

Vančura, J. (2010). O zaměstnávání osob s mentálním postižením. *Psychologie dnes*. (Vyšlo pod neautorizovaným názvem „I my chceme pracovat“).

Procházka V růžovém sadu: o zaměstnávání osob s mentálním postižením

Jan Vančura, Institut výzkumu dětí, mládeže a rodiny, FSS MU Brno. vancura@fss.muni.cz

Abstrakt: *Následující text podává přehled pozitivních zisků, jaké vyplývají pro osoby s mentálním postižením z jejich zapojení do běžného pracovního procesu. Zmiňuje také obvyklé překážky a předsudky, které zaměstnávání osob s mentálním postižením zpravidla brání. Další část textu stručně popisuje unikátní tvůrčí principy pracovního prostředí dřevodílny „V růžovém sadu“, a komentuje jejich potenciální význam pro praxi sociálních služeb.*

Hledání místa ve společnosti

Pracovat může znamenat pro člověka s mentálním postižením „být jako ostatní“, jinými slovy mít zdravou, nestigmatizovanou identitu. Mnozí lidé s mentálním postižením musí svůj způsob začlenění do společnosti nacházet jinde než v pracovním procesu, svůj život a životy druhých naplňují a obohacují jiným způsobem. Nicméně existuje také početná skupina osob s postižením, která je – v závislosti na podpoře okolí - schopná pracovat v běžném slova smyslu. Velikost této skupiny je možná větší, než jak si ji na základě vlastní tradice péče o osoby s postižením můžeme představovat.

Práce přináší člověku s mentálním postižením vedle samotného výdělku podstatné obohacení života: potvrzení dospělé identity, prožitek vlastního přínosu pro společnost, smysluplně strukturovaný čas s řadou nabídek pro rozvoj vlastních dovedností, příležitost ke kontaktům s vrstevníky a rozšíření sociální sítě vůbec. Zapojení osob s mentálním postižením do pracovního procesu nepřináší profit jen jim samotným. Castlesová (1996) uvádí, že zaměstnávání osob s postižením je podnikatelsky zajímavé - nejedná se o charitativní dílo, ale o „výnosný obchod“. V naší zemi v minulosti docházelo k zneužívání zákona o zaměstnávání osob s postižením, nicméně Castlesová hovoří o skutečném pracovním potenciálu osob s postižením, nikoli o využívání pro ně určených dotací. Přes odlišnost našich domácích podmínek se můžeme domnívat, že někteří lidé s intelektovým postižením mohou s náležitou přípravou a supervizí obstát na běžném trhu práce.

V kontextu péče o osoby s postižením jsme zvyklí uvažovat o poskytovaných službách, jejich kvalitě, právech osob s postižením na rozhodování o vlastních aktivitách atd. Pokud budeme vycházet z principu „zajištění podmínek, které jsou co nejbližší podmínkám osob zdravých“, dojdeme k závěru, že k poskytované péči patří také nároky. Přiměřené nároky jsou protikladem nenápadného a možná podceňovaného rizika, jaké přináší život v zajištěném pohodlí instituce, která na klienty neklade žádné nároky, např. také ohledně jejich pracovního uplatnění. Důsledky „pohodlného“ životního stylu mohou být nazývány hospitalismem, naučenou bezmocí a nebo i jinak, patřičné zpracování této problematiky by vyžadovalo více prostoru. Nicméně je dobré reflektovat, že existuje jak péče uschopňující, tak také péče „zneschopňující“ (podle Chába, 2004).

Představy profesionálů i laické veřejnosti o optimální péči poskytované lidem s mentálním postižením se v posledních desetiletích podstatně mění. Každá generace tak hledá nové odpovědi na podobné otázky, jednu z nich představuje také smysluplné trávení času osob s mentálním postižením a jejich případné zapojení do pracovního procesu. Následující text k tomuto tématu nabízí několik postřehů.

Překážky a možnosti

Očekávání společnosti, společností tradovaná role osob s postižením, má značný vliv na to, jak zapojení do pracovního procesu chápou samotní postižení. V některých institucích patří samozřejmost chození do zaměstnání v chráněných dílnách k důležitým motivačním faktorům. Příkladem takového nastavení mohou být např. dílny v Reichenbachu (Německo), které poskytují pracovní příležitost několika stovkám osob s postižením z místního domova a z okolí. Práce v dílnách je detailně organizována, i člověk s výrazným postižením se může podle svých možností podílet na kompletaci výrobku vyráběného na zakázku (nejedná se tedy o produkty, které jsou prodejné v určitém „charitativním“ kontextu). Detailní organizace práce v jednotlivých krocích spolu se zodpovědným přístupem vedoucích malých pracovních skupin umožňuje zaměstnání lidí i s přidruženým nebo závažnějším postižením (podrobněji Vančura, 2005).

Existují ale i jiné možnosti než vytvoření kvalitně organizovaných, segregovaných chráněných dílen, které využívají detailní organizace jednoduchých pracovních úkonů. Ve Spojených státech se postupně prosazuje trend integrovaného zaměstnání v konkurenčním prostředí (např. restaurační zařízení a hotelové služby). Tento trend zřejmě nejvíce odpovídá požadavku „co nejnornálnějšího života“, přináší zapojení osob s postižením v reálném prostředí, představuje v určitém smyslu pravdivější životní kontext. Vyžaduje samozřejmě dobrou motivaci osob s postižením, kvalitní přípravu a průběžnou supervizi.

Jednou z podstatných překážek tohoto trendu u nás zřejmě bude obvyklé vyhýbání se, začarovaný kruh odmítnutí a nevědomosti, který se zřejmě projeví u potenciálních zaměstnavatelů stejně jako u většiny společnosti. Je také možné, že v některých případech mohou zaměstnavatelé chápat přítomnost člověka s postižením jako odporující image firmy.

Možností, jak se snažit lidem s postižením a jejich potřebě zapojit se do pracovního procesu, je tedy více. Všechny společně ukazují, že záleží na společnosti, jakým způsobem lidem s postižením jejich roli definuje. V následujícím textu bych čtenáře rád pozval k exkurzi do ojedinelé dřevodílny.

Procházka „V růžovém sadu“

Vladimír Procházka, předseda občanského sdružení „V růžovém sadu“, je autorem pozoruhodného projektu. V dřevodílně zaměstnává celkem 5 osob s mírným nebo středně těžkým intelektovým postižením. Zkušenější a zručnější z pracovníků mají status zaměstnanců, práce ostatních je prozatím hodnocena jako „pracovní terapie“. Také toto rozlišení je vedeno myšlenkou poskytnout pracovníkům co nejpravdivější zpětnou vazbu o jejich schopnostech, výkonu atd.

V procesu vyučení se mohou klienti, kteří do dílny zpravidla přichází z denního stacionáře, propracovat z kategorie „plátce služeb“ do kategorie „zaměstnanec“. Tak velký krok samozřejmě vyžaduje značné úsilí a podmínky „šité na míru“. Neustálý dialog mezi vedoucím dílny a člověkem s postižením, společné hledání průniku mezi schopnostmi zaměstnance, volbou vhodného výrobku a pracovního postupu, patří od počátku k základním tvůrčím principům dílny. Citlivé vnímání aktuálních možností pracovníka je také nejlepším východiskem pro jejich další vývoj. Do určité míry představuje protiklad „aplikaci připravené metody“, které se klient buď přizpůsobí, nebo musí hledat jiné místo. Pracovní postupy a

výrobky, které jsou v naznačeném dialogickém procesu objeveny, je zpravidla možné uplatnit i pro další zaměstnance.

Hledání nových postupů ilustruje např. způsob, jakým bylo objeveno dnes už samozřejmé využívání barevných cvočků: jeden z klientů měl obtíže ve zvládnání rašple nebo pily a tak pro něj hledal mistr jiný pracovní nástroj. Když vyhodnotil jako přijatelně jednoduchý a bezpečný nástroj kladivo, stál před otázkou, jaký výrobek s jeho pomocí může vyrábět. Takovým výrobkem byly obrázky vytvářené pomocí čalounických hřebíků (nejprve malované na papíře a pak pomocí šablony přenášené na dřevěný podklad). Jednobarevné hřebíky později vystřídal barevné cvočky, které jsou dnes využívány k dozdobení většiny výrobků a které jsou součástí jejich osobitého charakteru. Problém nebo výzva se tak staly motivem k nalezení nového nápadu a postupu. Také v tomto ohledu může být otevřená mysl autorů dílny a houževnatost zaměstnanců v hledání nových řešení inspirující.

Vedoucí projektu o procesu hledání a o finálních výrobcích říká: „Všechny postupy a výrobky vznikají od počátku ve spolupráci s lidmi s mentálním handicapem a celý proces je jimi ovlivněn natolik, že bez nich by tyto postupy a výrobky nikdy nevznikly. Vzniká tak originální řemeslný postup a kvalitativně nový výrobek“.

Výrobky z dílny V růžového sadu mají charakter užitečných řemeslných předmětů. Jejich výroba umožňuje určitou volnost provedení, dává prostor pro uplatnění výtvarného cítění a vyjádření autora - a mimo to neklade nedosažitelné nároky na přesnost. Nicméně celková, závěrečná úprava výrobků musí odpovídat určité představě řemeslné dokonalosti. V dílně dnes (zpravidla na zakázku) vyrábí umělecky zpracované hodiny, svícný, misky. K autíčkům a vláčkům přibyli také dřevěné silnice a koleje, z kterých je možné sestavit i komplikované dopravní tepny. Dřevěné autodráhy a kolejiště zatím vyzkoušelo několik mateřských škol. Dosavadní zkušenost ukazuje, že o výrobky z dílny „V růžovém sadu“ je zájem. Prostředky z jejich prodeje stačí na mzdy pro osoby s postižením.

Souhrn

K překonání zkušenosti vyloučení ze společnosti a stigmatu, které se v naší společnosti pojí s postižením intelektu, napomáhá zdůraznění nestigmatizované identity. Dřevodílna V růžovém sadu je nesporně místem, kde se několik zaměstnanců k takové zdravé identitě propracovává.

Dílna V růžovém sadu rozhodně nepředstavuje „hlavní proud“ nebo na budoucnost čekající model zaměstnávání osob s mentálním postižením. Ten se pravděpodobně bude ubírat směrem k integrovanému zaměstnání osob s postižením v běžném, tzv. konkurenčním prostředí, a zřejmě bude také zahrnovat nějakou formu segregovaných chráněných dílen.

Přesto je možné vnímat přínos dílny V růžovém sadu jako významný v několika ohledech. Existence dílny a pokroky jejích zaměstnanců mohou sloužit jako inspirace pro všechny, kdo se otázkami zaměstnávání lidí s postižením zabývají. Může před ně postavit otázky, vztahující se k vlastní představě o možnostech zapojení osob s mentálním postižením do pracovního procesu, otázky týkající se vztahu mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem, zejména ohledně tvůrčího dialogu, který se mezi nimi může odehrávat. Zkušenost dílny přináší také řadu velmi široce uplatnitelných poznatků (vyzkoušených postupů) v procesu integrace člověka s mentálním postižením do zaměstnání, v procesu jeho učení řemeslným dovednostem a také bohatý rejstřík kdekoli jinde uplatnitelných a podrobně popsanych výrobních postupů.

Jedním z podstatných a možná obtížněji sdělitelných poselství dílny zůstává vztah mezi zaměstnavatelem a lidmi s postižením – totiž respekt vůči lidem s postižením, hledání způsobu, jak jim umožnit vlastní vyjádření a uplatnění, otevřenost v hledání nových možností, riskování v hledání nevyzkoušených cest a nových postupů, které vystavují riziku selhání, ale také otvírají nové, dosud netušené možnosti.

Pro dospělého člověka považoval Sigmund Freud za podstatné dvě schopnosti - schopnost milovat a pracovat. O schopnosti lidí s mentálním postižením prožívat láskyplné vztahy a v nich přijímat i obdarovávat své okolí snad nelze mít pochybnosti. Ve druhé zmíněné oblasti jsou, možná ještě ve větší míře, závislí na ostatních: na tom, co jim společnost umožní a jaké životní podmínky jim nabídne.

Literatura:

Castles, E. E. (1996). *"We're People First:" The Social and Emotional Lives of individuals with mental retardation*. Westport: Praeger Publishers.

Cháb, M. (2004). *Svět bez ústavů*. Praha: QUIP – společnost pro změnu.

Vančura, J. (2005). Domov pro postižené v Raichenbachu. *Psychológia a patopsychológia dieťaťa*, Bratislava, 39, 376-378.

Abstract: The study summarises benefits that people with intellectual disability (ID) experience in their inclusion in regular employment. It also describes common obstacles and prejudices that hinder the employment of people with ID. A brief description of unique woodwork called "In the Rosegarden" and its creative principles are discussed from the perspective of its potential influence on praxes of social services.