SS, analýza schopností a zručností PrSS, v súčinnosti s PrSS sú zostavené individuálne plány, komunikuje sa so zamestnávateľmi, spolupracuje sa so zamestnávateľmi pri príprave PrSS na pracovné miesto, monitoring PrSS na pracovisku, v rámci PZ sa spolupracuje s externými spolupracovníkmi (psychológ, lekár, ergoterapeut, sociálny pracovník,...) – u viac ako 30 % PrSS	10 bodov
V ZSS je vykonaná funkčná diagnostika prijímateľov SS, analýza schopností a zručností PrSS, v súčinnosti s PrSS sú zostavené individuálne plány, komunikuje sa so zamestnávateľmi, spolupracuje sa so zamestnávateľmi pri príprave PrSS na pracovné miesto, monitoring PrSS na pracovisku, v rámci PZ sa spolupracuje s externými spolupracovníkmi (psychológ, lekár, ergoterapeut, sociálny pracovník,...) – u viac ako 10 % PrSS	5 bodov
V ZSS nie sú zabezpečené služby PZ, nespupracuje sa so zamestnávateľmi	0 bodov

Oblasť práce s prijímateľom sociálnej služby za účelom poskytnutia podpory pri uplatnení sa na trhu práce	
1.2 Kritérium: Spolupráca so zamestnávateľmi	
Štandard: ZSS v rámci transformačného plánu má spracovanú databázu zamestnávateľov v okolí, s ktorými spolupracuje pri zamestnávaní a vytváraní pracovných miest pre PrSS	
Indikátory:	
ZSS má v databáze viac ako 3 zamestnávateľov a má s nimi uzavreté dohody o spolupráci pri vytváraní pracovných miest pre PrSS	10 bodov
ZSS má v databáze viac ako 3 zamestnávateľov a nemá s nimi uzavreté dohody o spolupráci pri vytváraní pracovných miest pre PrSS	5 bodov
ZSS nemá vytvorenú databázu zamestnávateľov	0 bodov

Oblasť práce s prijímateľom sociálnej služby za účelom poskytnutia podpory pri uplatnení sa na trhu práce	
1.3 Kritérium: Spolupráca s príslušnými ÚPSVaR SR	
Štandard: ZSS má v rámci transformačného plánu zahrnutého ako kľúčového partnera v oblasti zamestnávania PrSS príslušný ÚPSVaR SR	
Indikátory:	
ZSS spolupracuje s príslušným ÚPSVaR, využíva aj v súčasnosti existujúce nástroje APTP a zamestnáva občanov so ZP (má vytvorené chránené pracoviská, chránené dielne,...), má uzavretú dohodu o spolupráci v rámci transformačného procesu a procesu DI a o súčinnosti a podpore s ÚPSVaR v oblasti podpory a umiestňovania PrSS na trh práce	10 bodov
ZSS nevyužíva súčasné nástroje APTP, spolupracuje v rámci transformačného procesu a procesu DI s ÚPSVaR v oblasti podpory a umiestňovania PrSS na trh práce, nemá uzavretú dohodu o spolupráci	5 bodov
ZSS nemá uzavretú dohodu o spolupráci s ÚPSVaR SR, nespôsobuje s ÚPSVaR SR v rámci podpory pri umiestňovaní PrSS na trh práce a nevyužíva v súčasnosti nástroje APTP vo vzťahu k zamestnávaniu OZP	0 bodov

Oblasť práce s prijímateľom sociálnej služby za účelom poskytnutia podpory pri uplatnení sa na trhu práce	
1.4 Kritérium: Vzdelávanie a príprava na zmenu v oblasti zamestnávania prijímateľov SS	
Štandard: ZSS má v transformačnom pláne zahrnutú potrebu vzdelávania a prípravy na proces zmeny pre všetkých aktérov procesu aj v oblasti podporovaného zamestnávania	
Indikátory:	
ZSS má zapojené do procesu vzdelávania a prípravy na zmenu v oblasti podporovaného zamestnávania viac ako 50 % zamestnancov, zariadenie pripravuje PrSS na proces DI v oblasti prípravy pre trh práce, a sú do procesu prípravy PrSS pre trh práce zapojení aj rodinní príslušníci a im blízke osoby	10 bodov
ZSS má zapojené do procesu vzdelávania a prípravy na zmenu v oblasti podporovaného zamestnávania menej ako 50 % zamestnancov, zariadenie pripravuje PrSS na proces DI v oblasti prípravy pre trh práce, a nie sú do procesu prípravy PrSS pre trh práce zapojení aj rodinní príslušníci a im blízke osoby	6 bodov
ZSS má zapojené do procesu vzdelávania a prípravy na zmenu v oblasti podporovaného zamestnávania menej ako 50 % zamestnancov, zariadenie nepripravuje PrSS na proces DI v oblasti prípravy pre trh práce, a nie sú do procesu prípravy PrSS pre trh práce zapojení aj rodinní príslušníci a im blízke osoby	3 bodov

Oblasť práce s prijímateľom sociálnej služby za účelom poskytnutia podpory pri uplatnení sa na trhu práce	
1.5 Kritérium: Individuálny rozvojový plán PrSS pre oblasť prípravy na umiestnenie na trhu práce	
Štandard: Podpora je poskytovaná individuálne podľa schopností a odborných zručností PrSS a podľa potrieb zamestnávateľa s rešpektovaním ich požiadaviek. Individuálny rozvojový plán pre oblasť prípravy na umiestnenie na trh práce a podpory zamestnávania je nástrojom na spoluprácu medzi PrSS, zamestnávateľmi a zamestnancami ZSS – DSS.	
Indikátory:	
ZSS má písomne alebo v digitálnej podobe vypracovaný individuálny rozvojový plán pre každého PrSS pre oblasť prípravy na umiestnenie na trh práce a podpory zamestnávania (môže byť súčasťou individuálneho plánu). PrSS sa aktívne zúčastňuje na jeho tvorbe a realizácii. V pláne sú zahrnuté potrebné školenia, kurzy, rehabilitácia, tréning na získanie pracovných a sociálnych zručností. Minimálne 1x týždenne má PrSS kontakt s poradcom pre podporované zamestnávanie (PZ) alebo určeným zamestnancom pre oblasť PZ. Ciele stanovené pre oblasť podpory zamestnávania v individuálnom rozvojom pláne sú reálne, akceptované PrSS a časovo vymedzené dosiahnutie cieľa. Pri poskytovaní podpory pre prípravu a zamestnávanie PrSS musí byť dodržaný princíp tímovej a multidisciplinárnej spolupráce aktérov zapojených do procesu PZ. Individuálny rozvojový plán pre oblasť prípravy na umiestnenie na trh práce a podpory zamestnávania sa vyhodnocuje pravidelne 1x za polrok. V takomto rozsahu má vypracovaný individuálny rozvojový plán pre oblasť prípravy na umiestnenie na trh práce a podpory zamestnávania aspoň 40 % PrSS ZSS.	10 bodov
ZSS má písomne alebo v digitálnej podobe čiastočne vypracovaný individuálny rozvojový plán pre každého PrSS pre oblasť prípravy na umiestnenie na trh práce a podpory zamestnávania (môže byť súčasťou individuálneho plánu). PrSS sa aktívne zúčastňuje na jeho tvorbe a realizácii. V pláne sú zahrnuté potrebné školenia, kurzy, rehabilitácia, tréning na získanie pracovných a sociálnych zručností. Minimálne 1x za mesiac má PrSS kontakt s poradcom pre podporované zamestnávanie (PZ). Ciele stanovené pre oblasť podpory zamestnávania v individuálnom rozvojom pláne sú reálne, akceptované PrSS a časovo vymedzené dosiahnutie cieľa. Pri poskytovaní podpory pre prípravu a zamestnávanie PrSS musí byť dodržaný princíp tímovej a multidisciplinárnej spolupráce aktérov zapojených do procesu PZ. Individuálny rozvojový plán pre oblasť prípravy na umiestnenie na trh práce a podpory zamestnávania sa vyhodnocuje pravidelne 1x za polrok. V takomto rozsahu má vypracovaný individuálny rozvojový plán pre oblasť prípravy na umiestnenie na trh práce a podpory zamestnávania aspoň 10 % PrSS ZSS.	5 bodov
ZSS nemá vypracované individuálne rozvojové plány pre oblasť prípravy na umiestnenie na trh práce a podpory zamestnávania pre každého PrSS, nerealizuje individuálne plánovanie pre oblasť podporovaného zamestnávania a služieb zamestnanosti.	0 bodov

Oblasť práce s prijímateľom sociálnej služby za účelom poskytnutia podpory pri uplatnení sa na trhu práce	
1.6 Kritérium: Rešpektovanie práv PrSS pri príprave na zamestnanie a podpore pri umiestnení na trh práce	
Štandard: Pri príprave na zamestnanie a podpore pri umiestnení na trh práce sa rešpektuje jedinečnosť PrSS bez ohľadu na jeho pôvod, etnickú príslušnosť, zdravotný stav, náboženské presvedčenie, pohlavie, vek,.... Rešpektuje sa právo na prácu na rovnakom základe s ostatnými, právo na sebarealizáciu PrSS, právo na informovanosť, právo na sebaurčenie, právo výberu, právo na ochranu osobných údajov, právo na poskytovanie osobných údajov PrSS tretím osobám len s jeho písomným súhlasom.	
Indikátory:	
ZSS má vypracované postupy, pravidlá a podmienky na rešpektovanie práv uvedených v štandarde. ZSS používa štandardizované formuláre a dokumentáciu pri práci s PrSS (údaje o PrSS pre účely PZ, dohoda o spolupráci, dohoda o cieľoch,...). ZSS zabezpečuje a kontroluje rešpektovanie uvedených práv PrSS.	10 bodov
ZSS má vypracované postupy, pravidlá a podmienky na rešpektovanie práv uvedených v štandarde. ZSS používa štandardizované formuláre a dokumentáciu pri práci s PrSS (údaje o PrSS pre účely PZ, dohoda o spolupráci, dohoda o cieľoch,...). ZSS nezabezpečuje a nekontroluje rešpektovanie uvedených práv PrSS.	5 bodov
ZSS nemá vypracované postupy, pravidlá a podmienky na rešpektovanie práv uvedených v štandarde. ZSS nepoužíva štandardizované formuláre a dokumentáciu pri práci s PrSS (údaje o PrSS pre účely PZ, dohoda o spolupráci, dohoda o cieľoch,...). ZSS nezabezpečuje a nekontroluje rešpektovanie uvedených práv PrSS.	0 bodov

Oblasť práce s prijímateľom sociálnej služby za účelom poskytnutia podpory pri uplatnení sa na trhu práce	
1.7 Kritérium: Komunikačná kampaň vo vzťahu k možnostiam zamestnávania PrSS v rámci procesu DI a transformácie SS (smerom dovnútra organizácie aj navonok)	
Štandard: ZSS má vypracovaný plán komunikácie a vzťahov s komunitou v súlade s princípom vzájomnej komunikácie o možnostiach zamestnávania PrSS – nie jednostranné odovzdávanie informácií, podporuje zvyšovanie informovanosti prostredníctvom diskusii, kladenia otázok, vyjadrovania názorov, pochybností.	
Indikátory:	
ZSS v pláne komunikácie a vzťahov s komunitou a verejnosťou má zahrnutú oblasť podporovaného zamestnávania a služieb zamestnanosti pre PrSS s ohľadom na jednotlivé cieľové skupiny komunikácie: prijímatelia SS, zamestnanci ZSS, rodinní príslušníci a blízke osoby prijímateľov SS, verejnosť – komunita, kde prijímatelia SS budú pôsobiť po „opustení“ ZSS. ZSS využíva rôzne formy poskytovania informácií – články, zpravodaj o priebehu procesu DI a transformácie ZSS, letáky, web stránka, FB, verejné diskusie. Počet uskutočnených komunikačných aktivít min. 1 za 1 mesiac.	10 bodov
ZSS v pláne komunikácie a vzťahov s komunitou a verejnosťou má čiastočne zahrnutú oblasť podporovaného zamestnávania a služieb zamestnanosti pre PrSS s ohľadom na jednotlivé cieľové skupiny komunikácie: prijímatelia SS, zamestnanci ZSS, rodinní príslušníci a blízke osoby prijímateľov SS, verejnosť – komunita, kde prijímatelia SS budú pôsobiť po „opustení“ ZSS, ZSS komunikuje len s určitou časťou z uvedených cieľových skupín. ZSS čiastočne využíva rôzne formy poskytovania informácií – články, zpravodaj o priebehu procesu DI a transformácie ZSS, letáky, web stránka, FB, verejné diskusie. Počet uskutočnených komunikačných aktivít min. 1 za 3 mesiace.	6 bodov
ZSS nemá spracovaný plán komunikácie a vzťahov s komunitou a verejnosťou a služieb zamestnanosti, komunikáciu zabezpečuje podľa potreby a možností.	3 bodov

Oblasť práce s prijímateľom sociálnej služby za účelom poskytnutia podpory pri uplatnení sa na trhu práce	
1.8 Kritérium: Príklady dobrej praxe	
Štandard: ZSS má v rámci transformačného plánu zahrnutú časť – príklady dobrej praxe, ktorých cieľom je motivovať a inšpirovať aktérov procesu DI a transformácie SS	
Indikátory:	
ZSS v rámci uskutočnených návštev a informácií získaných o procese DI zo zahraničia má spracované príklady dobrej praxe s dôrazom na výsledky v oblasti podporovaného zamestnávania a služieb zamestnanosti.	10 bodov
ZSS v rámci uskutočnených návštev a informácií získaných o procese DI zo zahraničia má čiastočne spracované príklady dobrej praxe s dôrazom na výsledky v oblasti podporovaného zamestnávania a služieb zamestnanosti.	5 bodov
ZSS v rámci uskutočnených návštev a informácií získaných o procese DI zo zahraničia nemá spracované príklady dobrej praxe s dôrazom na výsledky v oblasti podporovaného zamestnávania a služieb zamestnanosti.	0 bodov

Zoznam použitých skratiek:

- ZSS – zariadenie sociálnych služieb
- DSS – Domov sociálnych služieb
- PrSS – prijímateľ sociálnej služby
- SS – sociálna služba
- PZ – podporované zamestnávanie
- SZ – služby zamestnanosti
- APTP – aktívna politika trhu práce
- ÚPSVaR SR – Úrad práce, sociálnych vecí a rodiny Slovenskej republiky
- DI – deinštitucionalizácia

5.3 Indikátory kvality z pohľadu zriaďovateľa komunitných služieb

Komunitné služby pôsobia tam, kde sa občania pohybujú. Komunitné služby sa zriaďujú na základe individuálne spracovaných cieľov a plánov užívateľov sociálnych služieb. Využívajú pritom bežné zdroje komunity a podporujú užívateľov služieb, aby boli aktívnymi občanmi v mieste svojho bydliska, udržiavali kontakty s príbuznými, susedmi, priateľmi. Komunitné služby podporujú klientov – užívateľov sociálnych služieb v oblasti celoživotného vzdelávania, bývania, pracovného uplatnenia a zapájania sa do spoločenského života. V komunitných službách sa uplatňujú princípy individuálneho prístupu a na človeka zamerané plánovanie (PCP – Person centred planning). Prístup na človeka orientované plánovanie vychádza zo základného predpokladu, že každý človek je najlepším odborníkom pre svoj život a sám najlepšie rozumie svojim potrebám. Je to spôsob komunikácie, kde užívateľ sociálnych služieb je hlavným aktérom procesu plánovania svojho života, sám si vyberá ľudí do podpornej skupiny, sám si stanovuje ciele. Sociálny pracovník proces facilituje, podporuje realizáciu plánu a je aktívny pri vyhľadávaní komunitných zdrojov. Tento prístup je založený na základných hodnotách, rešpektu, dôstojnosti, sebaurčenia a vzájomného načúvania.

Na človeka zamerané plánovanie podporuje:

- Poznanie a pochopenie potrieb ľudí
- Poskytovanie primeranej podpory
- Umožnenie kontroly človeku nad vlastným životom
- Ochranu práv ľudí s postihnutím
- Príležitosti pre každého byť užitočný pre svoju komunitu
- Vedie od izolácie k začleneniu
- Vedie od osamelosti k spoznaniu nových ľudí
- Vedie od neuznávania k rešpektu
- Vedie od bezmocnosti k možnosti výberu
- Vedie od nízkych očakávaní k skúsenosti byť niekým

Človek, ktorý potrebuje sociálne služby zostáva vo svojom prostredí a podpora prichádza za ním. Využíva jeho predstavy a plány o jeho živote, spolupracuje s príbuznými, susedmi, všetkými miestami v komunite, aby postihnutie čo najmenej obmedzovalo aktívny život človeka s postihnutím i jeho blízkych. Takéto služby sa nazývajú komunitné a umožňujú ľuďom so zdravotným postihnutím, aby boli zodpovední za svoj život⁵⁶

Oblasť indikátora	Indikátor	Miera naplnenia požiadavky	Časové rozpätie
Závazok k DI	Komunikačná stratégia (kampaň o DI)	2 okrúhle stoly/rok, mesačné informácie v regionálnom denníku	2016 - 2020
		Informácie v médiách 3x za rok	
		Neprebíha kampaň	
Komunitné služby	Úlohy a ciele z transformačných plánov ZSS sú premietnuté do programových rozpočtov	100 %	
		50 %	
		0 %	
	Zriadenie funkcie koordinátora DI na úrovni SK	1 úväzok	
		0,5 úväzok	
		0 úväzok	
	Informovanosť všetkých útvarov SK o procese DI, aj volených zástupcov	100 %	
		50 %	
		0 %	

6. Otázky spôsobilosti na právne úkony v praxi

V tejto kapitole prinášame niektoré informácie ako pracovať s problematikou právnej subjektivity a spôsobilosti na právne úkony vo vzťahu ku klientom sociálnych služieb všeobecne a aj so zameraním na oblasť práce a zamestnania.

Spôsobilosť nadobúdať práva a povinnosti

Podľa § 7 Občianskeho zákonníka spôsobilosť fyzickej osoby nadobúdať práva a povinnosti vzniká narodením, v právnom poriadku je pomenovaná aj ako „právna subjektivita“ fyzickej osoby a je pre všetkých rovná a nemôže byť obmedzená. Takouto právnou subjektivitou právo garantuje pre všetkých rovnaké postavenie pri nadobúdaní práv a povinností.

Ústava SR v článku 14 zakotvuje všeobecnú (abstraktnú) spôsobilosť na práva, ktorá by mohla byť obmedzená iba ústavným zákonom. Od tejto úpravy treba odlišovať konkrétnu (špecifickú) spôsobilosť osoby na práva, ktorá môže byť obmedzená zákonmi, avšak iba tak, aby to nebolo v rozpore s jeho základnými právami a slobodami, ktoré sú garantované ústavou.

Spôsobilosť na práva znamená právnú subjektivitu, a teda spôsobilosť byť aj nositeľom práv, ktoré subjektom priznáva predovšetkým Ústava SR a ostatné právne predpisy.

Právna subjektivita osoby znamená, že túto osobu právny poriadok nášho štátu uznáva za subjekt – za právnu osobnosť, ktorá môže nadobúdať práva (priamo na základe ústavných zákonov, zákonov, iných všeobecne záväzných právnych noriem, prípadne na základe právnych skutočností), že teda je subjektom v právnom zmysle slova.

Priznaná (vrodenná) právna subjektivita zároveň oprávňuje fyzickú osobu ako právny subjekt domáhať sa so zákonnými prostriedkami svojich práv, ktoré sa jej priznávajú. V tejto súvislosti ide teda o možnosť domáhať sa práv priznaných právnymi predpismi procesného charakteru.

Takýto status fyzickej osoby zakotvený v ústave je aj zároveň výrazom úplnej rovnosti fyzických osôb ako právnych osobností.

Spôsobilosť na právne úkony

Na rozdiel od právnej subjektivity spôsobilosť na právne úkony je schopnosť fyzickej osoby vlastným konaním nadobúdať svoje práva a povinnosti. Podľa Občianskeho zákonníka – ustanovenie § 8 ods.1) Spôsobilosť fyzickej osoby vlastnými právnymi úkonmi nadobúdať práva a brať na seba povinnosti (spôsobilosť na právne úkony) vzniká v plnom rozsahu plnoletosťou. Podľa ods. 2) plnoletosť sa nadobúda dovršením osemnásteho roku.

56 Soňa Holúbková, Príspevok na konferencii 16.10.2013 v Banskej Bystrici "Odkiaľ a kam v procese DI systému sociálnych služieb v SR"

§ 10 ods.1) Ak fyzická osoba pre duševnú poruchu, ktorá nie je len prechodná, nie je vôbec schopná robiť právne úkony, súd ho pozbaví spôsobilosti na právne úkony. Podľa ods. 2) ak fyzická osoba pre duševnú poruchu, ktorá nie je len prechodná, je schopná robiť len niektoré právne úkony, súd obmedzí jej spôsobilosť na právne úkony a rozsah obmedzenia určí v rozhodnutí. Podľa ods. 3) Súd pozbavenie alebo obmedzenie spôsobilosti zmení alebo zruší, ak sa zmenia alebo ak odpadnú dôvody, ktoré k nim viedli.

Tieto ustanovenia Občianskeho zákonníka sa zaoberajú subjektmi občianskeho práva, ktoré sa na základe právnych skutočností stávajú subjektmi občianskoprávného vzťahu. Vo všeobecnosti možno konštatovať, že subjektmi občianskeho práva sú fyzické osoby, ktorým sa ukladá správať sa určitým predpísaným spôsobom.

Zhrňte si, kedy je vylúčená spôsobilosť na PU?

- Nedostatok veku (§ 9 Obč. zákonníka) spôsobilosť na právne úkony v plnom rozsahu vzniká 18-tym rokom veku.
- Nepričetnosť konajúcej osoby (§ 38 ods. 2 Obč. zákonníka) – konanie v duševnej poruche, ktorá nie je len prechodná a robí konajúcu osobu nespôsobilú posúdiť následky svojho konania.
- Rozsudok súdu o obmedzení alebo pozbavení SPU (§ 10 Obč. zákonníka).

Čo sú to právne úkony?

Úkony sú právne skutočnosti, ktoré spočívajú v určitom správaní ľudí, a to v správaní vedomom a vôľovom. Účasť vedomia a vôle v správaní býva v jednotlivých druhoch úkonov rôzna.

Základné znaky právnych úkonov:

- prejav vôle – je základným pojmovým znakom, reprezentuje dve zložky vôľu a prejav,
- zameranie prejavu vôle – cieľ právneho úkonu (to čo konám, chcem aby malo pre mňa určité právne následky – želaný výsledok),
- uznanie prejavu vôle právnym poriadkom (napr. zákon niekedy určuje aj prísnejšie kritériá ako je ústny právny úkon, aby prejavená vôľa bola urobená písomne, niekedy sa vyžaduje úradné osvedčenie úkonu konajúcej osoby),
- nastúpenie právnych následkov, ktoré konajúci sledoval, t. j. najmä vznik, zmena a zánik práv a povinností (po vykonaní tohto prejavu zákon vždy spája určité následky).

Právna spôsobilosť

Právnym subjektom je každá osoba, ktorú právo uznáva za osobu v právnom zmysle slova. Toto uznanie sa viaže na priznanie právnych vlastností, ktoré nazývame jednak **spôsobilosť na práva a povinnosti** a jednak **spôsobilosť na právne úkony**.

Spôsobilosťou na práva a povinnosti rozumieme spôsobilosť nadobúdať práva a povinnosti v medziach, ktoré ustanovuje právny poriadok. Vyjadruje právom garantovanú možnosť byť subjektom právneho vzťahu a potencionálnym nositeľom práv a povinností. Táto spôsobilosť je postavená na roveň **právnej subjektivity**, a tým aj pojmu osoba v právnom zmysle.

Nespôsobilosť na právne úkony vzniká, keď je právna spôsobilosť určitej osoby znížená. Osoba s plnou spôsobilosťou na právne úkony má úplné právne postavenie (status), má osobnú slobodu, právo robiť osobné rozhodnutia, schopnosť robiť platné právne úkony a schopnosť vstupovať do právne platných konaní. Osoba s plnou spôsobilosťou na právne úkony má tiež plnú právnu zodpovednosť, vrátane zodpovednosti za záväzky a za protiprávne konanie. Pri právnej nespôsobilosti dochádza k zníženiu niektorých alebo všetkých týchto práv a zodpovednosti.

Akékoľvek zvláštne zachádzanie je formou diskriminácie. I keď môže byť potrebné, má svoje nedostatky, ale aj prednosti. **Ak znížime spôsobilosť na právne úkony určitej osoby, zbavujeme ju práva a právneho statusu, ktoré má každý občan.**

Zvláštne výnimky, ochrana a opatrenia sú tiež diskriminujúce a obmedzujú právne postavenie určitej osoby v porovnaní s každým iným.

Preto každý človek s mentálnym postihnutím by mal mať právo na zvláštne zaobchádzanie len do tej miery, ktorá je nevyhnutná.

Je vhodné odlišiť dve oblasti rozhodovania:

- **osobné rozhodovanie** zahŕňa rozhodovanie o veciach ako sú miesto bývania, s kým žiť alebo s kým sa zdržiavať, spoločenské aktivity, práva, vzdelávanie a výcvik, otváranie pošty zákonné postupy v osobných záležitostiach
- **rozhodovanie týkajúce sa správy majetku** sa týka rozhodovania a výkonu práv týkajúcich sa majetku, peňazí vrátane vlastníctva majetku a peňazí, nakladanie s nimi, uzavieranie dohôd akéhokoľvek druhu (od jednoduchého nákupu po zložité transakcie).

Nie je vždy nutné menovať niekoho iného, aby urobil rozhodnutie. Niekedy stačí iná forma právneho zásahu. Použitím princípu minimálnej potrebnej intervencie nesmie byť vydaný žiadny pokyn, pokiaľ nie je dokázané, že je nevyhnutný. Ak je požadovaný, tak má byť zvolené najmenej obmedzujúce riešenie.

Niektorá osoba je schopná urobiť rozhodnutie, ak sa jej poskytne pomoc, vysvetlenie, tréning. Napr. môže byť osoba s mentálnym postihnutím schopná rozhodovania, ale potrebuje pomoc, aby svoje rozhodnutie oznámila. Alebo potrebuje jednoducho poradiť. Veď nakoniec všetci používame svojich poradcov, či už daňových, finančných, právnikov alebo Prečo sa považuje

potreba poradiť v určitej záležitosti alebo aj vo všetkých veciach ako dôvod na pozbavenie alebo obmedzenie spôsobilosti na právne úkony. Je teda nevyhnutné každého, kto urobí zlé rozhodnutie pozbaviť spôsobilosti na právne úkony, alebo ho v nej obmedziť?

Bežne robíme niekoľko úkonov, ktoré však nie sú vždy právnym úkonom. Vždy je potrebné skúmať, čo sa konkrétnym správaním sleduje, či je konanie osoby len „spoločenským správaním“ alebo „právnym úkonom“. Na porovnanie pozrime sa na rôzne konania osôb, ktoré z nich sú právnymi úkonmi?:

Druhy právnych úkonov:

- prevzatie doporučenej poštovej zásielky;
- podanie akejkoľvek žiadosti, ktorou niečo uplatňujeme (soc. dávky, dôchodok, žiadosť o doručenie, výplatu dôchodku ...);
- prijatie dôchodku;
- podpis zmluvy u lekára;
- uzavretie zmluvy – aj ústnej – darovacej, kúpnej (v obchode aj v hodnote 0,1 €, zámennej ... všetky typy zmlúv podľa Obchodného, občianskeho zákonníka, Zákonníka práce udelenie plnomocenstva ... alebo písomné zmluvy na prevod nehnuteľnosti (kúpa, darovanie), sociálne služby ..);
- jednostranné vyhlásenia o plnení, záväzku, prísľube niečo plniť,
- uzavretie manželstva (podmienky jeho platnosti sú pritrvené tým, že sa k nemu vyžaduje aj účasť dvoch svedkov);
- účasť na voľbách;
- nákup dennej tlače;
- predaj alebo darovanie nehnuteľnosti (na právnu platnosť právneho úkonu sa vyžaduje písomná forma a úradné overenie podpisu prevodcu - predajcu v prípade darovacej zmluvy darcu. Účinnosť tento právny úkon nadobúda dňom povolenia vkladu vlastníckeho práva do príslušného katastra nehnuteľností);
- nastúpenie do nemocnice – pozor na nútenú hospitalizáciu;
- poskytnutie sociálnej služby – uzavretie zmluvy – v prípade nesúhlasu klienta a tento je schopný súhlas udeliť aj keď je pozbavený alebo obmedzený spôsobilosti na PU, je potrebné žiadať súd o súhlas podľa § 191 a Občianskeho súdneho poriadku obdobe ako pri nútenej hospitalizácii (hospitalizácii bez súhlasu pacienta);
- podanie sťažnosti, podanie oznámenia o podozrení zo spáchania trestného činu alebo podania návrhu na súd na vrátenie alebo zmenu rozsudku o spôsobilosti na právne úkony (tieto návrhy môže podať aj človek, ktorý je obmedzený alebo pozbavený spôsobilosti na právne úkony).

Právnymi úkonmi nie sú:

- návšteva priateľov, kina, prijatie návštevy, cesta do kostola, voľba kultúrneho podujatia (ale kúpa lístka už je PU) a iné,
- výkon práce – môžu pracovať aj ľudia pozbavení alebo obmedzení SPU, ale pracovnú zmluvu môže uzavrieť potom len opatrovník.
- Pozdravenie,
- otvorenie dverí,
- založenie rodiny – začať s niekým žiť ako partneri, (ale uzavretie manželstva je právnym úkonom).

Z hľadiska vyššie uvedenej právnej definície, čo sú právne úkony sú právnymi úkonmi činnosti uvedené v tejto špecifikácii. Právo na poskytnutie zdravotnej starostlivosti a poskytnutie sociálnej služby je pre všetkých rovnaké. Pri poskytovaní pobytovej sociálnej služby sa vždy vyžaduje, aby aj človek s postihnutím vedel, že je zmluvnou stranou zmluvy o poskytovaní sociálnych služieb. Ak tento človek nesúhlasí s poskytovaním služby, potrebné je, aby zariadenie DSS iniciovalo konanie podľa § 191 a Občianskeho zákonníka – o tzv. nútenej hospitalizácii a vyžiadalo súhlas súdu s poskytovaním pobytovej služby.

6.1 Rozhodnutie o spôsobilosti na právne úkony

O obmedzení alebo pozbavení spôsobilosti na právne úkony môže rozhodnúť výlučne súd.

§ 186 a nasl. O.s.p. Priebeh súdneho konania

Súdne konanie sa môže začať na návrh alebo z podnetu súdu, ak sa dozvie o skutočnosti, ktorá môže súdu avizovať, že takéto konanie by mal začať (*napr. z informácie o účastníkovi konania v inom súdnom konaní*). Návrh na začatie konania o spôsobilosti na právne úkony (pozbavenie, obmedzenie alebo vrátenie spôsobilosti na právne úkony) môže podať aj zdravotnícke zariadenie, ktoré je v takom prípade účastníkom konania.

Na konanie je príslušný okresný súd, v ktorého obvode má občan bydlisko, a ak nemá bydlisko, tak súd, v ktorého obvode sa zdržuje.

V konaní o pozbavenie spôsobilosti na právne úkony alebo o obmedzenie tejto spôsobilosti ide o konanie, ktoré možno začať aj bez návrhu (§ 81 O.s.p.). Súd nie je viazaný návrhom na začatie konania (§ 153 ods. 2 O.s.p.), môže rozhodnúť aj inak ako je podaný návrh, teda nad rámec návrhu (*napr. účastník žiada obmedziť spôsobilosť a súd rozhodne o úplnom pozbavení spôsobilosti na právne úkony*).

Ďalším krokom súdu je ustanovenie opatrovníka pre konanie – kolízneho opatrovníka (prevažne je nečinný) a vydanie uznesenia o ustanovení súdneho znalca za účelom vypracovania **znaleckého posudku na posúdenie ne/schopností robiť právne úkony** – doteraz sa spracovávali znalecké posudky v zásade len formalisticky (*ako je uvedené v nálezoch ústavných súdov, súdy akceptujú*

znalecké posudky ako absolútnu pravdu a nekriticky preberajú ich závery – Nález ÚS ČR sp. zn. II. ÚS 2630/07 z 13. 12.2007) a ÚS SR sp.zn. I. ÚS 313/2012 z 28.11.2012).

V súčasnosti je štandardným v súdnom konaní nevypočutie účastníka, nepredvolanie na pojednávanie (súd môže upustiť od vypočutia ak nemožno výsluch vykonať vôbec alebo bez ujmy na zdravotnom stave vyšetrovaného) a nedoručenie **rozhodnutia súdu – rozsudok, v ktorom sa zároveň ustanoví opatrovník**. Ak je vyšetrovaný klientom zariadenia sociálnych služieb a konanie o spôsobilosti na právne úkony bolo iniciované týmto zariadením, väčšinou je za opatrovníka ustanovené toto zariadenie, sú však prípady, že za opatrovníka je ustanovený zamestnanec tohto zariadenia. Ak klient prichádza z domáceho prostredia do zariadenia sociálnych služieb a už bol pozbavený alebo obmedzený spôsobilosti na právne úkony, opatrovníkom je rodič alebo iný rodinný príslušník.

Po právoplatnosti rozsudku o obmedzení alebo pozbavení spôsobilosti na právne úkony je tento rozsudok z podnetu súdu uložený v Notárskom centrálnom registri listín (týmto istým spôsobom je uložené aj cudzie rozhodnutie súdu na podnet opatrovníka). Rozsudok je oznamovaný aj príslušnej obci, nakoľko tento údaj je dôležitý napr. pre zostavovanie volebných zoznamov.

Vydaný rozsudok o spôsobilosti na právne úkony súd zruší ak sa neskôr ukáže, že pre pozbavenie alebo obmedzenie spôsobilosti na právne úkony neboli podmienky.

Nálezy ústavných súdov:

Ústavného soudu ČR sp.zn. I. ÚS 557/09 a neskoršie vydaného nálezu Ústavného soudu SR sp. Zn. I. ÚS 313/2012:

„Samotná skutečnost, že osoba trpí duševní poruchou totiž ještě není důvodem pro omezení její způsobilosti k právním úkonům, resp. vyjádřeno jazykem základních práv – k omezení jejích základních práv (práva na právní osobnost a na lidskou důstojnost), ale musí být vždy konkrétně uvedeno, koho, resp. co ohrožuje plná způsobilost k právním úkonům (zachování právní osobnosti) osoby omezované, a dále je třeba odůvodnit, proč nelze situaci řešit mírnějšími prostředky.“

Zákonný zásah vo forme zákonného zastúpenia:

§ 26 Občianskeho zákonníka:

Pokiaľ fyzické osoby nie sú spôsobilé na právne úkony, konajú za ne ich zákonní zástupcovia.

Osobám, ktoré nie sú spôsobilé vôbec lebo nie sú schopné úplne relevantným spôsobom spravovať svoje záležitosti, zákon poskytuje ochranu. Pokiaľ fyzické osoby nie sú spôsobilé na právne úkony, konajú za nich ich zákonní zástupcovia a to v medziach a v rozsahu, v ktorých ich chránencom chýba spôsobilosť na PU. Absenciu právne relevantnej rozumovej a vôľovej vyspelosti zodpovedajúcej ich veku a duševnému stavu zákon nahrádza práve prostredníctvom vôľovej aktivity iných osôb.

Zákonným zástupcom fyzickej osoby, ktorého súd rozhodnutím pozbavil spôsobilosti na právne úkony alebo ktorého spôsobilosť na právne úkony súd rozhodnutím obmedzil, je súdom ustanovený **opatrovník**. Má byť ním predovšetkým príbuzný alebo iná vhodná osoba.

Ak sa súdu napriek úsiliu nepodarí nájsť spomedzi príbuzných fyzickej osoby ani iných vhodných osôb osobu opatrovníka, ktoré spĺňajú podmienky pre ustanovenie za opatrovníka a ustanoví súd za opatrovníka orgán miestnej správy, prípadnej jeho zariadenie, ak je oprávnené vystupovať svojím menom (§ 18 ods. 1). Tzv. verejný opatrovník vykonáva svoju funkciu na základe uznesenia súdu a v súlade s vymedzením úloh miestne štátnej správy a je zariadení.

Ochranu človeka, ktorého dorozumievacie a rozhodovacie schopnosti sú oslabené, je možné zabezpečiť aj iným spôsobom ako je obmedzenie alebo pozbavenie spôsobilosti na právne úkony.

6.2 Zmena rozhodnutia o pozbavení alebo obmedzení spôsobilosti na právne úkony

Právne relevantné ustanovenia:

Pozbavovanie spôsobilosti na právne úkony ostro kritizujú Ústavný súd ČR ako aj Ústavný súd SR:

Ústavní soud ČR vydal přelomový nálezh pod spis. zn. I. US 557/09 týkající se zbavení způsobilosti k právním úkonům. Dal za pravdu ženě, které soudy odmítly navrátit způsobilost k právním úkonům i přes to, že trpěla jen lehkou mentální poruchou a byla schopna vést plnohodnotný život ve společnosti. Ústavní soud kritizoval zejména formalistické posudky soudních znalců a neschopnost soudů zvážit všechny důkazy a okolnosti konkrétního případu. Toto rozhodnutí Ústavního soudu může být prvním krokem ke zrušení institutu, který nepřiměřeným způsobem zasahuje do základních ústavních práv člověka.

Podle názoru soudu je institut zbavování způsobilosti k právním úkonům „reliktem starého režimu“, ve kterém vládla idea totožnosti zájmu jednotlivce se zájmem společnosti či státu. Ve světle nových ústavních hodnot se však tento institut stává podle soudu „ústavně značně problematickým“. Ústavní systém České republiky garantuje právo na zachování lidské důstojnosti, které vylučuje, „aby s člověkem bylo zacházeno jako s objektem či předmětem“.

Podle Zuzany Durajové, právničky Ligy a MDAC, „má každý člověk právo na to, aby byla respektována jeho důstojnost, součástí které je i možnost výkonu svých základních lidských práv.“ Ústavní soud ve svém nálezu poukázal zejména na dva důležité principy pro posuzování návrhů na zbavení způsobilosti. Jednak považuje za nutné vždy dobře zvážit, zda je zásah do základních práv člověka z hlediska ochrany jiné důležité hodnoty nevyhnutelný. Podle Ústavního soudu „samotná skutečnost, že osoba trpí duševní poruchou (...) ještě není důvodem pro omezení její způsobilosti k právním úkonům (...) ale musí být vždy konkrétně uvedeno, koho, resp. co ohrožuje plná způsobilost k právním úkonům (...) osoby omezované.“ Druhým principem, na který Ústavní soud ve svém nálezu upozornil je nutnost „zvážit všechny mírnější alternativy, (...) kterými by bylo možno ještě dosáhnout sledovaného cíle v podobě ochrany

konkrétne označených konkurujúcich práv či verejných zájmov vyvoditeľných z ústavného poriadku, pričom omezení spôsobilosti k právnym úkonom musí byť vždy považované za prostriedok k nejkrajnejší.“

V náleze Ústavného súdu SR zo dňa 28.11.2012, č.j. I. ÚS 313/2012-52, sú konštatovať, že pri interpretácii ustanovenia § 10 Občianskeho zákonníka sa ani všeobecné súdy nemôžu obmedziť iba na text zákonného predpisu, ale vždy je potrebné vziať do úvahy ústavný rozmer zjavovania/obmedzovania spôsobilosti na právne úkony, ktorým je predovšetkým rešpektovanie ľudskej dôstojnosti.

Zdravotné postihnutie, ako aj práva ľudí s postihnutím vníma súčasná odborná verejnosť (na Slovensku skôr právna veda a teória, pozn.) odlišne od čias minulých. Zdravotné postihnutie sa dnes nechápe už iba v medicínskom (individuálnom) rámci, ale svoj význam nadobúda rámec sociálny a právny, ktoré oproti minulosti väčšmi integrujú hodnoty tvoriace substrát ľudských práv. V medziach ústavného významu práv človeka ústavný súd predovšetkým predostiera, že ich zbavením/obmedzením sa ex constitutione primárne sleduje záujem samotného (dotknutého) človeka a až následne záujem verejný či tretích osôb. Bohužiaľ minulé, ale i terajšia prax všeobecných súdov svedčí skôr o preferovaní verejného záujmu a záujmu tretích osôb na úkor záujmu dotknutej osoby. Zbavenie človeka spôsobilosti na právne úkony (jeho právna smrť) je prostriedkom ultima ratio, t. j. možno k nemu pristúpiť až vtedy, ak sa všetky – menej represívne prostriedky (napr. trestného práva, správneho práva či „iba“ ich obmedzenia) nedajú použiť, resp. sa stanú neúčinnými. Z uvedeného potom vyplýva, že úplné pozbavenie spôsobilosti na právne úkony neprichádza do úvahy aj vtedy, ak postihnutá osoba čiastočne (v istých nie zanedbateľných sférach života) disponuje takouto spôsobilosťou. Túto dispozibilitu je povinný skúmať súd ex offo (§ 120 OSP), teda aj vtedy, ak to účastník konania nenavrhne. Uvedené platí o to viac, ak to dotknutá osoba, jej právny zástupca výslovne požadujú. Inak povedané v prípade, ak by duševná porucha celkom nevyučovala schopnosť uskutočňovať akékoľvek právne úkony, je na mieste iba ich obmedzenie, a nie zbavenie. Zároveň platí, že v praxi súdov stále vžitá mechanická prax preberania iba záverov znaleckého posudku v zásade nie je dostatočná vo vzťahu ku všetkým parciálnym zložkám spôsobilosti na právne úkony. Inšpiratívny pre Slovenskú republiku môže byť prístup napr. Českej republiky, s ktorou sme zdieľali spoločný právny osud, a to tak v rámci novej zákonnej úpravy Občianskeho zákonníka ako aj v rámci praxe tamojšieho ústavného súdu (napr. IV. ÚS 412/04, II. ÚS 2630/07).

Ústavný súd SR sa tiež stotožnil s názorom sťažovateľa, že samotné zistenie, že človek trpí duševnou poruchou, ktorá nie je len prechodnou (čo je predovšetkým otázka pre odborného znalca), na zbavenie spôsobilosti na právne úkony nestačí. Ďalším predpokladom je, že táto trvalá duševná porucha celkom vylučuje schopnosť človeka uskutočňovať právne úkony. Zodpovedať túto otázku iba na základe znaleckého posudku spravidla nebude možné bez toho, aby súd v súlade s § 120 ods. 2 OSP zároveň nevykonával aj ďalšie (navrhované, resp. ex offo) dokazovanie a toto náležite aj

vyhodnotil. Pri jej riešení teda súd vychádza zo skutkových zistení nielen na základe posudku znalca, ale tiež v súvislosti s ostatnými výsledkami dokazovania. Súdy by preto v konaní o spôsobilosti na právne úkony mali uskutočňovať aj iné dôkazy ako len znalecký posudok z odboru psychiatrie, a to najmä výsluch potencionálne postihovaného človeka, a dôkazy smerujúce k posúdeniu jeho mnohovrstevných sociálnych a právnych interakcií (vzťah medzi postihovanou osobou a inými, napr. spoločnosťou), majetkových, rodinných, politických a pod. Ku znaleckým posudkom by súdy nemali pristupovať celkom nekriticky, ale mali by ich hodnotiť vo vzájomnej súvislosti s ostatnými dôkazmi. Znalecké posudky by mali byť vždy aktuálne, mali by čerpať z osobného vyšetrenia človeka a mali by byť formulované tak, aby neprekračovali medze odborného posúdenia. Ako povedal napr. Ústavný súd Českej republiky (III. ÚS 299/06), „Ponechávať bez povšimnutí vecnou správnosť znaleckého posudku, slepě dôverovať záverom znalce by znamenalo ve svých důsledcích popřít zásadu volného hodnocení důkazů soudem podle svého vnitřního přesvědčení, privilegovat znalecký důkaz a přenášet odpovědnost za skutkovou správnost soudního rozhodování na znalce; takový postup nelze z ústavněprávních hledisek akceptovat.“

Ústavný súd SR sa stotožnil s názorom, že ak súd rozhoduje o spôsobilosti na právne úkony vychádza zo zistení urobených na základe posudkov znalcov - lekárov, v súvislosti s ostatnými výsledkami dokazovania. Súd musí starostlivo skúmať vplyv mentálneho postihnutia na celkové konanie a činy v rodine, v jeho spoločenskom styku s okolím, s prihliadnutím na jeho osobné, rodinné, majetkové, zárobkové a iné pomery. Potrebné je posudzovať schopnosť robiť právne úkony s prihliadnutím na všetky individuálne pomery osoby s mentálnym postihnutím, ako aj na sociálnu stránku prostredia v ktorom existuje. Iba súhrnným hodnotením všetkých týchto okolností súvisiacich s mentálnym postihnutím zistených na základe posudkov znalcov možno dospieť k záveru, či sú splnené podmienky na pozbavenie, alebo obmedzenie spôsobilosti na právne úkony.“

6.3 Dohovor OSN o právach osôb so zdravotným postihnutím

Jednou z najvýznamnejších ciest na zverejňovanie nutnosti zmeny postavenia ľudí so zdravotným postihnutím je prijatie **Dohovoru OSN o právach osôb so zdravotným postihnutím dňa 3. decembra 2006**. Tento deň sa stal významným medzníkom pre všetkých občanov so zdravotným postihnutím na celom svete. V tento deň Valné zhromaždenie OSN prijalo Dohovor o právach osôb so zdravotným postihnutím a jeho Opčný protokol (ďalej len „**Dohovor**“). Dohovor bol otvorený k podpisu od 30. marca 2007 a vstúpil v platnosť 3. mája 2008. Prezident SR Ivan Gašparovič ho podpísal 26. septembra 2007. Slovenská republika sa tak prihlásila k štátom, ktoré majú záujem ratifikovať Dohovor.

Tento nový ľudsko-právny dohovor predstavuje míľnik v chápaní práv osôb so zdravotným postihnutím, ktoré stáli dlhú dobu na okraji záujmu praktickej i teoretickej právnickej verejnosti a nadväzuje na Odporúčanie Výboru ministrov Rady Európy č. 99(4) z dňa 23. 2. 1999 a množstvo starších medzinárodných dokumentov.

Text dohovoru je zverejnený v Zbierke zákonov pod číslom 317/2010 Z.z. a text Opčného protokolu pod číslom 318/2010 Z.z.

Dohovor je významným úspechom pre 650 miliónov ľudí so zdravotným postihnutím na celom svete, ale skutočná práca začína až teraz. Všetky signatárske štáty vrátane Slovenskej republiky sa zaviazali a musia zaručiť, že Dohovor je viac ako len vyhlásenie. Očakáva sa, že v týchto krajinách ľudia so zdravotným postihnutím budú mať účinnejšie zaručené rovnaké ľudské práva ako ľudia bez zdravotného postihnutia.

Článok 12 Dohovoru garantuje všetkým ľuďom so zdravotným postihnutím plnú spôsobilosť na právne úkony: Ustanovenia tohto článku odrážajú posun v prístupe k osobám s mentálnym či psychosociálnym postihnutím, a to od **náhradného rozhodovania**, ktoré je charakteristické tým, že opatrovník rozhoduje namiesto dotknutej osoby (a v dôsledku toho dotknutá osoba je vylúčená z rozhodovania, a preto často i zo života v spoločnosti ako takého) k **podporovanému rozhodovaniu**, ktoré vychádza z predpokladu, že každá osoba je schopná sa rozhodnúť, môže k tomu však potrebovať väčšiu alebo menšiu mieru podpory. S ľuďmi s mentálnym postihnutím sa nevyhnutne spája model náhradného rozhodovania – rozhodovania opatrovníkmi a zásahom do spôsobilosti na právne úkony v podobe obmedzenia alebo pozbavenia spôsobilosti na právne úkony. Dohovor prináša nové chápanie schopností ľudí s postihnutím tak, že rešpektuje individuálne zvláštnosti každého človeka. Autoritatívne zásahy do spôsobilosti na právne úkony a poskytnutie všemožnej a mnohokrát ani nekontrolovanej moci opatrovníka sú už prekonané. Hľadajú sa nové spôsoby k doterajšiemu opatrovníctvu. Cieľom je postupne zrušiť pozbavovanie a obmedzovanie spôsobilosti na právne úkony.

Uplatňovanie spôsobilosti na právne úkony je totiž zásadnou podmienkou realizácie všetkých ostatných práv, ktoré Dohovor garantuje.

Významný z hľadiska obhajoby práv ľudí so zdravotným postihnutím v súdnom konaní je tiež článok **13 Prístup k spravodlivosti**, podľa ktorého zmluvné strany zabezpečia osobám so zdravotným postihnutím účinný prístup k spravodlivosti na rovnakom základe s ostatnými, a to aj poskytnutím procesných a veku primeraných úprav s cieľom uľahčiť im účinné plnenie ich úlohy priamych a nepriamych účastníkov vrátane úlohy svedkov, vo všetkých súdnych konaniach, a to aj vo fáze vyšetrovania a predbežného konania. V záujme poskytnutia pomoci na zabezpečenie účinného prístupu k spravodlivosti osobám so zdravotným postihnutím zmluvné strany budú podporovať primerané vzdelávanie osôb pôsobiacich v oblasti justičnej správy vrátane pracovníkov polície a väzenskej správy.

Návrh na zmenu rozsudku o pozbavení alebo obmedzení spôsobilosti na právne úkony:

Návrh na súd je potrebné podať s odôvodnením, že nastala zmena pomerov na strane klienta:

Významné je, aby podalo návrh zariadenie alebo sám klient – je účastníkom konania, má to význam kvôli doručovaniu a komunikácii so súdom, môže aktívne vstupovať do konania, navrhovať dôkazy, podať odvolanie, mať právo na doručenie rozsudku.

Významné je, aby ste zdokumentovali súdu, aké klient dosiahol úspechy, sociálne zručnosti. Určite navrhnete, aby súd vypočul klienta. V konaní má veľký význam aj navrhovanie svedkov, týmito môžu byť hlavne sociálni pracovníci, ktorí môžu predložiť klientov individuálny plán a aj vyhodnotenie rizikového plánu.

Občiansky zákonník v § 10 ods. 3 ustanovuje, že súd pozbavenie alebo obmedzenie spôsobilosti na právne úkony zmení alebo zruší, ak sa zmenia alebo odpadnú dôvody, ktoré k nim viedli.

a) Zmena pomerov

Návrhom na vrátenie spôsobilosti na právne úkony dochádza (rovnako ako pri podaní návrhu na pozbavenie alebo obmedzenie spôsobilosti na právne úkony) k začatiu konania o spôsobilosti občana na právne úkony so všetkými postupmi uvedenými k tomuto konaniu. Súd preto môže zrušiť pôvodné rozhodnutie o pozbavení alebo obmedzení spôsobilosti na právne úkony a rozhodnúť, aj keď sa to v návrhu nepožadovalo, o inom zodpovedajúcom obmedzení (o pozbavení) jeho spôsobilosti na právne úkony. To isté platí aj v konaní začatom uznesením aj bez návrhu na základe podnetu smerujúceho k navráteniu spôsobilosti na právne úkony.

Návrh na vrátenie spôsobilosti na právne úkony môže podať i ten, kto bol pozbavený spôsobilosti na právne úkony. Ak však súd jeho návrh zamietol a nemožno očakávať zlepšenie jeho stavu, môže súd rozhodnúť, že nemôže podať návrh po určený (*primeraný*) čas, najdlhšie však po dobu jedného roka.

b) Nepreukázané dôvody

Súd vydaný rozsudok zruší, ak sa neskôr ukáže, že pre pozbavenie alebo obmedzenie spôsobilosti na právne úkony neboli podmienky (*ak nebol preukázaný dôvod tohto rozhodnutia*). Súd rozhodnutie zruší bez toho, aby došlo k zmene pomerov u občana, o ktorého spôsobilosti sa konalo. Na rozdiel od rozhodnutia v dôsledku zmeny pomerov, zrušenie pôvodného rozsudku má tie dôsledky, že na osobu, o ktorej spôsobilosti na právne úkony ide, sa hľadí, akoby nikdy nebola pozbavená (obmedzená) spôsobilosti na právne úkony – rozhodnutie má v tom smere spätnú účinnosť.

Ako bolo uvedené vyššie, súd po podaní návrhu na začatie konania o spôsobilosti na právne úkony vydá uznesenie, ktorým ustanoví do konania súdneho znalca. Preto je dôležité, aby ste pred vydaním uznesenia súdu o ustanovení znalca a položení otázok, na ktoré má znalec odpovedať, navrhli súdu formulácie otázok, ktoré súvisia so spôsobilosťou na právne úkony (bez ohľadu na zdravotný stav) a konkrétnym posúdením schopností a zručností (čo všetko dokáže urobiť).

V konaní môžu byť zodpovedané aj tieto významné otázky, ktoré zahŕňajú schopnosti a potreby posudzovaného človeka, a ktoré ovplyvňujú jeho život:

- môžu byť osobné potreby uspokojované neformálne, bez obmedzenia spôsobilosti na právne úkony?

- môžu byť potreby uspokojované nejakým iným spôsobom?
- je neschopný porozumieť alebo vykonať nejaké osobné rozhodnutie, alebo je toho schopný, je schopný komunikovať o svojich zámeroch (*t.j. rečou, znakmi alebo iným spôsobom*)?
- je schopný robiť nejaké rozhodnutie, príp. zvoliť si určité riešenie, porozumieť voľbe a posúdiť ju?

Pri zodpovedaní uvedených otázok je vhodné rozlišovať dve oblasti rozhodovania:

- **osobné rozhodovanie:** napr. miesto bývania, s kým žiť, spoločenské aktivity, zamestnanie, vzdelávanie otváranie a čítanie pošty, vybavovanie osobných záležitostí s úradmi, stravovanie, oblečenie a ostatné rutinné denné záležitosti,
- **rozhodovanie majetkového charakteru:** výkon správy vlastníctva nehnuteľností alebo hnutel'ných vecí a peňazí a nakladanie s nimi, uzavieranie zmlúv akéhokoľvek druhu, od jednoduchých (*napr. nákup v obchode*) až po zložité transakcie (*napr. uzavretie kúpnej alebo darovacej zmluvy*).

Významná je pre súd tiež informácia, že vplyvom prostredia, v ktorom človek s mentálnym postihnutím žije, a ďalším vzdelávaním môže tento človek svoje doterajšie nevládnuté schopnosti odstrániť a získať zručnosti, ktoré dovtedy nemal.

Ak nesúhlasíte so znaleckým posudkom, navrhnete súdu prizvanie znalca na kontrolný znalecký posudok. Znalecký posudok sa doručuje účastníkom konania, ktorí – ak sú na to dôvody – môžu navrhnúť vykonať kontrolné dokazovanie. Ak súd dospieje k záveru, že znalecký posudok nie je dostatočne presvedčivý, môže posudok dať preskúmať inému znalcovi, vedeckému ústavu alebo inej inštitúcii. Bez vykonania nového znaleckého dokazovania alebo iného zrejmeho dôkazu súd sám nemôže robiť iné odborné závery.

V konaní ide o nové znalecké vyšetrenie, a preto je potrebné dohliadnuť na to, aby sa vykonal nový výsluch, nové znalecké vyšetrenie. Aj tento znalecký posudok je v konaní dôležitý a súd ho musí posudzovať rovnocenne s predchádzajúcim znaleckým posudkom.

Znalecký posudok súdneho znalca sa zameriava na zdravotný stav, ktorý ako je nesporné v určitom stave existuje, ale nemusí znamenať, že tento človek nemá spôsobilosť na právne úkony.

Na základe uvedeného je znalecký posudok veľmi závažným dôkazom, nie však jediným dôkazom. Súd je povinný preveriť správnosť informácií o prípade a zaoberať sa navrhnutými dôkazmi. Môže zvážiť, ktoré ďalšie dôkazy vykoná, za účelom správneho posúdenia prípadu, aj keď ich účastníci nenavrhlí.

Posudky, ktorých vypracovanie nebolo nariadené v súdnom konaní (*ale boli vypracované napr. na žiadosť účastníka*), majú povahu listinného dôkazu. Je to významné predovšetkým pre hodnotenie celého prípadu a súd je povinný sa nimi zaoberať.

Ak je preukázané, že v konaní sa rozhoduje o spôsobilosti na právne úkony osoby s mentálnym postihnutím, potom súd musí skúmať splnenie ďalšieho predpokladu pre pozbavenie alebo obmedzenie spôsobilosti na právne úkony, či táto osoba je, alebo nie je schopná z tohto dôvodu

robiť právne úkony. Pri riešení tejto otázky súd vychádza zo zistení urobených na základe posudkov znalcov lekárov v súvislosti s ostatnými výsledkami dokazovania. Súd musí starostlivo skúmať vplyv mentálneho postihnutia na celkové konanie a činy v rodine, v spoločenskom styku s okolím, s prihliadnutím na osobné, rodinné, majetkové, zárobkové a iné pomery.

Ide totiž o to, že mentálne postihnutie samo osebe ešte nemusí znamenať, že človek nemá schopnosť vôbec alebo len čiastočne robiť právne úkony. Veľakrát to záleží od konkrétnej povahy a zložitosti právneho úkonu.

Potrebné je posudzovať schopnosť robiť právne úkony s prihliadnutím na všetky individuálne pomery človeka s mentálnym postihnutím, ako aj na sociálnu stránku prostredia, v ktorom existuje.

Iba súhrnným hodnotením všetkých týchto okolností súvisiacich s mentálnym postihnutím, zistených na základe posudkov znalcov, schopností riešiť každodenné situácie alebo aj tie najzložitejšie (aj ľudia bez postihnutia majú často problémy), schopností a možností sa zamestnať, schopností porozumieť právnym úkonom, keď sa človeku s postihnutím poskytne pomoc vysvetlením obsahu tohto úkonu, možno dospieť k záveru, či sú splnené podmienky na pozbavenie alebo obmedzenie spôsobilosti na právne úkony.

Súd je vždy povinný vypočúť súdneho znalca, aby sa vyjadril o zdravotnom stave vyšetrovaného človeka. Znalci by mali porovnať výsledky svojho odborného vyšetrenia s ostatnými poznatkami, zisteniami o osobných pomeroch, aby na základe tohto porovnania spoľahlivo usúdili, do akej miery prejavy mentálneho postihnutia vyžadujú pozbavenie, príp. obmedzenie spôsobilosti na právne úkony. Súd je povinný odovzdať znalcom získané poznatky a po vykonaní znaleckého posudku zároveň vypočúť znalcov tak, aby sa spoľahlivo zistil stav prípadu.

Ešte jedna významná informácia na záver tejto časti:

Podľa zákona č. 161/2015 Z.z. Civilný mimosporový poriadok, odo dňa nadobudnutia jeho účinnosti, t. j. počnúc dňom 01. 07. 2016 **súdy budú môcť podľa § 231 rozhodnúť najviac o obmedzení spôsobilosti na právne úkony, úplné pozbavenie už nebude možné.** § 231 presne špecifikuje aké rozhodnutie môže súd vydať a to

- obmedzení spôsobilosti fyzickej osoby na právne úkony,
- zmene obmedzenia spôsobilosti fyzickej osoby na právne úkony,
- navrátení spôsobilosti fyzickej osoby na právne úkony.

Podstatné tiež je, že súd musí hľadať také riešenie pre svoje rozhodnutie, ktoré čo najmenej zasahuje do osobnosti človeka tu sa už predpokladá, že bude možné rozhodnúť aj o iných menej zasahujúcich formách (napr. podporovanom rozhodovaní a miere podpory „užitej“ presne na mieru každého človeka, ale v tomto období ešte nie je schválená právna úprava riešiacia podporované rozhodovanie). Napriek tomu, že v § 10 platného Občianskom zákonníka bude stále existovať pozbavenie spôsobilosti na právne úkony, súdy už o tomto nebudú môcť rozhodovať.

V tomto je potrebné uviesť, že Civilný mimosporový poriadok v konaní o spôsobilosti na právne úkony „predbieha svojou pokrokovosťou“ starý Občiansky zákonník z roku 1964.

Významné je tiež to, že účastník o ktorého spôsobilosti na právne úkony súd rozhoduje má spôsobilosť byť účastníkom konania, teda má všetky oprávnenia a povinnosti ako účastník konania, čím je zabránené aby súd rozhodol bez jeho informovania. Naozaj pokrokové je ustanovenie o povinnosti súdu zoznámiť sa s účastníkom konania osobne, čo pre sudcov znamená, že ak sa jedná o účastníka konania, ktorý sa nemôže dostaviť do budovy súdu, musia účastníka osobne navštíviť v zariadení sociálnych služieb, alebo v mieste bydliska, alebo kde sa aktuálne zdržiava.

A nielen to, sudca bude pri komunikácii s účastníkom konania voliť spôsob, ktorý zohľadňuje zdravotný stav osoby, o ktorej spôsobilosti sa koná. Toto je upravené v § 243 podľa ktorého má súd povinnosť vypočuť osobu, o ktorej spôsobilosti sa koná. Súd výsluch uskutoční spôsobom, ktorý je vhodný a primeraný s ohľadom na zdravotný stav. Ak je výsluch na ujmu zdravotného stavu, možno od výsluchu upustiť. Súd v takom prípade osobu, o ktorej spôsobilosti sa koná, vzhľadne. Inštitút vzhľadnutia slúži na reálne oboznámenie sa súdu s osobou, o ktorej spôsobilosti na právne úkony sa koná. Účelom „vzhľadnutia“ je bezprostredný kontakt sudcu s osobou, o ktorej právach sa rozhoduje. Tento inštitút je inšpirovaný právnou úpravou z Českej republiky, ktorá sa podľa Zákona o zvláštných řízeních soudních (zákon č. 292/2013 Sb.) osvedčila.

Pravidlo podľa odseku 4 má však vždy prednosť pred pravidlom podľa odseku 3. Ak o to požiada osoba, o ktorej spôsobilosti sa koná, musí ju súd vždy vypočuť. Osoba, o ktorej spôsobilosti sa koná, môže požiadať, aby sa zúčastňoval konania jej dôverník, ktorý nie je jej zástupcom, teda osoba ku ktorej má svoju dôveru. V súdnom konaní sa súd nebude spoliehať len na znalecký posudok ale bude povinný zisťovať skutočný stav veci aj inými relevantnými dôkaznými prostriedkami, pričom súd musí vyhodnotiť všetky vykonané dôkazy vo vzájomnej súvislosti.

Spôsobilosť na právne úkony má zásadný význam pre ľudí v oblasti uplatňovania ich zákonných práv a povinností, pri vykonávaní rôznych úkonov ako plnohodnotných účastníkov právnych vzťahov. Zapojiť týchto ľudí do pracovného procesu bez nutnosti participácie opatrovníkov v zmluvných vzťahoch so zamestnávateľom. Nielen spôsobilosť na právne úkony, ale aj práca, ktorú títo ľudia budú vykonávať má pre nich životný zmysel.

6.4 Zamestnávanie ľudí so zdravotným postihnutím

Zákonník práce č.311/2001 Z.z. v znení neskorších predpisov

Čl. 2 Pracovnoprávne vzťahy môžu vzniknúť len so súhlasom fyzickej osoby a zamestnávateľa

Čl. 5 Zamestnanci a zamestnávateľia sú povinní riadne plniť svoje povinnosti vyplývajúce z pracovnoprávných vzťahov.

V § 40 ods. 8 je upravená definícia zamestnanca so zdravotným postihnutím

Zamestnanec so zdravotným postihnutím na účely Zákonníka práce je zamestnanec uznaný za invalidného podľa osobitného predpisu, ktorý svojmu zamestnávateľovi predloží rozhodnutie o invalidnom dôchodku.

Toto ustanovenie ukladá zamestnancovi povinnosť zamestnanca oznámiť zamestnávateľovi skutočnosť, že je uznaný za invalidného podľa zákona č. 461/2003 Z.z. o sociálnom poistení v znení neskorších predpisov. Preto zamestnávateľ môže mať špecifické povinnosti vo vzťahu k takémuto zamestnancovi len v tom prípade, ak sa o tejto skutočnosti dozvie. Základným cieľom tohto ustanovenia je predchádzať situáciám, keď zamestnávateľ objektívne nie je informovaný o tom, že zamestnanec je uznaný za invalidného a doručí mu výpoveď bez predchádzajúceho súhlasu príslušného úradu práce, sociálnych vecí a rodiny, čo má za následok neplatnosť takto udelennej výpovede.

V nadväznosti na legálnu definíciu zamestnanca so zdravotným postihnutím ustanovenie § 66 ZP určuje, že zamestnancovi so zdravotným postihnutím môže dať zamestnávateľ výpoveď len s predchádzajúcim súhlasom príslušného úradu práce, sociálnych vecí a rodiny, inak je výpoveď neplatná. Tento súhlas sa nevyžaduje, ak ide o výpoveď dávanú zamestnancovi, ktorý dosiahol vek určený na nárok na starobný dôchodok, alebo z dôvodov ustanovených v § 63 ods. 1 písm. a) a e) ZP.

§ 66

Špeciálna ochrana sa poskytuje zamestnancom so zdravotným postihnutím pri skončení pracovného pomeru.

Podľa tohto ustanovenia zamestnancovi so zdravotným postihnutím môže dať zamestnávateľ výpoveď len s predchádzajúcim súhlasom príslušného úradu práce, sociálnych vecí a rodiny, inak je výpoveď neplatná. Tento súhlas sa nevyžaduje ak ide o výpoveď dávanú zamestnancovi, ktorý dosiahol vek určený na nárok na starobný dôchodok alebo z dôvodov ustanovených v § 63 ods.1 písm. a) (*zamestnávateľ sa zrušuje alebo jeho časť*) a e) (*ak sú u zamestnanca dôvody, pre ktoré by s ním zamestnávateľ mohol okamžite skončiť pracovný pomer alebo pre menej závažné porušenie pracovnej disciplíny ...*)

ZÁKON č. 5 /2003 Z.Z. o službách zamestnanosti a o zmene a doplnení niektorých zákonov

Tento zákon osobitne špecifikuje povinnosti úradov práce pri poskytovaní pomoci ľuďom so zdravotným postihnutím pri hľadaní zamestnania.

Podľa § 14 má občan zákonom garantované právo na prístup k zamestnaniu, bez ohľadu na to, či má spôsobilosť na právne úkony:

§ 39a **Osobitná evidencia občanov so zdravotným postihnutím**

(1) Úrad vedie osobitnú evidenciu uchádzačov o zamestnanie, ktorí sú občanmi so zdravotným postihnutím a osobitnú evidenciu záujemcov o zamestnanie, ktorí sú občanmi so zdravotným postihnutím, ktorá okrem údajov podľa § 33 ods. 1 a § 37 ods. 1 obsahuje aj údaje o poklese schopnosti vykonávať zárobkovú činnosť, ako aj údaje o právnom dôvode, na základe ktorého boli uznaní za občana so zdravotným postihnutím.

Z pohľadu na jednu z priorít deinštitucionalizácie sociálnych služieb a zabezpečenia integrácie ľudí so zdravotným postihnutím a ich možnosti pracovať v čo najširšom rozsahu v porovnaní s inými zamestnancami je dôležité uviesť, že zákon o zamestnanosti reaguje svojimi ustanoveniami na potrebu zabezpečiť zamestnávanie aj pre ľudí so zdravotným postihnutím.

V kontexte tohto materiálu a so zohľadnením tej skutočnosti, že v dotknutých zariadeniach sociálnych služieb sú skoro všetci klienti pozbavení spôsobilosti na právne úkony, je potrebné zdôrazniť, že zákon o zamestnanosti nepozná žiadne výnimky a rozdiely v postavení uchádzača o zamestnanie, ktorý je pozbavený alebo obmedzený spôsobilosti na právne úkony. Ako je uvedené v § 32 a nal. aj títo občania majú právo na poskytnutie služieb úradu práce. V súvislosti s uplatnením práv a povinností uložených týmto zákonom je však potrebné s každým úradom individuálne riešiť vykonávanie právnych úkonov (vykonávaných opatrovníkom) spojených s hľadaním zamestnania (najviac asi v etape hľadania zamestnania a predkladania potvrdení o hľadaní zamestnania a planie si s tým spojených povinností uložených zákonom).

Podľa informácií dostupných z prednáškovej praxe v dotknutých zariadeniach sú príslušné úrady práce v prevažnom počte ochotné a ústretové riešiť otázky zabezpečenia služieb v zamestnanosti individuálne s prihliadnutím na postavenie takéhoto občana a počet klientov zariadení sociálnych služieb pri hľadaní si zamestnania.

Záver

Národný projekt Podpora procesu deinštitucionalizácie a transformácie systému sociálnych služieb“, ktorý bol financovaný z Európskeho sociálneho fondu v rámci Operačného programu Zamestnanosť a sociálna inklúzia Implementačnej agentúry Ministerstva práce, sociálnych vecí a rodiny Slovenskej republiky, vytvoril dobré predpoklady pre štartovanie procesov zmeny v poskytovaní sociálnych služieb s prepojením na služby zamestnanosti. Asi najviac sme si uvedomili v oblasti podporovaného zamestnávania a služieb zamestnanosti dopady na prístupy orientované na klienta, procesy súvisiace s prípravou užívateľa sociálnej služby na nové role jeho samotného, kedy sa stáva aktérom diania. Vyberá si svoje zamestnanie, stretne sa so zamestnávateľom, začne chodiť do práce a dostáva za odvedenú prácu odmenu. Začína tak písať jedinečný príbeh.

Siedmim užívateľom sociálnych služieb sa v priebehu niekoľkých mesiacov podarilo uzatvoriť pracovné zmluvy. Viac ako 30 klientov zo siedmich zariadení sociálnych služieb, ktoré participovali na projekte sa zaevidovalo na ÚPSVR ako uchádzači o zamestnanie.

V tejto publikácii sme sa snažili zosumarizovať informácie, vedomosti a skúsenosti o tom, ako sa procesy podporovaného zamestnávania realizujú v praxi. Poskytli sme v súlade s návrhmi EÚ odporúčania ako podporovať klientov DSS v smerovaní na otvorený trh práce, ktorý poskytuje najlepšiu „školu života“. Tréning priamo na pracovisku predpokladá aj zainteresovaného zamestnávateľa. Mnohí tvrdia, že práve u nich „sa to nedá“ pre vysokú nezamestnanosť, málo pracovných miest. Podporované zamestnávanie je vďačná metóda tým, že priamo vytvára pracovné miesta „šité na mieru“ uchádzačom o zamestnanie. Dôkazom toho je starostka z obce Lipová, ktorá pochopila, že v Danielovi získa nielen pracovníka, ale hlavne oddaného občana, neúnavného a pracovitého.

Okrem zamestnaných klientov je tento projekt za oblasť PZ prínosom v prepájaní sociálnych služieb a služieb zamestnanosti. Ukázalo sa, že neplatia mýty a predsudky voči úradom práce. Stali sa z nich partneri. Toto partnerstvo treba udržiavať a živiť.

Publikácia sa snaží prihovoriť jednoduchým jazykom, ponúka mnoho príkladov dobrej praxe. Chce byť sprievodcom na ceste za pracovným začlenením klientov DSS. Dúfame, že vás zaujme.

Viera Záhorcová

Zdroje

1. BARTOŇOVÁ, M. – BAZALOVÁ, B. – PIPEKOVÁ, J. 2007. *Psychopedie. Texty k distančnému vzdelávaniu*. Brno : Paido, 150 s. ISBN 978-80-7315-144-7
2. DELANTY, G: *Community*. London and New York : Routledge 2003
3. DITTEL, L.: *Spoločenská zodpovednosť firiem v Karpatskom regióne*. Košice : Karpatská nadácia 2007.
4. DITTEL, L.: *Ako úspešne spolupracovať pri miestnom rozvoji*. Košice : Karpatská nadácia 2010.
5. UHÁĽ, M. a kol. : *Sociálna solidarita a možnosti riešenia problémov znevýhodnených občanov najmä novo nezamestnaných*. Košice : Typopress 2012.
6. GILBERT, H. W.: *Public Relations in Local Government* Washington, D. C., International Management Association 1975, s. 3, podľa BASKIN, O. – ARONOFF, C.: *Public Relations*. 2 vyd. Dubuque 1988.
7. MALLENDER, J. et al. 2015. *Reasonable Accommodation and Sheltered Workshops for People with Disabilities: Costs and Returns of Investments* : study. Brussels : European Parliament, 240 s.
8. MAREK, O. a kol.: *Public participation, tool for administration of public matters*. Přerov : Centrum for Community Organizing 2008.
9. ROUSSEAU, J.J.: *O spoločenskej zmluve*. Bratislava : Kalligram 2010.
10. VIŠŇOVSKÝ, E.: *Človek by mal žiť v záhrade*. Bratislava : Kalligram 2010.
11. WEINBERGER, O.: *Inštitucionalizmus*. Bratislava : Kalligram 2010.
12. ŽÁRY, I.: *Public relations. Cesta k úspechu*. Bratislava : HEVI, s. r. o., 1995.
13. VALENTOVIČ, M. a kol. 2006. *Podporované zamestnávanie na Slovensku*. Bratislava : M.E.S.A. - centrum pre ekonomické a sociálne analýzy. 2006,145 s., ISBN: 80-89177-07-7
14. HENZELOVÁ, E.:2007: *Podpora zamestnávania občanov so zdravotným postihnutím: výskumné zistenia a implikácie pre prax, Čiastkový realizačný výstup, Inštitút pre výskum práce a rodiny, Bratislava, s. 19.*
15. MATEJOVIE, K., 2012: *Inkluzívny rast podľa stratégie Európa 2020 a jeho reflexia v oblasti zamestnanosti v podmienkach Slovenskej republiky*, In: MÁTEL, A. – ROMAN, T. – JANECHOVÁ, L. (eds.) 2012. *Aplikovaná sociálna politika. Zborník z medzinárodnej vedeckej konferencie*. Bratislava: VŠZaSP sv. Alžbety. 364 s. ISBN 978-80-8132-061-3.
16. MICHALÍK, J. a kol, 2011: *Zdravotní postižení a pomáhající profese*. Praha, Portál 2011, 512 s. ISBN 978-80-7367-859-3
17. NOVOSAD, L. 2009: *Poradenství pro osoby se zdravotním a sociálním znevýhodněním*. Praha, Portál, 2009, 272 s., ISBN 978-80-7367-509-7
18. REPKOVÁ, K., BRICHTOVÁ, L. 2009: *Sociálna ochrana starších osôb a osôb so zdravotným postihnutím – Vybrané aspekty*, Bratislava, EPOS, 2009, 463 s., ISBN 978-80-8057-979-1.
19. DŽUKA, J. (ed.). 2004. *Psychologické dimenzie kvality života*. - Prešov: Prešovská univerzita, ISBN 80-8068-282-8.
20. HOLKOVÁ, V. 2008. *Kvalita života a jej meranie*. In *Nová ekonomika: vedecký časopis Národohospodárskej fakulty Ekonomickej university v Bratislave*, ISSN 1336-1732, 2008, roč. 1, č. 3-4, s. 84-92.
21. KOVALOVÁ, BUZALA, 2015 *Kvalita v sociálnych službách ako výzva – článok v časopise Pro Human*
22. KRUPA S., 2003. *Kvalitné sociálne služby 2*, Bratislava, RPSP.2003. ISBN – 80-968586-5-3
23. STYKOVÁ B., 2015. *Systémové zmeny kvality život prijímateľov sociálnych služieb*, UMB, diplomová práca
24. KŘIVOHLAVÝ, J. 2002. *Konflikty mezi lidmi*. Praha: Portál. 2002. ISBN 978-80-7367_407-6.
25. CSS ZÁTIŠIE. *DOMOV SOCIÁLNYCH SLUŽIEB. DUCHOVNÁ ČINNOSŤ*. <http://www.csszatisie.sk/domov-socialnych-sluzieb/duchovna-cinnost.html>
26. CSS ZÁTIŠIE. *DOMOV SOCIÁLNYCH SLUŽIEB. PRACOVNÉ TERAPIE*. <http://www.csszatisie.sk/domov-socialnych-sluzieb/pracovne-terapie.html>
27. DOBROVOĽNÍCTVO. www.dobrovolnictvo.sk
28. DOBRÝ ANJEL. <http://www.dobryanjel.sk>
29. DOM SVITANIA, N.O. <http://www.domsvitania.sk>
30. DOM SVITANIA, N.O. *DEŇ OTVORENÝCH DVERÍ*. <http://www.domsvitania.sk/index.php/component/content/article/12-dom-svitania/dom-svitania/113-den-otvorených-dveri-sa-opaet-vydaril>
31. DOPIS STANISLAV ŠTEPKA. *DRAHUŠKOVO*. <http://www.drahuskovo.sk/db/files/domov/DopisStanislavStepka.jpg>
32. HANZELOVÁ, E. a kol. 2007. *Sociálna ochrana osôb so zdravotným postihnutím po systémových zmenách sociálnej politiky a trhu práce, II. Etapa – Integrácia občanov so zdravotným postihnutím na trh práce: súčasná prax a možné riešenia* : výskumná úloha. Bratislava : Inštitút pre výskum práce a rodiny.
33. HOFFMAN, L. 2013. *An employment opportunity or a discrimination dilemma? Sheltered workshops and the employment of the disabled*. [online]. In: *University of Pennsylvania Journal of Law and Social Change*. Vol. 16. Iss. 2, 2013. [citované 2015-07-01]. <http://scholarship.law.upenn.edu/cgi/viewcontent.cgi?article=1150&context=jlasc>
34. CHRANENA DIELŇA. ARPATCH. <http://artpatch.eu/category/chanena-dielna/>
35. INKLÚZIA. <http://www.inkluzia.sk/index.php?lang=sk&fontsize=12&menuid=65&submenuid=178>
36. KURZY PATCHWORKU. ARPATCH. <http://artpatch.eu/kurzy-patchworku/>
37. NADÁCIA PONTIS. *SOM FIRMA A PONUKAM DAR*. <http://www.nadaciapontis.sk/som-firma-a-ponukam-dar-1>
38. NADÁCIA SPP. *ZAMESTNANECKY PROGRAM*. <https://www.techsoup.sk/node/3242> <http://www.nadaciaspp.sk/sk/id/22>

39. OBČIANSKA PARTICIPÁCIA: TRENDY, PROBLÉMY, SÚVISLOSTI. <https://www.sav.sk/journals/uploads/05130915Butorova%20Gyarfasova2%20OK%20AF.pdf>
40. PODPORA PODNIKANIA. http://www.spisskyhrhov.sk/13_zzoo/video-podpora-podnikania.php
41. RADNICKINE TRHY 2015. <http://www.inkluzia.sk>
42. RADNICKINE TRHY V BRATISLAVE. <http://www.citylife.sk/ina-akcia/radnickine-trhy-bratislava>
43. SPOLOČENSKÁ ZODPOVEDNOSŤ FIRMY.
<http://www.ekologika.sk/spolocenska-zodpovednost-firmy.html>
44. TLACOVÁ SPRÁVA, DRAHUŠKOVO. http://www.drahuskovo.sk/db/files/Tlac_49_17_65884.pdf
45. VÝROČNÁ SPRÁVA 2014.
http://www.zpmpvsr.sk/dokumenty/vyrocne_spravy/vyrocka2014.pdf
46. VZDELÁVNIA A VÝCHOVA ĽUDÍ S AUTIZMOM. http://www.drahuskovo.sk/domov/dolezite/Drahuskovo_-Vzdelavanie_a_vychova_ludi_s_autizmom.pdf
47. ZÁHORCOVÁ , V. 2014, Štandardy kvality v PZ
48. ZÁHORCOVÁ, V. 2014 Výročná správa Podporový kruh

ISBN: 978-80-89837-01-4



9 788089 837014