

# **Závěrečná zpráva projektu analýzy potřeb léčených uživatelů návykových látek z hlediska jejich uplatnitelnosti na trhu práce**

## **Zadavatel studie:**

o.s. SANANIM

Ovčí hájek 2549/64A, 158 00 Praha 13

## **Realizátor studie:**

Sdružení SCAN

Hanáková 710, 666 03 Tišnov

ve spolupráci

Centrum adiktologie Psychiatrické kliniky a VFN

1. lékařská fakulta Univerzity Karlovy v Praze

Ke Karlovu 11, 120 00 Praha 2

Praha, 2006

**Vedoucí projektu:** Doc. PhDr. Michal Miovský, PhD.

**Členové týmu:**

Mgr. Barbara Janíková	Mgr. Roman Gabrhelík
Mgr. Hana Gajdošíková	Mgr. Kateřina Grohmannová
Mgr. Lenka Miovská	Mgr. Pavlína Müllerová
Mgr. Josef Radimecký, MSC.	Mgr. Matúš Šucha
Mgr. Jaroslav Vacek	

**Oponent:** Mgr. Miroslav Charvát, Katedra psychologie FFUP Olomouc

**Organizační zajištění:** Sdružení SCAN, Hanáková 710, 666 03 Tišnov,  
ve spolupráci s Centrem adiktologie Psychiatrické kliniky  
1. lékařské fakulty a Univerzity Karlovy a VFN v Praze

**Citace:**

Miovský, M., Janíková, B., Gabrhelík, R., Gajdošíková, H., Grohmannová, K., Miovská, L., Müllerová, P., Radimecký, J., Šucha, M., Vacek, J. (2006). Závěrečná zpráva projektu analýzy potřeb léčených uživatelů návykových látek z hlediska jejich uplatnitelnosti na trhu práce. Závěrečná zpráva. Tišnov: Sdružení SCAN.

Tato publikace neprošla redakční ani jazykovou úpravou.

## OBSAH ZPRÁVY

Úvod a základní informace o projektu.....	4
1. Cíle projektu.....	5
2. Časový harmonogram projektu a cílové skupiny .....	5
3. Popis metod.....	6
4. Popis výzkumného souboru.....	6
5. Výsledky průzkumu s klienty adiktologických služeb.....	13
6. Výsledky průzkumu s pracovníky adiktologických služeb.....	36
7. Návrh kritérií pro typologii klientů.....	46
8. První verze návrhu typologie klientů.....	48
9. Závěr a doporučení.....	56

## Úvod a základní informace o projektu

Projekt „Analýza potřeb léčených uživatelů návykových látek z hlediska jejich uplatnitelnosti na trhu práce“ je součástí rozsáhlého projektu „Následná péče jako prostředek pro zvládání rizik sociálního vyloučení uživatelů drog“, jehož realizátorem je o.s. SANANIM. Ten si klade za cíl snížit rizika sociální exkluze, zlepšení společenského postavení a uplatnění na trhu práce vybraných cílových skupin uživatelů nelegálních drog. Zajištění zaměstnání u řádného zaměstnavatele je jednou z podmínek úspěšné reintegrace klienta zpět do společnosti. U většiny klientů není vhodné je zařazovat na chráněná pracoviště, ale vhodnější je jejich zapojení do běžného pracovního procesu, kdy je však zaměstnavatel informován o problému klienta a spolupracuje se zařízením následné péče – doléčovacím centrem. Projekt je v souladu s Národní strategií protidrogové politiky na období 2005-2009 (usnesení vlády ČR č. 1045 ze dne 23.10.2000, se základním koncepčním dokumentem MPSV a MZ „Resocializace a následná péče v systému prevence, péče a léčby drogových závislostí“ ([www.mpsv.cz](http://www.mpsv.cz)), se Strategickým plánem hl. m. Prahy, resp. s Koncepcí drogové prevence hl. m. Prahy.

Cílem projektu je zavedení nového typu služby v hl. m. Praze – Pracovní a sociální agentury a vytvoření sítě spolupracujících zaměstnavatelů a dále doplnění a rozvoj standardů kvality následné péče v hl. m. Praze s důrazem na pracovní a sociální reintegraci klientů. Projekt je určen ex-uživatelům drog, kteří v důsledku dlouhodobého užívání drog a závislosti na nich mají značně snížené uplatnění na trhu práce, byli dlouhodobě bez zaměstnání, případně žádné zaměstnání nikdy nevykonávali, selhali v přípravě na povolání. Dále klienti, kteří absolvovali a úspěšně dokončili abstinenci léčbu, případně úspěšně fungují v ambulantním programu substituční léčby. Zvláštní skupiny tvoří ženy ex-uživatelky, ženy ex-uživatelky-matky a ex-uživatelé se somatickým postižením.

Projekt analýzy potřeb je subprojektem popisovaného projektu o.s. SANANIM, jehož realizací bylo pověřeno Sdružení SCAN (smlouvou ze dne 1.12.2005), mající s podobnými výzkumy zkušenosti. Hlavním smyslem substudie je zjištění a popis potřeb jednotlivých cílových skupin zapojených do projektu z perspektivy uplatnitelnosti klientů následné péče na trhu práce. Jde tedy o poskytnutí dostatečné opory v získaných výzkumných údajích, které budou následně sloužit při budování a rozvoji Pracovní a sociální agentury.

Rád bych tímto poděkoval všem zapojeným zařízením za umožnění sběru dat a aktivní přístup a pomoc v jeho průběhu. Bez této podpory by projekt nebylo možné realizovat. Děkujeme jmenovitě těmto zapojeným zařízením: TK Němčice (SANANIM), TK Karlov (SANANIM), PL Červený Dvůr, Doléčovací centrum SANANIM, Substituční program CADAS (SANANIM) a Substituční centrum při odd. pro léčbu závislostí VFN. Projekt tak byl svým způsobem také další vlašťovkou budoucí systematické spolupráce mezi výzkumnými pracovišti a lidmi z praxe. Pro obor adiktologie je tento proces velmi důležitý a naplňuje se v něm jeden z hlavních cílů výzkumu, tedy aby sloužil praxi.

V Praze 3. května 2006

Michal Miovský

## 1. Cíle projektu

Projekt analýzy potřeb má splnit 2 základní cíle, a to:

- a) prostřednictvím terénní studie zjistit a popsat potřeby jednotlivých cílových skupin, zpracovat relevantní dosavadní zkušenosti (pozitivní i negativní) u těchto cílových skupin,
- b) stanovit 3-4 typické profily klientů: ex-uživatelka-matka, ex-uživatel/ka mladistvý/á, ex-uživatel/ka s kriminální minulostí, ex-uživatel/ka se somatickým postižením, klient/ka substituční léčby, „běžný“ dospělý klient/ka abstinenčně orientované léčby bez zvláštních rizikových faktorů/ charakteristik uvedených výše.

## 2. Časový harmonogram projektu a cílové skupiny

Průzkum probíhal dle dohodnutého časového plánu (viz také smlouva se zadavatelem), specifikujícím hlavní etapy projektu a jeho jednotlivé kontrolní body.

Termín	Pracovní část
15.12.2005	Návrh struktury rozhovorů a dotazníku pro klienty (včetně konzultace s pracovníky projektu za o.s. SANANIM do 20.12.2005)
15.12.2005	Zahájení fáze získávání dat (terénní část studie)
30.1.2006	Konzultační setkání nad průběhem studie a průběžnými výsledky studie
28.2.2006	První část výsledků terénní části studie (včetně konzultačního setkání)
28.3.2006	Druhá část výsledků terénní části studie (včetně konzultačního setkání)
15.4.2006	Finální podoba závěrečné zprávy

Projekt je zaměřen na tři hlavní cílové skupiny (u klientů), do nichž se výzkumný soubor člení dle institucionálních kritérií a jednu cílovou skupinu tvořenou pracovníky zapojených institucí. Důvodem k tomuto rozlišení je předpoklad, že klienti v programech následné péče se mohou díky strukturaci a podobě služby odlišovat od klientů v léčebných programech terapeutických komunit a psychiatrických léčen nebo substituční léčbě právě v oblastech relevantních projektu. Klienti tam byli rozděleni na skupiny:

- a) klienti v psychiatrických léčebnách a terapeutických komunitách: TK Němčice (starší klientela, kriminální historie), TK Karlov (mladiství, matky), PL Červený Dvůr (spolupracující organizace, řada klientů z Prahy),
- b) klienti následné péče v doléčovacím centru: Doléčovací centrum SANANIM,
- c) klienti v substitučních programech: substituční program „u Apolináře“ a substituční program CADAS.

Informace získané od klientů potom doplňovali pracovníci všech zapojených zařízení a současně upozorňovali na možné problémy spojené právě s organizačním, technickým a odborným zajištěním služeb tohoto typu:

- a) pracovníci psychiatrických léčeben, terapeutických komunit, doléčovacích center, substitučních programů, zejména ti, kteří pomáhají klientům s pracovním uplatněním.

### 3. Popis metod

a) Metody užití ve studii s klienty jednotlivých typů adiktologických služeb (cílová skupina 2a, 2b a 2c):

- studium spisů, statistik a přehledů výše uvedeného zařízení – k úvodnímu zmapování počtu klientů, vzdělání, zkušeností s pracovním trhem,
- anamnestický dotazník pro klienty – obsahuje demografické, zdravotně-sociální, kvalifikační a kriminologické údaje, dále otázky se zaměřením na zkušenosti a problémy s uplatněním na trhu práce,
- polostrukturované rozhovory a ohniskové skupiny s klienty.

b) Metody užití ve studii s pracovníky psychiatrických léčeben, terapeutických komunit, doléčovacích center, substitučních programů, zejména ti, kteří pomáhají klientům s pracovním uplatněním (cílová skupina 2a):

- polostrukturované rozhovory a ohniskové skupiny.

## 4. Popis výzkumného souboru

### 4.1. Popis výzkumného souboru klientů

Výzkumný soubor klientů tvoří celkem 63 osob, z toho 24 žen a 39 mužů, průměrný věk 26 let (medián 26, modus 25 let), rozpětí 17-39 let. Nejvíce jsou zastoupeni klienti terapeutických komunit (26 klientů, 41 % souboru) (Tabulka 1).

Tabulka 1 Počty klientů podle jednotlivých typů služeb, věkové charakteristiky

	Celkem	Ženy	Muži	Věkové rozpětí	Průměrný věk
Terapeutické komunity	26	15	11	17 - 39	27,2
Substituční terapie	13	4	9	20 - 30	24,5
Psychiatrická léčebna	25	0	25	20 - 48	28,7
Doléčovací centrum	13	5	8	19 - 36	26,4
Celkem	77	24	53	17 - 48	26,4

Pro 28 klientů (36 %) je právě probíhající terapie první léčbou vůbec, 48 klientů (62 %) se již léčí opakovaně (1 neodpověděl). Opakovaná léčba je nejčastěji druhá (22, tj. 29 %) nebo třetí v pořadí (9, tj. 12 %), ale např. u jednoho klienta se jedná již o desátou léčbu v pořadí, přičemž pro 17 klientů (22 %) je tato současná léčba již čtvrtou nebo pozdější. Průměrný počet měsíců strávených klienty opakujícími léčbu celkově v jakékoliv léčbě je 12. Tabulka 2 popisuje dosud absolvovanou délku pobytu v současném programu.

Tabulka 2 Doba pobytu, doba setrvání v právě probíhajícím programu

	Absolutně	Relativně (%)
0 -1 měsíc	21	27,3
2 měsíce – půl roku	<b>32</b>	<b>41,6</b>
půl roku – 1rok	18	23,4
více než 1rok	5	6,5
Celkem	76	100,0

Většina klientů je svobodná (68 klientů, 88 %), 3 klienti (4 %) jsou v současnosti ve stavu manželském, 6 klientů (8 %) je rozvedených. Třetina klientů z výzkumného souboru má děti, tedy 26 klientů má dohromady 39 dětí. Většina klientů deklaruje, že žije v domácnosti sama (47 klientů, 61 %), 16 klientů (21 %) bydlí s partnerem a dalších 14 (18 %) uvádí jiný druh soužití.

Nejvíce klientů je z Prahy: 30 klientů se v Praze narodilo, 39 jich tam aktuálně žije. Demografické rozložení souboru podle velikosti sídla, v němž klienti aktuálně žijí, znázorňuje Tabulka 3. Všichni klienti deklarovali českou národnost.

Tabulka 3 Počty klientů podle velikosti sídla (aktuální bydliště)

Velikost sídla	do 5 tis.	do 50 tis.	do 100 tis.	do 500 tis.	nad 1 mil.
Absolutně	4	18	9	7	<b>39</b>
Relativně (%)	5,2	23,4	11,7	9,1	<b>50,6</b>

Tabulka 4 Nejvyšší dosažené vzdělání

	Absolutně	Relativně (%)
Neukončené základní	1	1,3
Základní	<b>33</b>	<b>42,9</b>
Učební obor bez maturity	29	37,7
Maturita	10	13,0
Vyšší odborné	2	2,6
Vysokoškolské	2	2,6

Téměř všichni klienti až na jednoho mají ukončené základní vzdělání (**Tabulka 4**). Aktuálně studuje 6 klientů (včetně přerušeno studia). V minulosti 4 klienti úspěšně dokončili rekvalifikační kurz, další 2 motivační kurz a 2 klienti začali rekvalifikační kurz studovat, ale nedokončili ho.

Vzdělání rodičů a případného současného partnera mnohem více kopíruje křivku normálního rozložení v porovnání se vzděláním klientů (Tabulka 5). Stejně tak počet odpracovaných let z posledních deseti (Tabulka 6) nevybočuje u rodičů sledovaných klientů nikterak z průměru, 58 matek ze 73 (80 %) a 54 otců z 64 (84 %) odpracovalo celých deset let. Počty odpracovaných let partnerů klientů je očekávaně výrazně nižší - nižší míra zaměstnanosti může souviset s nižším věkem (studium nebylo do odpracovaných let započítáno).

Tabulka 5 Nejvyšší dosažené vzdělání matky, otce a partnera klientů

	Matka		Otec		Partner	
	Abs.	Relativně (%)	Abs.	Relativně (%)	Abs.	Relativně (%)
Nedokončené základní	1	1,3	1	1,3	-	-
Základní	8	10,4	3	3,9	5	6,5
Vyučen	<b>28</b>	<b>36,4</b>	<b>39</b>	<b>50,6</b>	<b>11</b>	<b>14,3</b>
Maturita	<b>28</b>	<b>36,4</b>	15	19,5	8	10,4
Vysokoškolské	10	13,0	13	16,9	5	6,5
Nemá nebo neodpověděl	2	2,6	6	7,8	48	62,3

Tabulka 6 Odpracované roky z posledních deseti matky, otce a partnera

Odpracované roky	Matka		Otec		Partner	
	Abs.	Relativně (%)	Abs.	Relativně (%)	Abs.	Relativně (%)
0	6	9,4	3	4,7	4	12,5
1	2	2,7	1	1,6	5	15,6
2	1	1,6	1	1,6	<b>6</b>	<b>18,8</b>
3	-	-	-	-	-	-
4	1	1,6	-	-	2	6,3
5	2	2,7	3	4,7	4	12,5
6	-	-	-	-	3	9,4
7	1	1,6	-	-	-	-
8	1	1,6	2	3,1	-	-
9	1	1,6	-	-	-	-
10	<b>58</b>	<b>79,5</b>	<b>54</b>	<b>84,4</b>	5	15,6
Celkem	73	100	64	100	32	100



Téměř polovina participujících klientů je evidována na úřadech práce (41 %) a 3 z nich jsou bez finančních prostředků (5 %).

Tabulka 7 Ekonomická aktivita klientů v současnosti

	Absolutně	Relativně (%)
Student, žák	2	2,6
Ekonomicky aktivní – stálé zaměstnání	23	29,9
Ekonomicky aktivní – příležitostné zaměstnání (brigády)	5	6,5
Ekonomicky aktivní – práce na černo	7	9,1
Nezaměstnaný, evidovaný na ÚP	<b>29</b>	<b>37,7</b>
Nepracuje, není evidován na ÚP, bere sociální podporu nebo dávky	7	9,1
Nepracuje, není evidován na ÚP, bez prostředků	4	5,2
Matka na mateřské dovolené	6	7,8

Pozn.: součet není 77, někteří klienti mají více aktivit.

Významnou část na klientů zapojených do výzkumu tvoří matky na mateřské dovolené (6 klientek, necelých 8 %), je tomu tak proto, že jedna ohnisková skupina byla přímo zaměřena na tuto klientelu (byla provedena v terapeutické komunitě pro matky s dětmi). Ekonomickou aktivitu zapojených klientů ilustruje

Tabulka 7. Ekonomická aktivita klientů se v jednotlivých typech služeb pochopitelně liší: v substituční léčbě má stálé zaměstnání 8 ze 13 klientů a jen 1 z nich je nezaměstnaný (evidovaný na ÚP), zatímco z klientů v terapeutických komunitách má stálé zaměstnání jediný (1 z 26). Tyto údaje logicky souvisejí s charakterem daného programu, nicméně údaj po poměru klientů majících v substitučním programu stálé zaměstnání s klienty bez něj, je bezpochyby zajímavým a rozhodně pozitivním údajem. Pouze 7 klientů nikdy v minulosti nepracovalo, naopak zkušenost s prací na hlavní pracovní poměr má 59 klientů, což představuje necelých 80 % souboru, přičemž 33 klientů pracovalo na HPP déle než jeden rok (Tabulka 8).

Tabulka 8 Pracovní zkušenost klientů

	Absolutně	Relativně (%)
V minulosti pracoval v HPP déle než tři roky	<b>22</b>	<b>28,6</b>
V minulosti pracoval v HPP 1-3 roky	<b>21</b>	<b>27,3</b>
V minulosti pracoval v HPP méně než jeden rok	16	20,8
V minulosti pracoval pouze na dohody (DPP, DPC), ale nikdy ne v HPP (ale během celého roku)	1	1,3
V minulosti pracoval pouze na černo (během celého roku)	4	5,2
V minulosti pracoval pouze na černo (pouze sezónní práce)	5	6,5
V minulosti nepracoval	7	9,1
Celkem	77	100

Z hlediska zkušeností klientů se získáváním práce, které podrobně popisuje Tabulka 9, je zajímavé, že dvě nabízené položky „Práci sehnal pouze přes úřad práce, sám/a to nezvládl/a“ a „Práci nikdy nesehnal/a, i když chtěl/a a snažil/a se“ nebyly vůbec saturovány. Z toho můžeme usuzovat, že sehnat práci naráží na jednu z velkých překážek a tou je vlastní motivace klienta.

Tabulka 9 Zkušenost klientů se získáváním práce

	Absolutně	Relativně (%)
Práci, když a chtěl/a a potřeboval/a, si vždy sehnal	<b>40</b>	<b>53,3</b>
Práci sice s problémy, ale nakonec vždy sehnal	23	30,7
Práci sehnal/a, ale když o ni přišel/a, nedokázal/a si najít další	7	9,3
Práci nikdy nesehnal/a, protože moc nechtěl/a a nesnažil/a se	5	6,7
Celkem	75	100

Celkem 38 klientů má nebo mělo záznam v rejstříku trestů (z toho 4 již mají provedený výmaz), 16 klientů (42 % z klientů se záznamem) se někdy v průběhu svého života setkala s tím, že byli jako žadatelé o práci kvůli záznamu v rejstříku trestů odmítnuti.

Tabulka 10 ukazuje rozdělení klientů podle doby uplynulé od ukončení školní docházky. Je z ní patrné, že většina klientů, kteří odpověděli na tuto otázku (45 ze 74, 61 %) má již více než 5 let po ukončení školní docházky, což odpovídá také věku klientů.

Tabulka 10 Rozdělení klientů podle doby od ukončení školní docházky

	Absolutně	Relativně (%)
Méně než 1 rok po škole	9	12,2
1-3 roky po škole	10	13,5
3-5 let po škole	10	13,5
Více než 5 let po škole	<b>45</b>	<b>60,8</b>
Celkem odpovědělo	74	100

Zkušenosti klientů s užíváním návykových látek jsou velmi bohaté. Nejdéle užívanou drogou je tabák a alkohol. Nejčastěji je užíván pervitin (90,9 %). Všichni klienti byli výslovně nabádáni, aby uvedli také užívání legálních drog, přesto užívání pervitinu v minulosti uvedlo více klientů než užívání legálních drog. Tento fakt si vysvětlujeme tím, že ne všichni klienti považují alkohol a tabák za drogy a tudíž je do výčtu užívaných látek nezařadili (Tabulka 11).

Tabulka 11 Užívané drogy

	Počet klientů (absolutně)	Počet klientů (relativně, %)	Průměrná délka užívání (roky)
Pervitin	70	90,9%	7,5
Tabák	69	89,6%	12,7
Marihuana	64	83,1%	7,4
Alkohol	63	81,8%	11,2
Heroin	46	59,7%	6,1
Extáze	24	31,2%	3,6
LSD	20	26,0%	3,9
Hypnotika	17	22,1%	7,1
Subutex	11	14,3%	2,5
Kokain	8	10,4%	4,1
Lysohlávky	8	10,4%	5,0
Opium	8	10,4%	3,3
Anxiolytika	2	2,6%	3,0
Analgetika	2	2,6%	1,5
Těkavé látky	1	1,3%	3,0

## 4.2 Popis výzkumného souboru pracovníků

Druhý výzkumný soubor je tvořen pracovníky zdravotnických a sociálních zařízení, která poskytují služby uživatelům drog v regionu hl. města Praha a Jihočeského kraje. Rozhovory byly realizovány ve spolupráci s psychiatrickou léčebnou, terapeutickými komunitami, substitučními centry a doléčovacím centrem. Naši snahou bylo získat data z různých úrovní systému léčebné péče o uživatele drog. Druh zařízení, pohlaví a funkce participanta v zařízení jsou uvedeny v Tabulce 12. Průměrná délka práce participantů v drogových službách byla v době sběru dat 4,5 roku.

Seznam zařízení, která jsme plánovali oslovit s žádostí o spolupráci, jsme získali na internetovém serveru Národního monitorovacího střediska pro drogy a drogové závislosti Úřadu vlády ČR, na adrese: [http://www.drogy-info.cz/article/map/?region\\_id=2](http://www.drogy-info.cz/article/map/?region_id=2). Použitou metodou výběru respondentů – pracovníků zařízení byl prostý záměrný výběr (Miovský, 2006). To znamená, že rozhovor byl veden s pracovníkem, který byl v době sběru dat přítomen na pracovišti a s účastí na výzkumu souhlasil. Často byl výběrový proces facilitován vedoucím daného zařízení, bez jehož souhlasu by nebylo možné s daným zařízením, resp. pracovníkem spolupracovat.

Tabulka 12 Soubor pracovníků

Zařízení	Pracovní pozice	Pohlaví
TK Němčice	Terapeut	Muž
	Hospodářka	Žena
TK Karlov	Terapeut	Muž
PL Červený Dvůr	Psycholog	Muž
	Sociální pracovnice	Žena
	Sociální pracovnice	Žena
Substituční centrum při odd. pro léčbu závislostí VFN	Psychiatr	Muž
	Psychiatr	Žena
	Zdravotní sestra	Žena
	Sociální pracovnice	Žena
Doléčovací centrum SANANIM	Terapeut	Žena
	Terapeut	Žena

Celkem bylo provedeno 11 semistrukturovaných individuálních rozhovorů a jedno skupinové interview se dvěma pracovníky terapeutické komunity. Skupinové interview představovalo alternativu k individuálním rozhovorům, neboť při správném moderování facilituje diskusi mezi participanty a tazatelem. Průměrná délka jednoho interview byla přibližně 45 minut. Rozhovory byly nahrávány na diktafon, vždy se souhlasem participanta.

Počet interview považujeme za dostatečný, neboť bylo dosaženo saturace, kterou definujeme jako vyčerpávající prozkoumání studovaného jevu, kdy v rámci rozhovorů již nedocházíme k novým zjištěním.

## 5. Výsledky průzkumu s klienty adiktologických služeb

### 5.1 Zkušenost s prací

Větší část souboru oslovených klientů uvádí, že má zkušenost s prací na hlavní pracovní poměr, někteří však nebyli zaměstnání legálně. Klienti, kteří pracovali v období realizace výzkumu a kteří byli zaměstnání v chráněném prostředí, hodnotí tuto variantu zaměstnání pozitivně: „...měl jsem štěstí a měl jsem to jednoduchý“. Účastníci výzkumu měli zkušenost s vykonáváním jak kvalifikované, tak nekvalifikované práce: „Dělala jsem na veterině, před rokem asi půl roku jako sestřička“.; „...po propuštění z kriminálu jsme měla špinavý TR, tak jsem dělala dva roky v chemické čistírně, před dvěma rokama na brigádě čtyři měsíce v hospodě...“.

Zkušenost s jakoukoli prací a získaná praxe v daném oboru svědčí jednoznačně v klientův prospěch. Nalezení práce se pak jeví jako méně problémové. Důležitým faktorem při hledání zaměstnání po období užívání drog je přístup ke klientům, který se nezakládá na předsudcích: „Kašlali na mojí minulost a dali mi příležitost k tomu, znovu se dostat do svého oboru, ... v kterým jsem dělal dřív ...“.

### 5.2 Problémy při získávání a udržení práce

#### a) Úspěšné hledání práce

V porovnání s mírou obtíží při hledání zaměstnání byly úspěchy v nalezení práce zmiňovány okrajově. V takových případech bylo nalezení zaměstnání v minulosti vázáno především na aktivitu klienta, kdy výdrž a překonávání odmítnutí vedly nakonec k úspěchu. Jako úspěšnou a nejčastěji zmiňovanou metodou nalezení práce bylo účastníky označováno nalezení skrze inzeráty, nejčastěji v tisku.

Pokud účastníci měli kontakty na osoby, které jim mohly se zajištěním práce pomoci, byl tento způsob volbou číslo jedna: „Než teda nějaký pracák, tak mám spíš zkušenost s tím, že když mi to někdo doporučí, tak že to spíš vyšlo.“ Úspěšnou cestou k nalezení brigády i trvalého pracovního poměru je kontaktování a zprostředkování práce skrze pracovní agenturu. Úspěšnost zvyšuje předchozí praxe a trestní rejstřík bez záznamu: „Tak jsem si tam zavolal a ona mi řekla, že právě shánějí tady toho skladníka. Ale že nejdřív musím přijít na nějaký konkurs, vypsát papíry. Tak jsem tam prostě přišel k ní, ... jsem jí říkal, že jsem už v tom pracoval a že umím tohle a tohle. A ona řekla, že žádný konkurs ... no a voni mě hned vzali.“

#### b) Neúspěšné hledání práce

Nejčastěji uváděným důvodem pro nepřijetí žadatele byl dle jejich vlastního názoru záznam v rejstříku trestů. „Moje největší omezení je trestní rejstřík...“. Záznamy v rejstříku trestů jako nejčastější důvod odmítnutí zaměstnavatele uváděli starší klienti s delší drogovou kariérou z residenčního typu léčby, kteří během období užívání drog „stihli“ spáchat více trestných činů: „...Já vždycky narážel na trestní rejstřík, na tu A4“. Někteří z této skupiny klientů začali s užíváním ještě v době, kdy získávali střední vzdělání a tedy narážejí jak na záznamy v trestním rejstříku, tak na nedokončené středoškolské vzdělání: „...ted' když mám ten rejstřík pošpiněný 3x, nedokončená škola bez praxe – to bude ještě těžší, už to fakt bude muset člověk směřovat jenom na určité práce, to nebude tak otevřený, i s tím nedokončeným

*vzděláním to jako jde, pokud má člověk čistý rejstřík, ale jak je rejstřík špinavý, tak už se to zavírá..“*

Důvodem k nepřijetí do zaměstnání klientů se záznamem v trestním rejstříku může být ten, že zaměstnavatelé se obávají o svůj majetek „*Já jsem šla umývat nádoby, tam mi řekli, že by jim ta výroba drog nevadila, ale ty krádeže, to jim vadilo*“. Výběr možných pracovních míst se klientům se záznamem v rejstříku trestů výrazně snižuje. Výpis z rejstříku trestů je požadován zaměstnavateli i pracovními agenturami. V nabídce pak zůstávají pozice, která nejsou pro respondenty zajímavé, jsou to místa bez požadavku na kvalifikaci a finanční odměna za tuto práci je velmi nízká: „*...většinou jo, tam kde ho nechťejí, to je katastrofa, zametání ulic a tak, do toho bych asi nešel, chtějí to skoro všude – povezme pomocný kuchař – i tam, někdy jsem zjistil, že to píšou jenom tak, ale pak ho nechťej, píšou to jenom, aby jim tam nechodili nějaká individua..“* Záznam v trestním rejstříku také snižuje pravděpodobnost, že uchazeč bude mít možnost být zaměstnán skrze blízké či známé osoby: „*...a jako i u známých jsem narážel na tu svou minulost, na trestní rejstřík, kdy oni by mně nezaměstnali, protože by to neriskli...protože kdyby se cokoliv stalo, tak by to byl průšvih....No a pak taky zdravotní stav.... takže si to moc nedovedu představit, takže hlavně přes ty známy..“*

Účastníci **vyhledávali takovou práci, kde trestní rejstřík nebyl vyžadován**, práce však byla bez pracovní smlouvy, na černo: „*Tam kde mně se to líbilo, tak tam se to s rejstříkem nějak vyřešilo*“.

Většina respondentů, zvláště mladší věkové kategorie, díky užívání drog **nestihla/nezvládla dokončit z různých důvodů své vzdělání**. Buď ve vzdělávání nepokračovali po ukončení povinné školní docházky nebo započali střední stupeň vzdělávání, který pro životní styl nebyli schopni dokončit a získat tak profesní vzdělání, doklad o tomto vzdělání a s tím spojenou i základní míru praxe: „*...zkoušel jsem několik nabídek, ale většinou to nedopadlo kvůli vzdělání, problém byl, že jsem nedokončil školu, a to je hodně jako jejich podmínka, a nemám žádnou praxi v podstatě.., to je to, na co hodně koukají lidi, takže jsem jako vlastně v těch nabídkách neuspěl, a kdybych uspěl, tak by to bylo ještě asi hůř finančně ohodnocený..“*. „*...hlavně to je vzdělání, já jsem dělal 3 školy, všechno nedokončený, pak nějaká doložitelná praxe, potom občas i věk – že prostě jsem moc mladý..“* Pokud uchazeč hledá práci ve svém oboru, tedy kvalifikovanou práci, na kterou má vzdělání, požadavky na tuto kvalifikovanou práci vzrůstají a získané vzdělání většinou nestačí. Je vyžadována praxe v oboru a potvrzení o této praxi od předchozího zaměstnavatele. Nelze tedy oddělovat a klást důraz pouze na dokončené vzdělání, ale je nutné také prokázat, že uchazeč získal zkušenosti a dovednosti praxí v předchozím zaměstnání: „*Tak u mě to bylo hlavně to, že nemám tu praxi, protože chtěli minimálně dva roky praxe v tý mechanice..“* Zkušenosti získané prostřednictvím zaměstnání, na které nebyla uzavřena pracovní smlouva na HPP či jiná smlouva, nelze později dalšímu zaměstnavateli vykázat jako dosaženou praxi.

Také vlivy regionálních specifíků mohou být vnímány negativně v tom smyslu, že **menší města poskytují nižší míru anonymity**. Sociální vazby mohou být vnímány ztřeštěněji, což v důsledku představuje překážku pro získání práce: „*... No, já třeba doma v těch Teplicích, když už jsem chtěl po těch lázních hledat práci, a to bylo tak půl roku potom, co jsem začal tvrdě brát drogy, tak se mi hrozně špatně sháněla*

*práce, že buď mě lidi znali podle vidění, nebo i ten vzhled, ale spíš podle toho vidění, s kým jsem se pohyboval, protože Teplice nejsou zase tak velký, takže říkám, že prostě když mě ty lidi viděj, tak každé dá radši ruce pryč, protože říkaj, co to vůbec má s těma lidma a jejich úsudek byl, že musím být prostě xindl, a podle toho usuzuje, že mi několik lidí řeklo, že prostě ne, i když jsem našel inzerát, že potřebujou kuchaře co nejdřív, i když to měli ve výloze vyvěšený, tak radši řekli: už někoho máme, nebo přijďte za týden, máme ho tu na zkoušku, a furt tam byl inzerát, i když jsem přišel za týden, ale řekli: no, už jsme si ho tu nechali. Předpokládám, že to bylo kvůli tomu, že se k nim doneslo, že jsem uživatel drog, a nebo těma lidma, co jsem se s nima pohyboval, to byli většinou feťáci, tak jim to došlo, že jo, nejsou blbí.“*

U aktivních uživatelů drog byly **viditelné známky užívání drog důvodem k nepřijetí** do zaměstnání: „Přijali mně za servírku a za dvě hodiny mně vyhodili, když viděl moje ruce. Mi řekl, jestli mu můžu ukázat svoje ruce. Viděl vpichy“.

### c) Nejčastěji uváděné překážky v přijetí do zaměstnání

Frekventované bylo **vyjadřování nedůvěry v instituce, které mají zajišťovat zprostředkování práce**, jedná se zejména o Úřady práce: „...no hlavně to, co je vyvěšený na UP – ty jejich tabulky, za tým sklem, tam mají nějaké požadavky, které kolikrát ani nejsou pravdivé, jsou to kecy, a třeba ani telefonní čísla nesouhlasí, takže to nemá cenu.“ To však může souviset s nedůvěrou (charakteristickou pro tuto skupinu klientů) vůči úřadům jako takovým a nemusí mít vazbu na fakt, že jde o zprostředkující pracovní instituce.

U skupiny klientů, kteří užívali drogy dlouhodobě se projevuje **psychický či somatický handicap**, přičemž respondenti potvrzují, že handicap se projevil až po delší době užívání nebo ho začali vnímat až při abstinenci: „Mám velký problém se soustředěností, mám ekonomický vzdělání, v tomto směru je to docela problém“. Chronické obtíže vedou u některých klientů k časté a déletrvajícím pracovní neschopnosti: „Já jsem nebral v té chvíli, vyhodili mně, protože jsem měl problémy se žaludkem a marodil jsem. Vyhodili mně ve zkušební době“. Handicap ovlivňuje a zužuje výběr profesí a jejich déletrvajícím zvládání: „...zdravotní omezení.... Mám špatný nohy, nevydržím stát“.

Respondenti uváděli **těžkosti při navazování kontaktů v pracovním kolektivu**: „Já jsem měla velké problémy se začleněním do pracovního kolektivu. Nezapadla jsem do kolektivu, v práci jsem nefetovala, s ženskýmá jsem si neměla co říct, prostě jsem nezapadla do kolektivu. (...), neměla jsem s nima nic společného, ani si co říct, ani ňák neměly zájem“, popisují určitou **osamocenost, pocit samoty**. Pocit odcizení a vyčlenění z kolektivu (nespojuje je společný silný zážitek s drogou) byl více klienty uváděn jako významný a v některých případech má vztah také k **obavám z přijetí** ostatními pracovníky či zaměstnavatelem. Ti jsou samozřejmě různým způsobem ovlivněni informací o užívání drog v minulosti a **klientovou úzkostí, aby se minulost nedostala na světlo**: „Když tě takhle zaměstnavatel požádá: „přines mi výpis ze zdravotní dokumentace, tak radši uteču.“ Jako velké téma v souvislosti se zaměstnáním se ukázalo být dilema klientů, zda zaměstnavatele informovat o drogové minulosti či ne, a pokud ano, kdy a jak: „Ta feťácká minulost. Mám strach, jak to ty lidi přijmou. Nechcu jim to zapírat, ale bude se mi to stěžít na férovku říkat, protože by bylo horší, kdyby se to dozvěděli od někoho...“. Někdy se objevují až **neopodstatněné obavy** z toho, že zaměstnavatel má nárok vidět všechnu jejich

osobní dokumentaci, včetně zdravotní: „*Já mám spíš strach, že se to dozvíjou dřív, než jim to sama budu chtít říct, protože budou chtít výpis z rejstříku a budou chtít vidět nějaký zdravotní karty, a tam je to všude napsaný, nějaký přechovávání drog a to, že jsem se kdesi léčila.*“

V případě menších měst **klient ani nemůže ovlivnit, zda se zaměstnavatel o jeho minulosti dozví**: „*No, i když třeba se říká, že Brno je velký, tak to vůbec není pravda, spousta lidí zná spoustu lidí a prostě taky se mi to stalo, že mě z jedné práce kvůli tomu vyhodili, neuvedli sice ten důvod, ale prostě že si to ty lidi řeknou, což je nepříjemný, že se to pak se mnou může táhnout, z toho mám taky strach.*“ Minulost klientů se odráží také na komunikaci s kolegy a zaměstnavatelem a odráží se v pocitu uznání zaměstnance: „*Problém je trochu s komunikací. Šéf mě nemá za žádnou osobnost, můj názor není důležitý, protože jsem fetoval, jedná se mnou jako s póvlm.*“ Samozřejmě se zde jedná o subjektivní výroky participantů a lze těžko říci, nakolik jsou jejich výhrady závažné a vybočující z relativně normálního pracovně-právního vztahu.

Neúspěch v zaměstnání, ve kterém byli respondenti ještě před abstinenční léčbou byl ovlivněn vymizením nebo vůbec chyběním **pracovních návyků**: „*Pro mě je překážka, že nejsem zvyklá pracovat, nebyla jsem schopna podávat nějaký výkon, mít ty pracovní návyky, vydržet to tam vůbec, celkově. Fyzicky, psychicky.*“

**Klienti netrvají na standardních postupech při přijímání do zaměstnání, podceňují důležitost přijímací procedury, projevuje se zde nezkušenost**: „*...bylo mi z počátku divný, že pracovní pohovor proběhl strašně rychle, jednalo se o práci s ručním scannerem a vozíkem na zboží, bylo mi divný, že nechtěl občanku, zdravotní kartu, domluvili jsme termín nástupu, potom už začali ty malé hádky s nadřízeným, že prostě jsem se nedočkal smlouvy, že neplatil moje zdravotní pojištění – co si nechci dovolit zrovna v moji situaci, takže to bylo furt dokolečka takové ty hádky, a ten poslední den jsem to nevydržel a zařval jsem na něj – tak na mě zavolal ochranku..*“

Okolnosti výběru a zvláště limity dané výše uvedenými překážkami vedou k tomu, že nakonec **získaná práce není pro danou osobu zajímavá a motivující**: „*...a říkám, že tam jsem nespokojený, protože mně to nebaví, není to to, co bych chtěl dělat...*“ Limity výběru vedou k tomu, že daný uchazeč preferuje zaměstnání, které mu nevyhovuje, ale potřebuje je z finančních důvodů. Ústupky k získání práce se mohou projevovat jako podhodnocení své práce, i když má kvalifikační předpoklady pro lépe ohodnocenou práci: „*tak jsem byl ochotnej úplně, skoro do všeho. Tak jsem si nastavil tu hranici hodně nízko, „...to jsem si říkal, že na poprvé vezmu cokoliv, to jsem vzal první věc, co mi přišla pod ruce, protože jsem si říkal lepší něco – nějaký příjem – než nic, pak mne začal deptat ten plat, dělal jsem v uvozovkách za nic.*“

Někteří respondenti si zakládají na svém **nonkonformním vzhledu a nechtějí ho měnit**, což apriori vedlo k nepřijetí nebo vůbec nezapočetí přijímacího rozhovoru: „*Já jsem se s tím neúspěchem setkal kvůli kérékám. Potetovanej, náušnice, měl jsem číro a barevný vlasy. Tak to bylo hodně kvůli vzhledu. (...a trestní rejstřík?) spíš to tetování, přes to jsem se nikdy k trestnímu rejstříku ani nedostal.*“ Nebo vzhled není příliš provokující, ale klient ho není ochoten práci přizpůsobit: „*...No tak jednou jsem právě zkoušel nastoupit do toho mekáče, to bylo někdy ... No a voni mi právě říkali, abych si sundal náušnice, abych si oholil bradku, to bylo jako, tak jsem tam ani nenastoupil...*“



Zaměříme-li se na „fungování“ účastníků v zaměstnání, významnou roli v jejich úspěšnosti hrálo to, zda abstinovali či nikoliv. Užívání drog v minulosti nebo v době trvání pracovního poměru vedlo k dobrovolnému odchodu ze zaměstnání: „... věděli že jsem fetovala, ale že abstinuju, a když jsem začala znovu fetovat, tak jsem odtamtud sama odešla“. Užívání drog během docházení do zaměstnání bylo také spojeno se zvýšenou spotřebou finančních prostředků na drogu, což nakonec zapříčinilo odchod: (BAJA23) „...přišla jsem tam na subáčích, začla jsem tam brát perník, na záchodě. Odešla jsem sama, kradla jsem peníze, dávala jsem si něco bokem. Než se to mohlo provalit, tak jsem odešla“.

**Ukončení ze strany zaměstnavatele** kvůli nedodržení pracovní smlouvy nebo rozpoznané recidivě: „Já jsem celou dobu fetoval, ale ke konci jsem bral do toho roháče a já jsem to sváděl na chlást a vyhodili mně za áčka. Chtěli si mně tam nechat, (...) ale vyhodili mně za áčka“. Respondenti popisovali konflikty, které vznikaly jako důsledek aktuálního užívání drog: „...já jsem v té době už byl dost mimo. Konflikty a problémy jsem měl docela často, pral jsem se a ničil majetek. S kamarádem, spolumajitelem baru, jsme měl fyzický konflikt. Vzal jsem tam peníze a nedokázal jsem to přiznat, byl jsem na heroinu. Tak jsme se porvali.“ Jiné důvody odchodu ze zaměstnání uvádějí respondenti, kteří své užívání kontrolovali nebo abstinovali: „Brala jsem Subutex, problémy jsem neměla, odešla jsem kvůli penězům, nebylo to tolik, kolik jsem si představovala“.

**Respondenti se výrazně shodují na třech faktorech, které vnímají jako největší problém při svém uplatnění na trhu práce:**

- záznam v rejstříku trestů,
- nedokončené, nebo nedostatečné vzdělání,
- žádná, nebo nedoložitelná praxe.

Mezi další důvody pro nepřijetí či problémy při přijetí do zaměstnání patří nonkonformní vzhled a neochota většiny oslovených cokoli na něm měnit. Jako naprosto zásadní problém resultující z této části výsledků studie je pocit bývalých uživatelů návykových látek, že jim je nabízen v zaměstnání velmi nízký plat. **Situace zobrazuje jeden z největších rozporů, který data zobrazila: vzhledem k velmi nízkému vzdělání a kvalifikaci, malým či žádným pracovním zkušenostem, nekonformnímu a někdy až konfliktnímu jednání atd. není možné očekávat, že by klienti mohli ve větší míře dosahovat na zajímavější pracovní místa a alespoň střední hladinu výdělků. Vedlo toho však u naprosté většiny z nich narážíme na extrémní nekritičnost a neschopnost náhledu na tento fakt. Očekávání a přání klientů jsou víceméně v ostrém rozporu s reálnými možnostmi a poměry trhu práce.** Tento problém se jeví být jako jeden z klíčových, neboť nakonec paradoxně způsobuje naprostou ztrátu motivace a nezahájení pracovního poměru. Nezanedbatelným okruhem problémů jsou vztahy a celkově menší schopnost přizpůsobení a korigování svého jednání. O to více konfrontační pak jsou vztahy k nadřazeným, kteří bývají častokrát mladší (většinou ex-uživatelé vykonávají jednoduché práce na nízkých pozicích; roky, které ztratili v rámci drogové kariéry oproti svým vrstevníkům nebo spolupracovníkům). Zřetelný kontrast mezi potenciálně dobrými schopnostmi a současně velmi nízkou kvalifikací a pracovními zkušenostmi může být podnětem zejména pro rekvalifikační programy a programy vedoucí k dokončení kvalifikačního vzdělávání. Značná část problémů způsobujících nepřijetí do pracovního poměru nebo jeho ztrátu vzniká v důsledku zmíněné neschopnosti korigovat své jednání, dodržet pracovní disciplínu a chovat se alespoň v rámci možností konformně.

### 5.3 Problémy s hledáním práce: zkušenost s různými způsoby hledání práce

Zkušenosti klientů se získáváním práce prostřednictvím úřadu práce jsou většinou negativní. Klienti uvádějí, že úřad práce využívají hlavně pro získání sociálních dávek. Jako nejvíce preferovaný způsob hledání práce uvádějí **prohlížení internetových stránek**, resp. jednotlivé pracovní servery. Jako velmi častý se objevuje způsob **vzájemného informování a „dohazování“** si jednotlivých nabídek práce, jako i získávání informací a nabídek od známých. Dobrou zkušenost uvádějí s **tištěnou inzercí** (hlavně specializovaný tisk – Annonce a Avizo) v kombinaci s **obcházením velkých obchodů a nákupních center** a přímým dotazováním majitelů či vedoucích.

#### a) Internet, tisk

Pro snadnou dosažitelnost, časovou nenáročnost a širokou nabídku je prohlížení internetových stránek preferovaným způsobem hledání práce: „*hlavně teda jako internet..*“, „*.... tam člověk sežene práci i kdyby nechtěl, i když to trvá déle, vždy se dá něco sehnat, ale zas to záleží na požadavkách toho člověka, jaký chce mít plat, co chce dělat...*“. Pro zvýšení úspěšnosti **kombinují více způsobů** najednou: „*annonce, internet a pracovní agentura...., jako annonce si kupuji furt a koukám*“.

Inzeráty „na papíře“, tedy v tištěné podobě, se v daném periodiku objevují pouze jednou a poskytují tak pocit vyšší šance na úspěch: „*....hodně bych preferoval tisk, je to hodně jednorázový, že je tam jeden inzerát jenom jednou, že tam člověk zavolá a chytne to*“. Jak již bylo uvedeno, často je vyžadován **výpis z rejstříku trestů**, a to i v případě, že jde o těžkou manuální práci: „*tak jsem mu to prostě jako na rovinu řekl, že mám záznam. ... A on mi řekl, ať na to zapomenu, že to v žádném případě nejde*“.

**Přímý kontakt se zaměstnavateli** preferuje část respondentů: „*...Normálně jsem se tam šel s (XY) zeptat, protože tam měli vylepenej leták. Prostě běhal jsem. Obíhal jsem 3 místa, kde by tu práci mohli mít. Takhle, jak byli ty velký komplexy..(...)...oni tam měli taky nějakou cedulku, že hledaj vlastně prodejce. Tak jsem šla rovnou za vedoucí a ta se mnou udělala pohovor a ona mě tam vzala hned ten den....(...)...důležitěj je ten osobní kontakt, když jako jim můžu ukázat, že o tu práci stojím, že ji jako fakt chci*“.

#### b) Pomoc blízkých osob

Pokud má klient dobré vztahy se svým nejbližším sociálním okolím, volí zprostředkování či kontaktování zaměstnavatele prostřednictvím této blízké osoby jako první možnou volbu: „*A vlastně první tu práci mi pomohla najít máma... Vždycky mi to vlastně, ty dvě sehnala mi vždycky máma*“. Je tedy osvědčené využít doporučení někoho blízkého, známých osob, kamarádů: „*...spíš to jako rozšířím, že někomu řeknu, že sháním něco nového, a když se takto poptají známí a pak třeba volaj, takže spíš to rozšířím do éteru, a ono vždy někdo zavolá - čili hlavně prostřednictvím známých*“.

#### c) Zprostředkující pracovní agentura

Pracovní agentury mají velké zastoupení v hlavním městě Praze. Respondenti agentury využívali většinou ke zprostředkování krátkodobé brigády. Zkušenosti jsou převážně pozitivní: „*...Sháněla jsem si přes ně brigádu, což funguje docela dobře. A tu práci, taky jsem to zkoušela, byla jsem na nějakých konkurzech, ale myslím, že*

*jsem nic nesehnala. Ale je tam víc nabídek než na úřadu práce.“* Problémem může být záznam v rejstříku trestů, který buď vyžaduje přímo agentura nebo později zaměstnavatel: *„...ve dvou jsem nechal do těch dotazníků, tam se ptali na trestní rejstřík, tak to jako nic vůbec, v jedný mně ani nezařadili. V té jedné jsme zalhal, to mně zařadili, jenže pak chtěli trestní rejstřík na té brigádě. Jsem vždycky vybouch tady na tom“.*

#### **d) Pracovní agentura SANANIM**

Zkušenost s pracovní agenturou SANANIM měl jeden respondent. Dotázaný popsal, že podpora pracovní agentury SANANIM spočívala mimo jiné v tom, že musel zformulovat *„ňákou tu moji vizi do budoucna, co bych chtěl dělat a nechtěl dělat. A jakou mám současnou poptávku, co chci a nechci“.* Pracovníci agentury mu pomohli v sepsání životopisu. Snahou tohoto respondenta bylo nejdříve získat nějakou brigádu, aby si vydělal rychle peníze a pak najít stálou práci. Brigády hledali z nabídky na internetu. Celkově respondent tuto službu hodnotí následujícím způsobem: *„...ta agentura byla rychlá a byli prostě dobrý a pomohli mi na začátku dost...“.* Pracovní agenturu SANANIM by doporučil *„určitě v každým případě“.*

#### **e) Úřad práce**

Respondenti byli dotazováni na zkušenost s docházením na Úřad práce a na způsob chování pracovníků úřadů práce. Alespoň jednorázovou zkušenost s návštěvou úřadu práce měla většina klientů. Klienty byla povětšinou akcentována spolupráce s úřadem práce kvůli nároku na vyplácení sociálních dávek. Zprostředkování zaměstnání skrze pracovníky úřadu práce bylo ojedinělé.

Uchazeči **většinou práci od ÚP nechtějí nebo neočekávají**, že by jim úřad práce mohl s hledáním práce pomoci. **Chtějí peněžité dávky a zajištění platby zdravotního a sociálního pojištění:** *„ať si to nemusím platit, to zdravotní a sociální, tak že mi nechtěli nic jako přiznat a to, tak já jsem tam šel jenom s tím, aby za mě platili zdravotní a sociální, že po nich nechci žádný peníze, no a než si ta ženská nechala vysvětlit, že já chci jenom to a víc mě nezajímá, tak to byly takový řeči: my tady máme hodně lidí...a když pak vlastně zjistila, že já vlastně nechci nic, jenom aby mě zaevidovala, tak to šlo bez problémů: jo, to jste měl říct, že chcete jenom tohle a další návštěvu mi napsala za tři měsíce.“*

Klient přibližuje situaci, kdy práci v dané chvíli ani nehledal: *„.... Já jsem tam vždycky přišel a ta pani prostě řekla, že mám na to tři měsíce, jestli tam chci, ať si jí (práci) najdu a až ji budu mít, ať přijdu.“* Respondent předpokládá, že zaměstnání nabízené na úřadu práce: *„jsou asi nejhorší takový ty práce, nejmíň placený. Určitě bych tam nešel.“* Popisuje způsob, jakým získával od zaměstnavatelů potvrzení pro úřad práce, že instituce nechce volné místo obsadit tímto uchazečem: *„Mně hodně často nabízela práci, tak jsem tam zavola a byl jsem tam, tak jste tam museli jít a potřebujete dostat razítko, jako že jste se zeptali. Já jsem se tam vždycky domluvil mezi dveřma, že tam nechci dělat, že jsem feťák, že mám žloutenku, tak to mi tam dali razítko, prostě nepřijmut. To do těch sociálních dávek jsme to museli mít takhle třikrát potvrzený, aby viděli, že tu snahu máme. A já to zahrál tak, aby mně nevzali. Ale byla fakt ochotná. Vždycky mi ten kontakt sehnala, a dost“.*

Evidence na úřadu práce plní **funkci úředního zajištění, potvrzení**, že daná osoba plní nastavené podmínky: *„...úřad práce jsem využil jenom jednou, když jsem chtěl na masérský kurz, tak to jsem musel být nějakou dobu evidovaný, abych splnil ty*

*podmínky..; no ale já jsem ji pak nedokončil, tak jsem jim zůstal dlužnej a teď s nima raději už nespolupracuji vůbec.... – takže jako moc ne.“*

**Pozitivní hodnocení pracovníků** přicházelo zejména v případě, že respondent docházel na úřad práce za účelem získání finanční podpory: *„Já výbornou. Ta moje paní na úřadě po mně nikdy nechtěla, abych si tu práci sháněl podle toho dotazníku, který jsem jí předložil. Vždycky jsem dostával podpis a byl jsem vedený jako uchazeč. Výborná zkušenost v tom, že když jsem bral drogy, tak se po mně nic nechtělo. Teď bych takovou už samozřejmě neuvítal. Aspoň mi neházela žádný klacky pod nohy nebo tak. Když jsem tam nedorazil, tak mi zavolala, ať se tam koukám dostavit. Ona se o mně jakoby starala. Ona to o mně věděla“... „Já mám taky dobrou zkušenost. Taky o mně vědí, že jsem závislá, dokonce mi zaplatili před lety rekvalifikační kurz,(...) A jako i teď, když bych se teď měla vrátit a měla bych být v pořádku a nejsem, tak jsou ke mně vstřícní“.*

Často diskutovaným tématem je přístup pracovníků ÚP, který respondenti hodnotí jako ochotu, nebo naopak častěji zmiňovanou neochotu, nedostatek času, mnoho formalit. **Ochota, vstřícnost:** *„byli tam příjemný, jako že s nima dá vždycky vyjednat nějakým způsobem... nebo kdykoliv s nima teďkon volám, tak jsou strašně ochotní, že stačí poslat faxem, že tam vůbec nemusím v žádném případě jezdit a tak, třeba mám štěstí na pracák“* nebo *„dá se říct, že pokaždý ke mně byli slušní, až na nějaký výjimky, což podle mě byl výkyv nálad asi těch ženskejch.“*

Respondenty kritizovaný přístup se vyznačoval **nedostatkem času pro komunikaci** s pracovníkem: *„jediný problém, co jsem s nima měla je to, že na všechno mají strašně málo času, s každým strašně spěchají a prostě nenechají si vůbec nic vysvětlit, třeba jaká je vaše pozice, jak to máte s těma pracema, jaký je teďka problém, prostě furt všechno rychle rychle, ... když jsem tam volala, nenechají si nic říct, a pak vy tam přijdete a oni na vás vybafnou: chybí vám to a to a to, a když jim řeknete: já jsem se vás na to ptala, co mám všechno donýst, tak jako co, jo?“*

**Další diskutovaný problém je neaktuálnost inzerované nabídky na úřadu práce:** *„...práci pro mně nikdy neměli, i když mám praxi, vždycky mi nabízeli něco jinýho, co jsem nechtěl dělat. Nebo, když jsem tam šel, tak už práci neměli, že mi řekli: my už jsme dávno ten inzerát rušili, no prostě starý inzeráty, nic novýho.“*

Způsoby, jak budou respondenti hledat v budoucnu práci byly ty, jenž se jim osvědčily v minulosti. Zejména hledání v inzertním tisku, na internetových stránkách, dále spoléhají na pomoc organizace, konkrétně uváděli doléčovací centrum: *„Já dost spoléhám na ten doléčovák, že mi v tom pomůže“.*

## 5.4 Co může pomoci při získávání a udržení práce

Pokud by mohli respondenti poradit další osobě, zejména by kladli důraz na zvážení svých plánů před započítáním hledání práce: *„...hlavně aby si rozmyslel, co by tak chtěl dělat, jakým směrem by se chtěl vydat, jakou profesi, jaké činnosti, obor, a hlavně si nedávat laťku moc vysoko.., je lepší klidně něco na začátek s malým příjmem, pak vždy může ten člověk odejít.....lepší, než sedět tady, tak něco dělat i za malý prachy – aspoň něco...“.*

**Jako nejefektivnější zdroj získání práce** označili respondenti kontaktování známé osoby-prostředníka, který práci doporučí nebo doporučí danou osobu

zaměstnavateli: „...vždycky nějaký známý, nebo přes známých vždy jsem něco sehnal, jinak nějako přes agenturu nebo úřad práce, to vůbec, to ne....vždy to klapne s těma známými..“.

**Pro získání a udržení práce se jeví jako nezbytné zvýšit či doplnit chybějící vzdělání, schopnosti a dovednosti, mj. také komunikační dovednosti apod., např. připravenost na pohovor:** „Asi lidi, co maj zkušenost s těmadle pohovorama, tak je lepší se jich zeptat, aby tam člověk nesesedl jako roura, tak se připravit, co ho čeká, vyzvědět nějaký ty informace, doporučení, co by měl říct, jak by se měl chovat.“, „Protože hodně ty zaměstnavatelé dají na ten první dojem, že jo.“

**Kladení důrazu na vyjasnění podmínek konkrétního zaměstnání** ještě před započítím práce snižuje pravděpodobnost pozdějšího nedorozumění a neshod se zaměstnavatelem, popř. je prevencí náhlého odchodu ze zaměstnání: „další pro mě překážka je neřešení těch financí tím zaměstnavatelem, prostě pokaždý mám takový pocit u toho, je mi tak nějak blbý se ptát na ty finance, kolik za to, je to takový pro mě, jako že bych jenom na peníze, a zaměstnavatel si pomyslí: „myslíš jen na prachy“, ale přitom je to vlastně to nejdůležitější, co člověk od toho (té práce) očekává, že bude mít placenou práci...“většinou jsem vždycky počkal, až to nadhodil ten zaměstnavatel, většinou jsem o tom nikdy nezačal já, většinou to vždycky nadhodil on: „a budu ti dávat..., a dám ti tolik na hodinu“, „pokud jsem souhlasil nebo jsem nesouhlasil, ale většinou jsem čekal na to, až to řekne on, že jsem v tom nějak nešťoural, to byla pro mě taková dost těžká otázka ji nadhazovat, jako „kolik mi dáte?“

**Prevence stresových faktorů, odstranění trémy** může přispět k lepšímu pracovnímu výkonu: „... při získávání, že normálně pracuju asi o takových 50 % líp než ten první den, já jsem vždycky strašně nervózní, nejsou schopná úplně normálně fungovat, ten první den je pro mě nejhorší, když se na vás vlastně všichni dívají, a chtěou po vás prostě ty nejlepší výsledky.“

Důležitá podmínka sehnání a udržení práce je **iniciativa, chuť, sebeovládání, dodržování denního řádu:** „...myslím si, že nejlepší je, když člověk má tu iniciativu sám.“, „Asi mít odhodlání, asi mít tu chuť pracovat, to je nejdůležitější věc asi chtít. Chtít a asi taky chovat se jako slušnej člověk. Nepřijít a: „hele, vole, chci práci, napiš mi smlouvu“ a pak: „už mě to nebaví, jdu domu, přijdu zejtra, o hodinu navíc si nadělám, čau.“ Asi vystupování a prostě tu chuť pracovat, to jsou nejdůležitější věci chtít a chovat se.“

**Jako další účinné faktory pro úspěšné způsoby hledání práce označovali respondenti:**

- přímý aktivní osobní kontakt se zaměstnavatelem s dotazem na možné volné místo: „Osobní kontakt? Nadšení pro tu práci“.
- způsob vystupování a sebe prezentace: „...myslím, že je potřeba jenom tam přijít slušně oblečená a slušně se chovat a takhle mi vlastně dali tu práci. Že mě přezkoušeli, jak budu umět nabídnout zboží a i když jsem vlastně nebyla vyučená, neměla jsem žádnou školu, tak mi řekli, tak jo, tak to zkusíme. Takže hodně záleží na tom vystupování.“
- mít dovednosti pro formální vyjádření zájmu o pracovní místo (např. sestavení životopisu)

- pomoc profesionála-mediátora, záštita pomáhající organizace: „*Mně by třeba pomohlo, kdybych přišla k někomu, kdo by měl přístup k těm místům a věděl by o těch místech, co po mně budou chtít a zároveň by věděl něco o mně, aby mi mohl nabídnout místa, kde bych třeba byla spokojená, že by to bylo takový, že bych věděla do čeho jdu a oni by věděli koho přijímaj. Takový prostředník.*“
- zprostředkování práce, znalost prostředí, vědomost o volných místech: „*...lidi, co jsou v tý Praze zabydlený, co už prostě tu Prahu znají, že mi můžou dát radu, kam se (jít) zeptat, když chci tu práci. Prostě lidi, co to znaj a maj nějakou zkušenost s tím okolím, takže můžou dávat ne ty nabídky, ale ty rady, kam se jít zeptat, kde by to mohlo klapnout. Než teda nějakou pracák, tak mám spíš zkušenost s tím, že když mi to někdo doporučí, tak že to spíš vyšlo.*“
- mít se s kým poradit, konzultovat situaci, dostat podporu: „*...tak mám mnohem víc než tam, tak jsem to jako řešil tady s lidmi z doléčováku, a pak jsme se shodli, že to je lepší ukončit, když je taká nespokojenost....*“ „*...jako v tý pracovní agentuře mi dost pomohli... v životopise mám 3 roky prázdnno, tak jsme to nějak zaplnili brigádami... jako jsem s nimi v kontaktu i když teď práci mám..*“
- sociálně–právní poradenství: „*...dobré je, že člověk může tady zajít na internet, poradit se a pak je to taková praktická pomoc v sociální oblasti – jako vyřizování dokladů, papírů, jako instituce mají větší váhu, když někam zavolají... na ty úředníky to působí jinak ... mají jako to právní minimum..*“
- zvládnout neúspěch.

Klienti uvádějí pomoc terapeutů doléčovacího centra a pracovníků sociální agentury jako žádoucí a efektivní. Hlavně v oblasti konzultací (v případě problémů v zaměstnání), informovanosti (o možnostech pracovních nabídek) a praktické pomoci při hledání/ žádání o zaměstnání (kontaktování úřadů).

Emotivně projevovaným problémem, který respondenti vnímají tak, že jim s tím nikdo nepomůže, bylo označeno **rozhodnutí, zda zaměstnavateli při nástupu do zaměstnání sdělit, že dotyčný/á je bývalý uživatel**. Odpovědi, zda tuto skutečnost sdělit, nebyly jednotné: „*... když už tu práci najdete (...) jít tam s jasným cílem, říct jim, kdo jsem, třeba i za tady tu minulost a tak, protože mně se hodně krát stávalo to, že se pak už s tím personálem víc sblížíte, znáte se a oni se vás vyptávají na věci co jste dělali (...) a musíte být připravený, jak reagovat, protože to mně dostalo hodně krát do situace, kdy jsem řekla třeba, že jsem poškrábaná od psa a potom jsem si to nepamatovala a řekla jsem, že jsem poškrábaná od něčeho jinýho. A třeba oni si to už potom vychytávali a došlo k tomu, že se to vlastně tím zjistilo, aniž bych třeba v tu dobu brala, nebrala jsem, byla jsem po komunitě. Jít tam s vymyšleným příběhem, ale prostě pamatovat si to. To bylo hodně nepříjemný. Ale kolikrát se dostanete do situace, kdy nevíte, kudy z toho ven.....spíš to použili proti mně. To, že jsem fetka, za to jsem se vždycky styděla, a když se tam něco ztratilo, tak se to svezlo, i když jsem v tom byla nevinně. Nevěřím, že v týdle práci je dobrý být upřímněj.*“, „*Já jsem taky nejvíc narážela na pomluvy, pracovala jsem tam dva roky a nikomu jsem neřekla, že jsem závislá, a i když tam se mnou byli spokojený, tak tam jsem to nemohla říct, protože jsem už předtím řekla něco jinýho, to nejde. Mluvíš s těma lidma, za ty roky jim prostě něco musíš říct, za ty roky, kde máš mezeru, prostě, něco musíš říct. A potom na konci, jsem se se dvěma lidma sblížila víc a těm jsme to řekla, pravdu a nějak se to prosáklo. A byla to jedna z věcí, kvůli kterým jsem*

*odcházela, kvůli těm pomluvám, který jsem nebyla schopná unést, i když jsem byla čistá, tak jsem prostě nevěděla, co mám takovému množství lidí vysvětlovat, prostě mi vadilo, že jim nestačí, že funguju a že pracuju a že jsou se mnou spokojení a že se se mnou dá bavit, to jim nestačilo. ... při tom nástupu, ty roky, které chybí, mám strach, kdy se mně na to zeptaj.“).*

Drogová minulost nemusí zanechávat jen negativa. Respondenti pojmenovali pozitivní přínosy drogové minulosti, které by mohli při hledání práce či přímo v pracovním procesu uplatnit: „...Se vším si poradit. Lidí, co brali, jsou zvyklí si nějak vždycky poradit, je takovej otrkanej. Pro toho zaměstnavatele to může být risk, buď mu tam něco vykrade nebo tak nebo naopak dělá dvojnásobně, aby si tu práci udržel, protože je rád, že ji má“. Jmenovali pracovní pozice, kde by bývalí uživatelé mohli uplatnit své zkušenosti: „Třeba hlídače v supermarketu nebo v lékárně.“ a specifické dovednosti: „Myslím, že všichni máme za sebou lékařské minimum“.

## 5.5 Potřeba a možnosti zvyšovat kvalifikaci

### a) Studium a plány do budoucna

Z rozhovorů s respondenty vyplývá, že v souvislosti se záměrem zvyšovat si svou kvalifikaci plánují doplnit si svoje stávající vzdělání. Většina z nich nemá dostudovanou střední školu, pokud ano, jde o střední odborné učiliště: „Většina má nedodělanou školu, když dodělanou, tak učňák. Nejsou moc jasné představy, co do budoucna, ale školu chtějí dodělat všichni.“ Co se týče plánů do budoucna, konkrétně pracovních plánů, z rozhovoru s jedním respondentem vyplývá, že je vnímá jako složitý problém: „Jako já mám před sebou ještě hodně školy, takže já nad tím ještě nemusím delší dobu přemýšlet.“

Jako vhodný způsob na doplnění vzdělání se respondentům jeví **dálkové studium při zaměstnání**: „Já to mám tedy taky tak, že bych se chtěl vrátit do školy, teda jako dálkově. A hodně taky balancuju, jestli se tam vrátím nebo dálkově, já to mám tak napůl, protože do toho města, tam to mám přerušeno, tam bych se mohl vrátit, na zámečníka, chodil jsem na průmyslovku, a tím, že jsem zahodil čtyři roky na průmyslovce, kterou jsem nedokončil, tak bych chtěl ještě udělat maturitu z toho učňáku, ale určitě bych k tomu chtěl nějakou práci, protože bych chtěl už bydlet sám, domů se vrátit už nechci, takže nějak to skloubit ... dá se říct, že budu dělat cokoliv, za co mi daj nějaký slušný peníze, zároveň s tou školou, abych prostě mohl platit svoje věci a zároveň mohl dělat tu školu, i časově, aby to bylo tak nějak vyrovnaný.“ Jak z výše uvedeného vyplývá, někteří respondenti chtějí pracovat při škole, aby nebyli závislí na rodičích, jiní naopak počítají s podporou rodiny: „Školu, to ještě si domluvim taky s tátou, jestli by mě živili, záleží taky na nich.“

Pro některé respondenty může být **problém návrat do původní školy**: „Já jí nechci dodělat na té stejné škole. Já chci na soukromou a normálně od začátku, protože fakt si z toho prváku a druháku už vůbec nic nepamatuju, a nebo pak uvidím, nechám si dát ty papíry na ty rozdílovky a uvidím, jestli bych to zvládla nebo nezvládla a podle toho se rozhodnu, na dálkový samozřejmě, protože u toho chci pracovat.“

## b) Uplatnění v oboru, dokončení vzdělání, rekvalifikace

Samozřejmě, že ani dokončené vzdělání není pro klienty zárukou snadného uplatnění respondentů na trhu práce. Pro respondenty s ukončeným středoškolským vzděláním (SOU) je například významnou překážkou chybějící praxe v oboru (příkladem může být jeden z respondentů, který uvedl, že je vyučený v oboru instalatér – topenář, ale tím, že v oboru nikdy nepracoval, neumí dnes již prakticky nic). Jako užitečné se tedy jeví zvážit možnost vybudovat jakási „modelová či výuková“ pracoviště (nikoli chráněné dílny) – např. ve spolupráci s komerčními firmami ochotnými podstoupit určitou míru rizika při zaměstnání této klientely, kde by respondenti mohli získat alespoň základní praxi v učebním oboru, v němž získali kvalifikaci.

Jednou z cest k doplnění vzdělání je pro respondenty možnost **rekvalifikace**. Jeden respondent pracoval dlouhodobě v oboru kuchař, zejména v Německu. Kvůli tomu, aby získal pracovní povolení, si v Čechách udělal rekvalifikaci na kuchaře.

Časově náročnější variantou je dálkové studium: „...já jsem rozhodnutý pro školu, už jsem přemýšlel, že bych šel jako teď od září na něco, ale asi půjdu, až budu s dluhy na nule, potom bych začal....chtěl jsem původně učební obor, ale oni dálkově nejsou, takže si dodělám maturitu, gympl jsem zamítl, to se mi moc nelíbí, takže nějaká obchodní škola, nějaká dopravní – tady v Praze, - dálkově.“ Určitou **překážkou** v dokončení vzdělání může být pro některé respondenty **délka studia**. Jeden respondent vyjádřil pochybnosti, že dokáže školu dokončit: „...ona ta škola trvá 4–5 let, tak dlouho jsem u ničeho nevydržel....ale možná až budu starší a se usadím, tak něco dotáhnu do konce...“.

Druh práce, kterou hodlají respondenti hledat po výstupu z léčby, se odvíjí od jejich předchozí praxe a vzdělání a **navazují tedy na to, „co umí“**: „Zedničinu nebo do hospody nebo do klubíku.“ Někteří respondenti chtějí změnit obor a pracovat s lidmi: „Já bych chtěl být autoklempíř nebo si udělat nějaký terapeutický kurz a dělat v nějakých centrech. Budu chodit a ptát se...; ...já taky moc nevím, spíš něco s lidma (...) něco jako terapeut nebo v káčku...“. Jiní respondenti zatím **nemají o budoucí práci konkrétní představu**: „Já si ze začátku budu hledat jakoukoliv práci, aby mně to uživilo. Nebudu počítat s tím, že tam budu dlouho, hlavně aby mně to uživilo. A nějak si navykla na pracovní poměr a měla jistoty, kdybych byla nemocná, jako pojistka. A potom bych chtěla dělat něco, co mně zajímá, třeba kdybych měla partnera, i ne tak dobře placený, aby mně to spíš zajímalo“; ...“Já nevím, podle toho, kde se usadím...záleží na místě, obcházel bych hospody“; ...“Jakoukoliv práci, kde si nezničím zdraví...“.

Někteří respondenti uvažují v souvislosti s hledáním práce o **doplňujícím vzdělání formou zkoušek nebo kurzů**: „...nebo teda nějaké doplňkové kurzy, jako řidičák, vysokozdvíhací vozík, svářečský kurz...“. Jiní vnímají tuto cestu jako zbytečnou, resp. nedostačující: „...rekvalifikaci jsem zamítl, protože to je stejně nic, nějaké oprávnění, že člověk něco může dělat, ale až jednou mu bude 40, tak se člověk nechytne...“.

## 5.6 Užívání návykových látek a práce

Pokud oslovení klienti v zaměstnání užívali drogy, spolupracovníci a nadřízení to většinou tušili. Projevovala se snížená pracovní výkonnost nebo zvýšená



konfliktnost, což vedlo k brzkému ukončení pracovního poměru nejčastěji ze strany pracovníka (drogy nebyly uváděny jako přímá příčina). Uváděli, že užívání drog většinou zaměstnavateli při nástupu do zaměstnání tajili. Během doby v zaměstnání se však zaměstnavatel nebo spolupracovníci o užívání dozvěděli: „V jedné práci to poznali, když jsem bral diáky, prostě jsem nestíhal. Přišel za mnou, jestli něco dlabu, že tak vypadám a ať se na to vybodnu.“

Sami zaměstnavatelé nebo kolegové, když pojali podezření, začali sledovat chování uživatele: „Na mně to poznali, když na mně koukal pozoroval klíčovou dírkou. Tam byl kuchař, který to tušil. Že jestli ho budu srát, tak na mně něco má. Nikdy mně nenapadlo, že to ví až takhle. Pak to řekl a vyhodili mně.“

Většinou **odhalení užívání drog** mělo za následek ukončení pracovního poměru: „V jednom zaměstnání jsem se přiznala. (Vyhodili Tě?) Hmm, ano.“ Výjimečně bylo **užívání drog na pracovišti řešeno otevřeně** a zaměstnavatel dal respondentovi příležitost, aby svoje chování změnil: „To byl ještě jeden případ. Když jsem pracoval v hospodě, tak se tam scházeli lidi, všichni, co berou a kšeftují a tak. Provozní to řešila tak, že za náma přišla a řekla nám, ať to rozpustíme, že o tom ví už i kriminálka, takže nevím. Jestli o tom věděli, tak to řešili takhle.“

**K ukončení pracovního poměru většinou vedlo užívání drog.** Při dotazu jeden respondent udává, že v ukončení jednoho pracovního poměru hrálo roli jeho užívání drog: „A tam jsme s kamarádem brali pervitin...my jsme tam prostě kradli v té firmě, no a oni nás vyhodili kvůli tomu.“ V dalším zaměstnání o tom, že respondent drogy užívá věděli, ale nedostal výpověď. V průběhu zaměstnání odešel do léčby: „Normálně mě vzali zpátky bez problémů. Normálně jsem tam pracoval. Akorát, že jsem tam znovu, jsem měl znovu recidivu.“ Respondent uvedl, že po své recidivě z tohoto zaměstnání sám odešel.

**Pokud byl zaměstnavatel seznámen** se skutečností, že respondent užívá či v minulosti užíval drogy, bylo spíše výjimkou, že byl respondent přesto zaměstnán: „Ten známý, on to věděl, že beru, on to řekl tomu šéfovi a nikdy jsem neslyšel od něj nějakou výčitku nebo že by se mně ptal, až když jsem byl agresivní a ztrácely se peníze, tak mně vykopli a vůbec se o drogách nezmínili. Mi věřil i přesto, že jsem bral.“

Jeden respondent, klient Pracovní agentury o.s. SANANIM, popisuje svou zkušenost se sdělováním informace o své drogové minulosti zaměstnavatelům „a ještě s tou drogovou minulostí – když jsem se Štěpánem o tom mluvil u 2 zaměstnavatelů, tak neměli nic proti, nenamítali, že prostě jsou rádi, že to vědí, ale že to zůstává jenom mezi námi, většinou to vzali, že jako pokud je člověk už nějakou dobu v pohodě, tak ok, jako že budou více hlídat, že jako člověk není v jiném stavu, ale neměli s tím problémy, já nevím, jestli bych to sám řekl, ale jak jsem tam byl se Štěpánem a bylo to přes agenturu, tak to bylo jasné.“

Rozdílné zkušenosti a postoje mají respondenti se **sdělováním informací** o své minulosti **kolegům**: „Jakože nejdřív to bylo dobrý. Že se tak jako různě vyptávali, zvědavost a to, že jim to přišlo, jakože zajímavý všechno klasika. A pak mi to začali vomlacovat vo pusu, jako že jsem poznamenaná a to jako. Takže jsem tam strašně narážela, prostě skončilo to prostě pak, blbým odchodem.“

Ve vztahu s kolegy je také důležitým tématem **užívání alkoholu na pracovišti**: Respondent v zaměstnání o své drogové minulosti nikomu neřekl: „...Už jsem tam

*teda zaběhlej. Oni vědí, že umím pracovat...je se mnou fakt spokojenej, ale stejně bych mu to ještě neřek.*“ Zmiňuje, že kolegové v zaměstnání pijí: „*V práci si dávaj grog nebo v práci o víkendech prostě pijou.*“ To, že respondent abstínuje i od alkoholu kolegové respektují: „*Prostě jsem jim řek, že abstinuju a prostě to tolerujou.*“

Klienti se shodují, že hlavní proměnou určující, jestli svého zaměstnavatele informují o své drogové kariéře je situace, druh zaměstnání a samotná osoba zaměstnavatele. Rovněž uvádějí, že se častokrát svěří nejbližšímu kolegovi.

Na otázku, zda by případný **relaps** byl překážkou pro udržení práce, odpovídali respondenti velmi individuálně na základě svých předchozích zkušeností se zvládnutím relapsu: „*Pokud by to bylo jednorázový, a zvládnutý tak ne. Pokud bych s tím pracovala, jako že se s tím pracovat dá, tak by to překážka nebyla.*“ Jiný respondent popisuje, že relaps v minulosti opakovaně nebyl jednorázovou záležitostí: „*Já vždycky, když jsem zrelapsoval, tak se se mnou zhroutilo úplně všechno a do práce jsme už prostě nešel. Když jsem zrelapsoval na perníku, tak jsem byl na dojezdech paranoidní, měl jsem strach z okamžitého odmítnutí....*“. Práce také může být vlastní prevencí relapsu: „*Mně to přijde, že to člověku spíš pomůže, než když je doma, že je v té práci, aby nebral.*“

Co se týče sdělování informací o relapsu, respondentka by zaměstnavateli informace o relapsu nesdělovala, považuje je za příliš osobní: „*Záleží, jestli by to bylo selhání jednorázově, tak to určitě bych přešla, určitě bych pokračovala v tom, co jsem dělala doted, prostě dál bych se snažila dosáhnout těch cílů, který mám, jo? Prostě určitě bych hned nevalila: „ježišmarja, paní učitelko, teď jsem se nafetovala před týdnem, už to nikdy neudělám, teď jsem selhala.“...“*Já si myslím, že tady ty lidi vám nejsou tak blízko, že byste jim vůbec o tom měli říkat, pokud to neovlivní vaši výkonnost.*“ Jiný respondent vidí ve **sdílení informace** se zaměstnavatelem **příležitost, možnost pomoci**: „*Určitě bych hledal ten důvod, proč se to stalo, ale asi by se mi to blbě přecházelo, asi bych to řekl svému zaměstnavateli, že se tohle stalo, kdyby už teda věděl předtím, že jsem byl závislej na drogách, tak bych mu asi řekl, že se mi tohleto stalo, může to bejt taky jeden z lidí, co mi v tomhleto může pomoci, že jo...*“*

Další respondentka upozorňuje na vymezené **hranice pracovního vztahu**: „*Mě to přijde takový divný jako, že bych přišla do práce a řekla <smích>, to není tady skupina, to není rodina, to vám není nikdo blízký, to je člověk, co po vás ve své firmě chce stoprocentní pracovní výkony, a nemyslím si, že je to zrovna člověk, kterému byste měli svěřovat svoje osobní soukromý problémy, protože pak je použije proti vám, vždycky je použije proti vám, to není člověk, kterej je vám cokoliv dlužen nebo zavázaný, on vám nemá za co být zavázaný. Já na to mám prostě jinej názor.*“

## 5.7 Představy o pracovních podmínkách a motivaci k práci

### a) Výše platu

V této oblasti bylo mnohými klienty nejvíce emotivně reflektováno téma, kdy zaměstnavatel trvá na minimální mzdě a k ní dává další peníze hotově na černo. To se týká zejména práce v soukromých firmách: „*Mě spíš vadí to, že vám třeba platí víc, ale do té smlouvy vám vždycky daj to minimum, což vám pak, když jdete na pracák, nebo pak na ten důchod, dají úplně to minimum, což je vlastně momentálně pro vás dobrý, když je v té smlouvě míň a dostáváte třeba tu desítku, ale do budoucnosti je to úplně na prd <trochu rozčileně>, ať už o tu práci přijdete, nebo pak*

*do důchodu ...(...)...no, na cokoliv, nebo když budete nemocnej, nebo cokoliv, nedostanete, máte sotva na jídlo, což mi přijde dost blbý, a to teďka dělají úplně všichni, nesetkala jsem se s tím, že by to bylo nějak jinak za tu dobu, co pracuju, vždycky to bylo takhle, ještě jsem nikdy neměla, že bych měla ve smlouvě napsaný stejný plat, co jsem dostávala, nikdy!... A co chcete dělat? Nemáte volbu, kdyby byla ta volba, kdybyste se mohl rozhodnout, tak bych do toho určitě nešla, jenže já jsem se za tu dobu s tou volbou ještě nesetkala, že bych se mohla rozhodnout: tady budu mít třeba o litr míň, ale budu to mít napsaný na té smlouvě, jak to je, ale ještě jsem se s tím nesetkala, že bych se mohla rozhodnout.“*

Pokud to nebude možné, tak „samozřejmě budu hledat práci, ... kde za to budu nějak normálně oceněnej.“ Při dotazu na optimální výši finančního příjmu respondent hovoří o 25 000,- Kč čistého. O tomto příjmu hovoří jako o nutnosti „...aby si zaplatil nájem a něco z toho trošku měl.“ V současné době se respondentův příjem pohybuje okolo „desítky hrubýho“ a do budoucna by nechtěl jít pod 15 000,- čistého. Jiný respondent uvádí, že má v současné době okolo 15 000–17 000,- Kč čistého měsíčně. S výší svého platu je celkem spokojený. Nakonec uvádí, že pokud by měl 20 000,- Kč čistého „...tak úplně bohatě mi to stačí“. Jako dolní hranici mzdy, pod kterou by už nechtěl jít je 10 000,- Kč.

Nejčastěji očekávaná výše platu se pohybovala mezi 15 000,- a 20 000,- Kč čistého. Někteří respondenti si uvědomují nejen svoje reálné náklady: „...já jsem spíš skromnější, ale aby byl úplně spokojen, tak kolem těch 15 tisíc, nájem, dluhy, nebylo by to na vyskakování, ale stačilo by to.“, „Já si pamatuju z minulé komunity, že jsem měla představu tak 15tis. Ale nemohla jsem dlouho sehnat práci, takže jsem dělala v nábytku a měla jsem minimální mzdu 6 tis. v Liberci. Jenom nájem mně stál 6tis. Kdybychom tehdy nebyli dva, tak vůbec nemám šanci to utáhnout...“, ale také to, že jejich nároky nejsou nízké a že nemusí dosáhnout tak vysokého platu: „No já pak půjdu taky do Prahy, tak těch 15 tisíc, na začátek, čistýho, i když to nevidím zrovna moc reálně.“ Jiní právě naopak: „...nooo, tak co nejvíc., no, tady v Praze, abych byl spokojený, tak minimálně 20 000,-, ale jako někde jinde, stačilo by 15 000.“... „...20 tisíc měsíčně, to je jako asi nejmíň, jo a čistého.“ V několika případech byli respondenti ochotni pracovat i za méně než 15 000,- Kč: „...12-13čistýho, abych zaplatila podnájem“, „si představuju, že 6-7 tisíc čistého mi daj“, „desítku čistého“, „...minimálně 10 tis., pokud by to bylo na dva tři měsíce tak i 6-7 tisíc.“

Všichni respondenti uvedli, že si plánují po ukončení léčby hledat práci. Představy o výši měsíční čisté mzdy se lišily jednak dle zkušeností z předchozích zaměstnání: „...Na stavbě 12-15tis. čistýho a zedničinu dělat umím, určitě si vydělám víc.“ a také vzhledem k plánovanému přesídlení do regionu, kde je vyšší či nižší očekávaná průměrná mzda: „V Praze si představuju za 16 tis. a víc, tak, abych mohl dejchat. Když zaplatím alimony a ostatní, tak mi to přijde jako minimum, na to co potřebuju, takže to bude těžký.“ **Málokterý klient však byl schopen reflexe faktu, že vzhledem ke svému vzdělání a zkušenostem bude jen velmi těžko dosahovat platově na úroveň jakou si přeje.** Tento problém je velmi intenzivní a má zřetelně zásadní vliv na motivaci klienta a též na prognostické zhodnocení jeho celkového procesu sociální reintegrace.

## **b) Druh a možný obsah budoucí práce**

Respondenti chtějí navázat na práci, kterou již někdy dělali a znají ji. Velmi často respondenti uváděli, že plánují pracovat jako číšník/číšnice v restauraci. Uvědomují

si ale rizika tohoto povolání, zejména rizika, která výkon tohoto povolání nese pro samotné respondenty. Jedná se o prostředí, kde se pije alkohol, hraje na automatech apod.: *„...mám tady v Praze nějaké nabídky co se týče číšníka, ale to jsou herna bary prostě a já jsem měl problém i s hraním, takže jsem to úplně zamítl, jsou to dobré peníze, ale nemám za potřeby tam být 12 hodin nervózní, takže možná číšníka, ale ne v nějakém výčepu, ale spíš nějaká kavárna, nebo něco slušnějšího..“* Někteří respondenti měli vymyšlené také náhradní řešení: *„...nad tím jsem hodně přemýšlel, já jsem vlastně dělal 2 roky číšníka v restauraci, hodně jsem zvažoval, že by jsem do toho šel, ale zase, trochu se bojím alkoholu, že to prostředí je takový nevhodný, nebo co mne zajímá nějak logistika, doprava, nějaký řidič, nebo něco s tím spojeného, nemám na to papíry ani nic, ale v budoucnu by jsem se tomu možná chtěl věnovat, protože já nemám rád sedavé zaměstnání..“*

Někteří respondenti uvažují o práci v zahraničí: *„Prostě si myslím, že venku nebudu mít s prací problémy, jo. Jenom s tím, sehnat něco tak, aby to nebyla levárna, aby si člověk nenabil.“*

### **c) Hledání budoucího zaměstnání**

Hledání budoucího zaměstnání je orientováno tam, kde mají respondenti nejvíce zkušeností, např. číšník, kuchař. Jeden respondent chce do budoucna zůstat v oboru kuchař. Zvažuje možnost zůstat na stávajícím pracovním místě (kavárna SANANIM), s tím, že do budoucna se tam pro něj mohou zlepšit pracovní podmínky. Jiní plánují založení vlastní živnosti: *„Určitě časem...bych i do něčeho šel, že bych se nebál...určitě nechci furt takhle chodit do práce.“*

Někteří respondenti považují za užitečné probírat otázky spojené s hledáním a udržením práce se svým garantem v Doléčovacím centru SANANIM: *„Já třeba řeknu svému garantovi, jak bych to udělal. A ona mi řekne. Jo, je to dobrý, ale v tomhle trochu uber třeba nebo takhle jo.“*

### **d) Výzvy**

K otázce, co může respondent sám udělat, aby si udržel práci nebo našel do budoucna nějakou lepší, respondent odpovídá: *„To je jednoduchý, musím prostě makat ... kašlat na peníze a říkat si, že... to dělám pro sebe. A vydržet to prostě.“*

Respondent byl dále dotazován na svůj pohled na to, zda uchazeči o zaměstnání s drogovou minulostí mohou zaměstnavatelům nabídnout něco více než ostatní. Respondent přemýšlel o tom, zda to může být fakt, že jsou abstinenti: *„Svým způsobem možná jo, no ale fakt nevím.“* Dále respondent uvedl, že při srovnání s normálním člověkem jsou lidé po léčbě *„asi víc motivovaný...“*. Někteří zaměstnavatelé mohou mít: *„...takový zkušenosti, že třeba se může stát, že dostane recidivu, jako mě se to stalo prostě.“* K tématu dále dodává: *„...takže má třeba výhody v tom, že ten člověk mu bude chodit do té práce určitě. Že tam nebude chodit ožralej, třeba pozdě... že ty lidi jsou naučený z léčby se něčeho držet, prostě nějakýho řádu.“*

Respondent kromě dobré zkušenosti se zprostředkující agenturou, uvádí, že si všímá i firem, které jezdí k nim do zaměstnání: *„Co s čím dělají... dělám si přehled... protože, kdyby mě třeba náhodou vyhodili a já jsem zrovna uměl to, co oni, tak, bych se tam třeba šel zeptat zrovna do té firmy.“*

### e) Možné překážky při hledání práce

Jako možnou překážku při hledání práci respondenti jednoznačně vidí, pokud: „...*třeba někdo nic neumí, nebo nemá vyučení.*“ V takových případech by doporučili si jít udělat rekvalifikaci. „*To je dobrá věc, protože aspoň s něčím tam může přijít.*“ Druhá věc, kterou respondenti doporučují: „*A nebo si potom nesmí dávat takový nároky, jak tady třeba někdo má, že nepudu dělat za tyhle peníze ... tak buď sklopí uši a bude tam třeba na rok nebo na dva roky a naučí se to. A třeba už může jít někam jinam.*“

## 5.8 Chráněná práce, její možnosti a role

Při dotazu na to, zda by přistoupil na případná specifická omezení a povinnosti od zaměstnavatele, který by věděl, co má za sebou, klient odpovídá: „*Já bych do toho šel určitě.*“ Považoval by to za výhodu a chápal by zaměstnavatele, který by o něm chtěl něco vědět nebo mít nějakou záruku. Nevýhody plynoucí z takového postupu respondent žádné nevidí.

Jiný respondent, při dotazu na to, zda by respondent přistoupil na specifická omezení a povinnosti od zaměstnavatele, který by věděl o jeho drogové minulosti, respondent odpověděl: „*Mě by to bylo jedno ... mě by to spíš potěšilo, že se o to zajímá.*“ Co se týče možných nevýhod tohoto postupu respondent uvedl: „*Může to mít taky nevýhody ... (oni si řeknou, že) s ním můžeme dělat, co chceme. Že třeba bude dělat přesčasy nebo ... já nevím. Nebo se mu můžou i posmívat...Najdou se na pracovištích takový lidi prostě, že už tomu člověku nedávaj šanci...*“

## 5.9 Matky ex-uživatelky s dětmi

Matky s dětmi spatřují jako největší překážky pro získání práce: trestní rejstřík (podle protokolu se týká pouze jedné, ale ozvaly se všechny), chronické hepatitidy (zdravotní průkaz) a dítě jako překážka získání nebo udržení práce. Matky jsou limitovány omezenou pracovní dobou, mohou pracovat jen když mají dítě v mateřské školce: „*Já třeba jako když jsem sama s malou, tak potřebuju něco jenom na ranní směnu, do tří nebo do čtyř, podle toho, jak jsou školky otevřené, no a v týdle době toho moc jenom na jednu směnu není. Když jdu shánět práci, tak oni se nemůžou (na dítě) ani ptát, ne? Že je to takhle daný zákonem? Kdyby byla jen ranní směna, tak by to bylo v pohodě, to fakt ale nechťej, jako servírka do hospody nebo do baru jít nemůžu, to je krátkej – dlouhej, a zas nevím, jak bych to udělala s tou malou, nevím, to abych bydlela u našich, to já už nechci, až odtud vylezu, tak už chci nějak normálně sama. Třeba v těch větších městech, v Praze nebo v Plzni, třeba se tam něco najde, je tam víc pracovních možností. Jako peníze, nebo co to je za práci, to nějak u mě roli nehraje, teda peníze jo, samozřejmě že nepůjdu nikam dělat za 4 tisíce.*“

Dalším problémem je výše platu. Většinou respondentek se nevyplatí pracovat, když dostávají sociální dávky vyšší než by si případně mohli vydělat: „*U mě bude nejdůležitější ten čas, abych stíhala vyzvedávat tu malou a asi hodně finance, protože jestli mi dají stejných 8 tisíc, za který jsem doma s malou, tak se na tu práci můžu vykašlat, protože když sečtu všechny ty dávky, tak mám tu osmičku měsíčně. Takže asi i hodně finance, si říkám, že někam chodit do práce za osmičku, do toho*

*dávat malou pryč, tak můžu bejt s tou holkou za osm tisíc doma a věnovat se víc tý holce.“, „... já jsem spíš jako takhle přemýšlela, že si najdu na černo nějaký úklid třeba na dvě hodiny denně, jenom abych si přivydělala. No a já nemám jako nikoho, malej nemá ani babičku ani tetu, já ho nemám ani ke komu dát, aby mi ho někdo pohlídal, já jsem fakt s malým jako úplně sama, takže se nebudu moct ani na nikoho spolehnout.“*

Často je znát značná bezradnost a nejistota vyplývající z obav, jak budou všechny tyto nároky a problémy zvládat: *„No já si budu asi shánět něco, vůbec nevím, chci dávat taky malou do školky, takže asi ty ranní směny, určitě, já nevím, fakt nevím, to záleží buď na domluvě, kdyby mi jí třeba někdo pohlídal, nebo spíš nějaký ty ranní směny, já vůbec nevím.“*

## **5.10 Rozdíl mezi pravidly v terapeutické komunitě a v normálním zaměstnání a vliv na hledání a udržení práce**

Respondent na dotaz, zda vnímá rozdíl mezi pravidly v komunitě a v normálním zaměstnání, odpovídá jednoznačně, že „samozřejmě“. Hovořil o pravidlech *„strašný upřímnosti, spravedlivosti a takovejhle těch čistejch věcí, prostě a tak to tady nefunguje, že jo.“* Respondent ale očekával, že pravidla venku nebudou nastavena stejně jako v komunitě. V tomto ohledu hovořil respondent o tom, že je důležité se přizpůsobit pravidlům venku.

Jiný respondent na dotaz, zda vidí rozdíl mezi pravidly, které platí v komunitě a v normálním zaměstnání odpovídá: *„No, jasně – obrovský.“* Konkrétně uvedl, že pro něho byl velký problém si organizovat čas samostatně. *„Po první jsem prostě nezvládl ten přechod. Jsem se musel vrátit ještě do té komunity. Já jsem byl zvyklej, že jsem měl ten den naplánovanej už někým. A najednou jsem vyšel ven a nikdo mi neřikal, že musím jít do práce, že musím jít támhle. Už to bylo jenom na mě ....“*

Respondent dále uvedl, že s tím, že by v zaměstnání narážel kvůli svojí upřímnosti a otevřenosti: *„...nikdy potíže neměl.“* Uvádí, že upřímný je k blízkým lidem. Ale v práci ohledně své drogové minulosti nikomu nic neřekl: *„Mám to rozdělený, komu to můžu říct, tak mu to řeknu... To je každého věc, jestli to chce říct nebo ne a já to prostě tajím.“*

Respondenti si uvědomují rozdíly týkající se pracovního prostředí v komunitě a venku: *„... ono, jako to je úplně něco jiného - komunitě, tam jsou pracovní bloky a když se něco udělá špatně nebo nedodrží nějaké pravidlo, tak jsou hodiny, dokonce měsíce na to, to přemyslet, co bylo špatně, kdežto tady, to je jako, že když je průšvih, tak následuje trest, nebo nějaká pokuta, nikdo se s tím nemaže..... Tam je to jako taký mikrosvět..., dostává se ti odezvy na cokoliv, tady venku ty věci plynou jinak, to je o něčem úplně jiném... tam /v komunitě/ je spousta času na všechno, všechno se dá rozebírat dokola...hodně se tam vrací do minulosti... lidi takhle venku na to nemají čas... a venku bych tu kritiku asi ani nebral, v té komunitě to bylo jiné, tam to bylo jako, že se to hodilo...“, „...Člověk se něco v té komunitě naučí a když to chce pak realizovat venku, takže je na to úplně jinej názor..., No, ty lidi jsou upřímnější prostě.“*

Specifický způsob komunikace a léčby v komunitě, který není přenosný do života vně komunity a jeho dopad popsala jedna respondentka: *„...pak konflikty v práci z důvodů, jak už jsme tady odsud naučený jednat, že se to tak nějak nenosí.“*

*(Tazatel: Můžeš to víc rozvést?) No, já myslím, že ta holčina, co skončila, tak se snažila být otevřená, jednat s lidma tak, jak se naučila mluvit tady s náma a myslím si, že hodně narážela jako nevim, že se třeba dotýkala, já nevim, nějakých citlivejších témat u těch spolupracovnic a nebyly to schopný zkousnout, no prostě jsou to věci, o kterých se asi normálně nemluví nebo tak mezi kolegama...chce to prostě se nějak adaptovat.“*

## 5.11 Souhrn výsledků průzkumu s klienty adiktologických služeb

Většina respondentů uvádí, že má zkušenost s prací na hlavní pracovní poměr, někteří však nebyli zaměstnáni legálně. Klienti, kteří pracovali v období realizace výzkumu a kteří byli zaměstnáni v chráněném prostředí, hodnotí tuto variantu zaměstnání pozitivně. Zkušenost s jakoukoli prací a získaná praxe v daném oboru svědčí jednoznačně v klientův prospěch. Nalezení práce se pak jeví jako méně problémové. Důležitým faktorem při hledání zaměstnání po období užívání drog je přístup ke klientům, který se nezakládá na předsudcích.

V porovnání s mírou obtíží při hledání zaměstnání byly úspěchy v nalezení práce zmiňovány okrajově. V takových případech bylo nalezení zaměstnání v minulosti vázáno především na aktivitu klienta, kdy výdrž a překonávání odmítnutí vedly nakonec k úspěchu. Jako úspěšnou a nejčastěji zmiňovanou metodou nalezení práce bylo účastníky označováno nalezení práce pomocí inzerátů, nejčastěji inzerátů v tisku.

Pokud účastníci měli kontakty na osoby, které jim mohly se zajištěním práce pomoci, byl tento způsob volbou číslo jedna. Úspěšnou cestou k nalezení brigády i trvalého pracovního poměru je kontaktování a zprostředkování práce skrze pracovní agenturu. Úspěšnost zvyšuje předchozí praxe a trestní rejstřík bez záznamu.

Nejčastěji uváděným důvodem pro nepřijetí žadatele byl dle jejich vlastního názoru záznam v rejstříku trestů. Záznamy v rejstříku trestů jako nejčastější důvod odmítnutí zaměstnavatele uváděli starší klienti s delší drogovou kariérou z rezidenčního typu léčby, kteří během období užívání drog „stihli“ spáchat více trestných činů. Někteří z této skupiny klientů začali s užíváním ještě v době, kdy získávali střední vzdělání a tedy narážejí jak na záznamy v trestním rejstříku, tak na nedokončené středoškolské vzdělání. Výpis z rejstříku trestů je požadován zaměstnavateli i pracovními agenturami. V nabídce pak zůstávají pozice, která nejsou pro respondenty zajímavé, jsou to místa bez požadavku na kvalifikaci a finanční odměna za tuto práci je velmi nízká. Záznam v trestním rejstříku také snižuje pravděpodobnost, že uchazeč bude mít možnost být zaměstnán skrze blízké či známé osoby. Účastníci vyhledávali takovou práci, kde trestní rejstřík nebyl vyžadován, práce však byla bez pracovní smlouvy.

Většina respondentů, zvláště mladší věkové kategorie, díky užívání drog nestihla/ nezvládla dokončit své vzdělání, nejčastěji středoškolské. Buď ve vzdělávání nepokračovali po ukončení povinné školní docházky nebo započali střední stupeň vzdělávání, který pro životní styl nebyli schopni dokončit a získat tak profesní vzdělání, doklad o tomto vzdělání a s tím spojenou i základní míru praxe. Pokud uchazeč hledá práci ve svém oboru, tedy kvalifikovanou práci, na kterou má vzdělání, požadavky na tuto kvalifikovanou práci vzrůstají a získané vzdělání většinou nestačí. Je vyžadována praxe v oboru a potvrzení o této praxi od

předchozího zaměstnavatele. Nelze tedy oddělovat a klást důraz pouze na dokončené vzdělání, ale je nutné prokázat, že uchazeč získal zkušenosti a dovednosti praxí v předchozím zaměstnání. Zkušenosti získané prostřednictvím zaměstnání, na které nebyla uzavřena pracovní smlouva na HPP či jiná smlouva, nelze později dalšímu zaměstnavateli vykázat jako dosaženou praxi.

**Nejčastěji uváděné překážky v přijetí do zaměstnání:** vyjadřování nedůvěry v instituce, které mají zajišťovat zprostředkování práce, jedná se zejména o Úřady práce, psychický či somatický handicap, přičemž respondenti potvrzují, že handicap se projevil až po delší době užívání nebo ho začali vnímat až při abstinenci, těžkosti při navazování kontaktů v pracovním kolektivu, popisují určitou osamocenost, pocit samoty, v případě menších měst klient ani nemůže ovlivnit, zda se zaměstnavatel o jeho minulosti dozví, neúspěch v zaměstnání, ve kterém byli respondenti ještě před abstinenci léčbou byl ovlivněn vymizením nebo vůbec chyběním pracovních návyků. Dále klienti netrvají na standardních postupech při přijímání do zaměstnání, podceňují důležitost přijímací procedury, projevuje se zde nezkušenost. Někteří respondenti si zakládají na svém *nonkonformním* *vzhledu* a nechtějí ho měnit, což apriori vedlo k nepřijetí nebo vůbec nezapočetí přijímacího rozhovoru. Nebo vzhled není příliš provokující, ale klient ho není ochoten práci přizpůsobit.

Zaměříme-li se na „fungování“ účastníků v zaměstnání, významnou roli v jejich úspěšnosti hrálo to, zda abstinovali či nikoliv. Užívání drog v minulosti, v době trvání pracovního poměru, vedlo často k dobrovolnému odchodu ze zaměstnání. Užívání drog během docházení do zaměstnání bylo také spojeno se zvýšenou spotřebou finančních prostředků na drogu, což nakonec zapříčinilo odchod. Ukončení ze strany zaměstnavatele bylo kvůli nedodržení pracovní smlouvy nebo rozpoznané recidivě. Respondenti popisovali konflikty, které vznikaly jako důsledek aktuálního užívání drog.

Respondenti se výrazně shodují na třech faktorech, které vnímají jako největší problém při svém uplatnění na trhu práce: záznam v rejstříku trestů, nedokončené, nebo nedostatečné vzdělání, žádná, nebo nedoložitelná praxe, přičemž nereflektují komunikační problémy.

### **Problémy s hledáním práce: zkušenost s různými způsoby hledání práce**

Zkušenosti klientů se získáváním práce prostřednictvím úřadu práce jsou většinou negativní. Klienti uvádějí, že úřad práce využívají hlavně pro získání sociálních dávek. Další diskutovaný problém je neaktuálnost inzerované nabídky na úřadu práce. Jako nejvíce preferovaný způsob hledání práce uvádějí prohlížení internetových stránek, resp. jednotlivé pracovní servery. Jako velmi častý se objevuje způsob vzájemného informování a „dohazování“ si jednotlivých nabídek práce, jako i získávání informací a nabídek od známých a blízkých. Dobrou zkušenost uvádějí s tištěnou inzercí (hlavně specializovaný tisk – Annonce a Avizo) v kombinaci s obcházením velkých obchodů a nákupních center a přímým dotazováním majitelů či vedoucích. Zprostředkující pracovní agentury respondenti využívají většinou ke zprostředkování krátkodobé brigády. Přímý kontakt se zaměstnavateli preferuje část respondentů.

Zkušenost s pracovní agenturou SANANIM měl jeden respondent. Dotázaný popsal, že podpora pracovní agentury SANANIM spočívala mimo jiné v tom, že musel zformulovat vlastní představu o tom, co by chtěl v budoucnosti dělat. Pracovníci



agentury mu pomohli v sepsání životopisu. Snahou tohoto respondenta bylo nejdříve získat nějakou brigádu, aby si vydělal rychle peníze a poté si sehnal stálou práci. Brigády hledali z nabídky na internetu. Celkově respondent tuto službu hodnotí kladně.

### **Co může pomoci při získávání a udržení práce**

Pokud by mohli respondenti poradit další osobě, zejména by kladli důraz na zvážení svých plánů před započítím hledání práce. Jako nejefektivnější zdroj získání práce označili respondenti kontaktování známé osoby-prostředníka, který práci doporučí nebo doporučí danou osobu zaměstnavateli.

Pro získání a udržení práce se jeví jako nezbytné zvýšit či doplnit chybějící vzdělání, schopnosti a dovednosti, mj. také komunikační dovednosti apod., např. připravenost na pohovor. Kladení důrazu na vyjasnění podmínek konkrétního zaměstnání ještě před započítím práce snižuje pravděpodobnost pozdějšího nedorozumění a neshod se zaměstnavatelem, popř. je prevencí náhlého odchodu ze zaměstnání. Důležitá podmínka sehnání a udržení práce je iniciativa, chuť, sebeovládání, dodržování denního řádu.

Jako další účinné faktory pro úspěšné způsoby hledání práce označovali respondenti: přímý aktivní osobní kontakt se zaměstnavatelem s dotazem na možné volné místo, způsob vystupování a sebe prezentace, mít dovednosti pro formální vyjádření zájmu o pracovní místo, pomoc profesionála-mediátora, záštita pomáhající organizace, zprostředkování práce, znalost prostředí, vědomost o volných místech, mít se s kým poradit, konzultovat situaci, dostat podporu, sociálně-právní poradenství, zvládnout neúspěch.

Klienti uvádějí pomoc terapeutů doléčovacího centra a pracovníků sociální agentury jako žádoucí a efektivní. Hlavně v oblasti konzultací (v případě problémů v zaměstnání), informovanosti (o možnostech pracovních nabídek) a praktické pomoci při hledání/ žádání o zaměstnání (kontaktování úřadů).

Emotivně projevovaným problémem, který respondenti vnímají tak, že jim s tím nikdo nepomůže, bylo označeno rozhodnutí, zda zaměstnavateli při nástupu do zaměstnání sdělit, že dotyčný/á je bývalý uživatel. Odpovědi, zda skutečnost sdělit, nebyly jednotné.

### **Potřeba a možnosti zvyšovat kvalifikaci**

Z rozhovorů s respondenty vyplývá, že v souvislosti se záměrem zvyšovat si svou kvalifikaci plánují doplnit si svoje stávající vzdělání. Většina z nich nemá dostudovanou střední školu, pokud ano, jde o střední odborné učiliště. Co se týče plánů do budoucna, konkrétně pracovních plánů, z rozhovoru s jedním respondentem vyplývá, že je vnímá jako složitý problém. Jako vhodný způsob na doplnění vzdělání se respondentům jeví dálkové studium při zaměstnání. Jak z výše uvedeného vyplývá, někteří respondenti chtějí pracovat při škole, aby nebyli závislí na rodičích, jiní naopak počítají s podporou rodiny. Pro některé respondenty může být problém návrat do původní školy.

Někdy ani dokončené vzdělání není zárukou snadného uplatnění respondentů na trhu práce. Pro respondenty s ukončeným středoškolským vzděláním (SOU) je např. významnou překážkou chybějící praxe v oboru.

Jednou z cest k doplnění vzdělání je pro respondenty možnost rekvalifikace. Časově náročnější variantou je dálkové studium. Určitou překážkou v dokončení vzdělání může být pro některé respondenty délka studia. Někteří respondenti uvažují v souvislosti s hledáním práce o doplňujícím vzdělání formou zkoušek nebo kurzů. Jiní vnímají tuto cestu jako zbytečnou, resp. nedostačující.

Druh práce, kterou hodlají respondenti hledat po výstupu z léčby, se odvíjí od jejich předchozí praxe a vzdělání a navazují tedy na to, „co umí“. Někteří respondenti chtějí změnit obor a pracovat s lidmi. Jiní respondenti zatím nemají o budoucí práci konkrétní představu – vycházejí pouze z možností, o kterých vědí, které znají (např. číšník, servírka) a nemají dostatek informací o tom, co jiného by ještě mohli dělat a kde najít uplatnění.

### **Užívání návykových látek a práce**

Pokud oslovení klienti v zaměstnání užívali drogy, spolupracovníci a nadřízení to většinou tušili. Projevovala se snížená pracovní výkonnost nebo zvýšená konfliktnost, což vedlo k brzkému ukončení pracovního poměru nejčastěji ze strany pracovníka (drogy nebyly uváděny jako přímá příčina). Respondenti uváděli, že užívání drog většinou zaměstnavateli při nástupu do zaměstnání tajili. Během doby v zaměstnání se však zaměstnavatel nebo spolupracovníci o užívání dozvěděli.

Sami zaměstnavatelé nebo kolegové, když pojali podezření, začali sledovat chování uživatele. Odhalení užívání drog mělo většinou za následek ukončení pracovního poměru. Výjimečně bylo užívání drog na pracovišti řešeno otevřeně a zaměstnavatel dal respondentovi příležitost, aby svoje chování změnil.

Pokud byl zaměstnavatel seznámen se skutečností, že respondent užívá či v minulosti užíval drogy, bylo spíše výjimkou, že byl respondent přesto zaměstnán.

Rozdílné zkušenosti a postoje mají respondenti se sdělováním informací o své minulosti kolegům. Ve vztahu s kolegy je také důležitým tématem užívání alkoholu na pracovišti, kdy respondenti v zaměstnání o své drogové minulosti nikomu neřekli. Respondenti se setkávali s užíváním alkoholu na pracovišti u svých kolegů. To, že respondent abstinuje i od alkoholu kolegové většinou respektovali.

### **Představy o pracovních podmínkách a motivaci k práci**

V této oblasti bylo mnohými klienty nejvíce emotivně reflektováno téma, kdy zaměstnavatel trvá na minimální mzdě a k ní dává další peníze hotově na černo. To se týká zejména práce v soukromých firmách.

Při dotazu na optimální výši finančního příjmu respondenti hovoří o 25 000,- Kč čistého. O tomto příjmu hovoří jako o nutnosti. Nejčastěji očekávaná výše platu se pohybovala mezi 15 000,- a 20 000,- Kč čisté mzdy. Někteří respondenti si uvědomují nejen svoje reálné náklady, ale také to, že jejich nároky nejsou nízké a že nemusí dosáhnout tak vysokého platu. V několika případech byli respondenti ochotni pracovat i za méně než 15 000,- Kč.

Hledání budoucího zaměstnání je orientováno tam, kde mají respondenti nejvíce zkušeností, např. číšník, kuchař. Někteří respondenti považují za užitečné probírat otázky spojené s hledáním a udržením práce se svým garantem v doléčovacím centru SANANIM.

Jako možnou překážku při hledání práci respondenti jednoznačně vidí nedostatek vzdělání a praxe. V takových případech by doporučili si jít udělat rekvalifikaci. Druhá věc, kterou respondenti doporučují, je neklást vysoké nároky na plat a pracovní podmínky.

### **Matky ex-uživatelky s dětmi**

Matky s dětmi spatřují největší překážky pro získání práce: v trestním rejstříku (podle protokolu se týká pouze jedné, ale ozvaly se všechny), chronické hepatitidě (zdravotní průkaz) a dítěti jako překážce získání nebo udržení práce. Matky jsou limitovány omezenou pracovní dobou, mohou pracovat jen když mají dítě v mateřské školce nebo je hlídání dítěte zajištěno příbuznými. Dalším problémem je výše platu. Většině respondentek se nevyplatí pracovat, když dostávají sociální dávky vyšší než by si případně mohli vydělat. Často je znát značná bezradnost a nejistota vyplývající z obav, jak budou všechny tyto nároky a problémy zvládat.

## 6. Výsledky průzkumu s pracovníky adiktologických služeb

### 6.1 Klient a zaměstnání

#### a) Význam práce v jednotlivých typech zařízení

Téma práce a pracovního uplatnění považuje za jeden ze základních stavebních kamenů léčby a procesu sociální reintegrace většina pracovníků zdravotnických i nestátních zařízení, která jsou zaměřena na léčbu uživatelů drog: „...v prvních dvou třech měsících po nástupu je to to nejzákladnější, co ti lidi musí udělat, najít si práci a začít pracovat.“ Protože „jestli se tomu člověku podaří najít nějakou trvalejší práci...je jeden z projevů vnitřní motivace pro změnu životního stylu...“. Nicméně není to téma v rámci léčby nejvýznamnější: „to nejhlavnější naše je, jak si člověk porovnává život...“. Při diskusi o významu skutečného pracovního poměru je vždy třeba přihlížet k typu zařízení. Zatímco např. v psychiatrické léčebně jsou smyslem rezidenčního pobytu „...důležitější věci, které je třeba vyřešit v léčbě za tak krátkou dobu...“, tak např. v terapeutické komunitě „...na konci léčby musí mít pracovní poměr každý klient, jinak ta fáze léčby postrádá smysl“. Rozdíl je též ve struktuře a zaměření zařízení. Zatímco některá zařízení jsou strukturována tak, že cílem společného úsilí klienta a pracovníků je, aby si léčený uživatel práci našel, získal a udržel (např. DC), v rámci jiného zařízení (např. substituční léčba) mohou být motivy klientů odlišné a sice, že se jim např. „...povedlo práci udržet...nechtějí přijít o práci...“ a díky substituci v ní mohou pokračovat.

#### b) Druhy práce

Druhy práce, které klient v průběhu kontaktu s léčebným zařízením vykonává, se liší v závislosti na druhu navštěvovaného programu. Zatímco v psychiatrické léčebně nelze práci vykonávat, v doléčovacím zařízení patří mezi nejčastější profese spíše nekvalifikovaná či méně kvalifikovaná práce, jako „Prodávání, úklidové práce, skladníci...“ Ojedinelé jsou pozice jako např. „...asistentka, recepční“. Pro matky s dětmi jsou nejpříjemnější úklidové práce, neboť „...tady je přijatelná pracovní doba“. Od druhu navštěvovaného programu se liší též druhy práce, které klient v průběhu kontaktu s léčebným zařízením vykonává.

### 6.2 Problémy při hledání zaměstnání

Při hledání zaměstnání se podle pracovníků musí klienti vyrovnat zejména s otázkou vlastní drogové minulosti, zejména pak s nedostatečnou kvalifikací, záznamy v trestním rejstříku, neúplným zápočtovým listem aj. Dalším významným faktorem jsou charakteristické osobnostní kvality klientů. Nezanedbatelné nejsou ani další sociální vlivy.

#### a) Drogová minulost

Pravděpodobně nejčastěji zmiňovanou překážkou při hledání zaměstnání byla drogová minulost klienta. Klient se v tomto bodě může dostat do nelehké situace, neboť v případě uživatelů nelegálních drog, „...ty drogy mi přijdou jako větší stigma“. Drogovou minulost si klienti nesou sebou, ta se manifestuje mezerami v životopise a zápočtovém listě. Klienti mají často nedostatečnou kvalifikaci, „...zvlášť ti, co začali brát brzo“. Dále, že jsou „...vyhození na paragraf, to když si zaměstnavatel přečte,

*tak těžko sežene práci“*, „nemaj zápočtový listy, maj v nich hroznou díru“. Stejně tak mohou mít potíže získat práci ve státních službách – „... vojáků, hasičů, policajtů – protože mají záznam“. Záznam v trestním rejstříku představuje jeden z nejnámennějších vnějších překážek získání práce, neboť „...dneska ten rejstřík chtějí fakt skoro všude“. Okruh možných prací se zužuje také absencí dalších specifických dovedností a oprávnění (např. nemají řidičský průkaz apod.). V případě, že se klient snaží získat práci v místě svého předchozího působení, může se setkat s potížemi, protože „...odkud vzešel, tak tam je provařený“. Pokud se jedná o mladého klienta nebo uživatele s dlouhou drogovou kariérou. Postoj pracovníků k tomu, zda by měl klient při žádosti o práci o své drogové minulosti hovořit, je v zásadě totožný, „...když se nás ptaj na radu, tak jim i radíme, že není dobrý to vybalit hned ze začátku“, tedy nakládat se svou minulostí opatrně. Toto morální dilema, které může spustit „kolotoč výmyslů...“, má také svou pragmatickou stránku, „že nebude odmítnutej hned od začátku“.

### **b) Osobnostní faktory klientů komplikující pracovní otázky**

V případě žádosti o práci hrají osobnostní faktory klientů významnou roli. Vedle drogové kariéry, která v závislosti na její délce radikálně mění hodnotovou orientaci uživatelů, kdy klient „...v práci nevidí žádný smysl“, jsou to dispozice, které „...do toho života dostali výchovou“ a také velmi častá psychiatrická komorbidita. Ať už byla kombinace obou vlivů, výchovných i pozdějších životních zkušeností, jakákoliv, pracovníci v hojně míře klienty charakterizovali nízkým sebevědomím, kdy klient má „...pocit, že nemá co nabídnout...že ho nikde nebudou chtít“. To je patrné i v případě, kdy např. klient není spokojen ve stávajícím zaměstnání a přemýšlí o změně, protože „...když už se někde uchytí, tak tam chce zůstat, protože už by se to (pozn. úspěšná žádost o zaměstnání) nemuselo povést“. Přestože téma osobnosti klienta souvisí s pracovní problematikou a „osobní situace ovlivňuje práci“ a ti z klientů, „kteří nejsou stabilizovaní psychicky, tak to budou mít v té práci složitější“, nebudeme se z důvodů rozsahu textu osobností klienta více věnovat. Pozitivní změny lze např. dosáhnout terapeutickou intervencí.

V rámci této podkapitoly bychom se jen velmi krátce zmínili o romské klientele, která se velmi často ve strukturovanějších službách potýká s potížemi, neboť podle zkušeností pracovníků „...nedodržují pracovní dobu, neumějí si zavolat – nepřijdu... že jdou k doktorovi nebo domluvit si to předem...“. Často pak z programů odchází předčasně, před dosažením nějaké změny.

### **c) Dostupnost práce**

Významným faktorem, který může hrát roli při žádosti o práci jsou socio-ekonomické podmínky regionu, v nichž se zařízení, resp. klient nachází. „Spousta jich hledá práci s bydlením, tak se ten výběr zužuje“. Zatímco pracovní příležitosti jsou v regionu hl. města Prahy považovány za jedny z nejlepších v ČR, „...ti, co z Prahy nepocházej, si pochvalujou... že ta práce se tady hledá nejlíp“, jsou na tom jiné regiony s pracovní nabídkou podstatně hůře: „...nejvíc je ta práce tady omezena regionem a spojema“. Přestože jsme se s pracovníky primárně nezaměřovali na hledání možných východisek a řešení problémů, které by ve výsledku klientovi usnadnili proces hledání a získání pracovního místa, uvádíme případ jednoho klienta, který se rozhodl řešit svou drogovou minulost systémovým způsobem. „Poslední z klientů chce jít k veliké firmě. Aby neměl od posledního zaměstnavatele paragraf, tak šel dělat do menší firmy, tam bude čtyři měsíce pracovat, a pak zkusí zažádat o práci ve firmě, o

*kteřou skutečně stojí. Jedná se v zásadě o postup od práce, o kterou je obecně menší zájem a zaměstnavatelé často nepožadují všechny potřebné formality. Mohli bychom hovořit o aktivní práci na vlastní „minulosti“. Při žádosti o další zaměstnání „...vyjednávám s tím, že mám práci, jsem zaměstnaná, ale chtěl bych si polepšit“.*

### 6.3 Problémy v průběhu pracovního procesu

Přestože není proces žádosti o práci bezproblémovou záležitostí, zásadní fází je, jak se klientovi v zaměstnání daří plnit pracovní úkoly a očekávání zaměstnavatele, případně, jak se práce setkává s jeho očekáváními.

Zaměstnavatel může s klientem rozvázat pracovní poměr jednoduše proto, že klient *„...má problémy v práci...že mají áčka, jsou nedochvilní, nemají zodpovědnost“*. V takových případech je většinou zřejmé, že vina je na straně klienta, který neprokázal dostatek motivace si práci udržet. To může být například zapříčiněno tím, že klienti *„dlouho nepracovali...neumějí pracovat“*. Nicméně někdy se může stát, že klient přijde o zaměstnání vlivem okolností, které není sto ovlivnit, např. *„při změně majitele“*.

#### a) Neformalizovaný pracovní poměr

V předchozí kapitole jsme hovořili o drogové minulosti jako faktoru, který může snižovat hodnotu uživatele drog na trhu práce. Možností, jak se vyhnout některým formálním aspektům žádosti o práci je přijmout tzv. *„...práci načerno“*. U tohoto specifického typu neformalizovaného (pracovní smlouvou nestvrzeného) pracovního poměru *„...řada zaměstnavatelů nechce trestní rejstřík, že to ví, ale podle toho se pak chová“*. Klient se tak dostává do pozice, kdy ztrácí některé z jistot, které zaměstnanci zaručuje zákoník práce. Některé firmy či jednotlivci mohou této situaci využít ve svůj prospěch na úkor práv klienta, jako tomu bylo v případě, kdy *„...mu tři týdny odmítali dát smlouvu. A ve finále to vyvrcholilo konfliktem a bylo mu oznámeno, že nedostane žádnou smlouvu... a ani mu nezaplatí“*. Výskyt těchto negativních zkušeností lze snížit *„...třeba tím, že budeme mít vytipovaný zaměstnavatele“,* nebo *„...že budeme učit klienty, že mají svoje práva. A že když chtějí práci, tak musejí mít nějaké nároky a aby si je prosazovali od první chvíle“*.

#### b) Omezení daná typem zařízení

V rozhovorech s respondenty studie byla problematika omezení nejvíce diskutována v rámci substitučního programu. Jako významnou komplikaci, která může být pro klienta zatěžující, uváděli svázanost pravidly substitučního centra, které léčbu poskytuje. Největší problém pro klienty, z pohledu pracovníků zařízení, je, *„aby sladili svoji pracovní dobu s naší výdejní dobou“,* neboť docházet minimálně *„2x týdně, na skupinu a na kontrolu, to zabere nějaký čas“*. Přestože je třeba pravidla do určité míry dodržovat, tvrdí pracovníci: *„snažíme se vyjít vstříc, ale nejde to úplně stoprocentně“*. Důvody, proč nelze současné nastavení programu změnit, spočívají v personálních a finančních otázkách, *„...hodně by pomohlo, kdyby se nám podařilo rozšířit výdejní dobu... protože to je zrovna v čase, kdy je většina lidí v práci... to ale naráží na personální problémy...myslím si, že by to hodně pomohlo v takový tý resocializaci, taková prostá, jednoduchá věc“*.

## 6.4 Motivační faktory

### a) Některé motivační faktory klientů pro udržení práce

Pro udržení si práce je významné, „*jestli ten člověk opravdu chce pracovat. Jestli toužej po tom životním stylu, kdy lidi choděj do práce*“. Pro mnohé klienty platí, že „*spousta z nich je ochotna té práci spousta věnovat a dělat ji poctivě a chtějí se v ní osvědčit*“. Nicméně, aby se zvýšila motivace klientů a pravděpodobnost, že si práci udrží, uvádíme některá doporučení. Tím prvním je práci strukturovat a členit na dílčí části, „*aby nebyla na dlouhý etapy*“. Za významný motivační prvek u uživatelů pokládáme, „*...že výplata se dává tejdně*“. Týdenní výplata skýtá podle pracovníků např. výhody, že „*každý týden člověk vidí výsledek své práce - potřebuju mít ty svoje potřeby uspokojený hned*“ nebo, že „*neměli by velkou částku v ruce*“.

### b) Možné motivační faktory pro zaměstnavatele

Skutečnost, že zaměstnanec vstupuje do procesu žádosti o práci nebo vyjdou najevo některé aspekty z jeho drogové minulosti v průběhu zaměstnaneckého poměru, může v zaměstnavateli vyvolat tenzi a obavy; „*zaměstnavatel chtěl ho vzít zpátky a měl kolem toho nějaký obavy, tak chtěl vyjádření, že je jinej, opravenej*“. Tyto obavy jsou podle pracovníků dány také tím, že zaměstnavatelé „*...často nemají představu, jak moc je rizikovej nebo že mu udělá průšvih*“. Přestože se zařízení, resp. jeho pracovníci nemohou za klienta plně zaručit, že nebude např. užívat drogy, mohou za dodržení specifických podmínek potvrdit, že dané zařízení navštěvuje a je v léčebném procesu: „*my to nemůžeme zaručit, ale když dostanou záruku, že o toho člověka je nějak pečováno, tak jsou mnohem jistější*“. Pracovníci jsou ochotni se zaměstnavatelem na téma uživatele drog v zaměstnání hovořit „*že může třeba ten zaměstnavatel promluvit i s náma*“, někteří by se nebránili ani možnosti ukázat zaměstnavateli chod zařízení „*určitě je možný si ho sem i pozvat, kdyby měl zájem*“.

Vedle zaměstnavatele, který má zvýšené sociální citění a je „*...ochotnej vytvořit nějakej prostor a podmínky a opečovávat je*“, mohl by zaměstnavatel využít některých prostředků, které by jeho jistotu ve vztahu ke klientovy zvyšovaly. Jednou z možností je např. „*vyžadovat doklad o pravidelném kontaktu s doléčováním*“. V případě podezření na užívání drog by součástí pracovní smlouvy mohlo být právo zaměstnavatele požadovat po zaměstnanci test na přítomnost drogy nebo jejích metabolitů „*dát do smlouvy, aby měl právo, když se mu nebude zdát, odeslat ho na test*“. Část pracovníků tato tvrdá data považuje za jednu z mála možností, jak se zaměstnavatel může jistit, protože „*oni se vylžou z čehokoli, jejich schopnosti říkat nepravdu důvěryhodným způsobem je natolik obrovská*“. V některých situacích pracovníci tento postup vnímají jako legitimní a mnohdy nezbytný „*v některých situacích je to až nezbytný, dělá na strojích*“. Nicméně užívání těchto postupů je jednak finančně nákladné a především mohou být vnímány jako dehonestující „*je to drahý a je to nedůstojný*“. Pokud by se však chtěl zaměstnavatel některým dehonestujícím aspektům vyhnout, „*mohl by to udělat tak, že by to standardizoval pro všechny své pracovníky...muselo být utajený pro okolí*“. Avšak jak podotknul jeden z pracovníků, důležité je pracovní nasazení a bezpečnost při práci, „*já být zaměstnavatelem, tak se nezajímám, jestli bere drogy, ale vyžaduju 100 % nasazení... a 100 % bezpečnost*“.

## 6.5 Klient a instituce (institucionální pomoc) z pohledu pracovníků

Při hledání práce a v průběhu pracovního poměru klient vstupuje (nebo může vstupovat) do interakce s různými typy institucí.

### a) Léčebná zařízení

Jednak se tak děje v rámci samotného léčebného zařízení, kde mu je k dispozici personál, zejména sociální pracovníce a terapeuti, *“Je tady sociální pracovníce, která se jim věnuje na plný úvazek”*. Náplní práce sociálních pracovníků je, že *„pomáhá klientům vyhledat něco na internetu, pomáhá jim v té komunikaci s institucí“*, dále např. *„docházet na úřady a pomáhat jim to vyřizovat, protože ty komunikační dovednosti jim chyběj a nechají se snadno odbýt a vytočit, takže z úřadu odcházejí s nepořízenou...můžeme spolu hledat inzeráty“*, *„se díváme na ty dokumenty, které oni dostanou a projíždíme s nima ty smlouvy, jestli to má nějaký náležitosti“*. Nicméně je podle pracovníků třeba dodržovat optimální míru pomoci, kdy je třeba zvažovat přínos přílišné pomoci v pracovních otázkách, *„Zvažujeme, jak to může být přínosný pro toho člověka“*, jako např. v případě vyhledávání pracovních příležitostí *„to hledání, s tím my jim tak nápomocni nejsme“* či *„Já tam hraju roli, když je problém. A pokud si to ten klient přeje...A snažím se ho navýst, aby to nakonec stejně řekl on“*. Pracovníci se též domnívají, že k informacím, které zařízení poskytují, klienti přistupují s větší důvěrou, než je tomu např. při jednání s úřadem práce *„...pobídky k práci berou jinak od nás, jinak od úřadu práce, protože v nás mají důvěru...my s nima v léčbě jednáme na rovinu. Každá ta léčba, my stoupneme v jejich očích, protože jsme věděli, co říkáme...kdybychom řekli: běžte do agentury, kde vám pomůžou najít práci, tak oni tam prostě půjdou... protože jsme to řekli my“*.

### b) Úřady práce

Role úřadů práce je pro klienty v mnohém nezastupitelná, protože představují možnost, jak vstoupit do sociálního systému. *“Na úřad práce si choděj spíš jenom pro ty dávky a zaregistrovat se”*. Nicméně role úřadů při samotném zprostředkování práce je pracovníky vnímána jako nedostatečná, *„ale co se týče konkrétního hledání práce, tam nám ty úřady moc nepomůžou“*, kdy *„se hodně mluví, že práce v nich je přebraná“*.

### c) Pracovní agentury

Pracovní agentury jsou alternativou k pracovním úřadům, co se týče evidence pracovních míst. Často jsou však využívány spíše pro krátkodobé práce a brigády, *“někdy jsme je poslali do agentury, kdy hledali brigádu na přechodnou dobu”*. O užší spolupráci v rámci dvou organizací hovořili pracovníci psychiatrické léčebny, kdy v době tvorby dat začínali spolupracovat s organizací, *„kdy oni by měli zajistit, aby každý pacient měl připravený už životopis a co má všechno mít připraveno, když si hledá zaměstnání a jak postupovat“*. Nicméně s ohledem na skutečnost, že se jedná o začátek spolupráce, omezíme se pouze na konstatování, že spolupráce je možná a pracovníci ji vítají.

V případě vzniku a fungování sociální pracovní agentury pro ex-uživatele drog pracovníci uvádí, že je třeba, aby klientům nabízela více, než je v rámci stávajícího systému možné *„pracovní agentura by byla zbytečná, kdyby nenabízela žádnou přidanou hodnotu...hele, dávaj nám dobrý a levný pracovníky“*. Nicméně, že to bude úkol nelehký, nepochybuje žádná ze zúčastněných stran *„...ale s těma klientama si*



*žádnou dobrou vizitku neudělá... sociálně o to nebude mít nikdo zájem, proč bych si měl vzít feťáka, když ta nezaměstnanost je taková“.*

#### **d) Informování v rámci skupiny**

Významným informačním kanálem je komunikace v rámci vlastní skupiny klientů, kdy „oni si hodně sdělují ty zkušenosti navzájem, jak v rámci skupiny i v rámci normální komunikace“. Zkušenosti předávají klienti se zkušeností těm méně zkušeným, „spoustu informací má od starších klientů“. U klientů díky tomu může dojít ke zvýšení informovanosti a k větší orientaci v problematice zaměstnanosti a práce, „vytvářejí si rejstřík možností, jak se zachovat, jak se nezachovat“.

## **6.6 Práce s klienty**

V rámci všech zařízení, která jsme ve fázi tvorby dat navštívili, pracovníci uváděli, že se problematika zaměstnání a „pracovní problémy na skupině otvírají a řeší“. Na skupinových i individuálních sezeních se pracuje např. s nerealistickými očekáváními klientů, zvyšují se jejich kompetence nebo se řeší otázky relapsu.

#### **a) Nerealistická očekávání**

Podle pracovníků mají někteří klienti ve vztahu k práci a možným pracovním podmínkám nerealistická očekávání. V extrémních případech pracovníci hovoří např. o klientovi, „*kteřý vyšel ze sedmý třídy a chce strašně moc studovat obchodní akademii*“. Mnohem častěji to však jsou přemrštěné požadavky na výši platu, „*...jestli si myslíte, že budu pracovat pod 20 000,-, tak to já radši nebudu pracovat vůbec*“. V terapeutickém procesu je třeba se s klientem zaměřit také na práce, které jsou pro klienta potencionálně ohrožující a rizikové. „*Když ten klient má původní zaměstnání, práci číšníka... v případě, když by ta práce byla náročnější a my víme, že ten člověk třeba blbě reaguje na zátěž, tak my se snažíme ho dovést k tomu náhledu. Vedle terapeutické práce s klientem na nerealistické představy působí též samotné seznámení se s trhem práce a po reálné zkušenosti se samotnou prací; „Co zkusí tady, tak si uvědomí, jak to na trhu vypadá, jaké mají možnosti“.*

#### **b) Zvyšování kompetencí**

Při práci s klienty je možno využít nácvikových technik, které mohou zvýšit pravděpodobnost úspěchu nejen při žádosti o práci. „*Nacvičujeme scénky a kulturní hodinu, spíš behaviorální techniky*“, např. „*když pacient přijde a různě se kroutí u své řeči a mluví setřele a dívá se do země a je nesebevědomej, tak mu ukazujeme, že pro situace pracovní to bude užitečný, když to bude umět*. Vedle komunikačních dovedností lze pracovat na úpravě fyzického vzhledu, „*snažíme se, aby došli k tomu, že když jsou oholení, ostříhaní, oblečení, aby pocítili sílu toho, aby sami sebe měli rádi v téhle pozici*“. Současně je třeba klienta učit, jak nakládat s volným časem, jak zvládat každodenní povinnosti, kdy klienti zjišťují, že „*...chodit do práce je strašně náročný. Že najednou mají pocit, že na nic nemají čas, že jsou unavení, takže je učíme zvládat tu práci a kombinovat to s tím normálním životem*“.

#### **c) Rekvalifikace**

Jedním z velkých témat je oblast rekvalifikačních kurzů a doplnění si vzdělání. Pro klienty pražských zařízení, podle názorů pracovníků, nepředstavuje doplnění si

vzdělání výraznější problém: „*Hodně našich klientů chodí do školy... dálkově. Tady v Praze je hodně možností...když někdo chce, tak nemá problém*“.

Jako mnohem problematičtější pracovníci vnímají možnost rekvalifikace, která je jednak pro klienty finančně nedosažitelná „...oni nemají finance, takže nemůžou zaplatit 20 tisíc“, a ochotu pracovních úřadů pracovníci hodnotí jako malou „...spousta z nich má distanc na úřadu práce, protože tam nedocházeli... A ty, co jsou na úřadu práce, tak ty pracáky se dost cukají, aby jim daly rekvalifikační kurzy“.

Samotná léčebná zařízení v zásadě nemají ekonomické ani personální kapacity na implementaci rekvalifikačních kurzů: „...rekvalifikace je tady taky nerealistická... z technické důvodů... pro jeden dva obory by tady musely být prostory, museli by na to být lidi, musely by mít akreditaci“.

#### **d) Rozvoj „pozitivních“ aspektů osobnosti**

Někteří z respondentů uvedli, že v průběhu drogové kariéry se někteří z uživatelů „*naučili lhát a manipulovat s lidma*“. Tyto dovednosti lze využít např. v pozici „*obchodního zástupce... prodej... působit na lidi... když dobře vypadá... sociálně zdatný, úžasnej manipulátor... Když není úplně zdevastovanej, dealeri, obchodní zástupci*“.

Uživatelé pervitinu jsou často považováni za osoby „*zvyklé často těžce pracovat*“. Toto je nicméně také rizikový faktor zvyšující pravděpodobnost relapsu, který diskutujeme dále v textu.

#### **e) Relaps ve vztahu k práci a jeho prevence**

Relaps často představuje jeden z faktorů, které mohou vést ke ztrátě zaměstnání, případně ztrátě pozice, finančním sankcím nebo trvalému snížení platu. Možností, jak může u klientů dojít k relapsu je celá řada. Jednou z nich může být vysoká dedikace práci, kdy: „...oni i bez toho perníku jsou navyklí na ten šrumec, že valej. A valej i dlouho. A tady je i nebezpečí, že valej dlouho, valej furt a jsou frustrovaní. Nemají čas na volný aktivity a valej tak dlouho, až jsou unavení a jdou si šlehnout“.

Preventivní opatření mohou vypadat tak, jak je uvedl jeden z respondentů, se zaměřením na „*třetinové rozdělení času. Pracuju třetinu, třetinu odpočívám, třetinu se bavím... ideální by bylo, kdyby je ten zaměstnavatel nabízel možnost vyžití, nebo kdyby byli součástí nějakých kroužků atd. Nepustit je přes max*“.

Nicméně, jak uvádí jedna respondentka, ne vždy představuje relaps bezprostřední ohrožení pracovního poměru s následnou ztrátou práce, „...když třeba zrelapsou jednorázově, tak se snaží tu práci udržet. Ne vždycky se užití drog projeví na té práci“. Relaps přibližně po půl roce úspěšného fungování lze „*zvládnout ambulantně, ve skupině, individuálně*“.

## **6.8 Souhrn výsledků průzkumu s pracovníky adiktologických služeb**

### **Klient a zaměstnání**

Téma práce považuje za jeden ze základních stavebních kamenů léčby a resocializačního procesu většina pracovníků zdravotnických i nestátních zařízení, která jsou zaměřena na léčbu uživatelů drog. Nicméně není to téma v rámci léčby

nejvýznamnější. Při diskusi o významu skutečného pracovního poměru je vždy třeba přihlížet k typu zařízení. Rozdíl je též ve struktuře a zaměření zařízení. Zatímco některá zařízení jsou strukturována tak, že cílem společného úsilí klienta a pracovníků je, aby si léčený uživatel práci našel, získal a udržel (např. DC), v rámci jiného zařízení (např. substituční léčba) mohou být motivy klientů odlišné a sice, že se jim např. podařilo si práci udržet.

Druhy práce, které klient v průběhu kontaktu s léčebným zařízením vykonává, se liší v závislosti na druhu navštěvovaného programu. Zatímco v psychiatrické léčebně nelze práci vykonávat, v doléčovacím zařízení patří mezi nejčastější profese spíše nekvalifikovaná či méně kvalifikovaná práce. Ojedinělé jsou pozice jako např. asistentka, recepční. Pro matky s dětmi jsou nejpříjemnější úklidové práce kvůli přijatelné pracovní době.

### **Problémy při hledání zaměstnání**

Při hledání zaměstnání se podle pracovníků musí klienti vyrovnat zejména s otázkou vlastní drogové minulosti, zejména pak s nedostatečnou kvalifikací, záznamy v trestním rejstříku, neúplným zápočtovým listem aj. Dalším významným faktorem jsou charakteristické osobnostní vlastnosti klientů. Nezanedbatelné nejsou ani další sociální vlivy.

V případě žádosti o práci hrají osobnostní faktory klientů významnou roli. Vedle drogové kariéry, která v závislosti na její délce radikálně mění hodnotovou orientaci uživatelů, kdy klient v práci nespátřuje smysl, je také důležitá psychiatrická komorbidita. Ať už je kombinace obou vlivů, výchovných i pozdějších životních zkušeností, jakákoliv, pracovníci v hojné míře klienty charakterizovali nízkým sebevědomím. To je patrné i v případě, kdy např. klient není spokojen ve stávajícím zaměstnání a přemýšlí o změně.

Významným faktorem, který může hrát roli při žádosti o práci jsou socio-ekonomické podmínky regionu, v nichž se zařízení, resp. klient nachází. Zatímco pracovní příležitosti jsou v regionu hl. města Prahy považovány za jedny z nejlepších v ČR, jsou na tom jiné regiony s pracovní nabídkou podstatně hůře.

### **Problémy v průběhu pracovního procesu**

Přestože není proces žádosti o práci bezproblémovou záležitostí, zásadní fází je, jak se klientovi v zaměstnání daří plnit pracovní úkoly a očekávání zaměstnavatele, případně jak se práce setkává s jeho očekáváními.

Zaměstnavatel může s klientem rozvázat pracovní poměr jednoduše proto, že klient nezvládá vykonávat svoji práci. V takových případech je většinou zřejmé, že vina je na straně klienta, který neprokázal dostatek motivace si práci udržet. To může být například zapříčiněno tím, že klienti dlouho nepracovali a nemají pracovní návyky. Nicméně někdy se může stát, že klient přijde o zaměstnání vlivem okolností, které není sto ovlivnit, např. při změně majitele.

Možností, jak se vyhnout některým formálním aspektům žádosti o práci je přijmout tzv. „práci na černo“. U tohoto specifického typu neformalizovaného (pracovní smlouvou nestvrzeného) pracovního poměru zaměstnavatelé nevyžadují výpis z trestního rejstříku a jsou si toho vědomi. Klient se tak dostává do pozice, kdy ztrácí některé z jistot, které zaměstnanci zaručuje zákoník práce. Některé firmy či jednotlivci mohou této situace využít ve svůj prospěch na úkor práv klienta.

V rozhovorech s respondenty studie byla problematika omezení nejvíce diskutována v rámci substitučního programu. Jako významnou komplikaci, která může být pro klienta zatěžující, uváděli svázanost pravidly substitučního centra, které léčbu poskytuje. Největší problém pro klienty, z pohledu pracovníků zařízení, je sladit pracovní dobu s výdejní dobou. Přestože je třeba pravidla do určité míry dodržovat, pracovníci se snaží klientům maximálně vyjít vstříc. Důvody, proč nelze současné nastavení programu změnit, spočívají v personálních a finančních otázkách.

### **Motivační faktory**

Pro udržení si práce je významná motivace k práci. Pro mnohé klienty platí, že jsou ochotni se práci věnovat naplno. Nicméně, aby se zvýšila motivace klientů a pravděpodobnost, že si práci udrží, uvádíme některá doporučení. Tím prvním je práci strukturovat a členit na dílčí části. Za významný motivační prvek u uživatelů dále pokládáme to, že mzda se vyplácí týdně. Týdenní výplata skýtá podle pracovníků např. výhody v tom, že klient vidí každý týden výsledek své práce.

Skutečnost, že zaměstnanec vstupuje do procesu žádosti o práci nebo vyjdou najevo některé aspekty z jeho drogové minulosti v průběhu zaměstnaneckého poměru, může v zaměstnavateli vyvolat tenzi a obavy. Tyto obavy jsou podle pracovníků dány také tím, že zaměstnavatelé často nemají představu o tom, nakolik jsou klienti schopni vykonávat práci a neohrozit zaměstnavatele. Přestože se zařízení, resp. jeho pracovníci nemohou za klienta plně zaručit, že nebude např. užívat drogy, mohou za dodržení specifických podmínek potvrdit, že dané zařízení navštěvuje a je v léčebném procesu. Pracovníci jsou ochotni se zaměstnavatelem na téma uživatele drog v zaměstnání hovořit, někteří by se nebránili ani možnosti ukázat zaměstnavateli chod zařízení.

### **Klient a instituce (institucionální pomoc) z pohledu pracovníků**

Při hledání práce a v průběhu pracovního poměru klient vstupuje (nebo může vstupovat) do interakce s různými typy institucí. Jednak se tak děje v rámci samotného léčebného zařízení, kde mu je k dispozici personál, zejména sociální pracovníci a terapeuti. Pracovníci se domnívají, že k informacím, které zařízení poskytují, klienti přistupují s větší důvěrou, než je tomu např. při jednání s úřadem práce. Role úřadů práce je pro klienty v mnohém nezastupitelná, protože představují možnost, jak vstoupit do sociálního systému. Nicméně role úřadů při samotném zprostředkování práce je pracovníky vnímána jako nedostatečná. Pracovní agentury jsou alternativou k pracovním úřadům, co se týče evidence pracovních míst. Často jsou však využívány spíše pro krátkodobé práce a brigády.

Významným informačním kanálem je komunikace v rámci vlastní skupiny klientů, kteří si vzájemně vyměňují informace a zkušenosti. U klientů díky tomu může dojít ke zvýšení informovanosti a k větší orientaci v problematice zaměstnanosti a práce.

### **Práce s klienty**

V rámci všech zařízení se problematika zaměstnání a pracovní problémy na terapeutické skupině otvírají a řeší. Na skupinových i individuálních sezeních se pracuje např. s nerealistickými očekáváními klientů, zvyšují se jejich kompetence nebo se řeší otázky relapsu.

Podle pracovníků mají někteří klienti ve vztahu k práci a možným pracovním podmínkám nerealistická očekávání. Často to jsou přemrštěné požadavky na výši

platu. V terapeutickém procesu je třeba se s klientem zaměřit také na práce, které jsou pro klienta potencionálně ohrožující a rizikové. Vedle terapeutické práce s klientem na nerealistické představy působí též samotné seznámení se s trhem práce a po reálné zkušenosti se samotnou prací.

Při práci s klienty je možno využít nácvikových technik, které mohou zvýšit pravděpodobnost úspěchu nejen při žádosti o práci. Vedle komunikačních dovedností lze pracovat na úpravě fyzického vzhledu. Současně je třeba klienta učit, jak nakládat s volným časem, jak zvládat každodenní povinnosti.

Jedním z velkých témat je oblast rekvalifikačních kurzů a doplnění si vzdělání. Pro klienty pražských zařízení, podle názorů pracovníků, nepředstavuje doplnění si vzdělání výraznější problém. Jako mnohem problematičtější pracovníci vnímají možnost rekvalifikace, která je jednak pro klienty finančně nedosažitelná a ochotu pracovních úřadů pracovníci hodnotí jako malou. Samotná léčebná zařízení v zásadě nemají ekonomické ani personální kapacity na implementaci rekvalifikačních kurzů.

Relaps často představuje jeden z faktorů, které mohou vést ke ztrátě zaměstnání, případně ztrátě pozice, finančním sankcím nebo trvalému snížení platu. Možností, jak může u klientů dojít k relapsu je celá řada. Jednou z nich může být nepřiměřeně vysoké pracovní zatížení a nedostatečné věnování se vlastní mimopracovním potřebám a především odpočinku.

## 7. Návrh kritérií pro typologii klientů

Při návrhu typologie na základě výsledků získaných oběma částmi studie (jak od pracovníků, tak od samotných klientů) jsme se úzce drželi zadání, tj. sledovat potřeby klientů z hlediska jejich uplatnitelnosti na trhu práce. Návrh výsledné typologie však ukázal, že původní představa o 3-4 skupinách klientů není zcela reálná, neboť významných faktorů je při uplatnitelnosti na trhu práce výrazně více a klienti se v těchto charakteristikách liší často zásadním způsobem vyžadujícím diferenciaci přístupu při práci s nimi. Jako zásadní kritéria při rozlišování skupin klientů s různými potřebami ve vztahu k uplatnění na trhu práce se jeví:

- a) věk klienta,
- b) dosažená kvalifikace a praxe v oboru,
- c) výskyt dalších somatických či psychiatrických komplikací kromě závislosti,
- d) rodinný stav (partner/děti atd.),
- e) sociální zázemí.

Těchto pět faktorů se jeví být nejdůležitějšími ve vztahu ke sledovanému tématu, současně však u všech klientů musí být splněn základní předpoklad pro jakoukoli další práci v této oblasti – motivace ke změně a dosažení skutečného uplatnění na trhu práce. Chápeme tento předpoklad jako samozřejmost a dále se jím nezabýváme, neboť by to příliš rozšiřovalo záběr studie.

Aby nevzniklo zbytečně mnoho skupin a zvolené členění bylo smysluplné pro praktickou práci v této oblasti, navrhli jsme pro každé kritérium pouze tři možné situace (samozřejmě je možné v případě zájmu a smysluplnosti kritéria rozpracovat a zvolit jemnější a přesnější členění):

Věk klienta:

- méně než 25 let,
- 25 – 35 let,
- více než 35 let.

Dosažená kvalifikace a praxe v oboru:

- nedokončené vyučení/dokončené vyučení bez praxe a zkušeností,
- dokončené vyučení nebo SŠ, ale malé pracovní zkušenosti,
- dokončené SŠ nebo VŠ vzdělání, alespoň základní zkušenosti.

Výskyt dalších somatických či psychiatrických komplikací kromě závislosti:

- výskyt těžkých somatických nebo psychických forem komplikací výrazně omezujících pracovní možnosti klienta s problematou/nejistou prognózou a možnostmi zvládnutí,
- výskyt středně těžkých somatických nebo psychických forem komplikací omezujících částečně pracovní možnosti klienta, avšak s dobrou prognózou a možnostmi ovlivnění a zvládnutí,
- bez významných somatických či psychických komplikací.

Rodinný stav (partner/děti atd.):

- bez partnera/ky, manžela/lky, bez dětí,
- bez partnera/ky, manžela/lky, s dětmi,
- s partnerem/kou, manželem/lkou, s dětmi.

Sociální zázemí:

- bez zajištění jakéhokoli bydlení a možnosti získat a udržet jakékoli stálé bydlení,
- bez zajištění jakéhokoli bydlení, ale s výhledem na brzkou možnost získání alespoň přechodného bydlení,
- zajištěné bydlení alespoň v krátkodobém/střednědobém horizontu.

Díky těmto kritériím lze klienty rozlišit do různých skupin, které se od sebe liší svými potřebami a kde má smysl, aby personál mezi klienty právě prostřednictvím této typologie rozlišoval. Není zde obsažen přehled všech možných kombinací, ale pouze několik příkladů těch, které se vyskytly ve studii častěji nebo které lze očekávat, že se budou v zařízeních vyskytovat častěji. Nebylo již v ekonomické a personální kapacitě této studie, rozpracovat jednotlivé typologické jednotky dopodrobna a stanovit pro každou z nich jednotlivá doporučení. Je proto nutné doporučení využívat na základě předchozích prezentovaných výsledků studie a v případě zájmu ze strany zadavatele studii o tuto část v budoucnu rozšířit.

**Příklad skupina 1:** Věk klienta méně než 25 let. Nedokončené vyučení/dokončené vyučení bez praxe a zkušeností. Výskyt těžkých somatických nebo psychických forem komplikací výrazně omezujících pracovní možnosti klienta s problematickou/nejistou prognózou a možnostmi zvládnutí. Bez partnera/ky, manžela/lky, bez dětí. Bez zajištění jakéhokoli bydlení, ale s výhledem na brzkou možnost získání alespoň přechodného bydlení.

**Příklad skupina 2:** Věk klienta méně než 25 let. Dokončené vyučení nebo SŠ, ale malé pracovní zkušenosti. Bez partnera/ky, manžela/lky, s dětmi. Bez významných somatických či psychických komplikací. Bez zajištění jakéhokoli bydlení, ale s výhledem na brzkou možnost získání alespoň přechodného bydlení.

**Příklad skupina 3:** Věk klienta 25 – 35 let. Dokončené vyučení nebo SŠ, ale malé pracovní zkušenosti. Výskyt těžkých somatických nebo psychických forem komplikací výrazně omezujících pracovní možnosti klienta s problematickou/nejistou prognózou a možnostmi zvládnutí. Bez partnera/ky, manžela/lky, s dětmi. Bez zajištění jakéhokoli bydlení a možnosti získat a udržet jakékoli stálé bydlení,

Jak je ze zvolených příkladů tří možných skupin vidět, u každé z nich musí být terapeutická strategie ve vztahu k uplatnitelnosti na trhu práce jiná. Každá ze skupiny vyžaduje modifikaci priorit a intervencí. Zadavateli zde doporučujeme využít navržených kritérií a zařadit podle nich současné klienty a zjistit poměr počtu klientů dle vzniklých kombinací charakteristik. Následně pak při praktické práci během dalšího roku navrhnout pro každou skupinu určitý ustálený postup reflektující její potřeby a využít tento postup k edukování personálu a ověřování účinnosti různých postupů.

## 8. První verze návrhu typologii klientů

Návrh pěti základních okruhů, které se ukazují být relevantní pro sestavení typologie (dle předchozí 7. kapitoly Zprávy) předpokládá využití 3 bodové škály. Přestože tato škála zásadním způsobem diferencuje uvnitř každého okruhu, znamenala by celkem 243 možných kombinací – profilů. Při celkem 77 klientech zařazených do studie (původně 81, avšak 4 byli vyřazeni pro nesplnění kritérií) by pochopitelně nebylo možné žádný návrh typologie sestavit. Proto byl zvolen jiný postup, spočívající v přechodném vytvoření pouze dvoubodové škály pro každý z 5 okruhů. Díky tomu vzniklo 32 kombinací – profilů, do kterých bude 77 klientů přiřazeno. Tím vznikla první varianta návrhu typologie. Následně bylo provedeno zhodnocení četnostního zastoupení jednotlivých profilů a následným srovnáním byly profily seřazeny právě dle tohoto četnostního zastoupení.

Celkem 64 klientů (ze 77 hodnocených) bylo zařaditelných do 9 profilů. Zbývajících 13 klientů bylo zařazeno v profilech, jejich četnostní obsazené bylo 1 nebo 2. Takto nízký počet nemá pro další práci na této úrovni a se získaným souborem praktický význam a proto bylo dále pracováno výhradně se získanými 9 profily, jejichž zastoupení bylo minimálně 3 klienti na profil.

Číselné označení profilů v upravené verzi typologie (využívající pouze dvoubodovou škálu) má pouze formální důvody (přehlednost a systém řazení při mechanickém třídění a přiřazování odpovídajících klientů k danému profilu). Pro další práci má již v této fázi smysl získané profily dále diferencovat dle původních tříbodových škál. To je naznačeno při popisu jednotlivých profilů, kde jsou také zohledněny souvislosti mezi jednotlivými relevantními vlastnostmi (tak jak je možné tyto vlastnosti přiřadit k navržené tříbodové škále).

### 8.1. Profil č. 6

Nejpočetněji zastoupeným profilem je profil č. 6 do kterého bylo zařazeno celkem 17 klientů ze 77 v celkovém souboru klientů.

<b>Profil 6</b>	17
Věk	Do 30 let.
Rodinný stav	Bez partnera/ky, manžela/lky (s dětmi či bez).
Sociální situace	Zajištěné bydlení alespoň v krátkodobém/střednědobém horizontu.
Vzdělání	Nedokončené vyučení/dokončené vyučení bez praxe a zkušeností
Psychický stav	Bez významných somatických či psychických komplikací nebo pouze s lehkými komplikacemi.

V této skupině klientů je třeba dále diferencovat především v okruhu Rodinný stav a Psychický stav. Jedná se poměrně mladé klienty, kteří většinou nejsou vystaveni akutním a zvláště závažným sociálním či právním komplikacím. Jejich důležitou vlastností je velmi nízká kvalifikace daná obvykle zcela lhostejným přístupem ke



vzděláním a/nebo nedobrovolným ukončením vzdělávání skrze užívání návykových látek a/nebo zásadních kázeňských problémů. Větší část souboru (12) je bez dětí. Zbytek má alespoň jedno dítě. Psychické komplikace jsou spíše lehčího rázu, tedy bez výskytu těžších poruch a onemocnění. Obvykle se jedná o lehčí formy poruch osobnosti různého typu, neurotické problémy, lehčí vývojové komplikace (disharmonický vývoj osobnosti atd.) a lehčí komplikace způsobené samotnými látkami. Podstatné je, že psychické ani somatické poruchy či komplikace nejsou zásadní překážkou pro možnost pracovat – lze je překonat a je možné s nimi žít.

### **Doporučení:**

Hlavní překážkou je nízká kvalifikace nemající u naprosté většiny klientů souvislost s intelektem. Při práci se je proto nutné cíleně zaměřit právě na možnost dokončení vzdělání. Problémem je však velmi nízká motivace a celková velká lhostejnost s sobě i lidem okolo, znamenající nutnost důrazu na motivační práci. Doporučeno je systematické sledování sociální a zdravotní oblasti pro lepší kontrolu procesu práce, tedy snaha zabránit aby pokud možné nedošlo k zásadnímu ke zhoršení sociálního a zdravotního stavu. V případě dětí samozřejmě není možné program realizovat bez zajištění hlídání (není partner).

## **8.2. Profil č. 8**

Druhý nejpočetněji zastoupeným profilem je profil č. 8 do kterého bylo zařazeno celkem 11 klientů ze 77 v celkovém souboru klientů. Od předchozího profilu se liší víceméně v jediném, za to však ve vztahu k hlavnímu tématu zásadním kritériu, kterým je dokončené vyučení nebo střední škola.

<b>Profil 8</b>	11
Věk	Do 30 let.
Rodinný stav	Bez partnera/ky, manžela/lky (s dětmi či bez).
Sociální situace	Zajištěné bydlení alespoň v krátkodobém/střednědobém horizontu.
Vzdělání	Dokončené vyučení nebo SŠ.
Psychický stav	Bez významných somatických či psychických komplikací nebo pouze s lehkými komplikacemi.

V této skupině klientů je třeba dále diferencovat (oproti předchozímu profilu č. 6, se kterým se tento profil kryje téměř ve všech oblastech kromě Vzdělání) v kategorii pracovních zkušeností. Právě toto kritérium ještě více diferencuje soubor 11 klientů, kteří na rozdíl od profilu 6 mají dokončené vzdělání. Pouze někteří z nich však mají nějaké pracovní zkušenosti a byli schopni vydržet alespoň po nějaká čas v pravidelném zaměstnání.

### **Doporučení:**

U klientů, kteří nemají žádnou pracovní zkušenost doporučujeme provést podrobnější zhodnocení, co vše přispělo k této situaci a zaměřit se na tyto zjištěné faktory, pokud i nadále mají v životě klienta vliv na jeho pracovní uplatnění. Zásadní

je u této skupiny opět jejich motivace (obvykle velmi nízká) a lhostejnost a negativní postoj k práci. Je nutné také zvážit délku po jakou klient nepracuje od vyučení či ukončení SŠ. Zde v případě nutnosti doporučujeme zvážit zajištění nějakého podpůrného programu (např. trénink dovedností, ověření pracovních kompetencí v daném oboru, krátkou práci „na zkoušku“ atd.). U klientů, kteří mají pracovní zkušenost a jsou kompetentní k nástupu ve svém oboru, doporučujeme posílení motivace a v případě nutnosti práci na prohloubení a zlepšení kompetence při získávání práce daném oboru – ovšem zohledňující již přímo jeho specifika. Ostatní doporučení jsou obdobná jako u profilu č. 6.

### 8.3. Profil č. 16

Třetí nejpočetněji zastoupeným profilem je profil č. 16 do kterého bylo zařazeno celkem 9 klientů ze 77 v celkovém souboru klientů.

<b>Profil 16</b>	9
Věk	Do 30 let.
Rodinný stav	S partnerem/kou, manželem/lkou (s dětmi či bez).
Sociální situace	Zajištěné bydlení alespoň v krátkodobém/střednědobém horizontu.
Vzdělání	Dokončené vyučení nebo SŠ.
Psychický stav	Bez významných somatických či psychických komplikací nebo pouze s lehkými komplikacemi.

Profil číslo 16 zastupuje skupinu klientů, odlišujících se od obou předchozích profilů tím, že tito klienti žijí se svým partnerem/partnerkou nebo manželem/manželkou. To s sebou přináší jak určité výhody pro terapeutický proces, tak samozřejmě různá úskalí. Pokud jde o skupinu klientů, jejichž partner nemá s návykovými látkami problémy, pak samozřejmě i v takovém případě je nutné jeho/její zapojení do terapeutického procesu, nicméně co se týká motivace a stejně tak možnosti zabezpečení a pohlídání dětí, jsou tyto páry prognosticky nadějnější (zejména u bezdětných párů, kde má s drogami problém pouze jeden z partnerů).

#### Doporučení:

U bezdětných párů kde má problémy pouze jeden z partnerů je důležité, zda alespoň jeden z partnerů je ekonomicky aktivní. V takovém případě je i motivace a celkové nastavení podporující terapeutický proces a důraz by měl být pouze na jeho facilitaci a případné korigování rizikových situací. Naopak v případě obou ekonomicky neaktivních partnerů doporučujeme zejména motivační práci a v závislosti na pracovních zkušenostech (viz také doporučení k profilu 8) zařazení tréninkových programů atd. (pokud klient má delší čas od dokončení školy a nikdy nepracoval nebo již ztratil (nebo se výrazně zhoršila) schopnost práci v daném oboru provádět. V případě párů s dětmi je kromě předchozího nutná stabilizace životních podmínek, které vůbec mohou umožnit, aby klient/ka i s dětmi pracoval/a. Nejde rozhodně pouze o sociální podmínky, ale práci na tématech životního stylu, která zejména u těžších klientů s dětmi může představovat zásadní blok v jeho propojení

s pravidelnou prací. Z hlediska Psychických komplikací doporučujeme provádět diagnostiku celého páru, tedy jak dynamicky orientované zhodnocení samotného klienta, tak jeho partnera, případně celé rodiny (včetně právě vztahových témat) a odpovídajícím způsobem výsledek promítnout do terapeutického plánu.

## 8.4. Profil č. 22

Čtvrtým nejpočetněji zastoupeným profilem je profil č. 22 do kterého bylo zařazeno celkem 7 klientů ze 77 v celkovém souboru klientů.

<b>Profil 22</b>	7
Věk	Nad 30 let.
Rodinný stav	Bez partnera/ky, manžela/lky (s dětmi či bez).
Sociální situace	Zajištěné bydlení alespoň v krátkodobém/střednědobém horizontu.
Vzdělání	Dokončené vyučení nebo SŠ.
Psychický stav	Bez významných somatických či psychických komplikací nebo pouze s lehkými komplikacemi.

V této skupině klientů je třeba velmi důrazně diferencovat v kategorii pracovních zkušeností klienta, neboť toto kritérium hraje díky věku ještě větší roli, než v případě profilu č. 8. Pouze malá část těchto klientů má nějaké pracovní zkušenosti a byli schopni vydržet alespoň po nějaká čas v pravidelném zaměstnání. U části z nich je důvodem jejich výraznější sociální nepřizpůsobivost, často ovlivněná lehčí psychiatrickou komplikací, podivínstvím a velmi nestandardním životním stylem, který se často neslučuje s možností mít pravidelnou práci. Část těchto klientů však schopna pracovat je a např. prostřednictvím sezónních prací (obvykle nekvalifikovaných) se ukazuje, že by s pravidelnou prací neměli žádný vážný problém – kromě svého často negativního postoje. Často se jedná o klienty, kteří si již našli způsob „svého fungování“ který jim vyhovuje a do kterého drogy patří a nechtějí na tom nic příliš měnit – což se ukazuje být jedna z možných vážných komplikací.

### Doporučení:

Při práci s touto skupinou klientů doporučujeme velmi důkladné posouzení životního stylu a různých faktorů, které přispěly k vývoji drogové anamnézy a jejího vztahu s prací. Jaké zásadní se zde jeví změna náhledu na životní styl a motivace jej změnit (zejména skrze již déle zaběhlé návyky a vytvoření „svého“ prostředí). V případě dětí se zdá, že právě jejich prostřednictvím by bylo možné klienty více aktivovat, přestože právě děti pro ně představují zásadní časový limit v přípravě na práci a její vykonávání (týká se to téměř výhradně žen). Jako nutné se jeví zajištění různých typů podpůrných programů (např. trénink dovedností, ověření pracovních kompetencí v daném oboru, krátkou práci „na zkoušku“ atd.) – neboť se jedná o skupinu, která má od ukončení školy často více, než 10 let. Zvážit doporučujeme zahájení práce na chráněném místě nebo v chráněné dílně.

## 8.5. Profil č. 4

Pátým nejpočetněji zastoupeným profilem je profil č. 4 do kterého bylo zařazeno celkem 5 klientů ze 77 v celkovém souboru klientů.

<b>Profil 4</b>	5
Věk	Do 30 let.
Rodinný stav	Bez partnera/ky, manžela/lky (s dětmi či bez).
Sociální situace	Bez zajištění jakéhokoli bydlení a možnosti získat a udržet jakékoli stálé bydlení.
Vzdělání	Dokončené vyučení nebo SŠ.
Psychický stav	Bez významných somatických či psychických komplikací nebo pouze s lehkými komplikacemi.

Jedná se o poměrně problematickou skupinu klientů, kteří pokud mají děti, tak je nemají svěřeny do péče a jejich zásadním problémem je sociální zázemí. To představuje naprosto zásadní limit pro práci v oblasti zaměstnávání. Tito klienti nemají žádné ani střednědobé sociální zázemí a díky tomu, jejich rizikovost z hlediska nestability je příliš vysoká. Častější je v jejich případě vliv lehčích forem psychických komplikací – výrazné bylo zastoupení lehčích a středně těžkých forem poruch osobnosti a adaptability nebo výrazná déletrvající životní krize, kterou nedokáží řešit. Výhodou je dokončené vzdělání, avšak s velmi různorodou úrovní kvality přípravy na zaměstnání. Obvykle minimální pracovní zkušenosti.

### Doporučení:

V první řadě se je u této skupiny klientů třeba zaměřit na jejich sociální zázemí. Pokud nedojde k jeho stabilizaci alespoň ve střednědobém časovém horizontu, lze počítat se stálými obtížemi také ve vztahu k práci. Část těchto klientů má zcela narušené základní návyky spojené s chodem domácnosti a jsou zvyklí na squaty a bezdomovecký způsob života. I přesto, že jsou velmi mladí, bývají značně zanedbaní i po hygienické stránce a léčebný program u nich spíše pouze nastartoval proces změn a bez zvládnutí sociální situace není možné očekávat další výraznější posun (pokud jde vůbec o klienty po abstinenčně orientované léčbě – část z nich je v substituci). Přestože mají dokončené vzdělání. Jejich životní styl a zázemí je obtížně slučitelné s pravidelnou prací. U těchto klientů doporučujeme stanovovat spíše velmi opatrné plány a vycházet z malých kroků v co nejkratších časových intervalech s důrazem na sociální stabilizaci a až ve druhé fázi řešit témata týkající se delších plánů (i ve vztahu k práci). Zdá se, že nejvýhodnější je zde úvaha spíše o chráněných dílnách a pracovních místech, nikoli o běžné práci.

## 8.6. Profil č. 14

Šestým nejpočetněji zastoupeným profilem je profil č. 14 do kterého byli zařazeni celkem 4 klientů ze 77 v celkovém souboru klientů.

<b>Profil 14</b>	4
Věk	Do 30 let.
Rodinný stav	S partnerem/kou, manželem/lkou (s dětmi či bez).
Sociální situace	Zajištěné bydlení alespoň v krátkodobém/střednědobém horizontu.
Vzdělání	Nedokončené vyučení/dokončené vyučení bez praxe a zkušeností.
Psychický stav	Bez významných somatických či psychických komplikací nebo pouze s lehkými komplikacemi.

Profil číslo 14 reprezentuje skupinu klientů, kteří mají obecně velmi nízkou kvalifikaci a prakticky žádné pracovní zkušenosti (případně pouze zkušenosti s nekvalifikovanou, většinou sezónní prací) – tento zásadní rozdíl je odlišuje právě od klientů odpovídajících profilu č. 16. Přestože mají alespoň v krátkodobém či střednědobém horizontu zajištěné bydlení, nelze u nich hovořit o stabilním sociálním zázemí, neboť jejich schopnost zapojit se do pracovního procesu je značně limitovaná. Pravděpodobně ještě více je u nich mj. vyostřen rozpor mezi tím, že potřebují pro zajištění rodiny vyšší příjem a současně nemají šanci dosáhnout na kvalifikovanou práci, kde by se této hranici mohli alespoň přiblížit.

#### **Doporučení:**

Doporučujeme u každého z těchto klientů provést pečlivé zhodnocení situace z perspektivy dokončit vzdělání a tomuto kroku podřídit maximum opatření (sociální zabezpečení, bydlení atd.). Vzhledem k tomu, že tito klienti nemají žádné dokončené vzdělání, nepřipadá u nich rekvalifikace v úvahu. Součástí práce tam musí být podpůrná psychoterapie a dobré načasování dílčích kroků a celková etapizace práce. Výhodné může být podporované zaměstnávání jdoucí paralelně se získáváním kvalifikace (účastí v nějakém typu upraveného kurzu)<sup>1</sup> – to však s sebou nese riziko příliš velké počáteční zátěže, kterou klient nemusí dlouhodobě zvládat. Z hlediska Psychických komplikací doporučujeme provádět diagnostiku celého páru, tedy jak dynamicky orientované zhodnocení samotného klienta, tak jeho partnera, případně celé rodiny (včetně právě vztahových témat) a odpovídajícím způsobem výsledek promítnout do terapeutického plánu – právě postoj a zvládnutí partnera je však velmi důležitým faktorem, který může být stejně tak výrazně podpůrný jako rizikový.

<sup>1</sup> Nejen u tohoto profilu je zřejmé, že klienti v této situaci si nemohou dovolit věnovat se pouze ukončení svého vzdělání a být zařazeni do standardních výukových programů. Za úvahu v tomto kontextu stojí, zda a do jaké míry je možné vybudování a provoz programu, v němž by bylo možné kombinovat nekvalifikovanou práci formou chráněného zaměstnání či dílny, spolu s výukovými programy kde by klienti mohli dosahovat kvalifikace v nějakém z oborů. Struktura a délka programu by přitom mohly být přizpůsobeny právě těmto skupinám klientů – vyžadovaly by však samozřejmě velmi úzké spolupráci Agentury s některým ze vzdělávacích institutů. Tento typ spolupráce je však v mnoha zemích běžný a současná legislativa nevytváří příliš mnoho jiných možností, jak by se bylo možné o podobnou klientelu postarat a dát jí šanci na dosažení kvalifikace i v pozdějším věku a v situaci, kdy se musejí starat o své děti a domácnost.

## 8.7. Profil č. 2

Sedmým nejpočetněji zastoupeným profilem je profil č. 2 do kterého byli zařazeni celkem 4 klienti ze 77 v celkovém souboru klientů.

<b>Profil 2</b>	4
Věk	Do 30 let.
Rodinný stav	Bez partnera/ky, manžela/lky (s dětmi či bez).
Sociální situace	Bez zajištění jakéhokoli bydlení a možnosti získat a udržet jakékoli stálé bydlení.
Vzdělání	Nedokončené vyučení/dokončené vyučení bez praxe a zkušeností.
Psychický stav	Bez významných somatických či psychických komplikací nebo pouze s lehkými komplikacemi.

Pokud jsme u profilu 4 hovořili o větší míře očekávatelných problémů, pak u této skupiny klientů to platí dvojnásob. Od profilu č. 4 se odlišují prakticky pouze tím, že ke všem rizikovým faktorům se u nich přiřazuje nedokončené vyučení či jiné vzdělání a tím většinou také minimální či žádné pracovní zkušenosti. Pokud mají děti, tak je obvykle nemají svěřeny do péče a jejich zásadním problémem je sociální zázemí. To představuje naprosto zásadní limit pro práci v oblasti zaměstnávání. Tito klienti nemají žádné ani střednědobé sociální zázemí a díky tomu, jejich rizikovitost z hlediska nestability je příliš vysoká. Projevuje se u nich také vliv lehčích (či středně těžkých) forem psychických komplikací. To vše s nevýhodou nedokončeného vzdělání představuje skupinu klientů, která je velmi zatěžující a kde hledání řešení představuje velmi výrazně dlouhodobou práci s nejistým výsledkem.

### Doporučení:

V první řadě se je nutné zaměřením na sociální zázemí. Pokud nedejde k jeho stabilizaci alespoň ve střednědobém časovém horizontu, lze počítat se stálými obtížemi ve všech oblastech. Část těchto klientů má zcela narušení základní návyky spojené s chodem domácnosti a jsou zvyklí na squaty a bezdomovecký způsob fungování. I přesto, že jsou velmi mladí, bývají značně zanedbaní a léčebný program u nich spíše pouze nastartoval proces změn a bez zvládnutí sociální situace není možné očekávat další výraznější posun (pokud jde vůbec o klienty po abstinenčně orientované léčbě – část z nich je v substituci). Riziková konstelace je kombinace nedokončeného vzdělání a životního stylu a zázemí), které jsou obtížně slučitelné s pravidelnou prací. Dalším velkým problémem je, že jakékoli hmatatelné výsledky představují vždy velmi dlouhou práci a pro klienty jsou vzdálené a hodnotí je často jako nedosažitelné. Platí obdobné doporučení jako u profilu č. 4, tedy stanovovat spíše velmi opatrné plány a vycházet z malých kroků v co nejkratších časových intervalech s důrazem na sociální stabilizaci a až ve druhé fázi řešit témata týkající se delších plánů, zejména dosažení nějaké kvalifikace (ale i ve vztahu k práci). Zdá se, že nejvýhodnější je zde úvaha spíše o chráněných dílnách a pracovních místech, nikoli o běžné práci a paralelně s tím zahájení kvalifikačního vzdělávání odpovídajícího možnostem klienta.

## 8.8. Profil č. 19 a 20

Osmým nejpočetněji zastoupeným profilem je profil č. 19 do kterého byli zařazeni celkem 4 klienti ze 77 v celkovém souboru klientů.

<b>Profil 19</b>	4
Věk	Nad 30 let.
Rodinný stav	Bez partnera/ky, manžela/lky (s dětmi či bez).
Sociální situace	Bez zajištění jakéhokoli bydlení a možnosti získat a udržet jakékoli stálé bydlení.
Vzdělání	Nedokončené vyučení/dokončené vyučení bez praxe a zkušeností.
Psychický stav	Výskyt středně těžkých nebo těžkých somatických nebo psychických forem komplikací výrazně omezujících pracovní možnosti klienta s problematickou/nejistou prognózou a možnostmi zvládnání.

Spolu s tímto profilem do stejné skupiny zařazujeme také profil č. 20 do kterého byli zařazeni celkem 3 klienti ze 77 v celkovém souboru klientů. Oba profily od sebe odlišuje víceméně pouze mírou zdravotní zátěže (komplikacemi). Vzhledem k tomu, že se jedná o klienty s podobnými obtížemi a doporučení jsou si velmi podobná, byly obě skupiny sloučeny do jedné.

<b>Profil 20</b>	3
Věk	Nad 30 let.
Rodinný stav	Bez partnera/ky, manžela/lky (s dětmi či bez).
Sociální situace	Bez zajištění jakéhokoli bydlení a možnosti získat a udržet jakékoli stálé bydlení.
Vzdělání	Nedokončené vyučení/dokončené vyučení bez praxe a zkušeností.
Psychický stav	Bez významných somatických či psychických komplikací nebo pouze s lehkými komplikacemi.

Jedná se o skupiny poměrně velmi těžkých klientů, kteří mají obvykle dlouhodobě výrazně narušené sociální zázemí a kteří současně nemají splněnu žádnou formu kvalifikačního vzdělávání. Obvykle mají minimální či nulové pracovní zkušenosti (pokud nějaké, tak pouze s nekvalifikovanou prací). Pokud mají děti, tak je obvykle nemají svěřeny do péče a jejich zásadním problémem je sociální zázemí. To představuje naprosto zásadní limit pro práci v oblasti zaměstnávání. Tito klienti nemají žádné ani střednědobé sociální zázemí a díky tomu, jejich rizikovitost z hlediska nestability je příliš vysoká. Celá situace může být u skupiny/profilu č. 19 komplikována somatickými faktory (2 klienti v souboru) i těžkými psychiatrickými komplikacemi (2 klienti v souboru). U profilu č. 20 se projevují spíše lehčích (či středně těžké) formy psychických komplikací. To vše s nevýhodou nedokončeného

vzdělání představuje skupinu klientů, která je velmi zatěžující a kde hledání řešení představuje velmi výrazně dlouhodobou práci s nejistým výsledkem.

### **Doporučení:**

V první řadě se je u obou skupin nutné zaměřením na sociální zázemí. U profilu č. 19 však paralelně s tím musí být řešena otázka somatických a psychiatrických komplikací. Pokud jde o trvalé následky, pak je nutné, aby pro tuto skupinu existovaly samostatné adekvátně koncipované podpůrné terapeutické programy bez kterých si lze jen těžko představit práci na samotné přípravě na zaměstnání. Pokud u těchto klientů (obě skupiny) nedojde ke stabilizaci sociálního zázemí alespoň ve střednědobém časovém horizontu, lze počítat se stálými obtížemi ve všech oblastech. Část těchto klientů má hrubě narušeny základní návyky spojené s chodem domácnosti a jsou zvyklí na squaty a bezdomovecký způsob života. Tento způsob života však mnozí z klientů vedou více, než 5 nebo 10 let a je proto nutné u nich počítat s programy, které musí být dlouhodobé – výrazně riziková je právě konstelace kombinující nedokončené vzdělání a jejich zaběhlý životní styl a zázemí. U skupiny klientů majících navíc somatický nebo zdravotní handicap je pak vždy již na místě i úvaha o typu programů, které představují více, než 5 nebo 10 let péče. Doporučujeme vycházet z malých kroků v co nejkratších časových intervalech s důrazem na sociální stabilizaci a až ve druhé fázi řešit témata týkající se delších plánů, zejména dosažení nějaké kvalifikace (ale i ve vztahu k práci). Výhodnější je zde úvaha spíše o dlouhodobém pobytu v chráněných dílnách a pracovních místech, nikoli o běžné práci. Možnosti zahájení a především úspěšného dokončení kvalifikačního vzdělávání je omezené a doporučujeme zde i práci s týmem na tématu frustrace a frustrační tolerance u méně úspěšných a často selhávajících klientů. Neznamená to samozřejmě, že by u těchto klientů nebyla šance na dosažení trvalého zlepšení, je třeba však počítat, že takové zlepšení bude jen velmi pomalé, s mnoha zvraty a že část této skupiny klientů bude vyžadovat stálou a u některých možná celoživotní podporu bez které nebudou schopni sociální reintegrace.



## 9. Závěr a doporučení

Výsledky provedené studie popisují základní tématické oblasti, které souvisejí s problémem uplatnitelnosti léčených uživatelů návykových látek na trhu práce. Studie byla provedena na souboru 77 klientů (celkem získáno 81 klientů z toho 4 vyřazení pro nesplnění kritérií) vybraných zařízení o.s. SANANIM a několika provozech důležitých pro doplnění spektra zastoupených služeb. Soubor byl sestaven záměrným výběrem za využití výběru přes instituce. Hlavními metodami získávání dat bylo pozorování, polostrukturovaný rozhovor a ohniskové skupiny. Pro sestavení profilu klientů byl využit nestandardizovaný dotazník. Data byla vyhodnocena metodou vzorců a metodou vytváření trsů. V některých případech byly tyto postupy doplněny o metodu kontrastování.

Klienti se výrazným způsobem shodují na třech faktorech, které vnímají jako největší problém při svém uplatnění na trhu práce:

- záznam v rejstříku trestů,
- nedokončené, nebo nedostatečné vzdělání,
- žádná, nebo nedoložitelná praxe.

Tyto tři hlavní překážky neúspěchu na trhu práce považujeme za klíčové pro zvládnutí přípravy klienta a práce s ním v průběhu doléčování. Druhou skupinu problémů tvoří faktory, které mají buďto vztah k užívání návykových látek nebo se paralelně existujícími somatickými či psychickými komplikacemi. Jde např. o malou schopnost zvládat konflikty a frustrující situace, nedostatky v komunikaci a obtížné zvládnutí běžných sociálních situací, obavy z prozrazení drogové historie, vzhled a nekonformita v chování atd.

Klienti i pracovníci se shodují v tom, jaké faktory mohou přispět ke zlepšení výše uvedených problémů: pomoc se zvládnutím prvních náročných situací v jednání s úřady i potenciálními zaměstnavateli, osobní kontakt a vazba s klientem, podpora, mediace, rady a informace (edukace), trénink komunikačních dovedností a zvládnutí stresu a zátěžových (frustrujících) situací, pomoc při výběru správného místa včetně schopnosti kriticky posuzovat své šance, možnosti a přípravu na proces ucházení se o místo, informování zaměstnavatele snižuje tenzi, velmi významná je schopnost stanovit a dodržovat jasné vztahy a pravidla.

Pracovníkům agentury doporučujeme zvláštní zaměření na rozpor, který data zobrazila: vzhledem k velmi nízkému vzdělání a kvalifikaci, malým či žádným pracovním zkušenostem, nekonformnímu a někdy až konfliktnímu jednání atd. není možné očekávat, že by klienti mohli ve větší míře dosahovat na zajímavější pracovní místa a alespoň střední hladinu výdělků. Vedlo toho však u naprosté většiny z nich narážíme na extrémní nekritičnost a neschopnost náhledu na tento fakt. Očekávání a přání klientů jsou víceméně v ostrém rozporu s reálnými možnostmi a poměry trhu práce. Tento problém se jeví být jako jeden z klíčových, neboť nakonec paradoxně způsobuje naprostou ztrátu motivace a nezahájení pracovního poměru. Nezanedbatelným okruhem problémů jsou vztahy a celkově menší schopnost přizpůsobení a korigování svého jednání. Domníváme se, že se jedná o jeden z nejčastějších problémů, který není krátkodobě u klienta nijak řešitelný. Je řešitelný pouze v dlouhodobém časovém horizontu, což vyžaduje udržet kontakt a motivaci klienta. Za tímto účelem navrhuje vytvořit intervence reagující na tento fenomén.

Je samozřejmé, že ani dokončené vzdělání není pro klienty zárukou snadného uplatnění respondentů na trhu práce. Pro klienty s ukončeným středoškolským vzděláním (SOU) je mj. významnou překážkou chybějící praxe v oboru – příkladem může být jeden z klientů, který uvedl, že je vyučený v oboru instalatér/topenář, ale díky tomu, že v oboru nikdy nepracoval, neumí dnes již prakticky nic. Jako užitečné se tedy jeví zvážit možnost iniciovat/vybudovat jakási „modelová či výuková“ pracoviště (nikoli chráněné dílny) – např. ve spolupráci s komerčními firmami ochotnými podstoupit určitou míru rizika při zaměstnání této klientely, kde by respondenti mohli získat alespoň základní praxi v učebním oboru, v němž získali kvalifikaci. V podstatě by šlo o formu tréninku, připomenutí základních teoretických a praktických dovedností. Zdá se, že podobný typ programu by výrazně napomohl zejména u klientů majících výuční list, kteří však jsou bez praxe a zkušeností a od vyučení uběhlo více než 3 roky.

Druhy práce, které klient v průběhu kontaktu s léčebným zařízením vykonává, se liší v závislosti na druhu navštěvovaného programu. Zatímco v psychiatrické léčebně nelze práci vykonávat, v doléčovacím zařízení patří mezi nejčastější profese spíše nekvalifikovaná či méně kvalifikovaná práce, což pro část klientely (viz profily) je velmi dobré řešení umožňující zahájení kvalifikačního vzdělávání. Naopak u klientů s dosaženou kvalifikací je tato situace spíše problémem, neboť je potřeba u nich spíše zvyšovat pracovní kompetenci v jejich oboru a zajistit spíše bohatší nabídku chráněných zaměstnání a tréninkových programů. Ojedinelé jsou možné také pracovní pozice jako např. asistentka, recepční. Pro matky s dětmi jsou nejpřijatelnější úklidové práce kvůli přijatelné pracovní době.

Při hledání zaměstnání se podle pracovníků musí klienti musí nejčastěji vyrovnat zejména s důsledky vlastní drogové minulosti, nedostatečnou kvalifikací, záznamy v trestním rejstříku, neúplným zápočtovým listem aj. Dalším významným faktorem jsou charakteristické osobnostní vlastnosti klientů. Nezanedbatelné nejsou ani další sociální vlivy. V případě žádosti o práci hrají osobnostní faktory klientů významnou roli. Vedle drogové kariéry, která v závislosti na její délce radikálně mění hodnotovou orientaci uživatelů, kdy klient v práci nespátřuje smysl, je také důležitá psychiatrická komorbidita. Ať už je kombinace obou vlivů, výchovných i pozdějších životních zkušeností, jakákoliv, pracovníci v hojné míře klienty charakterizovali nízkým sebevědomím. To je patrné i v případě, kdy např. klient není spokojen ve stávajícím zaměstnání a přemýšlí o změně.

Přestože není proces žádosti o práci bezproblémovou záležitostí, zásadní fází je, jak se klientovi v zaměstnání daří plnit pracovní úkoly a očekávání zaměstnavatele, případně jak se práce setkává s jeho očekáváními. Zaměstnavatel může s klientem rozvázat pracovní poměr jednoduše proto, že klient nezvládá vykonávat svoji práci. V takových případech se zdá, že bohužel bývá vina spíše na straně klienta, který neprokázal dostatek motivace a schopnosti si práci udržet. To může být například zapříčiněno tím, že klienti dlouho nepracovali a nemají pracovní návyky. Nicméně někdy se může stát, že klient přijde o zaměstnání vlivem okolností, které není sto ovlivnit, např. při změně majitele.

Pro udržení si práce má zásadní význam motivace. Pro mnohé klienty platí, že jsou ochotni se práci věnovat naplno. Nicméně, aby se zvýšila motivace klientů a pravděpodobnost, že si práci udrží, uvádíme některá doporučení. Tím prvním je práci strukturovat a členit na dílčí části. Za významný motivační prvek u uživatelů dále

pokládáme to, že mzda se vyplácí týdně. Týdenní výplata skýtá podle pracovníků např. výhody v tom, že klient vidí každý týden výsledek své práce. Skutečnost, že zaměstnanec vstupuje do procesu žádosti o práci nebo vyjdou najevo některé aspekty z jeho drogové minulosti v průběhu zaměstnaneckého poměru, může v zaměstnavateli vyvolat tenzi a obavy. Tyto obavy jsou podle pracovníků dány také tím, že zaměstnavatelé často nemají představu o tom, nakolik jsou klienti schopni vykonávat práci a neohrozit zaměstnavatele. Přestože se zařízení, resp. jeho pracovníci nemohou za klienta plně zaručit, že nebude např. užívat drogy, mohou za dodržení specifických podmínek potvrdit, že dané zařízení navštěvuje a je v léčebném procesu. Pracovníci jsou ochotni se zaměstnavatelem na téma uživatele drog v zaměstnání hovořit, někteří by se nebránili ani možnosti ukázat zaměstnavateli chod zařízení.

Podle pracovníků mají mnozí klienti ve vztahu k práci a možným pracovním podmínkám nerealistická očekávání. Často to jsou přemrštěné požadavky na výši platu. V terapeutickém procesu je třeba se s klientem zaměřit také na práce, které jsou pro klienta potencionálně ohrožující a rizikové. Vedle terapeutické práce s klientem na nerealistické představy působí též samotné seznámení se s trhem práce a po reálné zkušenosti se samotnou prací. Při práci s klienty je možno využít nácvikových technik, které mohou zvýšit pravděpodobnost úspěchu nejen při žádosti o práci. Vedle komunikačních dovedností lze pracovat na úpravě fyzického vzhledu. Současně je třeba klienta učit, jak nakládat s volným časem, jak zvládat každodenní povinnosti. Jedním z velkých témat je oblast rekvalifikačních kurzů a doplnění si vzdělání. Pro klienty pražských zařízení, podle názorů pracovníků, nepředstavuje doplnění si vzdělání výraznější problém. Jako mnohem problematičtější pracovníci vnímají možnost rekvalifikace, která je jednak pro klienty finančně nedosažitelná a ochotu pracovních úřadů pracovníci hodnotí jako malou. Samotná léčebná zařízení v zásadě nemají ekonomické ani personální kapacity na implementaci rekvalifikačních kurzů.

Pro potřeby práce Agentury byla v závěru studie (kapitola 7) navržena kritéria pro typologii klientů z hlediska jejich potřeb při uplatnění na trhu práce a v kapitole 8 pak byl proveden návrh typologie klientů. Tři zvolené příklady (kapitola 7) možných kombinací těchto kritérií demonstrují fakt, že u každé z nich musí být terapeutické/sociální strategie ve vztahu k uplatnitelnosti na trhu práce jiné. Každá ze skupiny vyžaduje modifikaci priorit a způsobu provádění intervencí. Zadavateli zde doporučujeme využít navržených kritérií a s typologií dále pracovat. Vzniklých 9 skupin (kapitola 8) nepředstavuje vyčerpávající spektrum možností, avšak naznačují již některé důležité souvislosti a z nich plynoucí doporučení pro práci s danými skupinami klientů. Poměrně často se objevujícím návrhem na řešení situace některých klientů je zřízení tréninkových programů, kde by mohli získávat pracovní kompetenci v oborech, v nichž získali vzdělání ale nemají praxi a od studia uplynul delší čas. Naopak pro klienty, kteří žádnou kvalifikaci nedosáhli se jeví být výhodná kombinace nekvalifikovaných pracovních míst a dílen s intenzivními programy pro získávání kvalifikace, které by byly zajišťovány ve spolupráci s vybranými vzdělávacími institucemi majícími zájem a schopnost takové programy vytvářet a provozovat (např. za podpory ESF nebo MŠMT a MPSV).