

PODZIM | 2019

49,50 Kč | 2 € ČÍSLO

19

Listy

sociální práce

Informační a odborný časopis
(nejen) pro sociální pracovníky



Asociace poskytovatelů sociálních služeb České republiky
Partnerem časopisu je Ministerstvo práce a sociálních věcí

ROČNÍK VII.

www.apsscr.cz
www.listysp.cz

SENI CARE – KOMPLEXNÍ PÉČE O SUCHOU A CITLIVOU POKOŽKU

JEMNÉ ČIŠTĚNÍ



REGENERACE A AKTIVACE



ÚČINNÁ OCHRANA



SENI INKONTINENCE POD KONTROLOU

LEHKÁ INKONTINENCE



STŘEDNÍ INKONTINENCE

TĚŽKÁ INKONTINENCE



Listy sociální práce



Čtvrtletník vydávaný
Asociací poskytovatelů
sociálních služeb ČR

Vančurova 2904, 390 01 Tábor,
tel./fax: +420 381 213 332,
www.apsscr.cz, www.listysp.cz,
IČO 604 458 31

- **Ročník:** VII.
- **Číslo:** 19 – PODZIM 2019
- **Cena:** 49,50, roční předplatné 199 Kč / 8 €
- **Vychází:** V Táboře 30. září 2019
(příští číslo vyjde v prosinci 2019)
- **Redakce:**
Mgr. Veronika Hotová
e-mail: sefredaktor@apsscr.cz
tel.: 607 056 221
- **Jazyková korektura:**
Mgr. Tamara Kajznerová a redakce
- **Redakční rada:**
Mgr. Veronika Hotová (šéfredaktorka);
PhDr. Radek Suda;
Mgr. Petr Hanuš;
doc. PhDr. Lenka Haburajová Ilavská, Ph.D.;
Ing. Jiří Horecký, Ph.D., MBA;
PhDr. Pavla Kodymová, Ph.D.;
PhDr. Filip Novotný;
Ing. Daniela Lusková, MPA;
Mgr. Michal Volák, DiS.;
PhDr. Melanie Zajacová;
Mgr. Petra Zdražilová;
Mgr. Petra Zimmelová, Ph.D.;
Mgr. David Pospíšil, DiS.;
Mgr. Bc. Andrea Tajanovská, DiS.
- **Grafické zpracování a tisk:**
RUDI, a. s., Komenského 1839, 390 02 Tábor
- **Distribuce a objednávky:**
SEND Předplatné, s. r. o.
Ve Žlíbku 1800/77, hala A3
193 00 Praha 9 – Horní Počernice
www.send.cz
tel.: 225 985 225, 777 333 370
e-mail: send@send.cz
- **Objednávky a distribuce na Slovensku:**
MAGNET PRESS, SLOVAKIA, s. r. o.
P. O. Box 169, 830 00 Bratislava, Slovensko
Tel.: 00421/2/67201931-33 predplatne
e-mail: predplatne@press.sk, www.press.sk
- **Příspěvky a inzerce:** Příspěvky mohou být redakčně upravovány a kráceny. Za obsah inzerce odpovídá zadavatel. Přebírání krátkých úryvků článků je možné pouze s uvedením názvu časopisu a článku, jména autora, čísla ročníku, vydání a strany. Přebírání celých článků či jejich částí přesahujících jeden odstavec je možné pouze s písemným svolením redakce.
- **Registrace:** MK ČR E 21365, ISSN 2336-2332

Z obsahu čísla:

- 4 Úvodníky
(Veronika Hotová, Petr Hanuš)
- 5 O působení autistů v izraelské armádě
(Židovské listy)
- 6 Je model Housing first jednou z cest k vymýcení bezdomovectví?
(Kateřina Endrštová)
- 8 Supervize zaměřená na řešení jako nástroj podpory sociálních pracovníků
(Leoš Zatloukal)
- 12 Dehumanizace jako rizikový faktor používání digitálních technologií v kontextu sociální práce
(Lukáš Brezina)
- 15 Systém zdravotně-sociální práce v Ústřední vojenské nemocnici – Vojenské fakultní nemocnici Praha
(Monika Chábová)
- 18 Dilemata doprovázení pěstounských rodin
(Karel Řezáč)
- 20 Vyřazení uchazeče z Úřadu práce ČR
(Milena Zmeškalová)
- 23 Multidisciplinární sociální práce v praxi, kazuistika
(Ivona Střelková)
- 24 O čem se psalo v minulém století aneb Zeptali jsme se PhDr. Jiřiny Šiklové v roce 1990
- 25 Recenze knihy Case management v péči o lidi žijící s demencí
(Zbyněk Vočka)
- 26 Informační servis

Editorial



Milí čtenáři,

tak k nám přišel podzim. Ale zatím ne (tedy alespoň ne teď, v polovině září, kdy píšu editorial) ten pošmourný, ubahněný a upršený, nýbrž výjimečně teplý a krásně slunečný, prostě nádherně babí léto. Na rozdíl od dob, kdy jsem byla školou povinná, mě začátek podzimu nerozesmutňuje (kvůli školní docházce), ale rozveseluje. Jednak to znamená, že mnou nenáviděná vedra jsou definitivně pryč, a jednak, že se vše zase vrací do „normálu“. A ačkoliv se dost ochlazuje a domácnosti už začínají pomalu topit, „vůně“ kouře z komínů u nás na vsi má svoje kouzlo. Podzim je pro mě zkrátka nejhezčí období z celého roku, ačkoliv je paradoxně i obdobím, kdy je nejméně práce. V září totiž vycházejí oba časopisy najednou (tedy nejen Listy sociální práce, ale i Sociální služby), což se stává 4x za rok, takže redakce se má co ohánět, ale hlavně vrcholí přípravy na Týden sociálních služeb, a v té souvislosti největší kongres poskytovatelů sociálních služeb v ČR, kde jsou samozřejmě součástí programu i témata zaměřená na sociální práci. Doufám tedy, že se tam s mnohými z vás potkáme (protože přítomna bude i velká část naší redakční rady) a že bude možnost popovídat si například na tradičním galavečeru, jenž je předělem dvou kongresových dnů.

V zářijovém čísle Listů sociální práce, které máte v rukách, je pestrá paleta článků z různých oblastí sociální práce. Za velmi důležitý pokládáme článek o zdravotně-sociální práci v Ústřední vojenské nemocnici v Praze, a to z toho důvodu, že tak, jak perfektně funguje spolupráce zdravotní a sociální oblasti zde, tak by měla fungovat v ideálním případě úplně všude (ale moc dobře víme, že v žádném případě nefunguje). Zdravotně-sociální oblast je bohužel oblastí stále velmi podceňovanou, ačkoliv její význam neustále narůstá. Přitom o kolik problémů by bylo méně a o kolik spokojenějších lidí více, kdyby byly vytvořeny podmínky k lepší spolupráci. Copak jde zdravotní a sociální část od sebe vůbec oddělit?

Nesmírně vizionářský je článek o působení autistů v izraelské armádě. V Izraeli totiž již před několika lety vznikl elitní útvar Izraelská satelitní zpravodajská jednotka, kde pracuje i skupina mladých vojáků s poruchou autistického spektra. Izraelská armáda tak demonstrovala, jak pokrokové myšlení v této oblasti má a jak důležité je vytvářet pro tyto osoby podmínky pro jejich začleňování namísto zdůrazňování jejich odlišností. A nutno podotknout, že práce, kterou zde tito lidé vykonávají, je vysoce profesionální (trvá dlouhé hodiny, vyžaduje dokonalou koncentraci, nepolevující pozornost k nejmenším detailům a zvládnání špičkových počítačových technologií). Zkrátka, jde o úžasný pokrok a důkaz, že lidé se zdravotním postižením jsou plnohodnotnými členy společnosti jako každý jiný (a já jsem přesvědčená, že o tomto už snad pochybuje málokdo).

Zkrátka myslím, že podzimní číslo je povedené, a pevně věřím, že si z něj odnesete nové informace a možná i inspiraci.

S přáním krásného podzimu

Mgr. Veronika Hotová, šéfredaktorka

Úvodník



Vážení čtenáři a vážené čtenářky,

vítejte nad podzimním vydáním odborného časopisu Listy sociální práce. Mám pocit, jako by to bylo včera, kdy jsem četl úvodník Melanie Zajacové, kterým vás vítala v letním čísle. Uteklo to jako voda a prázdniny jsou již za námi. Děti se vrátily do škol a denní rituály zapadly do starých kolejí. Podzim bývá vždy velmi bohatý na různé akce, a ten letošní nebude výjimkou. Zběsilý úprk zastaví až vánoční svátky se svou (prý) poklidnou atmosférou. Náš časopis naštěstí není opadavý, a tak vám do podzimních dnů v tomto vydání můžeme nabídnout zajímavé čtení, které by vás mohlo v době deštivých přeháněk, chladu, mlhy, bláta a padajícího listí nejen poučit, ale také potěšit a zahřát. Na stránkách Listů například najdete moc pěkný článek o zdravotně-sociální práci v Ústřední vojenské nemocnici nebo úvod k seriálu o digitalizaci s názvem „Dehumanizace jako rizikový faktor používání digitálních technologií v kontextu sociální práce“, jehož první díl „Zrození – společnost a digitální technologie v běhu času“ si rozhodně nenechte ujít.

Druhý týden v říjnu nás čeká tradiční Týden sociálních služeb, v rámci kterého se jistě dočkáme i prezentací dobře prováděné sociální práce. Nebudete se zapojovat i vy? Pokud ano, neváhejte o tom napsat a poslat do naší redakce. Vyvrcholením Týdne sociálních služeb bude pak již tradičně Výroční kongres poskytovatelů sociálních služeb v Táboře. Zde na vás čeká bohatý program, jehož součástí bude i odborný program věnovaný sociální práci. A to zdaleka není všechno! Na podzim nás čeká i několik konferencí s tématy dotýkajícími se sociální práce a odborné kulaté stoly, například k praxi spolupráce mezi OSPOD, NZDM a SAS, který se bude konat 15. října v Mělnice. Je se zkrátka na co těšit. Lákadel bude hodně, otázkou je, kde přes všechnu práci na to vzít čas. To asi bude problém, co říkáte? Nakonec, jen co se ve stínu pozdně prázdninových veder vkradl do naší země podzim a začal se viditelně krátit den, začalo se mi zdát, že se krátí i čas. Jako by ho bylo méně a méně. Necítíte to stejně? Dnes jsem například zaslechl začátek hovoru pána jdoucího pod oknem mé pracovny. „Ahoj, máš čas?“, říkal do telefonu. Když jsem se podíval ke dveřím, pan šéf běžel okolo a na můj výraz říkající si o konzultaci hned říká: „Nemám čas, nestíhám!“ A stejně je to doma: „Kdy si uděláš čas na...“ nebo „Měl bys trochu času?“ A svědomí se někdy přidá: „Nedal jsi tomu dost času!“ Zjevně marně se čas snažíme zkrotit. Nakonec ne nadarmo se říká, že nejtěžší manažerskou disciplínou je Time Management. A protože čas jsou prý i peníze, neztrácejte již čas čtením tohoto úvodníku a udělejte si trochu času pro sebe. No a taky na tento časopis ☺.

Srdečně vás zdraví

Mgr. Petr Hanuš

Dokonalé, vidíte.

A co když někdy ne?

Obtížné životní situace mohou být zmírněny prostřednictvím sociálních služeb. Jejich poskytovateli jsou veřejné a nestátní neziskové organizace.



Vážte si jich. Sami je můžeme potřebovat.

www.muzemejepotrebovat.cz



ASPS



fb.com/muzemejepotrebovat

O působení autistů v izraelské armádě

V posledních letech zaznamenala izraelská armáda (IDF) řadu pozoruhodných operativních úspěchů. Zasloužil se o ně elitní útvar pod názvem „Izraelská satelitní zpravodajská jednotka“, běžně označovaná jako „jednotka 9900“. Jde o vysoce oceňovanou a unikátní jednotku – unikátní proto, že v ní pracuje i skupina mladých vojáků s poruchou autistického spektra.

Text: D. T. podle zahraničních zdrojů, Židovské listy

Nápad se zrodil takřkajíc na zelené louce, když se v roce 2011 veterán IDF a izraelské tajné služby Mossad, kterému zde budeme říkat T., po letech setkal se svým dávným kamarádem z vojny. Ten se T. svěřil se starostmi o budoucnost svých dvou náctiletých synů trpících autismem. Podle Izraelské společnosti pro autistické děti je dnes touto vývojovou poruchou postiženo každé sté dítě a tendence je obdobně jako v evropských zemích stoupající. Mnozí ovšem spadají do skupiny „vysoce funkčních autistů“, tj. lidí s nadprůměrnou inteligencí, ale s potížemi v komunikaci a sociální interakci. Řada z nich se navíc vyznačuje velkým nadáním pro hudbu, matematiku nebo neobyčejnými vizuálními a analytickými schopnostmi, jak ve svém nedávném výzkumu doložil docent Yoram Bonneh z katedry humánní biologie Haifské univerzity. Přesto jsou jejich životní vyhlídky nevalné.

Myšlenka na těžkou situaci otce dvou postižených synů T. neopouštěla – naopak, uvědomil si, že práce s mladými autisty je přesně tím, čím by se chtěl zabývat. „Jakoby se vše, co jsem dosud ve svém životě dělal, sbíhalo k tomuto bodu,“ řekl serveru Times of Israel. Ve spolupráci se svou bývalou kolegyní S., rovněž veteránkou Mossadu a matkou autistického syna, přišel s nápadem integrovat funkční autisty, v uplynulých desetiletích z vojenské služby osvobozené, právě do zmíněné jednotky 9900. Její hlavní úkol spočívá ve vyhodnocování satelitních a leteckých fotografií vysílaných na zem v reálném čase. T. a S. se domnívali, že právě tato pro „normálního“ jedince nesmírně náročná činnost by mimořádným dovednostem lidí s autistickými sklony odpovídala nejvíc.

O svém plánu přesvědčili velitele jednotky 9900, jenž se potýkal s trvalým nedostatkem kvalifikovaného personálu, a v roce 2012 pro něj získali bezvýhradnou podporu nově jmenovaného šéfa Mossadu Tamira Parda. Projekt se mohl rozjet.

Ministerstvo školství ustavilo řídicí výbor, jehož úkolem bylo vybrat vhodné zájemce z řad autistické mládeže. Soukromé vzdělávací zařízení Ono Academic College specializující se na výuku odborného zdravotnického personálu (pracovních a jazykových terapeutů, fyzioterapeutů atd.) vypracovalo ve spolupráci s armádou tříměsíční školicí program. Pojmenovali jej Roim Rachok – v překladu „vidět daleko za horizont“. Měl poskytnout uchazečům potřebnou odbornou kvalifikaci a zároveň základní komunikační a sociální dovednosti, aby se dokázali začlenit do vojenské jednotky a později i do světa práce.

První skupina 12 absolventů se v říjnu 2013 přesunula na vojenskou základnu, kde se jim dostalo dalšího tříměsíčního výcviku v civilní oblasti. Teprve poté oficiálně narukovali do armády a v rámci jednotky 9900 byli zařazeni do pracovních týmů na vojenských základnách

Dešifrují a vyhodnocují trojrozměrné snímky, které v reálném čase vysílají na zem izraelské průzkumné letouny a vojenské satelity. Informace tak získané jsou zcela klíčové například při plánování vojenských operací.

po celé zemi. Tam, v jedné ze stěžejních oblastí izraelské rozvědky, pracují u počítačových obrazovek bok po boku se svými neautistickými kolegy. Dešifrují a vyhodnocují trojrozměrné snímky, které v reálném čase vysílají na zem izraelské průzkumné letouny a vojenské satelity. Informace tak získané jsou zcela klíčové například při plánování vojenských operací. Jde přitom o sisyfovskou práci, kterou pro svou náročnost nemůže zastat kdokoliv; trvá dlouhé hodiny a vyžaduje dokonalou koncentraci, nepolevující pozornost k nejmenším detailům a samozřejmě zvládnutí špičkových počítačových technologií.

Vojáci a vojačky (autismus postihuje více chlapce než dívky) s autistickými sklony mají možnost po roce vojenskou službu opustit, nebo si ji prodloužit o dal-

ší dva roky. Někteří nacházejí v IDF i celoživotní uplatnění.

Projekt, jenž se připravoval bezmála rok, předčil podle názoru velitele zpravodajské jednotky 9900 plukovníka J. optimistická očekávání zakladatelů: „Postupovali jsme metodou pokus a omyl. Všechno, co jsme dělali, bylo v historii IDF poprvé,“ vysvětluje a dodává: „Autističtí vojáci mají výborné vztahy s ostatními vojáky jednotky – vídám je, jak spolu posedávají o přestávkách, jdou na oběd nebo jen tak popíjejí kávu. Nikdo je k ničemu nenutí. Je to velmi přirozené, a myslím, že to mluví za všechno.“ Jistě k tomu přispívá i skutečnost, že před příchodem autistických kolegů procházejí ostatní vojáci a jejich velitelé na základnách odborným školením o spolupráci s autisty a psychologové i terapeuti jsou všem zúčastněným k dispozici po celou dobu nasazení.

Program Roim Rachok již získal ocenění za přínos vojenskému zpravodajství a od roku 2013 jím prošlo několik desítek mladých autistů. Na Ono Academic College se pro ně v současnosti vyvíjejí další specializované kurzy zaměřené na kontroly vojenského zpravodajského softwaru a zpracovávání velkých dat.

Izraelská armáda jako celek projevila vskutku neobyčejný postoj k lidem trpícím autismem. Rozhodla se je nevykloučovat, ale naopak podporovat jejich růst a vytvořit podmínky pro uplatnění jejich potenciálu. Faktem sice je, že po odchodu z vojenské služby budou tyto lidé čelit novým výzvám, ale služba v armádě jim nesporně poskytuje zkušenost v překonávání překážek, učí je orientovat se v měnícím se prostředí a dotahovat do konce komplikované úkoly, dodává jim sebevědomí, učí je samostatnosti a v neposlední řadě otevírá dveře k dalším profesím.

Článek byl převzat z Židovských listů, kde byl zveřejněn 1. 5. 2016. Odkaz zde <https://zidovskelisty.info/2016/05/01/o-pusobeni-autistu-v-izraelske-armade/>. Židovské listy vydává spolek MAGEN. ■

Je model Housing first jednou z cest k vymýcení bezdomovectví?

V dubnu letošního roku proběhla sdělovacími prostředky zpráva o tom, že město Brno už nechce pokračovat v projektu zabydlování bezdomoveckých rodin s dětmi prostřednictvím modelu Housing first, který zahájilo předešlé vedení města. Současní zastupitelé schválili hodnotící zprávu projektu „Pilotní testování rychlého zabydlení rodin s dětmi (Rapid Re-Housing)“, ale další projekty podobného charakteru už neplánují.



Text: Ing. Kateřina Endrštová

Podle zástupců města jsou náklady na projekt vyšší o více než tři miliony korun, tvůrci projektu však tvrdí, že se záměrně opomíjejí úspory. Na druhé straně projekt, který pro Brno připravili a jeho průběh sledovali, měřili a hodnotili vědci z Fakulty sociálních studií Ostravské univerzity (FSS OU), získal v r. 2018 mezinárodní cenu SozialMarie udělovanou od r. 2005 za sociální inovace, a evropskou cenu RegioStar Awards, kterou uděluje Evropská komise a evropská Federace národních organizací pracujících s lidmi bez domova FEANTSA¹.

¹ O evropské typologii bezdomovectví známou pod zkratkou ETHOS, kterou vytvořila FEANTSA, jsme psali v časopise Sociální služby březen 2015.

Housing first není vynález ostravských vědců, model se ve světě užívá v mnoha více či méně účinných podobách.

HOUSING FIRST V BRNĚ

Projekt v Brně byl koncipován jako pilotní, jeho ambicí bylo vyzkoušet, zda je možné ukončovat bezdomovectví rodin s dětmi poskytnutím bydlení a flexibilní podpory a zda je toto řešení udržitelné. Padesáti rodinám ohroženým bezdomovectvím byly přiděleny do nájmu obecní byty a vědci z FSS OU pak rodiny po zabydlení sledovali a srovnávali s kontrolní skupinou rodin, které v bytové nouzi zůstaly. Metodou kontrolovaného experimentu měřili, jaký je dopad účasti v projektu na zdraví a další životní charakteristiky rodin. „Náš experiment je unikátní v rámci ČR právě použitím metody, která se obvykle používá spíše v lékařské

vědě, ale také v kontextu světové vědy testováním, jaký efekt má přístup k bydlení především na rodiny,“ vysvětluje vedoucí výzkumného týmu Štěpán Ripka z Ostravské univerzity. „Očekáváme, že projekt bude mít pozitivní dopad na veřejné rozpočty v oblasti zdraví,“ doplnil.

Dalšími aktéry kromě rodin s dětmi v nouzi bylo město Brno (městské části a bytové odbory) a odbor sociální péče, Úřad práce a IQ Roma Servis. S rodinami probíhala intenzivní sociální práce, v rámci níž byly mediovány sousedské vztahy v domech.

JSME VSTRÍCNÍMI SOUSEDY?

A právě umístění těchto rodin mezi „běžnou populaci“ a vzájemné sousedské soužití v bližším i vzdálenějším okolí je významným, téměř politickým aspektem pro úvahy municipalit o tom, zda vůbec jednat o zmíněném modelu ukončování bezdomovectví či zda jej dokonce přijmout a realizovat.

Pracovníci projektu řešili od listopadu 2017 do března 2018 pět oficiálních stížností ve dvou bytových domech. Jednalo se o pohyb cizích osob v domě, kouření ve společných prostorách, napadení, nalezení předmětů spojených s užíváním drog, nadměrný hluk a nepořádek na chodbách. Všechny stížnosti byly prošetřeny pracovníky odboru sociální péče. V mnoha případech nebyla souvislost s rodinami projektu prokázána. Nájemníci domu byli poučeni, aby v případě potřeby volali městskou policii. Celkově bylo za trvání projektu podáno 39 oficiálních stížností, z toho 12 bylo vyhodnoceno jako nesouvisející, 8 jako oprávněné (na jednu rodinu bylo podáno 19 neoprávněných stížností od jedné specifické stěžovatelky). Žádná ze stížností nenabyla takového rozměru, který by u rodin vedl k ukončení nájemní smlouvy.

Podmínkou pro prodloužení nájemních smluv po jednom roce byla bezdlužnost. V rámci prevence předlužení byly také zřizovány přímé platby na účet pronajímatele ve spolupráci s Centrem sociálních služeb, p. o., Brno. Jak uvedla Radka Jonásová, sociální pracovníce – koordinátorka a metodička sociálních služeb, z CSS Brno, „v projektech Rapid Re-housing a Housing First fungovalo CSS Brno jako prostředník, přes kterého dochází ke správě finančních prostředků klienta, které dostane z Úřadu

práce (dávky státní sociální podpory a dávky pomoci v hmotné nouzi). Tyto prostředky jsou použity na úhradu nájemného z bytu a úhradu za plnění poskytovanou v souvislosti s užíváním bytu, zejména úhradám dodavatelům, elektrické energie, vody a tepla“.

JAK TO DOPADLO?

Dopady nastavených podmínek pilotního projektu byly měřeny pomocí strukturovaných rozhovorů s pečujícími osobami a partnery po 6 a 12 měsících od nastěhování. Hlavním výsledkem projektu je to, že 96 % náhodně vybraných rodin v bytové nouzi bylo schopno udržet si s poskytnutou podporou městský nájemní byt po dobu jednoho roku. Díky intervenci se snížily v porovnání obou skupin i další jevy, především se zlepšilo fyzické zdraví rodin – snížil se počet hospitalizací, využívání ambulancí, ZZS, množství užívaných antibiotik i celkový zdravotní stav rodičů i dětí, stres... (a např. úrazovost dětí se za 6 měsíců snížila z 12 % na 2,4 %).

Projekt ukázal, že pro ukončování bezdomovectví rodin není třeba selekce u vstupu do programu, což dle výsledků projektu dokazuje, že bezdomovectví je možné řešit systémově poskytnutím bydlení a adekvátní podpory. Jak se uvádí v závěrečné evaluační zprávě, toto zjištění je podstatné pro další směřování politiky řešení bytové nouze rodin v Brně i v celé ČR.

Podle kritiků se úspěšnost projektu postupně snižuje. Po dvou letech projektu klesla k 80 %, což je ale v zahraničí považováno u konceptu Housing first za úspěch, a podle Štěpána Ripky je normální, že úspěšnost projektu s postupujícím časem klesá.

PRAKTICKÁ DOPORUČENÍ

V závěru hodnotící zprávy autoři uvádějí „Doporučení pro šíření intervence do dalších měst“, která vyplynula z individuálních rozhovorů s klíčovými aktéry:

NASTAVENÍ KRITÉRIÍ IMPLEMENTACE

- Obdobný projekt je možné realizovat pouze tehdy, má-li realizátor zajištěn přístup k dostatečnému bytovému fondu.
- Vstupní kritéria by měla být nastavena podle potřeby rodin, ne podle zásluhovosti.

Spolupráce s Úřadem práce je pro úspěšnost projektu klíčová.

PŘÍMÁ PRÁCE S RODINAMI

- Pro hladký průběh projektu je potřeba si uvědomit, že klientem jsou nejen rodiny, ale také sousedé a pronajímatel.
- Pro psychohygienu týmu je důležité vnímat i pozitivní klientské případy, zvláště v obtížnějších momentech.

- Pro systematictější práci s dluhy je potřeba rozlišovat, co je zpožděná platba způsobená výpadkem systému a co dluh způsobený rodinou.
- Pro zachování dobrých sousedských vztahů je možné realizovat schůzku nájemníků a mediovat sousedské vztahy.

ORGANIZAČNÍ PROCESY

- Pro hladké fungování je nutné jasně vymezit jednotlivé role v projektu, týmovou strukturu a komunikační procesy.

ZÁKON O SOCIÁLNÍM BYDLENÍ?

Analýza Platformy pro sociální bydlení a organizace Lumos za rok 2018 uvádí, že v provizorním bydlení, nevyhovujícím bytům či bez domova je v Česku 54 tisíc domácností, kde žije 83 tisíc lidí, z toho přes 20 tisíc dětí. Naopak, problém s bytovou nouzí téměř nemá víc než polovina území republiky.

Zákon o sociálním bydlení se v ČR skloňuje mnoho let v mnoha podobách a fázích přípravy, projednávání, schvalování a rušení schvalování, přesto norma, která by nastavila koncepci a „mantinely“, není. Je otázkou, proč se zásadní zákon pro tuto oblast nedaří tolik let přijmout.

Jistě není bez zajímavosti, jaké závěry

Díky intervenci se snížily v porovnání obou skupin i další jevy, především se zlepšilo fyzické zdraví rodin...

uvádí Výroční zpráva Nejvyššího kontrolního úřadu za rok 2018 ze svých kontrolních zjištění v oblasti bydlení. Zpráva konstatuje, že: „Klíčové a dlouhodobé nedostatky, které NKÚ na základě výsledků kontrolní činnosti identifikoval, jsou významnými překážkami efektivního provádění politiky podpory bydlení a naplňování jejích cílů, a to zejména v oblasti sociálního bydlení“.

Jako nejzávažnější NKÚ vyhodnotil následující poznatky:

- Systém státní podpory, která má realizovat cíle koncepcí bydlení, je roztržštěný.
- Koordinaci opatření v oblasti bydlení má zajistit Ministerstvo pro místní rozvoj, které k tomu však nemá dostatečné nástroje.
- Stále zůstává nevyjasněna úloha obcí.
- Chybí zákon o sociálním bydlení.
- Stát vynakládá značný objem finančních prostředků v souvislosti s bydlením, ale přínosy této podpory průkazně nevyhodnocuje.

- Dávky státu na bydlení sice pomáhají snižovat počet osob ohrožených chudobou nebo materiální deprivací, a v některých případech tak zabraňují sociálnímu vyloučení, ale nepodporují řešení příčin jeho vzniku.

K plnění politiky bydlení je **nezbytné naplnit koordinační roli státu** a definovat sociální bydlení včetně odpovědnosti zainteresovaných subjektů.

Úlohou státu v oblasti bydlení je **vytvářet stabilní prostředí** posilující osobní odpovědnost a **podporovat motivaci občanů k zajištění základních potřeb vlastními silami**. Stát má ale zároveň **vytvářet podmínky a nástroje pro pomoc** těm, kteří si své bydlení z objektivních důvodů nejsou schopni zajistit sami.

Podpora bydlení je významná také z hlediska objemu **prostředků, které stát vynakládá**. Z prostředků EU byly v souvislosti s podporou bydlení vynaloženy v letech 2016 a 2017 nejméně 2 mld. Kč (dotace a úvěry na investice do bydlení, dotace na úspory energií, příspěvky ke stavebnímu spoření, k hypotečním úvěrům a sociální příspěvky či doplatky na bydlení). **Kromě toho stát financuje i sociální práci a sociální služby související s bydlením.**

A tak jsme zpět nejen v Brně, protože nejčastějšími zřizovateli sociálních služeb jsou samosprávné celky – kraje a obce, na které odpovědnost za „řešení bytové otázky padne“ a které se bez koncepce (a přiznejme si to, také bez efektivní, funkční a fungující veřejné správy a její elektronizace) nepohnou nikam dál a správa státu bude nadále zaostávat za potřebami jeho obyvatel. ■

Zdroje:

- Závěrečná evaluační zpráva: Analýza cílového stavu. Dopady zabydlení po 12 měsících od nastěhování, „Pilotní testování rychlého zabydlení rodin s dětmi (Rapid Re-Housing)“ Ostravská univerzita 2018, dostupné: 30. 4.2019, <https://socialnibydeni.org/tag/analýza-a-publikace>
- Zpráva o vyloučení z bydlení 2018, 30. 4. 2019, dostupné: <https://socialnibydeni.org/wp-content/uploads/2019/04/Zpr%C3%A1va-o-vylou%C4%8Den%C3%AD-bydlen%C3%AD-za-rok-2018.pdf>
- Výroční zpráva 2018, NKÚ, 30. 4.2019, dostupné: <https://www.nku.cz/assets/publikace-a-dokumenty/vyrocní-zpráva/vyrocní-zpráva-nku-2018.pdf>
- Tiskové zprávy MMB

Supervize zaměřená na řešení jako nástroj podpory sociálních pracovníků

V tomto textu je pozornost věnována výzvám či nárokům sociální práce jako profese a její speciální formě podpory – supervizi, která na tyto výzvy spojené s výkonem profese sociálního pracovníka reaguje. Přestože existuje bezpočet přístupů k supervizi, je zde představen jen jeden z nich, který se rovněž etabloval i u nás – supervize zaměřená na řešení.

*Text: Mgr. Leoš Zatloukal, Ph.D. et Ph.D.,
Institut Dalet (www.dalet.cz), Univerzita
Palackého (CMTF) (www.upol.cz)*

1. SPECIFICKÉ VÝZVY SOCIÁLNÍ PRÁCE

Existuje poměrně široká shoda v tom, že sociální práce je profese, která klade vysoké nároky na ty, kteří ji vykonávají. Rád bych zmínil dvě specifická témata, o nichž se v oblasti sociální práce často diskutuje, a to syndrom vyhoření a potýká se s etickými dilematy v rámci výkonu profese.

Syndrom vyhoření (burn-out syndrom; někdy se uvádí jen „vyhoření“) je definován jako „soubor příznaků vyskytujících se u pracovníků pomáhajících profesí odvozený z dlouhodobé nekompenzované zátěže, kterou přináší práce s lidmi. Je to stav psychického, někdy i celkového vyčerpání doprovázený pocitem beznaděje, obavami, případně i zlostí. Pracovní motivace klesá, výkon se zhoršuje, klesá i sebevědomí. V chování ke klientům je patrný zvyšující se odstup, důraz na pravidla a disciplínu, na formální stránky programů, na racionalitu, někdy i vysloveně odmítavé nebo negativní postoje.“ (Matoušek, 2008, s. 246). Tento hrozivý výčet příznaků naznačuje, že vyhoření představuje velmi závažný problém, který se projevuje v mnoha oblastech života sociálního pracovníka. Nejde však jen o plně rozvinutý syndrom vyhoření – i v případě, že nedojde k jeho plnému rozvinutí, má dlouhodobý pracovní stres (i v pomáhajících profesích) závažné negativní důsledky.

Druhou oblastí, která může přinášet značnou zátěž sociálním pracovníkům, je potřeba řešit určité eticky dilematické situace. Musil ve své knize detailně popisuje dilemata sociální práce (Musil, 2004), která jsou shrnuta v rámečku (viz obr. 1).

Asi by bylo možné najít mnoho dalších výzev spojených s výkonem povolání sociálního pracovníka. Zmíněné dvě oblasti

podle mého soudu dobře vystihují fakt, že se tyto výzvy dotýkají samé podstaty práce sociálních pracovníků. Sociální pracovník si v podstatě neustále klade otázky související s těmito oblastmi (např. „Jak mám pomáhat jiným lidem a přitom si neubližovat?“, „Jak se postarat o sebe při práci s druhými?“, „Jak se rozhodovat?“, „Co v dané situaci dělat?“). Součástí práce sociálních pracovníků a pracovníků je práce se sebou samými, jsou si takříkajíc sami svým „pracovním nástrojem“ (Úlehla, 2005) a do interakcí s klienty i s dalšími zainteresovanými subjekty vstupují nejen v roli profesionálů, ale také jako vnímavé lidské bytosti, ovšem vybavené dovednostmi reflektovat své působení (Navrátil, 2014). Díky tomuto nasazení sebe sama – které lze chápat jako určité specifikum pomáhajících profesí – je pochopitelné, že postupně vznikla i specifická forma podpory, jako jedna z těch, která toto specifikum reflektuje. Této specifické formě podpory je věnována druhá část textu.

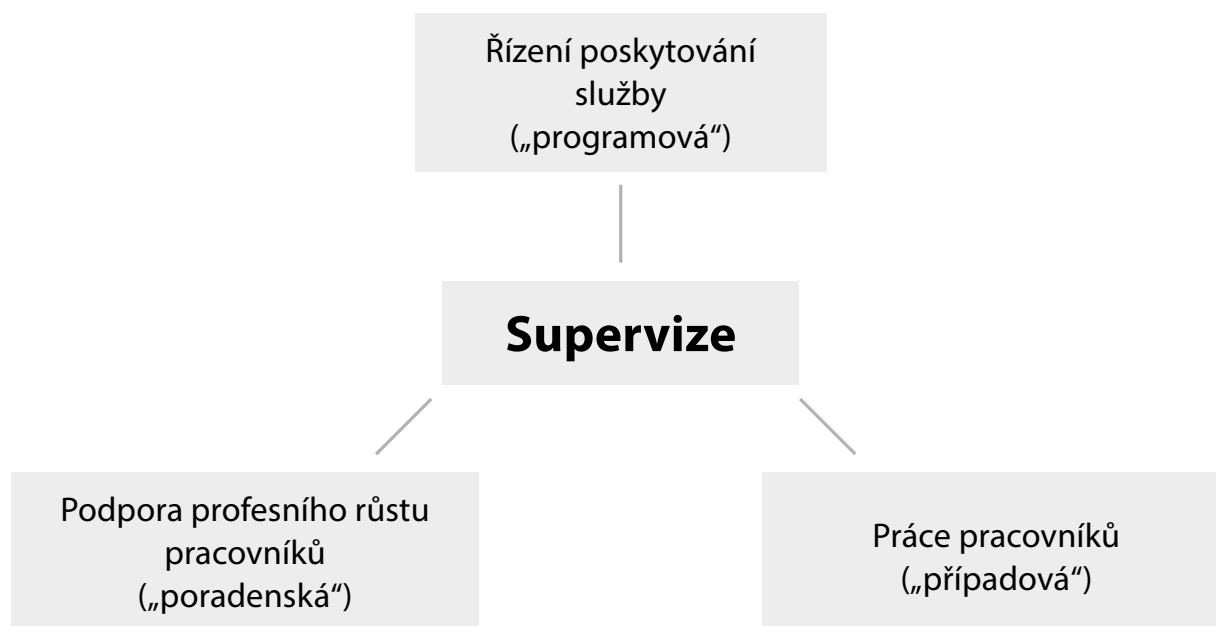
- Komplexní vs. zjednodušené cíle
- Množství klientů vs. kvalita služeb pro klienty
- Neutralita vs. favoritismus
- Jednostrannost vs. symetrie ve vztahu s klientem
- Procedurální vs. situační přístup
- Materiální vs. nemateriální pomoc
- Zasáhnout vs. nezasáhnout
- Veřejný vs. dílčí zájem
- Bezprostřední vs. zprostředkovaná východiska volby cílů
- Řešení případu vs. změna poměrů ve společnosti
- Změna klienta vs. změna prostředí
- Operační strategie organizací služeb sociální práce.

Obr. 1: Dilemata sociální práce (Musil, 2004)

2. SUPERVIZE JAKO FORMA PODPORY SOCIÁLNÍCH PRACOVNÍKŮ

Supervize je pojem, který se objevuje začátkem dvacátého století a je spojen především s administrativní a kontrolní činností lokálních autorit zaměřenou na programy a organizace (Kadushin & Harkness, 2002). Tento přístup asociuje i etymologie slova „supervize“, kdy dochází ke spojení latinských slov super (nad) a videre (vidět, hledět) (Havrdová & Hajný, 2008). Definice a role supervize jako činnosti v kontextu sociální práce a dalších oborů procházela vývojem, který korespondoval se společenským vývojem, vývojem jednotlivých profesí i vývojem vzdělávání v nich, a postupně se přesunula spíše k podpoře pracovníků než ke kontrole (Havrdová & Hajný, 2008; Kadushin & Harkness, 2002).

Evropská Asociace pro supervizi a koučování (European Association for Supervision and Coaching; zkr. EASC) nabízí následující definici supervize: „Supervize je formou poradenství pro podporu jednotlivců, týmů, skupin a organizací v reflektování a optimalizování jejich činností a struktur spojených s prací. Supervisor pomáhá klientům pracovat na problémech spojených s prací se zaměřením na řešení.“ (EASC, 2009, s. 5). Další evropská zastřešující asociace – Association of National Organisations for Supervision in Europe (zkr. ANSE) – nabízí podobnou definici: „Supervize je formou poradenství, která slouží k utvrzení a rozvoji kvality komunikace a spolupráce v profesních kontextech... Supervize primárně slouží k rozvoji jednotlivců a organizací. Zlepšuje profesní životy jednotlivců bez ohledu na jejich role a institucionální kontexty.“ (ANSE, 2016) Další definici supervize navrhuje Havrdová: „Supervize je odborná činnost, při níž supervisor podporuje, vede a posiluje pracovníka, skupiny nebo týmy v pomáhající profesi k tomu, aby dosáhl(i) určitých organizačních, profesionálních a osobních cílů. Obecnými cíli jsou zlepšení kvality práce a podpora profesionálního růstu. Konkrétní cíle jsou ovlivněny celkovým společenským a odborným kontextem a požadavky organizace a jsou předmětem vyjednávání mezi supervizorem, zadavatelem supervize, zaměstna-



Obr. 2: Druhy supervize (upraveno podle Davys, Bedoe, 2010, s. 26)

vatelem a pracovníky. Hlavním nástrojem supervize je vytvoření prostoru pro reflexi pracovní činnosti a pracovního kontextu v bezpečném prostředí supervizního vztahu a podpora procesu učení a změny.“ (Havrdová & Hajný, 2008, s. 40)

Všechny uvedené definice poukazují na to, že supervize je:

- profesionální činnost vedená kvalifikovaným profesionálem (supervizorem);
- činnost určená pro pracovníky v tzv. „pomáhajících profesích“ (aniž by byla nutně svázaná s nějakou z nich);
- zaměřená na podporu pracovníků – jednotlivců, týmů či skupin – a to v bezpečném supervizním vztahu;
- činnost rozvíjející schopnost reflexe a posilující učení;
- dojednaná vždy mezi všemi zainteresovanými subjekty (pracovník, zaměstnavatel/ zadavatel, supervizor);
- celoživotní proces.

Supervizní podpora může směřovat zejména do třech oblastí (Davys & Beddoe, 2010; Hughes & Pengelly, 1996), které jsou znázorněny na obrázku č. 2.

Tři oblasti supervizní podpory tedy podle zmíněných autorů zahrnují:

1. Řízení služby a jejího poskytování – organizační politika, strategie, rozhodnutí, priority organizace apod. [u Havrdové a Hajného (2008) se označuje jako supervize „programová“ nebo „zaměřená na organizaci“].

2. Profesní rozvoj pracovníků – rozvoj dovedností a znalostí pracovníků,

zvládání náročných situací, podpora motivace pracovníků a naplnění jejich potřeb ve vztahu k práci, orientace začínajících pracovníků apod. [u Havrdové a Hajného (2008) se označuje jako „poradenská“ supervize].

3. Práce pracovníků – těžištěm je re- flexe práce s klienty, důraz na hledání optimálních postupů, nové učení, případně tvorbu metodik apod. [u Havrdové a Hajného (2008) se označuje jako „případová“ supervize].

asociace ANSE (Association of National Organisations for Supervision in Europe) kupříkladu popisuje následující přínosy supervize (ANSE, 2016):

- podporu při reflexi a rozhodování, které se týkají aktuálních profesních témat;
- podporu v náročných profesních situacích a konfliktech;
- ujasnění a zpracování úkolů, funkcí a rolí;
- podporu při zvládání procesů změn;

Existuje poměrně široká shoda v tom, že sociální práce je profese, která klade vysoké nároky na ty, kteří ji vykonávají.

Výše uvedené oblasti jsou podle uvedených autorů zásadní pro rozvoj organizace, všem je třeba věnovat pozornost, vzájemně se prolínají a někdy je obtížné mezi nimi nalézat funkční rovnováhu (Davys & Beddoe, 2010; Hughes & Pengelly, 1996). V modelu není záměrně uvedena jiná oblast – samotná **podpora** – kterou lze popsat jako přítomnost respektu, bezpečí, přijetí apod. (Davys & Beddoe, 2010). Autoři podporu vnímají jako nezbytnou podmínku supervize (umísťují ji pomyslně doprostřed trojúhelníku), ale nikoli zaměření či funkci supervize.

Jednotlivé druhy supervize přispívají různou měrou a různými způsoby k užítku či přínosu supervize. Evropská

- inovativní řešení pro nové výzvy;
- preventivní opatření pro předcházení mobbingu a vyhoření.

Tento seznam by mohl být samozřejmě ještě delší a ještě více reflektovat jednotlivé druhy supervize popsané výše. I přesto je zřejmé, že supervize reagují na specifické nároky pomáhajících profesí (včetně sociální práce), a to i na nároky kladené na sociální pracovníky zmíněné v první části.

Existuje velké množství přístupů k supervizi (Carroll & Tholstrup, 2004; Davys & Beddoe, 2010; De Haan, 2012). Davys a Beddoe (2010) rozlišují například rozvojové modely (developmental models), reflexivní přístupy (reflective approaches)



a postmoderní přístupy (postmodern approaches), kam řadí i supervizi zaměřenou na řešení. Tomuto superviznímu přístupu je věnována následující kapitola.

3. SUPERVIZE ZAMĚŘENÁ NA ŘEŠENÍ

Jeden ze supervizních přístupů zmíněných výše byl přístup zaměřený na řešení. Jde o poměrně etablovaný směr, který se objevuje ve většině přehledových prací o supervizích jako jeden z hlavních směrů (Davys & Beddoe, 2010; Henderson, 2010; Hess, Hess, & Hess, 2008). Supervize zaměřená na řešení vychází ze stejných principů jako terapie zaměřená na řešení a používá i podobné metody práce (Berg, 2013; de Shazer, Dolan, Korman, Trepper, & McCollum, 2011; Thomas, 1996, 2015). Na tomto místě lze shrnout rozdílné prvky „tradiční supervize“ zaměřené na problémy a jejich odstraňování a supervize zaměřené na řešení upravené podle Bannink (2014)¹, která ukazuje rozdílné zaměření pozornosti v obou přístupech na základě zacílení klíčových otázek:

¹ Autorka pro toto rozlišení používá pojmy „positive supervision“ a „traditional supervision“ (Bannink, 2014), přičemž „tradiční“ supervizi rozumí přístupy, které se snaží identifikovat problémy a jejich příčiny a následně je napravovat či odstraňovat.

Supervize zaměřená na problém	Supervize zaměřená na řešení
Definice problému („Co je problém?“)	Ohraničení problému [„V čem je to problém (pro vás, pro ostatní)?“]
Analýza problému („Co je příčinou problému?“)	Zkoumání preferované budoucnosti („Co chcete mít místo problému?“)
Minulé neúspěchy („Co se nedařilo?“)	Minulé úspěchy [„Co se dařilo (alespoň trochu)?“]
Současná selhání („Co je špatně?“)	Předzvěsti preferované budoucnosti („Co je již nyní v souladu s tím, co si přejete?“)
Zkoumání průběhu problému („Kdy se problém objevuje a jaké jsou důsledky?“)	Zkoumání výjimek [„Kdy se problém nevyskytuje nebo je méně závažný (výjimky) a jaké jsou důsledky těchto situací?“]
Čeho se chcete zbavit?	Čeho chcete dosáhnout?
Hledání odpovědnosti za problém („Kdo za to může?“)	Hledání podpory pro změnu („Kdo může přispět k řešení?“)
Analýza rizik („Jaké překážky či komplikace se mohou objevit?“)	Reakce na překážky („Jak předcházet nebo co nejlépe reagovat na možné překážky a komplikace?“)
Jak jste se dostali do této situace?	Jak poznáte, že jste z toho venku?
Co jste zkoušeli dělat?	Co jste zkoušeli dělat a ukázalo se to užitečné (alespoň trochu)?

Obr. 3: Upraveno podle Bannink (2014)

Otázky uvedené v závorkách naznačují, že v centru zájmu supervize zaměřené na řešení je směr (jakou změnu supervidovaný klient chce), zdroje, které lze využít pro posun žádoucím směrem (co se podařilo, silné stránky apod.), a to, co lze prostředně udělat pro nastartování změny.

Uvedené pojetí supervize nabízí sociálním pracovníkům dvojí typ podpory – zaměření na jejich jedinečné potřeby a představy o žádoucí budoucnosti (díky detailnímu zkoumání přání klienta) a zaměření na posílení jejich schopností, dovedností, učení a reflexe (díky detailnímu zkoumání zdrojů klienta). Protože přístup zaměřený na řešení je ze své povahy spolupracující (nekonfrontační) a partnerský (nehierarchický) (Thomas, 2015), vytváří se v supervizi prostor pro to, aby klienti nacházeli vlastní jedinečná řešení způsobem, který posiluje jejich dovednost konstruktivního řešení problémů a profesního seberozvoje i v budoucnosti.

Příklad z praxe: Cíle, nebo problémy?

Pracoval jsem jako supervizor s týmem osmi sociálních pracovníků jedné organizace poskytující sociální služby dětem a jejich rodinám. V rámci dojednávání zakázky pro dané setkání se objevilo několik problémových oblastí: účastníci supervize měli připravená témata, která chtěli řešit – tato témata jsme napsali na flipchart. Poté jsem účastníky vyzval, aby tato problémová témata „překlopili“ na přání (co by chtěli místo daného problému, jakou změnu by uvítali). Rozvinula se zajímavá debata, protože v několika případech se někteří účastníci shodovali na nějakém problému, ale měli úplně jinou představu o tom, jak by to mělo vypadat. Snažil jsem se diskuzi moderovat tím, že jsem se doptával na přínosy jednotlivých variant. Když jsme takto „překlopili“ všechny problémy na cíle, zeptal se jeden z účastníků, zda bychom se neměli zabývat ještě tím, proč dané problémy vznikly a jak ty příčiny odstranit. Zeptal jsem se celé skupiny, jestli v případě, že se podaří dosáhnout cílů, které jsou na flipchartu, budou spokojeni, i když nebudou mít vyjasněné otázky ohledně vzniku těchto problémů a jejich příčin. Po krátké diskuzi členové skupiny uvedli, že pokud se podaří dosáhnout cílů, pak budou spokojeni, i když někteří vyjádřili pochybnosti, zda to bude možné bez znalosti příčin problémů. Domluvili jsme se nakonec všichni na tom, že zkusíme pracovat na cílech bez zkoumání příčin, a pokud by se ukázalo, že to nefunguje, budeme hledat další varianty. Vybrali jsme nakonec dva cíle, které členové skupiny vnímali jako nejdůležitější – otevřenost v komunikaci v týmu (zejména

rychlé „vykomunikování“ věcí, které někomu nevyhovují) a vzájemná podpora. Na těchto cílech poté pracovaly dvě čtyřčlenné skupinky pomocí kroků modelu Reteaming (Furman & Ahola, 2007), přičemž po každém kroku (přínosy, podpora, moto a logo, dosavadní pokrok, další krok, oslava) si skupinky navzájem sdílely, k čemu dospěly, a doplňovaly to o další podněty. Na dalším setkání účastníci referovali o tom, že v obou cílech zaznamenali pokroky, a domluvili jsme se, že budeme podobným způsobem pokračovat i nadále. Zajímavým momentem pro mě bylo, když na některém z pozdějších setkání účastníci sami přicházeli nikoli s problémovými tématy, ale přímo s návrhy cílů. ■

Literatura:

- ANSE. (2016). ANSE Standards. Získáno z <http://www.anse.eu/about-anse/standards>
- BANNINK, F. (2014). *Handbook of Positive Supervision for Supervisors, Facilitators, and Peer Groups*. Toronto: Hogrefe Publishing.
- BERG, I. K. (2013). *Posílení rodiny: Základy krátké terapie zaměřené na řešení*. Praha: Portál. 167 s. ISBN 978-80-262-0500-5.
- CARROLL, M., & THOLSTRUP, M. (Ed.). (2004). *Integrativní přístupy k supervizi*. Praha: Triton. 280 s. ISBN 80-7254-582-5.
- DAVYS, A., & BEDDOE, L. (2010). *Best Practice in Professional Supervision: A Guide for the Helping Professions*. London: Jessica Kingsley Publishers.
- DAVYS, A. (2010). *Best practice in professional supervision: a guide for the helping professions [online]*. London: Jessica Kingsley Publishers, [cit. 2019-08-22]. Dostupné z: <http://site.ebrary.com/lib/natl/Doc?id=10446989>.
- DE HAAN, E. (2012). *Supervision in action: A relational approach to coaching and consulting supervision: A relational approach to coaching and consulting supervision*. Maidenhead: Open University Press.
- DE SHAZER, S., DOLAN, Y. M., KORMAN, H., TREPPER, T. S., & MCCOLLUM, E. E. (2011). *Zázračná otázka: Krátká terapie zaměřená na řešení*. Praha: Portál. 239 s. Spektrum. ISBN 978-80-262-0007-9.
- EASC. (2009). *Supervision and Coachig in*

Europe: Manual EASC Quality Standards. Získáno z <https://easc-online.eu/en/>

- FURMAN, B., & AHOLA, T. (2007). *Change Through Cooperation: Handbook of Reteaming*. Helsinki: Helsinki Brief Therapy Institute.
- HAVRDOVÁ, Z., & Hajný, M. (2008). *Praktická supervize: Průvodce supervizi pro začínající supervizory, manažery a příjemce supervize*. Praha: Galén. 213 s. ISBN 978-80-7262-532-1.
- *Supervisor training: issues and approaches [online]*. London: Karnac, 2009. *Guide to supervision*; 2 [cit. 2019-08-22]. Dostupné z: <http://site.ebrary.com/lib/natl/Doc?id=10419969>.
- HESS, A. K., HESS, K. D., & HESS, T. H. (2008). *Psychotherapy Supervision: Theory, Research, and Practice (2nd ed.)*. Hoboken: Wiley.
- HUGHES, L., & PENGELLY, P. (1996). *Staff Supervision in a Turbulent Environment: Managing Process and Task in Front-line Services*. London: Jessica Kingsley Publishers.
- KAKUSHIN, A., & HARKNESS, D. (2002). *Supervision in Social Work (4th ed.)*. New York: Columbia University Press.
- MATOUŠEK, O. (2008). *Slovník sociální práce (2. vyd.)*. Praha: Portál. 271 s. ISBN 978-80-7367-368-0.
- MUSIL, L. (2004). *Ráda bych Vám pomohla, ale... Dilemata práce s klienty v organizacích*. Brno: Marek Zeman. 243 s. ISBN 80-903070-1-9.
- NAVRÁTIL, Pavel a kol. *Reflexivní posouzení v sociální práci s rodinami*. 1. vyd. Brno: Masarykova univerzita, 2014. 383 s. ISBN 978-80-210-7504-7. Dostupné také z: <https://munispace.muni.cz/book?id=161>.
- THOMAS, F. N. (1996). *Solution-Focused Supervision: The Coaxing of Expertise*. In S. D. MILLER, M. HUBBLE, & B. L. DUNCAN (Ed.), *Handbook of Solution-Focused Brief Therapy (s. 128–151)*. San Francisco: Jossey-Bass.
- THOMAS, F. N. (2015). *Solution-Focused Supervision: A Resource-Oriented Approach to Developing Clinical Expertise*. New York: Springer.
- ÚLEHLA, I. (2005). *Umění pomáhat (3. vyd.)*. Praha: Sociologické nakladatelství. 128 s. *Studijní texty; sv. 20*. ISBN 80-86429-36-9.



Evropská unie
Evropský sociální fond
Operační program Zaměstnanost

Článek byl vydán v rámci projektu MPSV – „Systémová podpora profesionálního výkonu sociální práce II“, reg. č. CZ.03.2.63/0.0/0.0/15_017/0003751, financovaného z prostředků Evropského sociálního fondu prostřednictvím Operačního programu Zaměstnanost a státního rozpočtu České republiky.

Dehumanizace jako rizikový faktor používání digitálních technologií v kontextu sociální práce

1. díl

Zrození – společnost a digitální technologie v běhu času

Co je to digitální technologie (dále ICT¹) a jaká je její historie? Jak souvisí digitální technologie se sociální prací a pomáhajícími profesemi? Jaká rizika může digitální technologie do zmíněných oborů přinášet? Těmito otázkami se zabývá seriál článků vycházející z diplomové práce Lukáše Breziny, která se jmenuje Dehumanizace jako rizikový faktor používání digitálních technologií v kontextu sociální práce (Brezina, 2019)².

Mgr. Lukáš Brezina, DiS,

vystudoval obor Řízení a supervize sociálních a zdravotnických organizací na stejnojmenné katedře FHS UK, Sociální práci a pastorační činnost na ETF UK a VOŠ Jabok, obor sociální pedagogika a teologie. V oblasti sociální práce a pomáhajících profesí se pohybuje 16 let. Mimo jiné je iniciátorem projektu Svobodný prostor – Iniciativa pro občanskou společnost aneb Rozhovory s lidmi, kteří mění svět k lepšímu, ve kterém se snaží hledat odpovědi na to, jak budovat slušnou a pevnou občanskou společnost.

OD DĚRNÉHO ŠTÍTKU K HLASOVACÍMU LÍSTKU

Slova „program“ a „programovat“ si dnes automaticky spojujeme s pojmy „digitální“ a „počítač“, vnímáme je jako něco moderního, jako něco bytostně dnešního. Pravdou však je, že prvním programovatelným strojem³ moderní historie byl tkalcovský stav, který byl programován pomocí papírových děrných štítků. Tento způsob zpracování dat, který poprvé umožňoval data ukládat na děrné štítky a tím je různě kombinovat, tedy v dnešní řeči programovat, spatřil světlo světa díky francouzskému konstruktérovi Jacquesi

de Vaucansonovi (1709–1782) kolem roku 1745.⁴ Jeho systém zdokonalil a poprvé použil v masovém měřítku Joseph Marie Jacquard (1752–1834), a to již v roce 1804 (Lee, 1996). Jacquardovi se podařilo odhalit základní podstatu informace. Odhalil, že i složité jevy, v jeho případě tkané vzory, se dají reprezentovat pomocí naprosto jednoduchého symbolu – otvoru a jeho absence. Na základě Jacquardových myšlenek mohl vynálezce, strojní inženýr, filozof a matematik Charles Babbage (1791–1871), navrhnout skutečně první počítač stroj na světě, který lze označit dnešním slovem počítač (Andrew Butterfield, 2016). Jacquardovi myšlenky o více než století později teoreticky uchopil i Alan Turing (1912–1954) při definici *Turingova univerzálního stroje*. Prakticky pak tento koncept zhodnotil matematik a elektrotechnik Claude E. Shannon (1916–2001) ve své *Teorii informace*, a to při řešení problému kvantifikace objemu telefonní komunikace v Bellových laboratořích.

Již v těchto prvopočátcích dějin informačního věku můžeme pozorovat první velkou vlnu obav z technologie. Jacquardovy stavy neskutečným způsobem zrychlily práci. Na rozdíl od parní technologie se princip inovací založený na Jacquardových myšlenkách šířil velmi rychle, protože k jeho zavedení do technologické praxe nebylo třeba tak velikých investic

a náročných technologických změn. Jeho stroje byly extrémně efektivní. „Před Jacquardovým zdokonalením stavu utkali dva lidé, kteří běžně stav obsluhovali, pouze 2,5 centimetru látky...“ (Jim Al-Khalili, 2012), po zdokonalení byla výroba látky násobně rychlejší. Průmyslníci začali Jacquardovy stavy nakupovat ve velkém, a tak „v období od roku 1801 do roku 1821 bylo v Lyonu postaveno 30 000 těchto moderních stavů, oproti 14 000“⁵ (Lee, 1996, stránky 398–399) před jejich zavedením do průmyslové výroby. Tato extrémně rychlá změna v organizaci a efektivitě práce zapříčinila jeden z prvních sociálních konfliktů nedávné historie, který se týkal zavedení moderní technologie zpracování dat do praxe.

Průmyslová revoluce byla v plném proudu, stejně tak i oprávněné obavy, že lidé přijdou kvůli strojům o práci. Zkušené tkalce najednou nebyli potřeba, protože jejich práci nyní mohl zastat téměř kdokoli. Jacquardův tkalcovský stav, spolu s dalšími technologickými inovacemi té doby, napnul strunu sociální nejistoty, což mimo jiné vedlo i ke vzniku britského masového hnutí Ludditů⁶ (Britannica, 2017), dělníků a řemeslníků, kteří vinili technologii ze ztráty práce. Britská armáda tehdy k potlačení nepokojů dokonce použila více vojáků než při válce s napoleonskou Francií (Robin Winsor, 2018).

Průmyslová revoluce 18. a 19. století, s rychlým přechodem od manufakturní po tovární výrobu, zcela změnila sociální fungování společnosti, jež se musela vyrovnávat se sociálními konflikty způsobenými (mimo jiné) novým způsobem organizace práce. Sociální dopady industrializace

¹ ICT – Informační a komunikační technologie (z anglického Information and Communications Technology) – má celou řadu definic a významů, zahrnuje jak fyzické stroje, tak především nejrůznější softwarové nástroje, systémy a jejich propojené sítě.

² Celý text diplomové práce je k dispozici na webu researchgate.net (zde včetně možnosti práci komentovat) nebo v repozitáři UK. Text článku z práce přímo vychází, je však upraven.

³ Z historie však známe i jiné programovatelné počítačové stroje, viz Abakus, mechanismus z Antikythéry atd.

⁴ Tuto technologii, avšak s použitím děrné pásky, použil v roce 1724 i B. Bouchon i Falcon (1728). Jejich zdokonalení ale nemělo ve své době takovou odezvu jako zdokonalení Jacquardovo, který dospěl od vynálezu až k masovému průmyslovému využití.

⁵ Lyon byl v 18. století centrem světového

hedvábnictví. Tkaní hedvábí, respektive brokátu, bylo velmi náročné a vyžadovalo zkušenost, zručnost a velkou míru trpělivosti. Toto řemeslo bylo považováno za umění.

⁶ Hnutí bylo pojmenováno po Nedu Luddovi, učedníkovi, který v roce 1779 údajně rozbil dva stavy a jehož jméno se stalo znakem rozbíječů strojů. Ned Ludd byl však zcela smyšlený. Jméno se vyvinulo do imaginárního generála Ludda nebo krále Ludda, který měl údajně

však nakonec daly do pohybu společenské změny, které v důsledku vedly k obecnému zlepšení životní úrovně všech skupin společnosti.

Technologická revoluce byla mimo jiné i jedním z hlavních předpokladů vzniku základů dnešních sociálních, zdravotnických i školských systémů. V politické rovině pak průmyslová revoluce dopomohla k emancipaci mnoha vrstev společnosti a nastavila tím směr k její demokratizaci, kterou započala Velká francouzská revoluce a dokonala 1., respektive 2. světová válka. Technologie přinesla konflikt, jenž byl společenskou katarzí nakonec přetaven do nového sociálně kulturního uspořádání tehdejší evropské společnosti.

SČÍTÁNÍ LIDU – DĚRNÝ ŠTÍTEK NÁSTROJEM STATISTIKY

S příchodem zemědělství a vznikem prvních měst a státních celků v době neoliticke revoluce se správný a efektivní výpočet daní a potřeba získání nejrůznějších statistických dat o složení obyvatelstva i stavu hospodářství staly nedílnou součástí hospodářské, vojenské a dnes i sociální politiky téměř všech států světa. Efektivita a přesnost sčítání obyvatel byly vždy problémem. Čím větší byl objem zjišťovaných dat, tím větší byly náklady na jejich sběr a zpracování i riziko vzniku chyb.

V roce 1890 řešili v USA problém, jak co nejrychleji a neefektivněji provést 11. sčítání lidu. To se v USA do té doby provádělo buď ručně, nebo pomocí prvních mechanických počítacích strojů, jejichž návrhy inicioval Charles W. Seaton⁷ (1831–1885), vedoucí Úřadu pro sčítání obyvatel (US Census Bureau), avšak i tento mechanizovaný způsob zpracování sebraných dat byl příliš pomalý a nespolehlivý.

Řešení problému se ujal vynálezce a statistik Herman Hollerith (1860–1929), bývalý zaměstnanec téhož úřadu jako Ch. W. Seaton, který již při výběrovém řízení prokázal, že jeho technické řešení je při zpracování a třídění dat až desetkrát rychlejší než ostatní dvě řešení, jež byla úřadu nabídnuta (US Census Bureau). „Hollerith tedy vymyslel mnohem efektivnější počítací stroj. Jeho stroj používal speciálně zakódované děrné štítky, z nichž každý reprezen-

toval data jednotlivce. Štítky v podobě karet byly vkládány do počítacího stroje, kde děrované otvory dovolily kovovým kolíkům dokončit elektrický obvod. Když byl obvod dokončen, otočil se mechanický číselník pro odpovídající znak.

Hollerithovo zařízení přineslo revoluci ve sčítání lidu. Úřad pro sčítání lidu si našel flotilu strojů pro sčítání lidu v roce 1890, které skončilo měsíce před plánovaným termínem a daleko pod rozpočtem. V roce 1896 Hollerith založil »Tabulating Machine Company«. Téměř o dvacet let později se tato firma stala společností »International Business Machines Corporation«, která je dnes známá pod ikonickou zkratkou IBM.“ (Gregersen, 2018)

Jeho způsob zpracování dat byl tak efektivní, že jeho nově založená společnost dostala v následujících letech mnoho dalších zakázek. Jeho třídící a počítací stroje byly použity při sčítání lidu v mnoha zemích celého světa od Kanady až po carské Rusko.

Jednou z těchto zemí bylo i Rakousko-Uhersko, kde byly poprvé Hollerithovy⁸ třídící stroje použity ke sčítání lidu ve stejném roce jako v USA, tedy v roce 1890, nikoli však za jeho přímé účasti. „Rakouská sčítání z let 1890–1910 se svým obsahem, kvalitou zpracování a rozsahem publikovaných dat zařadila mezi velmi dobře organizovanou a provedenou sčítání své doby. Jejich kvalitu dokládá i ta skutečnost, že po rozpadu Rakousko-Uherska byly užité metody převzaty nástupnickými státy. Dodnes jsou výsledky sčítání významným pramenem informací o obyvatelstvu středoevropského regionu na přelomu 19. a 20. století.“ (Český statistický úřad, 2018)

Přemýšlíme-li dnes o digitálních technologiích, málokoho z nás napadne, že dnešní internet, zpracovávání velkých objemů dat i vývoj počítačů by neexistovaly, nebýt technických řešení a principů, které jsou starší více než jeden a čtvrt století⁹ a jejichž použití ovlivňovalo již životy našich prarodičů.

ARBEIT MACHT FREI – DĚRNÝ ŠTÍTEK NÁSTROJEM MASOVÉHO TERORU

Z předešlého textu bychom mohli nabýt dojem, že technologický vývoj společnosti

v důsledku především prospívá. Technologie ale bohužel není samospásná ani samo-korektivní. Vždy záleží na tom, v jakém kontextu, jakou technologii – a k jakému účelu – použijeme. Neméně důležité pak také je, kdo a s jakou ideou nebo ve jménu jaké ideologie technologické nástroje používá. Hermana Holleritha¹⁰ by jistě ani v nejhorším snu nenapadlo, že jeho jméno, díky jeho práci na mechanických počítacích a třídících strojích, bude někdy spojováno s masovým vyvražděním 6 000 000 evropských Židů a dalších 11 303 900 civilních obětí (United States Holocaust Memorial Museum, 2019). Pravděpodobně by ho také nenapadlo, že firma, již prodal, se díky svému novému majiteli, který se jmenoval Thomas John Watson Sr. (1874–1956), stane příkladem korporátní nenasytosti a absence morálky obudných rozměrů (Black, 2012).

Thomas John Watson Sr. vydělával na hrůzách druhé světové války na obou stranách konfliktu, stejně jako mnoho dalších podnikatelů tehdejší doby. T. J. Watson Sr. byl skvělým obchodníkem a průkopníkem moderního managementu, vzpomeňme na jeho *THINK* (Cortada, 2019), heslo, respektive motto, které odkazovalo k logickému myšlení, a jak sám Watson řekl: „By »Think« I mean take everything into consideration...“, což v překladu znamená: „»Myslet«, znamená, vzít v úvahu vše...“ Motto vyhrkl jednoho dne v roce 1911 na své podřízené na nepříliš povedené poradě a dodal: „Vědomosti jsou výsledkem myšlení a myšlení je klíčovou součástí úspěchu v našem oboru i v jakémkoli jiném.“ (IBM, 2019)

Heslo se stalo mottem firmy IBM (Britannica, 2019). O to překvapivější jsou pak informace v následujícím textu.

Herman Hollerith by si jistě nepomyslel, že stroje nazvané jeho jménem budou T. J. Watsonem Sr. a firmou IBM, respektive Dehomag¹¹, použity k podrobnému sečtení všech nacistického režimu nepohodlných osob a také k jejich likvidaci v koncentračních a vyhlazovacích táborech.

Edwin Black ve své knize *IBM and the Holocaust* píše: „Hollerithův evidenční systém fungoval tak skvěle, že Ekonomická správa SS byla schopna důsledně kontrolovat výkazy práce vězňů a kdykoliv přesně

žít v Sherwoodském lese jako Robin Hood.“ (Britannica, 2017)

⁷ Charles W. Seaton byl vedoucím (superintendentem) Úřadu pro sčítání obyvatel (US Census Bureau) v letech 1881–1885. (United States Census Bureau)

⁸ Přesně řečeno jde o elektrické třídící stroje systému Hollerith.

⁹ Myšleno v dnešním významu slova počítač. Počítače, respektive předchůdci dnešního

pojmu počítač, však mají tisíciletou historii, viz Abakus, logaritmické tabulky, Mechanismus z Antikythery etc.

¹⁰ Herman Hollerith zemřel v roce 1929 a s hrůzami 2. sv. v. ho spojuje pouze jméno stroje používajícího principy třídění a sčítání karet – děrných štítků, které Hollerith vymyslel a jež za druhé světové války používala dceřiná společnost firmy IBM (předchůdkyni firmy IBM, firmu TMC, Hollerith založil a v roce

1911 prodal), která se jmenovala Dehomag. Firma Dehomag pracovala na zadáních od vlády nacistického Německa. A to od řízení některých druhů průmyslové výroby, po řízení sčítání židovského obyvatelstva nebo provozu koncentračních a vyhlazovacích táborů. (Black, 2012)

¹¹ DEHOMAG - Deutsche Hollerith Maschinen Gesellschaft (Jewish Virtual Library, 2019)

zjistit, kolik otroků má k dispozici pro konkrétní požadavek válečné výroby. Když byl například v létě 1943 vydán požadavek na informaci o počtu vězňů, které může Osvětím dodat na práci v muničních továrnách, přišla 29. srpna odpověď, že tábor může poskytnout 3 581 vězňů. Administrativní úředník Gerhard Maurer si ale pomocí výjezdů z databáze DII ověřil, že k dispozici je na 25 000 vězňů a na zprávu lakonicky odpověděl: „A co dělá těch zbývajících 21 500 Židů? Něco tu nesedí, prosím přepočítejte to a pošlete opravenou zprávu!“ (Black, 2012, str. 358)

Celá efektivní vraždící mašinerie stála na přesných datech a začala před sčítáním německého obyvatelstva roku 1933, kdy se německým úřadům zdála nepřesná čísla týkající se židovských obyvatel. Black ve své knize dále píše: „Statistické průzkumy využívající Hollerithovy stroje byly záhy nasazeny pro zmapování záznamů o křtech, narozených dětech a úmrtích nejen proto, aby potvrdily árijský původ, ale také jasně určily případné židovství. Mezi zákaznický Dehomagu tak byly Katolická pohřební společnost z Mnichova či Kostelní rada z Eisenachu. Některé církve zpracovávaly informace na svých vlastních strojích, jiné jen poskytovaly data k dalšímu zpracování. Na seznamech registru ne-německých křtů a rodin se záhy objevily tisíce jmen židů, kteří v minulém století konvertovali ke křesťanství.“ (Black, 2012, str. 108)

Na jiné straně pak ke stejnému tématu píše: „Jedna věc byla Židy sečíst – bez ohledu na to, že se jednalo o součty přibližné. Bylo ale něco úplně jiného sledovat jejich stěhování a centrálně je setřídít pro umístění do ghet a následně deportace. S Hollerithovými stroji bylo možné všechny informace třídít, uspořádat a vytvářet požadované výstupy.“ (Black, 2012, str. 329)

O působení firmy IBM, respektive Dehomag v nacistickém Německu, píše Black toto: „...Firma IBM Německo používala vlastní personál a vybavení, navrhla, připravila a dodala nezbytnou technologickou podporu Hitlerově třetí říši, kterou potřebovala k dosažení toho, co se ještě nikdy nestalo – automatizaci lidského vraždění. Více než 2000 multifunkčních souprav bylo rozesláno po celém Německu a tisíce dalších do Německem ovládané Evropy. Třídění a sčítání dřevných štítků bylo zavedeno a prováděno v každém hlavním koncentračním táboře. Lidé byli přemístováni z místa na místo, byli systematicky vražděni a jejich pozůstatky byly mrazivě strojově katalogizovány...“ (Black, 2012, str. 14)

Hrůzy 2. světové války by se udály i bez předchůdců dnešních ICT, nicméně data a možnost jejich rychlého a efektivního zpracování byly jedním z pilířů, který

umožnil provedení jednoho z největších zločinů lidských dějin. Za technologií ale stojí vždy lidé, data nevráždila, stroje nevráždily, vraždili lidé, vraždili všichni ti, kteří slepě dodržovali zvrácená pravidla.

Na holocaustu tak měli podíl nejenom členové represivních složek tehdejšího nacistického Německa, ale i ziskuchtiví podnikatelé, úředníci, lékaři, sociální pracovníci, kněží, učitelé a všichni ti, kteří slepě následovali ideologii, o níž věřili, že přinese lepší zítřky jednomu „nadřazenému“ národu. Na vraždách se podíleli ti, kteří zradili svou profesi a svoje lidství ve prospěch politické ideologie.

Dnes jsou vlivem digitálních technologií naše životy prostoupeny skrz naskrz. Vždy bychom však měli mít na paměti, že i sebelepší nástroj, včetně ICT, se dá použít zhoubným a nebezpečným způsobem, obor sociální práce a pomáhajících profesí nevyjímaje.

Následující díly seriálu budou stručně popisovat základní principy a charakteristiky ICT, s nimi spojená rizika dehumanizace, byrokratizace a jejich dopadů na lidskou společnost v kontextu sociální práce a příbuzných oborů. ■

Bibliografie:

- Lukáš Brezina, Diplomová práce: *Dehumanizace jako rizikový faktor používání digitálních technologií v kontextu sociální práce*, 2019, KŘS, FHS UK, - www.researchgate.net - https://www.researchgate.net/publication/335026140_Dehumanization_as_a_risk_factor_for_the_use_of_digital_technologies_in_the_context_of_social_work_-_Dehumanizace_jako_rizikovy_faktor_pouzivani_digitalnich_tehnologiiv_kontextu_socialni_prace
- Andrew Butterfield, Gerard Ekembe Ngondi, Anne Kerr. 2016. *A Dictionary of Computer Science (7 ed.)*. místo neznámé : Oxford University Press, 2016. 9780199688975.
- Jim Al-Khalili, Simon Schaffer. 2012. *Order & Disorder*. [účink.] Professor of Theoretical Physics Jameel Sadik Al-Khalili. BBC (British Broadcasting Corporation), 2012. druhý díl, čas 8,30 – 16,40 min..
- Lee, John A. N. 1996. *International biographical dictionary of computer pioneers*. London : London Chicago Fitzroy Dearborn Publ., 1996. First Published in 1996. Routledge is an imprint of Taylor & Francis, an informa company.. ISBN-10: 1884964478, ISBN-13: 978-1884964473.
- Britannica, The Editors of Encyclopaedia. 2017. *Encyclopædia Britannica*. Luddite. [Online] *Encyclopædia Britannica, inc.*, 17. 12 2017. [Citace: 12. 3 2019.] <https://www.britannica.com/event/Luddite>.
- Robin Winsor, *Preparing for a future with Artificial Intelligence*. 2018. YOUTUBE. TEDx Talks. [Online] TEDx Talks, 2018. 8 2018. [Citace: 9. 3 2019.] Publikováno 20. 8. 2018. <https://youtu.be/f7dhOHMX0js?t=716>.
- United States Census Bureau. Directors 1865 - 1893. *United States Census Bureau*. [Online] [Citace: 21. 3 2019.] https://www.census.gov/history/www/census_then_now/director_biographies/directors_1865_-_1893.html. —. *The Hollerith Machine*. *United States Census Bureau*. [Online] [Citace: 22. 3 2019.] https://www.census.gov/history/www/innovations/technology/the_hollerith_tabulator.html.
- Gregersen, Erik. 2018. *Herman Hollerith*. *Encyclopædia Britannica*. [Online] *Encyclopædia Britannica, inc.*, 13. 11 2018. [Citace: 22. 3 2019.] <https://www.britannica.com/biography/Herman-Hollerith>.
- Český statistický úřad. 2018. *Historie sčítání lidu na území České republiky I*. Český statistický úřad. [Online] 7. 2 2018. [Citace: 27. 3 2019.] https://www.czso.cz/csu/czso/historie_scitani_lidu_na_uzemi_ceske_republiky_i.
- United States Holocaust Memorial Museum. 2019. *Documenting Numbers of Victims of the Holocaust and Nazi Persecution*. *Holocaust Encyclopedia*. [Online] *United States Holocaust Memorial Museum*, 4. 2 2019. [Citace: 27. 3 2019.] <https://encyclopedia.ushmm.org/content/en/article/documenting-numbers-of-victims-of-the-holocaust-and-nazi-persecution>.
- Black, Edwin. 2012. *IBM and the Holocaust: The Strategic Alliance Between Nazi Germany and America's Most Powerful Corporation*. Expanded edition (March 16, 2012). Washington, DC : Dialog Press, 2012. English. ISBN-10: 0914153277, ISBN-13: 978-0914153276.
- Cortada, James W. 2019. *IBM: The Rise and Fall and Reinvention of a Global Icon*. místo neznámé : MIT Press, 2019. 0262039443, 9780262039444.
- Britannica, The Editors of Encyclopaedia. 2019. *Thomas J. Watson, Sr.* *Encyclopædia Britannica*. [Online] *Encyclopædia Britannica, inc.*, 29. 3. 2019. [Citace: 2. 4. 2019.] <https://www.britannica.com/biography/Thomas-J-Watson-Sr>.
- Buchanan, Robert Angus. 2018. *Automation and the computer*. *Encyclopædia Britannica*. [Online] *Encyclopædia Britannica, inc.*, 5. 1 2018. [Citace: 1. 4 2019.] <https://www.britannica.com/technology/history-of-technology/The-20th-century>.
- Jewish Virtual Library. 2019. *Hollerith Machine*. *Jewish Virtual Library* *Anything you need to know from Anti-Semitism to Zionism*. [Online] 2019. [Citace: 28. 3 2019.] <https://www.jewishvirtuallibrary.org/hollerith-machine>.

System zdravotně-sociální práce v Ústřední vojenské nemocnici – Vojenské fakultní nemocnici Praha

Ústřední vojenská nemocnice – Vojenská fakultní nemocnice Praha (dále jen ÚVN) se již od svého vzniku v roce 1938 řadí mezi špičková zdravotnická zařízení v naší republice. ÚVN slouží jako výcvikové, vzdělávací a odborné léčebné zařízení Armády ČR, které poskytuje komplexní zdravotní péči. ÚVN dále posuzuje zdravotní stav vojáků v činné službě a žadatelů o vstup do Armády ČR. Přestože základní cílovou skupinou pacientů jsou příslušníci Armády ČR, ÚVN poskytuje zdravotní péči i plnoletým obyvatelům regionu Prahy 6 a v řadě subspecializací i nadregionálně. Motto nemocnice „Bonum aegroti suprema lex“ – „Dobro pacienta je nejvyšší zákon“ není jen prázdnou frází. Vedení ÚVN nahlíží na léčebně-ošetrovatelský proces komplexně a snaží se v maximální možné míře nastavit péči o pacienty tak, aby byly uspokojeny potřeby ve všech oblastech jedinečnosti člověka, bio-psycho-sociálně-spiritualní. Zdravotně-sociální práce je nedílnou součástí tohoto procesu.

*Text: Mgr. Monika Chábová,
vedoucí oddělení Humanitní služba ÚVN*

CO JE ZDRAVOTNĚ-SOCIÁLNÍ PRÁCE A JAKÝ MÁ CÍL?

Zdravotně-sociální práci bych charakterizovala v souladu se současnými odbornými názory¹ jako odbornou profesní činnost zaměřenou na sociální práci s člověkem, který se v souvislosti se svým zdravotním stavem či věkem dostal do svízelné životní situace nebo ve svízelné životní situaci byl již před intervencí poskytovatelů zdravotní péče. S člověkem, který si není schopen pomoci sám, nemá rodinu nebo mu rodina neumí, nemůže nebo nechce pomoci. Souhrnně je možné říci, že jde o práci s člověkem, u něhož bylo zjištěno zdravotně-sociální riziko.

Klienty zdravotně-sociálního pracovníka jsou tedy pacienti v tíživé životní situaci v rámci celého společenského spektra (lidé bez domova, lidé dobře finančně zajištění, oběti domácího násilí, agresori, lidé s dobrým rodinným zázemím i zcela opuštění). Zdravotně-sociální intervence je, v případě potřeby, určena i lidem, kteří tvoří jejich blízké okolí.

Cílem zdravotně-sociální práce je pomoc a podpora klienta a jeho blízkých při zmírnění či odstranění negativních sociálních důsledků nemoci. Pomoc při zajištění vhodné následné zdravotní a sociální terénní a lůžkové péče, optimálně návratem do původního sociálního prostředí. Je třeba si uvědomit, že intervence vedoucí

¹ Viz práce I. Kuzníkové, J. Kuthohorské, M. Ciché, R. Goldmanna

k pomoci klientovi a minimalizaci rizika následného sociálního vyloučení je časově velmi omezená (dobou hospitalizace).

VYBRANÁ ÚSKALÍ, SE KTERÝMI SE PŘI VÝKONU SVÉ PROFESNÍ ČINNOSTI ZDRAVOTNĚ-SOCIÁLNÍ PRACOVNÍCI SETKÁVAJÍ

Při zajišťování vhodné následné péče je úskalím zásadního charakteru nedostatečná kapacita lůžkových i terénních sociálních služeb a zdravotnických zařízení poskytujících následnou ošetrovatelskou péči.

S ohledem na individuální potřeby klienta a jedinečnost jeho životní situace i jeho blízkých pracovníci HS úzce spolupracují i s koordinátory Dobrovolnického centra ÚVN.

Dalším negativním prvkem je časová a administrativní zátěž spojená se zajištěním přijetí klienta do jednotlivých zařízení následné zdravotní či sociální péče. Každé zařízení trvá na vyplnění své specifické žádosti, ač formuláře žádostí obsahují bezmála shodné informace. Vzhledem k již zmíněné nedostatečné kapacitě zařízení vyplňuje zdravotně-sociální pracovník ve spolupráci se všeobecnou sestrou, ošetrojícím lékařem a s klientem

běžně tři a více několikastránkových formulářů, do kterých zapisuje stále ty samé informace, jen v trochu jiném pořadí.

Komplikací je také předlouhá doba, kterou ÚP potřebuje k vyřízení agendy příspěvku na péči. Zdlouhavý je i proces ustanovení opatrovníka klienta. Velice častým problémem při intervenci je nedostatečná nebo téměř chybějící síť systému terénní i lůžkové zdravotně-sociální pomoci pro lidi bez domova.

Poslední, nikoliv však nejmenší komplikací, je setrvalý tlak na vysoký počet intervencí v krátkém časovém úseku. K tomuto stavu dochází díky absenci doporučeného pracovního postupu obsahujícího zejména stanovení přiměřené časové dotace na jednotlivé činnosti spojené s vlastní intervencí.

Výše zmíněné překážky a komplikace se negativně projevují v riziku prodloužení hospitalizace, snížení kvality výkonu zdravotně-sociálního pracovníka a jeho ohrožení akutním syndromem vyhoření.

SYSTÉM ZDRAVOTNĚ-SOCIÁLNÍ INTERVENCE V ÚVN

Zdravotně-sociální činnost v ÚVN je zajišťována pracovníky oddělení Humanitní služby (dále HS), kteří pravidelně docházejí na jednotlivé kliniky, oddělení akutní i následné zdravotní péče.

Je zaměřena na poskytování odborného sociálního poradenství a pomoci při zajištění vhodné následné zdravotně-sociální péče navazující na hospitalizaci klientů s vyhodnoceným zdravotně-sociálním rizikem. A to vždy za dodržení podmínek zohlednění specifické životní situace a individuálních potřeb plynoucí jak ze zdravotního stavu, tak sociální situace. Pracovník HS napomáhá bezpečnému propuštění klienta s ohledem na sociální, finanční či rodinné zázemí. Ve snaze pomoci zajistit co neoptimálnější následnou péči se snaží pracovníci HS využívat dobře fungující lůžkové i terénní zdravotní či sociální služby poskytující dobrý standard péče, odpovídající finančním možnostem klienta a v přijatelně dostupné vzdálenosti pro blízké klienta (minimalizace citového strádání z nedostatku kontaktu s nejbližšími). O bezpečném propuštění hovoříme s ohledem na

K optimalizaci a efektivitě komplexního plánování bezpečného propuštění klienta a minimalizaci zatěžování klienta a jeho blízkých opakovanými výzvami k popisování jejich tíživé zdravotně-sociální situace jednotlivými členy víceborového týmu i nadále výrazně přispívá dobrá spolupráce a rychlé předávání informací mezi pracovníky víceborového týmu.

bezpečí nejen klienta, ale i jeho blízkých. Nelze na úkor blaha klienta ohrozit jeho nejbližší a naopak. V případě rozdílných názorů klienta a jeho blízkých na podobu bezpečného propuštění pomůže najít pracovník HS přijatelný kompromis pro obě strany.

V souvislosti s aktuálním vývojem společnosti přinášející nové fungování a pojetí rodiny jsme se před několika lety rozhodli změnit přístup ke klientovi a jeho blízkým. Opustili jsme roky úspěšně aplikovaný model práce s klientem a jeho rodinou formou „záchranného kruhu“. Klient a jeho blízcí byli ve středu zájmu péče zástupců jednotlivých profesí víceborového týmu (lékař, sestra, ošetřovatel, fyzioterapeut, ergoterapeut, logoped, nutriční terapeut, psycholog, poradce pro pozůstalé, kaplan, zdravotně-sociální pracovník atp.). Důvodem bylo zjištění, že tento model vedl často klienta a jeho blízké k pasivitě. Buď měli pocit, že jsou o možnost rozhodování a spolupráce plánu propuštění při řešení jejich životní situace naší aktivitou připraveni a je jim upíráno právo a kompetence rozhodování, nebo naopak o tuto kompetenci vůbec nestáli a snažili se veškerou odpovědnost a aktivitu delegovat na členy víceborového týmu.

V současné době se nám při plánování a zajišťování vhodné následné péče osvědčuje zrovnoprávnění postavení klienta v rámci víceborového týmu odborníků. Klienti a jejich blízcí jsou zahrnuti do procesu tvorby plánu propuštění jako odborníci na svou životní situaci, s plnou zodpovědností a souvisejícími kompetencemi. Mají tak prostor být spolutvárci svého plánu bezpečného propuštění. Pracovník HS posuzuje celkovou situaci a potřeby klienta, navrhuje a pomáhá realizovat plán vhodné následné péče, a v neposlední řadě poskytuje podporu a pomoc klientovi a jeho blízkým při hledání a možném využití případných rezerv.

K optimalizaci a efektivitě komplexního plánování bezpečného propuštění klienta a minimalizaci zatěžování klienta a jeho

blízkých opakovanými výzvami k popisování jejich tíživé zdravotně-sociální situace jednotlivými členy víceborového týmu i nadále výrazně přispívá dobrá spolupráce a rychlé předávání informací mezi pracovníky víceborového týmu. Přínosem je i účast pracovníka HS na pravidelných primářských vizitách na odděleních s největším zastoupením klientů a pravidelné konzultace se členy víceborového týmu.

PROCES ZDRAVOTNĚ-SOCIÁLNÍ INTERVENCE V ÚVN

Zdravotně-sociální intervence v ÚVN probíhá u hospitalizovaných pacientů na daných odděleních a u pacientů v ambulantní péči na oddělení HS nebo prostřednictvím telefonického rozhovoru. Nejčastěji je využíván rozhovor anamnestický, poradenský, podpurný. Délka celkové intervence odpovídá maximálně délce hospitalizace. U ambulantních pacientů je většinou jednorázová. Za velice krátký časový úsek musí zdravotně-sociální pracovník komplexně zmapovat životní situaci klienta, vstoupit do jednání s klientem, jeho blízkými, odborníky víceborového týmu, situaci vyhodnotit, identifikovat rizika z ní plynoucí a zhodnotit možné využitelné rezervy na straně klienta i jeho blízkých. Následně klientovi a jeho blízkým poskytne pomoc při sestavení plánu bezpečného propuštění. Možné varianty plánu bezpečného propuštění průběžně projednává se zástupci více-

V současné době se nám při plánování a zajišťování vhodné následné péče osvědčuje zrovnoprávnění postavení klienta v rámci víceborového týmu odborníků.

borového týmu a pružně přizpůsobuje vývoji zdravotního stavu a míře soběstačnosti klienta. Podobu plánu přizpůsobuje i případnému měnícímu se postoji klienta i jeho blízkých k podobě propuštění. Zároveň pracovník HS opakovaně telefonicky jedná a vyjednává s kolegy mimo ÚVN o zajištění vhodné následné lůžkové péče a terénní, zdravotní či sociální pomoci. Dle specifických potřeb klienta dále jedná s úředníky veřejné správy, SSZ, notáři, soudci, Policií ČR a dalšími. Obvyklá doba od převzetí pacienta s vyhodnoceným zdravotně-sociálním rizikem do propuštění klienta se pohybuje na lůžkách akutní zdravotní péče, dle typu specializace, v rozmezí od šesti dnů do dvou týdnů.

SYSTÉM VYHLEDÁVÁNÍ PACIENTŮ SE ZDRAVOTNĚ-SOCIÁLNÍM RIZIKEM

Klienty pracovníci HS přebírají do péče buď od kolegy z víceborového týmu, nejčastěji od všeobecných sester, nebo na základě vlastní identifikace zdravotně-sociálního rizika u pacienta, anebo přímo na žádost pacienta či jeho blízkých. Pro zajištění vhodné následné péče s ohledem na individuální potřeby klienta i jeho blízkých je důležité získat co nejvíce času na zdravotně-sociální intervenci.

Ve snaze o co nejvčasnější zjištění zdravotně-sociálního rizika u konkrétního pacienta vyhodnocují pracovníci informace z několika zdrojů.

VYHODNOCOVÁNÍ ZDRAVOTNĚ-SOCIÁLNÍHO RIZIKA PŘI OŠETŘENÍ NA EMERGENCY

Při ošetření na Emergency se všeobecná sestra zaměřuje na odhalení rizikových faktorů, jež jsou indikací pro informaci o pacientovi, kterou následně pracovníci HS získávají cestou interního dokumentu Zdravotně-sociální screening. Všeobecná sestra posuzuje pacientovu schopnost vykonávat běžné denní aktivity a sebezpečí, mobilitu, vhodnost sociálních a bytových podmínek, polymorbiditu. Bylo-li u pacienta vyhodnoceno zdravotně-sociální riziko, ale nebylo indikováno přijetí k hospitalizaci, je pacientovi na Emergency, před propuštěním do domácího prostředí, všeobecnou sestrou předán Informační leták obsahující kontakt na HS, ÚP, ÚMČ včetně kontaktů na lokální síť poskytovatelů terénní i lůžkové zdravotní i sociální služby.

Tištěnou podobu Zdravotně-sociálního screeningu si denně, od pondělí do pátku, přebírá pracovník HS. Obratem, nejpozději do 24 hodin od ošetření, pracovník HS telefonicky kontaktuje pacienta v domácím prostředí či pacientem určenou osobu. V rámci anamnesticko-poradenského roz-

hovorů projedná celkovou životní situaci a spolu s klientem či kontaktní osobou zváží případná rizika a navrhne možná řešení. Při těchto intervencích pracovníci HS převážně pomáhají předjednat pomoc terénních sociálních služeb dle individuálních potřeb klienta či ve spolupráci s praktickým lékařem zajistit lůžkovou či terénní zdravotní pomoc, podat žádosti o nepojistné dávky atp. Při vyhodnocení potřeby opakované intervence sociálního pracovníka v bydlišti klienta kontaktuje pracovník HS vedoucí Oddělení sociální péče a prevence ÚMČ pro Prahu 6 s žádostí o součinnost. V mimořádných situacích, jako je pomoc při řešení bezpečného odchodu z nemocnice oběti domácího násilí, probíhá zdravotně-sociální intervence na Emergency osobně.

VYHODNOCOVÁNÍ ZDRAVOTNĚ-SOCIÁLNÍHO RIZIKA V RÁMCI HOSPITALIZACE

Převážná většina klientů je ke zdravotně-sociální intervenci převzata v rámci hospitalizace.

Všeobecná sestra se v rámci vstupního ošetřovatelského vyšetření věnuje i orientačnímu hodnocení sociální situace pacienta. Zdravotně-sociální riziko identifikuje a zaznamenává do dokumentace na základě rizikových faktorů: „Schopnost vykonávat aktivity denního života a sebepečce, porucha orientace, potřeba pomoci při užívání medikace, bariéry v bydlišti, potřeba poskytování péče v domácím prostředí a kdo ji poskytuje.“ O případné přítomnosti rizika je sestrou informován buď přímo pracovník HS, nebo přijímající oddělení, a to vzápětí kontaktuje pracovníka HS, který bez odkladu započne intervenci.

O klientech s vyhodnoceným zdravotně-sociálním rizikem jsou pracovníci HS informováni při osobním rozhovoru na oddělení většinou vrchní či staniční sestrou, někdy lékařem. Z oddělení, kde četnost výskytu pacientů se zmíněným rizikem není vysoká, a z ambulancí jsou přebíráni klienti k intervenci buď telefonicky, nebo elektronickou žádankou o edukaci. Na oddělení s největším výskytem klientů pracovníci HS dochází pravidelně, denně, mimo víkendy. Zde konzultují průběh zdravotně-sociální intervence, aktuální vývoj zdravotního stavu a předpokládané dosažení míry soběstačnosti se staniční či vrchní sestrou, ošetřujícím lékařem, dalšími členy víceoborového týmu pacienta. Samozřejmě opakovaně hovoří s klientem a jeho blízkými. Pracovníci HS jsou zapojeni i do péče o paliativní pacienty. I zde jsou velmi důležitým článkem celostní péče.

S ohledem na individuální potřeby klienta a jedinečnost jeho životní situace i jeho blízkých pracovníci HS úzce spolupracují i s koordinátory Dobrovolnického centra ÚVN. Přítomnost dobrovolníka, samozřejmě je-li klientem vítána, přináší další rozměr podpory a pomoci. Velice často dá mnohdy dlouhodobě hospitalizovanému člověku ujištění, že „běžný svět, tam za zdí“ na něj nezapomněl, stále funguje jak má a čeká na něj, až se „zase vrátí“.

V duchu celostního pojetí péče o člověka a s tím související i otevření hranic zdravotnické instituce a propojení se sociální oblastí je i účast ÚVN, prostřednictvím HS a ve spolupráci s ÚP hl. m. Praha, na výkonu Veřejné služby.

a schopni s veškerou pomocí a podporou externí zdravotně-sociální terénní pomoci vynaložit.

Pro klienty z řad osamělých seniorů s vyhodnoceným malým rizikem má při propuštění do přirozeného domácího prostředí nezastupitelnou úlohu i naše spolupráce s nadací „Krása pomoci“, jejichž pracovníci poskytují terénní sociální pomoc, potřebnou míru emoční podpory a doprovázení.

V případech potřeby osvojit si specifické ošetřovatelské dovednosti se rodinným pečujícím věnují před propuštěním z hospitalizace ošetřující sestry oddělení, kde je klient hospitalizován. Ve spolupráci s Diakonií ČCE „Pečuj doma a s námi“ jsou v ÚVN pořádány nácvikové kurzy zamě-

Klienty zdravotně-sociálního pracovníka jsou tedy pacienti v tíživé životní situaci v rámci celého společenského spektra (lidé bez domova, lidé dobře finančně zajištění, oběti domácího násilí, agresori, lidé s dobrým rodinným zázemím i zcela opuštění). Zdravotně-sociální intervence je, v případě potřeby, určena i lidem, kteří tvoří jejich blízké okolí.

KLIENTEM JE JEN PACIENT?

Ve většině případů se pracovník HS v rámci prvního rozhovoru s klientem dovídá plán klienta (někdy spíš přání) návratu do přirozeného domácího prostředí. Jen málo z nich nechce primárně z nemocnice domů, „do svého“. Návrat domů s sebou přináší velice často i více či méně vysoké nároky na blízké klienta. Často na ně klient spoléhá jako na spolutvůrce plánu i vlastní realizace bezpečné a vhodné péče v domácím prostředí.

Náročnost péče v domácím prostředí si velice dobře v ÚVN uvědomujeme. Víceoborový tým se snaží klientovi i jeho blízkým nastínit celou škálu variant a možné pomoci. Vše s přihlédnutím k životní situaci nejen klienta, ale i jeho blízkých. Nabídka pomoci je vedena tak, aby byl zachován prostor pro svobodné rozhodnutí aktérů o míře aktivity, kterou jsou ochotni

řené na nácvik ošetřovatelské péče, podporu konkrétních dovedností a motivaci blízkých k převzetí klienta z institucionální péče do domácího prostředí. Nově, od ledna 2019, se v ÚVN konají i pravidelná měsíční setkávání „podpůrné skupiny laických pečujících“.

Jsem přesvědčená, že systém práce víceoborových týmů a nastavení zdravotně-sociálních intervencí pracovníků HS vedou k vysoké úspěšnosti „bezpečného propuštění“ a minimalizaci rizika sociálního vyloučení našich klientů i jejich blízkých po ukončení hospitalizace. Jistě i to sehrálo významnou roli ve skutečnosti, že v loňském roce bylo z ÚVN propuštěno o 5,5 % klientů s vyhodnoceným zdravotně-sociálním rizikem více do přirozeného domácího prostředí než do instituce zdravotní či sociální. ■

Pro klienty z řad osamělých seniorů s vyhodnoceným malým rizikem má při propuštění do přirozeného domácího prostředí nezastupitelnou úlohu i naše spolupráce s nadací „Krása pomoci“, jejichž pracovníci poskytují terénní sociální pomoc, potřebnou míru emoční podpory a doprovázení.

Dilemata doprovázení pěstounských rodin

Sociální práce je ze své povahy profesí, která dilematické situace přitahuje. Má se jedinec přizpůsobovat prostředí, nebo prostředí jedinci? Je naším cílem pomoci co nejlépe, nebo co největšímu množství klientů? Máme poskytovat materiální, nebo nemateriální pomoc? Toto jsou otázky vycházející jen z části dilemat, se kterými se obecně většina sociálních pracovníků při výkonu praxe potýká.

Text: Mgr. Karel Řezáč, sociální pracovník náhradní rodinné péče v doprovázející organizaci Adite pro náhradní rodiny a student doktorského studijního programu Sociální politiky a sociální práce na Fakultě sociálních studií Masarykovy univerzity v Brně

Dilema lze chápat jako nucenou volbu mezi dvěma vzájemně se vylučujícími možnostmi, kterou může pracovník oddat nebo se jí zcela vyhnout. I tento postup však může selhat a pracovník musí dilematické rozhodnutí učinit.¹ Rozmanitou činnost sociálních pracovníků však provázejí specifická dilemata typická pro danou roli sociálního pracovníka té či oné služby. V posledních letech se při výkonu doprovázení pěstounských rodin některé situace opakují: při supervizích jsou přinášena podobná témata a odpověď na to, co je vlastně profesionální a správné, jako by nadále byla zahalena v mlze nebo vůbec neexistovala.

PODPORA A KONTROLA

Prakticky vše, co sociální pracovník pro klienta dělá, lze zařadit do jedné z kategorií pomoci, nebo kontroly. Toto jsou dva základní instrumenty každého sociálního pracovníka² napříč spektrem různých služeb a institucí. V praxi doprovázení pěstounských rodin je však tato dvojnásobnost explicitně patrná z úkolů, které roli pracovníka náležejí.

Ačkoliv hlavním principem doprovázení je podpora pěstounů, dítěte a rodiny jako celku, součástí je též kontrola plnění individuálního plánu ochrany dítěte, vzdělávání pěstounů a vypracovávání zpráv o výkonu péče.³ Lze však tyto činnosti vždy skloubit? Do kdy má pracovník podporovat pěstouna v porozumění tomu, že plácnutí přes zadek není vhodný instrument nastavování hranic výchovy, a kolikáté plácnutí má být impulzem k radikálnějšímu řešení? Kolik rodičů přitom běžně např. právě fyzických trestů využívá, jen (na rozdíl od pěstounů) nejsou pod drobnohledem. Pro pěstouny pak může být obtížné poznat, zda je bezpečné sdílet s pracovníkem všechny aspekty péče, nebo pouze ty, které nepokládají za vlastní selhání či za společensky nepřijatelné.

Směřováním intervence na kontrolu snad poskytujeme zdánlivě větší bezpečí svěřenému dítěti, avšak pěstouni pak

procházet odbornou přípravou a prověřováním, zda jsou pro péči vhodní. Správně se usuzuje, že z hlediska rozvoje identity dítěte je setrvání v širší rodině tím nejlepším řešením. Avšak trauma vyplývající ze skutečnosti, že příbuzný (často přímý potomek) nezvládl péči o své dítě a riziko výskytu nevhodných výchovných vzorců, kvůli nimž mohlo k odebrání dojít, může zvyšovat pravděpodobnost selhání takového pěstouna.

Logickou alternativou by pak měla být péče nepřibuzenská. Takových pěstounů je však dlouhodobě nedostatek.⁴ S tím roste i riziko, že dítě skončí v péči ústavní. Následně tedy vzniká dilema, zda je pro život dítěte lepší zůstat u příbuzného, jehož péče hraničí s tím, zda je pro zdravou a funkční výchovu dítěte vhodná, nebo zda je pro dítě lepší variantou ústavní péče, jejíž negativní dopady jsou dnes snad již všeobecně přijímanou skutečností.

Příbuzní pěstouni totiž nemusejí procházet odbornou přípravou a prověřováním, zda jsou pro péči vhodní. Správně se usuzuje, že z hlediska rozvoje identity dítěte je setrvání v širší rodině tím nejlepším řešením.

mohou sdělované informace filtrovat, což může dítě opět ohrožovat. Pokud se zaměříme na podporu, zvyšujeme šanci na otevřenost klienta, ale můžeme zjistit takové informace, které budeme odborným okem pokládat za neslučitelné s pokračováním péče.

NEKOMPETENTNÍ PŘÍBUZNÝ, ČI CIZÍ (ÚSTAVNÍ) PROSTŘEDÍ

Pokud pracovník shledá, že péče pěstouna skutečně selhává, dostává se do dilematické situace vyplývající z nedostatku alternativních možností. Vyšší pravděpodobnost selhání pěstounské péče lze předpokládat v případě příbuzenské péče. Příbuzní pěstouni totiž nemusejí

Zdánlivou „výhodou“ doprovázejícího pracovníka je, že na rozdíl od pracovníka OSPOD nebo samotného soudu není konečné rozhodnutí v jeho kompetenci. Z těchto odborných aktérů je ovšem doprovázející pracovník tím, který s rodinou udržuje nejužší kontakt a měl by být též nejlépe informován o celé situaci. Jeho slovo tak v této souvislosti nabývá na relevanci a významu. Pokud vezmeme v úvahu také pravidelné zprávy pracovníkovi OSPOD, jehož sdělení může být u soudu pro rozhodnutí soudce klíčové, moc doprovázejícího pracovníka rozhodnout o osudu dítěte je sice nepřímá, ale může být o to zásadnější.

¹ MUSIL, Libor (2004) Ráda bych Vám pomohla, ale..., Brno: Marek Zeman.

² ÚLEHLA, Ivan (1996) Umění pomáhat, Písek: Renesance.

³ SEMERÁDOVÁ, Monika, Ria ČERNÁ a Barbora ZACHAŘOVÁ (2013) Metodika

doprovázení, Praha: Občanské sdružení Amalthea ve spolupráci s MPSV.

⁴ ISPV (2019) Dlouhodobých pěstounů je stále nedostatek. Na význam pěstounství upozorní v Praze dvacítká akcí (online), Socialnipolitika.eu, Dostupné na: <https://socialnipolitika.eu/2019/06/praha-zve-na-tyden-pestounstvi>, citováno dne 18. 7. 2019.

⁵ KOLEKTIV AUTORŮ (2018) Dobrý pěstoun, Tábor: APSSČR.

eu/2019/06/praha-zve-na-tyden-pestounstvi, citováno dne 18. 7. 2019.

⁵ KOLEKTIV AUTORŮ (2018) Dobrý pěstoun, Tábor: APSSČR.

Dlouhodobost spolupráce můžeme brát jako výhodu pro doprovázejícího pracovníka, který má možnost pracovat na dlouhodobých cílech, po letech spolupráce má větší povědomí o rodině a může snáze předvídat určité situace.

DŮVĚRA S DÍTĚTEM, NEBO DŮVĚRA S PĚSTOUNEM

Další dilematická situace může vzniknout v důsledku toho, že pracovník má vždy u jednoho případu přinejmenším dva klienty. Přestože výkon doprovázení vlastně předpokládá určitou míru důvěry mezi pracovníkem a dítětem, pochopitelně je třeba důvěra také s pěstounem. V důsledku toho může snadno nastat situace, kdy dítě promlouvá o něčem, co nechce pěstounovi sdělit. Zejména u dospívajících dětí hledajících samy sebe a místo, kam vlastně patří, je tato situace přinejmenším pravděpodobná. Výjimečné nejsou ani opačné situace, kdy pěstoun nechce určitou informaci sdělit dítěti.

Co však v takové chvíli vlastně dělat? Na čí stranu se přiklonit? Pokud pracovník nenajde vhodný kompromisní způsob, jak se z dilematu vymanit, tedy například přesvědčit nositele informace, aby do „tajemství“ zasvětil druhého, hrozí ztráta důvěrného vztahu buď na jedné, či na druhé straně.

DLOUHODOBÁ SPOLUPRÁCE A PROFESIONÁLNÍ NADHLED

Zajímavostí v doprovázení pěstounských rodin je, že tato služba, a tedy i spolupráce mezi pracovníkem a rodinou, může trvat až 18 let (od narození dítěte do jeho plnoletosti). Přestože i v jiných oblastech sociální práce se lze setkat s dlouhodobým vztahem pracovníka s klientem, specifikum doprovázení v tomto směru je, že se jedná o zákonem povinnou službu pro všechny pěstouny. Pochopitelně se často stává, že spolupráce dvou konkrétních osob je přerušena (změnou organizace či pracovníka, přestěhováním apod.), ale za určitých okolností skutečně taková spolupráce trvá řadu let.

Dlouhodobost spolupráce můžeme brát jako výhodu pro doprovázejícího pracovníka, který má možnost pracovat na dlouhodobých cílech, po letech spolupráce má větší povědomí o rodině a může snáze předvídat určité situace. Na druhou stranu však mohou být ohroženy hranice spolupráce, jelikož udržování zdravého profesionálního vztahu je s délkou spolupráce čím dál náročnější. Pro dítě může

být také těžké vyrovnat se s odchodem člověka, kterého někdy už od malička každé 2 měsíce až do dospělosti pravidelně vídá, kterému se svěřuje a který zná jeho životní příběh lépe než kdokoliv jiný.

Zůstává tedy otázkou, zda je pro zajištění kvalitního doprovázení lepší doprovázející pracovníky v rodině čas od času obměnit, nebo zda je vhodnější těžit z výhod dlouhodobé povahy spolupráce.

PŘÁNÍ DÍTĚTE A PRÁVA DOSPĚLÝCH

Práva a potřeby dítěte, jeho biologických rodičů a pěstounů nejsou vždy kompletní a ve skutečnosti mohou být i konfliktní.⁵ Zejména v oblasti tzv. asistovaného kontaktu biologických rodičů s dítětem vyvstávají otázky, do jaké míry respektovat práva rodičů, pokud jsou v rozporu s přáními dítěte. Ještě složitější situace nastává, pokud je dítě ve věku, kdy se jeho názor a nejlepší zájem zjišťují velmi obtížně (u kojenců či batolat). Znamená intenzivní pláč dítěte, že kontakt s rodiči není v jeho zájmu? Je respektováno základní právo dítěte na láskyplnou rodinu a trvalý domov, jestliže rodič o kontakt s dítětem prakticky neprojevuje zájem, ale zároveň nedává souhlas k jeho adopci, která by zajistila dítěti rodinu i po dovršení zletilosti? Má být u kontaktu přítomný pěstoun, který může přispět k zajištění bezpečného prostředí pro dítě, ale zároveň může narušovat jistotu biologických rodičů? To jsou otázky vznikající v důsledku dilematu přání dítěte a práv dospělých. Pracovník je staven do situace, kdy se podle okolností musí rozhodnout, na jakou stranu se přikloní.

Doprovázení pěstounských rodin je bezesporu pestrá, zajímavou a smysluplnou oblastí sociální práce, kterou však provází řada specifických dilemat. Dilemat, jež evokují řadu možná až nezodpověditelných otázek, kterým v určité míře čelí během delší praxe každý doprovázející pracovník. Ať již tyto otázky v budoucnu prostřednictvím metodik a legislativních úprav zodpovíme, či nikoliv, uvědomění si jejich podstaty a významu by mělo být součástí každého sociálního pracovníka, který usiluje o kvalitní praxi s úspěšně naplněným posláním. ■

Sociální práce ve zdravotnictví

*Iva Kuzníková a kolektiv, Grada Publishing 2011
cena: 259 Kč
pro členy APSS ČR: 233,10 Kč
http://shop-apsscr.alvepi.com/product.php?id_product=330*



Kniha je určena pracovníkům profese sociální práce, včetně sociální práce ve zdravotnictví, a studentům sociální práce a zdravotnických oborů. Soustředí se na základní otázky sociální práce ve zdravotnictví, která má u nás mnohaletou tradici, přesto jí nebyla dosud věnována samostatná publikace. Kniha sdružuje obecné informace o sociální práci ve zdravotnických zařízeních a nemocnicích, o klientele sociálních pracovníků, metodách sociální práce, sociálních důsledcích nemocí, které stručně charakterizuje. Věnuje se některým specifickým oblastem oboru, například sociální práci s osamocnými matkami v těhotenství a šestiměsíční, psychologickým aspektům práce s klienty ve zdravotnických zařízeních, práci s lidmi se zdravotním postižením.

Umění úspěšné komunikace

– Jak správně naslouchat, řešit konflikty a mluvit s druhými lidmi

*Basu Andreas, Faust Liane, Grada Publishing
cena: 169 Kč
pro členy APSS ČR: 152,10 Kč
http://shop-apsscr.alvepi.com/product.php?id_product=261*



Díky této ojedinělé knížce se naučíte úspěšně komunikovat s druhými lidmi, jednat otevřeně a zároveň empaticky naslouchat a nalézat řešení, která ocení obě strany. Dozvíte se, jak mnoho vám tzv. nenásilná komunikace přinese a jak ji snadno zapojit do běžné řeči a každodenního pracovního i osobního života. Díky této knize si budete více vážit druhých lidí a sebe samých a budete úspěšnější a spokojenější.

Vyřazení uchazeče z Úřadu práce ČR

V předchozích příspěvcích jsme se s kolegyní Mgr. Evou Hilšerovou zabývaly důsledky vyřazení z evidence uchazečů o zaměstnání v obecné rovině, naznačily jsme možnosti obrany uchazečů proti rozhodnutí o vyřazení a také v kostce představily základní judikaturu a argumentaci správních soudů. Nyní bych se chtěla zaměřit na zdravotní stav uchazeče o zaměstnání, který může zásadně ovlivnit průběh a zprostředkování zaměstnání a významně souviset s důvody sankčního vyřazení uchazeče o zaměstnání z evidence.

Mgr. Milena Zmeškalová,
právníčka, Kancelář veřejného ochránce práv

Zdravotní stav uchazeče o zaměstnání hraje při zprostředkování zaměstnání klíčovou roli jak z krátkodobého, tak z dlouhodobého hlediska. Do evidence uchazečů o zaměstnání totiž mohou být zařazeni i uchazeči, kteří mají dlouhodobě zhoršený zdravotní stav.¹ Základní povinností každého uchazeče však je sdělit úřadu práce při podání žádosti o zprostředkování zaměstnání či v průběhu evidence skutečnosti o svém zdravotním stavu.²

Úřad práce pak má povinnost z informací o zdravotním stavu vycházet při zprostředkování zaměstnání³ a při volbě doplňkových aktivit zajišťovaných úřadem práce. Přitom stále platí, že hlavním smyslem a účelem evidence je zprostředkovat uchazeči vhodné zaměstnání v co nejkratší době. Pokud je zdravotní způsobilost uchazeče k práci natolik omezená, že dlouhodobě není schopen přijmout žádné zprostředkované zaměstnání ani se účastnit projektů úřadu práce, je třeba zvážit, zda jeho evidence stále plní svůj účel. A jestliže lékařský posudek potvrdí, že uchazeč o zaměstnání není schopen plnit povinnost v součinnosti s úřadem práce při zprostředkování zaměstnání, úřad práce uchazeče z evidence vyřadí.^{4,5}

V poslední době se v kanceláři ombudsmanky zvýšil počet podnětů, kdy jsou uchazeči vyřazeni z evidence, protože vůči úřadu práce nesplnili povinnost související s jejich aktuálním zdravotním stavem.

Zvýšený počet těchto podnětů přičítám jednoznačně novému institutu – *dočasná neschopnost uchazeče o zaměstnání plnit povinnosti uchazeče o zaměstnání (dále také „dočasná neschopnost uchazeče“)*, ať již z důvodu nemoci nebo úrazu,⁶ nebo z důvodu ošetření či vyšetření ve zdravotnickém zařízení.⁷ Tento institut, který přinesl zásadní změnu ve způsobu prokazování zdravotního stavu uchazeče o zaměstnání, platí od 1. 10. 2017.⁸ Jeho

**Když je někdo zdravý
a chce se mu pracovat,
nemusí se na světě
ničeho bát.**

Gotthold Ephraim Lessing

smyslem bylo zavedení režimu dočasné neschopnosti uchazeče,⁹ který pokryje celou řadu zdravotních důvodů, jež brání uchazečům ve splnění povinností vůči úřadu práce. Uchazeč již úřadu práce ve většině případů neprokazuje jednotlivé zdravotní důvody, ale předkládá pouze potvrzení o dočasné neschopnosti uchazeče (dále také „dočasná neschopenka uchazeče“).¹⁰ Dosavadní prokazování zdravotních důvodů různými lékařskými zprávami je nyní nahrazeno jednotným potvrzením – dočasnou neschopenkou uchazeče.¹¹

Setkáváme se často s tím, že uchazeči (někdy i úřady práce) zaměňují termíny dočasné pracovní neschopnosti a dočasné

neschopnosti uchazeče z důvodu nemoci či úrazu. Uchazeči se mylně domnívají, že s dočasnou neschopností uchazeče souvisí výplata nemocenského, a že je tudíž na místě potvrzení o dočasné neschopnosti uchazeče pokaždé po lékaři žádat. Setkala jsem se i s obavou uchazeče, že mu úřad práce ukončí evidenci z důvodu pouhého vystavení potvrzení.

Pro pořádek si dovolím uvést rozdíly v obou institutech. Právní úprava nepřípouští, aby byl do evidence zařazen žadatel, jehož aktuální zdravotní stav je natolik vážný, že je uznán *dočasně práce neschopným*.¹² Dočasná pracovní neschopnost odráží situaci, kdy *zaměstnanec onemocní za trvání pracovního vztahu* (případně v ochranné lhůtě po skončení pracovního poměru) a lékař jej uzná dočasně práce neschopným. Jedná se však o situaci, kdy *zaměstnanec* není kvůli akutně zhoršenému zdravotnímu stavu schopen vykonávat pro zaměstnavatele práci. Pokud splní podmínky zákona o nemocenském pojištění,¹³ má nárok na výplatu nemocenského.

Jak jsem již zmínila, na *onemocnění* či *zhoršení zdravotního stavu uchazeče během jeho evidence* již 2 roky pamatuje zákon o zaměstnanosti. Pokud je uchazeč uznán dočasně neschopným plnit povinnosti uchazeče z důvodu nemoci nebo úrazu, neznamená to automatické ukončení jeho evidence. Uchazeč o zaměstnání na rozdíl od zaměstnance nemá po dobu dočasné neschopnosti nárok na nemocenského. Pokud pobírá podporu v nezaměstnanosti, její výplata pokračuje i během dočasné neschopnosti uchazeče.

Podobně jako zaměstnanec dočasně práce neschopný musí i uchazeč dočasně neschopný z důvodu nemoci nebo úrazu *dodržovat určitý „léčebný“ režim*.¹⁴ Jednak se musí zdržovat v místě pobytu uvedené v potvrzení o dočasné neschopnosti uchazeče o zaměstnání, plnit povinnosti

¹ Podle ustanovení § 25 odst. 2 písm. d) zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů, se nemůže uchazečem o zaměstnání stát osoba v době, po kterou je invalidní ve třetím stupni, s výjimkou fyzické osoby, která je invalidní ve třetím stupni a je schopna výdělečné činnosti za zcela mimořádných podmínek.

² § 21 odst. 1 zákona o zaměstnanosti.

³ Např. jedním z parametrů vhodného zaměstnání dle ustanovení § 20 odst. 1 je zdravotní způsobilost uchazeče o zaměstnání.

⁴ Podle ustanovení § 30 odst. 1 písm. c) zákona o zaměstnanosti.

⁵ V tomto případě není „vyřazení“ pojímáno ve smyslu sankce.

⁶ Podle § 21 odst. 4 zákona o zaměstnanosti

⁷ Podle § 21 odst. 8 zákona o zaměstnanosti.

⁸ Zákon č. 206/2017 Sb.

⁹ Ustanovení § 5 písm. h) zákona o zaměstnanosti.

¹⁰ Od 1. 10. 2017 obsahuje zákon

o zaměstnanosti vedle stanoveného vážného důvodu, který spočívá podle § 5 písm. c) bod 6. obecně ve zdravotním stavu uchazeče o zaměstnání, také stav dočasné neschopnosti uchazeče o zaměstnání, který odráží konkrétní zdravotní důvod.

¹¹ V návaznosti na novelu zákona o zaměstnanosti, konkrétně ustanovení § 21 odst. 9, byla vydána vyhláška č. 346/2017 Sb., o závazném vzoru potvrzení o dočasné neschopnosti uchazeče o zaměstnání plnit povinnosti uchazeče o zaměstnání z důvodu nemoci nebo úrazu a o závazném vzoru potvrzení o ošetření nebo vyšetření uchazeče o zaměstnání ve zdravotnickém zařízení.

¹² Podle § 25 odst. 2 písm. a) zák. o zaměstnanosti.

¹³ Zákon č. 187/2006 Sb., o nemocenském pojištění, ve znění pozdějších předpisů.

¹⁴ Ustanovení § 21 odst. 7 zákona o zaměstnanosti.

uchazeče o zaměstnání z důvodu nemoci nebo úrazu a také musí dodržovat rozsah a dobu povolených vycházek.

Pokud uchazeč během evidence onemocní, neznamená to, že musí lékaře ihned požádat o vystavení potvrzení pro úřad práce. Bude-li vědět, že na dobu, po kterou bude nemocný, nemá od úřadu práce stanovenou žádnou povinnost, není nutné, aby mu lékař vystavoval potvrzení. A naopak, pokud by mu nemoc zneemožnila plnit některou z již stanovených povinností, pak je žádost o vystavení potvrzení o dočasné neschopnosti nutností. Lékaři jsou povinni mít potvrzení u sebe a na žádost uchazeče je vydat. *Pozor, o vystavení potvrzení o dočasné neschopnosti uchazeče z důvodu nemoci či úrazu musí uchazeč o zaměstnání lékaře sám požádat, neboť lékař nemusí o jeho evidenci na úřadu práce vědět.*

Uchazeč o zaměstnání má v návaznosti na vydání potvrzení o dočasné neschopnosti uchazeče plnit povinnosti uchazeče, ať už z jakéhokoli zákonem předvídaného důvodu, *dvě základní povinnosti*. První povinností je povinnost *oznamovací*, druhou je povinnost *dokládací*.¹⁵

ZRADY OZNAMOVACÍ POVINNOSTI O DOČASNÉ NESCHOPNOSTI PLNIT POVINNOSTI UCHAZEČE

Podstata oznamovací povinnosti tkví v tom, že uchazeč o zaměstnání musí oznámit úřadu práce důvody, pro které není schopen plnit povinnosti uchazeče, *nejpozději v den, kdy mu bylo vydáno potvrzení o dočasné neschopnosti uchazeče plnit povinnosti uchazeče o zaměstnání (dočasná neschopenka uchazeče)*.

Splnění povinnosti se týká především uchazečů, kteří byli uznáni dočasně neschopnými z důvodu nemoci nebo úrazu. Jejich zdravotní stav potvrzený dočasnou neschopenkou uchazeče jim brání plnit povinnosti vůči úřadu práce a zákon o zaměstnanosti vyžaduje, aby se úřad práce o této situaci dozvěděl. Naopak, pokud uchazeč během evidence absolvuje u lékaře vyšetření, které časově nekoliduje např. s termínem schůzky na úřadě práce nebo s jinou aktivitou v rámci zprostředkování zaměstnání, je zbytečné po lékaři vyžadovat a úřadu práce předkládat dočasnou neschopenku uchazeče z důvodu ošetření/vyšetření.

Jestliže uchazeč oznamovací povinnost včas nesplní, a pro omluvu nemá vážný důvod podle § 5 písm. c) zákona o zaměstnanosti, pak ho úřad práce z evidence vyřadí.

Nerozporuji, že uchazeč o zaměstnání by si měl být vědom svých povinností vůči úřadu práce a ty samozřejmě plnit. Život

však přináší pestrou škálu situací, které mnohdy nemůžeme ovlivnit a předem se na ně připravit. V kontextu povinností vůči úřadu práce mě napadá např. situace, kdy uchazeč v dopoledních hodinách absolvuje vyšetření u lékaře, ten ho uzná dočasně neschopným a vystaví mu dočasnou neschopenku uchazeče. Uchazeč však od lékaře odchází v době, kdy již skončily úřední hodiny na úřadě práce. Má snahu úřadu práce oznámit, že má vystavenou dočasnou neschopenku, nicméně naráží na „zamčené dveře“. Za takové situace zpravidla usoudí, že nemůže nic dělat, a vystavení dočasné neschopenky uchazeče oznámí úřadu práce až druhý den ráno. Z dosavadní rozhodovací praxe úřadu práce bohužel vyplývá, že úřad práce

ství Úřadu práce ČR však považují skutečnost, že poučení o právech a povinnostech tyto možnosti uchazeči nenabízí, pouze stručně stanoví, že má splnit oznamovací povinnost ve stanovené lhůtě. Domnívám se, že nastíněné způsoby, byť jsou jednoduché a na první pohled logické, uchazeče o zaměstnání nenapadnou. Přirozeně proto, že s pracovníky úřadu práce komunikují zásadně osobně, telefonickou a elektronickou komunikací využívá málo z nich, pokud vůbec. Z našich podnětů také vyplývá, že o umístění schránky na budově kontaktního pracoviště úřadu práce za účelem plnění oznamovací povinnosti se uchazeči dozvědí až z odůvodnění rozhodnutí o vyřazení z evidence pro nesplnění oznamovací povinnosti. Kdyby

Podobně jako zaměstnanec dočasně práce neschopný musí i uchazeč dočasně neschopný z důvodu nemoci nebo úrazu *dodržovat určitý „léčebný“ režim.*

tuto situaci „zamčených dveří“ nepovažuje za vážný důvod a uchazeče z evidence vyřadí. Rozhodnutí odůvodní tím, že uchazeč o zaměstnání byl řádně poučen o svých právech a povinnostech uchazeče o zaměstnání a poučení stvrdil svým podpisem. Pokud je uchazeč v evidenci delší dobu, tak v souvislosti se zavedením institutu dočasné neschopnosti uchazeče obdržel v roce 2017 dodatek k poučení, že musí oznámit dočasnou neschopnost nejpozději v den jejího vzniku. Neuznání „zamčených dveří“ za vážný důvod, který brání uchazeči ve splnění povinnosti, většinou potvrzuje i odvolací orgán Ministerstvo práce a sociálních věcí (dále také „ministerstvo“).

MŮŽE UCHAZEČ O ZAMĚSTNÁNÍ SPLNIT OZNAMOVACÍ POVINNOST DLE § 27 ODS. 3 ZÁKONA O ZAMĚSTNANOSTI V DOBĚ, KDY UŽ SKONČILY ÚŘEDNÍ HODINY ÚŘADU PRÁCE?

Ano, a překvapivě jednoduše. Podle úřadu práce i ministerstva může uchazeč zaslat SMS zprávu na telefonní čísla úřadu práce, může také nechat vzkaz na záznamníku pevné linky, přípustné je poslat e-mailu s oznámením dočasné neschopnosti uchazeče. Úřady také akceptují vhození písemného oznámení o dočasné neschopnosti uchazeče (napsaného pouze rukou) či přímo dočasnou neschopenku uchazeče do schránky umístěné na budově kontaktního pracoviště nebo krajské pobočky úřadu práce.

Za určitý dluh ze strany metodického vedení ministerstva a generálního ředitel-

v poučení uchazeče byly uvedeny příklady toho, jakými způsoby lze oznamovací povinnost splnit (právě pro případ „zamčených dveří úřadu práce“), mohlo by se předejít mnoha nedorozuměním, která mají citelné dopady na situaci uchazeče.

Někteří naši stěžovatelé již podali správní žaloby proti rozhodnutí úřadu práce o vyřazení z evidence z důvodu maření součinnosti s úřadem práce, konkrétně pro nesplnění oznamovací povinnosti o dočasnou neschopnost uchazeče bez vážného důvodu.¹⁶ Nechme se překvapit, zda se při hodnocení vážnosti důvodu pro nesplnění oznamovací povinnosti o dočasnou neschopnost uchazeče prosadí – na rozdíl od uvážení správních orgánů – vstřícnější pohled správních soudů, jak tomu doposud bylo v mnoha jiných případech týkajících se zrušení rozhodnutí o vyřazení z evidence. Potíže, jež jsem zmínila výše, by mohla vyřešit změna právní úpravy, která by stanovila uchazečům pro splnění oznamovací povinnosti delší dobu, např. do 3 dnů.

DOKLÁDACÍ POVINNOST PLNÍ TĚMĚŘ KAŽDÝ UCHAZEČ

Dle našich zkušeností činí uchazečům nejmenší potíže doložit úřadu práce neschopenku uchazeče. Jedná se o rozšíření základní povinnosti uchazeče osvědčit

¹⁵ Podle ustanovení § 27 odst. 3 zákona o zaměstnanosti.

¹⁶ Podle ustanovení § 30 odst. 2 písm. f) a odst. 3 ve spojení s § 31 písm. d) a § 27 odst. 3 zákona o zaměstnanosti.

ve stanovené lhůtě skutečnosti rozhodné pro zařazení a vedení v evidenci, kterou uchazeči znají nejlépe.¹⁷ Stejně jako další důležité skutečnosti je uchazeč povinen *nejpozději do 8 kalendářních dnů* doložit úřadu práce i potvrzení o dočasné neschopnosti uchazeče. Zjištění, že dokládací povinnost není až na výjimky problematická, souvisí dle mého názoru zejména s tím, že povinnost je výslovně uvedena v textu dočasné neschopenky. Část dočasné neschopenky zůstává uchazeči po celou dobu trvání jeho dočasné neschopnosti. Pokud do ní nahlédne, tuto povinnost si osvěží. Naopak v textu dočasné neschopenky uchazeče chybí „připomínka“ oznamovací povinnosti.

I UCHAZEČ O ZAMĚSTNÁNÍ MUSÍ DODRŽOVAT „LÉČEBNÝ REŽIM“

Povinností, která může činit uchazečům podobné potíže jako práce neschopným zaměstnancům, je povinnost *dodržovat režim dočasné neschopnosti* uchazeče. Dovolila jsem si srovnání obou režimů, neboť zákon o zaměstnanosti v otázce stanovení rozsahu a doby povolených vycházek přímo odkazuje na obdobné použití ustanovení zákona o nemocenském pojištění.¹⁸

Uchazeč se musí zdržovat v místě pobytu uvedeném v potvrzení o dočasné neschopnosti a dodržovat rozsah a dobu povolených vycházek.

Dodržování tohoto režimu jsou oprávněni kontrolovat zaměstnanci úřadu práce.¹⁹ Není-li uchazeč v době kontroly v místě, ve kterém uvedl, že se bude zdržovat, a neprokáže pro to vážný důvod, úřad práce ho z evidence vyřadí.²⁰

Na rozdíl od dokládací povinnosti je nesplnění oznamovací povinnosti nebo povinnosti dodržovat režim dočasné neschopnosti aktuálně velmi častou příčinou vyřazení uchazeče z evidence.

Vážný důvod nestačí jenom tvrdit, uchazeč o zaměstnání musí jeho existenci prokázat. A to nejpozději do vydání rozhodnutí úřadu práce.

Tvrdit lze cokoli, prokázat tvrzenou skutečnost je složitější. Jak jsem uvedla, judikatura správních soudů se s ohledem na aktuální rozhodovací lhůty a krátkodobou existenci institutu dočasné neschop-

nosti uchazeče teprve rodí. Z podnětů našich stěžovatelů se však už nyní seznamujeme se stávajícím přístupem úřadů práce k vážnému důvodu v kontextu plnění povinnosti dodržovat režim dočasné neschopnosti uchazeče o zaměstnání.

Pro vaši možnou inspiraci při poradenské činnosti uvedu stručně tři příběhy. Dva dopadly pro uchazečku a uchazeče o zaměstnání dobře, o třetím úřad práce dosud nerozhodl.

Uchazeč se musí zdržovat v místě pobytu uvedeném v potvrzení o dočasné neschopnosti a dodržovat rozsah a dobu povolených vycházek.

V prvním případě nezastihla kontrola z úřadu práce stěžovatelku doma, neboť si byla v lékárně, která se nachází naproti domu, objednat léky. Dlouhodobě se léčí se závažnou nemocí a za několik dní měla v této souvislosti nastoupit do lázní. Léky, které užívá, nejsou běžně dostupné a lékárna je vždy musí objednat. Stěžovatelka si tedy léky chtěla objednat při návratu z rehabilitace (během dočasné neschopnosti absolvovala několik rehabilitací). Bohužel předchozí den odpoledne obdržela telefonickou zprávu, že z důvodu havárie vody je rehabilitace zrušena. Léky si však přesto musela jít druhý den ráno objednat. O telefonickém zrušení rehabilitace a o objednávce léků v lékárně (v okamžiku kontroly) předložila úřadu práce

Na dané téma bude Kancelář veřejného ochránce práv v říjnu 2019 pořádat v Praze workshop určený zejména sociálním pracovníkům, pracovníkům občanských poraden a nevládních organizací. Více informací a registrační formulář najdete na stránkách www.ochrance.cz v sekci Ombudsmanská akademie.

potvrzení. Úřad práce nejdříve vážný důvod pro nedodržení režimu uchazeče neuznal a stěžovatelku z evidence vyřadil. Po podání odvolání argumentačně podpořeného dosavadní judikaturou správních soudů k charakteru činnosti správních úřadů úřad práce uznal návštěvu lékárny za účelem objednání běžně nedostupných léků za vážný důvod dle § 5 písm. c) bod 7. zákona o zaměstnanosti a rozhodnutí o vyřazení sám zrušil.²¹

Další případ je specifický „bydlištěm“, kde měl uchazeč dodržovat režim uchazeče o zaměstnání. Uchazeč totiž bydlel dlouhodobě na ubytovně, ve které obýval samostatný pokoj. Na chodbě ubytovny se pak nacházelo sociální zařízení a společenská místnost s TV. V době kontroly ho zaměstnankyně úřadu práce nezastihly v pokoji, neboť tvrdil, že se díval ve společenské místnosti na TV. Tuto skutečnost mu později potvrdilo několik dalších obyvatel ubytovny. Zaměstnankyně úřadu práce po pětiminutovém klepání a čekání učinily úřední záznam o nezastižení uchazeče a ubytovnu opustily, aniž by dále cokoli zjišťovaly. Úřad práce uchazeče vyřadil, vyřazení potvrdilo i ministerstvo. Uchazeč se nedal odradit a podal ministerstvu návrh na provedení přezkumného řízení.²² V něm bylo rozhodnutí úřadu práce zrušeno a vráceno k novému rozhodnutí z důvodu nedostatečně zjištěného skutkového stavu. Úřad práce totiž má postupovat tak, aby byl zjištěn stav věci, o němž nejsou důvodné pochybnosti.²³

A konečně případ, na jehož závěr si budeme muset počkat. Na něm však mohu ukázat, jak lehce zpochybnitelné může být tvrzení uchazeče o vážném důvodu, když není dostatečně prokázán.

Na ochránkyni se obrátil stěžovatel, na kterého se „nedozvonily“ před desátou hodinou dopoledne zaměstnankyně úřadu práce při kontrole dodržování režimu dočasné neschopnosti uchazeče. Uvádím záměrně „nedozvonily“, neboť stěžovatel tvrdí, že byl doma a tvrdě spal. Poukázal na to, že dva dny před kontrolou mu praktický lékař předepsal silné léky na spaní. Bydlí sám a bohužel nikdo mu nemůže přítomnost v bytě potvrdit. Jedním z argumentů stěžovatele byla také skutečnost, že měl povolené vycházky od 10:00 do 14:00 hod., proč by tedy již ve tři čtvrtě na deset opouštěl domov. Stěžovatel však neváhal a od svého praktického lékaře získal potvrzení o předepsání léků na spaní. Lékař mu poskytl i písemný rozbor možných účinků léků s tím, že je vysoce pravděpodobné, že spánek byl v danou hodinu velmi intenzivní. Na to, jak úřad práce prověří skutkový stav a k jakému dospěje závěru, si ale budeme muset počkat. ■

¹⁷ Podle ustanovení § 27 odst. 2 zákona o zaměstnanosti.

¹⁸ Konkrétně na § 56 odst. 6 zákona o nemocenském pojištění.

¹⁹ Podle ustanovení § 127 odst. 3 zákona o zaměstnanosti.

²⁰ Podle ustanovení § 30 odst. 2 písm. f) a odst. 3 ve spojení s § 31 písm. d) a § 21 odst. 7 zákona o zaměstnanosti.

²¹ Podle ustanovení § 87 zákona č. 500/2004 Sb., správní řád, ve znění pozdějších předpisů.

²² Podle ustanovení § 94 odst. 1 správního řádu.

²³ Zásada materiální pravdy obsažená v ustanovení §3 správního řádu.

Multidisciplinární sociální práce v praxi

Narození dítěte s postižením nebo nemocí je situace, na kterou se nelze nijak dopředu připravit. Je to mimořádně těžké období pro rodiče i jejich blízkou rodinu. Je to období, kdy potřebují velmi intenzivní pomoc od celého týmu odborníků. Prvními odborníky, se kterými se rodina setká, jsou zdravotničtí pracovníci – lékaři, z nichž jen někteří zprostředkují kontakty na podpůrné organizace. Rodina může využít „Ranou péči“ – sociální službu, která je zaměřená na pomoc rodinám s dětmi raného věku se zdravotním postižením nebo ohroženým vývojem. Podle našich zkušeností se o možnostech této služby dozvídají spíše od známých než od lékařů.

*Text: Bc. Ivona Střelková,
Základní škola a Mateřská škola
a poskytovatel sociálních služeb,
Kaňka o.p.s.*

Mezi takové organizace patří Centrum Kaňka, které komplexně pečuje o děti s postižením a jejich rodiny. Systém práce Centra Kaňka je založen na principu ucelené rehabilitace. Při práci a koordinaci multidisciplinárního týmu využíváme např. koncept „Plánování zaměřené na člověka“ a další nástroje, např. „Kruhy podpory“.

Sociální pracovníce a terapeutky Centra Kaňka absolvovaly v loňském roce sérii kurzů od společnosti Quip. S poznatky a dovednostmi aktivně pracují a považují je za velmi efektivní nástroje pro práci s rodinou.

KAZUISTIKA

V kazuistice je příklad práce s rodinou, která využívá službu rané péče v Centru Kaňka formou systému „Kruhy podpory“.

Ranou péči v Centru Kaňka oslovili rodiče ročního Honzika, kterému byl krátce po narození diagnostikován centrální hypotonický syndrom. Rodiče žili ve společné domácnosti ještě s jeho polorodou sestrou, šestiletou Nelou, která byla dítětem z prvního manželství tatínka a také v jeho výhradní péči. Sociální pracovníce informovala rodiče o možnostech rané péče a také o poskytovaných službách v rámci Centra Kaňka. Za Honzíkem jsme začali pravidelně dojíždět domů, zaměřili jsme se na celkový rozvoj psychomotorického vývoje. Někdy byl doma i tatínek, takže i on viděl, jak se dá s Honzíkem pracovat. Po nějaké době rodiče projevíli zájem o některou z terapií v Kaňce a po dohodě se sociální pracovnící, fyzioterapeutkou a ergoterapeutkou začal Honzík využívat i tyto terapie. Z počátku ho vozil tatínek

autem, protože cestování autobusem bylo pro maminku s kočárem náročné. Pokud Honzika vozila maminka, tak jako doprovod s ní vždy přijela babička. Asi tak po roce poskytování rané péče se maminka s tatínkem rozešli a maminka zůstala většinu času na péči o malého Honzika sama. Tatínek se sice zapojoval, ale jen když měl čas, což obvykle nebylo v době, kdy to potřebovala maminka. Stejná situace byla i s babičkou. Nejnáročnější bylo pro maminku dojíždění MHD, protože sama sice měla řidičský průkaz, ale nevlastnila automobil. Sociální pracovníce ji informovala o možnostech získání příspěvku na pořízení automobilu na základě podání žádosti na zvláštní pomůcku. Maminka si tuto žádost podala a příspěvek získala. Pro maminku znamenalo pořízení automobilu fyzickou úlevu a získala tím značnou samostatnost.

Bohužel její spokojenost netrvala dlouho, protože zejména od své sestry často slyšela, proč neustále od někoho z rodiny potřebuje pomoc, když všechno dostane na „dávkách“, třeba i auto. Situace v rodině byla v té době velice napjatá a maminka Honzika opravdu zůstala na velkou část péče sama. Začala se u ní projevovat velká únava, bolesti zad a jiné zdravotní problémy.

Jelikož v Centru Kaňka využíváme při práci s rodiči metodu nazývanou Kruhy podpory, které pomáhají řešit právě takové situace, nabídla sociální pracovníce mamince Honzika setkání právě v rámci této metody. Na první schůzce jsme se s maminkou domluvili, že vytvoříme její „profil na jednu stránku“, který je zaměřen na to, v čem je člověk dobrý, v čem si věří, co dobře zvládá, na jeho sny a plány do budoucnosti. Stanovili jsme si na práci časovou dotaci 2 hodiny. Při tvorbě profilu se může nejen psát, ale i malovat nebo lepit obrázky.

Druhá schůzka se týkala vytvoření „kruhu vztahů“, ve kterém mají být důležité lidi z mamincina okolí, koho by ráda zapojila do plánování, kdo by jí mohl pomoci. V takovém případě do prvního kruhu – „kruhu intimity“ – vkládá někoho, bez něhož si svůj život nedovede přestavit. Potom následuje „kruh přátelství“, ve kterém jsou lidé, jejichž společnosti si váží a je s nimi ráda. Třetím kruhem je „kruh součinnosti“, tam mohou být lidé, se kterými tráví čas, má s nimi něco společného. Posledním kruhem je „kruh nestálý“, kde jsou lidé, se kterými se občas setkává a za jejichž služby platí, jako např. kadeřnice, řemeslníci, švadlena atd.

Na třetí schůzce jsme s maminkou vyhodnocovali předešlé schůzky a pomocí vypracovaného profilu a kruhu vztahů jsme vybrali členy skupiny, kteří se sejdou na společné schůzce. Tyto nástroje, které jsme vytvořili na prvních schůzkách, nám při výběru pomohly a výběr značně usnadnily. Sociální pracovníce naplánovala neformální setkání a vybrané osoby pozvala.

Na čtvrté schůzce proběhlo neformální setkání, na kterém sociální pracovníce všem zúčastněným vysvětlila, čeho chceme dosáhnout, jak budou setkání probíhat a kolik na to máme času. Nabídla jim účast na těchto setkáních a byl domluven termín prvního z nich.

Prvního setkání se zúčastnil tatínek Honzika, maminka, babička z maminciny strany, sestra maminky, sociální pracovníce, paní učitelka z MŠ.

Na začátku se všichni vzájemně představili. Koordinace setkání se ujala neustranná facilitátorka, která všechny seznámila s jednoduchými pravidly setkání, např. že mluví vždy jen jeden člověk; jsme slušní; vše, co řekneme, je důležité. Dalším důležitým členem setkání byl zapisovatel, který graficky znázorňoval průběh setkání. Na této schůzce se postupně do rozhovoru zapojili všichni zúčastnění, své myšlenky se snažili říci nahlas, někdy s pomocí facilitátorky. Občas bylo třeba komunikaci ve skupině usměrnit, pokud někdo nesouhlasil s názory ostatních. Průběh první schůzky byl pro všechny náročný, ale podle grafických výstupů zapisovatele bylo zřejmé, že pochopili potřeby, pocity a možnosti, jak mamince Honzika pomoci. Byl domluven termín druhého setkání, na který všichni přislíbili účast. ■

O čem se psalo v minulém století

aneb Zeptali jsme se PhDr. Jiřiny Šiklové v roce 1990

Po letech nezájmu o vysokoškolskou kvalifikaci našich sociálních pracovníků bylo v letošním školním roce otevřeno interní a dálkové studium na katedře sociální práce a vzdělávání dospělých FFUK v Praze.

Jaký byl zájem získat toto specializované vzdělání, jak bude studium koncipováno, s jakými potížemi jste se museli potýkat?

Stručně řečeno, zájemců o studium bylo hodně. Z těch 164 přihlášených do denního studia jsme přijali 24 uchazečů, dokonce i několik mladých mužů, protože bychom se rádi vyhnuli přílišné feminizaci tohoto oboru, pro dálkové studium jsme vybrali 20 z 90 přihlášených. Příjímácí testy byly shodné jako na jiných oborech Filozofické fakulty UK, při ústních zkouškách jsme vycházeli ze zájmu o obor podle předloženého seznamu prostudované literatury. Problémů ovšem bylo více. Absolutní nedostatek odborné literatury řešíme urychleně překlady západní literatury, zejména z těch zemí, kde je známa vysoká úroveň sociálního školství (Rakousko, Švédsko, Holandsko apod.). Rovněž metodiku vyučování, učební plány přebíráme od známých univerzit. Vždyť jenom ve Vídni se na všech místních univerzitách studuje sociální práce, a školy dokonce soutěží mezi sebou, kdo lépe připraví své absolventy pro praxi. Základem pro naši knihovnu je i dar jedné bývalé studentky FF UK žijící nyní v Anglii, která nám věnovala soukromou knihovnu s tematikou sociální práce. Ale jsou i další komplikace. Byť působíme jako samostatný obor, nemáme vlastní posluchárnu ani místnost pro studijní a organizační činnost. Bohužel zatím nemáme podporu ani

pražského magistrátu. Vedení Univerzity dělá, co může, ale nevíme, jak tato otázka bude v dohledné době vyřešena. A do třetice: nedostatek kvalitních – a kvalifikovaných – pedagogů, protože nejsou peníze, abychom je mohli přijmout. Fakulta by potřebovala 12 milionů, a ty nám nikdo nedá. Zatím to řešíme tak, že u nás odborníci přednášejí na částečný úvazek nebo jako externisté, protože nám bylo umožněno přijmout pouze 5 pedagogů. Zatím to tedy dělají lidé z dobré vůle a nadšení, za čtvrtinový úvazek mají totiž plat 1100 hrubého. Během dvou tří let se musí vyřešit i organizační otázky.

V současné době je veřejnost znepokojena i tím, že řada vysokoškolsky vzdělaných mladých lidí marně shání zaměstnání. A teď tu budeme mít několik desítek dalších absolventů. Bude pro ně umístění?

Já se domnívám, že ano, protože doba podceňování sociální práce už snad skončila. V naší veřejnosti doposud ani nebylo jasné, čím vším by se měl sociální pracovník zabývat, a tak často jeho činnost na vtebe přebírali pracovníci nemocnic, psychiatrických léčeben nebo škol. V rámci tzv. šetření se také často snižovaly počty sociálních pracovníků na národních výborech. Ve vyspělých západních zemích je tomu naopak: práce s mládeží, problémy týraní dětí i žen, poradenská služba při výběru práce, rekvalifikace pracovníků při změně zaměstnání, nezaměstnanosti, příprava vychovatelů pro mateřské školy, domovy mládeže, poradenství pro ty, kteří ani nevědí, jaké nároky mají ve složitých životních situacích apod. – to je jenom malá ukázka narůstajících sociálních problémů dneška, a tedy i toho, čemu by se měl sociální pracovník věnovat a na co by měl být připraven. A navíc musíme

počítat i s tím, že se bude otvírat řada soukromých sociálních zařízení i konzultačních středisek, v nichž budou pracovat lidé, kteří pro svou činnost budou muset mít odpovídající kvalifikaci a osvědčení. Sociální pracovník – to je vlastně trochu psycholog, trochu právník, sociolog, ale hlavně člověk, na kterého se jeho bližní může s důvěrou obrátit jako k záchytnému bodu.

Zmínila jste se na začátku o tom, že přebíráte zkušenosti ze zahraničí, jak tedy bude konkrétně probíhat výuka? Budou mít vaši studenti také možnost poznat, jak se studuje jinde?

Rozhodli jsme se převzít model dvoustupňového studia, při kterém má student možnost nastoupit do praxe po 6 semestrech, po složení zkoušek, s titulem bakalář, nebo pokračovat další 4 semestry a získat úplné vysokoškolské vzdělání. V prvním ročníku budeme klást hlavní důraz na poznání konkrétní problematiky v terénu. Některé přednášky budou probíhat na pracovišti, jako např. úvod do psychopatologie. A taky musíme naučit studenty učit se, např. každý bude muset v průběhu studia v každém ročníku přečíst jednu odbornou knihu v cizím jazyce z každého předmětu a připravit z ní referát nebo stať. Tím získáme i pro ostatní přehled literatury. S nabídkou pro nás velice milou přišli Holanďané (Vysoká škola sociální De Horst). Nejenom, že zdarma vybaví naše pracoviště počítačovou síť, ale každoročně bude mít 22 studentů možnost výměnného zájezdu. První čtrnáctidenní se uskuteční na jaře 1991.

Děkuji za rozhovor.

Vladimíra Bohatová

Převzato z: Sociální – sociální politika, 16, 1990, č. 15, s. 17–18. ■



PhDr. Miloslava Taubra, ředitel úřadu práce v Kladně. S jakou kvalifikací a s jakými zkušenostmi vstupujete na místo ředitele národního úřadu práce v České republice? Jsem vyučený divomodelář. Po vyučení jsem vystudoval průmyslovou školu hutní.

Poté jsem absolvoval filozofickou fakultu a psychologii. Po skončení vysokoškolského studia jsem pracoval v Poldi Kladno nejprve jako referent pro personální práci, pak ko vedoucí oddělení psychologie a sociální práce. Od roku 1980 jsem byl jako postanečnický členem komise pracovních sil a od letošního roku jsem předsedou této komise. Jaké problémy lze na vašem úřadu v oblasti zaměstnanosti v nastávajícím období očekávat a jaké jsou vaše představy o jejich řešení? V okrese Kladno dominuje těžký průmysl – hutě a doly, přičemž tento průmysl je zde koncentrován. Například Poldi Kladno má zatím 20 000 zaměstnanců a kladenská továrna 8 500 pracovníků. Celkem je v okrese v sektoru průmyslu zaměstnáno 40 000 lidí z celkového počtu 155 000 obyvatel okrese. V Poldi Kladno se ve výhledu do příchodu 2–3 let s výrazným snížením počtu pracovníků o důsledku změny výrobního programu nepočítá. Pokud ano, pak tedy asi jen zhruba o 350 pracovníků z VSR a asi 1000 pracujících důchodců. Poté budu obstarávat a složitější je situace v kladenských dolech, kde je nastaven útlu-

mový program, který počítá s postupným snižováním počtu pracovníků v tomto odvětví. Do konce roku by se tento problém měl dotknout zhruba 100 technickoobslužných pracovníků a 200 pracovníků dělnických profesí. Vzhledem k tomu, že však v kladenském okrese je velká potřeba pro kvalifikovaných pracovníků takových profesí, jako jsou zámečnické, tesáři, obráběči, zedníci, klempíři apod., chcemé v první řadě vyzrát problémy s ověřováním pracovníků z hubičných dojíždět pomocí rekvalifikací do těchto profesí. Jak a odkud budete vybírat pracovníky kladenského úřadu práce? Kolik lidí budete mít k dispozici a jaké postavení na ně budete mít? Náš úřad práce by měl mít v první etapě, to znamená zhruba do konce tohoto roku, k dispozici zhruba 30 pracovníků, jejichž počet budeme postupně zvyšovat podle potřeby až na 50–70 lidí. Základ tohoto týmu – asi tak jednu třetinu by měli tvořit stávající pracovníci úřadu pracovních sil, kteří se v této práci osvědčili. Zbývající bych chtěl doplnit i o nové, kteří jsou uchazeči o zaměstnání nebo jsou ověřováni z některých rušených podniků. Rozhodujícím kritériem při výběru však bude především odbornost a schopnost pracovat na tomto úseku tak, aby úřad práce nebyl administrativním článkem, ale seriózním střediskem pomáhajícím lidem i společnosti. –red–



PhDr. Jiřina Šiklová, CSc. Po letech nezájmu o vysokoškolskou kvalifikaci našich sociálních pracovníků bylo v letošním školním roce otevřeno interní a dálkové studium na katedře sociální práce a vzdělávání dospělých FFUK v Praze. Jaký byl zájem získat toto specializované vzdělání, jak bude studium koncipováno a s jakými potížemi jste se museli potýkat? Bude pro ně umístění? Stručně řečeno, zájemců o studium bylo hodně. Ze 164 přihlášených do denního stu-

dia jsme přijali 24 uchazečů, dokonce i několik mladých mužů, protože bychom se rádi vyhnuli přílišné feminizaci tohoto oboru, pro dálkové studium jsme vybrali 20 z 90 přihlášených. Příjímácí testy byly shodné jako na jiných oborech Filozofické fakulty UK, při ústních zkouškách jsme vycházeli ze zájmu o obor podle předloženého seznamu prostudované literatury. Problémů ovšem bylo více. Absolutní nedostatek odborné literatury řešíme urychleně překlady západní literatury, zejména z těch zemí, kde je známa vysoká úroveň sociálního školství (Rakousko, Švédsko, Holandsko apod.). Rovněž metodiku vyučování, učební plány přebíráme od známých univerzit. Vždyť jenom ve Vídni se na všech místních univerzitách studuje sociální práce a školy dokonce soutěží mezi sebou, kdo lépe připraví své absolventy pro praxi. Základem pro naši knihovnu je i dar jedné bývalé studentky FFUK žijící nyní v Anglii, která nám věnovala soukromou knihovnu s tematikou sociální práce. Ale jsou i další komplikace. Byť působíme jako samostatný obor, nemáme vlastní posluchárnu ani místnost pro studijní a organizační činnost. Bohužel zatím nemáme podporu ani pražského magistrátu, vedení Univerzity dělá, co může, ale nevíme, jak tato otázka bude v dohledné době vyřešena. A do třetice: nedostatek kvalitních a kvalifikovaných pedagogů, protože nejsou peníze, abychom je mohli přijmout. Fakulta by potřebovala 12 milionů, a ty nám nikdo nedá. Zatím to řešíme tak, že u nás odborníci přednášejí na částečný úvazek nebo jako externisté, protože nám bylo

umožněno přijmout pouze 5 pedagogů. Zatím to tedy dělají lidé z dobré vůle a nadšení, za čtvrtinový úvazek mají totiž plat 1100 hrubého. Během dvou tří let se musí vyřešit i organizační otázky. V současné době je veřejnost znepokojena i tím, že řada vysokoškolsky vzdělaných mladých lidí marně shání zaměstnání. A teď tu budeme mít několik desítek dalších absolventů. Bude pro ně umístění? Já se domnívám, že ano, protože doba podceňování sociální práce už snad skončila. V naší veřejnosti doposud ani nebylo jasné, čím vším by se měl sociální pracovník zabývat, a tak často jeho činnost na vtebe přebírali pracovníci nemocnic, psychiatrických léčeben nebo škol. V rámci tzv. šetření se také často snižovaly počty sociálních pracovníků na národních výborech. Ve vyspělých západních zemích je tomu naopak: práce s mládeží, problémy týraní dětí i žen, poradenská služba při výběru práce, rekvalifikace pracovníků při změně zaměstnání, příprava vychovatelů pro mateřské školy, domovy mládeže, poradenství pro ty, kteří ani nevědí, jaké nároky mají ve složitých životních situacích apod. – to je jenom malá ukázka narůstajících sociálních problémů dneška a tedy i toho, čemu by se měl sociální pracovník věnovat a na co by měl být připraven. A navíc musíme počítat i s tím, že se bude otvírat řada soukromých sociálních zařízení i konzultačních středisek, v nichž budou

Case management v péči o lidi žijící s demencí – Recenze knihy

Text. Mgr. Bc. Zbyněk Vočka,
odbor sociálních věcí Krajského úřadu
Olomouckého kraje

Fakulta humanitních studií Univerzity Karlovy vydala v roce 2018 publikaci doc. Ivy Holmerové s názvem „Case management v péči o lidi žijící s demencí“ a podtitulem „Koordinace péče zaměřená na člověka“¹.

Knihu s takto zajímavým názvem jsem začal číst s velkým očekáváním, které však velmi brzy vystřídalo rozčarování. Předem se tak omlouvám, že budu zřejmě k této publikaci příliš kritický. Je zřejmé, že publikace je zcela jistě na velmi vysoké úrovni po stránce medicínské. Řadu zajímavých informací se tak čtenář dozví o prevenci, diagnostice a léčbě syndromu demence, rovněž o potřebách lidí žijících s demencí. Inspirativní rovněž bude popis zahraničních přístupů ke koordinovanému přístupu v městské části Westminster v Londýně, Komuně Bergen v Norsku či organizaci Geriant v Nizozemsku. Ambicí publikace je však popsat v dalších částech publikace možnosti a bariéry koordinace sociálních a zdravotních služeb s ohledem zejména na ústavní péči. Z mého pohledu se však v této oblasti pouští do zásadní kritiky, v níž se však dopouští věcných chyb a rovněž neuvádí, na základě jakých poznatků je takto kritická.

Od str. 13 je zřejmá snaha o definování metody case managementu, publikace však sklouzává víceméně pouze ke konstatování, že mimo zmínky v Národní strategii rozvoje sociálních služeb na léta 2016–2025 „není nikde přesně definováno, co se pod pojmem case management rozumí, jak by měl vypadat, kdo by měl být case managerem, které úkoly by měl řešit“, přičemž cituje diplomovou práci z roku 2017².

Zcela zásadní nedostatek lze shledat na str. 32 u snahy definovat působnost obcí v oblasti zajištění péče (koordinace služeb). Přestože je hovořeno o obcích, kdy je uváděno „Koordinace služeb ze strany obcí je sice legislativně definována, ale

není vymezen její rozsah“, je zřejmé, že se jedná o nepochopení systému veřejné správy v oblasti sociálních služeb, neboť odkazuje na ustanovení § 92 zákona č. 108/2006 Sb., o sociálních službách, ve znění pozdějších předpisů (dále také „zákon o sociálních službách“). Toto ustanovení však definuje působnost (povinnosti) obecního úřadu obce s rozšířenou působností v rámci výkonu přenesené působnosti. Obcím v této oblasti zákon o sociálních službách definuje zcela odlišnou působnost v § 94, přičemž koordinaci služeb (či sociální práce) neobsahuje.



Že jsou v publikaci ne zcela pregnantně rozlišovány sociální a zdravotní služby, vyplývá na str. 127 z tvrzení vycházejícího z analýzy několika ustanovení zákona o sociálních službách, z nichž vyvozuje: „Z výše uvedeného textu je zcela zřejmé, že legislativa upravující sociální služby prakticky vůbec nepočítá s potřebou zajistit péči i lidem s nesoběstačností v důsledku závažného zdravotního stavu...“. Toto tvrzení však zásadně neodpovídá tomu, co patří k základním zásadám poskytování sociálních služeb a také tomu, že u explicitně definovaných sociálních služeb se poskytování zdravotních služeb předpokládá, a to nikoliv jako fakultativní činnosti, jak je uvedeno na str. 135

s odkazem na závěry inspekcí bez bližšího vysvětlení. Přestože je zřejmá snaha o analýzu právní úpravy sociálních služeb, používán je v textu pojem ústavní zařízení sociálních služeb, které však zákon o sociálních službách nijak nedefinuje, není tedy jasné, o jakých zařízeních se vlastně v publikaci pojednává (resp. to bude čtenáři zřejmé, chce-li však publikace být natolik kritická k oblasti sociálních služeb, měla by, dle mého názoru, v ní být používána správná a legální terminologie). Je zřejmé, že publikace tenduje k výraznějšímu posunu sociálních služeb ke zdravotním službám. Působí však více jako pouhá kritika současných sociálních služeb, jejichž poskytování se musí pohybovat v rámci aktuální legislativy, než kritika samotné právní úpravy, která nedefinuje dostatečně služby na tzv. sociálně-zdravotním (či zdravotně-sociálním) pomezí.

Při hodnocení úrovně poskytovaných sociálních služeb není uvedeno, z jakých zdrojů je v publikaci vycházeno, přesto obsahuje poměrně kategorické závěry o nepříliš vysoké úrovni sociálních služeb. Na několika místech pouze s odkazem na „naše zkušenosti“, aniž by alespoň bylo zmíněno, o čí zkušenosti se jedná a kde k nim přišel/a/i.

K části o roli opatrovníka na stranách č. 142 a 143 publikace je nezbytné se vyjádřit velmi kriticky. Především není zřejmé, proč se publikace nevěnuje i ostatním opatřením při neschopnosti zletilého právně jednat, jak jsou definována občanským zákoníkem. Dále je třeba poznamenat, že uvedený text nelze považovat za nic jiného, než citace právních předpisů, aniž by bylo zřejmé, jaký je cíl uvedených citací. Není např. v dané souvislosti zmíněna velmi problematická povinnost opatrovníka dbát o zdravotní stav opatrovance³. Opět není ani zřejmé, z čeho vychází poměrně kategorické tvrzení, že „U opatrovníků z řad úředníků či zástupců obcí je pak jejich role velmi často formální.“ Přitom v rámci ČR k 31. 3. 2019 vykonávaly obce (obecní úřady) funkci veřejného opatrovníka 12 822 opatrovancům⁴.

¹ ISBN 978-80-7571-031-4

² Nutno zmínit, že právě v roce 2018 vydal Výzkumný ústav práce a sociálních věcí rozsáhlou studii „Case management zaměřený na životní situace dlouhodobé péče v sociální práci na obecních úřadech“, která se metodou case managementu rozsáhle zabývá.

³ § 466 odst. 1 občanského zákoníku; k tomu podrobněji viz VOČKA, Zbyněk. Nad povinností opatrovníka dbát o opatrovancovo zdraví. Moderní obec. Praha: Profi Press, 2017, XXIII (10). ISSN 1805-0824.

⁴ viz počty opatrovanců na <https://www.mvcr.cz/clanek/verejne-opatrovnictvi.aspx>

⁵ Publikace byla připravena v rámci řešení výzkumného úkolu Ministerstva zdravotnictví ČR.

Opět velmi silná kritika sociálních služeb vyplývá z tvrzení: „K zásadním problémům v poskytování ústavní péče v zařízeních sociálních služeb vedou zpravidla rigidní a chybné interpretace legislativy podzákonými opatřeními s doporučeními, která staví zdravotní péči na úrovni fakultativních služeb.“ Není však vůbec uvedeno, z jakých zdrojů takto kategorické vyjádření pramení.

Závěrem si dovoluji uvést, že úsměvně působí v části publikace nazvané „Doporučení pro implementaci case managementu v péči o lidi s demencí (toolkit)“ (str. 201 ad.) závěr, že nositelem case managementu může být sociální pracovník, pokud se seznámí s problematikou demence z pohledu zdravotní péče, nebo zdravotnický pracovník, u něhož bude nezbytné, aby získal základní informace o systému sociálních služeb a obeznámil se se základními principy sociální práce atd. Jedná se jistě o velmi zásadní doporučení, k nimž by bez realizovaného projektu³ nebylo jistě možné dospět.

I přes uvedené výtky považuji za vhodné, aby se s uvedenou publikací seznámili zejména představitelé veřejné správy (i na úrovni ústředních správních úřadů) a vedoucí zaměstnanci zařízení sociálních služeb. ■

VÝBĚR Z NABÍDKY OTEVŘENÝCH KURZŮ 2019

Kompletní nabídku najdete vždy na www.institutvzdelavani.cz.

Praha		
10. 10.	Opatrovnictví a svěprávnost v sociálních službách	Mgr. Denisa Kramářová
17. 10.	Opatření omezující pohyb a vážně míněný nesouhlas dle ZSS – pro praxi pobytových sociálních služeb	Mgr. Vladislav Fryč
Tábor		
31. 10.	Jak zvládat emoce	PaedDr. Vladimír Šik, Ph.D.
11. 11.	Značka kvality v sociálních službách – Informační seminář pro zájemce o certifikaci	Ing. Karel Vostrý
Ostrava		
17. 10.	Management rizikových situací v sociálních službách	Mgr. Lucie Pohlová
21. 10.	Kvalita života, důstojnost a autonomie ve stáří – cesta od teorie k praxi	Mgr. David Šourek
Brno		
17. 10.	Základy práce s riziky při poskytování sociálních služeb	Bc. Jan Syrový
13. 11.	Kontrola plnění podmínek stanovených pro registraci u PSS	Bc. Tomáš Grulich

www.institutvzdelavani.cz, e-mail: institut@apsscr.cz, tel.: 724 940 126

Plán odborných konferencí APSS ČR 2019

Valná hromada APSS ČR, 9. 10. 2019, Tábor
 XI. výroční kongres poskytovatelů sociálních služeb ČR, 10.–11. 10. 2019, Tábor
 Vzdělávání v sociálních službách, 12. 11. 2019, Praha
 Konference ambulantní a terénní sekce, 19. 11. 2019, Brno
 Alternativní a augmentativní komunikace, 3.–4. 12. 2019, Tábor
 Aktuální informace sledujte na www.apsscr.cz, menu „Konference & Kongresy & Semináře“
 a na www.facebook.com/Socialnisluzby



Diakonie 
 Českobratrská církev evangelická

Asociace poskytovatelů sociálních služeb ČR
 a Diakonie ČCE

společně vyhlašují 7. ročník ocenění

Národní cena sociálních služeb

Pečovatel/ka
 roku 2019



Chceme ocenit pracovníky
 sociálních služeb ve 3 kategoriích:

- Pracovník v sociálních službách (pečovatel/ka) v pobytových službách v terénních a ambulantních službách
- Sociální pracovník
- Manažer roku

Uzávěrka nominací je 30. září 2019. **Od 1. 11. do 15. 11. 2019** můžete na webových stránkách www.pecovatelkaroku.cz v internetovém hlasování udělit svůj hlas jednomu z 20 vybraných nominovaných pracovníků.

Vítěz obdrží **Cenu veřejnosti**.

Slavnostní vyhlášení proběhne **4. prosince 2019 od 13 hodin na Novoměstské radnici v Praze**.

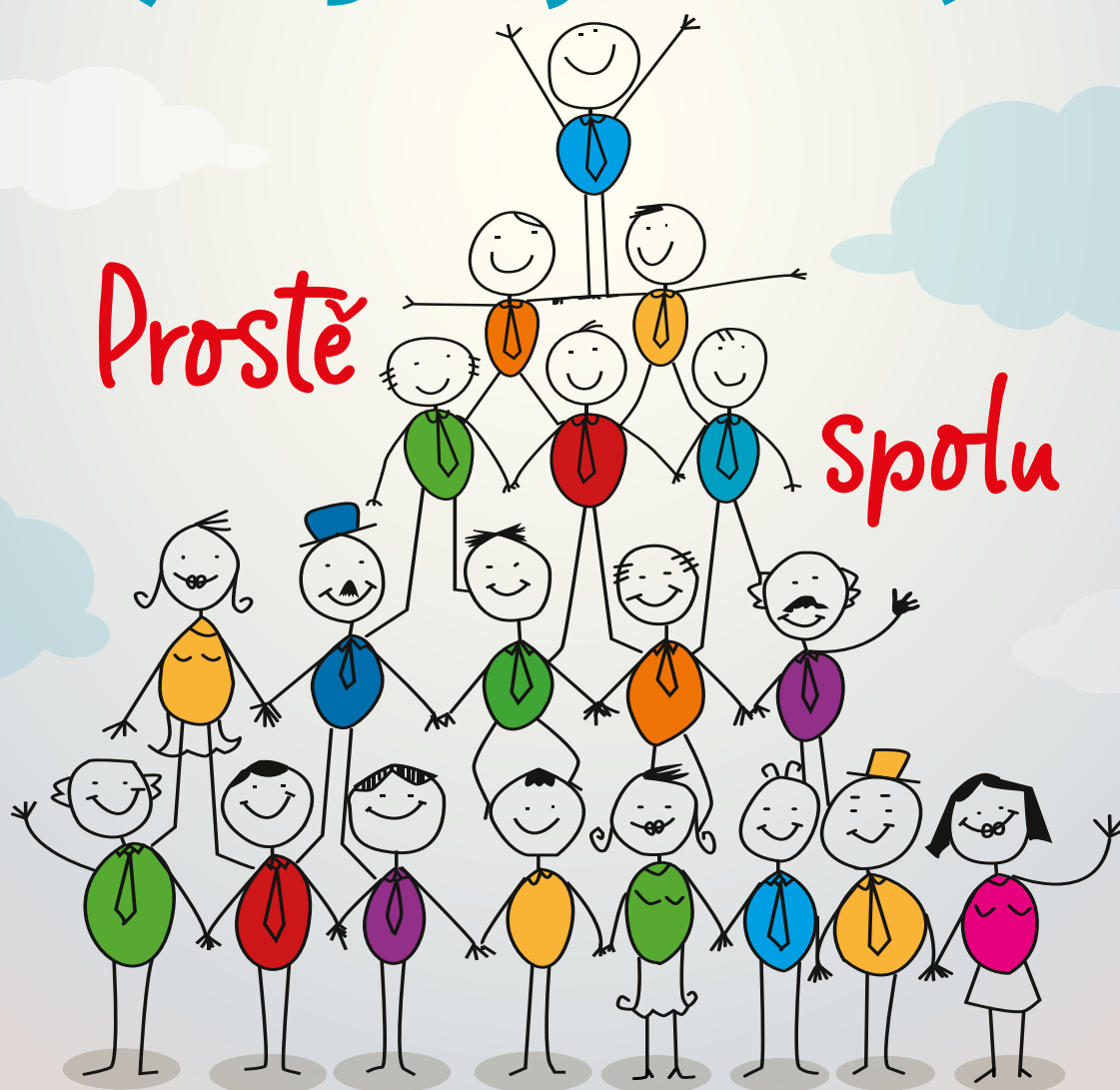
Patronkou ocenění je Hana Maciuchová.

Přihlášky lze zasílat prostřednictvím online formuláře na webu www.pecovatelkaroku.cz, kde dále naleznete veškeré informace k letošnímu ročníku.

Týden

sociálních služeb ČR

7.–13. října 2019



Partneři Týdne sociálních služeb ČR

Armáda spásy ČR | Asociace veřejně prospěšných organizací ČR | Česká asociace streetwork | Česká unie neslyšících | Diakonie ČCE | Charita Česká republika
Jihočeský kraj | Jihomoravský kraj | Karlovarský kraj | Kraj Vysočina | Královéhradecký kraj | Liberecký kraj | Město Luhačovice | Město Prachatice
Národní rada osob se zdravotním postižením ČR | Olomoucký kraj | Pardubický kraj | Plzeňský kraj | Slezská diakonie | Statutární město Brno
Statutární město Ostrava | Středočeský kraj | Ústecký kraj | Unie zaměstnavatelských svazů ČR | Zlínský kraj

Mediální partneři



září 2019
www.apsscr.cz
www.listy.sp.cz