

INFORMAČNÍ
A ODBORNÝ
ČASOPIS

(NEJEN)
PRO SOCIÁLNÍ
PRACOVNÍKY

SOCIÁLNÍ PRACOVNÍK

1

Jaro | 2023



ROČNÍK I.

49,50Kč | 2 €

www.apsscr.cz

5

Reflexivní já sociálního
pracovníka

Kateřina Mikulcová

12

Představujeme členy
redakční rady

Petra Cibulková





SENI CARE

seni

KOMPLEXNÍ PÉČE

O SUCHOU A CITLIVOU POKOŽKU



AKTIVACE

ÚČINNÁ OCHRANA

JEMNÉ ČIŠTĚNÍ



KOMFORTNÍ PÉČE

REGENERACE

NOVINKA

SENI – INKONTINENCE POD KONTROLOU



LEHKÁ INKONTINENCE

STŘEDNÍ INKONTINENCE

TĚŽKÁ INKONTINENCE



**Čtvrtletník vydávaný
Asociací poskytovatelů
sociálních služeb ČR**

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

- **Ročník:** I.
- **Číslo:** 1 – JARO 2023
- **Cena:** 49,50, roční předplatné 199 Kč / 8 €
- **Vychází:**
V Táboře 15. dubna 2023
(příští číslo vyjde v červnu 2023)

- **Redakce:**
Ing. Petra Cibulková
e-mail: sefredaktor@apsscr.cz
tel.: 607 056 221

- **Jazyková korektura:**
Mgr. Tamara Kajznerová a redakce

- **Redakční rada:**
Kateřina Beránková
Ing. Petra Cibulková (šéfredaktorka);
Mgr. Petr Hanuš;
Mgr. Monika Havlíčková;
Ing. Jiří Horecký, Ph.D., MSc., MBA;
Ing. Milan Johaniš;
Ing. Pavel Kaczor, Ph.D.;
PhDr. Pavla Kodymová, Ph.D.;
Ing. Daniela Lusková, MPA;
Mgr. Aleš Mrázek, Th.D.;
PhDr. Filip Novotný;
Mgr. Jan Šesták, Ph.D.;
Mgr. Andrea Tajanovská, DiS.;
Mgr. Claudia Varhol;
PhDr. Melanie Zajacová, Ph.D.;
Mgr. Petra Zdražilová;
Mgr. Petra Zimmerlová, Ph.D.

- **Grafické zpracování a tisk:**
RUDI, a. s., Komenského 1839, 390 02 Tábor

- **Distribuce a objednávky:**
SEND Předplatné, s. r. o.
Ve Žlábku 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 2788-2659

Z obsahu čísla:



5

Reflexivní já sociálního pracovníka

Doc. Mgr. et Mgr. Kateřina Mikulcová (roz. Glumbíková), Ph.D.

6

Traumatizované děti a dospívající ve školním prostředí: Když je problémové chování voláním o pomoc

Mgr. Martina Černá, Ph.D., Bc. Olga Klepáčková



10

Výstupy z dotazníkového šetření SMO ČR k sociální práci

Mgr. Claudia Varhol

17

Otázky a odpovědi: Příspěvek na bydlení

Kateřina Beránková



SOCIÁLNÍ PRACOVNÍK

**INFORMAČNÍ
A ODBORNÝ ČASOPIS**

(NEJEN)
PRO SOCIÁLNÍ PRACOVNÍKY

**Časopis SOCIÁLNÍ PRACOVNÍK
vychází v České republice a na Slovensku 4× ročně
(v březnu, červnu, září a prosinci).
Cena jednoho čísla je 49,50 Kč (resp. 2 €).**

Členové Profesionálního svazu sociálních pracovníků v sociálních službách APSS ČR dostávají časopis v rámci členství.

Pro Českou republiku objednávejte na www.send.cz,
tel. 777 333 370

Pro Slovenskou republiku objednávejte na www.press.sk,
tel. +421 02/67201951-53



Editorial

**Ing. Petra
Cibulková**
šéfredaktorka

Milí sociální pracovníci,

vítám vás na stránkách Sociálního pracovníka, časopisu, jenž má ambice stát se díky novému kabátu vaším společníkem nejen v praxi. Období, kdy se zima loučí a jaro netrpělivě klepe na dveře, patří již tradičně vám, sociálním pracovníkům a pracovnícím, protože již od roku 1983 se třetí úterý v březnu slaví Světový den sociální práce. V letošním roce to je tedy již 40 let od vyhlášení tohoto prvního významného dne, který všem připomíná důležitost profese sociálního pracovníka. U příležitosti tohoto kulatého výročí uspořádala Asociace poskytovatelů sociálních služeb ČR konferenci Minulost, současnost a budoucnost sociální práce v České republice.

V prvním čísle na vás čeká řada zajímavých článků, ale i reportáž ze zmíněné konference a rozhovor s Marikou Jelínkovou, metodičkou sociální práce na Magistrátu hlavního města Prahy, která v roce 2022 získala ocenění Gratias za významný přínos v oblasti sociální práce. Také se můžete seznámit s novými i staronovými členy redakční rady, kteří dbají na kvalitu a odbornost článků, jež vám budeme jako dosud přinášet každého čtvrt roku.

Sociální práce a pozice sociálních pracovníků a pracovníc bývá veřejností často podhodnocena a respekt k vaší práci se ve společnosti mnohde vytrácí, proto je nesmírně důležité o sociální práci hovořit a zvyšovat povědomí o její důležitosti a nezastupitelné roli i mezi laickou veřejností. Jsem ráda, že vám i nadále budeme přinášet zajímavá témata a věřím, že díky novým členům v redakční radě se budeme více zaměřovat i na sociální práci ve školství, veřejné správě či zdravotnictví.

Za redakci přeji krásné jaro. ■



Úvodník

Ing. Jiří Horecký, Ph.D., MSc., MBA
prezident APSS ČR

Vážení čtenáři, milí kolegové,

držíte ve svých rukou první číslo nástupce Listů sociální práce, nový odborný časopis SOCIÁLNÍ PRACOVNÍK. Po několika letech jsme se jako vydavatel rozhodli ke třem změnám. První z nich je změna obsahu a pojetí. Chceme a budeme přinášet větší počet článků, které budou spojeny s praxí, s konkrétní uchopitelností a použitelností v každodenní práci, včetně zahraničních poznatků. A i nadále se budeme zaměřovat na sociální práci ve všech různých oborech, tedy nejen v sociálních službách.

Druhou změnou je grafická proměna, včetně úprav struktury. Třetí změnou je pak rozšíření redakční rady o zástupce státní správy, měst a obcí, vzdělavatelů a dalších odborníků.

A naposledy chceme také časopis zaměřit na studenty připravující se na práci sociálního pracovníka. ■

Doufáme a věříme, že se vám toto nové grafické a obsahové pojetí bude líbit.

Murphyho zákon



„Zkušenost je věc, kterou získáš až potom, cos ji potřeboval.“

Reflexivní já sociálního pracovníka

Já sociálních pracovníků tvoří několik aspektů, které jsou v neustálé dynamické interakci. Vzniká tak jedinečné já každého pracovníka.



Doc. Mgr. et Mgr. Kateřina Mikulcová (roz. Glumbíková), Ph.D.,
vysokoškolská pedagožka,
Fakulta sociálních studií,
Ostravská univerzita

Jak už bylo uvedeno v předchozím článku, je nezbytné uvažovat o reflexivitě a reflexivní praxi jako o nezbytnosti výkonu sociální práce v soudobé společnosti, pro níž je typická (mimo jiné) rostoucí komplexnost problémů a životních situací klientů sociální práce a zásahy ekonomizujícího paradigmatu společnosti.

Reflexivita má přitom řadu funkcí a výhod směřujících ke zkvalitnění výkonu profese sociální práce. Reflexivitu lze vnímat jako sebe-definující proces, který je založen na monitorování příležitostí a rizik a na následné zpětné vazbě na sociální a psychologické informace o možných trajektoriích života (D'Cruz et al., 2007). Graham (2015) v tomto rámci definuje reflexivitu v praxi sociální práce jako vlastní kapacitu sebeuvědomění a smysl pro já v pomáhajících vztazích.

Lidské já

Lidské já zahrnuje celý set aspektů osobnosti a identity, včetně našich osobních přesvědčení, hodnot, úzkostí a konstruktů; je tak kombinací našich intuitivních a racionálních pohledů na svět. Naše já ovšem není jen sumou aspektů, ale procesem, skrze který získáváme zkušenosti v interakci s druhými, rosteme a jednáme. Já tedy reprezentuje spojitost v naší osobnosti (Ward in Ruch et al., 2018).

Profesní identita sociálního pracovníka

Já sociálního pracovníka se utváří v kontextu profesní identity. Rajan-Rankin (2014) přitom zdůrazňuje, že význam profesní identity je podmíněn měnícími se politickými, akademickými a profesionálními kontexty a kontexty společnosti jako celku; hovoří tak o umístění profesní identity v širších rámcích moci a dominance, která je strukturální. Wiles (2013) uvádí, že se profesní identita skládá ze tří složek: profesních rysů (znalosti, hodnoty, postupy a dobré praxe), kolektivního významu přisuzovaného sociálnímu pracovníkovi (sdílená profesní identita) a individuálních cest k profesní identitě (cesty, skrze něž dochází k identifikaci sebe sama se sociální prací). Hextall a kol. (2007) dodávají, že profesní identitu můžeme vnímat jako kolektivní smysl přisuzovaný tomu, co to znamená být sociální pracovník. Když o sobě tedy někdo řekne: „Já jsem sociální pracovník“, tak sám sebe přiřazuje a hodnotí skrze kritéria určité sociální skupiny. Říká tím tedy, že má určitý stupeň

se kterou se sociální pracovník v různé míře identifikuje. Profesní identitu tak můžeme vnímat jako nekončící proces interpretace a přizpůsobování řízené kontextuálními faktory pracoviště.

Komponenty já

První z teorií vztahených k já sociálního pracovníka je typologie komponent já, která sestává z osobních, profesionálních, politických a náboženských aspektů já. Tyto komponenty já jsou přitom vnímány jako vzájemně se ovlivňující a vzájemně se překrývající (Ward in Ruch et al., 2018).

Uvědomovaná a neuvědomovaná sféra

Já má dále svou uvědomovanou a neuvědomovanou sféru; obě přitom ovlivňují výkon sociální práce. Luft (1984) ilustroval různé oblasti uvědomované a neuvědomované sféry. První z nich je „otevřená oblast“, která reprezentuje oblasti já, o nichž víme my sami, ale i ostatní. Jedná se např. o základní dispozice osobnosti jedince. Druhou oblastí je „slepá oblast“ reprezentující to, co si my sami neuvědomujeme, ale druzí si toho vědomi jsou (např. nezamýšlené prvky neverbální komunikace). Třetí oblast je „skrytá oblast“, do níž spadají osobní myšlenky, vzpomínky a pocity. A poslední, čtvrtou oblastí je „neznámá oblast“, která obsahuje věci, o nichž neví jedinec ani druzí; tato oblast přesahuje do nevědomí a může se projevat např. přeházeními či denním sněním.

Dělání sociální práce vs. bytí sociálním pracovníkem

Ruch a Harris (2007 in Lymbery et Postle, 2007) hovoří ve vztahu k já v sociální práci o rozdílu mezi „děláním sociální práce“ a „bytím sociálním pracovníkem“. V kontextu „dělání sociální práce“ autoři hovoří o snaze minimalizovat ovlivnění výkonu sociální práce vlastním já a o přesvědčení, že by měl kvalifikovaný profesionál upřednostnit výkon práce před

Profesní identitu tak můžeme vnímat jako nekončící proces interpretace a přizpůsobování řízené kontextuálními faktory pracoviště.

vzdělání, dovednosti profese a pracuje ve specifickém prostředí; říká tím, že ví, kdo je a co se od něj v jeho profesi očekává (Besthorn, 2002). Někteří autoři (např. Webb, 2017) se domnívají, že pro tvorbu profesní identity sociálního pracovníka má speciální význam kultura organizace,

přemýšlením a cítěním. „Dělání sociální práce“ je tak spojeno zejména s dodržováním pravidel a směrnic daných zvnějšku (ať už zákonem, či pravidly organizace, kde sociální pracovník pracuje). „Bytí sociálním pracovníkem“ je oproti tomu spojeno s cíleným využíváním já, reflexivitou,

pro něž je typická ochota zůstat otevřený k nikdy nekončící (sebe)zkušenosti a sebezlepšování.

Shrnutí

Já sociálních pracovníků v sociální práci tedy může být složeno z osobních, profesních, politických a náboženských aspektů; může existovat jako uvědomované či neuvědomované; a být vztahované k praxi sociální práce v rámci „dělání sociální práce“ a „bytí sociálním pracovníkem“. Všechny tyto možnosti já jsou přitom v neustálé dynamické interakci a vzájemně se prolínají, kříží a vytvářejí tak jedinečné já konkrétního sociálního pracovníka (Glumbíková, 2020). ■

Použitá literatura:

- Besthorn, F. H. (2002). *Radical Environmentalism and the Ecological Self: Rethinking the Concept of Self-Identity for Social Work Practice*. *Journal of Progressive Human Sciences*, 13(1), 53–72.
- D'Cruz, H., Gillingham, P. & Melendez, S. (2007). *Reflexivity, its Meanings and Relevance for Social Work: A Critical Review of the Literature*. *The British Journal of Social Work*, 37(1), 73–90.
- Glumbíková, K. (2020). *Reflexivita v sociální práci s rodinami*. Praha: Grada.
- Graham, J. (2015). *Explaining Away Differences in Moral Judgment: Comment on Gray & Keeney*. (2015). *Social Psychology and Personality Science*, 6(3), 869–873.
- Harris, K. & Ruch, G. (2007). *Social Work and the Use of Self: On Becoming and Being Social Worker*. In Lymbery, M., & K. Postle (Eds.), *Social Work: A Companion to Learning* (s. 40–50). London: Sage.
- Hextall, I. Gewirtz, S., Cribb, A. & Mahoney, P. (2007). *Changing Teacher Role, Identities and Professionalism: An Annotated Biography* [online]. Dostupné z https://www.researchgate.net/publication/255661909_Changing_Teacher_Roles_Identities_and_Professionalism_An_Annotated_Bibliography
- Luft, J. (1984). *Group Processes: An Introduction to Group Dynamics*. California, US: Mountain View.
- Rajan-Rankin, S. (2014). *Self-Identity, Embodiment and the Development of Emotional Resilience*. *British Journal of Social Work*, 44(8), 2426–2442.
- Ward, A. (2018). *The Use of Self in Relationship-Based Practice*. In Ruch, G., Turnes, D. & A. Ward (Eds.), *Relationship-based Social Work* (s. 55–76). London: Jessica Kingsley.
- Webb, S. A. (2017). *Professional Identity and Social Work*. London: Routledge.
- Wiles, F. (2013). *Not to Easily Put in Box: Constructing Professional Identity*. *Social Work Education*, 32(7), 854–866.

Traumatizované děti a dospívající ve školním prostředí: Když je problémové chování voláním o pomoc

S rostoucím povědomím o tom, jak častá je zkušenost s traumatickou událostí nejen mezi dospělými, ale i dětmi, se stává stále palčivější také problematika chování traumatizovaných dětí a dospívajících ve školním prostředí. Autoři Dombo a Sabatino (2019), kteří se věnují trauma-informovanému přístupu v pedagogické praxi a školské sociální práci, uvádějí, že traumatická událost je jedním ze signifikantních faktorů ovlivňujících komplexní rozvoj osobnosti dětí a dospívajících a jejich prospívání, tedy včetně školní úspěšnosti. Navenek může mnohdy na prožité trauma poukazovat problémové nebo rizikové chování. To však bývá často nesprávně interpretováno a tyto děti jsou označovány jako zlobivé, hyperaktivní, nezvladatelné či zaostalé, aniž by se jim dostalo podpory, kterou skutečně potřebují.

**Mgr. Martina Černá, Ph.D.,
Bc. Olga Klepáčková,**

katedra sociální práce,
Vysoká škola polytechnická Jihlava

Traumatizované děti a dospívající ve školním prostředí

Jak potvrzují mnohé výzkumy, nejméně 60–70 % dětí zažilo alespoň jednu traumatickou událost před dosažením 16 let věku (např. Layne et. al., 2011). Její vliv může mít mnoho podob a je nutné ho posuzovat individuálně a v celkovém kontextu života dítěte i jeho rodiny. Někdy má taková událost jen krátkodobý, méně závažný dopad, k jehož zvládnutí stačí citlivý přístup a podpora ze strany blízkých a/nebo okolí, jindy naopak vede k vážným a dlouhodobým až trvalým následkům, které vyžadují specializovanou péči. Posttraumatická stresová porucha (PTSD) se rozvíjí až u 50 % dětí a dospívajících, kteří prožijí traumatickou událost. K zásadním faktorům, které rozvoj PTSD do značné míry ovlivňují, patří kromě těch základních (např. věk dítěte a jeho úroveň myšlení) zejména přítomnost protektivních a rizikových faktorů včetně míry resilience. Zda traumatická událost povede k rozvoji PTSD, je úzce spjata nejen s faktory na straně dítěte, ale také s těmi, které se vztahují k dané události: její typ, délka trvání (jednorázová x dlouhodobá x opakovaná, chronická traumatizace) a závažnost. Stejný typ traumatické události

může být přitom různými jedinci prožíván velmi odlišně. Obecně má nejzávažnější dopad chronická traumatizace dětí mladších 5 let. Trauma (zvláště v kontextu interpersonálního násilí) představuje ve své podstatě pro dítě především narušení pocitu bezpečí ve vztahu k druhým i světu. Potřeba bezpečí je přitom naplňována primárně prostřednictvím bezpečných, důvěryhodných, pečujících vztahů, které jsou předvídatelné a stálé. Problémové, nezvladatelné nebo agresivní chování traumatizovaného dítěte může být přirozenou reakcí na ztrátu tohoto pro něj životně důležitého pocitu bezpečí a vyjádřením snahy znovu získat kontrolu nad tím, co se v jeho životě děje. Konfliktní, provokativní nebo manipulativní chování je pak často způsobem, jakým dítě testuje druhé ve snaze se ujistit, že jim může důvěřovat a nepředstavují pro něj hrozbu. Přirozeně se tak chrání před dalším zraněním a traumatem. Protože zvláště závažné a/nebo dlouhotrvající trauma má prokazatelný vliv na fungování mozku (problematika

Problémové, nezvladatelné nebo agresivní chování traumatizovaného dítěte může být přirozenou reakcí na ztrátu tohoto pro něj životně důležitého pocitu bezpečí a vyjádřením snahy znovu získat kontrolu nad tím, co se v jeho životě děje.

neurobiologie traumatu), traumatizované dítě se může potýkat také s reakcemi svého těla, které nedokáže ovládat vůlí nebo je samo regulovat (např. výbuchy vzteku, záchvaty pláče, „zamrznutí“ a další neobvyklé, nepředvídatelné nebo nepřiměřené reakce v různých i zdánlivě nevýznamných situacích). Traumatizované děti také mnohdy nezískaly dostatečné dovednosti umožňující navazování zdravých vztahů a vhodné copingové strategie. Chování se potom stává maladaptivním, což iniciuje vznik dalších problémů. Sociální dovednosti jsou zvláště u chronicky traumatizovaných dětí obecně nižší, což se výrazně promítá i do jejich školní úspěšnosti (Dombo, Sabatino, 2019; Doležalová, 2016; van der Kolk, 2015; De Bellis, Zisk, 2014).

Traumatizované děti a dospívající se ve školním prostředí potýkají ve srovnání se svými vrstevníky bez traumatické zkušenosti s celou řadou nespecifických i specifických potíží (Doležalová, 2017):

- obecně horší výsledky a nižší motivace nejen ve vztahu ke vzdělávání;
- negativní smýšlení o sobě i světě jako takovém;
- podprůměrné výsledky v testech inteligence a standardizovaných testech;
- nepozornost, problémy s koncentrací a pamětí;
- nižší verbální schopnosti;
- problémy s kázní;
- vysoká absence;
- problémy dokončit započatý stupeň vzdělávání;
- problémy ve vztazích s vrstevníky i dospělými;
- rizikové chování (např. závislostní chování, záškoláctví, agrese).

Zvláštním tématem ve vztahu k traumatizovaným dětem a dospívajícím je problematika možné záměny důsledků traumatizace či přímo PTSD se syndromem ADHD. Symptomy mohou být shodné či velmi podobné a traumatizovaným dětem (méně často i dospívajícím) je ve značném počtu případů stanovena diagnóza ADHD nebo ADD, přičemž je však trauma jako jádro potíží přehlíženo. Existuje také vztah mezi syndromem CAN a rozvojem ADHD. Bylo prokázáno, že u týraných dětí se zvyšuje riziko rozvoje ADHD až pětinasobně. Typické symptomy (nepozornost a hyperaktivita) mohou být dominantní jak u dětí se syndromem ADHD, tak dětí týraných, případně jinak vážně traumatizovaných. Správná diagnostika a rozpoznání rozdílů mezi následky traumatické zkušenosti a ADHD může být velmi náročné i pro odborníky, je však důležité na možnost traumatizace u dětí se symptomy ADHD pamatovat (Brown, 2022).



Trauma-informovaný přístup ve školství

Trauma-informovaný přístup ve školství a školské sociální práci je v mnoha zahraničních státech i jednotlivých institucích již zavedenou praxí, ke které se postupně přidávají další a tento přístup implementují do své činnosti. K uvědomění této potřeby značně přispěly události posledních let, mimo jiné dopad pandemie covidu-19. Pochopení toho, co se děje, pokud jsou děti vystaveny traumatickým zkušenostem, a dovednost na takovou situaci adekvátně reagovat, je stěžejním pilířem tohoto přístupu v rámci školské (sociální) práce. Základní je porozumění skutečnosti, že mnohé děti a dospívající, kteří se potýkají s emocionálními, vzdělávacími nebo sociálními problémy, s vysokou pravděpodobností prožili nebo aktu-

pomoci, například pokud dospělému chybí znalost, jak komunikovat s dítětem, které se stalo obětí násilí, snaží se někoho chránit nebo si například danou situaci dává za vinu. Pokud se dítě svěří dospělému či v nenápadných poznámkách mluví o své traumatické zkušenosti, je důležité jeho slova nebagatelizovat a nepřehlížet. Dospělý ve škole může být prvním člověkem, ke kterému dané dítě cítí takovou důvěru, že se mu svěří, nebo být naopak po mnoha předchozích zklamáních tím posledním, u koho se pokusí najít pochopení a pomoc. Neméně důležité je věnovat pozornost neverbálním projevům dítěte a snažit se číst mezi řádky. Škola může být pro traumatizované dítě nebo dospívajícího zdrojem mnoha připomínek prožitého traumatu, a to ať samotné školní prostředí, vztahy s ostatními dětmi a dospělými, nebo to, co

Zvláštním tématem ve vztahu k traumatizovaným dětem a dospívajícím je problematika možné záměny důsledků traumatizace či přímo PTSD se syndromem ADHD.

álně prožívají traumatickou zkušenost. Při hodnocení problémového chování je tak třeba mít na paměti, že může být s prožitým traumatem úzce spjato a představuje způsob obrany, který se dítě v reakci na trauma naučilo používat či je jeho způsobem zvládání zátěže nebo psychické bolesti. Jedním z klíčových pilířů trauma-informovaného přístupu bez ohledu na typ organizace je také prevence retraumatizace. V kontextu školního prostředí to znamená především přijetí takových kroků a postupů, které pomohou minimalizovat riziko, aby byla škola pro dítě (nebo zaměstnance) zdrojem, který bude jeho zranění prohlubovat. K opakované traumatizaci přitom může ve školním prostředí docházet neúmyslně. Jindy může i upřímná snaha pomoci více ublížit než skutečně

se zde odehrává během vyučování i mimo něj. Může se jednat o určité zvuky, pachy, fyzický kontakt, činnosti či způsob komunikace (zejména křik, nadávky, konflikty aj.), které dítěti připomenou předchozí traumatickou zkušenost a mohou vyvolat neočekávanou či neadekvátní reakci nebo chování. Škola by také měla mít připravený postup, jak jednat v případě mimořádné události, která zasáhne celou třídu či větší skupinu (např. vážné onemocnění či úmrtí žáka nebo zaměstnance; přírodní neštěstí; dopad celospolečenských událostí aj.). Cílem je minimalizovat negativní dopad traumatické události a vytvořit žákům i zaměstnancům podmínky, jak co nejlépe danou událost zpracovat a překonat (Dombo, Sabatino, 2019; Doležalová, 2017).

Doporučení pro praxi pro pedagogy, vychovatele, sociální pracovníky či výchovné poradce

Implementace trauma-informovaného přístupu či alespoň některých jeho principů vyžaduje spolupráci kolegů a podporu a zapojení nadřízených (resp. ředitele školy), vždy je ale na začátku iniciativa jedince, v zahraničí často školního sociálního pracovníka. Na rozdíl od zahraniční praxe není dosud profese sociálních pracovníků ve školách v České republice legislativně zakotvena, ač se stále více uplatňují snahy o její obnovení (AŠSP, 2022, Hurychová, Ptáčková, 2022). Pozice české praxe je v tomto značně znevýhodněná, neznamená to však, že by nebylo možné přinést i do českých škol pozitivní změny vycházející z filozofie trauma-informovaného přístupu. Klíčová je podpora vzdělávání pracovníků v problematice traumatizace dětí a dospívajících tak, aby byli schopni identifikovat projevy traumatizovaného dítěte a adekvátně na ně reagovat. Vzdělávání v této oblasti nabízí např. Česká odborná společnost pro inkluzivní vzdělávání (ČOSIV, 2022), která této problematice věnuje velkou pozornost. Škola nemá suplovat psychology, psychiatry, terapeuty nebo sociální služby. Měla by však naplňovat svoji nezastupitelnou roli v systémové detekci ohroženého dítěte, což je i jedním z hlavních cílů školské sociální práce (Petrenko, 2020). Jak uvádí Petrenko (2020): „*Ideální místo pro detekci ohrožení, preventivní působení a ranou intervenci vidíme v instituci, se kterou děti a jejich rodiče přicházejí do kontaktu povinně, pravidelně a intenzivně.*“ Stejný princip je možno aplikovat v kontextu problematiky traumatizovaných dětí včetně těch traumatizací ohrožených. I v případě, kdy není trauma-informovaná škola jako celek, každý pracovník může v každodenním kontaktu s dětmi uplatňovat principy tohoto přístupu. Kromě informovanosti o projevech traumatizovaného dítěte včetně dopadu na jeho chování či školní úspěšnost je základním principem umět se ptát sám sebe: „Co se tomuto dítěti stalo (co prožilo nebo prožívá), že se chová tímto způsobem?“ (Resilient Educator, 2023). Každý pracovník by měl být připravený reagovat tak, aby se předešlo retraumatizaci dítěte a dostalo se mu (či rodině dítěte) vhodné podpory, v případě potřeby v rámci spolupráce s dalšími službami. Je velkou pomocí, pokud je v rámci školy určen pracovník nebo skupina, která má tuto oblast na starost. Všichni ve škole vědí, na koho se obrátit, pokud se jim například dítě svěří s traumatickou událostí nebo mají podezření na možnou traumatizaci žáka/skupiny

děti ve své třídě apod. Dle zahraničních poznatků mohou vyškolení pracovníci ve školství, kteří mají současně potřebnou podporu, dosáhnout srovnatelných výsledků s terapeuty při poskytování řady intervencí zaměřených na potíže v oblasti duševního zdraví (např. úzkost, poruchy chování, užívání návykových látek či posttraumatická stresová porucha). Klíčové je vytvořit ve škole bezpečné prostředí připravené reagovat na skutečné potřeby všech dětí a aktivně se podílet na prevenci jejich traumatizace i retraumatizace (Trauma Informed UK schools, 2023, Walkley, Cox, 2013). Konkrétní praktická doporučení uvádí i Doležalová (2017): vzdělávat se v této problematice, důvěřovat v resilienci a možnost uzdravení dětí, být si vědom možného dopadu posttraumatické stresové poruchy, vyvarovat se retraumatizace, vnímat varovné signály v chování dětí a mladistvých či mít připraveny metody práce se skupinou pro případ vzniku traumatické události a zajistit bezpečí dítěte nebo mladistvého a kontakt s rodinou.

Příklad dobré praxe

Vzhledem k rozdílným vzdělávacím systémům může být obtížné aplikovat zahraniční příklady dobré praxe na české prostředí. Přesto pro nás může být v mnoha ohledech inspirující např. základní škola v Nashville v USA. Speciálně vyškolení zaměstnanci se zaměřují na rozpoznání traumatu u žáků a vyhledají pro ně i odbornou pomoc. Ve škole se nachází tzv. „klidové koutky“, ve kterých jsou pomůcky pomáhající žákům se uklidnit a zoriento- vat se ve svých emocích. Systém podpory pro žáky, kteří prožili trauma, přispěl k lepší atmosféře ve škole i ke zlepšení výsledků těchto žáků (Popelářová, 2018). Stejná praxe je již v Evropě rozšířena například na britských školách (Trauma Informed UK Schools, 2023).

Závěr

V každé škole je mezi žáky a studenty značné procento těch, kteří za sebou mají alespoň jednu traumatickou zkušenost, a výjimkou nejsou ani ti, kteří jich prožili několik či byli traumatizováni opakovaně nebo dlouhodobě. Jako dospělí možná někdy vidíme neoblíbené dítě nebo dospívajícího, se kterým jsou jen problémy. Ve skutečnosti si možná nese hluboká zranění, žije ve strachu, nejistotě a úzkosti a jeho svět je zaplaven pocity viny, výčitek, obav a nenávisti. O tom, s čím se potýká, nám přitom nenápadně dává vědět právě prostřednictvím problémového chování. Trauma-informovaný přístup ve školské sociální práci představuje nástroj, který

může v praxi ve vztahu k této problematice významně pomoci, v našich podmínkách by však bylo prvním nezbytným krokem vpřed samotné obnovení profese sociálních pracovníků ve školách a její legislativní ukotvení (AŠSP, 2022; Hurychová, Ptáčková, 2022; Dombo, Sabatino, 2019). ■

Použité zdroje:

- Asociace školské sociální práce, z.s. 2023. [online]. Dostupné z <https://www.assp.cz/>.
- BROWN, M. N. 2022. *Childhood Trauma and ADHD: A Complete Overview & Clinical Guidance*. [online]. Dostupné z: <https://www.additudemag.com/adhd-and-trauma-overview-signs-symptoms/>.
- LAYNE, Ch. M., IPPEN, CH. G., STRAND, V., et al. 2011. *The Core Curriculum on Childhood Trauma: A tool for training a trauma-informed workforce*. *Psychological Trauma: Theory, Research, Practice, and Policy* [online]. 3(3), 243-252. Dostupné z: doi:10.1037/a0025039.
- De BELLIS, M. D., ZISK, A. 2014. *The Biological Effects of Childhood Trauma*. [online]. *Child and Adolescent Psychiatric Clinics of North America*, 23, 185-222. Dostupné z: <https://doi.org/10.1016/j.chc.2014.01.002>.
- DOLEŽALOVÁ, P., a kol. 2017. *Trauma v dětství a adolescenci. Průvodce pro pedagogy*. Praha: Národní ústav duševního zdraví.
- DOMBO, E., SABATINO, Ch., A. 2019. *Creating Trauma-Informed School. A Guide for Schools Social Workers and Educators*. Oxford: University Press.
- HURYCHOVÁ, E., PTÁČKOVÁ, B. 2022. *Sociální práce ve školství*. Praha: Grada.
- POPELÁŘOVÁ, M. *Jak základní škola v Nashville přistupuje k dětem s traumatickými zážitky?* [online]. Dostupné z <https://perpetuum.cz/2018/02/jak-zakladni-skola-v-nashville-pristupuje-k-detem-s-traumatickymi-zazitky/>.
- PorT – institut trauma informovaného přístupu. 2023. [online]. Dostupné z <https://cosiv.cz/cs/port/> <https://cosiv.cz/cs/port/>.
- PETRENKO, R. 2020. *Sociální práce ve školství se musí šířit*. *Sociální práce*. [online]. 6, 2019. Dostupné z <https://socialniprace.cz/online-clanky/socialni-prace-ve-skolstvi-se-musi-sirit/>.
- Trauma informed UK schools. 2023. [online]. Dostupné z <https://www.traumainformedschools.co.uk/home/what-is-a-trauma-informed-school>.
- Trauma informed strategies. Resilient Educator. 2023. [online]. Dostupné z <https://resilienteducator.com/classroom-resources/trauma-informed-strategies/>.
- WALKLEY, M., & COX, T. L. (2013). *Building trauma-informed schools and communities*. *Children & Schools*, 35(2), 123–126.
- Van der KOLK, B. A. 2015. *Body Keeps the Score*. Penguin Books.

Minulost, současnost a budoucnost sociální práce v České republice

K příležitosti 40. vyhlášení Světového dne sociální práce uspořádala APSS ČR konferenci Profesního svazu sociální pracovníků v sociálních službách. Jak je patrné již z názvu konference „Minulost, současnost a budoucnost sociální práce v České republice“, zařazena byla témata, která průřezově monitorují stav sociální práce v ČR.

Bc. Lucie Čmuhová

PR a komunikace APSS ČR

Konferenci tradičně zahájil prezident APSS ČR Jiří Horecký, který účastníky přivítal prostřednictvím krátkého předtočeného vstupu, ve kterém mimo jiné zmínil, že od letošního roku připravuje asociace nejen pro sociální pracovníky nový časopis *Sociální pracovník*, resp. že stávající *Listy sociální práce* dostaly novou podobu a název. Poté hosty přivítala předsedkyně profesního svazu Andrea Tajanovská, která je také seznámila s činností APSS ČR a jejího profesního svazu.

Konference pokračovala vystoupením Pavly Kodymové z Katedry sociální práce Filozofické fakulty Univerzity Karlovy, která poukázala na to, jak již naši předchůdci před 100 let kladli důraz na profesionalizaci sociální práce. Zaměřovali se zejména na to, jak vést osvětovou kampaň, jak mluvit, vypracovat referát, propagovat, vyjednávat, politicky se účastnit atd. Již tenkrát byly popsány přesné požadavky na profesi sociálního pracovníka.

Z historie se téma přeneslo k zákonu o podpoře bydlení. Co zákon přinese a v čem jeho přijetí pomůže, vysvětlila Zuzana Freitas Lopesová, náměstkyně ministra vlády z Ministerstva práce a sociálních věcí (MPSV). Představila projekt „Podpora sociálního bydlení“ a hlavní pilíře reformy, kterými jsou: zřízení kontaktních míst pro bydlení na obcích, systém garancí pro obce a soukromé majitele a asistence v bydlení (podpora nájemníků v bytech). Účinnost zákona je plánována na rok 2025.

S čísly a daty před účastníky předstoupil Ladislav Průša, proděkan pro vědu a tvůrčí činnost na Fakultě veřejných politik Slezské univerzity v Opavě a dlouholetý výzkumný pracovník, podle kterého je nutné změnit systém financování a garanci sociálních služeb. Důvodem je zejména demografický vývoj neboli stárnutí populace. Na to ostatně upozornil již ve studii *Současná struktura služeb dlouhodobé péče a prognóza potřebnosti sociálních služeb 2019–2050*, jejímž spoluautorem je i Jiří Horecký. Sociální služby se dle jeho



slov nacházejí na historické křižovatce a důraz musí být kladen na nedostatek tolik potřebných lůžek v pobytových zařízeních.

Monika Havlíčková, zástupkyně ředitele Jahodovky – Vyšší odborné školy sociálně právní, ve svém příspěvku *Kam kráčí sociální práce* upozornila na důležitost vzdělávání sociálních pracovníků. Zároveň uvedla, jak vysoké nároky jsou kladené na sociální pracovníky a že je třeba o ně pečovat. Sdílí názor, že pro sociální práci je nutné učit se, jak mluvit s politiky.

Současné postavení sociální práce ve svém příspěvku rozebrala Melanie Zajaková, expertka na sociální práci z Odboru koncepce sociálních služeb a sociální práce na MPSV. Účastníky seznámila s výzkumnými projekty RILSA v oblasti sociální práce 2017–2022, jimiž je např. projekt „Kvalita výkonu sociální práce v ČR – vytvoření metodiky hodnocení a provedení prvotní evaluace“. Výsledky ukazují na potřebu změny, přičemž výzkumná práce přináší, kdo má být jejím nositelem.

Podstatné body připravovaného zákona o sociální práci představila Zdislava Odstrčilová, vrchní ředitelka sekce rodinné politiky a sociálních služeb na MPSV. Účastníky seznámila s procesem přípravy, jenž zahrnuje jednání se zástupci akademické sféry a jednání s vládním analytickým legislativním týmem. V půlce letošního února se konalo již III. konzultační jednání

k přípravě profesního zákona, jehož předmětem bylo především projednání návrhu textu zákona sestavených na základě předchozích podnětů a dohoda o vytvoření pracovních skupin. Do konce roku 2023 by mělo proběhnout kompletní připomínkování, předložení zákona vládě s předpokládanou účinností od 1. ledna 2025.

O tom, jak se ve společnosti mění hodnoty a s tím i hodnoty v sociální práci, promluvil Peter Brnula z Fakulty sociálně ekonomické Univerzity J. E. Purkyně v Ústí nad Labem ve svém příspěvku *Etické kotmelce české sociální práce*. Respekt k sociálním pracovníkům se podle něj ve společnosti vytrácí nebo je nedostatečný, a to způsobuje ony etické kotmelce.

V rámci prezentace Petra Hanuš, ředitele sekce APSS ČR a ředitele Sekce sociálních služeb, Sekce neziskových organizací a Sekce kultury UZS ČR, se účastníci seznámili s připravovanou novelou zákona o sociálních službách. Jedním z návrhů je zakotvení principu subsidiarity neboli upřednostnění ambulantních a terénních sociálních služeb před pobytovými. Objevuje se také nový pojem „pečující osoba“, za níž se bude považovat osoba blízká, která poskytuje pomoc osobě, jíž byl přiznán příspěvek na péči, a osoba, které je vypláceno dlouhodobé ošetrovné z nemocenského pojištění z důvodu péče o osobu potřebující poskytování dlouhodobé péče v domácím prostředí. Novela počítá i se zvýšením příspěvku na péči v I. stupni závislosti.

Konferenci uzavíralo téma *ICT4Elders – Podpora ICT znalostí seniorů* v podání Petry Pipkové, ředitelky SeneCura SeniorCentra Klamovka, a Zdeňka Vyhnise, projektového konzultanta Života Plus. Informovali o potřebách využití informačních technologií (IT) a o možnostech, jak pomoci seniorům vzdělávat se v oblasti IT. Cílem projektu ICT4Elders je zlepšit zkušenosti a znalosti seniorů s používáním IT technologií. Vzdělávací platformy jsou postavené na jednotlivých speciálních modulech tak, aby vzdělávání vyhovovalo individuálním potřebám účastníků.

Závěrem nutno podotknout, že mnoha tématy rezonovala potřeba profesionalizace sociální práce a zvýšení vzdělanosti sociálních pracovníků.

Děkujeme všem 150 účastníkům i přednášejícím za prezentaci zajímavých témat a těšíme se na další setkání. ■

Výstupy z dotazníkového šetření SMO ČR k sociální práci

Svaz měst a obcí ČR ke konci loňského roku oslovil všechny obce s prosbou o vyplnění dotazníku týkajícího se výkonu sociální práce na obcích. Vytvořeny byly dvě verze dotazníku – jedna pro obce I. typu a druhá pro obce II. a III. typu, kde je sociální práce úlohou zejména odborníků.

Mgr. Claudia Varhol

Legislativní a právní sekce,
Svaz měst a obcí ČR

Z dotazníkového šetření vzešla řada zajímavých a zásadních výstupů. Dotazník vyplnilo 319 obcí I. typu a 184 obcí II. a III. typu. Mnoho hypotéz bylo potvrzeno, a to například skutečnost, že výkon sociální práce na obcích je ze strany státu značně podfinancovaný. Na menších obcích pomoc při řešení sociálních situací ve většině případech vykonává starosta dané obce, případně místostarosta. Shodně tomu bylo i v případech uprchlické krize, kde se úkolům spojeným s touto situací věnovali rovněž převážně starostové (viz výstupy z dotazníkového šetření realizovaného Svazem v létě minulého roku).

Dále jsme narazili na problémy obcí při obsazování pozic sociálních pracovníků. Rezoval opět nedostatek finančních prostředků dané obce, vysoké nároky na vzdělání sociálních pracovníků, nedostatečná prestiž a chybějící zájem o toto zaměstnání.

Důležitou otázkou jsou také pravomoci sociálních pracovníků, které jsou dle zjištěných odpovědí často nedostatečné. Potíže v praxi způsobuje zejména nemožnost sociálních pracovníků získávat informace

o klientech – jejich zdravotním stavu, pobíraných dávkách, přehledu příjmů apod. Současně chybí povinnost klienta se sociálním pracovníkem spolupracovat.

Zajímavých výstupů a informací jsme získali samozřejmě více. O stěžejních z nich se dočtete v tomto článku níže.

Výstupy rozdělené dle typu dotazníku:

Obce I. typu

Na obcích I. typu pomoc při řešení sociálních situací občanů ve více než 80 % případů zajišťuje volený zástupce dané obce (starosta, místostarosta).

Obce I. typu nejčastěji řeší sociální problémy spojené s nízkými příjmy a dluhy občanů, péči o občany se zdravotním postižením závislé na pomoci jiné osoby a omezení svéprávnosti. Často také řeší situace občanů ohrožených rizikem ztráty bydlení či žijících v nevyhovujícím bydlení, osob s duševním onemocněním či osamocенých a samotou ohrožených osob. Bylo zjištěno, že obce I. typu by se při řešení sociálních situací svých občanů v mnoha případech neobešly bez spolupráce s obcí s rozšířenou působností.

Jako nejčastější bariéry, které brání přijetí zaměstnanců kvalifikovaných v sociální oblasti v dané obci, jsou nedostatečné finanční zdroje (přes 40 % odpovědí).

Pro 55 % obcí by bylo pro zlepšení výkonu sociální práce v dané obci přínosné, aby k nim pravidelně dojížděl osobně odborný sociální pracovník, který by pomáhal řešit sociální situace občanů dané obce. Nejvhodnější frekvence by dle výstupů z dotazníku byla nárazově v případě mimořádných situací, cca 1x měsíčně.

Co se týče získávání informací ohledně činnosti v oblasti sociální práce, obce I. typu se nejčastěji obrací na obce II. nebo III. typu (68 %). V téměř 50 % případů potom tyto informace vyhledávají na webových stránkách MPSV a v 35 % respondentů uvedlo jako zdroj informací krajský úřad.

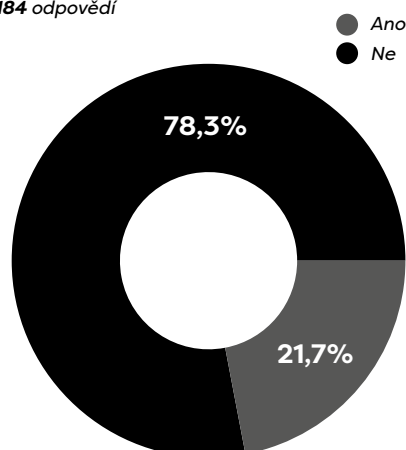
Většina obcí provádí aktivity preventivního charakteru (práci směřující k obecnému zlepšení sociálního klimatu v dané obci), a to ve formě podpory dobrovolných aktivit (63 %), finanční podpory externích poskytovatelů sociálních služeb (40 %) a dalších téměř 40 % obcí zajišťuje sama další služby, jako je např. rozvoz obědů, senior TAXI apod.

Obce II. a III. typu

Jako největší bariéru pro navýšení tabulkových míst pro sociální pracovníky vnímá 55 % obcí II. a III. typu nedostatečné finanční zdroje. Nejčastější bariéry při obsazování pozic sociálních pracovníků jsou potom vysoké nároky na jejich kvalifikaci a současně chybějící zájem o vykonávání tohoto druhu práce (nedostatečná prestiž).

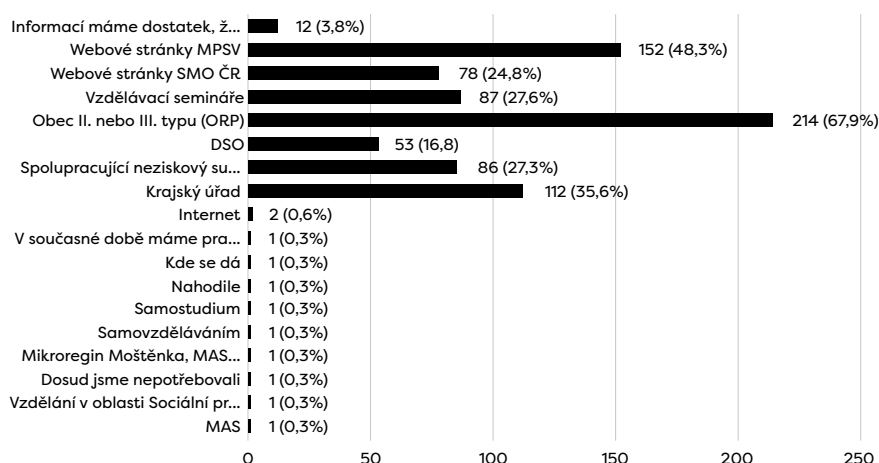
Je podle vás v současnosti financování sociální práce pro vaši obec optimálně nastaveno?

184 odpovědí



Kde získáváte informace, které potřebujete pro svoji činnost v oblasti sociální práce?

315 odpovědí



V průměru na jednoho sociálního pracovníka připadají následující počty klientů (dle typu obcí):

- Obce II. typu: 82 klientů
- Obce III. typu: 93 klientů
- Statutární města: 121,5 klientů
- Městské části/městské obvody: 160 klientů

Co se týče kumulace funkcí, obce nejčastěji kumulují funkci sociálního pracovníka s veřejným opatrovníkem, sociálním kurátorem a s agendou vydávání průkazů OZP či parkovacích průkazů. U otázky, zda je kumulace žádoucí, nebyla jasná shoda.

Jako chybějící pravomoci sociálních pracovníků k řešení sociálních situací klientů považují obce nejčastěji chybějící informace o klientech a nemožnost přístupu k těmto informacím (zdravotní stav, dávky, které pobírají, přehled příjmů daného klienta apod.). Další zásadní problém, který mezi obcemi rezonoval, je, že zatímco sociální pracovníci mají povinnost sociální práci vykonávat a s klienty pracovat, dotyčná osoba nemá povinnost se sociálním pracovníkem spolupracovat.

Téměř 80 % obcí nepovažuje financování sociální práce pro jejich obec jako optimálně nastavené. Nejvíce negativně jsou vnímána pravidla pro získání dotace a dále také výpočet pro stanovení výše dotace a objem finančních prostředků v rámci dotačního řízení na výkon sociální práce.

Dále bylo od obcí II. a III. typu zjištěno, že téměř 40 % obcí doplácí 30–50 % finančních prostředků ze svých rozpočtů na výkon sociální práce na obci v přenesené působnosti. Více než 25 % obcí potom dotace MPSV nepokrývá ani polovinu nákladů na výkon této agendy a obce na výkon sociální práce doplácí ze svých zdrojů více než 50 %.



Téměř 80 % obcí nepovažuje financování sociální práce pro jejich obec jako optimálně nastavené.

Více než polovina obcí II. a III. typu zpracovává vlastní střednědobý plán rozvoje sociálních služeb.

Pro 75 % obcí je sociální práce pro vedení obce prioritou. Jako největší problémy spojené s výkonem sociální práce obce II. typu vnímají nedostatečné finanční zdroje a chybějící zájem o pracovní pozici sociálního pracovníka z důvodu nedostatečné prestiže a finančního ohodnocení.

Více než 30 % obcí by mělo zájem o výkon služby „mobilní sociální pracovník“ pro obce I. typu, a to za předpokladu financování této agendy ze strany státu.

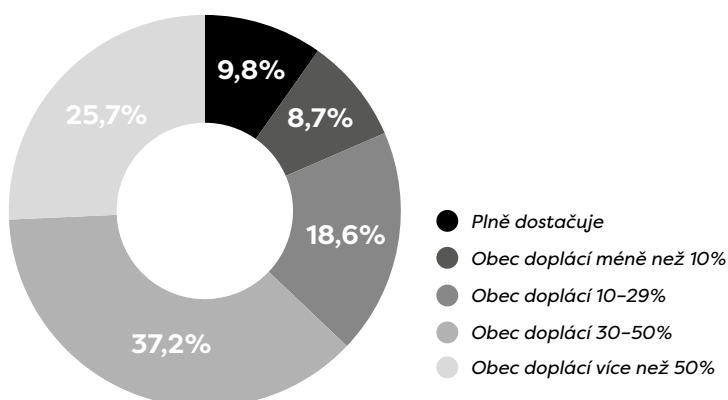
Téměř polovina obcí II. a III. typu (43 %) zaznamenává odliv sociálních pracovníků k poskytovatelům sociálních služeb z důvodu lepšího finančního ohodnocení.

Závěr

Napříč oběma dotazníky panovala shoda, že bariérou pro efektivnější výkon sociální práce je nedostatek finančních prostředků na tuto agendu. Řada obcí by uvítala službu „mobilního“ sociálního pracovníka, který by z obce II. či III. typu dojížděl dle potřeby do obce I. typu a řešil zde sociální situace občanů – za předpokladu financování této služby ze státního rozpočtu. ■

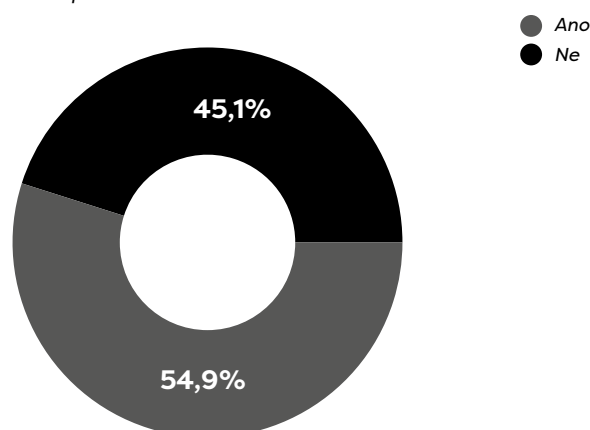
Do jaké míry vám v současné době dostačuje dotace MPSV na výkon sociální práce na obci v přenesené působnosti na pokrytí všech nákladů s výkonem spojených?

183 odpovědí



Bylo by pro zlepšení výkonu sociální práce ve vaší obci přínosné, aby k Vám pravidelně osobně jezdil odborný sociální pracovník pomáhat řešit tyto situace?

315 odpovědí



Seznamte se se členy redakční rady



**Ing. Jiří Horecký,
Ph.D., MSc., MBA**

V sociálních službách působí od roku 1999,

nejprve jako ředitel neziskové a posléze příspěvkové organizace, a od roku 2007 jako prezident Asociace poskytovatelů sociálních služeb ČR. V roce 2013 se stal prezidentem Unie zaměstnavatelských svazů ČR, od roku 2017 je prezidentem evropské asociace European Ageing Network (Evropské sítě stárnutí) a na konci roku 2021 byl zvolen předsedou světové asociace Global Ageing Network. Je autorem či spoluautorem více než čtyř desítek odborných článků, publikací či kapitol, soudním znalcem v oboru financování sociálních služeb a členem rady odborných komisí, pracovních skupin a rad vlád ČR.

**V sociálních službách působí
od roku 1999.**



Mgr. Petr Hanuš

Vystudoval Sociálně právní akademii v Praze (1993) a Zdra-

votně sociální fakultu Jihočeské univerzity v Českých Budějovicích (1998). Jako sociální pracovník začal profesní kariéru na Lince bezpečí, kterou v letech 2000 až 2004 vedl. Od roku 2004 pracoval na Ministerstvu práce a sociálních věcí převážně na odboru sociálních služeb na různých pozicích, nakonec jako ředitel odboru a zástupce náměstka ministra. Od roku 2014 pracuje jako ředitel sekce nestátních neziskových organizací, sekce sociálních služeb a sekce kultury Unie zaměstnavatelských svazů ČR. Současně je od roku 2015 ředitelem odborných sekcí Asociace poskytovatelů sociálních služeb ČR. Od roku 2012 je předsedou sektorové rady pro veřejné služby a správu. Je členem Výboru sociálních věcí zastupitelstva Středočeského kraje, členem Sociální komise Rady města Mělníka a předsedou Komise Rady hl. m. Prahy pro plánování a financování sociálních služeb. Od roku 2018 je členem správní rady Spojené akreditační komise ČR, o. p. s., a od roku 2020 je členem představenstva Linky bezpečí, z. s.



**Mgr. Monika
Havlíčková**

Sociální práci se věnuje od roku 1993. Vy-

studovala sociální práci a v této oblasti je i supervizorkou. Je lektorkou odborných kurzů pro sociální pracovníky a pedagogy, členkou Akreditační komise MPSV a místopředsedkyní Asociace vzdělavatelů v sociální práci. Je držitelkou ocenění GRATIAS 2021. Věnuje se i publikační činnosti a kooperuje s profesními spolky sociálních pracovníků v ČR.



Ing. Milan Johanis

Ředitel Jahodovky – Vyšší odborné školy sociálně-právní, s ma-

nažerskými dovednostmi v oblasti školství od roku 2008, je členem Koordinačního výboru Asociace vyšších odborných škol, zástupcem školy v Asociaci vzdělavatelů v sociální práci a pedagogice, organizuje a účastní se odborných konferencí, připomínkování legislativy, lektoruje apod. Dále je odborným asistentem na Katedře hospodářské a sociální politiky Vysoké školy ekonomické, Národohospodářské fakulty. Zde zhodnocuje své zkušenosti z oblasti bankovníctví a financování – zpracovává znalecké a odborné posudky. V praxi se uplatnil mimo jiné jako ředitel pobočky České spořitelny a inspektor v České národní bance.



**Ing. Pavel
Kaczor, Ph.D.**

V sociální oblasti působí od roku 2003.

Nejprve jako vedoucí odboru státní sociální podpory na Městském úřadu v Táboře, poté jako vedoucí odboru nepojistných sociálních dávek na Úřadu práce v Táboře, kde od roku 2007 zastává post ředitele. Externě vyučuje na Vysoké škole ekonomické (fakultě managementu v Jindřichově Hradci) a spolupracuje také s dalšími VŠ, například se Slezskou univerzitou v Opavě v oblasti sociálně zaměřených specializací, nebo s Vysokou školou technickou a ekonomickou v Českých Budějovicích, kde je

členem Správní rady. Je autorem řady odborných článků, včetně tří knižních publikací (tou poslední je publikace „Sociální systém ČR“, vydaná v roce 2022 v nakladatelství Oeconomica). Jako představitel regionálního pracoviště ÚP ČR je rovněž členem rady komisí, rad nebo odborných pracovních skupin.



**Ing. Daniela
Lusková, MPA,
MHA**

V oblasti sociálních

věcí pracuje od roku 1993. Byla sociálním pracovníkem a manažerem ve veřejné správě i neziskovém sektoru. Během své praxe se věnovala sociálně-právní ochraně dětí, péči o seniory, výzkumu i dalším okruhům sociálních věcí. Vykonyvala přímou práci s klienty, koncepční, metodickou, publikační a projektovou činnost. Je držitelem certifikátu projektového řízení podle IPMA a procesního řízení E-Qualin. V současné době je ředitelkou pobytové sociální služby pro seniory a viceprezidentkou APSS ČR pro oblast kvality a působí také jako lektor.



**Mgr. Aleš
Mrázek, Th.D.**

Řadu let pracuje v prostředí českého neziskového sektoru.

Od jejího založení v roce 2010 je tajemníkem Asociace veřejně prospěšných organizací ČR, rovněž zastává pozici vedoucího hodnotitelů značky Prověřená veřejně prospěšná organizace. Je autorem mnoha studií a analýz zaměřených především na transparentnost a kvalitu fungování neziskových organizací. Účastní se jednání rady pracovních a poradních orgánů zaměřených na neziskový sektor. Od roku 2018 je členem Rady vlády pro nestátní neziskové organizace, v letech 2019–2022 byl jejím místopředsedou. Podílel se na přípravě Zprávy o stavu rozvoje občanského sektoru v ČR, kterou vydává americká vládní agentura USAID. Příležitostně se věnuje i přednáškové a lektorské činnosti.

**Řadu let pracuje v prostředí
českého neziskového sektoru.**


PhDr. Filip Novotný

Působí jako sociální pracovník v oblasti sociální politiky od roku

2009. Nejprve jako odborný referent, následně jako zástupce vedoucí a vedoucí oddělení koncepce sociální práce a vzdělávání na Ministerstvu práce a sociálních věcí. V letech 2015-2022 působil také jako místopředseda akreditační komise ministerstva podle zákona o sociálních službách. V období 2015-2018 vedl jako odborný garant řešitelský tým projektu zahraniční rozvojové spolupráce v Moldavsku (Zvyšování kapacit Ministerstva práce, sociální ochrany a rodiny Moldavské republiky), od roku 2022 se věnuje realizaci 3letého projektu Harmonizace systému sociální ochrany v Gagauzii. Zároveň působí jako resortní koordinátor uznávání odborných kvalifikací a Systému pro výměnu informací o vnitřním trhu EU (IMI). Je členem Výboru pro vzdělávání k udržitelnému rozvoji Rady vlády pro udržitelný rozvoj a zkušebním komisařem pro zvláštní odbornou způsobilost pro výkon správních činností při výkonu veřejného opatrovnictví.

Působí jako sociální pracovník v oblasti sociální politiky od roku 2009.


Mgr. Jan Šesták, Ph.D.

Od roku 1997 působí v sociálních službách

a v oblasti pracovního začlenění a zaměstnávání osob se zdravotním postižením. Nejprve 15 let jako ředitel Domova sv. Anežky, o. p. s., v Týně nad Vltavou. Od roku 2014 působí jako vedoucí sociální pracovník v centru ARPIDA v Českých Budějovicích, zároveň je ředitelem sociálního podniku Aditus Pro, z. ú. Jako odborný asistent přednáší na Zdravotně sociální fakultě Jihočeské univerzity v Českých Budějovicích. Na krajské úrovni se od roku 2006 věnuje střednědobému plánování sociálních služeb. Je autorem odborných článků a publikací a působí jako lektor a expert v oblasti sociálních služeb, pracovního začlenění osob se zdravotním postižením, strategického plánování a rozvoje neziskových organizací.

Je autorem odborných článků a publikací a působí jako lektor a expert v oblasti soc. služeb.


Mgr. Bc. Andrea Tajanovská, DiS.

Absolvovala magisterské studium veřejné

správy na CEVRO Institutu v Praze, baka-lářské studium sociální pedagogiky na Jihočeské univerzitě v Českých Budějovicích a obor sociální práce na Vyšší odborné škole sociální v Prachaticích. Sociálním službám se věnuje od roku 2004. Je ředitelkou Domova pro seniory Pohoda v Netolicích a spoluzakladatelkou Centra STROOM Dub, o. p. s. Dále je předsedkyní Profesního svazu sociálních pracovníků v sociálních službách APSS ČR a zakladatelkou a lektorkou Institutu vzdělávání APSS ČR. Vedle vedení dvou sociálních služeb (domova pro seniory a pečovatelské služby) se dlouhodobě zabývá metodickou, konzultační a vzdělávací činností v sociální oblasti. Je autorkou řady vzdělávacích programů a kurzů pro sociální pracovníky a pracovníky v sociálních službách. Taktéž se věnuje publikační činnosti.


Mgr. Claudia Varhol

Jako zaměstnanky-

ně Legislativní a právní sekce kanceláře Svazu měst a obcí ČR se sociální agendě věnuje již čtvrtým rokem. Působí jako garantka Komise pro sociální věci a zdravotnictví Předsednictva Svazu měst a obcí ČR, v rámci které zástupci municipalit diskutují aktuální problémy v oblasti sociálních služeb a sociální práce, zaměstnanosti, rodiny, veřejného opatrovnictví, bydlení, ale také např. otázku nedostatku lékařů. Věnuje se přípravě připomínek k legislativním i nelegislativním materiálům v této agendě, účastní se jednání pracovních i poradních orgánů Ministerstva práce a sociálních věcí i dalších institucí. Součastí její pracovní náplně je také publikační činnost, zejména v rámci časopisu Svazu měst a obcí ČR „Informační servis“.


PhDr. Melanie Zajacová, Ph.D.

Působí v oblasti sociální práce již více než

20 let. V současné době pracuje na Ministerstvu práce a sociálních věcí, předtím řídila organizaci poskytující sociální služby pro seniory a jejich rodiny, a při studiích založila neziskovou organizaci Neposeda

zaměřenou na děti, mládež a rodinu. Dlouhodobě se věnuje problematice sociální práce jako profesi v České republice a její úpravě z legislativního hlediska. Dále se zabývá oblastí vzdělávání sociálních pracovníků a dalšími možnostmi úpravy podmínek pro výkon sociální práce, včetně metodické činnosti v oblasti sociální práce ve veřejné správě. Je odbornou garantkou zkoušek odborné způsobilosti úředníků – sociálních pracovníků. Participuje na systémových i mezinárodních projektech. Byla odbornou garantkou řady výzkumů zadávaných ministerstvem, naposledy např. Kvality výkonu sociální práce v České republice Výzkumnému ústavu práce a sociálních věcí. Je autorkou či spoluautorkou řady odborných článků, kapitol či publikací, hodnotitelkou v oblasti sociální práce a členkou řady pracovních skupin.


Mgr. Petra Zdražilová

Od roku 2003 pracuje v Kanceláři veřejného

ochránce práv, kde působila na různých pozicích od právničky přes vedoucí odboru po ředitelku právní sekce. Nyní je právní asistentkou zástupce ombudsmana. Věnuje se právům lidí, kteří žijí v zařízeních (sociálních služeb, psychiatrických nemocnic) či do nich byli umístěni (ve věznicích, ochranných léčebnách, školských zařízeních), sociálně-právní ochraně dětí, sociální práci na obci, právům lidí s postižením či veřejnému opatrovnictví. Věnuje se také pedagogické činnosti, na VOŠ Caritas v Olomouci vyučuje právo.


Mgr. Petra Zimmelová, Ph.D.

Od roku 1990 působí jako sanitářka v Do-

mově pro seniory v Českých Velenicích. Po absolvování Zdravotně sociální fakulty Jihočeské univerzity v roce 2003 zde nastoupila jako odborný asistent. V roce 2007 dokončila doktorské studium a získala titul Ph.D. Od roku 2019 působí jako ředitelka Domova pro seniory Máj České Budějovice, p. o. V současné době se stále věnuje problematice seniorů, a to jak v rámci sociálních služeb, tak i seniorům v krizových situacích (problematika násilí na seniorech). V rámci řešení budoucnosti sociální práce se stala členem akreditační komise MPSV ČR pro další vzdělávání pracovníků v sociálních službách. ■

„V současné době bohužel nevnímám dostatečnou podporu pro práci s vězněnými,“ říká Marika Jelínková, metodička sociální práce na Magistrátu hlavního města Prahy

Již šestým rokem se v České republice předávají sociálním pracovníkům / sociálním pracovnícím, kteří přispívají k rozvoji či dobrému jménu sociální práce, ocenění Gratias. Název „Gratias“ v překladu symbolizuje poděkování sociálním pracovníkům / sociálním pracovnícím za jejich každodenní náročnou práci a přínos společnosti. Letošní ročník se uskuteční na přelomu měsíců duben a květen. V souvislosti s tím jsme oslovili Mariku Jelínkovou, metodičku sociální práce na Magistrátu hlavního města Prahy, která získala ocenění v roce 2022 za významný přínos v oblasti sociální práce.

Ing. Petra Cibulková

šéfredaktorka

V oblasti sociální práce působíte od roku 2008, co bylo impulsem, že jste se zaměřila na tuto oblast?

I když jsem přesvědčená, že pro práci v sociální oblasti je nezbytné osobnostní nastavení, i mě, stejně jako mnoho mých kolegů a kolegyň, k sociální práci přivedla náhoda. Pracovala jsem u Vězeňské služby ČR na postu administrativní pracovníce a chtěla studovat bohemiku. Ke studiu mě přijali, bohužel nebylo možné prezenční studium v celém rozsahu převést do individuálního studia, a tak jsem nastoupila do kurzu celoživotního vzdělávání zaměřeného na sociální oblast a penitenciární péči. Zároveň se ve stejnou dobu uvolnilo místo sociální pracovníce ve věznici, kde jsem pracovala, a moje pracovní pozice měla být vykonávána ve služebním poměru příslušníkem. Přijala jsem nabídku ředitele věznice o převedení na pozici sociální pracovníce a začala pracovat s vězni umístěnými na specializovaném oddělení pro mentálně postižené a na oddělení bezdrogové zóny (osoby se zkušeností s užíváním návykových látek). Brzy se projevil moje chuť, empatie a potřeba pomáhat, která někdy hraničila až s altruismem. Začala jsem studovat sociální práci, abych lépe porozuměla procesům, kterými klient prochází, naučila se využívat metody a svůj potenciál ve prospěch ostatních.

V rámci své práce se zaměřujete na oblast prevence kriminality, vězeňství a postpenitenciární péče, pracova-



vala jste také jako sociální pracovníce u Vězeňské služby ČR. V čem je sociální práce s vězni specifická oproti jiným cílovým skupinám?

Sociální práce s vězni je určitě jiná. Nejde pouze o prostředí, kde je vykonávána, ale především o specifika cílové skupiny, ať už je to upřímná motivace vězně změnit svůj dosavadní způsob života, nebo účelové jednání, které je pro toto prostředí typické. Sociální pracovník ve věznici má také velmi omezené nástroje pomoci. Při poradenství sociální pracovníci často vycházejí i z dostupných dat ze soudního řízení, kde je mnohdy popsána i sociální situace klienta, která následně mohou využívat jako tvrdá data pro navázání spolupráce. Další informace jsou pro sociálního pra-

covníka ve věznici těžko dostupné. Jsou stejně jako ostatní sociální pracovníci vázáni mlčenlivostí, a navíc musejí dodržovat přísná bezpečnostní opatření, která se vztahují k jejich pracovním povinnostem a pravidlům Vězeňské služby ČR. Své klienty mají mnohdy z celé republiky, pracují i s cizinci, ani počet klientů neodpovídá standardnímu počtu a projevuje se nedostatečné personální zajištění (např. já jsem měla na starost jednu ubytovnu v počtu cca 250 vězeňských osob/klientů). Řešení sociální situace po propuštění z výkonu trestu odnětí svobody s návazným řešením podpory sociální práce, popř. zajištění sociální služby se tak stává pro sociálního pracovníka ve věznici komplikovaným, především pro neznalost dostupnosti sociálních služeb nebo ubytovacích služeb v místě bydliště odsouzeného. Výhodou může být tzv. dostupnost klienta a již zmíněná motivace klienta ke spolupráci, ať už je jakákoliv. Neopomenutelné specifikum sociální práce s vězněnými je nutnost znalosti sociálního pracovníka, jak pracovat s kriminogenním faktorem vězněného. Další postupy se příliš neliší, i zde se sociální pracovník zaměřuje na posilování sociálních dovedností klienta (možná i mnohem více z důvodu ztráty soběstačnosti) a vedení k samostatnosti. Smyslem tedy není klientovi jeho záležitosti vyřešit za něj, ale naučit jej, jak je může vyřešit sám. Často se sociální pracovník ve věznici stává prostředníkem při zajištění kontinuální spolupráce s dalším subjektem, který se může spolupodílet na řešení klientovy situace, a to z důvodu omezené možnosti klienta vyhledat si sám a oslovit sám vhodnou organizaci/instituci.

K předcházení recidivy odsouzených je důležitá kontinuální práce s odsouzeným. Je v ČR dostatečně rozvinutá spolupráce s dalšími subjekty v oblasti sociální práce, musejí se potýkat s nějakými překážkami (např. při znovuzačleňování propuštěného na trhu práce)?

Kontinuální práci s odsouzeným vnímám jako nezbytnou, a to nejen jako nástroj terciární prevence, ale především jako dobře fungující systém, který povede ke snížení možná i k zamezení páchání další trestné činnosti. Bohužel stále narážíme v této oblasti sociální práce na překážky, které tomu zamezují, často ji zcela znemožní. Spolu s Generálním ředitelstvím Vězeňské služby ČR jsme pilotovali v Praze a v Ústeckém kraji možnosti dobře nastavené kontinuální spolupráce mezi sociálními kurátory a sociálními pracovníky věznic se zapojením dalších subjektů (např. neziskových organizací, adiktologických služeb, úřadu práce, ale i Probační a mediační služby ČR). Pilotáž se zaměřovala na přípravu na propuštění, zahájenou ideálně před nástupem do výkonu trestu odnětí svobody a nejpозději 6 měsíců před jeho ukončením. Zahrnovala zapojení dalších subjektů, komplexní práci s odsouzeným, individuální plán nastavení návazné spolupráce se sociálním kurátorem po propuštění. Realizovali jsme besedy ve věznicích v obou krajích, organizovali skupinové a individuální poradenství, předávali dostupné informace sociálním kurátorům do místa bydliště vězněného a výstupem byly velmi dobře zpracované materiály/metodiky jak pro Vězeňskou službu ČR, tak pro Ministerstvo práce a sociálních věcí ČR k dalšímu nastavení a sjednocení postupů při práci s touto cílovou skupinou. Na rozdíl od Vězeňské služby ČR, která materiály zapracovala do standardních postupů sociálních pracovníků věznic při práci s odsouzenými, se nikdo další materiálem nezaobíral. V současné době bohužel nevnímám dostatečnou podporu pro práci s vězněnými, a to ani metodickou, ani věcnou. Stále nás trápí nedostatek informací o vězněných, postavení sociálního kurátora v celém procesu resocializace, a především nedostatek návazných sociálních služeb, které by se zaměřovaly na komplexní práci s propuštěnými. Představa vězněného, že mu sociální pracovník ve věznici zajistí práci a bydlení po propuštění se střetává se smutnou realitou, že sociální pracovník neumí záruky. To ale neznamená, že se o ně alespoň nepokusí. Co se týká postavení propuštěných osob na trhu práce, domnívám se, že zde se překážky velmi zmírnily. Ideální stav je, pokud může v průběhu výkonu trestu odnětí svobody pracovat a na svobodu přichází s pracovními návyky.

Nezřídka se stává, že se vězněné osoby musejí vypořádat s exekucemi a insolwencemi. Na co by si měl dát sociální pracovník při řešení takovýchto situací pozor?

Dluhová zátěž u vězněných osob stále dominuje při mapování oblastí, které je nezbytné řešit. Sociální pracovníci věznic a sociální kurátoři si tuto problematiku uvědomují a obě skupiny sociálních pracovníků se v této oblasti i vzdělávají. Často bývá dluhová oblast cílem spolupráce, a mnohdy i jedinou. V rámci svého postavení a metodického vedení sociálním pracovníkům a sociálním kurátorům doporučuji, aby k řešení dluhové problematiky přizvali odborníky, a to buď dluhové poradce, nebo organizace, které s dluhy umí pracovat. Jednou z dovedností sociálního pracovníka určitě má být znalost dluhové problematiky, zvláště při práci s touto cílovou skupinou, není ale nezbytné, aby se stal dluhovým poradcem.

Jaký by podle vás měl být sociální pracovník? Jaké jsou jeho klíčové vlastnosti?

Vlastně mi přijde v dnešní době vaše otázka těžká s ohledem na neuchopení sociální práce jako důležitého nástroje státu při řešení sociální problematiky. Jako první odpověď mě napadá slovo odolný a kreativní při vědomí současného náporu na sociální pracovníky, minimální osvěta o sociální práci a nedostatečné podpoře sociálních pracovníků. Sociální práce souvisí s osobnostním nastavením pracovníka, přesto je na místě, aby sociální pracovník měl požadující vzdělání a dále se vzdělával, byl empatický a svoji práci vykonával rád, naplňovala ho a dávala mu smysl, a v neposlední řadě by měl za svou práci mít odpovídající ohodnocení a možnost vykonávat práci, kterou já osobně považuji za důležitou a svým způsobem prestižní. Je důležité, aby se sociální pracovník uměl také oprostít od tíhy životních příběhů klientů a udržel si při práci s klientem hranice. Pokud dojde síla a chuť sociálnímu pracovníkovi, nedokáže adekvátně pomoci klientovi. Také je dobré pamatovat na princip systemického přístupu, že není cílem problémy za klienta vyřešit, ale naučit klienta své problémy řešit.

Myslíte si, že je profese sociálního pracovníka v ČR na rozdíl od zahraničí méně oceňována?

Myslím, že je to nesrovnatelné. Zatímco v zahraničí se sociální pracovník považuje skutečně za profesionála a odborníka, v České republice má sociální pracovník minimální obraz nebo chcete-li postavení. Bylo by zajímavé, kdyby např. Výzkumný ústav práce a sociálních věcí zrealizoval výzkum mezi veřejností, zda vědí, kdo je sociální pracovník. Výsledek by byl smutný pro naši profesi. Veřejnost má minimální povědomí, kdo je a co dělá sociální pra-

covník, často je zaměňován s pracovníkem v sociálních službách nebo s pečující osobou nebo si občané nepředstaví vůbec nic. Bohužel si tak trochu za to můžeme sami, neumíme svou práci „prodat“, vyzdvihnout, vydefinovat. Pomůžeme klientovi, pracujeme do posledních sil, ale nemáme ani patřičné zákonné definování naší práce. Každý rok v den Světového dne sociální práce očekávám, zda se např. média budou zajímat o tak pro nás významný den, zda alespoň zmíní, že se slaví Světový den sociální práce a jak je to důležitá a nepostradatelná činnost. K mému zklamání se tak příliš neděje, ale já stále věřím, že i tohle se jednou změní.

Je nějaký příběh klienta, který vám utkvěl v paměti?

Takových klientů je hodně a každý z těch příběhů mi utkvěl v paměti z jiného důvodu. Např. při práci s vězněnými mi jeden klient (opakovaně ve výkonu trestu za majetkovou trestnou činnost) před propuštěním řekl, že se „ven“ netěší, protože ve vězení má víc, než kdy měl venku. Má tam práci, kamarády, střechu nad hlavou a vlastně kromě auta a ženské mu ve vězení nic nechybí. To mi přijde velmi smutné a na jeho větu jsem nezapomněla. Další z příběhů byl případ klientky, seniorky, která se u mě objevila před dvěma lety v zimních měsících. Byla to pětadesátiletá dáma, přišla s křikem a pláčem, v ruce měla jednu igelitovou tašku svých věcí. Po chvíli, kdy se zklidnila, mi odvyprávěla svůj příběh a žádala o pomoc. Vdala se jako mladá za muže svých snů. Nikdy neměli děti, bydleli v pronajatém bytě na Žižkově. Neměli moc peněz, ale nežili špatně. Pak přišla nemoc. Onkologické onemocnění (nádor na mozek) ji osobnostně změnil, na dlouho upoutal na lůžko. Manžel přišel o práci, začal hodně pít. Soužití se stalo nesnesitelným, bil ji, zadlužil, utrácel peníze, které neměli. Nakonec zemřel a ona zůstala sama, s jeho dluhy. Ten den, kdy přišla ke mně, ji přišli exekučně vystěhovat pro neplacení nájmu. Důchod měla velmi nízký, zatížený exekucí, nevládala platit nájem, žádné sociální dávky nepobírala, snažila se přivydělat úklidem. Na odchod z bytu měla půl hodiny, poté byl byt zapečetěn a byl ji zamezen přístup. Vzala si jen tašku s oblečením a papouška, kterého mohla dát ke kamarádce. Nabídl jsem ji zajištění azylového domu nebo alespoň noclehárnu, aby nebyla v zimě na ulici. Znovu plakala a odmítla s tím, že mezi bezdomovce se bojí. Zavolali jsme společně její kamarádce, ta souhlasila, že maximálně týden může klientka u ní zůstat, ale déle ne. Sama měla malý byt (garsonku) a nebylo by reálné společně

dlouhodobé soužití. Vzala jsem si na ni telefonický kontakt a poskytla alespoň minimální krizovou intervenci. Klientka odešla a mně začal telefonický maraton. Nejprve jsem kontaktovala exekutorský úřad s dotazem, zda je ještě nějaká cesta k řešení, i když jsem ji sama příliš neviděla. Odpověď byla nekompromisní ne. Obrátila jsem se na sociální odbor podle místa trvalého pobytu klientky, věděli o ní, podali společně žádost o pronájem bytu, ale v tuto chvíli pro ni nemohli více udělat. Požádala jsem o popis sociální situace a způsobu dosažení řešení, který by mohl podpořit mé další kroky. Potřebovali jsme co nejrychlejší řešení. Obrátila jsem se na odbor bytového fondu hlavního města Prahy, který spravuje i krizové byty pro mimořádné situace. Situaci klientky jsem vnímala jako krizovou, a to nejen s ohledem na zimní období, ale především na věk klientky, její zdravotní stav a dokreslení životního příběhu. Po dlouhém jednání jsme došli ke shodě. Klientce byl v průběhu jednoho týdne pronajat krizový byt a následně byt pro seniory. Byla zintenzivněna spolupráce se sociální pracovníci sociálního odboru v oblasti podpory v bydlení a řešení dluhové problematiky. Pravidelně jsme si předávali informace. Bohužel se klientce vrátilo onkologické onemocnění a půl roku po prvním setkání se mnou zemřela. Zemřela v klidu, dožila v domácím prostředí, smířená se svým životem.

Je něco, co byste chtěla ve své práci zlepšit?

Především je to výše zmíněná prestiž a osvěta o sociální práci a její důležitosti. Pokud to bude možné, budu se věnovat a spolupodílet na rozvoji sociální práce v Praze a při součinnosti s ostatními kraji i napříč ČR. Zároveň bych ráda byla dobrou metodickou podporou sociálních pracovníků a sociálních kurátorů v Praze tak, aby se na mě i nadále s důvěrou obraceli při řešení složitých případů, ale i s chloubo, jak se jim daří vykonávat a rozvíjet svou práci.

Co pro vás znamená ocenění za významný přínos v oblasti sociální práce?

Ocenění, které jsem obdržela, je pro mě stále ještě překvapením. Snažím se svou práci dělat dobře. Opravdu si jej velmi vážím, cítím se poctěná ohodnocením a vnímáním své práce. Zároveň je takové ocenění částečně zavazující a podporuje mou touhu pokračovat a i nadále prezentovat a prosazovat sociální práci jako důležitou součást veřejného zájmu, jako nezbytný nástroj sociální politiky a sociální pracovníky jako nepostradatelné profesionály, bez kterých nemůže systém sociální podpory a pomoci fungovat. ■

Zvyšování kompetencí pracovníků sociálních služeb i samotných seniorů

APSS ČR finalizuje realizaci několika projektů, které se zaměřují na vzdělávání zaměstnanců sociálních služeb a seniorů, a to v oblasti zvyšování kompetencí pracovníků sociálních služeb i samotných seniorů v problematice násilí a také v oblasti digitálních kompetencí.

Ing. Simona Matějková

projektový manažer, APSS ČR

PROTI NÁSILÍ V PÉČI O SENIORY

Prvním z těchto projektů je Proti násilí v péči o seniory (2020-1-CZ-01-KA202-078332). Tento projekt realizuje APSS ČR v konsorciu partnerů ze Španělska, Francie a Rakouska od roku 2020. Tématem tohoto projektu je, jak už jeho název napovídá, násilí v sociálních službách s akcentem na pobytové sociální služby. Problém násilí v mnoha jeho podobách je přítomen i v péči o seniory a jak ukazují mnohé studie a analýzy, je to problém, se kterým se potýkají země napříč Evropou. Násilí může mít mnoho podob, jako je špatné zacházení, špatné chování, gesta a bohužel někdy také činy. K projevům násilného chování může docházet z několika důvodů. Můžeme zmínit například lidské selhání, organizační a provozní změny/nastavené procesy práce, ale také se může jednat o důsledek nemoci či psychické problémy samotných klientů. Násilné chování s sebou přináší mnoho důsledků od zdravotních problémů, přes behaviorální problémy až po narušení kognitivních funkcí a schopnosti učit se novým věcem. Existuje také řada rizikových faktorů, které mohou násilí a násilné situace podněcovat, zde můžeme mluvit například o nefunkčních rodinných vztazích, nedostatku podpory, špatné fyzické a psychické kondici, nedostatku finančních prostředků na úhradu potřebné péče a mnoho dalších. Je těžké násilí a násilné situace při péči omezit, jak ale říká Jiří Horecký: „Co můžeme a musíme udělat, je identifikovat a poté tomu co nejdříve zabránit, aby se prevalence násilí v sociálním sektoru snížila na co možná nejnižší úroveň.“ Abychom dosáhli těchto cílů, je zapotřebí zkušený a kvalitní personál. Potřebujeme, aby chápali, co je to násilí a zneužívání, jak k němu může dojít, co dělat, když se o něm dozvíme nebo i když

máme jen podezření. Při tvorbě vzdělávacího programu jsme nebrali v potaz pouze výzvy identifikované v existujících studiích a analýzách, ale také potřeby samotných zaměstnanců sociálních služeb a managementu. Na tvorbě vzdělávacího programu se podíleli odborníci ze čtyř evropských zemí, kteří disponují mnohaletými zkušenostmi a znalostmi z oblasti poskytování sociálních služeb a péče. Nyní vám můžeme představit vzdělávání Proti násilí v péči o seniory, které se obecně zaměřuje na tři oblasti:

- prevence násilí;
- detekce a odhalení násilí a
- reakce na násilí a obrana proti němu.

Vzdělávací program vznikl ve dvou formách – prezenční a online (e-learning). Obě formy vzdělávání jsou rozděleny do tří modulů:

1. Seznámení s tématem násilí v sociálních službách
2. Lepší porozumění násilnému chování v souvislosti se stárnutím, potřebami a očekáváními
3. Jak reagovat na násilné chování, zneužívání a mikrotýrání

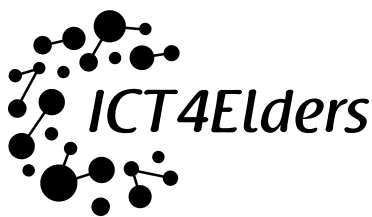
Prezenční forma vzdělávání je určena pro sociální pracovníky, pracovníky v sociálních službách, zdravotnické pracovníky a management pobytových sociálních služeb. Naopak e-learning je vhodný pro všechny zaměstnance v sociálních službách pro získání prvních znalostí v této problematice. E-learning je dostupný na platformě EdApp a je plně v českém jazyce.

Jsmo hluboce přesvědčeni, že tento vzdělávací program pomůže zvýšit kvalitu poskytované péče a život klientů, ale také personálu působícího v sektoru sociálních služeb.

ICT4ELDERS

Projekt ICT4Elders (2020-1-CZ-01-KA204-078197) realizuje APSS ČR spolu s dalšími partnery z České republiky, Řecka, Německa a Lucemburska. Konsorcium partnerů se rozhodlo tímto

projektem reagovat na rychlou digitální transformaci, která nabízí členským státům Evropské unie jedinečnou příležitost. Studie Evropské komise „The Silver Economy Study“ odhaduje, že do roku 2060 alespoň jeden ze tří Evropanů bude ve věku více než 65 let. Podle Eurostatu (2020) žilo v roce 2019 v Evropské unii 90,5 milionu osob ve věku 65+, to představuje zhruba 20 % obyvatel EU27. V příštích desetiletích se předpokládá nárůst tohoto podílu na 30 %. Rostoucí počet seniorů vyvolává řadu společenských výzev a digitální propast mezi generacemi je jednou z nich. Zároveň studie Eurostatu „Ageing Europe: looking at live of older people“ uvádí, že dvě pětiny osob ve věku 65–74 let nikdy nepoužily počítač. Nedávná pandemie covidu-19 digitální propast ještě více prohloubila, což může vést nejen k digitálnímu, ale také sociálnímu vyloučení seniorů. V rámci realizace projektu partneři v jednotlivých zemích provedli analýzu dostupných zdrojů a dat a řadu aktivit přímo se seniory, pracovníky v sociálních službách a rodinnými příslušníky (rozhovory, dotazníkové šetření, sociální experiment). Z těchto aktivit vyplynulo, že si senioři uvědomují důležitost a význam digitálních technologií, ale nedomnívají se, že by jejich nízká znalost v této oblasti



nějakým způsobem omezovala nebo významně ovlivňovala jejich životy, přesto však účastníci jednotlivých aktivit byli poměrně otevření a ochotní zlepšovat své digitální dovednosti a kompetence. Zdá se však, že pracovníci v sociálních službách a rodinní příslušníci mají na věc jiný pohled, a domnívají se, že většina seniorů nevyužívá možnosti, které jim digitální technologie, potažmo internet mohou nabídnout.

Konsorcium partnerů se rozhodlo vytvořit program pro seniory, který jim poskytne příležitost pro růst, aktivní stárnutí a začlenění se do společnosti. Vytvořený kurz seznamuje seniory se základy nástrojů ICT a poskytuje odpovědi na otázky jako: Co je to elektronické zařízení? Jak se mohu připojit k internetu? Které webové stránky mohu využít pro své zdraví, zábavu, online nákupy a další? Jak mohu řešit

problémy s podvody na internetu? Jak rozzeznat a jak se vyhnout dezinformacím? Toto jsou otázky, které seniorům zodpoví vzdělávání ICT4Elders – Podpora ICT znalostí seniorů. Senioři mohou kurz absolvovat sami přes online platformu, nebo můžete v této oblasti edukovat pracovníky sociálních služeb, kteří získají také Průvodce vzděláváním pro lektory a mohou pak vést ve svém zařízení sezení se seniory a získané znalosti jim předat a ukázat v praxi. Celý program obsahuje také řadu praktických příkladů k procvičení a osvojení užívání digitálních technologií. Vzdělávací kurz je tvořen třemi samostatnými moduly:

1. Zařízení, internet & aplikace
2. Online komunikace, zábava & zdraví
3. Online bezpečnost

Každý modul se skládá z několika lekcí a tempo učení si volí senior sám. Nedávná pandemie covidu-19 ukázala, že podpora vzdělávání seniorů v této oblasti je více než na místě, abychom eliminovali riziko sociální izolace seniorů, ale také aby senioři byli schopni „držet krok“ s tak rychle se rozvíjejícím digitálním světem, byli schopni využívat možnosti, které nám tento svět nabízí, a uměli samostatně řešit problémy, které s sebou přináší. ■

Informace o obou projektech, vč. odkazů na e-learningové platformy naleznete na stránkách APSS ČR v sekci Projekty (Proti násilí v péči o seniory, Promoting ICT knowledge for the elderly).



Co-funded by the Erasmus+ Programme of the European Union

Otázky a odpovědi: Příspěvek na bydlení

Příspěvek na bydlení je nepojistná sociální dávka, kterou vyplácí Úřad práce ČR. Jejím prostřednictvím stát přispívá rodinám nebo jednotlivcům s nízkými příjmy na krytí nákladů na bydlení. Příspěvek na bydlení je současně dávka testovaná na příjem, to znamená, že to, jestli na ni vznikne nárok a jaká bude její měsíční výše, se odvíjí od příjmů dané domácnosti nebo rodiny.

Kateřina Beránková
tisková mluvčí,
Úřad práce ČR

Za celý loňský rok vyplatil Úřad práce ČR více než 2 miliony příspěvků na bydlení v celkovém objemu přes 8,5 mld. Kč (jen v prosinci to bylo 228 tisíc dávek v objemu přes 1 mld. Kč). V meziročním srovnání se jedná o nárůst v počtu vyplacených dávek o 16 % za celý rok. Do celkových dat se tak výrazně promítla aktuální situace

související se zdražením energií, kdy stát prostřednictvím této dávky pomáhá těm, kteří to prokazatelně potřebují.

Kdo má nárok na příspěvek na bydlení?

Žádost o dávku si může podat kdokoli a ÚP ČR je povinen ji přijmout. To, jestli žadateli vznikne nárok, pak bude záležet na tom, jestli splňuje zákonem stanovené podmínky. Nárok na příspěvek na bydlení má vlastník, nájemce nebo pod-

nájemce celého bytu či domu, jestliže 30 % jeho příjmu a příjmu všech společně posuzovaných osob – tedy všech, kteří společně s žadatelem o příspěvek na bydlení byt užívají a společně uhrazují náklady na své potřeby – nestačí na pokrytí nákladů na bydlení. Jednodušeji řečeno – pokud 30 % příjmů nestačí na zaplacení nájmu a nákladů souvisejících s bydlením. Přičemž se do těchto příjmů nezapočítává příjem ze závislé činnosti nezaopatřených dětí. Pro rok 2023 má nárok na příspěvek na bydlení také vlastník stavby pro individuální či rodinnou rekreaci, který ji užívá k trvalému bydlení. Tedy třeba i chatu. Za vlastníka je rovněž považovaná osoba užívající byt na základě služebnosti (forma věcného břemene).

Co všechno se započítává do nákladů na bydlení?

Do nákladů na bydlení se započítávají náklady uhrazené v rozhodném období oprávněnou osobou nebo osobami společně posuzovanými, pokud v bytě, na který žádají, v rozhodném období žily. Náklady na bydlení tvoří např. náklady za úhradu záloh za plyn a elektřinu, za dodávku tepla, teplé vody, osvětlení společných prostor v domě, doplatky či přeplatky z vyúčtování služeb atd. – ty je nutné do žádosti rozepsat. Naopak internet, kabelová televize nebo třeba hypotéku ÚP ČR podle platné legislativy nezohlední. Příspěvek na bydlení není exekutivní dávkou, a proto není možné z uvedené dávky strhávat exekuce.

Pokud oprávněná nebo společně posuzované osoby v rozhodném období v bytě nežily, započítají se náklady ve výši 80 % normativních nákladů. Normativní náklady na bydlení tvoří u nájemních bytů nájemné a náklady související s užíváním bytu, u družstevních bytů a bytů vlastníků

nastala další změna – zatímco do konce roku 2022 bylo nutné dokládat přehled o příjmech a nákladech na bydlení za předchozí kvartál každé čtvrtletí, od ledna 2023 platí tato povinnost jen 2krát ročně. A to vždy nejpozději do 30. dubna a 31. října daného roku. Pokud rodině vzroste výdaje, např. kvůli zdražení záloh na energie, může dojít v následujícím čtvrtletí k jejímu zvýšení. A naopak, pokud



Pokud oprávněná nebo společně posuzované osoby v rozhodném období v bytě nežily, započítají se náklady ve výši 80% normativních nákladů.

jsou to srovnatelné náklady (tedy stanovené zákonem) a u všech typů bydlení pak náklady za plyn, elektřinu, vodné a stočné, odpady, vytápění a náklady na pevná paliva, provoz výtahu, osvětlení společných prostor v domě, úklid společných prostor v domě, vybavení bytu společnou televizní a rozhlasovou anténou.

Jestliže žadatel o příspěvek na bydlení před Úřadem práce ČR prohlásí, že není schopen si sám zajistit podklady pro vyhodnocení nároku na dávku, a současně Úřad práce ČR požádá o to, aby si uvedené zajistil sám, pak si úřad tyto podklady sám zajistí.

Samotná dávka se vyplácí zpětně. Tedy v lednu za prosinec, v únoru za leden atd. Žádost o příspěvek na bydlení je možné podat až 3 měsíce zpětně. Splňuje-li podmínky nároku na příspěvek na bydlení více osob ze společné domácnosti, je možné přiznat příspěvek na bydlení jen jedné osobě z nich.

Jaké změny v příspěvku na bydlení přinesl letošní leden?

O tuto dávku se od ledna letošního roku žádá jen jednou. Už tedy není třeba podávat novou žádost každý rok. Současně jde o dávku tzv. testovanou na příjem. A tady

vzroste příjmy nebo výdaje klesnou, adekvátně tomu se sníží i měsíční částka. Pokud již před zdražením byly skutečné náklady vyšší než normativní, ke změně dávky nedojde.

Jak a kde mohu podat žádost o příspěvek na bydlení?

Žádost o příspěvek na bydlení podáváte na příslušném kontaktním pracovišti ÚP ČR, podle místa skutečného pobytu. Tedy podle místa, kde žadatel skutečně žije. Není nutné řídit se trvalým pobytem. Nejjednodušší a nejrychlejší forma komunikace s Úřadem práce ČR je ta elektronická, např. prostřednictvím nástrojů Identity občana (tedy např. přes Bankovní identitu, eObčanku, Mobilní klíč eGovernmentu či třeba NIA ID) nebo datovou schránku. Pokud se rozhodnete vyplnit standardní žádost, pak ji můžete zaslat elektronicky se zaručeným elektronickým podpisem, datovou schránkou, poštou (s vlastnoručním podpisem) nebo odevzdat na podatelnu příslušného kontaktního pracoviště Úřadu práce ČR. Informace o možnostech e-podání jsou k dispozici na webu ÚP ČR.

POZOR! Zašlete-li žádost e-mailem bez zaručeného elektronického podpisu, je nutné takové podání písemně nebo ústně

potvrdit, a to do 5 dnů od odeslání e-mailu. Úřad práce ČR nabízí také možnost objednat se předem na určitý termín. Na některých pracovištích je možné tak učinit online. Další variantou je sjednat si termín návštěvy telefonicky.

Nezapomeňte v žádosti uvést aktuální kontaktní údaje, jako je telefon nebo e-mail, aby vás úředníci v případě, že bude něco chybět, mohli kontaktovat a zamezit tak tomu, že by se posuzování žádosti protáhlo. A v tom případě je také nutné s ÚP ČR spolupracovat a reagoval na e-maily z ÚP ČR nebo telefonáty, začínající obvykle číslicí 950.

ÚP ČR je správný úřad a postupuje v souladu s platnou legislativou a dle správného řádu. O dávce rozhoduje bezodkladně, nejpozději do 30 dnů. V případě nutnosti provedení šetření je možné rozhodnout až do 60 dnů od podání žádosti. V tomto ohledu je ale třeba, aby žadatel dodal veškeré podklady, které jsou nutné. V případě, že tomu tak není, daný úředník klienta kontaktuje a dohodne se s ním na co nejrychlejší dodání.

Není-li člověk spokojený s průběhem či délkou zpracování své žádosti, je nejjednodušší obrátit se na dané kontaktní pracoviště, kde žádost podával, případně na vedoucí zaměstnance tohoto pracoviště ÚP ČR či nadřízené krajské pobočky ÚP ČR.

Kde lidé získají potřebné informace?

Aby ÚP ČR ještě více zjednodušil proces vyplňování žádostí, zveřejňuje na svých webových stránkách a sociálních sítích (FB, YT, IG) návodné video-spoty. Včetně toho, který jednoduše vysvětluje, jak na elektronickou komunikaci s ÚP ČR. Podrobnější informace se dozvíte i na profilu ÚP ČR v podcastové aplikaci Spotify. Na webu ÚP ČR poradí i „virtuální asistent“. Tzv. chatbot komunikuje na základě definovaných, a tedy nejfrekventovanějších, otázek z oblasti nepojistných sociálních dávek i zaměstnanosti. V případě obecných dotazů se můžete obracet na Call centrum ÚP ČR (tel. 800 779 900 bezplatná linka, e-mail: callcentrum@uradprace.cz), kde se dozvíte, jak daleko je zpracování vaší žádosti o konkrétní dávku nebo kdy můžete očekávat peníze. Během pilotního provozu se tato služba týká prozatím dávek státní sociální podpory, tedy příspěvku na bydlení, přídatku na dítě, rodičovského příspěvku, porodného nebo pohřebného. V neposlední řadě se můžete podívat také na webové stránky www.energetickyprispevek.cz, kde je k dispozici orientační kalkulačka. ■

**Samotná dávka se vyplácí zpětně.
Tedy v lednu za prosinec, v únoru za leden atd.**

Úskalí zaměstnávání osob se zdravotním postižením pohledem zaměstnavatele

V jednom z předchozích vydání (30/2022) jsme se s kolegyní Mgr. Janou Lazarovou zabývaly možnými překážkami při zprostředkování zaměstnání osobám se zdravotním postižením a podělily se o několik příběhů z praxe veřejného ochránce práv. Cílem dnešního článku je přiblížit čtenářům rizika a úskalí, kterým naopak čelí zaměstnavatel, když se rozhodne osoby se zdravotním postižením zaměstnat.

Mgr. Milena Zmeškalová

Kancelář veřejného ochránce práv

Zpráva reportérky ČT ze srpna 2022 umístěná na sociální síti: „Rozhodnutí Ministerstva práce a sociálních věcí o neposkytnutí příspěvku pro klienty společnosti S. se kvůli chybě účetní ruší. Šlo o 2,5 milionu korun na mzdy postižených zaměstnanců. Soud dal za pravdu společnosti S. Věc tak ministerstvo bude zřejmě řešit znovu.“

Tato zpráva mě utvrdila v tom, že má cenu vždycky bojovat za správnou věc. I ve chvíli, když vám přijde vše ztracené, zákony jsou přísné a vy jste zůstali se svojí pravdou sami. Dlouze by o tom mohla vyprávět jihomoravská obecně prospěšná společnost zaměstnávající občany se zdravotním postižením, a nejen ta. Prostřednictvím jejich příběhů bych vám chtěla přiblížit, jak se někdy zdánlivě „výhodné“ zaměstnávání osob se zdravotním postižením může změnit v „cestu do pekel, která je dlážděna dobrými úmysly.“

Chyba účetní aneb Jak to všechno začalo?

Pomoc u ombudsmana hledala obecně prospěšná společnost, která zaměstnávala (a stále zaměstnává) přes padesát osob se zdravotním postižením (dále také „OZP“), zejména s duševním onemocněním. Na chráněném trhu práce není žádným nováčkem, o příspěvek na zaměstnávání osob se zdravotním postižením žádá pravidelně od roku 2016 a vždy jej obdržela.

Bohužel, její žádost o příspěvek ve výši přes 2 miliony Kč za III. čtvrtletí roku 2019 nebyla úspěšná. Úřad práce totiž zjistil, že měla nedoplatky vůči správě sociálního zabezpečení a dvěma zdravotním pojišťovnám, které přesahovaly zákonem tolerovaný limit 10 000 Kč. Společnost si byla této nepříznivé situace vědoma, ale protože nedoplatky vznikly nedopatřením, požádala Ministerstvo práce a sociálních věcí (dále také „ministerstvo“) o tzv. **odstranění tvrdosti zákona, konkrétně o prominutí podmínky bezdlužnosti**. Dluh totiž vznikl administrativní chybou externí účetní firmy, která pro zaměstnavatele zpracovávala účetní a mzdovou agendu a 3 ze 72 plateb neodeslala včas oprávněným subjektům. Ministerstvo však rozhodlo, že si společnost měla práci účetní firmy „pohlídat“ a podmínku bezdlužnosti neprominulo.

Mají zaměstnavatelé dostatečnou motivaci k zaměstnávání osob se zdravotním postižením?

Obecně mluvíme o tzv. **aktivní politice zaměstnanosti**, jejímž cílem je zajistit prostřednictvím různých opatření maximální úroveň zaměstnanosti.¹ Podpůrná opatření dopadají i na uchazeče o zaměstnání, kteří jsou osobami se zdravotním postižením. Úřad práce se je snaží začlenit na trh práce především tím, že motivuje zaměstnavatele k jejich zaměstnávání. Jakým způsobem? Např. tak, že podporuje

zaměstnavatele (odhodlané dát nezaměstnaným osobám se zdravotním postižením šanci na trhu práce) „dotováním“ mezd prostřednictvím příspěvku na jejich zaměstnávání podle § 78a zákona o zaměstnanosti² (dále také „příspěvek“).

Problematika zaměstnávání osob se zdravotním postižením je upravena zákonem o zaměstnanosti. Od 1. 1. 2018 naznačila právní úprava velké změny,³ neboť došlo k odlišení **volného trhu práce a chráněného trhu práce**. Novela logicky přinesla i nové pojmové označení jednotlivých institutů. Pojem chráněný trh práce je tak nyní užíván výhradně v souvislosti se zaměstnáváním více než 50 % osob se zdravotním postižením z celkového počtu zaměstnanců zaměstnavatele, se kterým má Úřad práce ČR uzavřenu písemnou dohodu o jeho uznání za zaměstnavatele na chráněném trhu práce (dále také „dohoda“).

„Tento příspěvek není na rozdíl od jiných nástrojů a opatření aktivní politiky zaměstnanosti poskytován na základě dohody mezi Úřadem práce ČR a zaměstnavatelem, ale na základě rozhodnutí.⁴ Je nárokový, tzn., že je při splnění zákonných podmínek poskytován zaměstnavateli bez ohledu na situaci na trhu práce.“⁵

Jak jsem již zmínila, předpokladem poskytování příspěvku je uznání zaměstnavatele za zaměstnavatele na chráněném trhu práce a uzavření dohody s úřadem práce.⁶

První úskalí – včasné podaná žádost o příspěvek

O příspěvek zaměstnavatel žádá písemně znovu za každé uplynulé kalendářní čtvrtletí. Důležité je, aby žádost byla úřadu práce doručena nejpozději do konce kalendářního měsíce následujícího po uplynutí příslušného kalendářního čtvrtletí, za které se o příspěvek žádá.

V Kanceláři veřejného ochránce práv (dále také „ombudsman“) jsme se zabývali situací, kdy zaměstnavatel sice poslal žádost o příspěvek 25. den následujícího měsíce, tzn. včas, ale bohužel zaměstnankyně si popletla čísla datových schránek a žádost namísto úřadu práce odeslala finančnímu úřadu. Přirozeně může čtenář napadnout, že v tom přece nemůže být

¹ Ustanovení § 104 zákona č. 345/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů.

² Podpora zaměstnávání osob se zdravotním postižením je součástí tzv. opatření aktivní politiky zaměstnanosti (dále také opatření APZ) podle § 105 odst. 1 zákona o zaměstnanosti. Mezi opatření APZ patří také poradenství, sdílené zprostředkování zaměstnání či cílené programy k řešení zaměstnanosti.

³ Na základě novely zákona o zaměstnanosti č. 327/2017 Sb.

⁴ Podmínky pro poskytnutí příspěvku jsou upraveny v ustanovení § 78a odst. 4 zákona o zaměstnanosti.

⁵ Koldinská, K., Tröster, P. a kol. Právo sociálního zabezpečení. 7., podstatně přepracované vydání. Praha: C. H. Beck, 2018, s. 235–243.

⁶ Ustanovení § 78 zákona o zaměstnanosti.

problém, neboť oba úřady reprezentují stát, a podmínka včasného doručení žádosti by tak měla být splněna.

Bohužel, právní úprava je přísná a **ne-připouští žádnou výjimku nebo prominutí** při zdržení podání žádosti, a to ani z vážného důvodu, jakým byl zmíněný neúmyslný omyl.

Úřad, který se určitým druhem podání může podle zákona zabývat a kam takové podání musí doputovat, určuje **tzv. místní a věcná příslušnost**. Řeší ji správní řád.⁷ Pravidlo uvedené v ustanovení § 12 stanoví, že dojde-li podání správnímu orgánu, který není věcně nebo místně příslušný, bezodkladně je tento orgán usnesením postoupí příslušnému správnímu orgánu a současně o tom uvědomí toho, kdo podání „špatně“ učinil.

Tímto způsobem má být zajištěno, že se příslušné podání dostane vždy do sféry toho správního orgánu, který je oprávněn k jeho vyřízení. Teprve **až okamžikem doručení** tomu „správnému“ úřadu se totiž podání považuje za doručené a způsobí vyvolat zamýšlené právní důsledky. Určitě čtenáře napadne, co se skrývá pod pojmem „bezodkladně“. Jaká je to doba? Podle ustálené soudní judikatury je termín „bezodkladně“ třeba vykládat vždy v kontextu konkrétního podání a případu. Významně je zvláště ve vztahu k těm podáním, pro něž je stanovena lhůta. Pro tyto případy totiž platí, že datum odevzdání podání k poštovní přepravě, jestliže je adresováno nepřislušnému správnímu orgánu, je bezvýznamné. Rozhodující pro posouzení zachování lhůty je za této situace teprve **okamžik, kdy bylo takové podání postoupeno „špatným“ úřadem „správnému“ úřadu**. Povinnost „bezodkladně postoupit“ soudy vykládají jako lhůtu cca do 5 pracovních dní.⁸

Pro představu doplňuji, že zákon o zaměstnanosti umožňuje zmírnit dopady přísné právní úpravy, ale jde o jiné situace. Ministerstvo např. může ve **výjimečných případech hodných zvláštního zřetele** prominout **splnění podmínky bezdlužnosti**. O té bude řeč v následující kapitole. **Tvrdość zákona u pozdě doručeného podání však nelze odstranit.**

Ve zmíněném případě odeslal zaměstnavatel žádost o příspěvek datovou schránkou 24. den v měsíci (pondělí). Lze říct, že v dostatečném předstihu před vypršením zákonné lhůty, která končila 31. den (pondělí). Bohužel finanční úřad tuto

skutečnost zjistil až následující středu. Pokusil se zhojit situaci tím, že žádost odeslal okamžitě na úřad práce. Tento krok však již nemá žádnou právní relevanci ke vzniku nároku zaměstnavatele na příspěvek. Žádost **nebyla podána včas** podle požadavku zákona o zaměstnanosti, tj. do posledního dne (zde 31. den) v měsíci. Nicméně za úvahu by stálo, zda finanční úřad postoupil úřadu práce žádost skutečně bezodkladně, jak to vyžaduje správní řád a judikuje soudní praxe. A zda se svojí pozdní reakcí nepodílel na neúspěšné žádosti o příspěvek.

Druhé úskalí – podmínka „beztrestnosti“

Z ustanovení zákona o zaměstnanosti vyplývá, že stát hodlá příspěvkem podporovat pouze ty zaměstnavatele, kteří při své činnosti dodržují zákonná pravidla. Dohodu o uznání zaměstnavatele, která je podmínkou poskytnutí příspěvku, nelze uzavřít, pokud byla zaměstnavateli v období 12 měsíců přede dnem podání žádosti o uzavření dohody **uložena pokuta za správní delikt nebo přestupek** na úseku zaměstnanosti nebo inspekce práce.⁹

Nicméně i v tomto případě je zákon shovívavý. Umožňuje, aby ministerstvo v případech hodných zvláštního zřetele na **základě písemné žádosti** zaměstnavatele prominulo splnění uvedené podmínky, pokud **uložená pokuta nepřesáhne 50 000 Kč a zaměstnavatel podal žádost o uznání zaměstnavatele**.¹⁰

Z ustanovení § 78 odst. 2 zákona o zaměstnanosti vyplývá, že splnění podmínek pro uzavření dohody úřad práce posuzuje ke **dni podání žádosti o uzavření dohody**. Platí, že nesplnění, byť jedné ze zákonných podmínek, brání uzavření dohody, a tudíž poskytnutí příspěvku.

Zaměstnavatel, který si u ombudsmana stěžoval na postup úřadu práce, nesouhlasil s tím, že dohodu o uznání zaměstnavatele s ním úřad práce uzavřel až v srpnu 2021, byť žádost o uzavření dohody podával už v dubnu 2021 a o prominutí podmínky „beztrestnosti“ žádal v červnu 2021.

Pro posouzení postupu úřadu práce bylo tak zásadní vyřešit okamžik účinků prominutí podmínky podle § 78 odst. 3 zákona o zaměstnanosti. Zda je prominutí účinné ke dni vyjádření ministerstva, nebo zpětně ke dni podání žádosti

o odstranění tvrdosti zákona, či dokonce ke dni podání žádosti o uznání za zaměstnavatele na chráněném trhu práce.

Ombudsman šetření uzavřel s tím, že prominutí nesplnění podmínky beztrestnosti je zákonným předpokladem k tomu, aby úřad práce mohl **následně** uzavřít dohodu o uznání zaměstnavatele. Zaměstnavatel si musel být v okamžiku podání žádosti o uzavření dohody o uznání vědom, že ke dni podání žádosti nesplňuje podmínku beztrestnosti z důvodu uložení pokuty. Měl si předem ověřit, zda lze nesplnění této podmínky prominout a k jakému datu dohodu pak uzavřít. Uzavření dohody s účinky ode dne jejího podpisu, a nikoli zpětně ode dne podání žádosti, tak bylo v souladu s právní úpravou.

Třetí úskalí – podmínka bezdlužnosti

Nesplnění této podmínky patří mezi nejčastější důvody pro nevyhovění žádosti o příspěvek. Podmínka bezdlužnosti je nastavena tak, že zaměstnavatel nemá k poslednímu dni příslušného kalendářního čtvrtletí, za které o příspěvek žádá, v evidenci daní zachyceny **daňové nedoplatky** vedené příslušným finančním nebo celním úřadem, nemá **nedoplatek na pojistném a na penále na sociální zabezpečení a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti a na pojistném a na penále na veřejné zdravotní pojištění**. Výjimku z tohoto pravidla představuje situace, kdy zaměstnavateli sice vznikl dluh, ale bylo mu povoleno splácení ve splátkách a není v prodlení se splácením splátek nebo mu bylo povoleno posečkání daně. Na zaměstnavatele se jako na „bездlužného“ hledí i v případě, kdy sice má dluh, ale **součet nedoplatků** k poslednímu dni příslušného kalendářního čtvrtletí **nepřesáhl 10 000 Kč a zaměstnavatel je zaplatil v zákonem požadované lhůtě**.

Jak jsem již zmínila, protože zaměstnávání OZP má stále efektivní dopady na trh práce i na osobní životy osob se zdravotním postižením, nabízí zákon o zaměstnanosti možnost záchrany. Umožňuje získat příspěvek i zaměstnavatelům, kteří **podmínku bezdlužnosti nesplnili**.¹¹ Musí jim ovšem svědčit tzv. vážné důvody, kvůli kterým se jim nepodařilo uhradit povinné platby včas.

O prominutí splnění podmínky bezdlužnosti rozhoduje ministerstvo. To **může** na základě písemné a odůvodněné žádosti zaměstnavatele o odstranění tvrdosti zákona ve **výjimečných případech hodných zvláštního zřetele** prominout splnění podmínky bezdlužnosti, pokud celkový součet nedoplatků zaměstnavatele **přesáhl na konci posuzovaného čtvrtle-**

⁷ Zákon č. 500/2004 Sb., správní řád, ve znění pozdějších předpisů.

⁸ Srov. Rozhodnutí Nejvyššího správního soudu ze dne 26.7.2006 NSS 5 As 39/2004-66, KS v Ústí nad Labem 60 A 2/2013-39).

⁹ Podle § 78 odst. 2 písm. d) bod 4 zákona o zaměstnanosti.

¹⁰ Podle § 78 odst. 3 zákona o zaměstnanosti.

¹¹ Podle § 78a odst. 16 zákona o zaměstnanosti.

tí 10 000 Kč. Žádost o odstranění tvrdosti musí podat v určité lhůtě.¹²

A nyní k našemu případu představěnému v úvodu článku. Ministerstvo jej posoudilo jako výjimečný (společnost žádala o prominutí poprvé), nikoli však jako hodný zvláštního zřetele. Podle ministerstva nešlo než považovat jednání zaměstnavatele za nedbalé, když ke konci kalendářního čtvrtletí nezkontroloval u externí účetní firmy všechny platby vůči státním institucím a nejednal s potřebnou pečlivostí.

Ombudsman naopak dospěl k závěru, že důvody pro opožděnou platbu uváděné zaměstnavatelem **jsou důvody vážnými a v jejich kumulaci činí případ výjimečným hodným zvláštního zřetele**. Ombudsman během šetření prověřil cca 40 rozhodnutí ministerstva ohledně prominutí podmínky bezdlužnosti a zjistil, že ministerstvo „neměřilo“ všem zaměstnavatelům žádajícím o odstranění tvrdosti zákona stejně. V některých případech při posuzování žádosti přihlédl ke skutečností, které v jiných případech nevzalo v potaz. Mezi zohledňované aspekty patřilo **např. neúmyslné nesplnění podmínek bezdlužnosti ze strany zaměstnavatele; dále nesporný společenský zájem na zachování zaměstnavatelem vytvořených pracovních míst pro OZP**, které zpravidla obtížně hledají na trhu práce pracovní místo; svoji roli hrálo i kladné stanovisko úřadu práce k bezproblémové spolupráci se zaměstnavatelem nebo nepřiměřené ekonomické dopady na jeho další činnost.

Pro vaši představu, jaké situace ministerstvo posoudilo jako **neúmyslné nesplnění podmínky bezdlužnosti, uvedu několik konkrétních případů. Například** pochybení účetní, která nedopatřením nesprávně spočítala a odeslala výši čtvrtletní zálohy na daň z příjmu fyzických osob, ministerstvo vyhodnotilo jako případ zvláštního zřetele hodný a žádosti o odstranění tvrdosti zaměstnavatele vyhovělo. Argumentovalo tím, že k pochybení došlo za nestandardní situace, kdy účetní předávala agendu své nástupkyni

a nová účetní se dopustila početní chyby, která měla za následek, že zaměstnavatel odvedl na záloze na daň z příjmu fyzických osob částku nižší, než kterou byl povinen odvést.

V jiném případě ministerstvo zase jako důvod zvláštního zřetele hodný posoudilo skutečnost, že ke vzniku nedoplatku na dani z přidané hodnoty nedošlo úmyslně, nýbrž v důsledku chybně uvedeného čísla bankovního účtu při zadávání platby z přidané hodnoty a následné nemoci účetní, která z důvodu nařízeného klidového režimu nemohla pochybení v zadání platby zjistit. Mezi další zohledněné skutečnosti pro vyhovění žádosti patřilo například: zadání odchází platby v nočních hodinách a z důvodu výpadku počítačového serveru její připsání na účet až za několik dnů; zrušení platby bankou z důvodu jejího chybného zadání; opomenutí účetní i zaměstnavatele, že pro zaměstnavatele platí nová výše zálohy na daň z příjmu FO, či nečekané mimořádné výdaje zaměstnavatele jako důvod zdržení plateb atd.



ombudsman
veřejný ochránce práv

Ombudsman se shodl s ministerstvem na tom, že termín „výjimečný případ hodný zvláštního zřetele“ je **neurčitý právní pojem**, který je třeba interpretovat v souvislosti s konkrétními okolnostmi každého jednotlivého případu. Stejně tak se vyjádřil, že není žádoucí jakýmkoliv zásadním způsobem omezit správnímu orgánu prostor pro správní uvážení. Nicméně i uvažování úřadů by mělo být **předvídatelné**, a pokud možno v určitém časovém období jednotné. Vědomí, že se mohou účastníci řízení spolehnout na to, že jejich věc posoudí správní orgán stejným způsobem, jakým již dříve posoudil věc skutkově podobnou, je esenciální součástí jednoho ze znaků právního státu – právní jistoty.

Proto ombudsman doporučil ministerstvu vytvořit metodiku, která by **rámcově** stanovila pravidla pro posuzování případů, jež by mohly být považovány za výji-

mečné případy zvláštního zřetele hodné, a tím zajistila sjednocení rozhodovací praxe. Mám radost, že tento materiál¹³ je na světě a snad napomůže k zajištění jednotné rozhodovací praxe ministerstva v případech žádostí zaměstnavatelů OZP o odstranění tvrdosti zákona v souvislosti s nesplněním podmínky bezdlužnosti.

A jak to dopadlo s příspěvkem pro obecně prospěšnou společnost?

Ombudsmanovi se bohužel šetřením nepodařilo dosáhnout změny v přístupu ministerstva k prominutí podmínky bezdlužnosti a k poskytnutí příspěvku, byť vyčerpal všechny jemu svědčící zákonné procesní prostředky. Společnost se však pokusila původní pravomocné rozhodnutí ministerstva o neprominutí podmínky bezdlužnosti napadnout ještě u správního soudu. A byla úspěšná. Krajský soud v Brně dospěl k závěru, že šlo o případ výjimečný hodný zvláštního zřetele, zrušil rozhodnutí ministerstva a vrátil mu věc k dalšímu řízení.¹⁴ Ve svém rozsudku citoval i ze zprávy¹⁵ a závěrečného stanoviska¹⁶ ombudsmana. Ministerstvo v novém řízení znovu posoudilo původní žádost společnosti o odstranění tvrdosti zákona a nesplnění podmínky bezdlužnosti prominulo. Úřad práce v lednu 2023 rozhodl (po 4 letech) o poskytnutí příspěvku společnosti ve výši přes dva miliony korun.

Dovětek na závěr aneb Už nejsme v „covidové době“

Složitě období šířící se koronavirové pandemie mělo dopad na fungování všech oblastí života. I v zaměstnávání osob se zdravotním postižením musel stát slevit ze své přísnosti a být vstřícnější. Poskytování příspěvku nebylo po dobu platnosti mimořádných opatření přijatých v souvislosti s šířením onemocnění covid-19 podmíněno splněním podmínky bezdlužnosti. V roce 2022 pak byla vzhledem k zásadnímu zlepšení epidemické situace většina celostátně platných mimořádných opatření Ministerstva zdravotnictví zrušena. Od 2. kalendářního čtvrtletí 2022, tj. od 1. 4. 2022, tak zaměstnavatelé při podání žádosti o příspěvek opět **prokazují splnění podmínky bezdlužnosti**.

Necht' je tento článek motivujícím pro zaměstnavatele, aby se zamysleli nad tím, zda podpoří osoby se zdravotním postižením tím, že je zaměstnají. Pokud však takovou výzvu přijmou, měli by se předem dostatečně informovat o všech podmínkách, jejichž splnění je pro uznání za zaměstnavatele na chráněném trhu práce a pro poskytování příspěvku zákonem vyžadováno. Aby se jejich dobrý úmysl neproměnil v cestu plnou překážek. ■

¹² Zaměstnavatel musí žádost doručit nejpozději do konce druhého kalendářního měsíce následujícího po uplynutí kalendářního čtvrtletí, za které je o poskytnutí příspěvku žádáno či nejpozději do jednoho měsíce ode dne, kdy se zaměstnavatel o svých nedoplatcích dozvěděl od úřadu práce.

¹³ Instrukce náměstkyně pro řízení sekce zaměstnanosti č. 11/2022 upravující postupy ministerstva při odstranění tvrdosti zákona v souvislosti s nesplněním podmínky bezdlužnosti.

¹⁴ Rozsudek Krajského soudu v Brně ze dne 30. 8. 2022, čj. 29 Ad 13/2022, www.nssou.cz.

¹⁵ Zpráva o šetření veřejného ochránce práv ze dne 15. února 2021, sp. zn.: 4439/2020/VOP; dostupná z Nalezené detail | Evidence stanovisek ombudsmana (ochrance.cz).

¹⁶ Závěrečné stanovisko veřejného ochránce práv ze dne 12. července 2021, sp. zn.: 4439/2020/VOP; Nalezené detail | Evidence stanovisek ombudsmana (ochrance.cz).

Recenze:

Strategie a postupy v sociální práci

Autor: Oldřich Matoušek a kol. | Vydavatel: Portál | Rok vydání: 2022 | ISBN: 978-80-262-1952-1

Mgr. Petr Hanuš

ředitel odborných sekcí APSS ČR

Každý ve své praxi asi zažil chvíli, kdy potřeboval určité informace, které kdesi v minulosti slyšel, ale teď a tady si nemůže vzpomenout. Stává se to ve všech profesích, včetně sociální práce. V takovém případě pak hledáme potřebné informace, kde se dá. Mezi osvědčené způsoby rychlého získání relevantních informací patří odborná knihovna, ať již osobní, nebo ta na pracovišti, zásobená kvalitními odbornými knihami. Z mé praxe nejlépe v takovémto příručím knihovně poslouží knihy, které jdou více po povrchu, jednoduše popisují daná témata a dávají tak tápajícímu sociálnímu pracovníkovi základní informační rámec. To totiž často stačí, aby se do té doby pozapomenuté znalosti opět oprášily a v případě podrobnější potřeby na nich mohlo být dále stavěno. V sociální práci a sociálních službách se o mnoho takových knih v posledních desetiletích zasloužil doc. PhDr. Oldřich Matoušek, jako autor a vedoucí autorských týmů. Jeho poslední dílo „Strategie a postupy v sociální práci“ je příkladem knihy, kterou se vyplatí mít v odborné knihovně.

Již v úvodním slově shrnuje doc. Matoušek klíčové koncepty oboru sociální práce v současné společnosti a z nich vycházející cíle této knihy. Je to fundované shrnutí aktuálních témat soudobé sociální práce a již tento úvodní text přináší množství informací a témat k zamyšlení. Celá kniha je pak rozdělena do základních okruhů odborných témat v sociální práci a ty jsou postupně rozpracovány do kapitol podle jednotlivých cílových skupin klientů nebo sítěžných témat.

Není jisté náhodou, že kniha začíná tématem komunikace a navázání vztahů. Sama komunikace je zde označována jako alfa a omega sociální práce, s čímž nelze než souhlasit. V jednotlivých kapitolách se pak dozvíme „jak na to“ při komunikaci s dospělými, s dětmi, s lidmi s psychickými poruchami nebo třeba s lidmi z jiné kultury. Nalezneme zde ale také kapitolu, která se věnuje udržování hranic mezi pracovníkem a klientem. Kniha se dále věnuje problematice hodnocení potřeb a situací podle jednotlivých cílových skupin, hodnocení fungování podle životních sfér a tématům intervence.

Dvě poslední témata se na sociální práci dívají z jiného pohledu, dalo by se říci z pohledu celého ekosystému. Část E se věnuje systémové strategii a multidisciplinární spolupráci. V jednotlivých kapitolách se dočtete o současných aktuálních tématech, jako je deinstitucionalizace, podpora zotavení lidí s duševní nemocí nebo o restorativním přístupu u pachatelů a obětí. Opět je výčet témat víceméně vyčerpávající.

Celá kniha je ukončena částí F, zaměřenou na organizační a manažerský kontext sociální práce a organizací, ve kterých je sociální práce poskytována. Zařazení této části z mého pohledu významně zvyšuje hodnotu celé knihy. Je to právě organizační a manažerský kontext, který bývá často opomíjen.



Knihu lze zakoupit v e-shopu APSS ČR www.obchodapssc.cz.

Celkově je kniha napsána velmi srozumitelným jazykem, který čtenáře provede v přiměřené stručnosti daným tématem, prostřednictvím kazuistiky ukáže konkrétní situaci ilustrující popisované problematiky a nabídne výčet zdrojové literatury, kterou můžeme chápat jako doporučenou. Pokud tedy čtenáři shrnuté informace nestačí, není nic snazšího, než si z nabízené literatury vybrat a ponořit se do daného tématu hlouběji. Nespornou kvalitou knihy je její celý autorský tým, který je opravdu rozsáhlý a může se pyšnit odborníky na slovo vzatými.

Závěr této krátké recenze je z výše uvedeného zřejmý. Kniha „Strategie a postupy v sociální práci“ je nakladatelstvím Portál určena jak akademikům a výzkumníkům, tak praktikům i studentům. Osobně jsem přesvědčen, že zejména praktikům a studentům se může stát dobrým průvodcem. Knihu „Strategie a postupy v sociální práci“ doporučuji do každé odborné knihovny v sociálních službách a všude tam, kde působí sociální pracovníci. ■

Andrea Tajanovská

předsedkyně Profesního svazu sociálních pracovníků v sociálních službách APSS ČR

Mám v živé paměti moment, kdy jsem si, coby začínající studentka sociální práce, kupovala první publikaci od Oldřicha Matouška. Pyšně jsem si jí nesla v kabelce, a pak během pár dní prostudovala. To mi vydrželo mnoho let. Dnes je mi ctí doporučit sociálním pracovníkům jeho poslední publikaci, která nese název Strategie a postupy v sociální práci. Přestože jsem byla požádána o recenzi této odborné publikace, na jejímž vzniku se vedle pana docenta podílela řada osobností sociální práce, s úctou k autorskému týmu se zhostím spíše jakéhosi doporučení, nikoli hlubokomyslného zhodnocení nebo kritického posouzení, jak se od recenzí očekává.

Publikace je poměrně rozsáhlým a neotřelým dílem, a to jak obsahem, tak výběrem témat, na jejichž zpracování česká sociální práce doposud čekala. Kniha je dělena do několika bloků, jejichž názvy slibují mnohé. Od slibu není daleko k realizaci. Jednotlivá témata jsou zpracována obšírně po stránce teoretické, přinášejí však také praktický vhled prostřednictvím kazuistik, dobré praxe a řady doporučení. Osobně vítám manažerské pohledy na sociální práci a otevírání témat, která si zaslouží více profesní pozornosti a odvahy podívat se na obor i z jiného úhlu pohledu.

Pravidelně mi volají kolegové z Profesního svazu sociálních pracovníků v sociálních službách s otázkami nebo potřebou konzultovat. Přistihla jsem se, že je moje reakce v poslední době podobná. Ptám se, jestli už mají „nového Matouška“, a odkazují je, že právě v této publikaci mohou najít odpovědi na své otázky. Za dobu, co mám tuto knihu k dispozici, jsem ji doporučila řadě kolegů a kolegů, ale také studentkám a studentům. Sama jsem z ní čerpala několikrát. Kniha Strategie a postupy v sociální práci by neměla chybět v žádné odborné knihovně, bez ohledu na to, ve které oblasti sociální práce sociální pracovník působí. Každý si tam najde své, od teoretických vhledů až po praktická doporučení. Skvělá publikace skvělého autorského týmu. ■

RESPEKT K
ROZMANITOSTI
DÍKY SPOLEČNÝM
SOCIÁLNÍM AKTIVITÁM

SVĚTOVÝ DEN
SOCIÁLNÍ PRÁCE
21. BŘEZNA 2023
#WSWD2023



duben 2023

Vydáváme:



Sociální služby
www.socialnisluzby.eu



Sociální pracovník
www.listysp.cz



Asociace poskytovatelů sociálních služeb České republiky

Vančurova 2904 | 390 01 Tábor | IČ: 60445831 | DIČ: CZ60445831
apsscr@apsscr.cz | www.apsscr.cz