

práce, protože zaměstnavatelé budou mít postavení účastníka správního řízení se všemi právy, které účastník řízení podle správního řádu náleží. Dále se nově stanovuje, že nárok na vrácení poskytnutého příspěvku nebo jeho poměrné části zaniká uplynutím lhůty 5 let ode dne jeho poskytnutí zaměstnavateli.

Nově další náklady, o které lze zvýšit příspěvek na podporu zaměstnávání osob se zdravotním postižením na chráněném trhu práce, jsou obsaženy přímo v zákoně o zaměstnanosti a nikoliv v prováděcím právním předpisu.

Nově se stanoví, že na základě písemné a odůvodněné žádosti zaměstnavatele ve výjimečných případech hodných zvláštního zřetele může ministr práce a sociálních věcí odstranit tvrdost zákona a prominout splnění podmínky tzv. bezdlužnosti, pokud se bude jednat o nedodržení lhůt stanovených k úhradě nedoplatků zaměstnavatele. MPSV bude nadále příslušet kompetence rozhodovat o odstranění tvrdosti zákona ve vztahu k prominutí splnění podmínky tzv. bezdlužnosti, pokud jde o výši nedoplatků zaměstnavatele, která k poslednímu dni příslušného kalendářního čtvrtletí přesáhla částku 10 000 Kč. Nově se však stanoví, že žádost o prominutí splnění podmínky tzv. bezdlužnosti musí být MPSV doručena nejpozději do konce druhého kalendářního měsíce následujícího po uplynutí kalendářní-

ho čtvrtletí, za které je o poskytnutí příspěvku žádáno pouze v případě, když prokazuje splnění podmínky tzv. bezdlužnosti zaměstnavatel sám. V případě, že splnění podmínky tzv. bezdlužnosti zjišťoval Úřad práce ČR, pokud mu k tomu dal zaměstnavatel souhlas a za tímto účelem zprostil příslušný finanční nebo celní úřad mlčenlivosti vůči Úřadu práce ČR, musí být tato žádost doručena MPSV nejpozději do jednoho měsíce ode dne, kdy se zaměstnavatel o svých nedoplatcích od krajské pobočky Úřadu práce ČR dozvěděl. Zároveň z uvedeného vyplývá, že pokud zaměstnavatel bude žádat o prominutí splnění podmínky tzv. bezdlužnosti, přičemž ale nedodržel zákonem o zaměstnanosti stanovenou lhůtu k úhradě nedoplatků a žádá i o prominutí splnění této podmínky, bude nezbytné, aby tomuto řízení předcházelo posouzení jeho žádosti ministrem práce a sociálních věcí.

Rekvalifikace

V průběhu platnosti akreditace vzdělávacích programů, která je udělována na dobu 3 let, často dochází ke změnám týkajícím se realizace akreditovaných vzdělávacích programů jako např. změna místa jejich pořádání, změna lektorského sboru, přičemž některé změny mohou mít za následek například snížení kvality rekvalifikačního programu např. zajišťování výuky

méně kvalifikovaným lektorem, přemístění výuky do nevhodných prostor apod., MŠMT v této souvislosti kontroluje, zda rekvalifikační zařízení zabezpečuje odpovídající úroveň vzdělávání a dodržuje podmínky udělené akreditace, přičemž nová informační povinnost rekvalifikačního zařízení zajistí, že MŠMT bude průběžně informováno o změnách skutečností rozhodných pro udělení akreditace. Uložení informační povinnosti přispěje k aktuálnosti a přesnosti údajů o vzdělávacím programu a k eliminování nejednotnosti podoby vzdělávacího programu, ve které byl na základě žádosti o udělení akreditace schválen a podoby, v jaké je skutečně realizován. Zároveň dochází k zavedení nového druhu sankce, která spočívá v oprávnění MŠMT neudělit akreditaci osobě, které byla akreditace odejmata, a to po dobu 3 let ode dne nabytí právní moci rozhodnutí o odejmutí akreditace z důvodu závažného porušení povinnosti ze strany rekvalifikačního zařízení.

Autorka Mgr. Olga Bičáková (olga.bicakova@seznam.cz) působila na Ministerstvu práce a sociálních věcí a ve Výzkumném ústavu práce a sociálních věcí, v. v. i., a jako lektorka na Ministerstvu vnitra a Magistrátu hl. m. Prahy. Přispívá do odborných časopisů, zabývajících se problematikou zaměstnanosti.

Problematika komunitních služeb jako nedílná součást rozvoje sociální práce

Merhaut Marek

Komunitní práce je proces pomáhající lidem, aby společnou aktivitou vyřešili problémy místní komunity, popř. zlepšili podmínky svého života v komunitě. Tento proces obvykle potřebuje účast profesionálních sociálních pracovníků. Akčními skupinami bývají „obyčejní lidé“ z komunity nebo skupiny lidí s handicapem zdravotním či sociálním - tedy lidé se zvláštními potřebami nebo lidé spojení stejným zájmem. Cílem komunitní práce je ovlivňování sociálních změn v dané lokalitě, a to utvářením žádoucích vztahů mezi skupinami v dané komunitě. Aktivita komunitních pracovníků směřuje k aktivizaci členů komunity, k tomu, aby žádali a uskutečňovali změny ovlivňující jejich životní podmínky. Komunitní pracovníci musejí plnit úlohu řešení napětí vzniklého nesouladem v přáních a potřebách jedinců, skupin a zejména zdrojů komunity. Novinkou, kterou iniciuje veřejná správa, jsou komunitní plány péče, které spojuje myšlenka komunitní péče a plánování sociálních služeb. „Pro pochopení současné situace v komunitní práci je potřeba znát kontext, ve kterém se komunitní práce rozvíjí“ (Matoušek, 2008, s. 257). Především z ideologických důvodů se komunitní práce u nás rozšiřuje až od začátku devadesátých let. Většinu programů začaly rozvíjet nestátní neziskové organizace. Na několika místech naší republiky byly iniciátory změn v komunitě instituce veřejné správy (obecní a městské úřady). V dalších fázích rozvoje komunitní práce je však třeba zapojit představitele dalších sektorů a vytvořit s nimi partnerské vztahy.

Úvod

Odedávna lidé tvořili komunitu, ve které si navzájem pomáhali. 21. století je zcela jiné. Většina lidí myslí hlavně na sebe a pomoc ostatním je jim cizí. Ženou se za úspěchem, místo aby chápali, že komuni-

ta se rozvíjí jen tehdy, pokud budou fungovat lidské vztahy a život v komunitě. Je tady nezbytně nutné, aby se v současném světě projevila upřímnost, opravdovost a pocitovost ve vzájemné pomoci mezi členy komunity. Cílem komunitního plánování sociálních služeb je, aby lidé měli

k dispozici takové sociální služby, které potřebují. Praxe komunitního plánování je velmi pestrá a komplikovaná. Neexistují obecné a jednoduché návody, jak něco vyřešit nebo vytvořit, je však nutné hledat řešení, které je možno aplikovat na konkrétní podmínky.

V historii se způsob práce s komunitou značně lišil. Za období vzniku komunitní práce se obvykle považuje druhá polovina 19. století. Souvisí s rozpadem tradičních komunit, ke kterým dochází v důsledku industrializace a urbanizace. Za průkopníka komunitní práce je považován Samuel Augustus Barnett, vikář anglické církve ve východním Londýně, který se svou ženou začal od roku 1873 organizovat vzájemnou praktickou pomoc mezi svými farníky. „Barnett se zaměřil na zkoumání příčin chudoby a při tom často spolupracoval s univerzitami. V roce 1884 založil univerzitu - Toynbee Hall, kde mohli společně studovat vedle bohatých studentů i studenti chudí. Jednalo se o první komunitní centrum“ (Matoušek, 2008, s. 255).

Za první organizaci pracující formou komunitní práce lze označit The Charity Organization Societies a New York Association for Improving the Condition of the Poor. Pro jejich činnost bylo typické zapojení dobrovolníků. Ti navštěvovali chudé, nezaměstnané nebo jinak postižené rodiny. Dobrovolníci se snažili působit na své klienty tím, že podporovali jejich soběstačnost. Koncem 19. století začala živelně vznikat další komunitní centra v Londýně - Oxford House a Neighborhood guild.

Rozvoj komunit a komunitních center pokračoval na začátku 20. století, k určitému útlumu došlo až v období světové hospodářské krize. V první polovině 20. století se sociální pracovníci snažili najít nové způsoby řešení sociálních problémů. Zaměřili do terénu, aby pochopili, že nestačí navazovat kontakty s obyvateli komunit, ale že je nezbytné motivovat ke spolupráci klíčové osoby v komunitě. „Postupně se komunitní práce stávala nejen prostředkem pomoci pro sociálně slabé vrstvy, ale způsobem, jak „modelovat“ život komunity (Matoušek, 2008).

Šedesátá léta 20. století přinesla změnu v komunitním hnutí v mnoha státech. „Pozornost se zaměřila na problémy, které s sebou přinášejí vzrůstající blahobyť na jedné straně a chudoba a diskriminace přetrvávající v určitých částech společnosti, zejména mezi migranty, na straně druhé.“ Rovněž služby procházely bouřlivou změnou. Jak uvádí Matoušek (2008), teorie a praxe komunitní péče přinesla změny do života všem, kteří byli dosud uzavíráni ve velkých ústavech - např. duševně nemocné, mentálně postižené. Vznikala síť služeb - chráněné dílny, chráněné bydlení, stacionáře, kluby. V šedesátých letech byla komunitní práce uznána oficiálně jako třetí metoda sociální práce. „Komunitní práce se postupně objevuje jako obor na vysokých školách“ (Matoušek, 2008).

V sedmdesátých a osmdesátých letech se komunitní práce stává významným prostředkem řešení sociálních problémů. Úlehla (2009) podotýká, že úloha komunit-

ních pracovníků se zvyšuje. Stávají se zaměstnanci veřejné správy nebo neziskových organizací různého typu, které jsou dotovány z veřejných zdrojů. Velký boom nastává ve specializaci komunitní práce v oblastech rasové nerovnosti, třídní nerovnosti, péče o handicapované, péče o staré občany, péče o nezaměstnané, péče o duševně choré atd. V poslední době je patrný trend nejen pomáhat okrajovým skupinám k začlenění do komunity, ale také podporovat obyvatele komunity k participaci na řešení problémů v různých oblastech života (např. veřejné diskuse o plánovaných velkých investičních akcích v komunitě, plánovací víkendy v rámci akčního plánování). Do popředí vyvstává snaha být nikoli pasivním příjemcem pomoci, ale aktivním odpovědným občanem.

Současný stav komunitní práce

Intenzivní terapii začínají nabízet terapeutické komunity. Klienti zde dostávají „určitý díl odpovědnosti za proces vlastní změny a stávají se spoluúčastníky procesu. Léčebné komunity se zaměřují na lidi závislé na návykových látkách a na lidi s duševní nemocí. Vznikají stacionáře a komunitní centra. Rozvíjí se služby kontaktující klienty v jejich prostředí nazývané terénní služby. Jsou zde vypracovány a upravovány preventivní a terapeutické programy zaměřené na neohroženější skupiny (děti z nefunkčních rodin, děti postižené syndromem CAN, riziková mládež, uživatelé drog, lidé provozující prostituci, lidé propuštěni z věznic, oběti trestných činů, pachatelé domácího násilí aj.)“ (Matoušek, 2007, s. 26). Sociální poradenství poskytují státní orgány i nestátní organizace. Vznikají komplexní programy, do nichž jsou zapojováni dobrovolníci, sociální pracovníci a také specialisté z jiných profesí i zástupci místní komunity.

Komunitní práce je tedy metoda směřující k vyvolání a podporování změny v rámci místního společenství. Znaky komunitní práce (Matoušek, 2008, s. 254):

- používá se při řešení problémů a pro navození změny v místním společenství,
 - vztahuje problémy jedinců a skupin ke zdrojům a možnostem místní komunity,
 - zapojuje do řešení problémů a do rozhodování a života komunity její občany, stejně tak jako místní organizace a instituce,
 - vede k přerozdělení a sdílení zdrojů, odpovědnosti a kompetence.
- Pod pojmem komunitní práce rozumíme (Matoušek, 2008, st. 254, 255):
- přístup k lidem, proces, jak je aktivizovat, aby se sami postarali o řešení problémů,

- projekt jak vyřešit určitý konkrétní problém (tedy postup, způsob, jak vyřešit určitý problém).

Komunitní práce je metodou velmi univerzální. Touto metodou lze řešit místní problémy v oblasti sociálních služeb, v oblasti zdravotní péče, etnického napětí, vzdělávání, sousedských vztahů, životního prostředí... Každá situace vyžaduje odlišné řešení. Řešení je do velké míry nepřenosné do jiných situací.

Novotná (2010) ve své knize podotýká, že pojmu komunitní práce je blízký také pojem komunitní péče. „Jde při ní o směřování k takovému uspořádání služeb (zejména sociálních a zdravotních) pro skupiny „na okraji“ (osoby handicapované, seniory, duševně nemocné, atd.), aby mohly zůstat se svým handicapem ve své komunitě a žít v ní plnohodnotný život“ (Novotná, 2010).

Principy komunitního plánování

Komunitní plánování sociálních služeb je metoda, kterou lze na úrovni obcí a krajů plánovat sociální služby tak, aby odpovídaly specifickým potřebám jednotlivců dané oblasti. Jedná se o proces, při kterém zjišťujeme potřeby, zdroje a hledáme nejlepší řešení v oblasti sociálních služeb. Obecně je charakter plánování směřován do budoucnosti. Určuje, čeho má být dosaženo a hlavně jak toho má být dosaženo. Komunitní plánování představuje opakující se proces. Slovo komunitní znamená, že celé plánování těchto služeb probíhá za účasti komunity.

Hlavní principy komunitního plánování jsou:

- partnerství a spolupráce. Zásada partnerství a spolupráce znamená, že hledáme, koho bychom mohli oslovit a zároveň přizvat ke spolupráci, k plánování a hlavně realizaci. „Tak můžeme vytipovat velkou skupinu partnerů a nabídnout zapojení do spolupráce. Je velmi pravděpodobné, že tímto způsobem se zveme k jednomu stolu lidi nebo organizace, které spolu dříve neměly mnoho společného. To, co nás spojuje, je společně sdílený záměr a představa, že nalezneme nějaký způsob a stanovený problém vyřešíme“ (Topolovský, 2004).
- zapojování místního společenství. Komunikovat slidmi, kteří v obci žijí, má velký význam. Komunikační kampaň může podpořit stanovení cílů. Je však důležité dodržet komunikaci i uvnitř týmu. Topolovský předkládá názor, že cílem komunikace s veřejností je zajistit průhlednost a zřetelnost aktivit a získání její dostatečné důvěry, aby byla ochotna sdílet svůj názor - poskytovat zpětnou vazbu - podněty“ (Topolovský, 2004).
- hledání nových lidských a finančních zdrojů.

- průběh zpracování komunitního plánu je stejně důležitý jako jeho výsledný dokument. Důležitým principem je kladení důrazu na proces plánování. Dohodnout se na prioritách a stanovit cíle, které jsou splnitelné.
- zohlednění již vytvořené a osvědčené spolupráce.
- kompromis přání a možností. Komunitní plánování sociálních služeb nesplní hned všechna přání, znamená však dialog a spolupráci. Plánování přinese i konfliktní situace. Konflikt dává příležitost k nalezení řešení a komunitní plánování již ze své podstaty jeho nalezení podporuje. Podaří-li se vytvořit otevřenou atmosféru, ve které bude možné říci vlastní názor, zcela určitě v této atmosféře bude možné hledat řešení vzniklých konfliktů. Cílem komunitního plánování je posilovat sociální soudržnost komunity, podporovat sociální začleňování a předcházet sociálnímu vyloučení jednotlivců i skupin. Výsledkem plánovací funkce je plán, dokument, specifikující aktivity, které musí organizace uskutečnit pro rozvoj komunity.

Aktivní politika služby péče o děti a rodinu

Oddělení sociálně právní ochrany dětí, která jsou zřízena na obcích s rozšířenou působností, jsou státními orgány péče o děti a mládež. Pomáhají při úpravě výchovy a výživy dítěte, stanovení vyživovací povinnosti, úpravě styku s rodiči, jejich cílem je odhalovat a poukazovat na zneužívání dětí, zabývají se ale i trestnou činností dětí a mládeže, navrhuji opatření např. omezení, zbavení a pozastavení rodičovské odpovědnosti, navrhuji dohled v rodině a ústavní výchovu. Pracovníci se podílejí i na zajišťování náhradní rodinné péče, která je dětem poskytována formou ústavní výchovy v kojeneckých ústavech, dětských domovech, v navazujících domech na půl cesty, nebo formou péče „profesionálních pěstounů“, pěstounských rodin, SOS vesniček a konečně i náhradních (adoptivních) rodičů. Nestátní organizace zřizují zařízení pro děti vyžadující okamžitou pomoc. Takovou nestátní organizací je např. Fond ohrožených dětí. Pomoc pro matky s dětmi do tří let zajišťují azylové domovy pro matky s dětmi. Sociální kurátoři pro děti a mládež mají na starost děti a mládež, která je obtížně vychovatelná a páchá trestnou činnost. „Systém státních školských zařízení pro tuto skupinu tvoří diagnostické ústavy, dětské domovy se školou a výchovné ústavy pro mládež. Do těchto zařízení přicházejí děti a mládež se soudem určenou ústavní a ochrannou výchovou“ (Matoušek, 2008).

Ve větších městech jsou zřizována střediska výchovné péče. Střediska poskytují poradenskou a terapeutickou péči. „Významnou úlohu při prevenci asociálního chování a při rozvoji prosociálních zájmů mohou sehrát nízkoprahová komunitní centra, která dětem a mládeži nabízejí příležitost k trávení volného času a někdy pro ně organizují i víkendové a prázdninové akce v přírodě. U nás jsou zřizována nestátními organizacemi.“

Sociální služby pro seniory

Služby pro seniory u nás poskytují nejčastěji domovy pro seniory. Dříve bychom hovořili o domovech důchodců, domovech s pečovatelskou službou a domovech - penzionech pro důchodce. Zde jsou zajišťovány všechny služby pro starší občany - ubytování, strava, praní a žehlení prádla, úklid, ale i základní zdravotnická a ošetrovatelská péče. Hospic je naproti tomu zdravotnicko-sociální zařízení, které slouží k pobytu nevléčitelně nemocných osob a péči o ně, nikoli ovšem pouze starších osob, ale osob všech věkových kategorií. Hlavním účelem hospiců je maximálně zlepšit kvalitu života v jeho závěrečné fázi a umožnit důstojné umírání. Jedná se o nestátní zdravotnická zařízení (Zatloukal, 2009). Sociální práce se zde soustřeďuje na potřeby umírajícího, ale také na potřeby rodiny. Specializovaná zdravotnická zařízení poskytující péči dlouhodobě nemocným, tzv. léčebny dlouhodobě nemocných jsou místy, kde jsou díky nedostatečné kapacitě návazných služeb dlouhodobě hospitalizováni pacienti (většinou starší lidé), u nichž sociální problematika může převažovat nad zdravotní. Tito tzv. nepropustitelní pacienti představují pro nemocnice i zátěž finanční.

Pečovatelská služba je služba ambulantního typu. Bývá zřizována obcemi. Její činnost spočívá v pomoci s obstaráváním domácnosti, v dovážce jídla apod. Nejvíce u nás chybí terénní služby obecně a ještě více ty, které by se specializovaly na problematiku týrání, zneužívání, zanedbávání a špatného zacházení se seniory.

Zadavatelé, poskytovatelé a uživatelé - klienti sociálních služeb

Zadavatelé sociálních služeb jsou subjekty, které služby platí, zadávají a organizují (úřady, nadace, sponzoři, města). Cílem je zajištění sociálních služeb, které by odpovídaly místním potřebám. Jednodušeji můžeme říci, že cílem zadavatelů je zajistit občanům co nejkvalitnější a zároveň co nejlevnější služby. Zadavatelé se opírají o statistiky, demografické údaje a standardy kvality.

Poskytovatelé sociálních služeb jsou subjekty, které služby provozují, prodává-

jí, poskytují či dodávají. Jedná se například o rozpočtové či příspěvkové organizace, občanská sdružení, fyzické osoby, organizace řízené obcemi, kraji nebo státem. Cílem poskytovatele je udržet svá zařízení a rozvíjet je, udržet pracovní místa a služby, které poskytují. „Dokážou popsat stávající poptávku i předpokládané trendy a obecně se v celé problematice dobře orientují. Jejich přínos je proto v tomto ohledu nenahraditelný“ (Topolovský, 2004). Opírají se o vlastní průzkumy potřebnosti a spokojenosti klientů.

Uživatelé sociálních služeb jsou jedni z nejdůležitějších účastníků komunitního plánování. Uživatelé - klienti sociálních služeb jsou osoby v nepříznivé nebo tíživé sociální situaci. Tito lidé služby využívají a jsou jim určeny. Cílem uživatelů je nakoupit co nejlepší, nejlevnější a nejdostupnější službu, kterou právě ve své sociální či zdravotní situaci potřebují.

Topolovský uvádí, že jejich pohled je v komunitním plánování sociálních služeb nepostradatelný, právě oni mohou vyjádřit svůj názor, zviditelnit své zájmy, přímo se vyslovit k tomu, co vnímají jako nejlepší a nejpotřebnější a spolupodílet se tak na utváření podoby sociálních služeb (Topolovský, 2004). V komunitní triádě jde o skupinu, která se ovšem nejméně zapojuje do procesu komunitního plánování.

Komunitní pracovník a syndrom vyhoření

Jako jedna z priorit oboru se po roce 1989 jevila obnova vzdělávání v sociální práci na úrovni vysokoškolské, ale také reforma dosavadního vzdělávání na úrovni středoškolské. „Odbornou úroveň těchto kateder i množství nově vznikajících vyšších odborných škol formou neoficiální akreditace garantovala nově založená Asociace vzdělavatelů v sociální práci“ (Matoušek, 2001, s. 151, 152). S rozvojem komunitní práce jsou na komunitního pracovníka kladeny stále větší požadavky. Jak na jeho znalosti, tak i na jeho profesionální dovednosti. Je výhodné, když má komunitní pracovník znalosti ze sociologie, filozofie, psychologie, ekonomie, sociální politiky a sociální práce.

Vysokoškolskou výuku se podařilo poměrně rychle obnovit, např. na Karlově univerzitě v Praze či na Masarykově univerzitě v Brně. „V Bratislavě vznikla první katedra sociální práce pod vedením I. Gabury při Pedagogické fakultě University J. A. Komenského. Potřeba vysokoškolsky kvalifikovaných sociálních pracovníků byla tak výrazná, že se v následujících letech formovala podobná pracoviště i na univerzitách v Olomouci, Ostravě, Českých Budějovicích, Plzni, Ústí nad Labem a Hradci Králové“ (Matoušek, 2001, s. 151). Komunitní pracovník přichází se

svými nápady, vizemi a představami. Nesmí však přestat naslouchat komunitě. Měl by mít dobrou sebereflexi, měla by fungovat zpětná vazba a hlavně by měl mít možnost požádat o konzultaci nebo supervizi, když se dostane do velmi obtížné situace. Takovou situací může být „nevraživost klientů, neochota veřejné správy spolupracovat, neochota dosavadních dárců pokračovat ve financování projektu a nepřijetí občany“.

Existují dva modely postavení komunitního pracovníka, se kterými se můžeme setkat v praxi:

- dominantní (direktivní) postavení. Komunitní pracovník je expert, rozhoduje samostatně. Upřednostňuje cíl nad procesem. Je zde však málo participace, do komunity nepatří a komunita jej může odmítnout.
- partnerské (nedirektivní) postavení. Komunitní pracovník je partnerem, spolupracovníkem aktivních členů komunity. Spolu plánují a spolu rozhodují.

„Syndrom vyhoření je soubor příznaků vznikajících u pracovníků v pomáhajících profesích v důsledku neovladatelného pracovního stresu“ (Matoušek, 2008). Pomáhající profese mohou energii svým klientům dávat, na straně druhé je mohou odebírat těm, kteří v pomáhajících profesích pracují. Pracovníci jsou přetížení množstvím klientů, nemají dobré podmínky pro svou práci, vyčerpává je soucit, někdy nejsou pro kontakt dobře připraveni a „vyčvícení“, takže se jim práce nedaří. O pracovním stresu v pomáhajících profesích a jeho prevenci je pojednáno např. v práci Henninga a Kellera - Antistresový program je pro učitele (1996).

Je-li naše energetická bilance dlouhodobě záporná, nemáme-li dostatek radosti v životě, můžeme se ocitnout ve stavu, pro který se ustálil termín „syndrom vyhoření“. Tento stav je zmiňován nejprve v americké psychiatrické literatuře, dnes také v literatuře o sociální péči. Tento stav byl podrobněji popsán a sledován u amerických psychiatrů - lékaři ztráceli vědomí své vlastní hodnoty, byli citově imunní vůči prožitkům svých pacientů. Ztráta zájmu o pacienty, citu, pochybování o vlastních schopnostech, pochybování o smyslu léčby a vyléčení. I sociální pracovníci mohou trpět těmito příznaky: deprese, lhostejnost, cynismus, stažení se z kontaktů, ztráta sebedůvěry, časté nemoci, tělesné potíže a únava. Prevence syndromu vyhoření je správný životní styl (pohyb, výživa, spánek), kulturní vyžití, sport, prostor pro koníčky, ale i společenský život. Sociální pracovník si nesmí nechat pohltit veškerý volný čas prací, či myšlenkami na ni.

Pro pomáhající profese je také významné rodinné zázemí. Měli bychom mít kolem sebe lidi, kteří nás podpoří. Nejdůležitější však je „přijetí sebe samého“.

Rozmazlovat se, mít se rád, náklonnost k vlastní osobě, později i ke klientům. Kdo sebe nemá rád, spotřebává mnoho energie ve stálém vnitřním konfliktu. Kdo nesnáší některé své vlastnosti, nedokáže tyto rysy přijmout u svých klientů.

Plánování jako další fáze procesu komunitní práce a jeho financování

Klíčové osoby, tým nebo řídicí skupina musí v této fázi formulovat cíl procesu a prostředky vedoucí ke změně. Odhadují časovou, personální a hlavně finanční náročnost celého procesu a zajišťují předpoklady, aby celý proces byl úspěšný. Zvolí vhodnou metodu a způsob, jak zapojit obyvatele komunity, jak spolupracovat se státní správou. Jednodušeji můžeme říct, že jde o plánování konkrétní akce pro ty a s těmi, kdo v komunitě žijí, rozdělit aktivní role a vytvořit dobrý projekt. Před pár lety byl skutečně první krok. Začali se scházet zástupci poskytovatelů sociálních služeb a představitelé měst. Všichni zúčastnění, kteří se chtěli zapojit do komunitního plánování, vyslovili souhlas o potřebě komunitního plánování sociálních služeb v jednotlivých městech. Legitimita komunitního plánování musela být schválena zastupitelstvem konkrétních měst (Šedivý, Medlíková, 2009). Od potvrzení legitimity byly zveřejňovány v místním tisku informace o činnosti poskytovatelů sociálních služeb, které v městech působí.

Oblast sociálních služeb a péče ve městech je převážně financována z rozpočtu měst, dále prostřednictvím dotačních titulů z veřejných rozpočtů - z MPSV, z rozpočtů krajů, z prostředků zdravotního pojištění, z úhrad od klientů za poskytnutou službu, ze sponzorských darů. K finančnímu zajištění se nabízí v současné době také Evropský sociální fond, a to jak na regionální úrovni, tak i na úrovni celostátní. Finanční prostředky z Evropského sociálního fondu nejsou v oblasti sociálních služeb dostatečně využívány.

V institucích a organizacích veřejného a neziskového sektoru nepatří „marketingové“ průzkumy mezi tradiční činnosti. Vzhledem ke změnám ve financování a v důsledku zvýšené konkurence se veřejný sektor bude muset více zajímat o požadavky svých občanů. Se vznikem konkurenčního prostředí má občan možnost svobodně si zvolit instituci, jejíž služby chce využít. Zatloukal (2008) podotýká, že rozpočtová opatření měst a tlaky na veřejné rozpočty měst navíc začínají ovlivňovat účelné vynakládání finančních i lidských zdrojů. Rostou požadavky na efektivnější zaměření se na jednotlivé skupiny uživatelů služeb veřejného sektoru. Ve městech se zakládají nebo zřizují neziskové organizace, které poskytují sociální

služby, které sice zisk nepřinášejí, ale jsou považovány za potřebné. Vysoce kvalitní služby budou vnímány jako užitečné, efektivní a hodny pravidelného financování. Veřejnost je třeba seznamovat s náplněmi činností a výsledky práce jednotlivých neziskových organizací v působnosti sociální péče a služeb.

Služby, které poskytují obce, musí být pro občany užitečné. Vzhledem k tomu, že obce mají omezené finanční zdroje, musí být jasně stanoveny priority, aby byly finanční zdroje využívány maximálně efektivně (Zatloukal, 2008).

Profesní rozvoj a vzdělávání zaměstnanců v sociálních službách

Služby lze obecně chápat jako činnosti, kdy jedna strana nabízí něco straně druhé, jsou to činnosti nehmaterelné a nevytváří vlastnictví. Pro služby je charakteristické, že vzniká řetězec vztahů, který ve vyšší míře závisí na osobnosti poskytovatele služeb. Mezi poskytovatelem a zákazníkem dochází k užšímu fyzickému kontaktu. Pro služby je také typické to, že nemůžeme předem odhadnout chování zákazníka, nelze ani předem provádět výstupní kontrolu kvality produktu před dodáním zákazníkovi. Služby lze rovněž jen těžko patentovat a tím je dána větší možnost pro konkurenci.

Mezinárodní federace sociálních pracovníků (dále jen IFSW) uvádí, že sociální práce podporuje sociální změnu. Pro sociální práci jsou zásadní principy lidských práv a sociální spravedlnosti. Posláním sociální práce je umožnit lidem rozvinout své možnosti, obohatit své životy a předcházet selhání. Sociální práce využívá znalostí, které jsou odvozené z výzkumů a praxe. Odbornou způsobilost k výkonu povolání sociálních pracovníků, pracovníků v sociálních službách, zdravotnických a pedagogických pracovníků vymezuje zákon č. 108/2006 Sb., o sociálních službách, ve znění pozdějších předpisů, a ukládá jim povinnost dalšího vzdělávání, kterým si obnovují, upevňují a doplňují kvalifikaci (Tošner, 2007). Rovněž prováděcí vyhláška č. 505/2006 Sb. nařizuje poskytovatelům sociálních služeb povinnost zabývat se profesním rozvojem a dalším vzděláváním všech zaměstnanců, upravuje i formy tohoto vzdělávání a nabízí možnosti jeho financování.

Další legislativní předpis zabývající se profesním rozvojem a vzděláváním je zákoník práce. Z tohoto zákona zaměstnancům vyplývá povinnost prohlubovat si odbornost podle pokynů zaměstnavatele, zaměstnavatel hradí náklady takového vzdělávání a vzdělávání je v tomto případě pokládáno za výkon práce.

De stanoviska IFSW je nutné znát metody sociální práce, kam patří poradenství, klinická sociální práce, sociální tera-

pie, skupinová práce, sociálně pedagogická činnost, rodinná terapie, důležité jsou i snahy vedoucí k získání služby pro lidi a rovněž zapojení se do společenských a politických akcí s dopadem na sociální politiku a ekonomický rozvoj (Michalík, 2008). Priority sociální práce se pak liší v jednotlivých v závislosti na kulturních, historických a sociálně ekonomických podmínkách. Toto vymezení je součástí Mezinárodní definice sociální práce, která byla přijata IFSW v Montrealu v červenci 2007.

Závěr

Při poskytování služby nelze nic předem vyzkoušet, ochutnat, nelze vyřadit žádný „zmetek“. V souvislosti se sociálními službami jsou mimo vzdělávání potřebné další personální funkce jako hodnocení pracovníků, hodnocení pracovního chování, odměňování a péče o zaměstnance. Výkon této práce je mnohdy nesmírně psychicky a fyzicky náročný, např. při ošetřování seniorů či zdravotně postižených klientů, a to zejména u pracovníků přímé péče a zdravotníků. Na bedrech sociálních pracovníků je často řešení vypjatých a psychicky náročných situací. Přes svoji náročnost a potřebnost se sociální práce také potýká s negativním mediálním obrazem. Pozornost se upírá hlavně na špatné zprávy a dobrým se téměř nevěnu-

je. Zájem médií se více soustředí na smrt jednoho dítěte než o úspěšnou péči o tisíc jiných klientů. Běžná práce sociálního pracovníka trvá měsíce a roky a je proto pro média nezajímavá. Obecně finanční oceňování pracovníků přímé péče, sociálních pracovníků a zdravotníků je státem hrubě podhodnoceno a tak je v rámci udržení si kvalitních zaměstnanců potřebné oceňování nefinanční (získávání ocenění, zaměstnaneckých benefitů, možnosti vzdělávání v rámci zaměstnání, pracovní prostředí, bezpečnost a ochrana zdraví, supervize atd.). Pro udržení si schopných zaměstnanců a pro jejich spokojenost je pak také důležitá firemní kultura, způsob řízení, velmi důležitá je komunikace nadřízených s podřízenými, veřejné pochvaly, kárání mezi „čtyřma očima“. Informování zaměstnanců o cílech firmy, o výsledcích, jak se firma drží v konkurenci. Zaměstnancům by měly být sdělovány a s nimi řešeny stížnosti, ale také pochvaly, které poskytují zákazníci.

Použitá literatura

- BAUMRUKOVÁ, P. *Obce, města, regiony a sociální služby*. 1. vyd. Praha: SOCIOPRES, 1997. ISBN 80-902260-1-9.
- KOUBEK, J. *Personální práce v malých podnicích*. Praha: Grada, 2003. 248 s. ISBN 80-247-0602-4.
- MATOUŠEK, O. *Metody a řízení sociální práce*. 2. vyd. Praha: Portál, 2008. ISBN 978-80-7367-502-8.
- MATOUŠEK, O. *Slovník sociální práce*. 1. vyd. Praha: Portál, 2003. ISBN 80-7178-549-0.

- MATOUŠEK, O. *Sociální práce v praxi*. 1. vyd. Praha: Portál, 2005. ISBN 80-7367-002-X.
- MATOUŠEK, O. *Sociální služby*. 1. vyd. Praha: Portál, 2007. ISBN 978-807367-310-9.
- MATOUŠEK, O. *Základy sociální práce*. 1. vyd. Praha: Portál, 2001. ISBN 80-7178-473-7.
- Mravčík, V. *Annual Report: The Czech Republic - 2008 Drug Situation*. Office of the Government of the Czech Republic, 2009. ISBN 978-80-7440015-5.
- NOVOTNÁ, E. *Sociologie sociálních skupin*. 1. vyd. Praha: Grada Publishing, 2010. ISBN 978-80-247-2957-2.
- ŠEDIVÝ, M. - MEDLÍKOVÁ, O. *Úspěšná nezisková organizace*. 1. vyd. Praha: Grada Publishing, 2009. ISBN 978-80-247-2707-3.
- TOPOLOVSKÝ, M. *Průvodce procesem komunitního plánování sociálních služeb*. 1. vyd. Praha: KUFŘ, 2004. ISBN 80-86878-03-1
- TOŠNER, J. *Průvodce metodikou vzdělávacích plánů*. Hestia 2007, s. 7. (<http://hestia.cz/akt.shtml?x=2228477>).
- ÚLEHLA, I. *Umění pomáhat*. 2. vyd. Praha: Sociologické nakladatelství, 2009. ISBN 978-80-86429-36-6.
- ÚZ č. 734. *Sociální zabezpečení - Vyhláška MPSV č. 182/1991 Sb., kterou se provádí zákon o sociálním zabezpečení a zákon ČNR o působnosti orgánů ČR v sociálním zabezpečení*. Ostrava: Sagit, 2009. ISBN 978-807208-750-1.
- ZATLOUKAL, L. *Plánování rozvoje sociálních služeb metodou komunitního plánování*. 1. vyd. Olomouc: Univerzita Palackého, 2008. ISBN 978-80244-2128-5.

Autor PhDr. Marek Merhaut, Ph.D., MBA (merhaut@vsh.cz) je tajemníkem katedry marketingu Vysoké školy hotelové v Praze 8 (The Institute of Hospitality Management in Prague), Svidnická 506, 181 00 Praha 8, Česká republika.

Informační servis čtenářům

Konference Lidský kapitál a investice do vzdělání: Teorie a praxe v návaznosti na Průmysl 4.0

Lenka Říhová

Ke konci měsíce listopadu proběhl jubilejní 20. ročník konference s názvem Lidský kapitál a investice do vzdělání s letošním podtitulem Teorie a praxe v návaznosti na Průmysl 4.0. Program a příspěvky odborníků byly zaměřeny na analýzu problematiky vztahu teorie a praxe v dané oblasti, respektive na to, jak dosavadní bádání ovlivnilo reálný vývoj a jak by jej mohl ovlivnit v budoucnu. K tématu se vyjádřila více než desítka odborníků napříč obory, přičemž stěžejní poznatky a postřehy jsou obsahem tohoto článku.

Současně probíhající digitalizace, automatizace a robotizace s sebou přináší komplexní a strukturovaný systém změn spojených s řadou lidských činností. V této souvislosti se do středu pozornosti v České republice dostává termín „4. průmyslová revoluce“ a iniciativy jako „Průmysl 4.0“, „Práce 4.0“. Objevují se dokonce i návrhy na komplexní rozpracování budoucích změn v celospolečenském rozměru - „Společnost 4.0“. Ve světě vznikají obdobné iniciativy, např. v Německu Industrie 4.0, Industrial Internet Consortium nebo Smart Manufacturing Leaders Coalition v USA a podobné programy v Japonsku a Číně.

Probíhající změny zvyšují apel na využití potenciálu a rozvoje potenciálu lidské práce neboli lidského kapitálu. Všechny příčiny a důsledky transformace práce a jejích nároků je nutné diskutovat s odborníky zabývajícími se lidským kapitálem z různých úhlů pohledu. S tímto cílem proto proběhla dne 24. 11. 2017 mezinárodní konference nesoucí název Lidský kapitál a investice do vzdělání: Teorie a praxe v návaznosti na Průmysl 4.0. Jednalo se o jubilejní 20. ročník konference a jako tradičně byla pořádána na půdě Vysoké školy finanční a správní.

Úvodní slovo náleželo Radimovi Valenčíkovi (VŠFS), který přednesl svou obavu

ze současného setrvačného vnímání reality. Apeloval na uvědomění si potřeby odmítnout stereotypy ve vnímání lidského kapitálu na trhu práce a dále na navazující problém návaznosti teorie a praxe. Jako jedna z klíčových příčin nedostatečného propojení teorie a praxe spočívá v chápání vědy jako takové. Věda se díky současným mechanismům hodnocení bojí popularizace, ovšem popularizace a vysvětlení výstupů široké veřejnosti by mělo být jedním z největších úspěchů vědce. Mimo popularizace výsledků je úkolem vědecké sféry zároveň realizovat vědeckou práci interdisciplinární, aby aplikace výsledků do praxe byla proveditelná a maximálně účinná.