

odborný časopis 

sociální služby cena: 69 Kč / 3 €

S čím bojují a co potřebují rodiče
dětí se zdravotním znevýhodněním

I lidé bez domova potřebují
svého lékaře

Psychologie

Manipulace se seniory a jak se jí bránit



Asociace poskytovatelů sociálních služeb České republiky
www.apsscr.cz • www.socialnisluzby.eu

ročník: XXIII.
červen–červenec 2021

a není na ně vyvíjen nepřiměřený tlak, aby byl dosažen co nejvyšší zisk, na který se naopak soukromá sféra orientuje.

Výzkum obsahuje také právní analýzu témat, která vyvstala během skupinových rozhovorů s lidmi s postižením. Snaží se dát odpověď na nejrůznější otázky spojené s překážkami, jimž lidé s postižením čelí:

1. Pokud Úřad práce ČR odrazuje lidi s postižením jako uchazeče o zaměstnání proto, že jsou příjemci invalidního důchodu, dopouští se nesprávného úředního postupu a diskriminace.

2. Tricetidenní lhůta stanovená inter-ní směrnici Úřadu práce ČR pro přezkoumání aktuálnosti volných pracovních míst je s ohledem na dynamickou povahu trhu práce velmi dlouhá.

3. Právní úprava týkající se nabídek zaměstnání (pracovní inzerce) se omezuje na pasivní povinnost zaměstnavatele nediskriminovat. Zaměstnavatelé ve veřejném sektoru jsou ale povinni zajišťovat rovné příležitosti, a proto by měli více zohledňovat potřeby uchazečů o zaměstnání z řad lidí s postižením.

4. Vyžadovat informace o zdravotním stavu uchazeče o zaměstnání je omezeno pouze na specifické případy.

5. Soudní ochrana proti diskriminaci-nímu odmítnutí v přístupu k zaměstnání z důvodu postižení je z pohledu dokazování velmi obtížná.

6. Zaměstnavatel je povinen poskytovat přiměřená opatření, jak v přístupu k zaměstnání, tak i po celou dobu trvání pracovněprávního vztahu či služebního poměru.

7. Právní předpisy vytváří srozumitelný systém vzdělávání vedoucích zaměstnanců veřejného sektoru, v němž lze tematizovat zaměstnávání lidí s postižením. Jeho kapacita však zůstává nevyužita.

V roce 2020 realizovala zástupkyně ombudsmana výzkum, který byl zaměřen na zaměstnávání lidí s postižením ve veřejném sektoru z pohledu zaměstnavatelů. Z tohoto šetření vyplynulo:

1. Jednotlivé organizace státní správy se v přístupu k zaměstnávání lidí s postižením výrazně liší. Definovat lze tři základní typy. První typ organizací zaměstnává lidi s postižením v minimální míře a tuto problematiku zvláště neřeší. Další organizace se snaží vyhnout sankci v podobě odvodu do státního rozpočtu a plnění povinného podílu si hlí-

dají většinou kombinací zaměstnávání lidí s postižením a odebrání výrobků a služeb. S tímto přístupem se lze v praxi setkat nejčastěji. Posledním typem jsou úřady, které mají se zaměstnanci z řad lidí s postižením zkušenosti a formou určitých strategií přirozeně překračují čtyřprocentní povinný podíl. Jedná se zhruba o čtvrtinu organizací.

2. Lidé s vážnějším pracovním omezením se ve veřejném sektoru téměř nezaměstnávají. Nejčastěji jsou zaměstnáváni lidé, kterým byla přiznána invalidita od I. až po III. stupeň. V případě vyššího stupně se většinou jedná o dietní omezení, onkologická onemocnění a omezenou mobilitu. Lidé se zrakovým, sluchovým nebo mentálním postižením se zde téměř neobjevují a dle oslovených úřadů se ani nehlásí do výběrových řízení.

3. Téměř polovina budov ve veřejném sektoru je pro zaměstnance s postižením z pohledu fyzické mobility nepřístupná. Organizace státní správy jsou mnohem připravenější na situaci přístupnosti v případě občanů-návštěvníků než potenciálních zaměstnanců s omezenou hybností a orientací. Omezujícím faktorem je častá nemožnost stavebních úprav z důvodu nájemních vztahů k budovám, v nichž organizace sídlí.

4. Současné nastavení systému práce v organizacích státní správy poskytuje jen malé možnosti k začlenění lidí s omezenou pracovní výkonností.

5. Princip odvodu do státního rozpočtu není pro organizace státní správy funkční. Sankční mechanismus odvodu do státního rozpočtu jako náhrady za nezaměstnávání lidí s postižením není pro některé úřady motivující. Problematikým aspektem je také fakt, že se jedná pouze o převod peněz mezi jednotlivými kapitolami státního rozpočtu, motivační efekt se tak zcela vytrácí.

Do výzkumu, který sledoval pohled zaměstnavatelů, bylo osloveno celkem 135 státních úřadů a organizací, z nichž se 125 výzkumu zúčastnilo formou dotazníkového šetření. Následně byly s 8 organizacemi vedeny polostrukturované rozhovory.

Výzkum sledující pohled lidí s postižením byl kvalitativní a formou rozhovorů (focus group) do něj bylo zapojeno celkem 18 účastníků s různými druhy postižení.

Výzkumné zprávy jsou k dispozici na webu veřejného ochránce práv.

Poradna konceptu Bazální stimulace



Na dotazy čtenářů odpovídá **PhDr. Karolína Maloň Friedlová, Ph.D.**, certifikovaná lektorka a supervizorka, jednatelka INSTITUTu Bazální stimulace podle Prof. Dr. FRÖHLICH, s. r. o.

Dotaz:

Dobrý den,

chtěli bychom se zeptat, jak máme postupovat u jedné naší klientky, kterou jsme přijali do našeho domova pro seniory teprve před třemi týdny. Paní je zmatená, stále vyžaduje kontakt, sahá na nás. Jsme proškolení v Základním kurzu Bazální stimulace, a proto se ptáme, zda můžeme využít některé prvky Bazální stimulace, abychom klientku zklidnili.

Anonym

Odpověď:

Ano, z konceptu Bazální stimulace můžete využít zejména prvky somatických stimulací. Klientka je zřejmě tzv. kontaktní typ, proto vyžaduje somatický kontakt (dotečky). Její somatický dotečkový deficit můžete velmi dobře saturovat celotělovými somatickými stimulacemi. Doporučuji zklidňující somatickou stimulaci integrovanou do toalety (koupele) nebo formou promazávání pokožky. Velmi dobře jistě klientce udělá i masáž stimulující dýchání. Tu můžete provést kdykoli během dne nebo v kontextu promazávání pokožky zad tak, jak jste v domově zvyklí, např. po celkové koupeli.