



evropský
sociální
fond v ČR



EVROPSKÁ UNIE



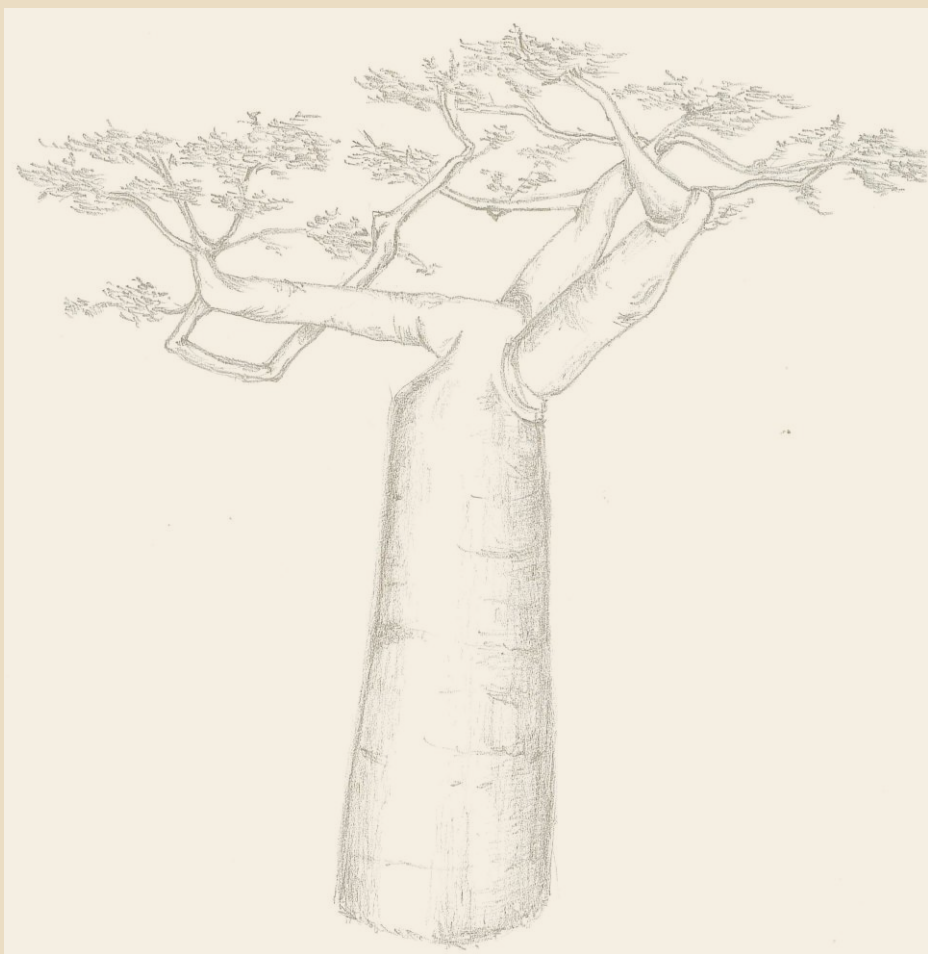
OPERAČNÍ PROGRAM
LIDSKÉ ZDROJE
A ZAMĚSTNANOST



PODPORUJEME
VAŠI BUDOUCNOST
www.esfcr.cz

ZAMĚSTNÁVÁNÍ LIDÍ S DUŠEVNÍM ONEMOCNĚNÍM

PŘÍRUČKA PRO ZAMĚSTNAVATELE





evropský
sociální
fond v ČR



EVROPSKÁ UNIE



OPERAČNÍ PROGRAM
LIDSKÉ ZDROJE
A ZAMĚSTNANOST



PODPORUJEME
VAŠI BUDOUCNOST
www.esfcr.cz

OBSAH:

ÚVOD.....	3
1 CHCI ZAMĚSTNAT ČLOVĚKA S DUŠEVNÍM ONEMOCNĚNÍM NA VOLNÉM TRHU PRÁCE – CO POTŘEBUJI VĚDĚT?	4
2 ZKUŠENOSTI ZAMĚSTNANCŮ S DUŠEVNÍM ONEMOCNĚNÍM.....	8
3 ZÁKONNÉ ÚPRAVY ZAMĚSTNÁVÁNÍ LIDÍ S DUŠEVNÍM ONEMOCNĚNÍM....	10
4 MODELY ZAMĚSTNÁVÁNÍ LIDÍ S DUŠEVNÍM ONEMOCNĚNÍM	12
5 PODPORA ZAMĚSTNAVATELŮ PŘI ZAMĚSTNÁVÁNÍ OSOB S DUŠEVNÍM ONEMOCNĚNÍM.....	16
5.1 Sleva na dani	16
5.2 Příspěvek pro zaměstnavatele na podporu zaměstnávání OZP.....	17
5.3 Poradenství ÚP.....	18
5.4 Podpora pracovního konzultanta.....	18
5.5 Naplnění Povinného podílu zaměstnávání OZP	19
5.6 Výhody zaměstnávání lidí s duševním onemocněním	20
5.7 Nevýhody zaměstnávání osob s duševním onemocněním	21
6 PŘEHLED DUŠEVNÍCH ONEMOCNĚNÍ A JEJICH SPECIFIKA	22
ZÁVĚR.....	27
ADRESÁŘ	28
LITERATURA	30

ÚVOD

Tato informační brožura vznikla v rámci projektu „Společně to jde“, který je financován z Evropského sociálního fondu (ESF) prostřednictvím Operačního programu Lidské zdroje a zaměstnanost a ze státního rozpočtu ČR. Projekt realizuje O. S. Baobab. Hlavním cílem této brožury je poskytnout praktické informace a podat ucelenou představu o výhodách i úskalích zaměstnávání lidí s duševním onemocněním. Touto cestou bychom chtěli rozptýlit možné předsudky, které se dané oblasti týkají, nastínit možné modely zaměstnávání a doplnit je reálnými příklady, názory a příběhy zaměstnanců a zaměstnavatelů z praxe. Součástí brožury je také stručný přehled duševních onemocnění a názory odborníků na danou problematiku.

Proč bychom se měli touto tematikou zabývat?

Duševní onemocnění je onemocnění jako každé jiné, a stejně tak jako chřipka nebo alergie, může zastihnout kohokoliv z nás. Žijeme v hektickém světě, kde jsou na člověka kladeny vysoké nároky a pro mnohé se tak může stát tato doba velmi náročná. Díky těmto skutečnostem lze velmi snadno podlehnout psychickému vyčerpání. Při opakovaném psychickém vyčerpání může toto vše vést až k rozvoji samotného duševního onemocnění. Takovou zátěž na člověka navíc neklade jen sama soudobá společnost, ale mohou to být i nenadálé události, neštěstí či katastrofy, které mohou jedince kdykoliv zastihnout a narušit tak jeho duševní zdraví. Současná nízká obeznanost s duševními onemocněními však vede k mnoha předsudkům, které jedincům s duševní chorobou do značné míry omezují jejich rovnoprávné začlenění do společnosti, obzvláště pak na otevřený pracovní trh. Touto skutečností je také negativně přispíváno k jejich stigmatizaci a zároveň je tak snižována možnost potřeby „uplatnění se a být užitečný“, která je přirozená pro každého z nás a která navíc sama o sobě přispívá k zlepšení duševního zdraví.

1 CHCI ZAMĚSTNAT ČLOVĚKA S DUŠEVNÍM ONEMOCNĚNÍM NA VOLNÉM TRHU PRÁCE – CO POTŘEBUJI VĚDĚT?

1. Na jakých pracovních pozicích mohu zaměstnat člověka s duševním onemocněním?

Je třeba zmínit, že osoby s duševním onemocněním nemají ve většině případů postižen intelekt a spousta těchto lidí má vystudované střední a vysoké školy s odborným zaměřením. Tato skupina osob tedy může vykonávat nejrůznější odborné činnosti, měli by se však vyvarovat psychicky náročnějších prací, práce ve stresovém prostředí, apod. Pro začátek je vhodné pracovat na půl úvazku a zátěž postupně zvyšovat s ohledem na jejich zdravotní stav. U těchto pracovníků jsou vhodné zkrácené úvazky nebo home office.



Druhou skupinou osob, jsou lidé, kteří nemají dostatečnou kvalifikaci (mají pouze základní vzdělání, popř. jsou vyučení v oborech, ve kterých dnes již nenajdou uplatnění, nebo v tomto oboru vzhledem ke svému zdravotnímu stavu již pracovat nemohou). Pro tyto osoby jsou vhodné pomocné práce – např. pracovníci technických služeb, úklidových služeb, skladníci, manipulanti, pracovníci pekáren, prádelen. I u této skupiny osob je důležité, aby jejich práce byla psychicky nenáročná, tzn. manuálně zaměřená, měli stanovenou náplň své práce, pravidelný a opakující se režim.

2. Mám jako zaměstnavatel právo znát diagnózu svého zaměstnance?

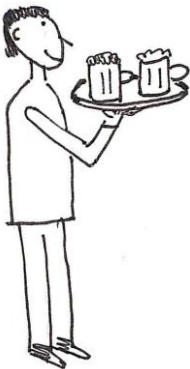
Zaměstnavatel nemá právo znát diagnózu svého zaměstnance, má však právo znát jeho pracovní omezení, tzv. pracovní rekomandaci, což je potvrzení o tom, co

všechno ze zdravotních důvodů nemůže zaměstnanec v práci vykonávat. Potvrzení vydává Správa sociálního zabezpečení v obvodu místa trvalého bydliště.

3. Musím nahlásit, že zaměstnávám člověka s duševním onemocněním?

Zaměstnavatel má povinnost vést evidenci zaměstnaných osob se zdravotním postižením, což nemusí být ve všech případech člověk s duševním onemocněním. Podle Zákona o zaměstnanosti je osobou se zdravotním postižením (zkráceně „OZP“) osoba, která má přiznaný I. – III. stupeň invalidity. Osoba s duševním onemocněním může, ale i nemusí mít přiznanou invaliditu, proto je nutné tyto pojmy rozlišovat.

4. Může pracovat člověk, který není způsobilý k právním úkonům?



Obecně vzato – může. Je však důležité vědět, v jakých bodech je jeho způsobilost k právním úkonům omezena, či zda je způsobilosti zbaven úplně. Tyto informace jsou obsaženy v rozsudku příslušného soudu, společně s informací, kdo je ustanoven opatrovníkem tohoto člověka, protože pouze s ním můžete podepsat pracovní smlouvu, dohodu o provedení činnosti (práce) a další právní úkony vyplývající z pracovně právních vztahů.

5. Může člověk, který má přiznanou invaliditu I., II. nebo III. stupně pracovat bez omezení?

Předpisy o důchodovém pojištění neobsahují žádné ustanovení, které by omezovalo možnosti výdělečné činnosti poživatelů invalidních důchodů (ve výši výdělku ani v rozsahu úvazku). Člověk s invaliditou je omezen pouze svým nepříznivým zdravotním stavem. Možná omezení bývají uvedena v posudku o invaliditě nebo v pracovních rekomandacích.

Výjimky z pracovní činnosti se např. mohou týkat zákazu nočních směn, prací ve výškách nebo výše úvazku. Stupeň invalidity (v I. až III. stupni) vypovídá o poklesu pracovní neschopnosti (v %), nikoli však o poklesu schopnosti výdělečné činnosti. To znamená, že i člověk s invaliditou III. stupně může pracovat na plný úvazek bez výraznějších ústupků ze strany zaměstnavatele.

6. Mám jako zaměstnavatel právo na nějaké výhody?

- a) Jako zaměstnavatel zaměstnávající OZP máte právo na uplatnění *slevy na dani* dle Zákona o daních z příjmů;
- b) pokud budete zaměstnávat více než 50% OZP ze všech zaměstnanců, máte právo na *příspěvek na podporu zaměstnávání OZP na chráněném pracovním místě*;
- c) zaměstnáváním určitého počtu OZP můžete *plnit povinný podíl* zaměstnávání těchto lidí;
- d) některé organizace zabývající se zaměstnáváním osob s duševním onemocněním, v rámci svých programů deklarují *možnost proplácení mzdy zaměstnanci po určitou dobu*;
- e) tyto organizace také nabízí *poradenství* v oblasti zaměstnávání osob s duševním onemocněním a zejména *podporu pracovních konzultantů* poskytovanou jak zaměstnavateli, tak zaměstnanci.

Bližší informace najdete v *kapitole Podpora zaměstnavatelů při zaměstnávání osob s duševním onemocněním* a v *Adresáři* na konci brožury. O všech výhodách vyplývajících ze zaměstnávání OZP, Vás budou informovat na každé pobočce Úřadu práce.

7. Do jaké míry ovlivňuje duševní nemoc pracovní výkon zaměstnance?

Každé onemocnění má svá specifika, která se mohou odrážet i v pracovním výkonu. Na tuto otázku odpovídáme v kapitole *Duševní onemocnění a jejich specifika*.

8. Očekává se od zaměstnavatele nějaký specifický přístup k zaměstnanci?

Na tuto otázku nelze jednoduše odpovědět, proto se jí opět podrobněji zabýváme v kapitole *Duševní onemocnění a jejich specifika*. Souhrnně lze však říci, že zvýšená zátěž (ať už psychická či fyzická) může vyvolat zhoršení zdravotního stavu. Nutno naopak podotknout, že zhoršení zdravotního stavu nemusí vyvolat pouze pracovní zátěž, ale i problémy v rodině, či určité krizové situace aj.

9. Existují nějaké projevy, ze kterých poznám, že se nemoc zaměstnanci vrací?

Projevy jsou u každé nemoci a každého člověka různé. V případě, že začne mít zaměstnanec častější absence, bude zanedbávat svoje pracovní povinnosti, bude se chovat odlišněji než doposud, jsou to signály toho, že se něco děje. V takovém případě je vhodné si se zaměstnancem popovídat o tom, proč tomu tak je. K těmto schůzkám je možné přizvat i pracovního terapeuta, který může být nápomocen při řešení vzniklé situace.



10. Je možné se někam obrátit, pokud si nebudu jistý v zaškolení či přístupu k zaměstnanci?

Ano, je možné využít služeb různých organizací či Úřadu práce, které poskytují např. poradenství nebo podporu a asistenci přímo na pracovišti. Kontakty na tyto organizace naleznete v *Adresáři* na konci brožury.

2 ZKUŠENOSTI ZAMĚSTNANCŮ S DUŠEVNÍM ONEMOCNĚNÍM

Lidé s duševním onemocněním se často potýkají se zvýšenou nemocností (přechodným zhoršením zdravotního stavu) a pracovní neschopnosti jsou pro mnohé zaměstnavatele výraznou komplikací. Řešením však mnohdy může být **možnost pracovat z domova**.

„Vzhledem k mému zdravotnímu stavu mi vyhovuje, že mohu pracovat z domova a články zasílat zaměstnavateli mailem. Na pracovišti mám krátkou službu jednou týdně a pokud to není často, mohu se i ze služby omluvit, což mi je tolerováno.“ (Jindřich, pracuje na pozici externího redaktora). Paní Kamila rovněž oceňuje svého současného zaměstnavatele, který jí po dobu dvou týdnů dovolil pomocí internetu a znalosti počítačových programů pracovat z domova. Tento vstřícný krok umožnil paní Kamile zaléčit její zhoršený zdravotní stav a zároveň plnit pracovní úkoly.

U většiny zaměstnanců se projevuje vyšší unavitelnost. Tato situace je řešitelná zejména **snížením úvazku** nebo možností **častějších přestávek**.

Z hlediska psychohygieny je důležitější zařazení dostatečného množství přestávek, neměl by být směnný nebo noční provoz.“ Mgr. Leoš Vítek, klinický psycholog

Marcela (pracovnice úklidu) oceňuje, že když je jí špatně, může si na půl hodiny sednout a odpočinout si, zaměstnavatel s tím nemá problém.

Lidem s duševním onemocněním často komplikuje nástup do práce dlouhodobá nezaměstnanost, která vznikla v souvislosti s léčbou a následnou rehabilitací. „Již od roku 2000 trpím paranoidní schizofrenií, snažila jsem se uplatnit

na trhu práce, ale často se mi nemoc opakuje, byla jsem častokrát na neschopence. To můj bývalý zaměstnavatel nechtěl dále tolerovat a z práce jsem byla nakonec pro nadbytečnost propuštěna.“ (Kamila, pracuje na pozici redaktorky a administrativní pracovnice).

Zmíněná rehabilitace může být poskytována např. skrze **pracovně-tréninkové programy**. Tréninky pracovních dovedností bývají důležitým předstupněm práce na volném trhu, kde si klienti obnovují pracovní i sociální dovednosti, např. včasnou docházku, pravidelný režim, komunikaci s nadřízeným a kolegy (více viz *Modely zaměstnávání lidí s duševním onemocněním*).

„Do klasického zaměstnání, kde se pracuje v určený den a čas, jsem více než 15 let nechodil. Pobíral jsem invalidní důchod a přivydělával si externím psaním do různých listů. Teprve v O. s. Baobab jsem si po dlouhé době obnovil některé pracovní návyky – především chodit do zaměstnání v určené dny i v určeném čase.“ (Jindřich).

„Lidé s duševním onemocněním obvykle potřebují větší čas na zapracování se v zaměstnání“
Petra Knobová, DiS., soc.

Většina klientů má rovněž silné obavy z neúspěšného pracovního pohovoru se zaměstnavatelem či ze zkušební doby. Paní Marcela popisuje problém, že na ostatní působí nesamostatně a neschopně: *„Je pro mě důležité, abych měla šanci se projevit a prokázat, že svou práci zvládnu.“* Z tohoto důvodu lidé s duševním onemocněním oceňují **zprostředkování zaměstnání a přechodnou asistenci na pracovišti** (viz *Modely zaměstnávání lidí s duševním onemocněním*). *„Sdružení Baobab mi pomohlo ve zprostředkování zaměstnání v organizaci Dobré místo, kde nyní pracuji. Nejprve jsem tedy chodila na pracovní terapie do Baobabu a trénovala své pracovní schopnosti.“* (Kamila)

3 ZÁKONNÉ ÚPRAVY ZAMĚSTNÁVÁNÍ LIDÍ S DUŠEVNÍM ONEMOCNĚNÍM



Zaměstnávání osob se zdravotním postižením¹, je legislativně ukotveno v několika zákonných normách. Především musíme zmínit **zákon č. 435/2004 Sb. o zaměstnanosti** (dále jen „Zákon o zaměstnanosti“), který zaměstnávání OZP věnuje celou část III., ustanovení § 67 – 84. Zákon o zaměstnanosti upravuje zejména oblast pracovní rehabilitace těchto osob, institut chráněného pracovního místa, příspěvky na zřízení chráněných pracovních míst a také práva a povinnosti zaměstnavatelů a spolupráci s Úřadem práce.

Zákon č. 262/2006 Sb. zákoník práce (dále jen „Zákoník práce“), dříve upravoval rovné zacházení a zákaz diskriminace. Nově tuto oblast upravuje speciální zákon, a to - Zákon č.198/2009 Sb. o rovném zacházení a o právních prostředcích ochrany před diskriminací (dále jen „Antidiskriminační zákon“).

Antidiskriminační zákon v úvodních ustanoveních přímo uvádí: „Nepřímou diskriminací z důvodu zdravotního postižení se rozumí také odmítnutí nebo opomenutí přijmout přiměřená opatření, aby měla osoba se zdravotním postižením

¹ V této brožuře pod pojmem osoby se zdravotním postižením (OZP) myslíme i osoby s duševním onemocněním. Je však nutné tyto pojmy odlišovat zejména ve vztahu k různým sociálním výhodám, které mohou zaměstnavatelé uplatnit – ne všechny osoby s duševním onemocněním jsou osobami zdravotně postiženými dle Zákona o zaměstnanosti.

přístup k určitému zaměstnání, k výkonu pracovní činnosti nebo funkčnímu nebo jinému postupu v zaměstnání (...) ledaže by takové opatření představovalo nepřiměřené zatížení“.

Dalším zákonem, který se zaměstnáváním lidí se zdravotním postižením dotýká, je **zákon č. 586/1992 Sb., o daních z příjmů**, a to zejména v oblasti uplatňování slev na dani za tyto zaměstnance.

Musíme zmínit i **zákon č. 108/2006 Sb., o sociálních službách**, který se sice nezabývá přímo zaměstnáváním OZP, ale upravuje různé formy pomoci a definuje sociální služby, které poskytují své služby znevýhodněným lidem, kteří tuto pomoc potřebují. Pro účely této publikace uvádíme dvě, a to Sociálně terapeutickou dílnu a Sociální rehabilitaci.

4 MODELY ZAMĚSTNÁVÁNÍ LIDÍ S DUŠEVNÍM ONEMOCNĚNÍM

Pracovní tréninkové programy – programy probíhají především v řemeslných a výtvarných dílnách a zaměřují se na upevnění pracovních a sociálních dovedností (včasná a pravidelná docházka, přiměřená koncentrace na práci, adekvátní jednání s nadřízeným pracovníkem a kolegy atd.). Součástí těchto programů jsou individuální konzultace.



Paní Jitka po hospitalizaci přišla do naší organizace s prosbou o pomoc. Probrali jsme s ní její i naše možnosti a nabídli jí naše služby. V současné době paní Jitka pravidelně dochází do tréninkového programu, ve kterém si vede velice dobře a po skončení šestiměsíčního běhu má zájem o práci na poloviční úvazek na otevřeném trhu práce. S paní Jitkou jsme domluvení, že se zhruba dva měsíce před plánovaným ukončením tréninku zaměříme na aktualizaci jejího CV, a budeme společně hledat vhodná zaměstnání.

Pracovní rehabilitace- Zákon o zaměstnanosti ji definuje v ustanovení § 69 odst. 2 jako: „souvislou činnost zaměřenou na získání a udržení vhodného zaměstnání osoby se zdravotním postižením, kterou na základě její žádosti zabezpečují krajské pobočky Úřadu práce a hradí náklady s ní spojené.“ To znamená, že zaměstnavatel, na jehož pracovišti příprava (pracovní rehabilitace) probíhá, uzavírá s Úřadem práce smlouvu, na jejímž základě mohou být zaměstnavateli

uhrazeny vynaložené náklady. Pracovní rehabilitace může být poskytována maximálně po dobu 24 měsíců. Tréninkové pracoviště vydává OZP.

Chráněné pracovní místo² - je zřízené zaměstnavatelem pro OZP na základě písemné dohody s Úřadem práce. Na zřízení chráněného pracovního místa poskytuje Úřad práce zaměstnavateli příspěvek. Chráněné pracovní místo musí být obsazeno po dobu 3 let.“ (§75 odst.1 zákona o zaměstnanosti).

Vytvořením chráněného pracovního místa dostává zaměstnanec s postižením možnost uplatnit se na trhu práce, ale zároveň jsou mu poskytovány výhody, které by na otevřeném trhu práce nebyly možné (např. úprava docházky, práce z domu, tolerance častějších absencí, apod.).

Pan Honza (38 let) má diagnostikované duševní onemocnění a invaliditu II. stupně, která mu brání v tom, aby pracoval v hlučném prostředí a velkém kolektivu. V předchozím zaměstnání nebylo možné vyhovět těmto podmínkám a s panem Honzou byl po dohodě ukončen pracovní poměr. Jelikož je Honza manuálně zručný, nabídl mu Úřad práce chráněné pracovní místo u technických služeb. Honza je se svojí novou pracovní náplní spokojený, pracuje převážně venku a v malém kolektivu.

Přechodné zaměstnávání-

je určeno lidem, kteří si chtějí vyzkoušet pracovat v nechráněném prostředí, tj. v běžném zaměstnání. Tento model nabízí stálé pracovní uplatnění a na rozdíl od podporovaného zaměstnávání při něm nevzniká pracovní právní vztah- jde o práci na

„Se zaměstnáváním lidí s duševním onemocněním máme velice dobré zkušenosti. Zaměstnanci si práce váží a snaží se odvést co možná nejlepší pracovní výkon.“ Vojtěch Groulík, DiS., ředitel Letohrádku Vendula.

² Pojem Chráněná pracovní místa k 1.1.2012 nahrazuje pojem Chráněná pracovní dílna.

zkoušku, kdy si klient ověřuje, zda je připraven na práci v běžných podmínkách. Služba je poskytována organizacemi zabývajícími se zaměstnáváním osob s duševním onemocněním a jejich nasmlouvanými partnery- zaměstnavateli. Klient i zaměstnavatel mají možnost využívat služeb pracovního terapeuta, který za nimi dochází na pracoviště a poskytuje jim podporu.

Podporované zaměstnávání- je služba určená lidem, kteří hledají placené stálé zaměstnání v běžném pracovním prostředí za časově omezené podpory pracovního terapeuta. Pracovní terapeut může např. být přítomen při schůzkách, pomáhá sjednávat pracovní podmínky mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem, poskytuje zaměstnavateli informace o specifických potřebách zaměstnance atd.



Paní Mirka se po dlouhé pracovní neschopnosti odhodlala oslovit organizaci zabývající se zaměstnáváním lidí s duševním onemocněním. Neví, jestli bude po tak dlouhé době schopná pracovat v normálních podmínkách, proto jí byla nabídnuta služba podporovaného zaměstnávání. Mirka s pomocí pracovního terapeuta absolvovala

pracovní pohovor u nového zaměstnavatele a společně se jim podařilo vyjednat podmínky, za kterých by mohla Mirka ve firmě pracovat. Pracovní terapeut zpočátku za Mirkou docházel dvakrát týdně a pomáhal jí se zaučením. Nyní Mirka ve firmě pracuje již třetím měsícem. Je spokojená ona i zaměstnavatel a služeb pracovního terapeuta již nevyužívá.

Model sociální firmy (sociální podnik)- je firma, která vyvíjí podnikatelskou činnost a zároveň v podstatné míře zaměstnává osoby se znevýhodněním.

Organizace CE FEC (Evropská konfederace sociálních firem a družstev) vymezuje sociální firmu pomocí následujících charakteristik:

- a) sociální firma je firma vytvořená za účelem zaměstnávání lidí s postižením nebo jinak znevýhodněných na trhu práce;
- b) jedná se o podnikatelský subjekt, který užívá vlastní tržně orientované výroby zboží a služeb k naplňování svých sociálních cílů;
- c) podstatný počet zaměstnanců jsou lidé s postižením nebo jiným znevýhodněním na trhu práce;
- d) každý zaměstnanec dostává tržní mzdu nebo plat odpovídající jeho práci;
- e) pracovní podmínky by měly být rovné mezi znevýhodněnými zaměstnanci a zaměstnanci bez znevýhodnění;
- f) všichni zaměstnanci by měli mít stejná práva a povinnosti“ Social Firms Europe CE FEC (15.6.2012) [On-line] K dispozici: <http://socialfirmseurope.org/social-firms/definition/>.

„Rozdíly v pracovních výkonech jsme nezpozorovali.“ Mgr. Iva Dubravská, ředitelka ZŠ Libušín

Otevřený neboli volný trh práce

Dále je potřeba zmínit zaměstnávání a podnikání na otevřeném trhu práce, který nezvýhodňuje žádnou skupinu pracovníků. Řada lidí s diagnostikovanou duševní nemocí invalidní důchod nepobírá, má za sebou standardní pracovní praxi a odvádí průměrný (někdy nadprůměrný) pracovní výkon. Zaměstnavatel si nemusí být vědom toho, že jeho zaměstnanec má duševní onemocnění, protože se v pracovním výkonu a komunikaci s kolegy a nadřízenými jeho nemoc nijak neprojevuje. Lidé s duševním onemocněním se na základě dosaženého vzdělání a odborné praxe mohou uplatnit na různých pracovních pozicích (od pomocných prací k vysoce kvalifikovaným).

5 PODPORA ZAMĚSTNAVATELŮ PŘI ZAMĚSTNÁVÁNÍ OSOB S DUŠEVNÍM ONEMOCNĚNÍM

Pokud se zaměstnavatel rozhodne zaměstnat osobu s duševním onemocněním, ve většině případů se jedná o dlouhodobý a náročný proces, na který by měl být zaměstnavatel i zaměstnanec dobře připraven. Příprava může probíhat podle jednoho či více modelů, které jsme si uvedli na předchozích stránkách. Pro zaměstnavatele může být výraznou motivací pro to, aby zaměstnal OZP, **finanční podpora státu.**

„Domnívám se, že největší podporou pro další zaměstnávání lidí s duševním postižením by byl příspěvek na mzdy pro zaměstnavatele.“
Vojtěch Groulík, DiS., ředitel
Letohrádku Vendula

5.1 Sleva na dani

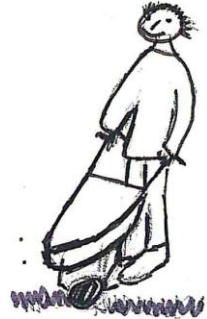
Zaměstnavatelům, zaměstnávajícím OZP se daň za zdaňovací období, za které se podává daňové přiznání (zpravidla tedy kalendářní rok, či část kalendářního roku zdaňovacího období) snižuje o

- a) částku 18 000 Kč za každého zaměstnance se zdravotním postižením (osoba v I. a II. stupni invalidity), s výjimkou zaměstnance s těžším zdravotním postižením;
- b) částku 60 000 Kč za každého zaměstnance s těžším zdravotním postižením (osoba ve III. stupni invalidity).

Výše slevy je závislá na tom, zda zaměstnanec, který je osobou se ZP/ZTP, pracuje na 40 hodinovou či na kratší týdenní pracovní dobu. Daňové úlevy uplatňuje zaměstnavatel při podání daňového přiznání finančnímu úřadu, ke kterému je místně příslušný (Zákon o daních z příjmů, 1992).

5.2 Příspěvek pro zaměstnavatele na podporu zaměstnávání OZP

Tento příspěvek se vztahuje pouze na zaměstnavatele, kteří zaměstnávají osoby zdravotně postižené na **chráněném pracovním místě**. Pokud zaměstnavatel zaměstnává více než 50 % OZP z celkového počtu zaměstnanců, náleží tomuto zaměstnavateli příspěvek formou částečné úhrady vynaložených prostředků na mzdy nebo platy a dalších nákladů, v měsíční výši 75 % skutečně vynaložených mzdových nákladů na zaměstnance v pracovním poměru, který je OZP, včetně pojistného na sociální zabezpečení a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti a pojistného na veřejné zdravotní pojištění, které zaměstnavatel za sebe odvedl z vyměřovacího základu tohoto zaměstnance, nejvýše však 8 000 Kč měsíčně.



Na straně druhé jsou také zaměstnavatelé povinni

- a) rozšiřovat podle svých podmínek a ve spolupráci s lékařem poskytovatele pracovně lékařských služeb možnost zaměstnávání osob se zdravotním postižením individuálním přizpůsobováním pracovních míst a pracovních podmínek a vyhrazováním pracovních míst pro osoby se zdravotním postižením;
- b) spolupracovat s krajskou pobočkou Úřadu práce při zajišťování pracovní rehabilitace;
- c) vést evidenci zaměstnávaných osob se zdravotním postižením; evidence obsahuje údaje o důvodu, na základě kterého byla uznána osobou se zdravotním postižením;

- d) vést evidenci pracovních míst vyhrazených pro osoby se zdravotním postižením. (Zákon o zaměstnanosti, 2004).

5.3 Poradenství ÚP

Zaměstnavatelé zaměstnávající (popř. zaměstnavatelé, kteří chtějí do budoucna zaměstnávat) osoby s duševním onemocněním, mají možnost po Úřadech práce požadovat

- informace a poradenství v otázkách spojených se zaměstnáváním osob se zdravotním postižením;
- součinnost při vyhrazování pracovních míst zvláště vhodných pro osoby se zdravotním postižením;
- spolupráci při vytváření vhodných pracovních míst pro osoby se zdravotním postižením;
- spolupráci při řešení individuálního přizpůsobování pracovních míst a pracovních podmínek pro osoby se zdravotním postižením. (Zákon o zaměstnanosti, 2004).

5.4 Podpora pracovního konzultanta

Podpora ze strany pracovního konzultanta může zaměstnavateli i zaměstnanci nabídnout

- pomoc při hledání práce, vytipování

„Zaměstnavatelům bych doporučila možnost pracovní asistence pro zaměstnance s duševním onemocněním na pracovišti.

Dále bych jim nabídla možnost „práce na zkoušku“-zaměstnanec i zaměstnavatel by měli možnost si vyzkoušet, zda daná práce odpovídá jejich požadavkům“ Petra Knobová, DiS., soc. pracovníce.

- vhodného zaměstnání konkrétnímu klientovi, pomoc při zpracování CV a motivačního dopisu, pomoc při přípravě na pohovor, doprovod na pohovor;
- b) pomoc s administrativními úkony spojenými s nástupem do nového zaměstnání (vyřízení výpisu z rejstříku trestů, zdravotní prohlídka, vyplnění dotazníků, prostudování pracovní smlouvy a náplně práce, různých předpisů),
 - c) podporu klienta přímo na pracovišti (doprovod, pomoc při zaučení);
 - d) poskytování společných konzultací mezi klientem a zaměstnavatelem;
 - e) pomoc při vyřizování příspěvků, výhod pro zaměstnavatele.

Výše zmíněné služby poskytují především neziskové organizace věnující se lidem s různým znevýhodněním, a to především v rámci pracovních tréninkových programů (kontakty na organizace působící ve Středočeském kraji naleznete v *Adresáři*).

5.5 Naplnění Povinného podílu zaměstnávání OZP

Zákon o zaměstnanosti ukládá zaměstnavatelům s více než 25 zaměstnanci v pracovním poměru povinnost zaměstnávat OZP. Tento povinný podíl činí 4 % z celkového počtu zaměstnanců.

V případech, kdy není možné OZP z různých důvodů zaměstnat (brání tomu provozní důvody, bariérovost budovy), lze tuto povinnost splnit odebíráním výrobků či služeb či zadáváním zakázek od zaměstnavatelů zaměstnávajících více než 50 % OZP, nebo odebíráním výrobků chráněných dílen provozovaných občanskými sdruženími, registrovanými církvemi, obecně prospěšnými společnostmi, či OSVČ se zdravotním postižením. Jedná se např. o dekorativní a propagační předměty, nákup pekárenských výrobků na různé akce, zajištění cateringových služeb, využívání

prádelen, truhlářských dílen, údržby zeleně, pořádání firemních setkání v tréninkových kavárnách, restauracích, apod.

Další formou splnění této povinnosti je odvod do státního rozpočtu (tato možnost se netýká zaměstnavatelů, kteří jsou organizačními složkami státu, nebo jsou státem zřízeni). Všechny uvedené formy lze vzájemně kombinovat. (Zákon o zaměstnanosti, 2004).

5.6 Výhody zaměstnávání lidí s duševním onemocněním

- a) získání stálých a motivovaných zaměstnanců (pomocné práce, které mohou být pro stávající zaměstnance

„Za šanci pro svoji realizaci a finanční přilepšení za rozumných podmínek jsou (...) obvykle velmi vděční. Odráží se to i v jejich přístupu k pracovním povinnostem. Bývají motivovaní a ochotní, případně nižší pracovní tempo mnozí dokážou kompenzovat důsledností a trpělivostí. Zkušenost s vlastními zdravotními problémy je navíc dělá více tolerantními a tak v kolektivu nebývají konfliktní.“
MUDr. Martin Hulman, psychiatr

neatraktivní vykonává pracovník s duš. onemocněním, který je k výkonu práce motivovaný);

- b) existence služeb zaměřených na podporu zaměstnávání (pečlivá příprava v tréninkových skupinách, podpora přímo na pracovišti, individuální konzultace);
- c) efektivnější uplatnění zaměstnanců ve firmě– pomocné práce dělá pracovník s duš. onemocněním místo kvalifikovaného zaměstnance, který se věnuje odborným činnostem;

- d) daňové výhody pro zaměstnavatele (uplatňované zaměstnavatelem při podání daňového přiznání);
- e) dotace pro zaměstnavatele (snížení mzdových nákladů) při zaměstnávání určitého počtu zaměstnanců s OZP (vyřizuje ÚP);
- f) zviditelnění organizace, zlepšení pověsti;
- g) zamezení relapsů osob s duševním onemocněním (snížení ekonomických nákladů společnosti);
- h) integrace lidí s duševním onemocněním do společnosti.

5.7 Nevýhody zaměstnávání osob s duševním onemocněním

Pracovně tréninkové programy a další modely zaměstnávání lidí s duševním onemocněním napomáhají ke zmírnění negativních projevů nemoci. I přes tyto intervence však dle zaměstnavatelů dochází k určitým náročnějším situacím na pracovišti, jako např.:

„Každý zaměstnanec (zdravý i nemocný) má určité specifické potřeby. Nedá se však určit jaké to jsou.“ Vojtěch Groulík, DiS, ředitel Letohrádku Vendula

- a) častější absence, které jsou dány především potřebnými návštěvami u lékaře;
- b) pomalejší pracovní tempo;
- c) potřeba větší míry podpory při zapracování– lze domluvit asistenci pracovního terapeuta;
- d) náročnější zvykání si na nové prostředí a kolegy.

6 PŘEHLED DUŠEVNÍCH ONEMOCNĚNÍ A JEJICH SPECIFIKA

Každé duševní onemocnění má svá specifika a při práci se zaměstnancem vyžaduje rozdílný přístup. V této části podáváme stručný přehled základních duševních onemocnění společně s jejich charakteristickými příznaky a vhodným přístupem. Výčet příznaků a možného přístupu je jen orientační – samotný obraz nemoci je velmi různorodý a nemusí zdaleka obsahovat všechny zmiňované charakteristiky a potřeby.

„Záleží nejenom na typu duševní poruchy, ale i na průběhu a formě onemocnění.“ Mgr. Leoš Vítek,
klinický psycholog

Mezi lidmi kolují mýty o lidech s duševním onemocněním, které na ně vrhají špatné světlo. Málo kdo už však ví, **že většinu z níže uvedených příznaků lze pomocí léků, či terapie zmírnit, popřípadě úplně odstranit. Díky tomu má pak člověk s jakýmkoliv duševním onemocněním možnost fungovat v běžném životě a zařadit se do pracovního procesu.** Souhrnným doporučeným přístupem je pak pochopení pro sníženou frustrační odolnost a výkonnost a toleranci vůči možné vyšší nemocnosti.

Pro lepší představu zde uvádíme stručný přehled s danými specifiky, která se mohou u duševní nemoci v různé míře objevit (Dušek, 2010; Smolík, 2002; Svoboda, 2006; Mezinárodní statistická klasifikace nemocí a přidružených zdravotních onemocnění (15. 6. 2012 [ON-LINE] K dispozici: www.uzis.cz/cz/mkn/index.html):

1. Organické duševní poruchy

Poruchy mozkové dysfunkce, u níž známe příčinu. Tato dysfunkce může být zapříčiněná onemocněním, úrazem nebo jiným poškozením mozku.

Mezi příznaky patří především narušené poznávací schopnosti (intelekt, učení, schopnost plánovat, organizovat nebo manipulovat s věcmi), ke kterým se mohou přidat poruchy emotivity.

Přístup: strukturované prostředí, podrobné návody k usnadnění vykonávané práce, možnost odpočinku.

2. Poruchy chování vyvolené užíváním psychoaktivních látek

Tento oddíl obsahuje široké spektrum nemocí, jejichž společným jmenovatelem je nadužívání psychoaktivních látek (alkoholové a nealkoholové drogy, zneužívání léků). Jejich neadekvátní užívání se projevuje specifickými projevy vyplývajícími z užití dané užití látky.

Přístup: vedení a chování s jasnými pravidly a režimem.

3. Schizofrenie, schizotypální poruchy a poruchy s bludy

U lidí s tímto onemocněním se můžeme setkat se sníženou kvalitou myšlení či vnímání a emocionálními výkyvy. Vědomí a intelekt zůstávají obvykle zachováni. Při zhoršeném zdravotním stavu se může objevit méně srozumitelná řeč či chování, případně až ztráta kontroly reality. Pakliže příznaky vedou k narušení schopnosti vyrovnat se s požadavky normálního života, označujeme nemoc za psychotickou.

„V případě, že se zaměstnavatel rozhodne zaměstnávat pacienty s onemocněním z okruhu schizofrenie, bylo by vhodné zjistit dostatek informací, věnovat více času osobnímu kontaktu“ Mgr. Leoš Vitek, klinický psycholog

Přístup: strukturované prostředí, jasně zadané úkoly, trpělivost a tolerance.

4. Poruchy nálad

Hlavními poruchami této oblasti jsou poruchy maniodepresivního spektra – mánie (bezdůvodně extrémně nadnesená pozitivní nálada) a deprese (výrazný smutek a ztráta zájmů o jakékoli činnosti), které se vykazují odlišnou intenzitou očekávané nálady, popřípadě neadekvátní náladou vůči dané situaci. K těmto náladám se přidává změna úrovně aktivity a výkonu. Poruchy se vyznačují ohraničeným časovým úsekem - epizodou, která má tendenci se opakovat. Začátek těchto epizod bývá často spojen se zátěžovými situacemi.

Přístup: mánie – strukturované úkoly, důraz spíše na efektivitu (= mírnění vysoké aktivity). Deprese - strukturované úkoly, potřeba ocenění i za splnění drobných úkolů, pochopení pro výkyvy nálad a slabší výkon.

5. Neurotické poruchy, poruchy vyvolané stresem a somatoformní poruchy

Skupinu těchto poruch lze souhrnně nazvat úzkostnými poruchami. Tato onemocnění se vyznačují nepřiměřenými pocity úzkosti a strachu, které jdou velmi málo ovlivnit vlastní vůlí. Tyto úzkosti se objevují v situacích, které nejsou za běžných okolností nebezpečné. Pacient se těmto situacím vyhýbá, nebo se jim snaží nějakým způsobem (např. rituálem) zabránit. Pokud tak neučiní, trpí v nich strachem, při němž se soustředí na jednotlivé projevy organismu, jako je zvýšený tep, pocit na omdlení. Výše zmíněné projevy jsou spojeny s druhotným strachem ze smrti, ztráty sebeovládání nebo zešílení. Pod vlivem těchto pocitů se pacienti stahují ze společenského dění, bojí se cestovat dopravními prostředky, popřípadě vůbec vyjít z domu. Pokud je tento nepřiměřený strach směřovaný na určitý objekt, jedná se o fobii.

Přístup: nevystavovat konkrétním situacím, které u jedince přímo spouštějí stres. Pokud se objeví tělesné projevy, dát mu prostor, aby se uklidnil a zhluboka dýchal.

6. Syndromy týkající se chování spojené s fyziologickými poruchami a tělesnými faktory

Do této oblasti řadíme např. poruchy spánku (nespavost, nadměrnou spavost, náměsíčnost, noční můry a noční děs) a poruchy příjmu potravy, a to mentální anorexii, při které se jedinec snaží za každou cenu neadekvátně zhubnout. Toho dosahuje různými způsoby – snížením příjmu jídla až úplným nejedením, nadměrným cvičením, či záměrným vyvoláním zvracení. Dále sem řadíme mentální bulimii, při které se objevují opakované záchvaty přejídání s následnou kontrolou váhy spojenou s vyvoláním zvracení.

Přístup: V pracovní oblasti není potřeba zvláštní přístup (specifika v přístupu se odvíjejí spíše dle zdravotního stavu a zvolené zátěže).

7. Poruchy osobnosti a chování u dospělých



Tento oddíl zahrnuje množství rozmanitých stavů a vzorců neadekvátního chování, která mají tendenci přetrvávat. Spadají sem specifické poruchy osobnosti, jejichž charakteristické rysy jsou vyjádřením životního stylu jedince a jeho způsobu vztahu k sobě i k druhým. Představují extrémní či výrazné odchylky od způsobů, jimiž průměrný člověk v dané kultuře jedná, myslí a cítí. Jedná se ve své podstatě o běžné obranné mechanismy

ovšem velmi silné intenzity, kterými se člověk s touto poruchou vyrovnává s nároky svého okolí. S těmito způsoby chování je člověk s tímto duševním onemocněním sžitý a považuje je za součást sebe. Problém nastává, když mu tyto rigidní obranné mechanismy přestanou v mezilidských vztazích fungovat a střetává se s nepochopením okolí. To mu způsobuje velikou tíseň, která pak často vyvolává depresivní či úzkostné stavy, poruchy spánku či problémy v interpersonálních a sexuálních vztazích.

Přístup: V pracovní oblasti není potřeba zvláštní přístup – onemocnění by ve většině případů bránit nemělo bránit vykonávání práce. Při vážnější poruše osobnosti se však mohou objevit problémy v mezilidských vztazích, komunikaci či zachování pracovní hierarchie.

ZÁVĚR

Tato brožura je určena především zaměstnavatelům, kteří se rozhodují zaměstnat pracovníka s duševním onemocněním a nejsou si jisti, co vše s touto oblastí souvisí. Jejím úkolem je podat ucelený náhled do dané problematiky a poskytnout tak zaměstnavatelům lepší orientaci, která by mohla vést k větší spokojenosti na pracovním poli. Brožura si nenárokují být vyčerpávajícím materiálem, jelikož pro toto zde není dostatečný prostor. Snaží se však poukázat na všechny možné výhody či úskalí a provést čtenáře podstatnými kroky, které jsou potřeba v této souvislosti podniknout.

PODĚKOVÁNÍ

Na tomto místě bychom chtěly poděkovat všem odborníkům, klientům a zaměstnavatelům a v neposlední řadě také našim kolegům, kteří byli pro tuto brožuru velkou inspirací a přispěli svými podněty a nápady.

Mgr. Kánská, Mgr. Matalová, Bc. Urbánková DiS.



evropský
sociální
fond v ČR



EVROPSKÁ UNIE



OPERAČNÍ PROGRAM
LIDSKÉ ZDROJE
A ZAMĚSTNANOST



PODPORUJEME
VAŠI BUDOUCNOST
www.esfcr.cz

ADRESÁŘ

KONTAKTY NA ÚŘADY

Ministerstvo práce a sociálních věcí

Na Poříčním právu 1/376,
128 01 Praha 2
Tel: 221921111
E-mail: posta@mpsv.cz
Web: www.mpsv.cz

Integrovaný portál MPSV – zaměstnanost

Tel: 844 844 803
E-mail: kontaktni.centrum@mpsv.cz
Web: <http://portal.mpsv.cz/sz>

Úřad práce České republiky – informace pro zaměstnavatele

Web:
<http://portal.mpsv.cz/sz/zamest/zamestnaniosob>

Úřad práce České republiky - krajská pobočka v Příbrami

náměstí T. G. Masaryka 145,
261 01 Příbram 1
Tel: 950 156 111
E-mail: pribram@pb.mpsv.cz
Web:
<http://portal.mpsv.cz/upcr/kp/stc>

Kontaktní pracoviště Kladno

Dukelských hrdinů 1372,
272 01 Kladno 1
Tel.: 950 127 111
E-mail: posta.up@kl.mpsv.cz
Web:
<http://portal.mpsv.cz/upcr/kp/stc/kopkladno/kontakty>



evropský
sociální
fond v ČR



EVROPSKÁ UNIE



OPERAČNÍ PROGRAM
LIDSKÉ ZDROJE
A ZAMĚSTNANOST



PODPORUJEME
VAŠI BUDOUCNOST
www.esfcr.cz

ADRESÁŘ ORGANIZACÍ POSKYTUJÍCÍ SLUŽBY OSOBÁM S DUŠEVNÍM ONEMOCNĚNÍM

Fokus Mladá Boleslav

Jaselská 176,
293 01 Mladá Boleslav
Cílová skupina: osoby
s duševním onemocněním
Tel.: 775 562 023
E-mail: zamestnavani@fokus-mb.cz
Web: www.fokus-mb.cz

Rytmus Benešov o.p.s.

F.V.Mareše 2056,
256 01 Benešov
Cílová skupina: osoby se zdravotním
postižením nebo jiným
znevýhodněním
Tel.: 317 742 742
E-mail: benesov@rytmus.org
Web: www.benesov.rytmus.org

Pobočka Kutná Hora

Masarykova 598,
284 01 Kutná Hora
Cílová skupina: osoby se zdravotním
postižením nebo jiným
znevýhodněním
Tel.: 327 312 307
E-mail: kutnahora@rytmus.org
Web: www.benesov.rytmus.org

Č. unie pro podporované zaměstnávání

Studentská 541/3,
160 00 Praha 6
Tel.: 224 942 696
E-mail: info@unie-pz.cz
Web: www.unie-pz.cz

Občanské sdružení Baobab

Cyrila Boudy 1444,
272 01 Kladno
Cílová skupina: osoby s chronickým
duševním onemocněním
Tel.: 312 315 491
E-mail: kladno@osbaobab.cz
Web: www.osbaobab.cz

VIDA o.s. VIDA centrum Rakovník

Budova ČČK, Palackého 76,
569 01 Rakovník
Cílová skupina: osoby
s duševním onemocněním
Tel.: 775 585 362
E-mail: rakovnik@vidacentrum.cz
Web: <http://vida.ppzdravi.cz>



evropský
sociální
fond v ČR



EVROPSKÁ UNIE



OPERAČNÍ PROGRAM
LIDSKÉ ZDROJE
A ZAMĚSTNANOST



PODPORUJEME
VAŠI BUDOUCNOST
www.esfcr.cz

LITERATURA

Dušek K., Večeřová-Procházková A. (2010): *Diagnostika a terapie duševním poruch.*

Praha: Grada.

Smolík P. (2002): *Duševní a behaviorální poruchy.* Praha: Maxdorf.

Svoboda M. (2006): *Psychopatologie a psychiatrie.* Praha: Portál.

Zákon č. 435/2004 Sb. o zaměstnanosti.

Zákon č. 262/2006 Sb. zákoník práce.

Zákon č.198/2009 Sb. o rovném zacházení a o právních prostředcích ochrany před diskriminací.

Zákon č. 586/1992 Sb., o daních z příjmů.

Zákon č. 108/2006 Sb., o sociálních službách.

Mezinárodní statistická klasifikace nemocí a přidružených zdravotních problémů, V. kapitola citováno k 15.6.2012 z www.uzis.cz/cz/mkn/index.html.

Social Firms Europe CEFEC *Definition* citováno k 15.6.2012 z

<http://socialfirmseurope.org/social-firms/definition/>.

Zaměstnávání lidí s duševním onemocněním

Příručka pro zaměstnavatele

Texty: Mgr. Kristina Kánská, Bc. Eva Urbánková, DiS., Mgr. Kateřina Matalová

Ilustrace: Jaroslav Havelka, Mgr. Dana Doubravová Dalibová, DiS.

Grafické zpracování a sazba: Mgr. Hana Burianová

Tisk: Tiskárna Fokus spol. s.r.o., Dolákova 24/536, 181 00 Praha 8

Vydává: O.s.Baobab

Kladno 2012