

ZIMA | 2019

49,50 Kč | 2 € ČÍSLO

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

20

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:** 20 – ZIMA 2019
- **Cena:** 49,50, roční předplatné 199 Kč / 8 €
- **Vychází:** V Táboře 31. prosince 2019
(příští číslo vyjde v březnu 2020)

• **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, Andrea Tajanovská)
- 5 Starost o výcvik psů převezmou vybraní odsouzení v Jiřicích
(Lenka Pláteníková)
- 6 Systemická sociální práce v NZDM
(Štěpánka Kryspínová)
- 8 Proč se děti v pěstounské péči setkávají se svými rodiči?
(Tereza Čejková)
- 10 Nárok na příspěvek na péči a nárok na poskytnutí sociální služby u cizinců
(Martin Večeřa)
- 12 Vyřazení uchazeče o zaměstnání z úřadu práce, 4. díl
(Eva Hilšerová, Milena Zmeškalová)
- 16 Rozhovor s Hanou Rabenhauptovou
(Andrea Tajanovská)
- 20 Dehumanizace jako rizikový faktor používání digitálních technologií v kontextu sociální práce, 2. díl
(Lukáš Brezina)
- 24 Reportáž nereportáž – Hradecké dny
(Petra Zdražilová)
- 26 Informační servis

Dokonalé, vidíte.

A co když někdy ne?



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

Važme si jich. Sami je můžeme potřebovat.

www.muzemejepotrebovat.cz



fb.com/muzemejepotrebovat

Editorial



Milí čtenáři,
vítám vás na stránkách
posledního čísla Listů
sociální práce tohoto roku,
tedy toho prosincového,
vánočního, které mám
nejraději. Finální přípravy prosincových
čísel jsou totiž dost specifické. Při
konečných úpravách nám již na stole
hoří svíčky, posloucháme vánoční hudbu
a celkově to „cítíme ve vzduchu“, že je to
všechno prostě nějak jinak. Mailů chodí
v prosinci méně, a ty, co chodí, jsou obvykle
pozitivní. Zkrátka – je to na nás všech
znát. Jsme dojatější, spokojenější, těšíme
se na volno. Osobně si myslím, že adventní
čas je i časem pomoci lidem, kteří mají
méně štěstí než ostatní. A Češi se v tomto
hodně posouvají dopředu. Zatímco ještě
před nevelkou řádkou let nebyla vlivem
jiného politického režimu pomoc slabším
úplně běžná, dnes už není tak jednoduché
najít někoho, kdo se neangažuje vůbec.
Úplně nový mediální rozměr tomu dal
nejmenovaný projekt zaměřený na plnění
přání seniorů, díky kterému se zapojilo
do charitativní činnosti neuvěřitelné
množství lidí. V letošním roce mě kupodivu
ještě nikdo ani nekonfrontoval s tím, jak
jsou ty Vánoce hektické a že člověk nestíhá
a kdesi cosi. Jaké si to uděláš, takové to
máš, jak já říkám. Prostě a jednoduše milí
sociální pracovníci, užijte si krásné svátky
a vstupte do roku 2020 pravou nohou.

Děkujeme za vaši práci!

Mgr. Veronika Hotová
šéfredaktorka



Ať je pro Vás rok 2020 rokem,
ve kterém radost, smích,
lásky a úspěchy bohatě převáží to horší,
co k životu také patří.

Redakční rada

Úvodník



Moudrost, statečnost, uměřenost a spravedlnost

Vzít na sebe odpovědnost a zhostit se úvodníku do Listů sociální práce s sebou nese určitou dávku adrenalinu i zodpovědnosti, stejně tak jako příležitost podělit se o názor a možná i vyslat apel, který se dostane k tisícům sociálních pracovníků. Toto periodikum je určeno především jim, bez ohledu na to, zda jsou na startu kariéry sociální práce, nebo jsou ostřílenými profesionálními matadory. Právě toto s sebou nese kouzlo chtěného: prostřednictvím časopisu spojovat lidi jedné profese, dát prostor pro prezentaci jejich práce, smeknout klobouk dobrému počínání, ale také upozornit na to, co se zrovna nedaří. Přesně tím tento časopis je. Každý sociální pracovník může přispět trochou do mlýna prostřednictvím profesních zkušeností. Dlouhodobě oblíbeným žánrem Listů jsou totiž kauzistiky konkrétních případů sociální práce, se kterými přicházejí konkrétní sociální pracovníci mající dostatek odvahy prezentovat své profesní postupy a postoje. Právě tyto texty pomáhají mnohým kolegům pracujícím s podobným zadáním najít správný směr a jejich autoři si zaslouží již zmiňovaný „klobouček“. Zajímavých případů sociální práce je mnoho. Teď už jen najít ty statečné, kteří obětují trochu času, zpracují je a pošlou k nám do redakce. Kapacita e-mailů šéfredaktorky časopisu je takřka neomezená.

Důvody, které ovlivnily rozhodnutí každého z nás stát se sociálním pracovníkem, tedy tím, který se staví na stranu jiného člověka procházejícího náročným životním obdobím, jsou velmi subjektivní a individuální. Stejně tak jsou osobití klienti sociální práce. Měla jsem štěstí na skvělé pedagogy, vedli nás k pochopení merita věci a učili nás rozlišovat podstatné informace od nepodstatných a efektivně a účelně s nimi pracovat a zacházet. Také nás vybavili řadou dobře míněných rad, z vlastních zkušeností poukazovali na to, čeho se máme coby sociální pracovníci vyvarovat. Vedli nás ke svěbytnosti a odpovědnosti za svá rozhodnutí, ale také k síle a odvaze postavit se za práva klienta. Nesčetněkrát nám kladli na srdce, že je to klient, kdo je pomyslným středobodem sociální práce, nikoliv naše ego nebo potřeba ukázat světu, že právě my víme, jak na to. Apelovali na vzájemnou spolupráci s kolegy a dalšími odborníky, učili nás identifikovat a prozkoumat argumenty a pracovat s etickými dilematy. Formovali naše názory a připomínali čtyři základní Platonovy ctnosti, které budou naše rozhodnutí a profesní postoje doprovázet – moudrost, statečnost, uměřenost a spravedlnost. Pedagogové, kteří formovali názory mé i mých spolužáků, budoucích sociálních pracovníků, a podíleli se na utváření našich profesních postojů, v nás zanechali odkaz minulého, současného a budoucího sociální práce postavené na hodnotách, morálce a ctnostech. A stejně tak jako oni se před dvaceti lety ptali nás, zdali jsme ve své profesi moudří, stateční, uměřeni a spravedliví, ptám se i já na to samé při nesčetných společných setkáváních se sociálními pracovníky. Ne vždy mé otázky rozumí, ne vždy bývá jejich odpověď jednoznačná, ale těší mě, že prakticky denně na našich seminářích, konzultacích nebo workshopech vznikají podnětné diskuze. Témata těchto diskuzí často podléhají trendu, respektive aktuálním společenským událostem. Hitem posledních dní je profesní kompetence i osobní síla sociálních pracovníků vyjednávat a stavět se za klienta navzdory pracovnímu zadání a posuzování dobře odvedené práce neadekvátně měřené spíše než výsledkem množstvím popsaných papírů a uložených dokumentů. Diskutéři často hledají pomyslnou hranici advokacie klienta a jejich zdravé urputnosti brát se za jejich práva a kvalitu života navzdory vlastnímu profesnímu bezpečí. Což jim ve své podstatě nelze mít za zlé. Přestože jsou stále natěšeni ze své práce a nadále jsou motivováni původním rozhodnutím naplňovat profesní ideje sociální práce, naráží na pomyslné větrné mlýny a neprostupné skleněné stropy. Více než sociálními pracovníky bývají administrátoři, pokladníky a nástěnkáři. Jejich původní očekávání se neseťkávají s realitou všedních dní, respektive jejich očekávání se ne vždy setkává se společenským očekáváním od sociální práce, respektive sociálních pracovníků.

Nedávno mi jedna kolegyně vyprávěla svůj profesní příběh coby sociální pracovnice. A byla velmi vtipná, ani po čtvrt století ji neopouštěl humor a lehká nadsázka. Líčila, jak se po celou dobu jejího působení v sociální oblasti mluví o profesním zákonu, respektive o zákonu o sociální práci, a dokola se omílá prestiž profese. S úsměvem glosovala aktuální situaci a přítomným kolegům slibovala, že se ani ti nejmladší z nich takového zákona nedočkají. A protože je to velmi moudrá, statečná, uměřená a spravedlivá žena mající nepřehledné profesní i životní zkušenosti, byla radost jí naslouchat. Lobovala za profesní zákon a libovala si, že to jednoho dne bude fajn takovou profesní oporu mít. Také ale připomněla, že prestiž profesi nezajistí jen legislativa. Tu si vytváří sami sociální pracovníci, kteří umí pracovat nejen s potenciálem klienta, ale především s potenciálem vlastním, a je jen na nich, zdali budou naplňovat ideje sociální práce. Amen.

Buďte hrdí na svoji profesi a necht' je vaše profese hrdá na vás. Přeji pohodový a dobrý rok.

Mgr. Andrea Tajanovská, DiS.

Starost o výcvik psů převezmou vybraní odsouzení v Jiřicích

Vybraní odsouzení v tzv. otevřené věznici v Jiřicích (věznice s ostrahou, oddělení s nízkým stupněm zabezpečení), kteří nejsou agresivní a vykazují velmi dobré chování, se budou dočasně starat o dvě štěňata, která následně čeká kariéra vodicích psů pro nevidomé. Na pilotním projektu, který byl zahájen počátkem srpna, spolupracuje brněnská Škola pro výcvik vodicích psů, s. r. o., nezisková organizace Vodicí pes, z. s., Vězeňská služba ČR a Probační a mediální služba.

Text: Mgr. Lenka Pláteníková, fundraiser a PR pracovnice, Vodicí pes, z. s., redakční úprava Ing. Petra Cibulková s použitím TZ Vězeňské služby ČR

Pilotní projekt s názvem „Tlapka v dlani“ je inspirován americkým modelem, který vznikl v roce 2000. Vězni se budou dočasně starat o dvě štěňata, která následně čeká kariéra vodicích psů pro nevidomé. V době výkonu trestu jim pod supervizi odborníka – koordinátora předávají základní návyky, socializují je, učí poslušnosti, pečují o jejich základní potřeby, a hlavně jim umožňují zakusit blízký vztah s člověkem. Vkládají svou energii a schopnosti do výchovy psího pomocníka, učí se zodpovědnosti, naplňují smysluplně svůj čas a částečně tak splácí svůj „dluh“ společnosti. Ve chvíli, kdy štěně vrací, aby mohlo dále pokračovat speciálním výcvikem ve škole, získávají zároveň velmi osobní zkušenost se ztrátou něčeho či spíše někoho velmi důležitého. Díky tomu si mohou uvědomit, jak obrovskou ztrátu v životech jiných lidí možná způsobili právě oni.

Do Věznice Jiřice byla na následujících 9 měsících předána dvě štěňata kříženců labradorského a zlatého retrievera – Goro



a Shadow. Každé z nich má k sobě dva vězně – pečovatele. Štěně přirozeně přilne k oběma a bez újmy tak zvládne situaci, kdy by jeden z nich musel odejít nebo byl z projektu vyloučen. Po dosažení jednoho roku věku se štěňata přesunou zpět do Brna do běžných pečovatelských rodin. Ty zajistí jejich každodenní docházku k odbornému výcviku do brněnské Školy pro výcvik vodicích psů, s. r. o.



Mezi hlavní přínosy projektu dle zkušeností z USA patří:

- Štěňata, která se připravují ve věznici, patří k nejuspěšnějším vodicím psům.
- Iniciativa má hluboký a významný dopad na rehabilitaci vězňů.
- Vězni mají více času na pečlivou práci se psem a jsou silně motivováni.
- Dozorci v amerických věznicích potvrzují, že přítomnost štěňat působí jako velká morální vzpruha u vězňů i zaměstnanců vězení. Psi pomáhají redukovat napětí, napomáhají lepším sociálním interakcím ve věznicích, rozvíjejí u vězňů pozitivní osobní kompetence – trpělivost, spolehlivost, zodpovědnost, soucit a sebeúctu.
- Vězni dělají něco dobrého pro společnost, mají možnost jí něco vrátit a pomoci tomu, kdo to potřebuje.
- Všichni zúčastnění mají společný cíl – vychovat dobrého vodicího psa, a tím pomoci nevidomému člověku na cestě k samostatnosti.

Projekt Tlapka v dlani koresponduje s rostoucí snahou snížit alarmující míru recidivy, která je v současné době okolo 70 %. V pilotním projektu se ukáže, zda se očekávání a přínosy naplní i v našich podmínkách. V případě, že ano, budou se hledat další cesty k jeho pokračování v budoucnu. V každém kroku a rozhodnutí je však nutné hledat rovnováhu mezi potřebami nevidomých klientů, přínosem projektu pro vězněné osoby a praktickými možnostmi konkrétního vězeňského zařízení.

Generální ředitel VS ČR Petr Dohnal k projektu uvedl: „Nikdo by zhruba před třemi lety nečekal, že vězeňská služba bude v roli někoho, kdo pomáhá. V současné době máme řadu projektů, v rámci nichž pomáháme v dětských domovech, nemocnicích, domovech pro seniory atd. Projekt Tlapka v dlani je dalším naším krokem v této oblasti, kdy pomáháme.“

Myšlenka projektu je založená na přirozených principech a může se tak stát klíčovou zkušeností, která významně promění další směřování a motivaci člověka, který pochybil. Vychází z potřeby vztahu, ve kterém není odsouzený člověk hodnocen, z pocitu zodpovědnosti a možnosti pomáhat těm, kteří si svou „temnotu“ nevybrali. ■

Systemická sociální práce v NZDM Modrý pomeranč

Z podstaty sociální služby nízkoprahového zařízení vyplývají principy a zásady organizace prostředí služby a práce s uživatelem, na které lze nahlížet různými přístupy. NZDM Modrý pomeranč v Hradci Králové aplikovalo systemický přístup, jenž není konfliktní v zásadních aspektech služby a uživatele funkčně rozvíjí.

*Text: Mgr. Štěpánka Krypínová,
sociální pracovnice NZDM Modrý
pomeranč, Salinger, z. s.,
tym.nizkoprahac@salinger.cz
www.salinger.cz*

Inspirace k aplikaci systemického přístupu do každodenní praxe NZDM přišla ze zahraničí, a to konkrétně z Německa od prof. Johannese Herwig-Lemppa, který realizuje vysokoškolské magisterské studium *Systemické sociální práce na Hochschule Merseburg*. Zjednodušeně se dá říci, že systemická sociální práce neřeší problémy, ale učí jedince, jak se se svými problémy vypořádat. Sociální pracovník nezastává roli odborníka na řešení problémů, nýbrž uživatele provází procesem změny, je tedy odborníkem na samotný proces, avšak odborníkem ve své situaci zůstává uživatel sám, což ho vede k efektivnímu řešení a hlavně k osvojení proce-

su vedoucího k řešení situací, které v jeho budoucím životě nastanou.

Základním nástrojem systemické sociální práce je rozhovor, tím v kontextu NZDM nemáme na mysli pouze poradenský rozhovor, což by byla zbytečná redukce systemického myšlení, nýbrž rozumějme rozhovory k organizaci prostředí ve své komplexnosti a zasahování ve vzniklých situacích. Systemické poradenství je samostatnou, důkladně propracovanou kapitolou, proto se soustředíme na další možnou aplikaci.

Pro denní realitu nízkoprahového klubu to znamená „*Neplánovat, ale být připraven*“. Plán aktivit vzniká situačně aktuální shodou přítomných klientů a je na pracovníkovi, aby na to byl schopen zareagovat. Uvedme si praktický příklad. V lepším případě se formou ankety či dotazníku pracovníci zeptají klientů, čemu

by se chtěli věnovat, co by chtěli dělat. Pro pracovníky je pak jednoduché naplánovat preventivní aktivitu či vybrat film s výchovným obsahem, určit den, vytvořit plakát atd., a zabránit tak uživatelům, aby se stali pouhými konzumenty programu více či méně motivovaní se zúčastnit. Druhá varianta je vyčkávat a nasvítit možná témata a zájem uživatelů. Ať už uživatel začne projevovat nudu různými způsoby, či začne explicitně vyjadřovat „*Je tady nuda...*“, je na pracovníkovi takový moment zachytit a reagovat na něj vhodnými otázkami „*Chápu, že se nudíš... už se ti to někdy stalo, že ses nudil? Co jsi s tím udělal? Co zafungovalo, aby ses nenudil? Co z toho bys mohl udělat tady a teď v klubu či mimo něj?*“ Obvykle následuje i zapojení ostatních do vymyšlení společné aktivity, přichází zkušenost s usměrněním procesů rozhodování ve skupině a samotná realizace. Pracovníkova role je nadále situaci pozorovat, nastavovat hranice možnosti NZDM, zplnomocňovat jednotlivce oceněním postupu, případnými otázkami dopomoci skupině k řešení a na závěr vytvořit prostor ke zhodnocení procesu.



Díky takovému zásahu pracovníka nedáváme uživatelům možnost předat zodpovědnost za svou nudu sociálnímu pracovníkovi, který ji může přebrat a začít jmenovat aktivity, které by s uživatelem mohl podniknout, nýbrž uživatel získá zprostředkovanou komplexní zkušenost, jak aktivně vyřešit svou situaci s iniciací aktivit za využití zdrojů svých a ostatních přítomných. Obdobně lze přistupovat k preventivním aktivitám, což vyžaduje materiálovou vybavenost (připravené kvízy, preventivní časopisy, hry a pomůcky) aj.

Pro uživatele NZDM je typické, že jsou často kontaktováni pracovníky, aniž by tušili, že jejich problémy lze řešit, a nemají pro řešení dostatečně rozvinuté zdroje. V takovou chvíli pracovníci sahají po metodě motivačního rozhovoru, z něhož může vzejít poradenská zakázka. Systemický poradenský rozhovor byl přetaven ze systemické psychoterapie pro naplňování cílů sociální práce s orientací na „tady a teď“. Je vystaven na otázkách *Toma Andersena, Steve de Shazera, Bena Furmana* a dalších představitelů systemického přístupu.

Od potřeb uživatele se odvíjí počet poradenských setkání. Může se jednat o jednorázové poradenství, na základě kterého si uživatel zvládne poradit dál sám. Někdy situace vyžaduje dlouhodobější, pravidelnou podporu a provádění pracovníka. Sociální pracovníci přizpůsobují komuni-

„Užitečnou metodickou výbavou sociálního pracovníka mohou být právě i metody systemického přístupu, které mohou obohatit metodické spektrum sociálních pracovníků pro uplatnění v denní realitě NZDM.“

kační způsob a styl věku a charakteristikám uživatele. V případě dětských uživatelů lze využít komunikačních karet (např. *Život je život* či *Moře emocí* od b creative), které umožní lepší uchopení tématu, staršímu uživateli pak vyhovuje poradit se v rámci terénního programu či pomocí Facebooku.

Struktura systemického poradenského rozhovoru je dána vhodným výběrem z baterií systemických otázek zaměřených na: zahájení konverzace – uvedení do procesu poradenství, zakázkování, rozvoj zdrojů, samotný problém/obtíže/nepříjemné situace. V počátcích spolupráce je vzhledem k cílové skupině NZDM možné, že se uživatel sám neorientuje v tom, co přesně ho trápí, a situace je pro něho nepřehledná, zastřená v silných emocích. Může se tak stát, že otázky ohledně problému je třeba rozvinout na otázky

„Pracovník si musí také zvyknout na mnohdy „netradiční“ řešení, která však oplývají krásou a jsou výsledkem probuzené kreativity uživatelů.“

týkající se kontextu problému, možného zhoršení problému a výjimek z problému. Nebo naopak uživatel vysvětlí svůj problém a navzdory vysvětlení pracovníkova stylu jej završí větou: „*Tak mi řekni, co s tím mám dělat*“, čímž předává zodpovědnost za řešení své situace pracovníkovi. Kromě stylu výchovy k převzetí zodpovědnosti sám za sebe se projeví pochopitelně i věk, vyzrálost jedince a další charakteristiky. V rámci uschopňování je užitečné znovu srozumitelně vysvětlit poradenský styl a „zdrojovat“ uživatelevo samostatnost a sebeurčení.

Klíčové otázky formující řešení mnohdy vyžadují edukaci o různých možnostech, např. kdy uživatel netuší o možnosti obrátit se na školního psychologa či na Policii České republiky. Neopomenutelnou kategorií jsou nezvyklé otázky, např. „*Co by se pro tebe zhoršilo, kdyby najednou tvůj problém zmizel?*“ a rozvíjející otázky „*Co ještě?*“ Na závěr rozhovoru je důležité vyhodnotit úspěšnost poradenského

procesu, kterou nemůže ohodnotit nikdo jiný než sám uživatel čerpající službu poradenství, což prokáže, nakolik úspěšně pracovník vedl proces poradenství: „*Když si vzpomeneš na náš rozhovor zítra, co si budeš pamatovat?*“ „*Jaké návrhy si z našeho rozhovoru odnášíš?*“ „*Co z toho, co zaznělo, tě zaujalo nebo ti přijde užitečné?*“

Pracovník si musí také zvyknout na mnohdy „netradiční“ řešení, která však oplývají krásou a jsou výsledkem probuzené kreativity uživatelů. Třináctiletá dívka přišla s vyslovenou zakázkou týkající se soužití s novým přítelem matky po rozvodu způsobeném matčinou nevěrou. Dívka by chtěla být s otcem, avšak chápala, že to nelze, neboť odešel z jejich společného bytu s dostupností ZŠ a MŠ pro ni a její sestru a hledal si nové bydlení. Spolu s novým společným soužitím se začaly rozvíjet konflikty. Byla vyslovena aktuální

dílčí zakázka situace uživatelky týkající se zvládnutí nového společného soužití i s nevlastními sourozenci. Každému pracovníkovi by hlavou začaly běžet rady, jak takové soužití zvládnout, avšak dotazováním pomocí systemických otázek uživatelka vyslovila jednoduché a efektivní řešení spočívající ve vystěhování starého gauče, což umožnilo přeorganizování nábytku v bytě, aby měla místo sama pro sebe a nebyla při pobytu doma, kterému se vyhýbala, v neustálém kontaktu s ostatními. Následovalo rozdělení řešení na dílčí kroky, jak o vyžadované změně v domácím prostředí komunikovat a jak ji realizovat. Často se pracovníci dočkají závěrečného hodnocení ze strany klientů: „*Děkuju ti moc, týjo, odcházím klidněji a vím, co s tím dělat*“, na což pracovník odvětí: „*To ty jsi to tady odmakal, sobě poděkuj, co jsi zvládl vymyslet za řešení, aby ses tím už netrápil a hnul s tím.*“

V každém zařízení je třeba zvažovat lokální specifika, včetně specifík individuů, a dle nich volit metody. Užitečnou metodickou výbavou sociálního pracovníka mohou být právě i metody systemického přístupu, které mohou obohatit metodické spektrum sociálních pracovníků pro uplatnění v denní realitě NZDM. Jedna ze sociálních pracovníků o systemickém přístupu říká: „*Systemický přístup je velmi příjemný uživatelům i pracovníkům. Nastávají i situace, kdy se to nehodí a pracovník musí přebrat kontrolu. V rámci plánování a rozvrhování aktivit jsou uživatelé nadšení z možnosti osobně ovlivnit program, také je to učí vypořádat se s vlastní nudou a zjišťují, co je baví a co ne. I když to je pro pracovníky občas náročné usměrňovat všechny procesy. Z poradenství nad vážnými tématy, poté co si v poradenské místnosti poplakali, odchází s nadějí a vědomím alespoň nejmenšího možného kroku, který jsou schopni udělat, aby se jejich situace zlepšila či aby ji lépe zvládali. Zprvu bezvýhodná situace se může alespoň trochu posunout k lepšímu. Při dlouhodobější spolupráci je znát, jak se rozvíjí jejich myšlení nad řešením problémů, rádi sdílí své pokroky, na pracovníka vysypou svůj problém, zodpoví otázky, které pracovník nemusí ani pokládat, k čemu došli, a chtějí spíše nabýt jistoty k podniknutí už promyšlených kroků.*“

NZDM Modrý pomeranč doprovází systemickým přístupem mladé lidi na cestě k dospělosti a rozvíjí krůček po krůčku jejich kompetence potřebné k samostatnému plnohodnotnému životu.

Proč se děti v pěstounské péči potkávají se svými rodiči?

Text: Mgr. Tereza Čejková, DiS.,
vedoucí střediska Stopa čápa, Salinger, z. s.
stopa.capa@salinger.cz, www.salinger.cz

Lidé se nás často ptají, proč by se vůbec měly děti potkávat s rodiči, kteří je odložili, nepostarali se o ně, zanedbávali je, nebo jim dokonce působili bolest. Nebylo by lepší na ně nemyslet? Zapomenout, že vůbec existují? Následující příběh, skutečná zkušenost samotných pěstounů, vám odpoví lépe než tisíce popisných slov.

Pěstouni přijali najednou tři sestry ve věku 4, 5 a 6 let. Sami vychovali 4 vlastní děti, které nyní mají již také své rodiny. Jejich vzájemný vztah je velice pěkný. Vytváří holkám klidné a podnětné rodinné zázemí. Rané dětství bylo pro děvčata náročné a díky velkému přijetí v celé rodině pěstounů se děvčata neuvěřitelně posunula. Dobře zvládají školní povinnosti, mají spoustu zájmů a působí velmi milým a přátelským dojmem. Ačkoliv se cítí ve své náhradní rodině naprosto bezpečně a jsou zde doma, pro jejich život je důležitý i kontakt s biologickými rodiči. Je to jejich velká potřeba, na kterou pěstouni reagují velmi citlivě a snaží se jim vyhovět. Nedílnou součástí jejich života je tedy pravidelný asistovaný kontakt s původní rodinou děvčat. Sami pěstouni vnímají, že je to pro holky důležité.

PAN PĚSTOUN BYL TAK LASKAVÝ A POSKYTL NÁM SVŮJ POHLED NA VĚC:

„Naše vnímání potřeby kontaktů dětí s jejich biologickou rodinou prodělalo za 8 let určitý vývoj. Bylo asi přirozené, že jsme na počátku silně cítili potřebu jinou. Velmi jsme si přáli vytvořit si s dětmi vztah důvěry. Na jejich biologickou rodinu jsme moc nemysleli. Myšlenka na ni pro nás spíš znamenala nejistotu a obavu. My jsme tenkrát žili přesvědčením, že pokud dítě dokáže vnímat, že je pěstouni mají rádi, je to nejlepší možný základ, na kterém se dá dál všechno úsilí stavět. To si myslíme dodnes. Budování vzájemného vztahu chce svůj čas. Není to lehké ani pro jednu stranu. Po letech si uvědomujeme, ještě víc než tehdy, jak to pro děti bylo těžké, když se po 3 a půl letech dostaly z dětského domova do naší rodiny. Postupně jsme se i my učili jim rozumět. Chápat, co je za různými jejich projevy a způsoby chování. Často jsme museli přehodnocovat svoje prvotní vysvětlení. Nešlo je číst a vykládat stejným způsobem jako u našich odrostlých biologických dětí. To, čemu jsme my dospělí zvyklí zjednodušeně a pro nás trochu pohodlně říkat „zlobení“ nebo to označit trochu konkrétněji jako „vztekaní, vzdor, neposlušnost, lakomství...“, bývá ve skutečnosti hluboká nejistota, strach, důsledek nenaplněné potřeby v minulosti.

Jako pěstouni jsme v roli těch, kdo se snaží jistotu, bezpečí a nenaplněné potřeby dětem dávat. Někdy se nám to daří, někdy

děláme chyby. Učíme se dětem naslouchat a chápat je. A tak jsme brzy došli k tomu, že své rodiče potřebují. Prvním zastavením pro přehodnocení našeho vnitřního nastavení vůči rodičům našich dětí bylo vyjádření jedné z našich holčiček. Když jsme opakovaně neregovali na jejich vyprávění o jejich rodičích, řekla: „Proč vy je nechcete?“ Pochopili jsme, že je potřeba, abychom nepřijali jen děti, ale v jistém smyslu i jejich rodiče.

Jak naše děti rostou, poznáváme jejich velkou potřebu utváření vlastní identity. Je to věc, kterou my, lidé žijící od narození v rodinách, asi nejsme nikdy schopni plně pochopit. S identitou je to zřejmě jako s každou jinou hodnotou v životě. Pokud ji člověk má, třeba zdraví, nikdy ji není schopný tak bytostně vnímat jako svou základní potřebu. Chybí nám naše vlastní zkušenost. Dokážeme jenom tušit, že dítěti, které má ve své minulosti černé neznámé díry, chybí důležitý pilíř pro oporu jeho vztahu k sobě samému.

Čím více osobní zkušenosti může dítě se svými rodiči i širší rodinou mít, tím méně asi bude vytvářet vlastní představy ve své fantazii. Umožníme-li mu setkávat se s nimi v době, kdy nás má ještě na blízku jako oporu, máme za to, že je lepší předpoklad, že zvládne svůj vztah s biologickou rodinou, až vyroste.“

Ve Stopě čápa máme podobných příběhů mnoho a moc nás těší, že máme i mnoho podobných pěstounů. ■

INZERCE

Novinky z Portálu



KNIHKUPECTVÍ PORTÁL:
Praha 1, Jindřišská 30 / Praha 8, Klappkova 2

obchod.portal.cz

portál

Akreditace vzdělávacích programů dle zákona č. 108/2006 Sb., o sociálních službách, ve znění pozdějších předpisů

Text: Mgr. Miluše Lustyková

Ministerstvo práce a sociálních věcí (dále jen „ministerstvo“) jako věcně příslušný orgán rozhoduje podle § 117a zákona č. 108/2006 Sb., o sociálních službách, ve znění pozdějších předpisů (dále jen „zákon“) o akreditaci vzdělávacích programů pro účely zajištění kvalifikačních kurzů pro pracovníky v sociálních službách (podle § 116 odst. 5) a dalšího vzdělávání sociálních pracovníků a pracovníků v sociálních službách, vzdělávání vedoucích pracovníků zaměstnanců uvedených v § 115 odst. 1 (sociální pracovníci, pracovníci v sociálních službách, zdravotničtí pracovníci, pedagogičtí pracovníci, manželští a rodinní poradci a další odborní pracovníci, kteří přímo poskytují sociální služby) a pro účely odborné podpory fyzických osob, které poskytují pomoc příjemci příspěvku.

Na ministerstvu náleží agenda akreditací do působnosti oddělení koncepce sociální práce a vzdělávání odboru sociálních služeb, sociální práce a sociálního bydlení, které zajišťuje:

- příjem a hodnocení žádostí o akreditaci a žádostí o rozšíření lektorského týmu;
- vydávání rozhodnutí o akreditaci;
- kontrolu činnosti vzdělávacích zařízení při uskutečňování akreditovaných vzdělávacích programů;
- správní řízení o odejmutí akreditace vzdělávacího programu v případě, že vzdělávací organizace nedodržuje podmínky, za nichž byla akreditace vzdělávacímu programu udělena.

Žádost o akreditaci vzdělávacího programu se podává prostřednictvím informačního systému Akris na adrese <https://akris.mpsv.cz> v daných termínech, které jsou zveřejněny na webových stránkách ministerstva a v informačním systému Akris. Termíny příjmu žádostí o akreditaci vzdělávacího programu jsou vždy zveřejněny na celý rok. Mimo termín příjmu žádostí o akreditaci vzdělávacího programu mají žadatelé možnost připravit si v informačním systému Akris žádost a v termínu příjmu žádostí ji pouze odeslat. Na této webové stránce je v dokumentech ke stažení uložen „Průvodce vyplňováním žádosti o akreditaci v informačním systému

AKRIS“, ve kterém žadatelé o akreditaci vzdělávacího programu získají informace, jak žádost vyplnit. Pro podporu uživatelů informačního systému Akris je zřízena technická podpora: help.akris@mpsv.cz a telefonická podpora na čísle 770 120 485, která je dostupná obvykle od pondělí do pátku od 9:00 do 14:30 hod.

Žádost o akreditaci vzdělávacího programu musí mimo jiné obsahovat:

- oprávnění ke vzdělávací činnosti podle zvláštního právního předpisu (z doloženého dokumentu musí vyplývat oprávnění k realizaci vzdělávacích programů, např. „Mimoškolní výchova a vzdělávání, pořádání kurzů, školení, včetně lektorské činnosti“);
- název, druh, formu, obsah a časový rozsah vzdělávacího programu, který žadatel hodlá uskutečňovat;
- doklady o materiálním a technickém zabezpečení vzdělávacího programu;
- seznam fyzických osob, které se budou podílet na vzdělávání, a doklady o jejich odborné způsobilosti nebo osvědčení o uznání odborné kvalifikace;
- formu osvědčení o absolvování vzdělávacího programu s uvedením identifikačních údajů vzdělávacího zařízení, údajů uvedených v písmenu b), identifikačních údajů o osobě, která vzdělávací program absolvovala, a datum vydání osvědčení.

Přijetí žádosti o akreditaci vzdělávacího programu je zpoplatněno. Správní poplatky ve výši 1000 Kč lze uhradit převodem na účet ministerstva nebo kolkem.

V žádosti o akreditaci vzdělávacího programu musí být vždy uveden typ programu, tj. zda se jedná o další profesní vzdělávání základní či rozšiřující, nebo kvalifikační kurz pro pracovníky v sociálních službách.

Další profesní vzdělávání je vzdělávání v rozsahu nejméně 24 hodin za kalendářní rok, kterým si sociální pracovník obnovuje, upevňuje a doplňuje kvalifikaci. Kvalifikačním kurzem lze označit pouze kvalifikační kurz pro pracovníky v sociálních službách podle § 37 vyhlášky č. 505/2006 Sb., kterou se provádějí některá ustanovení zákona o sociálních službách, ve znění pozdějších předpisů. Minimální rozsah kvalifikačního kurzu pro pracovníky v so-

ciálních službách je 150 hodin (hodinou se rozumí vyučovací hodina v délce 45 minut s výjimkou praxe, při níž se hodinou rozumí 60 minut).

K posouzení žádosti o udělení nebo odejmutí akreditace je ministerstvem zřízena jako poradní orgán Akreditační komise. Ta přispívá ke zvyšování kvality sociální práce a sociálních služeb prostřednictvím posuzování kvality vzdělávacích programů pro cílovou skupinu sociálních pracovníků a pracovníků v sociálních službách. Akreditační komise na základě posouzení skutečností uvedených v žádosti o akreditaci vzdělávacího programu zpracovává stanovisko k žádosti a předloží jej ministerstvu.

Zasedání Akreditační komise se konají minimálně 5x ročně. Akreditační komise se skládá z předsedy, místopředsedy a 14 členů. Členy akreditační komise jmenuje a odvolává ministryně práce a sociálních věcí. Složení akreditační komise a způsob jednání stanoví statut a jednací řád, které vydává ministerstvo.

Podmínkou usnášeníschopnosti je přítomnost nadpoloviční většiny všech členů komise a k (ne)schválení souhlas nadpoloviční většiny všech přítomných členů komise. Z jednání komise je pořizován zápis.

Ministerstvo rozhodne o akreditaci vzdělávacího programu ve lhůtě 30 dnů po obdržení stanoviska od akreditační komise. Akreditace se uděluje na dobu 4 let, je nepřevoditelná a nepřechází na právního nástupce. Zde je třeba doplnit, že běh 4leté lhůty začíná dnem nabytí právní moci rozhodnutí o udělení akreditace.

Ministerstvo zveřejňuje na webu <https://akris.mpsv.cz/AkreditaceVzdela-vacihoprogramu> seznam akreditovaných vzdělávacích programů, včetně těch, které pozbyly platnosti akreditace. ■

Počet žádostí o akreditaci vzdělávacího programu a žádostí o rozšíření lektorského týmu.

2016	2017	2018	2019 – data k 15. 8. 2019
2113	2263	2077	1180



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.

Nárok na příspěvek na péči a nárok na poskytnutí sociální služby u cizinců

Na téma poskytování sociálních služeb cizincům a potažmo jejich nároku na čerpání příspěvku na péči jsem se dostal v rámci diskuzí s kolegyněmi a kolegy pobytových sociálních služeb. Ačkoli v současné chvíli nemáme žadatele o službu z řad cizinců, jako největší pobytová služba určená pro seniory v Královéhradeckém kraji považuji za nezbytné se tímto tématem zabývat a v rámci současného znění zákona o sociálních službách nastavit procesy komunikace s cizinci (základní sociální poradenství) a případně pro ně hledat srozumitelné formy k představení a pochopení smyslu našich sociálních služeb.



Text: Mgr. Martin Večeřa, vedoucí útvaru sociální práce a vzdělávání v Domově U Biřičky, Hradec Králové

Jak uvádí výše zmiňovaný zákon č. 108/2006 Sb. v § 2 odstavce 1) „Každá osoba má nárok na bezplatné poskytnutí základního sociálního poradenství o možnostech řešení nepříznivé sociální situace nebo jejího předcházení“; a odstavce 2) „Rozsah a forma pomoci a podpory poskytnuté prostřednictvím sociálních služeb musí zachovávat lidskou důstojnost osob. Pomoc musí vycházet z individuálně určených potřeb osob, musí působit aktivně, podporovat rozvoj jejich samostatnosti, motivovat je k takovým činnostem, které nevedou k dlouhodobému setrvávání nebo prohlubování nepříznivé sociální situace, a posilovat jejich sociální začleňování. Sociální služby musí být poskytovány v zájmu osob a v náležitě kvalitě takovými způsoby, aby bylo vždy důsledně zajištěno dodržování lidských práv a základních svobod osob“.

Toliko citace ze zákona. Pro následující

podílí na zajištění pomoci, která může být poskytována prostřednictvím sociálních služeb nebo jiných forem pomoci při zvládnutí základních životních potřeb osob. Náklady na příspěvek se hradí ze státního rozpočtu.

Nárok na příspěvek má osoba uvedená v § 4 odst. 1 zákona o sociálních službách, která z důvodu dlouhodobě nepříznivého zdravotního stavu potřebuje pomoc jiné fyzické osoby při zvládnutí základních životních potřeb v rozsahu stanoveném stupněm závislosti podle § 8 téhož zákona, pokud jí tuto pomoc poskytuje osoba blízká nebo asistent sociální péče uvedený v § 83 téhož zákona nebo poskytovatel sociálních služeb, který je zapsán v registru poskytovatelů sociálních služeb podle § 85 odst. 1 téhož zákona nebo dětský domov anebo speciální lůžkové zdravotnické zařízení hospicového typu; nárok na příspěvek má tato osoba i po dobu, po kterou je jí podle zvláštního právního předpisu poskytována zdravotní péče v průběhu hospitalizace.

Poskytování příspěvku na péči občanům členského státu Evropské unie (dále jen EU) se řídí Nařízením Evropského parlamentu a Rady Evropské unie (Evropského společenství) ze dne 29. dubna 2004 č. 883/2004, o koordinaci systémů sociálního zabezpečení (dále jen Nařízení ES č. 883/04), a Nařízením Evropského parlamentu a Rady (ES) č. 987/2009 ze dne 16. září 2009, kterým se stanoví prováděcí pravidla k nařízení (ES) č. 883/2004, a, podle něhož se určuje stát příslušný k vyplácení dávky. Ostatní cizinci žijící u nás, kteří nejsou příslušníky Evropské unie (Čína, USA, Ukrajina, Vietnam apod.), musí mít pro přiznání příspěvku na péči povolený trvalý pobyt od cizinecké policie.

V případě příspěvku poskytovaného jiným členským státem Evropské unie se příspěvek z jiného státu rovná příspěvku poskytovanému v České republice, a to bez ohledu na výši příspěvku po přepočtu na Kč. Platí zde § 73 zákona o sociálních

řádky je nicméně nezbytné si mnohé pasáže ze zákona o sociálních službách připomenout a zpravidla také citovat. ZSS je právní normou České republiky, a priori je však nesmysl předpokládat, že se cizí státní příslušníci nebudou dostávat do nepříznivých sociálních situací, a tudíž do okruhu potřebných osob.

V kontextu oprávněných osob se dotýkáme nároku na příspěvek na péči, jež upravuje § 4 zákona o sociálních službách, v odstavci 1.

Příspěvek na péči (dále jen „příspěvek“) se poskytuje osobám, které jsou z důvodu dlouhodobě nepříznivého zdravotního stavu závislé na pomoci jiné fyzické osoby. Tímto příspěvkem se stát

V případě příspěvku poskytovaného jiným členským státem Evropské unie se příspěvek z jiného státu rovná příspěvku poskytovanému v České republice, a to bez ohledu na výši příspěvku po přepočtu na Kč.

službách, ve kterém se stanovuje maximální výše úhrady v pobytových službách, a také se v něm uvádí, že úhrada za péči je ve výši přiznaného příspěvku (vyjma týdenních stacionářů, kde je do výše 75 % přiznaného příspěvku).

Příspěvek na péči je dle komunitárního práva považován za peněžitou dávku v nemoci, kterou poskytuje příslušná instituce státu, který je kompetentní k úhradě zdravotní péče. Nárok na příspěvek na péči má občan členského státu jen v případě, že podléhá českým právním předpisům, tzn., že je českým zdravotním pojištěncem. Pokud žadatel nesplňuje uvedenou podmínku, není oprávněn osobou k přiznání příspěvku. Nárok na příspěvek na péči u migrující osoby a jejích rodinných příslušníků není odvozen od místa trvalého pobytu ani od občanství, a to ani u občanů ČR.

Jinými slovy: Příslušnost k českým právním předpisům se určuje podle zdravotní pojišťovny. V Evropské unii může mít každá osoba pouze jednu zdravotní pojišťovnu. U seniorů (pobírajících starobní důchod) se příslušnost pozná dle důchodu: český důchod – česká zdravotní pojišťovna – české právní předpisy – česká dávka. Slovenský důchod – slovenská zdravotní pojišťovna – slovenské právní předpisy – slovenská dávka. (Je nezbytné podotknout, že Slovensko dávky za svými státními příslušníky do jiných členských států neposílá, takže jako by ji neměli, a nárok na příspěvek na péči nemají z výše uvedeného titulu). V případě, že si cizinec sám uhradí zpětně připojištění, nic nemění na faktu jeho státní příslušnosti k právním předpisům. Obdobné je to u cizinců ze zemí, kde obdobnou dávku ve formě příspěvku vůbec nemají – v tom případě ji rovněž nelze poskytnout. Pokud by pobíral občan důchod ze 2 členských států Evropské unie, např. České republiky a Spolkové republiky Německo, pak se příslušnost dále řídí institutem trvalého bydliště.

Nárok na přiznaný příspěvek na péči příjemce neztrácí s případným přestěhováním se do jiného členského státu Evropské unie. Nárok na již přiznanou dávku – příspěvek na péči – je možné přehodnotit pouze ve správním řízení, tzn. novým zdravotním posudkem a následným rozhodnutím.

NÁROK NA SOCIÁLNÍ SLUŽBY

Poskytování sociálních služeb je podmíněno splněním určitých podmínek stanovených zákonem:

Osoba má hlášený trvalý pobyt na území ČR – je státním občanem České republiky (dle zákona 133/200 Sb.,

Nárok na přiznaný příspěvek na péči příjemce neztrácí s případným přestěhováním se do jiného členského státu Evropské unie.

o evidenci obyvatel, u cizích státních příslušníků platí, že nárok na příspěvek na péči, a tudíž využívání sociálních služeb v České republice, má ten cizinec, který:

- a) má na území České republiky trvalý pobyt;
- b) je držitelem povolení k trvalému pobytu s přiznaným právním postavením dlouhodobě pobývajících rezidenta v Evropské unii na území jiného členského státu Evropské unie, pokud mu bylo vydáno povolení k dlouhodobému pobytu na území České republiky;
- c) je rodinným příslušníkem státního občana České republiky a byla-li mu vydána pobytová karta;
- d) je rodinným příslušníkem cizince a bylo-li mu vydáno dlouhodobé povolení k pobytu na území České republiky;
- e) je cizinec s uděleným dlouhodobým pobytem na území České republiky za účelem vědeckého výzkumu nebo jeho rodinný příslušník;
- f) je osoba, již byla udělena mezinárodní ochrana formou doplňkové ochrany (viz zákon č. 325/1999 Sb.);
- g) je cizinec, kterému bylo vydáno povolení k dlouhodobému pobytu na území České republiky za účelem výkonu zaměstnání vyžadujícího vysokou kvalifikaci, nebo jeho rodinný příslušník;
- h) je cizinec bez trvalého pobytu na území České republiky, kterému to zaručuje mezinárodní smlouva;
- i) je osoba, které nárok vyplývá z přímo použitelných předpisů Evropské unie;
- j) je cizinec s vydanou zaměstnaneckou kartou nebo jeho rodinný příslušník;
- k) je cizinec, který je zaměstnán nebo již byl zaměstnán na území České republiky alespoň po dobu 6 měsíců a je v evidenci uchazečů o zaměstnání, nebo jeho rodinný příslušník;
- l) je cizinec, kterému bylo vydáno krátkodobé vízum za účelem sezónního zaměstnání;
- m) je cizinec s vydanou kartou vnitropodnikově převedeného zaměstnance nebo jeho rodinný příslušník.

Sociální služby ovšem nejsou automaticky poskytovány všem výše uvedeným osobám. Stále musíme mít na paměti nepříznivou sociální situaci dané osoby v kontextu naší cílové skupiny a poskytované služby. Platí také, že nárok na službu

má osoba žijící na našem území déle než 3 měsíce, poskytovatel se k ní poté chová jako ke každému jinému občanu ČR. Nastane-li situace, kdy příspěvek na péči osoba z členského státu Evropské unie nepobírá, má poskytovatel možnost sepsat společně s žadatelem o službu ujednání o paušální měsíční částce za poskytování potřebné pomoci. Výše takto sjednané částky je vždy věcí vlastního smluvního ujednání.

Výše zmíněný zákonný rámec nám uvádí, že nelze odmítnout žadatele o službu jen na základě toho, že dotyčný není občanem České republiky, že pro něj existuje reálná jazyková bariéra či bariéra sociálně-kulturní. Zákon o sociálních službách jasně vymezuje důvody pro odmítnutí poskytnout sociální služby, a to pokud poskytovatel takovéto služby:

- a) neposkytuje sociální službu, o kterou osoba žádá, a to i s ohledem na vymezení okruhu osob v registru poskytovatelů sociálních služeb;
- b) nemá dostatečnou kapacitu k poskytnutí sociální služby, o kterou osoba žádá;
- c) zdravotní stav osoby, která žádá o poskytnutí pobytové sociální služby, vylučuje poskytnutí takové sociální služby:
 - i) zdravotní stav osoby vyžaduje poskytnutí ústavní péče ve zdravotnickém zařízení,
 - ii) osoba není schopna pobytu v zařízení sociálních služeb z důvodu akutní infekční nemoci,
 - iii) chování osoby by z důvodu duševní poruchy závažným způsobem narušovalo kolektivní soužití (což neplatí u pobytové sociální služby domovy se zvláštním režimem).
- d) osobě, která žádá o poskytování sociální služby, vypověděl v době kratší než 6 měsíců před touto žádostí smlouvu o poskytnutí téže sociální služby z důvodu porušování povinností vyplývajících ze smlouvy.

Závěrem lze shrnout, že informace k poskytování sociálních služeb a nárok na příspěvek pro cizí státní příslušníky dle demografické křivky naší společnosti bude postupně nabírat na důležitosti a pracovní náplň sociálních pracovníků bude zase o kus pestřejší. ■

Vyřazení uchazeče o zaměstnání z úřadu práce

4. díl

Stejně jako letošní rok spěje do svého finále, uzavírá se i náš „miniseriál“ k vyřazování z evidence uchazečů o zaměstnání. V minulých číslech jsme představily příslušnou právní úpravu, věnovaly se některým vážným důvodům, které mohou omluvit nesplnění povinnosti vyplývající z evidence uchazečů o zaměstnání, podrobně se zabývaly poměrně novým institutem dočasné neschopnosti uchazeče o zaměstnání plnit povinnosti uchazeče o zaměstnání z důvodu nemoci/úrazu nebo ošetření/vyšetření ve zdravotnickém zařízení a také vás informovaly o možnostech obrany uchazeče vyřazeného z evidence. V dosud uveřejněných příspěvcích jsme se však jen lehce dotkly judikatury správních soudů. V čísle, které právě držíte v ruce, tak zaměříme pozornost na několik rozhodnutí Nejvyššího správního soudu, která svědčí o jeho vstřícnějším přístupu k hodnocení porušení povinností uchazeče o zaměstnání na rozdíl od Úřadu práce ČR a Ministerstva práce a sociálních věcí, a výrazně tak modifikují jejich rozhodování. Ještě před tím se však pro doplnění informací zastavíme podrobněji u té nejpodstatnější povinnosti uchazeče, která naplňuje účel evidence u úřadu práce.

Text: Mgr. Eva Hilšerová,
Mgr. Milena Zmeškalová,
právníčky, Kancelář veřejného
ochránce práva

MUSÍ UCHAZEČ PŘIJMOUT KAŽDÉ ZPROSTŘEDKOVANÉ ZAMĚSTNÁNÍ?

Pokud nabízené zaměstnání splňuje podmínky tzv. „vhodného zaměstnání“, tak ano. Přijmout a nastoupit do zprostředkovaného zaměstnání je totiž základem povinností uchazeče o zaměstnání.¹ Pokud uchazeč odmítne bez vážného důvodu nastoupit do vhodného zaměstnání, pak ho úřad práce z evidence vyřadí. Porušení této povinnosti považuje zákon o zaměstnanosti za závažnější v porovnání s jinými povinnostmi, což vyplývá ze stanovené sankce. Uchazeč může znovu žádat o zařazení do evidence až po uplynutí doby 6 měsíců ode dne vyřazení z evidence.²

Čtenář může namítnout, že je samozřejmostí přijmout nabízené zaměstnání. Že právě nalezení vhodného pracovního místa je důvodem, proč uchazeči žádají o zařazení do evidence. S tím samozřejmě

souhlasíme. Každý se může rozhodnout, jakým způsobem se bude snažit zaměstnání získat. Zda si pracovní místo vyhledá sám (např. přes inzerát, internet, vývěsky na úřední desce kontaktních pracovišť a krajských poboček Úřadu práce ČR apod.), nebo požádá úřad práce o zprostředkování zaměstnání. Získání vhodného zaměstnání je nepochybně primárním účelem a cílem evidence uchazečů o zaměstnání.³ Úřad práce ČR uchazečům v tomto směru zajišťuje podporu a základem informační servis.

Odpověď na otázku položenou v nadpisu však není zdaleka tak jednoznačná, jak se na první pohled zdá. Jak zaznělo výše, zaměstnání zprostředkované úřadem práce musí být vhodné. Kritéria vhodného zaměstnání dohledáme v zákoně o zaměstnanosti.⁴ Vhodným zaměstnáním se rozumí takové zaměstnání, které zakládá povinnost odvádět pojistné na důchodové pojištění a příspěvek na státní politiku zaměstnanosti, jehož délka pracovní doby činí nejméně 80 % stanovené týdenní pracovní doby, které je sjednáno na dobu neurčitou, nebo na dobu určitou delší než

3 měsíce a současně odpovídá zdravotní způsobilosti uchazeče, pokud možno jeho kvalifikaci, schopnostem, dosavadní délce doby zaměstnání, možnosti ubytování a dopravní dosažitelnosti zaměstnání.

Úřad práce ČR není vázán preferencemi uchazeče o zaměstnání.

Výše mzdy není ukazatelem, dle kterého se posuzuje vhodnost zaměstnání!⁵

V případě dlouhodobé evidence a neúspěšného hledání zaměstnání může úřad práce nabízet uchazeči širší paletu pracovních míst (i mimo získanou kvalifikaci) v souladu s potřebami trhu práce v té které oblasti, a sladovat tak nabídku pracovních sil a poptávku po nich. Úřad práce by však měl vždy posuzovat vhodnost nabízeného zaměstnání ve vztahu ke konkrétnímu uchazeči a jeho aktuální situaci.

Ze všech podmínek vhodného zaměstnání jsou nejdiskutovanější podmínka zdravotní způsobilosti uchazeče a podmínka dopravní dosažitelnosti nového zaměstnání.

MŮŽE UCHAZEČ ODMÍTNOUT NABÍZENÉ ZAMĚSTNÁNÍ, KDYŽ NEMÁ AUTO A CESTOVÁNÍ DO PRÁCE BUDE OBTÍŽNÉ?

Úřad práce by měl posuzovat dopravní dosažitelnost nejen z hlediska kilometrové vzdálenosti, ale i z hlediska četnosti spojení veřejné dopravy. Žádný právní předpis však neupravuje a blíže nespecifikuje podmínky dopravní dosažitelnosti.

¹ Ustanovení § 30 odst. 2 písm. a) zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů.

² Podle ustanovení § 30 odst. 4 písm. b) zákona o zaměstnanosti.

³ Viz rozsudek Nejvyššího správního soudu ze dne 25. 10. 2006, čj. 6 Ads 3/2006, www.nssoud.cz

⁴ Ustanovení § 20 odst. 1 zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů.

⁵ Předpokladem je, že nabízená mzda dosahuje minimálně výše dle nařízení vlády č. 567/2006 Sb., o minimální mzdě, o nejnižších úrovních zaručené mzdy, o vymezení ztíženého pracovního prostředí a o výši příplatku ke mzdě za práci ve ztíženém pracovním prostředí, ve znění pozdějších předpisů.

⁶ Rozsudek Nejvyššího správního soudu ze dne 6.3.2019, čj. 7 Ads 10/2018 - 18, www.nssoud.cz

⁷ Srovnaj usnesení Ústavního soudu ze dne 30. 7. 2013, sp. zn. I. ÚS 2608/11, www.usoud.cz. Ústavní soud konstatoval, že je zcela běžné dojíždět za prací 30–50 minut denně, a to i v lokalitách, kde je nabídka práce velmi vysoká (kupř. v Praze).

⁸ Podle nařízení vlády č. 590/2006 Sb., kterým se stanoví okruh a rozsah jiných důležitých osobních překážek v práci, ve znění pozdějších předpisů,

Nelze tak obecně stanovit, do jaké vzdálenosti v kilometrech je možné považovat zprostředkované zaměstnání za vhodné. Například dopravní vzdálenosti v Praze mohou být značné, ale vzhledem k vhodnému spojení městskou hromadnou dopravou nečiní problém, na rozdíl od jiných regionů, kde vzdálenosti nemusí být až tak velké, ale vzhledem ke složitější dopravní obslužnosti je dojížděka do zaměstnání časově náročnější. Ani judikatura dosud nestanovila maximální časovou hranici, která je obecně akceptovatelná pro dojíždění do a ze zaměstnání. Nikde není ani uvedeno, jaké možnosti veřejné dopravy lze k dopravě do zaměstnání využít.

O tom, že na kritérium dopravní dosažitelnosti může být nahlíženo různě, svědčí i nedávná rozhodnutí Krajského soudu v Plzni a Nejvyššího správního soudu.⁶ Pojdme se na ně podívat podrobněji.

Šedesátiletý uchazeč nepřijal nabízené zaměstnání v třísměnném provozu, protože cestování do něj by bylo zdoluhavé a složité. Bydlí v malé obci, nevlastní automobil a využívá hromadné dopravy zajišťované vlaky a autobusy. Cesta do nabízeného zaměstnání včetně přestupů by mu trvala v průměru 1,5 hodiny, po noční směně by musel jít po vystoupení z autobusu ještě 3 km pěšky. Krajský soud v Plzni vyhodnotil, že „s ohledem na věk uchazeče by situace s dojížděním měla značný vliv na jeho fyzické i psychické zdraví. Přitom státem garantované a pobočkami Úřadu práce ČR nabízené zaměstnání musí být takové, které nezhorší a plně respektuje zdravotní stav uchazeče o zaměstnání“. Uzavřel, že nabízené zaměstnání nebylo vhodné, a zrušil rozhodnutí Úřadu práce ČR i Ministerstva práce a sociálních věcí o vyřazení uchazeče z evidence.

Ministerstvo podalo kasační stížnost a poukázalo na to, že Úřadem práce ČR je doba dojíždění do zaměstnání v délce od 1 hodiny do 1,5 hodiny obecně považována za dobu odpovídající dopravní dosažitelnosti. Doba cesty do zaměstnání okolo 1 hodiny je dle ministerstva zcela standardním časovým úsekem, který denně absolvuje řada zaměstnanců.⁷

Nejvyšší správní soud konstatoval, že při absenci přímého spojení představuje cestování veřejnou dopravou se zajištěnkou a přestupem v krajském městě časově náročnější variantu, než by tomu bylo při přímé cestě. Uchazeč ale nemůže očekávat, že Úřad práce ČR bude při výskytu zaměstnání ve vzdálenějším místě čekat na příležitost ke zprostředkování práce v lépe dopravně dostupném místě. Současně však nelze z právní úpravy dovodit, že uchazeči

Nejvyšší správní soud je přesvědčen, že uchazeč o zaměstnání nemůže spravedlivě očekávat, že úřad práce bude čekat na možnost zprostředkovat mu zaměstnání pouze v dopravně lépe dostupném místě, pokud se na trhu práce vyskytne zaměstnání ve vzdálenější obci.



lze nabídnout pouze takové pracovní místo, které mu bude zcela vyhovovat a které bude bezproblémové z hlediska dopravní dosažitelnosti.

I zaměstnání, jehož dopravní dosažitelnost není ideální, může být při zohlednění konkrétních okolností považováno za vhodné.

Jen riziko zpoždění a zmeškání spoje nečiní nabízené zaměstnání dopravně nedosažitelným.

Pokud je k dispozici pouze jedna alternativa dopravního spojení, nečiní tato skutečnost sama o sobě zaměstnání nevhodným pro dopravní nedosažitelnost.

Podle Nejvyššího správního soudu nelze označit za nedostatečnou dopravní dosažitelnost ani s odkazem na možné zpoždění spoje, které by způsobilo, že by se uchazeč nedopravil včas do zaměstnání. Bylo by proti smyslu vedení evidence uchazečů o zaměstnání, pokud by uchazečům s ohledem na předjímání zpoždění spojů nebylo zprostředkováno zaměstnání. Navíc se jedná o jinou důležitou osobní překážku v práci⁸ a zaměstnavatel musí zaměstnance na nezbytně nutnou dobu omluvit.

Nejvyšší správní soud je přesvědčen, že uchazeč o zaměstnání nemůže spravedlivě očekávat, že úřad práce bude čekat na možnost zprostředkovat mu zaměst-

nání pouze v dopravně lépe dostupném místě, pokud se na trhu práce vyskytne zaměstnání ve vzdálenější obci. Uchazeč si vzhledem k místu svého bydliště a absenci vlastního dopravního prostředku musel být vědom nutnosti do zaměstnání i ze zaměstnání cestovat hromadnou dopravou, a tedy i nutnosti docházet k zastávkám hromadné dopravy. Nejvyšší správní soud uzavřel, že nabízené zaměstnání nebylo možné považovat za nevhodné pro jeho dopravní nedosažitelnost. Rozhodnutí Krajského soudu v Plzni zrušil a věc mu vrátil k dalšímu řízení.

JAK SE MÁ UCHAZEČ CHOVAT NA VÝBĚROVÉM ŘÍZENÍ, NA KTERÉ HO POŠLE ÚŘAD PRÁCE?

V následujícím pojednání vycházíme z předpokladu, že zaměstnání zprostředkované úřadem práce naplňuje výše uvedená kritéria vhodného zaměstnání vymezená zákonem.

I když uchazeč o zaměstnání výslovně při výběrovém řízení (resp. projednání tzv. doporučenky od úřadu práce⁹) zprostředkované zaměstnání neodmítne, je povinen postupovat tak, aby nezmařil nástup do zaměstnání. Uchazeč o zaměstnání by měl projevovat snahu o získání zprostředkovaného zaměstnání a poskytovat úřadu práce potřebnou *součinnost*

Úřad práce by měl při výběru a zprostředkování vhodného zaměstnání zohlednit zdravotní stav uchazeče, je-li mu znám a uchazeč ho kvalifikovaným způsobem osvědčí.

s tím spojenou. Podle Nejvyššího správního soudu¹⁰ je potřebnou součinností třeba chápat jako spolupráci uchazeče o zaměstnání s úřadem práce, ochotu k této spolupráci i k dalším úkonům směřujícím ke zprostředkování zaměstnání, což znamená, že se uchazeč musí o zprostředkování zaměstnání skutečně *aktivně ucházet*, a to již v zaměstnavatelem vyhlášeném výběrovém řízení, které je předpokladem pro nástup do zaměstnání. Měl by se přitom *zdržet uvádění důvodů*, které mohou vést k nepřijetí do zaměstnání, vyjma vážných důvodů podle § 5 písm. c) zákona o zaměstnanosti, a má u zaměstnavatele vystupovat tak, aby jednání *směřovalo k nástupu do zaměstnání*.

To znamená, že uchazeč sice může při výběrovém řízení uvádět důvody, které se podle jeho názoru jeví jako překážka pro nástup do projednávaného zaměstnání, musí se však jednat toliko o *vážné důvody* ve smyslu zákona, aby toto jednání úřad práce neposoudil jako maření součinnosti s úřadem práce bez vážného důvodu (nikoliv tedy jako odmítnutí zaměstnání bez vážného důvodu).

Nejvyšší správní soud dále oproti výkladu správních orgánů akcentuje i přiměřenost, resp. *proporcionalitu* mezi důsledky vyřazení z evidence a závažností porušení povinnosti ze strany uchazeče o zaměstnání.

MŮŽE UCHAZEČ PŘI VÝBĚROVÉM ŘÍZENÍ UPOZORNIT NA ŠPATNÝ ZDRAVOTNÍ STAV?

Z praxe ombudsmanky vyplývá, že úřad práce vyřadil uchazeče z evidence např. z toho důvodu, že u výběrového řízení upozornil zaměstnavatele na svou častou nemocnost nebo na plánovaný operační

zákrok a následné dlouhodobější léčení. Uchazeči se brání tím, že nechtěli potenciálního zaměstnavatele mystifikovat, ale pouze ho pravdivě předem informovali o svém aktuálním zdravotním stavu. Přesto úřad práce posoudil taková jednání uchazečů jako maření součinnosti.

Úřad práce by měl při výběru a zprostředkování vhodného zaměstnání zohlednit zdravotní stav uchazeče, je-li mu znám a uchazeč ho kvalifikovaným způsobem osvědčí. Pokud uchazeč uplatňuje pracovní omezení ze zdravotních důvodů, musí je předem doložit lékařským posudkem praktického lékaře.¹¹ Z rozhodovací činnosti Ministerstva práce a sociálních věcí je nám známo, že i na jednání uchazeče, který při pohovoru s potenciálním zaměstnavatelem tvrdí, že mu zdravotní důvody brání v nástupu do nabízeného zaměstnání, nemusí být nahlíženo bez dalšího jako na maření součinnosti. Uchazeč však musí úřadu práce předložit lékařskou zprávu, z níž vyplyne takové zdravotní omezení vzhledem k výkonu práce v konkrétních podmínkách u zaměstnavatele, že tímto bude prokázána

nevhodnost zprostředkovaného zaměstnání z hlediska zdravotní způsobilosti.

Při jednom z praktických seminářů, které jsme v letošním roce na dané téma uskutečnily, jsme se setkaly s dotazem, zda by pro uchazeče nebylo lepší do zprostředkovaného zaměstnání nastoupit tzv. „za každou cenu“ a vzápětí pracovní po-

měr rozvázat zrušením ve zkušební době. Tento krok zásadně nedoporučujeme. Podle zákona o zaměstnanosti je totiž skutečnost, že uchazeč bez vážného důvodu ukončí sám nebo na základě dohody zaměstnání zprostředkované úřadem práce, překážkou pro nové zařazení a vedení v evidenci úřadu práce, a úřad práce může takového uchazeče do evidence zařadit (na základě nové žádosti) až po uplynutí 6 měsíců ode dne sjednaného jako den nástupu do zprostředkovaného zaměstnání.¹²

ZAJÍMÁ SE ÚŘAD PRÁCE O PRŮBĚH VÝBĚROVÉHO ŘÍZENÍ?

Pokud dojde k rozporu mezi tvrzeními uchazeče a zaměstnavatele o průběhu výběrového řízení a uchazeč nesouhlasí s údaji uvedenými zaměstnavatelem v doporučení, Nejvyšší správní soud¹³ k této situaci judikoval, že bylo na místě uchazečem zpochybněné skutečnosti řádně prověřit a provést za tímto účelem *výslech* příslušných pracovníků zaměstnavatele. Podle soudu se nelze spokojit s argumentací, že zaměstnavatel neměl důvod uvést do doporučenky nepravdivé údaje o výsledku výběrového řízení. Toto je nedůvodnou spekulací na místě, kde bylo možné *provést dokazování*. Teprve na základě spolehlivě zjištěného skutkového stavu by bylo možné uvážit, zda byly dány podmínky pro vyřazení uchazeče z evidence.

Správní orgány jsou vždy povinny postupovat podle zásady materiální pravdy¹⁴ tak, aby byl zjištěn *stav věci, o němž nejsou důvodné pochybnosti*. V souladu s tím jsou správní orgány povinny náležitě objasnit, co uchazeč zaměstnavateli v průběhu výběrového řízení skutečně sdělil. Vyvstanou-li pochybnosti, je třeba *provést další dokazování* směřující ke spolehlivě zjištěnému skutkovému stavu. Úřad práce by si tak v případě rozporu měl vyžádat vyjádření zaměstnavatele k průběhu výběrového řízení.

Pro úplnost však upozorňujeme na rozsudek Nejvyššího správního soudu,¹⁵ podle kterého úřad práce může oprávněně považovat *vyjádření zaměstnavatele*

⁹ V praxi se zprostředkování vhodného zaměstnání uskutečňuje pomocí tzv. doporučenky, kterou úřad práce vydá uchazeči.

¹⁰ Rozsudek Nejvyššího správního soudu ze dne 7. 4. 2011, č. j. 3 Ads 33/2011-90, dostupný na www.nssoud.cz.

¹¹ Podle § 21 odst. 1 zákona o zaměstnanosti.

¹² Ustanovení § 25 odst. 8 zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů.

¹³ Blíže viz rozsudek Nejvyššího správního

soudu ze dne 2. 4. 2009, č. j. 3 Ads 153/2008-90.

¹⁴ Ustanovení § 3 zákona č. 500/2004 Sb., správního řádu, ve znění pozdějších předpisů.

¹⁵ Rozsudek Nejvyššího správního soudu ze dne 23. 3. 2011, č. j. 3 Ads 36/2011-72.

¹⁶ Blíže viz rozsudek ze dne 3. 12. 2015, č. j. 7 Ads 268/2015-30, a rozsudek ze dne 5. 6.

2018, č. j. 6 Ads 242/2017-26.

¹⁷ Rozsudek Nejvyššího správního soudu ze dne 4. 4. 2019, č. j. 3 Ads 349/2017-28.

¹⁸ Srov. např. rozsudek Nejvyššího správního soudu ze dne 30. 4. 2014, č. j. 4 Ads 109/2013-28.

¹⁹ Obdobně lze dle našeho názoru použít i pro případ nesplnění jakékoliv zákonné povinnosti uchazeče.

²⁰ Shodně viz rozsudek Nejvyššího správního soudu ze dne 7. 12. 2016, č. j. 4 Ads 199/2016-26.

²¹ Jak doslovně zmiňuje Nejvyšší správní soud v rozsudku ze dne 4. 4. 2019, č. j. 3 Ads 349/2017-28.

²² Např. náleží Ústavního soudu ze dne 8. 1. 2019, sp. zn. III. ÚS 1336/18, dostupný na www.usoud.cz.

za *hodnověrné*, a to i na základě toho, že zaměstnavatel není povinen přijmout do zaměstnání uchazeče doporučeného úřadem práce, a nemá tedy důvod popsat průběh a výsledek jednání o nabízeném pracovním místě v rozporu se skutečností.

MŮŽE ÚŘAD PRÁCE ZOHLEDNIT POUZE NÍZKOU MÍRU PORUŠENÍ POVINNOSTI UCHAZEČEM?

Zákon o zaměstnanosti stíhá sankci v podobě vyřazení z evidence porušení jakékoli zákonné povinnosti ze strany uchazeče. Jak jsme již uvedli v předchozích článcích uveřejněných v Listech sociální práce, není relevantní, zda uchazeč nesplnil svou povinnost úmyslně, či neúmyslně. Nejvyšší správní soud oproti tomu pracuje s pojmem tzv. omluvitelného omylu, který jsme již rovněž přiblížili a čtenářům nastínil, že v určitých případech je výklad tzv. vážných důvodů správními soudy do jisté míry extenzivnější a vstřícnější než výklad správních orgánů.

Nejvyšší správní soud dále oproti výkladu správních orgánů akcentuje i přiměřenost, resp. *proporcionalitu* mezi dů-

mější důvody spočívající v jiných vážných osobních důvodech, například etických, mravních či náboženských nebo *důvodech hodných zvláštního zřetele*. Ty zákon o zaměstnanosti blíže nevymezuje. *Výkladem tohoto ustanovení především v tom směru, co lze považovat za důvody hodné zvláštního zřetele, se správní orgány nezabývaly.* Právě tato část § 5 písm. c) bodu 7 zákona o zaměstnanosti vytváří podle názoru Nejvyššího správního soudu správnímu orgánu *právní prostor* pro to, aby *zvážil všechny okolnosti případu* a aby rozhodnutí o vyřazení z evidence uchazečů o zaměstnání *odpovídalo míře porušení povinnosti ze strany uchazeče.*

Nejvyšší správní soud uvedl, že vyřazení má odpovídat míře porušení povinností uchazečem, resp. má být zachována *proporcionalita* mezi mírou porušení povinnosti a tvrdostí sankce. V daném případě bylo třeba vzít v úvahu jak zcela *minimální míru porušení povinností* ze strany uchazeče, tak i jeho *dosavadní chování.* Nejvyšší správní soud dospěl k závěru, že porušení povinností uchazečem, spočívající v nedostavení se na úřad

dá extenzivně, a to tak, aby byla nastolena rovnováha mezi mírou závažnosti porušení povinnosti ze strany uchazeče a sankcí, která ho za to stíhá.

Máme za to, že uvedené závěry Nejvyššího správního soudu lze vztáhnout na případ porušení kterékoliv zákonné povinnosti uchazeče o zaměstnání, tedy nejen povinnosti dostavit se na úřad práce ve stanoveném termínu.

Z ustálené judikatury Nejvyššího správního soudu¹⁸ také vyplývá, že uchazeči mají být z evidence vyřazováni v důsledku jejich *nekorektního, liknavého či nedisciplinovaného přístupu.* Správní orgány by podle Nejvyššího správního soudu měly zohlednit, zda se nejedná o *účelové a úmyslné vyhýbání* se povinností uchazeče o zaměstnání a zda se uchazeč aktivně snaží vzniklou situaci adekvátními prostředky řešit. Absolutní trvání správních orgánů na tom, že uchazeči musejí být přítomni v daném termínu na úřadu práce,¹⁹ bez ohledu na okolnosti daného případu, s argumentem, že řada věcí je „rozumně předvídatelná“, je zjevně *přehnané a neadekvátní.*²⁰ Judikatura však není těmto „tvrdým“ výkladům zákona nakloněna.²¹

Správní orgány by měly mít k problémům a potížím účastníků řízení co možná největší pochopení a postupovat ve vztahu k nim vstřícně a objektivně. I Ústavní soud opakovaně odmítl výklad, který je v extrémním rozporu s principy spravedlnosti (příkladem čehož je i *přepjatý formalismus*), a mnohokrát zdůraznil, že orgánům veřejné moci a především obecným soudům netoleruje přepjatě formalistický postup v řízení za použití v podstatě sofistikovaného odůvodňování zjevně nespravedlnosti.

„*Při použití a výkladu právních předpisů tak nelze pomíjet jejich účel a smysl, který není možné hledat jen ve slovech a větách toho kterého předpisu, neboť v každém z nich je třeba nalézat i právní principy uznávané demokratickými právními státy.*“²²

Doporučujeme, aby se uchazeči v podobných případech proti vyřazení bránili správní žalobou u soudu, který může rozhodnutí o vyřazení z evidence úřadu práce zrušit. Pro podrobnosti o správní žalobě odkazujeme na příspěvek uveřejněný v Listech sociální práce, číslo 18/2019.

Nechť je zmiňovaný rozsudek Nejvyššího správního soudu vodítkem pro čtenáře, kteří bez úmyslu svévolně poruší zákon čelí hrozbě vyřazení či již byli vyřazení z evidence úřadu práce. Zejména by však měl být vodítkem pro správní orgány, jak pro futuro postupovat a posuzovat právní otázku existence tzv. vážného důvodu pro nesplnění zákonné povinnosti uchazeče o zaměstnání. ■

Nejvyšší správní soud nesdílí názor Ministerstva práce a sociálních věcí, podle něhož intenzita porušení povinnosti nehraje žádnou roli a při jakémkoliv porušení povinnosti automaticky následuje sankce v podobě vyřazení z evidence.

sledky vyřazení z evidence a závažnosti porušení povinnosti ze strany uchazeče o zaměstnání.¹⁶ Dle soudu je vždy třeba posuzovat přiměřenost vyřazení vzhledem k okolnosti konkrétní věci. Posuzování této proporcionality musí správní orgány *promítnout do pojmu vážný důvod.*

Podrobně můžeme toto kritérium přiměřenosti vysvětlit na nedávném rozhodnutí Nejvyššího správního soudu.¹⁷

V daném případě nebyl mezi účastníky sporný skutkový stav (uchazeč se v důsledku svého omylu nedostavil na úřad práce ve sjednaný den, dostavil se však *ihned následující den*). Nebylo tedy sporu o tom, že uchazeč pochybil. Zároveň však podle Nejvyššího správního soudu bylo zřejmé, že se uchazeč aktivně snažil svoje pochybení napravit a že za poměrně dlouhou dobu vedení v evidenci plnil své povinnosti a jeho pochybení neneslo žádné znaky účelového vyhýbání se zákonem stanoveným povinností.

Sporná ale podle Nejvyššího správního soudu byla právní otázka výkladu § 5 písm. c) bodu 7 zákona o zaměstnanosti, podle něhož se vážnými důvody rozu-

práce, nedosáhlo intenzity maření součinnosti. **Nejvyšší správní soud nesdílí názor Ministerstva práce a sociálních věcí, podle něhož intenzita porušení povinnosti nehraje žádnou roli a při jakémkoliv porušení povinnosti automaticky následuje sankce v podobě vyřazení z evidence.** Takováto sankce by měla být uplatňována *přiměřeně* s ohledem na povahu a intenzitu porušení povinnosti tak, aby ve výsledku nedocházelo k vydávání zjevně nespravedlivých a ve svých důsledcích absurdních rozhodnutí. Role úřadu práce spočívá především v pomoci potřebným, nikoliv v tvrdém trestání a odmítání pomoci každému, kdo byt' jen nepatrně pochybil. V tomto směru *vykládá Ministerstvo práce a sociálních věcí podle Nejvyššího správního soudu zákon opakovaně v rozporu se smyslem a účelem práva, tedy v rozporu s článkem 4 odst. 4 Listiny základních práv a svobod.*

Nedostatek intenzity porušení povinnosti Nejvyšší správní soud považuje za jiný důvod hodný zvláštního zřetele ve smyslu ustanovení § 5 písm. c) bodu 7 zákona o zaměstnanosti. Toto ustanovení tedy vyklá-

„Bez dalšího vzdělávání, supervize, možnosti sdílet informace a zkušenosti s ostatními kolegy a odborníky by se neměl obejít žádný sociální pracovník,“ říká Hana Rabenhauptová

Město Prachatice získalo řadu ocenění v sociální oblasti. Mnohá z nich jsou dílem Hany Rabenhauptové, referentky pro samosprávu a komunitní plánování Městského úřadu v Prachaticích. Pod zkratkou RH+ přináší do sociální práce a sociálních služeb svěží vítr již desítky let. Nebojí se inovací, zajímá se o novinky, podporuje širokou spolupráci. Středobodem jejího zájmu byl vždy člověk, který potřebuje pomoc, a právě s tou může přijít sociální pracovník. RH+ je velmi inspirativní žena, která toho mnoho odvedla (a bezesporu ještě mnoho odvede) zejména pro sociální práci na obcích. V hledáčku jejího širokého zájmu jsou ale i sociální služby, zdravotnictví, dobrovolnictví a občanská společnost.



V sociální oblasti působíte mnoho let na různých pozicích. Kde vaše pouť začala, co bylo impulzem a proč jste zvolila právě tuto svojí celoživotní cestu?

V 15 letech jsem se zamilovala do kluka, který tenkrát chodil o berlí a byl strašně moc zajímavý a je zajímavý dodnes. V současné době již chodí o dvou berlích a postupně využívá k pohybu vedle auta i čtyřkolku. Patříme k sobě již 37 let. Když mi bylo 24 let, narodila se nám dvojčata. Obě holčičky v roce vážně onemocněly a já s nimi zůstala 7 let doma společně s o rok starší dcerkou. Přestože jsem

vystudovala Střední pedagogickou školu v Prachaticích a myslela jsem si, že má cesta povede více do školství. Okolnosti rozhodly jinak a postupem času se má cesta ubírala do sociální oblasti. Po této cestě mimochodem šlapu již 40 let.

Pracujete na Městském úřadě v Prachaticích, vystřídala jste několik pozic. Kde všude jste působila a co jste měla v sociální oblasti na starost?

První příležitost přišla z tehdejšího Referátu sociálních věcí Okresního úřadu v Prachaticích, kde jsem pracovala jako

kurátorka pro mládež a sociální kurátorka. To byla výzva nejen profesní, ale i osobní, proto jsem si zvýšila kvalifikaci v dané oblasti na Fakultě andragogiky Univerzity Palackého v Olomouci. Pracovala jsem především s lidmi v krizi, navštěvovala jsem je doma i v nápravných zařízeních, komunikovala jsem s nemocnicemi, soudy, policií i sociálními zařízeními. Po transformaci okresních úřadů jsem nastoupila na Městský úřad Prachatice. Hodně jsem se zabývala prevencí. Po celý svůj profesní život jsem měla ohromné štěstí na kolegyně a kolegy, kteří mi často dávali nemalé příležitosti a formovali moji profesní dráhu.

Významnou část svého profesního života jste působila jako místostarostka v Prachaticích a tématu sociální práce a sociálních služeb jste z pozice komunální političky dala zcela jiný rozměr a získala pro ně velkou pozornost.

Do komunální politiky mě přizval Jan Bauer (v současné době poslanec Poslanecké sněmovny PČR, místopředseda Výboru pro sociální politiku PSP ČR a zastupitel Jihočeského kraje – poznámka autorky), který mě oslovil, abych se stala dvojčkou na kandidátce ODS pro sociální oblast. Nejprve jsem mu řekla, co neumím a v čem bych mohla být užitečná, a že když i poté bude trvat na mém jménu (a on trval), tak budu souhlasit po poradě doma. Chtěla jsem zúročit své zkušenosti především z oblasti zdravotně postižených, tomuto tématu se dnes věnuji již přes 40 let. Po volbách v roce 2002 jsem se tedy stala místostarostkou města na dvě volební období. Ještě předtím jsem působila jako radní města hned po Sametové revoluci po dobu dvou let. Po skončení tohoto velmi zajímavého období jsem získala pro svoji práci novou dimenzi a oblast pro seniory a zdravotně postižené nebo



komunitní plánování sociálních služeb. Dnes působím v odboru kanceláře starosty v Prachaticích, kde se těmto tématům i nadále věnuji.

Bylo pro vás z pozice místostarostky jednodušší realizovat své vize a plány nebo podporovat záměry nebo projekty jiných v sociální oblasti?

Myslím, že ano. Ale musím říci, že se mi to daří dodnes, byť z jiné pozice. Zatím mi všechna vedení města dávala příležitost a možnost v Prachaticích rozvíjet sociální a zdravotní oblast. Je prima mít ve vedení obce zastupitele, kteří mají zájem právě o tyto oblasti, které jsou velmi obsáhlé. Nedotýkají se jen bariér, sociálních i doplňkových služeb a zdravotnictví. Zajímám se také o kvalitu bydlení, dopravy, vzdělávání, sportu, kultury, mezigeneračního soužití, Smart city i volného času. Mohla bych jmenovat dál, protože sociální oblast má velmi široký záběr.

Jak moc je důležité, aby měla sociální práce na obci zastání v komunální politice?

Je to moc důležité. Není tolik vidět jako sportoviště, hřiště, památky. Jde o lidi, jejich osudy, mnohdy i o jejich život.

Jste v sociální oblasti mnohaletý praktik, co vše se podle vás změnilo a co by se ještě změnit mělo?

Prošla jsem sociální oblastí před zákonem o sociálních službách i po něm. Chybí mi propojení sociálně zdravotní oblasti, snažím se aplikovat systém integrovaných podpůrných služeb v naší obci. Pořád říkám, že děláme služby a péči pro lidi a konec konců také pro sebe. I my jednou budeme staří, i my jednou můžeme potřebovat odbornou pomoc a péči. Určitě se se zákonem o sociálních službách mnoho změnilo především pro poskytovatele. Myslím si, že by ale měly přejít i povinnosti na obce například ve spolufinancování sociální oblasti, chybí jasná pravidla. Také bych uvítala větší informovanost zastupitelů.

Jak konkrétně by se obce měly podílet na spolufinancování sociální práce?

Pokud obce získají finanční prostředky do sociální oblasti, mají je využít účelně a jejich alokaci plánovat efektivně. Poté se nemůže stát, že se bude něco vracet, nebo že bude chybět! Jde o státní prostředky. Ale obce mají mít své vize, priority a k těm mají směřovat jasná a konkrétní opatření, následně i aktivity, které se bez podpory, včetně té finanční, neobejdou.

Záštitu a účast vedoucích pracovníků nebo komunálních politiků na různých akcích jsou fajn, ale co si budeme namlouvat, finance jsou třeba. Občas se ale stane, že přijde osobnost, byť bez peněz, a přitom může svojí zkušeností, pomocí či popularitou pomoci potřebné nebo sociálně zajímavé akci.

Vaší osobní i profesní silou vždy byla schopnost advokacie a zastupování klienta na různých úrovních. Jsou sociální pracovníci dostatečně silní, myslím tím právě oblast kompetencí, aby se postavili za zájmy klienta?

Sociální pracovníci musí cítit jak profesní podporu, tak i tu osobní, tedy nejen od kolegů a nadřízených, ale i od svých blízkých. Především však na sobě musí neustále pracovat, přestože to může znít jakkoliv nadneseně. Bez dalšího vzdělávání, supervize, možnosti sdílet informace a zkušenosti s ostatními kolegy a odborníky by se neměl obejít žádný sociální pracovník. Přeci musím vědět, zda věci dělám správně, nebo je nemohu dělat. Musím jít s dobou, sbírat zkušenosti, poznatky, ale také se orientovat v nových konceptech, technologiích a podobně. Nejhorší jsou zajeté koleje. Společnost se mění a klienti sociální práce s ní.

Jste o tom přesvědčená i v případě, že se sociální pracovník zodpovídá například vedoucímu odboru nebo tajemníkovi nebo řediteli organizace?

Všichni tři by měli být na stejné vlně, byť je každý na jiném stupni žebříčku. Realizují v současné době projekt, který nese název „Jsmo na stejné vlně ...“, dalo by se říct i frekvenci. Dlouhodobě pozorují, jak je důležitá spolupráce všech aktérů, a to od politiků, vedoucích, tajemníka, jednotlivých pracovníků, odborníků, konzultantů, supervizorů, ale i dobrovolníků a samotných klientů sociální práce.

Co ztěžuje sociální práci na obcích?

Nejen na obcích chybí kvalifikovaní zaměstnanci. Celý systém je personálně poddimenzovaný. Chybí pečovatelé, zdravotní sestry, sociální pracovníci, ale také rehabilitační pracovníci, pracovníci ve stravovacích a technických provozech. Chybí kvalitní lidé se zkušenostmi, a tím nemyslím jen vzdělání a tituly, ale především profesní kompetence a osobnostní vybavenost lidí, kteří v sociální oblasti působí. Každý se musí učit, já jsem se také učila od mladší kolegyně práci na počítači a s technikou, od starších zase naslouchání. Dnes své zkušenosti ráda předávám dál. Sociální práci na obcích ztěžuje mnohdy také nepochopení důležitosti a vážnosti situací, se kterými se pracovníci setkávají, denně řeší osudy druhých. Potřebují podporu. A konečně je to i rozdělování finančních prostředků, a tím nemyslím jen na platy, ale na samotnou sociální práci či prevenci.

Jak moc by měla sociální práce na obcích zajímat zastupitele, tedy ty, kteří často rozhodují o síti služeb a schvalují rozpočet obce?

Hodně. Chápu však šíři věcí, o kterých rozhodují. Nikdo není expertem na vše. Ale měl by naslouchat lidem, kteří práci plánují, realizují, analyzují, vymýšlí a myslí to dobře. Nenahlížet na sociální oblast jen přes investice, ale především přes člověka, respektive lidské zdroje.

Jaké nástroje pro informování veřejnosti o sociální práci a potažmo i sociálních službách jsou účinné v současné době?

No to je to, o co se celý svůj profesní život snažím, hledat stále nové formy informování. Vše má své kouzlo. V dnešní době jsou některé formy zavrhovány, ale vím, že jsou stále mezi námi lidé, kteří do světa sociálních sítí nevstoupili, a je tedy pro ně ten základní prostředek informování buď osobní kontakt, či papír a na něm srozumitelná informace. V Prachaticích

Dnes své zkušenosti ráda předávám dál. Sociální práci na obcích stěžuje mnohdy také nepochopení důležitosti a vážnosti situací, se kterými se pracovníci setkávají, denně řeší osudy druhých.

například některé informace předáváme větším písmem, jiné nahráváme ve zvukové podobě. Vydáváme informační bulletin SeniorPoint Press. Skvělou formou může být katalog poskytovatelů sociálních služeb a k tomu řada doprovodných kreativních forem. Vydali jsme například dvakrát pexeso nebo omalovánky o sociálních službách. Zkoušíme realizovat veřejná projednávání, kulaté stoly. Využíváme různé bannery, píšeme pravidelně články na webové stránky města. Také neztracujeme nástěnky na úřadu, vývěsky po městě, veletrh poskytovatelů sociálních a zdravotních služeb, prezentace na sympóziích, výstavy fotografií, soutěže, přehlídky... V poslední době velkou roli hraje obraz, takže natáčíme spoty, reportáže se zajímavými osobnostmi z naší oblasti, ale i zvukový katalog poskytovatelů sociálních služeb apod. V neposlední řadě je to vstup alespoň 1x za rok na jednání zastupitelstva města a informování díky Akčním plánům sociálních služeb.

Je některá cílová skupina sociální práce, které se stále nedostává dostatečné pozornosti?

Bezesporu mají vždy navrch senioři a osoby se zdravotním postižením. Jsou významnou voličskou skupinou, proto jsou více podporováni a vyzýváni ke spolupráci na různých projektech. Trochu méně jsou podporováni ty skupiny, které již tu sílu nemají. Velká pozornost by měla být v současné době věnována lidem, kteří se do krizové situace nedostali vlastní vinou. Myslím především ty, kteří přišli za různých událostí o domov, svého blízkého, ale i o zaměstnání, nebo trpí duševním onemocněním nebo jsou obětí domácího násilí. Nesmíme zapomínat ani na závislé a zadlužené spoluobčany. I proto je důležitá prevence, odborné sociální poradenství a lokální znalosti sociálních pracovníků.

Zmiňovala jste vize, cíle, plánování. Jaký máte vztah ke komunitním plánům?

Plánuji od vzniku komunitního plánování. V Prachaticích od roku 2003/2004. Vždy jsem měla štěstí na lidi, kteří se kolem KPSS točili – metodička Ludmila Kolářová, hejtmanka Ivana Stráská, a také vy Andreo, a vaše velká podpora v době, kdy jste byla radní našeho města. Komunitní plán je nutnost, je to dokument,

ve kterém zhmotňujeme potřeby, očekávání, možnosti, požadavky, vize, ale také doporučení, eventuality, změny. Pro obce je ještě důležitější katalog poskytovatelů sociálních a doprovodných služeb, který vždy vzniká společně s plánem. Komunitně se dá plánovat i zajímavě. Baví mne vymýšlet nové formy. Od počátku jsem zavedla, aby se pracovní skupiny nescházely na radnici, ale v sídle poskytovatelů sociálních služeb nebo zdravotnictví, a to nejen v místě, ale v rámci celého ORP Prachatice. Členové pracovních skupin mají možnost všechny služby poznat, rozšiřovat si obzory, přesvědčit se o jejich kvalitě přímo na místě. Jsem přesvědčená, že to podporuje nejen povědomí o službách, ale přináší řadu možností spolupráce a společných aktivit. Osobně to považuji za skvělý tah. V poslední době vyjíždíme za příklady dobré praxe i do jiných měst a předáváme i my druhým nejen to dobré, ale poukazujeme i na to, co se nepodařilo. Což není zvykem, ale pomáhá to.

INZERCE

Časopis FÓRUM sociální politiky

Výběr z obsahu 6. čísla 2019

Editorial

Recenzované stati, studie, úvahy a analýzy

Sociální úrazové modely a české pojištění odpovědnosti za pracovní úrazy a nemoci z povolání

Jaroslav Vostatek

Řízení, správa a realizace politiky trhu práce v ČR v poreformním období a principy veřejné administrativy

Pavel Horák

Bariéry versus preferované formy rodičovství u neheterosexuální populace

Hana Maříková – Marta Vohlídalová

Z Evropské unie

Unie, která si klade vyšší cíle – kritický pohled na vybrané kapitoly

Pavel Janičko – Ilona Švihlíková

Nová sociálně-ekonomická agenda Evropské komise a postavení spotřebitelů

Kryštof Kruliš

Polemika

Město Most – laboratoř přešlapů v sociálním začleňování

Martin Šimáček

Recenze

Recenze knihy „Analýza sociálních a zdravotních služeb dlouhodobé péče v ČR“

Vladimír Barák

Opět se chytím toho, co jste řekla, že je důležitá spolupráce. Dnes se tomu říká síťování. Co vy na to?

Spolupráce a síťování klienta, respektive hledání toho nejlepšího řešení pro odstranění nebo eliminování nepříznivé sociální situace, ve které se nachází, je přeci podstatou sociální práce. Spolupráce byla již před 30 lety, měla trochu jinou formu, ale základ byl stejný. Sešli jsme se, dali jsme si kávu, rozebrali případ klienta a řekli si jak dál. Dnes se tomu říká případová konference, síťování, ale základ je stále stejný, mělo by nám jít o člověka a efektivní a komplexní pomoc tomu, kdo ji potřebuje a přijímá.

Je rozdíl mezi sociálním pracovníkem ve veřejné správě a sociálním pracovníkem v sociálních službách?

Podívejte, pořád jde o člověka, který pomáhá člověku. Víím, že se již i v naší branži objevují roboti, ale lidská síla je ta za stolem u počítače, v autě, v zařízení či na ulici stále velmi důležitá a žádaná. Důležité je, jak už tady zaznělo, aby byl sociální pracovník profik a byl kompetentní a odhodlaný dělat sociální práci dobře. Pak je jedno, jestli je to ve veřejné správě, nebo v sociálních službách.

Vaší další oblastí, o kterou se nejen profesně, ale osobně zajímáte, je dobrovolnictví.

Dobrovolnictví se stalo mým koníčkem. Na Městském úřadu v Prachaticích se nám po mnoha letech podařilo vybudovat firemní dobrovolnictví. Zapojili jsme se jako město do projektu Firemní dobrovolnictví a zhruba padesátka mých kolegů dobrovolně, a snad i ráda, pomáhá. Když jsem si dělala první analýzu, byla jsem překvapená, kolik lidí je zapojeno do různých dobrovolnických aktivit. O to více jsem ráda, že to kolegové přijímají tak nějak přirozeně a za dobrovolnictví svoji pomoc druhým ani nepovažují. Oficiálně organizujeme od loňského roku zhruba jedenkrát za dva až tři měsíce akci. Vyhlásíme výzvu, napíšeme, co očekáváme a kolik lidí potřebujeme, a kolegové se nám nahlásí, někdy musíme také říci stop, protože se jich přihlásí hodně. Již jsme byli například ukřizleni v lese, dělali jsme doprovod seniorům při

výletu, natírali nebo uklízeli v neziskových organizacích, šli jsme na panenky ze starých látek anebo děláme sbírky věcí pro nás nepotřebných a jiným užitečných. Také z městského úřadu úzce spolupracujeme s Dobrovolnickým centrem Prachatice.

Kde se pro svou práci inspiřujete?

Všude. Kamkoli jedu, nasloučím, vnímám, vidím, zamyslím se nad tím, co by se hodilo k nám „domů“, a tím myslím domů do rodiny, mužovi, dětem, vnukovi, přátelům, ale i do Prachatic, do města, ve kterém žiji a pracuji.

Můžeme se sociální práci učit i ze zahraničí?

Určitě ano. Nejsem jazykově vybavená, ale v několika málo zemích jsem byla a trochu mohu porovnávat. Byla jsem překvapená například v Bělorusku domovem pro seniory nebo domovem pro sirotky či domovem pro děti se zdravotním postižením, kde jich bylo více jak 30 na pokojích, a na druhé straně v tom samém domově měli místnost se světelnou terapií. Dnes již ale takový rozdíl mezi našimi službami a těmi v zahraničí není. Trvám na tom, že nejdůležitější je člověk, který pomocnou ruku nabízí, jeho empatie a dovednost, přijít si na problém, který řeší, a je jedno, zdali jde o polohování seniora či vysvětlení nevidomému kde je, nebo nastavit pravidla pro odvykacího alkoholika či přesvědčit ženu, aby od tyрана odešla.

Která metoda sociální práce je podle vás zatím nepřekonaná?

Osobní kontakt.

A naopak, je některá z těch řekněme novějších metod, která vás zaujala?

Myslím si, že se mění především klienti sociální práce a jejich potřeby a požadavky. Na jednom vašem školení, kterého jsem se účastnila, jste Andree sama skvěle shrnula, co máme dělat, jak podporovat, pomáhat a pak pečovat. Respektive, že máme stále podporovat, a když podpora nestačí, máme pomáhat, a když nestačí ani pomoc, máme pečovat. Nebrat lidem ty schopnosti a možnosti, které stále mají. A to mě oslovilo.

Rozhovor vedla Andrea Tajanovská. ■

Nejzajímavější ocenění pro RH+

- **2012** – Cena Mosty v kategorii – osobnost – nominace ve finále
- **2018** – Cena Smyslová aktivizace – mimořádná „Cena aktivizačního praktikanta Smyslové aktivizace, za podporu a propagaci Institutu Smyslové aktivizace“
- **2018** – Zvláštní cena – NADACE CHARTY 77 projektu SenSen – Inspirativní žena
- **2019** – Cena Ď

Následují ocenění pro Město Prachatice, na jejichž získání se RH+ podílela

- **2003** – Entente Florale Europe 2003 – Kvetoucí města, kvetoucí sídla, komunitní život – stříbrné ocenění v rámci evropské soutěže ve Slovinsku
- **2011** – Cena za inovaci ve veřejné správě za Poradní sbor zdravotně postižených a seniorů jako prostředek efektivní komunikace vedení města s veřejností, cena MV ČR
- **2011 Cena Mosty** – uděluje NRZP nominace v kategorii instituce veřejné správy za dlouhodobou snahu o integraci osob se zdravotním postižením do života a úsilí o zlepšení kvality jejich života
- **2014** – Cena MAKROPULOS – cena MZ ČR za mnohaleté a systematické zlepšování kvality života seniorů, spolupráci s neziskovým sektorem, komunitní plánování, za práci pro seniory, ale i vytváření mezigeneračních vztahů a přátelské atmosféry, podporu dobrovolnictví, programů pro seniory a se seniory
- **2011 Prachatice** – Obec přátelská rodině **2011** – udělen titul a 2. místo v celostátní soutěži za prarodinné aktivity od MPSV ČR. Titul získalo město za svou snahu vytvářet prostředí, které odpovídá potřebám rodin, pomoc při řešení problémů a podporu jejich soudržnosti, spolupráci s neziskovými organizacemi, pracujícími s rodinami, podporu dětí, rodičů i prarodičů v rámci mezigeneračního působení
- **2015** – Péče o seniory Nadace Charty 77 – 1. místo v rozvoji aktivit a péči o seniory, zapojení seniorů do veřejného života. Ocenění získala Platforma senzačních seniorů města Prachatice
- **2016** Cena Rady vlády pro seniory a stárnutí populace – 3. místo pro Radu seniorů města Prachatice
- **2019** – Titul Prachatice Obec přátelská seniorům – 3. místo, uděluje MPSV ČR za aktivity pro seniory a se seniory, péči, informovanost
- Hned několik osobností Města Prachatice také získalo ocenění Senzační senior, který uděluje NADACE CHARTY 77. Hana Rabenhauptová za podporu Domova seniorů Mistra Křišťana Prachatice.

Dehumanizace jako rizikový faktor používání digitálních technologií v kontextu sociální práce

2. díl

Prozření – společnost v digitální budoucnosti

Co je to digitální technologie (dále ICT)¹ 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.

Text: Mgr. Lukáš Brezina, DiS.

Z MĚSÍCE AŽ DO NAŠICH KAPES

V minulém díle seriálu jsme si ve zkratce představili počátky historie vývoje zpracování dat. V dnešním díle se podíváme na myšlenky několika vědců, které umožnily přechod od technologie analogové a mechanické k digitální technologii zpracování dat. Podíváme se i na dvě teorie (zákony), které nám vysvětlí rychlost, s jakou se digitální technologie vyvíjejí, a také nahlédneme do budoucnosti, která nás pravděpodobně čeká.

Představte si, že je 20. července 1969, sedíte v lunárním modulu vesmírné lodi Apollo 11 a právě jste přistáli na Měsíci.

Teď si vezměte do ruky svůj smartphone a pořádně si jej prohlédněte. V ruce totiž držíte zařízení, které je přibližně milionkrát výkonnější než počítač AGC (The Apollo Guidance Computer), který by vás býval dostal v roce 1969 na Měsíc (tedy pokud byste byli v roli Neila Armstronga nebo Edwina „Buzze“ Aldrina).

Program Apollo byl jedním z největších technologických projektů lidstva a počítač, který umožnil přistání³ lidských bytostí na jiném vesmírném tělese, byl špičkovým zařízením své doby. Přesto byste mu dnes asi svůj život nesvěřili.

Jak k tak rychlému vývoji došlo? Jak je možné, že přístroj, který držíte v ruce, nestojí statisíce dolarů jako v případě

počítače, který umožnil lidstvu onen „velký skok“ a jehož výkon i schopnosti jsou z dnešního pohledu úsměvné?

Velké skoky ve vědeckém poznání nezdánlivě jednoduchých úvahách a myšlenkách. Jak funguje lidská mysl? Co je to informace? Co je to inteligence? Může stroj myslet? Zdánlivě banální otázky, které však měly a mají pro vývoj digitální technologie zásadní vliv.

„JEDNODUCHÉ“ OTÁZKY O PODSTATĚ INFORMACE

Digitální revoluce by se neodehrála bez myšlenek dvou vynikajících vědců, kteří zkoumali podstatu informace, komunikace a myšlení.

Prvním je Alan M. Turing (1912–1954), kryptoanalytik, matematik a především vizionář, který si jako jeden z prvních vědců na světě uvědomil, že počítač není jenom stroj, tedy soubor součástek a nástrojů, ale že počítač je koncept a princip, přičemž jeho fungování může mít různé podoby, jež definoval ve svých úvahách. Zajímal se o procesy, které probíhají v lidském mozku při početních úkonech a myšlení obecně, tázal se, jaké operace v něm probíhají, odmyslíme-li si vše, co není pro výpočet nezbytné nutné. Svě přelomové myšlenky popsal v eseji *Computing Machinery and Intelligence* (Turing, 1950). Turing (mimo jiné) zkoumal inteligenci pomocí praktického, ale zároveň subjek-

tivního testu, který říká, že pokud počítač/stroj reaguje, komunikuje a jedná jako inteligentní bytost, pak je inteligentním. Tento jeho koncept se nazývá Turingův test. Tento Turingův koncept inteligence je v praxi používán jako nedokonalý důkaz o inteligenci stroje. „*Turingův test se také někdy používá k odkazování na určité druhy čistě behaviorálních, údajně logicky dostatečných podmínek pro přítomnost mysli nebo myšlení či inteligence v domněle smýšlejících entitách.*“ (Block, 1981) Jeho nedokonalost však spočívá v tom, že nezaručuje pochopení kontextu. Turing také definoval myšlenku tzv. Turingova univerzálního stroje. „*Turingův stroj je konceptem hypotetického výpočetního stroje, který navzdory své jednoduchosti může simulovat jakýkoliv počítačový algoritmus bez ohledu na to, jak složitý je!*“ (Mullins, 2012) „...*Jedná se o rétorickou a teoretickou koncepci univerzálního stroje, tedy že jedno relativně jednoduché zařízení zachycuje všechny možné procesy, které lze provést při výpočtu čísla.*“ (Turing 1936–7). „*Turing je díky tomuto konceptu zpětně považován za jednoho ze zakládajících otců informatiky...*“ (Mol, 2018)

Druhým vědcem, který stojí u zrodu digitální revoluce, je Claude Elwood Shannon (1916–2001), americký matematik, elektrotechnik a jeden z největších vědců dvacátého století. Jeho *The Mathematical Theory of Communication* (Shannon, 1948) vydaná v Bell System Technical Journal, které se také přezdívala Magna charta informačního věku, je jednou z nejzásadnějších vědeckých prací 20. století (Cejpek, 2005), která položila široce akceptované základy zkoumání komunikace. Na Matematické teorii komunikace

¹ ICT Informační a komunikační technologie (z anglického information and communication technologies), tento pojem má celou řadu definic a významů, zahrnuje jak fyzické stroje, tak především nejrůznější softwarové nástroje, systémy a jejich propojené sítě. Pojem ICT, ač částečně reduktivní, nejlépe vystihuje dnešní technologickou realitu digitálního světa.

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 a doplněn.

³ Přistání na Měsíci by nebylo možné bez myšlenek programátorky Margaret Hamilton a jejího konceptu „předpokládejme, že lidé chybují“, který je dnes principiálně součástí všech softwarových řídicích systémů. Její myšlenky jsou zodpovědné, mimo jiné,

za bezpečnost dnešních letadel (systém „fly-by-wire“).

⁴ Implications of Historical Trends in the Electrical Efficiency of Computing, 2010 (Jonathan G. Koomey, 2010)

⁵ Samozřejmě společně s vynálezci tranzistoru, viz poznámka pod čarou č. 9.

⁶ Stručně vysvětlení principu funkce vesty: <https://www.eagleman.com/research/sensory-substitution>

pracoval Shannon již od roku 1939, v roce 1948 ji pak publikoval společně s matematikem Warrenem Weaverem (1894–1978). „Jeho (jejich) práce řeší problém co nejúčinnějšího využití kanálů komunikace, tedy problém, jak přenést daným kanálem co nejvíce informací a jak měřit, kolik informace je daný kanál schopen poslat.“ (Nešpor, 2018) Shannon si uvědomil, „... že kvantita informace nemá nic společného s jejím významem, kvantita ukazuje jen to, jak je zpráva neobvyklá, pochopil, že informace je odstraněná neurčitost. Jeho vzorec pro výpočet matematické hodnoty informace je založen na míře pravděpodobnosti, tedy že čím je sdělení pravděpodobnější, tím menší má hodnotu.“ (Kapoun, 2010) Teorie se nevěnuje informacím jako takovým, ale jejich technickému významu a popisu. (Floridi, 2015) Technologické důsledky uplatnění jeho teorie nám dnes umožňují (mimo jiné) používání informačních digitálních sítí, převod všemožných druhů informací do formy digitálních dat, kompresi a uchování digitálních dat v různých formátech atd., tedy umožňují nám uchovávat, zpracovávat, posílat a reprodukovat digitální data.

Podrobný popis práce A. M. Turinga a C. E. Shannona by dalece přesáhl rozsah tohoto textu. Jejich myšlenky jsou však velmi inspirativní a v mnohém přenosné i do světa sociálních a společenských věd. Dnešní svět by bez jejich vědecké práce vypadal zcela jinak.

KOOMEYŮV ZÁKON – KDYŽ MÉNĚ ZNAMENÁ VÍCE

Principy, kterými se řídí vývoj ICT a digitální technologie obecně nám vysvětlí Koomeyův a Moorův zákon.

Jonathan G. Koomey (*1962) je profesorem Stanfordské univerzity a byl vedoucím výzkumu, který ukázal, že energetická účinnost počítačů se na křivce v čase chová téměř stejně jako princip, který popisuje známější Moorův zákon (viz níže).

„On a jeho kolegové z Microsoftu a Intelu publikovali výsledky své studie v »*EEE Annals of the History of Computing*«, které ukazují, že energetická účinnost počítačů se zdvojnásobuje téměř každých osmáct měsíců, a to již od 50. let 20. století.“ (Yirka, 2011)

Což v principu znamená, že elektronické přístroje mohou být čím dál tím menší, lehčí, úspornější a levnější, a to jak díky vývoji elektronických součástek (tranzistorů, čipů atd.), tak i vývoji akumulátorů.

Koomeyovo zjištění má stejné důsledky, jako Moorův zákon (viz níže), a tedy, že každé digitální zařízení do dvou let zastará, ale následující generace zařízení bude minimálně dvakrát úspornější a rychlejší. Proto ten rozdíl mezi AGC mise Apollo z roku 1969 a vaším smartphonem.

Za revoluci ve výrobě nositelné elektroniky jsou z velké části⁵ zodpovědní chemici John B. Goodenough (*1922), Stanley Whittingham (*1941) a Akira Yoshino (*1948), kteří hráli klíčovou roli ve výzkumu a vývoji lithium iontových (Li-ion) baterií. Za svůj výzkum byli letos (2019) všichni tři oceněni Nobelovou cenou za chemii.

Díky jejich myšlenkám dnes můžeme používat přístroje, které pohání lehké, netoxické a bezpečné akumulátory. Akumulátory, které mají násobně vyšší schopnosti uchování energie a možnosti tisícového nabití než akumulátory předcházejících generací.

A zde se dostáváme k tématu nositelných elektronických/digitálních kompenzačních pomůcek a zařízení, která ještě nedávno nebylo možné vyrobit, protože akumulátory byly příliš těžké a rychle se vybíjely. Většina lidí se smyslovým handicapem dnes již díky zmíněným nobelistům nepotřebuje speciální kompenzační pomůcky, ale vystačí si se smartphonem, ve kterém mají potřebné aplikace, ať již jde o lidi se zrakovým, nebo sluchovým postižením.

Jejich vynález odstartoval možnosti výzkumu nositelných robotických exoske-

letů pro lidi po zranění míchy, stejně tak jako výzkum nositelných a běžně použitelných robotických náhrad končetin.

Možnosti, které světu pomáhajících profesí a lidem se zdravotním (i jiným) handicapem výzkum zmíněných vědců přináší, jsou téměř nekonečné.

Důkazem toho je smyslová vesta⁶ vyvinutá neurologem Davidem Eaglemanem⁷ (*1971), která umožňuje vrátit člověku jakýkoli smysl, který jde nahradit pomocí technologie, a dokonce rozšířit naše schopnosti o smysly, které nemáme. Vesta je schopna přenést do mozku jakoukoli měřitelnou informaci. A to ať se jedná o informace o elektromagnetickém vlnění, zvuku, chemických vlastnostech prostředí, nebo dokonce informace z virtuálního světa. Díky této vestě po několika dnech tréninku lidé s nenávratně či absolutně poškozeným sluchem dokáží „slyšet“ nervovými zakončeními v kůži v oblasti trupu a zad, „a to čtyřicetkrát levněji než za použití kochleárního implantátu.“ (Eagleman, 2015) A lidé, kteří nikdy neviděli, se stejným způsobem dokáží díky vestě naučit bezpečně pohybovat v prostoru. (Eagleman, 2015)

A to jsme teprve na začátku vývoje, který mnoha lidem pomůže levně a pohodlně kompenzovat jejich handicap nebo dokonce ke kompenzaci umožní přidat schopnosti, které by nám před pár lety zněly jako čiré sci-fi.

MOORŮV ZÁKON – REVOLUCE NONSTOP

Moorův zákon je dalším ze základních principů digitálního věku, který určuje naši budoucnost, i když od vynálezu prvního tranzistoru⁸ žijeme v technologické budoucnosti v podstatě každý den.

Gordon E. Moore (*1929) je inženýr a spoluzakladatel firmy Intel, jedné z největších technologických firem na světě, který v roce 1965 v článku *Cramming More Components onto Integrated Circuits pro Electronics Magazine* (Moore, 1965)

schopností dělí pouhých 9 let.

¹⁴ Vyhodnocené části výzkumu jsou dostupné zde: <https://arxiv.org/pdf/1705.08807>.

pdf, argument vysvětlující, proč si myslet, že odpovědi těchto 352 odborníků mají prediktivní relevanci, je v Diskusi na straně 5 textu v odkazu, výsledky výzkumu jsou i na webu: https://aiimpacts.org/2016-expert-survey-on-progress-in-ai/#Chance_that_the_intelligence_explosion_argument_is_about_right

¹⁵ Myšleno tak, že si AI tyto činnosti kolem tohoto data osvojí lépe než člověk.

¹⁶ Vysoká škola ekonomická v Praze.

¹⁷ Společenská změna reagující a vycházející z fenoménu Průmyslu 4.0

⁷ David Eagleman je neurolog, profesor Stanfordské univerzity a generální ředitel společnosti NeoSensory, která vyvíjí zařízení pro senzorickou substituci. Zabývá se synesthesií, neuroplasticitou mozku, vnímáním času atd., ale i právními otázkami aplikace „digitální neurovědy“.

⁸ „Tranzistor je základní elektronickou součástkou moderní výpočetní techniky. Princip jeho fungování popisuje takzvaný Tranzistorový jev, který byl objeven a tranzistor vynalezen 16. prosince 1947 v Bellových laboratořích vědeckým týmem ve složení: William Shockley (1910–1989), John Bardeen (1908–1991) a Walter Brattain (1902–1987).“ (Riordan, 2018) V roce 1956 obdrželi za tento objev Nobelovu cenu za fyziku.

⁹ Původně to bylo za rok, později (1970) tvrzení opravil na dva roky, resp. 18 měsíců.

¹⁰ Umělá inteligence, z anglického artificial intelligence (AI).

¹¹ Raymond Kurzweil ve společnosti Google zastává funkci ředitele vývoje, Director of Engineering. Je držitelem 39 patentů a 63 dalších žádostí má v patentovém řízení (2013), získal dvanáct čestných doktorátů, je v síni slávy amerických vynálezců a je držitelem národní medaile za technologii, jíž uděluje MIT. (Diamandis, 2013)

¹² Roboti mikroskopických rozměrů. Nano (n) je předpona soustavy SI a znamená mocninu 10⁻⁹, tedy jednu miliardtinu.

¹³ Tato předpověď je platná k roku 2013, dnes, tedy v roce 2019 nás od počítače těchto

stanovil empirické pravidlo, které zní, že počet tranzistorů, které mohou být umístěny na integrovaný obvod, se při zachování stejné ceny zhruba každé dva roky⁹ (18 měsíců) zdvojnásobí. Predikoval tedy, že růst výkonu integrovaných obvodů bude exponenciální. (Moore, 1965) Ne lineární, ale exponenciální! Vysvětlení významu Moorova a Koomeyova zákona nám dá v následujícím textu další z myslitelů digitálního světa, s jehož myšlenkami se nevědomky setkal každý, kdo někdy využil služeb firmy Google.

VĚŠTBY BUDOUČNOSTI – AI¹⁰

KLEPE NA DVEŘE

Raymond Kurzweil (*1948) je dnes asi nejuznávanějším futurologem a technologem na světě, mimo jiné je klíčovou postavou technologického vývoje ve společnosti Google¹¹ a zkoumá dopady a fungování exponenciálně se rozvíjejících technologií. „Kurzweil našel desítky technologií, které se řídí vzorcem exponenciálního růstu: Jedná se například o expanzi telefonních linek v USA, množství dat přenášených internetem za rok nebo počet bitů digitálních informací, které lze za dolar uložit... Navíc technologie založené na informatice nejenže rostly exponenciálně, ale tento růst probíhal bez ohledu na to, co se dělo ve světě.“ (Diamandis, 2013, str. 67) Neovlivnily ho ani války a finanční krize.

„Kurzweil ve své první knize *»The Age of Intelligent Machines«* (1988) použil svých grafů, aby udělal několik předpovědí budoucnosti... Kurzweil předpověděl rozpad Sovětského svazu, vítězství počítače na šachovém mistrovství světa, nástup inteligentními počítači řízených zbraní ve válkách, vozy bez řidiče – čímž se možná nejvíce proslavil – vznik celosvětové počítačové sítě...“ (Diamandis, 2013, str. 68)

Kurzweilovy předpovědi jsou natolik přesné, že se mu například na rok 2009 ze 108 předpovědí splnilo 89 zcela a 13 dalších téměř. (Diamandis, 2013) Kurzweil však není žádný Nostradamus, neluští z křišťálové koule, jeho předpovědi jsou postaveny na hlubokých znalostech vývoje technologií a Moorově zákoně.

Realitu, která nás čeká za zhruba třicet let, popisuje Kurzweil následovně: „... protože se počítače budou zrychlovat a tím nám pomohou navrhnout lepší technologii, začneme my lidé začleňovat tyto technologie do svých těl - díky neuroprotektice si budeme zvyšovat kapacitu mozku, nanoboti¹² budou opravovat nemoci poškozená místa v našem těle, bionická srdce budou lékem na sešlost věkem.“ (Diamandis, 2013, str. 69)

V sociální rovině jsou zajímavé jeho myšlenky o budoucí nutnosti zavedení

nepodmíněného příjmu, které prezentoval na konferenci TED v roce 2018. Technologie budou podle Kurzweila zastávat čím dál tím více lidské práce a základní nepodmíněný příjem tak nahradí nebo promění dnešní sociální systémy a nabídne lidem možnost pracovat pro radost a sebeuplatnění. (Kurzweil, 2018)

V knize *Singularity is Near* (Kurzweil, 2005) Kurzweil popisuje, jak s týmem deseti vědců deset let analyzoval budoucí exponenciální rozvoj mnoha technologií a zároveň se pokusil zjistit, jaké problémy tak rychlý vývoj lidstvu přinese. Jeho výsledky jsou ohromující a šokující, jsou však založeny na vědeckém bádání. (Diamandis, 2013, str. 68) Kurzweil píše:

„Dnešní nijak špičkový počítač provádí v průměru 10^{11} neboli 100 miliard výpočtů za sekundu. Vědci odhadují, že úroveň rozpoznávací schopnosti umožňující rozoznat dědečka od babičky nebo rozlišit zvuk koňských podkov od zvuku dopadajícího deště vyžaduje, aby mozek pracoval zhruba rychlostí 10^{16} cyklů za sekundu neboli aby prováděl deset milionů miliard kalkulací za sekundu. Vezmeme-li tato čísla jako základ a uděláme pak prognózu za použití Moorova zákona, pak by průměrný laptop v ceně 1000 \$ měl provádět operace rychlostí lidského mozku už za méně než 15 let¹³. Poskočíme o dalších třidvacet let a průměrný laptop za 1000 \$ bude provádět 100 milionů miliard (10^{26}) výpočtů za sekundu - což by byl ekvivalent výkonu mozku všech lidí na planetě.“ (Diamandis, 2013, str. 68)

Ať se nám předchozí řádky zdají příliš techno-optimistické, či nikoli, je třeba se nad nimi zamyslet. Již brzy nebudou potřeba žádní administrativní zaměstnanci, systémy (účtní, organizační, personální) budou samy opravovat lidské chyby a plánovat práci, roboti budou sami určovat postupy, plány atd., protože budou násobně přesnější a levnější než člověk. Svou práci budou před stroji obhajovat stovky profesí včetně sociálních pracovníků a dalších odborníků v pomáhajících profesích. Náš obor, respektive naše obory, se musí rychle zamyslet nad tím, proč by měl vlastně služby poskytovat člověk, kam stroj/software patří, kde je jeho místo a kde bude výhradní místo člověka. V některých oblastech bude totiž v budoucnu opravdu těžké obhájit náklady na zaměstnávání živých lidí.

Programy, počítačové systémy ani roboti nespí, nejedí, nejsou nemocní ani těhotní, nemají špatnou náladu a neslaví svátky. Do třiceti let budeme žít ve zcela jiném světě, ale tuto změnu vnímá v celé své síle především okruh lidí, kteří se zajímají o technologie; všichni ostatní se

buď přesvědčují, že jejich oboru se tento proces netýká, nebo že jsou tyto problémy čiré sci-fi. V bankovníctví, pojišťovnictví, logistice, maloobchodu či automobilové výrobě však o práci již dávno přišly statisíce lidí, i oni si jistě mysleli, že se jich tento trend netýká, nicméně se mylili.

Vědci z Oxfordské a Yaleovy univerzity se ve společném výzkumu nazvaném *When Will AI Exceed Human Performance? Evidence from AI Experts* zeptali 352 světových vědců zabývajících se strojovým učením, tedy umělou inteligencí (AI), jak umělá inteligence změní náš svět¹⁴. Jejich zjištění jsou znepokojivá.

„Zkoumaní výzkumníci předpovídají, že AI bude v následujících 40 letech překonávat lidi v mnoha oblastech, například v překladu jazyků¹⁵ (do roku 2024), řízení nákladních automobilů (do roku 2027), práce v maloobchodě (do roku 2031), psaní bestsellerů (do roku 2049) a v práci chirurga (do roku 2053). Výzkumní pracovníci se domnívají, že existuje 50% šance, že AI překoná člověka ve všech schopnostech za 45 let, a že všechny obory lidské činnosti budou zautomatizovány do 120 let. (Katja Grace, John Salvatier, Allan Dafoe, Baobao Zhang, Owain Evans, 2018)

Jak se s předešlými řádky vyrovnat? Měli bychom propadnout panice? Není všechno trochu jinak? Vždyť se v dějinách stalo mnohokrát, že díky technologii některé profese zanikly a jiné naopak vznikly. Máme se obávat?

BUDOUČNOST JE „ZATÍM“ V NAŠICH RUKOU

V analytické studii VŠE¹⁶ v Praze s názvem *Dopady digitalizace na zaměstnanost a sociální zabezpečení zaměstnanců* se dočteme: „Již dnes je jisté, že některá tradiční povolání zmizí. Ale bude to skutečně taková ztráta pro lidstvo, když velká část úředníků ve státní správě, bankách, pojišťovnách a v jiných organizacích přijde o práci? Nebude to naopak šance, aby zmíněné instituce věnovaly trochu pozornosti styku s klienty a posílily zaměstnanost právě v tomto sektoru, který lze nahradit umělou inteligencí jen obtížně?“ (Marcela Palíšková, Pavel Kohout, 2017) Podobně se lze dívat i na oblast pomáhajících profesí, kde by při správném užití ICT mohli zaměstnanci čas ušetřený zpracováváním administrativy věnovat klientům svých služeb.

Na jiném místě téže studie dostáváme uklidňující nadějnou informaci, že ač budoucnost patří technologiím, některé profese se rizika „zdigitalizování“ obávat nemusejí: „Prozatím neexistuje »elektronický doktor«, který by nahradil živého lékaře v celém rozsahu. Medicína je proza-

tím příliš složitý obor... Proto je medicína vůči pokroku umělé inteligence nejdolnější – zejména terapeuti jsou mnohem hůře nahraditelní strojem než diagnostici. Nejobtížněji automatizovatelné jsou přitom obory, které vyžadují nejvíce lidský přístup, ať už jde o jemnou motoriku (chirurgie, zubní lékařství), empatii (psychologie a psychiatrie), špičkové rozpoznávací schopnosti (rentgenová diagnostika), anebo základní lékařský výzkum, neboť stroje jsou nejslabší tam, kde je nutná tvořivost, tvorba hypotéz a hledání nových řešení. Zatímco v diagnostice role strojů poroste, terapie zřejmě zůstane doménou lidí.“ (Marcela Palíšková, Pavel Kohout, 2017)

To se samozřejmě týká i nemedicínských pomáhajících profesí, otázkou však je, co vše je terapeutickým prvkem pomáhajících profesí a co již může dělat chytrý stroj – aniž by systém klienta (pacienta) nebo zaměstnance vystavil riziku dehumanizace a snížil jej na pouhou položku, již je nutno vyřídít podle harmonogramu.

Oba popisované základní principy (Mororův a Koomeyův zákon) fungování ICT nám jasně ukazují, že digitální technologie jsou a budou stále dokonalejší, rychlejší, energeticky úspornější, tedy i mnohem dostupnější. Kurzweil nám vysvětlil, že mezi fyzickým a digitálním světem bude dost možná brzy rovnátka.

S vývojem technologií ale sociální problémy nezaniknou, nemoci nezmizí, nezmizí ani následky zranění a úrazů, nezmizí oběti trestných činů, nezmizí týrání ani sexuální zneužívání, nezmizí rasismus ani problémy spojené se stářím. Velmi pravděpodobně ale zmizí některé profese, které dnes lidem se zmíněnými problémy pomáhají. Respektive zmizí živí pracovníci, ale profese budou dál vykonávat stroje.

Změny jsou a budou stále rychlejší, mnohem rychlejší než naše schopnost se na ně v daný okamžik adaptovat. Je proto třeba se na změny systémově připravovat a na jejich podobě se přímo podílet.

Měli bychom se o digitální technologie zajímat a začít řešit místo našich profesí ve Společnosti 4.0¹⁷, protože štěstí obvykle přeje připraveným, a my v oboru sociální práce připraveni nejsme.

Je jen na nás, zda se na podobě digitálně-technologické roviny našeho světa budeme intenzivně podílet, nebo zda budeme stát opodál, sami sebou odsouzeni k přijímání rozhodnutí, která při vývoji technologií a pravidel uvozujících jejich používání učinil za náš obor někdo jiný.

Myslím, že bychom si měli zvolit první variantu. ■

Zdroje:

- 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_techologii_v_kontextu_socialni_prace
- Block, N. (1981). *Psychologism and Behaviorism*. *Philosophical Review*, 5–43.
- Turing, A. M. 1950. *Computing Machinery and Intelligence*, *Mind*. roč. 59, č. 236. 1950. stránky 433–444.
- Mullins, Robert. 2012. *Introduction: What is a Turing machine?* University of Cambridge. [Online] 2012. [Citace: 4. 4 2019.] <https://www.cl.cam.ac.uk/projects/raspberrypi/tutorials/turing-machine/one.html#one-two>.
- Mol, Liesbeth De. 2018. *Turing Machines*. *Stanford Encyclopedia of Philosophy*. [Online] Stanford University, 24. 9 2018. [Citace: 5. 4 2019.] <https://plato.stanford.edu/entries/turing-machine/#TuriUnivMach>.
- Shannon, C. E. 1948. *A Mathematical Theory of Communication*. *The Bell System Technical Journal*, vol. XXVII, No. 3. 1948.
- Cejpek, Jiří. 2005. *Informace, komunikace a myšlení : úvod do informační vědy. 2., přeprac. vyd. Praha : Karolinum, 2005. ISBN 80-246-1037-X.*
- Nešpor, Zdeněk R. 2018. *teorie komunikace. Sociologická encyklopedie*. [Online] Sociologický ústav AV ČR, v.v.i., 8. 3 2018. [Citace: 6. 4 2019.] https://encyklopedie.soc.cas.cz/w/Teorie_komunikace.
- Kapoun, Jan. 2010. *Průkopníci informačního věku (10.): Claude Shannon*. *CIO Business World*. [Online] 26. 12. 2010. [Citace: 6. 4 2019.] <https://businessworld.cz/cio-bw-special/prukopnici-informacniho-veku-10-claude-shannon-6969>.
- Floridi, Luciano. 2015. *Semantic Conceptions of Information - 2.1 The mathematical theory of communication*. *The Stanford Encyclopedia of Philosophy*. [Online] Stanford University, 2015. [Citace: 5. 4 2019.] <https://plato.stanford.edu/entries/information-semantic/#2.1>.
- Diamandis, Peter H. a Steven Kotler. 2013. *Hojnost: budoucnost je lepší, než si myslíte. 1. vydání. Praha : Dokořán, 2013. stránky 64–69. ISBN 978-80-7363-526-8.*
- Ray, Kurzweil, 2018. *Ray Kurzweil on what the future holds next | Ray, Kurzweil. The TED Interview – A TED Original Podcast* [Online] prosinec 2018. [Citace: 16. 11. 2019] https://www.ted.com/talks/the_ted_interview_ray_kurzweil_on_what_the_future_holds_next/transcript
- Ray, Kurzweil, 2005. *The singularity is near : when humans transcend biology*, New York : Viking, 2005. ISBN 0670033847.
- Levy, Steven. 2011. *In The Plex: How Google Thinks, Works, and Shapes Our Lives*, Simon and Schuster, 2011. ISBN 1416596712, 9781416596714.
- Katja Grace, John Salvatier, Allan Dafoe, Baobao Zhang, Owain Evans. 2018. *When Will AI Exceed Human Performance? Evidence from AI Experts*. [překl.] Lukáš Brezina. místo neznámé : Future of Humanity Institute, Oxford University, AI Impacts Department of Political Science, Yale University, 3. 5. 2018.
- Katja Grace, John Salvatier, Allan Dafoe, Baobao Zhang, Owain Evans. 2018. *When Will AI Exceed Human Performance?* Cornell University, <https://arxiv.org/> [Online], 3. 5. 2018. [Citace: 30. 10. 2019.] <https://arxiv.org/pdf/1705.08807.pdf>
- 2016 Expert Survey on Progress in AI, The 2016 Expert Survey on Progress in AI is a survey of machine learning researchers that AI Impacts ran in collaboration with others in 2016. AI IMPACTS – Answering decision-relevant questions about the future of artificial intelligence, <https://aiimpacts.org> [Online], 14. 12. 2016. [Citace: 30. 10. 2019.] https://aiimpacts.org/2016-expert-survey-on-progress-in-ai/#Chance_that_the_intelligence_explosion_argument_is_about_right.
- Yirka, Bob. 2011. *New 'Koomey's Law' of power efficiency parallels Moore's Law*. *PhysOrg.com*. [Online] PhysOrg.com, 15. 9. 2011. [Citace: 15. 4. 2019.] <https://phys.org/news/2011-09-koomeys-law-power-efficiency-parallels.html>.
- Eagleman, David. 2019. *SENSORY SUBSTITUTION*, [Online] 10. 11. 2019. [Citace: 18. 11. 2019.] <https://www.eagleman.com/research/sensory-substitution>.
- Eagleman, David. 2015. *Can we create new senses for humans?* | David Eagleman. TEDTalks. [Online] 18. 3 2015. [Citace: 2. 5. 2019] *Konference/Video*. <https://www.youtube.com/watch?v=4c1lqFXHvqI>.
- Jonathan Koomey G., Henry Wong, Stephen Berard, Marla Sanchez. 2010. *Implications of Historical Trends in the Electrical Efficiency of Computing*. *IEEE Annals of the History of Computing*. [Online] 2010. [Citace: 14. 4 2019.] <https://www.computer.org/csdl/search/default?type=basic&basicSearchText=Implications-of-Historical-Trends-in-the-Electrical-Efficiency-of-Computing>.
- Moore, Gordon E. 1965. *Cramming more components onto integrated circuits*. *Electronics Magazine*. 1965, str. 2. *Electronics*, Volume 38, Number 8, April 19, 1965.
- Kurzweil, Raymond. 2018. *Academy of Achievement*. [Online] American Academy of Achievement, 8. 6. 2018. [Citace: 16. 4 2019.] <https://www.achievement.org/achiever/ray-kurzweil/>.
- Riordan, Michael. 2018. *Transistor*. *Encyclopædia Britannica*. [Online] Encyclopædia Britannica, inc., 9. 10 2018. [Citace: 8. 4 2019.] <https://www.britannica.com/technology/transistor>.
- Marcela Palíšková, Pavel Kohout. 2017. *Dopady digitalizace na zaměstnanost a sociální zabezpečení zaměstnanců – Analytická studie*. Praha : autor neznámý, 2017. Pavel Kohout, Robot Asset Management, SICAV, Marcela Palíšková, Fakulta podnikohospodářská VŠE v Praze.

Reportáž nereportáž

Text: Mgr. Petra Zdražilová,
členka redakční rady časopisu
Listy sociální práce, právnička Kanceláře
veřejného ochránce práv

Mým úkolem bylo napsat pár slov o Hradeckých dnech sociální práce. Protože jsem se zúčastnila pouze prvního dne a dvou sekcí, mohl být můj příspěvek dost krátký. Nicméně diskuze, která proběhla v sekci o bydlení, mě zase popíchla k tomu, abych se vypsala. Z čeho? To bude snad patrné z následujících řádků.

Již po šestnácté se v polovině září sjeli do Hradce Králové nejen sociální pracovníci a pracovníci diskutovat na téma více než aktuální, a to sociální začleňování v kontextu sociální práce. Krátké shrnutí, o čem konference bude, mimo jiné říkalo, že úkolem sociální práce je přispívat k procesu sociálního začleňování, přičemž naplňování tohoto úkolu se v kontextu současných sociálně politických podmínek stává stále komplikovanějším. Sociální práce omezená v prostředcích pomoci bývá redukována do disciplinářských, kontrolních a sankčních strategií, které mají klienty po dobrém, či po zlém motivovat, aby se adaptovali na systém, který může být sám zdrojem útlaku a nespravedlností. Proto stále aktuálnější vyvstávají následující otázky: Jak může sociální práce přispívat k sociálnímu začleňování lidí při nedostatečných zdrojích? Jak začleňovat sociálně vyloučené, aby se sociální práce nestala nástrojem represe, ale zachovala si své původní pomáhající poslání?¹

Začnu tím, co zaznělo na konferenci a týkalo se sociální práce.

Historii, problémy, ale i výzvy pro sociální práci popsal doktor Gabal. Řekl, že sociální práce a inkluze se musí zaměřit na změnu, musí se snažit vyvádět lidi z vyloučených lokalit. Nestačí, pokud se snažíme jen zachovat status quo, tedy sociální vyloučení lidí, a usilujeme o to, aby nepropadli ještě níž. Sociální vyloučení již nemá exkluzivní pozici nejviditelnějšího problému. Je proto třeba se přizpůsobit a změnit zaměření sociální práce, její cíle a kritéria, podle kterých budeme hodnotit, resp. měřit, jak se daří cíle naplňovat. Je třeba umět říct, nejen co a do kdy je

třeba udělat, ale také kolik to bude stát a kolika lidem to pomůže. V sekci Sociální začleňování v oblasti bydlení prezentovala Agentura pro sociální začleňování nesmírně důležitá data, která dosud chyběla. Vyčíslila, ne kolik stojí sociální práce a dostupné bydlení, ale kolik to bude stát, pokud nebudou. Jinými slovy, kolik peněz je schopna sociální práce (a dostupné bydlení) státu ušetřit (v oblasti sociální, zdravotní, vzdělávání, penitenciární péče, náhradní péče o děti apod.). Agentura také představila základní obrysy metodiky, která pomůže obcím stanovit, nakolik je jejich území „zatíženo“ sociálním vyloučením.

V sekci vzdělávání jsem se dozvěděla, že probíhá řada výzkumů, které mohou pomoci sociální práci, pokud se jejich výsledky využijí. Zjišťuje se, co sociální pracovníci potřebují, jaká jsou rizika a jaké mohou být přínosy standardizace sociální práce. Sekce ale také ukázala, že i výzkum je důležitou součástí sociální práce.

Ted' přichází ta část, která se sice týká tématu konference, ale věcnost ustupuje emocím. Když jsem si přečetla, o čem má konference být, těšila jsem se na velmi živou diskusi. V úvodu konference totiž mimo jiné vystoupila i politická reprezentace. Právě ta (ať již na místní, nebo národní úrovni) svými rozhodnutími do jisté míry vytyčuje hřiště, na kterém pak mohou sociální pracovníci a pracovníci „kopat za klienty“ (a taky za sebe a celou sociální práci). U tématu sociálního vyloučení to platí dvojnásob. No a co jsme se dozvěděli o tom, jak se daří vytvářet podmínky pro sociální začleňování, pro výkon sociální práce, jaké jsou největší problémy a jaké jsou plány? Dozvěděla jsem se, že společnost je přátelská k lidem s postižením, k rodičům a seniorům. A z míst nejvyšších (tedy z ministerstva) jsem se dozvěděla, že je problém dluhová spirála a nedostupnost bydlení. Proto tedy rostou důchody, rodičovský příspěvek, příspěvek na péči, a taky by bylo fajn, kdyby rostla minimální mzda. Slovo sociální vyloučení nebo sociální začleňování nezaznělo. Slovo sociální práce jednou, na závěr. Jelikož to bylo ve spojení se slovem profese, chtěla jsem se po úvodním bloku zeptat, jak to tedy vypadá se zákonem o sociálních pracovnících. Nebylo již koho.

Jak vypadá v současné době hřiště, na kterém se hraje o sociální začleňování? Myslím, že ti, kdo pracují s klienty v sociálně vyloučených lokalitách, s těmi, kdo žijí na ubytovnách a nemohou najít by-

dlení, nebo s lidmi, kterým hrozí ztráta bydlení, si na hřišti sociální práce často mohou tak leda cvrkat kuličky. Ať budou činnosti sociální práce vykonávat sebeděle, budou chodit za klienty, plánovat, hájit jejich zájmy, dokud samospráva nevytvoří podmínky pro to, aby i pro jejich klienty bylo dostupné bydlení, a nevytvoří dobré podmínky pro samotné sociální pracovníky a pracovníce s respektem k principům sociální práce, sociální práce sama nikdy problém sociálního vyloučení nevyřeší. A já se ptám, jak se vy nebo vedoucí pracovníci snažíte u samospráv (rozuměj politiků) prosadit, aby ve svých plánech a koncepcích mysleli i na to, co potřebují vaši klienti? Máte na to sílu? Snažíte se o to? Máte možnost? Poslouchá vás někdo? Dělá to váš vedoucí? Už jste to zkusili a měli jste proto nepřijemnosti? Co byste potřebovali, abyste to mohli dělat? Zkrátka, je u vás na obci či městě někdo, kdo kope nejen za klienty, ale i za samotné principy sociální práce, jako je sociální spravedlnost, lidská práva a důstojnost, nediskriminace. Otázky píšu proto, že mám dojem (podložený pouze pár zkušenostmi), že vedoucí pracovníci (bez ohledu na to, jestli jsou, nebo nejsou graduovaní sociální pracovníci) často nechtějí, neumějí, nemůžou nebo ani neví, že by to dělat měli. A co? Jednu věc – a to hájit zájmy klientů sociální práce, ale také principy sociální práce. Například proto, aby sociální pracovníci nemuseli lidem nabízet jen další komerční ubytovnu, ve které by sami nevydrželi ani týden, nebo aby nemuseli chodit kontrolovat svoje klienty, jestli dodržují pořádek, a pak svá zjištění hlásit. No, a protože je to jenom dojem, budu ráda, pokud nám napíšete, jak to u vás v obci či ve městě je.

Závěrem lze říci, že hradecká konference je výjimečná v tom, že je to konference zaměřená čistě na sociální práci, kde spolu mohou diskutovat (tím bohužel neříkám, že se to tak vždy děje) a sdílet zkušenosti lidé z praxe, z akademické obce, studenti, lidé různých profesí. S jednou účastnicí jsme si ale uvědomily, že ač se čím dál častěji hovoří o participativním přístupu, žádný člověk, který téma konference prožívá den co den, nevystoupil. Není to určitě výtka (i u nás v Kanceláři se teprve učíme nezapomínat ty, o kterých diskutujeme, do debaty přizvat), spíše inspirace do budoucna. ■

Napište nám na sfredaktor@apsscr.cz.

¹ O konferenci [online]. Hradecké dny sociální práce [citováno 5. listopadu 2019]. Dostupné z <http://hradeckednynsp.usp-uhk.cz/o-konferenci>



PROFESNÍ SVAZ SOCIÁLNÍCH PRACOVNÍKŮ V SOCIÁLNÍCH SLUŽBÁCH

Asociace poskytovatelů sociálních služeb České republiky

Asociace poskytovatelů sociálních služeb ČR (APSS ČR) vznikla v roce 1991 a sdružuje více než 1180 organizací a 2569 registrovaných sociálních služeb. Je nezávislým spolkem právnických a fyzických osob sledujícím jako základní cíl rozvoj a zvyšování úrovně sociálních služeb. APSS ČR je největší profesní asociací sdružující poskytovatele sociálních služeb v České republice.

Součástí APSS ČR je Profesní svaz sociálních pracovníků v sociálních službách

Hlavní činnost profesního svazu je:

- Podpora sociální práce jako profese
- Reflexe aktuálních témat
- Monitoring specifických problémů sociálních pracovníků v sociálních službách
- Zajištění informací pro členy svazu
- Příprava připomínek k související legislativě
- Platforma pro výměnu zkušeností
- Organizace odborných setkání, kulatých stolů, vzdělávacích seminářů a konferencí
- Spolupráce s ostatními sekcemi a svazy APSS ČR
- Spolupráce se vzdělávacími institucemi
- Publikační činnost v oblasti sociální práce

Hlavní výhody členství:

- Informační servis z oblasti sociální práce každý týden
- Zvýhodněné účastnické poplatky na vzdělávací akce, kulaté stoly, semináře, konference
- Aktivní zapojení do realizovaných projektů APSS ČR

Výhody členství – získám ZDARMA:

- Listy sociální práce v ceně 199 Kč/rok
- Účast na odborné konferenci v ceně 1000 Kč

Základní roční členský poplatek:

- 390 Kč/osobu



PROFESNÍ SVAZ
SOCIÁLNÍCH PRACOVNÍKŮ
V SOCIÁLNÍCH SLUŽBÁCH

Profesní svaz sociálních pracovníků v sociálních službách

Více informací vám poskytne kancelář APSS ČR

Ing. Mgr. Alice Švehlová – výkonná ředitelka APSS ČR | Vančurova 2904, 390 01 Tábor

reditelka@apsscr.cz | tel./fax: 381 213 332 provolba 04, mobil: 725 392 749 | www.apsscr.cz

www.apsscr.cz/profesi-svaz-socialnich-pracovniku | www.facebook.com/psssvss/

Nabídka kurzů Institutu vzdělávání na 1. čtvrtletí 2020

Brno

4. 2. 2020	Práva a povinnosti poskytovatelů sociálních služeb ve vztahu k médiím	Mgr. Michael Koliha
28. 2. 2020	Jak na média a krizovou komunikaci	Ing. Hana Hejsková
10. 3. 2020	Péče o vlastní pohybový aparát	Ing. Jiří Horatlík
20. 3. 2020	Sexualita osob s mentálním postižením	doc. PhDr. Dana Štěřbová, Ph.D.
23. 3. 2020	Mozkový jogging	MgA. Bc. Lenka Čurdová
25. 3. 2020	Management rizikových situací v sociálních službách	Mgr. Lucie Pohlová, DiS.

Hradec Králové

10. 3. 2020	Základy práce s riziky při poskytování sociálních služeb	Bc. Jan Syrový
11. 3. 2020	Využití fakultativních činností v sociálních službách	Ing. Daniela Lusková, MPA
13. 3. 2020	Komunikace v obtížných situacích	Mgr. Bc. Jaroslava Chaloupková
16. 3. 2020	Opatrovnictví a svěprávnost v sociálních službách	Mgr. Denisa Kramářová
20. 3. 2020	Etika v obrazech ve službách sociální péče	Mgr. Vladislav Fryč
24. 3. 2020	Sociální práce s agresivním klientem	Mgr. Eva Kunátová Holečková, MBA
25. 3. 2020	Přístup zaměřený na člověka	Mgr. Markéta Vaculová
26. 3. 2020	Demence v obrazech	Mgr. Lucie Pohlová, DiS.
27. 3. 2020	Management rizikových situací v sociálních službách	Mgr. Lucie Pohlová, DiS.

Ostrava

18. 2. 2020	Pokojná smrt – akceptace a základy komunikace	Mgr. David Šourek
18. 2. 2020	Práva a povinnosti poskytovatelů sociálních služeb ve vztahu k médiím	Mgr. Michael Koliha
19. 3. 2020	Jak zvýšit sebevědomí svoje, svých kolegů a klientů	Mgr. Roman Pešek
20. 3. 2020	Základy kognitivně behaviorální terapie v práci s klienty s úzkostnými, fobickými a depres. problémy	Mgr. Roman Pešek
23. 3. 2020	Management rizikových situací v sociálních službách	Mgr. Lucie Pohlová, DiS.
24. 3. 2020	Lůžko jako rizikový faktor	Mgr. Lucie Pohlová, DiS.

Praha

11. 2. 2020	Práva a povinnosti poskytovatelů sociálních služeb ve vztahu k médiím	Mgr. Michael Koliha
14. 2. 2020	Revize vnitřních pravidel a postupů realizace sociální služby	Mgr. Tomáš Ergens, DiS.
20. 2. 2020	Standardy kvality sociálních služeb	Ing. Bc. Jan Sembdner
28. 2. 2020	Jak zvýšit sebevědomí svoje, svých kolegů a klientů	Mgr. Roman Pešek
9. 3. 2020	Nácvik sociálních dovedností u osob s poruchami autistického spektra	Mgr. Hana Žilincová
10. 3. 2020	Úvod do problematiky poruch autistického spektra	Mgr. Hana Žilincová
12. 3. 2020	Konflikt a jeho řešení	Mgr. Jaromír Basler
16. 3. 2020	Validace podle Naomi Feil I	Mgr. Renáta Nentvichová Novotná
18. 3. 2020	Sociální pracovník jako koordinátor dobrovolnictví	Mgr. Andrea Tajanovská
23. 3. 2020	Adaptační proces seniora v zařízení sociálních služeb	Bc. Renata Kratochvílová Křemenová
26. 3. 2020	Jak zvládat emoce	PaedDr. Vladimír Šik, Ph.D.

Tábor

17. 2. 2020	Základy paliativní péče	Bc. Renata Kratochvílová Křemenová
24. 3. 2020	Asertivita jako strategie jednání pro pracovníky sociálních služeb	Mgr. Michal Žmolík

Kontakt: Magda Dohnalová, email: institut@apsscr.cz, tel.: 724 940 126



Plán odborných konferencí

APSS ČR 2020

- 9. 1. 2020 | Praha** Konference pro ředitele a ekonomy
- 12.–13. 2. 2020 | Tábor** Zdravotní péče v sociálních službách v roce 2020
- 27. 2. 2020 | Brno** Konference terénní a ambulantní služby

Dokonalé, vidíte.



A co když někdy ne?

Obtížné životní situace mohou být zmírněny prostřednictvím sociálních služeb.

Jejich poskytovateli jsou veřejné a nestátní neziskové organizace.

Vážme si jich. Sami je můžeme potřebovat.

www.muzemejepotrebovat.cz



ASOCIACE POSKYTOVATELŮ
SOCIÁLNÍCH SLUŽEB ČR



fb.com/muzemejepotrebovat



prosinec 2019
www.apsscr.cz
www.listy.sp.cz